

Hause versorgt und knapp die Hälfte allein von Familienangehörigen. In Nordrhein-Westfalen kümmern sich um 320.000 Pflegebedürftige ausschließlich Angehörige und um weitere 150.000 Angehörige gemeinsam mit ambulanten Pflegediensten.⁷⁷

Übernahmen früher oft die nicht erwerbstätigen Frauen oder bereits verrentete Lebenspartner familiäre Pflegeaufgaben, sind inzwischen zwei Drittel der Pflegenden gleichzeitig berufstätig – Tendenz steigend.⁷⁸ Weil dieser Einsatz je nach Schwere des Pflegefalls mehr und mehr Zeit kostet, verwundert es kaum, dass pflegende Angehörige ihre Arbeitszeiten reduzieren oder ihre Berufstätigkeit ganz aufgeben.⁷⁹

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird mit der fortschreitenden Alterung der Gesellschaft auch verstärkt ein Thema für die Unternehmen. Der Ennepe-Ruhr-Kreis im mittleren Ruhrgebiet hat sich diesem Thema angenommen und 2012 die inzwischen preisgekrönte Kampagne „arbeiten-pflegen-leben“ ins Leben gerufen. Von anfänglichen Postkarten- und Plakataktionen, die pflegende Angehörige und unterstützende Betriebe porträtierten, ist bis heute eine kreisweite Regionalinitiative entstanden. Inzwischen

beteiligen sich daran 29 Arbeitgeber, von der Kommunalverwaltung bis zum international tätigen Unternehmen. Wer Teil der Kampagne sein will, muss eine Erklärung unterschreiben und sich zu fünf Punkten verpflichten, die es Mitarbeitenden erleichtern, neben ihrem Beruf auch Pflegeaufgaben zu übernehmen. Dazu gehört, dass es im Betrieb sogenannte Pflege-Lotsen gibt, an die sich pflegende Beschäftigte wenden können. Gleichzeitig entwickeln die Unternehmen konkrete Lösungen mit den Betroffenen. Das können flexible Arbeitszeitmodelle, Vertretungslösungen bei akutem Ausfall oder ein regelmäßiger Austausch zwischen pflegenden Mitarbeitenden während der Arbeitszeit sein.

Der Landkreis bietet ein umfangreiches Informations- und Unterstützungsangebot. Demografiebeauftragte und Pflegekoordinatorin stehen für Beratungen zur Verfügung, regelmäßig finden Schulungen für die Pflege-Lotsen statt, bei denen zum Beispiel eine Wohnberatungsstelle besucht wird oder eine Fachfrau zum Thema Demenz referiert. Der Internetauftritt der Kampagne www.arbeiten-pflegen-leben.de stellt die engagierten Unternehmen vor. Arbeitgeber finden dort außerdem umfangreiche Informationen, wie zu gesetzlichen Rahmenbedingungen,

einen Leitfaden zu Beruf und Pflege, einen Instrumentenkasten an möglichen Maßnahmen für Unternehmen oder eine Auflistung regionaler Ansprechpersonen.^{80, 81}

Ältere Mitarbeiter motivieren

Alterung bedeutet auch, dass das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt. Immer weniger können sich Unternehmen darauf verlassen, dass neues Wissen und Kreativität allein durch junge, neue Mitarbeiter nachreift. In dem Moment, wo die Älteren zur Mehrheit werden, müssen innovative Ideen verstärkt von ihnen kommen, damit Betriebe nicht vom technischen Fortschritt abgehängt werden.

