

# **Instandhaltung - nicht nur für den Maschinenpark!**

**- Wie Sie Ihre alternde Belegschaft fit für die Zukunft machen!**

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Markus Schroll, innowise GmbH

Dr. Michael Krause, RIAS e.V.

**Instandhaltung und demografischer Wandel**

**InstandhaltungsForum 2011 und Wissenschaftstagung des FVI e.V.**

**Dortmund, 12. März 2011**

## Agenda

- Instandhaltung und demografischer Wandel  
– ohne die Beschäftigten geht es nicht
- AGE-Management – Arbeitsfähigkeit und Gesundheit dauerhaft erhalten!
- Von der Risikobewertung zu passfähigen Maßnahmen
- Die Toolbox zum AGE-Management
- Maschinen und Beschäftigte fit halten!

## **Instandhaltung und demografischer Wandel - ohne die Beschäftigten geht es nicht**

### **Ziele der Instandhaltung**

- Steigerung der Verfügbarkeit der Maschinen und Anlagen im Betrieb,
- Risikominderung von Ausfällen sowie
- Anpassung an zukünftige technische und produktionsspezifische Anforderungen.

### **Herausforderungen und Gefahren des demografischen Wandels**

- der Mangel an Fachkräften für die Instandhaltung wird sich verschärfen,
- die Gefahr, dass mit dem Eintritt von Instandhaltungsmitarbeitern in den Ruhestand wesentliche Kompetenzen verloren gehen, nimmt zu,
- die Leistungsfähigkeit der älter werdenden Beschäftigten und damit auch der Instandhaltung lässt nach ,
- die Zahl leistungsgeminderter Personen nimmt zu – während gleichzeitig die Leistungsanforderungen steigen,
- der Wettbewerb um Nachwuchs und qualifiziertes Fachpersonal für den Instandhaltungsbereich nimmt zu

## AGE-Management – Arbeitsfähigkeit und Gesundheit dauerhaft erhalten!



## Leitlinien im AGE-Management

**Personalpolitik:** Planungszeiträume auf mindestens 5 bis 10 Jahre verlängern!  
Instandhaltungsstrategie und Personalplanung eng miteinander verzahnen!

**Rekrutierung:** Das Zielgruppenspektrum für die Instandhaltung erweitern und neue Wege der Personalgewinnung einschlagen!

**Arbeits-  
Organisation:** Arbeitsplätze, -abläufe und -zeiten in der Instandhaltung alter(n)sgerecht gestalten!

**Personal-  
entwicklung:** Berufslaufbahnen in der Instandhaltung individuell planen und gestalten!  
Kompetenzentwicklung für alle Altersgruppen betreiben!

**Führung:** Führungskräfte in der Instandhaltung auf die Anforderungen einer generationenübergreifenden Personalführung vorbereiten!  
Beschäftigte in Entscheidungsprozesse einbeziehen!

## Leitlinien im AGE-Management

**Unternehmenskultur:** Den vorurteilsfreien Umgang mit (Alters-)Verschiedenheit fördern!  
Eine Wertschätzungskultur im Unternehmen verankern!

**Gesundheit:** Betriebliche Angebote zur Unterstützung von Gesundheit und Wohlbefinden in der Instandhaltung schaffen!  
Beschäftigte in der Instandhaltung für Prävention sensibilisieren!

**Arbeitsschutz:** Alter(n)sbedingte Gefährdungen in der Instandhaltung berücksichtigen!  
Phys./psychische Belastungen in der Instandhaltung reduzieren!

**Innovation:** Kompetenzen der älteren Beschäftigten in der Instandhaltung gezielt nutzen!  
Alle Altersgruppen in Innovationsprozesse einbeziehen!

**Wissenstransfer:** Für kontinuierlichen Wissensaustausch zwischen Alt und Jung in der Instandhaltung sorgen!  
Kompetenzen ausscheidender Mitarbeiter sichern!

# Die demografiefeste Instandhaltung

– wie geht das?

## Von der Risikobewertung zu passfähigen Maßnahmen

Zur Bewertung des **demografischen Risikos** sind vor allem folgende zentrale Fragestellungen zu klären:

- In wie weit ist die Instandhaltung von den Entwicklungen des demographischen Wandels überhaupt betroffen? Wo zeichnen sich mögliche Risiken ab?
- Wie kann das heutige Leistungsniveau der Instandhaltung mit einer älter werdenden Belegschaft beibehalten - besser - gesteigert werden?
- Welche Maßnahmen sind für die Instandhaltung geeignet und können ergriffen werden, um den identifizierten Risiken rechtzeitig zu begegnen?
- Welche Aufgaben kann der Betrieb allein erledigen und für welche Themen bieten sich Kooperationslösungen an? Wer sind geeignete externe Partner?



