

Pressekontakt:
Capgemini
Achim Schreiber
Kurfürstendamm 21
10719 Berlin
030 88703-731
achim.schreiber@capgemini.com

Capgemini-Studie: Demographische Trends 2007

Unternehmen laufen sehenden Auges in die demografische Arbeitsmarkt-Falle – Bereitschaft ältere Mitarbeiter einzustellen ist gering / Firmen haben noch keinen akuten Handlungsdruck

Berlin, 18. Januar 2007 – Unternehmen tun derzeit wenig, um erfahrene Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und einzusetzen. Und dies obwohl ihnen die möglichen Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt bewusst sind. So das Kernergebnis einer aktuellen Umfrage der Management- und IT-Beratung Capgemini, unter Personalentscheidern, die vor der derzeitigen Diskussion des Themas abgeschlossen wurde. An der Studie nahmen 51 der 440 umsatzstärksten deutschen Unternehmen teil. *„Gerade die Personaler sind sich des Problems des abnehmenden Arbeitskräfte-reservoirs bewusst. Außerhalb der Personalabteilung ist dies weniger der Fall“*, erläutert Sigmund Dawidowicz von Capgemini Consulting. Insgesamt haben die Unternehmen derzeit noch keine Probleme, Arbeitskräfte zu gewinnen (80 Prozent). Erst ab dem Jahr 2010 rechnet die Mehrheit der Befragten mit einem Mangel an Bewerbern. Sicherlich ein Grund, dass momentan auch die Bereitschaft, ältere Mitarbeiter einzustellen niedrig ist: 43 Prozent sagen „gering“ oder „sehr gering“, immerhin 46 Prozent „mittel“. Ganz ähnlich die Ergebnisse einer breiteren Untersuchung von Capgemini mit über 1.200 Teilnehmern aus dem Jahr 2005. Damals zogen 57 Prozent der befragten Unternehmenschefs einen über 50-jährigen Bewerber für eine Neueinstellung überhaupt nicht in Erwägung.

Hohe Gehälter und starres Kündigungsrecht bemängelt

Die größten Hindernisse bei der Einstellung älterer Mitarbeiter sind das zu hohe Gehalt (51 Prozent Nennungen) und ein zu starres Kündigungsrecht (44 Prozent). An dritter Stelle wird die Tatsache genannt, dass ein jüngerer Mitarbeiter der Vorgesetzte wäre (42 Prozent). Interessanterweise wünschen sich die Unternehmen aber vor allem

gelockerte Kündigungsregelungen gefolgt von mehr Mobilität und Flexibilität seitens der Arbeitnehmer als Voraussetzung, um mehr ältere Mitarbeiter einzustellen (jeweils 46 Prozent). Ein geringerer Lohn steht erst an vierter Stelle (33 Prozent). Staatliche Unterstützung wie bei der Gesetzesinitiative 50 plus geplant, folgt erst an sechster Stelle.

Mitarbeiterentwicklung noch wenig altersspezifisch ausgerichtet

Gerade mangelnde Flexibilität und -Mobilität werden denn auch generell als Schwäche älterer Mitarbeiter genannt. Punkten können diese hingegen mit Attributen wie Erfahrung, Loyalität und Disziplin. *„Die Silbergeneration stellt aus Sicht der Personalentscheider den genauen Gegenentwurf zu jungen Generation dar“*, so Dawidowicz. *„Von daher sollten Unternehmen schauen, wie sie das Beste aus den Generationen verbinden können, so z.B. durch altersgemischte Teams oder Mentorenprogramme.“*

Derzeit findet kaum eine gezielte Weiterentwicklung der Fähigkeiten älterer Mitarbeiter in den Unternehmen statt. Über drei Viertel der Befragten erhöhen mit steigendem Lebensalter nicht das Fortbildungsangebot. Begründung: *„ältere Mitarbeiter hätten bereits viel Erfahrung und Weiterbildung genossen“*, *„kein Interesse seitens der betroffenen Mitarbeiter“* – und zu einem geringen Teil – *„die Investition lohne sich nicht mehr“*. Dies ist umso erstaunlicher als dass fast alle Befragten der Meinung sind, ältere Arbeitnehmer würden von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren. Immerhin haben einige Unternehmen bereits spezielle Entwicklungsprogramme für ältere Mitarbeiter aufgelegt und ein weiteres Drittel plant dies. *„Gefahr erkannt. Das ist das positive Ergebnis unserer Untersuchung. Gefahr gebannt? Das sehen wir noch nicht. Theoretisch können Personalabteilungen schon heute eine solide demografische Mitarbeiterplanung vornehmen. Die Instrumente, um demografische Gefahrenherde zu finden, sind da, sie müssen nur angewendet werden. Und dazu wird die derzeitige Diskussion in den Medien und der Öffentlichkeit sicher beitragen“*, schlussfolgert Sigmund Dawidowicz.

Die vollständige Studie finden Sie unter:

http://www.de.capgemini.com/m/de/tl/Demographische_Trends_2007.pdf

Foto von Sigmund Dawidowicz unter <http://www.de.capgemini.com/presse/fotos>

Über die Capgemini-Gruppe

Capgemini ist einer der weltweit führenden Dienstleister für Management- und IT-Beratung, Technologie sowie Outsourcing. Das Unternehmen mit europäischem Ursprung berät Kunden bei der Entwicklung und Umsetzung von Wachstumsstrategien sowie dem Einsatz neuer Technologien. Capgemini beschäftigt derzeit weltweit rund 61.000 Mitarbeiter und erzielte 2005 einen Umsatz von 6,954 Milliarden Euro.

Mehr Informationen finden Sie unter <http://www.de.capgemini.com>