



1. Dialog „Strukturwandel“ in Oberfranken

Auswirkungen des demographischen Wandels auf den
oberfränkischen Arbeitsmarkt

Statements zum Dienstleistungsbereich



Prof. Dr. Erich Barthel
Frankfurt School of Finance & Management
Selb, 18. März 2010

- **These 1**
 - Leistungsfähigkeit ist weniger altersabhängig als allgemein angenommen
 - **These 2**
 - Lernen im Alter fördert die Leistungsfähigkeit
 - **These 3**
 - Frühzeitiges Umdenken schafft Wettbewerbsvorteile
 - **These 4**
 - Der demographische Wandel ist durch Kulturwandel beherrschbar
-

- **These 1**
 - **Leistungsfähigkeit ist weniger altersabhängig als allgemein angenommen**
 - These 2
 - Lernen im Alter fördert die Leistungsfähigkeit
 - These 3
 - Frühzeitiges Umdenken schafft Wettbewerbsvorteile
 - These 4
 - Der demographische Wandel ist durch Kulturwandel beherrschbar
-

Wir haben verschiedene Alter



Frankfurt School of
Finance & Management
Bankakademie | HfB

Kalendarisches Alter

Biologisches Alter

Soziales Alter

Lebenserfahrung

Körperliche Leistungsfähigkeit

Geistige Leistungsfähigkeit

Selbstwertgefühl und Lebensfreude

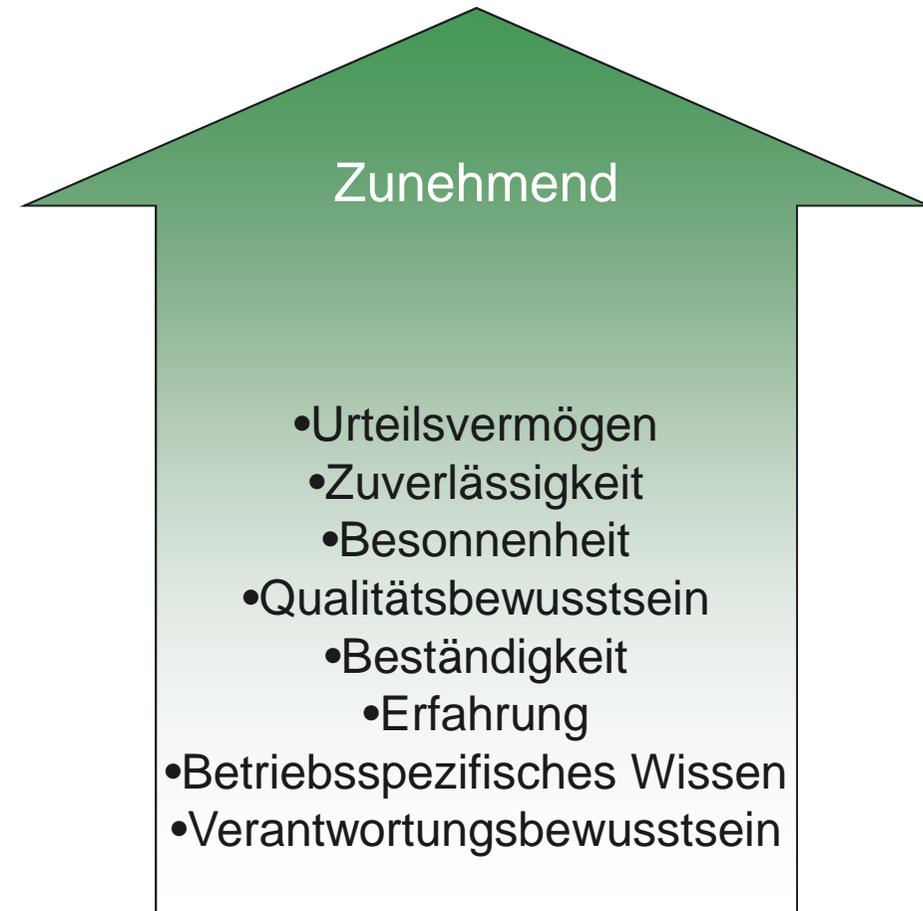
- Das Bild vom Alter ist kulturell geprägt
 - Altersnormen in der Gesellschaft
- Leistungserwartungen sind kulturell geprägt
 - Leistungssport und Jugend
 - Alter und Ruhestand:
 - Platz für die Jungen machen
 - Verdienter Ruhestand
- Keine signifikanten Leistungsunterschiede in der Arbeitsleistung zwischen Altersgruppen



