

Handlungsfeld Demografischer Wandel: Ältere Mitarbeiter im Fokus

Das Angebot an Arbeitskräften wird in den nächsten Jahren massiv zurückgehen.

Waren im Jahr 2008 noch ungefähr 60% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren, werden dies bis 2060 nur noch ca. 50% sein (Statistisches Bundesamt 2009).

Absolut betrachtet sinkt die Zahl der potentiell Erwerbstätigen von 50 Millionen im Jahr 2008 auf 42 bis 43 Millionen im Jahr 2030 und lediglich 33 bis 35 Millionen im Jahr 2060 (ebd.).

Gleichzeitig wird der Anteil älterer Arbeitnehmer deutlich steigen. Bereits **2020 wird jede dritte**

Erwerbsperson älter als 50 Jahre sein (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA).

Im Jahr 2010 beschäftigten die Unternehmen in Deutschland fast zwei Millionen mehr Arbeitnehmer aus der Altersgruppe „50 Plus“ als noch vor zehn Jahren.

Das zeigt, wie wichtig es ist, die älteren Arbeitnehmer intensiver in den Blick zu nehmen und in den Bereichen

- Führung älterer Mitarbeiter,
- Weiterbildung älterer Beschäftigter und
- Gesundheitsförderung im Umgang mit Anforderungen und Belastungen des Arbeitsplatzes

gezielte Maßnahmen zu ergreifen.

„Ansatzpunkt für den erfolgreichen Umgang mit alternden Belegschaften ist eine demografiefeste und an verschiedenen Lebensphasen orientierte Personalpolitik, die die Bereiche Gesundheit, Qualifizierung und Motivation umfasst.“ (BDA)

Hierzu finden Sie im Folgenden ein Paket von Trainingsmaßnahmen sowohl für Führungskräfte als auch die älteren Beschäftigten selbst:

1) Ältere Mitarbeiter sozial intelligent führen - ein Seminar für Vorgesetzte

„Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde.“ (Ilmarinen/Tempel, „Arbeitsfähigkeit 2010“, S. 245)

Dieses Seminar unterstützt (gerade auch jüngere) Vorgesetzte, Akzeptanz zu finden und ältere Mitarbeiter in ihren Stärken zu erkennen und sie gezielt in ihren Potentialen zu mobilisieren und zu motivieren.

2) 2. Berufshälfte – Was n(t)un? - ein Seminar für Arbeitnehmer 45+

Ab dem 36. Lebensjahr nimmt der Anteil der Erwerbstätigen, die noch berufliche Aufstiegschancen sehen, deutlich ab.

Ab dem 39. Lebensjahr wechseln Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber nur noch relativ selten.

Ab dem 40. Lebensjahr nimmt die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen deutlich ab.

Ab dem 51. Lebensjahr nimmt das Kriterium „gesundheitliche Beeinträchtigung“ spürbar an Bedeutung zu.

Die berufliche Tätigkeit wird von Älteren nicht selten als persönliche Belastung gesehen, der man in der Vergangenheit durch Vorruhestand oder Altersteilzeit möglichst schnell und finanziell risikoarm aus dem Weg gehen konnte, heute leider nicht mehr.

Dieses Seminar bietet den „älteren“ Beschäftigten die Möglichkeit, sich neu zu orientieren, neue Ziele zu finden und die 2. Hälfte der Berufstätigkeit aktiv zu planen und zu gestalten.

3) Informationsflut bewältigen - ein Seminar für Arbeitnehmer 45+

Mit zunehmendem Lebensalter sinkt die physische Belastbarkeit, die Kapazität für Höchstleistungen in der Informationsverarbeitung, die Gedächtnisleistung des Kurzzeitgedächtnisses und die Reaktionsfähigkeit nehmen ab. Viele ältere Arbeitnehmer befürchten, den Anforderungen nicht mehr in vollem Umfang gerecht zu werden.

Und dies alles vor dem Hintergrund stetig zunehmender multimedialer Informationsverfügbarkeit und ständig steigender Anforderungen an Flexibilität, Erreichbarkeit und Reaktionsgeschwindigkeit. Hier bietet das Seminar Ansatzpunkte und Werkzeuge.

