

# BERUF & KARRIERE

www.badische-zeitung.de/stellen

## Arbeitswelt im Wandel

**BZ-SERIE „Alt war gestern“ (I): Herausforderungen des Demografiewandels**

Heute ist bereits jeder fünfte Deutsche im Rentenalter. Seit 1990 stieg die Zahl der älteren Menschen (65 Jahre und älter) um rund 42 Prozent (fünf Millionen). Gleichzeitig sinkt aufgrund der seit Jahrzehnten rückläufigen Geburtenrate der Anteil der jungen Menschen, die ins Arbeitsleben eintreten. Und der Anteil der Mitarbeiter, die älter als 50 Jahre alt sind, steigt weiter.

Dies ist jetzt schon der Stoff, aus dem eine Katastrophenzukunft inszeniert wird, wie vor kurzem in der ZDF-Dokufiktion „Aufstand der Jungen“ zu sehen war. Werden wir, wie dort inszeniert, eines Tages in Ghettos leben, in denen sich Bevölkerungsgruppen vom Rest der Gesellschaft isolieren und damit auch von allen Zahlungsverpflichtungen wie etwa Sozialversicherungsbeiträgen befreien?

Die Herausforderungen des demografischen Wandels werden – wie in diesem Film – fast ausschließlich negativ und pessimistisch gesehen. 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. Diese Serie „Alt war gestern“ behandelt die Möglichkeiten eines sich im Umbruch befindlichen Arbeitsmarkts, wie dem demografischen Wandel begegnet werden kann.

Die Arbeitswelt wird nachhaltig durch den demografischen Wandel verändert. Gleichzeitig lassen sich aber weitere Megatrends beobachten, die die arbeitsrelevanten Aspekte der Demografie zusätzlich beeinflussen:

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

Diese Entwicklungen sind für Arbeitgeber und ihre Beschäftigten mit zahlreichen Veränderungen verbunden. Dazu gehören unter anderem:

- die Alterung der Belegschaften;
- sinkender Anteil von Nachwuchskräften;
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit (Rente mit 67);
- Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenzen;
- zunehmende Komplexität der Arbeitsanforderungen;

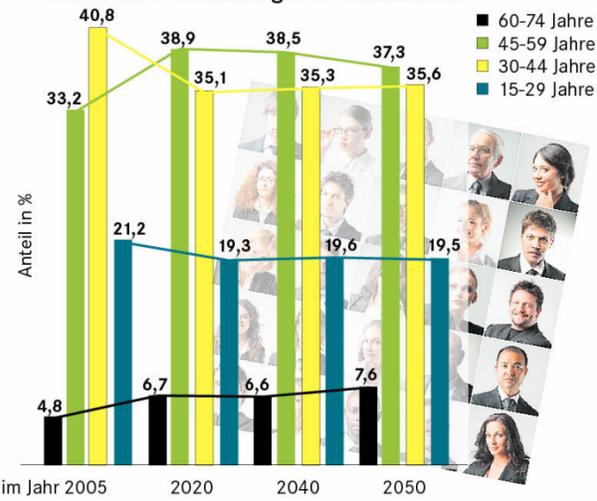
- steigende Veränderungsgeschwindigkeit;
- sinkende Halbwertszeit von Wissen;
- zunehmender Frauenanteil in Führungspositionen;
- Zusammenarbeit von Jung und Alt;
- Berücksichtigung unterschiedlicher Wertesysteme.

Die größte Herausforderung erleben die Unternehmen im sich abzeichnenden Fachkräftemangel. Dieser ist bereits in den Ingenieurberufen und technischen Qualifikationen so deutlich, dass die Unternehmen und ihre Verbände Zuwanderungserleichterungen für ausländische Fachkräfte fordern. Gleichzeitig bedeutet dies für die qualifizierten Fachkräfte auf Dauer herausragend gute Entwicklungschancen und attraktive Jobangebote. Notwendig ist eine Arbeitsmarkt- und Personalpolitik, die folgende zentrale Fragen angeht:

- Revision der Altersbilder: Betonung der Potenziale des Alters;
- Klärung der Qualifikationen und Kompetenzen der Belegschaft im Hinblick auf zukünftige Herausforderungen;
- Förderung der Lern- und Leistungsfähigkeit und -freude mit

### Altersstruktur auf dem Arbeitsmarkt

Anteil der Erwerbstätigen in Deutschland



im Jahr 2005

2020

2040

2050

BZ-GRAFIK/RE

QUELLE: INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

- 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 Themen. So wird etwa das Demographie-Netzwerk in diesem Jahr unterschiedliche Lösungsansätze für den Fachkräftemangel aus personalpolitischer Sicht behandeln.

