

Testgelesen: Neue Bücher zum Thema demografischer Wandel

Der demografische Wandel zwingt Personalverantwortliche zum Handeln: In ihr Blickfeld rücken verstärkt Themen wie Personalmarketing, Gesundheitsförderung und Wissensmanagement. Mit welchen Werkzeugen sich eine demografieorientierte Personalpolitik gestalten lässt, erläutern Experten in vier neuen Büchern. Die Testleser von managerSeminare haben den Gehalt der Lektüre geprüft.

► **Melanie Holz, Patrick Da-Cruz (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung.** Gabler, Wiesbaden 2007, 275 S., 44,90 Euro.

Die Herausgeber des Buches „Demografischer Wandel in Unternehmen“ widmen dem dramatisch vernachlässigten Thema der zunehmenden Alterung der Belegschaften eine intensive, praxisorientierte und wissenschaftlich sauber recherchierte Betrachtung. Zusammengefasst haben sie Beiträge von Autoren, die die zentralen Aufgaben von Unternehmensführung und Personalabteilung im Umgang mit der demografischen Entwicklung beleuchten. Das Themenspektrum reicht von Personalmarketing und Nachwuchsförderung über Arbeitszeitflexibilisierung und Gesundheitsmanagement bis hin zu Wissensmanagement und dem Konzept des lebenslangen Lernens. Weitere Kapitel beschäftigen sich mit der Innovationsfähigkeit alternder Belegschaften und gehen der Frage nach, mit welchen Maßnahmen ältere Mitarbeiter motiviert werden können. Durch verschiedene Praxisbeispiele großer deutscher Unternehmen wie SAP, Audi und Deutsche Bank wird dem Leser plausibel veranschaulicht, wie Personalabteilungen das Thema erfolgreich gestalten und sich den Herausforderungen stellen können – und sollten!

Andreas M. Bruns ■

► **Theo W. Länge, Barbara Menke (Hrsg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt.** Bertelsmann, Bielefeld 2007, 172 S., 19,90 Euro.

Die Publikation „40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt“ dokumentiert die erste Phase des Modellprojektes „KEB 40plus: Kompetenz – Erfahrung – Beschäftigungsfähigkeit“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Ziel des Projektes mit dem Untertitel „Tausche jungen Wolf gegen alten Fuchs“ ist die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten für die Altersgruppe 40plus. In der Publikation präsentieren die das Projekt begleitenden Fachleute ihre Expertisen. So erläutert Harald Kühnemann, wie das Altern der Gesellschaft die Gesellschaft selbst verändert, und plädiert in seinem Beitrag für ein verändertes Lebenslaufmodell sowie veränderte Altersbilder. Jürgen Grumbach und Urs Peter Ruf befassen sich mit den Chancen und Risiken des demografischen Wandels aus der Perspektive von Unternehmen, Gewerkschaften und Staat. Konzepte einer altersgerechten Personalentwicklung und Weiterbildung stellt Frerich Frerichs vor. Wie betriebliche Gesundheitsförderung dazu beitragen kann, dass Mitarbeiter gesund altern, ihre Arbeitsfähigkeit erhalten und sogar weiterentwickeln können, beschreibt Anja Gerlmaier.

Und Gabi Schilling widmet sich verschiedenen Modellen der lebensphasenspezifischen Arbeitszeitgestaltung, die sie mit Unternehmensbeispielen veranschaulicht.

Dr. Jutta Chalupsky ■

► **Nadine Pahl: Erfolgreich Altern im Beruf. Handlungsempfehlungen für die erfolgreiche Personalpolitik.** VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken 2007, 76 S., 42 Euro.

