

NW 06/01/18

# Diese Woche

Von Marius Thöne



## Erfahren und nicht alt

Ältere Mitarbeiter werden für Unternehmen immer wichtiger. Auf ihren Erfahrungsschatz können Chefs angesichts des demografischen Wandels und eines in vielen Branchen bereits eingetretenen Fachkräftemangels nicht verzichten. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, erfahrene Kollegen so lange wie möglich in den Betrieben zu halten. Die Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter (WIH) hat dieses Thema mit Unterstützung der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) erkannt und bietet für Unternehmer entsprechende Schulungen und Workshops an.

Dieses Vorgehen ist sehr sinnvoll, denn im Kreis Höxter gibt es nur wenige große Unternehmen, die über eine planende Personalabteilung verfügen. Bei den meisten kleinen und mittleren steht natürlicherweise das operative Geschäft im Vordergrund, so dass ein Prozess des Nachdenkens über altersgerechte Arbeitsplätze selten oder oft nur aus der Not heraus erfolgt. Dabei ist genau dieser Schritt des Nachdenkens, den die WIH mit ihrer Veranstaltungsreihe »Arbeit alter(n)sgerecht gestalten« in der kommenden Woche anstoßen will, besonders wichtig für die Unternehmen. Denn in vielen Fällen lässt sich ein Mitarbeiter,

der in den Ruhestand geht, nicht mehr einfach durch eine Neueinstellung ersetzen. In manchen Branchen gibt es kaum noch qualifizierte Bewerber. Das Handwerk kann ein Lied davon singen. Darum ist es gut, dass sich Unternehmer an einen Tisch setzen und über dieses Thema diskutieren, Erfahrungen austauschen und Lösungsmöglichkeiten ausloten.

Immer wichtiger wird es, den Arbeitsplatz und den Arbeitsprozess für Ältere so zu gestalten, dass sie lange gerne zur Arbeit kommen und gesund bleiben. Nur so können Firmen lange von dem für viele so wichtigen Erfahrungswissen profitieren. Oft sind es Kleinigkeiten, wie Übungen während der Arbeitszeit, die für Fitness sorgen. Wer erfahrenen Mitarbeitern die Freude am Beruf lange erhalten möchte, sollte Teilzeitmodelle anbieten. Sie ermöglichen Betroffenen, kürzer zu treten. Gleichzeitig bleibt ihr Wissen dem Unternehmen erhalten. Zugegeben: Solche Modelle verlangen aber gerade kleinen Firmen eine hohe Flexibilität ab. Diesen Herausforderungen müssen sich die Chefs allerdings stellen, und sie lassen sich mit einer rechtzeitigen und altersgerechten Laufbahnplanung auch im Griff behalten.