

# Unternehmensführung

prädemo  
Kompetenz in der  
Demografieberatung

## › Die Bedeutung des demografischen Wandels für die Unternehmensführung

Es ist originäre Führungsaufgabe und wesentliche Voraussetzung der Umsetzung der Unternehmensstrategie sich um qualifiziertes Personal zu kümmern.

Diese Aufgabe wird durch die Herausforderungen des demografischen Wandels erschwert. Es wird in Zukunft deutlich weniger Fachkräfte geben und es wird des-

wegen schwerer werden, gutes Personal zu gewinnen und zu binden.

## › Hintergrund zum Thema Unternehmensführung

Der Unternehmer und die Führungskräfte haben folgende grundlegende Aufgaben:

- **Ziele vorgeben (Unternehmensstrategie):** Die Strategie des Unternehmens festlegen: was, für welche Kunden, wie gemacht werden soll und wie dies am erfolgreichsten geschieht.
- **Wirtschaftliche Grundlagen sichern:** Die Liquidität, verantwortungsvolle Rendite und Investitionsmöglichkeiten für die Zukunft sichern.
- **Personelle Grundlagen:** Die Absicherung qualifizierten Personals, das für

die Umsetzung der Strategie benötigt wird (Personalplanung, Altersstruktur).

- **Optimale Bedingungen für die Umsetzung der Ziele schaffen:** Den Beschäftigten Arbeitsbedingungen ermöglichen, in denen diese sich für die Arbeit engagieren, ihre Ideen gerne einbringen und produktiv arbeiten können (Arbeitsgestaltung, Unternehmenskultur).
- **Verantwortung und Fürsorge:** Verantwortlich sein für das sichere und gesundheitsgerechte Arbeiten der Beschäftigten und für den Erhalt der

Arbeitsplätze.

- **Die Zukunft sichern:** Sicherstellen, dass auch morgen noch erfolgreich Produkte und Leistungen mit gutem Personal realisiert werden können.

Unternehmer und Führungskräfte müssen sich heute um das Thema demografischer Wandel kümmern, wenn sie morgen noch gutes Personal haben wollen. Das ist für jedes Unternehmen eine Überlebensfrage. Wer zu spät damit beginnt, wird morgen keine guten Arbeitskräfte mehr haben.

## › Maßnahmen und Beratungsthemen

Der Berater sollte der Führungskraft gegenüber die wesentlichen betrieblichen Handlungsfelder für den demografischen Wandel ansprechen

☛ Siehe Factsheet „Handlungsfelder der Demografieberatung“

Dazu gehören:

- **Personalbindung:** Die Beschäftigten binden und ihnen Perspektiven im Betrieb aufzeigen.  
☛ Siehe Factsheet „Personalbindung“
- **Personalentwicklung:** Die Beschäftigten entsprechend ihrer Fähigkeiten, Interessen und ihres Alters weiterentwickeln.  
☛ Siehe Factsheet „Personalentwicklung“
- **Personalaktivierung:** Leistungsbereitschaft und Produktivität der Beschäftigten fördern und entsprechende Arbeitsbedingungen gestalten.  
☛ Siehe Factsheets: „Mitarbeitermotivation“, „Betriebliche Gesundheitsförderung“, „Konzepte zur Stressprävention“, „Unternehmenskultur (Werte)“, „Lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle“ und „Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung“

- **Personalgewinnung:** Systematisch die Arbeitgeberattraktivität nach außen sichtbar machen, um für Menschen als Arbeitgeber interessant zu werden.

☛ Siehe Factsheet „Personalgewinnung“

**Wie vorgehen? – Einmal richtig:** Der Unternehmer und die Führungskraft sollten sich einmal mindestens einen halben Tag Zeit nehmen und sich richtig um das Thema „In Zukunft gutes Personal sichern“ kümmern:

- Personalsituation bewusst betrachten/analysieren.
- Ein klares Konzept entwickeln, was zu tun ist, und Prioritäten festlegen.
- Verantwortliche benennen.
- Fristen für die Kontrolle und die Verbesserung der Maßnahmen festlegen.

**Und dann als Bestandteil des täglichen Handelns:** Jede Führungskraft sollte sich bewusst machen, dass seine Grundeinstellung gegenüber den Beschäftigten und sein Verhalten ihnen gegenüber ein entscheidender Faktor ist, ob die Beschäftigten jeden Tag gerne in den Betrieb kommen und auch gerne im Betrieb bleiben.

☛ Siehe auch Factsheet „Personalführung“

## › Einstieg in das Thema Unternehmensführung und demografischer Wandel

Fragen, die zum Einstieg in das Thema helfen können, sind beispielsweise:

- Konkrete Zahlen zur Bevölkerungsentwicklung („Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt?“)

► Siehe Factsheet „Daten zur Demografie“

- Frage nach der Altersstruktur der Belegschaft (ggf. Altersstrukturanalyse/ Erkenntnisse)

► Siehe Factsheet „Personalstrategie“

- Momentaner Fachkräftemangel
- Geeignete Auszubildende
- Erwartungen an die zukünftige Ent-

wicklung des Unternehmens („Wird Ihr momentanes Personal in fünf Jahren Ihre Produkte erfolgreich realisieren können?“)

- Vorstellungen zur Problemlösung („Wie wollen Sie die Frage der Absicherung des Personals angehen?“)

## › Vertiefende Beratung zum Thema Unternehmensführung

Folgende Beratergruppen können zu folgenden Themen helfen:

- **Innungs-, Kammer- und Verbandsberater** können die Führungskräfte auf die Auswirkungen des demografischen Wandels, zur Umsetzung der Betriebs-Strategie, auf das Personalmanagement und auf die attraktive Außendarstellung ansprechen.

- **Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte** und **Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger** können den Führungskräften die spezifischen Gefährdungen und Belastungen für einzelne Personengruppen sowie die Bedeutung der ergonomischen alters-

gerechten Arbeitsgestaltung darstellen.

- **Präventionsberater der Krankenkassen** können die Führungskräfte auf Aspekte des Gesundheitstrainings, der Ernährung oder der Work-Life-Balance zur Bindung des Personals und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit hinweisen.

- **Personal- und Unternehmensberater** können die Führungskräfte darauf hinweisen, wie sich die Fragen des demografischen Wandels in der Strategie, der Arbeitsorganisation und den Managementprozessen sowie der Personalentwicklung auswirken können und was hier zu machen ist.

- Die zertifizierten **DEx-Berater** sensibi-

lisieren Unternehmen und Führungskräfte – neben der Erstberatung – je nach dem Beratungsfeld, aus dem sie kommen, zu der Gesamt-Thematik des demografischen Wandels und schlagen Maßnahmen auf Unternehmens- und Mitarbeiterebene vor.

► Siehe Factsheets mit den Beiträgen der spezifischen Beratungsfelder zum demografischen Wandel

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.

## › Instrumente zum Thema

- INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ – [www.inqa-unternehmenscheck.de](http://www.inqa-unternehmenscheck.de)

Gemeinsamer Qualitätsstandard und Potenzialanalyse mit integrierter Behandlung der Maßnahmen zum demografischen Wandel. Zielgruppe: Führungskräfte von KMU, Selbstbewertungsinstrument für Unternehmen.

- INQA-Check „Personalführung“ – [www.inqa-check-personalfuehrung.de](http://www.inqa-check-personalfuehrung.de)

Gemeinsamer Qualitätsstandard und Potenzialanalyse zur Personalführung, der komplett alle Maßnahmen zum demografischen Wandel mit integriert. Zielgruppe: Führungskräfte von KMU, Selbstbewertungsinstrument für Unternehmen.