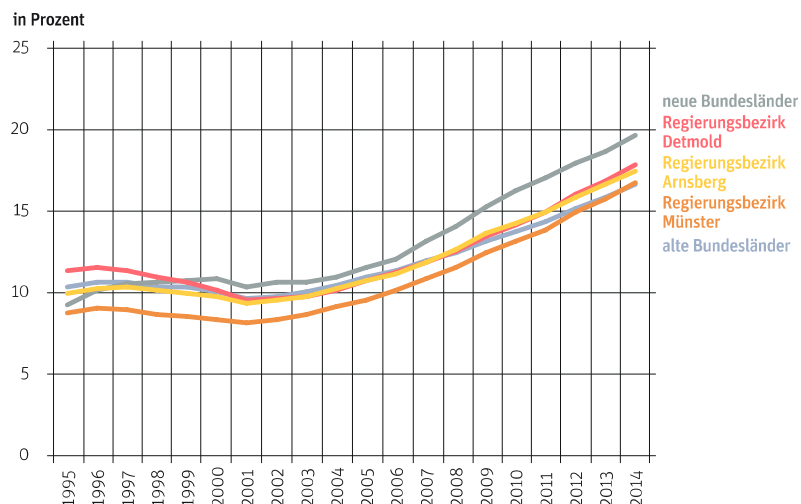
Um dies zu erreichen hat die Weiterbildung der Belegschaften für viele Betriebe die größte Bedeutung bei der Fachkräftesicherung. Das bestätigt die Befragung zum Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung in Nordrhein-Westfalen.⁸³ Dies gilt insbesondere, weil die Digitalisierung die Anforderungen an bestimmte Tätigkeiten in kurzen Zeitabständen verändert. So schnell, meint ein westfälischer Unternehmer im Gespräch, können kaum ausreichend neue Leute ausgebildet werden. Qualifizierungsmaßnahmen müssen dabei auch ältere Mitarbeiter

Alternde Belegschaften

Hatte 1995 deutschlandweit knapp jeder zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte das 55. Lebensjahr überschritten, war es 20 Jahre später in den ostdeutschen Bundesländern bereits jeder fünfte. In den westdeutschen Ländern ist die Alterung der Belegschaften nicht ganz so rasant vorangeschritten, aber sie wächst seit der Jahrtausendwende trotzdem kontinuierlich. Besonders schnell steigt der Anteil der Älteren in Westfalen.

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den westfälischen Regierungsbezirken sowie den neuen und alten Bundesländern in Prozent, 1995 bis 2014

(Datengrundlage: BBSR⁸²)



Projekt: „Arbeit altersgerecht gestalten – Stärkung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter in KMUs der Region Höxter“ der Wirtschaftsinitiative Höxter (WIH) LANDKREIS HÖXTER; OSTWESTFALEN-LIPPE

Im Kreis Höxter zeigt sich der demografische Wandel ausgeprägter als in anderen westfälischen Regionen. Die Abwanderung gerade junger Menschen prägt den am östlichen Rand Westfalens gelegenen Landkreis besonders stark. Im Jahr 2016 allein verlor er von 1.000 Bewohnern zwischen 18 und 24 Jahren im Saldo 68,8 durch Abwanderung. So viele wie kein anderer westfälischer Kreis. Entsprechend ist es für lokale Unternehmen hier noch schwerer, den dringend benötigten Nachwuchs zu finden.

Als eine Strategie der Fachkräftesicherung wird es daher immer wichtiger, diejenigen in den Blick zu nehmen, die bereits da sind: ältere, erfahrene Mitarbeiter. Dieser Zielgruppe widmet sich aktuell die Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter (WIH) mit dem Projekt „Arbeit altersgerecht gestalten – Stärkung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter in KMUs der Region Höxter“. Die Initiative, gegründet aus dem Engagement lokaler Unternehmer, vereint neben kleineren und mittelgroßen Betrieben auch Kommunen, Bildungsträger, Kammern und Verbände. Im zweijährigen

Projekt sollen Strategien und praktische Instrumente entstehen, wie Unternehmen die Menschen mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen so lang wie möglich halten können – möglichst bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter.

