

Die Demografie-Falle

Zukünftige Herausforderungen an die strategische Personalarbeit

Hans-Rudolf Castell

Diversity Roundtable Thementag, 02. September 2009

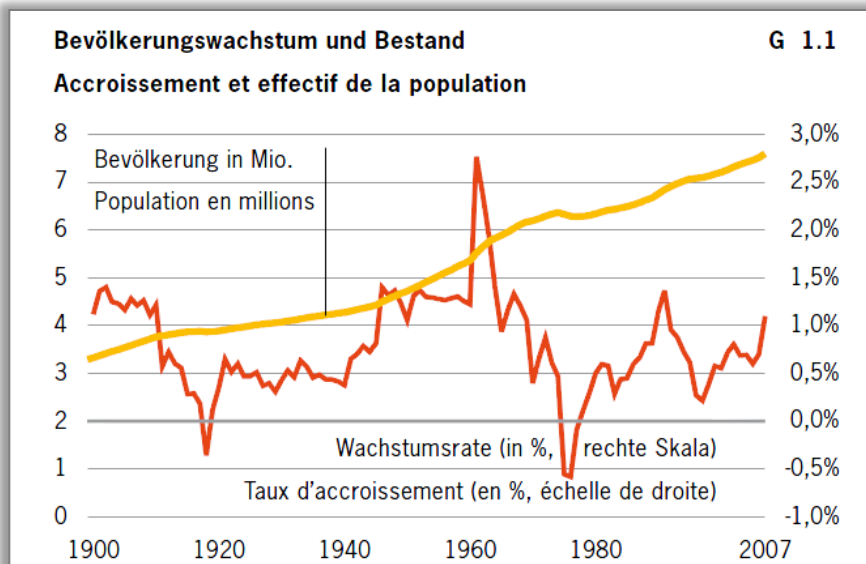
Agenda

- Die demografische Situation in der Schweiz
- Die Bedeutung für den Arbeitsmarkt
- Der Fokus auf ältere Arbeitnehmende
- Die Demografie-Falle
- Die zukünftigen Handlungsfelder an die strategische Personalarbeit

