
*„Risikomanagement
wird in den nächsten
Jahren noch mehr an
Bedeutung gewinnen.*

*Gerade die letzten
drei Jahre haben uns
gezeigt, dass
professionelles
Risikomanagement
unumgänglich ist.
Und wir stehen erst
am Anfang einer
großen
Veränderung.“*

Manuel Rieger, MBA, BA



Risikomanagement ist ein unverzichtbarer Teil jeder erfolgreichen Geschäftsstrategie. Indem Sie potenzielle Risiken identifizieren und bewerten, können Sie Vorkehrungen treffen, um unerwartete Herausforderungen zu bewältigen und Ihr Unternehmen vor Verlusten zu schützen. Durch gezieltes Risikomanagement können Sie auch Chancen nutzen, um Wachstum und Gewinne zu fördern. Mit einer Investition in ein effektives Risikomanagement sichern Sie sich eine starke Zukunft für Ihr Unternehmen.

Das Thema der aktuellen Ausgabe: Demografischer Wandel und die Auswirkungen auf den Arbeitskräftemangel.

Was können Unternehmen tun, um weiter erfolgreich zu sein?

Der demografische Wandel beschreibt die Veränderung der Altersstruktur einer Bevölkerung, die durch einen Anstieg der Lebenserwartung und einer sinkenden Geburtenrate entsteht. Diese Veränderungen haben weitreichende Auswirkungen auf alle Bereiche der Gesellschaft, insbesondere aber auch auf Unternehmen. Denn der demografische Wandel führt zu einem Wandel auf dem Arbeitsmarkt, der sich auf die Arbeitskräfte, die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen sowie die Arbeitsbedingungen auswirkt. Unternehmen müssen sich daher auf diese Veränderungen einstellen und ihre Geschäftsmodelle sowie Strategien entsprechend anpassen, um langfristig erfolgreich zu bleiben. In diesem Beitrag werden wir uns mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf Unternehmen auseinandersetzen und aufzeigen, welche Herausforderungen sich für Unternehmen ergeben und welche Maßnahmen sie ergreifen können, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

Rieger Chancen- und Risikomanagement zeigt Ihnen, wie Sie erfolgreich mit den Veränderungen umgehen können.



Arbeitskräftemangel in Österreich und Deutschland – Augen zu und durch, ist sicher bald vorbei, oder?

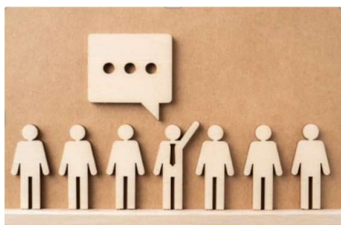
Aktuell stehen viele Unternehmen und Organisationen vor der Herausforderung, genügend Arbeitskräfte zu finden.

Häufig ist man der Meinung, das ist ein Trend, der sich schon sehr bald wieder legen wird. Eine fatale Fehleinschätzung von vielen Unternehmen. Der demografische Wandel in Österreich steht am Beginn. 2025 ist das Jahr mit den meisten Pensionsanträgen in Österreich (Deutschland ist bei allen Jahreszahlen ca. zwei Jahre später dran, da dort das Pensionsalter bereits auf 67 erhöht wurde).



Ein Ende des demografischen Wandels, und somit eine Entspannung am Arbeitsmarkt, wird zwischen 2030 und 2040 gesehen. Studien wie beispielsweise von der Wirtschaftskammer Österreich zeigen, dass bis 2040 ca. 400.000 Mitarbeitende in Österreich fehlen werden. Dabei sind Zuwanderung und Arbeitslosenzahlen bereits mit eingerechnet. Betroffen sind hierbei nahezu alle Branchen.

Unternehmen und Organisationen müssen diese Thematik ernst nehmen. Häufig hat man das Gefühl, man versucht weiterhin alles wie gewohnt zu machen. Dies wird mit Sicherheit zu einer Katastrophe für die betroffenen Unternehmen führen. Die Zeiten von „more of the same“ sind nun endgültig vorbei. Es braucht neue Ansätze und Ideen.



Die Risiken des demografischen Wandels

2023 stellt uns vor neue Herausforderungen. Kaum ist die Corona-Pandemie vorbei, kommt eine weitere gesellschaftsverändernde Krise auf uns zu.

Dabei ist auch diese nicht überraschend. Der demografische Wandel war absehbar. Er wurde nur nicht ernst genommen. Aber er stellt uns nicht nur vor Herausforderungen im Bereich des Arbeitskräftemangels. Hier einige Beispiele, welche Herausforderungen mit dem demografischen Wandel auf unsere Gesellschaft und Wirtschaft zukommen:

1. **Fachkräftemangel:** Der demografische Wandel führt zu einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, was die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beeinträchtigen kann.



