

Potenziale älterer Mitarbeiter heben

Unternehmer aus der Region diskutieren in Paderborn



Kreis Höxter(WB). Mit dem demografischen Wandel steigt auch das durchschnittliche Alter der Arbeitnehmer in den heimischen Betrieben. Um die Unternehmen für dieses Thema zu sensibilisieren und Strategien zum Umgang mit dem Problem zu entwickeln, haben die Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter (WIH) und die Fachhochschule der Wirtschaft in Paderborn (FHDW) regionale Unternehmen zu einer Veranstaltung eingeladen.

35 Teilnehmer aus Industrie und Dienstleistungen, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Hochschulbereich nahmen an der Auftaktveranstaltung in Paderborn teil. In der Veranstaltung wurden den Teilnehmern die Ergebnisse einer empirischen Studie zum Thema »Arbeit alter(n)sgerecht gestalten« vorgestellt. Sie wurde von der WIH in Zusammenarbeit mit der FHDW als wissenschaftlichem Partner initiiert. Ziel des bis Anfang 2019 laufenden und von der EU geförderten Projektes ist es, Unternehmen der Region darin zu unterstützen, die Potenziale älterer Mitarbeiter zu erkennen und effektiv zu nutzen.

Unternehmen sollten sich, so der Vorsitzende der WIH, Jürgen Spier, frühzeitig darum kümmern, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation ihrer Mitarbeiter möglichst langfristig zu erhalten. Häufig, so Spier, gingen Unternehmen davon aus, dass Fähigkeiten der Mitarbeiter im Alter abnehmen. Die Potenziale, die ältere Mitarbeiter aufgrund ihrer Erfahrung, ihres umfangreichen Wissens, ihrer Übersicht und der Fähigkeit zu komplexem Denken mitbringen, würden oft nicht erkannt und genutzt.

Die Ergebnisse der Studie bestätigen verschiedene Trends, die auch deutschlandweit erkennbar sind. So weisen 69 Prozent der befragten Unternehmen heute eine Altersstruktur auf, die mit großer Wahrscheinlichkeit in Zukunft zu einer alterszentrierten Beschäftigtenstruktur führen wird. Denn ein Großteil der Belegschaft ist bereits heute im mittleren Alter, zwischen 30 und 55 Jahre. Viele der Befragten äußerten die Befürchtung, dass sich im Falle einer alternden Belegschaft der Krankenstand erhöhen und dies zu damit verbundenen Kostensteigerungen führen wird.

Umgekehrt wird von 51 Prozent der befragten Unternehmen besonders das Potenzial des Wissenstransfers zwischen den Generationen als positive Seite einer älter werdenden Belegschaft wertgeschätzt. Die Studie zeigt aber auch einen Handlungsbedarf. So sind Maßnahmen, die gezielt auf den Erhalt der Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter ausgerichtet sind, bisher kaum vorhanden.

Besonders großer Bedarf besteht in der rechtzeitigen altersgerechten Laufbahnplanung, der altersgerechten Gestaltung von Arbeitsinhalten und der Weiterbildung älterer Mitarbeiter. Insbesondere die gezielte individuelle Weiterbildung und Qualifizierung auch der älteren Mitarbeiter steht bei vielen Unternehmen nicht im Fokus. Hier besteht großes Handlungspotenzial.

Die Diskussion unter den Teilnehmern zeigte das Interesse und den Bedarf an diesem Thema.

Die WIH möchte in weiteren Veranstaltungen die Fragen vertiefen und sich dabei mit der Förderung des Wissenstransfers, der Bildung altersgerechter Teams, einer frühzeitigen Laufbahnplanung, altersgerechter Gestaltung der Arbeit oder auch der Qualifizierung und Weiterbildung älterer Mitarbeiter beschäftigen. Dabei soll die Veranstaltungsreihe allen Unternehmen und Betrieben offen stehen. Der nächste Termin ist am 9. Januar 2018. Mehr Informationen gibt es in der WIH-Geschäftsstelle unter Telefon 0 52 51 / 6 86 03 67.

