

Demographieorientierte Personalentwicklung

Der gesellschaftliche Wandel verändert insbesondere die Aufgaben der Personalentwicklung, die sich seit 1980er Jahren von administrativen Verwaltern, hin zu Gestaltern von Organisations- und Führungskultur entwickelt haben. Unter dem Aspekt [Arbeitgeberattraktivität](#) wird eine demographieorientierte Personalentwicklung unverzichtbar, ihr Fokus liegt auf vier Zielgruppen:

- den älteren [Arbeitskräften](#), die mit ihrem Wissen und ihren Netzwerken abwandern
- den „mittelalten“ Mitarbeiter, die möglicherweise bereits physisch oder psychisch gesundheitlich belastet sind
- den jungen Mitarbeitern wie Azubis und Hochschulabsolventen, die eine attraktive Perspektive erwarten
- den [Bewerbern](#)

Eine vertrauensvolle [Unternehmenskultur](#) und die gegenseitige Wertschätzung innerhalb der unterschiedlichen Altersgruppen sind für einen gesunden Eintritt der Beschäftigten in das Rentenalter ebenso unverzichtbar, wie für die Rekrutierung und Bindung von Nachwuchskräften. Eine qualitative Personalbedarfsplanung und -gewinnung durch eine moderne Personalentwicklung kann der „Demographie-Falle“ entgegen wirken, indem sie:

- Engpässe frühzeitig erkennt
- Mitarbeiter möglichst entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit einsetzt
- Produktivität, Qualität und Unternehmenskultur kontinuierlich adaptiert und optimiert
- Erfahrungswissen im Unternehmen sichtbar macht und den Wissenstransfer fördert

Die angespannte Situation am Arbeitsmarkt verdeutlicht, das inzwischen branchenübergreifend und überregional ein aktiver Umgang mit dem Thema "Fachkräftefindung und -Bindung" zur strategischen "Chefsache" erklärt werden muss, wenn die Wettbewerbsfähigkeit in KMUs gewährleistet werden soll. Dazu ist eine enge Kooperation und Koordination zwischen der Geschäftsführung, (Personalentwicklung) und den Führungskräften erforderlich, die eine partizipative Integration der Mitarbeiter ermöglicht.

Wagen Sie den ersten Schritt, z.B. mit einem [Strategieworkshop...](#)