Toolbox zum AGE-Management

## Die Toolbox zum AGE-Management

### Audit „Das demographiefeste Unternehmen“

zeigt die **Stärken und Schwächen** des Unternehmens in Bezug auf den demographischen Wandel und ermöglicht einen Vergleich mit anderen Unternehmen („**Benchmark**“)

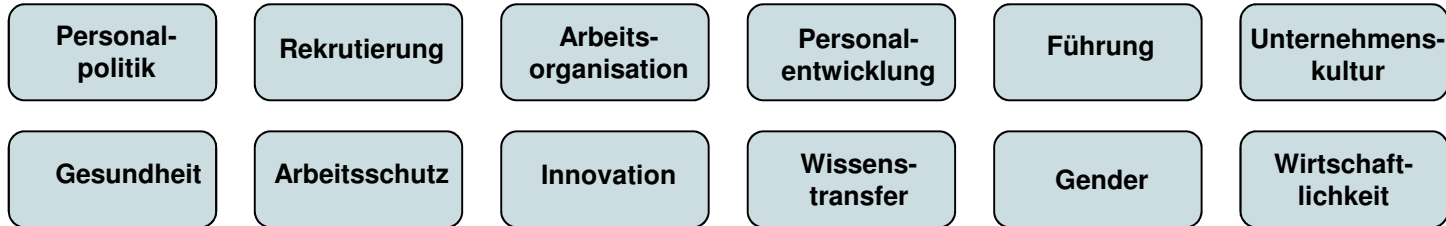
### Toolbox zum AGE-Management

- **Beispiele guter Praxis**, die Ihnen zeigen, wie Betriebe das Thema angepackt haben
- **Instrumente und Handlungshilfen**, mit denen Sie das jeweilige Thema bearbeiten können
- **weiterführende Informationen**, mit denen Sie sich zu einzelnen Themen vertiefend informieren können
- **Ansprechpartner**, die Sie bei den Themen unterstützen



Handlungsplan:  
„Das demographiefeste Unternehmen“

## Audit - „Das demographiefeste Unternehmen“



### Toolbox: Unternehmenstool

- Beispiele guter Praxis
- Checklisten
- Weiterführende Informationen
- Ansprechpartner
- Informationen für „Profis“

