



Abstract

Prof. Dr. Jutta Rump
Institut für Beschäftigung und Employability
Ludwigshafen, Direktorin

Anti-Aging in der Personalpolitik – Rhetorik oder Realität?

Anti-Aging in der Personalpolitik hat alle Phasen der Berufs- und Erwerbstätigkeit im Fokus. Sie beginnt mit dem Berufseinstieg und endet mit dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben sowie dem Einstieg in das 3. Lebensalter – der Rente. Grundsätzliches Ziel ist die Entwicklung und Sicherung der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit unter Berücksichtigung der Lebensphasen, die durch unterschiedliche Lebenssituationen und Lernmuster gekennzeichnet sind. Im Rahmen der demografischen Entwicklung, bei steigender Wissensintensität in den Unternehmen, bei zunehmender Veränderungsgeschwindigkeit und erhöhter Komplexität stellt die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit eine wesentliche Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit dar. Lebenslanges Lernen ist dafür eine wesentliche Bedingung.

Um Anti-Aging in der Personalpolitik zu gestalten, reicht es nicht aus, Personalentwicklungskonzepte zum Lebenslangen Lernen umzusetzen. Vielmehr ist es erforderlich, dass alle relevanten Unternehmensfelder (Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation, Führung, ...) einbezogen werden, die Aktivitäten in bezug auf die Lebensphasenorientierung aufeinander abgestimmt sind sowie Wechselwirkungen berücksichtigt werden. Es bedarf einer Verknüpfung der betrieblichen Notwendigkeiten mit den Zielen, Bedürfnissen und Interessen der Beschäftigten. Anti-Aging setzt somit ein ganzheitliches Unternehmenskonzept voraus.