

Lehrgang Age Management

Wenn Babyboomer und die Generationen X, Y und Z gemeinsam im Unternehmen arbeiten, prallen unterschiedliche Lebenswelten aufeinander. Jede Generation hat nicht nur ihre eigene Einstellung und Denkweise, sondern auch bestimmte Anforderungen. Reagieren Sie also proaktiv auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel. Nutzen Sie die Inhalte des Lehrgangs 'Age Management' um MitarbeiterInnen langfristig zu binden und erfolgreich einzusetzen.

Miteinander arbeiten und voneinander lernen

Immer mehr Ältere, immer weniger Jüngere: Der Mangel an Fachkräften wird in Österreich immer größer, denn durch die starke Zunahme der Pensionierungen und Abnahme der Personen im Berufseinstiegsalter ist in den nächsten Jahren mit einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels zu rechnen. Damit bleibt der Fachkräftemangel die größte Bedrohung für den österreichischen Mittelstand, so die Ergebnisse einer Studie des internationalen Beratungsunternehmens EY.

Age Management als Wettbewerbsvorteil

Doch nicht nur diese angespannte Situation am Arbeitsmarkt macht den Personalabteilungen zu schaffen. Fluktuation, langfristige Bindung von MitarbeiterInnen, Aufrechterhaltung der individuellen und kollektiven Leistungsfähigkeit oder Verlust von Wissen durch Ausscheiden älterer MitarbeiterInnen sind nur einige Themen, mit denen sich das HR-Management zukünftig mehr beschäftigen wird. Ein aktives betriebliches Age Management kann der Problematik entgegenwirken und sogar einen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen bringen.

Generationsübergreifend führen

Age Management bedeutet, unterschiedliche Generationen im Unternehmen optimal einzusetzen und das Miteinander der Altersgruppen zu fördern, denn unterschiedliche Generationen bringen unterschiedliche Kompetenzen und Erwartungen mit. Wie Sie generationsübergreifend ist daher ein wesentlicher Bestandteil dieses Lehrgangs. Denn wer es schafft, die Diversitätsdimensionen strategisch zu verankern, kann bei richtigem Einsatz die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit des gesamten Teams steigern.

Intergenerationelles Lernen

Auch die betriebliche Weiterbildung sollte generationenübergreifend gestaltet werden. Ein gemeinsames Lernen – miteinander, voneinander und übereinander – bereichert alle Generationen. Ein wesentliches Merkmal von intergenerationellem Lernen ist die Interaktivität, die Wechselseitigkeit von Lernbeziehungen zwischen verschiedenen Altersgruppen. Eine weitere wichtige Rolle beim generationsübergreifenden Lernen hat der Wissenstransfer, denn ein umfassendes Wissensmanagement unterstützt Unternehmen um demografiefest zu werden.

Zielgruppe

Personen, die mit älteren MitarbeiterInnen arbeiten oder arbeiten werden und die sich mit dem Thema Age Diversity bzw. Age Management bisher nicht, oder nur wenig auseinandergesetzt haben, wie z.B.

- Führungskräfte
- Nachwuchsführungskräfte
- ProjektleiterInnen
- BereichleiterInnen
- PersonalleiterInnen, Personalentwickler
- AbteilungsleiterInnen
- UnternehmerInnen

Trainerteam

- **Elvira Schrittwieser** Unternehmensberaterin und davor 22 Jahre im Bankwesen in den Bereichen Marketing, Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung tätig.
- **Monika Volk** arbeitet seit vielen Jahren als Personalistin in unterschiedlichen Branchen und ist als Trainerin für den Bereich Personalmanagement tätig.

Aufbau des Lehrgangs

- Tag 1: Einführung ins Thema und Strategisches Age-Management
- Tag 2: Operatives Age Management – in der HR
- Tag 3: Operatives Age Management – Führen im Generationenmix
- Tag 4: Wissensmanagement
- Tag 5: Rechtlicher Aspekt des Age Managements
- Tag 6: Unternehmerische Handlungsfelder

Inhalte der 6 Tage im Detail

Tag 1 – Einführung ins Thema und Strategisches Age-Management sowie die Kernfaktoren für eine bedürfnisgerechte Arbeitswelt (Monika Volk)

- Demografischer Wandel und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt
- Stereotypen und Vorurteile
- Entwicklung im Lebenslauf – vom frühen bis ins späte Erwachsenenalter
- Erfahrungen und Qualifikationen mit steigendem Alter
- Generationen in der Arbeitswelt und ihre Besonderheiten
- Das Arbeitsfähigkeitskonzept
- Das Age-Management-Modell
- Kernfaktoren für eine bedürfnisgerechte Arbeitswelt (Motivation, Führung, Gesundheit)
- Ältere fördern, Jüngeren ihre Chance bewahren
- Der Einstieg ins betriebliche Age-Management Teil 1 – die Analyse.