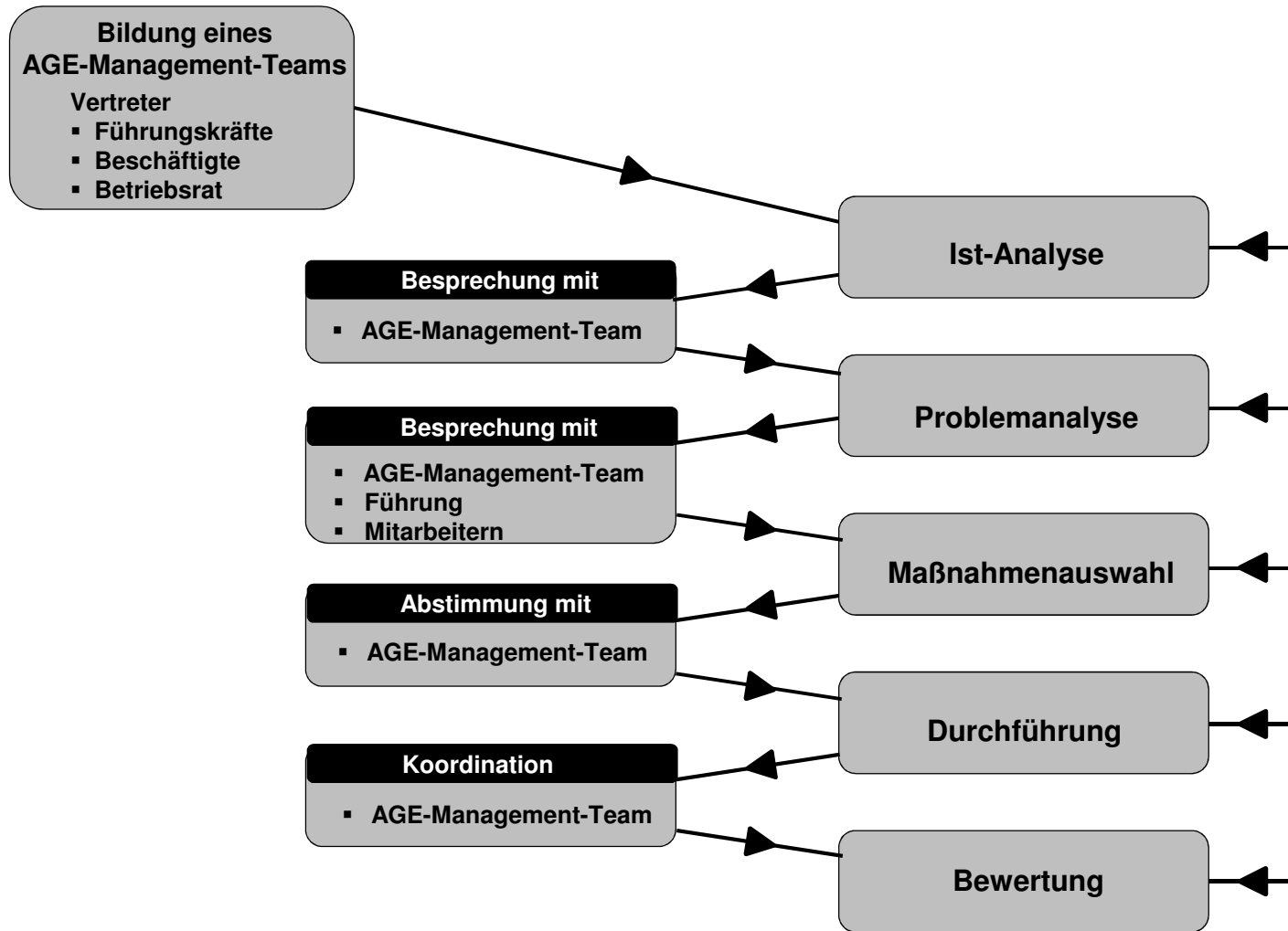


## Handlungsplan Demographie

## Der Handlungsplan „Die demographiefeste Instandhaltung“

Gestaltungsfeld	Handlungsbedarf	Ziel	Erfolgskriterien	Maßnahmen	Priorität	Partner	Zeitplanung	Verantwortung	Kontrolle
<b>Personalpolitik</b>									
<b>Rekrutierung</b>									
<b>Arbeitsorganisation</b>									
<b>Personalentwicklung</b>									
<b>Führung</b>									
<b>Unternehmenskultur</b>									
<b>Gesundheit</b>									
<b>Arbeitsschutz</b>									
<b>Innovation</b>									
<b>Wissenstransfer</b>									
<b>Gender</b>									
<b>Wirtschaftlichkeit</b>									

