



Lebensphasenorientiertes
Personalmanagement

Handlungsfelder im lebensphasenorientierten Personalmanagement

NEU

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement bedeutet, die vorhandenen personalwirtschaftlichen Instrumente (z. B. Arbeitszeitgestaltung, Vergütung, etc.) möglichst passgenau auf die aktuelle Berufs- und/oder Lebensphase der Mitarbeiter*innen abzustimmen. Angesichts des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels eine wichtige Strategie – zum einen, um den gestiegenen Ansprüchen der nachrückenden Generation gerecht zu werden, zum anderen, um Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit und Motivation bis ins Alter aufrecht zu erhalten. Dreh- und Angelpunkt solch einer individualisierten Personalpolitik sind die Führungskräfte mit einem engeren Kontakt zu den Mitarbeiter*innen. Durch die Einteilung von Berufs- und Lebensverläufen in Phasen lässt sich die Komplexität der Ereignisse erfassen und entsprechende aufeinander abgestimmte Handlungsfelder und Maßnahmen ergreifen.

In diesem Einführungsseminar setzen sich die Teilnehmer*innen mit ihrer Rolle im lebensphasenorientierten Personalmanagement auseinander. Sie kennen das Konzept der Lebensphasen und entsprechende Handlungsfelder.



- Lebensphasenorientiertes Personalmanagement: Definition und Ziele
- Die Rolle der Führungskraft
- Das Konzept der Lebensphasen
- Beispiele für lebensphasenorientierte Maßnahmen
- Best-Practice-Beispiele
- Möglichkeiten für Führungskräfte zur Umsetzung im Unternehmen



Führungskräfte



mind. 6 – max. 16 Personen



1 Tag

NEU

Lebensphasenorientiertes Führen

„Lebensphasenorientierte Führung“ nimmt demografiesensibel die individuelle Berufs- und Lebenssituation der Mitarbeiter*innen in den unterschiedlichen Phasen des Berufslebens von der Einführungsphase bis hin zum aktiven Ruhestand in den Fokus und beachtet diese bei der Ausgestaltung von Führung. Wesentlich hierbei sind u.a. Wege der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Entzerrung der „Rushhour“ des Lebens) und Erhalt und Förderung der Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit (s.a. Verlängerung der Lebensarbeitszeit). Führungspsychologisch findet sich im lebensphasenorientierten Führungsansatz die steigende Erwartung an die Individualisierung von Führungsverhalten wieder.

In dieser Veranstaltung befassen sich die Teilnehmer*innen mit den unterschiedlichen lebensphasenbedingten Erwartungen und Leistungsangeboten der Mitarbeiter*innen und reflektieren das entsprechende Führungsrepertoire im Spannungsfeld zwischen Fürsorge und Ergebnisverantwortung einerseits und personalentwicklerischen Anforderungen andererseits.



Führungskräfte



mind. 6 – max. 16 Personen



1 Tag



- Demografische Entwicklung und Wertewandel
- Definitionen und Abgrenzungsversuche von Lebens- bzw. Berufsphasen
- Potenzial- und Motivationsentwicklung
- Ziele lebensphasenorientierter Führung
- Lebensphasenorientierung als Gleichstellungsstrategie
- Führungsinstrumente und deren individuell-lebensphasenorientierte Gestaltung
- Rahmenbedingungen der Führung von Menschen in verschiedenen Lebensphasen und mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen und Arbeitsformen

Generation Y – eine Herausforderung für Führungskräfte?!




Keine Generation möchte sich auf einen Buchstaben, ein Klischee, reduzieren lassen. Dennoch lässt sich nicht leugnen, dass Werthaltungen und Motivationsquellen einem Wandel unterliegen.

Mit „Generation Y“ sind die nach 1980 Geborenen gemeint. Sie gelten als gut ausgebildet und internetaffin. Diese Generation hinterfragt („Why?“) vermeintliche Selbstverständlichkeiten, wünscht sich eine Arbeitswelt, in der Selbstverwirklichung wichtiger als Karriere ist und Work-Life-Balance mehr motiviert als Hierarchieorientierung.

Dies stellt eine Herausforderung für viele Führungskräfte dar, da möglicherweise nicht nur verschiedene Wertvorstellungen und Ziele aufeinandertreffen, sondern auch die Wirksamkeit bisher erprobter Führungsmittel in Frage gestellt werden muss. Es gilt, die Potenziale und Motive dieser qualifizierten Generation gezielt zu nutzen. Gelingen kann dies jedoch nur, wenn Arbeitgeber attraktiv für diese in einer Wissensgesellschaft unverzichtbaren Mitarbeiter*innen sind und Führungskräfte über Kenntnisse zu Einstellungen und Arbeitshaltungen dieser Mitarbeiter*innen verfügen und respektvoll hiermit umgehen.

