„Modellvorhaben zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen“
Förderschwerpunkt 2006 „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“

Menschen in altersgerechter Arbeitskultur (MiaA) - Arbeiten dürfen, können und wollen!

Unternehmen und Führungskräfte für die Gestaltung des demografischen Wandels motivieren

Marc Lenze,
Institut für gesundheitliche Prävention, IFGP
Bonn, 01. Oktober 2009, Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung

gefördert und fachlich begleitet durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

MiaA Menschen in altersgerechter Arbeitskultur Arbeiten dürfen, können und wollen!

IFGP Institut für gesundheitliche Prävention, Münster

Die Themen im Überblick

- Ausgangssituation zu Projektbeginn
- Projektidee von MiaA
- Was Unternehmen tun
- Bedürfnisse von Beschäftigten kennen lernen
- Wissen wo man steht
- Führungskräfte zum Handeln motivieren und befähigen
- Ausblick „alternsgerechte Arbeitskultur“

Die Themen im Überblick

- Ausgangssituation zu Projektbeginn
- Projektidee von MiaA
- Unternehmen motivieren
- Bedürfnisse von Beschäftigten kennen lernen
- Wissen, wo man steht
- Führungskräfte zum Handeln motivieren und befähigen
- Ausblick „alternsgerechte Arbeitskultur“

Ausgangssituation zu Projektbeginn

Zum Umgang mit dem Thema Demografie lagen viele wissenschaftliche Erkenntnisse bereits vor.

Erfahrungen aus Veranstaltungen und Gesprächen mit Unternehmen zeigten jedoch, ...

- dass die Umsetzung in den Unternehmen hakt und zudem
- der Wunsch älterer Beschäftigter länger im Unternehmen zu verbleiben, nicht hoch ausgeprägt (fehlende Nachfrage) schien.

Herausforderung und mögliche Wege waren bekannt, aber erste Schritte fehlten ...

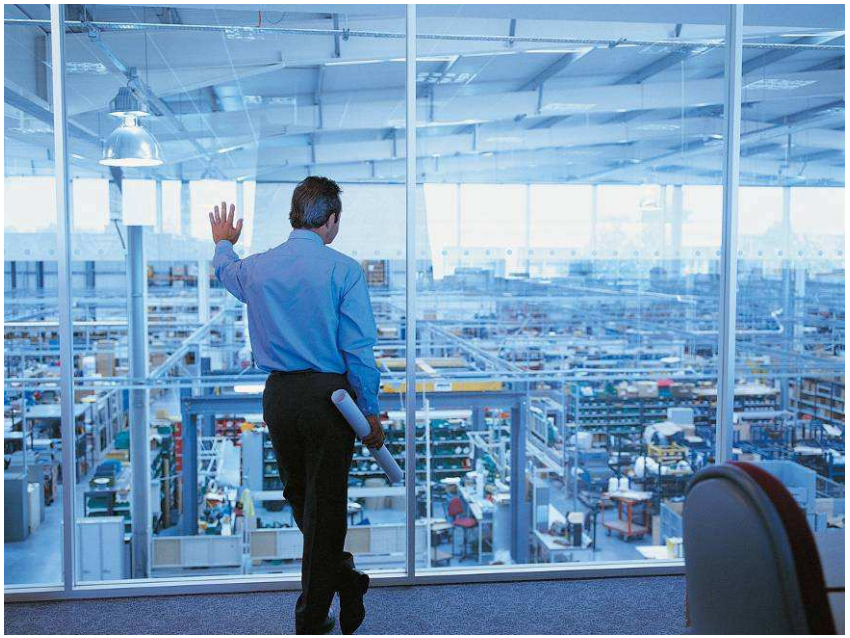
Hypothesen zu möglichen Ursachen

Defizitmodell immer noch vorherrschend – konkrete, effektive altersgerechte Arbeitsgestaltung wird nicht ausprobiert

Gesamtgesellschaftliches Bild und Kultur in Unternehmen hat zu Einstellung zur Arbeit geführt, in der die letzten Erwerbsjahre nicht als sinnerfüllter Karriereabschnitt gesehen wird.

Betriebswirtschaftliche Gründe für die Beschäftigung Älterer noch zu wenig bekannt oder akzeptiert.

Führungskräfte scheinbar noch nicht in der Lage, die Bedürfnisse älterer Beschäftigter zu erfassen und nutzbar zu machen.



... warum funktioniert es nicht?

Die Themen im Überblick

- Ausgangssituation zu Projektbeginn
- Projektidee von MiaA
- Unternehmen motivieren
- Bedürfnisse von Beschäftigten kennen lernen
- Wissen, wo man steht
- Führungskräfte zum Handeln motivieren und befähigen
- Ausblick „alternsgerechte Arbeitskultur“

Zielsetzung von MiaA

MiaA
Menschen in altersgerechter Arbeitskultur
Arbeiten dürfen, können und wollen!

Erkenntnisse gewinnen
- Analysen (Befragungen, Interviews, Arbeitstreffen)
- Recherchen

WAS

WARUM

Überzeugungsarbeit
- Objektivieren (Alterstrukturanalysen, Befragung, Workshops, Information)
- Vorteile herausarbeiten (Arbeitstreffen, Rating Agentur)

Beschäftigte
bis zum Renteneintritt motiviert und gesund im Unternehmen halten

WIE

Unternehmen
für die Auseinandersetzung im Thema motivieren

Handlungsfelder/ Maßnahmenumsetzung

Produkte und Maßnahmen

Die Themen im Überblick

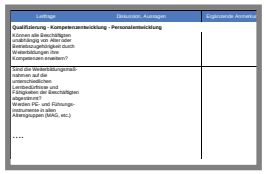
- Ausgangssituation zu Projektbeginn
- Projektidee von MiaA
- Was Unternehmen tun
- Bedürfnisse von Beschäftigten kennen lernen
- Wissen, wo man steht
- Führungskräfte zum Handeln motivieren und befähigen
- Ausblick „alternsgerechte Arbeitskultur“

Unternehmen motivieren, mit dem Thema zu starten und nachhaltig daran zu arbeiten

