

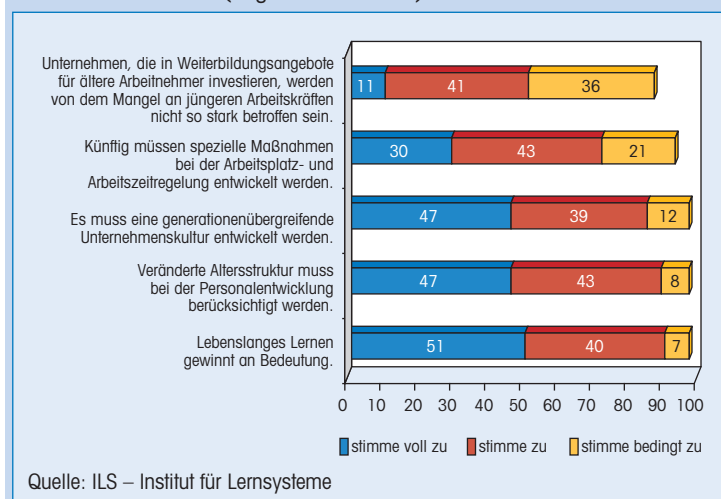
Mitarbeiter

Generationenübergreifende Unternehmenskultur als Herausforderung

Der Fachkräftemangel ist in vielen deutschen Unternehmen bereits Realität. Zu diesem Ergebnis kommt eine TNS-InfraTest-Studie im Auftrag der Studiengemeinschaft Darmstadt unter 302 Personalverantwortlichen. 55 Prozent von ihnen sind

entwicklung künftig stärker zu berücksichtigen, sind sich die Befragten in einer Forsa-Studie im Auftrag der Europäischen Fernhochschule Hamburg und des ILS Instituts für Lernsysteme einig. Es muss also eine generationenübergreifende Unter-

Konsequenzen des demografischen Wandels aus Sicht von Personalchefs (Angaben in Prozent)



bereits vom Fachkräftemangel betroffen. Bei den großen Unternehmen steigt der Anteil sogar auf 73 Prozent.

Wichtigste Maßnahme gegen drohende Personalengpässe ist für 77 Prozent der Personalverantwortlichen dabei die Weiterbildung, gefolgt von der Steigerung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen (73 Prozent), der Weiterbildung von Mitarbeitern über 45 Jahre (60 Prozent) und von Frauen in Elternzeit.

Auch durch die längere Lebensarbeitszeit gewinnt das lebenslange Lernen an Bedeutung. Die veränderte Altersstruktur der Mitarbeiter gilt es auch bei der Personal-

entwicklung künftig stärker zu berücksichtigen, sind sich die Befragten in einer Forsa-Studie im Auftrag der Europäischen Fernhochschule Hamburg und des ILS Instituts für Lernsysteme einig. Es muss also eine generationenübergreifende Unternehmenskultur entwickelt werden. 37 Prozent stimmen der Aussage voll und ganz zu, es sei besser, die eigenen Mitarbeiter durch Weiterbildung zu entwickeln als teure Fachkräfte von außen anzuwerben. Und rund die Hälfte ist der Ansicht, dass sich der Mangel an jüngeren Arbeitskräften durch

Weiterbildungsangebote für Ältere zumindest abmildern lässt. 33 Prozent der Unternehmen planen denn auch für 2011 einen Ausbau des Weiterbildungsetats, 40 Prozent wollen ihn zumindest konstant halten.

Um insbesondere Frauen an das Unternehmen zu binden, geht es daneben um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei steht das Thema Vertrauensarbeitszeit ganz oben. Der Studie „Top Arbeitgeber Deutschland 2010“ der CRF Deutschland GmbH zufolge ist aber auch Teilzeit in Führungspositionen kein Tabu. Sie wird in 41 Prozent der Unternehmen auch von Führungskräften genutzt, ebenso wie Sabbaticals (28 Prozent).

Red.