

Führung und demographischer Wandel

Als Führungskraft die Herausforderungen des demographischen Wandels erfolgreich gestalten

Das durchschnittliche Alter der Bevölkerung wird bis 2050 von derzeit 42 auf rund 50 Jahre ansteigen. Stellen die 50-64-jährigen derzeit mit 15,5 Millionen ca. 30% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, werden es 2020 rund 19,5 Millionen und damit fast 40% sein.

Wie also können Unternehmen und Behörden dieser Herausforderung erfolgreich begegnen und dafür Sorge tragen, dass möglichst viele Beschäftigte möglichst lange in Gesundheit Leistung erbringen können? Und wie kann dem Abfließen von Erfahrungswissen gegengesteuert werden, wenn die geburtenstarken Jahrgänge sich kollektiv in die Rentenzeit verabschieden?

Verlängerte Lebensarbeitszeiten und geringere Einstellungsquoten konfrontieren Führungskräfte mit Fragen alters- und altersgerechter Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig gilt es, Leistungseinschränkungen entgegenzuwirken und die Kompetenzen älterer Mitarbeiter gezielt zu nutzen, zu stabilisieren und zu entwickeln.

Wie eine Vielzahl von Untersuchungen zeigen, ist das Älterwerden keineswegs mit einem automatischen Altersabbau verbunden. Insbesondere ressourcenorientierte Ansätze dokumentieren deutlich, dass Ältere beispielsweise Wesentliches von Unwesentlichem besser unterscheiden und Probleme ganzheitlicher angehen können. Auch wenn Ältere mit manchen Belastungssituationen nicht mehr ganz so effektiv umgehen können – so verfügen sie über Strategien, die dazu beitragen, dass diese Situationen seltener eintreten und haben damit sogar häufig Leistungsvorteile.

Ältere sind mehr als nur defizitäre Junge! Ältere bringen Leistung – sie tun es häufig nur auf eine andere Art und Weise als die Jüngeren. Eine lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ist eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung – zudem kann ‚Vor-Altern‘ durch leistungsgewandelte Arbeitsplatzanforderungen verhindert werden.

Wie sehen Arbeitsbedingungen aus, innerhalb derer Menschen gesund altern und Ältere möglichst produktiv sein können? Und welche Vorschläge würde die Mitarbeiterschaft hierzu wohl ma-



Foto: contrastwerkstatt – Fotolia.com

chen? Ältere sind keineswegs häufiger krank, lediglich länger – was also kann das Unternehmen, die Behörde für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun? Wie sieht beispielsweise ein alters- und altersgerechter Büroarbeitsplatz aus? Und macht es dabei einen Unterschied, ob es sich bei der Aufgabenstruktur um einen hohen Komplexitätsgrad handelt oder eher um Routineabläufe?

Und schließlich: Müssen ältere Beschäftigte eigentlich anders geführt werden, unterscheiden sich die Generationen in ihren Führungspräferenzen?

Es geht um eine ‚neue Qualität der Arbeit‘, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Menschen orientiert, ihre Potenziale erkennt und unterstützt, sowie sorgsam mit der knapper werdenden ‚Ressource Mensch‘ umgeht.

Denn: schlecht gestaltete Arbeit kann manchen schon ziemlich früh ziemlich alt aussehen lassen; gut gestaltete Arbeit hingegen kann vermeintliche ‚alterstypische Defizite‘ vermeiden helfen.

Ihr Nutzen

- Sie lernen die Besonderheiten älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen und aufgrund dieses Wissens gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Motivation und die Leistungsfähigkeit zu sichern, aber auch die Vorzüge der Mitarbeiter hinsichtlich Erfahrung und Arbeitsverhalten zu nutzen und auch für jüngere Mitarbeiter verfügbar zu machen.
- Sie wissen, wie Sie ältere Mitarbeiter unterstützen, um deren Leistungsvermögen zu erhalten, Sie wissen auch, wie Sie ältere Mitarbeiter gezielt fördern können.

Führung und demographischer Wandel

Inhalte

Folgen des demographischen Wandels

- Zahlen, Daten und Fakten
- Konsequenzen aus der zukünftigen Entwicklung

Der ältere Mensch als Mitarbeiter

- Ab wann ist man eigentlich alt?
- Alternsmodelle:
 - Das Defizitmodell
 - Das Kompetenzmodell
 - Differenzielles Altern
 - Kann man gleichzeitig verschieden alt sein?
- Reflexion des eigenen Älterwerdens
- Altersbedingte Funktionseinschränkungen: Welche Ausgleichsmöglichkeiten gibt es?
- Kognitive Fähigkeiten im Alter, Lernverhalten und Konzentration, Engagement und Interesse
- Für die Praxis: Wie können Leistungsvoraussetzungen wie Gedächtnis, Kreativität, Problemlösungs- und Kommunikationskompetenz durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung erhalten, gefördert und erweitert werden?

Die alternde Belegschaft als Chance

- Besonderheiten älterer Mitarbeiter
- Erfahrungsschatz und Motivation
- Age-Management: Was Sie für die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun können – Motto: Vorbeugen ist besser als heilen
- Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitsressourcen fördern
- Motivationsförderung ist Gesundheitsförderung
- Stressentstehung und Stressbewältigung
- Wie kann dem Stress durch Arbeitsverdichtung, Zeit- und Leistungsdruck entgegen gewirkt werden?
- Der Faktor ‚Anerkennung‘

Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

- Der gesundheitsförderliche Tätigkeitsmix zur Erhaltung und Förderung körperlicher und geistiger Leistungspotenziale.
- ‚Wenn nur die Maushand sich noch bewegt...‘ – Sitzmarathons und Bewegungsmangel gezielt ausgleichen.
- ‚Alles eine Frage der Sichtweise...‘ – gutes Sehen am Arbeitsplatz unterstützen.
- Wellness-Oase Büro?
- Arbeits- und Pausenzeiten – eine Frage des Alters?

Führung und demographischer Wandel

Führung älterer Mitarbeiter

- Die eigene Einstellung gegenüber dem Alter
- Motivation und Leistungssicherung
- Die individuelle Arbeitsplanung
- Erkennen von Leistungsstärken
- Abbau von Leistungshemmnissen
- Generationale Führung
- Ein altersgemischtes Team führen
- Den Wissenstransfer sichern: Tandembildung und Mentoring
- „Was Hänchen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr!“
Lernen als generationenübergreifende Aufgabe der Personalentwicklung
- Initiativen und Projekte

Ältere Mitarbeiter als pflegende Angehörige

- Die Betreuungssituation: Körperliche und psychische Belastungen, Zeitprobleme
- Möglichkeiten der Unterstützung

Methoden

- Dialogorientierter Vortrag
- Partnerarbeit und Gruppenarbeit
- Moderierter Erfahrungsaustausch

Zielgruppe

Führungskräfte

Dauer

Zwei Tage



Michael Blum

Studium der Pädagogik
an der Universität Köln,

- Ausbildung in Methodik und Didaktik der Erwachsenenbildung in Bonn,
- Ausbildung zum Psychodrama-Leiter am Psychodrama Institut Rheinland,
- Ausbildung in Systemischer Organisationsberatung am Institut für Beratung und Supervision in Aachen,
- Führungserfahrung als Leiter einer Nonprofit-Organisation