

Pressemitteilung 3/2010

Kienbaum-Studie: Motivations- und Anreizsysteme für älter werdende Belegschaften

Vergütungsagenda 2015: älter, attraktiver, erfolgreicher

Gummersbach, 21. Januar 2010 In den kommenden fünf Jahren werden deutliche demografische Veränderungen die Chemie- und Pharmaindustrie Hessens prägen, jedoch hat sich dort bislang lediglich jedes zweite Unternehmen „demografiefest“ gemacht: Zwar sind sich 80 Prozent der Unternehmen den Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst, allerdings besteht bei der Umsetzung entsprechender Maßnahmen Potenzial zur Optimierung. Etwa die Hälfte der Unternehmen hat noch keine Initiativen eingeleitet, um den aus einer alternden und der Verknappung qualifizierter Nachwuchskräfte erwachsenden Problemen zu begegnen. „Den demografischen Wandel werden die Unternehmen erfolgreich bestreiten, die frühzeitig Motivations- und Anreizsysteme einsetzen, die ‚ältere‘ Mitarbeiter an das Unternehmen binden und gleichzeitig notwendige Verhaltensänderungen bewirken werden. Konkret geht es um die Bereitschaft der Mitarbeiter länger zu arbeiten, Erhaltung der Gesundheit, Motivation, Lernen und Leistungsfähigkeit. Die Personaler müssen schon heute die Voraussetzungen in den Führungs- und Vergütungssystemen dafür schaffen, dass in den nächsten Jahren die benötigten Mitarbeiter und Kompetenzen zur Verfügung stehen“, sagt Studienleiter Hans-Carl von Hülsen von Kienbaum.

Das ergab die Studie „Motivations- und Anreizsysteme für älter werdende Belegschaften“ der Managementberatung Kienbaum und des Arbeitgeberverbands Hessenchemie. Hierzu wurden Daten von 90 Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie in Hessen ausgewertet.

Jeder zweite Mitarbeiter ist 2015 älter als 50 Jahre

2015 ist fast die Hälfte der Beschäftigten älter als 50 Jahre. Zeitgleich rücken immer weniger Berufseinsteiger nach. Den Handlungsbedarf signalisieren viele

Kienbaum Consultants
International GmbH

Ahlefelder Straße 47
51645 Gummersbach
Fon: +49 2261 703-579
Fax: +49 2261 703-639
erik.bethkenhagen@kienbaum.de
www.kienbaum.de

Redaktion/Verantwortlich
für den Inhalt:
Erik Bethkenhagen

Altersstrukturen wie sie vom Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie zutage gefördert worden sind. Während lediglich zwei Prozent der Unternehmen überwiegend jüngere Mitarbeiter beschäftigen, weisen 74 Prozent der befragten Unternehmen eine komprimierte oder eine alterszentrierte Belegschaft vor. Durch den demografischen Wandel sieht die Hälfte der befragten Unternehmen die eigene Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gefährdet. Insbesondere Gesundheit, Motivation, Wissen und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, die heute älter als 45 Jahre sind, werden in den kommenden Jahren zu entscheidenden Stellgrößen des unternehmerischen Erfolgs. Nicht zuletzt durch die Anhebung der Rentenaltersgrenze auf 67 Jahre gewinnt die Stärkung der Einsatzbereitschaft und -fähigkeit der älteren Mitarbeiter an Bedeutung. „Entscheidend ist, dass die Unternehmen sich in die Lage versetzen, kurzfristig Maßnahmen zur Auswahl, Förderung und Motivation der älterwerdenden Belegschaft einzusetzen. In der Praxis zeigt sich hingegen, dass die bestehenden Beurteilungs-, Führungs- und Vergütungssysteme das ‚Älterwerden‘ größtenteils noch ausklammern“, sagt Vergütungsexperte von Hülsen.

Personalkosten werden steigen

Die Mehrheit der befragten Unternehmen ist davon überzeugt, dass die Personalkosten in den kommenden Jahren steigen werden: Aufgrund des sich zuspitzenden Fachkräftemangels verstärkt sich der Druck, das Gesamtvergütungspaket aus Grundgehalt, variabler Vergütung und Nebenleistungen bei leistungsstarken (älteren) Mitarbeitern im Vergleich zum Wettbewerb zu erhöhen. Diese Entwicklung gilt zudem abgeschwächt ebenfalls für Mitarbeiter mit Normalleistung. Die befragten Unternehmen geben folglich an, dass die Vergütungsgestaltung als Handlungsfeld des Personalmanagements in den nächsten fünf Jahren mit den größten Bedeutungszuwachs erfährt. Attraktive und gleichermaßen kosteneffiziente Vergütungssysteme werden im Wettbewerb um Personal an Bedeutung gewinnen. Ein Großteil der Chemie- und Pharmaunternehmen strebt eine verstärkte Kopplung der Grundgehälter mit Kompetenzaufbau und individueller Leistungen der Mitarbeiter an. „Das ist ein Schritt in die richtige Richtung“, sagt von Hülsen. „Ein Zugewinn an Einsatzflexibilität oder erfolgreicher Know-how-Transfer können differenziert honoriert werden.“

Voraussetzung ist allerdings ein funktionierendes professionelles Beurteilungs- und Führungssystem“.

Betriebliche Altersversorgung motiviert zu mehr Leistung

Insbesondere bei Topleistern älter als 45 Jahre sowie bei jungen Potenzialträgern wird die betriebliche Altersversorgung in den nächsten fünf Jahren einen deutlich höheren Stellenwert einnehmen als bisher. Aus diesem Grund planen die befragten Unternehmen eine engere Verzahnung der Altersversorgungsmodelle mit den Vergütungssystemen: Präferierte Anreizstrategien sind die Höherversorgung durch Entgeltumwandlung (Deferred Compensation) sowie leistungsbezogene Arbeitgeberzuschüsse. „Die Kopplung der Beitragszuschüsse des Arbeitgebers an die Zielerreichung eines Mitarbeiters eignet sich nicht nur, um Anreizimpulse zu setzen, sondern trägt auch maßgeblich zur Mitarbeiterbindung bei“, sagt von Hülsen.

Für Rückfragen steht Ihnen Herr Hans-Carl von Hülsen gerne zur Verfügung. Telefon: +49 211 9659-226, E-Mail: hans-carl.vonhuelssen@kienbaum.de.

Kienbaum ist in Deutschland Marktführer im Executive Search und im HR-Management und gehört zu den führenden Managementberatungen. Mit seinem integrierten Beratungsansatz begleitet Kienbaum Unternehmen aus den wesentlichen Wirtschaftssektoren bei ihren Veränderungsprozessen von der Konzeption bis zur Umsetzung. Kienbaum verbindet ausgewiesene Personalkompetenz mit tiefem Wissen in Strategie, Organisation und Kommunikation.

Weitere Informationen:

Erik Bethkenhagen

Fon: +49 2261 703-579

erik.bethkenhagen@kienbaum.de