



Gespräche mit Besuchern der Corporate Health Convention 2016 - eine Zusammenfassung

Claudia Münch-Thomas

Kurzfassung

Vom 10. - 11.05.2016 fand in der Messe Stuttgart die Corporate Health Convention zeitgleich mit der Personal Süd statt.

Der Demografie-Experten e.V. (DEx) war mit einem Stand vor Ort vertreten. Claudia Münch-Thomas freute sich über zahlreiche Besucher und interessante Gespräche. Einige Fragen wurden dabei allen Gesprächspartner gestellt. Die Antworten darauf sind im Folgenden zusammengefasst.

Rund ein Drittel der Befragten sahen ihr Unternehmen eher gering auf den demografischen Wandel vorbereitet, wobei Personaler diesbezüglich weniger optimistisch sind wie Geschäftsleiter.

Als aktuell wichtigstes HR-Thema sahen die Befragten die Personalbeschaffung. Personalentwicklung und demografiebezogene Themen haben ebenfalls hohe Bedeutung, auch wenn die demografiebezogenen Themen häufig gar nicht explizit als solche wahrgenommen werden.

Demografieprojekte werden meist von Geschäftsleitung oder Personalern initiiert. Überdurchschnittlich gut aufgestellt sehen sich aber Unternehmen, bei denen die Initiative zu Demografiethemen von Geschäftsleitung, Personalern und Mitarbeitern gemeinsam ausgeht.

Generell scheint gemeinsames Vorgehen ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg zu sein.

Frage 1: „Wie gut fühlen Sie sich auf den Demografischen Wandel vorbereitet?“

Fast jeder Dritte Befragte (30,2%) ist der Meinung, sein Unternehmen sei „*eher gering*“ auf den Demografischen Wandel vorbereitet (Abb.1).

Dagegen halten erheblich weniger (20,8%) ihr Unternehmen diesbezüglich für „*sehr gut*“ aufgestellt.

Dazwischen liegt eine relativ breite Mitte derer, die ihr Unternehmen gut oder zumindest durchschnittlich auf den Demografischen Wandel vorbereitet sehen (49,1%).

