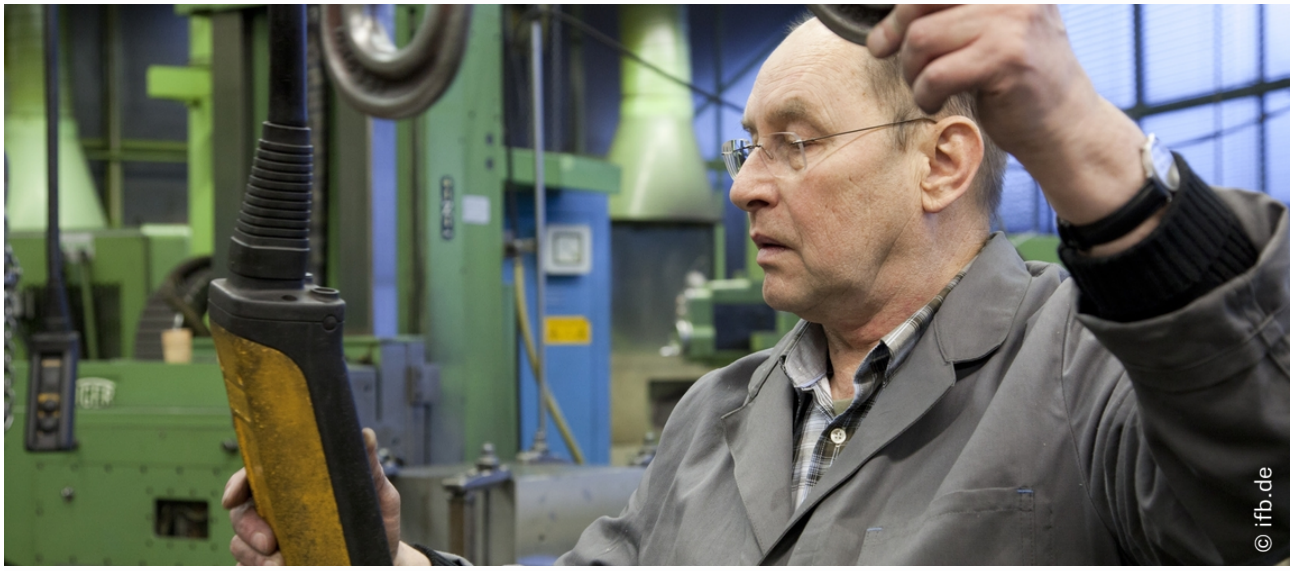
Alte Zöpfe abschneiden, nicht alte Arbeitnehmer

Konzepte für Arbeitnehmer 50 plus

Bisher war die Personalplanung einfach: Viele junge Menschen standen Schlange vor den Werkstoren. Da fiel die Entscheidung leicht. Die älteren Arbeitnehmer durften häufig ohne nennenswerte Nachteile, ihre Rente früher genießen. Doch die Zeiten ändern sich. Schon 2020 werden knapp 40% aller Erwerbsfähigen über 50 Jahre alt sein. Da braucht es gute Konzepte im Unternehmen, die Arbeitsplätze dem Alter entsprechend zu gestalten. Jetzt die Preisfrage: ...? Richtig, der Betriebsrat! Er ist hier natürlich an vorderster Front gefragt, an der generationengerechten Gestaltung der Firma mitzuwirken. An welchen Stellschrauben kann er aktiv werden? Wie bringt er den Arbeitgeber auf seine Seite?

Redaktion

Stand: 24.7.2012



Um den Arbeitgeber zu überzeugen, braucht der Betriebsrat Argumente. Da geht kein Weg an den berühmten „Fakten, Fakten, Fakten" vorbei. Unterfüttert mit Zahlen und Daten über die Entwicklung der Altersstruktur in Gesellschaft und Unternehmen werden auch dem letzten Arbeitgeber die Konsequenzen klar. Zum Beispiel, dass 2030 in Deutschland voraussichtlich über fünf Millionen Arbeitskräfte fehlen werden. Jetzt sind nur noch ein paar Konzepte nötig, um für diese Zukunft gewappnet zu sein.

