

1. Veranstaltungstag

Wie entwickle ich in (m)einer Organisation eine Kultur der Gesundheit und Wertschätzung?

11. März 2013, 14.45 Uhr – 16.15 Uhr

Forum I: Organisation

Mitarbeiterpotenziale erhalten und entwickeln – Wege zu einer präventivorientierten Personalarbeit - AGE CERT als ein konkretes Instrument der altersgerechten Personalentwicklung

Beschäftigte wünschen sich ein gesundes, erfülltes Erwerbsleben, in dem sie gleichermaßen ihre Fähigkeiten zum Einsatz bringen können, als auch ihr Wunsch nach Würdigung ihres beruflichen Engagements Anerkennung findet.

Arbeitgeber/Innen wünschen sich kompetente Mitarbeitende, die ihre Leistung in den Dienst der Organisation / des Unternehmens stellen und die bereit sind, sich gemäß der vielfältigen und komplexen Anforderungen im Arbeitsleben entsprechend flexibel darauf einzustellen und ihr „Bestes“ zu geben.

Ein Eckpfeiler für umfassenden Erfolg im Unternehmen - also im wirtschaftlichen Sinne wie im Sinne einer präventiven Kultur- ist dann gewährleistet, wenn es gelingt, beide Aspekte im Arbeitskontext zu berücksichtigen und miteinander in eine gute, ausgewogene Balance zu bringen. Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Motivation sind Schlüsselbegriffe für eine wirksame, präventivorientierte und damit nachhaltige wie zukunftsorientierte Personalentwicklung. Dies gilt in besonderem Maße für die Herausforderungen, die sich im Zuge der Alterung unserer Gesellschaft und der damit verbundenen Alterung der Belegschaften in den Betrieben und Organisationen ergeben werden.

Das gesetzliche Rentenalter ist derzeit (noch) auf 67 Jahre festgelegt (während schon halblaut über 69 / 70 spekuliert wird). Dem steht entgegen, dass das reale Renteneintrittsalter in Deutschland im Durchschnitt bei 59 - 60 Jahren liegt. Das ist u. a. darauf zurückzuführen, dass vielfach in den Büros, Betrieben oder an den Werkbänken wie Produktionsstraßen das konkrete Know-How darüber, wie Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich und lernförderlich gestalten werden können, noch nicht Einzug gehalten hat. Um eine alter(ns)gerechte Arbeitskultur zu schaffen und Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich zu gestalten, braucht es neue Impulse, fundiertes Wissen, praktische Erkenntnisse und zweckdienliche Anregungen.

Was können Betriebe, Organisationen, Unternehmen und ihre Führungskräfte konkret und aktiv dafür tun, das Potenzial ihrer Beschäftigten zu fördern, zu erhalten und zu pflegen?

Das Personalentwicklungstool AGE CERT der Marie-Luise und Ernst Becker-Stiftung hat auf Basis neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse und umfassender Praxiserfahrung ein konkretes und taugliches Instrument entwickelt, um Mitarbeiterpotenziale zu fördern und zu erhalten.

Ursula Bolg, Demografieberaterin und Visitorin der Becker-Stiftung Köln, Regionalbüro
Münster

Organisationsentwicklerin, Personalentwicklerin, Supervisorin (DGSv), Demografieberaterin
und Visitorin der Marie-Luise und Ernst Becker-Stiftung in Köln

Check „Gut Personalführung“ – ein Qualitätsstandard der Offensive Mittelstand

Der Check „Gute Personalführung“ der nationalen Initiative Offensive Mittelstand ermöglicht es kleinen und mittelständischen Unternehmen, offensiv mit den Auswirkungen des Wandels der Arbeit sowie des demografischen Wandels umzugehen. Das besondere des Checks liegt darin, dass alle über 130 Partner der Offensive Mittelstand dieses Instrument als gemeinsamen Standard entwickelt und verabschiedet haben. Partner der Offensive Mittelstand sind Sozialpartner, Fachverbände, Ministerien, Unfallversicherungsträger, Krankenkassen, Institute und Unternehmen.

Das Instrument ist ein Selbstbewertungsinstrument und eine Potenzialanalyse für Unternehmer. Es hilft ihnen bei einer systematischen Personalführung und führt zu weitergehenden Angeboten hin. Themen des Checks sind unter anderem: Werte und Prinzipien, Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten, Stärken und Schwächen als Führungskraft, Vielfalt gezielt einsetzen, Personalplanung und -entwicklung oder Personalgewinnung. Der Check, seine Einsatzmöglichkeiten und die Synergien zu bestehenden Angeboten werden in dem Forum vorgestellt.

