

Serie Demographie: „Alt war gestern“, Teil 1

Betriebliche Altersversorgung Update

Personalsuche

Arbeitnehmerfreizügigkeit und Rekrutierung

„Alt war gestern“

Antworten auf die demographische Herausforderung – 1. Teil

Nur kurz zu den Fakten, weil hierzu schon viel geschrieben wurde:

Jeder fünfte Deutsche ist bereits im Rentenalter

Von den 81 Mio. Einwohnern in Deutschland waren Ende 2009 17 Mio. älter als 65 Jahre. Seit 1990 stieg die Zahl der älteren Menschen (65 Jahre und älter) um rund 42 Prozent (5 Millionen). Gleichzeitig sinkt aufgrund der seit Jahrzehnten rückläufigen Geburtenrate der Anteil der jungen Menschen, die ins Arbeitsleben eintreten, und der Anteil der Mitarbeiter 50+ steigt weiter an (siehe Graphik). Dies ist schon jetzt der Stoff, aus dem eine Katastrophenzukunft inszeniert wird, wie vor kurzem in der ZDF-Dokufiction „Aufstand der Jungen“ zu sehen war. Werden wir wie dort inszeniert eines Tages in Gettos leben, in denen sich Bevölkerungsgruppen vom Rest der Gesellschaft isolieren und damit auch von allen Zahlungsverpflichtungen wie z. B. Sozialversicherungsbeiträge befreien?

So utopisch dies klingt, die Herausforderungen des demographischen Wandels für die Zukunft der Gesellschaft werden wie in diesem Film nur negativ und pessimistisch beschrieben. Vorwiegend werden die Probleme der Renten- und Pflegeversicherung genannt, der Wertverfall der Immobilien in einigen Teilen Deutschlands, die ungelöste Einwanderungs- und Migrationsfrage, um nur einige Stichworte zu nennen.

Dieser Beitrag und die weiteren Folgen behandeln die Möglichkeiten des Arbeitsmarktes, wie dem demographischen Wandel begegnet werden kann. Dies ist schon Herausforderung genug.

Arbeitswelt im Umbruch

Die Arbeitswelt wird nachhaltig durch den demographischen Wandel verändert. Gleichzeitig lassen sich aber weitere Megat-

rends beobachten, die die arbeitsrelevanten Aspekte der Demographie zusätzlich beeinflussen:

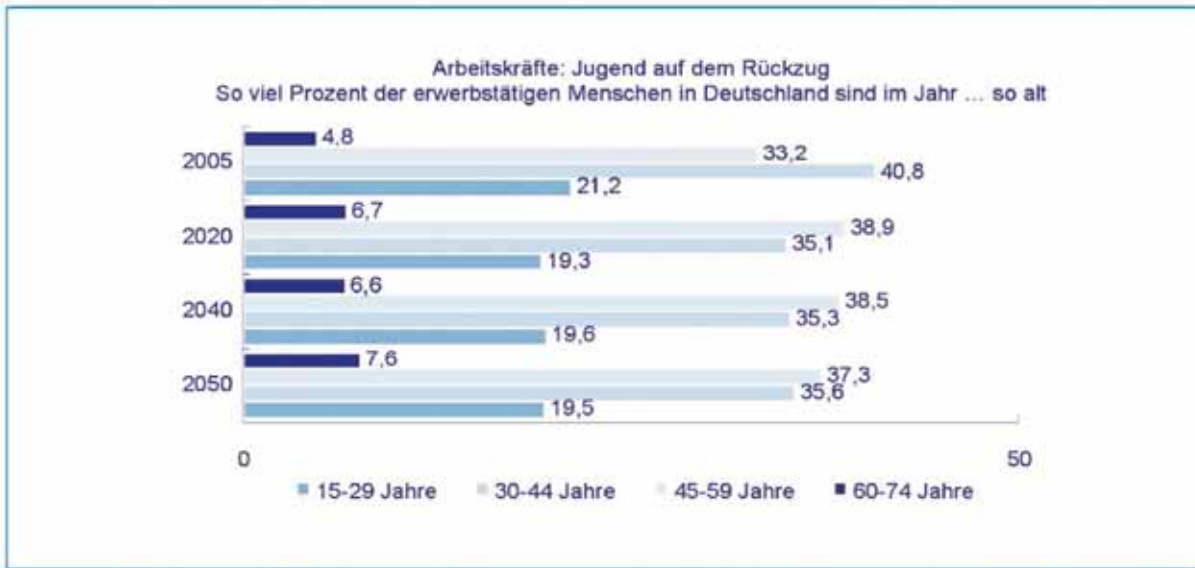
- eine rasante technologische Entwicklung
- die Globalisierung
- der Trend zur Wissensgesellschaft
- der gesellschaftliche Wertewandel
- steigender Fachkräftebedarf

Diese Trends und Entwicklungen sind für Arbeitgeber und ihre Beschäftigten mit zahlreichen Veränderungen verbunden, zu denen u. a. gehören:

- die Alterung der Belegschaften
- sinkender Anteil von Nachwuchskräften
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Rente mit 67)
- Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenzen
- zunehmende Komplexität der Arbeitsanforderungen
- steigende Veränderungsgeschwindigkeit
- sinkende Halbwertszeit von Wissen
- zunehmender Frauenanteil in Führungspositionen
- Zusammenarbeit von Jung und Alt
- Berücksichtigung unterschiedlicher Wertesysteme

Die aktuell größte Herausforderung erleben die Unternehmen aktuell im sich abzeichnenden Fachkräftemangel. Dieser ist heute schon in den Ingenieurberufen und bei technischen Qualifikationen so deutlich, dass die Unternehmen und ihre Verbände Zuwanderungserleichterungen für ausländische Fachkräfte fordern. Gleichzeitig bedeutet dies für die qualifizierten Fachkräfte in Deutschland auf Dauer herausragend gute Entwicklungschancen und attraktive Jobangebote.

In mehreren Konferenzen wird das Demographie Netzwerk (ddn) im Jahre 2011 unterschiedliche Lösungsansätze für den



Projektion der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland von 2005 bis 2050.

Fachkräftemangel aus personalpolitischer Sicht behandeln, z. B. am 14.02. in Stuttgart bei einer Fachkräftekonferenz gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium.

Notwendig ist eine Arbeitsmarkt- und Personalpolitik, die folgende zentrale Fragen angeht:

- Revision der Altersbilder: Betonung der Potentiale des Alters
- Klärung der Qualifikationen und Kompetenzen der Belegschaft im Hinblick auf zukünftige Herausforderungen
- Förderung der Lern- und Leistungsfähigkeit/-freude mit zunehmendem Alter
- Einstellungspolitik generationsübergreifend (Recruitment)
- Mitarbeiter ans Unternehmen binden (Retention Policy)
- Wissensmanagement durch Austausch zwischen Alt und Jung

- Arbeitsorganisation: altersheterogene Arbeitsgruppen
- Lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle mit betrieblichen Auszeiten und Übergängen in die nachberufliche Lebensphase
- Betriebliche Gesundheitsförderung: Ergonomie am Arbeitsplatz, Verhaltens- und Verhältnisprävention (Retirement Policy)

Viele Organisationen und Unternehmen beschäftigen sich bereits intensiv mit Lösungen für diese herausfordernden Themen. Wie diese aussehen können und was sie für jeden Arbeitnehmer bedeuten werden, dazu an dieser Stelle demnächst mehr.



Alt war gestern



RUDOLF KAST
selbständiger Berater für
Personalmanagement
Kast, Die Personalmanufaktur