Nadine Pahl will mit ihrem Buch „Erfolgreich Altern im Beruf“ Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Personalpolitik geben. Auf den ersten 24 Seiten gibt die Autorin des sehr dünnen Buches zunächst einen Überblick über die demografische Entwicklung in Deutschland sowie die Altersstruktur auf dem Arbeitsmarkt. Die Quellen, auf die sie sich dabei beruft, stammen aus einem Zeitraum zwischen 2000 und 2005. Erst im vierten Kapitel definiert Pahl die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die betriebliche Personalpolitik. Spätestens an dieser Stelle wird ersichtlich, dass man eine Diplomarbeit liest, die den Entscheidungsträgern in der Personalpolitik wenig Neues bietet. Am spannendsten ist noch das fünfte Kapitel, das die Ergebnisse einer empirischen Erhebung zum Thema „ältere Mitarbeiter“ aufzeigt.

Die Testleser:



Andreas M. Bruns hat sich als Geschäftsführer der von ihm gegründeten AMB Akademie in Berlin auf Analyse, Training und Coaching im HR-Segment spezialisiert. Weitere Kernkompetenzen des AMB-Trainerteams sind: Team und Führung, Customer, Sales und Service, Potenzialanalyse, Moderation sowie Zeit- und Selbstmanagement. Kontakt: Info@AMB-Akademie.com

Dr. Jutta Chalupsky ist als Seniorberaterin bei ibo Beratung und Training GmbH, Wettenberg, tätig. Ihre Schwerpunkte sind Change-Management, Unternehmenskultur, Konfliktmanagement, Teamarbeit, Prozessberatung, Coaching und Supervision. Kontakt: Jutta.Chalupsky@ibo.de

Andrea Schmidt-Schwonbeck ist Trainee und Coach in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Führungstraining und Managementberatung. Gemeinsam mit ihrem Mann Frank Schmidt leitet sie das Trainings- und Beratungsunternehmen F & A train GmbH in Rostock. Kontakt: info@fua-train.de

Marco Schröder ist als Consultant bei der CONBEN Deutschland GmbH in Düsseldorf tätig. Seine Schwerpunkte bilden Beratung, Coaching und Training von Führungskräften. Weitere Themen sind: Vertriebsentwicklung, Konflikt- und Projektmanagement sowie Moderation und Präsentation. Zudem ist er als Mediator tätig. Kontakt: Marco.Schroeder@Conben.de

Die Untersuchung ist wegen ihres stichprobenartigen Charakters nicht repräsentativ, bestätigt aber zumindest viele theoretische Überlegungen. Im sechsten Kapitel thematisiert Pahl den Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter im Unternehmen. Dabei geht sie auf die Themen Gesundheitsförderung, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation sowie lebenslange Weiterbildung ein. Leider legt die Autorin mit ihrem Buch nur Sachverhalte dar, schafft es jedoch nicht, dem Leser weitreichende Erkenntnisse zu bieten.

Andrea Schmidt-Schwonbeck ■

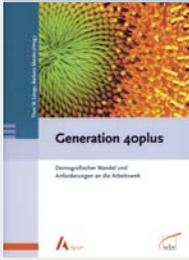
► **Sven Voelpel, Marius Leibold, Jan-Dirk Früchtenicht: Herausforderung 50 plus. Konzepte zum Management der Aging Workforce: Die Antwort auf das demographische Dilemma.** Publicis MCD, Erlangen 2007, 292 S., 32,90 Euro.

Die Autoren Sven Voelpel, Marius Leibold und Jan-Dirk Früchtenicht nähern sich dem Thema „Aging Workforce“ in ihrem Buch „Herausforderungen 50 plus“ auf wissenschaftliche Weise. Sie analysieren und erläutern den weltweiten demografischen Wandel und die damit verbundenen zukünftigen Herausforderungen für die Unternehmen. Dabei identifizieren und definieren sie fünf Handlungsfelder: neue Denk- und Sichtwei-

