



Demografiefestes Personalmanagement



Der demografische Wandel gehört zu den zentralen Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Eine Konsequenz davon ist, dass das Potenzial an Erwerbspersonen bereits ab 2015 stark zurückgeht. Arbeitsmarktforscher rechnen mit drei bis vier Millionen weniger Erwerbstätigen. Im Jahr 2025 wird jeder vierte Beschäftigte über 55 Jahre alt sein.

Für die betriebliche Personalpolitik bedeutet dies, mit alternden Belegschaften und einem sinkenden Potenzial an Fach- und Führungskräften die betriebliche Leistungsfähigkeit im globalen Wissens- und Innovationswettbewerb zu erhalten.



Fragen zur betriebsinternen Demografie

Personalverantwortliche mit Weitblick stellen sich folgende Fragen:

- Wie sieht die interne Demografie heute, in fünf und in zehn Jahren aus?
- Welche Unternehmensbereiche sind von Überalterung bedroht?
- Wer sind relevante Erfahrungswissens-träger und wann scheiden diese altersbedingt aus dem Unternehmen aus?

Herausforderungen für Unternehmen



Viele Unternehmen spüren bereits die Folgen des demografischen Wandels und beobachten eine Zunahme älterer Mitarbeiter im Betrieb. Gleichzeitig stehen weniger junge qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung. Eine Entwicklung, die sich bis 2020 verstärken wird.

Zu den Aufgaben von Personalverantwortlichen gehört es daher, durch adäquate personalpolitische Maßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiter bis zur Rente zu sichern. Gleichzeitig sind Konzepte erforderlich, die den Bestand an jüngeren Fachkräften sicherstellen – und das Unternehmen zu einer starken Arbeitgebermarke werden lassen.

b

Konkrete Folgen

- Leistungseinschränkungen nehmen zu
- Die Anzahl der Krankentage erhöht sich
- Qualifikationen veralten
- Nachwuchskräfte sind nur mit hohem Aufwand zu gewinnen
- Die Fluktuation steigt: Jüngere Erwerbstätige wechseln häufiger den Betrieb



Boehringer Ingelheim
mehr als 47.400 Mitarbeiter



**Boehringer
Ingelheim**

Kein Arbeitgeber möchte erfahrene Mitarbeiter durch Krankheit verlieren. Weil der Umgang mit Mitarbeitern, die lange Zeit oder wiederholt krank sind, Unternehmen vor besondere Herausforderungen stellt, gibt es seit 2004 das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). „Eine gute Möglichkeit, Fachkräfte zu halten“, sagt Olaf Guttzeit, Leiter des Kompetenzcenters Life Balance & Disability Management bei Boehringer Ingelheim. Ein BEM schafft Planungssicherheit darüber, wie es mit dem betreffenden Mitarbeiter gesundheitlich weitergeht und welche Hilfen er braucht, damit er wieder an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren kann. Dafür hat sich Boehringer Ingelheim mit dem BFW Frankfurt einen externen Dienstleister an Bord geholt. „Die Expertise des BFW Frankfurt ergänzt unser firmeninternes Know-how“, erklärt Guttzeit. Hinzu komme die Vernetzung des BFW mit allen Sozialversicherungsträgern, die eine frühzeitige Weichenstellung für notwendige Maßnahmen wie etwa eine berufliche Rehabilitation bietet. Ein weiterer Vorteil sei die Neutralität des externen Dienstleisters. „Mit dem BFW Frankfurt haben wir einen Partner, der bestmögliche Lösungen findet“, so Guttzeit. Genau darum geht es bei einem erfolgreichen BEM.

Um auf den demografischen Wandel vorbereitet zu sein, setzen Unternehmen vermehrt auf betriebliche Eingliederungsmaßnahmen wie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Jeder BEM-Fall verläuft individuell. Um zuverlässige Prognosen und Ergebnisse zu erzielen, setzen Unternehmen auf externe Kompetenzpartner wie das Berufsförderungswerk Frankfurt am Main. Ziel ist es, erprobte Verfahren zu nutzen, die sichere Aussagen über die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern gewinnen.

Best Practice: Potenzialanalyse

Angesichts des Fach- und Führungskräfte Mangels wird der Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit der eigenen Mitarbeiter immer wichtiger – und damit auch ihre Personalentwicklung.

Der Kampf um die Talente kann aufgrund des begrenzten Angebots nicht von allen Unternehmen gewonnen werden. Um die Wettbewerbsfähigkeit sicher zu stellen, gilt es, bereits beschäftigte Arbeitnehmer gezielt zu fördern und zu qualifizieren. Dazu bieten beispielsweise Potenzialanalysen die Möglichkeit, Stärken und Fähigkeiten der Beschäftigten festzustellen und gezielt zu nutzen.



Fraport AG, Frankfurt

mehr als 20.000 Mitarbeiter



Zu den großen Herausforderungen für die Fraport AG zählt es, sich auf das steigende Durchschnittsalter der Belegschaft vorzubereiten. Neben Präventionsmaßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements geht es dabei vorrangig um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und den Einsatz von leistungsgewandelten Mitarbeitern. Seit vielen Jahren arbeitet die Fraport AG hierbei eng mit dem BFW Frankfurt zusammen. „Als Arbeitgeber benötigen wir verlässliche und neutrale Diagnosen über die Eignung von Mitarbeitern, die aufgrund einer gesundheitlichen Einschränkung nicht mehr an ihrem alten Arbeitsplatz tätig sind“, erklärt der Arbeitgeberbeauftragte bei Fraport, Reinhard Wagner. Die Potenzialanalyse des BFW Frankfurt hilft dem Frankfurter Flughafenbetreiber dabei, die Stärken und Schwächen eines Betroffenen zu ermitteln und diese anschließend mit den Interessen und Bedarfen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Die Ergebnisse des BFW Frankfurt seien „stets kompetent, schnell und von hoher Treffsicherheit“, so Wagner – und das sei für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen ein Erfolg.