2. **Renten- und Pflegekosten:** Eine alternde Bevölkerung wird zu höheren Renten- und Pflegekosten führen, die die öffentlichen Haushalte belasten werden.
3. **Sinkende Nachfrage:** Mit einer schrumpfende Bevölkerung geht eine sinkende Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen einher, was sich negativ auf Unternehmen auswirken kann.
4. **Veränderungen im Konsumverhalten:** Ältere Menschen haben oft andere Konsumgewohnheiten als jüngere Menschen, was zu Veränderungen im Konsumverhalten und somit zu einer Herausforderung für Unternehmen führen wird.
5. **Belastung der Sozialsysteme:** Eine alternde Bevölkerung wird die Sozialsysteme, wie z.B. die Krankenversicherung, belasten, was sich wiederum auf Unternehmen auswirken wird.
6. **Herausforderungen für die Arbeitsorganisation:** Ältere Arbeitnehmer haben oft andere Bedürfnisse und Fähigkeiten als jüngere Arbeitnehmer, was sich auf die Arbeitsorganisation von Unternehmen auswirken kann und entsprechende Anpassungen erfordert.
7. **Immobilienblase die zu platzen droht:** Weniger Einwohner*innen führen zu einem Rückgang der Nachfrage nach Wohnraum. Die Bauindustrie wird sich auf Veränderungen einstellen müssen.

Es ist wichtig, dass Unternehmen und Einzelpersonen auf diese Risiken vorbereitet sind und Maßnahmen ergreifen, um sich davor zu schützen. Durch gezieltes Risikomanagement und dem setzen von Maßnahmen, kann man das Risiko minimieren und sich auf unerwartete Herausforderungen vorbereiten.



Bald wieder die Unternehmen am Drücker, durch KI und Roboter?

Schon seit längerem hoffen Unternehmen, dass die Künstliche Intelligenz und Roboter dazu beitragen, teure Mitarbeiter*innen zu ersetzen. Tatsächlich



lassen neue, häufig freizugängliche, Systeme darauf hoffen, dass viele Tätigkeiten durch KI und Roboter ersetzt werden können.

KI-Technologien können dazu beitragen, den Arbeitskräftemangel in verschiedenen Branchen zu mildern. Zum einen können sie bestimmte Arbeitsprozesse automatisieren und somit den Arbeitsaufwand reduzieren. Zum anderen können sie dabei helfen, qualifizierte Arbeitskräfte zu identifizieren und gezielt anzusprechen. So können beispielsweise in der Pflege KI-Systeme eingesetzt werden, um den Pflegebedarf von Patienten zu ermitteln und die Arbeit von Pflegekräften zu erleichtern. Auch in der Produktion können KI-Systeme eingesetzt werden, um Abläufe zu optimieren und Engpässe zu vermeiden. KI bietet somit eine vielversprechende Möglichkeit, den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen und Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.



Dennoch wird der Einsatz von KI in den nächsten Jahren nur das schlimmste abfangen können. Es wird trotz KI einen Arbeitskräftemangel geben und Unternehmen müssen am Markt konkurrenzfähig sein, wenn es darum geht, Mitarbeiter*innen zu akquirieren und längerfristig an das Unternehmen zu binden.

Davon abgesehen, haben KI und Roboter auch Nachteile. Seit Jahrzehnten ist unsere Wirtschaft auf Wachstum ausgelegt. Wie bei den Risiken dargestellt, bedeuten ältere und weniger Menschen aber auch weniger Wachstum. Und KI und Roboter kaufen nicht ein. Sie brauchen keine Wohnung, sie essen nicht, gehen nicht aus und amüsieren sich nicht mit Freunden in Lokalen.

Auch die KI ist also nicht die letzte und ultimative Lösung.



Generation Z – die oft unheimliche Generation



Die Generation Z (zwischen 1995 und 2010 geboren) wirkt für viele befremdlich. Diese Generation hat einfach andere Sichtweisen und Motivationen, als es zuvor der Fall war.

Im Gegensatz zu früheren Generationen betrachten sie ihre Karriere nicht als den Mittelpunkt ihres Lebens, sondern als eine Möglichkeit, ihre Werte und Leidenschaften zu verwirklichen. Sie bevorzugen flexible Arbeitsbedingungen und streben nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeit und

Freizeit. Auch die Unternehmenskultur und die soziale Verantwortung des Arbeitgebers sind für sie wichtig, denn sie wollen für eine Firma arbeiten, die ihren Werten entspricht.

