

Demografischer Wandel Auf die HR-Manager kommen neue Herausforderungen zu, ist Stefan Münz überzeugt

# Grauer und doch bunter

Vor allem Diversity Management wird an Bedeutung gewinnen, so der Forschungsleiter der Erste Group.

Wien. „Österreich ergraut und wird bunter“ – so beschrieb Rainer Münz, Leiter der Forschungsabteilung der Erste Group und Senior Fellow am Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut, den demografischen Wandel anlässlich einer bfi Wien-Veranstaltung für Manager und Personalverantwortliche in Wien: Entsprechend der Angaben von Statistik Austria steigt die Lebenserwartung kontinuierlich bis 2050 auf über 90 Jahre, „seit Ende der 1970er-Jahre haben wir konstant niedrige Kinderzahlen und seit 1990 wachsen wir vor allem durch Zuwanderung“, erklärte Münz.

## „Älteres Potenzial“ nutzen

Das Phänomen gelte dabei für die Privatwirtschaft genauso wie für den öffentlichen Dienst. Als zentral sieht Münz angesichts dieser Entwicklung daher die Frage, wie man das „ältere Potenzial“ länger „produktiv“ halten kann. Und seiner Meinung nach geht das in erster Linie durch Aus- und Weiterbildung, Motivation und lebenslanges Lernen, durch andere Methodik und Didaktik, Gesundheitsförderung und durch Gender Management: „Immer mehr und besser qualifizierte Frauen drängen auf den Markt“, so Münz.

Vor dem Hintergrund der steigenden Zahl erwerbstätiger Personen mit Migrationshintergrund sei Münz zufolge auch Diversity Management eine absolute Voraussetzung für den unternehmerischen



Stefan Münz, Erste Group: „Seit 1990 wachsen wir vor allem durch Zuwanderung.“

Erfolg: „Um effektive Teams und Unternehmensbindung zu erreichen, ist der wertschätzende Umgang mit den Unterschieden der kulturellen Herkunft und Religion wesentlich“, so Münz.

## Bildungsmanagement

In diesem Zusammenhang betonen die Experten des bfi Wien auch, dass die Bedeutung von Bildungsmanagement zunehmend wächst: Schließlich gehe es doch darum, zur richtigen Zeit die passende Aus- und Weiterbildung für

die geeigneten Mitarbeiter und Führungskräfte zu organisieren und den Transfer in den beruflichen Alltag sicherzustellen – und hier seien ausgebildete Bildungsmanager gefragt. „In Österreich bieten circa 95 Prozent der Unternehmen – natürlich abhängig von Betriebsgröße – ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Weiterbildung“, erklärt Regina Nemeth, Bildungsmanagerin und Lehrgangsinhaltlerin des Diplomelehrgangs Qualitäts-Bildungsmanagement am bfi Wien. „Der Trend, verstärkt auf die Qualität der angebotenen Weiterbil-

dungsveranstaltungen zu achten, setzt sich fort. Es geht eindeutig immer mehr in Richtung Qualität vor Quantität. Inhaltlich wird vor allem fachspezifische Weiterbildung vorgezogen, aber auch genauso stark geht es um Soft Skills und um Führungsthemen“, beschreibt Nemeth den Status quo.

„Dass der Bedarf an Bildungsmanagement als Personalentwicklung in allen Branchen steigt, zeigt auch die Zusammensetzung der letzten Lehrgänge. Die Teilnehmer kommen aus Handelsunternehmen, der Automobilbranche, aus dem Universitätsbereich, aus Non-Profit-Organisationen oder von privatwirtschaftlichen Bildungsanbietern“, so Nemeth weiter.

Kern des Diplomelehrgangs Qualitäts-Bildungsmanagement ist die Bildungsplanung als Unterstützung der Unternehmensziele durch gezielte Personalentwicklung und Qualifizierung. Dementsprechend stehen auch die Themenblöcke „Beratungsgespräche führen“, „Weiterbildung organisieren“ und „Qualität sichern“ ganz oben am Lehrplan – „das ist genauso wichtig, wie für Trainingsdesign, Bildungstransfer und -controlling zu sorgen“, so Nemeth abschließend. (red)

## KURS-FACTS

Der Diplomelehrgang Qualitäts-Bildungsmanagement inkl. Bildungscontrolling ist berufsbegleitend und findet vom 26.11.2010 bis zum 7.5.2011 am bfi Wien statt. Weitere Infos: [www.bfi-wien.at](http://www.bfi-wien.at)

