

ERFOLGSFAKTOR GENERATION 50 PLUS LEITFADEN FÜR KMU



Dieses Vorhaben wurde aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert.



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



2014

EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum
und Beschäftigung

INHALT

ERFOLGSFAKTOR GENERATION 50 PLUS LEITFADEN FÜR KMU

1 EINLEITUNG	4
2 HANDLUNGSFELDER	6
3 DAS PERSPEKTIVGESPRÄCH FÜR DIE GENERATION 50 PLUS HANDLUNGSFELD A	7
4 ERMITTLUNG VON QUALIFIZIERUNGSBEDARFEN HANDLUNGSFELD B	10
5 MAßNAHMEN ZUM THEMA GESUNDHEIT HANDLUNGSFELD C	17
6 FINANZIERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG – 50 PLUS HANDLUNGSFELD D	20
7 ARBEITSMATERIALIEN	23
8 KONTAKTE, LINKS UND ADRESSEN AUF EINEN BLICK	28

In der folgenden Unterlage wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form verwendet. Sie bezieht sich auf Personen beiderlei Geschlechts.

1 EINLEITUNG

ERFOLGSFAKTOR GENERATION 50 PLUS LEITFADEN FÜR KMU`S



WARUM IST DAS THEMA RELEVANT?

KURZ GESAGT ...

- ... Wir werden älter
- ... Wir haben weniger Nachwuchs
- ... Die Zahl der Auszubildenden verringert sich
- ... Immer mehr Lehrstellen bleiben unbesetzt

Bereits 2015 waren rund 30 % der Beschäftigten älter als 50 Jahre, im Jahr 2030 werden 46,8 % der Beschäftigten älter als 50 sein. Schon Ende der 2020er Jahre wird ein Fünftel aller Erwerbstätigen ein Alter von 60 bis 67 Jahren erreicht haben.

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels und Verlustes von Wissen und know-how wird das Fördern älterer Mitarbeiter immer wichtiger. Eine Untersuchung der Fachhochschule der Wirtschaft in Paderborn in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsinitiative e.V. im Jahr 2017 zeigte, dass sich die ostwestfälischen Unternehmer dieser Herausforderung sehr wohl bewusst sind. Besonders gravierend erscheint ihnen dabei der drohende Wissensverlust. Doch derzeit fehlen ihnen noch konkrete Handlungsansätze. Die detaillierten Ergebnisse der

Studie finden sie hier:

<http://wih-hx.de/foerderprogramme/arbeit-altersgerecht-gestalten>

► DARAUS ERGEBEN SICH ZENTRALE FRAGESTELLUNGEN FÜR DIE UNTERNEHMEN

- Wie kann ich die Leistungsfähigkeit und -motivation von Fach- und Führungskräften angesichts einer längeren Lebensarbeitszeit erhalten?
- Welche Erfahrungen und welches Wissen der Generation 50 Plus sollte ich gezielt nutzen?
- Mit welchen Maßnahmen erkenne und erhalte ich die Ressourcen meiner (älteren) Mitarbeiter?



▶ WER HAT DEN LEITFADEN ENTWICKELT?

Wir sind eine Gruppe von Beratern und Experten aus den Bereichen Personalentwicklung, Gesundheitswesen und Wirtschaftsförderung, die sich seit Jahren professionell mit den Themen „Demografie“ und „alternde Belegschaften“ beschäftigen. Im Rahmen des Förderprojektes „Arbeit altersgerecht gestalten“ (beantragt durch die Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter e.V.) haben wir diesen Leitfaden gemeinsam entwickelt. Unsere Kontaktdaten finden Sie unter Punkt 8.

▶ WOZU DIENT DER LEITFADEN?

- Er zeigt Ihnen pragmatische Herangehensweisen
- Er identifiziert die Bedarfe Ihrer Mitarbeiter frühzeitig
- Er deckt die Potenziale Ihrer Mitarbeiter auf
- Er entwickelt und stärkt die gegenseitige Wertschätzung
- Er liefert Ihnen Ideen und Umsetzungsansätze
- Er liefert Ihnen Anhaltspunkte für konkrete Maßnahmen
- Er zeigt Ihnen, wo Sie durch weitere Beratung und finanzielle Förderung unterstützt werden

▶ WELCHEN NUTZEN KÖNNEN SIE DURCH DIESEN LEITFADEN ZIEHEN?

- Erhaltung der Produktivität Ihrer Mitarbeiter
- Optimaler Einsatz Ihrer Mitarbeiter bis zu deren Ausstieg
- Geringere Fehlzeiten
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- Sichern des Wissenstransfers
- Wettbewerbsvorteile gegenüber Ihren Mitbewerbern

▶ WAS KANN DER LEITFADEN LEISTEN?

- Er zeigt Ihnen erste Ansätze
- Er informiert über mögliche Leistungen der Netzwerkpartner
- Er versetzt Sie in die Lage, Maßnahmen gezielt umzusetzen
- Er dient als Grundlage für eine individuelle Beratung
- Er unterstützt Sie, ohne den Anspruch auf Allgemeingültigkeit und Vollständigkeit

2 HANDLUNGSFELDER

PERSPEKTIVGESPRÄCH | QUALIFIZIERUNG |
GESUNDHEIT | FINANZIERUNG

Sie möchten sich
um Ihre Mitarbeiter
der Generation 50 Plus
intensiver kümmern

Sie führen
mit dem Mitarbeiter
ein Perspektivgespräch

A HANDLUNGSFELD
PERSPEKTIVGESPRÄCH

Aus dem Perspektiv-
gespräch ergeben sich
Punkte zum Thema
Qualifizierung

B HANDLUNGSFELD
QUALIFIZIERUNG

Aus dem Perspektiv-
gespräch ergeben sich
Punkte zum Thema
Gesundheit

C HANDLUNGSFELD
GESUNDHEIT

Sie möchten Maßnahmen
umsetzen und fragen sich,
ob es dafür finanzielle
Unterstützung gibt

D HANDLUNGSFELD
FINANZIERUNG

3 DAS PERSPEKTIVGESPRÄCH FÜR DIE GENERATION 50 PLUS

HANDLUNGSFELD A



WARUM EMPFEHLEN WIR DAS PERSPEKTIVGESPRÄCH?

Die Mitarbeiter der Altersklasse 50 Plus sind für Ihr Unternehmen grundsätzlich besonders wertvoll. Sie stehen aber nur noch einen überschaubaren Zeitraum zur Verfügung. In einem gemeinsamen Gespräch können Sie z. B. klären, ob diese Mitarbeiter mit Ihrer Arbeit zufrieden sind, ob sie Veränderung wünschen, wie Ihre persönliche Lebensplanung aussieht und wie das Unternehmen Sie dabei unterstützen kann.

► WELCHE ERKENNTNISSE SOLL DAS PERSPEKTIVGESPRÄCH BRINGEN?

Fragen wie diese haben uns veranlasst, Perspektivgespräche zu empfehlen:

- Kenne ich die individuelle Lebensplanung meiner Mitarbeiter?
- Kenne ich die individuellen Fähigkeiten, die meine Mitarbeiter im Laufe ihres Berufslebens erworben?
- Kenne ich die Motivation meiner Mitarbeiter?
- Weiß ich, welche Unterstützung sich meine Mitarbeiter von mir als Unternehmer wünschen?

