

Der Stellenwert des demografischen Wandels in der betrieblichen Personalpolitik –

unter besonderer Beachtung von KMU

Prof. Dr. Thomas Breisig

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Workshop „Demografischer Wandel – betriebliche Strategien“ der „Kooperationsstelle

Hochschule/Gewerkschaften“, 27.5.2013



Inhaltsübersicht

1. Worin liegt die Herausforderung?
2. Besteht überhaupt Hoffnung für KMU im „war for talents“? Was haben KMU zu bieten?
3. Retention Management und andere hehre Begriffe – es geht um das Wie!
4. „Klammerfunktionen“
 1. Analyse/Planung/Konzeptionelle Fundierung
 2. Ressourcenbündelung durch Kooperationen und Netzwerke
5. Handlungsfelder
 1. Personalbeschaffung
 2. Personalentwicklung
 3. Personaleinsatz
 4. Sonstige wichtige Ansatzpunkte
6. Auswirkungen auf die Arbeitnehmer/innen
7. Rolle der Interessenvertretungen
8. Fazit

Worin liegt die Herausforderung?

- Die Aufgeregtheiten um die langfristige Bevölkerungsentwicklung in der Demographiedebatte erscheinen mir übertrieben („Und ewig stürzt die Kurve ab“)
- Das eigentliche Problem ist der kurz- und mittelfristige Fachkräftemangel

Inhaltsübersicht

1. Worin liegt die Herausforderung?

2. Besteht überhaupt Hoffnung für KMU im „war for talents“?
Was haben KMU zu bieten?

3. Retention Management und andere hehre Begriffe – es geht um das Wie!
4. „Klammerfunktionen“
 1. Analyse/Planung/Konzeptionelle Fundierung
 2. Ressourcenbündelung durch Kooperationen und Netzwerke
5. Handlungsfelder
 1. Personalbeschaffung
 2. Personalentwicklung
 3. Personaleinsatz
 4. Sonstige wichtige Ansatzpunkte
6. Fazit

Müssen KMU in Sack und Asche gehen?

- KMU sind gegenüber Großunternehmen keineswegs zwingend unattraktivere Arbeitgeber
- Nach Untersuchungen des IfM (Bonn) schätzen Mitarbeiter/innen an KMU:
 - die Nähe von Arbeitsplatz und Wohnort,
 - weniger strenge Leistungskontrolle,
 - weniger Schichtarbeit,
 - Abwechslungsreichtum der Tätigkeit,
 - höhere Selbstständigkeit bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe,
 - Einbindung in Unternehmensentscheidungen,
 - die als gering empfundene Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Abstiegs.

- Schlechter schneiden KMU nur in folgenden Punkten ab:
 - belastende Umwelteinflüsse und Arbeitsunfälle,
 - Weiterbildungsmöglichkeiten,
 - Aufstiegsmöglichkeiten,
 - Flexibilisierungsmöglichkeiten in der Arbeitszeit.

- → KMU haben vor allem ein Image- und Kommunikationsproblem am Arbeitsmarkt

Inhaltsübersicht

1. Worin liegt die Herausforderung?
2. Besteht überhaupt Hoffnung für KMU im „war for talents“? Was haben KMU zu bieten?

3. Retention Management und andere hehre Begriffe – es geht um das Wie!

4. „Klammerfunktionen“
 1. Analyse/Planung/Konzeptionelle Fundierung
 2. Ressourcenbündelung durch Kooperationen und Netzwerke
5. Handlungsfelder
 1. Personalbeschaffung
 2. Personalentwicklung
 3. Personaleinsatz
 4. Sonstige wichtige Ansatzpunkte
6. Auswirkungen auf die Arbeitnehmer
7. Rolle der Interessenvertretungen
8. Fazit

Verwirrende Vielfalt von Konzeptangeboten

- Beispiele: Retention Management, Talent Management, Employer Branding
- Im Mittelpunkt steht, die Problematik zu verstehen, anzunehmen und eine betriebsspezifisch passendere, längerfristige Strategie zu entwickeln

Inhaltsübersicht

1. Worin liegt die Herausforderung?
2. Besteht überhaupt Hoffnung für KMU im „war for talents“? Was haben KMU zu bieten?
3. Retention Management und andere hehre Begriffe – es geht um das Wie!

4. „Klammerfunktionen“
 1. Analyse/Planung/Konzeptionelle Fundierung
 2. Ressourcenbündelung durch Kooperationen und Netzwerke

5. Handlungsfelder
 1. Personalbeschaffung
 2. Personalentwicklung
 3. Personaleinsatz
 4. Sonstige wichtige Ansatzpunkte
6. Auswirkungen auf die Arbeitnehmer
7. Rolle der Interessenvertretungen
8. Fazit

Bestandteile einer längerfristigen Konzeption

- Systematische und betriebsspezifische Planung, Analyse und Reflexion
- „Personalmarketing light“
- Mitarbeiterbindung („Retention Management“)

Inhaltsübersicht

1. Worin liegt die Herausforderung?
2. Besteht überhaupt Hoffnung für KMU im „war for talents“? Was haben KMU zu bieten?
3. Retention Management und andere hehre Begriffe – es geht um das Wie!
4. „Klammerfunktionen“
 1. Analyse/Planung/Konzeptionelle Fundierung
 2. Ressourcenbündelung durch Kooperationen und Netzwerke

5. Handlungsfelder
 1. Personalbeschaffung
 2. Personalentwicklung
 3. Personaleinsatz
 4. Sonstige wichtige Ansatzpunkte
6. Auswirkungen auf die Arbeitnehmer
7. Rolle der Interessenvertretungen
8. Fazit

Inhaltsübersicht

1. Worin liegt die Herausforderung?
2. Besteht überhaupt Hoffnung für KMU im „war for talents“? Was haben KMU zu bieten?
3. Retention Management und andere hehre Begriffe – es geht um das Wie!
4. „Klammerfunktionen“
 1. Analyse/Planung/Konzeptionelle Fundierung
 2. Ressourcenbündelung durch Kooperationen und Netzwerke
5. Handlungsfelder
 1. Personalbeschaffung
 2. Personalentwicklung
 3. Personaleinsatz
 4. Sonstige wichtige Ansatzpunkte
6. Auswirkungen auf die Arbeitnehmer
7. **Rolle der Interessenvertretungen**
8. Fazit

Aktive Betriebsräte – ein Praxisbeispiel

- DemographieKompass der TBS-NRW

Praxisbeispiel unter

www.tbs-nrw.de/tbs/index,id,10,selid,2671,type,VAL_MEMO.html

- Literaturempfehlung:

Deller/Kern/Hausmann/Diederichs:

Personalmanagement im demografischen Wandel,

Springer, Heidelberg 2008

Informations

Prof. Dr. Thomas Breisig

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Fakultät II – Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

Professur für Organisation und Personal

26111 Oldenburg

Tel.: +49-(0)441-798-4180

Fax: +49-(0)441-798-194185

E-Mail: thomas.breisig@uni-oldenburg.de

<http://www.orgpers.uni-oldenburg.de/>

MAIN FIELDS OF RESEARCH

- Human Resource Management
- Conceptions for personnel appraisal
- Conceptions for personnel choice
- Personnel development
- Operational performance management
- Performance-related and success-related pay
- Tools for improving the work life balance