



6: Altes Eisen oder für immer jung?

In der Altersgruppe 45+ steckt bei einem gesunden Unternehmensaufbau der größte Prozentsatz des „menschlichen Kapitals“ einer Firma: viel Potenzial, Erfahrung und Kompetenz. In der Lebensphase zwischen 40 - 55 Jahren stellen sich viele Fach- und Führungskräfte wichtige Fragen nach ihrer Zielrichtung und Lebensplanung für die nächsten Jahrzehnte. Gelingt es dem Unternehmen und dem Menschen, diese Phase konstruktiv zu gestalten, wird Lähmung, innere Kündigung und Frustrationspotenzial vermieden: „altes Eisen“ entsteht erst gar nicht. Stattdessen bleiben die Älteren „für immer jung“ - die ideale Kombination von Erfahrung und Dynamik, von der das ganze Unternehmen profitiert.

Mit gezielten Personalentwicklungsimpulsen können die Potenziale der Zielgruppe 45+ aktiviert werden:



1. Durch Coaching:

Coaching kann zur Standortbestimmung und Formulierung der zukünftigen Lebens- und Arbeitsperspektive der Mitarbeiter 45+ genutzt werden. Und zwar mit zwei Zielrichtungen: Zum einen werden die Arbeitnehmer von einem Coach dabei unterstützt, wichtige persönliche und berufliche Fragen zu reflektieren und die weitere Zukunft konstruktiv zu gestalten.

Zum anderen können ältere Mitarbeiter selbst als Coaches ausgebildet werden, um dann je nach Funktion (Vertrieb, IT, Technik, etc.) als Ratgeber von Nachwuchskräften und / oder ihrer Mitarbeiter zu fungieren.

2. Durch professionell gesteuerte Mentoringprogramme:

Einerseits profitieren die Mentees von dem Erfahrungsschatz der Mentoren, andererseits fungieren die Mentees als Impulsgeber und Herausforderer für die Mentoren. Wichtig ist dabei, dass der Mentee nicht dem Mentor unterstellt ist. Nur dann kann es zu einer spannenden und inspirierenden Rollenkonstellation kommen.

3. Durch maßgeschneiderte Persönlichkeitsseminare:

In Persönlichkeitsseminaren werden folgende Fragen bearbeitet:

- Was will ich noch erreichen im (Berufs-) Leben?
 - Will ich weitermachen wie bisher oder noch einmal neue Herausforderungen wagen?
 - Wie sieht meine bisherige Bilanz aus?
 - Wie verändert sich mein Kompetenzportfolio im Alter?
 - Was kann, will, muss ich hinzulernen?
- Solche Seminare bieten den Teilnehmern die Möglichkeit, im Austausch und in der Auseinandersetzung mit den anderen Partizipierenden eine Standortbestimmung und ein Zukunftsszenario zu erarbeiten.

Mit diesen bewährten Instrumenten kann das Unternehmen diese für die Unternehmenszukunft unverzichtbare Zielgruppe 45+ gezielt aktivieren und dahingehend beeinflussen, noch einmal durchzustarten und die eigenen Kräfte für sich und das Unternehmen freizusetzen.