3 DAS PERSPEKTIVGESPRÄCH FÜR DIE GENERATION 50 PLUS

HANDLUNGSFELD A

Aus unserer Sicht sind drei Themenbereiche ein Gespräch wert. Diese Fragen erleichtern den Einstieg:

GESUNDHEIT

- Was bedeutet für Sie Gesundheit?
- Hat Ihr Arbeitsplatz/Ihre Arbeitstätigkeit Einfluss auf Ihre Gesundheit?
Wenn ja, wie äußert sich das konkret?
- Was tun Sie bereits um gesund zu bleiben?
- Wäre es für Sie attraktiv, wenn Ihr Arbeitgeber Sie dabei unterstützt?
Welche konkreten Ideen hätten Sie?

MOTIVATION

- Auf was sind Sie stolz im Unternehmen oder bei der Arbeit?
- Welche konkreten Vorschläge haben Sie?
 - Wie können Sie sich selbst einbringen?
 - Wo benötigen Sie Unterstützung?

QUALIFIZIERUNG

- Wie möchten Sie die nächsten 10 Jahre arbeiten?
- Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem jetzigen Aufgabengebiet/Arbeitsvolumen?
- Können Sie sich vorstellen, neue Aufgaben zu übernehmen?
Oder wollen Sie sich weiterbilden/spezialisieren?
Wenn ja, was konkret?

► WIE VIEL ZEIT BRAUCHT EIN PERSPEKTIVGESPRÄCH?

Perspektivgespräche sollten regelmäßig geführt werden. Erfahrungsgemäß benötigen Sie nicht länger als 30 Minuten. Das sind 30 Minuten gut investierte Zeit, die Ihren Mitarbeiter nachhaltig motiviert und arbeitsfähig halten kann.

► WER FÜHRT DAS PERSPEKTIVGESPRÄCH?

Bei einem Perspektivgespräch handelt es sich um ein für beiden Seiten zentrales und wichtiges Thema. Deshalb empfehlen wir, dass der direkte Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter spricht.

3 DAS PERSPEKTIVGESPRÄCH FÜR DIE GENERATION 50 PLUS

HANDLUNGSFELD A

▶ WIE FÜHREN SIE DAS PERSPEKTIVGESPRÄCH?

- Ein Perspektivgespräch ist ein Dialog
- Alle Wünsche werden geprüft, aber nicht alle erfüllt
- Während des Gesprächs werden keine Zusagen oder Versprechen gemacht
- Die Führungskräfte kennen die Strukturen, Inhalte und den Zweck des Perspektivgespräches
- Die Mitarbeiter werden vorab über Zweck und Ziele des Perspektivgespräches informiert. (Händigen Sie den Gesprächsbogen im Vorfeld aus.)
- Das Perspektivgespräch sollte mindestens alle 2 Jahre geführt und dokumentiert werden
- Die Gesprächsinhalte sind vertraulich

▶ WELCHE ZIELE SOLLTEN SIE VERFOLGEN?

- Durch das Perspektivgespräch sollen Perspektiven erarbeitet werden, um den Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden
- Der Mitarbeiter darf/soll aktiv am Prozess mitwirken

▶ WAS PASSIERT MIT DEN ERWORBENEN (ER-)KENNTNISSEN?

- Das Perspektivgespräch ermöglicht es Ihnen, den Mitarbeiter, seine Pläne, Wünsche und Erwartungen besser kennenzulernen
- Die Erkenntnisse werden dokumentiert
- Wünsche oder Erwartungen insbesondere zu Gesundheit, Motivation und Qualifikation werden geprüft: Welchen Nutzen bringen Sie? Welche Kosten verursachen Sie?
Dieser Leitfaden beschreibt, was die nächsten Schritte sein können, wer Sie unterstützen und beraten kann und wie das zu finanzieren ist (siehe Handlungsfelder B-D)

▶ WARUM UND WANN FINDEN „REFLEKTIONS-GESPRÄCHE“ STATT?

Das Perspektivgespräch ist der Auftakt für einen kontinuierlichen Kommunikationsprozess zwischen Ihnen und Ihrem Mitarbeiter. Er soll dem Mitarbeiter zeigen, dass er und sein Wohlbefinden für Sie und Ihr Unternehmen wichtig sind. Doch zum Zeitpunkt des Perspektivgesprächs kann sich der Mitarbeiter außerstande sehen, vollständig auf die gestellten Fragen zu antworten. Vielleicht möchte er sich vorher noch mit seiner Familie besprechen. In diesen Fällen können Sie dem Mitarbeiter ein zweites Gespräch ca. 4 Wochen später anbieten. Dann hat sich die eine oder andere Idee vielleicht schon konkretisiert. **Unter dem Punkt 7 Arbeitsmaterialien finden Sie einen Gesprächsleitfaden für ein Perspektivgespräch.**

4 QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

HANDLUNGSFELD B



► WELCHE MAßNAHMEN BEGÜNSTIGEN DAS LERNEN DER MITARBEITER 50 PLUS?

- Lernen in Kleingruppen (max. 3 – 5 Teilnehmende je nach Lerninhalt)
- Lernen in der gewohnten Umgebung
- Lernen mit einem Trainer vor Ort
- Angstfreies Lernen
- Aktivierende Lernmethoden
- Unmittelbare Verknüpfung von Theorie und Praxis
- Mitentscheid über das, was die Mitarbeiter lernen möchten und müssen
- Mix verschiedener Lernformen (Tandem, Einzel, Kleingruppen)
- Vorbildfunktion durch die Unternehmensleitung
- Kontinuierliche Motivation der Mitarbeiter 50 Plus

