

Demografiestrategien in Unternehmen

Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden des Demografie-Netzwerks (ddn), Rudolf Kast

Die Folgen der demografischen Veränderungen sind in einigen Branchen und Regionen bereits jetzt spürbar. Viele Unternehmen befürchten zudem, in absehbarer Zeit nicht mehr genügend Fachkräfte zu finden und damit verbundene Produktivitätsausfälle sowie Wettbewerbsnachteile hinnehmen zu müssen. Daher stellt sich die Frage, wie sie diesen Entwicklungen entgegen-treten. Auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) haben sich mehr als 350 Unternehmen im Demografie-Netzwerk (ddn) e. V. zusammengeschlossen. Ihr gemeinsames Ziel ist es, den demografischen Wandel aktiv zu gestalten. Im Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden des Netzwerks werden Herausforderungen und Chancen beleuchtet und die Arbeit des Netzwerks vorgestellt.

RUDOLF KAST

- Seit 2008 Mitglied in »Das Demografie-Netzwerk«; dort u. a. Leiter des regionalen ddn-Netzwerks in Südbaden und des Arbeitskreises 10 »Zukunfts-sicherung/Altersvorsorge«. Seit 2012 Vorstandsvorsitzender des ddn
- Langjährige Erfahrungen im Personalmanagement mit Stationen bei BRAAS, bei Siemens-Nixdorf sowie der SICK AG
- Selbstständiger Berater für Personalmanagement
- Lehrbeauftragter an den Hochschulen DHBW Villingen-Schwenningen und Lörrach für Demografie und Total Reward Strategy
- Mitglied des Fachbeirats der Fachzeitschrift Personalwirtschaft
- Themenbotschafter der Initiative Neue Qualität der Arbeit für Wissen & Kompetenz

Informationen zum ddn: <http://demographie-netzwerk.de>



BWP Herr Kast, der demografische Wandel führt dazu, dass die Belegschaften immer älter und weniger junge Fachkräfte ausgebildet werden. Welche Herausforderungen ergeben sich für das Beschäftigungssystem?

KAST Europa wird alt, die anderen Kontinente nicht. In Deutschland lebten im Jahr 2010 erstmals mehr Angehörige der Generation »älter als 65 Jahre« als in der Gruppe »jünger als 20 Jahre«. Die Generation der sogenannten »Silver Worker« ist anders als vorherige Generationen: Sie sind selbstbewusst, energiegeladener und in der Regel sehr gesund und fit. Dies ist die beste Voraussetzung für längere Arbeitsphasen über die bisherigen Altersgrenzen hinaus und eine große Chance für den Arbeitsmarkt, das Ausscheiden einer hohen Zahl von gut ausgebildeten Arbeitskräften etwas hinauszuzögern. Die Talente der Zukunft finden wir also auch unter unseren älteren Beschäftigten. Allerdings bereiten sich viele Unternehmen auf den demografischen Wandel und die damit verbundene Alterung der Belegschaft eher durch die Weiterbildung jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, wohingegen in die Ent-

wicklung von Laufbahnmodellen für ältere Beschäftigte eher selten investiert wird (vgl. Abb.).

Deshalb wird es für die Unternehmen zukünftig darauf ankommen, lebenslanges Lernen über alle Altersgruppen hinweg zu ermöglichen. Dies ist insbesondere wichtig, weil in der Wirtschaft – bei sinkendem Arbeitskräftepotenzial – gleichzeitig der Bedarf an Innovationen steigt. Die Antwort hierauf heißt Bildung. Deshalb muss die Lust am lebenslangen Lernen auf der Agenda des Personalmanagements ganz oben stehen. Neben den klassischen Weiterbildungsangeboten ist das selbstverantwortliche Lernen aller Beschäftigten zu unterstützen.

BWP Schon heute gibt es in einigen Regionen für bestimmte Berufe nicht genug passende Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber. Wie werden sich aus Ihrer Sicht die unternehmerischen Rekrutierungsstrategien verändern müssen?

KAST Bei der Rekrutierung der Auszubildenden brauchen wir einen Paradigmenwechsel. Jährlich verlassen je nach Region fünf bis acht Prozent der Jugendlichen die Haupt-