

backrunde“ ihre endgültige Teilnahme auf einer rein freiwilligen Basis anzumelden.

Aus einem breiten Spektrum von Themen rund um Gesundheit, Ernährung und Bewegung können sie ihr Programm zusammenstellen und zum Beispiel den Kurs „Gesundes Kochen“ belegen, bei dem sie eine gesunde, regionale und saisonale Ernährung ohne Fertiggerichte für wenig Geld entdecken. Gabriele Wolf nutzt die Kochkurse, die abends in einer Lehrküche stattfinden, nicht nur für die Vermittlung von Grundlagenkenntnissen zur Ernährung, sondern hat viele praktische Tipps, Empfehlungen und Rezepte parat – auch wenn sie eher die Kreativität beim Kochen fördern möchte. „Gehirntraining durch Bewegung“ und „Alles Gute für den Rücken“ steht neben Yoga, Stressbewältigung und Pilates als Angebot zur Verfügung.

Einmal wöchentlich für insgesamt 18 „Unterrichtseinheiten“ besuchen die Teilnehmer die Kurse der Aktivlotsin. Zusätzlich haben sie die freie Auswahl im gesamten Kursangebot der Fördervereine und können insgesamt 24 weitere „Unterrichtseinheiten“ aus dem Themenfeld Gesundheit und Ernährung buchen. Der zeitliche Rahmen wurde gegenüber den ersten Teilnehmerrunden erheblich erweitert. Die Aktivlotsin Gabriele Wolf berät die Teilnehmer bei der Wahl der passenden Kurse und unterstützt sie auch bei der Anmeldung und Buchung.



Ein prägendes Element des Projektes ist die Gruppenarbeit einschließlich des ebenfalls von Gabriele Wolf moderierten freien Gesprächskreises bei fünf Terminen. „Lange Arbeitslosigkeit führt oft zu einem Verlust der sozialen Kontakte“, bemerkt die Aktivlotsin, „deshalb ist die Begegnung in der Gruppe wichtig, um Netzwerke zu schaffen, Verbindungen aufzubauen und vor allem das Selbstvertrauen zu stärken.“

Die Kooperation von 50plus KERNig mit der Fördervereine geht über das Angebot anderer Jobcenter hinaus, die ihren Kundinnen und Kunden durch Gutscheine die Teilnahme an einzelnen Kursen ermöglichen – ein zweifellos richtiger Schritt. 50plus KERNig hingegen hat einen ganzheitlichen Ansatz, um den physischen, psychischen, psychosomatischen und psychosozialen Beeinträchtigungen zu begegnen, denen viele ältere Arbeitslose ausgesetzt sind.

Age Management

Erfolgreich mit älteren Mitarbeitern

„Best Agers Lighthouses“ – Ein EU-gefördertes Projekt der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein – Die Erfahrungen bei ELAC Nautik

Der demografische Wandel schreitet voran – der Fachkräftemangel in Europa wächst. Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2010 das von der EU geförderte Projekt „Best Agers“ initiiert, das darauf abzielt, die wirtschaftliche Integration der Generation 55plus zu fördern. Es wurde mit dem Interreg-IVB-Projekt „Best Agers Lighthouses“ in den Jahren 2012 bis 2014 fortgeführt.

In fünf Ländern an der Ostsee – Deutschland, Finnland, Litauen, Schweden und Lettland – wurden neun lokale Age Management Partnerschaften (LAMP) gebildet. Sie bestehen jeweils aus einem Projektpartner, einem öffentlichen oder privaten Arbeitgeber, einem internen Mentor sowie einem erfahrenen externen Berater. Kiel hat eine tragende Rolle bei diesem Projekt: Die Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein ist der Projektpartner, ELAC Nautik der private und die Stadtverwaltung Kiel der öffentliche Arbeitgeber. Jörg H. Stolzenburg aus dem Kreis der Mentoren für Unternehmen in Schleswig-Holstein e. V. begleitet das Projekt als erfahrener externer Berater. Hartwig Wagemester verantwortet das Projekt bei der Wirtschaftsakademie und Jan Pieper, Leiter Human Resources, ist der interne Mentor bei ELAC Nautik.