Die demografische Situation in der Schweiz

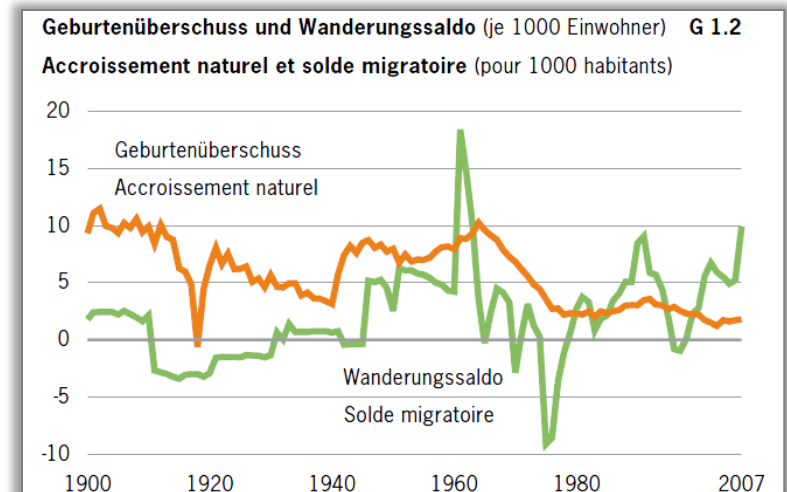
BEVÖLKERUNGSWACHSTUM IN DER SCHWEIZ

Seit Beginn des 20. Jhd. hat sich die Bevölkerung mehr als verdoppelt



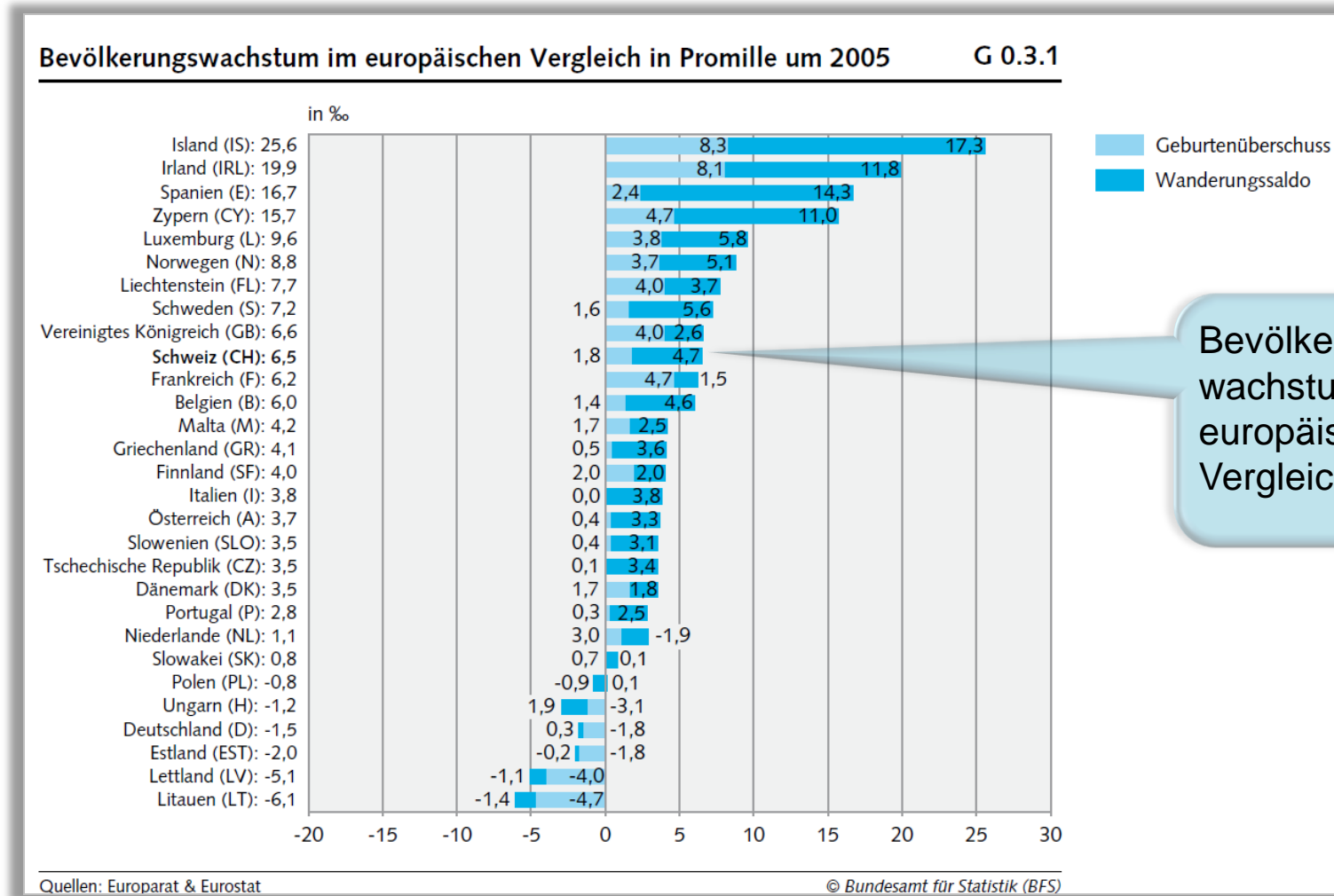
Begünstigende Treiber

- 1 Geburtenüberschuss
- 2 Wanderungssaldo



Quelle: BFS, 2009

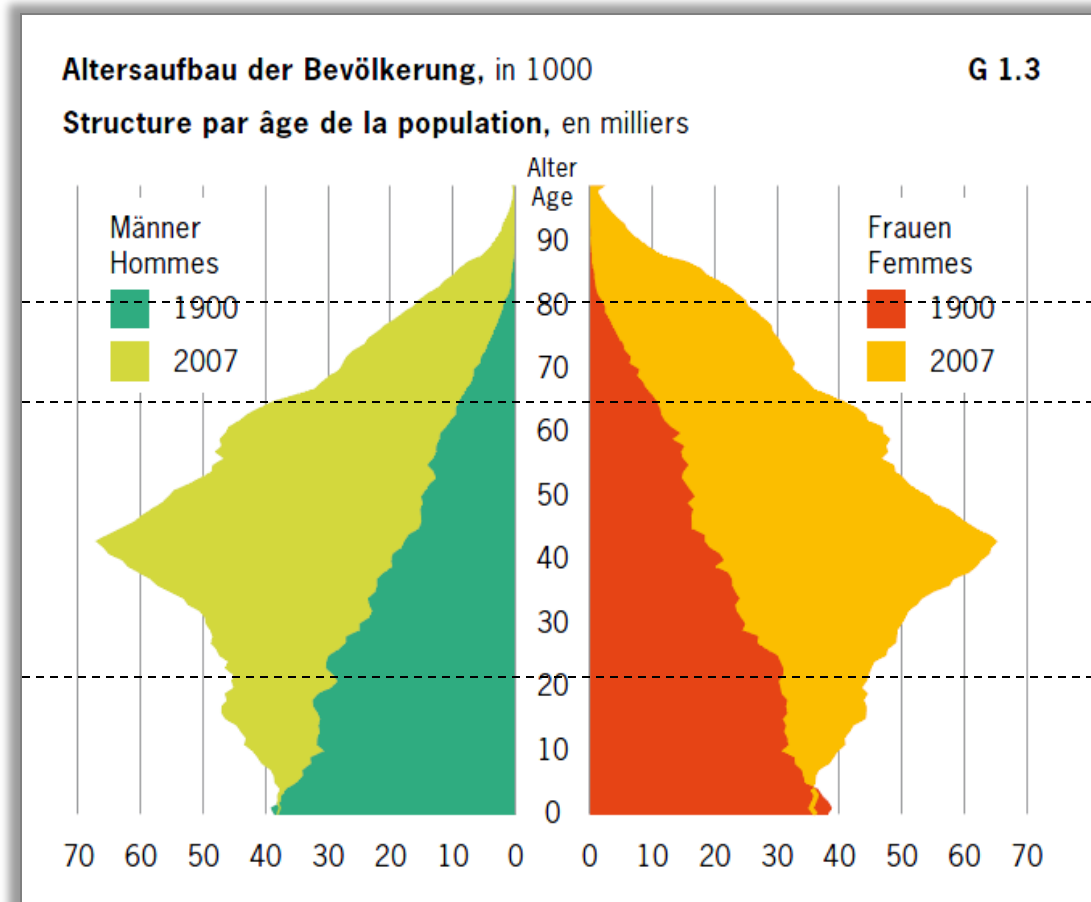
BEVÖLKERUNGSWACHSTUM EUROPA



Bevölkerungswachstum CH im europäischen Vergleich hoch