Ergebnisse aus …

Veranstaltungen
Demografie, CSR

Selbstbewertungs-Workshops
in den Piloten

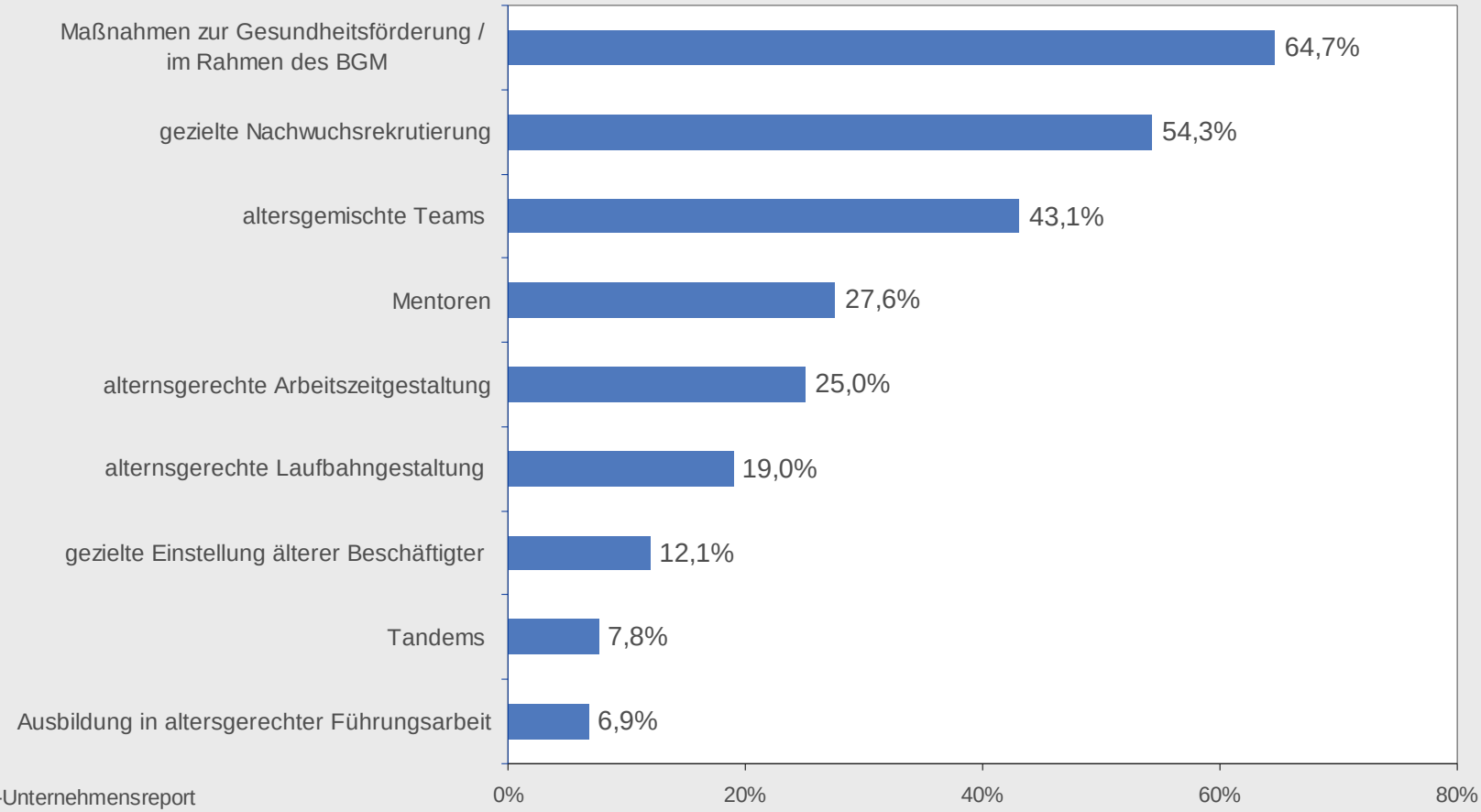


Arbeitstreffen
mit Kommunalverwaltungen, Banken

Bundesweite Online-Befragung
deutscher Unternehmen zum Stand der Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel

Aktuelle Maßnahmen in Unternehmen zum Thema

Welche der folgenden Maßnahmen werden im Rahmen des demografischen Wandels derzeit in Ihrem Unternehmen umgesetzt? (Mehrfachnennungen möglich. Unternehmen mit Erfahrung im Thema)



MiaA-Unternehmensreport
© IFGP 2008

N = 116

Daher sinnvoll: Einbindung der MiaA-Ergebnisse in den BGM_navigator®

Auseinandersetzung - Hinweise aus Unternehmen...

fördernde Faktoren, z.B.:

- Anstoß von außen
  (Tagungen, andere Unternehmen)
- Objektivierung der Situation
  (Alterstrukturanalysen, Analysen, Workshops)
- „Notwendigkeit des Vorstandes, sich zum Thema öffentlich zu äußern“
- Fusion, andere Entwicklungen/ Veränderungsprozesse
- Notwendigkeit des Wissenstransfers
- Chance u.a. in Stadtverwaltungen?
  ↳viele verschiedene Berufe/ Tätigkeiten
  ↳Flexibilität wäre möglich
- Wiedereingliederungsverfahren für das Thema Demografie nutzen (Infos über Qualifikationen, Potenziale, Bedarfe von Mitarbeitern)

hemmende Faktoren z. B.:

- Existierende Altersteilzeitregelungen: Thema zunächst vertagt
- Starke Shareholder Value-Orientierung
  ↳oft kurzfristige Sichtweise bei Unternehmensberatung
- Chancen im Thema zu wenig beleuchtet
  ↳„Schreckensszenarien“ werden erstellt
- Handlungsdruck noch zu gering
  (Notwendigkeit jetzt zu handeln nicht erkannt
- Andere dringliche Aktivitäten (Umstrukturierungen…) überlagern
- schnelle Erfolge durch Maßnahmen nur schwer zu erreichen
- Datenschutzproblematik: „Arbeitgeber darf nichts über seine Mitarbeiter wissen“

Reaktionen in einigen Unternehmen

„War for talents“

Wirklich die einzige Möglichkeit, um als Unternehmen auf den demografischen Wandel zu reagieren?

