

□ Rubrik

Herausforderung Demografie: Führungskräfte sehen großen Nachholbedarf bei Unternehmen und Politik

Nach Meinung der Führungskräfte sind Unternehmen und Gesellschaft in Deutschland eher schlecht für die Auswirkungen des demografischen Wandels gewappnet.

Dies belegt eine aktuelle Umfrage im Auftrag des Führungskräfteverbandes ULA unter den Mitgliedern des Manager-Monitor-Panels.

Die Teilnehmer bewerten in keinem von zehn abgefragten Themenbereichen die Leistungen des Staates und ihrer eigenen Unternehmen als sehr gut oder gut. Groß ist der Nachholbedarf vor allem bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie beim Thema altersgerechtes Arbeiten.

Es gibt also für alle Beteiligten noch viel zu tun. Besonders viel Luft nach oben gibt es bei der Schaffung eines altersgerechten Arbeitsumfeldes. Die Umfrageteilnehmer bewerten ihre Unternehmen hierfür mit 4,1. Fast ebenso schlecht bewertet (Durchschnittsnote: 4,0) wird die Einbeziehung über 55-jähriger Führungskräfte in die Personalentwicklung (Weiterbildungen, Stellenbesetzungen etc.).

Die ULA appelliert an die Unternehmen, dafür sorgen dass älteren Führungskräften ein optimaler Aufgabenzuschnitt und bessere Arbeitsbedingungen geboten werden. Bis heute ist etwa Teilzeit in der Realität vieler Führungskräfte auch in höherem Alter ein Fremdwort. Personalführung ist mit hoher Verantwortung, einem hohen Arbeitspensum und enormem Arbeitstempo verbunden. Aus Sicht der ULA bedarf es daher einer schrittweisen Entkopplung von Führungsverantwortung und permanenter Arbeitsbelastung.

Doch auch viele Leistungen des Staates werden von den Führungskräften kritisch bewertet. So ist aus ihrer Sicht die Betreuungssituation für unter dreijährige Kinder kaum ausreichend, um den Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich zu begegnen. Bund und Länder haben aus Sicht der Befragten also ihre Ziele – kurz vor

dem Inkrafttreten des Rechtsanspruchs im August 2013- noch nicht erreicht.

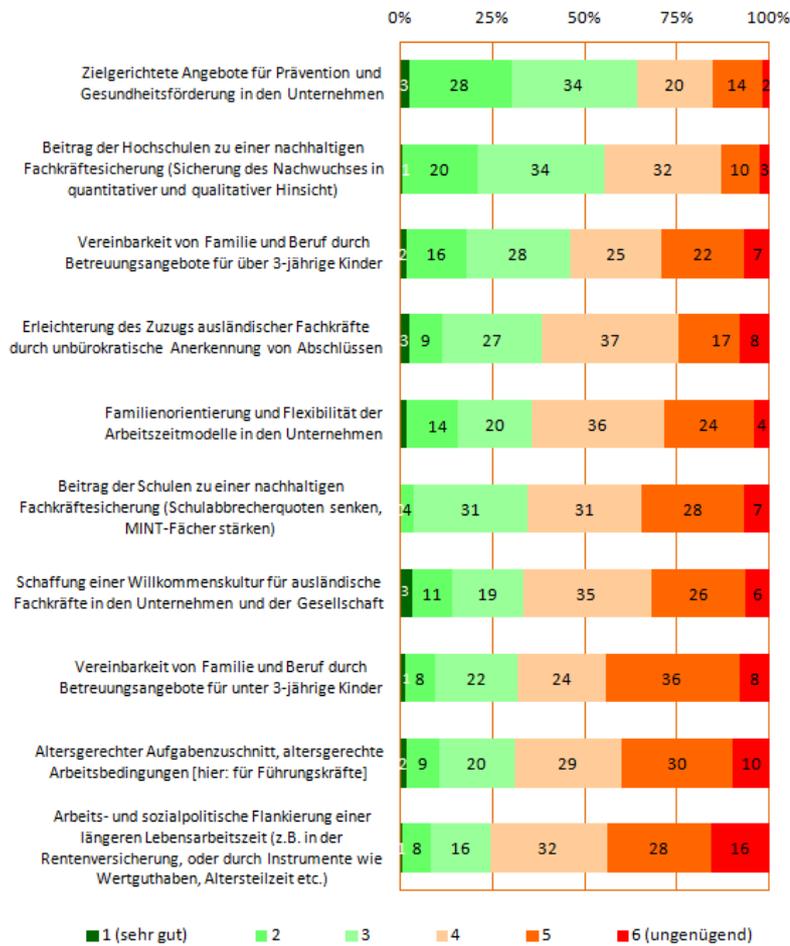
Hinweis: Diese am 17. Mai 2013 erschienene Auswertung wird in den kommenden Tagen durch eine ausführlichere Fassung ersetzt: Darin enthalten: Antworten auf die Fragen nach dem Einfluss richtig gesetzter unternehmerischer und gesetzlicher Rahmenbedingungen auf das geplante Rentenzugangsalter sowie nach der Einschätzung über die beruflichen Fähigkeiten älter im Vergleich zu jüngeren Führungskräfte(n), ferner: altersbezogene Unterauswertungen.

