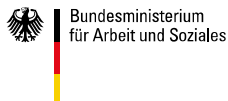




Interviewergebnisse der Masterarbeit von Frau Decker

„Potenziale der Beschäftigung von Menschen im
Ruhestandsalter durch ein betriebliches
Übergangsmanagement“

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



Europäische
Union

Zusammen. Zukunft. Gestalten.



rückenwind⁺

SeneX

Einleitung

Frau Elke Decker hat ihre Masterarbeit im Fach Human Resource Management an der FOM Hochschule für Oekonomie und Management mit dem Thema „Potenziale der Beschäftigung von Menschen im Ruhestandsalter durch ein betriebliches Übergangsmanagement“ geschrieben.

Sie ist damit der Frage nachgegangen, wie ein positives Übergangsmanagement für Arbeitnehmer und für Arbeitgeber aussehen kann. Dazu hat sie Einzelinterviews mit Führungskräften sowie mit Personen, die kurz vor der Rente stehen bzw. schon in Rente sind, durchgeführt.

Die Ergebnisse der Interviews werden auf den folgenden Folien vorgestellt.

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Leitfragen und Vorgehensweise

Leitfragen des Interviews:

1. Welche Erwartungen ergeben sich für ein betriebliches Übergangsmanagement aus Sicht der Beteiligten?
2. Welche Chancen und Risiken bestehen für ältere Mitarbeitende und für das Unternehmen wenn der Mitarbeitende ausscheidet?
3. Welche konzeptionellen Eckpunkte müssen für ein gutes Übergangsmanagement Berücksichtigung finden?

Beteiligte im Interview:

- 10 Interviews mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen und Hierarchieebenen des Diakoniewerk Essen
- 3 Interviews mit Führungskräften aus unterschiedlichen Hierarchieebenen des Diakoniewerk Essen

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX

1. Welche Erwartungen ergeben sich für ein betriebliches Übergangsmanagement?

Erwartungen der Mitarbeiter:

- Gestaltung/Planung des Ruhestandes und besserer Abschluss der Erwerbsphase durch strukturierte Reflexion
- Weiterbeschäftigung ermöglichen (*Gründe: Kontakt mit den Kollegen, Freude an der Arbeit, Aktiv bleiben, Wissensweitergabe*)

Erwartungen der Führungskräfte:

- Konsequenzen des Ausscheidens von älteren Mitarbeitern abschätzen
- Erfahrungswissen bewahren
- Leistungsstarke Mitarbeiter halten und im Ruhestand weiterbeschäftigen

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

2. Welche Chancen und Risiken bestehen für ältere Mitarbeiter und für das Unternehmen?

Chancen und Risiken für den Mitarbeiter:

- Bedeutung der Erwerbsarbeit im Leben bewusst machen (+)
- Möglichkeit des „guten Übergang“ kann bei zu wenig Raum und Zeit seitens des Arbeitgebers nicht gelingen (-)
- Eigene Bedürfnisse bleiben unberücksichtigt (-)
- Renteneintritt verändert Identität (+/-)

Chancen und Risiken für den Arbeitgeber:

- Innere Kündigung verhindern und Potenziale nutzen (+)
- Guten Übergang von neuem zum alten Mitarbeitenden schaffen (+)

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX

3. Welche konzeptionellen Eckpunkte müssen Berücksichtigung finden?

- Frühzeitiger Beginn der Planung
 - Relevantes Übergangsalter liegt zwischen 55 und 60 Jahren
 - Auch für den neuen Mitarbeitenden
- Zuordnung von Mitarbeitenden
 - Expertenwissen, Leistungsstärke
- Freiwillige Teilnahme an einem Seminar
- Individuelle Übergangsplanung
- Zukunftsgespräch mit der Führungskraft
 - „Psychologischer Arbeitsvertrag“
 - Unterstützung und Begleitung durch die Personalabteilung

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



SeneX

Fazit

- Diakoniewerk Essen
 - Potenzial für betriebliches Übergangsmanagement vorhanden
- Aus Mitarbeitersicht
 - Steigerung des eigenen Wohlbefindens
- Aus Sicht der Führungskraft
 - Potenziale der älteren MA ausschöpfen
- Ausblick
 - Lebensphasenorientierte Personalpolitik ausweiten

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.