

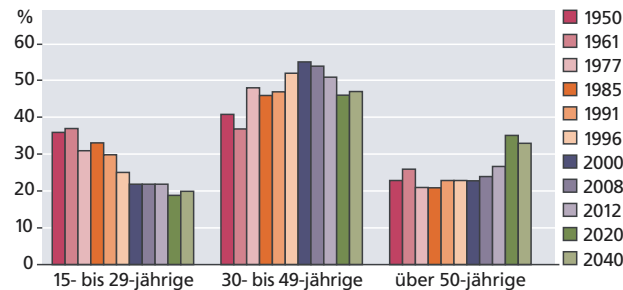
Alte Füchse – altes Eisen?



Gutes und richtiges Management zeichnet sich u. a. durch Weitsichtigkeit aus. „Halt!“ mag da der eine oder andere einwenden: „Durch den zunehmenden Komplexitätsgrad unserer relevanten Umwelten lassen sich doch gar keine langfristigen Prognosen mehr abgeben.“ Wie in allen diesen abstrakten Debatten lässt sich Klarheit nur gewinnen, wenn man ins Detail geht. Darum möchte ich den Fokus auf unsere demografische Entwicklung und deren Auswirkung auf unsere Betriebe lenken.

So setzte sich 1950 die Arbeitnehmerschaft in unseren Betrieben zusammen: Etwa 36% waren zwischen 15 und 29 Jahre alt, ca. 41% waren zwischen 30 und 49, ca. 22% über 50 Jahre. In nur vier Jahren wird es wie folgt aussehen: 15 bis 20-Jährige ca. 21 %, 30 bis 49-Jährige ca. 52%, über 50-Jährige ca. 23%. D. h. der Anteil der sogenannten älteren Arbeitnehmer nimmt um mehr als 100% zu. Dabei ist interessant zu hören, dass bereits Menschen, die das 45. Lebensjahr überschritten haben, zu den älteren Arbeitnehmern gezählt werden.

Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes



Gleichzeitig liest man aber in einer aktuellen Studie zum Thema:

„Bereits heute beklagen Unternehmen einen Fachkräftemangel. Dieser ist aber von ihnen weitgehend selbst verschuldet: Erstens haben sie in der Vergangenheit zu viele ältere Mitarbeiter abgebaut und zweitens zu wenig Ausbildungsbereitschaft gezeigt. Viele Arbeitgeber wollen nur noch junge, möglichst fertige Fachkräfte einstellen. Sie legitimieren ihren arbeitsmarkt-orientierten Selektionsprozess mit einer borniert unterstellten geminderten Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer.“ (Günther Korn: Ältere Arbeitnehmer. S. 7)

Die Vertreter der Politik reagierten bereits mit Vorschlägen wie „Lebensarbeitszeit 75“.

Anders in der bereits zitierten Studie: Hier liest man ein Plädoyer für einen „ausgewogenen Beschäftigungsmix“ und man liest weiter:

„Ältere Arbeitnehmer sind im Zuge des demografischen Wandels zukünftig ein benötigtes Potenzial. ... Betriebe, die sich als lernende Organisation verstehen, legen zunehmend Wert auf den Erhalt und Einsatz sowie die Vernetzung dieser vielfältigen Kompetenzen und Stärken älterer Arbeitnehmer mit der Innovationsbereitschaft und dem aktuellen und neuartigen Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Jung und Alt...“ (ibid. S. 10).

In der Folge plädiert der Autor für folgende Maßnahmen:

Kurzfristige Optionen:

- Betriebliche Personal- und Altersstruktur analysieren.

(weiter auf Seite 2)

- *Generationen übergreifenden Wissenstransfer initiieren.*
- *Angepasste und erweiterte Personalentwicklungs- und Rekrutierungsstrategien entwickeln (ältere Arbeitslose, Frauen).*

Mittelfristige Optionen:

- *Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitern abbauen.*
- *Älteren Arbeitnehmern Entwicklungsperspektiven bieten, systematische Mit-einbeziehung in den Innovationsprozess.*
- *Etablieren von altersgemischten Teams.*
- *Lernfähigkeit und Veränderungsbereitschaft stetig fördern.*

Langfristige Optionen:

- *Lebensbegleitende Kompetenzentwicklung durch kontinuierliche Weiterbildung und Tätigkeitswechsel fördern.*
- *Eine verbesserte betriebliche Gesundheitsprävention, um die Berufsverweildauer bis zum Erreichen der Altersgrenze zu ermöglichen.*
- *Ausgewogene betriebliche Personal- und Altersstrukturen durch eine Unternehmenskultur etablieren, die unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse berücksichtigt. (ibd. S. 11)*

In der Verlängerung zeigt der Autor auf, dass die mangelnde Lernbereitschaft, wie

sie sich in den Teilnehmerzahlen an Weiterbildungsmaßnahmen auszudrücken scheint, häufig Resultat eines Vorurteils, also eine Art Self-fulfilling Prophecy ist.

Auch MS Management Service Dr. Rohrbach hat sich bereits vor einiger Zeit mit diesem Thema befasst. Mit unserem Coaching-Angebot „Traditio“ wenden wir uns an „Alte Füchse“, die die schwierige Aufgabe zu lösen haben, ihr oft zur Intuition geronnenes Erfahrungswissen an die Jüngeren weiterzugeben. In unserem Seminar „Generationen im Betrieb“ geht es darum, Denkstrukturen bewusst zu machen, verkrustete Strukturen aufzulösen und über ein besseres Verständnis und Wertschätzung des jeweils anderen die Zusammenarbeit gedeihlicher zu machen.

Noch ein **Veranstaltungstipp** für unsere Leser aus der Region:

Am Freitag, dem 30. April 2004, um 19:30 Uhr, werde ich einen Vortrag zum Thema „**Kommunikation als Führungsaufgabe im Veränderungsprozess**“ in der Villa Augusta in Roth halten.

Anlässlich des 200. Todestages von Imanuel Kant werde ich ebenfalls in der Villa Augusta am Freitag, dem 4. Juni, um 19:30 Uhr der Frage nachgehen: **Wer war Kant?**



MS Management-Service
Dr. Rohrbach

Waldstr. 45
91154 Roth

Tel. 0 91 71/8 82 15
Fax. 0 91 71/8 83 17

E-Mail:
MSRohrbach@t-online.de

Wir möchten diesen Info-Blitz dazu nutzen, den Dialog mit Ihnen aufzunehmen, bzw. auszubauen.

*Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anregungen unter
MSRohrbach@t-online.de !*

Ihr
**MS Management-Service
Dr. Rohrbach**

*Gerdt und
Susanne
Rohrbach*



Haben Sie Kollegen/Freunde, die sich auch für unsere Themen interessieren? Einfach auf weiterleiten klicken.

www.management-service-rohrbach.de