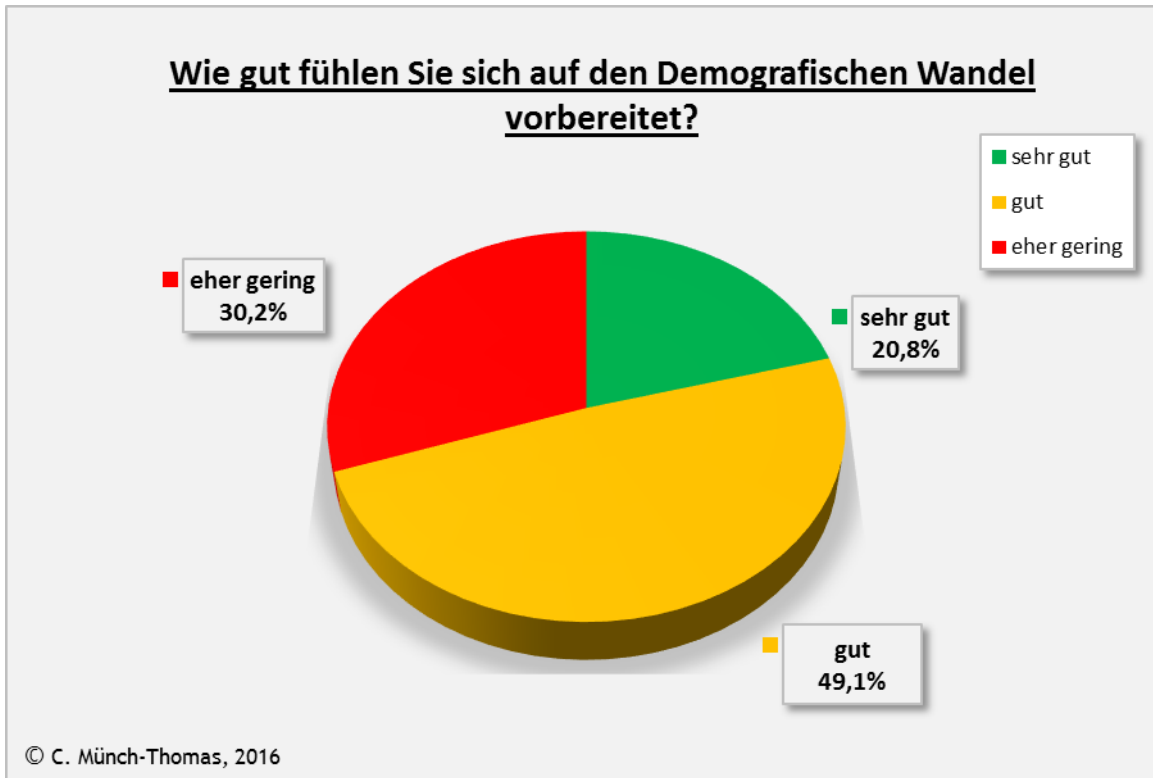


Abb. 1: Wie gut fühlen Sie sich auf den Demografischen Wandel vorbereitet?

Mit einer Grundgesamtheit von n=53 befragten Personen kann die Auswertung selbstverständlich nicht im statistischen Sinne als repräsentativ gelten. Vergleichbare frühere Befragungen durch Pyramid Personalmanagement aus den Jahren 2012 und 2014 zeigten allerdings bereits dieselbe Grundtendenz (Abb.2): Die Anzahl der „Pessimisten“ in dieser Frage übersteigt die Anzahl der „Optimisten“ bei Weitem.

