

## Erfahrungen und Potenziale aller Beschäftigten nutzen

### Unsere Beschäftigten werden immer älter ....

Zwischen 2000 und 2020 finden große Umschichtungen in den Altersstrukturen der Arbeitskräfte statt. Das gilt für den Arbeitsmarkt, aber auch für den Personalbestand im Betrieb.

Bereits 2000 gab es mehr Arbeitskräfte ab 50 Jahren (9,4 Millionen) als bis zu 30 Jahren (8,6 Millionen). Ab 2020 stehen 13,2 Millionen Ältere 7,6 Millionen Jüngeren gegenüber - also etwa doppelt so viele Arbeitskräfte ab 50 Jahren als unter 30-Jährige.

2010 wird jede vierte Arbeitskraft 50 Jahre und älter sein. 2020 wird es jede dritte Arbeitskraft sein.

**Wer heute produktiv arbeiten will und wer auch morgen noch produktive Beschäftigte haben möchte sollte auf eine vielfältige Belegschaft achten und die Stärken seiner älteren Beschäftigten zu nutzen wissen.**

### Konkrete Maßnahmen

Personaleinsatz und Mitarbeiterbindung	
Leitfragen	Maßnahmen in meinem Betrieb/ Bemerkungen
Welche Kompetenzen sind heute und in Zukunft erforderlich?	
Über welche Kompetenzen verfügen meine Beschäftigten?	
Wie können notwendige Kompetenzen aufgebaut werden?	
Kann ein Tätigkeitswechsel dazu beitragen, die Beschäftigten zu fordern und körperlich wie geistig fit zu halten?	
Können die Stärken von Jüngeren und Älteren bewusst so kombiniert werden, dass die vorhandenen Ressourcen wie zum Beispiel technologisches Know-how, langjähriges Wissen über Abläufe oder Gäste effektiv kombiniert werden?	
Finden bei Ihnen die Beschäftigten in jedem Bereich und in jedem Lebensalter Entwicklungsmöglichkeiten?	
Bieten Sie Arbeitszeitmodelle an, die Ihren Bedarf nach Flexibilität effizient mit dem Bedarf von Beschäftigten verbinden (zum Beispiel bei der Kindererziehung, bei der Pflege von Angehörigen oder beim Wunsch nach Teilzeit im gehobenen Lebensalter)?	
<b>Betrieblicher Nutzen</b> Ihr Nutzen ist es motivierte Beschäftigte, die an Stellen im Unternehmen tätig sind, an denen sie die beste Leistung erbringen können. Das passgenaue Zusammenspiel der verschiedenen Kompetenzträger sorgt darüber hinaus für effiziente und reibungslose Prozesse und sichert Ihnen einen hohen Qualitätsstandard. Sie erhalten sich auf diese Weise die notwendige Flexibilität, um dem zunehmenden Wettbewerbsdruck auf hohem Niveau standzuhalten.	



<b>Absicherung des Wissens im Betrieb</b>	
<b>Leitfragen</b>	<b>Maßnahmen in meinem Betrieb/ Bemerkungen</b>
Wie kann ein Wissensverlust beim Ausscheiden von Beschäftigten durch sinnvolle und rechtzeitige Wissensweitergabe, zum Beispiel durch Patenmodelle oder altersgemischte Teams, vermieden werden?	
Sollte das Wissen zum Beispiel in Datenbanken oder Checklisten systematisiert werden, um einen Überblick über erfolgskritisches Wissen zu erhalten und besonders wichtige Fähigkeiten und Kompetenzen zu dokumentieren?	
Können Senior-Experten-Pools, Mentoren- und Patenmodelle oder Duo-Projektleitungen (Alt und Jung, Neue und Erfahrene im Team) helfen, Wissen aktiv weiterzugeben und damit für den Erhalt des Wissens im Unternehmen zu sorgen?	
Wie können die Meinungen und Ideen der Beschäftigten besser für das Unternehmen genutzt werden?	
<b>Betrieblicher Nutzen</b> Mit Hilfe einer gezielten und gut organisierter Maßnahmen erhalten Sie wichtiges Know-how für das Unternehmen und bleiben so dauerhaft innovations- und wettbewerbsfähig. Sie fördern auf diese Weise außerdem den Austausch und das Lernen voneinander und verbessern die Zusammenarbeit in Teams. Sie erweitern damit Ihren Gestaltungsspielraum, Kompetenzen zielgerichtet und flexibel dort einzusetzen, wo sie tatsächlich gebraucht werden.	