4 QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

HANDLUNGSFELD B

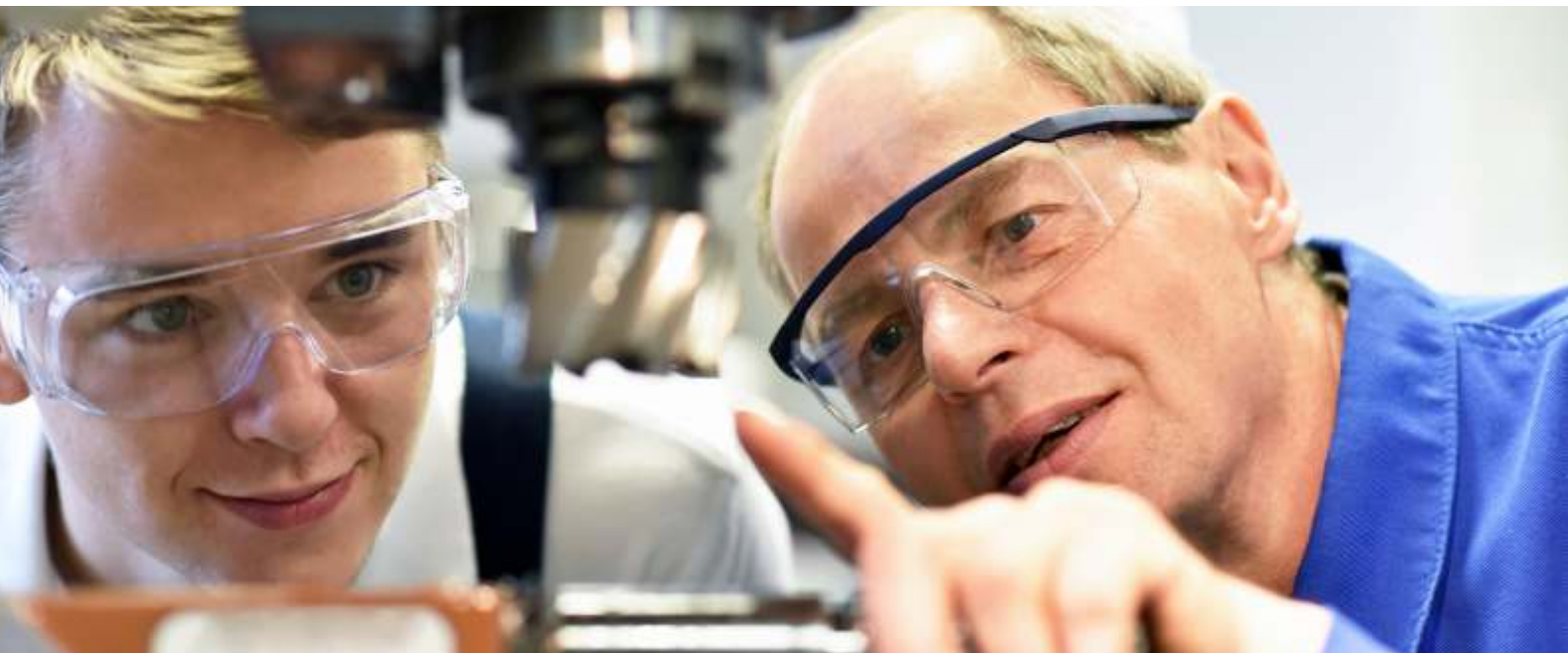
► WESHALB SIND QUALIFIZIERUNGEN FÜR DEN MITARBEITER UND DAS UNTERNEHMEN WICHTIG?

Für beide Seiten ergibt sich ein Nutzen, wenn die Mitarbeiter 50 Plus an passgenauen Qualifizierungen teilnehmen.

- Höhere Produktivität und Leistungsfähigkeit
- Höhere Flexibilität
- Kürzere Einarbeitungszeiten
- Höhere Qualität, geringere Fehlerquoten, weniger Arbeitsunfälle
- Höheres Selbstwertgefühl, steigendes Interesse und höhere Motivation
- Bessere betriebsinterne Kommunikation
- Weniger Fehlzeiten
- Besseres Arbeitsklima
- Höhere Kundenzufriedenheit
- Verbesserte Außendarstellung des Betriebes

Der Mitarbeiter 50 Plus gewinnt dadurch:

- Größere Kompetenz
- Größeres Selbstvertrauen und besseres Selbstwertgefühl
- Größere Flexibilität
- Positive Lernerlebnisse
- Höhere Motivation
- Steigende Wertschätzung und Anerkennung
- Verbessertes Wohlbefinden



4 QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

HANDLUNGSFELD B

▶ WARUM IST DIE ERMITTLUNG DER QUALIFIZIERUNGSBEDARFE WICHTIG?

Das Potential der Mitarbeiter 50 Plus wird von den Unternehmensinhabern und Personalverantwortlichen teilweise zu wenig geschätzt. Die demographische Entwicklung zwingt Unternehmen jedoch, Mitarbeiter der Generation 50 Plus stärker in die Personalentwicklung einzubeziehen. Ältere haben prinzipiell keinen höheren Qualifikationsbedarf als Jüngere, sondern einen anderen. Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter der Generation 50 Plus sind daher stark motivationsfördernd.

Was gehört dazu, um das Lernen im Berufsverlauf für die Mitarbeiter 50 Plus zu realisieren:

- Personalentwicklung während des gesamten betrieblichen Berufsverlaufs
- Lern- und Weiterbildungskultur, in der Lernen fester Bestandteil des Arbeitsalltags ist und positiv bewertet wird
- Erwachsenengerechtes Lernen, ausgerichtet an den Problemen und Erfahrungen der Mitarbeiter/innen
- Eine Arbeitsorganisation und –gestaltung, die kontinuierliches Lernen während des gesamten Berufsverlaufs erfordert/ermöglicht

▶ WANN SOLLTE DER BEDARF ERMITTELT WERDEN?

Eine Bedarfsanalyse sollte jährlich durchgeführt werden. Die Basis dafür sind Mitarbeitergespräche (z. B. auch Perspektivgespräche). Jährliche Analysen geben Sicherheit, dass nötige Änderungen frühzeitig erkannt und definiert werden. Sie zeigen aber auch, wenn Änderungen nicht nötig sind.

▶ WER FÜHRT DAS GESPRÄCH ZUR BEDARFSERMITTLUNG?

Die Unternehmensinhaber, Personalverantwortlichen und Abteilungsvorgesetzten.

▶ WIE SOLL DER QUALIFIZIERUNGSBEDARF ERMITTELT WERDEN?

Der Qualifizierungsbedarf Älterer ist schwer zu erfassen und setzt eine differenzierte Analyse in einzelnen Bereichen voraus.

- Der jeweilige Ausbildungs- und Funktionsgrad des älteren Mitarbeiters:
Angelernte/Ungelernte | Facharbeiterschaft | Führungskräfte
- Eine themenbezogene Ermittlung:
Neue Technologien | Neue Arbeits- und Verfahrenstechniken und Prozesse |
Neue Dienstleistungen und Produkte | Gesetzliche Anforderungen
(Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, etc.)

4 QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

HANDLUNGSFELD B

▶ WIE WIRD DER ERFOLG DER QUALIFIZIERUNG GEMESSEN?

Vorgesetzter und Mitarbeiter erarbeiten das Qualifizierungsangebot und Faktoren zur Erfolgsmessung gemeinsam. Regelmäßig tauschen sich die Beteiligten über den Erfolg aus. Die Ergebnisse und Auswertungen werden verständlich dargestellt und allen transparent bekannt gemacht.

Qualifizierung ist ein mehrjähriger Prozess, der nicht auf kurzatmigen Aktionismus, sondern auf Nachhaltigkeit und Dauer angelegt ist. Die Älteren müssen das erkennen und Vertrauen entwickeln können.

Qualifizierung dient auf diese Weise der Produktivitätssteigerung und stärkt den Bestand des Unternehmens.

▶ WAS TUN, WENN DER MITARBEITER GEPLANTE UND SINNVOLLE QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN ABLEHNT?

Oberste Prämisse ist Freiwilligkeit. Jedes Mitwirken an einem Qualifizierungsangebot geschieht freiwillig, außer es liegen zwingende gesetzliche Vorgaben vor.

- Appellieren Sie an die Eigenverantwortung des Mitarbeiters
- Erklären Sie den Sinn der Qualifizierung überzeugend
- Schaffen Sie Anreize: Boni und Prämiensystem für die Teilnahme, z.B. bei Angeboten, die im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgen; kostenlose Gesundheitschecks, teils kostenfreie Fitnesskurse, etc.

Unter dem Punkt 7 Arbeitsmaterialien finden Sie einen Fragebogen zur Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe.

