KROK

Age
Management
Masterclass

Sehen Sie sich die Beispiele für bewährte Verfahren an, die aus verschiedenen EU-Ländern gesammelt wurden, und lassen Sie sich inspirieren für Ihre Arbeit.

Unsere Beispiele eignen sich für Personalmanager, die Altersmanagementmaßnahmen in ihren Unternehmen durchführen.

Die Beispiele können auch als Schulungsinstrument für Lehrer, Ausbilder und Dozenten an verschiedenen Bildungseinrichtungen dienen.

Alle Fallstudien sind verfügbar unter:
https://www.amm-project.eu/

Age Management Masterclass

© 2021 Age Management Masterclass

Unternehmen

KROK, z.s.

Interview mit: Hana Čamlíková, Direktorin und Veronika Vašíčková, Projektleiterin.

Sektor

Vierter: Therapeutische Gemeinschaft

Spezialisierung

Arbeitsfeld – Wir sind eine Non-Profit-Organisation, die Menschen in schwierigen Verhältnissen seit über 21 Jahren hilft. Die Qualität unserer Dienstleistungen steht in direktem Zusammenhang mit der Qualität unseres Teams, das aus 19 Mitarbeitern besteht. Wir bieten 4 registrierte soziale Dienstleistungen.

a) Therapeutische Gemeinschaft für Drogenabhängige bietet eine langfristige häusliche Betreuung für männliche und weibliche Süchtige ab 15 Jahren

b) Nachsorgeprogramm – das Programm dient als Brücke zwischen Gemeinschaft und Alltag

c) Sozial aktivierende Dienstleistungen – insbesondere Feldarbeit, direkt in sozial benachteiligten Familien, Unterstützung von Familien vor und nach der Scheidung, Familien in finanziellen Schwierigkeiten usw.

d) Fachliche Sozialberatung – Beratung von Familien bei sozialen Problemen, Rechtsberatung, Mediation, Therapien

Darüber hinaus betreiben wir zwei weitere Projekte:

- Freiwilligenzentrum;
- Präventionsprogramm für Grundschulen.

Unsere Organisation beteiligt sich seit einigen Jahren auch aktiv an Umweltschutzaktivitäten. Es geht um Umweltmanagement und Umweltschutz, wir kümmern uns seit über 10 Jahren um einige Bereiche. Wir hüten auch Schafe in erhaltenen Gebieten mit schwierigem Zugang. Wir interessieren uns für nachwachsende Rohstoffe und bauen zum Beispiel auch Lehmhäuser mit unseren Klienten.

Das Altersmanagement wird im Rahmen des aus dem ESF-Beschäftigungsprogramm finanzierten Projekts eingeführt. Unser Projekt heißt: Krok - Age Friendly Organisation.

http://www.oskrok.cz/

Dimension des Altersmanagements

Umfassende Ansätze: Ein ganzheitlicher Ansatz, der alle Dimensionen des Altersmanagements umfasst

Erwartetes Ergebnis

- Zwei im Altersmanagement geschulte Mitarbeiter, die in der Lage sind, ihr Wissen in der Praxis anzuwenden
- Erstellung und Umsetzung der AM-Strategie.
- Alle Mitarbeiter sind sich der AM-Prinzipien bewusst.
- Einsetzung eines funktionierenden Systems des Anpassungsprozesses innerhalb der Organisation, das eine schnellere Adaption der Mitarbeiter in ihre neuen Positionen ermöglicht.
- Vorbereitete Strukturen, zur Unterstützung der Einstellung neuer Mitarbeiter; z. B. ein Team von Personalvermittlern.
- Anpassung der Arbeitsplatzbeschreibungen der einzelnen Mitarbeiter an ihre persönlichen Ressourcen und ihre aktuellen Lebenssituation

- Festlegung eines Systems von Präventivmaßnahmen, das zur Erhaltung und Stärkung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern aller Altersgruppen beiträgt.
- Ein aktiver Ansatz der Mitarbeiter zur Pflege und Erhaltung ihrer geistigen und körperlichen Fitness.
- Gründlich vorbereitetes Nachfolgesystem für Mitarbeiter, die Schlüsselpositionen verlassen.
- Gut vorbereitetes System für Mentoring und Transfer von stillschweigendem Wissen durch erfahrene Mitarbeiter
- Gut vorbereitete interne Weiterbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens
- Interne Vortragende, die in der Methode "Erfolgreiche Seniorität" (Towards Successful Seniority) geschult sind.
- Innerhalb der Organisation werden die Mitarbeiter schrittweise auf den Ruhestand vorbereitet
- Erstellung eines Konzepts, um mit ehemaligen Mitarbeitern in Kontakt zu bleiben (ihre Beteiligung an der Fortführung dessen, was sie innerhalb der Organisation aufgebaut haben, und die Erhaltung ihres Fachwissens und Wissens zum Nutzen unserer Organisation)
- Erstellung eines Konzepts der Betreuung ehemaliger pensionierter Mitarbeiter als Quelle des Wissens, der verfügbaren Hilfsfähigkeit und als eine Form des Ausdrucks von Respekt und Dankbarkeit.