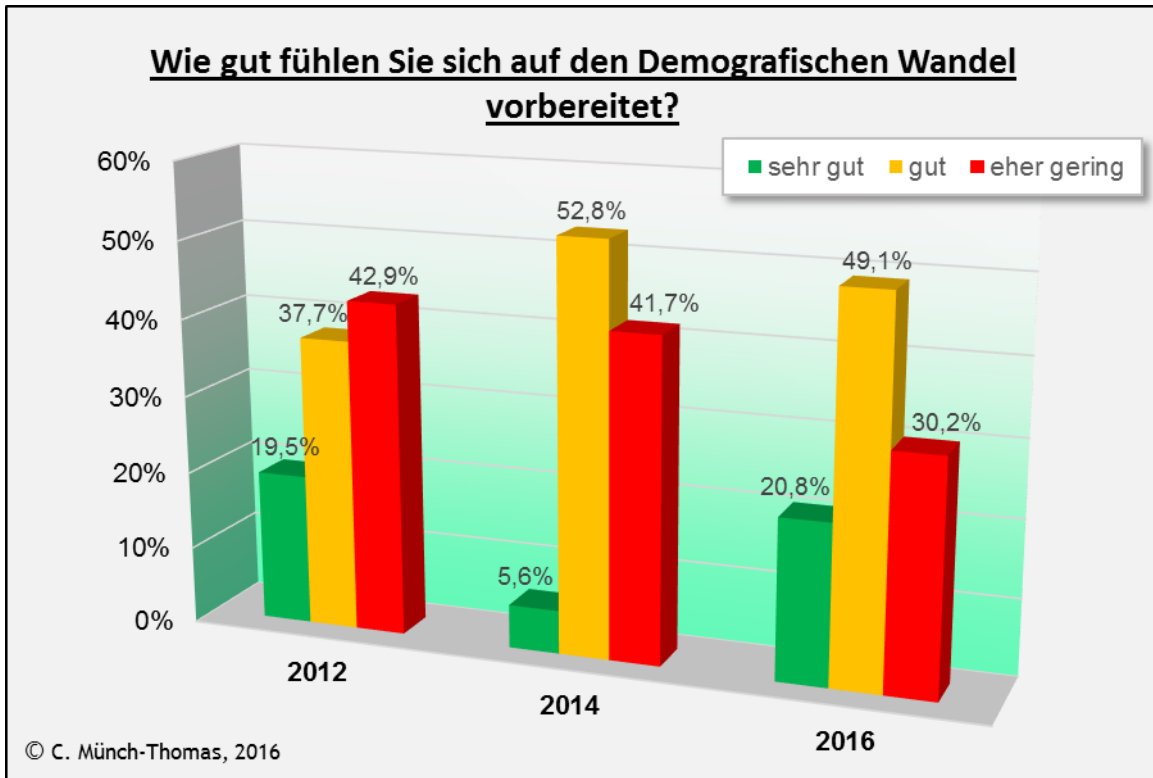


Abb.2: *Wie gut fühlen Sie sich auf den Demografischen Wandel vorbereitet? Vergleich mit Befragungen früherer Jahre*

Betrachtet man nun bezüglich derselben Frage jeweils separat einmal nur die Antworten von Mitgliedern der Geschäftsleitung und einmal die der Personaler, so zeigt sich (Abb.3):

30,4% der Personaler sehen Ihr Unternehmen „*eher gering*“ auf den Demografischen Wandel