Quelle: BFS, 2007

ALTERSSTRUKTUR

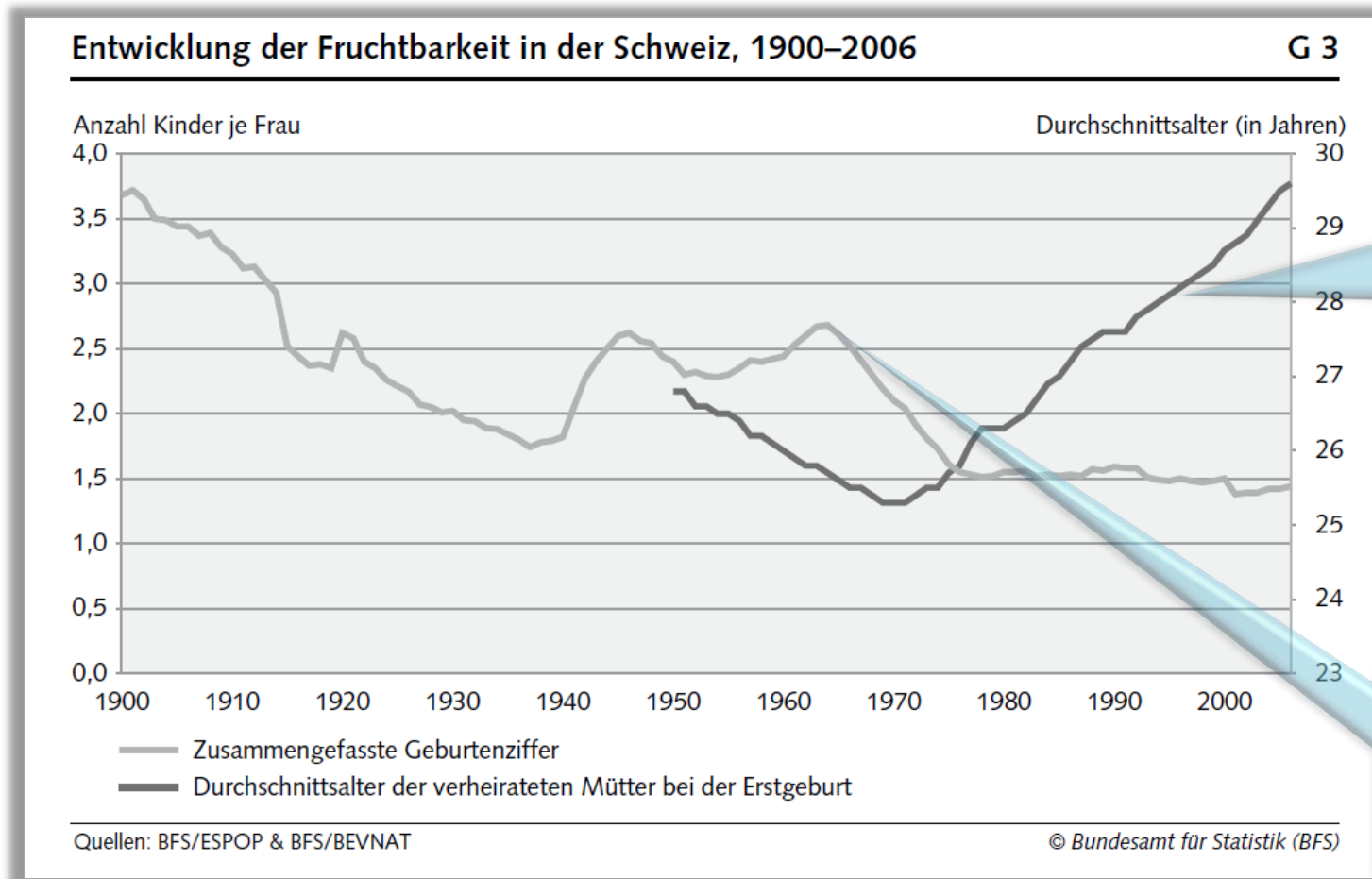


Anteil an der Gesamtbevölkerung

↑ > 80 Jahre	1900	0.5%
	2007	4.7%
↑ > 64 Jahre	1900	5.8%
	2007	16.4%
↓ < 20 Jahre	1900	40.7%
	2007	21.5%

Quelle: BFS, 2009

ENTWICKLUNG GEBURTENRATE

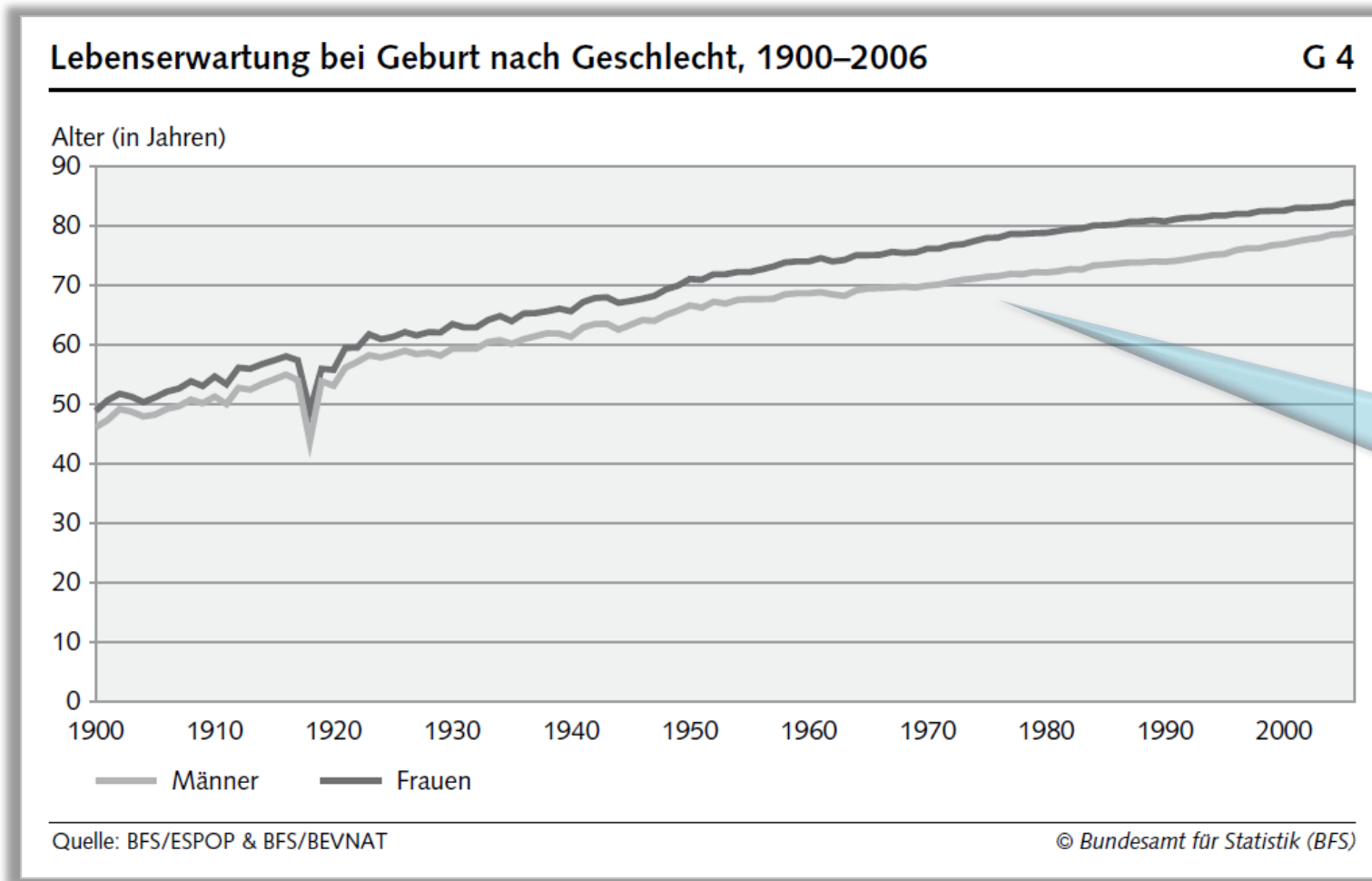


Anstieg des Durchschnittsalter der Frau bei der Erstgeburt

- Kontinuierlicher Rückgang seit 1966
- Durchschnittliche Kinderzahl 2006: 1.44 Kinder/ Frau

