

## Angebot an Unternehmen zur Beteiligung am Projekt

### Länger im Job – Motivierung und Vorbereitung von älter werdenden Beschäftigten zum längeren Verbleib im Arbeitsleben

#### 1. Das Angebot

Durch den demographischen Wandel sind Unternehmen zur Sicherstellung Ihrer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit verstärkt auf die älteren Arbeitnehmer angewiesen. Vor allem die Fach- und Führungskräfte müssen länger erwerbstätig sein und Verantwortung tragen.

Doch in Deutschland ist in den letzten Jahrzehnten eine „Kultur des früher Aufhörens“ entstanden. Ein Großteil der Beschäftigten möchte gerne früher in Rente gehen, was Studien belegen. Manche MitarbeiterInnen können dies auch, da sie finanziell hinreichend abgesichert sind. Andere Beschäftigte würden es zwar gerne, aber die Möglichkeiten sind begrenzt, so dass sich hier leicht Motivationsrisiken für Unternehmen auftun.

Deshalb muss es in den nächsten Jahren – neben einem attraktiven „Employer Branding“ – darum gehen, erfahrene und gut qualifizierte MitarbeiterInnen im Unternehmen zu halten und mit ihnen Perspektiven für ihr längeres Berufsleben zu erarbeiten (Stichwort: Rente mit 67).

Daher haben Arbeitswissenschaftler/innen aus renommierten Instituten in dem vom Land NRW und der EU geförderten Modellprojekt „Mitten im Job“ ([www.mitten-im-job.de](http://www.mitten-im-job.de)) 2007/08 gemeinsam mit einer Reihe von Betrieben einen individuellen Ansatz zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und längerer Erwerbstätigkeit entwickelt und erfolgreich erprobt. Daraus resultiert ein – in seinem Ansatz exklusives – aufeinander abgestimmtes Programm von Gesprächen, Beratungen und unterschiedlichen Workshop-Formen mit älter werdenden Beschäftigten. Die Workshops werden ergänzt um Angebote für die Firmenleitung und ggf. den Betriebsrat. Darin werden z. B. die Führungsmannschaft und die Arbeitnehmervertreter darauf vorbereitet, wie sie den Motivierungsprozess der beteiligten Beschäftigten – und damit zugleich die Arbeit des Personalwesens im Unternehmen – unterstützen können.

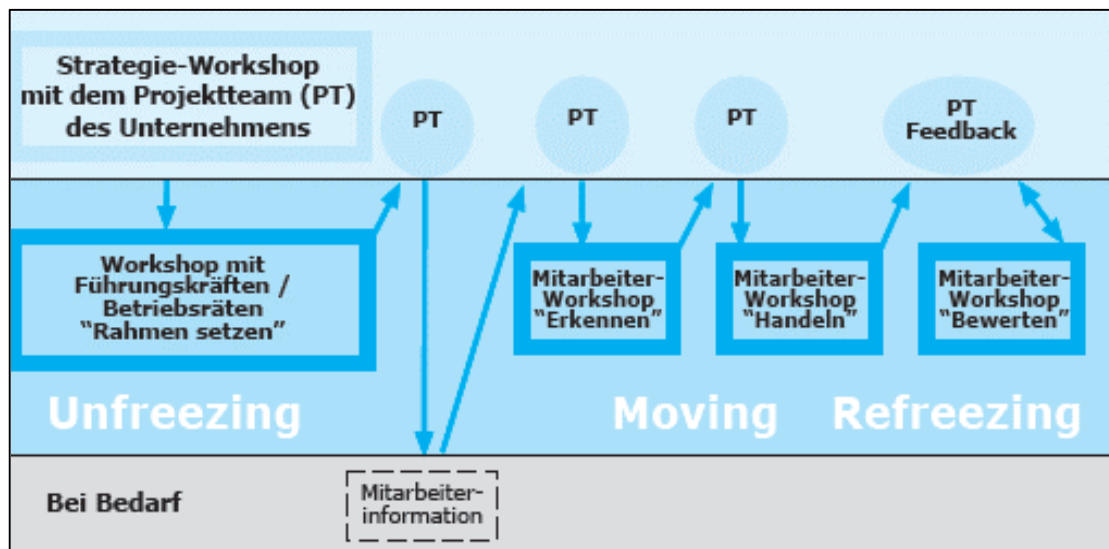
Diese Ergebnisse sollen jetzt in einem Transferprojekt weiteren interessierten Betrieben in ausgewählten Branchen und Regionen zugute kommen. Erfahrene Berater und Trainer für Personal- und Organisationsentwicklung werden die Arbeitnehmergruppen (je ca. 10 Beschäftigte) über einen Zeitraum von 3-4 Monaten in mehreren Workshops begleiten.

