

Demografie

Unternehmen sehen alt aus

Der demografische Wandel in Deutschland wird sich zunehmend auch auf Unternehmen auswirken.



Autorin: Nathalie Cuello,
iProCon GmbH

Fest steht: Ab 2020 wird fast die Hälfte der Arbeitnehmer älter als 50 Jahre sein. Damit Unternehmen dann nicht tatsächlich alt aussehen, sollten ältere Mitarbeiter/-innen eine neue Stellung im Unternehmen einnehmen. Diese immer bedeutsamer werdende Personalresource gilt schließlich als Wissens- und Erfahrungsträger. So wird es wichtig sein, sich mit den Chancen und Grenzen im Alter auseinanderzusetzen. Denn eine geeignete Förderung sorgt dafür, dass der Mitarbeiter auch im Alter produktiv und innovativ mitarbeiten kann. Wird die Leistung des Mitarbeiters während seines Erwerbslebens auf die richtige Art und Weise beansprucht, so leistet er – entgegen aller Vorurteile – im Alter nicht weniger als seine jüngeren Kollegen!

Mit diesem Ziel vor Augen gilt es, folgende Ereignisse während des Erwerbslebens zu vermeiden:

1. Hohe monotone Belastung, welche zu einem physisch-psychischen Verschleiß führt.
2. Fehlende Weiterbildungsmaßnahmen, welche dafür sorgen, dass die Qualifikationen langsam, aber sicher veralten.
3. Reputationsverlust und Vorurteile bei Vorgesetzten und Kollegen, welche zu Entmutigung und Demotivation führen.

Aus diesen Gründen bietet es sich an, frühzeitig mit den Mitarbeitern eine langfristige in-

dividuelle Laufbahnplanung zu vereinbaren. Durch Zielvereinbarungen, Jobrotation und gezielte Weiterbildungen können die Stärken eines Mitarbeiters optimal den betrieblichen Anforderungen angepasst werden, einem frühzeitigen gesundheitlichen Verschleiß wird entgegengewirkt und die Motivation des Mitarbeiters gefördert. Dahinter steckt nicht nur, dass durch häufige Tätigkeitswechsel neues Wissen erworben wird. Aufgrund abwechslungsreicher körperlicher Bewegungen mittels Jobrotation werden schließlich auch beginnende Fixierungen auf gesundheitsbeeinträchtigende Belastungen unterbrochen. Dadurch erlebt der Mitarbeiter neue soziale Gefüge, erwirbt neue Schlüsselqualifikationen, erhöht seine Anpassungsfähigkeit und – last but not least – kann so sein kostbares Wissen an seine jüngeren Kollegen weitergeben.

Zur Förderung aktueller Qualifikationen sollte ferner innerhalb des Unternehmens der Grundsatz des lebenslangen Lernens verwirklicht werden. Denn ist der Mitarbeiter schon in jungen Jahren daran gewöhnt, sich aktiv selbstkritisch mit eigenen Stärken und Schwächen auseinanderzusetzen, so wird auch ein kontinuierliches Training und Weiterbildung im Alter eine Selbstverständlichkeit darstellen.

Bleibt noch das Thema der Vorurteile. Damit diese reduziert werden, sollten die Altersbarrieren für Rekrutierung, Beförderung und Weiterentwicklung abgeschafft werden. Wenn innerhalb einer Wertschätzungskultur die Beförderung eines 58-jährigen Mitarbeiters genauso üblich ist wie die eines 32-jährigen Mitarbeiters, so wird der Mitarbeiter vermutlich nicht die letzten Jahre vor der Rente „einfach absitzen, da eh nicht mehr viel von ihm erwartet wird“. Es muss ein Umdenken in der Unternehmenskultur erfolgen, um die Stärken der jeweiligen Altersgruppen optimal auszuschöpfen und sich vom „Jugendwahn“ zu verabschieden.

Wie in einem Artikel der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz (o.V., 2004) nachzulesen, stellen auch wir an dieser Stelle die Frage: „Sind im Zeitalter des Wissens und der Information Bärenkräfte und Adlraugen tatsächlich so wichtig für das Erwerbsleben?“

