

DER STANDARD

13./14. November 2004

„Produktives Altern ist wichtig“

Personalrecruiting in harten wirtschaftlichen Zeiten, altersgerechte Arbeitswelt, Eingliederungshilfe für ältere Arbeitnehmer, waren nur einige Themen des AMS-Experten-Gesprächs auf der Personal Austria.

Judith Grohmann

„Unsere Gesellschaft wird immer älter. Laut den demografischen Prognosen wird die Gruppe der 40- bis 64-Jährigen in sechs Jahren mit mehr als 50 Prozent bereits die Mehrheit des Arbeitskräftepotenzials bilden“, stellte der Vorstandsvorsitzende des Arbeitsmarktservice Österreich, Herbert Böhm, gleich zu Beginn des „AMS Expert Talk“ mit KARRIERENSTANDARD-Chefin Johanna Zugmann fest. Für Böhm steht fest, dass der Wandel in der Altersstruktur ein Umdenken im Personalmanagement zur Folge haben muss. „Daher ist ‚produktives Altern‘ wichtig. Was ältere Arbeitnehmer auszeichnen sollte, ist praxisrelevantes Wissen.“

Für Thomas Klein, Personalleiter beim Halbleiterhersteller Infineon in Kärnten, ist die permanente Weiterbil-

dung ein „Must“. Aus diesem Grund führt er mehrmals im Jahr Gespräche mit allen Mitarbeitern: „42 Prozent unserer Forschungscrew sind älter als 40 Jahre – wir setzen uns daher jedes Jahr zum Ziel, ihnen so viele Zusatzqualifikationen und Kurse zu ermöglichen wie nur irgend möglich.“

Alois Deutschmann, Geschäftsführer der Movement Personal- und Unternehmensberatung, sieht in den Vorurteilen gegenüber älteren Mitarbeitern nichts Neues: „Schon vor 20 Jahren hat man gedacht, es sei vernünftiger, mehr jüngere Angestellte zu haben. Die Unternehmen haben verlernt, mit älteren Arbeitnehmern zu arbeiten.“ Er zitiert die Beispiele Schwedens und Finnlands. Während in Schweden bereits 68,8 Prozent der Unternehmen ältere Mitarbeiter beschäftigen und in Finnland 40 Projekte in die



AMS Expert Talk mit Gerhard Riedel (Süß & Sauer Food & Beverage), Thomas Klein (Infineon), Johanna Zugmann, (KARRIERENSTANDARD), Herbert Böhm (AMS) und Alois Deutschmann (Movement Personal- und Unternehmensberatung) (v. li.). Fotos: Regine Henrich

Richtung gehen, sind es in Österreich erst 30 Prozent der Firmen.

Der Personalverantwortliche der Süß & Sauer Food & Beverage Service GmbH, Gerhard Riedel, hat bereits drei über 50-jährige Mitarbeiter engagiert und einen Langzeitarbeitslosen: „Bei uns haben die Älteren eine Mentorenfunktion für die Jungen. Das ist unser Erfolgsmodell.“

Die Unsicherheit gestalten

Diskussion über sinnvolle Flexibilität auf der Personal Austria

„Die Situation am Arbeitsmarkt ist paradox: Trotz eines Überangebots an Jobsuchenden ist es schwer, für Spezialqualifikationen gute Mitarbeiter zu finden“, umreißt Gundi Wentner, geschäftsführende Partnerin von Wentner Havranek Deloitte & Touche, prägnant die Ausgangslage in der von Johanna Zugmann geleiteten Diskussion. „Das führt zu einem starken Wettbewerb um

die Besten. Mit lebenslangen Anstellungen rechnet niemand.“ Franz Neunteufel, Generaldirektor von Ärzte ohne Grenzen, streicht die hohe Motivation seiner Mitarbeiter heraus, die oft bis zu fünf Jahre bei seiner Organisation bleiben. Österreichs „mächtigster“ Personalchef, Franz Nigl, zurzeit in Doppelfunktion für die Telekom Austria und die ÖBB tätig, ist für die not-

wendige Personalreduktion unkündbarer Mitarbeiter verantwortlich. Bei der Telekom verließen über 5000 Menschen unter seiner Federführung das Unternehmen: „Kein Modell passt für jeden. Sozialverträglichkeit und Einvernehmlichkeit haben absolute Priorität.“ Martin Röhsner, Geschäftsführer von „die Berater“, beurteilt freie bzw. fixe Arbeitsverhältnisse nach der Mitarbeiterzufriedenheit mit der Möglichkeit der freien Vertragswahl. Elke Peller, HR-Managerin bei NextiraOne, versucht die Identifikation der Projektmitarbeiter mit dem Unternehmen zu fördern.

Christian Stüger, Organisationsleiter bei Hoerbig, warnt vor dem vorschnellen Schritt in die Ich-AG: „Ich-AG zu werden ist leicht, der Schritt zurück in eine große Organisation dagegen meist sehr schwer.“ (raf)



Podiumsdiskussion mit heimischen Personalisten bei der Personal Austria zum Thema „Die lebenslange fixe Anstellung ist ein Auslaufmodell“.