

Erfolgreiches Generationen-Management

Handlungsfelder und Hebel

Generationenmanagement ist keine triviale Angelegenheit, die sich mit einigen wenigen Aktionen erledigen ließe. Dementsprechend vielgestaltig sind auch die Ansatzpunkte und Handlungsfelder. Sie können je nach Ausgangssituation und Zielvorstellung äußerst unterschiedlich aussehen. Dennoch lassen sich vier Kern-Hebel wie folgt ausmachen, die in der Praxis zentrale Bedeutung haben und berücksichtigt werden sollten.

Hebel 1: Werte & Unternehmenskultur

- Wandel von Einstellung und Bewertung in Bezug auf Alter(n)
- Positive Wertebotschaften (top-down)
- Wertschätzendes, vorurteilsfreies Wahrnehmen („Age-Awareness“)
- Altersspezifische Stärken ansprechen und nutzen statt Defizitorientierung
- Altersangepasste Leistungserwartung statt Über-/Unterforderung

Hebel 2: Arbeitssituation & -organisation

- Altersgerechte Anpassung der Arbeitssituation und -bedingungen
- Flexible Arbeitszeitmodelle (Sabbaticals, Home-Office, Zeitwertmodelle, usw.)
- Altersgerechte Abläufe, Inhalte, Arbeitsplätze, Arbeitszeiten
- Intergenerative Teamstrukturen
- Nachfolgeplanung, Übergabezeiten, Wissensmanagement

Hebel 3: Wissen & Weiterbildung

- Alters- und aufgabenspezifische Qualifizierung bzw. Weiterbildung
- Altersadäquate Lernformen und Settings
- Implizites Wissen explizit machen
- Mentoring, Seniorships, Lernpatenschaften
- Ziel: individuelle Kompetenzen erhalten und stärken, Wissensbasis des Unternehmens sichern

Hebel 4: Gesundheit & Arbeitssicherheit

- Gezieltes, ganzheitliches Gesundheitsmanagement
- Stärkung von Resilienz und gesunder Selbstregulation
- Burnout-Prävention und -Intervention
- Berücksichtigung von „Verhältnissen“ und „Verhalten“
- Alterssensible Führungskultur (altersgerechtes, „gesundes“ Führen)

© Dr. Franz J. Schweifer

Die ManagementOASE – Schweifer & Partner OG Coaching. Training. Consulting.

www.managementoase.at // f.j.schweifer@managementoase.at