- Laufzeitanalysen von rund 160 000 Marathonteilnehmern im Alter von 20-80 Jahren
 - Alterseinfluss bei trainierten Älteren ist gering.
 - Statistisch nachweisbare Leistungsreduktionen treten erst nach dem 50. Lebensjahr auf und sind vergleichsweise gering
- Mehr als 25 Prozent der 60- 70-jährigen Läufer absolvieren den Marathonlauf schneller als die Hälfte der 20- bis 50-Jährigen.
 - Kraft und Ausdauer sind durch ein regelmäßiges und systematisches Training bis ins höchste Lebensalter trainierbar.



These 1b: Geistige Leistungsfähigkeit ist weniger altersabhängig als allgemein angenommen





- Körperliche Leistungsfähigkeit wird stark beeinflusst durch
 - Belastung an der Belastungsgrenze
 - Einseitige Belastung
 - Einstellung der Mitarbeiter zu eigenem Körper

 - Geistige Leistungsfähigkeit wird beeinflusst
 - Nachlässigkeit im Lernen (Lernentwöhnung)
 - „Lernangst > Überlebensangst“
 - Lernmotivation
 - Gewöhnung an bestehende Muster
-

- These 1
 - Leistungsfähigkeit ist weniger altersabhängig als allgemein angenommen
 - **These 2**
 - **Lernen im Alter fördert die Leistungsfähigkeit**
 - These 3
 - Frühzeitiges Umdenken schafft Wettbewerbsvorteile
 - These 4
 - Der demographische Wandel ist durch Kulturwandel beherrschbar
-

Leistungsfähigkeit wird beeinflusst durch

- Selbstbewusstsein und Selbstbild
- Private Lebensführung
- Sozialisation und Bildung
- Erwerbsbiographie
- Leistungsanforderungen des Arbeitsplatzes
- Lernanregungen durch die Arbeit





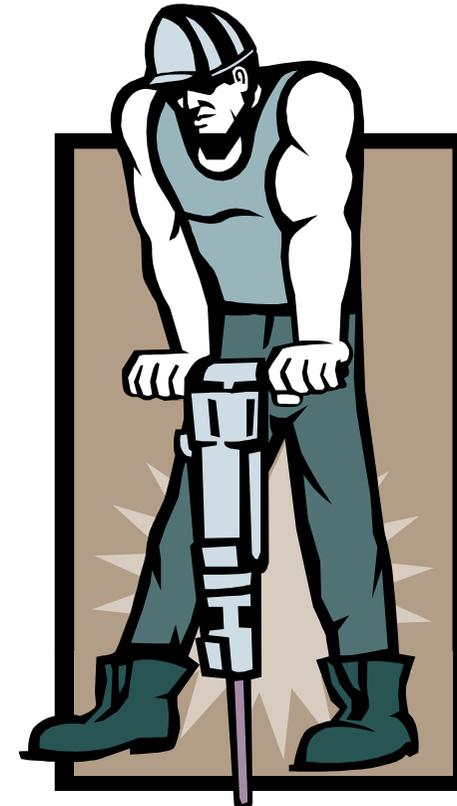
Folgen für das Management

- Änderungen frühzeitig in Erwerbsbiographie einbauen
- Leistungsanforderungen des Arbeitsplatzes hoch halten
- Lernanregungen durch die Arbeit direkt oder indirekt bieten

- These 1
 - Leistungsfähigkeit ist weniger altersabhängig als allgemein angenommen
 - These 2
 - Lernen im Alter fördert die Gesundheit
 - **These 3**
 - **Frühzeitiges Umdenken schafft Wettbewerbsvorteile**
 - These 4
 - Der demographische Wandel ist durch Kulturwandel beherrschbar
-

These 3: Frühzeitiges Umdenken schafft Wettbewerbsvorteile

- Noch passiert in den Unternehmen eher wenig
 - Definition der (künftigen) Anforderungen
 - Strukturierte Mitarbeitergespräche
 - Leistungsbeurteilung
 - Regelmäßige Entwicklungsgespräche
 - Systematischer Erfahrungsaustausch
 - Mentoring
 - Selbstorganisiertes Lernen