Die Themen im Überblick

- Ausgangssituation zu Projektbeginn
- Projektidee von MiaA
- Was Unternehmen tun
- Bedürfnisse von Beschäftigten kennen lernen
- Wissen, wo man steht
- Führungskräfte zum Handeln motivieren und befähigen
- Ausblick „alternsgerechte Arbeitskultur“

Das Richtige tun – Bedürfnisse von Beschäftigen kennen, bedenken und handeln

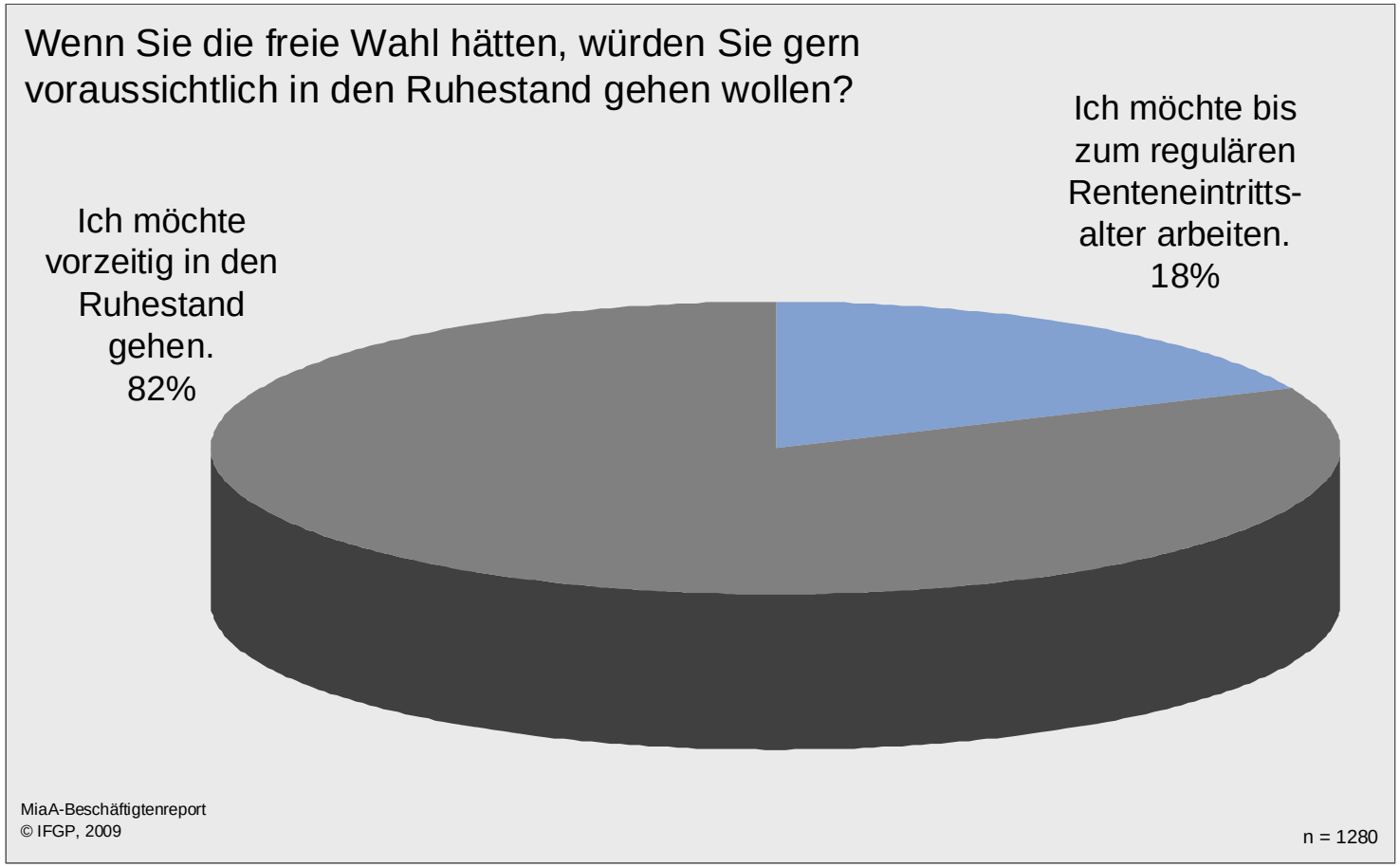
Aktivitäten im Projekt …

Beschäftigtenbefragungen (Papierfragebogen bzw. online) in den Piloten

Interviews mit freiwillig vorzeitig ausgeschiedenen Beschäftigten in den Piloten

ergänzt um Sekundäranalysen, Recherchen Projekt-/ Praxiserfahrungen

Herausforderung: Ruhestandswunsch von Beschäftigten



Wunschalter für den Renteneintritt: 59 Jahre

Stichprobe: Verwaltungsbereich, Durchschnittsalter 48 Jahre; N = 1321

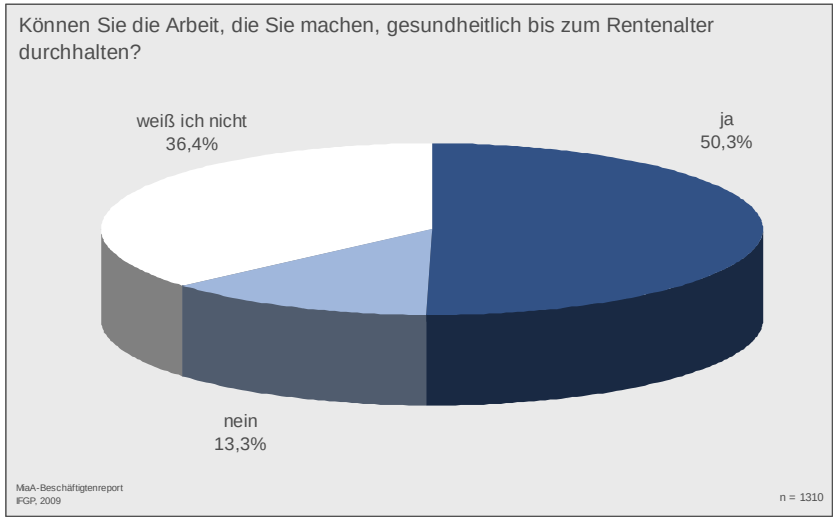
Gesundheit und Rentenalter

„Können Sie die Arbeit, die Sie machen, gesundheitlich bis zum Rentenalter durchhalten?“

Diejenigen, die angeben, ihre Arbeit gesundheitlich bis zum Rentenalter durchhalten zu können, berichten