## Systematisch zur kontinuierlichen Umsetzung



## Das Audit „Das demographiefeste Unternehmen“

Die Toolbox zum AGE-Management

### Audit

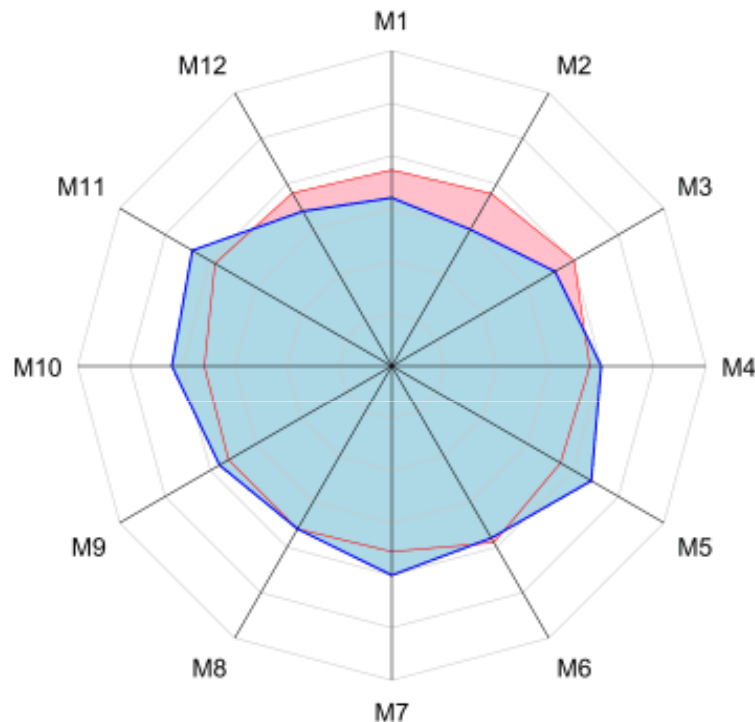
Fragemodul 3 / 12

(-) = trifft überhaupt nicht zu ... (+) = trifft voll und ganz zu

Arbeitsorganisation	-	+
In unserem Unternehmen sind die <b>Arbeitsabläufe und Arbeitsaufgaben</b> so gestaltet, dass <b>Belastungen reduziert</b> werden.	X	
In unserem Unternehmen wird der Arbeitseinsatz des Personals so gestaltet, dass durch <b>Tätigkeits- und Arbeitsplatzwechsel</b> die Flexibilität erhöht wird.	X	
Die <b>Arbeitszeitgestaltung</b> in unserem Unternehmen berücksichtigt sowohl die Anforderungen aus dem Arbeitsprozess als auch die Möglichkeiten und Wünsche der MitarbeiterInnen.	X	
Die <b>Arbeitsplätze</b> in unserem Unternehmen sind <b>alter(n)sgerecht gestaltet</b> .	X	
Unser Unternehmen setzt verschiedene Maßnahmen zur Schaffung von <b>Familienfreundlichkeit</b> ein.		X

Nächster Fragenblock

## Die Ergebnisse des Audits zeigen Handlungsbedarf auf



### Wie demographiefest ist Ihr Betrieb?

*Ihre Werte:* blaue Fläche im Spinnennetz

Die Werte Ihrer *Vergleichsgruppe:* rot umrandete Fläche im Spinnennetz

Je mehr Sie sich mit Ihren Werten im Zentrum des Spinnennetzes befinden, desto größer ist Ihr **Handlungsbedarf** für das Ergreifen von Maßnahmen.

#### Unsere Empfehlung:

Um den Handlungsbedarf zu konkretisieren, schauen Sie sich Ihr Ergebnis in der Einzelauswertung an!

Sie gelangen zur **Einzelauswertung** durch Klick auf das entsprechende Modul am Spinnennetz.

Von dort kommen Sie direkt zu den **Werkzeugen in der Toolbox**.

## Die Toolbox bietet umfangreiche Hilfestellungen

[Unternehmenstool](#) > [Toolbox Unternehmen](#) > [Rekrutierung](#)

### Rekrutierung

Angesichts der zurückgehenden Zahlen beim Nachwuchs kommt es zukünftig darauf an, bei der Rekrutierung das **Spektrum an Zielgruppen** zu erweitern (z.B. Frauen, Ältere, Migranten) und **neue Wege der Nachwuchsgewinnung** einzuschlagen, wie z.B. eine intensive Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs um gute Arbeitskräfte ist darüber hinaus eine **Analyse des Arbeitsmarktes** und - speziell für kleine und mittlere Unternehmen - ein stärkeres **Unternehmensmarketing** sinnvoll.



Hier finden Sie ein **Beispiel** für die gezielte Rekrutierung älterer MitarbeiterInnen, mit denen ein **kleines Medienhaus** seinen Bedarf an Arbeitskräften langfristig decken kann.



**Checkliste** zum Thema Rekrutierung.



**Informationen** zum Thema Rekrutierung im demographischen Wandel.



**Ihre Ansprechpartner** zur Unterstützung bei der Rekrutierung von Arbeitskräften.

## Beispiel guter Praxis



### Beispiel Guter Praxis - Arbeitsorganisation

#### Hausinterner Positionswechsel: Für jedes Alter der richtige Job

Nicht jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann bis zur Pensionierung soher körperlich oder unter Stress arbeiten. Beim Bochumer Druckhaus Laupenmühlen müssen die Beschäftigten das auch nicht. Sie können im Unternehmen die Arbeitsstelle oder gar den Beruf wechseln.

„Natürlich verändert sich der Mensch im Laufe der Jahre“, sagt Wilfried Biallas, Geschäftsführer des Bochumer Druckhauses Laupenmühlen. Wer in jungen Jahren gerne schwer körperlich schuftet, kann dies später vielleicht nicht mehr – oder vielleicht doch. Denn jeder Mensch ist unterschiedlich und verändert sich unterschiedlich. Auf diese sehr individuellen Anforderungen der Beschäftigten hat das Bochumer Unternehmen eine ebenso individuelle Antwort gefunden: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im Unternehmen umgeschult werden, Teilzeit statt Vollzeit arbeiten oder andere Tätigkeiten übernehmen.



