

SYMPOSIUM 12./13. NOVEMBER 2013
ÄLTERE IN DER ARBEITSWELT

Nachwuchssorgen, alternde Belegschaften, Fachkräftemangel – der demografische Wandel stellt die Arbeitswelt vor große Herausforderungen. Neue Konzepte sind gefragt, denn es wird nicht allein helfen, auf Nachwuchs oder auf Zuwanderer zu hoffen. Auf der Suche nach Demografiestrategien ist die Arbeitswelt mehr denn je auf die Älteren angewiesen.

Auf dem Symposium »Potenziale des Alters« zeigen deutsche und internationale Firmen, wie es ihnen gelingt, gerade ältere Mitarbeiter mit ihren Kompetenzen und Erfahrungen im Unternehmen zu halten bzw. sie als neue Mitarbeiter zu gewinnen. Darüber hinaus vermittelt das Symposium neue Erkenntnisse: präsentiert werden Ergebnisse aus der Studie »Produktiv bis ins hohe Alter« des Berlin Instituts für Bevölkerung und Entwicklung, der Robert Bosch Stiftung und der Körper-Stiftung sowie das aktuelle Buch von Margaret Heckel »Aus Erfahrung gut. Wie die Älteren die Arbeitswelt erneuern«, erschienen in der edition Körper-Stiftung.



PARTNER AUS WISSENSCHAFT UND PRAXIS

Das Projekt **Potenzial^e des Alters** ist ein Kooperationsprojekt des Instituts für Gerontologie der Universität Heidelberg und der Körper-Stiftung.



Das Institut für Gerontologie

Älterwerden als individuellen Prozess und als gesellschaftliches Phänomen zu verstehen, ist das Ziel der interdisziplinären Forschung am Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg. Im Zentrum des Interesses stehen dabei Potenziale und Ressourcen des Alters sowie der Zusammenhang zwischen körperlichen, seelisch-geistigen und sozialen Alternsprozessen. www.gero.uni-heidelberg.de

Die Körper-Stiftung

Die Körper-Stiftung stellt sich mit ihren operativen Projekten, in ihren Netzwerken und mit Kooperationspartnern den aktuellen Herausforderungen. Deshalb setzt sie derzeit die Themen Dialog mit Asien, Demokratiebildung, MINT-Förderung, Potenziale des Alters und Musikvermittlung in den Fokus ihrer Arbeit. 1959 vom Unternehmer und Anstifter Kurt A. Körper ins Leben gerufen, ist die Stiftung heute mit eigenen Projekten und Veranstaltungen von ihren Standorten Hamburg und Berlin aus national und international aktiv. www.koerber-stiftung.de

Potenzial^e des Alters

Körper-Stiftung

Ansprechpartnerin: Anja Paehlke

Kehrwieder 12, 20457 Hamburg

Telefon +49 · 40 · 72 57 02 -12

E-Mail paehlke@koerber-stiftung.de

**POTENZIAL^e
DES ALTERS**



**POTENZIAL^e DES ALTERS –
BLICK ÜBER DEN TELLERRAND**

Das Projekt **Potenzial^e des Alters** setzt auf die Kompetenzen und Erfahrungen der Älteren. Es richtet den Blick über den Tellerrand: In jährlichen Symposien werden internationale Erfahrungen und Modelle vorgestellt. Experten aus dem In- und Ausland präsentieren ihre Good-Practice-Modelle zum jeweiligen Themenschwerpunkt. Die Modelle laden ein, von den praktischen Erfahrungen anderer zu lernen und neue Ideen für Deutschland zu entwickeln. Das Symposium wendet sich an Entscheidungsträger aus Unternehmen, Kommunen, Politik und Verbänden.

**ÄLTERE IN DER ARBEITSWELT
SYMPOSIUM IN DER KÖRBER-STIFTUNG
12./13. NOVEMBER 2013**

Teilnahme nur auf Einladung.

Weitere Informationen und Anmeldung unter

www.koerber-stiftung.de/pda2013

SELBSTVERSTÄNDLICH:
PERSONALPOLITIK FÜR ÄLTERE
**GOOD-PRACTICES AUS DEN USA,
GROSSBRITANNIEN UND NORWEGEN**

Arbeiten mit 70, 80 oder sogar 90 Jahren – in den USA, Großbritannien und Norwegen sind ältere Menschen auf dem Arbeitsmarkt stärker vertreten als in Deutschland. Teilweise entscheiden sich Unternehmen bewusst dafür, Ältere einzustellen. So liegt beispielsweise das Durchschnittsalter der Belegschaft von Vita Needle in Needham bei 73 Jahren. Der hohe Altersdurchschnitt ist offizielle Firmenpolitik des amerikanischen Herstellers von Metallröhren und medizinischen Nadeln.

Um Pflege und Beruf zu vereinbaren entwickelte der Energieanbieter British Gas als einer der ersten in Großbritannien ein neues Konzept: Mitarbeiter, die Angehörige oder Freunde unterstützen, erhalten dafür zusätzliche Urlaubstage. B&Q Plc aus Southampton ist ein Pionier im Altersmanagement. Der Baumarkt eröffnete 1990 zwei Filialen, ausschließlich mit Mitarbeitern von über 50 Jahren – sie waren deutlich profitabler als andere Baumärkte der Kette.