Rudolf Kast

**Der Gastautor** ist selbstständiger Berater für Personalmanagement. Der nächste Teil seiner Serie erscheint am 26. Februar. Informationen zum Demographie-Netzwerk gibt es im Internet unter [www.demographie-netzwerk.de](http://www.demographie-netzwerk.de).

## Ein Ende mit Stil

Quasselstrippen stoppen

Quasselstrippen können einen im Job viel Zeit kosten. Es gibt aber ein paar rhetorische Tricks, mit denen sich überlange Telefonate stillvoll beenden lassen. So könnten Berufstätige ein Gespräch zu Ende bringen, indem sie das Gesagte zusammenfassen, rät Alexandra Sievers im Kniggeticker des Verlags für die Deutsche Wirtschaft. Etwa so: „Gut, Herr Müller, dann fasse ich noch einmal zusammen: Wir sind uns also einig, dass ...“ Auf diese Weise kündigen sie indirekt das Ende des Gesprächs an. Hilfreich sei es auch, dem Anrufer klarzumachen, was er von einem baldigen Gesprächsende hat, erklärt Sievers. Das geht etwa so: „Herr Müller, wenn wir das Gespräch beendet haben, sende ich Ihnen die Informationen sofort per E-Mail.“ Damit sich ein Gespräch nicht zu sehr in die Länge, sollten Berufstätige außerdem schon zu Beginn den Fachkräftemangel aus personalpolitischer Sicht behandeln.

Und sie erklären am besten kurz, warum sie nach dieser Zeit das Gespräch beenden müssen – zum Beispiel so: „Herr Müller, ich habe um 15 Uhr einen Besprechungstermin. Schaffen wir es bis dahin, die wichtigsten Punkte zu klären?“

tmm

Für unseren Volkswagen Service suchen wir eine/n flexible/n und verantwortungsbewusste/n

### Serviceberater/in

Wir bieten Ihnen eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit innerhalb eines gut organisierten und erfolgreichen Unternehmens.

Sie sollten belastbar, flexibel und zuverlässig sein, sowie über Berufserfahrung als Serviceberater verfügen.

Bitte senden Sie Ihre Bewerbung an:

**Autohaus Gehlert GmbH & Co. KG**

z. H. Günter Schmutz

Tullastraße 82, 79108 Freiburg



Die Freie Schule SPATZ Offenburg sucht zum 1. 5. 2011 oder früher

### eine/n Geschäftsführer/in (70%)

mit abgeschlossenem Studium des Sozialwesens/Sozialmanagement oder vergleichbarer Qualifikation.

Die Freie Schule SPATZ arbeitet seit 15 Jahren als reformpädagogische Schule für Erziehungshilfe mit Tagesgruppe. Sie ist Mitglied im Bundesverband Freier Alternativschulen. Träger ist der gemeinnützige Verein Kinderhaus SPATZ e. V. Das Konzept basiert auf der Arbeit von M. Montessori, A. S. Makarenko, M. Wagenschlein, G. Dennison, E. Gindler, Jesper Juul, G. Hüther u. a. Als staatlich anerkannte Schule für Erziehungshilfe mit Tagesgruppe wendet sich die Freie Schule SPATZ Kindern und Jugendlichen zu, die unter anderem aufgrund familiärer und sozialer Schwierigkeiten nicht in der Lage sind, eine Regelschule zu besuchen. Nicht selten befinden sich diese Kinder und Jugendlichen darüber hinaus in psychischen Krisensituationen. Die Freie Schule SPATZ bietet ihnen ein auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmtes Bildungs- und Betreuungsangebot.

#### Ihre Aufgaben:

- enge Zusammenarbeit mit der Schulleitung und dem Vorstand
- konzeptionelle Weiterentwicklung der Schule als Werkstatt-Schule
- Kooperation mit Partnern der Jugendhilfe und der Kultusbehörden
- Wirtschaftsplanung / Personalplanung / Dienstplanung
- Begleitung der Jugendlichen beim Übergang von Schule in Beruf

#### Wir erwarten:

- Erfahrung in den Arbeitsfeldern der Jugendhilfe (SGB VIII)
- betriebswirtschaftliche Kompetenz
- Team- und Konfliktfähigkeit
- Identifikation mit der reformpädagogischen Arbeit der Schule
- Repräsentationsfähigkeit und Verhandlungskompetenz
- sicheren Umgang mit Office-Anwendungen
- Humor und Belastbarkeit

#### Wir bieten:

- eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit
- eine Bezahlung nach TVL
- ein eingespieltes Team

Für weitere Informationen wenden Sie sich telefonisch an die Schulleiterin, Frau Kraus (07805/5417, ab 18 Uhr).