Wilfried Biallas, Geschäftsführer Laupenmühlen Druck & Medienservice

Zwei Belastungen drücken die Beschäftigten in der Druck- und Medienindustrie besonders schwer: Die körperliche Anstrengung beim Umgang mit Papier und anderen schweren Materialien sowie der Stress. Einem Schriftsetzer des Unternehmens setzte vor allem der Stress besonders zu. Der 56-jährige konnte auch auf Grund gesundheitlicher Probleme Hektik und Termindruck in der Vorstufe nicht mehr aushalten; es drohte eine ernsthafte Erkrankung. „Als wir das gesehen haben, mussten wir eine Alternative finden“, erinnert sich Wilfried Biallas. Zusammen mit dem Betriebsrat und dem betroffenen Mitarbeiter entwickelte der Geschäftsführer eine Beschäftigungsalternative für den Mitarbeiter. Dieser erhielt eine Stelle in der weniger hektischen CTP-Abteilung. Dort wurde er in einer Schulungs- und Probezeit von drei Monaten durch Kollegen angeleitet. Dabei halfen ihm auch seine langjährigen Kenntnisse aus der Arbeit als Schriftsetzer. Zu Anfang der Probezeit äußerte sich der Mitarbeiter noch skeptisch – der Schritt vom Schriftsetzer zum Druckplattenhersteller schien ihm ungewohnt. „Aber heute sagt er offen, dass es die richtige Entscheidung war“, sagt Wilfried Biallas. Der betroffene Mitarbeiter reduzierte gleichzeitig seine Arbeitsstunden und wechselte in einen Teilzeitvertrag.



Neben solchen Umschulungen kann sich der Geschäftsführer noch weitere Modelle vorstellen, mit denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz geholfen werden kann. So stellt Teilzeit statt Vollzeit ein Modell dar, mit dem Stress entgegen gewirkt werden kann.

Außerdem denkt der Unternehmer gerade darüber nach, den zur Zeit von einer Fremdfirma betriebenen Fuhrpark wieder in das Unternehmen einzugliedern. Wilfried Biallas: „Dadurch würden im Unternehmen einige Stellen entstehen, die sich für Beschäftigte mit Stress- oder anderen Problemen anbieten. Warum sollten Beschäftigte, die den körperlichen Belastungen nicht mehr gewachsen sind, nicht als Fahrer arbeiten?“

Welches Modell sinnvoll ist, entscheiden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftsführung und Betriebsrat gemeinsam. Doch Wilfried Biallas gibt eine eindeutige Richtung vor: Der hausinterne Positionswechsel muss stets wirtschaftlich tragfähig sein, denn sonst werden Arbeitsplätze gefährdet. Biallas sieht die Angestellten ebenso in der Verpflichtung wie das Unternehmen: „Wir wollen unseren Beschäftigten gerne neue Möglichkeiten bieten, die ihrer Leistungsfähigkeit entsprechen. Dafür erwarten wir natürlich auch ein Entgegenkommen in Bezug auf ihre Flexibilität. Der hausinterne Positionswechsel ist ein Anpassungsprozess auf beiden Seiten.“

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“



# Checklisten zur konkreten Bearbeitung von Themen im AGE-Management



[Unternehmensstool](#) > [Toolbox Unternehmen](#) > [Rekrutierung](#)

## Checkliste Rekrutierung Handlungstipps und Anregungen

Aufgrund des demographischen Wandels werden in den kommenden Jahren deutlich weniger (junge) Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Deshalb ist es erforderlich, durch neue Rekrutierungsstrategien sicherzustellen, die benötigten Arbeitskräfte für das Unternehmen zu gewinnen.

In diesem Zusammenhang müssen zukünftig verstärkt neue Zielgruppen in den Blickpunkt genommen und stärker neue Wege der Gewinnung von Fach- und Führungskräften beschritten werden. Eine systematische Beobachtung und Analyse des Arbeitsmarktes sowie ein möglichst offensives Unternehmens- und Standortmarketing sind wichtige Maßnahmen zur Unterstützung einer erfolgreichen Personalgewinnung.

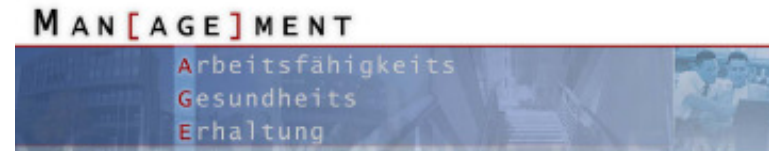
Überprüfen Sie anhand der folgenden Checkliste, welche Fragen und Aspekte für Ihren Betrieb von Bedeutung sind. Ist es notwendig und sinnvoll, vor dem Hintergrund der absehbaren Veränderungen durch den demographischen Wandel bestimmte Themen anzupacken?



Halten Sie Ihre Überlegungen, Ideen und Ergebnisse in Ihrem Handlungsplan „Das demographiefeste Unternehmen“ im Bereich *Rekrutierung* fest! Tragen Sie den konkreten Handlungsbedarf ein und formulieren Sie ein Ziel. Notieren Sie die Maßnahmen, die Sie ergreifen wollen, und tragen Sie ein, bis wann das Thema angepackt werden soll. Legen Sie unbedingt fest, wer dafür verantwortlich ist!

