

"Wie sichern wir die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden?" - Etage "Werte, Einstellungen, Motive"

Demographie Werkstatt 2022, ddn Hamburg, 27.01.2022, 14:00 - 17:00 Uhr, Moderation: Leonie Koch und Klaus-Peter Mikulla

SUSANNE SABISCH-SCHELLHAS 14. JANUAR 2022, 07:41 UHR

Brainstorming Themen



(GM) Wertschätzung MA 50+

- Beachtung
- Fortbildung
- Führung - wie gehen wir damit um, Vertrauen, Rolle/Wert des Erfahrungswissens, Was wissen "alle" eigentlich über Erfahrungswissen, wie kann sich ein Betrieb aufgrund von Erfahrungswissen NEW WORK verändern, Wie kann Erfahrungswissen bei Entscheidungen einfließen
- Wie können wir Führungskräfte unterstützen, auch das Erfahrungswissen Gut einzubinden, auch bzgl. "Charakteren& Rolle"
- Lebenslangem Lernen
- _ Lernen 50+

(GM) Lebenslanges Lernen

- Formate
- LLL für alle zulassen: Lernen dürfen
- altersgerechte Didaktik - IT-bezogene Angebote eher in homogenen Gruppen mit individueller Unterstützung
- Arbeitsbedingungen lernförderlich gestalten
- individualisierte Standards in den Inhalten (Wissensvoraussetzungen), in der Methodik (Lerntypus) und bezüglich des Zeitbedarfs (Übungen)

GM: Werte-Welten gestalten: Was bedeutet eigentlich Vision & Purpose eines Unternehmens für die MA - welche Werte sind für MA wichtig, welche für die Firmen? Wie findet die Auseinandersetzung damit statt?

GM: Welche Werte würden die Generationen am leichtesten verbinden? Wo sind Einstellungen nur scheinbar unterschiedlich?

(GM) Was wäre Ideal ?

- Agediversity-Tandems (Wissenstransfer)
-
-
-
-

Lernen zum Beispiel in Krankenpflege/Handwerk

- Wie wird Lernen angenommen
- wie führt Lernen aus dem aktuellen Jobprofil heraus
- wie passen Art der Arbeit und Lernen genau zusammen -- "droht" Überqualifizierung? Lernen, ohne das Jobprofil zu entgrenzen
- Wir brauchen weiter Menschen, die im Beruf altern können

Freistellungen für Fortbildung - besondere Herausforderung

- erhöhter Planungsaufwand bei Fortbildung

Wertschätzung

- wie kann Motivation für Berufe wie Pflege gestigert werden
- von Wertschätzung über Ausbildungskapazitäten bis zu guten Arbeitsbedingungen muss alles stimmen, um Nachwuchs zu bekommen
- Lernen in Heterogenen Gruppe - etwa praktisches Lernen oder Digitalisierungsthemen - Lerninhalte

Entwickeln und Weiterentwicklung

- wie & "wohin" lernen
- Lernzeit ist Fehlzeit am Arbeitsplatz

- Lernende Entwicklung im Job und/oder Jobwechsel mit / durch Lernen
- die sieht unterschiedlichen Qualifikationen im IST mehr in den Bick nehmen
- Wertschätzung von praktischen Berufen in ihrer Bedeutung - Wert der prsktischen Arbeit in den Fokums rücken

Werte und Diversität

- Strategisch wichtige Werte versus Werte der Mitarbeitenden
- was ist, wenn es Konflikte bei der Passung der Werte gibt
- gibt es keine Wertschätzung, weil die Werte so unterschiedlich sind?
-

Erfolgsgories posten



(GM) Meta-Netzwerk Generationen Beiersdorf, Otto, ddn

- Es funktioniert - **firmenübergreifende Zusammenarbeit**
- Wir zusammen haben das **Meta-Netzwerk** ins Leben gerufen und betreiben den weiteren

Ausbau. Wir treiben **das Thema**

Mitarbeitende 50+. Zeigen Entwicklungsmöglichkeiten zum Thema auf, leisten Hilfestellung und nehmen an Podcasts teil, wir haben einen Award erhalten und pushen.

Was macht das auch mit uns ?

Wie fühlt es sich an - aktiv, mutig, neugierig und mittendrin zu sein ?

