



Handeln und wandeln: Sie stehen für einen neuen Geist in der Arbeitswelt der älteren Generation. Petra Spier (v. l.), Mark Becker, Jürgen Spier, Prof. Elke Finke, Peer Kraatz und Johann Friedrich von der Borch.

FOTOS: JOSEF KOHNE

Zukunft geht gemeinsam besser

Heimische Unternehmen: Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter (WIH) rückt die Generation 50 Plus in den Fokus. Neuer Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen gibt Impulse für ein erfolgreicherer Miteinander

Von Josef Köhne

■ **Brakel/Kreis Höxter.** Von der Erfahrung der älteren Mitarbeiter können Betriebe ebenso profitieren, wie von der Intelligenz und der Kreativität junger Menschen. Beides zum Wohl der Unternehmen und aller Mitarbeiter zu nutzen, ist eines der von der Wirtschaftsinitiative im Kreis Höxter (WIH) angestrebten Ziele. Den Weg dorthin kann eine neue Broschüre erleichtern, die vom Vorstand der WIH im Berufskolleg Kreis Höxter vorgestellt wurde.

Der von einem neunköpfigen Expertenteam entwickelte Leitfaden setzt sich strukturiert und allgemeinverständlich mit den Themen auseinander, von denen auch und insbesondere die Arbeitswelt im Kreis Höxter betroffen ist: eine Überalterung der Arbeitnehmerschaft und die Sorge um ausreichenden, qualifizierungswillingen Nachwuchs.

Bezüglich des oftmals frühzeitigen Ausscheidens älterer Arbeitnehmer raten die Experten zu regelmäßigen Mitarbeitergesprächen. „Wir sollten wissen, was der Arbeitnehmer denkt und was er will, denn nur dann können wir entsprechend handeln, motivieren und gegebenenfalls gegensteuern“, brachte es der WIH-

Vorsitzende Jürgen Spier auf den Punkt. Dem entscheidend ist der von der Leiterin des Kompetenzzentrums Betriebliches Gesundheitsmanagement NRW Bielefeld, Elke Finke, und Petra Spier vorgestellte Leitfaden konzipiert. Er beleuchtet den Ist-Zustand, zeigt die Handlungsfelder auf, empfiehlt Perspektivgespräche für die Generation 50 Plus, weckt den Blick für Qualifizierungsbedarfe, zeigt Maßnahmen zur Gesunderhaltung auf, gibt Hinweise zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung für Ü-50er und gibt Arbeitsmaterialien für den Umgang mit älteren Mitarbeitern an die Hand.

Alles das, was das vom Vorstand der WIH beauftragte Expertenteam den rund 60 Teilnehmern der Veranstaltung vorstellte, hatte es im Unternehmen des stellvertretenden WIH-Vorsitzenden Mark Becker getestet und analysiert. Beckers Fazit: „Wir haben viel dazu gelernt. Wir haben einiges geändert, indem wir Arbeitsplätze umgestaltet und Arbeitsabläufe erleichtert haben.“ Der Grund für dieses Handeln ist Becker zufolge ein menschliches Miteinander. „Die Triebfeder ist Wertschätzung. Das hat uns überzeugt.“ Laut Petra Spier kommt diese Wertschätzung unter an-



Interessiert und informiert: Achim Winter und Tochter Franziska (BDE Engenering, Beverungen) finden den neuen Leitfaden interessant und stimmen den Aussagen der Experten zu.

Meinungen

◆ Achim Winter aus Beverungen (54): „Ich halte das Thema für eminent wichtig, weil ich selbst ein Unternehmen mit 44 Mitarbeitern unterschiedlichen Alters habe. Für mich sind die älteren Mitarbeiter aufgrund des Know-hows ganz wichtig, weil sie den jungen Leuten aufgrund ihrer Erfahrung vorleben, wie das Arbeitsleben abzulaufen hat. Deshalb muss man sie fördern, halten und das Wissen aus ihnen heraus-

kitzeln.“
◆ Franziska Winter aus Beverungen (25): „Wir haben einen Fachkräftemangel und müssen deshalb die vorhandenen Fachkräfte halten. Da ist die ältere Generation für unser Unternehmen besonders wichtig. Zumal die Anzahl der Bewerber zurück geht.“
◆ Rüdiger Fries, Geschäftsführer bei Pa-Bra in Paderborn: „Auf den Baustellen haben wir kaum noch Mitarbeiter, die über 50 sind.

rem dadurch zum Ausdruck, dass im Mitarbeitergespräch deutlich zur Sprache kommt, „was willst Du, und was erwarte ich“. Einen von vielem Kopfnicken begleiteten Tipp gab Elke Finke den Zuhörern, als sie sagte: „Gebt den Leisen eine Stimme, denn die haben vielleicht auch etwas Wichtiges zu sagen.“
Von den Teilnehmern der Veranstaltung wurde der Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen „Erfolgsfaktor Generation 50 Plus“ durchweg positiv bewertet. Ständig aktualisiert dieser Leitfaden dann bereits ab der kommenden Woche im Internet abrufbar.

Sie wechseln häufig in Hausmeister- oder andere Jobs in der Industrie. Umso wichtiger ist es, dass wir präventiv dafür sorgen, dass die Mitarbeiter gesund bleiben und sie, sofern das möglich ist, nicht mit Arbeiten betrauen, die besser von jungen und kräftigen Kollegen zu verrichten sind. Hilfreich sind frühzeitige Qualifizierungen wie die Weiterbildung zum Meister oder Techniker.“

(kô)