Frage 1) Bitte bewerten Sie auf einer Schulnotenskala wo Deutschland und deutsche Unternehmen heute stehen. In welchem Umfang wurden die Ziele bereits erreicht?

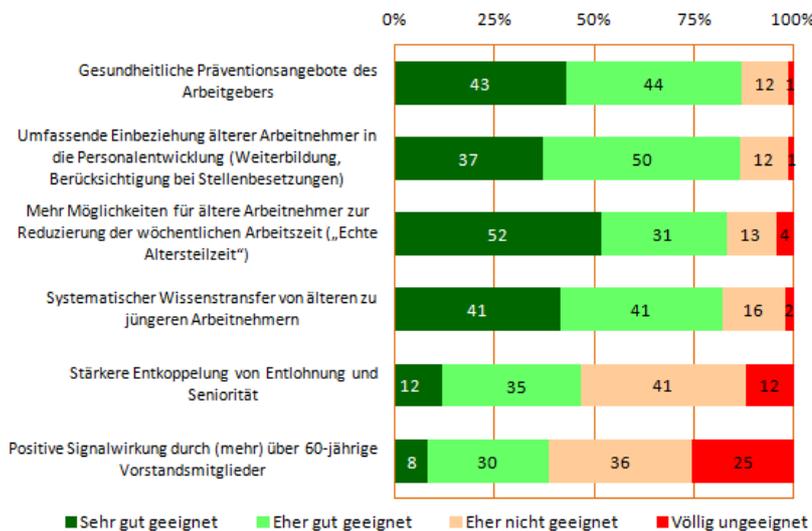
a) Durchschnittsnoten

Zielgerichtete Angebote für Prävention und Gesundheitsförderung in den Unternehmen	3,2
Beitrag der <u>Hochschulen</u> zu einer nachhaltigen Fachkräftesicherung (quantitativer und qualitativer)	3,4
Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Betreuungsangebote für über 3-jährige Kinder	3,7
Erleichterung des Zuzugs ausländischer Fachkräfte durch unbürokratische Anerkennung von Abschlüssen	3,8
Familienorientierung und Flexibilität der Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen	3,8
Beitrag der Schulen zur nachhaltigen Fachkräftesicherung (Schulabbrecherquoten senken, MINT-Fächer stärken)	4,0
Schaffung einer Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte in den Unternehmen und der Gesellschaft	3,9
Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Betreuungsangebote für unter 3-jährige Kinder	4,1
Altersgerechter Aufgabenzuschnitt, altersgerechte Arbeitsbedingungen [<u>hier:</u> für Führungskräfte]	4,1
Arbeits- und sozialpolitische Flankierung einer längeren Lebensarbeitszeit (z.B. in der Rentenversicherung, oder durch Instrumente wie Wertguthaben, Altersteilzeit etc.)	4,3

b) Grafische Auswertung (Antworten in %)



