

Workshop 1: Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Personalpolitik

Einführend wurde festgestellt, dass sich eine viel zu große Anzahl von Unternehmen noch nicht mit den Folgen des demographischen Wandels in Bezug auf sein Personal auseinandergesetzt hat. Der Kampf um Auszubildende und qualifizierte Fachkräfte nimmt stetig zu und eine zunehmend ältere Belegschaft muss sich in einer rasant technologisch und arbeitsorganisatorisch verändernden Arbeitswelt zurecht finden.

Unternehmer müssen in der Folge durch eine Vielzahl von Maßnahmen der unumkehrbaren Situation entgegenreten.

Zunächst wurde die Personal- und Rekrutierungspolitik angesprochen. Grundlage ist zunächst eine quantitative und qualitative Ermittlung des Personalbedarfs. Bei der Personalgewinnung müssen verstärkt frühzeitige Kooperationen mit Hoch- und Fachhochschulen in Bezug auf den Nachwuchs von Fachkräften, aber auch zunehmend bei den Haupt- und Realschulen in Bezug auf Auszubildende, eingegangen werden. Die Bindung des Personals an das eigene Unternehmen wird durch zunehmende Abwerbungsversuche der Konkurrenz wichtiger. Hierzu gehört das frühzeitige aufzeigen von Karriere und Entwicklungschancen für die Mitarbeiter, innovative Vergütungsformen sowie alle Faktoren, die unter den Begriff „Unternehmenskultur“ fallen.

Die zunehmende Bedeutung älterer Beschäftigter als Leistungsträger muss sich auch in Veränderungen der Arbeitsorganisation und -gestaltung niederschlagen. Die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit muss langfristig erhalten und gefördert werden. Geeignete Einsatzmöglichkeiten für die ältere Belegschaft muss gefunden werden aber auch die altersgruppengemäße Arbeitsplatzgestaltung gehört hierzu. Das Einrichten von Lebensarbeitszeitkonten ist eine Möglichkeit, jedoch grundsätzlich sollte eine Anpassung der Arbeitszeitregelung erfolgen. An dieser Stelle sei auch die Vereinbarkeit von der Pflege naher Anverwandten und der Arbeiten genannt. Frauen mit Kindern müssen als weitere Arbeitskräftereserve erschlossen werden, zum Beispiel durch die Einrichtung von betrieblichen Kindertagesstätten und -gärten, sowie durch flexible Arbeitszeitregelungen.

Die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter muss ferner in den Fokus rücken, da die Beschäftigten länger für die Arbeitswelt erhalten und motiviert werden müssen. Hierzu bieten die Krankenkassen aber auch die Berufsgenossenschaften unterstützenden Programme und Fördermaßnahmen an.

Zuletzt noch der Themenkomplex Qualifikation, Weiterbildung und Lernen. Der Mangel an Nachwuchs, Auszubildenden und Fachkräften fordert auch hier ein Umdenken. Die bereits genannten Kooperationen mit den Bildungsinstitutionen seien nochmals genannt. Durch frühzeitige Begleitung und lernunterstützende Maßnahmen sollte versucht werden auch den so genannten „Bodensatz“ zu heben und für den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Aber auch durch verstärkte Integrationsbemühungen müssen zugewanderte Mitbürger für den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Auch die berufliche Weiterbildung der ganzen Belegschaft, also auch insbesondere der Älteren gewinnt an Bedeutung. Stichwort „lebenslanges lernen“.