



Coaches.at - Newsletter 1. Quartal 2013

Praxistipps: *Unternehmen und ihre Best Ager*

Beim Finden des thematischen Rahmens mit der passenden Überschrift für die Praxistipps dieser Newsletter-Ausgabe habe ich lange hin- und herüberlegt. Irgendwie will da etwas nicht so ganz in meinen Kopf hinein – in den 56jährigen. Ich finde 50+ ist nicht gleich 50+! Es braucht einen Bewusstseinswandel dahingehend, dass die identische Zahl an Lebensjahren nicht auch ein identisches Empfinden, eine identische Arbeitsfreude und eine identische Einstellung bedeutet. Die Unterschiede zwischen Menschen in ihrer körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit sind prinzipiell groß - und sie verschwinden nicht plötzlich, weil eine gewisse Altersgrenze überschritten ist. Also können wir auch die Gruppe der Best Ager nicht generalisieren und über einen Kamm scheren. Lt. der Altersforschung ist es sogar so, dass mit zunehmendem Lebensalter die Unterschiede innerhalb der Altersgruppe erkennbar zunehmen. Was für Unternehmen und ihre Human Resources-Programme bedeutet, die Differenzierung der Persönlichkeiten mehr in den Mittelpunkt zu stellen.

Autorin der Praxistipps: *Mag. Elisabeth Stöllinger*



PRAXISTIPPS für Unternehmen und ihre Best Ager

Die Stärkung von Leistungsfreude, Leistungsvermögen und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Es ist unbestreitbar, dass mit einem höheren Lebensalter Kapazitätsrückgänge verbunden sind. Jedoch ist es nicht angemessen, allgemeine Leistungsgrenzen festzusetzen; eine Differenzierung nach seelischem Alter, geistigem Alter und körperlichem Alter scheint sinnvoll. Ein guter Anfang ist schon einmal gemacht, wenn sich das Faktenwissen darüber, welche Fähigkeiten nachlassen, was kompensiert und was sogar an besonderen Stärken für die Arbeitswelt entwickelt werden kann, bei allen Führungskräften und in den Teams durchspricht.

Grundsätzlich sollten geschwindigkeitsbezogene Arbeitsabläufe bei älteren MA relativiert, dagegen Abläufe, die Wissen, Überblick und Verarbeitungstiefe erfordern, verstärkt werden. Individuell macht es Sinn, die Belastungen und die daraus resultierenden Beanspruchungen festzustellen, auf die leistungsfördernden Aspekte jedes Einzelnen einzugehen und dabei die Grenzwerte zu definieren, bis wohin etwas fördernd ist und ab wann es beanspruchend ist. In der Folge gehören die Arbeitsplätze, die Arbeitsabläufe und Prozesse so gestaltet, dass sie sowohl dem Unternehmensauftrag dienen als auch jedem Einzelnen die Möglichkeit geben, seine Kompetenzen maximal einzubringen.

Die Kooperation von Jung und Alt, das voneinander Lernen aller Altersgruppen im Unternehmen

2 Beispiele:

- 1.) Die Kooperation von Jung und Alt in Generationenteams oder -tandems
- 2.) Im Sinne des Diversity-Gedankens könnte eine Initiativgruppe - ein gemischtes Team aus allen Altersgruppen - auf Basis der Kompetenzen, die für die Zukunft des Unternehmens ausschlaggebend sind, gemeinsam herausarbeiten, wie das gegenseitige Lernen in einem guten gemeinsamen Lernklima funktionieren und praktisch stattfinden kann. Selbstverständlich braucht es dafür eine gut organisierte und strukturierte Arbeits- bzw. Projektgruppe, die einen erfahrenen Moderator zur Verfügung hat. Die Ergebnisse kommen in ein Management-Audit, denn es kann daraus ein lohnenswertes Change-Projekt mit fruchtbarem Einfluss auf Strukturen, Prozesse, Abläufe, Kommunikationsforen und Führungsinstrumente werden!

Die wesentlichsten *Best-Ager-HR-Themen:*

- Alles, was dazu beiträgt, ein eingefahrenes rigides Altersbild zu ändern und dazu führt, die Qualität älterer Mitarbeiter für das Unternehmen wertzuschätzen.
- Die einzelnen Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe verstärkt an den Kompetenzprofilen der einzelnen MA orientieren, und zwar über alle Altersgruppen hinweg. Stichworte: Matching & Person-Environment-Fit.
- Weiterbildungsprogramme, von denen sich die Best Ager angesprochen fühlen: sowohl differenzierte Maßnahmen als auch Angebote, die die Generationen an den Arbeitsplätzen zusammenführen.
- Ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit den passenden Präventionsprogrammen
- Erweiterung der Möglichkeiten für den Einzelnen, Einfluss auf seine Arbeitszeitgestaltung nehmen zu können.

Mag. Elisabeth Stöllinger