vorbereitet, was praktisch genau dem Wert der Gesamtgruppe entspricht. Jedoch sehen sich nur 12,5% der Geschäftsleiter „*eher gering*“ vorbereitet. Oder anders formuliert:

Mitglieder der Geschäftsleitung scheinen in Bezug auf den Demografischen Wandel optimistischer als Personaler.

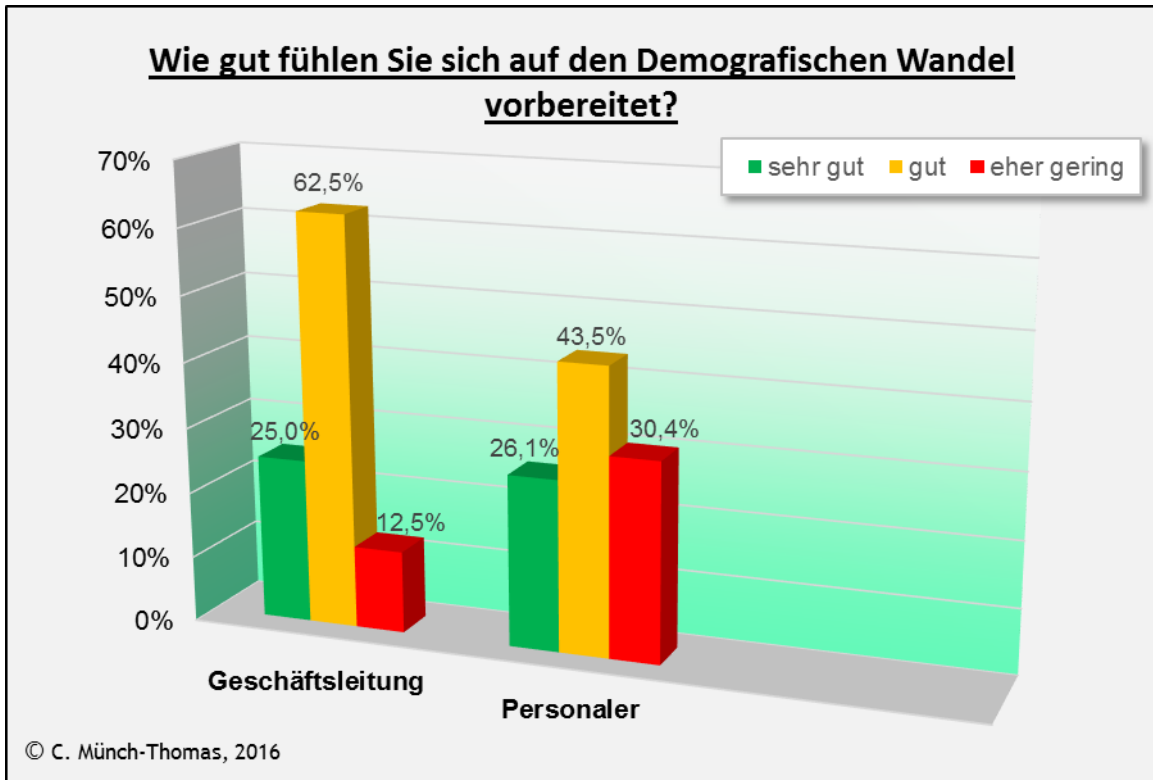


Abb.3: *Wie gut fühlen Sie sich auf den Demografischen Wandel vorbereitet? - Antworten nach Personengruppen*

