

**motio**

Arbeit einfach besser machen

## 3. Newsletter 2014 der Motio Verbund GmbH

Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

in unserer Themenreihe zum demografischen Wandel geht es in dieser Ausgabe um mögliche Handlungsfelder für Unternehmen, um auch in Zeiten gesellschaftlicher Veränderungen innovativ, produktiv und wettbewerbsfähig zu bleiben. In drei kurzen Artikeln geben wir Einblick in die motio-interne Fortbildung zum Thema Moderation/ Arbeitssituationsanalysen/ Gesundheitszirkel, stellen Ihnen den AGE CERT-Selbstcheck als Benchmark für altersgerechte Personalentwicklung vor und berichten über die dritte BBGM-Fachtagung im Juli. Darüber hinaus erfahren Sie, wie die Firma DIEHL BGT Defence GmbH & Co.KG in Röthenbach mit Ihrer Initiative „Perspektive 58 plus“ dem Thema Demografie begegnet. Als Literaturempfehlung haben wir abschließend ein Buch der Deutschen Gesellschaft für Personalführung ausgewählt. Unter dem Titel „Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit: Ältere Mitarbeiter von heute und morgen entwickeln“ zeigt dieses Buch auf, was die Personalentwicklung für Ältere von heute und morgen unternehmen kann.

Viel Freude beim Lesen wünscht

Ihr Motio-Team



### INHALT

Bedeutung des Demografischen Wandels für die Arbeitswelt – Unternehmen müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen .....	2
Motio-interne Fortbildung „Moderation/ Arbeitssituationsanalysen/ Gesundheitszirkel“ .	5
Der AGE CERT-Selbstcheck...	5
3. BGM-Fachtagung vom 2. - 3. Juli 2014 in Berlin.....	6
„Perspektive 58 plus“ bei der Firma DIEHL BGT Defence GmbH & Co.KG .....	7
„Perspektive 58 Plus“ - Ein Interview zum Thema .....	9
Deutsche Gesellschaft für Personalführung - „Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit“.....	11
Quellenangaben .....	12

## BEDEUTUNG DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS FÜR DIE ARBEITSWELT – UNTERNEHMEN MÜSSEN SICH AUF ÄLTERNDE BELEGSCHAFTEN EINSTELLEN

**Schon heute ist zu erkennen, dass der demografische Wandel deutliche Auswirkungen auf die Unternehmen haben wird. Dies stellt die Unternehmen vor große Herausforderungen, wollen sie weiterhin produktiv, innovativ und wettbewerbsfähig sein.**

So wird der Anteil der erwerbstätigen Personen ab 2020 zunächst langsam und später trotz weiterer Zuwanderung deutlich sinken. Dies führt dazu, dass die Anzahl junger (und qualifizierter) Nachwuchskräfte sinkt. Die Anzahl älterer Arbeitnehmer dagegen wird auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen steigen. Neue Rentenregelungen bewirken, dass diese länger im Job bleiben müssen und wollen (zur Bevölkerungsentwicklung siehe auch 1. Newsletter der Motio Verbund GmbH 2014).

Zwar sind der demografische Wandel und die daraus resultierenden Herausforderungen laut einer Studie von Mercur und Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2012 in den Unternehmen angekommen, es fehlt ihnen aber überwiegend an einer gezielten Förderung einer Unternehmenskultur, die es den verschiedenen Generationen ermöglicht, möglichst produktiv und effizient miteinander zu arbeiten.

Ansätze zur Auseinandersetzung mit den Problemen und Herausforderungen einer alternenden Belegschaft könnten folgende zentrale betriebliche Handlungsfelder sein:

- Personalpolitik,
- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation,
- Führung und Motivation,
- Qualifikation/Weiterbildung,
- Gesundheit

### **Personalpolitik**

Zu einer vorausschauenden alters- und altersgerechten Personalpolitik gehört zunächst eine sorgfältige Analyse der Altersstruktur. Eine Betrachtung der Belegschaft nach Alter, Funktion, Qualifikation und Geschlecht kann mögliche Handlungsbedarfe sichtbar machen. Fehlt z.B. ein ausgewogener Altersmix, dann besteht mittel- oder langfristig die Gefahr, dass dem Betrieb durch „Verrentungswellen“ mit einem Schlag Arbeitskräfte und wertvolles Erfahrungswissen verloren gehen. Deshalb ist es sinnvoll, festgestellte Ungleichgewichte in der Altersstruktur möglichst frühzeitig zu korrigieren. Mögliche Lösungsansätze könnten Veränderungen der Arbeitsorganisation hin zu mehr altersgerechten Arbeitsplätzen bei gleichzeitiger, vermehrter Einstellung älterer Erwerbstätiger sein.