Quelle: BFS, 2007, Schmid Botine & Rausa-de Luca

LEBENSERWARTUNG



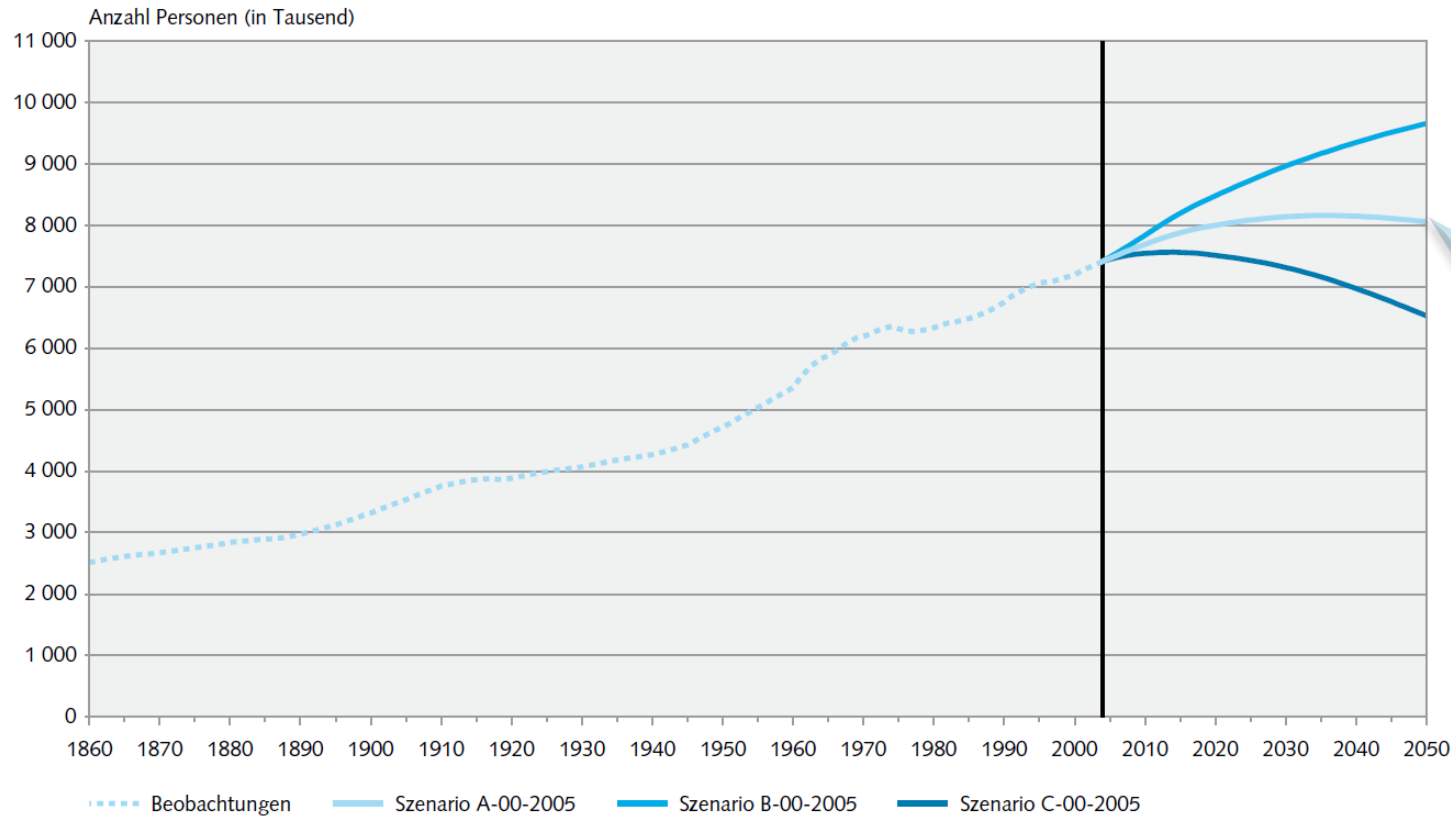
Kontinuierliche
Zunahme der
Lebenserwartung
nach Geburt

Quelle: BFS, 2007, Schmid Botine & Rausa-de Luca

SZENARIEN BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG

Entwicklung der ständigen Wohnbevölkerung gemäss den drei Grundscenarien 1860–2050

G 4.1.1



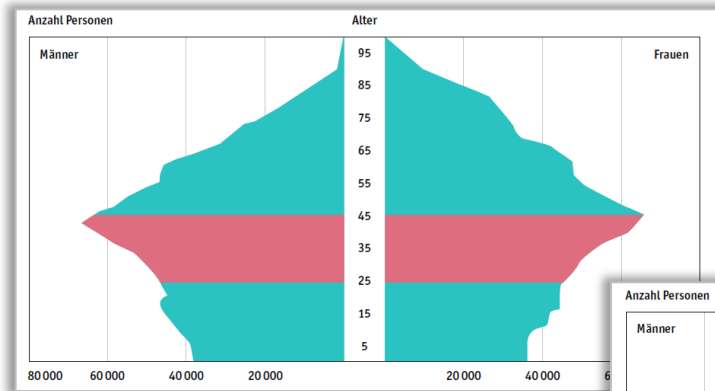
Mittleres Szenario

2005	7.5 Mio.
2036	8.2 Mio.
2050	8.1 Mio.

