



Aus Erfahrung gut – Ältere Mitarbeiter im Unternehmen halten

Insbesondere mittelständische Unternehmen richten angesichts der demografischen Entwicklung ihr Augenmerk auf eine Mitarbeiter-Zielgruppe, die weniger umkämpft und zudem oft unterschätzt wird: die Generation 50plus.

Bereits in jedem achten Unternehmen zählen 40 Prozent der Belegschaft zur Generation 50plus, so das Ergebnis der Studie „Demografie Exzellenz – Herausforderungen im Personalmanagement 2015“ von Demografie Netzwerk (ddn) und Partnern. Und eine Kehrtwende in dieser Entwicklung ist nicht zu erwarten: So gab das Statistische Bundesamt im Januar 2016 bekannt, dass die Anzahl der 20- bis 66-Jährigen aller Voraussicht nach bis zum Jahr 2040 um rund 13 Millionen abnehmen werde. Das entspricht einem Viertel weniger Erwerbstätige gegenüber dem Jahr 2013.

Demografiemanagement in aller Munde?

Die Unternehmen sind gefordert, sich diesem Wandel zu stellen und passende Antworten zu finden auf Fragen wie „Wie können wir uns optimal auf alternde Belegschaften einstellen?“ „Wie lässt sich die Leistungsfähigkeit bis ins hohe Alter fördern?“

„Themen wie diese rücken für Arbeitgeber mehr und mehr in den Fokus“, meint Heike Höf-Bausenwein. Sie ist Referentin der ias academy und berät bereits seit zehn Jahren Teilnehmer in allen Aspekten des Personalmanagements. Verstärkt drehen sich ihre Seminare auch um das Demografiemanagement. „Arbeitgeber sind heute aufgeschlossener und eher bereit, Personal jenseits der 50 einzustellen. Darüber hinaus steigt das Interesse, die eigene Belegschaft bis ins hohe Alter gesund und motiviert im Unternehmen zu halten“, weiß die Expertin.

Gesund und aktiv älter werden

Dafür bieten sich Firmen heute viele Möglichkeiten: von der altersgerechten Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung, über altersgemischte Teams für den Wissenstransfer bis hin zu gezielten Weiterbildungen zu aktuellen Themen. Es sind Maßnahmen wie diese, mit denen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter durch Lebens- und Berufsphasen begleiten und gezielt deren Eigenverantwortung stärken können. Im Zuge dessen wächst auch die Verknüpfung von Personal-, Demografie- und Gesundheitsmanagement. Eine Entwicklung, die Thomas Schneberger begrüßt. Er ist Geschäftsführer der ias Unternehmensberatung und begleitet seit vielen Jahren Firmen bei Optimierungsprozessen. Seine Empfehlung: Die Zielstellung „Demografiefestigkeit“ sollte strategisch gedacht und bereichsübergreifend in den Unternehmen umgesetzt werden. „Einzelaktionen im Personal-, Demografie- und Gesundheitsmanagement sind nicht ausreichend“, erklärt er. Auf dem Weg

zu nachhaltigen Lösungen bedürfe es eines ganzheitlichen Ansatzes des Leistungsfähigkeitsmanagements. „Bei der Beratung unserer Kunden ziehen wir daher den Aktionsradius größer. So lassen sich Ziele wie ‚Demografiefestigkeit‘ durch alle Unternehmensbereiche durchdeklinieren und konkrete Maßnahmen für jeden Fachbereich definieren. Dabei berücksichtigen wir auch Faktoren wie die Führungs- oder Unternehmenskultur.“

Wertewandel im Alter

Die Praxis zeigt: Wer die Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter bis ins hohe Alter sichern will, muss dafür die eigenen Führungskräfte mit ins Boot holen und diese für sich ändernde Mitarbeiterbedürfnisse sensibilisieren. Denn Motivation und Ziele von Mitarbeitern wandeln sich. „Statt beruflichen Ehrgeizes und Karriere streben, stehen im Alter die Sicherheit des Arbeitsplatzes, Werte wie Toleranz und Wertschätzung sowie eine als positiv empfundene Firmenkultur im Vordergrund. Sie fördern die Motivation und Leistung der Mitarbeiter und spielen – neben dem gesundheitlichen Befinden – eine Rolle für den Zeitpunkt des Renteneintritts“, so Schneberger. Dieser verschiebt sich laut Deutscher Rentenversicherung aktuell leicht nach hinten – was neben der guten Konjunktur aber auch am Ende der staatlich geförderten Frührente liegt. Einen Grund, um aufzuatmen, gibt es daher für Unternehmen nicht. Viel mehr gilt: Lieber heute als morgen aktiv werden.

LEISTUNGSFÄHIGKEIT IM ALTER –UNSER ANGEBOT:

Seminare:

- Demografiemanagement
- Perspektive 50plus

Strategietage:

- Personalmanagement,
- Demografiemanagement,
- Gesundheits- und Leistungsfähigkeitsmanagement

KONTAKT

Thomas Schneberger

Geschäftsführer

ias Unternehmensberatung GmbH

thomas.schneberger@ias-gruppe.de