



Sibylle Stippler auf zeitwert-blog.de „Bei uns geht zu viel Wissen in Rente

Sibylle Stippler auf zeitwert-blog.de „Bei uns geht zu viel Wissen in Rente“ - Der Blog Zeitwert sprach mit IW-Personalökonomin Sibylle Stippler. Sie geht der Frage nach, wie sich die Beschäftigung unter dem Eindruck der Globalisierung, des technischen Fortschritts und des institutionellen Rahmens auf dem Arbeitsmarkt entwickelt - und hat für die Unternehmen jede Menge praktischer Tipps parat. Wie ist das IW Köln aufgestellt, um schnell auf gesellschafts- und wirtschaftspolitische Strömungen und Prozesse reagieren zu können? In anwendungsorientierten Projekten suchen wir immer wieder den direkten Kontakt zu Unternehmen. Wir sprechen mit Personalleitern und Geschäftsführern, um herauszufinden, wo der Schuh drückt. Dies ergänzt die grundständige Forschung, in der rund 150 Referenten in elf Kompetenzfeldern eigene Befragungen, aber auch Daten - zum Beispiel aus dem Mikrozensus oder von der Bundesagentur für Arbeit - auswerten und publizieren. Können Sie auch ganz konkret einem vom Fachkräftemangel betroffenen Mittelständler helfen? Ein wichtiger Schritt ist getan, wenn ein Geschäftsführer erkennt: Hier kommt eine Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt auf uns zu, auf die sind wir nicht vorbereitet. Bei uns geht zu viel Wissen in Rente, zu wenig gut ausgebildete Fachkräfte rücken nach. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, die Unternehmen dafür zu sensibilisieren - zum Beispiel mit einem besonderen Fragebogen im Internet, bei dem ein Unternehmen in wenigen Schritten sehen kann: aha, auf diesem Stand ist meine Personalarbeit, und so sieht die Situation in vergleichbaren Betrieben aus. Dieses „Benchmarking-Tool“ ist vollkommen anonym und soll noch im Juni starten. Welche Arbeitsinstrumente bieten Sie den Unternehmen noch an? Das Benchmarking-Tool ist ein wichtiger Baustein. Darüber hinaus haben wir im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums den „Personalkompass“ entwickelt, der sich gezielt an kleine und mittlere Unternehmen richtet. Er erläutert die wichtigsten Handlungsfelder und Maßnahmen einer demografiefesten Personalarbeit, praxiserprobt und wissenschaftlich fundiert. Die Unternehmen sagen uns, dass er in der täglichen Arbeit eine wertvolle Hilfe ist. Er kann kostenlos auf der Webseite des IW Köln heruntergeladen werden. Auch das Kompetenzzentrum Fachkräftemangel, an dem wir beteiligt sind, bietet einen Internetauftritt mit gut recherchierten Leitfäden - zum Beispiel zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Muss man bei Ihnen Mitglied werden, um Beratung in Anspruch nehmen zu können? Nein. Wir arbeiten oft im Auftrag Dritter, zum Beispiel der Bundes- und Länderministerien. In der Regel sind die Ergebnisse dieser Arbeit öffentlich zugänglich. Und wer eine Frage hat, greife einfach zum Telefon. Wir helfen dann gerne weiter, wo wir können. Ist Ihr breites Informationsangebot überhaupt hinreichend bekannt? Wir sind unterwegs und halten Vorträge zum Beispiel bei Veranstaltungen der Industrie- und Handelskammern oder Wirtschaftsförderungsgesellschaften - also nicht nur bei wissenschaftlichen Kongressen. Dadurch kommen viele interessante Kontakte zustande. Ich denke, dass manche Unternehmen auch zufällig auf uns stoßen, wenn sie eine Broschüre bis zum Impressum blättern und feststellen, dass das Institut der deutschen Wirtschaft Köln beteiligt war. Über inhaltliche Anknüpfungspunkte ist es oft am leichtesten, einen Zugang zu finden. Hat Ihrer Meinung nach bei den Unternehmen bereits ein Umdenken eingesetzt, oder wird die aktuelle demografische Entwicklung im Tagesgeschäft weitgehend ignoriert? Einige Unternehmen bereiten sich bereits auf den demografischen Wandel vor. Da die Veränderungen jedoch noch nicht in allen Branchen und Regionen gleich deutlich spürbar sind, tun sich viele Betriebe mit einer strategischen, langfristigen Personalplanung schwer. Für diese Unternehmen kann es ganz schnell eng werden, wenn in den nächsten Jahren ganze Gruppen von Fachkräften gleichzeitig in den Ruhestand gehen. Wer bis dahin nicht dafür sorgt, dass deren wertvolles Wissen dem Betrieb nicht gänzlich verloren geht, wird im Wettbewerb schnell das Nachsehen haben. Immerhin können wir beobachten, dass die Unternehmen sich inzwischen intensiv