

Demografie erkannt – Gefahr gebannt? Wie man erfahrene Mitarbeiter motiviert und leistungsfähig erhält

Categories : [Alle Themen](#)

Tagged as : [Alterspyramide](#), [Demografie](#), [Entwicklungsplan](#), [erfahrene Mitarbeiter](#), [HNEE](#), [OSV](#), [Persönlichkeitsentwicklung](#), [Weiterqualifikation](#), [ZENO](#)

Date : 17. September 2013

Das demografische Problem ist mittlerweile in aller Munde. Fast jeder hat davon gehört, dass sich die Alterspyramide verformt und was das bedeutet. Dass auch regionale Unternehmen und deren Mitarbeiterstruktur davon massiv betroffen sind, wurde lange auch von den Personalabteilungen erfolgreich verdrängt. Hatten sie doch die erfahrenen Mitarbeiter über 50 immer wieder gegen komfortable Frühverrentungsverträge freigesetzt, immer wieder auch, um die ehrgeizigen Rationalisierungsvorhaben sozialverträglich realisieren zu können.

Doch jetzt fehlt der qualifizierte und motivierte Nachwuchs. Das spüren zuerst regionale und kommunale Unternehmen, deren Recruiting-Strategien im Konkurrenzkampf um die knappe Ressource Talent mit den attraktiven Angeboten der Großunternehmen in den Metropolregionen immer weniger zum Stich kommen.

Was tun? Viele Personaler konzentrieren aktuell ihr Tun darauf, auf Messen und mit Hilfe von sozialen Netzwerken junge Talente zu akquirieren – in die erfahrenen Mitarbeiter jenseits der 45 wird jedoch wenig bis gar nicht investiert. Dabei haben diese noch gute 20 Jahre Erwerbstätigkeit vor sich, und das in einem sich immer schneller wandelnden Umfeld mit zunehmender Technisierung und Leistungsdruck. Unternehmen können sich es vor der demografischen Frage bald nicht mehr leisten, auf diese Ressourcen zu verzichten oder diese stiefmütterlich zu behandeln.

Das [Zentrum für nachhaltige Ökonomie e.V.](#) (ZENO), AN-Institut der [Hochschule für nachhaltige Entwicklung in Eberswalde](#) (HNEE), hat zusammen mit dem [Ostdeutschen Sparkassenverband](#) (OSV) einen Ansatz entwickelt, der speziell für erfahrene Mitarbeiter über 45 dauerhaft Motivation und Leistungsfähigkeit erhalten soll. Am Anfang dieser Methode steht ein ausführliches, klar vorstrukturiertes Potenzialgespräch zwischen Führungskraft und dem erfahrenen Mitarbeiter, der in Selbstreflexion zusammen mit der Führungskraft seine motivatorischen und leistungsinduzierten Hemmnisse und Stärken herausarbeitet. Ganz individuell wird nun ein Entwicklungsplan erstellt, der fachliche Weiterqualifikation und Persönlichkeitsentwicklung miteinander kombiniert.

Das Ergebnis nennt sich kreative Projektarbeit: Es wird ein Projektthema der Firma definiert, zu dessen Lösung ein Projektteam aus erfahrenen Mitarbeitern zusammengestellt wird. Dieses Team muss sich neue Sachverhalte selbstständig erarbeiten und erhält situativ neue fachliche und methodische Inputs, immer an den Stellen, wo dies zur Lösung der Aufgabe erforderlich ist. Dabei handelt es sich nicht um eine klassische Weiterbildung mit Wissensvermittlung und Frontalunterricht, sondern man lernt, was man zum Lösen des Problems braucht. Dieses Wissen wird auch ausreichend wiederholt und geübt, so dass alle Teammitglieder das Lernziel erreichen. Flankierend wird ein Coach bereitgestellt, der die Projektgruppe während der Laufzeit begleitet. Dieser Coach muss sowohl fachlich als Trainer fungieren können, aber auch Mediator und Moderator sein, Impulsgeber, Sparringspartner und Qualitätssicherer. Er stellt sowohl den fachlich-methodischen als auch den individuellen persönlichkeitsentwickelnden Lernerfolg sicher. Dieser Ansatz lässt sich zudem prima zu klassischen Weiterbildungen, Tandems, Mentoringprogrammen etc. kombinieren. Neugierig geworden, wie dies im

Detail funktioniert? Dann bitte [hier](#) weiterlesen.

Sie möchten generell mehr wissen über die zielgerichtete Weiterentwicklung von Menschen und Organisationen/Coaching, die Analyse von Mitarbeiterpotentialen u. a.? Dann sprechen Sie gern auch Herrn [Marcel Malcher](#) an.

PS. Ach ja. Und wen das noch interessiert: Die HNEE bietet zusammen mit ihrem AN-Institut ZENO innovative Studienangebote, wie den [Master Kommunalwirtschaft](#) an. Bis zum 6.10.2013 kann man sich hier, über den Studiengangleiter [Prof. Mario Stoffels](#), noch immatrikulieren. Jung und alt sind gleichermaßen herzlich willkommen.