

Zur notwendigen „Kulturrevolution“ in der Jobwelt in Gesellschaften mit mehr Älteren



Zur Notwendigkeit einer Neudefinition von Alter: Die hochkarätige Expertenrunde im aktuellen Karrierenforum mit Karin Bauer. Foto: Andy Urban

„Berufsberatung als Glücksproduzent“

Wie reagieren Unternehmen auf den alternden Pool und den möglichen Mangel an Arbeitskräften? Sind sie auf die demografischen Entwicklungen vorbereitet?

lich werde im Jahr 2020 jeder vierte Österreicher über 60 Jahre alt sein – längerfristig sogar jeder dritte. Für die Erwerbstätigen bedeute dies,

derselben Augenhöhe begegnen könnten, so Wimmer. Alter gehe aber nicht allein von der Definition einzelner Unternehmen aus – es sei

eine Hand voll Absolventen – die Abgänger der Montanuniversität seien zu wenige. Von Weiterbildung über Sabbaticals bis hin zu speziellen Ge-

nach einfach nur praktische Erfahrungen zu sammeln“, so Vogl. Auffallend sei zudem der Mangel an Berufsberatung – in der Folge fehle auch der

Was steckt hinter dem Phänomen der begehrten Pension? Die Expertenrunde analysiert.

Heidi Aichinger

„Es ist doch in Anbetracht der demographischen Entwicklung völlig widersinnig, dass Menschen nach ihrem 60. oder 65. Lebensjahr einfach vom Arbeitsmarkt verschwinden“, sagt Bernd Marin.

„Was ist Alter – und wer definiert, was oder wer alt ist?“, empört sich der Leiter des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung und STANDARD-Kolumnist zum Auftakt des aktuellen Karrierenforums. Und dass Unternehmen ein seit Josef II. weitgehend unverändertes Pensionsalter auch noch fördern, sei einfach unverständlich.

Und das in einem Land, das Ostanatolien in Sachen Pensionierung als Schlusslicht locker den Rang ablaufe. „Eine Änderung der kulturellen Dimension von Alter ist notwendig. Es steht uns also eine Kulturrevolution bevor“, so Marin. Mit am Roundtable zum Arbeitstitel „Personalplanung 2020“: Othmar Hill, Hill International, Karin Brunnmayr-Grüneis, Personalleiterin von OMV Solutions, Raimund Wimmer,

Eigentümer Arcotels, Rudolf Vogl, Personalchef Raiffeisen International, und Wolfgang Elsäik vom Institut für Personalmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien.

Die Notwendigkeit, Lebens-

„**Eine Änderung der kulturellen Dimension von Alter ist unbedingt notwendig. Dies auch in den Organisationsstrukturen. Es steht uns eine Kulturrevolution bevor.**“

und Erwerbsphasen wieder auf eine Schiene zu bringen, sei immanent. Die Zeit, in der auch Top-Manager ihrem Golden Handshake entgegensehen, werde ein Ende finden. Auch jene Zeit, so Othmar Hill, die „Unternehmensbewohner mit freizeitorientierter Schonhaltung“ gewähren ließ.

Laut Statistik Austria näm-

dass ihre Zahl zwischen den Jahren 2020 und 2030 von 5,15 Millionen auf 4,88 Millionen sinken werde.

Trotz doch dramatischer Zuspitzung der Situation sei der Bereich der „Business-Demographie“ vielen Unternehmen nicht wirklich bewusst, sagt Marin. Erschwerend komme hinzu, schließt sich Wolfgang Elsäik an, dass die Organisationsdemographien sich zurzeit dergestalt präsentieren, als es viele 40- bis 50-jährige Mitarbeiter gebe – davor aufgrund langjähriger Aufnahmestopps nichts und danach auch nichts. Ändern werde sich durch das „permanente Zuschieben des schwarzen Peters“ und einen – so wie er es sieht – argumentativen Kuschkurs aber nichts, so Elsäik.

Im Tourismus, sagt Raimund Wimmer, Eigentümer der Arcotels, sei man mit dem genau gegenteiligen Problem konfrontiert. Es mag wohl am Image der Branche liegen, mutmaßt er, dass der Zugang älterer Arbeitnehmer so gering sei. In Berlin etwa seien über die Hälfte seiner Mitarbeiter Akademiker – als Folge der aktuell enorm hohen Arbeitslosenrate in Deutschland zwar, dennoch sei das kein Nachteil für ihn, der seinen Kunden nunmehr Mitarbeiter gegenüberstellt, die einander auf

beleuchten, sagt Bernd Marin. Zu den Berichten von Unternehmensseite, wonach Menschen ab 50 möglichst schnell in Pension wollten.