Age Management

Hartwig Wagemester erläutert: „Best Agers Lighthouses verfolgt das Ziel, ein geeignetes Age Management in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu implementieren, also das normale Personalmanagement mit einem neuen Lösungsansatz zu ergänzen.“ „Age Management“, erklärt Jörg Stolzenburg, „ist darauf gerichtet, die Altersstrukturen eines Unternehmens sinnvoll einzusetzen, die Mitarbeiter in ihren verschiedenen Alterssituationen wertzuschätzen und so zu beteiligen, dass sie dem Unternehmen und den Unternehmenszielen effizient und solange wie möglich nützen.“ Konkret geht es darum, die Chancen und Risiken der Altersstruktur in der Belegschaft zu identifizieren und darauf aufbauend mit der Anpassung des Personalmanagements dabei zu helfen, das Wissen und die Erfahrungen von älteren Arbeitnehmern in Schlüsselpositionen besser und länger zu nutzen.

„Im Wesentlichen wollen wir mit dem Age Management Know-how in der Firma halten“, so ELAC-Nautik-Geschäftsführer Dr. Jörg Brechtfeld. „Das vorhandene Know-how ist für uns essentiell, denn unser Kapital sind die Mitarbeiter, das Wissen der Mitarbeiter gilt es zu halten und in geordneten Bahnen zu transferieren und weiter zu vererben.“ Im Unternehmen arbeiten derzeit rund 150 fest angestellte Mitarbeiter, hinzu kommen je nach Saison zehn bis fünfzehn Leiharbeitskräfte. Die Altersstruktur ist mit einem Durchschnitt von 46 Jahren relativ hoch. Von den 150 Mitarbeitern der Stammbesellschaft



Hartwig Wagemester (li.), Projektleiter in der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein, und Jörg H. Stolzenburg, Mitglied der Mentoren für Unternehmen in Schleswig-Holstein e. V.

sind 60 über 50 Jahre alt. „Die Bewältigung des demografischen Wandels betrachten wir als eine der zentralen Schlüsselherausforderungen und haben uns deshalb zur Beteiligung an dem Projekt entschlossen“, berichtet Personalchef Pieper.

Know-how und Technologiekompetenz

Know-how hat bei ELAC Nautik einen hohen Stellenwert. Das spezialisierte Technologieunternehmen hat eine über 80-jährige Erfahrung in der Entwicklung und Fertigung hydroakustischer Systeme. Das Produktportfolio umfasst Sonaranlagen, Echolote sowie Unterwasserkommunikations- und Datenlinkgeräte für militärische und zivile Anwendungen. Alle Produkte werden am Standort Kiel entwickelt, gefertigt und vertrieben. Neben der Ausrüstung von Schiffs- und U-Bootsneubauten ist die Firma auf die Sonarmodernisierung durch kundenspezifische Anpassungsentwicklungen spezialisiert, übernimmt auch die Installation und den Service ihrer Produkte und bietet den Kunden außerdem Unterstützung durch Schulungen und Logistik.

Bereits 1908 hatte eine Gruppe von Wissenschaftlern in Kiel mit Forschungen an der Ausbreitung von Schallwellen im Wasser begonnen. Die 1926 gegründete Firma ELECTROACUSTIC (ELAC) baute auf den Forschungsergebnissen auf und entwickelte erste serienreife Produkte wie beispielsweise Echolote. Nach Kriegsende nutzte die ELAC das Wasserschall-Know-how für den Wiedereinstieg in kommerzielle Märkte. So gelang 1951 mit dem ersten Fischerei-Echolot eine weltweite Verbreitung der Kieler Technologie.

