



# Wir vernetzen Sie! Networking für Personal

Start : [Online Magazin](#) : [Archiv](#) : [2006](#) : [Ausgabe März 2006](#) : [Qualifizierung älterer Mitarbeiter fördern](#)

**PRINT MAGAZIN**

- [Kurzcharakteristik](#)
- [Aktuelles Heft](#)
- [Test-Angebot](#)
- [Miniabo](#)
- [Einzelheft](#)
- [Heft-Archiv](#)
- [Themenplan](#)
- [Vorschau](#)
- [Mediadaten](#)
- [Autorenhinweise](#)

Human Resources

[Druckansicht](#) [Weiterempfehlen](#)

## Qualifizierung älterer Mitarbeiter fördern

Von [Eberhard Röhrer](#)

Eine vorausschauende Personalstrategie sollte nicht nur den Nachwuchs berücksichtigen, sondern alle Altersstufen einbeziehen. Denn besonders für Betriebe ist das reibungslose Zusammenspiel von jungen und älteren Mitarbeitern wichtig. Doch dafür ist es nötig, eine Veränderung im Bewusstsein der Öffentlichkeit zu erreichen. Dieses Anliegen steht im Mittelpunkt eines Konzepts, das bereits seit einigen Jahren zu den Schwerpunkten des Unternehmensberaters Eberhard Röhrer gehört. Lesen Sie, wie wechselseitige Wertschätzung Firmenimage und Produktivität steigern.

**ONLINE MAGAZIN**

- [Aktuelle Ausgabe](#)
- [News](#)
- [Archiv](#)
- [Autoren](#)

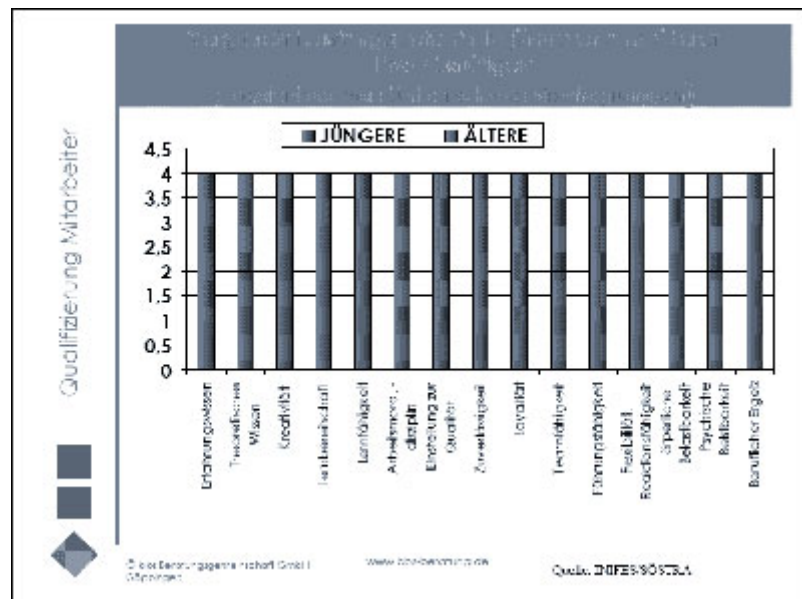
**KNOW HOW**

- [Diskussionsforum](#)
- [Fachliteratur](#)
- [Marktübersicht](#)
- [Veranstaltungen](#)
- [Seminar-Shop](#)
- [Links](#)
- [Partner](#)
- [Stellenmarkt](#) <<< **NEU**

**SUCHE**

Suche

In Röhrers Entwurf liegt das Hauptaugenmerk auf den älteren Mitarbeitern. „Denn der Nachwuchs stößt durch unsere noch immer jugendorientierte Gesellschaft bei seinen Vorgesetzten schon per se eher auf offene Ohren“, erklärt der ehemalige Manager. Röhrer verfolgt mit seinem Konzept insbesondere kurzfristige Lösungsansätze. „Fest steht, dass ein heute 50-Jähriger in der Regel noch 15 bis 17 Jahre Berufstätigkeit vor sich hat“, sagt Röhrer. „Für einen Betrieb ist das ein Zeitraum, der – richtig genutzt – für alle Seiten von Vorteil sein kann.“ Voraussetzung ist jedoch, dass die persönlichen Einstellungen auf der Arbeitgeberseite wie auch der Arbeitnehmerseite dem entsprechend stimmig sind und konform gehen. So reicht es nicht, dass der Unternehmer lediglich dafür Sorge trägt, den Mitarbeiter bis zu dessen 65stem Lebensjahr im Betrieb zu beschäftigen. „Er muss ihn auch wirklich *wollen* – und fördern“, fügt Röhrer hinzu. Jemand, der seinen Chef sagen hört: „Ich brauche Dich“ wird selbstverständlich eine ganz andere Motivation an den Tag legen, als einer, der ständig negativen Strömungen ausgesetzt ist. Diese Mitarbeiter werden nämlich über kurz oder lang krank. Und das wiederum schadet dem Unternehmen.



