

Nur noch Alte und Kranke ?

Führung im demografischen Wandel

Ziel : Der demografische Wandel bringt für Organisationen tiefgreifende und langfristige Veränderungen mit sich. Diese Herausforderungen sind nur durch Anstrengungen aller Akteure in den Organisationen zu sichern. Führungskräfte sind ein zentraler Stützfeiler in der Entwicklung und Umsetzung demografie-orientierter Strategien. Dafür benötigen sie das passende Handwerkzeug, das dieses Seminar vermittelt.

Inhalt : Der demografische Wandel hat auf Arbeitsmarkt erhebliche Auswirkungen. In den Organisationen wird der Anteil jüngerer Beschäftigter zurückgehen und der Anteil älterer Beschäftigter dementsprechend steigen. Das heißt, viele Organisationen werden sich mit einem steigenden Durchschnittsalter ihrer Belegschaften auseinandersetzen müssen. Für erfolgreiche Organisationen wird darauf ankommen, Gesundheit und Qualifikation der „älteren“ und zugleich aber auch der heute noch „jüngeren“ Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Oftmals herrscht in Organisationen jedoch das Vorurteil, dass ältere Mitarbeiter weniger leistungsfähig und leistungsbereit sind. Es lässt sich jedoch wissenschaftlich keine generelle Verschlechterung der Arbeitsleistung im Altersverlauf feststellen, obwohl sich verschiedene Leistungsvoraussetzungen mit dem Alter ändern. Was sind die entscheidenden Führungsmerkmale für die Gestaltung einer altersgerechte Arbeitswelt ?

- ⌘ Der demografische Wandel unserer Gesellschaft
- ⌘ Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Erwerbsverlauf
- ⌘ Alternde Belegschaften in Unternehmen - die Altersstrukturanalyse
- ⌘ Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Methoden : Es wird eine breite Palette von Vermittlungstechniken eingesetzt : Theorievermittlung, praktische Übungen, Erfahrungsaustausch. Neben der Information wird Wert auf eine wirkungsvolle Aneignung der Seminarinhalte durch aktives Lernen gelegt. Umfangreiche Einzel- und Kleingruppenarbeit ermöglichen echte Lernfortschritte. Ausführliche Seminarunterlagen.

Zielgruppe : Führungskräfte aller Ebenen

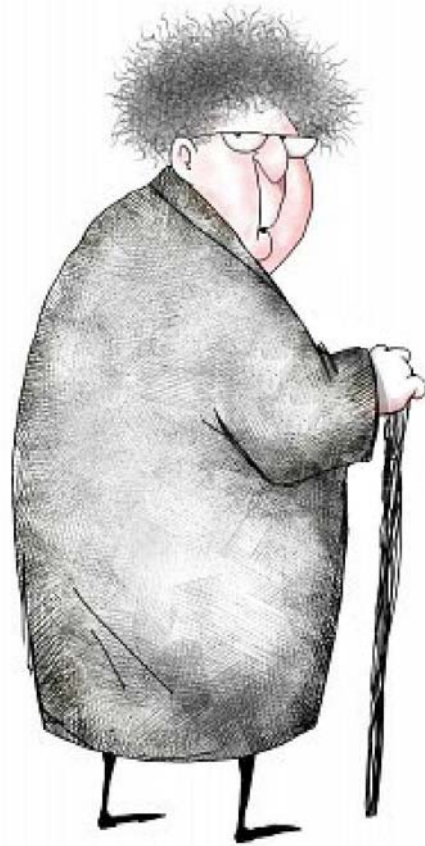
Teilnehmer : maximal 18

Dauer : 2 Tag à 8 Stunden



Nur noch Alte und Kranke ?!

Führung im demografischen Wandel



Seminarunterlagen

Inhalt :

1. Wie demografiefest ist Ihr Unternehmen ?	2
2. Vom Tannenbaum zum Trichter.....	3
3. Altern – Abbau oder Wandel ?.....	5
4. Von Babyboomern und Generation Golf	6
5. Das Unternehmen demografiefest machen.....	14
6. Ältere Mitarbeiter gesund führen.....	19

1. Wie demografiefest ist Ihr Unternehmen ?

Der folgende Fragebogen kann Ihnen als Reflexionshilfe dienen, Anregungen geben und eventuell „Baustellen“ aufzeigen, bei denen Handlungsbedarf besteht. Es gibt keine Mindestpunktzahl, die erreicht werden muss. Stattdessen gilt : je mehr, desto besser ...

Schützen und fördern Sie Gesundheit ?

