Demografie-Kongress in Ludwigshafen

In der Zeit vom 11. – 18. Oktober 2012 bot die Demografie-Woche der Metropolregion Rhein-Neckar über 400 Veranstaltungen, in denen Unternehmen, Kommunen, Vereine, Verbände und Organisationen ihre Aktivitäten vorstellten, mit denen sie den demografischen Wandel gestalten wollen. Höhepunkt war der Demografie-Kongress am 18. Oktober 2012 in Ludwigshafen, den das Netzwerk Regionalstrategie Demografischer Wandel (RDW) der Metropolregion Rhein-Neckar gemeinsam mit dem bundesweiten Demographie Netzwerk (ddn) und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQUA) veranstaltete. Beides zusammen ergab eine „einzigartige Leistung in Deutschland, die eigentlich in das Guinness-Buch der Rekorde gehören würde", wie Rudolf Kast, der Vorsitzende des ddn bei der Begrüßung betonte. Auch der Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Prof. Dr. Rainer Schlegel, zeigte sich sehr beeindruckt von so viel Engagement.



© Michael Vogt, pixelio.de

Eingestimmt wurden die ca. 500 Teilnehmenden durch einen kurzen Überblick über die allseits bekannten Fakten:

Von 100 benötigten Arbeitskräften

- werden 40 nicht geboren,
- wandern 10 aus,
- haben 15 Probleme mit der Qualifizierung,
- so dass unterm Strich weniger als 40 Erwerbstätige zur Verfügung stehen.

5 bis 6 Millionen Beschäftigte gehen so in den nächsten Jahren verloren. Nur durch Zuwanderung und die Ausschöpfung von vorhandenen Potenzialen wird der heutige Wohlstand in Deutschland zu halten sein. Wir werden bunter, älter und weniger. Dieser Wandel und seine Auswirkungen wird jede/n von uns betreffen und so stand die Veranstaltung unter dem Motto „Ideen für Generationen". Gesucht sind Lösungen an der Basis, denn alleine durch Verordnung „von oben", von der Politik vorgegeben, wird sich ein konstruktiver und erfolgreicher Umgang mit den Folgen des Geburtenrückgangs nicht bewerkstelligen lassen. Wichtig ist die Vernetzung untereinander – wozu die Veranstaltung reichlich Gelegenheit bot – und die Gewissheit: „Es gibt nichts Gutes – außer, man tut es" (Erich Kästner).

Der erste Teil des Kongresses diente der Vermittlung von Wissen in Foren, so genannten „Praxistipps" mit dem Fokus auf praxisnahe Beispiele und Handlungsempfehlungen. Die Referentinnen und Referenten stellten dabei Praxiswissen, Konzepte und Erfahrungen aus realen Projekten vor. So bekamen die Teilnehmenden die Gelegenheit, verschiedene Projekte kennenzulernen und sich Anregungen für den eigenen Arbeitsbereich holen.

Angeboten waren folgende Themenblöcke:

- Personalmanagement in Unternehmen und Kommunen im demografischen Wandel:
  - Nachhaltiges Personalmanagement
  - Mitarbeiterbindung über alle Lebensphasen
  - (Neue) Wege der Fachkräftegewinnung
- Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel
  - Betriebliches Gesundheitsmanagement
  - Familienorientierte Personalpolitik
  - Lebenslänglich lernen
- Märkte im demografischen Wandel
  - Neue Märkte und Silver Economy
  - Nahversorgung sichern
  - Neue Angebote für das Leben im Alter
- Lebensraum im demografischen Wandel
  - Wohn- und Wohnumfeldgestaltung
  - Demografiegerechte Gemeindeentwicklung
  - Neue Gemeinschaftsmodelle für Kommunen

Hier konnten sich die Teilnehmenden nach ihren eigenen Interessen das Passende auswählen und dann mit Grundwissen angereichert zum nächsten Schritt der Umsetzung übergehen. Der zweite Teil der Veranstaltung stand ganz im Zeichen des Austausches, der Vernetzung und der Entwicklung neuer Ideen. Die Teilnehmenden erhielten die Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen, gemeinsame Projekte anzudenken oder Partnerschaften für die Durchführung von geplanten Projekten zu finden.

In der Ideenphase diskutierten kleine Gruppen über ganz konkrete Maßnahmen und Projekte, über Hindernisse und Erfolgserlebnisse, über Möglichkeiten und Sinnlosigkeiten. Zur Überraschung, aber auch zur großen Zufriedenheit der Veranstaltenden wurden diese Plattformen anderthalb Stunden lang mit großer Intensität genutzt. Wenn auch nur ein Teil der angedachten Ideen nachhaltig umgesetzt wird, dann wird die Metropolregion schon alleine dadurch einen großen Schritt nach vorne tun.

Fazit

Stark vertretene Themen im Bereich Personalthemen waren das betriebliche Gesundheitsmanagement, die Änderung der Führungskultur (mehr Anerkennung und Wertschätzung) und der Wandel des Arbeitsmarkts hin zu einem Bewerbermarkt. Vielfalt und Diversity ist in aller Munde, gemeint sind damit meist Themen wie die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund oder von älteren Beschäftigten. Das Stichwort Frauenförderung tauchte eher am Rande auf. Zur Vereinbarkeit gab es eine eigene Themenwand. Ansonsten hatte die Gleichstellung der Geschlechter keinen eigenen thematischen Stellenwert.

Angesichts der Tatsache, dass hier das größte Potenzial schlummert und angesichts der enormen Wegstrecke, die zu diesem Thema noch vor uns liegt, ist das schade. Als Stichworte seien hier nur genannt: unfreiwillige Teilzeitarbeit, stille Reserve, unterqualifizierter Wiedereinstieg nach der Kinderpause, Ausstieg weiblicher Führungskräfte auf dem Höhepunkt ihrer Karriere (weil sie nicht mehr nach fremd-/männlich bestimmten Regeln spielen wollen), Karrierehindernisse der gläsernen Decke, Diskriminierung von Migrantinnen. In der obigen Rechnung zu den 100 benötigten Arbeitskräften tauchen alle diese „Posten" gar nicht erst auf.

Claudia Luz, Redaktion GiP

„2/3 der Frauen sind EU-weit ökonomisch inaktiv. Hauptgrund ist die Kinderbetreuung: 63 Millionen Frauen bleiben wegen der Kinderbetreuung zu Hause." *(zwd 303/2012, Seite 19)*