



Herausforderung Demographie – Arbeitslebensphasensensibles Personalmanagement als Chance nutzen

Pressemitteilung des ISF München vom 26. April 2013

Die Belegschaften in deutschen Unternehmen werden älter – das ist eine Auswirkung des Megatrends „demographischer Wandel“. Ein Personalmanagement, das die Phasen des Arbeitslebens gezielt berücksichtigt, kann auf diese zentrale Zukunftsfrage innovative Antworten geben. Darüber diskutierten am 26. April 2013 in München rund 100 Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Verbänden und Wissenschaft bei einem Transferforum im Rahmen des groß angelegten, BMBF-geförderten Forschungs- und Gestaltungsprojekts „pinowa – Innovativ und gesund bleiben in jeder Erwerbsphase“.

In München stellten am 26. April 2013 Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Verbänden und Wissenschaft Konzepte, Praxisberichte und Forschungsergebnisse zum „Arbeitslebensphasensensiblen Personalmanagement“ vor. Beteiligt waren Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen Inteva Products, Pilkington Deutschland AG, SAP AG und T-Systems International GmbH, der Initiativen FIFF und IT 50plus und der Forschungsinstitute ISF München, IAQ Duisburg-Essen und Institut für Arbeit & Personal an der FOM Hochschule.

Die Herausforderung des demographischen Wandels wird von den Unternehmen mit innovativen Konzepten angegangen – das zeigten die Beiträge und Diskussionen in diesem Transferforum. Es wurde deutlich, dass diese Zukunftsfrage ein ganzheitliches und nachhaltiges Vorgehen erfordert. Es reicht nicht aus, sich auf bestimmte Altersgruppen zu konzentrieren – die Personalabteilungen müssen die ganze Erwerbsbiografie im Auge haben. Dann besteht die Chance, lebensphasensensible Rollen- und Karrierekonzepte zu entwerfen und zu implementieren, die sowohl den Unternehmen als auch den Beschäftigten neue Perspektiven bieten. Dies ist umso wichtiger, als die Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte derzeit in einem weit reichenden Wandel begriffen sind.

In der Keynote sprach Dr. Heidrun Kleefeld über die Herausforderungen der demographischen Entwicklung für die SAP AG. Danach wies Dr. Tobias Kämpf (ISF München) in einem Forschungsbeitrag über lebensphasensensible Rollen- und Karrierekonzepte darauf hin, dass auch in „jungen“ Branchen wie der IT-Industrie die Belegschaften älter werden. Auch und gerade dort sei es nicht selbstverständlich, dass die Beschäftigten innovativ und gesund bis

zur Rente arbeiten können. Es besteht, so Kämpf, die Gefahr, „dass die Unternehmen sich vom Leben ihrer Mitarbeiter entfernen“. Lebensphasensensible Personalpolitik könne helfen, dieser Gefahr zu begegnen.

Dr. Anja Gerlmaier und Dr. Erwin Latniak (IAQ Duisburg-Essen) erörterten die Chancen und Grenzen der lebensphasensensiblen Gestaltung in High-Performance-Jobs im Bereich Entwicklung. Christina Goesmann, Prof. Dr. Ulrike Hellert und Ute Peters (FOM Hochschule) befassten sich mit neuen Ansätzen zur Rekrutierung von Personal, die speziell in kleinen und mittleren Unternehmen auf Stärkung von „Diversity“ abzielen.

Ein „Worldcafé“ mit Posterpräsentation gab schließlich einen Überblick über konkrete Konzepte, Maßnahmen und Herausforderungen lebensphasensensibler Personalpolitik in der konkreten Praxis der beteiligten Unternehmen. Dabei kamen auch Interessenvertretungen und Verbände zu Wort.

Das Projekt pinowa wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds in der EU gefördert und vom Projektträger im DLR „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“ betreut. Informationen bietet die Projekt-Homepage www.pinowa.de.

Für Nachfragen wenden Sie sich bitte an Frank Seiß, Öffentlichkeitsarbeit am ISF München, Tel. +49 89 272921-78, presse@isf-muenchen.de