



JACOBS UNIVERSITY BREMEN

Strategien im Umgang mit alternden Belegschaften

Im WDN - WISE Demografie Netzwerk an der Jacobs University entwickeln Wissenschaftler und Unternehmen gemeinsam Lösungen für demografiebedingte Personalprobleme

„IQ“ – das Kürzel ist eingängig. Es steht für „Intergenerationelle Qualifizierung“, für altersübergreifendes, gemeinsames Lernen, einem ausgezeichneten Personalentwicklungskonzept des Mercedes-Benz Werkes Bremen. „IQ“ eröffnet erfahrenen Mitarbeitern neue Berufsperspektiven, etwa indem sie sich zum Werkzeugmechaniker im Betriebsmittelbau qualifizieren – gemeinsam mit jungen Schulabgängern, die diesen Beruf erlernen. Erfahrung trifft auf frisches Wissen, beide Seiten profitieren.

Einer der Entwickler ist Sven Voelpel. Er gründete 2007 an der Jacobs University das WDN – WISE Demografie Netzwerk. „Je älter die Belegschaft, desto innovativer müssen Unternehmen werden, um damit zurechtzukommen“, sagt Sven Voelpel, Professor für Betriebswirtschaft an der Jacobs University. Die Daimler AG war neben der Deutschen Bahn AG, der Otto Group oder der Deutschen Bank eines der ersten Partnerunternehmen. Inzwischen sind auch Vorwerk, die Allianz oder Werder Bremen Teil des ständig wachsenden, weltweiten Netzwerkes, in dem der Begriff „WISE“ für Weisheit, Innovation, Strategie und Energie steht.

Führungskräfte und Personalentscheider der Mitgliedsunternehmen sowie Wissenschaftler tauschen sich in dem Netzwerk untereinander aus. Mit und für Unternehmen werden Forschungsprojekte durchgeführt und Strategien entwickelt. Dabei greifen die Wissenschaftler auf Erkenntnisse der Gehirnforschung, Psychologie, Betriebswirtschaft, Medizin oder Soziologie zurück. Am Ende des Prozesses stehen praktisch umsetzbare, wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen.

Der demografische Wandel stellt Großunternehmen zunehmend vor die vielfältigen Herausforderungen einer alternden, diverseren Belegschaft. Mit ihr verbunden sind oft abnehmende Fähigkeiten und Flexibilität der Arbeitskräfte, zunehmende Kosten durch sinkende Gesundheit der Angestellten, Verlust von Wissen sowie schließlich ein drohender Verlust von Märkten und Kunden.

Vom Management erfordert dies vorausschauende Anpassungsstrategien. Zu nennen sind etwa die Optimierung der Arbeitsplatzgestaltung, ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement mit Fitness- und Ernährungsangeboten, mehr Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung, Qualifizierungsmaßnahmen wie das „IQ“ oder die Organisation des Wissenstransfers von den älteren an die jüngeren Mitarbeiter.

Zwar handeln viele Unternehmen inzwischen, aber oft herrsche noch die Vorstellung vor, im Alter werde man weniger produktiv, weniger innovativ und kränker. Das aber sei falsch, so Professor Voelpel. „Es gibt Leistungsverschiebungen, die körperliche Arbeit wird anstrengender. Das aber wird kompensiert durch Erfahrungswissen und Gelassenheit.“ Wichtig sei, dass Führungskräfte ihren älteren Mitarbeitern auch zeigen, dass sie ihre Arbeit wertschätzen. Professor Voelpel: „Hat eine Führungskraft eine negative Einstellung, sinkt die Produktivität der älteren Mitarbeiter – und umgekehrt. Daher benötigen wir in erster Linie eine Einstellungsänderung.“

Weitere Informationen unter:

www.wdn-online.de

Über die Jacobs University:

Die Jacobs University ist eine private, unabhängige, englischsprachige Universität in Bremen. Hier studieren junge Menschen aus der ganzen Welt in Bachelor-, Master- und PhD-Programmen. Internationalität und Transdisziplinarität sind die besonderen Kennzeichen der Jacobs University:

Forschung und Lehre folgen nicht einem einzigen Lösungsweg, sie gehen Fragestellungen aus der Perspektive verschiedener Disziplinen an. Dieses Prinzip macht Jacobs Absolventen zu begehrten Nachwuchskräften, die erfolgreich internationale Karrierewege einschlagen.

Pressekontakt:

Kristina Logemann | Brand Management, Marketing & Communications

k.logemann@jacobs-university.de | Tel.: +49 421 200- 4454