[zum vergrößern bitte hier klicken](#)

Doch ist dies nicht der einzige Grund, warum Vorgesetzte positiv auf ihre Mitarbeiter einwirken sollten. Auf der ökonomischen Seite steht noch etwas Anderes: der Vorteil der nutzbaren Erfahrung, den ältere Teammitglieder mitbringen. Weitere Leistungspotentiale der

Generation 50Plus sind Zuverlässigkeit, Loyalität und Führungsfähigkeit. Von den jüngeren Kollegen kann man vor allem in punkto Kreativität, Lernbereitschaft und -fähigkeit, Flexibilität und Reaktionsfähigkeit, körperlicher Belastbarkeit und beruflicher Ehrgeiz lernen. Das theoretische Wissen, die Teamfähigkeit sowie die psychische Belastbarkeit halten sich bei den Generationen die Waage. Daraus folgt: Ein Unternehmen ist dann am erfolgreichsten, wenn es sowohl Jung als auch Alt im Boot hat. Ihre Potentiale ergänzen sich. Und Röhrer weiß: „Wenn diese Erkenntnis auch oder gerade durch den Chef an die Belegschaft weitervermittelt wird, hat der Betrieb schon halb gewonnen.“ Diese Erkenntnis sollte sich im Idealfall in der praktischen Umsetzung der entsprechenden Aufgabenteilung ausdrücken. Jeder mit seinen Stärken am richtigen Platz ergibt eine durchgehend qualifizierte Belegschaft. Eine Symbiose, bei der auch der ältere Mitarbeiter Verpflichtungen eingeht. Er hat beispielsweise zu sorgen, dass er fit bleibt. „Zumindest auf dem physischen Sektor hat sich da schon einiges getan, wenn man sich allein die steigenden Mitgliederzahlen gerade dieser Alterskategorie in den Sportstudios ansieht“, erklärt Röhrer. Wo allerdings weiterhin Bedarf herrscht, ist der geistige Bereich. „Hier mangelt es leider noch an dem Bewusstsein, sich etwa mit Fremdsprachen und dem aktuellen EDV-Stand auseinander setzen zu wollen“, sagt der Unternehmensberater. Hier könnte ein positiver Wandel in Richtung vorurteilsfreies Betriebsklima helfen. Denn angstfrei und mit Aussicht auf Erfolg lernt es sich leichter. Heute sollte ein strategisch und langfristig orientiertes Human-Ressource-Management im Vordergrund unternehmerischer Aktivitäten stehen. Die technologische Weiterentwicklung in der Produktion, die Verschlanung der Strukturen, die Erschließung neuer Märkte und der Aufbau neuer Kooperationsbeziehungen rangieren an zweiter Stelle. Wechselseitiger Respekt und eine gegenseitige Wertschätzung bilden die Basis für den unternehmerischen Erfolg. „Teambildung und -fähigkeit, ebenso wie – und da wird mir jeder Betriebswirtschaftler Recht geben – die Weitergabe von Know-how, sind mittlerweile unerlässliche Bausteine“, betont Röhrer. Denn viele Unternehmen, die diese Aspekte bislang unberücksichtigt ließen, haben bald mit ersten Auswirkungen zu kämpfen. Die geburtenstarken Jahrgänge der heute zwischen 40- und 50-Jährigen werden in etwa einer Dekade die geburtenschwachen Jahrgänge in dieser Altersgruppe zahlenmäßig weit übersteigen. Einige große Konzerne - vor allem in der Produktion - haben diese Prognosen richtig gewertet und schon jetzt darauf reagiert. Nachdem sie ein gesundes Verhältnis in der Altersstruktur hergestellt sowie einzelne Bereiche so umgestellt haben, dass auch die älteren Mitarbeiter ihre beruflichen Kompetenzen wieder frei entfalten können, waren die Manager überrascht: Die gesamte Belegschaft war motivierter, die Fehlzeiten sanken und die betriebliche Innovationsfähigkeit stieg. Doch die Förderung der 50Plus wirkte nicht nur nach außen hin Image fördernd. Diese Unternehmen steigerten zudem ihre Produktivität und Effektivität um drei bis fünf Prozent.

---

© Büro für Medien Oliver Lehnert, Augsburg