### **Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

Eine vorausschauende und den ganzen Betrieb berücksichtigende Arbeitsorganisation nimmt u.a. Tätigkeitswechsel und horizontale Karrieren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Blick und setzt diese rechtzeitig um. Altersgemischte Teams, Jobrotation oder Teamarbeit sowie Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen tragen



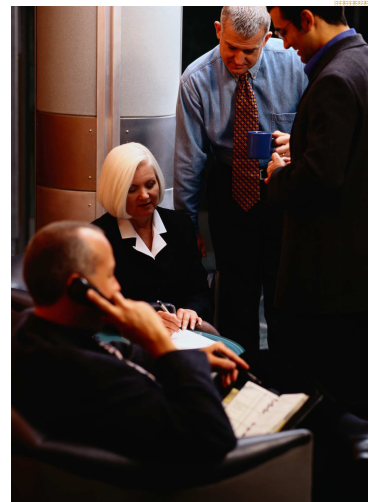
dazu bei, Qualifikation, Gesundheit und Motivation langfristig zu erhalten und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu sichern.

Ein zentrales Element umfassender altersgerechter Arbeitsorganisation betrifft die Arbeitszeit. Eine belastende Arbeitszeitgestaltung, wie etwa Schichtarbeit unter Einbeziehung der Nacharbeit, stellt ein gesundheitliches Risiko dar, das mit zunehmendem Alter steigt. Neue Modelle der Schichtarbeit, die vermehrt kurze Pausenzeiten vorsehen, zeigen deutliche Vorteile gegenüber herkömmlichen Arbeitszeitmodellen.

Darüber hinaus hat die Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten einen sehr hohen Stellenwert für die Zufriedenheit mit der Arbeit. Befragt nach den Voraussetzungen und konkreten Bedingungen, die erfüllt sein müssten, um ihrer gegenwärtigen Arbeit bis zum 65. Lebensjahr nachgehen zu können, geben etwa drei Viertel der Erwerbstätigen bessere Möglichkeiten zur Vereinbarung von beruflichen und privaten Verpflichtungen an. Viele von ihnen plädierten außerdem für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab einem bestimmten Lebensalter. Altersgerechte Arbeitszeiten sollten den persönlichen Umständen der Beschäftigten (z. B. bei Einstieg in den Beruf, Umorientierung, Elternzeit, Pflege von Angehörigen, Übergang in den Ruhestand) Rechnung tragen.

### **Führung und Motivation**

Gutes Führungsverhalten stellt einen wichtigen Faktor bei der Gestaltung des Miteinanders von Jung und Alt in Unternehmen dar. Es sollte auf der Wertschätzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basieren, individuelle Potenziale fördern und Vorurteilen entgegenwirken. Als wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur umfasst es u.a. die realistische und vorurteilsfreie Einschätzung des Leistungsvermögens Älterer, die Förderung des Dialogs und den Erfahrungsaustausch zwischen Älteren und Jüngeren. Ergänzt werden sollten diese Eigenschaften durch einen kooperativen Führungsstil, Rücksichtnahme auf die individuelle Arbeitsplanung Älterer sowie die Anerkennung der Leistung von älteren Beschäftigten.



### **Qualifikation und Weiterbildung**

Lebenslanges Lernen stellt eine wichtige Strategie zur Bewältigung individueller und gesellschaftlicher Herausforderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt, dar und gilt somit als Grundvoraussetzung zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit. Zudem hat Bildung einen hohen Einfluss auf die Gesundheit und die Lebenserwartung eines Menschen. Personen mit einer höheren Bildung weisen im Vergleich zu Personen mit einem niedrigeren Bildungsstatus ein geringeres Mortalitäts- und Morbiditätsrisiko auf.

