



Wirtschaft quer

von Stefan Perini – Direktor AFI

Südtirols Arbeitsmarkt hat die Krise gut durchtaucht und befindet sich wieder im Aufwind. Ein Umstand, der Personalleiter verzweifeln lässt, denn der Fachkräftemarkt ist so gut wie leergefegt. Schlimmer noch: Es handelt sich nicht um einen momentanen Engpass. Die demografischen Daten für Südtirol zeigen auf, dass in den nächsten Jahren nur eine geringe Anzahl an jungen Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten wird. Die einzige Arbeitsgruppe, die in den nächsten drei Jahrzehnten anzahlmäßig wachsen wird, ist jene ab 55 Jahren. Das ist auch der Grund, warum die Arbeits- und Sozialforschung von den Arbeitgebern ganz offen einfordert, dieser Altersgruppe größere Aufmerksamkeit zu schenken. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen seien auf die Alterung der Belegschaften nur unzureichend vorbereitet. Insbesondere



re gelte es, Klischees und Stereotype abzulegen, gerade was die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer angeht. Studien zeigen auf, dass die kör-

Personalleiter zum Appell

Die **Arbeitslosenrate** hat sich wieder zurückgebildet - am Arbeitsmarkt herrscht **Fachkräftemangel**. Entscheidend wird sein, wie man das Potential älterer Arbeitnehmer zu entwickeln versteht.

perliche Leistungsfähigkeit und bestimmte geistige Fähigkeiten im Alter zwar abnehmen, im Gegenzug aber Erfahrungswissen und Allgemeinbildung zunehmen. Die klassischen Degenerationsprozesse hängen weniger vom biologischen Alter und mehr von arbeitsbedingten Einflüssen und vom Training ab. Unter Umständen können Trainingseffekte größer sein als Alterseffekte und diese für lange Zeit kompensieren. Die ältere Generation verkörpert in den Organisationen bewährtes Erfahrungswissen. In Zeiten rapiden Wandels steht sie für Kontinuität und in turbulenten Situationen gibt sie den notwendigen Halt. Ältere Mitarbeiter denken ein Projekt zu Ende bevor sie es angehen. Sie müssen weder sich noch ihrem Chef oder den Kolle-

gen noch etwas beweisen und fassen deshalb nicht außergewöhnliche sondern machbare Lösungen ins Auge.

Auf eines müssen sich die Personalverantwortlichen jedenfalls einstellen: Die Teams werden in Zukunft noch durchmischer sein und diese Heterogenität wird immer mehr Dimensionen erhalten: Alter, Herkunft, Religion, Geschlecht: In jedem einzelnen dieser Faktoren wird die Schere zwischen den Ausprägungen auseinanderklaffen. Die Belegschaften werden immer internationaler, die Altersunterschiede immer größer, der Erfahrungshintergrund der Player immer vielfältiger. Will heißen: Mit der Vielfalt innerhalb eines Teams wird auch die Problemlösungsfähigkeit steigen müssen.