<input type="radio"/>	Setzt sich Ihr Unternehmen aktiv dafür ein, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern ?
<input type="radio"/>	Gibt es hierzu Maßnahmen, die über den gesetzlich geforderten Arbeitsschutz hinausgehen ?
<input type="radio"/>	Fördert Ihr Unternehmen eine Unternehmenskultur, die geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung ?
<input type="radio"/>	Wird dies von den Führungskräften so gelebt ? Gibt es zum Beispiel Maßnahmen zur Verbesserung des sozialen Klimas ?

Haben Sie alterskritische Belastungen im Blick ?

<input type="radio"/>	Haben Sie einen Überblick über Arbeitsaufgaben, die von älteren Beschäftigten eventuell nicht mehr wahrgenommen werden können, weil sie alterskritische Belastungen bergen, zum Beispiel schweres Heben oder Tragen oder die dauerhafte Verarbeitung visueller oder akustischer Reize ?
<input type="radio"/>	Gibt es einen Plan, wie dies kompensiert werden kann, zum Beispiel durch alternative Aktivitäten oder Anpassung der Arbeitsplätze ?
<input type="radio"/>	Gibt es genug Auszubildende, Praktikantenstellen oder Diplomarbeiten für frischen Wind ?
<input type="radio"/>	Zielen Ihre Auswahlverfahren auf eine altersausgewogene Beschäftigtenstruktur ?
<input type="radio"/>	Sind die vorhandenen Teams und Abteilungen altersgemischt zusammengesetzt ?
<input type="radio"/>	Werden erfahrene Fachkräfte an das Unternehmen gebunden ?
<input type="radio"/>	Bewerten die Beschäftigten Ihres Unternehmens ihre Arbeitsplätze als attraktiv, so dass von einer geringen Fluktuation ausgegangen werden kann ?

Bieten Sie Weiterbildung für alle?

<input type="radio"/>	Haben alle Beschäftigten die Chance, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, auch zum Beispiel in Form von Rotation, Mitarbeit in Projektgruppen oder Abwechslung in der Tätigkeit selbst ?
<input type="radio"/>	Wissen Sie, welche Altersgruppen an welchen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und welche sich ausschließen ?
<input type="radio"/>	Werden Mitarbeiter über 50 Jahre zur Teilnahme an Fortbildungen explizit ermutigt ?
<input type="radio"/>	Bieten Sie auch älteren Mitarbeitern vielfältige Inhalte zur Qualifizierung an ?

Fördern Sie flexibel Karrieren ?

<input type="radio"/>	Gibt es unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, zwischen denen die Beschäftigten wählen können ?
<input type="radio"/>	Gibt es in Ihrem Unternehmen gleiche berufliche Karrierechancen, egal, welches Arbeitszeitmodell der Mitarbeiter gewählt hat ?
<input type="radio"/>	Erhält Ihr Unternehmen die Flexibilität und Lernfähigkeit der Mitarbeiter durch den Wechsel von Anforderungen oder Tätigkeiten, zum Beispiel durch Rotationsmodelle ?
<input type="radio"/>	Gibt es in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit zur horizontalen Karriere, zum Beispiel einer Projekt- oder Fachkarriere mit steigender Verantwortung oder neuen Aufgaben wie Beratung statt Ausführung ?

2. Vom Tannenbaum zum Trichter

Älter werden – das geht an niemandem spurlos vorüber. Irgendwann muss sich jeder mit dem Thema auseinandersetzen, Sie als Führungskraft sogar in zweifacher Hinsicht : Sie sind einerseits selbst betroffen, andererseits haben Sie es künftig mit immer mehr älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tun. Von älteren Mitarbeitern spricht man schon bei Beschäftigten ab einem Alter von 45 Jahren. Die folgenden Schlaglichter zeigen : Die Menschen in Deutschland werden immer älter.

- Unsere Lebenserwartung hat sich seit 1871 verdoppelt. Im Jahr 2040 wird jeder Zweite über 50 sein. 2050 ist jeder Dritte 80 Jahre oder älter.
- Parallel dazu nimmt die Zahl der geborenen Kinder pro Frau kontinuierlich ab. 2050 wird es doppelt so viele 60-Jährige wie Neugeborene geben. 2005 waren die Zahlen noch annähernd gleich.
- Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen daher eine deutliche Verschiebung der Alterspyramide : Die Zahl der Jüngeren wird kleiner, die der Älteren größer. Auch durch Zuwanderung lässt sich diese Kluft nicht schließen.

An der grafischen Darstellung wird es deutlich : Während die Verteilung der Gesamtbevölkerung früher einem Tannenbaum ähnelte – viele Kinder und wenig Alte –, gleicht sie zukünftig eher einem Trichter. Die Alterspyramide wird auf den Kopf gestellt.