Im ersten Teil des Projektes befragte die Fachhochschule der Wirtschaft Paderborn die Betriebe in Höxter. Gibt es ein Bewusstsein für das Thema altersgerechtes Arbeiten oder gar schon Konzepte und Ideen, die umgesetzt werden, waren Fragen, die dabei im Mittelpunkt standen. Die Angst vor der Alterung herrscht in vielen Betrieben, war ein Ergebnis der Befragung. Viele fürchten, dass Krankenstände und Ausfälle mit einer alternden Belegschaft zunehmen und reagieren darauf beispielsweise mit Maßnahmen der Gesundheitsförderung oder einer größeren Flexibilität von Arbeitszeiten.

Wie darüber hinaus die Potenziale der Älteren besser genutzt werden können, findet bislang in den Betrieben wenig Beachtung. Hier setzt der zweite Teil des Projektes an, bei dem es darum geht, in Workshops gemeinsam mit den betroffe-

nen KMUs auf deren Bedürfnisse und Möglichkeiten zugeschnittene Instrumente zu entwickeln und in den Betrieben praktisch zu erproben. Die Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter möchte am Ende kleine praktische Lösungen präsentieren, die Betriebe individuell übernehmen und umsetzen können. Gerade diese sind wichtig, damit kleine Unternehmen oder Handwerksbetriebe die Erkenntnisse tatsächlich nutzen.

Drei Themen kristallisierten sich im Rahmen eines ersten Workshops heraus: Erstens ging es um den Umgang mit technischen Entwicklungen und wie alle Mitarbeiter gleichermaßen bei der Veränderung von Arbeitsprozessen, vor allem hinsichtlich der Digitalisierung, mitzunehmen sind. Zweitens stellte sich die Frage, ob andere Anforderungen und Bedürfnisse an Weiterbildungen bei älteren Mitarbeitern bestehen, ob etwa in höherem Alter andere Formen der Qualifizierung nötig werden. Drittens wurden Konzepte diskutiert, wie Unternehmen mit älteren Mitarbeitern Entwicklungsperspektiven erarbeiten und auf deren beruflichen Bedürfnisse eingehen können.⁸⁴

ansprechen – und auf sie zugeschnitten sein. Wie dies aussehen kann, versucht ein Projekt im Kreis Höxter zu erkunden. (► Projekt „Arbeit altersgerecht gestalten“)

Bisher unerkannte Potenziale heben

In vielen Regionen Westfalens scheint der Arbeitsmarkt leergefegt. Arbeitslosenzahlen von weniger als vier Prozent beispielsweise in den Münsterländer Kreisen Coesfeld und Borken liegen nahe an einer Vollbeschäftigung. Da wiegt es umso schwerer, wenn auch hier bestimmten Gruppen der Sprung auf den

Arbeitsmarkt nicht gelingt. Diese, bislang noch ungenutzten Beschäftigungspotenziale, gilt es zu sehen und zu heben.

Der Verein IBP – Interkulturelle Begegnungsprojekte e.V. arbeitet im Kreis Coesfeld seit vielen Jahren mit Langzeitarbeitslosen und schwer Vermittelbaren. In den Projekten werden sie zu Fachkräften ausgebildet, was auch ihre Aussichten auf eine reguläre Beschäftigung verbessern soll. Ein Beispiel ist der Alte Hof Schoppmann. In der Gemeinde Nottuln-Darup hat der Verein gemeinsam mit dem Naturschutzzentrum Coesfeld und der

Daruper Bürgergenossenschaft diesen alten Landwirtschaftshof wiederbelebt. Er soll neuer Dorftreffpunkt sein und gleichzeitig überregional Besucher anziehen. Im dazugehörigen Hofcafé entstanden Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen und aus schwierigen sozialen Lebenslagen.⁸⁵ Haben sie eine Ausbildung durchlaufen, sind die vorab als schwer vermittelbar Geltenden eine gefragte Fachkräftegruppe. Unternehmen auf der Suche nach verlässlichen Arbeitskräften fragen inzwischen regelmäßig auch im Verein nach, ob sie ihnen Menschen vermitteln können.