Junge profitieren von Älteren

Mit dem demografischen Wandel steigt auch das durchschnittliche Alter der Arbeitnehmer in den heimischen Betrieben. Um die Unternehmen für dieses Thema zu sensibilisieren und Strategien zum Umgang mit dem Problem zu entwickeln, haben die Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter (WIH) und die Fachhochschule der Wirtschaft in Paderborn (FHDW) regionale Unternehmen zu einer Veranstaltung eingeladen.

In der Veranstaltung wurden den Teilnehmern die Ergebnisse einer empirischen Studie zum Thema »Arbeit alter(n)sgerecht gestalten« vorgestellt. Sie wurde von der WIH in Zusammenarbeit mit der FHDW als wissenschaftlichem Partner initiiert. Ziel des bis Anfang 2019 laufenden und von der EU geförderten Projektes ist es, Unternehmen der Region darin zu unterstützen, die Potenziale älterer Mitarbeiter zu erkennen und effektiv zu nutzen.

Unternehmen sollten sich, so der Vorsitzende der WIH, Jürgen Spier, frühzeitig darum kümmern, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation ihrer Mitarbeiter möglichst langfristig zu erhalten. Häufig, so Spier, gingen Unternehmen davon aus, dass Fähigkeiten der Mitarbeiter im Alter abnehmen. Die Potenziale, die ältere Mitarbeiter aufgrund ihrer Erfahrung, ihres umfangreichen Wissens, ihrer Übersicht und der Fähigkeit zu komplexem Denken mitbringen, würden oft nicht erkannt und genutzt.

Die Ergebnisse der Studie bestätigen verschiedene Trends, die auch deutschlandweit erkennbar sind. So weisen 69 Prozent der befragten Unternehmen heute eine Altersstruktur auf, die mit großer Wahrscheinlichkeit in Zukunft zu einer alterszentrierten Beschäftigtenstruktur führen wird. Denn ein Großteil der Belegschaft ist bereits heute im mittleren Alter, zwischen 30 und 55 Jahre. Viele der Befragten äußerten die Befürchtung, dass sich im Falle einer alternden Belegschaft der Krankenstand erhöhen und dies zu damit verbundenen Kostensteigerungen führen wird.

Umgekehrt wird von 51 Prozent der befragten Unternehmen besonders das Potenzial des Wissenstransfers zwischen den Generationen als positive Seite einer älter werdenden Belegschaft wertgeschätzt. Die Studie zeigt aber auch einen Handlungsbedarf. So sind Maßnahmen, die gezielt auf den Erhalt der Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter ausgerichtet sind, bisher kaum vorhanden.

Besonders großer Bedarf besteht in der rechtzeitigen altersgerechten Laufbahnplanung, der altersgerechten Gestaltung von Arbeitsinhalten und der Weiterbil-

Arbeit altersgerecht gestalten
Paderborn,
der Wirtschaft (FHDW)



Jürgen Spier, Vorsitzender der Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter, und Professorin Angelika Röchter von der Fachhochschule der Wirtschaft haben vor 38 heimischen Unternehmen gesprochen. Im Blickpunkt stand der demografische Wandel.

dung älterer Mitarbeiter. Insbesondere die gezielte individuelle Weiterbildung und Qualifizierung auch der älteren Mitarbeiter steht bei vielen Unternehmen nicht im Fokus. Hier besteht großes Handlungspotenzial.

Die Diskussion unter den Teilnehmern zeigte das Interesse und den Bedarf an diesem Thema.

Die WIH möchte in weiteren Veranstaltungen die Fragen vertiefen und sich dabei mit der Förderung des Wissenstransfers, der Bildung altersgerechter Teams, einer frühzeitigen Laufbahnplanung, altersgerechter Gestaltung der Arbeit oder auch der Qualifizierung und Weiterbildung älterer Mitarbeiter beschäftigen. Dabei soll die Veranstaltungsreihe allen Unternehmen und Betrieben offen stehen.

Der nächste Termin ist am 9. Januar 2018. Mehr Informationen gibt es in der WIH-Geschäftsstelle unter Telefon 05251/6 86 03 67.

Nachruf

Nachruf

Am 30. Oktober 2017 verstarb im Alter von 100 Jahren

Oberfeuerwehrmann

Anton Riesel

Der Verstorbene war seit 1938 Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr der Stadt Steinheim, Löschgruppe Vinsebeck und gehörte damit zu den Gründungsmitgliedern der Löschgruppe.