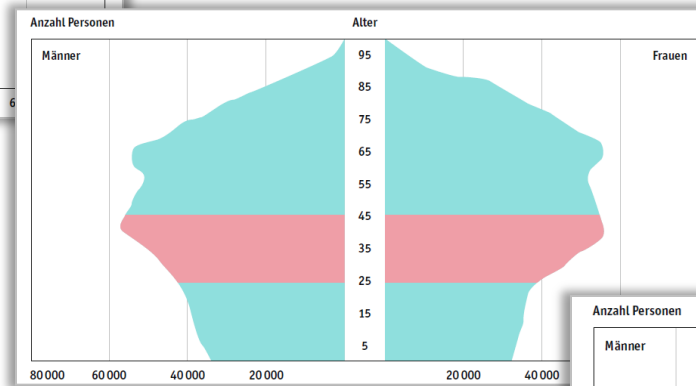
Quelle: BFS, 2007

SZENARIEN ALTERSSTRUKTUR

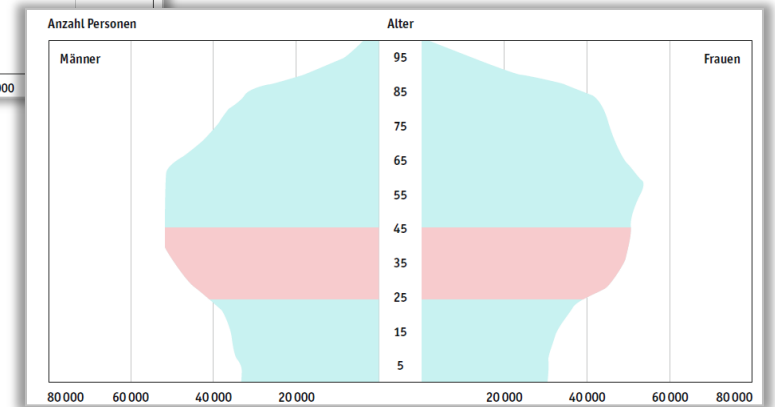
2007



2030



2050

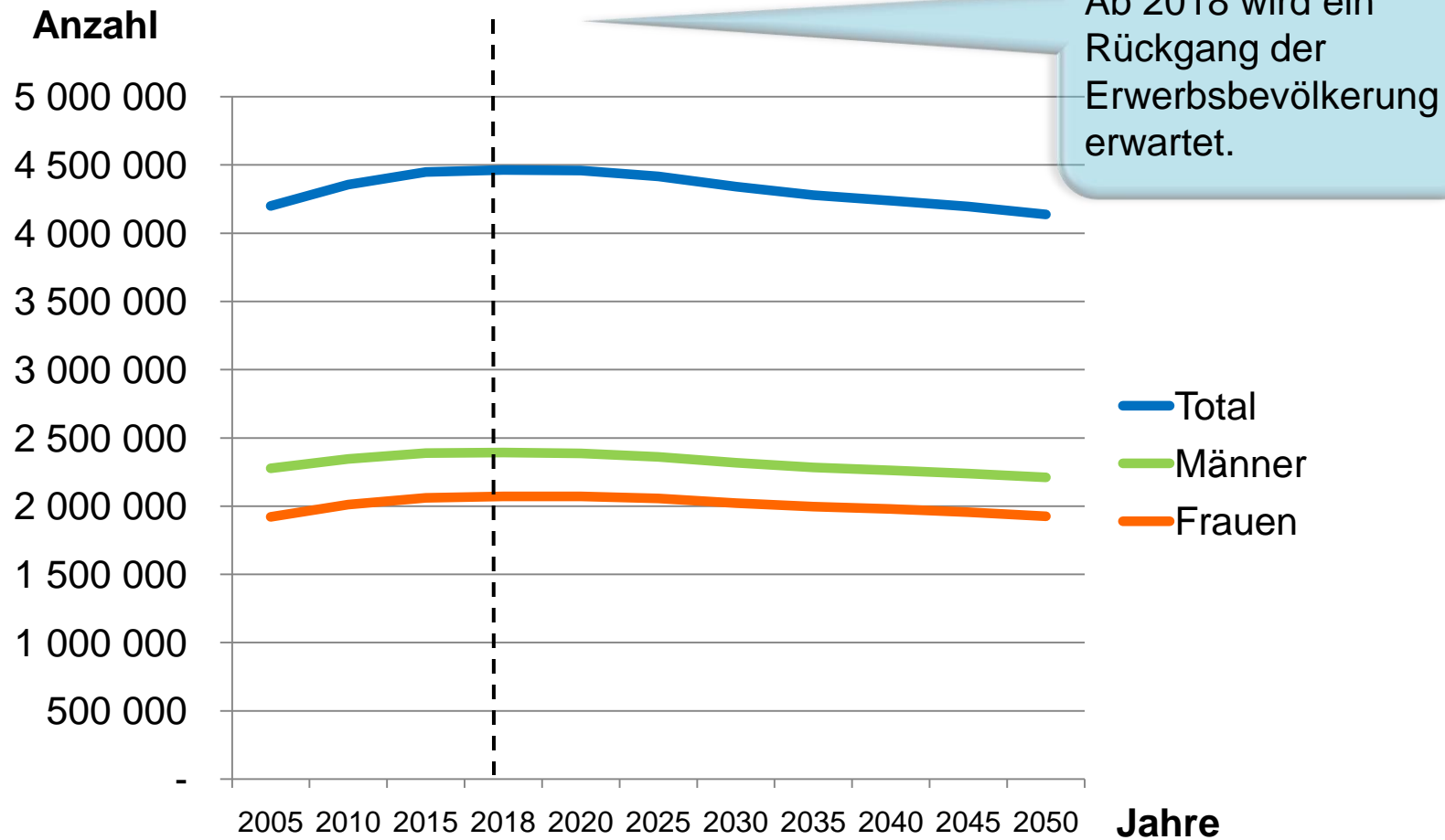


= Bevölkerung 25 – 44 Jahre

Quelle: BFS, 2009; Saner & Velebit (2009)

