



Highlights CHANGE MAKER 50+-Kongress vom 17.10.2024

19. Oktober 2024

Was für ein Tag: Alle 500 Tickets waren ausverkauft. Und damit war die diesjährige dritte Auflage des CHANGE MAKER 50+ Kongresses bereits vor Beginn ein großer Erfolg. Ein großes Dankeschön geht an [Dr. Leonie Koch M.A.](#), [Susanne Sabisch-Schellhas](#), [Klaus-Peter Mikulla](#), [Gerda-Marie Adenau](#) und [Nicole Schmutte](#), die sich sowohl um die inhaltliche Vorbereitung gekümmert haben als auch um alle Referenten gekümmert haben und die immer wieder auf den Kongress aufmerksam zu machen. Ich habe zwar keine Vergleichszahlen; aber wenn ich mit vielen anderen derartigen Veranstaltungen einen Vergleich ziehe – dann ist der **ChangeMaker50+-Kongress** bereits jetzt einer der größten seiner Art. Dabei sticht ganz besonders heraus, wenn man die Anzahl der Anmeldungen mit der Anzahl der Teilnehmenden ins Verhältnis setzt. **Wer sich angemeldet hatte, der kam auch.** Und das bei einer kostenlosen Veranstaltung, bei der die „NOSHOW-Quoten“ ja leider sonst immer sehr hoch sind. Und ein weiteres großes Dankeschön geht an **Ann-Katrin Stooß**, die als Host durch den ganzen Tag geführt war und der es sichtbar viel Spaß gemacht hat 😊.

Und damit zu den Fachvorträgen, die für mich eine besondere Relevanz hatten und sorry dafür, dass ich nicht zu allen Beiträgen etwas schreiben kann, da das dann ein Roman und kein Artikel mehr werden würde.

Sehr interessant war die Keynote von [Ulrike Zeiler](#) (**Personalvorständin Allianz Versicherungs AG und Geschäftsführerin der Allianz One**), die sehr anschaulich gezeigt hat, wie im Hause Allianz die Altersdiversität gefördert wird.

Anschließend gab es die Gelegenheit sich von [Susanne Fleig](#) und [Melanie Wassermann](#) zeigen zu lassen, wie man bei der [Deutsche Telekom](#) dafür Sorge trägt, dass sich alle zum Unternehmen zugehörig fühlen. Und das ist bei der Größe der Firma alles andere als leicht. **Susanne Fleig bekam leuchtende Augen, als sie über die Erlebnisse „ihrer“ Telekom Senioren Academy sprach.**

Eines sei noch angemerkt: Die Telekom beschäftigt sich schon seit über 20 Jahren mit sogenannten Employee Resource Groups, die auf freiwilliger Basis für einen interaktiven internen Austausch sorgen. Und das wird dem Unternehmen immer mehr nützen, je größer die Herausforderungen im demografischen Wandel werden. **Man hat also bei der Telekom schon vor langer Zeit erkannt, dass uns das Thema Demografie auf die Füße fallen wird, wenn man sich damit nicht vernünftig auseinandersetzt.**

Danach ging es wieder zurück zu **Ulrike Zeiler**. Dabei ist mir folgendes besonders in Erinnerung geblieben: „Durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit verlängert sich die mögliche Wertsteigerung durch Lernerfahrungen um weitere 20 Jahre“ – da muß ich sagen; das ist ein mehr als zutreffender Ansatz dafür, warum es Sinn macht, weiter als Arbeitgeber in den Menschen zu investieren. **Aus Sicht der Allianz ergibt sich eine Wertsteigerung – wie viele Unternehmen gibt es, die das genau andersherum betrachten?** Dabei werden die Führungskräfte explizit als Unterstützer

für die Entwicklung der 50+ BENÖTIGT. Das ist ein ganz klarer Arbeitsauftrag an die Veränderung der Führungskultur im Vergleich zu früheren Zeiten. Für mich sind das richtige und wichtige Erkenntnisse, um mit den Auswirkungen des demografischen Wandels umzugehen. Zu guter Letzt; all das beschränkt sich nicht auf eine Generation. **Innerhalb der Allianz gibt es ein Netzwerk für Altersdiversität, das 5 unterschiedliche Generationen vereint. Ich würde mal sagen: WELL DONE!**