Leitfaden

Einführung eines Altersgerechten Personalmanagements (AGPM) in sieben Schritten

1. Identifizieren Sie die drei erfolgskritischen Bereiche Ihres Unternehmens und konzentrieren Sie sich mit Ihrem AGPM zunächst nur auf diese Bereiche.
2. Analysieren Sie die Altersstruktur der Mitarbeiter in diesen Bereichen, um künftig entstehende Lücken in der Besetzung der erfolgskritischen Funktionen festzustellen.
3. Finden Sie aus der Gruppe der älteren Mitarbeiter in diesen erfolgskritischen Bereichen zwei bis drei Kandidaten, die zu internen Mentoren ausgebildet werden, um sie als Change Agents in ihren Bereichen zu nutzen. Sie sollen die Motivation und die Rahmenbedingungen für altersangepasste Tätigkeiten in ihren Bereichen in Gesprächen mit ihren Kollegen ergründen.
4. Benutzen Sie die Erkenntnisse dieser Mentoren aus ihren Gesprächen mit älteren Kollegen, um altersangepasste Stellenbeschreibungen, Arbeitsbedingungen, Vergütungen, Führungsstrukturen usw. unterschiedlich für ältere und jüngere Mitarbeiter in diesen Bereichen zu gestalten. Das Management, der Personalbereich und ggf. der Betriebsrat entwickeln einvernehmlich Lösungen.
5. Nutzen Sie die Mentoren, um die abgestimmten Ergebnisse zu einem altersgerechten Personalmanagement und insbesondere vorgesehene Änderungen für ältere und jüngere Mitarbeiter den Kollegen in diesen Bereichen zu erläutern, Reaktionen zu erfassen und Akzeptanz sicherzustellen.
6. Informieren Sie alle Mitarbeiter über die beschlossenen Anpassungen für einen längeren Verbleib älterer Mitarbeiter in diesen erfolgskritischen Bereichen und implementieren Sie die Veränderungen.
7. Nutzen Sie die Mentoren, um die Einführung zu begleiten und bei Schwierigkeiten ausgleichend zu reagieren.

Mit der Gründung der Bundesmarine im Jahre 1956 entstand die Nachfrage nach speziellen Wasserschallprodukten und Systemen zur Unterwasserkommunikation. Einzig die ELAC war in der Lage, diese Geräte zu entwickeln und zu produzieren, was zu einer ständigen Erweiterung der Produktpalette führte. Heute befinden sich auf den meisten NATO-Schiffen und auf den Marine-Einheiten befreundeter Nationen ELAC-Produkte und Systeme. Parallel zur Expansion im Marinemarkt erreichte ELAC Weltruf als Hersteller hydroakustischer Ausrüstungen für Forschungsschiffe sowie als verlässlicher Partner für die Handelsschifffahrt. Seit 1998 gehört die ELAC Nautik GmbH zu L-3 Communications mit Hauptsitz in New York. L-3 hat im Jahr 2015 den Verkauf des Kieler Unternehmens angekündigt und die Zustimmung der Kartellbehörden beantragt.

Erfahrung sichern und transferieren

Aufgrund der technologischen Ausrichtung des Unternehmens muss ELAC Nautik besonderen Wert auf den Wissenstransfer legen und nutzt dafür ein systematisches Age Management. Die Schritte bei der Implementierung des Age Managements schildert Jörg Stolzenburg: „Der erste Schritt bestand darin, die einzelnen wichtigen Bereiche und Interessensgruppen des Unternehmens für dieses Projekt zu gewinnen, also die Vorgehensweise zu besprechen – mit der Unternehmensführung, der Personalleitung, dem Betriebsrat und letztlich mit den Mitarbeitern. Der zweite Schritt war dann die Erfassung der tatsächlichen Altersstruktur nach Unternehmensbereichen, um zu erkennen, wo Lücken auf das Unternehmen zukommen, wo also reagiert werden muss. Der dritte Schritt war dann eine vom Betriebsrat getragene und auch verantwortete Mitarbeiterbefragungsaktion zu den Themen: Wie gehen wir mit älter werdenden Mitarbeitern um? Wie sichern wir die Interessen des Unternehmens und die Interessen der Mitarbeiter? Der nächste Teil waren dann die Mentorengespräche, bei denen ausgebildete interne Mentoren mit 50plus-Mitarbeitern strukturierte Interviews führten – über ihre Vorstellungen und Anregungen, wie man diese Herausforderung aus der Demografie bewältigen kann, wie man vorhandenes Wissen und Erfahrung auch zukünftig einsetzen kann.“

