

Kurzinformation zu unserer aktuellen Praxisstudie zum Thema: „Altersorientierte Personalentwicklung“; Praxisstudie 2014 der Gartner-Steffen Personalentwicklung

Auszug/Zusammenfassung

Das Thema „demografischer Wandel“ ist nunmehr seit einigen Jahren in aller Munde und die Konsequenzen für Unternehmen - auf der einen Seite für qualifizierten Nachwuchs attraktiv zu sein und auf der anderen Seite sicherzustellen, dass für langjährige, ältere Mitarbeiter Arbeitsbedingungen geschaffen werden, durch die deren körperlicher und psychischer Akku länger hält - sind bekannt.

Die Fragen, wie und wodurch Unternehmen durch altersspezifische Weiterbildungsangebote zum einen dazu beitragen, dass auch ältere Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und zum anderen, wodurch die Chancen, die sich durch die Zusammenarbeit von Jung und Alt am Arbeitsplatz ergeben, genutzt werden und wodurch die Gefahren, die durch altersgemischte Teams entstehen, minimiert werden, standen im Mittelpunkt unserer im Jahr 2013 abgeschlossenen Befragung.

An dieser Befragung haben sich 91 Personen sowohl aus dem öffentlichen Dienst als auch aus Handel und Dienstleistung beteiligt. Die größte Beteiligung war aus Industrieunternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern.

Konkret stand an, herauszufinden, wodurch Unternehmen die Zusammenarbeit zwischen den Generationen fördern und durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen dazu beitragen können, ältere Mitarbeiter langfristig - gesund und motiviert - im Arbeitsprozess zu halten und an das Unternehmen zu binden.

Fazit

Das Wissen ob der Bedeutung des demografischen Wandels und daraus resultierend der Wichtigkeit für ältere Arbeitnehmer - und sei es nur aufgrund des Nachwuchsmangels - Arbeitsbedingungen zu schaffen, durch die deren körperlicher und psychischer Akku länger hält, ist vorhanden. Allein die Umsetzung fällt jedoch nicht überall leicht.

Dabei braucht es nicht viel, um Weiterbildungsprogramme altersspezifisch aufzustellen. Zum einen sollten Seminarabläufe für altersspezifische Herausforderungen gewappnet sein und zum anderen sollte die Themenpalette der Weiterbildungsangebote durch zielgruppenorientierte Maßnahmen ergänzt werden.

Altersspezifische Seminarabläufe, welche die Unterscheidung zwischen fluider und kristalliner Intelligenz berücksichtigen und passenden Regeln folgen, sowie Gesundheitsprävention und Angebote zur Vorbereitung auf den Ruhestand sind gute Schritte, um dem demografischen Wandel voraus zu sein - und nicht hinterherzuhinken.

Wo stehen Sie und wie sind Sie aufgestellt? Passt alles oder ist noch Luft, um die eine oder andere Anpassung vorzunehmen? Wir hoffen durch unsere Studie zum einen Bestätigungen Ihres bisherigen Vorgehens zu bieten sowie Anregungen zu möglichen Anpassungen vorzustellen.

„Zusammenkommen ist ein Beginn.
Zusammenbleiben ist ein Fortschritt.
Zusammenarbeiten ist ein Erfolg.“ (Henry Ford I)

Hinweis:

Damit der Text komfortabel lesbar ist, haben wir darauf verzichtet, „der/die Vorgesetzte“ oder „der/die Mitarbeiter/in“ zu schreiben. „Der“ Vorgesetzte kann also immer auch „die“ Vorgesetzte sein und „der Teilnehmer“ kann immer auch „die Teilnehmerin“ sein. Die Bezeichnung „ältere“ und „jüngere“ Arbeitnehmer bezog sich im Fragebogen für die Teilnehmer **nicht** auf eine genau festgelegte Altersgrenze, sondern auf das subjektive Empfinden der Altersgrenze. Für die statistische Auswertung relevanter Items zur altersorientierten Personalentwicklung nahmen wir willkürlich eine Einteilung in <50 Jahre und >=50 Jahre vor.

Sie sind an der kompletten Auswertung interessiert? Gerne senden wir Ihnen diese gratis zu.
Bitte adressieren Sie Ihre Anforderung an: Studie.2014@gartner-steffen.de