sen, Wissensmanagementstrategien, Gesundheitsmanagement, Arbeitsumfeld, -gestaltung und -organisation sowie Human-Ressource-Management. Überblickartig schildern die Wissenschaftler zu jedem Handlungsfeld die Fülle der zu berücksichtigenden Punkte, etwa die Themen flexible Arbeitszeiten und Nachfolgeplanung. Praxisbeispiele aus verschiedenen Unternehmen sollen die Themen veranschaulichen. Die Beispiele erscheinen jedoch recht willkürlich gewählt. Zudem sind einige von ihnen nicht mehr aktuell. Überdies werden die von den Autoren angeführten Werkzeuge wie E-Learning, Wissensdatenbanken und Arbeitsplatzgestaltung, mit denen Unternehmen dem demografischen Wandel begegnen sollen, leider weder detailliert beschrieben noch in ein strategisches Gesamtkonzept mit zeitlichem Rahmen überführt. Dem Lösungssuchenden bleibt deshalb nur der Griff zu einer vertiefenden Lektüre.

Marco Schröder ■

Die Beurteilungen im Einzelnen – siehe nächste Seite! ►

	Demografischer Wandel in Unternehmen	Generation 40plus.	Altern im Beruf
			
Gehalt	<p>Die Herausgeber haben eine sehr umfassende Betrachtung vorgelegt, die das Thema demografischer Wandel von unterschiedlichen Standpunkten aus darstellt. Deshalb hält das Handbuch für nahezu jedes Unternehmen sinnvolle Informationen parat.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Jeder Beitrag ist sehr faktenreich, praktisch relevant und wissenschaftlich fundiert. Die Informationsdichte ist insgesamt sehr hoch – die Infos fordern, ohne zu überfordern. Zahlreiche Internetadressen weisen auf interessante weiterführende Lektüre.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Die im Untertitel angekündigten Handlungsempfehlungen erstrecken sich auf maximal eineinhalb Seiten. Somit hält das Buch nicht, was es verspricht. Die Informationsdichte ist gering, nicht zuletzt aufgrund von Wiederholungen. Das Literaturverzeichnis weist nur wenige Spezialisten zu diesem Gebiet aus.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>
Visuelle Gestaltung	<p>Durch die angenehme Schriftgröße ist der Text leicht zu lesen. Die Inhalte wurden, wenn möglich, visualisiert. Insgesamt entspricht die Aufmachung einem guten Fachbuch.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Abbildungen und Tabellen illustrieren die Texte. Besonders hilfreich sind sie, wenn sie den Fließtext auflockern. Checklisten, Handlungsleitfäden und praktische Fallbeispiele sind optisch hervorgehoben. Ausgewählte Sachverhalte werden in Übersichten veranschaulicht.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Die optische Aufmachung des Buches ist wenig einladend. Auf Bilder etwa wurde gänzlich verzichtet. Lediglich die fettgedruckten Überschriften sowie einige Diagramme bringen etwas Abwechslung in die visuelle Gestaltung.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>
Struktur/Gliederung	<p>Die thematische Gliederung des Buches ist logisch aufgebaut – vom Personaleintritt bis zur Altersversorgung. Weil die einzelnen Beiträge von unterschiedlichen Autoren geschrieben sind, sind sie thematisch in sich geschlossen und können selektiv gelesen werden.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Zwischenüberschriften gliedern die Texte. Wünschenswert für den Schnelleser wäre es gewesen, wenn man die einzelnen Kapitel mit kurzen Zielbeschreibungen und Zusammenfassungen versehen hätte. Nützlich indes sind die umfangreichen Literaturlisten, die eine thematische Vertiefung möglich machen.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Das Buch weist eine sinnvolle und übersichtliche Gliederung in sieben Kapitel auf. Die Struktur sowie das aussagekräftige Inhalts- und Abbildungsverzeichnis ermöglichen es, gezielt einzelne Kapitel zu lesen. Im Anhang befindet sich zudem eine Auswertung von 44 befragten Unternehmen.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>
Verständlichkeit	<p>Für Laien, die sich nur oberflächlich mit dem Thema auseinandersetzen möchten, ist das Buch sicherlich nicht leicht zu verstehen. Für Geschäftsführer und Personalers indes ist es eine sinnvolle Bereicherung.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Die Sprache ist anspruchsvoll, aber verständlich. Angenehm ist der individuelle Stil eines jeden Autors. Die Texte beinhalten relevante Fachbegriffe, sind jedoch gut lesbar.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Das Buch ist für jedermann verständlich in einer einfachen Sprache geschrieben.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>
Eignung	<p>Das Buch regt zur notwendigen Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel an. Zudem bietet es Personalverantwortlichen die Möglichkeit, die unternehmenseigenen Personalmaßnahmen zu überprüfen.</p>	<p>Der Sammelband eignet sich als Grundlagenwerk mit Anwendercharakter. In der nächsten Projektphase von KEB 40plus werden die im Buch aufgestellten Prämissen in Unternehmen verschiedener Branchen überprüft. Auf die nachfolgende Publikation mit den Evaluationsergebnissen kann man nach diesem Auftakt jetzt schon gespannt sein.</p>	<p>Das Buch bietet Lesern, die sich noch nie mit dem Thema „ältere Arbeitnehmer“ befasst haben, einen ersten Überblick. Seinem Anspruch, Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Personalpolitik zu liefern, wird es nicht gerecht. Somit ist es für Entscheidungsträger aus dem Bereich Human Resources ungeeignet.</p>
Relevanz	<p>Für jeden mit Personalfragen befassten Experten, der sich mit dem Thema der alternden Gesellschaft von Berufs wegen beschäftigen muss, ist das Buch von Relevanz.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Das Buch ist ein Muss für alle Arbeitnehmer, ob Meister oder Mitarbeiter, ob über oder unter 40 Jahren.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>	<p>Als leicht verständliches Buch dient es einer ersten Orientierung zum Thema, mehr aber auch nicht.</p> <p>■ ■ ■ ■ ■</p>