Tag 2 – Operatives Age Management und Auswirkungen des demografischen Wandels auf das HR-Management (Monika Volk)

- Auswirkungen des demografischen Wandels auf das HR-Management
- Handlungsfelder: Personalmanagement, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Innovation und Wissenstransfer
- Demografiebezogenes Talent Management im Age Diversity Umfeld (Altersbezogene Stressbewältigung, motivationale Schemata, Konfliktverhalten, Problemlösefähigkeit, Kreativität)
- Auswertung der Analyse
- Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials und Auswirkung auf den Betrieb
- Formulieren einer Strategie
- Maßnahmenwahl; Umsetzung (Die Einführung Schritt für Schritt geplant) und Verankerung

Tag 3 – Operatives Age Management - Führen im Generationenmix und wie Sie als Führungskraft den Erfolg für Age Management erfolgreich beeinflussen können (Elvira Schrittwieser)

- Bedeutung der Führung im Age Management und die neue Rolle der Führungskraft
- Führungskompetenzen für die Zukunft
- Demografiefeste Führungsinstrumente (Führungsleitlinien, persönliches Entwicklungsgespräch)
- Altersvielfalt – Fluch oder Segen? – generationsübergreifende Teams etablieren, Gestaltung von Zusammenarbeit in immer bunter werdenden Teams
- Altern und Leistungsfähigkeit
- diversitätssensible Teamleitung - Führungsanforderungen aufgrund Vielfalt im Team
- Hierarchie versus Netzwerk
- Alt führt jung, jung führt alt, was tun? - Besondere Situationen im Führungsalltag meistern
- altersunabhängige Umgebung für gute Leistung und Entwicklung gestalten
Kommunikation als Schlüsselement zwischenmenschlichen Umgangs

Tag 4 – Wissensmanagement und Lernen in verschiedenen Lebensphasen (Elvira Schrittwieser)

- Was ist Wissen? Was ist Wissensmanagement? Kann man Wissen managen?
- Der Wissensbegriff
- Verschiedene Facetten und Modelle des Wissensmanagements kennenlernen
- Der Wissensarbeiter
- Lernen in verschiedenen Lebensphasen
- Lernunterschiede bei älteren und jüngeren Mitarbeitern

Wissen im demografischen Wandel braucht aktives Management

- Wissen als erfolgskritische Ressource verstehen – ausgewählte Methoden und Werkzeuge eines Kompetenzmanagements kennenlernen
- Wissenstransfer zur Sicherung und Steigerung der Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel nutzen – Wissenstransfer als altersunabhängig begreifen
- Wissensmanagement-Tools - zur Schaffung einer Kultur des Wissensaustauschs und der Wissensteilung, für eine generationenübergreifende Zusammenarbeit

Tag 5 – Rechtlicher Aspekt des Age Managements: Von der Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen bis zur Vorbereitung auf die Pension (Monika Volk)

- Einstellung von älteren ArbeitnehmerInnen (Gleichbehandlung bei Ausschreibung & Besetzung, Förderungen durch AMS)
- Anrechnung von Vordienstzeiten
- Begünstigungen bei SV & Steuerabgaben
- Gleichbehandlung im Alltag
- Beendigung des Dienstverhältnisses/ Kündigungsschutz
- Psychische und physische Gesundheit
 - Gesundheitsvorsorge im Betrieb und/oder Kur
 - was tun, wenn es körperlich einfach nicht mehr so geht wie bisher?
 - Umgang mit Stress

Exkurs: Vorbereitung auf die Pension:

- Offener Umgang mit dem Thema
- Beidseitige Vorbereitungen (ArbeitnehmerInnen & Betrieb)
- Altersteilzeit und Teilpension
- Zuverdienst während der Pension

Tag 6 - - Unternehmerische Handlungsfelder für eine altersbewusste (Neu)Ausrichtung der operativen Personalpolitik und Bedeutung einer altersfreundlichen Unternehmenskultur (Elvira Schrittwieser)

Unternehmerische Handlungsfelder für eine altersbewusste Neuausrichtung anhand der 8 Gestaltungsfelder operativer Personalpolitik:

- Gewinnung: Personalmarketing und Personalgewinnung
- Bindung und Entwicklung: Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, Leistungsmanagement und Vergütung, Karriere- und Laufbahnplanung, Qualifizierung und Training, Wissensmanagement, Gesundheitsmanagement
- Übergang: Austritts- und Übergangsmangement
- Prinzipien und Praktiken alterssensitiver Kulturentwicklung
- Eine positive Wahrnehmung des Alterns und damit von älteren Mitarbeitern entwickeln und unbegründete Defizitvermutung des Alters zu überwinden
- Private und berufliche Gegebenheiten von Mitarbeitern in einzelnen charakteristischen Lebensphasen erkennen, definieren und gezielt für Gewinnung, Qualifizierung, Förderung und auch Bindung des Mitarbeiters kombinieren

Lernziele und Nutzen

- Sie wissen, wie Sie unterschiedliche Generationen im Unternehmen optimal einsetzen und das Miteinander der Altersgruppen fördern.
- Sie erhalten die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit Ihrer MitarbeiterInnen durch alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung.
- Sie sind sich bewusst, wie Sie mit Rekrutierungs- und Fluktuationsproblemen infolge des demografischen Wandels umgehen können.
- Sie kennen alle Schritte für eine erfolgreiche Einführung eines betrieblichen Age-Managements.
- Sie haben einen Wettbewerbsvorteil.
- Sie erlernen, was ältere MitarbeiterInnen bewegt und worauf zu achten ist, um sowohl den Generationenunterschied zu reduzieren, als auch durch entsprechende Wertschätzung und sinnvolles Einsetzen der erfahrenen MitarbeiterInnen weiterhin effizientes Arbeiten zu ermöglichen.
- Sie entwickeln ein differenziertes Führungsverhalten und -verständnis im Hinblick auf die Thematik „Alter“ und „Generation“ zu entwickeln.

Dauer & Preis

Dauer: 6 Kurstage (auf 3 Wochen verteilt) á 8 Lehreinheiten jeweils 9-17 Uhr

Preis: 1.250 €

Termin und Buchung: www.wifiwien.at/10121x