



seniors4success

“Das Alter braucht ein neues Bild”

Als Pionier der Personalentwicklung in Österreich habe ich vor 6 Jahren mein Unternehmen „GfP - Gesellschaft für Personalentwicklung“ meinen Söhnen übergeben und konzentriere mich auf die Zielgruppe „vor und nach der Pensionierung“. Es geht mir um eine nachhaltige Nutzung des Potentials Älterer. Einerseits werden Unternehmen bald ihre Ehemaligen wieder brauchen, andererseits haben diese Personen viel Know-how, fachlich und menschlich, und brauchen auch nach der Pensionierung Herausforderung – oder fallen sonst in der Regel in ein Schwarzes Loch. Das haben inzwischen Hirnforscher genau beschrieben, was dabei passiert und wie die Abwärtsspirale immer dramatischer wird.

[Dr. Leopold Stieger, seniors4success]



Netzwerk HR: „Das Alter braucht ein Neues Bild“ ist eine Ihrer Kernaussagen. Was führt Sie zu der Annahme, dass ein „altes“ Bild in unserer Gesellschaft vorherrscht und wie könnte dieses „neue“ Bild aussehen?

Dr. Stieger: Wir haben noch immer dasselbe Bild vom Alter wie unsere Großeltern: Lernen, arbeiten, erholen/sterben. In Wirklichkeit hat aber die demografische Entwicklung dazu geführt, dass wir eine neue, die 3. Lebensphase geschenkt bekommen haben, bevor die letzte mit Pflegebedürftigkeit beginnt. Aber diese neue Phase, die etwa 20 Jahre dauern kann und geprägt ist von Fitness, Fähigkeiten und Freiheit, wird nicht wahrgenommen: weder von Unternehmen noch von den Betroffenen selbst. Es wird nur immer mehr der Ruf nach Herausforderung, nach Sinn und Aufgabe laut, wenn man heute mit pensionierten, ehemaligen Führungskräften spricht. Auf die Frage, wer braucht mich, haben viele keine Antwort. Und Firmen haben sie „entsorgt“, obwohl alle Untersuchungen davon sprechen, dass uns bald viele Fachkräfte fehlen werden. Eine verrückte Einstellung auf beiden Seiten.

Netzwerk HR: Sie sind am 16. Juni beim Expertenforum „Generationenmanagement – Zeit aktiv zu werden“ als Referent mit dabei und haben den Titel „Die demografische Bombe tickt – wie reagieren wir?“ gewählt. Was wenn die demografische Bombe explodiert? Was erwartet Unternehmen dann für ein Bild?

Dr. Stieger: Dann tut es Firmen sehr weh. Denn sie werden Aufträge nicht mehr ausführen können, weil ihnen die Fachleute fehlen. Dann zu versuchen, die Ehemaligen zurückzurufen, wird in der Regel scheitern, weil diese nicht mehr können oder nicht mehr wollen. Also muss man vorsorgen, rechtzeitig. Aber ohne den Schmerz zu spüren, werden Unternehmen nicht handeln. Der Leidensdruck muss so groß werden, dass es empfindlich schmerzt. Dann, erst dann werden Unternehmen handeln.

Was heißt das für Human Resources und deren verantwortliche Leiter? Sind sie abwartend, bis das Management den Auftrag gibt, oder handeln sie rechtzeitig strategisch?

Netzwerk HR: Welche Möglichkeiten haben Unternehmen sich darauf vorzubereiten und die demografische Entwicklung vielleicht sogar zu ihrem Vorteil zu nutzen und zu agieren statt nur zu reagieren?

Dr. Stieger: Nicht warten, bis alle anderen handeln, dann sind die Chancen gering, sondern sich jetzt bereits darauf einzustellen. Am besten wohl in der Praxis dadurch, dass man die Älteren - bevor sie in Pension gegangen sind – darauf vorbereitet, ihr eigenes Leben bewusst zu planen und Ideen zu entwickeln, was sie später dem Unternehmen anbieten können. Nicht mehr den heutigen Job (da gibt es einen Nachfolger), aber etwas anderes, was auf Ihren Fähigkeiten und Erfahrungen beruht und sonst im Unternehmen nicht geschieht. Da wird es Workshops brauchen, um mit dieser Zielgruppe zu arbeiten, denn sie wissen selbst nicht, was bei ihnen beim Älterwerden mehr geworden ist. Sie haben schlichtweg kein Selbstwertgefühl und deshalb braucht es „Geburtshelfer“, damit echte und notwendige Aufgaben gefunden werden. Denn ein 60-Jähriger kann nicht das, was ein 20-Jähriger kann – und umgekehrt. Wenn beide ihre spezifischen Stärken kennen, stehen sie sich nicht im Weg, sondern können sich ergänzen.

Unternehmen werden ein „Behaltemanagement“ für Ältere aufbauen müssen, damit ihnen die Leistungsträger nie oder lange nicht verloren gehen. Man nennt dies „Senior Retention“ und der Aufbau eines solchen Konzeptes braucht die Einbindung der Älteren im Unternehmen.