

Alte Eisen, neue Chancen

Erfahrung wird häufig wieder groß geschrieben: Dass die Belegschaften in Firmen oft immer älter werden, hat viel mehr Vorteile als vermutet

Norbert Ahmann
n.ahmann@waz.de
02361 9370-127

Herten. Wer wollte einem wie „König“ Otto Rehhagel widersprechen. „Es gibt keine alten Spieler, nur gute oder schlechte“, hatte er es einst so oder so ähnlich auf den Punkt gebracht. Rund um den Arbeitsmarkt aber herrschen andere Gesetze, in diesem Dschungel, in dem man schon mit 45 Jahren zum „alten Eisen“ gehört. Doch die Zeiten, sie ändern sich.

Mehr und mehr spielen ältere und auch alte Mitarbeiter wieder die ihnen gebührenden Hauptrollen in vielen Unternehmen, was aber mehrere Gründe hat. Zum einen fehlt aufgrund der demografischen Entwicklung oft der Nachwuchs, auch tragen mangelnde Bildung und Ausbil-

dung mehr und mehr zu mangelnder Qualifikation bei. Langsam indes haben viele Betriebe verstanden, wie wichtig, wie unersetzlich oft gerade die Erfahrung der „Alten“ ist.

Wie aber kommt man dahin, die oft immer älter werdende Belegschaft auf dem neuesten Stand zu halten? Das nun zu Ende gegangene Projekt „Fit mit alternden Belegschaften“ versuchte in den letzten anderthalb Jahren, mögliche Lösungen aufzuzeigen. Die Initiative INQA („Innovative Qualität der Arbeit“) spielte, unterstützt vom DGB, der AOK, der Emschergenossenschaft und der Regionalagentur Emscher-Lippe, bei der Abschlussveranstaltung auf der Zeche Scherlebeck viele Möglichkeiten durch.

Soviel stand jedenfalls nach den 18 Monaten fest: Die acht teilnehmenden Unternehmen,

deren Mitarbeiter im Schnitt 46 Jahre alt sind und die sich der entscheidenden Frage vieler Unternehmensfragen stellen, haben allerlei gelernt.

Ein Weg zum Erfolg: das „Tandemmodell“, bei dem ein Alter einen Jungen quasi unter seine Fittiche nimmt.

Zwei Drittel der rund 400 Mitarbeiter des Elektrotechnikers JC Eckardt, der auch einen Sitz in Dorsten hat, sind älter als 45. Personalleiter Peter Büning: „Wir wollen die älteren Belegschaften so lange wie möglich behalten und sie zusammen mit neuen und jüngeren Kollegen systematisch qualifizieren.“ Denn, so Kolle Knispel: „Wir sitzen doch alle in einem Boot.“

Letztlich war allen Teilnehmern klar: Die Qualifikation jedes Einzelnen ist das A und O. Auch und gerade für die



Hand in Hand: Personalleiter Peter Büning (l.) und Betriebsrat Ralf Knispel von der Dorstener Firma JC Eckardt GmbH. Foto: Raffalski

älteren Kollegen, die mehr denn je zu den Stützen ihrer Firma geworden sind.

„Da gibt's viele Möglichkeiten“, wissen Sandra Herget und Birgit Michalke vom Institut für Berufliche Bildung in

STRUKTURWANDEL

Was ist zu tun?

Viele Betriebe der Emscher-Lippe-Region, vor allem die klein- und mittelständisch geprägten, durchlaufen aktuell einen Strukturwandel, was sich wiederum enorm auf deren jeweiliges Personalmanagement auswirkt.

Ablauf- und Arbeitsorganisation müssen überdacht werden, neue, veränderte Qualifikationen sind gefragt. Personalentwicklung und die Stärkung der vorhandenen eigenen Potenziale gewinnen immer mehr an Bedeutung.

So beschreibt die INQA in ihrer Einleitung die Qualifizierungsinitiative in der Emscher-Lippe-Region.