Die mit ✖ und ⓘ gekennzeichneten Checklisten und Informationen können durch Mausclick direkt aufgerufen werden. Sie können sich die Dokumente aber auch auf der Seite „✖ Checklisten für Unternehmen von A-Z“ bzw. „ⓘ Informationen für Unternehmen von A-Z“ im Unternehmensstool herunterladen.

© Modellprojekt „Mit Älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“



## Ausweitung des Zielgruppenspektrums

Verabschieden Sie sich von „traditionellen“, heute meist überkommenen Einstellungskriterien wie z.B. jung, männlich, möglichst hoher Schulabschluss auch für Ausbildungsberufe.

Bewerben Sie sich verstärkt um die Gruppe der Frauen. Diese werden in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte immer mehr an Bedeutung gewinnen. Dieses gilt besonders für technische Berufe.

Bemühen Sie sich um Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb, um das Potenzial der Frauen am Arbeitsmarkt für sich zu nutzen.

Setzen Sie gezielt auf die Gruppe der älteren Bewerberinnen und Bewerber. Nutzen Sie dabei auch die Fördermöglichkeiten. ⓘ

Nehmen Sie auch die Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen gezielt ins Visier. Die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen wird durch zahlreiche Projekte und Initiativen auf Landes- und Bundesebene unterstützt. ⓘ

Denken Sie darüber nach, ob nicht auch langzeitarbeitslose Jugendliche für eine Tätigkeit in Ihrem Betrieb interessant sein könnten. Für Jugendliche unter 25 Jahren erhalten Betriebe in NRW einen Lohnkostenzuschuss von 50%. ⓘ

Versuchen Sie, auch zunehmend auf Jugendliche von Hauptschulen (dazu zählen auch viele Migranten) für technische Berufe zu setzen. Häufig vorzufindende Qualifikationsdefizite können überwunden werden. Gehen Sie direkt auf Hauptschulen zu. Versuchen Sie, z.B. Kammern einzubinden und Programme zu entwickeln, um diese Gruppe ausbildungsfähig zu machen.

	Mehrere Maßnahmen	Gezielte Maßnahmen	Keine Beachtung
Verabschieden Sie sich von „traditionellen“, heute meist überkommenen Einstellungskriterien wie z.B. jung, männlich, möglichst hoher Schulabschluss auch für Ausbildungsberufe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewerben Sie sich verstärkt um die Gruppe der Frauen. Diese werden in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte immer mehr an Bedeutung gewinnen. Dieses gilt besonders für technische Berufe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bemühen Sie sich um Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb, um das Potenzial der Frauen am Arbeitsmarkt für sich zu nutzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Setzen Sie gezielt auf die Gruppe der älteren Bewerberinnen und Bewerber. Nutzen Sie dabei auch die Fördermöglichkeiten. ⓘ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nehmen Sie auch die Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen gezielt ins Visier. Die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen wird durch zahlreiche Projekte und Initiativen auf Landes- und Bundesebene unterstützt. ⓘ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Denken Sie darüber nach, ob nicht auch langzeitarbeitslose Jugendliche für eine Tätigkeit in Ihrem Betrieb interessant sein könnten. Für Jugendliche unter 25 Jahren erhalten Betriebe in NRW einen Lohnkostenzuschuss von 50%. ⓘ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versuchen Sie, auch zunehmend auf Jugendliche von Hauptschulen (dazu zählen auch viele Migranten) für technische Berufe zu setzen. Häufig vorzufindende Qualifikationsdefizite können überwunden werden. Gehen Sie direkt auf Hauptschulen zu. Versuchen Sie, z.B. Kammern einzubinden und Programme zu entwickeln, um diese Gruppe ausbildungsfähig zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ⓘ Fördermöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen (Infoblatt) [http://www.age.nrw.de/deta/infoblatt\\_foerder\\_aeltere\\_25.pdf](http://www.age.nrw.de/deta/infoblatt_foerder_aeltere_25.pdf)
- ⓘ Mehr Beschäftigung für Ältere (Artikel) [http://www.age.nrw.de/deta/beschaeftigung\\_fuer\\_aeltere.pdf](http://www.age.nrw.de/deta/beschaeftigung_fuer_aeltere.pdf)
- ⓘ Jugend in Arbeit (Artikel) [http://www.age.nrw.de/deta/jugend\\_in\\_arbeit.pdf](http://www.age.nrw.de/deta/jugend_in_arbeit.pdf)  
Initiative „Jugend in Arbeit plus“ <http://www.ja.nrw.de>

TIPP: Arbeiten Sie bei der Rekrutierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Personalvermittlern zusammen, die sich auf diese Gruppe spezialisiert haben, z.B. mit <http://www.fach-fus.de> oder <http://www.zeit-sorgung.de>.



