



Gastkommentar Unternehmen müssen handeln

Die demografische Bombe tickt ...

Stimmt das wirklich, dass unsere Lebenserwartung alle 24 Stunden um 6 (Stunden!) wächst? Ja, es stimmt, das ergeben alle Erhebungen eindeutig. Das ist keine Garantie für den Einzelnen, aber statistisch trifft es uns Österreicher im Schnitt alle. Tut sich deshalb etwas? Haben Sie als Leser das schon einmal bedacht und überlegt, was das für Ihr Unternehmen bedeutet? Denn gleichzeitig wissen wir, dass die Bevölkerungspyramide schon lange kein Tannenbaum mehr ist, sondern eher einer Pinie gleicht, weil immer weniger Junge nachkommen. Wer nicht schon vor 20 Jahren geboren ist, kann heute nicht in den Arbeitsprozess eintreten.

Aber unser Bild vom Alter ist falsch, es ist immer noch dasselbe, das unsere Groß- und Urgroßeltern hatten, das der „fragwürdigen Drittelung des Lebens“, wie unlängst die *NZZ* schrieb. Jugend ist Ausbildungszeit, Erwachsenenalter ist Beruf und Alter ist Ruhestand. Basta. Aber die stark wachsende Lebenserwartung hat dieses Bild radikal verändert, denn heute kommt nach dem Übertritt in die Pension eine neue Lebensphase, die noch keinen Titel hat und schiebt sich vor die letzte, die durch Pflegebedürftigkeit und Krankheit gekennzeichnet ist. Diese dritte Lebensphase ist geprägt von Fitness, großer Erfahrung und Leistungsfähigkeit. Gleichzeitig aber mit einem zunehmend lauter werdenden Schrei nach Herausforderung, nach Gebrauchtwerten, nach sinnvollen Aktivitäten (weit über Hobbies, Enkelkinder, Bibliothek, etc. hinaus).

Neuer Ansatz: „Senior Retention“

Obwohl Unternehmen heute fast durchwegs vom Fachkräftemangel sprechen, obwohl die Migration diese nicht abdecken konnte und Jüngere in viel zu geringer Zahl nachkommen: Unternehmen verschlafen die Chance, Ältere nicht mehr so leichtfertig in Pension gehen zu lassen. Der einzig vernünftige Schritt, um dem Fachkräftemangel richtig zu begegnen, wäre es, die guten und wertvollen Älteren lang und länger zu halten. „Senior Retention“ nennt man das, also Behaltema-

management Älterer. Was muss ein Unternehmen tun, damit die Mitarbeiter nicht alle Schlupflöcher in die leider noch immer üppigen Frühpensionsverführungen nützen, sondern erkennen, dass keine Arbeit, keine Herausforderung mehr zu haben nicht der Himmel ist, sondern sehr oft fast das Gegenteil. Aber wer einmal über die gravierendste Zäsur im Leben eines Menschen, die Pensionierung, gegangen ist, kann nur mehr schwer zurückkehren. Einerseits sind die Fäden abgeschnitten, andererseits ist anfangs und für kurze Zeit der „verlängerte Urlaub“ sehr angenehm. Und die Chancen für die Person und für das Unternehmen sind weg.

Die demografische Bombe tickt. Unternehmen, die das Ticken bereits hören, stellen sich auf diese Entwicklung ein. Sie bieten Arbeitsplätze, an denen zu arbeiten Freude macht und sie laden ihre Mitarbeiter – vor allem die Leistungsträger – ein, länger zu bleiben und auch nach einem Übertritt in die Pension Leistungen für das Unternehmen zu erbringen. Aber nicht mehr dasselbe wie früher (dafür gibt es dann ja Nachfolger), sondern aus ihrer Kenntnis des Unternehmens heraus Aufgaben, die dem Unternehmen fehlen, aber großen Nutzen stiften können.

„Unternehmen, die das Ticken bereits hören, stellen sich auf diese Entwicklung ein. Sie bieten Arbeitsplätze, an denen zu arbeiten Freude macht (...).“

LEOPOLD STIEGER
SENIORS4SUCCESS.AT



Leopold Stieger, Gründer und Sprecher der Plattform www.seniors4success.at

Die abgedruckten Gastkommentare geben ausschließlich die Meinung des Verfassers wieder. Wir behalten uns das Recht auf Kürzung vor.