Die Bedeutung für den Arbeitsmarkt

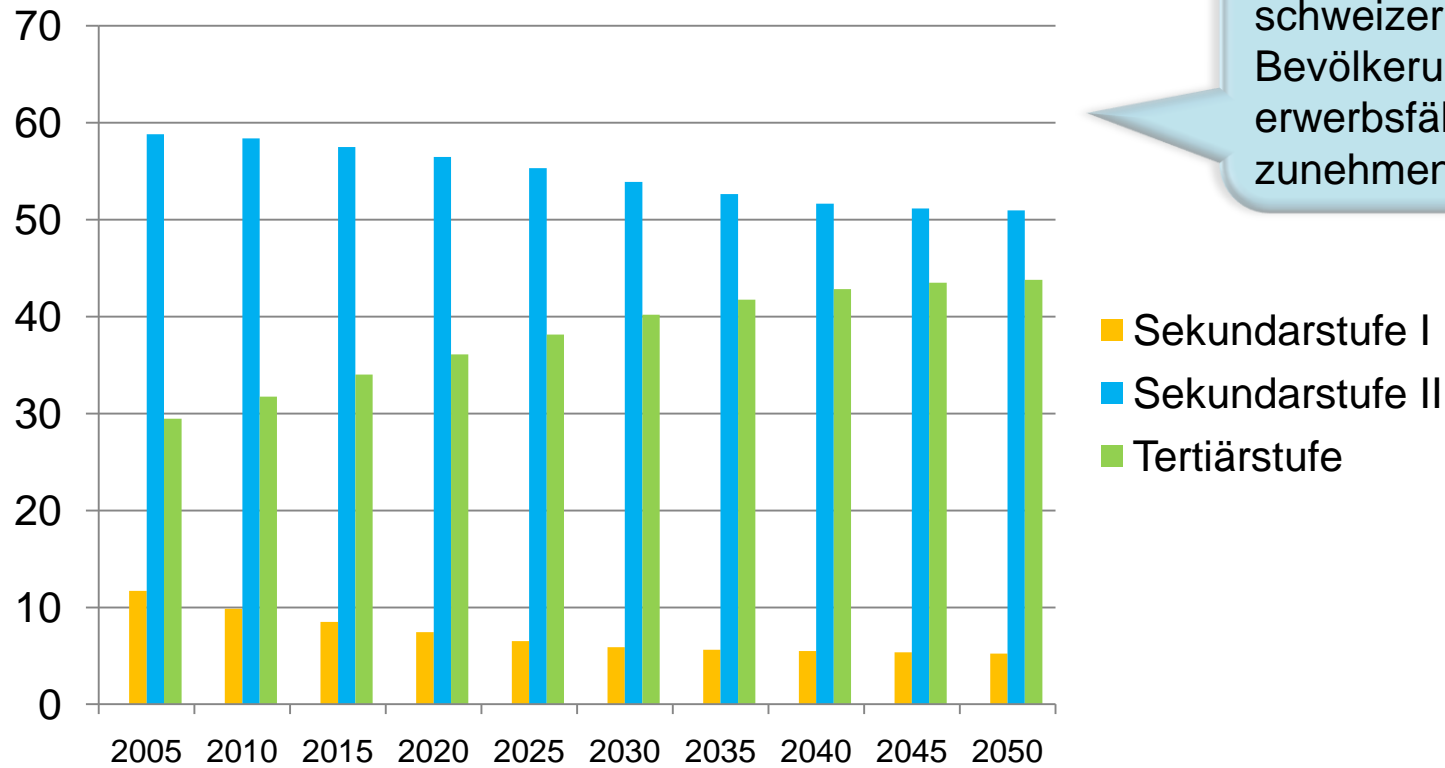
ENTWICKLUNG ERWERBSBEVÖLKERUNG



Quelle: BFS, 2009, Mittleres Szenario A-00-2005, 1995 - 2050

ZUKÜNFTIGES BILDUNGSNIVEAU

Bildungsniveau der Bevölkerung mit Schweizerischer Nationalität
Alter von 25-62 (Frauen), 25-62 (Männer), Anteil in %

