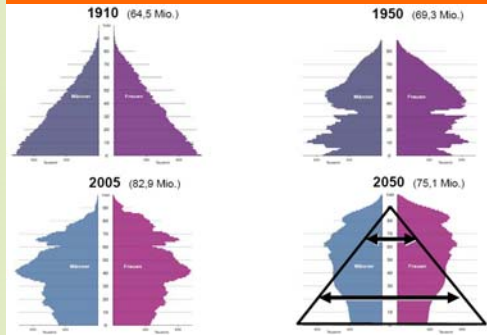


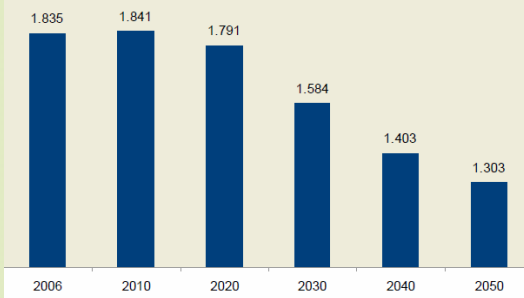
RÖMER  CONSULTING

Von wegen altes Eisen!
Gut arbeiten mit über 50

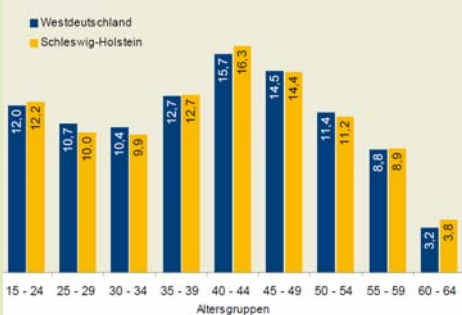
Unsere Gesellschaft altert



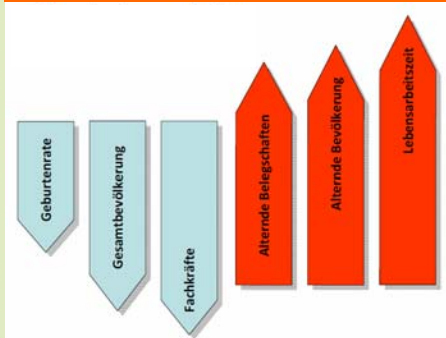
Entwicklung der Bevölkerung in Schleswig-Holstein



Altersstruktur der Beschäftigten in D und SH (2008)



Folgen des demografischen Wandels



Drei Fragen

1. Wie gehen wir mit diesen Veränderungen um?
2. Was kann ich als älterer Mitarbeiter tun?
3. Was kann das Unternehmen tun?

Welches Bild mache ich mir vom Alter?

Woran denke ich als Erstes bei dem Wort „Alter“?

Ist es eher etwas Positives oder etwas Negatives?



Welche Vorurteile begegnen mir?

- Ältere Mitarbeiter ...
- ... wollen sich nicht mehr weiterbilden
 - ... sind nicht mehr so leistungsfähig
 - ... sind weniger belastbar und öfter krank
 - ... verursachen hohe Personalkosten
 - ... sind unflexibel, wenig kreativ und innovativ

Was verändert sich tatsächlich im Alter?

Physische Kapazitäten, Lerngeschwindigkeit	↘
Begabung, Intelligenz, Fertigkeiten	↔
Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit, soziale Kompetenz, selbstständiges Handeln	↗
Lebens- und Berufserfahrung, „job performance“ (Aufgabenerfüllung)	↗

Airbus A 380: Heute hebt er ab



John Glenn mit 77

„Alles Wissen stammt aus der Erfahrung.“

Immanuel Kant



Sinnkrise in der Lebensmitte

Besonders betroffen: Mittleres Management
Spezialisten

Wichtige Fragen, die dann gestellt werden:

- Was nun?
- Wie geht es jetzt weiter?
- Will/kann ich diesen Job noch 25 Jahre machen?
- Was will ich beruflich und was nicht?



Altern als Chance

Voraussetzung:

Unternehmen und Mitarbeiter entwickeln eine
gemeinsame Perspektive in Sachen

- Gesundheit
- Bildung
- Äter werden im Betrieb



Was weiter hilft ...

(Ältere) Mitarbeiter brauchen, genauso wie alle anderen

1. Wertschätzung für Erreichtes
2. Vertrauen, dass Neues gelingt

Und das von anderen und von sich selbst!



Was kann ich als älterer Mitarbeiter noch tun?

1. Mich ins Spiel bringen
2. Aktiv auf Neues zugehen
3. Wissen einbringen
4. Erfahrung weitergeben
5. Gesund leben



Was kann das Unternehmen tun?

Sprenger

Dimensionen der Leistung:

- Leistungswilligkeit
- Leistungsfähigkeit
- Leistungsmöglichkeit



Handlungsansätze im Personalmanagement

- Aktives Nutzen des Erfahrungsschatzes älterer Mitarbeiter
- Zusammenarbeit von „Jung“ und „Alt“
- Abgleich der betrieblichen Notwendigkeiten mit persönlichen Lebensplänen und beruflichen Wünschen der Mitarbeiter. Erstellen von Karriere- und Entwicklungsplänen
- Arbeitszeit nach Lebensphasen ausrichten

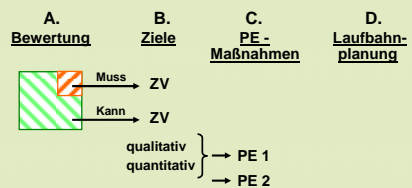


Unterstützung für erfahrene Leistungsträger

- 40+ / 50+ Seminare
- Development- und Orientierungszentren
- Mentorenprogramme
- Aufklärung (das Thema Altern offen ansprechen und darüber informieren)
- Kontinuierliche Weiterbildung
- Gemischte Teams



Mitarbeitergespräche



- Bewertungsprinzipien:**
- Beobachtende Formulierung
 - Anerkennung / Kritik
 - Konsensorientierte Gesprächsführung



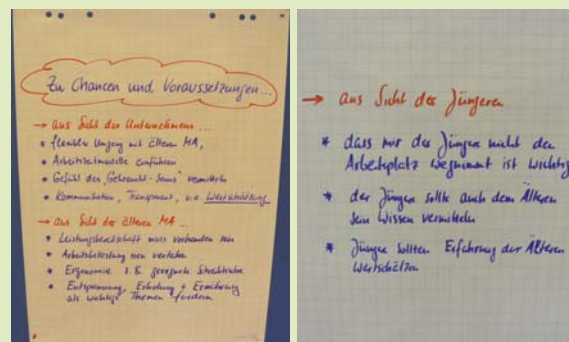
Chancen und Voraussetzungen

Besprechen Sie Chancen und Voraussetzungen der produktiven Beschäftigung älterer Mitarbeiter...

- ... aus Sicht des Unternehmens
- ... aus Sicht der älteren Mitarbeiter
- ... aus Sicht der übrigen Mitarbeiter

an den verschieden gekennzeichneten Stellen im Raum. Nehmen Sie am Austausch aller drei Sichtweisen einmal teil.

Zeit: 20 – 30 Minuten
Anschließend: Runde





**miteinander.
voneinander.
füreinander.**