Oleg Cernavin, BC GmbH Forschungs- und Beratungsgesellschaft

Soziologe, Mitglied des Leitungskreises der Offensive Mittelstand, Geschäftsführer der BC
GmbH Forschungsgesellschaft in Wiesbaden und Autor zahlreicher Fachbücher und
Publikationen

Forum II: Führungskräfte

Anforderungen an Führungskräfte: Welche Einflussmöglichkeiten haben sie? Wo liegen Grenzen? Welche typischen Probleme treten auf?

Die Anforderungen an Führungskräfte sind vielfältig: Durch die Interaktion mit ihren Mitarbeitenden und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben sie großen Einfluss auf deren Arbeitsfähigkeit. Zugleich werden an sie selbst hohe Anforderungen gestellt. Insbesondere das mittlere Management in der „Sandwich-Position“ ist selbst immer stärkerem Druck ausgesetzt.

In diesem Forum werden Prof. Jörg Felfe und Andrea Schwan die vielfältigen Anforderungen an Führungskräfte näher beleuchten und typische Probleme aus der Praxis aufzeigen.

Prof. Dr. Jörg Felfe, Helmut-Schmid-Universität, Hamburg

Jg. 1963, Dr. phil. (Berlin 1991), Habilitation (Halle 2003), Lehrstuhlvertretungen in Köln und Braunschweig, von 2006 - 2010 Professor für Sozial- und Organisationspsychologie in Siegen ist seit Professor für Organisationspsychologie an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg; Praxistätigkeit als Trainer, Coach und Berater. Arbeitsschwerpunkte: Commitment, Führung, Personalentwicklung, Diagnostik und Evaluation. Bücher zu Mitarbeiterführung und Mitarbeiterbindung, Diagnoseinstrumente zur Erfassung von Commitment, Führungsstilen und gesundheitsförderlicher Führung sowie zahlreiche internationale Publikationen.

*Dipl.-Psychologin **Andrea Schwan** führt seit vielen Jahren Projekte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und internationale Organisationsentwicklungsprojekte für Konzerne und den Mittelstand durch. Sie hat ihre Schwerpunkte in Führungskräfteentwicklungen, Teambildungsmaßnahmen (In- und Outdoor) und Management-Coachings.*

Forum III: Organisation

Die Beschäftigten stärken – die Arbeitsfähigkeit fördern. Das Arbeitsbewältigungs-Coaching® im betrieblichen Einsatz

Das Arbeitsbewältigungs-Coaching® (ab-c) ist ein Werkzeug zur betrieblichen Prozessberatung mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit auf individueller und kollektiver Ebene zu fördern. Es besteht aus zwei Kernbausteinen.

1. Das einstündige persönlich-vertrauliche Arbeitsbewältigungs-Gespräch ist ein Angebot an alle Beschäftigten. Zuerst wird mit dem Work Ability Index die aktuelle Arbeitsbewältigungssituation erhoben und erläutert. Darauf aufbauend wird der/die Gesprächspartner/in in einem wertschätzenden Dialog angeleitet, persönliche und betriebliche Ziele zu benennen, Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu formulieren und erste Umsetzungsschritte zu planen.
2. Auf der Grundlage des Arbeitsbewältigungsstatus der Belegschaft sowie der anonymisierten und aggregierten Resultate aller persönlichen Gespräche wird ein betrieblicher Arbeitsbewältigungs-Workshop (Steuerkreis) durchgeführt. Ziel ist es, den Bedarf und die Möglichkeiten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit für den Betrieb/die Abteilung wahrzunehmen und konkrete betriebliche Entwicklungs- und Gestaltungsmaßnahmen zu vereinbaren.

Das ab-c wurde in mehreren hundert Betrieben in Deutschland und Österreich erfolgreich angewandt. Praktische Ergebnisse aus verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen werden vorgestellt.