Ob die unterschiedliche Einschätzung durch Geschäftsleiter und Personaler an unterschiedlichen Kenntnissen der personellen Gesamtsituation liegt oder tatsächlich an unterschiedlicher Bewertung bei gleicher Kenntnislage ist hier nicht auflösbar.

Diese unterschiedliche Einschätzung wurde allerdings schon bei der vergleichbaren Befragung 2014 festgestellt.

Somit ergibt sich wiederholt der Hinweis, dass im Einzelfall betriebsinterner Gesprächsbedarf vorliegen könnte.

Frage 2: „Wer ist für Demografieprojekte zuständig?“

Uns interessierte, wer für Demografieprojekte in den Unternehmen zuständig ist bzw. die Initiative ergreift. Mehrfachnennungen waren möglich.

Demografiebezogene Projekte werden demnach vorwiegend von Personalabteilungen (39,4%) und von Geschäftsleitungen (28,8%) initiiert. Teilweise auch von Betriebs- bzw. Personalräten (10,6%) (Abb.4).

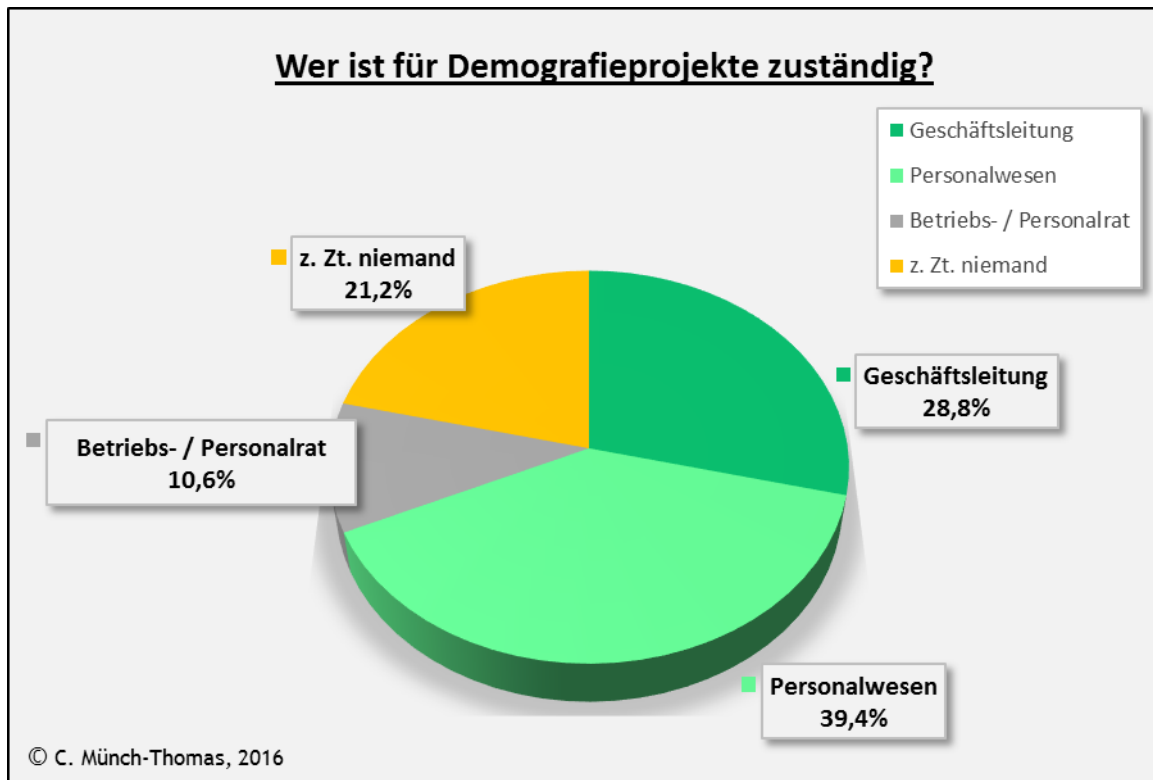


Abb.4: Wer ist für Demografieprojekte zuständig?

Gut ein Fünftel der Befragten (21,2%) gaben an, dass bei ihnen im Unternehmen zurzeit niemand für demografiebezogene Projekte zuständig sei.

Es mag nicht überraschen, dass genau diese Unternehmen bei Frage 1 mehrheitlich als „*eher gering*“ auf den Demografischen Wandel vorbereitet beurteilt wurden.

Im Gegensatz dazu gaben 13,2% an, dass bei ihnen im Unternehmen zwei oder gar alle drei der genannten Personengruppen gemeinsam in demografiebezogenen Projekten initiativ seien.

Bemerkenswerterweise gaben diese Befragten ohne Ausnahme bei Frage 1 an, dass ihr Unternehmen „*gut*“ oder sogar „*sehr gut*“ aufgestellt sei.

Dies unterstreicht den obigen Hinweis hinsichtlich betriebsinterner Kommunikation:

Eine wesentliche Basis um ein Unternehmen demografiefest aufzustellen ist das gemeinsame Vorgehen von Geschäftsleitung, Personalern und Mitarbeitern.

Frage 3: „Welches ist Ihr aktuell wichtigstes HR-Thema?“

Für mehr als ein Drittel der Befragten (36,0%) ist Personalbeschaffung zurzeit das vorherrschende Personalthema (Abb.5).

Darauf folgen Personalentwicklung (22,7%), Gesundheitsmanagement (8,0%), Demografie (2,7%), Zukunftskonzepte (2,7%) und Sonstige (28,0%).