4 QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

HITLISTE DER BESTEN ARGUMENTE

WAS BEGÜNSTIGT DAS LERNEN DER MITARBEITER 50 PLUS

Lernen in Kleingruppen (max. 3-5 Teilnehmer je nach Lerninhalt)	In Kleingruppen fällt es den Teilnehmenden generell leichter mitzureden. Speziell zurückhaltende Menschen entwickeln in Kleingruppen leichter Sicherheit und bringen sich eher ein. Darüber hinaus lernen die Mitglieder einer Kleingruppe intensiver.
Lernen in einer gewohnten Umgebung	Das Lernen in der ungewohnten Umgebung eines externen Lernortes, kann ein angstfreies Lernen verhindern. Der vertraute Ort kann den teilnehmenden Mitarbeitern Sicherheit geben und Lernbarrieren senken.
Lernen mit einem Trainer vor Ort	Wer sich schon länger nicht mehr fortgebildet hat, ist häufig verunsichert. Gerade neue online gestützte Lernmethoden können da hemmen. Viele Lerner fühlen sich mit einem Trainer vor Ort sicherer. Sie brauchen einen Menschen im Raum, den sie bei auftauchenden Schwierigkeiten befragen können.
Angstfreies Lernen	Mitarbeiter 50 Plus mit langjähriger Betriebszugehörigkeit mussten sich in der Vergangenheit selten weiterbilden oder konnten wenig dadurch gewinnen. In der heutigen Zeit ist es sowohl für den Mitarbeiter 50 Plus, als auch für die Unternehmen immens wichtig, das Wissen zu aktualisieren. Eine Umgebung, in der angstfreies Lernen möglich ist, in der Fehler möglich sein dürfen, können und müssen, fördert die Bereitschaft zum Lernen.
Aktivierende Lernformen	Erwachsene Lerner profitieren besonders von aktivierenden Lernmethoden: Sie können ihr Wissen einbringen und selbst aktiv werden. Sinnvoll ist auch ein Methodenwechsel zwischen klassischen Lernmethoden und digitalen Lernformen, wie Lernvideos auf Youtube. Auf diese Weise werden Seminar-Teilnehmer an neue Lernformen herangeführt.
Unmittelbare Verknüpfung von Theorie und Praxis	Das Lernen vor Ort kann das Erlernte leichter in die Praxis integrieren. Lernen vor Ort ermöglicht auch, ein praktisches Problem in der Fortbildung aufzuarbeiten.
Mitbestimmung der Mitarbeiter 50 Plus	Ist ein individualisiertes Fortbildungsprogramm geplant, dann ist Akzeptanz durch die Zielgruppe wichtig. Bieten Sie den Mitarbeitern 50 Plus an, dieses Programm mit zu entwickeln. Sie können einbringen, was sie lernen möchten bzw. akzeptieren eher, was sie lernen müssen. Gerade für die KMU ist es wichtig, dass die Mitarbeiter 50 Plus dazu lernen, damit das Unternehmen langfristig am Markt bestehen kann.
Angebot an unterschiedlichen Lernformen	In kleinen Lerngruppen lassen sich verschiedene Lernformate ausprobieren und einsetzen (z. B. Tandem, Einzelarbeit, Kleingruppen).
Unternehmensleitung hat eine Vorbildfunktion	Entscheidend für die Motivation von Mitarbeitern 50 Plus ist, dass die Unternehmensleitung eine Vorbildfunktion übernimmt. Ist die Unternehmensleitung nicht überzeugt vom lebenslangen Lernen, wird sie die Mitarbeiter 50 Plus nicht überzeugen, Neues dazuzulernen.
Kontinuierliche Motivation der Mitarbeiter 50 Plus	Die regelmäßigen Mitarbeitergespräche (Perspektiv-, Feedback- Qualifizierungsgespräch) überzeugen die Mitarbeiter 50 Plus von der Wichtigkeit einer persönlichen Weiterbildung – auch für das Fortbestehen eines KMU.

4 QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

HITLISTE DER BESTEN ARGUMENTE

NUTZEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

Höhere Produktivität und Leistungsbereitschaft	Nutzen Mitarbeiter 50 Plus ihre eigenen Lern- und Leistungspotenziale, arbeiten sie meist produktiver und leistungsfähiger.
Höhere Flexibilität	Die gezielte und passgenaue Weiterbildung eines jeden Mitarbeiters führt zu einer höheren Flexibilität. Je nach Bedarf können Mitarbeiter 50 Plus innerhalb des Unternehmens flexibler eingesetzt werden und sind auch eher dazu bereit, einen solchen Einsatz zu akzeptieren.
Kürzere Einarbeitungszeiten	Lernwillige Mitarbeiter 50 Plus arbeiten sich schneller ein und erarbeiten sich leichter neue Aufgaben bzw. Arbeitsbereiche.
höhere Qualität, geringere Fehlerquoten und höhere Motivation	Die Qualität der Arbeitsprozesse verbessert sich durch gezielte Weiterbildung und eine höhere Kompetenz. Dies führt mittel- bis langfristig zu sinkenden Fehlerquoten und einer Verringerung der Arbeitsunfälle.
Höheres Selbstwertgefühl, steigendes Interesse und höhere Motivation	Erhalten Mitarbeiter 50 Plus die Chance sich weiterzubilden, können sie ihr Selbstwertgefühl und ihre Motivation steigern. Sie werden selbstbewusster, weil sie herausfinden, dass sie noch lern- und leistungsfähig sind. Damit profitiert auch der Betrieb von selbstbewussten Mitarbeitern 50 Plus.
Betriebsinterne Kommunikation	Ein selbstsicherer Mitarbeiter 50 Plus wird von sich aus bei Unklarheiten nachfragen. Dies beeinflusst intern die Kommunikation und den Informationsaustausch positiv.
Weniger Fehlzeiten	Zufriedene und kompetente Mitarbeiter 50 Plus agieren gelassener. Ein positiver Nebeneffekt ist, dass die Krankenstände minimiert werden.
Besseres Arbeitsklima	Mitarbeiter 50 Plus, die erleben wie sie während einer Schulung von den Kollegen und Vorgesetzten unterstützt werden, fühlen sich sicher und geschätzt. Man lernt sich besser kennen und erfährt wie die gegenseitige Unterstützung zu Lösungen führt. Mittel- bis langfristig verbessert sich so das Arbeitsklima.
Höhere Kundenzufriedenheit	Höhere Zufriedenheit und Kompetenz tragen zu einer höheren Arbeitsqualität bei. Im Kundenkontakt führt das häufig zu mehr Kundenzufriedenheit.
Außendarstellung des Betriebes	Investitionen gerade in ungelernete und geringqualifizierte Mitarbeiter 50 Plus können die Außendarstellung und das Image des Betriebes erheblich verbessern.

