

Demo-Line© Konzept für Alter(n)smanagement (AM) in Wirtschaft und Verwaltung

AM ist demographieorientierte Personal- und Organisationsentwicklung.

Bei alternden Belegschaften stabilisiert AM die vitalen Interessen von Menschen und Organisation:

Alter(n)smanagement bedeutet

„Spuren in die Zukunft legen“

Alter(n)sangemessene Aufgaben- und
Arbeitsgestaltung

Individuelle Leistungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit
und Motivation

Adäquate Leistungsbeiträge zur Wertschöpfung der
Organisation

Einrichten auf Zukunft durch vorausschauende
Personalpolitik und Wissenstransfer zwischen
Generationen

Innovation

AM macht bewusst, dass das Thema Alter(n) in der Organisation nicht bussiness as usual bedeutet, sondern dass Alter(n) das System als ganzes berührt und bewegt.

AM kuriert nicht an Symptomen herum, sondern nimmt die Zusammenhänge in den Blick, die “hinter den Kulissen” eine einflussreiche Rolle spielen.

Innovation

AM begleitet die handelnden Akteure zur Auseinandersetzung und Verantwortung gegenüber dem Thema Alter(n).

AM ist Veränderungsmanagement und sorgt dafür, dass in Prozessen **und** Ergebnissen gedacht wird, ein Gefühl für die Zeitdauer von Veränderung entsteht und gute Gelegenheiten nicht verpasst werden.

Innovation

“AM – Dialog” bringt die Betroffenen und Akteure / Entscheider an einen Tisch, um im Perspektivwechsel die Stellen der Beeinflussung zu identifizieren.

AM nutzt innovative Methoden der Personal- und Organisationsentwicklung mit der Verpflichtung auf Partizipation und Selbstwirksamkeit.

Handlungskompetenz durch AM

Die Akteure

- Geschäfts- / Behördenleitung
- Führungskräfte
- Fachkräfte / Mitarbeiter

bauen selbst mit externer Moderation und Prozessbegleitung Handlungskompetenz zum Alter(n)smanagement auf:

Handlungskompetenz durch AM

Sie lernen sich im Themenfeld zu orientieren.

Sie treffen gut begründete (unternehmensbezogene und individuelle) Entscheidungen.

Sie erwerben das Handwerkszeug, um die Dinge, für die sie sich entschieden haben in die Tat umzusetzen.

Sie schauen nach und überprüfen das Erreichte.

Erfolgsfaktoren für Alter(n)smanagement

	Kompetenzen +	Aktionsplan +	Ressourcen / Rahmen +	Motivation / Anreize +	= Konfusion
Ziele +		Aktionsplan +	Ressourcen / Rahmen +	Motivation / Anreize +	= Angst / Überforderung
Ziele +	Kompetenzen +		Ressourcen / Rahmen +	Motivation / Anreize +	= Fehlstart / Beliebigkeit
Ziele +	Kompetenzen +	Aktionsplan +		Motivation / Anreize +	= Frustration
Ziele +	Kompetenzen +	Aktionsplan +	Ressourcen / Rahmen +		= zu kleine Schritte/ Stillstand
Ziele +	Kompetenzen +	Aktionsplan +	Ressourcen / Rahmen +	Motivation / Anreize +	= gewünschte Veränderung

Schaubild vgl. Motorola

Fehlt nur einer dieser Erfolgsfaktoren, kommt es nicht zum Durchbruch.

Deshalb braucht erfolgreiches Alter(n)smanagement alle Faktoren gleichzeitig!

Fazit: Für Alter(n)smanagement werden Unterstützungsstrukturen gebraucht, die ...

- Support leisten in der Sensibilisierungs- und Überzeugungsphase bei KMU/Organisationen, denn es geht schon los, bevor es los geht,
- auf die “Rüttelstrecke” gehen und Veränderungsprozesse unterstützen ohne Garantie auf den raschen, perfekten Ausgang,
- den Veränderungsgewinn der betroffenen Organisation “verzinsen”,

Fazit: Für Alter(n)smanagement werden Unterstützungsstrukturen gebraucht, die ...

- Information – Beratung – Fortbildung zum selbstgesteuerten Lernen der Akteure anbieten,
- in Multiplikatoren im Design “Train the Trainer” investieren,
- helfen, in der Organisation Raum und Ressourcen als Voraussetzung für AM zu schaffen,
- die Finger von “Alibi”-Veranstaltungen lassen

Fazit: Für Alter(n)smanagement werden Unterstützungsstrukturen gebraucht, die ...

- wo gewünscht, Interimsmanagement für AM fördern,
- auf keinen Fall auf “gutachterliche” Formen setzen, denn hier entsteht i.d.R. Papier, das nur in den Schränken verschwindet,
- keine “Burgen bauen, sondern Zelte aufschlagen”,

Fazit: Für Alter(n)smanagement werden Unterstützungsstrukturen gebraucht, die ...

- unbürokratische Förderprogramme erschließen,
- keine überhöhten, sondern erreichbare Ansprüche formulieren,
- die Energie der Akteure den Zielen zu Gute kommen lassen und sich nicht verzetteln,
- das richtige Tempo finden, um nicht in sehr unbequemen Unterkünften auf das Feld warten zu müssen.

**Das Gras wächst nicht
schneller,
wenn man daran zieht.**

(Afrikanische Weisheit)

Demo-Line©

Auf Austausch, Anregung, Anfragen freut sich



Erfurter Straße 28
99423 Weimar
03643-908930

www.kolling-beratung.de
Demo-Line© Anne Kolling