Hauptgründe für die Entscheidung zur Umsetzung der Altersmanagement-massnahmen

Wir wollen gut sein, wir wollen, dass die Organisation gute Arbeit leistet.

Unsere Organisation war stets darauf ausgerichtet, gute Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter zu schaffen. Die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter wurden immer berücksichtigt. Uns gefiel der ganzheitliche Fokus der Methode AM – auf die Harmonisierung (Symbiose) der Bedürfnisse der Organisation und ihrer Mitarbeiter.

In unserem Beruf helfen wir Menschen in schwierigen Lebenssituationen. Die Anforderungen an Kompetenz und Qualifizierung unserer Mitarbeiter steigen, da sie in der Lage sein müssen, neu auftretende Probleme der Zielgruppe zu lösen. Das ist für unsere Mitarbeiter sehr anspruchsvoll, vor allem was Stressresistenz und Arbeitsüberlastung angeht. Das AM stellt Werkzeuge zur Verfügung, die eine systematische Wartung und Stärkung ihrer Arbeitsfähigkeit ermöglichen.

Eine gemeinnützige Organisation kann in der Regel nicht mit dem Gewinnsektor konkurrieren, was die Entlohnung ihrer Mitarbeiter betrifft. Auf der anderen Seite bietet sie die Möglichkeit zu beruflichem Wachstum (Bildungskurse, Ausbildung, Lernen am Arbeitsplatz), eine Gelegenheit, von Experten auf dem jeweiligen Gebiet zu lernen (Mentoring), ein gutes Arbeitsumfeld mit guten Beziehungen. Transparente Prozesse innerhalb der Organisation ermöglichen es den Mitarbeitern, die Ausrichtung der Organisation in Bezug auf Arbeitsfähigkeit und gegenseitige Zukunft zu beeinflussen. Dazu gehören z.B. strategische Planung, geeignete Schulungen, Projekte usw.

Die Altersstruktur unserer Mitarbeiter ist bemerkenswert heterogen. Es bringt viele Vorteile, ist aber auch für das Management anspruchsvoll, da jede Altersgruppe unterschiedliche Bedürfnisse hat.

Innerhalb weniger Jahre gehen unsere erfahrenen Mitarbeiter in leitenden Positionen in den Ruhestand. Diese Menschen haben viel stillschweigendes Wissen, Erfahrung und ein Netzwerk wichtiger Kontakte. Um das unschätzbare Know-how dieser Mitarbeiter zu erhalten, mussten wir ein System einführen, das Wissen mit der Nachfrage verbindet. Gleichzeitig wollten wir ein System der schrittweisen Vorbereitung der Arbeitnehmer auf den Ruhestand einführen und Formen der Zusammenarbeit mit solchen pensionierten Arbeitnehmern kreieren.

Hana sagt:

"Ich bin die älteste Person innerhalb der Organisation. Ich habe schon seit geraumer Zeit versucht, in Rente zu gehen, aber meine Kollegen haben mich gestern wieder verspottet - sie bestanden darauf, dass ich einen Kurs besuche, der meine administrativen Fähigkeiten verbessert. Natürlich war ich noch nie auf einem solchen Kurs, da ich immer zu beschäftigt mit meiner administrativen Arbeit war (Gelächter). Aber ich stimmte dem zu, und ich wurde von meinen Assistenten in Word und Excel ausgebildet, einen Tag mit jedem von ihnen, sie lehrten mich neue Fähigkeiten. Dies war ein wunderbares Beispiel für eine generationenübergreifende

Zusammenarbeit. Mir wurde klar, dass wir wollen, dass auch ältere Menschen erwerbstätig bleiben. Und wenn ich so hinterherhinke, während ich immer noch hier bleiben will, muss ich etwas dagegen tun. "

Unser Weg zum Altersmanagement

Bei der Implementierung des Altersmanagementsystems haben wir uns auf die einzelnen Etagen des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ (Ilmarinen, Work Ability House) verlassen. Dank der Zusammenarbeit mit dem AM-Experten und Promoter Mgr. Ilona Štorová. Die AM-Implementierung umfasste alle 4 Etagen.