Einmal hineinversetzen und wirken lassen :-)



(GM) Monatliche Coffeebreaks: Aufbau und Implementierung Initiative für Age Diversity/Generationen-Management in Unternehmen

- o Wer ? Hut aufsetzen
- o Wie? Kolleg*innen suchen, die mitmachen
- o Was? Themen fokussieren & publizieren intern
- o Mit wem? Schnittstellen: HR, BR, Sozialabteilung

(GM)Lebenslanges Lernen, Förderung Sensibilisierung und Achtsamkeit im Unternehmen

Wir, die Gruppe Neue Generation 50+ von Beiersdorf) haben ein Format entwickelt um Mitarbeitende 50+ zum Thema Digitalisierung abzuholen, Wissen zu teilen. Z.B. Microsoft 365 => arbeiten in Teams. Wir haben inzwischen 4 Onlinesession a 1 Stunde abgehalten und das Feedback ist sehr gut. Teilnehmende haben wir immer zwischen 30-60 Mitarbeitende. Session 5 ist in Arbeit. Immer 1 Stunde.

Das zählt aufs Konto " lebenslanges Lernen "

Sensibilisierung und Achtsamkeit

Wertschätzung, Agilität und Mut sowie Neugier fördern

Onboardingprozess neu denken

"Unconscious bias" und "stereotypical thinking" als große Hürden erkannt und werden bearbeitet

GM: Veränderungsfähigkeit & Offenheit & Flexibilität

Wir, das Netzwerk #experienced bei OTTO, veranstalten regelmäßig Workshops zum Thema Veränderungsfähigkeit, die auf die Werte Offenheit, Flexibilität, Lebenslanges Lernen einzahlen - und hinzu kommen Innovationsimpulse aus dem Feld Allerneueste Trends in der Digitalisierung für E-Commerce

Werte: Code of Ethics bei OTTO

bei OTTO wurde ein Code of Ethics partizipativ erarbeitet - ein Wertekompass, um ganzheitlich & verantwortlich zu handeln

- 2021 folgten Workshops zu den 7 fundamentalen Werten:

Fairness, Vielfalt, Zusammenarbeit, Umweltschutz, Gesundheit, gesellschaftliche Verantwortung, Datenschutz



Berufsverlaufs-Matrix

Die Qualifikationsübersicht in einem Unternehmen ist zu einer Berufsverlaufs-Matrix weiterentwickelt worden: alle Beschäftigten nach Alter (und weiteren personenbezogenen Daten), Berufs- und Betriebszugehörigkeit, bisherige Tätigkeiten im Beruf ... verknüpft mit Tätigkeitsbeschreibungen (inhaltlich, Belastungen) --> mögliche Tätigkeiten bedarfsweise (z.B. für Belastungswechsel) oder zur beruflichen Entwicklung (horizontale, diagonale, vertikale Karrieren).

In verschiedenen Branchen als Grundmodell eingeführt. Kontakt: frevel@beratung-arbeitsfaehigkeit.de

Unterstützungsbedarf

Werte - was ist das?

Werte lassen sich ganz allgemein als Auffassung von Wünschenswertem beschreiben, die explizit und implizit für ein Individuum oder für eine Gruppe kennzeichnend sind und die Auswahl der zugänglichen Weisen, Mittel und Ziele des Handelns beeinflussen.²⁰⁶ Sie sind „...wesentliche Elemente der menschlichen Psyche...“, die festlegen, was im Leben wichtig ist, was im Leben angestrebt wird.“²⁰⁷

1-3 Favoriten für 2022



2.2 Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“

Ilmarinen und Kolleg*innen arbeiteten vier Handlungsebenen (Etagen) heraus, welche die Arbeitsfähigkeit einer Person maßgeblich beeinflussen. Diese bauen wie die Etagen eines Hauses, aufeinander auf und betreffen sowohl individuelle als auch arbeitsorganisatorische Faktoren:

(4) Arbeitsbedingungen und -organisation

(3) Werte, Einstellung & Motivation

(2) Kompetenz und Lernbereitschaft

(1) individuelle Gesundheit und -verhalten

„Die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten hängt davon ab, wie stabil dieses Haus gebaut ist und wie gute es instand gehalten wird. Diese vier Stockwerke sowie das [...] Umfeld sind die Handlungsebenen, um für eine gute Arbeitsfähigkeit zu sorgen.“ (www.staerker.org)

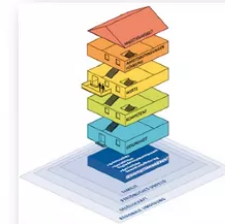
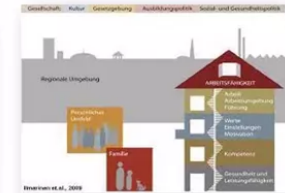


Abb. D-G



Werte

- Wert des Lernens und der Weiterentwicklung: Wie gelernt werden soll/kann/darf/muss/will
- Führung - wie gehen wir damit um, Vertrauen, Rolle/Wert des Erfahrungswissens
- Wie Werte thematisiert werden können im Unternehmen
- Wie kann Wertschätzung für jedwede praktische Arbeit erhöht werden

Motivation, Einstellungen, Werte
