
Empfehlungen für Unternehmen zum Umgang mit heterogenen Mitarbeitern

Familiäre Belange bei der Planung von Seminaren berücksichtigen

Hierbei kann es hilfreich sein, eine ganztägige Veranstaltung auf zwei halbe Tage zu verteilen, um auch Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten eine Teilnahme zu ermöglichen. Der verstärkte Gebrauch von Inhouse-Schulungen spart Kosten und aufwändige Anfahrtswege für Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen.

Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter in Elternzeit anbieten

Gespräche kurz vor dem Mutterschutz bzw. der Elternzeit verdeutlichen dem Mitarbeiter, welche nachteiligen Folgen eine komplette „Auszeit“ für die Beschäftigungsfähigkeit haben kann. Aufgezeigte Perspektiven ermöglichen eine frühe Rückkehr.

Altersgruppenspezifische Seminare anbieten

Die Gestaltung des Seminarangebotes sollte die unterschiedlichen Lernmuster jüngerer und älterer Mitarbeiter berücksichtigen. Bei technisch-fachlichen Schulungen sollten eher altershomogene Gruppen zusammenarbeiten, um Hemmnissen bezüglich des unterschiedlichen Lerntempos entgegenzuwirken. Bei überfachlichen Trainings hingegen ist eine gemischte Zusammensetzung vorteilhaft, da sich ältere und jüngere Teilnehmer optimal ergänzen.

E-Learning anbieten

Wo die Möglichkeit besteht, E-Learning-Module einzusetzen, sollte dies als kostengünstige und örtlich sowie zeitlich unabhängige Form des Seminarangebots berücksichtigt werden.

Berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen

Freiräume für berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen wie z.B. zusätzliche unbezahlte Urlaubstage zur Prüfungsvorbereitung zu ermöglichen und Mitarbeitern berufsbegleitende Weiterbildungsprogramme zur Verfügung zu stellen, demonstriert Wertschätzung für das Engagement der Mitarbeiter und ermöglicht es dem Unternehmen, von diesem Kompetenzzuwachs zu profitieren.

Berücksichtigung älterer Mitarbeiter für Sondereinsätze

Ältere Mitarbeiter, die keine berufstätigen Partner und/oder betreuungsbedürftigen Kinder haben, ergreifen gerne das Angebot zu Auslandseinsätzen als Chance der persönlichen Weiterentwicklung. Außerdem altern die Kunden ebenfalls, so dass sich diese einen „gleichaltrigen“ Ansprechpartner wünschen.

Ältere Mitarbeiter als Coaches einsetzen

In Bereichen, die die Ausübung einiger Tätigkeiten aufgrund hoher körperlicher Belastungen nicht mehr zulassen, könne Betroffene als Coaches für neue oder jüngere Mitarbeiter fungieren.

Erfahrung älterer Beschäftigter einbeziehen

Intranet-Plattformen, altersgemischte Teamzusammensetzungen oder Mentorentätigkeiten älterer Beschäftigter können dazu beitragen, den Wissenstransfer zwischen Mitarbeitern unterschiedlicher Altersgruppen anzuregen. Eine systematische und langfristige Nachfolgeplanung ermöglicht zudem, dass Nachwuchskräfte möglichst umfassend vom Erfahrungswissen der Älteren profitieren.

Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit anbieten

Mit der Ausbildung von Beschäftigten zu Mediatoren kann ein Bewusstsein für das Erfordernis präventiver Förderungsmaßnahmen in Bezug auf die körperliche und geistige Gesundheit geschaffen werden. Kooperationen mit Krankenkassen führen dazu, dass entsprechende Angebote (z.B. Rückenschule, Stressbewältigungsseminare, Gesundheitschecks) kostengünstig bereitgestellt werden.