1) **Gesundheits- und Funktionsfähigkeit – "Gesundes Büro":** Wir haben einen Workshop organisiert, der sich mit Sport und Ergonomie am Arbeitsplatz befasst. Wir haben den Arbeitsplatz mit ergonomischen Hilfsmitteln ausgestattet (große Monitore, entsprechende Bürostühle, Gymnastikbälle, ergonomische PC-Maus).

   In den Sommermonaten haben wir mit den "Walking Meetings" begonnen. Wir motivierten uns gegenseitig, regelmäßig bei der Arbeit zu trainieren. Um dies zu erreichen, wurde ein graphisches Faltblatt "Stretch and Flex in Krok" erstellt, das eine Reihe einfacher Übungen enthält, die für den Arbeitsplatz geeignet sind. Alle Mitarbeiter bekamen ein smartes Armband und wir begannen, unsere Schritte zu zählen. Wir haben an einem Seminar teilgenommen, das sich auf gesunde Lebensweise konzentriert. Im Rahmen eines Seminars haben wir Techniken gelernt, die sich auf Stressprävention konzentrieren. Wir haben die häufigsten Stressoren unter unseren Mitarbeitern und Wege, sie zu bekämpfen, identifiziert. Wir haben Infobroschüren für Führungskräfte und weitere Mitarbeiter erstellt, um Stress zu vermeiden. Wir haben die jährliche Tradition eines Gesundheitstages begonnen, in dem wir gemeinsam gesunde Mahlzeiten zubereitet haben, wir haben Informationen über unsere Essgewohnheiten geteilt, und wir haben auch Rezepte geteilt. Neben diesem Tag haben wir einige andere pädagogische Aktivitäten eingeführt, wie zum Beispiel eine Melanom-Präventionsvorlesung, die unsere Mitarbeiter dazu motivierte, ihre Muttermale regelmäßig medizinisch zu überprüfen. Wir haben auch unser Sehvermögen und unseren Puls gemessen. Wir begannen, gemeinsam zu wandern, und wir haben auch Outdoor-Meetings eingeführt, wenn das Wetter es zuließ. Wir haben uns einer Messung der Arbeitsfähigkeit unterzogen.

2) **Kompetenz –** Wir haben eine Analyse der Bildungsbedürfnisse unserer Mitarbeiter durchgeführt. Wir haben eine gezielte Schulung organisiert, die sich auf die Kompetenz wichtiger Mitarbeiter konzentriert. Wir haben ein internes Bildungssystem geschaffen, das auf den Austausch von Know-how, gegenseitigem Lernen, Zusammenarbeit zwischen den Generationen und Mentoring abzielt. Es ist einer der Schritte zu unserer Vision einer Lernorganisation.

   Zwei unserer Mitarbeiter wurden autorisierte "Towards Successful Seniority" Dozenten. Dann trainierten sie das gesamte Team. Dieses Training basiert auf persönlichen Geschichten der Teilnehmer. Dank der geeigneten Methoden lernten die Mitarbeiter verschiedene Aspekte ihrer Kollegen kennen, entdeckten ihre Quellen und fanden gemeinsame Themen. Sie waren begeistert, dass sie die Möglichkeit erhielten, am „Haus der Arbeitsfähigkeit“ zu arbeiten.

3) **Werte, Einstellungen, Motivation –** Wir haben uns auf die Werte der Mitarbeiter und der gesamten Organisation konzentriert. Wir hatten es mit Motivationsfaktoren unserer Mitarbeiter zu tun. Ein wichtiger Punkt war die Schaffung der sogenannten Work-Life-Balance-Bedingungen. Der Austausch der Themen und Diskussionen trug zu einem vertrauensvollen Umfeld und einer gestärkten Autonomie der Mitarbeiter bei.

4) **Arbeit, Arbeitsumfeld, Arbeitsgemeinschaft und Management –** Es wurde ein dreiköpfiges Team gegründet, das die AM-Strategie vorstellte und umsetzte. Diese Teammitglieder erhielten eine spezifische Ausbildung, die sich auf das Altersmanagement konzentrierte, und sie erweiterten ihr Wissen schrittweise durch weitere Studien. Wir haben die interne Dokumentation unserer Organisation im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter analysiert. Ein Ergebnis dieser Analyse war eine Empfehlung zur Aufnahme des AM-Plans und weiterer AM-Maßnahmen. Wir haben das System der Einstellung neuer Mitarbeiter und deren Eingliederungsprozess verbessert. Wir haben eine umfangreiche Forschung der Zufriedenheit mit einem Teil unserer Mitarbeiter durchgeführt. Alle Mitarbeiter waren in den AM-Implementierungsprozess eingebunden. Wir haben häufig mit ihnen kommuniziert, um uns über ihre Meinungen und Bedürfnisse zu informieren.

