

■ Führen und Motivieren älterer Mitarbeiter/innen



Die demographischen Veränderungen haben naturgemäß Auswirkungen auf die Altersstruktur der Beschäftigten. Hierin liegen neue Anforderungen auch an die Führungskräfte. Auf der einen Seite steht ihnen ein großes Potential an Erfahrung und Kompetenz zur Verfügung. Andererseits gilt es, die notwendige Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an neue Aufgabenstellungen und veränderte Rahmenbedingungen zu erhalten. Gleichzeitig muss die Leistungsfähigkeit der zunehmend älter werdenden Mitarbeiter/innen erhalten werden. Dies gilt auch für die Leistungsmotivation, wenn ältere Mitarbeiter/innen an die Grenzen ihrer Entwicklungsmöglichkeiten gestoßen sind. Umso wichtiger wird das Führungs- und Motivationsklima, das die Führungskräfte durch ihr eigenes Vorbild und ihr konkretes Führungshandeln in einzelnen Organisationseinheiten und Teams entstehen lassen.

■ Ziel des Seminars

ist es, die Veränderungen von Leistung und Motivation bei zunehmender Alterung der Mitarbeiterstruktur zu reflektieren. Darauf aufbauend werden konkrete Strategien erarbeitet und an Fallbeispielen auch trainiert, um das Leistungspotential der älteren Mitarbeiter/innen zu nutzen und zu fördern.

■ Inhaltsübersicht

- Was bedeutet ‚altersgerechte Mitarbeiterführung‘?
- Komponenten der Leistungsentwicklung und ihre Veränderung mit dem Alter
- Anpassung von Leistungsvermögen mit Arbeitsanforderungen und Kompetenzen
- Die spezifische Motivationssituation älterer Mitarbeiter/innen
- Erfahrungen und Kompetenz älterer Mitarbeiter/innen gezielt nutzen
- Leistungspotenziale älterer Mitarbeiter/innen erhalten
- Motivation durch eigene Führungsimpulse gezielt erhalten
- Kommunikation mit älteren Mitarbeitern/innen gestalten
- Mit Leistungsmängeln älterer Mitarbeiter/innen umgehen
- Mit altersgemischten Teams umgehen
- Wissenstransfer im Rahmen der demographischen Fluktuation sicherstellen

