

18. April 2007, Neue Zürcher Zeitung

Mehr Aufmerksamkeit für ältere Arbeitskräfte

Schweizer Firmen mit Lücken in der Personalpolitik

Unter sieben europäischen Ländern rangieren Schweizer Unternehmen in Bezug auf ihre Anstrengungen zur Förderung älterer Mitarbeiter an zweitletzter Stelle. Der vom Adecco-Institut erstmals erhobene Index zur „demografischen Fitness“ zeigt Handlungsbedarf an.

Nz. Sind europäische Unternehmen in genügendem Mass auf unausweichliche demografische Entwicklungen vorbereitet, oder verpassen sie in ihrer Personalpolitik Chancen? Mit dieser Frage hat sich das Adecco-Institut in einer repräsentativen Studie mit jeweils 500 Umfragen in acht europäischen Ländern (Belgien, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Italien, Niederlande, Schweiz und Spanien) befasst. Der Vorsitzende des Adecco-Instituts, Wolfgang Clement, früherer deutscher Minister für Wirtschaft und Arbeit, appellierte an einer Pressekonferenz in Zürich an die Unternehmen in Europa, sich rechtzeitig auf die demografischen Realitäten einzurichten. In Deutschland sei der Mangel an Ingenieuren schon eine Tatsache, weil es nicht hinreichend qualifizierte Jugendliche gebe. Erhebliche Potenziale steckten vor allem in den produktiven Senioren, die leider zu oft und zu früh in Pension geschickt würden. Zugleich warnte der frühere SPD-Spitzenpolitiker davor, das Heil in mehr Regulierung auf dem Arbeitsmarkt zu suchen.

Gesund, vif und lernfreudig

Mit dem „demografischen Fitness-Index“ (DFX) wird anhand der fünf Faktoren Karriere-Management, lebenslanges Lernen, Gesundheits- und Wissens-Management sowie generationenübergreifende Einsätze der Arbeitskräfte („age diversity management“) gemessen, wie gut sich Unternehmen mit ihrer Personalpolitik positioniert haben. Die aufwendige Umfrage soll laut dem Direktor des von London aus geführten Adecco-Instituts, Peter Siderman, mit einer Kadenz von jeweils vielleicht anderthalb Jahren durchgeführt werden, so dass dereinst aussagekräftige Vergleiche möglich sein sollten. Die Gewichtung der Daten wurde bei der Erhebung des DFX in dem Sinn berücksichtigt, dass spezifische nationale Wirtschaftsstrukturen – Beispiel: KMU-Land Schweiz contra Niederlande mit hoher Dichte von Grosskonzernen – keine Auswirkungen auf die Gesamtergebnisse für dieses Land im europäischen Vergleich haben.

Bei einer theoretischen Indexzahl zwischen 100 und maximal 400 Punkten lagen die Briten (189 Punkte) an der Spitze; Frankreich (172 Punkte) bildete das Schlusslicht, und zwar nur knapp hinter der Schweiz (174 Indexpunkte). Clement sagte, ihn habe die sehr geringe Streuung der Resultate überrascht und er könne nur empfehlen, die hergeleiteten Werte nicht zu eng zu interpretieren. Auf jeden Fall müssten sich die Europäer in den kommenden Jahren in der Personalpolitik verbessern, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Als dominante Einflussfaktoren für die Innovationskraft, die in den DFX einfließen, werden gemäss Adecco das Wissens-Management, das lebenslange Lernen und das Gesundheits-Management gesehen.

Langfristige Planung vonnöten

Zusatzinformationen lassen sich aus den Subindizes des DFX herausfiltern, wobei die Schweiz (75% KMU-Betriebe und 25% Konzerne) unterschiedlich abschneidet. Zu den Ländern mit den besten Ergebnissen gehört die Schweiz, wenn es um lebenslanges Lernen geht. Arbeitsplatzbezogene Schulungen oder auch die Profil-Planung fachlicher oder sozialer

Fähigkeiten werden hierzulande sehr oft praktiziert. Die schlechtesten Noten erhält die Schweiz dagegen im Gesundheits-Management – was teilweise auch ein unterschiedliches Verständnis der Rolle von Arbeitgeber und Arbeitnehmer spiegeln dürfte. Sind anderswo medizinische Kontrolluntersuchungen in betriebliche Abläufe fest eingebaut, ist es in der Schweiz zumeist Privatsache eines Arbeitnehmers, seinen Hausarzt aufzusuchen. Gesundheits- und Ernährungsberatung oder auch firmeneigene Sportanlagen werden von Adecco explizit erwähnt: wenn Unternehmen diese Instrumente zur Hand haben, holen sie mehr DFX-Punkte; ob damit zum Gesundheitszustand der Belegschaft etwas Gütiges ausgesagt ist, ist eine andere Frage.

Plakativ formuliert, schneiden die Schweizer Unternehmen gut ab, wenn Eigeninitiative im Zentrum steht, wogegen anscheinend nicht viel Aufwand zur Förderung von Karriere und Wissen betrieben wird. Unter dem europäischen Durchschnitt liegt die Schweiz denn auch beim Wissensmanagement, das anhand von einem Dutzend genau bezeichneter Instrumente (u.a. interne Online-Foren, Schaffung eigener Denkfabriken, Aufbau altersgemischter Teams) gemessen worden ist. Die Autoren der Adecco-Studie werten es als ersten Erfolg, wenn Unternehmen anerkennen, dass die demografischen Entwicklungen zu einer langfristigen Personalplanung zwingen. Wer rechtzeitig investiert, verliere weniger firmenkritisches Wissen und laufe nicht Gefahr, am Arbeitsmarkt als unattraktiv zu gelten.