## KOMMENTAR

### Warum in die Ferne schweifen ...



JAN WEINRICH

Kaum scheint sich der Arbeitsmarkt in Österreich wieder leicht zu erfangen, jammern die heimischen Unternehmer wieder über den unsäglichen Fachkräftemangel, sprechen von Engpässen am Jobmarkt und machen sich auf die Suche nach Fachpersonal – richtig, im Ausland. Und während sie fern der österreichischen Grenze nach den Heilsbringern suchen – und meistens nicht fündig werden, sonst würden sie nicht so oft jammern –, pendelt sich in Österreich die Beschäftigtenquote der 55- und 64-jährigen Österreicher auf dem nicht gerade rühmlichen Wert von 41,1 Prozent ein. Hierzulande will man keine Arbeitnehmer, die schon einige Berufsjahre auf dem Buckel haben: Der Wunschangestellte ist vielmehr ewig 30, hat die Erfahrung eines 80-Jährigen, kostet so viel wie ein 20-Jähriger, ist total bakterien- und virenresistent und plant keinen Nachwuchs. Diese Einstellung in den heimischen Personalabteilungen könnte uns teuer zu stehen kommen; die Realität ist nämlich ernüchternd: Wenn sich der gegenwärtige Bevölkerungstrend fortsetzt, werden laut OECD 2020 um 55 Prozent mehr Menschen den Arbeitsprozess verlassen, als neu in diesen einsteigen. Bis 2030 ergäbe dies laut Wifo ein rechnerisches Arbeitskräfteminus von knapp 400.000 Menschen. Die sind dann auch durch geregelte Zuwanderung kaum kompensierbar. Das Gebot der Stunde sollte daher das Investment in Age-Management-Maßnahmen sein. Nicht die Arbeitnehmer müssen motiviert werden, dass sie länger arbeiten, sondern die Wirtschaft muss den über-50-Jährigen Chancen am Arbeitsmarkt geben und danach trachten, ihre älteren Arbeitskräfte so lang wie möglich im Unternehmen zu halten. Dann spart sich auch die Personalabteilung die Suche nach neuen Fachkräften. [jweinrich@medianet.at](mailto:jweinrich@medianet.at)

Soziales Engagement Wie im letzten Jahr greift das Karriereportal der Selbsthilfeorganisation Debra unter die Arme

# Monster unterstützt die Schmetterlingskinder



Lowie GGK gestaltete wieder die Kampagne für die Schmetterlingskinder.

Wien. Das Karriereportal Monster unterstützt heuer bereits zum zweiten Mal die Selbsthilfeorganisation Debra Austria, die kompetente medizinische Versorgung für die sogenannten Schmetterlingskinder anbietet und Forschungsprojekte fördert, deren Ziel die Entwicklung einer Heilungsmethode für Epidermolysis Bullosa (EB) ist.

Stellensuchende können sich beteiligen, indem sie ihren Lebenslauf auf [www.monster.at/schmetterlingskinder](http://www.monster.at/schmetterlingskinder) hinterlegen. Und für Unternehmen gibt es die Gelegenheit, sich mit Anzeigenpaketen an der Charity-Aktion zu beteiligen. Die Aktion läuft noch bis 30. November 2010.

Barbara Wiesinger, Country Manager & Sales Director von Mon-

ster Worldwide Austria: „Soziale Verantwortung zählt zu einem der Grundsätze von Monster Worldwide. Daher unterstützen wir, gemeinsam mit unseren Kunden und Usern, auch heuer wieder gern Debra Austria.“

## Laufend Spenden nötig

„Durch die Kooperation mit Monster Worldwide Austria wird unsere Arbeit nicht nur finanziell unterstützt, sondern wir erreichen durch die Präsenz auf der Website auch sehr viel Aufmerksamkeit für diese Krankheit bei unseren Mitmenschen“, freut sich Rainer Riedl, Obmann von Debra Austria und selbst betroffener Vater, über diese Zusammenarbeit.

„Schmetterlingskinder“ leiden an der angeborenen und bisher noch nicht heilbaren Hauterkrankung Epidermolysis Bullosa, bei der die Haut bei geringster mechanischer Belastung Blasen bildet oder reißt. Sie ist dabei so verletzlich wie die Flügel eines Schmetterlings; Wunden und Schmerzen sind die Folge. Aufgrund der Seltenheit der Krankheit – in Österreich leben rund 500 Personen mit EB – konnte bisher keine kompetente Versorgung durch die öffentliche Hand gewährleistet werden. Der gemeinnützige Verein Debra Austria, 1995 als Selbsthilfegruppe von Eltern betroffener Kinder und Ärzten gegründet, ist daher laufend auf Spenden angewiesen. [www.schmetterlingskinder.at](http://www.schmetterlingskinder.at)

monster.at  
Ihr neues Leben ruff

# job börse

Die Auf- und Umsteiger der Woche im Kurzporträt.



**Niki Frank**  
BCG  
Niki Frank (31) ist bei der Boston Consulting Group in Wien zum Principal aufgestiegen. Frank berät Unternehmen aus dem Industriegütersegment sowie dem Automobilsegment in der Strategieentwicklung und bei Restrukturierungen.



**Dagmar Zwinz**  
TUV Nord Akademie  
Dagmar Zwinz (36) hat die Leitung der TUV Nord Akademie Österreich übernommen und steht somit dem österreichischen Team des Hamburger Traditionsunternehmens im Bereich Aus- und Weiterbildung vor.



**Susanna Horky**  
Manpower  
Susanna Horky (31) ist bei Manpower Professional zum Managing Consultant Sales aufgestiegen und übernimmt damit die Budgetverantwortung für die neue Unit „Sales“. Zuvor war sie Development Manager bei Manpower.



**Karl Pisek**  
Wifo Österreich  
Karl Pisek (43) wurde im Rahmen der konstituierenden Kuratoriumssitzung zum Kurator des Wifo Österreich für die Funktionsperiode 2010-2015 gewählt. Er folgt damit Michael Walter nach, der diese Funktion seit 2000 innehatte.