Die Botschaft ist also eindeutig: Die Weiterbildungsbemühungen in allen Altersgruppen und bei allen formalen Bildungsvoraussetzungen müssen intensiviert werden. Neben den notwendigen betrieblichen Rahmenbedingungen ist dazu eine Förderung der Weiterbildungsmotivation auf Seiten der Erwerbstätigen vonnöten und zwar unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau, ihrem Berufsstatus und dem Lebensalter. Wenn schon in jungen Jahren ein Bewusstsein für die Notwendigkeit vorhanden ist, sich weiterzubilden und das Lernen zu lernen, spricht nichts gegen ein erfolgreiches, kontinuierliches Lernen auch im höheren Alter.

## Gesundheit

Unternehmen, in denen der Anteil älterer Beschäftigter wächst, müssen auch die Gesundheitsförderung als zentrales strategisches Feld der Personalarbeit stärker in den Blick nehmen. Wie viele epidemiologische und empirische Studien zeigen, beruhen Leistungsprobleme Älterer nicht allein auf biologischen Ursachen, sondern in hohem Maße auch auf ungünstigen Einflüssen aus Lebensstil, sozialem Umfeld und Arbeitswelt.



Quelle: Imagebase.net

Ein präventiv und langfristig ausgerichtetes betriebliches Gesundheitsmanagement muss deshalb die Entwicklung von betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozessen umfassen, die auf die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und die Befähigung zu gesundheitsförderlichem Verhalten der Beschäftigten zielen. Das Spektrum reicht dabei von der gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen über die Optimierung von Arbeitsabläufen, die Förderung von Gesundheit und Fitness der Beschäftigten und die individuelle Gestaltung der Erwerbsbiografie bis hin zu rehabilitativen Maßnahmen, der Betreuung von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis hin zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

All diese Maßnahmen können dazu beitragen, den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen. Der Erfolg wird jedoch maßgeblich davon abhängen, wie sehr es jedem einzelnen Unternehmen gelingt, aus dieser Vielzahl von Einzelmaßnahmen ein individuelles, abgestimmtes und integriertes Maßnahmenpaket zu erarbeiten.

---

*"Es bringt nichts, nur auf das kalendarische Alter zu gucken... Eigentlich müsste man bei jedem Menschen einen Test machen, um zu gucken: Wie alt ist der eigentlich in Bezug auf seine Fähigkeiten?"*

Prof. Dr. Sonia Lippke (\*1975), Prof. f. Gesundheitspsychologie

---



## MOTIO-INTERNE FORTBILDUNG „MODERATION/ ARBEITSSITUATIONSANALYSEN/ GESUNDHEITSS- ZIRKEL“ DER MOTIO CHIEMGAU LERNWERK- STATT

Unter der Leitung von Dalibor Terešák, Geschäftsführer von Motio Chiemgau, trafen sich vom 19. bis zum 20.09.2014 Motio-Berater aus ganz Deutschland zu einer Fortbildung zum Thema „Moderation/ Arbeits- situationsanalysen/ Gesundheitszirkel“ in Rosenheim.

In offenen Diskussions- und Arbeitsrunden erarbeiteten die Motio-Berater Optimierungen und Standardisierungen der existenten Beratungsmodule. Viele Tipps und Best-Practice-Beispiele aus der langjährigen Beratungstätigkeit von Dalibor Terešák förderten die Übertrag- barkeit in den betrieblichen Alltag.

Im Vordergrund dieses Treffens standen dabei ein Upgrade der Experten zu den bewährten Motio-Beratungstools und eine Erweiterung des deutschlandweiten Beraterteams.



Ein gemeinsamer „Hüttenabend“ stärkte nicht nur den Teamgeist, sondern auch die Lachmuskulatur und rundete die gelungene Veranstaltung ab.

## DER AGE CERT-SELBSTCHECK ALS BENCHMARK FÜR ALTERSGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG

**Der demografische Wandel verändert die Personalstruktur in Unternehmen tiefgreifend. Gewinner werden die Unternehmen sein, die Innovationskraft, Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit trotz alternder Belegschaften sichern, indem sie die Produktivität ihrer Mitarbeiter bis zum Erreichen des Rentenalters erhalten.**

Der AGE CERT-Selbstcheck ist ein kostenloses, webbasiertes Befragungstool. Es bietet einen Orientierungsrahmen für das Eruiieren von Stärken und Verbesserungspotenzialen. Der Selbstcheck ist für alle Unternehmen zugänglich und soll interessierten Unternehmen – zunächst anonym – ermöglichen, den aktuellen Entwicklungsstand der altersgerechten Personalentwicklung einzuschätzen.

