

Wissen weitergeben

Personalplanung

Ältere Beschäftigte halten und ihr Wissen erfolgreich im Betrieb weiterreichen:
Der Malerbetrieb Jaensch aus Neuss hat dafür eine Lösung gefunden.

Die Jaensch GmbH mit Hauptsitz in Neuss gibt es seit mehr als 64 Jahren. Der Malerbetrieb hat 80 Beschäftigte, davon sieben Auszubildende. Der Altersdurchschnitt liegt bei 41 Jahren. Mehr als die Hälfte der Angestellten ist älter, teilweise sind sie seit Jahrzehnten im Betrieb. Geschäftsführer Stefan Küppers weiß: Wenn sie das Unternehmen verlassen, nehmen sie wertvolles Wissen mit. Deshalb sorgt er vor – mit betrieblicher Gesundheitsförderung.

Im Handwerk ist insbesondere der Rücken ein neuralgischer Punkt. „Ich versuche, die körperliche Arbeit deshalb über Spezialgeräte so rückenfreundlich wie möglich zu

gestalten. In den Büros setzen wir auf ergonomische Arbeitsplätze“, sagt Stefan Küppers. Stehen Mitarbeitende vor der Rente, versucht er zudem, individuelle Lösungen zu finden, wie sie trotzdem weiterarbeiten können, sofern sie möchten. „Viele wollen gar nicht komplett aufhören. Von 40 Stunden auf null, das tut den meisten auch nicht gut“, sagt Küppers. Sein Eindruck: Wer nach Rentenbeginn in Teilzeit weiterarbeitet, ist fitter und agiler.

Bei Jaensch steigen viele Menschen kurz vor oder nach Renteneintritt auf Teilzeit um, manche sind in einem Minijob weiterbeschäftigt. „Von der Lohnbuchhaltung bis zum Meister bleiben unsere

Mitarbeitenden in Einzelfällen bis zu zehn Jahre über die Rente hinaus bei uns. Sie haben weiterhin eine Aufgabe und wir können ihr Wissen im Betrieb halten. Eine echte Win-win-Situation.“ Rund 15 Mitarbeitende habe Jaensch so über die Rente hinaus im Unternehmen halten können.

Wissenstransfer

Wichtig ist ihm, dass das Wissen älterer Beschäftigter an den Nachwuchs weitergegeben wird. Als Malergeselle Frank Rund nach fast 20 Jahren im Betrieb ins Rentenalter kommt, macht Küppers ihm das Angebot, Ausbildungsbetreuer zu werden. „Ich habe immer gern gearbeitet und fühlte mich noch nicht bereit für die Rente. Das Angebot kam genau richtig“, erinnert sich der heute 68-Jährige. Seit vier Jahren ist er nun für die Auszubildenden des Betriebs zuständig. Er gestaltet das Ausbildungsprogramm, kommuniziert mit dem Lehrpersonal der Berufsschule, ist erster Ansprechpartner für alle Azubis, Praktikantinnen und

»Viele wollen gar nicht komplett aufhören. Von 40 Stunden auf null, das tut den meisten auch nicht gut.«

Stefan Küppers

Auch das Handwerk profitiert von erfahrenen Fachkräften



Stefan Küppers
Geschäftsführer
der Jaensch GmbH

Praktikanten bei Jaensch. Einmal pro Woche ist Rund vor Ort – den Rest regelt er aus dem Homeoffice. „Für mich ist die neue Position optimal“, sagt er. „Der Job macht Spaß, ist vielfältig und ich genieße den Austausch mit den jungen Leuten. Ich kann mein Wissen weitergeben

und werde in der Firma geschätzt, das fühlt sich gut an.“

Auch das Thema Weiterentwicklung liegt ihm am Herzen. Er nimmt regelmäßig an Weiterbildungsseminaren der Malerinnung teil, um auch weiterhin ein guter Ansprechpartner zu bleiben.

Voneinander lernen

Einen Generationenkonflikt gibt es bei Jaensch nicht. Vermutlich auch deshalb nicht, weil Frank Rund als alter Hase die Auszubildenden nicht von oben herab behandelt. „Wir lernen voneinander“, sagt er. „Ich gehe auf die jungen Leute zu, interessiere mich für sie. Ich höre hin,

kümmere mich, bin immer ansprechbar. Das kommt gut an.“ Auch bei seinem Chef. Stefan Küppers ist 34 Jahre jünger als Frank Rund. „Mich beeindruckt die Gelassenheit unserer älteren Kolleginnen und Kollegen. Sie sind gute Vorbilder für den Nachwuchs und prägen das Betriebsklima entscheidend mit. Frank Rund ist bei uns das wichtige Bindeglied zwischen Jung und Alt.“ Gute Führung und ein gutes Klima seien entscheidend, damit die Jungen kommen und die Alten bleiben, sagt Küppers. Frank Rund jedenfalls denkt nicht ans Aufhören. „Ich mache weiter, solange ich kann.“ ◦



[Zurück zum Inhalt](#)