## Weiterführende Informationen

[Unternehmenstool](#) > [Toolbox Unternehmen](#) > [Personalpolitik](#) > [Weiterführende Informationen Personalpolitik](#)

### Weiterführende Informationen Personalpolitik

#### Informationen für den Einstieg in das Thema Personalpolitik



Einen guten Überblick liefert der Beitrag **"Intergenerative Personalarbeit als Antwort auf veränderte Strukturen"** von Ulrich Althausen. Dieser beschreibt die strategischen und praktischen Herausforderungen des demographischen Wandels und die Verknüpfung von Personal- und Unternehmensstrategien (in: Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V. (Hrsg.): Zukunft Hessen, Zukunft Deutschland - Chancen der demografischen Herausforderung, Köln 2005, S. 133ff.). Zum **Herunterladen** klicken Sie bitte auf das Bild links.



Das Buch **"Demografische Analyse und Strategieentwicklung in Unternehmen"** beschreibt sehr anschaulich eine Analyse der personalwirtschaftlichen Risiken und Potenziale vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und enthält darüber hinaus umfangreiche Hintergrundinformationen (hrsg. vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Köln 2005). Für weitere **Informationen** und zur **Bestellung** klicken Sie auf das Bild links.



Die Broschüre **"Demografischer Wandel - (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit"** gibt einen Überblick über die einzelnen Bereiche eines demographieorientierten betrieblichen Personalmanagements. Zum Download klicken Sie auf die Abbildung links.

## Hinweise auf Ansprechpartner

[Unternehmenstool](#) > [Toolbox Unternehmen](#) > [Wissenstransfer](#) > [Ansprechpartner Wissenstransfer](#)

### Ansprechpartner Wissenstransfer

Die **[büscher kuntscher piorr \(bkp\) GbR](#)** hat im Projekt **["Nova.PE - Damit das Wissen nicht in Rente geht"](#)** ein Instrumentarium entwickelt, das Unternehmen beim Ausscheiden von MitarbeiterInnen dabei unterstützt, das Wissen systematisch für den Betrieb zu sichern. bkp bietet Organisationen Beratungen hierzu an.

Die **[gaus GmbH](#)** bietet Unternehmen verschiedene Beratungsleistungen zum Wissensmanagement an.

Die **[GOM - Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung mbH](#)** hat speziell für kleine und mittlere Unternehmen Ansätze zum Wissensmanagement erarbeitet und bietet im Rahmen des Projektes **["easy knowledge"](#)** Betrieben Unterstützung bei der Einführung eines Wissensmanagements an.

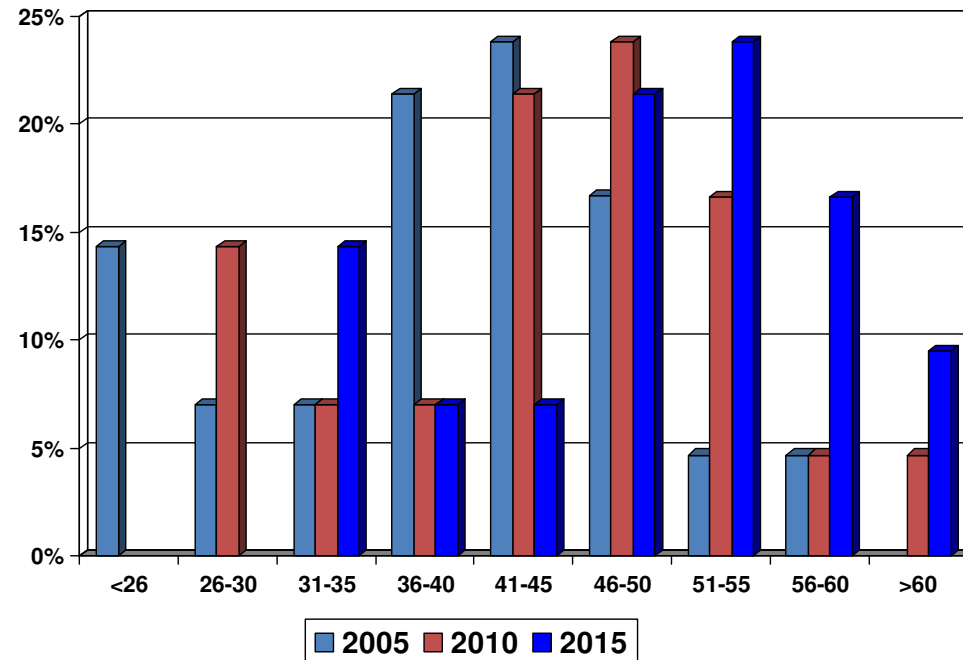
Die **[innowise GmbH](#)** unterstützt Unternehmen und Verwaltungen bei einem ganzheitlichen Wissensmanagement - sowohl im Zusammenhang mit dem Wissenserhalt beim Ausscheiden von Beschäftigten als auch im Rahmen der Gestaltung und Umsetzung von Innovationsstrategien und -projekten.