Darüber hinaus liefert er auch einen praktikablen Handlungsrahmen mit konkreten Maßnahmen und Instrumenten, die individuell an die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden können. AGE CERT wurde im Rahmen eines von der Initiative Neue Qualität der Arbeit [INQA] geförderten Projekts entwickelt.

→ **Mehr dazu unter:**

[www.agecert.de](http://www.agecert.de)

### 3. BGM-FACHTAGUNG VOM 2. - 3. JULI 2014 IN BERLIN

Am 2. und 3. Juli 2014 fand in Berlin zum dritten Mal die BGM-Fachtagung des BBGM e.V. statt. Unter dem Motto "Perspektivenmarktplatz BGM: Mit-Bestimmen - Mit-Gestalten - Mit-Machen" trafen sich rund 85 Teilnehmerinnen und Teilnehmer und tauschten sich zu aktuellen Themen rund um das Betriebliche Gesundheitsmanagement aus.

Neben einem Vortrag von Prof. Dr. Schermuly zum Ausblick in die Personalentwicklung 2020 und einer Darstellung der Arbeitsergebnisse des Ressorts Qualität im BGM beinhaltete der erste Tag sechs spannende Workshops zu den Themen:

- Psychische Gesundheit
- Führung und Gesundheit
- Geschlechterspezifische Gesundheit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- BGM in kleinen und mittelständischen Unternehmen
- Digitale BGF

In einem 360°-Forum am zweiten Tag wurde aus unterschiedlichen Blickwinkeln dargestellt, wie BGM auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen erfolgreich umgesetzt werden kann.

Im Anschluss daran kamen Vertreter des BBGM e.V., vdek e.V., BVMW und der Praxis zu Wort. In dieser Podiumsdiskussion ging es um die Fragen, welche notwendigen Rahmenbedingungen ein erfolgreiches BGM braucht und wie diese gestaltet werden können.



*Jürgen Seidel [1.v.l.: Hanse Merkur Versicherung], Sandra Hagen [BBGM e.V.], Katrin Schulze [Preisträgerin] und Kurt Gläser [Vorstandsmitglied BBGM e.V.].*

Ein Vortrag von Verena Bentele, Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, bildete den Abschluss dieser spannenden und informativen Veranstaltung.

Zudem wurde zum dritten Mal der Nachwuchsinnovationspreis in Kooperation mit der Hanse Merkur Versicherungs AG vergeben. Er ging in diesem Jahr an ein drei-köpfiges Projektteam.

→ **Mehr zur dritten BBGM-Fachtagung unter:**

[www.bgm-bv.de](http://www.bgm-bv.de)

## WERTSCHÄTZUNG IST DER SCHLÜSSEL: „PERSPEKTIVE 58 PLUS“ BEI DER FIRMA DIEHL BGT DE- FENCE GMBH & CO.KG, RÖTHENBACH BEI NÜRNBERG - EIN PRAXISBEISPIEL ZUM THEMA DEMOGRAFIE

**Viele Unternehmen sind auf der Suche nach Konzepten, um dem demografischen Wandel mit seinen Auswirkungen zu begegnen. Der Teilkonzern Defence der Firma Diehl beschäftigt sich seit mehr als 10 Jahren mit dem Thema - im Jahr 2010 folgten konkrete Schritte, um Lösungen auf den Weg zu bringen, die zum Ziel hatten, Mitarbeiter noch aktiver anzusprechen und einzubinden. Motio Stuttgart/ Würzburg begleitete diesen Prozess.**

Im Januar 2011 begannen die ersten Arbeitsrunden, in denen sich die Personalabteilung und Motio zusammensetzten. Aus den Meetings resultierte das Konzept „Perspektive 58 plus“.

Die Pilotveranstaltung fand im Juli 2011 in Röthenbach statt. Mittlerweile liefen an drei Standorten sieben Veranstaltungen erfolgreich, ca. 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 58 Jahre und älter sind, wurden erreicht.

2013 hat sich die Firma DIEHL um den HR Excellence Award beworben: Mit „Perspektive 58 plus“ gelang der Sieg in der Kategorie Demografie-Management für KMU.

Im Dezember holten sich Frau Steimer (Projektleiterin) und Herr Monka (Personalleiter) die Siegestrophäe bei einer festlichen Galaveranstaltung in Berlin ab (siehe Foto).