um ihre Attraktivität als Arbeitgeber bemühen, um potenzielle Bewerber für sich zu gewinnen und aktuelle Mitarbeiter zu binden. Welche Lösungsansätze verfolgt das IW Köln primär, um eine nachhaltige Demografiepolitik in Deutschland zu etablieren? Erstens mehr Köpfe, das heißt nachhaltige Steigerung der Geburtenrate und Erleichterung der Zuwanderung von Fachkräften. Zweitens mehr Zeit, das heißt eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Und drittens höhere Produktivität, das heißt Investitionen in Bildung und lebenslanges Lernen. Zudem bieten die gesellschaftlichen Veränderungen durch den demografischen Wandel - die Bevölkerung wird weniger, älter und bunter - Möglichkeiten für die systematische Weiterentwicklung der Personalpolitik. Wenn Unternehmen die wachsende Individualisierung der Lebensentwürfe strategisch auffangen, werden sie auch in Zeiten des Fachkräftemangels die gewünschten Beschäftigten gewinnen und an sich binden. Viele Ihrer Szenarien zeigen, dass die Anzahl der Fachkräfte bis 2030 sinken wird, wenn keine geeigneten Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Was kann kurzfristig getan werden? Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die es zum Beispiel Müttern ermöglicht, nach der Familienphase schnell wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren - und, wenn sie möchten, auch mit mehr als einer 20-Stunden-Stelle. Die bessere Vereinbarkeit würde auch dazu führen, dass pflegende Angehörige nicht überlastet werden, sondern nach einer Pflegephase motiviert und leistungsfähig in den Job zurückkehren. Auch eine verlässliche Information über ausländische Berufsqualifikationen sowie deren raschere Anerkennung sind Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel kurzfristig zu begegnen. Was halten Sie von altersgemischten Teams, um das Knowhow innerhalb der Arbeitsbereiche zu sichern? Altersgemischte Teams haben sich in der Praxis bewährt. Junge und alte Kollegen bringen ihre individuellen Stärken ein und geben ihr Wissen weiter. Studien zufolge hebt diese Arbeitsform gleichzeitig die Produktivität von Jüngeren und von Älteren an. Altersgemischte Teams sind ein wichtiger Baustein einer demografiefesten Personalpolitik. Erstaunlich ist, dass dies noch nicht viel mehr Unternehmen für sich nutzen: Eine repräsentative Befragung aus unserem Hause, die voraussichtlich im Juni veröffentlicht wird, zeigt den Zusammenhang zwischen einer strategischen, demografiefesten Personalarbeit und dem Unternehmenserfolg. Ist die von der Koalition beschlossene Rente mit 63 angesichts des dramatischen demografischen Wandels und des herrschenden Fachkräftemangels in Deutschland wirtschaftlicher Irrsinn? Das abschlagfreie Ruhegeld mit 63 kommt die Gesellschaft insgesamt teuer zu stehen. Die drohende Frühverrentungswelle reißt bei der Einkommenssteuer und den Sozialbeiträgen große Löcher. Und die Fachkräftelücke wird damit ohnehin vergrößert. Bezahlen müssen dies zum weitaus größten Anteil die Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber. Darüber hinaus ist die Rente mit 63 ein völlig falsches Signal - vielmehr sollten die Arbeitnehmer motiviert werden, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten solange sie möchten und können im Beruf einzusetzen. Zum Interview auf zeitwert-blog.de Ansprechpartner Sibylle Stippler Telefon: 0221 4981-865 

Pressekontakt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. IW Köln

50459 Köln

Firmenkontakt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. IW Köln

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln ist das führende private Wirtschaftsforschungsinstitut in Deutschland. Wir vertreten eine klare marktwirtschaftliche Position. Es ist unser Auftrag, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Prozesse in Politik und Öffentlichkeit zu festigen und zu verbessern. Wir analysieren Fakten, zeigen Trends, ergründen Zusammenhänge ? über die wir die Öffentlichkeit auf vielfältige Weise informieren. Wir forschen nicht im Elfenbeinturm: Unsere Erkenntnisse sollen Diskussionen anstoßen. Unsere Ergebnisse helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Als Anwalt marktwirtschaftlicher Prinzipien entwerfen wir für die deutsche Volkswirtschaft und die Wirtschaftspolitik die bestmöglichen Strategien und fordern und fördern deren Umsetzung.