

Demografischer Wandel: Machen Sie Ihr Unternehmen systematisch zukunftsfit

Wie Unternehmen ihr Leistungsangebot und ihre Betriebsstrukturen auf die neuen Zielgruppen ausrichten

von Christoph Beck

Wirtschaft und Gesellschaft stecken mitten drin im demografischen Wandel. Und der bringt gravierende Veränderungen mit sich. Vor allem für das Wirtschafts- und Geschäftsleben. Den Unternehmen bieten sich neben großen Herausforderungen vor allem auch vielfältige Erfolgs-Chancen. Diese gilt es strategisch zu nutzen.

Im Mittelpunkt steht die Altersentwicklung: Die Gesellschaft wird immer älter, und die Alten werden immer jünger. Und zudem zunehmend wichtiger für die Wirtschaft, denn sie werden den Erfolg der Unternehmen bestimmen:

- Zum einen als **Konsumenten**: Die Generation 50plus stellt den Großteil der Kunden, sie ist mobil, unternehmenslustig und konsumfreudig, sie verfügt über ein weit höheres Haushaltseinkommen als die junge Generation, sie hat spezifische Bedürfnisse, Wünsche und Vorstellungen, ...
- Zum anderen als **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**: Der zunehmende Fach- und Führungskräftemangel lässt die Belegschaften in den Betrieben altern. Dadurch rückt die Generation 50plus besonders in den Fokus. Auf sie kommt es an, auf ihre Kenntnisse, auf ihre Erfahrungen, auf ihre Stärken und Potenziale.

Das Leistungsangebot ausrichten

Als Firmenchef müssen Sie sich auf die veränderte Zielgruppe einstellen. Sollten sich überlegen, was der demografische Wandel für Ihr Business bedeutet und wie Sie Ihr Angebot auf diesen Wandel vorbereiten:

- Wer sind unsere künftigen **Zielgruppen/Kunden**? Wie unterscheiden sie sich von den heutigen?
- Welche besonderen **Wünsche, Bedürfnisse, Ansprüche** hat die neue Zielgruppe?
- Mit welchen **Geschäftsmodellen/-strategien** können wir diese Wünsche und Ansprüche erfüllen und so auch in Zukunft wettbewerbsfähig und erfolgreich sein?

- Wie muss demnach unser **Waren- beziehungsweise Dienstleistungsangebot** gestaltet sein?
- Mit welchen **Marketing- und Kommunikationsstrategien** werden wir künftig unsere Kunden erreichen, überzeugen, begeistern, gewinnen?
- Wie sollten/müssen wir die **digitalen Möglichkeiten** nutzen, um diese Zielgruppe zu erreichen und mit ihr in Dialog zu kommen?

Die internen Strukturen ausrichten

Notwendig sind also klare Vorstellungen über die künftige strategische Ausrichtung des Unternehmens. Notwendig sind aber ebenso klare Vorstellungen über die hierzu nötige Organisationsstruktur, über die Personalsituation, über die Qualifizierung der Belegschaft und über die Gestaltung der Arbeitsplätze:

- Müssen wir unsere **internen Strukturen** verändern: Arbeit und Arbeitszeiten flexibler gestalten, Büro- und Geschäftseinrichtung umgestalten, Öffnungszeiten ändern, Kommunikation umstellen, Serviceaktivitäten verstärken, ...?
- Passt die **Altersmischung/-struktur** unseres Teams (ausgewogener Mix aus Dynamik und Reife, aus Modernität und Erfahrung)?
- Passt unsere **Altersstruktur** zur Altersstruktur unserer Kundschaft? Können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwa die speziellen Wünsche und Bedürfnisse der älteren Kunden verstehen und nachvollziehen?
- Mit welchen **Weiterbildungsmaßnahmen** qualifizieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die neuen Herausforderungen?
- Wie können wir sicherstellen, dass wir auch dann noch **genügend Auszubildende/junge Mitarbeiter(innen)** gewinnen können, wenn in den nächsten Jahren der Anteil junger Menschen an der Bevölkerung weiter abnimmt?
- Wie können wir die **Generation 50plus** in unserem Team besonders fördern und motivieren? Was werden wir tun, damit **unsere älteren Mitarbeitenden** ihre Erfahrung und ihr Know-how optimal für den gemeinsamen Erfolg einbringen können?

Systematisch und strategisch angehen

Gehen Sie das Thema der demokratische Wandel und seine Auswirkungen auf unser Geschäft%also sehr systematisch an:

- **Blickrichtung Kunde:** Stimmen Sie Strategie, Produkte, Marketing, Kommunikation, Service, ð Ihres Unternehmens auf die neuen Herausforderungen ab, so dass Sie auch für die jungen Alten%ein attraktiver Partner sind.

- **Blickrichtung Mitarbeiter:** Richten Sie Ihre internen Strukturen auf die neuen Anforderungen aus und stellen Sie mit einem langfristigen Personalentwicklungsprogramm sicher, dass sich auch die jungen Alten bei Ihnen richtig wohl und bestens verstanden fühlen. Kümmern Sie sich deshalb auch rechtzeitig darum, geeignete (ältere) Mitarbeiter einzustellen oder zu qualifizieren.

Also: Machen Sie Ihr Unternehmen in jeder Hinsicht zukunfts- und demografiefit! Gehen Sie es an . mit einer gründlichen Analyse, individuellen Lösungen, klaren Strategien und detaillierten To-do-Plänen.

Zum Autor:



Der Journalist Christoph Beck leitet als Prokurist den Kommunikationsbereich des HelfRecht-Unternehmerzentrums im nordbayerischen Bad Alexandersbad (www.helfrecht.de). Wenn Sie mehr über das Planungs- und Managementsystem von HelfRecht erfahren wollen oder wenn Sie wissen wollen, wie Sie vom HelfRecht-System (Führungskompetenz, Selbstorganisation, Ziel- und Zeitmanagement, Unternehmensführung) profitieren können, erreichen Sie Christoph Beck unter E-Mail c.beck@helfrecht.de oder per Telefon unter 09232/601-255.

Buchtipp zum Thema:



Werner Bayer/Christoph Beck: **Strategie und Planung. 28 Erfolgsbausteine für eine zukunftsorientierte Unternehmensführung.** 192 Seiten, Hardcover, 39,90 Euro, direkt bei HelfRecht erhältlich.

→ [Inhaltsverzeichnis und Leseproben](#)

Trainingstipp zum Thema:

Wenn Sie sich intensiver mit der strategischen (Neu-)Ausrichtung Ihres Unternehmens beschäftigen möchten, empfehlen wir Ihnen unsere **Planungstage für Unternehmensführung**.

Wir sind gerne telefonisch für Sie da (+49 9232 6010). Oder schicken Sie uns eine **E-Mail**.

© HelfRecht-Unternehmerzentrum, Bad Alexandersbad