

»Erfolgsfaktor Generation 50 Plus«

WB 16/01/19

Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter präsentiert Leitfaden für altersgerechte Personalpolitik

Brakel (sti). Die Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter (WIH) hat gestern den Leitfaden »Erfolgsfaktor Generation 50 Plus« für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) vorgestellt. Bei einem Unternehmerführstück im Berufskolleg Kreis Höxter ging es dabei um die Frage, wie Unternehmen die Potenziale der älteren Mitarbeiter rechtzeitig fördern, nutzen und auch langfristig erhalten können.

Der Leitfaden ist das Ergebnis des Projekts »Arbeit altersgerecht gestalten – Stärkung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter in KMUs der Region Höxter«, das die WIH vor zwei Jahren ins Leben gerufen hat. »Durch den demografischen Wandel und die zunehmende Urbanisierung steigt der Altersdurchschnitt in vielen Unternehmen«, sagte WIH-Vorsitzender Jürgen Spier. Daher hat es sich das Projekt, das durch Mittel des europaischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert wurde, zum Ziel gesetzt, eine altersgerechte Personalpolitik für die Unternehmen im Kreis Höxter zu entwickeln und umzusetzen.

Nach einer wissenschaftlichen Erhebung zur Analyse der Ausgangssituation von der Fachhochschule der Wirtschaft in Paderborn folgte in einem zweiten Schritt die Entwicklung eines praxisorientierten Leitfadens mit

modellhaften Handlungsplänen. In mehreren Workshops hat die Projektgruppe schließlich vier Handlungsfelder erarbeitet, die zu einer altersgerechten Personalpolitik beitragen können.

Der erste Schritt ist demnach, ein Perspektivgespräch mit dem Mitarbeiter zu führen. »Das Ziel ist es, mehr über die Mitarbeiter der Altersklasse 50 Plus zu erfahren«, beschrieb Elke Finke von der Fortbildungsakademie der Wirtschaft, die den Leitfaden zusammen mit der Projektgruppe erarbeitet hat. Dabei geht es vor allem um die individuelle Lebensplanung der Mitarbeiter, ihre Motivation und um Möglichkeiten der Unterstützung.

In dem Perspektivgespräch können sich Anknüpfungspunkte an die Qualifizierung der Mitarbeiter ergeben. Dann soll der jeweilige Qualifizierungsbedarf ermittelt und ein dementsprechendes Angebot für die Angestellten entwickelt werden. »Die Generation 50 Plus hat einen anderen Qualifizierungsbedarf als die jüngeren Mitarbeiter und sollte deshalb ihre individuellen Kompetenzen verbessern«, erklärte Elke Finke.

Ebenso kann die Gesundheit ein Aspekt werden, der im Perspektivgespräch angesprochen wird. »Die Gesundheit der Mitarbeiter ist Voraussetzung für ihre Leistungsfähigkeit und Produktivität«, so Fin-



Carsten Knoop (von links), Petra Spier, Ingeborg Osthoff, Oliver Verhoeven, Elke Finke, Laura Lai-

sceddu und Sascha Gutmann haben den Leitfaden erarbeitet und präsentiert. Foto: Simone Sticken

ke weiter. Durch eine betriebliche Gesundheitsförderung und das Erkennen und Reduzieren von altersbedingten Belastungen soll die Gesundheit der älteren Mitarbeiter erhalten und gefördert werden.

Das vierte Handlungsfeld bildet die Finanzierung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen. Denn durch die Förderprogramme kann

auch die Weiterbildungsbeteiligung der Mitarbeiter erhöht werden. Daher sollen die Unternehmen über die einzelnen Fördermöglichkeiten informiert werden.

Im Anschluss an die Vorstellung des Leitfadens berichteten Vertreter verschiedener Unternehmen aus den eigenen Erfahrungen mit den Mitarbeitern der Generation 50 Plus. So ist die Gesundheit der

Angestellten auch bei Peer Kraatz von der Unternehmensgruppe Graf von Oeynhausen-Sierstorff ein Thema. »Wir sind darauf angewiesen, uns verstärkt mit den Themen Gesundheit und Qualifizierung auseinanderzusetzen. Durch individuelle Lösungen können wir die Motivation der Mitarbeiter aufrechterhalten«, führte er aus.