

Ergebnisse und Nutzen

- Sensibilisierung der Betriebe (v.a. des Managements und der jüngeren Beschäftigten) für die Leistungspotenziale Älterer
- Empirische Konkretisierung der besonderen Kompetenz- und Erfahrungsvorteile älterer Beschäftigter im direkten Vergleich mit jüngeren Beschäftigten
- Etablierung des integrierten Altersstruktur- und Kompetenzprofilings als Personalentwicklungsinstrument in den beteiligten Betrieben und darüber hinaus in der Branche
- Beispiele guter Praxis für die erfolgreiche betriebliche Umsetzung altersgerechten Personalmanagements

Dienstleistungs- und Transferprodukte

- **Handlungshilfe**
- **Profilingtool im Internet**
- **Regionale Kommunikationsstrukturen und Dialogplattform**



Ansprechpartner

- IG Metall Verwaltungsstelle Dortmund
Hans Jürgen Meier (**Gesamtkoordination**)
Ostwall 17-21, 44135 Dortmund
Tel.: 0231.5 77 06.0
eMail: hans-juergen.meier@igmetall.de
www.dortmund.igmetall.de



- Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V.
Dr. Heinz-Siegfried Thieler
Prinz-Friedrich-Karl-Str. 14, 44135 Dortmund
Tel.: 0231.95 20 52.0
eMail: dr.thieler@uv-do.de
www.uv-do.de



In Kooperation mit

- gaus gmbh – medien bildung politikberatung
Kurt-Georg Ciesinger
Benno-Jacob-Str. 2, 44139 Dortmund
Tel.: 0231.47 73 79.30
eMail: ciesinger@gaus.de
www.gaus.de

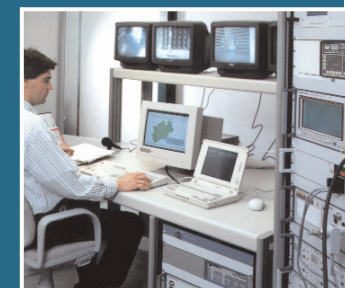


- SI Soziale Innovation GmbH
Dr. Uwe Jürgenhake, Sascha Wingen
Deutsche Str. 10, 44339 Dortmund
Tel.: 0231.88 08 64.0
eMail: wingen@soziale-innovation.de
www.soziale-innovation.de



Beschäftigungsfähigkeit sichern

Potenziale alternder Belegschaften der Metall- und Elektroindustrie in der Region Dortmund / Hamm / Kreis Unna



Modellprojekt

Eine Gemeinschaftsinitiative der IG Metall Verwaltungsstelle Dortmund und des Unternehmensverbandes der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V.

Gefördert aus Mitteln des Landes NRW und der Europäischen Union.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Problemlage

Die aktuellen demografischen Veränderungsprozesse sind eine der zentralen Herausforderungen an die europäischen Gesellschaften. Dies lässt sich an zwei Entwicklungstrends festmachen: das Durchschnittsalter steigt, die Erwerbsbevölkerung sinkt. Bereits heute sind ca. 25 Prozent der in der EU lebenden Menschen älter als 60 Jahre.

Viele Unternehmen der Metall- und Elektrobranche weisen schon heute einen „Bauch“ in ihrer Alterspyramide auf, der häufig im Segment der 35- bis 50-jährigen anzutreffen ist. Auf Grund des Rückgangs attraktiver Möglichkeiten der Frühverrentung und später liegender Verrentungszeitpunkte wird das Durchschnittsalter in den Betrieben in den nächsten Jahren noch weiter steigen. Zu diesen Einschnitten treten zunehmend Probleme in der Rekrutierung qualifizierten Nachwuchses (Metall und Elektro ist keine Modebranche), die künftig noch weiter zunehmen dürften.

Betriebe müssen sich also darauf einstellen, Personalprobleme nicht länger allein über das Arbeitsmarktangebot lösen zu können, sondern durch langfristig angelegte betriebliche Maßnahmen das bestehende Potenzial der Belegschaften optimal zu nutzen, zu erhalten und auszubauen.

Dazu gehört im Kern die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der älteren, aber auch der jetzt noch jungen Mitarbeiter im Betrieb. Zentrale Zukunftsaufgabe des Personalmanagements muss es daher sein, sicher zu stellen, dass die vorhandenen MitarbeiterInnen möglichst lange und möglichst effektiv eingesetzt werden können.

Durch die intelligente Nutzung der Potenziale älterer wie jüngerer Mitarbeiter und den langfristigen Erhalt von deren Kompetenzen und Leistungsfähigkeit kann auch die Leistungsfähigkeit und die Innovationskraft der Betriebe gestärkt werden. Die Gestaltung des demografischen Wandels ist damit eine große Chance für die Sicherung und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Ziel des Projektes

Das Projekt hat zum Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Belegschaften nachhaltig zu erhöhen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der meist mittelständischen Unternehmen zu sichern. Es geht darum

- Lösungskonzepte zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen in der Metall- und Elektrobranche zu entwickeln,
- diese in ausgesuchten Modellbetrieben aus der Region zu erproben,
- die dabei gemachten Erfahrungen im Sinne einer „Erfolgsstory“ zu verdichten und
- die Ergebnisse für eine breit angelegte Sensibilisierungs- und Modernisierungskampagne zu nutzen.

Das Projekt ist als Gemeinschaftsinitiative der IG Metall Verwaltungsstelle Dortmund und des Unternehmensverbandes der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V. angelegt und soll über die modellhafte Arbeit in Unternehmen der Region auch Rückschlüsse für die gesamte Branche liefern.



Laufzeit des Projektes: Juni 2005 – Mai 2007

Praktische Umsetzung

- Das Projekt dient dazu, „Leuchttürme“ für die systematische Ausschöpfung der Leistungspotenziale alternder Belegschaften in unterschiedlichen betrieblichen Zusammenhängen der Metall- und Elektrobranche auszuarbeiten und für eine breit angelegte regionale Kampagne „Pro ältere Beschäftigte“ zu nutzen.
- Durch die integrative Verzahnung von Maßnahmen zur Optimierung von Arbeits(zeit)gestaltung, Qualifikation und Gesundheit sollen die Altersstruktur und die Beschäftigungsfähigkeit als ganzheitliches und auch praktisch bearbeitbares Personalentwicklungsthema für Betriebe erschlossen werden.
- Hier sollen bei der Anpassung und Integration bestehender Instrumente insbesondere die Potenziale und Vorzüge älterer Beschäftigter in den Fokus genommen werden.

Aufgaben im Projekt

- Altersstrukturanalysen und Kompetenzprofilung in den Modellbetrieben
- Analyse der betrieblichen Kompetenzerfordernisse aktuell und perspektivisch
- Auswertung der Profilingdaten und Dokumentation
- Entwicklung von passgenauen Lösungskonzepten für die Modellbetriebe
- Begleitung der betrieblichen Umsetzung
- Transfer und regionale Marketingmaßnahmen