Alexander Frevel, *Beratung zur Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel, Hamburg*

... ist seit 1994 selbstständig in der Beratung von Unternehmen und Organisationen. Schwerpunkte: Strategische Organisations- und Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement und Wertschätzende Führung

... qualifiziert für die Anwendung von Beratungswerkzeugen wie Wertschätzende Dialoge Arbeitsbewältigungs-Coaching, Alter(n)sgerechte Berufsverläufe

... ist Vorsitzender des virtuellen Forschungsinstituts Arbeit und Zukunft e.V. Projekte in den Bereichen: Partizipation, Führung und Gesundheit; Demografische Entwicklung und Arbeitsfähigkeit; Zukunftsfähige Arbeit.

Wie hole ich die Mitarbeitenden ins Boot?

Erfahrungen aus einem Kooperationsprojekt von Techniker Krankenkasse und Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG)

Workshop:

Restrukturierung und Gesundheit – konkrete Schritte und Handlungsempfehlungen

Restrukturierungsprozesse gewinnen zunehmend an Bedeutung und werden zur Daueraufgabe für Unternehmen und damit für die Beschäftigte und Führungskräfte. Tiefgreifende und andauernde Veränderungen der Arbeit können dabei erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit und Motivation der Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen haben und so auch den ökonomischen Erfolg von Unternehmen gefährden. Ziel muss es daher sein die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Veränderungen zu erhalten und zu fördern, um diese Risiken zu minimieren. Unternehmen haben die Chance, durch eine mitarbeiterorientierte Gestaltung des Wandels die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten und der Führungskräfte zu erhalten. Wichtige Faktoren sind dabei u.a. das Verhalten und die Kompetenzen der Führungskräfte, die Informations- und Kommunikationspolitik sowie ein beteiligungsorientiertes Gesundheitsmanagement.

Es stellt sich daher die Frage, wie diese Gestaltungsoptionen umgesetzt werden können, um die Motivation und Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten.

In diesem Zusammenhang werden im Rahmen des Workshops folgende Aspekte betrachtet:

- Fakten zum Thema Restrukturierung (Ausprägung und Auswirkungen von Veränderungsprozessen)
- Herausforderungen für Führungskräfte bei der Gestaltung des Wandels
- Darstellung der Handlungsfelder zur gesundheitspräventiven und erfolgreichen Gestaltung des Wandels (Chancen und Grenzen)

Die hier aufgeworfenen Aspekte sollen diskutiert und u.a. durch Impulsreferate aufgegriffen werden, die die Perspektive der Forschung und praxisnahe Instrumente für die Gestaltung des Wandels beschreiben.

Moderatoren:

Birgit Schauerte ist Dipl.-Sportwissenschaftlerin / Fachberaterin und Leiterin Team
Forschung und Entwicklung im BGF-Institut, Köln

Emanuel Beerheide, Dipl.-Soz., LIA.NRW

2. Veranstaltungstag

Welche Maßnahmen unterstützen den Entwicklungsprozess in (m)einer Organisation?

12. März 2013, 10.45 Uhr – 12.15 Uhr

Forum IV: Führungskräfteentwicklung

FÜHRUNG AKTIV

Dr. Hans-Jürgen Knorn stellt im Forum Elemente und Erfahrungen aus den Tagesworkshops FÜHRUNGAKTIV vor, die zusammen mit der Barmer GEK entwickelt worden sind. Eingebettet in laufende Aktivitäten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, wird mit Führungskräften praxisnah der Zusammenhang zwischen Führungsverhalten einerseits und der Gesundheit andererseits erarbeitet. Es wird aufgezeigt, welche Wünsche und Probleme die Führungskräfte formulieren und was in kurzer Zeit vermittelt werden kann.

Dr. Hans-Jürgen Knorn ist Leiter des Labors für Organisationsentwicklung an der Universität Duisburg-Essen. Er hat vielfältige Erfahrung in der Entwicklung und Umsetzung praxisnaher Konzepte von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Organisationen unterschiedlicher Wirtschaftsgruppen sowie als Trainer und Coach für Führungskräfte.

Gesundheits- und altersgerecht führen

Das DGB Bildungswerk BUND hat im Auftrag der iga eine Seminarkonzept entwickelt und erprobt, um Führungskräften die Chancen und Möglichkeiten einer gesundheits- und altersgerechten Führung zu vermitteln. Es wird aufgezeigt, wie Führungskräfte die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden positiv beeinflussen und was sie selbst für sich tun können. Die Inhalte und Erfahrungen aus der Seminarreihe werden exemplarisch vorgestellt.