4 QUALIFIZIERUNGSBEDARFE

HITLISTE DER BESTEN ARGUMENTE

NUTZEN FÜR DEN MITARBEITER 50 PLUS

Bessere Qualifizierung	Besser qualifizierte Mitarbeiter sind kompetenter. Die neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten können sowohl im beruflichen Alltag als auch im privaten Umfeld umgesetzt werden.
Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl	Erweiterte Kompetenzen und Kenntnisse steigern das Selbstbewusstsein der Mitarbeiter 50 Plus. Sie trauen sich schneller an neue Aufgaben, Herausforderungen und Lernangebote heran.
Höhere Unabhängigkeit	Neue Kompetenzen führen dazu, dass die Mitarbeiter 50 Plus viele Aufgaben selbst ausführen können. Das macht sie weniger abhängig von den Kollegen am Arbeitsplatz. Gestiegene Sicherheit, gestiegene Unabhängigkeit, weniger Angst ermutigen den Mitarbeiter 50 Plus mehr Verantwortung bzw. neue Aufgaben zu übernehmen.
Flexibilität	Gezielt geförderte Mitarbeiter 50 Plus sind im Unternehmen flexibler einsetzbar. Bei Interesse und Bedarf können die Mitarbeiter 50 Plus somit auch neue Aufgaben im Betrieb übernehmen.
Positive Lernerlebnisse	Mitarbeiter 50 Plus können ihre Freude und ihr Interesse am Lernen entdecken. Positive Lernerlebnisse und die Möglichkeit, das Erlernete in Ihrem Alltag einsetzen zu können, verstärken diesen Effekt weiter.
Höhere Motivation	Mehr Kompetenzen, neue Aufgaben und Herausforderungen, motivieren die Mitarbeiter 50 Plus.
Wertschätzung und Anerkennung	Durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb fühlen sich die Mitarbeiter 50 Plus anerkannt, geschätzt und sind dankbar, wenn sie das Erlernete einsetzen können, um ihre Arbeit besser zu erledigen.
Wohlbefinden	Mehr Kompetenz, mehr Selbstsicherheit mindern Ängste z. B. vor neuen Aufgaben oder unvorhergesehenen Situationen. Die Mitarbeiter 50 Plus sind entspannter am Arbeitsplatz, das physische und psychische Wohlbefinden steigt.

5 MAßNAHMEN ZUM THEMA GESUNDHEIT

HANDLUNGSFELD C



Gesundheit ist eine wichtige Voraussetzung für eine gute Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Viele Faktoren beeinflussen die individuelle Gesundheit der Mitarbeiter. Dazu zählen neben demografischen Aspekten wie z.B. Alter und Geschlecht, die Einfluss auf den Gesundheitszustand haben, der Umgang mit der eigenen Gesundheit sowie betriebs- oder tätigkeitsbezogene Faktoren.

► WARUM MAßNAHMEN ZUR GESUNDERHALTUNG?

Fehlzeiten und längerfristige Erkrankungen von Mitarbeitern verursachen Kosten, die das Betriebsergebnis beeinflussen. Daher beschäftigen sich Unternehmen zunehmend mit der Frage, wie sie ihre Mitarbeiter unterstützen können, sich dauerhaft gesund zu erhalten. Eine betriebliche Gesundheitsförderung insbesondere für Mitarbeiter 50 Plus ist keine Pflicht für Arbeitgeber, hat aber durchaus Vorteile. Unter Punkt 8 (in diesem Leitfaden) finden Sie dazu die aktuellen What's Next -Studie der Techniker Krankenkasse. Hier bewerten 825 Unternehmen die Wichtigkeit von Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung heute und in 5 Jahren.

Auch bei einem hohen Altersdurchschnitt kann ein Unternehmen seine Produktivität dauerhaft erhalten.

- Insbesondere Fachkräfte 50 Plus können länger im Betrieb arbeiten, das hält ihr Wissen im Unternehmen
- Altersbedingte Belastungen werden erkannt und reduziert

5 MAßNAHMEN ZUM THEMA GESUNDHEIT

HANDLUNGSFELD C

► WIE FINDE ICH DIE PASSENDEN MAßNAHMEN FÜR MEIN UNTERNEHMEN?

Jedes Unternehmen ist anders, daher kann es kein Patentrezept für alle geben. Aber es gibt Möglichkeiten herauszufinden, welche Maßnahmen für ihren Betrieb am besten passen.

- Ergebnisse der Mitarbeitergespräche
- Ergebnisse aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Ergebnisse aus Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen
- Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen
- Arbeitsplatzbesichtigungen und Arbeitssituationsanalysen
- Ergebnisse aus dem INQA-Check Gesundheit
- Beratung durch Experten (Krankenkassen und externe Gesundheitsexperten)

Als Arbeitgeber können Sie sich direkt an die Krankenkassen wenden. Dabei ist es am einfachsten, zunächst die Krankenkasse zu kontaktieren, die den größten Versichertenanteil in Ihrem Unternehmen hat. Zusätzlich wurde eine BGF-Koordinierungsstelle eingerichtet, die Anfragen von Unternehmen an Krankenkassen weiterleitet. Sie können auch spezialisierte Gesundheitsanbieter anfragen.

Mögliche Kontakte

- Initiative neue Qualität der Arbeit/ INQA-Check Gesundheit
- Techniker Krankenkasse/ Gesund im Unternehmen
- Techniker Krankenkasse/ „What´s Next-Studie“
- Fortbildungsakademie der Wirtschaft/ Betriebliches Gesundheitsmanagement
- BGF-Koordinierungsstellen/ Betriebliche Gesundheitsförderung

Die passenden Links finden Sie unter Punkt 8 in diesem Leitfaden.

► WER HILFT MIR BEI DER ORGANISATION? MIT WELCHEN KOSTEN MUSS ICH RECHNEN?

Als Berater und Gesundheitsexperten unterstützen wir Sie nicht nur bei der Ermittlung Ihrer Bedarfe, sondern stehen Ihnen auch als Ansprechpartner zu allen Fragen zur Organisation sowie Kosten und Finanzierung von Maßnahmen zur Verfügung. Es gibt eine ganze Reihe von kostenlosen Angeboten und es gibt Maßnahmen für die Sie Zuschüsse beantragen können (siehe Handlungsfeld D Finanzierung).

5 MAßNAHMEN ZUM THEMA GESUNDHEIT

HANDLUNGSFELD C

▶ WELCHE MAßNAHMEN KÖNNEN SIE ALS UNTERNEHMER ANBIETEN?

Gerade wenn Sie bisher noch keine Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen angegeben haben, sollten Sie Ihre Mitarbeiter vor Start der ersten Maßnahmen über ihr Vorhaben informieren.

Zum Beispiel durch:

- Informationsmaterial zu verschiedenen Gesundheitsthemen
- Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter
- Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierung
- Arbeitszeitmodelle / Flexibles Arbeiten
- Betriebliche Sozialberatung

Informationsmaterial zu verschiedenen Gesundheitsthemen erhalten Sie von allen Krankenkassen aber auch unter anderem von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA).

Ebenso wichtig ist es, eine offene Kultur zum Umgang mit den Themen Gesundheit, Alter und altersbedingte Leistungsveränderungen zu schaffen.

▶ WELCHE MAßNAHMEN KÖNNEN MITARBEITER FÜR SICH SELBST NUTZEN?

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter nicht nur über Ihre Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung, sondern auch darüber welche Maßnahmen sie zusätzlich nutzen können.

Dies sind z. B.

