Rheinische Post, 05.01.08

Fördern statt Feuern

Lange galten **Arbeitnehmer über 50** als nahezu unvermittelbar. Heute sind sie bei Firmen begehrt, weil es an gutem Nachwuchs mangelt. Eine Düsseldorfer Firma bildet daher **„Demographie-Berater"** für Unternehmen aus.

VON GESA EVERS

Jung, dynamisch, flexibel: Über Jahre nannten Arbeitgeber diese Begriffe in einem Atemzug, wenn es darum ging, den idealen Mitarbeiter zu beschreiben. Nicht selten wurden Menschen jenseits der 50 vorzeitig in den Ruhestand komplimentiert. Auf dem Jobmarkt galten sie als abgemeldet.

Was einige Politiker als „Jugendwahn" kritisierten, bestimmte die Personal-Akquise zahlreicher Firmen. Doch wer sich heute langfristig auf dem Markt behaupten möchte, kann sich diese einseitige Sicht auf potenzielle Arbeitnehmer nicht mehr leisten.

Der demographische Wandel zwingt die Personalchefs zum Umdenken. „Die über 50-Jährigen werden in den nächsten Jahren in vielen Betrieben die Mehrheit bilden", sagt Carsten Baye (41), Geschäftsführer der Düsseldorfer Beratungsfirma „healthpro". Hinzu käme, dass die Zahl qualifizierter Nachwuchskräfte stetig abnehme. „Die Firmen müssen sich auf diese Entwicklung einstellen. Das bedeutet, ältere Mitarbeiter zu fördern, anstatt sie frühzeitig auszusortieren."

Demographie-Berater **Eberhard Fehlau** gibt **Karin Kramber** (links) und **Nina Savilif** Tipps, wie sich Generationenkonflikte in Unternehmen vermeiden lassen. RP-FOTO: THOMAS BUßKAMP

„Grundsätzliches Umdenken"

Welche Strategien dabei hilfreich sind, können Fachleute aus den Bereichen Personalmanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz in einem sechstägigen Seminar lernen.

Das dazugehörige Programm heißt „rebequa" (regionale Beratung und Qualifizierung) und wurde im September 2007 von der Firma „healthpro" ins Leben gerufen. „Es handelt sich um eine intensive Schulung ausgewiesener Fachkräfte", betont Programmleiter Baye. Nur wer mit einer schriftlichen Bewerbung wirklich überzeugt, wird zu der Weiterbildung zugelassen.

Hauptfach auf dem Stundenplan der künftigen „Demographie-Berater": altersgerechte Personalführung. „Es geht um ein grundsätzliches Umdenken, was den Umgang mit Kollegen zwischen 50 und 67 Jahren betrifft", sagt der Seminarteilnehmer Eberhard Fehlau. Alter sei kein Defizit, im Gegenteil: „Durch ihre Erfahrung strahlen ältere Menschen Souveränität aus und bringen Ruhe ins Team", so der 49-jährige Unternehmensberater. Zudem könne es sich kein Betrieb leisten, das Wissen bewährter Angestellter ungenutzt zu lassen. „Deshalb gilt es, auf ihre Bedürfnisse einzugehen."

Carsten Baye nennt Beispiele: „Wenn ältere Handwerker keine Acht-Stunden-Schichten mehr durchhalten, könnten sie die letzten zwei Stunden am Schreibtisch eingesetzt werden. Spezielle Seminare etwa im Bereich Computer sorgen für die nötige Sicherheit am PC."

Motivation steigern

Mit Tipps wie diesen wollen die Demographie-Berater kleine und mittlere Unternehmen auf die zunehmende Alterung ihrer Belegschaft einstimmen. „Wer langgediente Leute fördert, steigert ihre Motivation. Davon profitieren letztlich alle", weiß Hans-Jürgen Dorr (53), „rebequa"-Teilnehmer und Unternehmensberater aus Wuppertal. Heute ist er selbst Seminarleiter – dank seiner langjährigen Berufserfahrung.

INFO

„rebequa"

Was Sechstägiges Gratis-Seminar, das bundesweit Fachleute zu Demographie-Beratern ausbildet

Ziel Je nach Größe des Bundeslandes (zunächst nur im Westen) sollen den Betrieben ab Mitte Februar 10 bis 70 regionale Experten zur Verfügung stehen; die halbtägige Erstberatung kostet die Firmen nichts.

Partner und Förderer Institut für Arbeitswissenschaft an der RWTH Aachen, Bundes- und NRW-Landesministerium für Arbeit

Infos unter **www.rebequa.de**