Der **[Arbeitskreis Wissensbilanz](#)** fördert die wissenschaftliche Weiterentwicklung und die breite praktische Anwendung der Wissensbilanz als strategisches Managementinstrument. Er unterstützt Organisationen, ihr intellektuelles Kapital systematisch zu erfassen, zu bewerten und zu entwickeln. Es wird eine **"Wissensbilanz-Toolbox"** angeboten, die im Rahmen eines vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie geförderten Projektes entwickelt worden ist.

[\[zurück\]](#)

## Beispiel: Mechanische Montage

Verschiebungen in der Altersstruktur



## Maßnahmen

- Verbesserung der Arbeitsorganisation - insbesondere - Zusammenarbeit der „operativen“ Einheiten mit der Planung/Arbeitsvorbereitung
- Führung und Teamentwicklung
- Motivation und Entwicklungsplanung
- Abbau von Belastungen

## **Instandhaltung und demografischer Wandel - mit AGE-Management eine hohe Verfügbarkeit von Maschinen und Personal gewährleisten**

Durch die systematische Ermittlung und Bewertung von möglichen Risiken aus dem demografischen Wandel trägt ein AGE-Management dazu bei,

- die Beschäftigten in der Instandhaltung körperlich fit zu halten,
- Fehlzeiten zu verringern,
- die Kosten für Arbeitsunfähigkeit zu verringern,
- die Arbeits- und Ablauforganisation zu verbessern,
- die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen,
- die Produktivität sowie die Qualität der Instandhaltung zu steigern,
- das Betriebsklima zu verbessern und
- die Fluktuation zu senken.

## Unsere Dienstleistungen für Instandhaltung und Altersmanagement

- **InstandhaltungsCheck:** Wir stellen Ihre Instandhaltung auf den Prüfstand!
- **InstandhaltungsManagement:** Wir machen Ihre Instandhaltung durch Organisations- und Personalentwicklung fit!
- **InstandhaltungsKennzahlen:** Wir zeigen Ihnen, wie Sie mit Kennzahlen Ihre Instandhaltung professionell planen und steuern!
- **Technische Risikoanalyse:** Wir helfen Ihnen, Ihre Risiken frühzeitig zu erkennen und systematisch die richtigen Maßnahmen zu ergreifen!
- **InstandhaltungPlus:** Wir haben die passenden Werkzeuge für Ihre wertschöpfungsorientierte Instandhaltung!
- **Instandhaltungsnetzwerke** – Aktuelle Instandhaltungsthemen und Erfahrungsaustausch mit Kollegen! (kostenlose Veranstaltungen im Märkischen Kreis, im Bergischen Städtedreieck und in Ostwestfalen-Lippe)
- **DemografieCheck:** Wir überprüfen die „Demografiefestigkeit“ Ihres Unternehmens!
- **Beratung zum AGE-Management:** Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen ein maßgeschneidertes Demografiekonzept – und setzen dieses um!
- **AGE-CERT:** Wir begleiten Sie auf dem Weg zum Qualitätssiegel AGE-CERT – Altersgerechte Personalentwicklung der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung.
- **Toolbox zum AGE-Management:** Wir stellen Ihnen Informationen und Hilfestellungen kostenlos zur Verfügung!

<http://toolbox.age-management.net>

## Ihre Ansprechpartner



**iNNOWiSE**  
research · consulting

**Dipl.-Wirt.-Ing. Markus Schroll**

**Bürgerstr. 15  
47057 Duisburg**

**ms@innowise.eu**

**Fon: 0203 39 37 640**



 **Rhein-Ruhr Institut**  
für angewandte Systeminnovation e.V.

**Dr. Michael Krause**

**Bürgerstr. 15  
47057 Duisburg**

**mk@rias-institute.de**

**Fon: 0203 29 87 85 70**