- Angebote der Krankenkassen zur Individualprävention
- Angebote der Sportvereine oder Bildungsträger (z.B. VHS)
- Leistungen zur Prävention und Gesundheitsförderung der Deutschen Rentenversicherung
- Angebote öffentlicher Beratungsstellen

Mögliche Kontakte

- Techniker Krankenkasse/ Gesundheitskurssuche
- Deutsche Rentenversicherung/ Prävention

Die passenden Links finden Sie unter Punkt 8 in diesem Leitfaden.

6 FINANZIERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG 50 PLUS

HANDLUNGSFELD D



Förderprogramme sollen die Weiterbildungsbeteiligung von Mitarbeitern erhöhen. Je nach Programmgestaltung können Zuschüsse durch die Mitarbeiter selbst oder durch Sie als Unternehmer beantragt werden. Eine besondere Betrachtung von Menschen mit dem Alter 50 Plus erfolgt jedoch im Bereich der Bildungsförderung nicht.

► WELCHE FÖRDERMÖGLICHKEITEN BIETET DIE AGENTUR FÜR ARBEIT/JOBCENTER EINEM UNTERNEHMER?

Finanzielle Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit könnten durch die Programme „Bildungsgutschein“ oder „WEGEBAU“ (Weiterbildung geringqualifizierter und älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) für Arbeitgeber erreicht werden. Grundsätzlich ist die Information und Beratung bei der zuständigen Agentur für Arbeit vor Buchung und Durchführung der Weiterbildung anzuraten und erforderlich (Servicekontakt bei der Agentur für Arbeit).

• Förderung der beruflichen Weiterbildung durch den Bildungsgutschein

Zielgruppe sind von Arbeitslosigkeit bedrohte Mitarbeiter, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Folgende Kosten können übernommen werden:

- Lehrgangskosten
- Fahrtkosten
- Kosten für auswärtige Unterkunft und Verpflegung
- Kinderbetreuungskosten

6 FINANZIERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG 50 PLUS

HANDLUNGSFELD D

- Förderung der beruflichen Weiterbildung durch das Programm WEGEBAU

Zielgruppe des Programms sind Mitarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen (max. 249 Beschäftigte) sowie Geringqualifizierte unabhängig von der Unternehmensgröße. Dies sind Personen ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten und ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können. Folgende Kosten können übernommen werden:

- Fahrtkosten
- Zuschüsse zu übrigen Kosten

Gefördert werden können Mitarbeiter, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden (Servicekontakt bei der Agentur für Arbeit).

► WELCHE WEITEREN FINANZIELLEN FÖRDERMÖGLICHKEITEN GIBT ES DURCH DEN BUND ODER DAS LAND NRW FÜR DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG?

Finanzielle Zuschüsse zu einer beruflichen Weiterbildung können über das Land NRW oder den Bund beantragt werden. Grundlegend ist die Beratung vor Durchführung der Weiterbildung verpflichtend. Vor Beginn der Weiterbildung oder vor Zahlung einer Weiterbildungsrechnung stehen Ihnen kostenlos Beratungsstellen des Bundes und des Landes zur Verfügung. Die genauen Förderkonditionen erfahren Sie in den Beratungsstellen.

Als Unternehmer im Kreis Höxter empfehlen wir Ihnen vor Durchführung einer Bildungs- oder Beratungsmaßnahme in Ihrem Unternehmen eine Kontaktaufnahme mit der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung (GfW) im Kreis Höxter. Dort erhalten Sie eine kostenlose Information über mögliche finanzielle Förderprogramme und Unterstützungen (Servicekontakt zur GfW).

- Förderung über den Bildungsscheck NRW

Zielgruppe des NRW-Landesprogramms „Bildungsscheck NRW“ sind Mitarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen (max. 249 Beschäftigte).

Sowohl Mitarbeiter als auch Sie als Arbeitgeber können die Landesförderung „Bildungsscheck NRW“ nutzen. Pro Mitarbeiter und Weiterbildung wird ein „Bildungsscheck NRW“ durch Beratungsstellen vor Beginn der Weiterbildung und vor Zahlung einer Rechnung ausgestellt. Folgende Kosten können übernommen werden:

- Anteilig Lehrgangskosten je „Bildungsscheck NRW“ (Stand August 2018: 50% der Weiterbildungskosten max. 500,- Euro)

6 FINANZIERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG 50 PLUS

HANDLUNGSFELD D

- Förderung über die Bildungsprämie des Bundes

Eine andere finanzielle Fördermöglichkeit für berufliche Weiterbildung ist die „Bildungsprämie“ des Bundes.

Diese fördert Mitarbeiter oder Selbständige. Sie erhalten in den Beratungsstellen einen „Prämiengutschein“. Pro Weiterbildung wird ein „Prämiengutschein“ durch Beratungsstellen vor Beginn der Weiterbildung und vor Zahlung einer Rechnung ausgestellt. Sie als Arbeitgeber können dieses Programm nicht nutzen.

Folgende Kosten können übernommen werden:

- Anteilig Lehrgangskosten (Stand August 2018: 50% der Weiterbildungskosten max. 500,- Euro)

- Förderung von Beratungsleistungen in Ihrem Unternehmen

Weitere finanzielle Fördermöglichkeiten für Sie als Unternehmer bestehen in der Nutzung von externem Beratungswissen in kleinen und mittleren Unternehmen (max. 249 Beschäftigte). Externe Berater können in Unternehmen Bildungsbedarfe oder Personalentwicklungsfragen identifizieren, bearbeiten und zudem finanziell gefördert werden.

Folgende Kosten können im Rahmen der Beratungsförderung übernommen werden:

- Anteilig Beratungskosten (Potentialberatung NRW, uWM) (Stand August 2018: 50% oder 80% der Kosten pro Beratungstag)

Informationen zu Beratungsförderung in NRW (siehe Links unter Punkt 8 in diesem Leitfaden).

- Weitere Fördermöglichkeiten

Abhängig von den persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeiter und dem Bildungsziel gibt es weitere individuelle Möglichkeiten der Bildungsförderung.

Grundlegend sollten hier die Möglichkeiten im Rahmen einer persönlichen Beratung überprüft und genutzt werden:

- Beratungsstellensuche für Beschäftigte in Fragen der beruflichen Entwicklung
- Beratungsangebote zur beruflichen Entwicklung für Arbeitnehmer
 - Kredite / Fonds
 - Beruflicher Aufstieg mit Abschluss (Möglichkeiten und Förderungen)
 - Meister-BaföG
 - Aufstiegsstipendium
 - Weiterbildungsstipendium

Die passenden Links finden Sie unter Punkt 8 in diesem Leitfaden.

7 ARBEITSMATERIALIEN

FRAGEBOGEN ZUM PERSPEKTIVGESPRÄCH FÜR DIE GENERATION 50 PLUS

Dieser Bogen kann Sie bei der Durchführung der Perspektivgespräche unterstützen:

Name:

Personal-Nr.:

Bereich:

Verbleibende Lebensarbeitszeit (gem. ges. Renteneintritt):

Geburtsjahr:

EINLEITUNG

Warum dieses Perspektivgespräch?

Als Mitarbeiter/in der Generation 50 Plus sind Sie für unser Unternehmen ein/e besonders wertvolle/r Mitarbeiter/in. Sie stehen uns aber nur noch für einen überschaubaren Zeitraum zur Seite.