Ältere Mitarbeiter sozial intelligent führen - ein Seminar (auch) für jüngere Vorgesetzte

Neue Besen kehren gut – aber die Alten wissen, wo der Dreck liegt!

Die Arbeitnehmer in Deutschland werden immer älter – mit steigender Tendenz! Das bedingt, dass immer häufiger jüngere Vorgesetzte ältere Mitarbeiter führen. Dies ist eine schwierige Aufgabe, auf die die Führungskraft sich vorbereiten kann.

Im Seminar erarbeiten wir, wie Sie als jüngerer Vorgesetzter Akzeptanz und Anerkennung gewinnen und erhalten können, indem Sie die Potentiale und Kompetenzen Ihrer älteren Mitarbeiter erkennen und gezielt einbinden. Sie erhalten Einblick in die körperlichen und psychischen Prozesse des Älterwerdens und die spezifische Motivationsstruktur langjähriger Mitarbeiter.

Vor diesem Hintergrund lernen Sie, die Fähigkeiten und den Erfahrungsschatz der „Älteren“ zu heben und ihre Leistungsfähigkeit und Motivation gerade in zunehmend komplexer werdenden und sich ständig verändernden Arbeitswelten zu erhalten.

Teilnehmer/innen:

Führungskräfte, die als jüngere Vorgesetzte in einem Team mit Älteren arbeiten.

Inhalte:

- Demografische Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt
- Biologische und psychologische Prozesse des Älterwerdens: Verluste und Gewinne!
- Fakten und Vorurteile über das Alter: Vom Defizit- zum Kompetenzmodell
- Motivationsstruktur älterer Mitarbeiter
- Lebenszyklusorientierte Führung
- Gesprächsführung: Wertschätzung, Beteiligung und Dialog
- Umgang mit Wandel und Veränderung bei Älteren
- Perspektiven und Entwicklungsziele in dieser Lebensphase (Identitätssäulen und Wertesystem)
- Potentiale und Stärken entdecken und nutzen
- Lebenslanges Lernen auch jenseits der 45+
- Lenkung altersheterogener Teams

Vorgehensweise:

Zur Erarbeitung der Seminarinhalte gibt es einen vielfältigen Methodenmix:

- Fallarbeiten anhand von Praxisfällen der Teilnehmer
- Reflexionen über das eigene Führungsverhalten / den eigenen Alterungsprozess
- Rollenspiele mit Videoanalyse
- Trainervortrag mit neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen
- strukturierter Erfahrungsaustausch
- Kollegiale Beratung

Dauer: 2 Tage

2. Berufshälfte – Was n(t)un? - ein Seminar für Arbeitnehmer 45+

In die erste Phase der Berufszeit haben Sie viel Schwung und Energie gelegt. Es war eine Zeit des Aufbaus Ihres beruflichen Fundaments und Ihrer Karriere. Auch privat erfolgten zentrale Weichenstellungen.

Nun stehen Sie in der Mitte Ihres Berufslebens und fragen sich: „Wie geht es weiter?“ Es liegen schließlich noch 15, 20 oder gar 25 Jahre Berufszeit vor Ihnen!

In diesem Seminar haben Sie Gelegenheit, einmal innezuhalten, sich bewusst in Ihren Stärken und Potentialen zu positionieren und aktiv Ihren weiteren Berufs- und Lebensweg zu planen. Sie finden Antwort auf die Frage: Was motiviert mich? Wie sieht mein Gestaltungsspielraum aus? Was möchte ich noch erreichen? Welche Perspektive habe ich?

Sie erhalten Informationen über die körperlichen und psychischen Prozesse des Älterwerdens und über die Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten. Vor diesem Hintergrund können Sie gezielter zukünftige Verantwortlichkeiten und Aufgabengebiete ausgerichtet auf Ihre Fähigkeits- und Motivationsstruktur gestalten und sich auch frühzeitig um die Erhaltung Ihrer Leistungsfähigkeit kümmern.