Herausforderung 50 plus



Die Autoren bemühen sich, das Problem umfassend darzustellen und mit praktischen Beispielen aus der Unternehmenswelt anzureichern. Leider bleiben sie dabei zu sehr an der Oberfläche, liefern wenig neue Erkenntnisse und wiederholen sich inhaltlich zu oft.



Gehalt

Die Schrift ist gut lesbar. Die Einführungen in die einzelnen Kapitel sowie die Zusammenfassungen der Kernaussagen am Ende jedes Kapitels sind farblich abgesetzt und erleichtern die Orientierung. Gleiches gilt auch für die Praxisbeispiele. Grafiken lockern das Erscheinungsbild zusätzlich auf, tragen aber wenig zum Verständnis bei.



Visuelle Gestaltung

Die insgesamt zehn Kapitel sind durch Vorschau und Zusammenfassung in sich geschlossen und können daher selektiv gelesen werden. Ein Glossar der wichtigsten Begriffe am Ende des Buches erleichtert zusätzlich die Orientierung.



Struktur/ Gliederung

Die Autoren schreiben klar und gut verständlich. Dies liegt allerdings u.a. daran, dass es sich um ein rein theoretisches Buch handelt, das leider detaillierte Lösungsansätze, auch in den dargestellten Praxisbeispielen, schuldig bleibt. Verständlich macht die Lektüre auch der sparsame Gebrauch von Fachbegriffen.



Verständlichkeit

Einsteigern in das Thema „Aging Workforce“ bietet das Buch eine umfassende, erste Orientierung. Die Autoren stellen viele zu berücksichtigende Aspekte vor, so dass sich der Leser der Komplexität des Themas bewusst wird. Wer sich jedoch konkrete Lösungen verspricht, wird in diesem Buch vergebens suchen.

Eignung

Das Buch trägt systematisch alle wichtigen Aspekte zusammen und liefert einen guten theoretischen Überblick. Wer sich jedoch bereits mit dem Thema befasst hat, wird zusätzlichen Erkenntnisgewinn vermissen. Fazit: Das Buch vermittelt den Eindruck: „Es gibt viel zu tun, nur wo und wie fangen wir an?“



Relevanz