Tobias Reuter ist Diplom-Ökonom und als Projektreferent sowie ausgebildeter Trainer beim DGB Bildungswerk BUND im Kompetenzzentrum Gesundheit und Arbeit in Düsseldorf tätig. Er führt seit über acht Jahren Trainings und Seminare in der Erwachsenenbildung durch. Seine Themenschwerpunkte sind das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit den Handlungsfeldern Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung. In seiner Arbeit geht es um die Aufgabe, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Forum V: Altersgemischte Teams

Vor- und Nachteile altersgemischter Teamarbeit

Der demographische Wandel führt zu einem erhöhten Anteil älterer Beschäftigter an der Erwerbsbevölkerung und somit auch zu einer kontinuierlichen Zunahme der Altersheterogenität in Arbeitsgruppen. Empirische Befunde zeigen sowohl positive als auch negative Effekte altersheterogener Teamzusammensetzung, wobei negative Befunde überwiegen. Aktuelle Studien zielen nun darauf ab, Rahmenbedingungen zu beleuchten, welche diese negativen Effekte bedingen.

Im Vortrag werden zunächst aus theoretischer Sicht mögliche Vor- und Nachteile altersgemischter Teamarbeit betrachtet. Anschließend werden verschiedene Projekte der Autoren vorgestellt (u. a. eine längsschnittliche Untersuchung im Verwaltungsbereich, Studien in der Automobilproduktion sowie eine repräsentative Befragung der Erwerbsbevölkerung), in denen sowohl förderliche als auch hinderliche Einflussfaktoren auf altersgemischte Teamarbeit identifiziert wurden.

Basierend auf diesen Befunden wurde im Rahmen des Projekts ADIGU (Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit) ein Training für Führungskräfte entwickelt, welches diese Aspekte aufgreift und die altersheterogene Teamarbeit positiv beeinflussen soll. Das Training wird zum Abschluss vorgestellt und um weitere Handlungsoptionen im betrieblichen Kontext, z. B. zur Erhöhung der Wertschätzung von Altersunterschieden, ergänzt.

***Dr. Jürgen Wegge**, Jahrgang 1963, ist seit Oktober 2007 Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der TU Dresden. Er ist Präsident der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPs und Mitglied von AOM, SIOP, IAAP, EAWOP und weiteren psychologischen Gesellschaften. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Arbeitsmotivation, Führung, Arbeit und Gesundheit sowie der Identifikation und Förderung von Spitzenleistungen in Organisationen. Zu diesen Themen hat er vier Bücher, vier Spezial issues, 49 Zeitschriftenartikel und 80 Buchkapitel publiziert.*

Wirtschaftlichkeit und Umsetzung altersgemischter Teams

„Wir halten eine gesunde Mischung zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern für ideal, weil damit ein permanenter Wissenstransfer und ständig die besten Arbeitsergebnisse erzielt werden...

Es muss wieder normal sein, dass arbeitsfähige und arbeitswillige Menschen bis zum Eintritt in das gesetzliche Rentenalter beschäftigt werden und bei Verlust des Arbeitsplatzes eine neue Chance am Arbeitsmarkt erhalten. Bei richtigem Einsatz ist ihre Tätigkeit hochgradig

wirtschaftlich. Besonders kleine und mittelgroße Unternehmen sollten sich deshalb mit der Frage auseinandersetzen, ob es sich nicht auszahlt, ältere Mitarbeiter zu reaktivieren.“

Otmar Fahrion, der Geschäftsführer der Fahrion Engineering GmbH & Co. KG, einem Dienstleistungsunternehmen für Industrieplanung und Konstruktion, thematisiert in seinem Beitrag die Wirtschaftlichkeit altersgemischter Teams und beschreibt, wie seine Firma solche Teams organisiert.

Forum VI: Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Im Anschluss an den Vertiefungsinput zum Vortrag sind die Teilnehmenden dazu eingeladen, mit Prof. Dr. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) und Christian Ahlring von der LBS Landesbausparkasse Rheinland-Pfalz praxisnahe Gestaltungstipps und konkrete Erfahrungen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik und Führung kennenzulernen und gemeinsam zu diskutieren.

Forum VII: Generationenspezifische Kommunikation und Motivation

Dr. Florian Kunze wird die konzeptionellen Ansätze aus seinem Kurzvortrag aufgreifen und im Rahmen des Forums zusammen mit den Teilnehmenden anhand exemplarischer Lösungsansätze vertiefen.