Mit strategischem Planen und verzahntem Handeln sowie der Bereitschaft zu innovativen Lösungsansätzen können sich Unternehmen demografiefest aufstellen.

Personalgewinnung

Erfolgversprechende Personalmaßnahmen setzen auf Vielfalt und das gesamte Potenzial an Bewerbern – unabhängig von Alter oder Behinderung. Vermittlungspartner mit spezialisierter Expertise unterstützen dabei zielgerichtet.

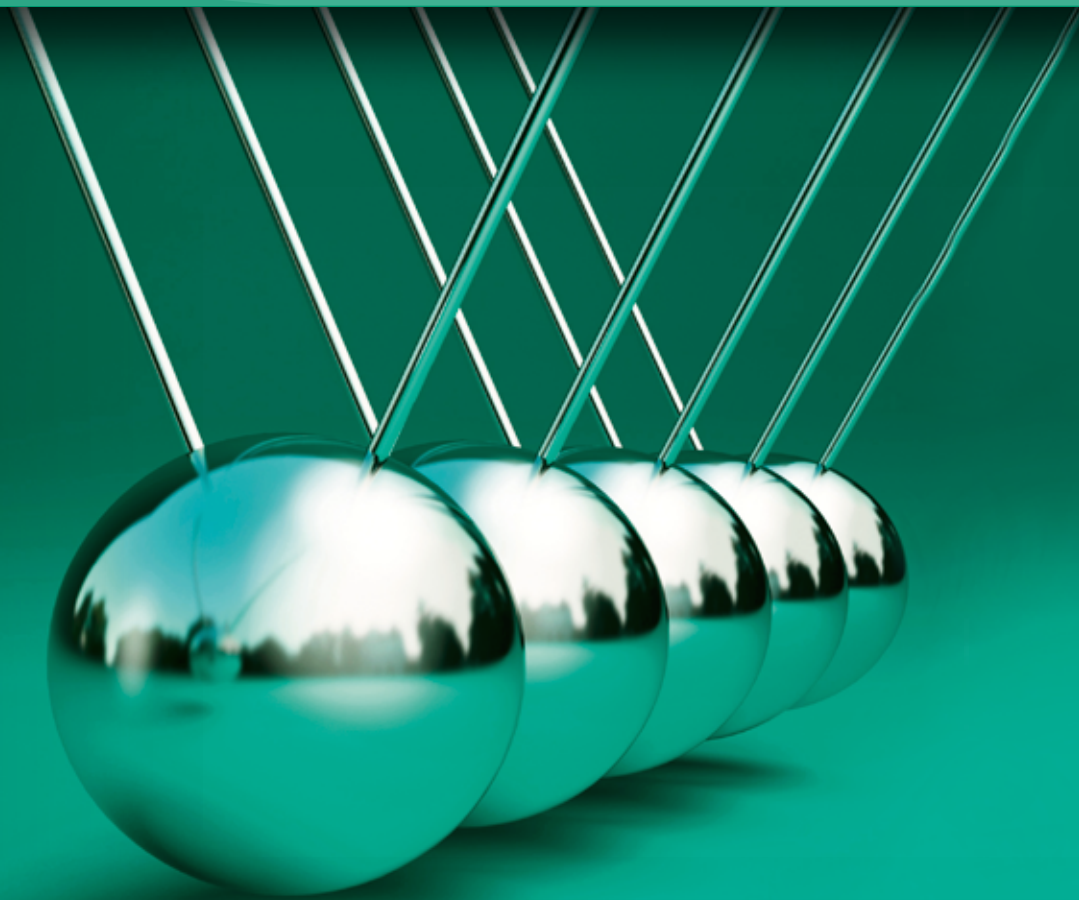
Kompetenzförderung und Personalentwicklung

Für Mitarbeiter, die leistungsfähig bis zum Rentenalter bleiben wollen, gehört lebenslanges Lernen als fester Bestandteil zu ihrer Erwerbstätigkeit.

Vorausschauende Personalpolitik hält ältere Mitarbeiter im Bereich Qualifikation anschlussfähig – ob durch Anpassungsqualifizierungen oder die Förderung fachlicher und persönlicher Kompetenzen.

Gesundheitsmanagement und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit

Moderne Präventionsangebote zielen auf umfassende Gesundheitsförderung: Dazu gehören Sport- und Bewegungsangebote ebenso wie Stressbewältigung, Burnout-Prävention, gesunde Ernährung und ärztliche Gesundheitschecks. Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dient auch das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es hilft Unternehmen, frühzeitig zu handeln, um zu verhindern, dass Beschäftigung aus gesundheitlichen Gründen in Gefahr gerät.



Leistungsspektrum

- Entwicklung und Durchführung von individuellen Qualifizierungsmaßnahmen
- Personalvermittlung
- Potenzialanalysen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Individuelle Qualifizierungsmaßnahmen

- Arbeitsplatzbezogene Qualifizierung nach individuellen Fähigkeiten
- Entwicklung von Qualifizierungen in Kooperation mit Unternehmen

Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Informationen und Beratung zur Systematisierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- Unterstützung beim Aufbau und Schulung zur Einführung eines BEM
- Rückkehrmanagement für Beschäftigte
- Durchführung von Potenzialanalysen und Entwicklung von beruflichen Alternativen



**Berufsförderungswerk
Frankfurt am Main e.V.**
Huizener Straße 60
61118 Bad Vilbel
Tel.: 06101 400-295
www.bfw-frankfurt.de