



Standortportal Bayern PDF Export

Erstellt am: 25.04.24



Erwerbstätigkeit Älterer erhöhen



RainerSturm / www.pixelio.de

Belegschaftsstrukturen werden sich weiter verändern

Wenn sich durch den demografischen Wandel die Alterszusammensetzung der Bevölkerung verschiebt, bleibt die Altersstruktur der Belegschaften in Unternehmen davon nicht unberührt. Dennoch haben viele Unternehmen eine andere Erwartungshaltung und nutzen in der Vergangenheit Frühpensionierungsmodelle und Altersteilzeit.

Neue Aufgabenfelder erschließen

Um dieser Herausforderung begegnen zu können, müssen Unternehmen Antworten des Personalmanagements finden, die das Wissen, die Fähigkeiten und das Potenzial auch der älteren Mitarbeiter in besonderem

Maß erhalten, fördern und nutzen. Wenn die körperliche Leistungsfähigkeit die Ausübung des bisherigen Berufs nicht mehr erlaubt, gilt es früh alternative Betätigungsfelder aufzubauen und den Mitarbeiter entsprechend zu qualifizieren. Erfahrene Mitarbeiter haben Kompetenzen, die sich gut im Bereich der Ausbildungsbetreuung, der Qualitätssicherung oder zum Beispiel im Beschwerdemanagement einsetzen lassen.

Wertschätzungskultur als Grundlage

Auch intelligente technische Lösungen können dazu beitragen, dass Arbeitsbedingungen altersgerecht sind und ältere Arbeitnehmer länger im Betrieb verbleiben. Doch damit Leistung entsteht, sind nicht nur der Arbeitskontext und das „Dürfen“ wichtig. Genauso entscheidend ist das „Wollen“ der Mitarbeiter. Erfahrene Mitarbeiter sind nur vor dem Hintergrund einer Anerkennungs- und Wertschätzungskultur nachhaltig im Unternehmen zu halten und dann auch bereit, ihre Kenntnis für das Wissensmanagement zu dokumentieren und weiterzugeben.

Wissen der erfahrenen Mitarbeiter schätzen und durch neue Modelle länger nutzen

Die Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen sind groß und mit einer klaren Strategie kann es gut gelingen, ältere Mitarbeiter als Leistungsträger zu mobilisieren. Auch kreativen Individuallösungen sollte hierbei Raum geboten werden. Unternehmen können das wertvolle Wissen der Mitarbeiter auch nach dem Renteneintritt durch den Einsatz als Mentoren für Nachwuchskräfte oder als Berater erschließen. Da hierfür die Gesundheit und Fitness wichtige Voraussetzungen sind, sollte die Gesundheitsprävention frühzeitig eine entsprechende Rolle spielen.

Generationsübergreifende Konzepte sind gefragt

Wichtigste Voraussetzung für den Erfolg bei der Nutzung der Potenziale Älterer ist es, diese Maßnahmen nicht als „50 plus“- Konzepte anzubieten. Es kann und darf nicht darum gehen, eine „Problemgruppe zu behandeln“, sondern alle Mitarbeiter kontinuierlich in eine Laufbahnplanung, ein betriebliches Gesundheitsmanagement und in die Weiterbildung einzubinden, unabhängig vom Alter oder eben trotz des Alters. Angebote dürfen und müssen natürlich zielgruppenspezifisch angepasst werden, aber sollten auf keinen Fall zu spät einsetzen.

Kennen Sie die Altersstruktur in Ihrem Unternehmen und die daraus resultierenden Ersatzbedarfe? Hier hilft Ihnen der [IHK-Demografierechner](#) weiter.



Haftungsausschluss

Das Standortportal Bayern wird regelmäßig auf Basis der den IHKs von den Mitgliedsgemeinden zur Verfügung gestellten Daten aktualisiert. Gleichwohl kann für die Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewähr übernommen werden. Die Haftung für Schäden jedweder Art, die sich aus der Verwendung dieser Daten ergeben können, wird deshalb ausdrücklich ausgeschlossen. Dies gilt nicht bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.

Impressum

Betreiber IHK-Standortportal für Bayern:

Bayerischer Industrie- und Handelskammertag e. V. (BIHK e.V.)
Balanstraße 55-59
81541 München
Tel. 089/5116-0
E-Mail: ihkmail@muenchen.ihk.de

Ansprechpartner bei Fragen zum Portal:

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern
Dipl.-Ing. (FH) Andreas Fritzsche
E-Mail: kontakt@standortportal.bayern