

Das Potential älterer Mitarbeitender nutzen

Eine Analyse aus der Perspektive von Spiral Dynamics

Martin Weiss

dipl. Arbeits- und Organisationspsychologe FH

Coach/Supervisor BSO

www.weiss-entwicklung.ch

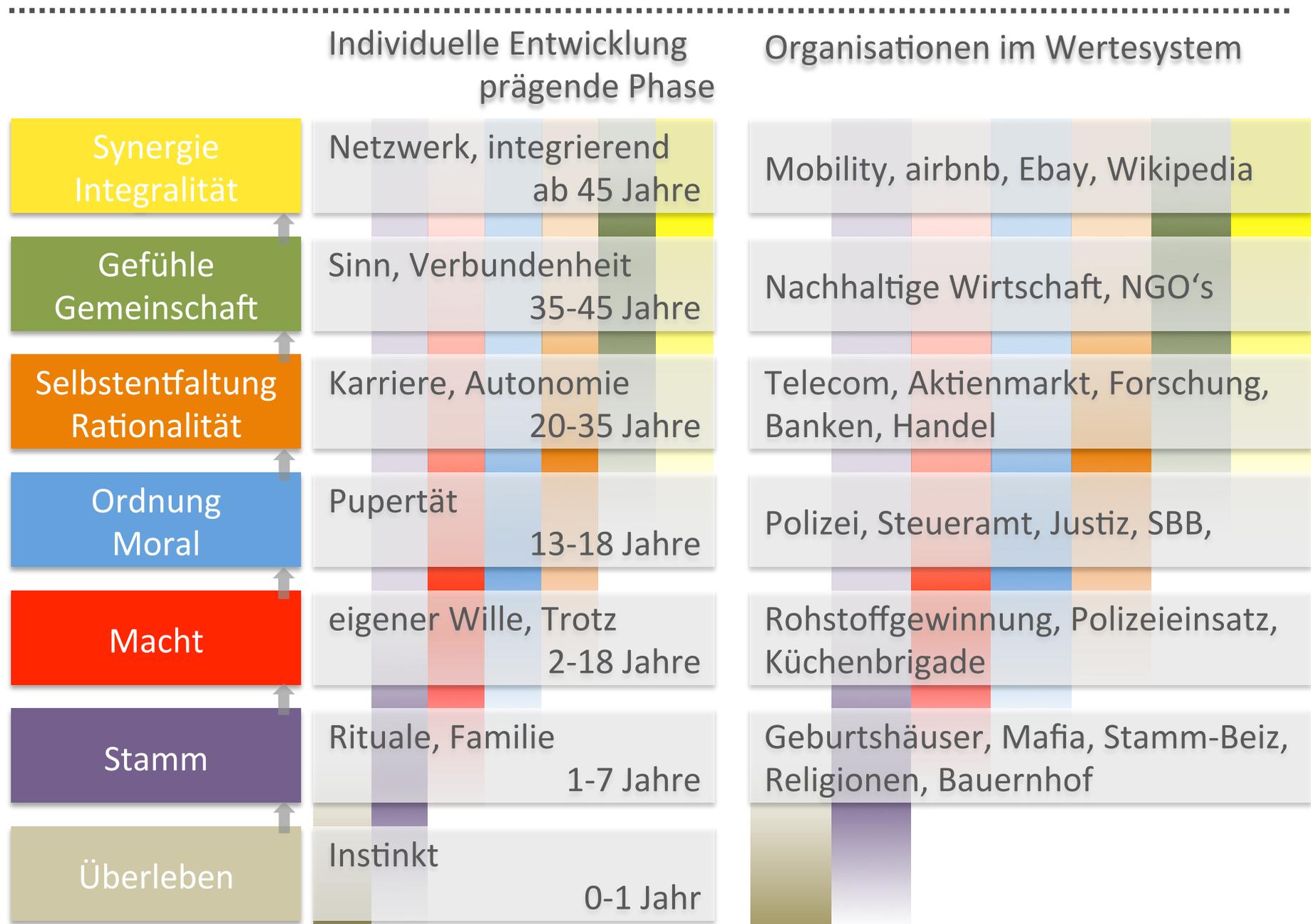
16.11.14, 1

weiss
Coaching
Teamentwicklung
Supervision
Organisationsberatung

Inhalt

- Übersicht über das Wertesystem von Spiral Dynamics
- Was ältere Mitarbeitende auszeichnet und wie Unternehmen die Fähigkeiten nutzen können

Das Wertesystem von Spiral Dynamics



Ressourcen von älteren Arbeitnehmenden (idealtypische Werte im „gelben“ System)

starke ethische Werte

ressourcenbewusst

authentisch

selbstverantwortlich

kooperativ

sozialkompetent

loyal

effizient in der
Aufgabenlösung

unabhängig

denkt strategisch,
vernetzt, eigenständig

kompetent in Veränderungsprozessen

erfasst komplexer
Fragestellungen

kann alle Wertesysteme
für eine Sache nutzen

lösungsorientiertes Probleme lösen

Haltung offenen Fragens
und Entdeckens

strebt win-win Lösungen an

Ressourcen von älteren Arbeitnehmenden (idealtypische Werte im „gelben“ System)

starke ethische Werte

ressourcenbewusst

authentisch

kooperativ

Auswahl möglicher Bereiche, bei denen die Qualitäten zum Tragen kommen:

unabhängig

- Mentoring
- Projektleitung
- Strategieentwicklung
- Wissenstransfer, Aus-/Weiterbildung
- Kundenbetreuung (CRM)
- Qualität/Arbeitssicherheit
- Personalentwicklung
- HR

denkt strategisch
vernetzt,

wissen

Lösungsoptionen

ns

strebt win-win Lösungen an

weiss

Coaching
Teamentwicklung
Supervision
Organisationsberatung

...was es braucht

Damit Organisationen von den Ressourcen älterer Mitarbeitenden profitieren können, sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Flexible Arbeitszeiten
- Lebenslanges Lernen
- Job Rotation
- Altersgemischte Teams
- Weg von der „Besitzstandwahrung“, Abbau von Altersprivilegien

Dies bedingt eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit den kulturellen Werten der Organisation.

Herangehensweise

- Analyse des Wertesystems der Organisation.
- In welche Richtung muss sich unsere Kultur entwickeln, damit wir von den Fähigkeiten älterer Mitarbeitenden optimal profitieren können?
 - Werte die wir beibehalten möchten
 - Zu reduzierende / zu entwickelnde Werte
- Definieren Entwicklungsschritte, die kompatibel zu unserer Kultur sind
- Wo nötig: Kreieren „sense of urgency“

Die Entwicklung ist ein gemeinsamer Prozess von Organisation und Mitarbeitenden und bedingt eine Anpassung von beiden Seiten.





Danke für Ihre
Aufmerksamkeit

Literatur:

- Beck, D.E., Cowan, C.C., (2011)
Spiral Dynamics, Leadership, Werte und Wandel. Bielefeld: Kamphausen Verlag
- <http://www.spiraldynamics.eu>