Fördermaßnahmen für ältere Mitarbeiter

Bisher sind die Fördermaßnahmen meist noch auf die jüngeren Arbeitnehmer ausgerichtet. Hier muss ein Umdenken stattfinden. Ältere Arbeitnehmer sind vielleicht nicht mehr so schnell oder flexibel, aber das können sie sehr gut durch ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Vernetzung im Unternehmen ausgleichen. Von regelmäßiger Weiterbildung und regelmäßigen Schulungen, auch von gereiften Mitarbeitern, profitiert ein Unternehmen.

Schon alleine aus dem Grund der Gleichbehandlung von Jung und Alt. Und nicht zuletzt dient dies auch der Sicherung der Beschäftigung, ein Grundanliegen jedes Betriebsrats.

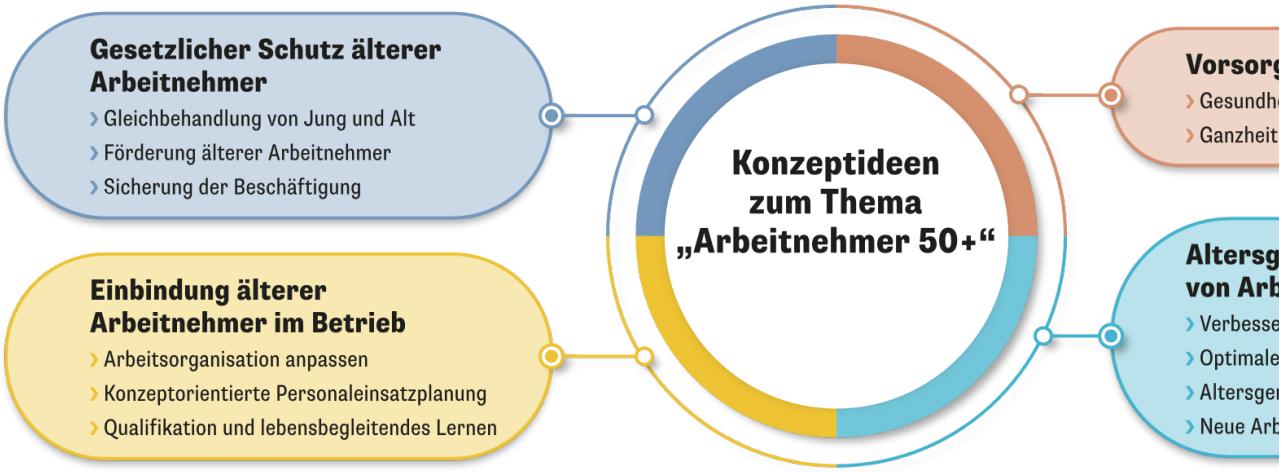
Ältere Mitarbeiter: Gesundheitsmanagement und Arbeitsplatzgestalung

Damit die Arbeitskraft auch lange erhalten bleibt, ist es wichtig, die Arbeitsplätze dahingehend zu untersuchen, ob sie altersgerecht angepasst werden müssen. Ein wichtiger Punkt ist hier zum Beispiel die Helligkeit. Untersuchungen haben ergeben, dass ältere Arbeitnehmer einen sehr viel helleren Arbeitsplatz benötigen als jüngere. Daneben kann durch angepasste Laufbahngestaltung und Aufgabenverteilung, sowie durch neue Arbeitszeitmodelle den Mitarbeitern ein alters- und alternsgerechtes Umfeld geboten werden.

Gesundheitsförderung ist heute schon aus vielen Firmen nicht mehr weg zu denken. Der nächste Schritt wäre es, sich für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement aller Arbeitsgruppen stark zu machen.

Konzeptthemen für eine generationengerechte Firmengestaltung

Beteiligungsrechte des Betriebsrats



Als Betriebsrat müssen sie sich mit den Problemen einer älteren Belegschaft vertraut machen. Das ist der erste Schritt, um Konzepte entwickeln zu können, die die Entwicklung eines generationengerechten Betrieb auf den Weg bringen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024