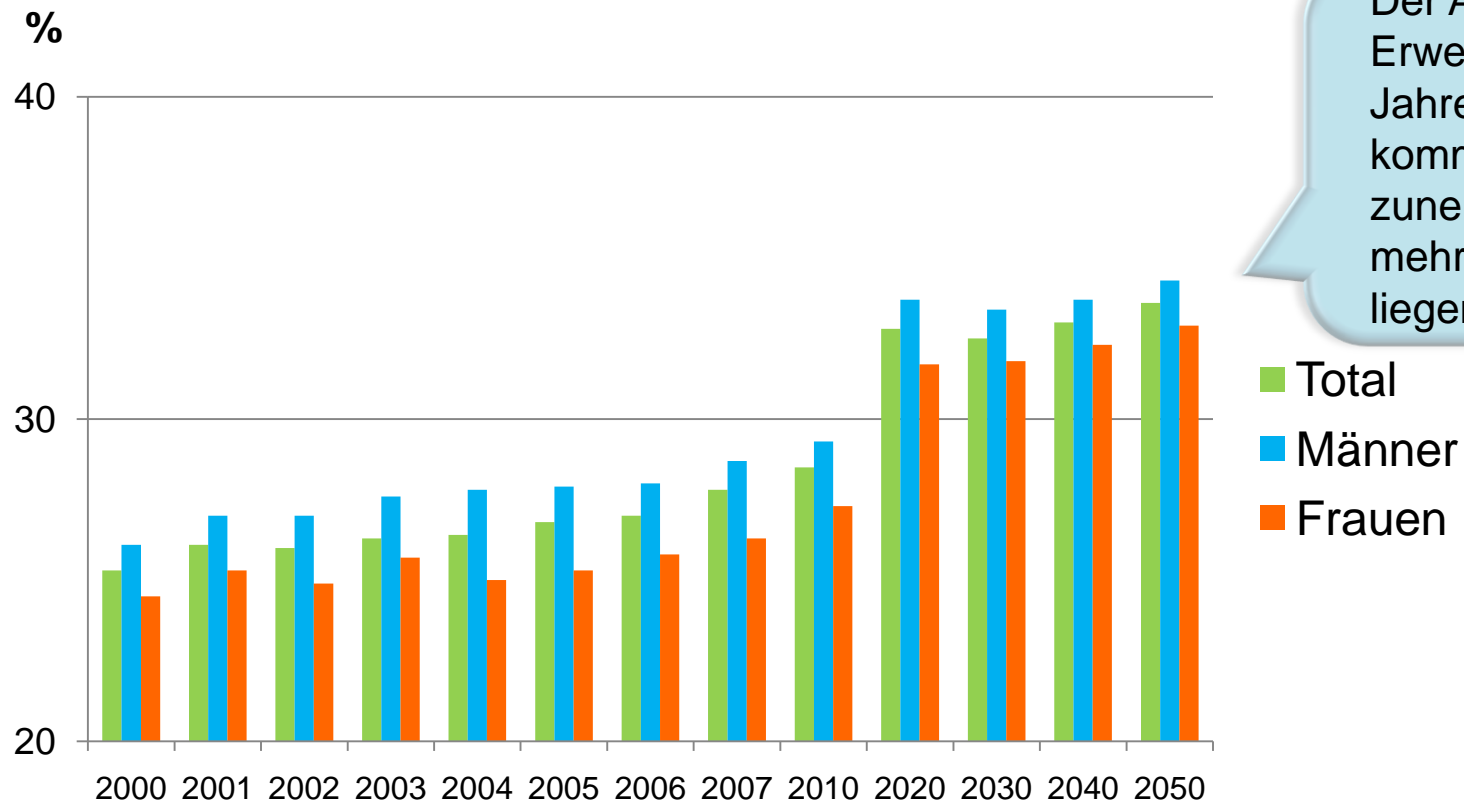


Das Bildungsniveau der schweizerischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird zunehmen.

Quelle: BFS, 2009

Der Fokus auf ältere Arbeitnehmende

ANTEIL ERWERBSPERSONEN AB 50 JAHREN



Der Anteil der Erwerbspersonen ab 50 Jahren wird in den kommenden Jahren zunehmen und 2050 bei mehr als einem Drittel liegen.

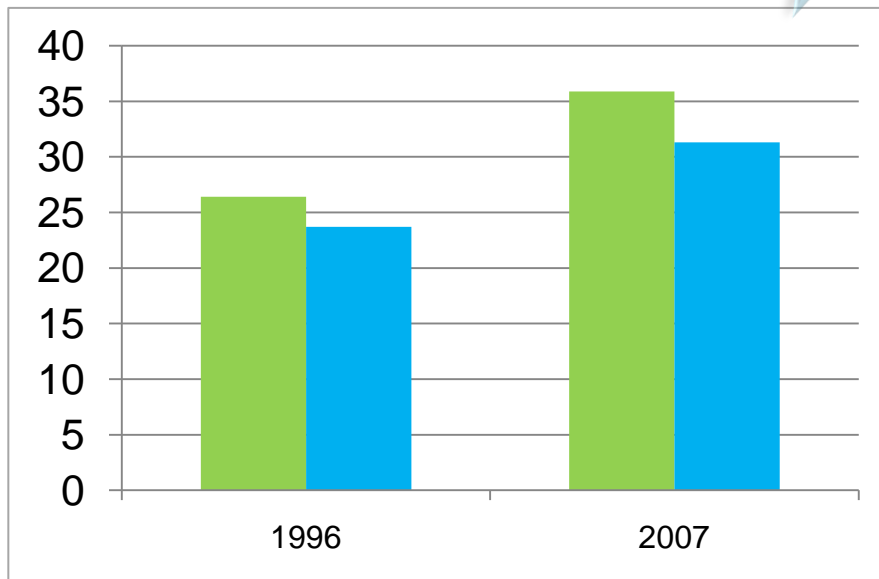
Quelle: BFS, 2008 % = Anteil der 50-64-jährigen an der Erwerbsbevölkerung

QUALIFIKATION ERWERBSPERSONEN AB 50 JAHREN

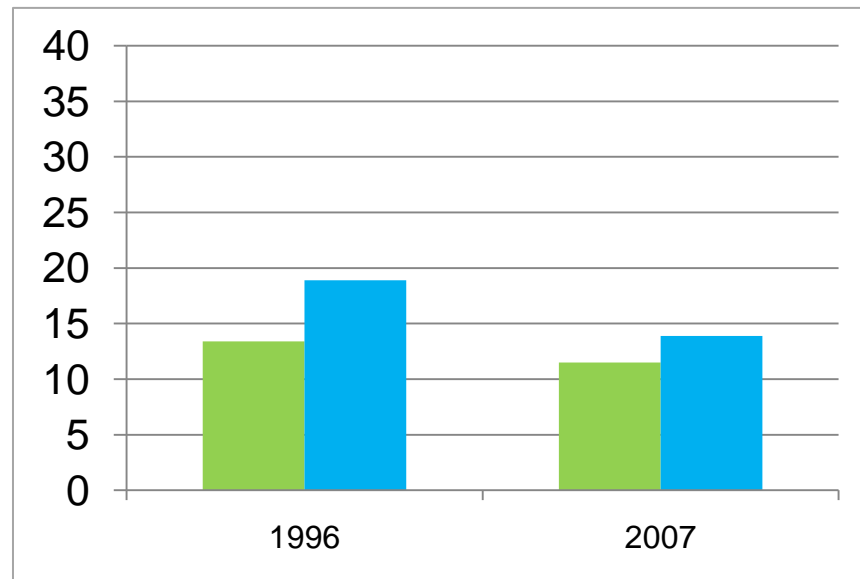
Der Bildungsstand der 50 bis 64-Jährigen steigt an.