Kommen wir damit zur Schattenseite, die die Journalistin und Autorin [Margaret Heckel](#) beschrieb. Aus Ihrer Sicht sind Unternehmen wie die Allianz, Otto oder Beiersdorf zwar Vorreiter in der deutschen Unternehmenskultur. Aber es gibt aus ihrer Sicht eine überwältigende Mehrheit von Unternehmen, die davon noch ziemlich weit entfernt sind. **Sie meinte: „den Weg im demografischen Wandel müssen wir erst noch finden“.** Ja, das bestätigt sich mit unseren Erkenntnissen. Ich habe im Chat mal wieder angemerkt, dass wir noch eine große Wegstrecke vor uns haben und das wir alle (mediale) Unterstützung brauchen, damit wir lernen mit den Auswirkungen des demografischen Wandels umzugehen. Denn da sind wir echt noch nicht gut unterwegs. Wir haben dazu belastbare Zahlen ermittelt; **am Markt München haben wir in 6 Monaten 125 Unternehmen angeschrieben mit einem Respond von sage und schreibe 0%, im Anschluss haben wir nachtelefoniert und dabei eine Nichterreichbarkeit von 76% verzeichnet. Kommen wir zum Positiven (es gibt immerhin etwas positives 😊); von den erreichten 24% haben 50% Interesse an Lösungen zum Umgang mit dem demografischen Wandel signalisiert. Das ist besser als nichts – aber in Summe ist die Abschottung der Unternehmen der Hauptknackpunkt, dass alles so läuft, wie es immer läuft.... – und „Schulterzucken“ ist zu wenig.** Stellen wir uns einfach vor, dass Unternehmen, die grundsätzlich ein stabiles Geschäftsmodell haben, in die personelle Unterdeckung laufen und damit gezwungen werden im schlimmsten Fall ihr Geschäft zu schließen, da sie nicht mehr ordentlich wirtschaften können. Ich bin mir ziemlich sicher, dass das in den Unternehmen nicht auf dem Schirm ist. Ich verweise deshalb hier nochmal auf das Statement von **Ulrike Zeiler von der Allianz**. Sie hat das ausgesprochen, was sooooo richtig ist: **Wir brauchen die menschliche Leistung, damit wir damit eine zukünftige Wertschöpfung (also Umsatz und Ertrag) sicherstellen können.** Besser kann man es meiner Meinung nach nicht ausdrücken!

Kommen wir damit nach der Allianz zum nächsten Münchner Highlight. Wir hatten die Möglichkeit uns mit [Wolfgang Schäuble \(Brandschutzdirektion München\)](#) in einer kleinen Runde auszutauschen. Die BD hat über 1.800 Mitarbeitende und es war beeindruckend zu sehen, wie cool Wolfgang Schäuble über den Korpsgeist innerhalb der BD sprach und wie überzeugt er davon ist, dass sie auch für die Zukunft ihren Nachwuchs sicherstellen können. Die BD hat zudem ein ausgeklügeltes System, damit die Mitarbeitenden, die aus dem aktiven Dienst ausscheiden, anschließend in den Innendienst wechseln können. Und parallel hat die BD ein Konzept entwickelt, um sich seinen Nachwuchs selber zu ziehen. Dazu werden 3 neue Ausbildungsberufe entwickelt. **Und das heißt, bei der BD kümmert man sich um alle Generationen. Allein mit dieser Aussicht, die man HEUTE bereits an den Nachwuchs kommunizieren kann, hat die BD einen starken USP in der Hand. Wir vergleichen mit der Wirtschaft: Menschen kommen nach ihrem Studium mit ca. 25 Jahren in ein Unternehmen und lernen dann von Ihren älteren Kollegen:innen, dass sie (Stand heute) mit 50+ sehr gerne aussortiert werden. Mit der Arbeitsperspektive seitens der BD ergeben sich daraus Lebensoptionen, die viele so noch nie kennengelernt haben.**


Ich möchte auch noch kurz anmerken, dass Herr Schäuble seine Zahlen absolut präsent hat. Das zeigt und beweist, dass man sich im Hause der BD professionell mit dem demografischen Ausblick beschäftigt. Wobei es mir auch Freude machen würde, ihm die sechs Fragen bezüglich der Kennzahlen zum Unternehmensausblick zu stellen, die wir auch an alle anderen Unternehmen richten. Aber Spaß beiseite – bei Herrn Schäuble habe ich das Zutrauen, dass er diese kennt 😊.

Moderiert wurde der Workshop übrigens von [Anja Gild](#) und dank ihr war es möglich, dass wir in den guten Austausch kamen. Und so war das eine kleine, feine und sehr produktive Runde.

Fazit:

Es war ein richtig wertvoller Tag mit all den Fachexperten:innen und den Austausch, der sich in den Chats und im Anschluss über die vielen Vernetzungsanfragen ergeben hat. Jetzt ist es wichtig, dass wir noch mehr Aufmerksamkeit für „unser“ Thema erzielen. **Die Lösungsansätze müssen in die Wirtschaft – das ist das, worum es JETZT geht! Denn die Zeit läuft gegen uns – das gehört zur Wahrheit dazu.**

Please share with others and like & comment 😊 :

[Tara Luisa de Pinho](#) [Das Demographie Netzwerk e.V.](#) [Martina Schmeink](#) [Sabine Abbenseth](#)  [Die BusinessGeographin®](#) [Jenny Ärlemalm](#) [Christina Hüttinger](#) [Dr. Alexander Hildenbrand](#) [Kirsten Huthmann](#) [Andrea Kunwald](#) [Babette Lizio](#) [Verena Fritzsche](#) [Katrin Klemm](#) [Matthias Imdahl](#) [Ricarda Baldock](#) [Baldock](#) [Valeska Schaaf](#) [Sandra Hiller](#) [Martin Roeder](#) [Katharina Drummer](#) [Wolfgang Schäuble](#) [Margaret Heckel](#) [Rosmarie Steininger](#)