

Special/Demografie

Alt war gestern

Seite 6

Der demografische Wandel verändert die Arbeitswelt. Die Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels. Ein Umdenken vor allem in der Personalpolitik ist nötig. Dazu gehört auch, die Potenziale des Alters zu erkennen. **[RUDOLF KAST]**

Bildung und Arbeitswelt der Zukunft

Seite 15

In Anbetracht der demografischen Entwicklung in Deutschland müssen dringend die Bildungskonzepte überdacht werden. Lebenslanges Lernen und die Erhaltung der eigenen Marktfähigkeit rücken für jeden Einzelnen in den Fokus und die Unternehmen sind gefordert, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. **[PETER SPECK]**

Schichtarbeit: flexibel, alternssensibel und zukunftsorientiert

Seite 21

Schichtarbeit mit einem steten Wechsel von Tag- und Nachtschichten stellt insbesondere für ältere Arbeitnehmer eine enorme gesundheitliche Belastung dar. Bei der Gambro Dialysatoren GmbH wurde ein Schichtmodell entwickelt, das durch individuelle und flexible Arbeitszeit im Dreischichtbetrieb für Entlastung sorgen soll. **[CHRISTINE WATRINET]**

Mit über 50 nochmal neu durchstarten

Seite 26

Dass Mitarbeiter mit Mitte 50, wie noch vor einigen Jahren üblich, in Altersteilzeit oder Frührente geschickt werden, ist heute nicht mehr denkbar. Die Rentenkassen sind leer und der Wirtschaft fehlen qualifizierte Fachkräfte. Ein Umdenken im Personalwesen, einhergehend mit der Wertschätzung älterer Mitarbeiter hat bei der ING-DiBa das Programm „Azubi 50+“ ins Leben gerufen. Ältere können hier eine Ausbildung zum Bankassistenten absolvieren. **[MATTHIAS BAUM]**

Kreative Personalarbeit für zufriedene Mitarbeiter

Seite 30

Eine der zentralen Herausforderungen für Unternehmen im Rahmen des demografischen Wandels ist die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Dabei geht es weniger um die Wirkung nach außen als um die Frage, wie es ein Unternehmen schafft, für jeden einzelnen Mitarbeiter attraktiv zu sein. Deshalb werden bei Hubert Burda Medien beispielsweise Themen wie Familienfreundlichkeit oder Work-Life- Balance großgeschrieben. **[KAI BURR]**

Bessere Kompetenzen durch Zeitarbeit

Seite 34

Um im heutigen Arbeitsmarkt bestehen zu können, ist es nötig, die eigene Beschäftigungsfähigkeit durch stetige Qualifizierung zu erhalten und zu verbessern. Mit dem Konzept „Lernen im Job“ kombiniert Randstad Weiterbildung mit dem Geschäftsmodell Zeitarbeit. Mitarbeiter, die über keine oder eine nicht mehr marktgerechte Ausbildung verfügen, können hier durch ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen ihre Kompetenzen stärken. **[CLAUDIA NIES/ALEXANDER SPERMANN]**

Neues Engagement – Chance für die Zukunft

Seite 39

Die Gesellschaft muss die Folgen des demografischen Wandels selbst mittragen. Lösungen von oben gibt es nicht. Zivilgesellschaftlichem Engagement kommt hier eine zentrale Rolle zu. Deshalb ist die Förderung einer kommunalen Infrastruktur notwendig, die Beteiligung sichert und Engagement ermöglicht und unterstützt. **[THOMAS KLIE]**

Effekte metakognitiven Trainings

Seite 44

Der Anteil älterer Menschen nimmt in Deutschland stetig zu. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit die Lernfähigkeit dieser Gruppe erhalten oder sogar noch gesteigert werden kann. Das Forschungsprojekt KLASSIK kann mit seinen Ergebnissen nachweisen, dass mithilfe metakognitiven Trainings die Problemlösekompetenz älterer Menschen effektiv verbessert werden konnte. **[ARNIM KAISER/RUTH KAISER]**