

# DemografieManagement

---

## Management demografisch bedingter HR-Risiken in Unternehmen

Den Schlüssel zur Bewältigung der demografischen Folgen sehen viele Unternehmen in der Einführung von strategischer Personalplanung und Maßnahmen im Bereich Employer Branding.

Auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) und neue flexiblere Modelle für Karrierewege, Lebensarbeitszeit und den Übergang in den Ruhestand gewinnen in diesem Zusammenhang an Bedeutung. Doch der Wandel betrifft nicht nur die Unternehmen, sondern auch ihre Mitarbeiter.

Die Bewältigung des demografischen Wandels und seiner vielschichtigen Folgen erfordert ganzheitliche integrierte und kreative Lösungen. Unternehmen müssen überlegen, wie sie Arbeitsprozesse künftig gestalten.

Darauf müssen die strategische Personalplanung, Karrieremodelle und die Maßnahmen für einen schrittweisen Übergang vom aktiven Erwerbsleben in den Ruhestand abgestimmt werden. Da viele Demographie-bezogene Maßnahmen mehrere Jahre Vorlaufzeit benötigen bevor sie wirken, besteht diesbezüglich akuter Handlungsbedarf.



### Leistungen

HR-Partner ermitteln einen Status Quo der individuellen Unternehmenssituation sowie eine Einordnung zu Unternehmen ähnlicher Größe, Struktur und Branche.

Die wichtigsten Fragen in diesem Zusammenhang lauten:

- Welcher Altersdurchschnitt zeigt sich aktuell quantitativ und qualitativ im Unternehmen?
- Wie werden sich die Altersstruktur und -durchschnitt auch funktional künftig entwickeln?
- Welche Altersstruktur ist besonders stark vertreten?
- Wie verändert sich der Belegschaftsmix (Anteil junger und älterer Gruppen)?

Ein erster Leitfaden zum Selbstcheck ist auf den Webseiten der HR-Partner zum Download verfügbar.

### Nutzen

Im Rahmen einer Standortbestimmung werden die Risiken für Ihr Unternehmen identifiziert, benannt und Maßnahmenpläne entwickelt, um die Risiken zu begrenzen mit dem Ziel der Absicherung der Unternehmenszukunft.

Die Berücksichtigung der Lebensphasen der Mitarbeiter sensibilisiert darüber hinaus für eine frühzeitige altersbedingte Nachfolgeplanung sowie für Motive und Bedürfnisse der Mitarbeiter. Frühzeitige Maßnahmen der Personalpflege steigern die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit aller, reduzieren Ausfallzeiten und senken Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die unternehmensinterne Kommunikation informiert und motiviert Mitarbeiter, die externe Kommunikation trägt zu einem positiven Arbeitgeberimage bei und hilft ebenfalls dabei, Mitarbeiter zu binden bzw. zu gewinnen. Personalentwicklung und -pflege tragen zu einer nachhaltigen Unternehmensführung bei, da soziale und ökonomische Ziele unterstützt werden.

#### Aufwand

Zeit und Kostenbedarf sind abhängig von den zu betrachtenden Funktionen und der Mitarbeiteranzahl. Wir erstellen Ihnen gerne ein individuelles Angebot.

**Kosten pro Tagewerk ab € 750,-\***

\* zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer

---

Ihr HR-Partner:

FEL GmbH, Im Brauereiviertel 5, 24118 Kiel  
0431/ 64775-0, info@fel.de, www.fel.de