2) Wie geeignet sind aus Ihrer Sicht die folgenden Maßnahmen, um die Beschäftigungsdauer von Führungskräften zu verlängern, möglichst bis zur Regelaltersgrenze? (Antworten in %)

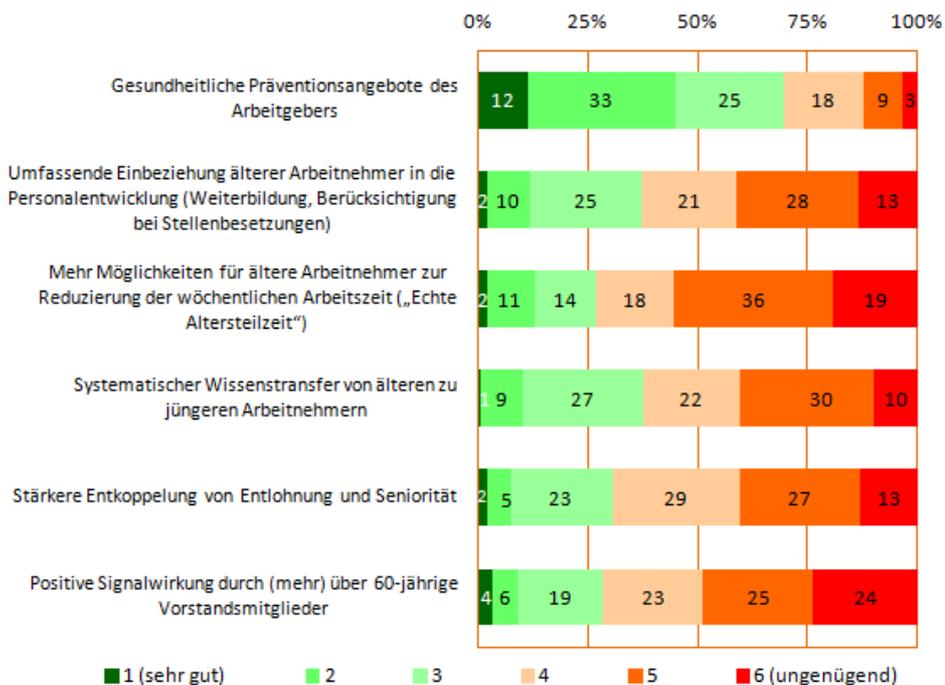


3) Inwieweit hat Ihr Unternehmen diese Voraussetzungen bereits geschaffen? Bitte vergeben Sie Schulnoten von 1 bis 6.

a) Durchschnittsnoten

Gesundheitliche Präventionsangebote des Arbeitgebers	2,9
Umfassende Einbeziehung älterer Arbeitnehmer in die Personalentwicklung (Weiterbildung, Berücksichtigung bei Stellenbesetzungen)	4,0
Mehr Möglichkeiten für ältere Arbeitnehmer zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit („Echte Altersteilzeit“)	4,0
Systematischer Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Arbeitnehmern	4,1
Stärkere Entkoppelung von Entlohnung und Seniorität	4,3
Positive Signalwirkung durch (mehr) über 60-jährige Vorstandsmitglieder	4,3

b) Grafische Auswertung (Antworten in %)



6) Wie beurteilen Sie die berufliche Leistungsfähigkeit von 55 bis 65-jährigen Führungskräften im Vergleich zu jüngeren Kollegen bei den nachfolgenden Merkmalen? (Antworten in %)

Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
Geschäftsführer: Ilhan Akkus, Ludger Ramme,
Andreas Zimmermann
Steuer-Nr. 1127 423 04863
Amtsgericht Charlottenburg HRB 71532

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
Bestelladresse: info@fki-online.de