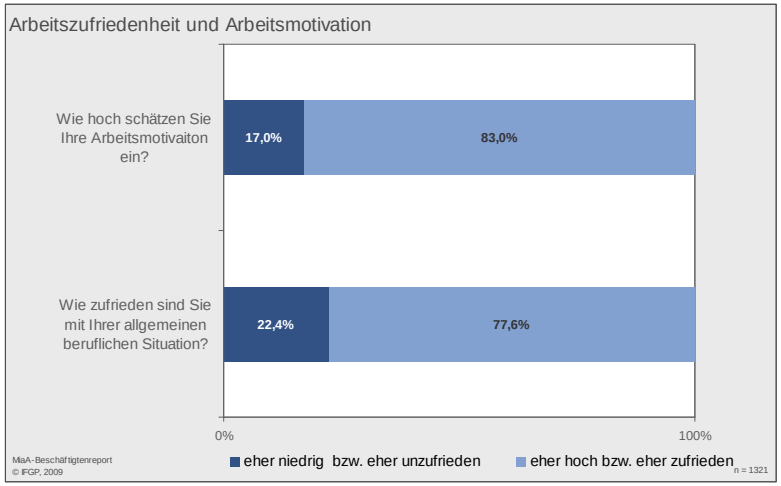
- eine höhere allgemeine Arbeitsmotivation
- eine höhere allgemeine Arbeitszufriedenheit
- dass sie lieber im Unternehmen arbeiten
- dass ihnen ihre Arbeit mehr Spaß macht
- dass sie ihre Arbeit stärker erfüllt
- einen besseren Gesundheitszustand

- keine Altersunterschiede



Arbeitsmotivation und Einflüsse

„Wie hoch schätzen Sie Ihre Arbeitsmotivation ein?“



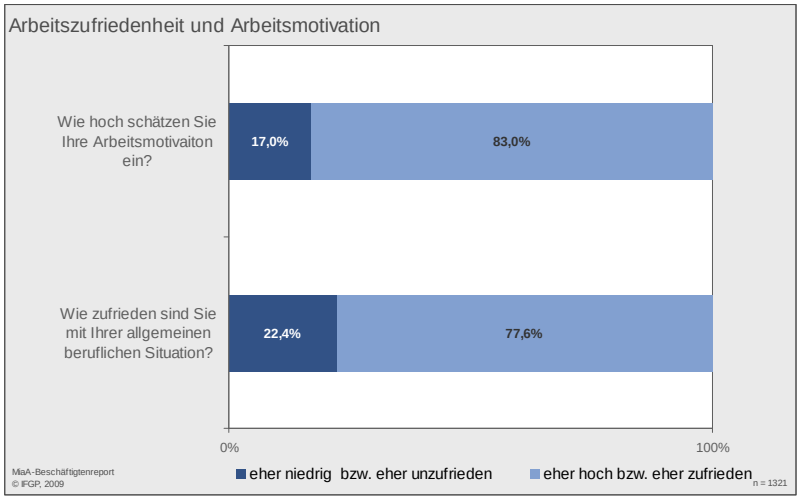
Diejenigen, die eine hohe Arbeitsmotivation angeben, berichten im Vergleich zu den niedrig motivierten

- eine höhere allgemeine Arbeitszufriedenheit
- dass sie lieber im Unternehmen arbeiten
- dass ihnen ihre Arbeit mehr Spaß macht
- dass sie ihre Arbeit stärker erfüllt
- einen besseren Gesundheitszustand

- keine Altersunterschiede

Arbeitsmotivation und Erleben von Arbeit

„Wie hoch schätzen Sie Ihre Arbeitsmotivation ein?“



Arbeitsmotivation ist umso höher ausgeprägt, je höher…

- die Zufriedenheit mit der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeitstätigkeit
- die Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt
- die Zufriedenheit mit der eigenen Stellung innerhalb der Abteilung
- die Zufriedenheit mit der persönlichen Weiterentwicklung
- die Zufriedenheit mit der Beeinflussung des Inhalts u. des Ablaufs der Tätigkeit
- die Beteiligung an Entscheidungen

Arbeitsmotivation – „Was sagen Beschäftigte im O-Ton?“

„Bitte nennen Sie Gründe/ Anlässe, die Ihre Arbeitsmotivation maßgeblich positiv oder negativ beeinflusst haben und geben Sie an in welche Richtung“, z.B.

Motivationsförderlich

- Anerkennung durch Führungskraft, Kollegen, Unternehmensleitung, Kunden
- Abwechslungsreiche Tätigkeit
- Eigenverantwortung
- Selbstständigkeit
- Gehalt
- Erfolgserlebnisse
- Führung

Motivationshemmend

- Führungsverhalten/ Führungsstil (fehlende Gerechtigkeit)
- Gehalt (Höhe, Perspektiven, Gerechtigkeit)
- Strategie der Unternehmens/ Informationsfluss (unverständlich, wechselhaft)
- Bürokratie
- Fehlende Perspektiven

Die Themen im Überblick

- Ausgangssituation zu Projektbeginn
- Projektidee von MiaA
- Was Unternehmen tun
- Bedürfnisse von Beschäftigten kennen lernen
- Wissen, wo man steht
- Führungskräfte zum Handeln motivieren und befähigen
- Ausblick „alternsgerechte Arbeitskultur“

Sichtweisen zu „Arbeit & Alter“

EBENEN	Unternehmens-leitung	Führungs-kräfte	Beschäftigte
ZIELE			
Arbeiten dürfen *(Beschäftigte dürfen bis 65/67 arbeiten)*	Unternehmen gewillt und in der Lage, ältere Beschäftigte zu fördern und arbeitsfähig zu halten	FK wissen um das Thema "Arbeit & Alter", sind sensibilisiert und motiviert, sich durch eine alter(n)s-gerechte Mitarbeiterführung für eine alter(n)sgerechte Arbeitskultur zu engagieren	Beschäftigte wissen und erfahren, dass ein langes gesundes und motiviertes Erwerbsleben von Seiten des Unternehmens erwünscht ist
Arbeiten können *(Beschäftigte sind fähig, bis 65/67 zu arbeiten)*	Unternehmen schafft positive Rahmen-bedingungen, die ein langes Erwerbsleben *möglich* machen	Führungskräfte gestalten aktiv das Arbeitsumfeld der Beschäftigten, um eine lange Erwerbstätigkeit möglich zu machen.	Beschäftigte sind körperlich und mental in der Lage, ihre Arbeit aktuell und langfristig zu verrichten. Voraus-setzungen für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit sind vorhanden
Arbeiten wollen *(Beschäftigte möchten bis 65/67 arbeiten)*	Unternehmen schafft positive Rahmenbedingungen, die ein langes Erwerbsleben *wünschenswert* machen	Führungskräfte sind befähigt, die Arbeitsmotivation der (älteren) Beschäftigten zu gestalten und zu fördern	Beschäftigte sind motiviert, bis zum gesetzlichen Rentenalter zu arbeiten und lange arbeitsfähig zu bleiben