Er hat sich in den langen Jahren seiner Mitgliedschaft immer vorbildlich für die Belange der Feuerwehr eingesetzt und war uns ein guter Kamerad.

Wir werden dem Verstorbenen ein ehrendes Gedenken bewahren.

Steinheim, im November 2017

Carsten Torke
Bürgermeister

Jörg Finke
Leiter der Wehr

Josef Gelhaus
Ehrenabteilung der
Freiw. Feuerwehr Steinheim

Josef Lange
Löschgruppenführer
LG Vinsebeck

"STEINHEIM ERLEBEN" 24.11.17

FHDW-Studie: altersgerecht arbeiten



Die Rente hinauszögern? Laut einer Studie der FHDW eine denkbare Option für Arbeitnehmer (Foto: geralt/pixabay)

Paderborn. Es gilt als unbestritten, dass der demographische Wandel maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung unserer Gesellschaft hat. Während in der öffentlichen Diskussion die Frage der Rentenversicherung im Vordergrund steht, gibt es andere Aspekte, die trotz ihrer Bedeutung bisher kaum diskutiert werden. In Rahmen eines geförderten Forschungsprojektes hat die private [Fachhochschule der Wirtschaft](#) (FHDW) das Thema „Arbeit alter(n)sgerecht gestalten“ in Ostwestfalen-Lippe untersucht. Ergebnis: Wenn Unternehmen die Potenziale älterer Mitarbeiter rechtzeitig erkennen, können sie diese auch effektiv nutzen und so die Folgen des drohenden [Fachkräftemangels](#) mildern.

Langfristig denken und handeln

Insbesondere wird es darum gehen, so das Ergebnis der von der FHDW durchgeführten Untersuchung, dass sich Unternehmen darum kümmern sollten, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und die Motivation der Mitarbeiter möglichst langfristig zu erhalten. Während in der Praxis eher davon ausgegangen wird, dass die Fähigkeiten im Alter abnehmen, tritt Professor Dr. Angelika Röchter, verantwortlich für die Untersuchung an der FHDW, dafür ein, „nicht nur defizitär, also nur auf den Mangel beschränkt, auf diese Herausforderung zu schauen, sondern die Stärken älterer Mitarbeiter zu erkennen und sich aktiv mit deren Nutzung auseinanderzusetzen.“ Zahlreiche Unternehmen haben demnach bereits Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Flexibilisierung von Arbeitszeiten umgesetzt. „Was bisher kaum umgesetzt wird, sind Maßnahmen, die gezielt auf den Erhalt der Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Mitarbeiter ausgerichtet sind“, erläutert Röchter die vorhandenen Defizite. Im Argen liegt Röchter zufolge auch, dass es noch viel zu selten eine rechtzeitige und altersgerechte Laufbahnplanung gibt. Auch die altersgerechte Ausgestaltung von Arbeitsinhalten und die gezielte Weiterbildung älterer Mitarbeiter komme noch zu kurz. Insbesondere Führungskräfte sieht Röchter in der Verantwortung, ihrer Schlüsselrolle an dieser Stelle gerecht zu werden. Allerdings haben bisher nur knapp ein Drittel der befragten Unternehmen ihre Führungskräfte in dieser Thematik sensibilisiert.

60 Prozent der Unternehmen beschäftigen Ältere

Hingegen sei erfreulich, dass schon rund 60 Prozent der befragten Unternehmen die Notwendigkeit bereits erkannt haben und auch ältere Beschäftigte (jenseits der Marke von 55 Jahren) einstellen, immerhin weitere 18 Prozent der Unternehmen stehen dem offen gegenüber. Etwa die Hälfte der Befragten (44 Prozent) beschäftigen bereits heute sogar Mitarbeiter über die Regelarbeitszeit von 65 Jahren hinaus, weitere knapp 40 Prozent sehen dies als Option. In Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter (WIH) wird die FHDW zu diesem Thema einen weiterführenden Informationsaustausch für Unternehmen anbieten. Dabei sollen Themen wie die Förderung des

Wissenstransfers, altersgerechte Teams, frühzeitige Laufbahnplanung, altersgerechte Gestaltung der Arbeit und die Qualifizierung/Weiterbildung älterer Mitarbeiter im Mittelpunkt stehen.