MODULBESCHREIBUNG

Mitarbeiter 50+ führen: engagiert bis zum letzten Arbeitstag

Adaptives Modul | ~20 min

Die Führung Älterer ist keine Kür mehr: Demografie, längere Lebensarbeitszeit und neue gesetzliche Pflichten nach französischem Recht (Loi seniors 2025) rücken sie ins Zentrum der Führungsarbeit. Über gute Absichten hinaus liefert dieses Modul konkrete Hebel: eine Haltung von Erwachsenem zu Erwachsenem, Fakten gegen Vorurteile und Motivation, die bis zur Weitergabe trägt. So werden aus Älteren, die man nur in Kauf nimmt, treibende Kräfte.

LERNZIELE

01 Gegenüber Älteren eine Haltung von Erwachsenem zu Erwachsenem einnehmen: dieselben Führungsinstrumente, Wertschätzung ohne Herablassung.

02 Altersbezogene Vorurteile mit Fakten entkräften und dabei jeden älteren Mitarbeiter einzeln kennenlernen.

03 Erfahrung, Netzwerk und Berufswissen Älterer mit Mentoring und generationenübergreifenden Gruppen zur Geltung bringen.

04 Motivation und Leistung dauerhaft erhalten: Entwicklungsperspektiven, Flexibilität, Belastung und Weitergabe am Laufbahnende.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die heute ältere Mitarbeitende führen oder künftig in ihr Team aufnehmen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Sie leiten eine Werkstatt für Holzspielzeug. Nomsa, 58, montiert dort die feinsten Spielzeuge; in einigen Jahren geht sie in den Ruhestand. Die Werkstatt bringt eine Linie für Kitas heraus, und Nomsa bittet darum, daran mitzuarbeiten. Sie würden sie lieber bei den Spielzeugen lassen, die ihr gelingen. Was antworten Sie ihr?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Situatives Führen – Hersey & Blanchard (1969)
- Haltung von Erwachsenem zu Erwachsenem – Transaktionsanalyse von Eric Berne
- Reverse Mentoring – Jack Welch / General Electric
- Seniorengesetz (Loi seniors, Frankreich, 2025) – Gespräche zur Laufbahnmitte und zum Laufbahnende

QUELLEN & REFERENZEN

- SHRM – „Age of Opportunity: Redefining Talent with the 65-and-Over Workforce“ (2025): 83 % der Personalverantwortlichen bescheinigen Älteren eine außergewöhnliche Loyalität, 82 % spezialisiertes Fachwissen
- Frankreich – Seniorengesetz (Loi seniors) vom 24. Oktober 2025: Laufbahngespräch (Entretien de Parcours Professionnel), Gespräch zur Laufbahnmitte mit 45 Jahren und Gespräch zum Laufbahnende
- Japan – Beschäftigungssicherung bis 65 Jahre und Anreiz zur Verlängerung bis 70 (letzte Änderung 2021)
- Thomas Ng & Daniel Feldman, „Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data“, Personnel Psychology (2012): Metaanalyse, die fünf von sechs Stereotypen widerlegt, darunter geringere Motivation und stärkeren Widerstand Älterer gegen Veränderung

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 11.09.2026