Ein erster Schritt: Sichtweisen auf das Thema reflektieren

EBENEN	Unternehmens-leitung	Führungs-kräfte	Beschäftigte
ZIELE			
Arbeiten dürfen (*Beschäftigte dürfen bis 65/67 arbeiten*)	Unternehmen gewillt und in der Lage, ältere Beschäftigte zu fördern	FK wissen um das Thema "Arbeit & Alter", sind sensibilisiert und motiviert, sich durch ohne ohne(?)-	Beschäftigte wissen und erfahren, dass ein langes gesundes und motiviertes
Arbeiten können (*Beschäftigte sind fähig, bis 65/67 zu arbeiten*)			
Arbeiten wollen (*Beschäftigte möchten bis 65/67 arbeiten*)	Rahmenbedingungen, die ein langes Erwerbsleben wünschenswert machen	Arbeitsmotivation der (älteren) Beschäftigten zu gestalten und zu fördern	gesetzlichen Rahmenbedingungen zu arbeiten und lange arbeitsfähig zu bleiben

Kurz-Check anhand von Leitfragen

	positive Reflexion hinsichtlich der Ausprägung der Zielmerkmale	→ kein Handlungsbedarf
	eingeschränkt positive Reflexion hinsichtlich der Ausprägung der Zielmerkmale	→ Handlungsbedarf/ Optimierungsbedarf
	negative Reflexion hinsichtlich der Ausprägung der Zielmerkmale bzw. keine Kenntnisse dazu vorhanden	→ Handlungsbedarf

Sichtweisen zu „Arbeit & Alter“ – ein Beispiel

EBENEN	Unternehmens-leitung	Führungs-kräfte	Beschäftigte
ZIELE			
Arbeiten dürfen *(Beschäftigte dürfen bis 65/67 arbeiten)*	**Unternehmen gewillt und in der Lage, ältere Beschäftigte zu fördern und arbeitsfähig zu halten**	FK wissen um das Thema "Arbeit & Alter", sind sensibilisiert und motiviert, sich durch eine alter(n)s-gerechte Mitarbeiterführung für eine alter(n)sgerechte Arbeitskultur zu engagieren.	Beschäftigte wissen und erfahren, dass ein langes gesundes und motiviertes Erwerbsleben von Seiten des Unternehmens erwünscht ist
Arbeiten können *(Beschäftigte sind fähig, bis 65/67 zu arbeiten)*	Unternehmen schafft positive Rahmen-bedingungen, die ein langes Erwerbsleben *möglich* machen	Führungskräfte gestalten aktiv das Arbeitsumfeld der Beschäftigten, um eine lange Erwerbstätigkeit möglich zu machen	Beschäftigte sind körperlich und mental in der Lage, ihre Arbeit aktuell und langfristig zu verrichten. Voraus-setzungen für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit sind vorhanden
Arbeiten wollen *(Beschäftigte möchten bis 65/67 arbeiten)*	Unternehmen schafft positive Rahmenbedingungen, die ein langes Erwerbsleben *wünschenswert* machen	Führungskräfte sind befähigt, die Arbeitsmotivation der (älteren) Beschäftigten zu gestalten und zu fördern	Beschäftigte sind motiviert, bis zum gesetzlichen Rentenalter zu arbeiten und lange arbeitsfähig zu bleiben

Beispiel zu Kurz-Check zum Ziel 1

Kurz-Check zum Ziel 1: Das Unternehmen ist gewillt und in der Lage, ältere Beschäftigte zu fördern und arbeitsfähig zu halten.

Zielmerkmale	Wie sind die Merkmale ausgeprägt? Fragen zum Stand, z.B.
Das Unternehmen ist für das Thema „Arbeit & Alter“ sensibilisiert und motiviert, sich aktiv damit auseinander zu setzen.	▪ Ist bekannt, wie sich der Wandel der Altersstruktur auf Deutschland, die Region und das Unternehmen auswirkt? ▪ Ist bekannt, dass ein Wandel der Altersstruktur in der Belegschaft Auswirkungen auf die Leistung des Unternehmens haben kann? ▪ Ist bekannt, welche Auswirkungen die Unternehmenskultur auf den Unternehmenserfolg hat? ▪ Wird den Beschäftigten im Unternehmen ein Stellenwert beigemessen, z. B. hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit, der Unternehmensphilosophie?
Die Unternehmensleitung bezieht bewusst Position zur Beschäftigung verschiedener Altersgruppen.	▪ Ist bekannt, wie das Unternehmen zum Thema „Arbeit & Alter“ steht? ▪ Bestehen Vorurteile hinsichtlich bestimmter Altersgruppen? ▪ Wird die Position der Unternehmensleitung zum Thema „Arbeit & Alter“ oder „demografischer Wandel“ an die Belegschaft kommuniziert (z.B. durch Mitarbeiterzeitung)?
Das Thema wird durch die Unternehmensleitung strukturiert angegangen.	▪ Liegt ein klarer Auftrag vor, sich mit dem Thema "Arbeit & Alter'" strukturiert zu beschäftigen? ▪ Werden Ressourcen für eine erste Auseinandersetzung mit dem Thema bereitgestellt? ▪ Ist die momentane Altersstruktur des Unternehmens bekannt? Sind Zukunftsszenarien bekannt, wie sich die Belegschaftsstruktur voraussichtlich in den nächsten Jahren verändern wird? Werden z.B. gleichzeitig in manchen Bereichen gleiche Jahrgänge rentenbedingt ausscheiden? Ist bekannt, in welchen Bereichen/ Abteilungen/ Werken oder Teams Handlungsbedarf besteht?
Das Unternehmen ist fähig, den demografischen Wandel intern anzugehen und zu gestalten.	▪ Liegen im Unternehmen entsprechende Erkenntnisse vor, wie an das Thema "Arbeit & Alter" heranzugehen ist (Instrumente, Methoden, Handlungsansätze)?

Beispiel zu Kurz-Check zum Ziel 1

Kurz-Check zum Ziel 1: Das Unternehmen ist gewillt und in der Lage, ältere Beschäftigte zu fördern und arbeitsfähig zu halten.