Die Teilnehmenden reflektieren in diesem Seminar ihr bisheriges Führungsverhalten sowie ihre führungsethischen Ansprüche und erweitern ihr Repertoire in Hinblick auf andere Anforderungen durch junge Mitarbeiter*innen.

- Die demografische Entwicklung in Deutschland und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt
- „Generation Y“: Definition, Charakteristika und Mythen
- Leistungsfähigkeit und Motivationsquellen der „Generation Y“
- Kritische Reflexion erprobter Führungsmittel
- Vereinbarungorientiert führen, Entwicklungsperspektiven schaffen
- Unterschiedliche Erfahrungshintergründe konstruktiv nutzen
- Generationsübergreifende Führung





| | |
|---|----------------------------|
|  | Erfahrene Führungskräfte |
|  | mind. 6 – max. 16 Personen |
|  | 2 Tage |

Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungsaufgabe

Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt als eine der zentralen Herausforderungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik in Deutschland. Leider nutzen immer noch zu wenig Organisationen die Vorteile und Chancen einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Familienfreundlichkeit als ein wichtiger Faktor für die Wahl des Arbeitsplatzes und für die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen wird insbesondere im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung, des wachsenden Fachkräftemangels und der zunehmenden Arbeitsverdichtung in den nächsten Jahren verstärkt Bedeutung erlangen.

Im Rahmen dieser Veranstaltung setzen sich die Teilnehmenden mit der Lebensplanung von Frauen und Männern auseinander. Es werden Möglichkeiten der Gestaltung von Familienphasen sowie der Verbindung von Beruf und Familie erarbeitet.


Die Teilnehmenden informieren sich über Möglichkeiten, mit Hilfe von Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsstrukturierung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

| | | |
|----------------------------|---|--|
| Führungskräfte |  |  |
| mind. 6 – max. 16 Personen |  | |
| 1 Tag |  | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> → Balancing von Beruf und Familie → Familienarbeit als gesellschaftliche Aufgabe → Aktuelle familienpolitische Konzepte → Gewährung verschiedener Arten von Familienphasen → Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitsstrukturierung |


Gleichstellung als Führungsaufgabe

Frauen sind in höheren Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert. In diesem Seminar werden nicht nur Statistiken und Ursachen analysiert, sondern ebenso praktische Umsetzungsschritte zur Förderung von Frauen erarbeitet. Hierzu sollen eigene Kenntnisse zur Gleichstellungsthematik vertieft und die eigene Einstellung gegenüber Mitarbeiterinnen thematisiert werden. Die Notwendigkeit systematischer Frauenförderung, d. h. personalpolitischer Konzepte, die Ziele und Maßnahmen für die Förderung der beruflichen Gleichstellung festlegen, wird verdeutlicht. Erfahrungsberichte aus Organisationen belegen die Wirksamkeit dieser Mittel. Insbesondere werden Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten und Nutzung bzw. Förderung des Potenzials von Mitarbeiterinnen aufgezeigt.

- Daten zur Situation berufstätiger Frauen
- Rechtliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen
- Spezielle Probleme der Frauenerwerbstätigkeit
- Frauenförderung als verbindliche Leitlinie
- Beispiele praktischer Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen
- Frauenförderung durch angemessenes Führungsverhalten
- Motivationspsychologische Aspekte im Leistungsverhalten von Mitarbeiterinnen
- Konfliktvorbeugende Verhaltensweisen
- Gespräche und Rückmeldung als Führungsmittel
- Einflussmöglichkeiten auf die Rahmenbedingungen der Organisation
- Perspektiven



Führungskräfte



mind. 6 – max. 16 Personen



1 Tag

Möglichkeiten der Personalentwicklung für ältere Beschäftigte

Ein großer Teil bestehender Personalentwicklungsangebote richtet sich an die Beschäftigten im Alter von 20 bis 40 Jahren. Vor allem im Personalrekrutierungsverhalten dominiert Jugendorientierung, während beim Personalabbau eher ältere Arbeitnehmer im Fokus stehen. Dies ist nicht nur angesichts der demografischen Entwicklung, sondern auch unter dem Gesichtspunkt eines Wissensmanagements äußerst problematisch. Im Zuge des demografischen Wandels stellt sich verstärkt die Frage, wie eine Organisation zukünftig den Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter*innen decken und ihre Innovationsfähigkeit mit einer älter werdenden Belegschaft sichern kann.


