



STOLPERFALLE DEMOGRAFIE

Warum Unternehmen auf alternde Belegschaften reagieren müssen

Der Anteil der über 50-jährigen Erwerbstätigen wird von heute 23 auf 33 % im Jahr 2015 ansteigen. Gleichzeitig wird die Altersgruppe der 20- bis 29-jährigen auf einen Anteil von 20 % der Erwerbstätigen absinken.

Viele Großunternehmen entwickeln bereits heute Strategien, um diesem Trend zu begegnen. Dabei sind es gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die im zukünftigen Wettbewerb um junge qualifizierte Nachwuchskräfte das Nachsehen haben werden: In den Augen der Bewerber sind die großen Arbeitgeber attraktiver.

Was Sie als Unternehmen anpacken müssen:

Die wichtigsten Handlungsfelder, mit denen Unternehmen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung konfrontiert sind, lauten:

- **Fachkräftemangel nicht nur bei Spezialisten**
Personalausritte können mittelfristig nicht durch Einstellungen von Mitarbeitern gleicher oder höherer Qualifikation kompensiert werden, da die Anzahl der neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Personen abnimmt.
- **Ältere Mitarbeiter erfolgreich einbinden**
Fachliches Know-how und Erfahrungsschatz der älteren Mitarbeiter müssen über das Renteneintrittsalter hinaus für das Unternehmen verfügbar bleiben. Mit einer deutlichen Alterung der Belegschaft verändern sich die Anforderungen an die Gestaltung des Arbeitsumfeldes, die physische Belastbarkeit der Mitarbeiter nimmt ab und altersgerechte Arbeitszeitmodelle gewinnen an Bedeutung.

- **Kompetenzen entwickeln – ein Leben lang**
Die fachliche Qualifikation der bestehenden Mitarbeiter muss nicht nur erhalten, sondern im Rahmen der Personalentwicklung zu einer lebenslangen Kompetenzentwicklung ausgebaut werden.
- **Kompetente Mitarbeiter finden und binden**
Die Rekrutierung junger Mitarbeiter findet in Zukunft mit einem verstärkten Wettbewerb um Talente statt. Zusätzlich müssen die eigenen Kompetenzträger über attraktive Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen gehalten werden.

Nutzen

- **Vermeidung von Know-how-Verlust**
Drohende Know-how- und Leistungsverluste einer alternden Belegschaft werden rechtzeitig erkannt und mit Maßnahmen aufgefangen.
- **Sicherstellung des Leistungsniveaus**
Durch organisatorische und begleitende Lösungen wird trotz sich verändernder Mitarbeiterstruktur ein hohes Leistungsniveau sichergestellt.
- **Kosten einer alternden Belegschaft begrenzen**
Die frühzeitige Implementierung von Maßnahmen zur Kompensation der Wirkungen des demografischen Wandels minimiert die Kosten dieser Entwicklung.

Welche Leistungen bieten wir Ihnen an?

- **Modellrechnungen für die Altersstruktur Ihrer Belegschaft in der Zukunft**
Durch eine gezielte Simulation ermitteln Sie den kritischen Zeitpunkt in der demografischen Verteilung Ihrer Mitarbeiter und ergreifen frühzeitig die erforderlichen Maßnahmen.
- **Analysen zur Know-How-Sicherung**
Eine Analyse der Berufserfahrung und Kompetenzprofile zeigt Ihnen, auf welche Mitarbeiter sie am wenigsten verzichten können. Gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir Konzepte, wie es gelingt, diese Kompetenzen für das Unternehmen zu erhalten.
- **Den Know-How-Übergang durch Mentoren- und Patenschaftsmodelle organisieren**
Sichern Sie das Know-how Ihrer Leistungsträger und damit Ihre Wettbewerbsposition der Zukunft. Mit Mentoren- und Patenschaftsmodellen schaffen Sie neue Motivation für Ihre „alten Ha-

sen“. Sie sind Ansporn für die, die in den Startblöcken stehen und qualifizierte Ratgeber nutzen wollen. Wir unterstützen solche Modelle mit praxisgerechten Tools oder begleiten in der Auftaktphase der Zusammenarbeit.

- **Know-How durch Lebensarbeitszeit- und Altersübergangsmodelle verfügbar halten**

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen für Leistungsträger, engagierte Mitarbeiter und „Aussteiger“ sind Sie dem Wettbewerb eine Nasenlänge voraus. Wir entwickeln gemeinsam mit Ihnen das maßgeschneiderte Modell für Ihr Unternehmen.

Ansprechpartner

Bengt Krauß
ILTIS GmbH
Röntgenstrasse 15
D-72108 Rottenburg
Telefon: +49 7472 983932
E-Mail: bengt.krauss@iltis.de