Zielmerkmale	Wie sind die Merkmale ausgeprägt? Fragen zum Stand, z.B.
Das Unternehmen ist für das Thema „Arbeit & Alter“ sensibilisiert und motiviert, sich aktiv damit auseinander zu setzen.	▪ Ist bekannt, wie sich der Wandel der Altersstruktur auf Deutschland, die Region und das Unternehmen auswirkt? ▪ Ist bekannt, dass ein Wandel der Altersstruktur in der Belegschaft Auswirkungen auf die Leistung des Unternehmens haben kann? ▪ Ist bekannt, welche Auswirkungen die Unternehmenskultur auf den Unternehmenserfolg hat? ▪ Wird den Beschäftigten im Unternehmen ein Stellenwert beigemessen, z. B. hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit, der Unternehmensphilosophie?
Die Unternehmensleitung bezieh bewusst Position zur Beschäftigu verschiedener Altersgruppen.	
Das Thema wird durch die Unternehmensleitung strukturiert angegangen.	besteht?
Das Unternehmen ist fähig, den demografischen Wandel intern anzugehen und zu gestalten.	▪ Liegen im Unternehmen entsprechende Erkenntnisse vor, wie an das Thema "Arbeit & Alter" heranzugehen ist (Instrumente, Methoden, Handlungsansätze)?

	positive Reflexion hinsichtlich der Ausprägung der Zielmerkmale	→ kein Handlungsbedarf
	eingeschränkt positive Reflexion hinsichtlich der Ausprägung der Zielmerkmale	→ Handlungsbedarf/ Optimierungsbedarf
	negative Reflexion hinsichtlich der Ausprägung der Zielmerkmale bzw. keine Kenntnisse dazu vorhanden	→ Handlungsbedarf

Die Themen im Überblick

- Ausgangssituation zu Projektbeginn
- Projektidee von MiaA
- Was Unternehmen tun
- Bedürfnisse von Beschäftigten kennen lernen
- Wissen, wo man steht
- Führungskräfte zum Handeln motivieren und befähigen
- Ausblick „alternsgerechte Arbeitskultur“

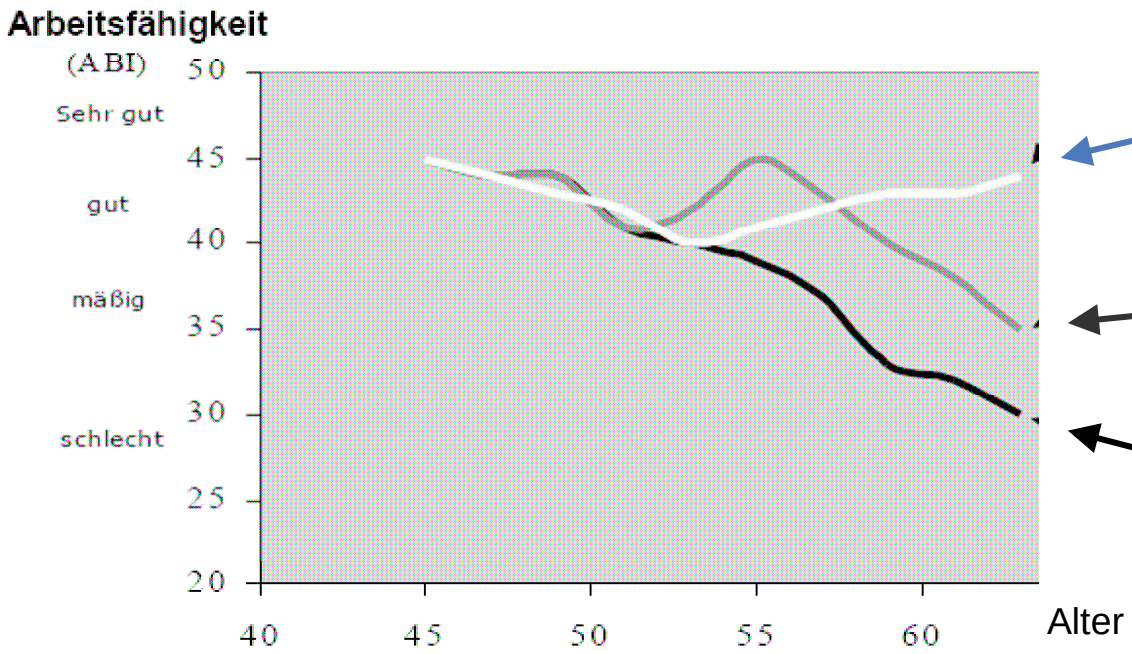
Ausgangssituation für Führungskräfte

- Frühverrentungspraxis prägte Bild der Entbehrlichkeit älterer Beschäftigter
- Zunehmend ältere Beschäftigte in den Unternehmen
- Undifferenzierte Betrachtung der Leistungsfähigkeit Älterer
- Führung älterer Beschäftigter eher wenig erforscht
- Führungsinstrumente wie Mitarbeiter -gespräch und Qualifizierung werden bei Älteren oft kaum noch eingesetzt

Bedarf vorhanden, sich mit dem Führen im demografischen Wandel auseinander zu setzen!?

Hohe Bedeutung von Führungskräften

Gutes **Führungsverhalten** ist der einzige bedeutsame Faktor, der zu einer Verbesserung der **Arbeitsfähigkeit** ab 50 Jahren führt.
(Ilmarinen 1999)

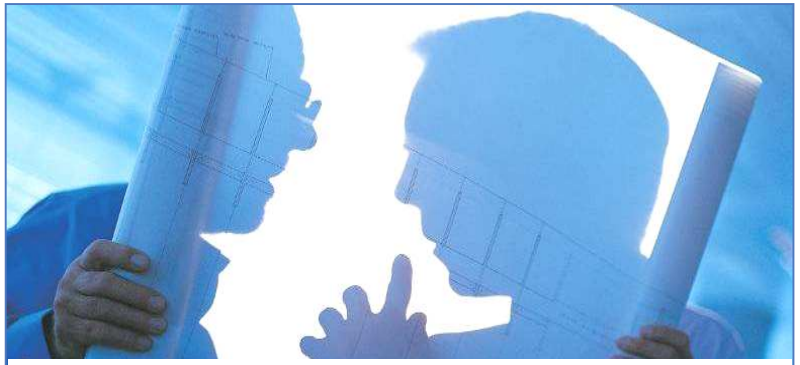


Individuelle Gesundheitsförderung, ergonomische Maßnahmen, **verbessertes Führungsverhalten**

Nur individuelle Gesundheitsförderung

Keine Maßnahmen

Ausbildung von Führungskräften muss sich ändern



Führungsstil

sachbezogen

gut ausgebildet

Fachthemen werden intensiv gesucht und besprochen.

mitarbeiterorientiert

noch wenig ausgebildet

Themen wie Alter und Gesundheit werden vermieden
(vgl. Barmer Report 2007)

Entwickelt im Rahmen des Projektes „Menschen in altersgerechter Arbeitskultur – Arbeiten dürfen, können und wollen! (MiaA)“ - www.miaa.de

Führen im demografischen Wandel

_ Online-Training für Führungskräfte

gefördert und fachlich begleitet durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

MiaA Menschen in altersgerechter Arbeitskultur Arbeiten dürfen, können und wollen!