Das Konzept „Perspektive 58 plus“ besteht im Kern aus einer Tagesveranstaltung mit verschiedenen Bausteinen. Diese Veranstaltung wird in externen Räumlichkeiten (Hotels) durchgeführt. Ambiente und Rahmenbedingungen wurden jeweils so gewählt, dass gesundes Essen und Raum für Gespräche gegeben waren. Bausteine der Tagesveranstaltung sind:

### ***Wertschätzung durch die Unternehmensleitung***

Anwesenheit von oberen Führungskräften des Unternehmens, die das Gespräch suchen und ihre Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern für deren Leistung und Bedeutung für das Unternehmen in kurzen Vorträgen zum Ausdruck bringen.

### ***Informationen rund um die Rente***

Fachexperten zum Thema Rente und Sozialversicherung informieren anschaulich und praxisnah, was in Bezug auf Rente/ Betriebsrente etc. zu beachten ist, um keine Ansprüche zu verlieren bzw. um den Lebensabschnitt nach dem Berufsausstieg sicher planen zu können.

### ***Better aging: Ein Vortrag von Dr. Witasek (Keyspeaker)***

In anschaulicher und sehr unterhaltsamer Weise spricht Herr Dr. Witasek über die Möglichkeiten, gesund und fit älter zu werden. Sein Vortrag greift die Themen Ernährung, Bewegung, Stressmanagement, Genuss und andere Themen auf und bildet die Grundlage für die nachfolgenden Workshops.



## **Workshops zu den Themen Ernährung, Bewegung und Werte im Leben (Motivation „Zukunft“) – konzipiert und durchgeführt von Motio**

Im Anschluss an eine gesunde Mittagspause bietet sich für jede/n Teilnehmer/in die Möglichkeit, zwei Workshops zu besuchen:

**Workshop 1:** Bewegung und gesunde Ernährung. In zwei Stunden geht es um altersgerechte Bewegung und Ernährung. Raum für Praxiseinheiten und Diskussion ist gegeben.

**Workshop 2:** Motivation „Zukunft“ und Work-Life-Balance sind die Themen des zweiten Workshops, in dem die Teilnehmer/innen eingeladen werden, ihre (Lebens-) Werte zu reflektieren, Handlungsfelder/ Defizite zu erkennen und Steuerungsmaßnahmen für die Zukunft abzuleiten. Die Themen Lebensplanung und Motivation im Beruf sind weitere zentrale Bausteine dieses Workshops.

### **Da japsen die Synapsen (Motio-Jonglierevent)**



Zur Abrundung der Veranstaltung findet ein Jonglierevent statt. Alle Teilnehmer/innen treffen sich, um gemeinsam in einer halben Stunde das Jonglieren zu lernen. Mit dem DIEHL-Logo bedruckte Jonglierbälle stehen zur Verfügung – ein Präsent und Erinnerungsstück, das zu Hause gerne weiter bewegt werden darf.

Ca. 15% der Teilnehmer schaffen eine Dreiball-Jonglage. Ziel ist es, in der Großgruppe einen emotionalen Ausklang zu erleben und die Metapher lebendig werden zu lassen, dass unser Gehirn gefordert werden mag, um immer wieder neue Verbindungen (Synapsen) zu bilden.

### **Feedback/ Abschluss/ Ausklang mit Abendessen**

Die Veranstaltung im Plenum wird mit einer Foto-Show des Tages und einer Feedbackrunde beschlossen. Im Anschluss daran sind alle zu einem 3-Gänge-Menü eingeladen. Zeit und Gelegenheit, den Tag entspannt zu reflektieren und Eindrücke auszutauschen.

Durch „Perspektive 58+“-Veranstaltungen führen jeweils Motio-Moderatoren, die immer wieder zu motivierenden und aktiven Einheiten (Koordination, Beweglichkeit) einladen, damit „Einrosten“ erst gar kein Thema ist.