Ein Defizitmodell vom Prozess des Alterns hilft hierbei nicht weiter. Vielmehr ist zu überlegen, welche Angebote für die Generation 50plus adäquat sind und welche dieser Angebote eher altershomogen oder altersheterogen zu unterbreiten sind.

In dieser Veranstaltung wird der Frage nachgegangen, wie das Erfahrungswissen und die Kompetenzen der sogenannten 50plus-Generation gezielt genutzt und neue Perspektiven für ältere Beschäftigte entwickelt werden können.


Personalentwickler*innen

mind. 6 – max. 16 Personen

2 Tage



- Altern als Prozess
- Individuelle Potenziale erkennen, erhalten, neu entwickeln
- Horizontale Laufbahnen
- Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitsbedingungen
- Optimierung und Ergänzung bestehender PE-Instrumente
- Integration in ein Personalentwicklungskonzept
- Personalentwicklungscontrolling: Was sind angemessene Kriterien zur Wirkungsüberprüfung?




Erfahrene Mitarbeiter*innen kooperativ führen


Durch den demografischen Wandel sind Führungskräfte mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert – u. a. werden weniger junge Mitarbeiter*innen eingestellt und ein deutlicher Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten ist zu beobachten. Deshalb gilt es, die Potenziale der Generation 50plus und deren umfassenden Erfahrungsschatz nutzbringend für Mensch und Organisation einzubeziehen.

Gelingen kann dies jedoch nur, wenn die Einschätzung des Leistungspotenzials, aber auch die Kenntnisse über Bedürfnisse, Einstellungen und Motivation auf der Basis fundierten Wissens und nicht etwa auf „Mythen über das Alter“ beruht.


Dieses Seminar unterstützt Sie als Führungskraft dabei, eine alters- und erfahrungsgerechte Führung zu praktizieren. Sie entwickeln Kompetenzen, sich aktiv auf die Potenziale und das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter einzustellen und damit ein optimiertes Zusammenwirken in altersgemischten Teams zu fördern.




- Fakten zur demografischen Entwicklung und die Auswirkungen auf die Arbeitswelt
- Mythen und Vorurteile über das Altern
- Leistungsfähigkeit und Potenziale älterer Mitarbeiter*innen: vom Defizitdenken zur Anerkennung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenzialen
- Motivation und Bedürfnisse älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Betriebliche Entwicklungsperspektiven für „50plus“ entdecken
- Besondere Herausforderungen meistern:
 - Erfolgreiches Führen altersgemischter Teams
 - Junge Führungskraft - ältere Mitarbeiter*innen
 - Förderung der Bereitschaft zu Veränderungen
 - Mit Rückzugshaltungen und Resignation umgehen
 - Generationsübergreifende Wissensvermittlung



Führungsnachwuchskräfte,
Führungskräfte



mind. 6 – max. 16 Personen



2 Tage


Generation 50plus: Berufliche Entwicklung und Zufriedenheit

Obwohl wissenschaftliche Untersuchungen älteren Beschäftigten viele positive Leistungsmerkmale und Fähigkeiten wie z. B. Erfahrung, Gelassenheit und Krisenbeständigkeit zuschreiben, werden die Kompetenzen und Potenziale dieser Personengruppe bisher zu wenig anerkannt und genutzt. Durch den demografischen Wandel werden die Arbeitnehmer*innen 50plus aber zu wichtigen Leistungsträgern, für die es sinnvoll ist, sich aktiv und perspektivisch mit den eigenen Möglichkeiten und Optionen auseinanderzusetzen.


In diesem Seminar erhalten Sie Gelegenheit, eine orientierende Standortbestimmung in Bezug auf Ihre berufliche und persönliche Perspektive vorzunehmen. Es werden Informationen über wichtige körperliche und psychologische Aspekte des Alterns vermittelt und Möglichkeiten erarbeitet, wie Sie auch in Zukunft motiviert und fit bleiben können - für eine höhere Lebens- und Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfähigkeit im letzten Abschnitt des Berufslebens.




Interessierte Mitarbeiter*innen ab
50 Jahren



mind. 6 – max. 16 Personen



2 Tage



- Persönliche Orientierung und Standortbestimmung
- Mythen und Vorurteile über das Altern – ein Realitätsabgleich
- Klären der Balance zwischen beruflichen und persönlichen Lebenszielen
- Perspektiven und Entwicklungsziele neu definieren, Wege zur Umsetzung finden
- Eigene Ressourcen und Potenziale erkennen und erhalten
- Selbstmotivation und Eigenverantwortung
- Optimieren des eigenen Lernverhaltens