

DEMOGRAFIE-FIT? Generationen-Management im Unternehmen

Sind die österreichischen Unternehmen schon fit für den demografischen Wandel?
Gibt es genug Erfahrungswerte zur Zusammenarbeit der Generationen im betrieblichen Alltag?
Diese Fragen behandelte das Charta-Netzwerktreffen am 4. März 2015, das gemeinsam mit der Österreichischen Jungarbeiterbewegung (ÖJAB) veranstaltet wurde.



Ausgangspunkt war der erfolgreiche Abschluss des ersten ÖJAB-Lehrgangs „DemografieFIT“, der von der Wirtschaftskammer Wien als Pilotdurchgang unterstützt wurde. Ausgewählte (Premium) Mitglieder der Charta der Vielfalt hatten Gelegenheit, den Lehrgang zu testen. Sie erhielten im Rahmen der Veranstaltung ihre Abschluss-Zertifikate.

In seinem Impulsreferat ging Univ.Prof. Dr. Wolfgang Mazal auf die derzeitige Situation am österreichischen Arbeitsmarkt ein und räumte dabei gleich mit einigen Vorurteilen und Mythen auf.

Trotz Fachkräftemangels würden ältere Personen immer noch frühzeitig „in die Pension gemobbt“, während junge Menschen durch einen möglichst langen (universitären) Ausbildungsweg vom Arbeitsmarkt ferngehalten würden.



Dabei sei auch eine gute Ausbildung kein Garant für einen Job, zeigte Mazal am Beispiel der hohen Jungakademiker-Arbeitslosigkeit in Spanien auf. Auch die Annahme, dass Ältere gehen müssten, um den Jungen Platz zu machen, stimme nicht. Schweden beweise das Gegenteil.

Wenn Unternehmen keine geeigneten Fachkräfte bekommen, liege das nur zum Teil an der Schule. Oft seien die Job Descriptions zu eng und zu fokussiert. Es müssten breitere Qualifizierungen zugelassen und Menschen mit verschiedenen Skills mehr geschätzt werden. Eine 40-Stunden-Mindestarbeitswoche oder gar eine pauschalierte Arbeitsentlohnung biete weder ein gesundheitsförderndes noch ein familienfreundliches Arbeitsklima. „Menschen, die wir frühzeitig ruinieren, müssen früher in Pension gehen!“ Job-begleitende Weiterbildung gehe auf Kosten der Partnerschaft, der Familie und des Privatlebens. Statt „Work-Life-Balance“ werde daher international immer häufiger der Begriff „Work-Family-Balance“ verwendet, wobei „Family“ für jede Art von Beziehung stehe, denn: „Der Mensch lebt nicht vom Brot der Arbeit allein!“.



Den anschließenden Podiumstark mit den Universitätsprofessoren Dr. Wolfgang Mazal und Dr. Franz Kolland sowie den Charta-Mitgliedern Mag. Manuela Vollmann (abz* austria) und Christian Rab (ÖJAB) moderierte Mathias Cimzar (ebenfalls Unterzeichner der Charta der Vielfalt).

Soziologe Franz Kolland sieht im Generationen-Management die Chance, ein günstigeres Arbeitsklima sowohl für jüngere als auch für ältere Arbeitskräfte zu schaffen. Dafür sei es aber notwendig, mehr über das Verhalten der einzelnen Generationen im Arbeitskontext zu erfahren. Die von ihm geleitete Umfrage unter den Mitgliedern der Charta der Vielfalt solle dazu einen Beitrag leisten.

Wenn Menschen verschiedener Generationen zusammenleben, führe dies zu einer anderen Art von Kommunikation und zu einem „kultivierteren Problemlösungsansatz“, fasst Christian Rab die Erfahrungen der ÖJAB mit generationen-gemischten WGs zusammen.

Günstig für das Arbeitsklima ist auch eine flexible Arbeitszeiteinteilung. Bei abz* austria gebe es 27 verschiedene Arbeitszeitmodelle, berichtet Manuela Vollmann. Arbeitszeit und -organisation seien Kriterien, um die besten Talente für den Betrieb zu bekommen.

30 bis 35 Stunden pro Wochen seien ein humanes Arbeitspensum. Wolfgang Mazal verweist auf Dänemark, wo die Kinderbetreuungsstätten um 17:00 Uhr schließen und es eine gute Work-Family-Balance gibt. Wenn Arbeit geteilt werde, entstehe eine nachhaltige Arbeitskultur.

Auch Franz Kolland ist der Meinung, dass Arbeit (genauso wie Bildung) im Lebenslauf neu verteilt werden müsste.

Manuela Vollmann hält die Elternteilzeit für ein gutes Modell, das auch auf die Altersteilzeit übertragen werden könnte. Dies sei auch die ursprüngliche Intention gewesen, wirft Wolfgang Mazal ein. Die geblockte Variante, die vom Gesetz her gar nicht vorgesehen war, sei ein Wunsch der Unternehmen gewesen. Um Arbeit flexibler zu machen, müssten die Unternehmen der Head Count-Politik abschwören.

„Man muss als Arbeitgeber möglichst flexibel sein und eine freie Gestaltung der Arbeitszeit zulassen“, formuliert Christian Rab seine Vision. Bei der ÖJAB versuche man, die aus dem Lehrgang DemografieFIT gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen.

Um auch andere Unternehmen bei der Ausbildung von „Demografie-Fachkräften“ zu unterstützen, bietet die ÖJAB den Lehrgang „DemografieFIT“ im Herbst 2015 wieder an (nähere Informationen unter www.oejab.at/demografiefit)



Durch die Veranstaltung führte Ingrid Wendl. BM Rudolf Hundstorfer kam persönlich vorbei, um seine Grußworte an die anwesenden Personen zu richten. Unter anderem plädierte er dafür, der Lehre den gleichen Stellenwert wie der AHS-Oberstufe zu geben.