Inhalte:

- Ziele des Unternehmens / Erwartungen der TN
- Biologische und psychologische Auswirkungen des Älterwerdens: Verluste und Gewinne!
- Leistungsfähigkeit und Bedeutung der eigenen Gesundheit
- Fakten und Vorurteile über das Alter: Vom Defizit- zum Kompetenzmodell
- Rückblick auf den bisherigen Berufsweg: Erfahrungen, Erfolgsmuster, Ressourcen
- Eigene Kompetenzen einschätzen / Selbstbild evtl. auch Fremdbild
- Umgang mit Veränderungen / lebenslanges Lernen
- Perspektiven und Handeln: Meine Ziele und Beiträge im Unternehmen: Wo kann ich Nutzen schaffen?
- Entfaltungsbedingungen: bei mir selbst / im Unternehmen: Was brauche ich, um gut zu sein?
- Wünsche an das Unternehmen / Anregungen für eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung
- Eigene Handlungsabsichten / Vereinbarung erster Schritte: Maßnahmenplan
- Evtl.: Rückmeldung an die Personalverantwortlichen / Abschlussgespräch

Vorgehensweise:

Zur Erarbeitung der Seminarinhalte gibt es einen vielfältigen Methodenmix:

- Angeleitete Reflexionsarbeit
- strukturierter Erfahrungsaustausch
- Kollegiale Beratung / Wertschätzendes Interview
- Trainervortrag mit neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen

Dauer: 2 Tage

Informationsflut bewältigen - ein Seminar für Arbeitnehmer 45+

„Wir ertrinken in einer Informationsflut und hungern trotzdem nach Wissen.“

R. D. Rogers, Bibliotheksvorstand, Yale, 1985

Wir werden ständig überflutet von Informationen: Medien wie das Internet, Zeitungen, TV und Radio versorgen uns rund um die Uhr mit Wissen und Nachrichten. Der Umgang vor allem mit den digitalen Medien verändert nachweislich die Arbeitsweise unseres Gehirns und damit unsere Leistungskapazität. In Gesprächen, Besprechungen, durch E-Mails, Telefon/Handy/SMS, Briefe und in sozialen Netzwerken wie Facebook und Xing stehen wir jederzeit mit jedem in Kontakt.

Dabei gehören wir nicht zu der Generation der „Digital Natives“, wie unsere jüngeren Kollegen und Vorgesetzten. Deren Arbeitsweise allein schon Druck auf uns ausübt. Von dem Druck ständiger Erreichbarkeit, ständiger Unterbrechungen, ständiger eigener Anforderungen an uns selbst, immer mehr Leistungs- und Termindruck einmal ganz abgesehen.

Die Komplexität und die Fülle des Wissens müssen wir angemessen verarbeiten, Prioritäten und Selektionskriterien setzen und in optimale Entscheidungen umsetzen können. Mit dem von außen an uns heran getragenen und von innen erzeugten Druck müssen wir umgehen lernen, den Überblick behalten und wirksame Vorgehensweisen erarbeiten.

Hier vermittelt das Seminar Hintergrundinformationen und Werkzeuge. Sie erhalten Gelegenheit, Ihre Informationsflut zu betrachten und wirkungsvolle Strategien im Umgang damit zu entwickeln.

Inhalte:

- Gehirn + Gedächtnis: Grundlagen der Informationsverarbeitung
- Erkenntnisse aus der Hirnforschung
- Multitasking hirnpfysiologisch betrachtet (Arbeits- und Langzeitgedächtnis)
- Konzentration und Aufmerksamkeitssteuerung
- Informationen organisieren, verarbeiten und nutzen
- Zielorientierte Entscheidungs- und Planungsmethoden (Pareto, ABC-Analyse, Eisenhowerprinzip, Zielsetzungen)
- Lesetechnik
- E-Mail-Management
- Schreibtischmanagement
- Ablagestrukturen
- Eigene Maßnahmenplanung zur Entschärfung der Informationsflut für sich und andere
- Trainervortrag mit neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen

Dauer: 1 Tag