



„Seniors“ – eine Generation wird wichtiger?

Die Fakten

Nach Studien des IBS (Instituts für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik der Universität Bielefeld) wird in den nächsten Jahrzehnten der Anteil der 40- bis 60-jährigen steigen. Nach 21,9 % im Jahr 1998 werden es 2010 25,9 % sein. 2030 sinkt dieser Anteil wieder auf 19,9 %. Dafür steigt der Anteil der über 60-jährigen von 21,8 % im Jahr 2010 auf 29,4 % 2030.

Was ist bei Seniors anders?

Erste Studien setzen sich mit dieser Frage auseinander. Hier einige Thesen:

Die positiven Seiten	Die weniger guten Seiten
größeres Erfahrungswissen	schwieriger für Neues zu begeistern
mehr „Weisheit“ gesammelt	Technik eher abgeneigt
verlieren nicht so schnell die Nerven	schwieriger zu überzeugen

Was heißt das für die Zusammenarbeit?

Immer mehr „Seniors“ werden mit immer weniger „Juniors“ zusammenarbeiten. Konstellationen wie

- „junge Führungskraft“ und „ältere Mitarbeiter“ und
- „ältere Führungskraft“ und „jüngere Mitarbeiter“
- „ältere Führungskraft“ und „ältere Mitarbeiter“

werden zunehmen. Je nach Persönlichkeit des Mitarbeitenden birgt das Konfliktstoff für die Zusammenarbeit.

Was heißt das für die Personalentwicklung?

Trainings- und Entwicklungskonzepte müssen überdacht werden:

- Altersgrenze für Teilnehmer?
 - Themen für Seminare?
 - Spezifische Seminare für Seniors?
 - Methoden für Seniors?
 - Und wahrscheinlich noch etliche Fragen mehr!
-

Fortsetzung auf nächster Seite

„Seniors“ – eine Generation wird wichtiger?, Fortsetzung

Altersgrenze für Teilnehmer

Für viele Mitarbeiter war jenseits der 45 Schluss mit Trainings. Das wird in Zukunft nicht mehr gehen. Durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sprechen wir über mindestens 20 Jahre Berufstätigkeit, die ein 45-jähriger noch vor sich hat. Die 40- bis 60-jährigen sind also eine wichtige Gruppe für die Personalentwicklung Sie sind mehr als nur ein Pool für Führungsnachwuchs!

Themen für Seminare

Die Qualifikation von Führungskräften im Umgang mit „unterschiedlich alten“ Mitarbeitern ist wichtig. Zu verstehen, in welcher Dekade welche persönlichen Themen anstehen und wie sich diese auf den Beruf auswirken, schafft eine gute Basis für das Miteinander.

Aber auch die Frage, wer in welchen Techniken (z. B. Software) nicht auf sich allein gestellt werden sollte, sondern eine „Anleitung“ und „Heranführung“ braucht, sollte gestellt werden.

Methoden für Seniors

Ob ein Training mit Wissensvermittlung ein geeignete Methode für den z. B. 55-jährigen ist, wird gerade bezweifelt. Ein Coaching, spezifisch zugeschnitten auf den Wissens- und Erfahrungsschatz des Seniors, durchgeführt von einem erfahrenen Coach scheint der passendere Ansatz für den Senior zu sein. Auch die Frage der Einsetzbarkeit von „reinem“ E-Learning müsste unter dem Generationenaspekt neu gestellt werden.

Ein brisantes Thema?

Nein, sicher noch nicht. Doch die Brisanz wird kontinuierlich wachsen. Wenn die Welle der Vorrüheständler nachlässt, werden mehr Seniors in den Betrieben sein und all die hier gestellten Fragen auftauchen.

Ob Sie nun Personalentwickler, Mitarbeitender oder Führungskraft sind, Ihr Umfeld wird älter werden. Beschäftigen Sie sich heute schon damit, wie Sie mit dieser Thematik umgehen wollen.

Und für all diejenigen in „unternehmerischer“ Verantwortung: Stellen Sie sich dem Thema, so lange Sie noch Zeit für die Gestaltung haben. Als erstes müsste der Umgang mit Ihren Seniors geprüft werden. Wie wichtig ist diese Generation für Ihr Unternehmen?

Diesen Monat gab es weniger konkrete Tipps, sondern mehr Fragen zu einem sich am Horizont abzeichnenden Thema. Wir hoffen, dass wir auch damit Ihr Interesse getroffen haben und Sie weiter denken. Wenn wir den Denkprozess mit Ihnen gemeinsam gestalten können, tun wir das gerne!