Wir möchten mit Ihnen besprechen: Sind Sie zufrieden mit Ihrer Arbeit? Wünschen Sie sich Veränderungen? Wie sieht Ihre persönliche Lebensplanung aus? Kann Sie das Unternehmen dabei evtl. unterstützen?

Das ist der Grund, warum wir dieses Perspektivgespräch führen.

Wir möchten vor allem über diese drei Themenbereiche mit Ihnen sprechen:

GESUNDHEIT

1. Was bedeutet für Sie Gesundheit?

2. Hat Ihr Arbeitsplatz/Ihre Arbeitstätigkeit Einfluss auf Ihre Gesundheit? Wenn ja, wie äußert sich das konkret?

3. Was tun Sie bereits, um gesund zu bleiben?

4. Wäre es für Sie attraktiv, wenn Ihr Arbeitgeber Sie dabei unterstützt? Welche konkreten Ideen hätten Sie?

7 ARBEITSMATERIALIEN

FRAGEBOGEN ZUM PERSPEKTIVGESPRÄCH FÜR DIE GENERATION 50 PLUS

MOTIVATION

5. Auf was sind Sie stolz - im Unternehmen oder bei der Arbeit?

6. Welche konkreten Vorschläge haben Sie, damit es noch besser wird?

a. Wie können Sie sich selbst einbringen?

b. Wo benötigen Sie Unterstützung?

QUALIFIZIERUNG

7. Wie möchten Sie die nächsten 10 Jahre arbeiten?

8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem jetzigen Aufgabengebiet/Arbeitsvolumen?

9. Können Sie sich vorstellen, neue Aufgaben zu übernehmen oder sich in einem bestimmten Bereich weiterzubilden/zu spezialisieren. Wenn ja, was konkret?

Qualifikationen/Rahmenbedingungen die dazu notwendig sind:

In welchem Zeitraum könnten Sie die neue Aufgabe/Tätigkeit übernehmen? _____

kurzfristig (3-6 Monaten)

mittelfristig (6-24 Monaten)

langfristig (2-3 Jahren)

7 ARBEITSMATERIALIEN

FRAGEBOGEN ZUM PERSPEKTIVGESPRÄCH FÜR DIE GENERATION 50 PLUS

Haben wir etwas vergessen, was Ihnen wichtig ist? Bitte ergänzen Sie dieses.

Können/Sollen wir in ca. 4 Wochen besprechen, wie es konkret weitergehen soll?

ERGEBNISSE DES ERSTGESPRÄCHS:

ERGEBNISSE DES „REFLEKTIONSGESPRÄCHS“ NACH 4 WOCHEN:

Wir nehmen Ihre Antworten auf und kommen zu gegebener Zeit erneut auf Sie zu, um ihre Wünsche im Detail zu besprechen und mögliche Umsetzungsoptionen gemeinsam zu erarbeiten. Wir können Ihnen nicht versprechen, dass Ihre Wünsche umfassend erfüllt werden, wir werden aber die Umsetzungsmöglichkeit prüfen.

Hiermit bestätige ich, dass das Perspektivgespräch geführt wurde und die gemachten Notizen gespeichert und verarbeitet werden dürfen.

Datum:

Führungskraft:

Mitarbeiter:

7 ARBEITSMATERIALIEN

LEITFADEN, UM QUALIFIKATIONEN UND QUALIFIKATIONSBEDARFE BEI MITARBEITERN 50 PLUS FESTZUSTELLEN

Die Fragen an besondere Zielgruppen können entsprechend angepasst werden. Je nach Antwort sind weitere, differenzierende Fragen in Abhängigkeit der Antworten zu stellen. Diese zentralen Fragen sollen einen „roten Faden“ darstellen.

Name:

Personal-Nr.:

Bereich:

Verbleibende Lebensarbeitszeit (gem. ges. Renteneintritt):

Geburtsjahr:

1. Was motiviert Sie morgens zur Arbeit zu gehen?

a) bei positiver Antwort:

Welche Aufgaben/Prozesse bearbeiten Sie am liebsten?

b) bei negativer Antwort:

Welches sind die kleinen Ausnahmen, die Sie mit einer gewissen Freude erledigen?

2. Was fällt Ihnen in der täglichen Arbeit besonders leicht?

3. Was mögen Sie bei der täglichen Arbeit nicht so gern?

ggf. nachfassen: Was genau meinen Sie? Wie muss ich mir das vorstellen?

4. Welche Aufgaben/Arbeiten fallen Ihnen eher schwer?

7 ARBEITSMATERIALIEN

LEITFADEN, UM QUALIFIKATIONEN UND QUALIFIKATIONSBEDARFE BEI MITARBEITERN 50 PLUS FESTZUSTELLEN

5. Wenn Sie morgen die Möglichkeit hätten, was würden Sie in Ihrem Aufgabenbereich ändern, damit es für Sie besser „läuft“, leichter wird, schneller geht, die gewünschten Arbeitsergebnisse zu erzielen?

6. Wenn Sie die Wahl hätten, Hilfestellung zu bekommen um weiter Kenntnisse aufzubauen, für welchen Bereich/Arbeiten/Aufgaben würden Sie sich entscheiden?

7. Wünschen Sie sich eher Unterstützung von interner oder externer Seite?

8. Wenn Sie selbst entscheiden könnten, welche Qualifizierungsmaßnahmen würden Sie für sich planen und welchen Nutzen versprechen Sie sich davon für sich und für das Unternehmen?

9. Gibt es Arbeiten, die Sie zunehmend als belastend empfinden?
(körperlich; geistig; emotional)

10. Welche Ihrer im Laufe des (Berufs-) Lebens erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen möchten Sie

- gerne mehr in den Arbeitsprozess einbringen? Wo und wie könnte das geschehen?

- gerne an weniger erfahrene Kollegen weitergeben? Wo und wie könnte das geschehen?

Hiermit bestätige ich, dass das Gespräch über Qualifizierungsmaßnahmen geführt wurde.

Datum:

Führungskraft:

Mitarbeiter:

8 KONTAKTE AUF EINEN BLICK

AUTOREN DES LEITFADENS



▶ ELKE FINKE

Dipl.-Pädagogin | Beraterin | Trainerin | Leiterin Kompetenzzentrum BGM NRW
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) | 0521-787156 18 | elke.finke@faw.de

Ihre Ansprechpartnerin zu den Themen: Betriebliches Gesundheitsmanagement | Betriebliches Eingliederungsmanagement | Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen | Führungskräfte Schulungen



▶ SASCHA GUTMANN

Dipl.-Sportwissenschaftler | Berater für Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung | Techniker
Krankenkasse | 0170-7915428 | saschagutmann@tk.de

Ihre Ansprechpartner zu den Themen:
Betriebliche Gesundheitsförderung | Finanzierung durch Krankenkassen | Gesundheitsnetzwerke



▶ RENATE HEIMANN-DARI

Betriebswirtin | Psychosynthese-Therapeutin und -Supervisorin | Heilpraktikerin | systemischer Coach
FocusPoint | 0172-2423974 | heimann-dari@focuspoint.consulting

Ihre Ansprechpartnerin zu den Themen:
Coaching | Teamentwicklung | Konfliktmanagement | Resilienz und Gesundheitsförderung



▶ CARSTEN KNOOP

Personalberater | Personalvermittler | 0171-2267561 | carsten@knoop-personalberatung.de