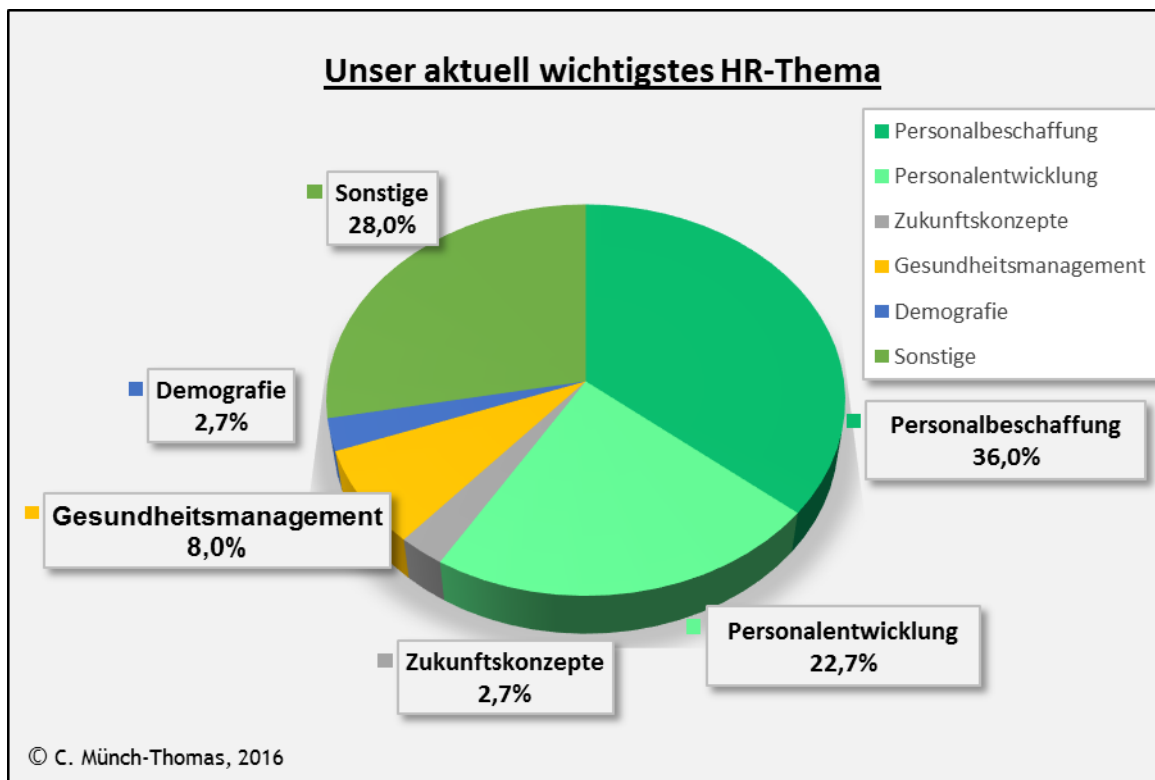


Abb.5: Welches ist Ihr aktuell wichtigstes HR-Thema?

Unter den Sonstigen wurden u.A. genannt:

Arbeitsorganisation, psychische Belastungen der Mitarbeiter, Kosten-Nutzen-Aspekte, Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterbindung, Diversity-Management, Employer Branding, Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Berücksichtigt man, dass alle diese „Sonstigen“ innerhalb der Handlungsfelder eines Demografiemanagements eine Rolle spielen können, heißt dies:

Ein großer Teil der Befragten sieht sozusagen punktuell Priorität bei Teilaspekten eines Demografiemanagements ohne jedoch explizit von Demografie oder Demografiemanagement zu sprechen.

Tätigkeitsbereich der Gesprächspartner

42% unserer Gesprächspartner ist im Personalwesen tätig, 14% in der Geschäftsleitung.

Weiterhin waren insbesondere Betriebs- / Personalräte, Mitarbeiter des Gesundheitswesens sowie Berater in Personalthemen vertreten.

Fazit

Da einerseits die große Mehrheit der Befragten in Personalentwicklung oder Demografieaspekten das aktuell wichtigste HR-Thema sieht, aber andererseits fast jeder Dritte sein Unternehmen „*eher gering*“ auf den Demografischen Wandel vorbereitet sieht, könnte dies heißen:

1.) Viele der Befragten identifizieren zwar Handlungsfelder, sehen diese in ihrem Unternehmen aber unzureichend umgesetzt.

Oder

2.) Die von den Befragten genannten Handlungsfelder werden zwar umgesetzt, sind aber ihrer Meinung nach nicht ausreichend um ihr Unternehmen demografiefit zu machen.

In beiden Fällen gilt zunächst der simple Rat:
„Reden Sie im Unternehmen miteinander!“

Der oben beschriebene Erfolg gemeinsamer Initiativen sollte ebenfalls dazu motivieren.

Und gerade für Unternehmen, in denen der erste Schritt bereits getan ist -das Erkennen eines Handlungsbedarfs- ist es sinnvoll, Maßnahmen nicht „mit der Gießkanne“ ins Unternehmen zu kippen, sondern angesichts der Vielzahl an möglichen Handlungsfeldern zunächst die spezifischen Bedarfe des Unternehmens zu identifizieren.

Hierbei kann es sich schnell rechnen, gemeinsam mit einem Experten die individuelle Unternehmenssituation zu analysieren. Hierzu gehören neben unternehmensspezifischen Aspekten auch solche von Region und Branche.

Kontakt

Claudia Münch-Thomas
Demografie-Experten e.V.
Regionalstelle Württemberg - Region Stuttgart | Ludwigsburg

c/o Pyramid Personalmanagement

Einsteinstraße 56
D-71229 Leonberg

Tel.: 07152 / 61 44 588

muench-thomas@demografie-experten.de
www.demografie-experten.de
www.pyramid-personalmanagement.de