

Best Ager: Die Renaissance des Alters

Der demografische Wandel ist eine Tatsache: Unsere Fachkräfte werden weniger und älter. Die EU hatte das Jahr 2012 zum „Jahr des Alters“ ausgerufen, eine Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) stellte fest: Die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zwischen 65 und 69 Jahren hat sich in Deutschland in den letzten 10 Jahren von 5,4 % (2001) auf 10,1 % (2011) verdoppelt. Die Zeiten des vorzeitigen Ruhestands sind passé – es gilt, die ältere Belegschaft mit neuen Personalkonzepten systematisch und perspektivisch zu binden und zu fördern. Die Frage ist nur, wie?

DIE THESE:

Ältere Mitarbeiter gehören noch lange nicht zum „alten Eisen“.



Sonja Frank,
Personalleiterin, RegioEntsorgung AöR,
Eschweiler, ca. 120 Mitarbeiter

„Die Stärken älterer Mitarbeiter liegen auf der Hand: Erfahrungswissen, Verantwortungsbewusstsein, Loyalität. Andererseits sinken in der Regel die körperliche Leistungsfähigkeit und die Veränderungsbereitschaft. Trotz des demografischen Wandels fiebern immer noch viele ältere Mitarbeiter ihrer Rente entgegen. Vor allem, wenn sie anstrengende und wenig befriedigende Tätigkeiten ausüben. Die Motivation und Bindung von Mitarbeitern muss daher im Fokus strategischer Personalarbeit stehen. Ein vielversprechendes Instrument hierbei ist die lebenszyklusorientierte Personalpolitik.“



Prof. Dr. Marion Festing,
Rektorin, Business School ESCP Europe,
Berlin, 50 Mitarbeiter

„Will ein Unternehmen modern und dynamisch sein, dann dürfen „Führungskräfteentwicklung“ und „Talentmanagement“ nicht mehr nur der jüngeren Generation vorbehalten sein. Ältere Mitarbeiter sollten gezielt in ihrem Bereich fortgebildet und spezialisiert werden oder gar für andere Bereiche innerhalb des Unternehmens umgeschult werden, in die sie dann wechseln können. Zuvor erworbenes Wissen wird dadurch erhalten und zugleich dynamisch fortentwickelt. Nur so gelingt es, dass die einzelnen Elemente ineinander einrasten – und nicht verrosten!“



Wolfgang Straßer,
Managing Director, HRG Germany, Köln,
850 Mitarbeiter deutschlandweit,
etwa 12.000 weltweit

„Die Expertise und die Erfahrung der Mitarbeiter 50+, aber auch deren positive Routine insbesondere bei außergewöhnlichen Ereignissen wie etwa der Aschewolke, als wochenlang in ganz Europa Flüge ausfielen, sind kaum hoch genug zu bewerten. Auch die Vorbildfunktion für die nachkommenden Generationen in puncto Engagement und Loyalität ist für uns ein wichtiger Baustein des Unternehmenserfolgs. Im Bewusstsein dessen arbeitet HRG aktiv an entsprechenden zukunftsweisenden Personalkonzepten zwecks intelligenter Einbindung der so genannten „Best Ager.“



Voting:
Wem stimmen Sie zu?

www.personal-im-fokus.de



Rudolf Kast,

Vorstandsvorsitzender, Demographie Netzwerk (ddn) e. V., Dortmund, 5 Mitarbeiter

„Langsam, aber sicher verabschiedet sich unsere Gesellschaft vom Defizitmodell des Alterns. Ältere Beschäftigte werden wegen des Fachkräftemangels wieder gebraucht, und dabei stellen Arbeitgeber fest, dass Ältere spezifische Kompetenzen haben, die sich in hoher Leistung spiegeln. So haben ältere Beschäftigte den Vorteil der spezifischen Kenntnisse der betrieblichen Abläufe und Prozesse, verfügen grundsätzlich über ein hohes Qualitätsbewusstsein, identifizieren sich sehr mit ihrem Arbeitgeber und sind in der Regel gute Teamworker, die ihr Erfahrungswissen gerne weitergeben. Einige Firmen stellen sogar ältere Beschäftigte jenseits der 50 zu einer beruflichen Erst- oder Zweitausbildung ein. Also: Der Paradigmenwechsel hat eingesetzt.“



Reinhard Winter,

Landrat Landkreis Emsland, 1.260 Mitarbeiter

„Wir brauchen erfahrene Mitarbeiter, weil aufgrund der guten Beschäftigungslage in unserer Region und der demografischen Entwicklung vielfach ein Facharbeitermangel von den Unternehmen beklagt wird. Mit dem Projekt „Generation Erfahrung – Chance 50plus“ beispielsweise greift der Landkreis Emsland dieses Thema auf und verbessert die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen, indem es einerseits die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation sowie Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer erhöht und andererseits Unternehmer für die Potenziale älterer Beschäftigter sensibilisiert. Dafür stellt das Seniorenservicebüro des Landkreises Emsland interessierten Unternehmen einzelne Module bereit, wie u. a. Gesundheitsprävention.“



Ludger Greulich,

Kaufmännischer Direktor und Vorsitzender des Klinikvorstandes, LVR-Klinik, Bonn, 1.500 Mitarbeiter

„Im Gesundheitswesen sind Berufserfahrung und Lebenserfahrung seit jeher ein wichtiges Kriterium, um eine verantwortungsbewusste und qualitativ hochwertige Versorgung zu gewährleisten. Der ärztliche Dienst weist für die notwendige Berufsqualifikation wegen seiner langen universitären Ausbildung und anschließenden mehrjährigen Gebiets- und Teilgebietsausbildung ein viel höheres Alter als andere Berufe auf. Mit 50+ verfügen die meisten Mediziner über ein exzellentes Fach- und Erfahrungswissen. Angesichts des derzeitigen Ärztemangels werden in letzter Zeit Fachärzte zunehmend sogar über das Verrentungsalter hinaus beschäftigt. Mit flexiblen Teilzeitverträgen könnten diese älteren Mitarbeiter auch zum Erfolg kommender Generationswechsel unter erschwerten Bedingungen beitragen.“