



Ältere Mitarbeiter

Personalmanager als Gestalter des demografischen Wandels

Ältere Mitarbeiter werden in gar nicht allzuferner Zukunft die Mehrheit der Belegschaft deutscher Unternehmen stellen, und trotz Zuwanderung wird ab 2010 das sinkende Angebot an Arbeitskräften zu Problemen bei der Personalbeschaffung führen. Dies ist keine neue Erkenntnis aber schaut man sich an, welche Entscheidungen in Unternehmen und Politik getroffen werden, so wird man häufig den Verdacht nicht los, die Ausmaße dieses Wandels und seine Folgen werden auf breiter Front noch nicht ernst genug genommen.

Dabei mangelt es keineswegs an seriösen Analysen: So stellt beispielsweise die Friedrich-Ebert-Stiftung unter www.fes.de/fulltext/asfo/00675toc.htm ihren auf Deutschland bezogenen Tagungsband zu »Wachstumsmotor Alter(n)« online zur Verfügung. Auf Europa ausgerichtet arbeitet die EU-Initiative »Proage – Facing the challenge of demographic change« (www.proage-online.de) unter Beteiligung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Bertelsmann Stiftung an diesem Thema und präsentiert Ergebnisse insbesondere zur Situation in Deutschland, Dänemark, Irland und den Niederlanden. Und dass demografischer Wandel kein typisches Problem nur für Deutschland oder Europa ist, zeigt der Blick in die USA: Hier hat das amerikanische National Bureau of Economic Research einen eigenen Forschungsschwerpunkt zu »The Economics of Aging« aufgesetzt und stellt unter www.nber.org/programs/a/aging_report.html unter anderem seine Erkenntnisse zur Arbeitswelt älterer Menschen dar.

Studien und Leitfäden im Internet

Auch im Bereich der Lösungen entwerfen zurzeit vor allem Forschungsinstitute gangbare Strategien. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert hierzu das



www.nber.org



www.demotrans.de

Verbundprojekt »Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demografischer Wandel«, das unter www.demotrans.de das breite Aktivitätenspektrum der beteiligten renommierten Partner vorstellt. Hier beeindruckt vor allem die Fülle der qualitativ hochwertigen Resultate und Vorschläge, die nicht nur als direkt abrufbare Texte zur Verfügung stehen, sondern auch in Form ausgewählter Foliensätze. Eine Literaturdatenbank mit Suchfunktion unterstützt weitere Recherchen. Hier einige der unterschiedlichen Facetten der Gesamtproblematik: Das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) beabsichtigt mit der Broschüre »Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft« (www.demotrans.de/documents/BR1_Zahn-Elliott.pdf), in einem ersten Schritt den demografischen Wandel in der Erwerbsarbeit in das Bewusstsein der Entscheidungsträger zu heben und die Entscheidungs Herausforderungen, denen sich das Personalmanagement in der Zukunft stellen muss, konkret zu benennen. Andere Partner konzentrieren sich auf die Schnittstelle zwischen älteren Arbeitnehmern und Arbeitslosigkeit, Gesundheit, Personalstrategien in den neuen Bundesländern, Handwerk, Gruppenarbeit oder Inno-

vation. Unter den herunterladbaren Foliensätzen fallen zum Beispiel der »Leitfaden zur Früherkennung altersstruktureller Probleme im Betrieb« der Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH sowie die Folien zu »Alternsgerechtes Personalmanagement – Fit bis zur Rente« des Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. zum Dreiklang von Qualifikation, Motivation und Gesundheit im Erwerbsverlauf auf. Sehr aussagekräftig ist auch der Medienspiegel des Verbundprojekts, der dem Suchenden gleich die Recherche in den Online-Ausgaben von Wirtschaftszeitungen abnimmt: Vertreten ist ein Querschnitt durch die gesamte deutsche Presselandschaft bis hin zu Hörfunkbeiträgen (als Audiodateien). Wer da in ein paar Jahren noch sagt, er sei nicht früh genug gewarnt worden – der hat schlichtweg geschlafen!

Autor

Dr. Volker Stein,
Institut für Managementkompetenz (imk),
Direktor: Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz,
Universität des Saarlandes,
imk@orga.uni-sb.de