views, wie Jan Pieper in seiner Funktion als interner Mentor berichtet: „Der erste Themenkomplex war die Arbeit an sich, die Arbeitsumgebung und die Führung. Der zweite behandelte Einstellungen, Werte, Wertschätzung und Motivation, der dritte bezog sich auf Kompetenz und Qualifikation – also das klassische Feld der Personalentwicklung – und im vierten Themenkomplex ging es um alles rund um die Gesundheit. Die Gespräche zeigten die hohe Verbundenheit unserer Mitarbeiter zum Unternehmen. Das Kernergebnis war, dass die Mitarbeiter Wert auf Interaktion legen und die Beteiligung an Entscheidungsprozessen wünschen.“

Im Anschluss an die Mitarbeitergespräche entwickelten Geschäftsführung, Personalmanagement und Betriebsrat neun verschiedene Interventionen zur Umsetzung der gefundenen Ergebnisse. Diese beinhalten Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit, zum Coaching der operationellen Führungskräfte und zur Verbesserung der Unternehmenskommunikation. Eine wesentliche Maßnahme ist die aktive Begleitung von Mitarbeitern durch einen Dialog vor Rentenbeginn, „um einfach draufzuschauen und gemeinsam den Weg, wie es weitergehen soll, zu gestalten“, so Jan Pieper.

Ältere Mitarbeiter können sich vorstellen, solange sie fit sind, weiterzuarbeiten, in Teilzeit auch über die Altersgrenze hinaus beschäftigt zu sein, Beratungsfunktionen wahrzunehmen oder junge Kollegen zu unterstützen. Geschäftsführer Dr. Brechtefeld: „Eine wichtige Intervention ist die intensive Kommunikation mit den Mitarbeitern insgesamt und das direkte Gespräch mit den älteren Mitarbeitern, um zu fragen, was wir tun können, damit er in seinem Job fit bleibt, seinen Job voll ausleben kann und sich darin erfüllt.“

Die Basis für das Age Management ist gelegt, der Prozess wird kontinuierlich mit externer Unterstützung weitergeführt. Jörg Stolzenburg erwartet: „Man braucht ein halbes oder ein volles Jahr, um zu sehen, wie die Maßnahmen gewirkt haben. Dann muss man die Mitarbeiter wieder nach den Veränderungen fragen und die Ergebnisse betriebswirtschaftlich analysieren. Dafür gibt es objektive Faktoren wie die Entwicklung des Krankenstandes oder die Mitarbeiterzufriedenheit.“

Dr. Brechtefeld zieht ein erstes Fazit: „Wenn man sich mit der Frage beschäftigt, wie ein Unternehmen mit seinen Mitarbeitern erfolgreicher sein kann, ist das Best-Agers-Projekt eine notwendige oder eine natürliche Ergänzung dessen, was wir sowieso tun, nämlich den Fokus auf die Mitarbeiter und ihre Bindung an das Unternehmen zu richten, um damit letztendlich das Unternehmen am Markt und im Wettbewerb zu stärken und erfolgreich in die Zukunft gehen zu können.“

Hartwig Wagemester bewertet „Best Agers Lighthouses“ als ein erfolgreiches Pilotprojekt: „Die Interventionen, die wir bei ELAC Nautik durchführen, betreffen direkt die Plätze der einzelnen Mitarbeiter. Das sind wegweisende Schritte, die andere Unternehmen gut für sich nutzen können, um für den Fachkräftemangel gewappnet zu sein und dadurch konkurrenzfähig zu bleiben.“