Die Veranstaltungen werden jeweils evaluiert. Die Auswertung der Fragebögen spiegelt in sehr eindeutiger Weise wider, dass die Ziele der Veranstaltung mit sehr gutem Erfolg erreicht werden:

- Wertschätzung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Motivation und Bereitschaft, dem Unternehmen weiter wertvolle Dienste zu leisten
- Botschaft an die gesamte Belegschaft: So stehen wir bei Diehl zum Thema Beruf und Alter



## „PERSPEKTIVE 58 PLUS“ - EIN INTERVIEW ZUM THEMA MIT HERRN MONKA, PERSONALLEITER DER DIEHL BGT DEFENCE GMBH & CO.KG

### **Welchen Nutzen verspricht sich Ihr Unternehmen, wenn es Geld für eine solche Maßnahme investiert?**

*In den nächsten 10 Jahren werden 30 % unserer Mitarbeiter unser Technologieunternehmen altershalber verlassen und in den nachberuflichen Lebensabschnitt wechseln. Die Mitarbeiter „58 plus“ wollen wir motivieren, bis zum Erreichen der Altersgrenze motiviert und engagiert „am Ball zu bleiben“. Wertschätzung ist der Schlüssel für diese Veranstaltung.*

### **Welche Resonanz erfahren Sie von den Mitarbeitern/innen auf dieses Angebot?**

*Nach anfänglicher Skepsis bei diesem neuen Workshop („Bekommen wir da etwa Angebote für Altersteilzeit?“) geben uns die Teilnehmer heute Bestnoten, berichten begeistert in ihrem Freundeskreis über die Maßnahme und sind stolz auf ihr Unternehmen.*

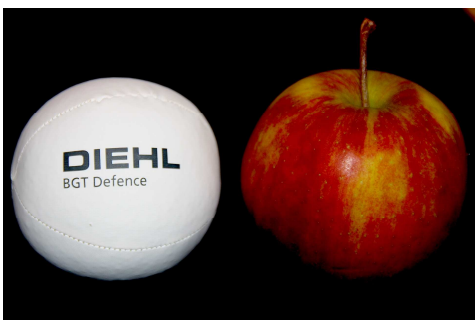
### **Inwiefern trägt diese Maßnahme dazu bei, sich als Unternehmen auf den demografischen Wandel vorzubereiten?**

*Wir beschäftigen uns seit 10 Jahren intensiv mit dem Demografischen Wandel und den Folgen für unser Unternehmen. In einer Demografie-Roadmap 2020 haben wir ca. 40 Handlungsfelder erfasst, an denen wir arbeiten. Eines dieser Handlungsfelder ist die „Perspektive 58 plus“. Mit der Etablierung des jährlichen Workshops an den Standorten haben wir hier die Umsetzung geschafft. Und das planen wir auch für die nächsten zehn Jahre zu tun.*

### **Welche weiteren Maßnahmen haben Sie zum Thema „Demografie“ in Ihrem Unternehmen installiert?**

*In der Demografie Roadmap 2020 sind zu den drei Themenclustern Recruitment, Retention und Knowhow-Erhalt zahlreiche Themen gelistet, so z.B. die Sensibilisierung und Vorbereitung der Führungskräfte auf die Generationen Y und Z, die Veränderung der Kommunikationskultur bis hin zum „Knowhow-Debriefing“. So nennen wir die Wissensübergabe bei Mitarbeitern, die aus dem Unternehmen ausscheiden und in den nachberuflichen Lebensabschnitt wechseln.*

### **Was macht den besonderen Charme dieser Veranstaltung „Perspektive 58+“ aus?**



*Es ist sicher erst mal die Zielgruppe selbst und dann die Zielsetzung der Veranstaltung: Sekretärin, Abteilungsleiter und Geschäftsführer haben alle das gleiche Thema - sie sind 58 Jahre alt und „müssen“ noch max. 9 Jahre bis zum Ruhestand arbeiten. Wertschätzung dieser erfahrenen und langjährigen Mitarbeiter steht im Vordergrund. Darüber hinaus die Dramaturgie des Tages mit externer Moderation und Begleitung der Workshops durch Motio, der Vortrag eines Top Speakers und eine*

hohe Präsenz der Unternehmensführung. Da kann der Mitarbeiter die persönliche Wertschätzung wirklich fühlen.