<b>Qualifizierung</b>	
<b>Leitfragen</b>	<b>Maßnahmen in meinem Betrieb/ Bemerkungen</b>
Wie können Sie sicherstellen, dass Lernen als Aufgabe unabhängig vom Alter begriffen wird?	
Welche Qualifizierungsangebote brauchen Sie dafür?	
Wie können Sie die Beschäftigten für die eigenverantwortliche Erhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sensibilisieren?	
Welcher Qualifizierungsbedarf kommt in Zukunft auf Sie zu?	
Welche Kompetenzen müssen die Beschäftigten aufbauen, damit Ihr Unternehmen wettbewerbsfähig bleibt?	
<b>Betrieblicher Nutzen</b> Eine vorausschauende und praxisorientierte Lernkultur und Weiterbildungstätigkeit sichert die Fähigkeit der Beschäftigten, sich in jedem Alter schnell auf neue Anforderungen einstellen zu können. So können Sie mit qualifizierten und leistungsorientierten Beschäftigten kontinuierlich Ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und steigern.	



<b>Gesundheit der Beschäftigten</b>	
<b>Leitfragen</b>	<b>Maßnahmen in meinem Betrieb/ Bemerkungen</b>
Wie kann gesundheitsbewusstes Verhalten bei allen Beschäftigten gefördert werden?	
Was kann getan werden, um körperliche, vor allem einseitige, Belastungen am Arbeitsplatz zu minimieren?	
Wie können arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig erkannt und gegebenenfalls behoben werden?	
Wo sind die Arbeitsplätze, an denen auffällig hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten auftreten und welche Ansatzpunkte gibt es, diese zu reduzieren?	
Welche Maßnahmen sind erforderlich, um Beschäftigte mit Leistungseinschränkungen sinnvoll zu (re-)integrieren?	
<p><b>Betrieblicher Nutzen</b></p> <p>Der Nutzen von Unternehmen mit einem guten Gesundheitsmanagement liegt bei geringen Krankenquoten und damit geringeren Kosten aufgrund möglicher krankheitsbedingter Ausfälle von Beschäftigten. Gesunde Beschäftigte stehen dem Unternehmen langfristig mit hohem Engagement zur Verfügung. Denn körperliches und psychisches Wohlbefinden sind Voraussetzungen für Leistungsfähigkeit und nicht zuletzt Motivation bei der Arbeit.</p>	

<b>Sicherung des Fachkräftebedarfs</b>	
<b>Leitfragen</b>	<b>Maßnahmen in meinem Betrieb/ Bemerkungen</b>
Wie können Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern?	
Was macht Ihr Unternehmen für Nachwuchskräfte und erfahrene Arbeitnehmer/innen interessant?	
Welche (gegebenenfalls für Sie selbstverständlichen) Vorteile bieten Sie neuen Beschäftigten als Arbeitgeber gegenüber anderen Unternehmen Ihrer Branche/Region?	
Welche Angebote können Sie bereitstellen, um Eltern, und insbesondere Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen?	
Macht es für Sie Sinn, sich stärker in der Kooperation mit Hochschulen und in der Ausbildung zu engagieren, um Ihren Nachwuchs zu sichern?	
Gibt es Kompetenzfelder, in denen Sie gezielt das Erfahrungswissen von älteren Bewerberinnen und Bewerbern nutzen und einsetzen können?	
Wie können Sie gezielt Bewerbergruppen ansprechen, die bislang nicht immer im Fokus standen, zum Beispiel Langzeitarbeitslose oder Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund?	
Können Sie durch ein Netzwerk von bereits ausgeschiedenen Beschäftigten Know-how-Lücken und Auftragsspitzen unkompliziert und kompetent abdecken?	

