

Erfahrung zahlt sich aus!

Neue Sicht auf Kompetenzen älterer Beschäftigter

„Jüngere leisten mehr als Ältere.“ – so heißt es oft. Doch dieses „Defizitmodell des Alterns“ ist längst überholt und wissenschaftlich widerlegt.

Ein Perspektivwechsel – weg vom Defizit, hin zu einem Kompetenz- und Potentialmodell – ist dringend erforderlich, gerade in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels.

Dieser One-Pager gibt Anregungen zum Weiterdenken und Handeln, um ältere Beschäftigte zu halten, zu gewinnen und um die Zusammenarbeit zwischen den Generationen zu stärken.



Die besonderen Fähigkeiten älterer Beschäftigter erkennen

Viele ältere Beschäftigte stellen auf verschiedenen Ebenen einen Gewinn dar.

Was sind besondere Kompetenzen von älteren Beschäftigten? Zahlreiche Einzelstudien belegen, dass engagierte ältere Berufstätige u. a. eigenverantwortlich arbeiten, ihr Wissen gerne weitergeben, Praxiserfahrung und Teamfähigkeit besitzen, gelassener gegenüber Stress und mit ihrer Arbeit eher zufrieden sind als jüngere Beschäftigte. Wichtig ist: „DIE Älteren“ gibt es nicht, da jede Person besonders und individuell ist.

Für das Unternehmen

Ältere, langjährige Beschäftigte kennen das Unternehmen. Sie bringen Erfahrungen und Fachwissen mit und ermöglichen den aktiven Wissenstransfer wesentlicher Details und Prozesse. Sie sind bereit Rollen und Aufgaben zu übernehmen, die unabhängig von der eigenen Karriere gut für das Unternehmen sind. Kunden schätzen die Zusammenarbeit mit altersgemischten Teams.

Für das Team

Das ganze Team profitiert vom Wissen sowie von der Souveränität und dem Pragmatismus älterer Beschäftigter. Ältere Beschäftigte setzen eigene Impulse und bringen ihre Perspektive ein. Sie erhalten so die Innovationsfähigkeit im Betrieb.

Ältere Beschäftigte gezielt einbinden

Gerade kleine Unternehmen, die es besonders schwer haben gute Beschäftigte zu finden und zu binden, sollten gezielt überlegen, wie sie die Kompetenzen und das Potenzial Älterer nutzen können.

Sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte und Beschäftigten und überwinden Sie Generationsstereotype. Schaffen Sie ein Klima im Betrieb, in dem individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten jeder Person, unabhängig

von ihrem Alter, geschätzt und gefördert werden. Anregungen, wie das geschehen kann, sind auf der Rückseite zu finden.

Was können wir tun?

Wir entwickeln eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur sowie ein Betriebsklima, damit Menschen nach ihrem Wissen und Können eingesetzt werden und alle Altersgruppen gern und produktiv miteinander arbeiten. Maßnahmen aus folgenden Bereichen haben sich für eine erfolgreiche Umsetzung bewährt:

Beispielhafte Maßnahmen aus der Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf
 ■ Handlungsbedarf
 ■ Dringender Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

Sensibilisierung und Kommunikation

Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden sind für das Thema „Kompetenzen älterer Menschen“ sensibilisiert und wissen, welches Potenzial eine altersgemischte Belegschaft bietet.



Wir nutzen gezielt altersgemischte Teams für unseren Unternehmenserfolg.



Wir bringen ältere und jüngere Mitarbeitende bewusst zusammen, sodass gegenseitig Verständnis geschaffen und Wissen vermittelt wird (z. B. Training on the Job, Mentoring-Angebote, gegenseitige interne Schulungen, gemeinsames Lernen, informelle Austauschmöglichkeiten).



Wir setzen den Fokus auf Möglichkeiten und Chancen, nicht auf altersbezogene Stereotype und Defizite.



Unsere Kommunikation ist wertschätzend und lösungsorientiert.



Möglichkeiten für ältere Beschäftigte

Bei Jobangeboten und dem Arbeitseinsatz berücksichtigen wir Fähigkeiten und Bedarfe Älterer, schaffen Querschnittsfunktionen und gestalten für sie attraktive Jobs.



In Gesprächen mit Mitarbeitenden sprechen wir das gesamte Arbeitsumfeld und Tätigkeitsfeld an. So können wir die Arbeitsgestaltung an den individuellen Bedarf anpassen (z. B. Zeit, Ort, Aufgaben, Funktion).



Wir bieten regelmäßig Schulungen und Weiterbildungen an (z. B. Persönlichkeitsentwicklung, Fachthemen). Wo nötig, gibt es spezielle Angebote für ältere Beschäftigte.



Scheiden ältere Mitarbeitende aus dem Unternehmen aus, bereiten wir den Ausstieg, die Übergabe und den Übergang in die Rente systematisch vor. Wir besprechen Modelle für eine weitere Zusammenarbeit im Rentenalter.