WEBACAD® We educate business

IFGP Institut für gesundheitliche Prävention, Münster

Ziele des Trainings

Sensibilisieren

- den Blick für relevante Aspekte im Thema schärfen
- für die Führungsarbeit mit zukünftig älteren Beschäftigten sensibilisieren

Informieren

- das Thema Altern objektivieren, mit möglichen Vorurteilen aufräumen
- grundlegende Handlungsfelder für die Führungskraft aufzeigen

Empfehlen

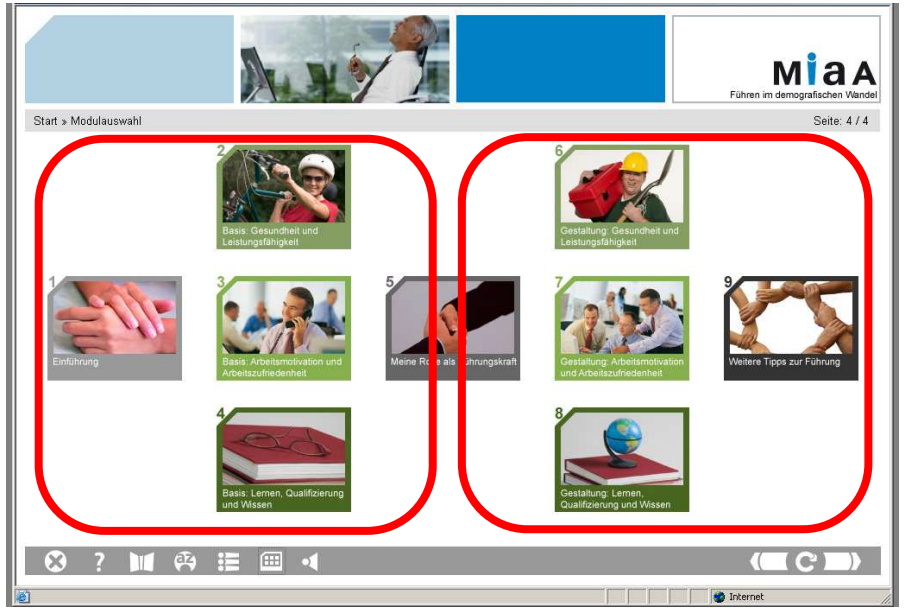
- allgemeine Gestaltungsmöglichkeiten empfehlen, die auf die individuelle Situation der Beschäftigten angepasst werden (z.B. Biografien, Potenziale, Perspektiven)

Motivieren

- dazu motivieren, mögliche Gestaltungsansätze aktiv zu nutzen
- den Weg zur Schaffung einer alter(n)sgerechten Arbeitskultur bereiten

Module des Trainings

Das Training umfasst Basismodule und Gestaltungsmodule:



In den Basismodulen
- Einführung
- Gesundheit und Leistungsfähigkeit
- Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit
- Lernen, Qualifizierung und Wissen
- Meine Rolle als Führungskraft

wird in das Themenfeld eingeführt und Grundlagen zum Thema vermittelt.

In den Gestaltungsmodulen
- Gesundheit und Leistungsfähigkeit
- Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit
- Lernen, Qualifizierung und Wissen
- Weitere Tipps zur Führung

werden die erlernten Grundlagen in einen Anwendungskontext gestellt und beispielhaft aufgezeigt, wie Führungskräfte tätig werden können.