Der Nutzen liegt für die beteiligten Unternehmen darin, mögliche künftige Engpässe im Personalbereich zu erkennen und über eine (wieder gewonnene bzw. gestiegene) Motivation älterer Arbeitnehmer die Arbeitsproduktivität zu erhöhen.

Die Beteiligung an dem Projekt wird öffentlich gefördert, so dass der erforderliche Aufwand für die Unternehmen begrenzt ist. Er umfasst zum einen die Zusammenarbeit der Firmen-/ Personalleitung mit den Beratern, zum zweiten Freistellungszeiten für die Teilnehmer/innen an den Workshops und zum dritten eine finanziellen Beteiligung an deren Kosten in Höhe von 2.000 EURO. Voraussichtlicher Projektstart ist Frühjahr 2009. Interessierte Betriebe wenden sich für weitere Informationen an

## 2. Das Konzept aus Mitten-im-Job

Das im Projekt Mitten-im-Job entwickelte Workshopkonzept folgt einem gemeinsamen Grundraster, das auf die spezifischen Voraussetzungen und Ziele des Unternehmens ausgerichtet wird.



Die eigentliche Workshoparbeit beginnt mit einem **Strategie-Workshop** (Geschäfts- und Personalleitung, Personalvertretung). Themen sind die demographischen Veränderungen im Betrieb, die konkreten Ziele der Personalpolitik und -entwicklung und die Abgrenzung der Zielgruppe.

Ergänzt werden kann dieser mit einem **Workshop „Rahmen setzen“**, der sich gezielt an Führungskräfte und/oder Betriebsräte richtet. Als Vorgesetzte und Multiplikatoren haben sie die Aufgabe, die angestrebten Veränderungsprozesse wirkungsvoll zu unterstützen.

Den Kern schließlich stellen die **Workshops für die Beschäftigten** in der zweiten Berufshälfte dar. Sie werden mit Mitarbeitergruppen von max. 10 Personen durchgeführt und umfassen im „Normalfall“ drei Treffen im Abstand von etwa vier bis sechs Wochen.

- Im ersten Workshop **„Erkennen“** geht es darum, dass zunächst Betriebsvertreter und Teilnehmer Projekthintergrund, Interessen und Ziele miteinander klären. Dann sollen die Beteiligten sich v. a. mit ihrer eigenen Biografie, ihrem Älterwerden, ihren Stärken und Schwächen und ihren Vorstellungen und Wünschen zur weiteren Berufszeit auseinandersetzen.
- Der zweite Workshop **„Handeln“** zielt darauf ab, die Interessen und Anliegen der Teilnehmer zu konkretisieren und in mögliche erste Handlungsschritte umzusetzen. Gleichzeitig soll herausgearbeitet werden, welcher Rahmen seitens des Unternehmens dafür hilfreich wäre – „Was brauchen ältere Mitarbeiter, um gesund, zufrieden und leistungsfähig bis zur Rente arbeiten zu können?“.
- Der abschließende Workshop **„Bewerten“** dient der Reflexion darüber, was die Workshops bewirken konnten, inwieweit Anregungen und Perspektiven entstanden sind. Gleichzeitig erfolgt hier eine Rückmeldung an das Projektteam, was Grundlage für weitere Maßnahmen sein wird.

Das **Projektteam** begleitet den gesamten Prozess. Es werden bedarfsweise Zwischentreffen mit den externen Moderatoren durchgeführt, um frühzeitig Fragen der Teilnehmer an das Unternehmen zu klären. Die externen Moderatoren führen alle Workshops durch und beraten / begleiten das Projektteam.