Info / Kontakt

Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein
Hartwig Wagemester
Hans-Detlev-Prien-Straße 10 / 24106 Kiel
Tel. 0431 / 30 16 138 / Fax 0431 / 30 16 182
hartwig.wagemester@wak-sh.de
www.wak-sh.de / www.best-agers-lighthouses.eu

Ihr direkter Draht zu den Arbeitgeberberatern von 50plus KERNig



Steffen Pauels, Monika Schröder und Stephanie Schult

Drei direkte Ansprechpartner für Arbeitgeber beraten Unternehmen in allen Anliegen bei der Einstellung und Beschäftigung von älteren Mitarbeitern. In der Zusammenarbeit mit den Betrieben legen Christoph Münster, Steffen Pauels und Monika Schröder großen Wert auf den persönlichen, vertrauensbildenden Kontakt. Deshalb suchen sie ein Unternehmen mit Personalbedarf in Absprache gern auch persönlich auf, um geeignete Bewerber/-innen zu präsentieren oder auch beim Vorstellungsgespräch zu begleiten. Diese „assistierte Vermittlung“ hat vor allem den Vorteil, dass bei diesem Termin geklärt werden kann,

- ob ein Praktikum vorgeschaltet werden soll,
- ob andere Unterstützungsangebote hilfreich sind, um Qualifikationen und fehlende Berechtigungen wie z. B. den Staplerschein nachzuholen, oder
- ob ein Eingliederungszuschuss beantragt werden kann, um im Einzelfall anfängliche Minderleistungen auszugleichen.

Die Arbeitgeberberater organisieren gern auch Veranstaltungen in der Einrichtung am Sophienblatt, bei denen sich Unternehmen präsentieren und mit interessierten Bewerber/-innen direkt und persönlich ins Gespräch kommen können.

Ihre Ansprechpartner

Steffen Pauels
Region Kiel
Telefon: 0431 / 990 76 224
steffen.pauels@jobcenter-ge.de

Stephanie Schult
Region Neumünster
Telefon: 0431 / 990 76 209
christoph.muenster@jobcenter-ge.de

Monika Schröder
Region Rendsburg-Eckernförde
Telefon: 0431 / 990 76 213
monika.schroeder@jobcenter-ge.de

Postanschrift / Besucheradresse
50plus KERNig
Sophienblatt 74 – 78, 24114 Kiel
Internet: www.50pluskernig.de

Impressum

50plus KERNig – Die Arbeitgeberinformation für die Region Kiel, Eckernförde, Rendsburg und Neumünster ist eine Publikation des Beschäftigungspaktes „50plus KERNig“ für Ältere der Jobcenter Kiel, Neumünster und Kreis Rendsburg-Eckernförde im Rahmen des Bundesprogramms Perspektive 50plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

5. Jahrgang, 1. Ausgabe, April 2015

Herausgeber und Verlag: Insignio Corporate Community GmbH, Im Ammental 4, 97258 Ippesheim.
Geschäftsführer Dr. Wolfgang Reister. Tel. 09339 / 98 99 830, Fax 09339 / 98 99 831,
E-Mail: info@insignio-community.de. Amtsgericht: Furth HRB 11531.



Insignio Corporate Community GmbH ist zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008 und AZAV

Satz, Layout: Iris Hein

Fotos: Insignio Corporate Community GmbH, Thomas Eisenkrätzer

Alle Inhalte dieser Ausgabe (Texte, Fotos, Illustrationen, Graphiken) sind urheberrechtlich geschützt. Der Nachdruck ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags gestattet.

Printed in Germany. Alle Rechte vorbehalten.

Bezug: Kostenlos für Unternehmen im Verbreitungsgebiet

Hinweis: Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung verwenden wir in dieser Ausgabe gelegentlich nur die männliche Form. Selbstverständlich sind durchgehend Frauen und Männer in gleicher Weise gemeint.