



Level 5 Optimiert	Zusammenarbeit Partnerschaft	Einbindung Lead in Entw	
Level 4 Zielgerichtet und messbar	Leistungsbewertung		
Level 3 Dokumentiert und implementiert	Ausschreibung Richtlinien	PH/Qualität überwachen	
Level 2 Prozesslenkung	offenbar machen	Qualität wird überwacht	
Level 1 Prozesszweck erreicht	Team	Preis = Mehrwert	Lieferanten Audit

## ED Einkaufsaktion stößt bei Unternehmen auf große Resonanz Fachpresse und Wirtschaft sehen in den kostenlosen Optimierungsmaßnahmen einen attraktiven Anreiz, um brachliegendes Sparpotenzial in der Materialbeschaffung auszuloten

„Was halten Sie davon: Ein erfahrener Profi-Einkäufer im Ruhestand kommt zu Ihnen in die Firma und optimiert Ihre Einkaufsabteilung? Kein Traum: Genau dieses Angebot macht jetzt „Erfahrung Deutschland“ – das Netzwerk für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand.“

So kommentiert das Deutsche Handwerksblatt die große Sonderaktion Einkauf, mit der Erfahrung Deutschland interessierten Unternehmen seit dem 15. September die Möglichkeit bietet, ihre Beschaffungsabteilung von erfahrenen Einkaufsspezialisten des ED-Netzwerks optimieren zu lassen und so brach-

liegende Einsparpotenziale auszuschöpfen.

„Der Clou: Für das Unternehmen entstehen dadurch keine Kosten“, begeistert sich auch das renommierte Magazin Markt und Mittelstand für die einmalige ED-Aktion. „Die Arbeit der Senior-Experten finanziert sich komplett aus Teilen der realisierten Ersparnis.“

Und in der Tat stößt die Offerte bei den Unternehmen auf große Resonanz. „Wir kommen mit der Bearbeitung der vielen Anfragen kaum nach“, konstatiert ED-Projektleiterin Dagmar Kremer. „Mit einem solchen Ansturm hatten wir nicht gerechnet.“

Sorgen, dass interessierte Unternehmen nicht mehr zum Zuge kommen, gibt es aber nicht. Mehr als 500 Spezialisten mit langjährigen Erfahrungen im Controlling, der Prozessoptimierung und der Organisationsentwicklung von Beschaffungsabteilungen im In- und Ausland stehen dem Netzwerk von Erfahrung Deutschland zur Verfügung. „Da ist für jede Unternehmensgröße und für jede Branche der richtige Experte dabei“, so Kremer. Die Aktion läuft noch bis zum 15. März 2009, interessierte Unternehmen können sich telefonisch (06205 – 2 32 96 90) informieren.

## Mario Ohoven: Der Jugendwahn in Unternehmen muss ein Ende haben Demografischer Wandel zwingt zum Umdenken in der Wertschätzung älterer Mitarbeiter

„Der demografische Wandel zwingt zum Paradigmenwechsel in der Einstellung von Unternehmen zum Wert älterer Mitarbeiter“, so Mario Ohoven, Präsident des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft (BVMW). Der Jugendwahn



Udo Nadolski, Geschäftsführer  
Beratungshaus Harvey Nash

vieler Personalchefs müsse ein Ende haben. Als positive Beispiele nennt

Ohoven die Firmen Lufthansa und BMW, wo man eine vorbildliche und weitsichtige Personalpolitik betreibt. Nach massivem Stellenabbau würden auch den Automobilbauern in den nächsten Jahren die qualifizierten Fachkräfte ausgehen.

Gegenwärtig stehe in Deutschland von den über 55-jährigen noch etwas mehr als ein Drittel im aktiven Berufsleben. Der bedrohliche Personalengpass im Mittelstand impliziere eine „Handlungsaufforderung an uns alle, egal ob Unternehmer, Manager, Politiker oder Arbeitnehmer“.