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung, gerne auch per Mail an die

**Freie Schule SPATZ · Prinz-Eugen-Straße 4 · 77654 Offenburg**

E-Mail: [freieschulespatz@t-online.de](mailto:freieschulespatz@t-online.de), [www.freieschulespatz.de](http://www.freieschulespatz.de)

Unser Auftraggeber ist eine mittelständisch geprägte, eigenständige, konzernunabhängige und international tätige Firmengruppe mit Sitz in einer attraktiven Gegend Südbadens. Der anhaltende Erfolg basiert auf kurzen Entscheidungswegen, innovativen Produkten, einer modernen Firmenkultur und nicht zuletzt engagierten Mitarbeitern. Die IT-Aktivitäten werden zentral am Standort als Dienstleistungsfunktion für die einzelnen Gesellschaften, auch für die ausländischen Tochterfirmen, erbracht und koordiniert.

Im Zuge einer Nachfolgeregelung ist folgende Position, die direkt dem Vorstand untergeordnet ist, neu zu besetzen:

### LEITER IT m/w

Sie haben sehr gute Kenntnisse über IT-Systeme in allen Segmenten eines mittelständischen Industrieunternehmens, können somit als IT-Architekt die Verantwortung für die gesamte Systemarchitektur und sämtliche Anwendungen übernehmen und letztendlich in Abstimmung mit dem Vorstand die IT-Strategie der Unternehmensgruppe entwickeln und umsetzen. Sie nehmen Innovationspotenzial auf, bewerten es und schöpfen es für die Gruppe wirksam aus. Sie planen und steuern IT-Projekte, die Sie teilweise auch selbst leiten. Für den Betrieb der komplexen System- und Anwendungslandschaft sowie die Sicherstellung der Verfügbarkeit und die Weiterentwicklung der vorhandenen Systeme zeichnen Sie verantwortlich. Idealerweise sind Sie in der Lage, selbst Systeme wie Server, Datenbanken und Netzwerke zu administrieren. Sie und Ihr Team sind Ansprechpartner bei der Weiterentwicklung von IT-gestützten Prozessen und Anwendungen. Im internationalen Umfeld sind Sie der kompetente Partner in allen IT-Fragen für die Landesgesellschaften. Ein besonderes Augenmerk gilt daneben der Weiterentwicklung der ERP-Individuallösungen und den daran angeschlossenen Systemen.

Sie passen am besten zu unserem Klienten, wenn Sie ein abgeschlossenes Studium, vorzugsweise der Wirtschaftsinformatik oder Informatik sowie mehrjährige Berufserfahrung im IT-Bereich eines produzierenden Unternehmens vorweisen können. Dabei haben Sie Führungserfahrung für ein überschaubares Team gewonnen. Sie haben gute betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Erfahrung im Umgang und der Weiterentwicklung von ERP-Systemen. Sie sind in der Lage, Software und Partner auf Grund von vorliegenden Bedürfnissen auszuwählen und die entsprechenden Anforderungen klar zu definieren. Wichtig sind gute Datenbankkenntnisse (Oracle, MS-SQL, Informix, MySQL) sowie Erfahrung mit den Programmiersprachen Informix4GL, Perl, PHP, VB und C#. Ein hervorragendes Organisationstalent, Affinität zu Team- und Projektarbeit, starke kommunikative Fähigkeiten, Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen runden Ihr Persönlichkeitsprofil ab. Die internationale Verflechtung erfordert sehr gute Englischkenntnisse.

Reizt Sie eine Herausforderung in einem gesunden, modernen und dynamischen Unternehmen, das Ihnen eine langfristige berufliche Perspektive bietet? Dann bittet Sie Herr Speth um Übersendung Ihrer kompletten Unterlagen (tabellarischer Lebenslauf, Zeugniskopien, Angaben zu Gehaltsvorstellung und Verfügbarkeit) unter Angabe der **Kennziffer 256** an die **Unternehmens- und Personalberatung LIMBERGER + DILGER, Karlstraße 60, 79104 Freiburg**. Sperrvermerke werden berücksichtigt.

**LIMBERGER  
+  
DILGER**

GmbH + Co. KG

Unternehmens-  
und Personalberatung

Karlstraße 60  
79104 Freiburg  
Telefon 07 61/3 18 28  
Telefax 07 61/3 33 76

[www.limberger-dilger.de](http://www.limberger-dilger.de)  
[info@limberger-dilger.de](mailto:info@limberger-dilger.de)

### Ihre Chiffre-Antwort

Bitte einsenden an: Badische Zeitung, Postfach 280, 79002 Freiburg, oder in Ihrer nächsten BZ-Geschäftsstelle abgeben.