„**Bis zu 70 Prozent sehen ihre Arbeit nicht als Herausforderung. Ein klarer Fall von Fehlallokation: Menschen sind unglücklich, auch durch zu lange Phasen in derselben Firma.**“

Bei der OMV habe man, so Karin Brunnmayr-Grüneis, ein begehrtes Sozialplan-Modell, das Frauen mit 50 und Männer mit 55 die Pension ermöglicht. Zum Gegensteuern gebe es Zukunftsgespräche mit dem Ziel, die Mitarbeiter zu halten.

Wenn sie, Brunnmayr-Grüneis, an 2020 denke, werde es nämlich eng: Im Bereich der IT werde sich die Expertenknappheit potenzieren, und am Feld der Explorer kämpfe man bereits heute mit Unternehmen wie Shell um

Sozialplan-Modell laufe diesen Maßnahmen – vielleicht nicht mehr lange, aber dennoch – den Rang ab, so Brunnmayr-Grüneis.

Ein Phänomen, dass verbreitet und häufig auf Demoralisierungsfaktoren zurückzuführen sei, meint Bernd Marin. „Bis zu 70 Prozent aller Erwerbstätigen etwa sehen ihre Arbeit nicht als Herausforderung – sogar bis zu 40 Prozent der Führungskräfte“, sagt er. „Objektiv gesehen“, so Marin weiter, „sind wir was die Gesundheit im Alter betrifft auf der Überholspur, aber subjektiv wird das ganz anders bewertet.“

„Viele Menschen sind unglücklich“, sagt Othmar Hill: „ein Zeichen dafür, dass sie fehl-allokiert sind.“ Dies auch durch zu lange Phasen im selben Unternehmen. Das rühre wohl aber auch daher, sagt Rudolf Vogl, dass den Menschen in den Schulen nicht vermittelt werde, wo ihre Talente liegen. Auch ortet er besonders bei den Uni-Abgängern „unrealistische Erwartungshaltungen“, nicht zuletzt auch beim Gehalt. Mit der Konkurrenz aus dem Osten sieht er sie stark unter Druck kommen. „Die Menschen dort haben eine andere Grundhaltung. Sie studieren schnell, um da-

„**Vorn fehlt der junge Nachwuchs, und hinten gehen hohe Prozentsätze der Belegschaft in den kommenden Jahren in Pension. Das ist vielfach die Situation.**“

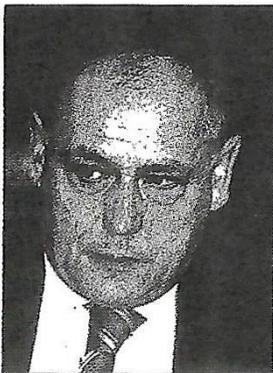
„Hunger“ nach Herausforderungen, auch nach Mobilität. Dabei sei Berufsberatung, so Hill, ein wahrer Glücksproduzent. Auch sei am Feld der psychohygienischen Versorgung viel nachzuholen.

Für die Umsetzung dieser Erkenntnisse, stimmen die Diskutanten mit Raimund Wimmer überein, werden erheblich mehr Anstrengungen vonnöten sein als die zurzeit aufgewendeten.

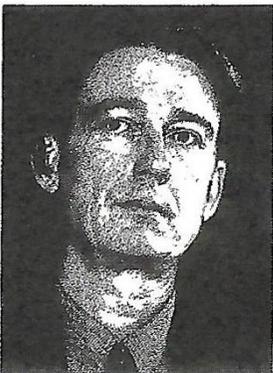
Wimmer richtet jetzt ein Kompetenzzentrum ein, das sich mit der Erforschung der makroökonomischen Konsequenzen aufgezeigter Entwicklungen vor allem in seiner Branche auseinander setzen soll. Unternehmen sollen daraus dann Handlungsanleitungen beziehen können.



Bernd Marin, Leiter Europ. Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung



Othmar Hill, Vorstandsvorsitzender Hill International



Wolfgang Elsäik, Institut für Personalmanagement, WU Wien



Karin Brunnmayr-Grüneis, Personalleiterin OMV Solutions



Raimund Wimmer, Eigentümer Arcotels



Rudolf Vogl, Personalleiter Raiffeisen International