Dass sich Unternehmen, die auf die Kompetenz älterer Mitarbeiter setzen, auf dem richtigen Weg befinden, steht auch für Udo Nadolski, Geschäftsführer des Düsseldorfer Beratungshauses Harvey Nash außer Frage. „Wir raten unseren

Kunden, Positionen im gehobenen Management, die für eine eingeschränkte Dauer auf ein bestimmtes Unternehmensziel hin eingerichtet



Mario Ohoven, Präsident des  
Bundesverbandes mittelständische  
Wirtschaft (BVMW)

werden, mit Senior Managern zu besetzen. Die Ergebnisse solcher Einsätze werden von den Unter-



nehmen in der Regel als positiv und Gewinn bringend bezeichnet, da sie

von der Persönlichkeit und der Kompetenz profitieren konnten, die

im eigenen Unternehmen nicht mehr aufzufinden waren."

## Im Kampf um Fachkräfte haben ostdeutsche Mittelständler schlechte Karten Unternehmen holen ehemalige Mitarbeiter aus dem wohlverdienten Ruhestand zurück

### TV-Sendung vom 16.09.2008

Ein Mangel an Fachkräften lässt Firmen ehemalige Mitarbeiter aus dem wohlverdienten Ruhestand holen. Fakt ist: Der demografische Wandel zwingt die Firmen zum Umdenken. Selbst dort, wo früher massenhaft 55-Jährige in die Altersteilzeit geschickt wurden, erleben Ruheständler jetzt ein Comeback.

Das berichtete der Mitteldeutsche Rundfunk in seinem Nachrichtenmagazin „exakt“. Denn im Kampf um junge Fachkräfte haben ostdeutsche Mittelständler oft schlechte Karten.

Und eine Besserung ist nicht in Sicht - im Gegenteil: Der Fachkräftemangel wird immer größer. In diesem Jahr fehlen allein 95.000 Ingenieure – 77 Prozent offene Stellen mehr als 2002. Ein Ausweg: die Alten.

Hochqualifizierte Ruheständler sind inzwischen zum richtig guten Geschäft geworden. Stefan Haas vermittelt über ein Internetportal Führungs- und Fachkräfte, die das Arbeitsleben eigentlich hinter sich

haben, eine gute Rente beziehen. (O-Ton: Stefan Haas, Geschäftsführer Erfahrung Deutschland): "Es ist volkswirtschaftlich notwendig, dass wir den Erfahrungsschatz von diesen Leuten wieder dem Wirt-

schaftskreislauf zuführen, weil wir ansonsten einen extremen Mangel an Fach- und Führungskräften bekommen."

Beste Aussichten also für Hochqualifizierte jenseits der 65.



 <http://www.mdr.de/exakt/>

## Statistisches Bundesamt: Anteil jüngerer Leute an der Erwerbsbevölkerung sinkt drastisch

Der demografische Wandel führt zu einem sukzessiven Bevölkerungsrückgang. Bereits in einigen Jahren sinkt der Anteil der 20-30-jährigen an der Erwerbsbevölkerung auf unter 20 Prozent. Alternde Belegschaften sind die Folge.

Das statistische Bundesamt in Berlin hat nun dazu aktuelle Zahlen vorgelegt. Unter Berücksichtigung der derzeitigen Zuwanderungsrate sinkt demnach in Deutschland die Gesamtbevölkerung von aktuell 82,2

Millionen auf 77,2 Millionen in 2030. Im Jahr 2050 wären es nur noch 68,7 Millionen.

Die schrumpfende Bevölkerung als Folge des demografischen Wandels hat gravierende Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. So müssen sich Unternehmen auf alternde Belegschaften einstellen, heißt es. Denn mit dem Rückgang der Gesamtbevölkerung sinkt auch die Zahl der Personen im erwerbstätigen Alter: Von aktuell 50,1 Millionen auf 42,4

Millionen in 2030 und 35,5 Millionen in 2050.

Die größte Lücke klappt dabei vor allem bei den Jüngeren. Deren Anteil an der Erwerbsbevölkerung sinkt drastisch. Bereits in 2030 stehen rund 15,9 Millionen Arbeitnehmer zwischen 50 und 65 Jahren etwa 7,4 Millionen jungen Arbeitnehmern zwischen 20 und 30 gegenüber. Dies entspricht einem Anteil von nur noch 17,7 Prozent an der gesamten arbeitenden Bevölkerung.