Auch in Norwegen erproben Unternehmen neue Wege, wie ältere Mitarbeiter länger im Arbeitsleben bleiben können. So hat beispielsweise Siemens AS die Altersgrenze für seine Arbeitnehmer auf 70 Jahre erhöht. Das traditionsreiche Ingenieurs- und Bauunternehmen Kværner ASA baut auf eine lebenszyklusorientierte Personalpolitik.

Vita Needle, British Gas, B&Q Plc und Unternehmen aus Norwegen gehören zu den ausgewählten internationalen Good-Practice-Beispielen, die sich auf dem Symposium »Potenziale des Alters« präsentieren.

12. NOVEMBER 2013

- 11.00 Uhr *Begrüßung*
Dr. Lothar Dittmer, Mitglied des Vorstands der Körber-Stiftung
- 11.15 Uhr *Vortrag*
**Ältere in der Arbeitswelt:
Expertenwissen erkennen, fördern, nutzen**
Prof. Dr. Andreas Kruse, Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg
- 12.30 Uhr *Mittagspause*
- 13.45 Uhr *Podiumsdiskussion*
**Ältere Belegschaften als Herausforderung
und Chance**
• Prof. Dr. Andreas Kruse
• Sigrid Heudorf, Leiterin Beschäftigungsbedingungen und Sozialpolitik der Deutschen Bahn AG
• Wilhelm Schmidt, Präsident des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V., Präsident der Arbeiterwohlfahrt
• Rudolf Kast, Vorstand ddn, Das Demographie Netzwerk
- 15.15 Uhr *Kaffeepause*
- 15.45 Uhr *»Speed Dating« mit Good-Practice-Projekten*
**So funktioniert's!
Gute Praxis Alter und Arbeit I**
- 17.30 Uhr *Film*
**»Rentner GmbH«, ein Film von Bertram
Verhaag über das amerikanische Unternehmen
Vita Needle**
- 18.30 Uhr *Dinner*

Tagungsmoderation: Andreas Bormann und Anja Paehlke
Tagungssprache: Deutsch (es wird simultan gedolmetscht)

13. NOVEMBER 2013

- 09.00 Uhr *Begrüßung*
Karin Haist, Leiterin Bereich Gesellschaft, Körber-Stiftung
- 09.15 Uhr *Vortrag*
**Produktiv bis ins hohe Alter.
Wie Deutschland und andere europäische
Staaten das wirtschaftliche Potenzial ihrer
alternden Bevölkerung besser nutzen können**
Dr. Reiner Klingholz, Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung
- 10.15 Uhr *Kaffeepause*
- 10.30 Uhr *Interaktive Workshop-Foren*
**Davon können wir lernen!
Gute Praxis Alter und Arbeit II**
• Good-Practice-Forum:
Großbritannien (British Gas)
• Good-Practice-Forum: USA (Vita Needle)
- 11.40 Uhr • Good-Practice-Forum: Großbritannien (B&Q Plc)
• Good-Practice-Forum: Norwegen
- 12.45 Uhr *Mittagspause*
- 14.15 Uhr *Podiumsdiskussion*
**»100 Jahre leben – 60 Jahre arbeiten?«
Individuelle Perspektiven**
• Margaret Heckel, Journalistin und Autorin von
»Aus Erfahrung gut. Wie die Älteren die Arbeitswelt erneuern«
• Franz Müntefering, Bundesarbeitsminister a. D.
• Lenke Wischhusen, Bundesvorsitzende des Verbandes Die Jungen Unternehmer
- 15.15 Uhr *Kaffee und Ausklang*

GUTE IDEEN – GUTE UMSETZUNG
GOOD-PRACTICES AUS DEUTSCHLAND

In Deutschland sind rund 58 Prozent der über 55-Jährigen erwerbstätig, mit steigender Tendenz. Nach wie vor richten aber nur wenige deutsche Unternehmen ihre Personalpolitik bewusst auch auf ältere Mitarbeiter und ihre Potenziale aus.

Zu den deutschen Unternehmen, die zeigen, wie dies gelingen kann, gehören beispielsweise die Deutsche Bahn AG, die ING-DiBa, Eurawasser Nord GmbH, DB Management Support GmbH, Fahrion Engineering GmbH und die Otto Group Senior Expert Consultancy GmbH.

In ihrem Pilotprojekt »CLARA – Clever und aktiv in Richtung Alter« setzt die Deutsche Bahn AG auf Bildung, Training und Förderung, um die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern. Das Programm wurde in Zusammenarbeit mit dem Heidelberger Institut für Gerontologie entwickelt. Die ING-DiBa bietet mit »Azubi mit 50+« Menschen ab 50 Jahren einen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Eurawasser Nord GmbH, der größte Wasserversorger Mecklenburg-Vorpommerns, führte Lebensarbeitszeitkonten und Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Der mittelständische Ingenieurdienstleister Fahrion Engineering GmbH setzt auf altersgemischte Teams. Die Hälfte seiner Ingenieure und Techniker ist älter als 50 Jahre. Um Lücken im Arbeitsprozess besser schließen zu können, hat die Otto Group eine eigene Tochterfirma gegründet, die ausschließlich Pensionäre des Hamburger Handelskonzerns beschäftigt. Bei DB Management Support GmbH, einer Tochter der Deutsche Bank AG, beraten ehemals leitende Bankfachleute mittelständische Unternehmen zu Fragen rund ums Geld.