Die Generation Z bevorzugt auch die Zusammenarbeit mit anderen und legt Wert auf eine offene Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten. Unternehmen, die diese Sichtweisen berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, können sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, um die besten Talente der Generation Z zu gewinnen.



Man kann über die Generation Z denken was man will, aber sie ist am Puls der Zeit. Unser Leben ist so schnelllebig und komplex geworden, diese neue Generation kann besser damit umgehen, als vorige Generationen.

In unserer heutigen Zeit sind Überblick und Vereinfachung gefragt. Genau das kann die Generation Z bieten. Nachdem wir Jahrzehnte, man kann schon fast sagen Jahrhunderte, auf Spezialisierung gedrillt wurden, sehen wir nun, dass Spezialisierung uns in eine Sackgasse geführt hat.

Dazu fordert die Generation Z ein, worüber sich Mitarbeitende seit Jahrzehnten beklagen und worunter ganze Generationen gelitten haben:

1. Sinn in der Arbeit
2. Eine ansprechende Unternehmenskultur
3. Offene Kommunikation
4. Eine Trennung von Arbeit und Freizeit
5. Arbeiten von überall aus
6. Flexible Arbeitszeitmodelle
7. Arbeitszeitmodelle die nicht auf Stunden sondern Zielerfüllung ausgelegt sind
8. Wirkliches erfüllen von ESG-Zielen

Welche Chancen bieten die Veränderungen

Der demografische Wandel bietet auch Chancen für die Arbeitswelt. Durch den steigenden Fachkräftemangel werden ältere Arbeitnehmer vermehrt gebraucht und können wertvolle Erfahrungen und Kompetenzen in die Unternehmen einbringen. Gleichzeitig kann die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsmodellen und Teilzeitarbeit steigen, um Arbeitnehmern eine ausgewogenere Work-Life-Balance zu ermöglichen. Auch neue Technologien und digitale Lösungen können dazu beitragen, ältere Arbeitnehmer länger im Berufsleben zu halten. Durch eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und eine stärkere Integration von älteren Arbeitnehmern können Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern und von einem vielfältigen Arbeitsumfeld profitieren.



Innovative Unternehmen, die auf die neuen, und längst überfälligen, Forderungen nach Sinn, Nachhaltigkeit und offener Kommunikation eingehen, werden vom demografischen Wandel profitieren.



7. **Beratung, Coaching, Supervision, Blick von außen.** Wenn Menschen sich verändern wollen, braucht es Inputs von außen. Auch die Unternehmensberatung steht vor einer Wende. Berater*innen müssen neugieriger werden. Sie müssen flexibler werden und brauchen einen Blick für das Große und Ganze.

Dies sind einige Inputs für eine erfolgreiche Zukunft.

Gerne unterstützen wir Sie natürlich auf diesem Weg.

Ausblick auf die nächste Ausgabe

In der nächsten Ausgabe nehmen wir uns dem Thema Wirtschaftskriminalität an. Ein spannendes Thema, welches durch präventive Maßnahmen auch maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen kann.



Menschen und Unternehmen (Selbst-) Sicherheit zu geben, damit diese sich frei und selbstbewusst entwickeln können, das ist meine Motivation.

Manuel Rieger, MBA, BA



Über uns

Rieger-Vision ist spezialisiert auf Risiko- und Deeskalationsmanagement, sowie auf Personal- und Organisationsentwicklung. Zusammen mit Personalentwicklung.pro decken wir diese Bereiche umfassend ab.

Zur Person von Manuel Rieger, MBA, BA

Manuel Rieger ist studierter Betriebswirt und Konfliktmanager, dipl. psychologischer Berater und Senior-Risk-Manager. Beruflich war er für das Risikomanagement vieler bekannter Unternehmen und Einrichtungen tätig, wie zum Beispiel die Einrichtungen der amerikanischen Botschaft in Wien oder die Botschaft der Europäischen Union im Jemen. Er verfügt über beste wissenschaftliche Ausbildungen und umfangreiche Erfahrungen.

Zur Person von Simone Pibernik, MBA, MSc

Simone Pibernik ist studierte Change Managerin, dipl. psychologische Beraterin und Supervisorin. Sie war fast zwei Jahrzehnte im gehobenen



Finanzprojektmanagement tätig, war Landesgeschäftsführerin im politischen Bereich und ist Kommunikationsmanagerin für ein international tätiges Unternehmen. Sie ist spezialisiert auf PR und Veränderungsprozesse in Organisationen.