■ 30-49-jährige Erwerbstätige
■ 50-64-jährige Erwerbstätige

Ausbildung auf Tertiärstufe



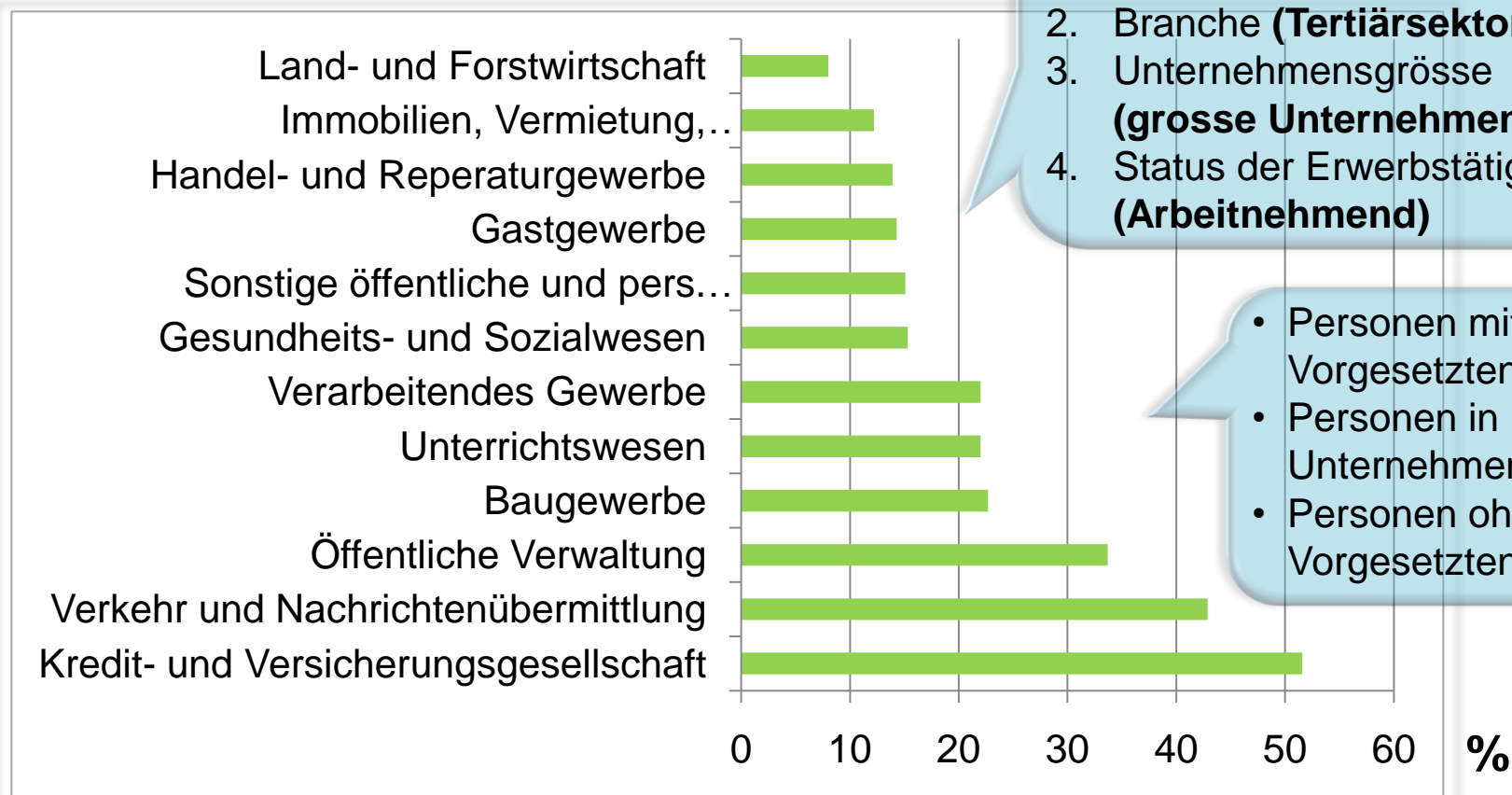
Ohne obligatorische Ausbildung



% = Anteil der 50-64-jährigen mit und ohne Ausbildungsstufe an Gesamtanzahl Erwerbstätige zwischen 50 und 64 Jahren.

Quelle: BFS, 2008

QUOTE FRÜHPENSIONIERUNGEN



Treiber für den frühzeitigen Altersrücktritt:

1. Geschlecht (**Männer**)
2. Branche (**Tertiärsektor**)
3. Unternehmensgrösse (**grosse Unternehmen**)
4. Status der Erwerbstätigkeit (**Arbeitnehmend**)

- Personen mit Vorgesetztenfunktion (32.5%)
- Personen in Unternehmensleitung (30%)
- Personen ohne Vorgesetztenfunktion (22.1%)

Quelle: BFS, 2008 Quote der Frühpensionierungen = Personen im Vorruhestand/ (Personen im Vorruhestand + Erwerbspersonen)

Die Demografie-Falle

DEMOGRAFIE-FALLE

Unter welchen Umständen können demografische Veränderungen zum Wettbewerbsnachteil werden?



- ...wenn sie nicht beobachtet und interpretiert werden.
- ...wenn ihnen nicht entgegen gewirkt wird.

DEMOGRAFIE-FALLE

Erhöhte Kosten durch
Senioritätsprinzip?

Arbeitgeber-
Attraktivität?

Überalterung des
Personals?

Arbeitsmarktfähigkeit?

Vermehrte
Gesundheitsrisiken?

Jugendzentrierte
Unternehmenskultur?

Ausscheiden wertvoller Wissensträger?

Konflikte „Jung führt Alt“?

Konservative
Arbeitszeitmodelle?

Weiterbildung ohne
Altersgrenzen?

Finanzierung
Pensionskassen?

Nachwuchskräfte­mangel?

Nicht
bedürfnisgerechte
Anreizgestaltung?

Die zukünftigen Herausforderungen an die strategische Personalarbeit

AUFGABEN STRATEGISCHER PERSONALARBEIT

Beispiele entlang HR Wertschöpfungskette



ZUKÜNFTIGE HANDLUNGSFELDER



Zukünftige demografische Veränderungen zum Wettbewerbsvorteil nutzen!

Personal-Ressourcen

Garantie ausreichender Personalressourcen bei zukünftigem Nachwuchs- und Fachkräftemangel

Gesundheitsförderung

Förderung der individuellen Gesundheit durch Umsetzung systematischer BGM-Massnahmen

Kompetenzsicherung

Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit und Fachkompetenz aller Mitarbeitenden (keine Altersgrenzen)

Führung & Motivation

Schulung von Führungskräften im Umgang mit demografischen Veränderungen und zur Motivationsförderung von Mitarbeitenden jeden Alters

Wissensmanagement

Erhalt und Weitergabe erfolgskritischen Erfahrungswissens austretender MitarbeiterInnen

Innovative Arbeits(zeit)-Modelle

Anbieten flexibler Arbeitsformen, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmerschaft unter Berücksichtigung betrieblicher Effizienz entspricht.



VIELEN DANK
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT