



Das Demografie-Netzwerk (von links): Bärbel Rasch-Overberg, Ulrich und Anja Thoben, Matthias Goer und Volker Derlicki.

Foto: Jörn Martens

Wer will mit 50 schon alt sein?

Personalberater Ulrich Thoben über das Demografie-Netzwerk

Von Wilfried Hinrichs

OSNABRÜCK. Immer mehr Firmen entdecken den wahren Wert ihrer älteren Mitarbeiter und bemühen sich, deren Leistungsfähigkeit zu erhalten. Das hat das zweijährige Projekt „Demografischer Wandel und die Folgen für die Personalentwicklung Osnabrücker Unternehmen“ des Vereins für Wirtschaftsförderung bewirkt. Das Projekt ist vorbei. Wir fragten Projektleiter und Personalberater Ulrich Thoben, wie es jetzt weitergeht.

Herr Thoben, wie alt sind Sie eigentlich?

Ich bin 54 Jahre alt. Ü 50 also. Das ist die Generation, mit der man sich anfangs beschäftigt, als es um Themen des demografischen Wandels ging. Dass das falsch war, hat man schnell gemerkt. Zum einen kam man schlecht an diese Gruppe heran. Wer lässt sich schon nachsagen, dass er alt ist oder als älter gilt? Zum anderen geht der demografische Wandel alle an. Ich sage nur: lebenslanges Lernen und Erhaltung der Gesundheit. Man kann nicht früh genug damit beginnen.

Wie lange wollen Sie arbeiten?

Ursprünglich hatte ich einmal vor, bis Ende 50 zu arbeiten und im Rahmen von Altersteilzeit, Vorruhestand oder Frühpensionierung in Rente zu gehen, so wie bisher die meisten Deutschen gedacht haben. Die Arbeit macht mir aber so viel Spaß, dass ich heute davon ausgehe, bis 65 oder sogar etwas länger zu arbeiten. Dafür muss ich allerdings etwas tun. Ich bilde mich regelmäßig weiter und arbeite an meiner körperlichen Fitness.

Ich gebe zu, es ist etwas spät, mit 54 Jahren damit anzufangen, aber zu spät ist es nie.

Sind Ihnen in dem zweijährigen Demografie-Projekt auch Unternehmen oder Personalchefs begegnet, die gesagt haben: Das interessiert mich nicht?

Nein. Anfangs haben wir zehn Firmen gesucht, die wir in das Projekt einbeziehen wollten. 20 Stunden auf meiner Liste. Der erste Personalleiter hatte zwar Interesse am Thema, jedoch keine Kapazitäten frei. Die nächsten zehn haben alle spontan zugesagt. Weitere Organisationen wie Bildungseinrichtungen und Gesundheitszentren und Unternehmen von außen kamen hinzu.

Die großen Firmen haben einen Verwaltungsapparat, der sich über die demografischen Auswirkungen Gedanken machen kann. Ist das Thema denn auch in den kleinen und mittelständischen Betrieben angekommen?

Richtig ist, dass das Thema demografischer Wandel eher ein Thema der Großunternehmen ist. Erfreulicherweise beschäftigen sich aber auch immer mehr kleine und mittelständische Unternehmen mit dessen Folgen. Wir haben allerdings den Eindruck, dass die Mittelständler noch zu stark im Tagesgeschäft engagiert sind, um sich intensiv mit den Konsequenzen des demografischen Wandels auseinanderzusetzen. Und da wollen wir mit unserer Kooperation „Demografie-Netz“ unterstützend ansetzen.

Was genau ist dieses Demografie-Netzwerk?

Es handelt sich um ehema-

NEUE OZ THEMA DER WOCHE



In jedem Alter volle Leistung

FREITAG

Krankenkasse denkt voraus

SAMSTAG

Was Hänschen nicht lernt, ...

MONTAG

Altern ist umkehrbar

DIENSTAG

Wie eine Firma reagiert

MITTWOCH

Passt die Altersstruktur?

DONNERSTAG

Netzwerk für die Zukunft

lige Projektbeteiligte, die sich zu einer Kooperation selbstständiger Partner zusammengeschlossen haben. Es sind die hellmann academy, der Bildungsträger der Hellmann Gruppe, das medic.os, die eurocon GmbH, eine Unternehmensberatung, und wir, die Ulrich Thoben GmbH als Personalberatung. Wir ha-

ben in unserem Netzwerk die wichtigsten demografie-relevanten Handlungsfelder unter einem Dach gebündelt.

Welche sind das?

Das sind die Themen Personalrekrutierung, Unternehmenskultur, Führung, Wissenstransfer, Qualifizierung, Gesundheitsmanagement. Wir verfügen über operative und strategische Erfahrung im Personalmanagement, wir beraten, schulen und wissen auch, wann und wofür man Fördergelder in Anspruch nehmen kann.

Beschreiben Sie bitte genau das Ziel des Netzwerkes.

Unser Ziel ist es, eine zentrale Anlaufstelle für demografie-relevante Themen hier in der Region zu werden. Wir beraten quasi aus einer Hand Unternehmen auf ihrem Weg zu einer demografie-fitten Organisation. Wir wollen in erster Linie die kleinen und mittelständischen Unternehmen ansprechen, die keine Kapazitäten für die Bearbeitung dieser Themen haben, oftmals fehlt auch einfach die Erfahrung oder die Kompetenz. Selbstverständlich bieten wir unsere Dienstleistungen aber auch allen anderen Unternehmen an. Es kommt auf den Bedarf eines Unternehmens an.

Noch einmal zurück zu dem zweijährigen Demografie-Projekt, das der Verein für Wirtschaftsförderung finanzierte. Worin liegt der größte Nutzen des Projektes?

Der größte Nutzen des Projektes liegt in der starken Sensibilisierung der beteiligten Unternehmen. Allen war vorher bewusst, dass das Thema immer wichtiger wird. Das Tagesgeschäft hat aber in vielen Firmen verhin-

dert, sich konkret damit zu befassen. Am Anfang hatten wir zwölf Projektteilnehmer, am Ende des Projektes fast 30. Das zeigt, dass die Sensibilisierung gelungen ist. Und das Interesse an dem Thema steigt weiter.

Es ist viel von älteren Mitarbeitern die Rede gewesen, von Gesundheitsmanagement und immerwährender Fortbildung. Aber wenn die Älteren länger im Betrieb bleiben, hemmen sie doch die Aufstiegsmöglichkeiten der Jüngeren. Wie kann der Nachwuchs an das Unternehmen gebunden werden?

Um die Entwicklung der jüngeren Nachwuchskräfte mache ich mir keine Sorgen, im Gegenteil. Der Bedarf an Fach- und Führungskräften wird trotz des ansteigenden Rentenalters eher noch zunehmen. Wichtig dabei ist, dass es gelingt, das Erfahrungswissen der Älteren zu erhalten und zu nutzen. Der Nachwuchs kann zum Beispiel im Rahmen von Mentoring-Programmen von den alten Hasen profitieren. Zudem ist die nachfolgende Generation nicht mehr so stark karriereorientiert, sondern möchte auch andere Werte wie Familie, das Leben als solches, eben Work-Life-Balance realisieren. Problematischer ist die Situation, wenn es um die Bindung der jungen Mitarbeiter geht. Gerade hier sind die Unternehmen gefragt, rechtzeitig etwas zu tun, zum Beispiel durch regelmäßige Mitarbeitergespräche. Die persönliche Wertschätzung ist dabei besonders wichtig. Dieser Aspekt wird nach meiner Erfahrung häufig vernachlässigt.

Internet

www.demographie-netz.de