Beispielhafte Biografien

http://webacad.iliasnet.de - Biografiebeispiele - Microsoft Internet Explorer

MiaA
Führen im demografischen Wandel

Einführung » Biografiebeispiele

Modul: 1 / 9 Seite: 5 / 9

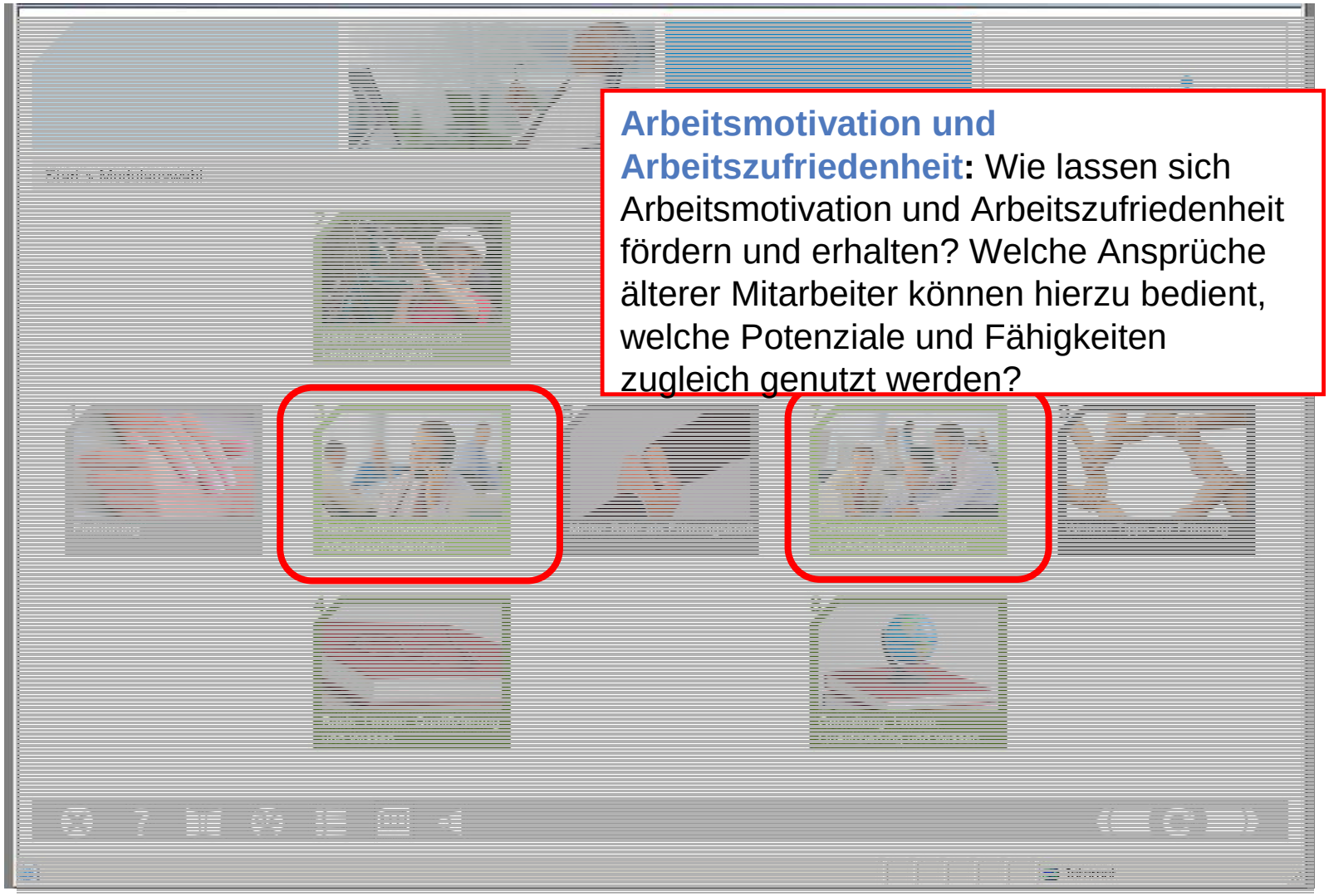
Frau Mertens (45 Jahre)	Herr Krämer (59 Jahre)	Frau Gipp (55 Jahre)
Derzeitige Position	**Derzeitige Position**	**Derzeitige Position**
Teamleiterin im Call-Center	Lagerarbeiter	Sachbearbeiterin (Kundenverwaltung)
Ausbildung / Erwerbsbiografie	**Ausbildung / Erwerbsbiografie**	**Ausbildung / Erwerbsbiografie**
Bürokauffrau; Weiterbildungen im Bereich Kundenkommunikation	ehemaliger Stahlarbeiter; zwischenzeitlich mehrere Jahre arbeitslos	Fremdsprachenkorrespondentin und Sekretärin
Hobbys	**Hobbys**	**Hobbys**
Kino und Kultur, Familie	Gartenarbeit, Familie, handwerkliche Tätigkeiten	Fahrrad fahren, Schwimmen, Lesen

Von den Fakten zu den Gesichtern dahinter

Jeder von uns hat seine eigene **Lebens- und Erwerbsbiografie** und somit sind natürlich auch die Biografien von Älteren sehr unterschiedlich. Wie unterschiedlich diese sind können Sie links sehen. Erkennen Sie sich hier vielleicht auch teilweise wieder oder haben Sie dieselben Interessen? Behalten Sie diese Informationen einmal im Kopf: Frau Mertens, Herr Krämer und Frau Gipp werden Ihnen im weiteren Verlauf des Trainings noch mehrmals begegnen!

Internet

Module des Trainings im Detail



Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit: Wie lassen sich Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit fördern und erhalten? Welche Ansprüche älterer Mitarbeiter können hierzu bedient, welche Potenziale und Fähigkeiten zugleich genutzt werden?

Module des Trainings im detail

Führung:
In welchen Rollen kann die Führungskraft das Thema unterstützen? Wie können Führungsinstrumente genutzt werden? Wie können Mitarbeiter bis zum Renteneintrittsalter fördern und fordern?

… ergänzt um Transfer-Workshop (Blended Learning)

Zielsetzung: Vertiefung und Transfer der Inhalte des Online-Trainings

Inhalte:

- Vertiefung relevanter Themen anhand von Praxisbeispielen
- Transfer der allgemeinem Handlungsansätze aus dem Online-Training in die Führungsarbeit
- Reflexion der eigenen Einstellungen und Erfahrungen mit Beschäftigten im Rahmen des demografischen Wandels
- Konkretisierung der individuellen Umsetzungsmöglichkeiten im eigenen Zuständigkeitsbereich
- Entwicklung eines Handlungsplans für die eigene Führungsarbeit

Vorgehen und Methodik:

- vorab: Befragung der Teilnehmenden zur zielgruppenspezifischen Definition der Workshopinhalte,
- Workshop mit Vertiefungsvorträgen, Leitfragen gestützte Diskussion, Praxisbeispiele, Partner-/ Gruppenarbeit

Dauer: eintägig

Die Themen im Überblick

- Ausgangssituation zu Projektbeginn
- Projektidee von MiaA
- Was Unternehmen tun
- Bedürfnisse von Beschäftigten kennen lernen
- Wissen, wo man steht
- Führungskräfte zum Handeln motivieren und befähigen
- Ausblick „alternsgerechte Arbeitskultur“

Zum Abschluss: Was macht das Arbeiten & Leben in einer alternsgerechten Arbeitskultur aus?

Auswahl an genannten Aspekten (Originaltöne)

Wertschätzung/ Anerkennung/ Würdigung – Respekt/ Achtung– Umgang – Akzeptanz – Rücksichtnahme/ Verständnis - Toleranz – Offenheit – Gleichberechtigung - Fairness – keine Stigmatisierung

Gestaltungsmöglichkeiten – Erfahrung einbringen können – Partizipation

Perspektiven – Möglichkeiten

Betreuung – Angebote (BGF, Arbeitszeitmodelle)
alternsgerechte Arbeitsgestaltung – Passung von Anforderung und Möglichkeiten — personengerechtes Arbeitsumfeld

Gesundes Miteinander (jung und alt) – Zusammenarbeit – Integration

Der Weg dorthin ist nicht einfach, aber er lässt sich mit dem geeigneten Vorgehen erfolgreich bewältigen!

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen zu MiaA erhalten Sie beim

Institut für gesundheitliche Prävention
Wolbecker Windmühle 13a
48167 Münster
Telefon: 02506 – 300 28 - 0

oder unter

www.ifgp.de bzw. www.miaa.de