**Welche Gegenstimmen mussten Sie im Vorfeld der Einführung der Maßnahme entkräften und welche Argumente haben Ihnen dabei geholfen?**

*Für dieses „softe“ Thema war wegen des finanziellen und zeitlichen Einsatzes schon ein wenig Überzeugungsarbeit notwendig. Es gab ja auch keinerlei Best Practice, sondern wir waren Pioniere mit dem Thema. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, des anstehenden Fachkräftemangels und der Anforderungen an unsere Mitarbeiter waren aber alle Beteiligten sehr schnell überzeugt, dass diese Maßnahme sinnvoll und wertvoll ist. Und die heutigen Feedbacks und der HR Excellence Award 2013 geben uns Recht.*

**Vor einigen Monaten hat sich Ihr Unternehmen am Excellence Award beteiligt und einen Preis gewonnen – welchen Anteil daran hatte dabei die Veranstaltung „Perspektive 58+“?**

*Wir hatten uns mit zwei Projekten für einen HR Excellence Award 2013 beworben: „Nürnberger Trichter 2.0 - das Experten Debriefing“ hat es unter die Top-3-Nominierten im Wissensmanagement geschafft. „Perspektive 58 plus“ war der Gewinner in der Kategorie Demografiemanagement für KMU. Es ist sehr schön und motivierend, zu diesem Thema - neben der internen Anerkennung - solch eine positive externe Bewertung zu erhalten.*

**DIEHL**  
Defence

HUMAN RESOURCES  
EXCELLENCE AWARD  
2013  
Demografiemanagement



**Sie haben selbst an dieser Maßnahme teilgenommen und die einzelnen Bausteine aktiv erlebt - welche Erkenntnisse haben Sie für sich persönlich gewonnen?**

*Natürlich kannte ich durch die Planung und Vorgespräche die Inhalte des Tages, aber als aktiver Teilnehmer bekommt man doch nochmals einen anderen und intensiveren Blick auf das Thema. Ich habe zahlreiche Anregungen aus den Workshops mit Motio mitgenommen, an denen ich heute immer wieder arbeite, um meine berufliche und persönliche Zufriedenheit zu steigern. Und das klappt!*



### DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PERSONAL- FÜHRUNG - „PERSONALENTWICKLUNG BEI LÄNGERER LEBENSARBEITSZEIT: ÄLTERE MITARBEITER VON HEUTE UND MORGEN ENTWICKELN“

**Alle altern und jeder altert anders. Doch wie bleiben die älteren Mitarbeiter von heute und morgen fit und leistungsfähig?**

In Zeiten des demografischen Wandels ist eine kontinuierliche und altersgruppenorientierte Kompetenzentwicklung unabdingbar. Es stellen sich die Fragen, wer zu den sogenannten älteren Mitarbeitern zählt und was die Personalentwicklung konkret für Ältere von heute und morgen unternehmen kann. In dem Buch diskutieren Experten wissenschaftliche Erkenntnisse und stellen Erfahrungen aus der Praxis für das Personalmanagement vor. Der Band enthält zahlreiche Checklisten.



## WIR BEWEGEN UNTERNEHMEN

*Der Mensch verbringt im Schnitt 61.320 Stunden seiner Lebenszeit bei der Arbeit. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, diese Zeit so produktiv und angenehm wie möglich zu gestalten. Denn das Potenzial aller Mitarbeiter ist die wertvollste Ressource und die Basis für den dauerhaften Erfolg eines Unternehmens. Nur wer motiviert seiner Arbeit nachgeht und sich im betrieblichen Umfeld wohlfühlt, kann seine Leistung voll einbringen. Entdecken Sie, wie wir Arbeit einfach besser machen.*

## QUELLENANGABEN

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (August 2012). *Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit: Ältere Mitarbeiter von heute und morgen entwickeln*. 1. Auflage. Bielefeld, Bertelsmann, ISBN 978-3-7639-3875-9

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (November 2010). *Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt*. Oberschleißheim, RK Medien GmbH & Co. KG

Hans-Böckler-Stiftung und bsb GmbH Köln (Oktober 2010). *Der demografische Wandel—Handlungsmöglichkeiten für Betriebe zur Altersgerechten Arbeitsgestaltung (Age2)*. 1. Auflage. Düsseldorf, Setzkasten GmbH, Bestell-Nr.: 30354. [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

Dr. Urs Peter Ruf (September 2008). *Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel - neue Werkzeuge und praxisgerechte Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen*. Hannover. [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

Hans-Böckler-Stiftung (April 2009): *Demografie im Wandel—Impulse für eine altersgerechte Erwerbsarbeit*. Düsseldorf, Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienwerk des DGB, Bestell-Nr.: 30336

### Motio Verbund GmbH

#### Impressum

Dalibor Terešák

Monika Böhm

Andreas Kummer

Ralf Sagurski

Neureuterstr. 5-7

76185 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60

Fax: 0721-830 10 62

Email: [motio@motio.de](mailto:motio@motio.de)