- Chancen für Unternehmen schaffen
 - Lebenslanges Lernen fördern durch
 - Regelmäßige Entwicklungsgespräche
 - Systematischen Erfahrungsaustausch
 - Erfahrung nutzen für Mentoring
 - Lernmotivation durch Gestaltung des Arbeitsplatzes fördern



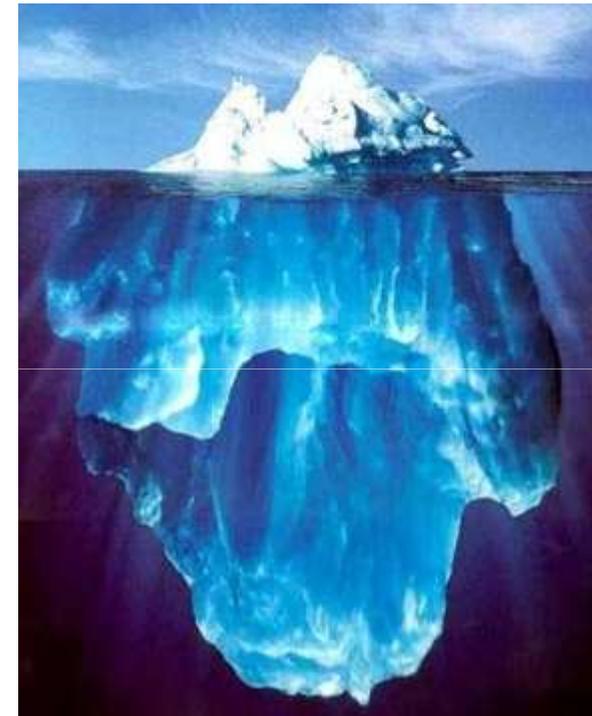


- These 1
 - Leistungsfähigkeit ist weniger altersabhängig als allgemein angenommen
 - These 2
 - Lernen im Alter fördert die Gesundheit
 - These 3
 - Frühzeitiges Umdenken schafft Wettbewerbsvorteile
 - **These 4**
 - **Der demographische Wandel ist durch Kulturwandel beherrschbar**
-

These 4: Der demographische Wandel ist durch Kulturwandel beherrschbar



- Altern ist ein kulturelles Phänomen
 - Das Defizitmodell ist eine (oft unausgesprochene) Grundannahme
- Neue Grundannahmen entstehen durch
 - Symbolisches Handeln
 - Visionen
 - Regeln
 - Neue Gewohnheiten
 -



- Sinnstiftende Arbeit statt sinnlose Ruhe
 - Weiterbildung älterer Mitarbeiter
 - Präventives betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Wissensmanagement
 - Der Einsatz von altersgemischter Arbeitsgruppen
 - Strategische Personalhonorierung



Balzereit, Jasmin (2010): Kompetenzmanagement als Herausforderung der Entwicklung der Human Ressourcen – unter besonderer Berücksichtigung der Mitarbeiter in der zweiten Berufslebenshälfte. Hamburg: Dr. Kovac

Becker, Manfred (2008): Optimistisch altern! Theoretische Grundlagen und empirische Befunde demographiefester Personalarbeit für altersgemischte Belegschaften. München: Hampp

Buck, Hartmut; Kistler, Ernst; Mendius, Hans (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit.

Prof. Dr. Erich Barthel
Unternehmenskultur und Personalführung
Frankfurt School of Finance & Management gGmbH
Sonnemannstraße 9-11
60314 Frankfurt am Main
Deutschland

Tel: +49 (0) 69 154008 – 207
Fax: +49 (0) 69 154008 – 4207
Mobil: +49(0) 175 5268 750

e.barthel@frankfurt-school.de
www.frankfurt-school.de

„Selbstständige, marktfähige Leistung, die mit der Bereitstellung und/oder Verwendung von vorhandenen Fähigkeiten verbunden ist, deren Erstellung interne und externe Faktoren mit dem Ziel kombiniert, an Menschen und/oder Objekten eine Nutzen stiftende Wirkung zu erreichen“