Ihr Ansprechpartner zu den Themen: Karriereberatung | Personalvermittlung



▶ LAURA LAISCEDDU

Physiotherapeutin | Betriebsrätin | Marcus Klinik, Bad Driburg
05253-953835 | laura.laisceddu@marcus-klinik.de

Ihre Ansprechpartnerin zu dem Thema: Perspektivgespräch



▶ DR. INGEBORG OSTHOFF

Trainerin | Beraterin | Coach | Resilienzcoach und -trainerin | SprachGUT-Trainerin | Trainerin für
Muntermethoden Start – Weg – Ziel | 0174-9575853 | inge.osthoff@web.de

Ihre Ansprechpartnerin zu den Themen: Resilienztrainings | heilsame Kommunikation und erwachsenengerechtes Lernen



▶ MICHAEL RÖLEKE

Assessor jur. Marketing + Vertrieb | Kolping-Bildungswerk Paderborn gGmbH |
0171-8160168 | roeleke@kolping-paderborn.de

Ihr Ansprechpartner zu den Themen: Bildung | Marketing



▶ PETRA SPIER

Dipl.-Psychologin | Diagnostik-Expertin | Kompetenz-Coach | FocusPoint
0171-8508575 | spier@focuspoint.consulting

Ihre Ansprechpartnerin zu den Themen: Mitarbeitergespräche | Kompetenzmanagement | Diagnostik



▶ OLIVER VERHOEVEEN

Dipl.-Kaufmann | Berater | GfW im Kreis Höxter mbH | 05271-974312 | ov@gfwhoexter.de

Ihr Ansprechpartner zu den Themen: Finanzierung und Förderung von Bildungs- und Beratungsmaßnahmen

8 LINKS UND ADRESSEN AUF EINEN BLICK

▶ QUALIFIZIERUNG

(Agentur für Arbeit) Weiterbildungsdatenbank kursnet
<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/index.jsp>

Regionale Weiterbildungsdatenbank mit Angeboten in OWL
www.klick-fundus.de

EDV-Training
www.cososs.de

Betriebliches Gesundheitswesen
www.nordic-institut.de

Qualifizierung
www.a-i-p.de
www.start-weg-ziel.de

Lippe Bildung eG Initiative „impulse 50+“
www.lippe-bildungsberatung.de

▶ GESUNDHEIT

Techniker Krankenkasse/ Gesundheit im Unternehmen
www.tk.de/tk/gesund-im-unternehmen/18168

Fortbildungsakademie der Wirtschaft/ Betriebliches Gesundheitsmanagement
www.faw-bgm.de

Techniker Krankenkasse/Gesundheitskursuche
www.tk.de/service/app/2009028/gesundheitskurs/suche.app

Deutsche Rentenversicherung/ Prävention
www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/02_Rehabilitation/03_praevention_nachsorge_selbsthilfe/praeventio_n_gesundheitsfoerderung_node.html

BGF Koordinierungsstellen
www.bgf-koordinierungsstelle.de/

Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA)
www.bzga.de

Initiative neue Qualität der Arbeit INQA-Check Gesundheit
www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/check-gesundheit.pdf;jsessionid=403DFFEAAAC98D6ECA5BB84BF9929F838?__blob=publicationFile&v=3

Techniker Krankenkasse/ „What´s Next-Studie“
www.tk.de/techniker/gesund-leben/digitale-gesundheit/trendstudie-whatsnext-2009276

Betriebliches Gesundheitswesen
www.nordic-institut.de

FocusPoint
www.focuspoint.consulting

8 LINKS UND ADRESSEN AUF EINEN BLICK

► FINANZIERUNG

Servicekontakt bei der Agentur für Arbeit

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/kontakt/de/unternehmen/unternehmensanfrage?scope=form>

Servicekontakt zur GfW

www.gfwhoexter.de

Informationen zum Förderprogramm/Bildungsscheck/Bildungsprämie

<https://www.gfwhoexter.de/wirtschaftsfoerderung/unternehmensfoerderung/bildungsfoerderung/1127.Bildungsfoerderung.html>

Beratungsstellen zur Bildungsförderung in NRW

<https://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratungsstellensuche>

Informationen zu Beratungsförderung in NRW

<https://www.gfwhoexter.de/wirtschaftsfoerderung/unternehmensfoerderung/beratungsforderung/index.html>

Beratungsstellensuche für Beschäftigte in Fragen der beruflichen Entwicklung

<https://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratungsstellensuche>

Beratungsangebote zur beruflichen Entwicklung für Arbeitnehmer

<https://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratungsstellensuche>

Kredite/Fonds

https://www.bva.bund.de/DE/Organisation/Abteilungen/Abteilung_BT/Bildungskredit/bildungskredit_node.html

Beruflicher Aufstieg mit Abschluss (Möglichkeiten und Förderungen)

<https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/beruflich-aufsteigen>

Meister-BaföG

<https://www.aufstiegs-bafoeg.de/>

Aufstiegsstipendium

<https://www.bmbf.de/de/das-aufstiegsstipendium-882.html>

Weiterbildungsstipendium

<https://www.bmbf.de/de/das-weiterbildungsstipendium-883.html>

MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG VON

- Der Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter (WIH e.V.) als Träger des Förderprojektes „Arbeit altersgerecht gestalten“.
- FocusPoint als beauftragte Unternehmensberatung zur Gestaltung und Steuerung des Projektes
- Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)

Wir danken den Arbeitgebern der Arbeitsgruppenmitglieder für die Freistellung der Mitarbeiter für das Projekt und weiteren Unterstützern des Projektes:

- Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
- Techniker Krankenkasse
- GfW im Kreis Höxter mbH
- Kolping-Bildungswerk Paderborn gGmbH
- Berufskolleg im Kreis Höxter, Standort: Brakel
- Marcus Klinik GmbH & Co. KG – Bad Driburg
- Spier GmbH & Co. Fahrzeugwerk KG
- Unternehmensgruppe Graf von Oeynhausen-Sierstorff GmbH&Co. KG Holding
- Vereinigte Volksbank eG Brakel
- Mauser Einrichtungssysteme GmbH&Co. KG
- Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) Paderborn
- Gebr. Becker GmbH&Co. KG

Herausgeber

FocusPoint GbR | Renate Heimann-Dari + Petra Spier | 0049.172.2423974 + 0049.171.8508575 | heimann-dari@focuspoint.consulting
spier@focuspoint.consulting | www.focuspoint.consulting | Umsatzsteuer-ID gem § 27a Umsatzsteuergesetz: 224/5048/4116

Im Auftrag von

Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter zur Verbesserung der Ausbildungs- und Fachkräftesituation e. V.
Jürgen Spier c/o Spier GmbH & Co. | Fahrzeugwerk KG | Schorlemer Str. 1 | 32839 Steinheim | Telefon 05231 910803 | info@wih-hx.de

Erscheinungsdatum

Januar 2019

Gestaltung

Beate Pfänder | tfc inceptum GmbH | Delbrücker Weg 17a | 33154 Salzkotten | Mobil. 0172 9842108 | E-Mail. mail@beatepfaender.de

Dieses Vorhaben wurde aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert.



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



2014

EFRE.NRW

Investitionen in Wachstum
und Beschäftigung