Wir haben uns auch auf den Prozess konzentriert, in dem die Mitarbeiter die Organisation verlassen. Wir haben einige Tage mit strategischer Planung verbracht, die sich auf das Management von Änderungen konzentriert. Das Ergebnis ist ein dreijähriger strategischer Plan, der derzeit umgesetzt wird.

Stärken und Schwächen des gewählten Ansatzes

Stärken

- Schon vor der Einführung des Altersmanagementsystems hatte unsere Organisation eine positive Einstellung zu den Bedürfnissen der Mitarbeiter, was die Umsetzung der AM-Prinzipien erleichterte, da es für uns sinnvoll war.
- Gute Wahl eines Teams, das für die AM-Implementierung verantwortlich ist – ein Teammitglied (die Direktorin) hatte theoretische Kenntnisse der AM-Themen, da sie in der Vergangenheit eine Schulung durchlaufen hatte. Deshalb war sie auch als Beraterin tätig. Die Mitglieder dieses kleinen Teams waren die ganze Zeit über begeistert und lernten gerne Neues. Die Projektleitung interessiert sich leidenschaftlich für die AM-Themen und ist kompromisslos auf dem Weg zu den gesetzten Zielen.
- Wir haben eine gute Zusammenarbeit mit Experten auf dem Gebiet der AM-Implementierung in Organisationen. Wir haben unsere individuellen Schritte und Prozesse mit ihnen kontinuierlich beraten.
- Eine komplexe Anwendung der AM-Prinzipien bei gleichzeitiger Umsetzung innerhalb der Organisation – alle Maßnahmen und deren Umsetzung bezogen sich auf alle Etagen des Work Ability House. Daher betrafen die umgesetzten Maßnahmen alle Mitarbeiter.
- Unsere Arbeit richtet sich zum Teil an Familien. Die Familie ist so glücklich wie der Mitarbeiter und umgekehrt. Deshalb achten wir auf dieses Thema.

Schwäche

- Einige Aktivitäten waren "überdimensioniert", was gelegentlich zu einem Konflikt zwischen unseren Pflichten und der Notwendigkeit führte, die Indikatoren zu erfüllen.

Der Aha! Moment während des Prozesses

- Bei der Implementierung des AM etabliert eine Organisation kein brandneues System, sondern basiert auf den bereits bestehenden Personalprozessen. Es handelt sich nicht um ein Projekt auf der grünen Wiese. Das derzeitige System muss nur im Hinblick auf die "Arbeitsfähigkeit" gesehen werden.
- Es sollte ein Bewusstsein für die Verknüpfung der AM-Prinzipien mit dem persönlichen Marketing vorhanden sein. Beide setzen auf gute und motivierte Mitarbeiter.
- Man sollte sich bewusst werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht nur durch ausgeglichene Arbeits- und Freizeit erreicht wird, sondern auch durch allgemeine Harmonie. Das kommt, wenn wir unsere Arbeitsplätze mögen, wir sie für sinnvoll halten. Altersmanagement ist ein großartiges Instrument, das es ermöglicht, ein solches Gleichgewicht zu erreichen.
- Wir haben erkannt, dass die Mitarbeiter gehört werden wollen, sie wollen wirklich, dass jemand auf ihre Meinungen, Bemerkungen und Vorschläge hört. Sie wollen Teil des Teams sein.
- Wir haben erkannt, dass Altersmanagement nicht nur die aktiven Jahre eines Mitarbeiters bei der Arbeit oder die Verlängerung seiner Arbeitsfähigkeit beinhaltet, sondern eines der Ziele ist die Person, die in gutem körperlichen und mentalen Zustand in den Ruhestand geht, so dass die ehemaligen Mitarbeiter die folgende Periode genießen könnte.
- Wir sind uns auch bewusst geworden, dass AM in jeder Art von Organisation angewendet werden kann, unabhängig von der Branche oder Anzahl der Mitarbeiter.
- Einer der stärksten AHA! Momente war die Erkenntnis, was für ein effektives Werkzeug das sogenannte Work Ability House für das persönliche Management darstellt. Dadurch wurden alle Bereiche des Projekts sowie alle anderen Unternehmensprozesse vereinheitlicht. Wir haben

begonnen, alle Aktivitäten durch das Work Ability House zu sehen, und sie haben begonnen, eine klare Bedeutung zu haben.

Massnahmen zur Unterstützung der Intiative

Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen. Nachdem es fertig ist, planen wir, mit dem implementierten AM-System fortzufahren, wir wollen es überarbeiten und so festlegen, dass es unseren Anforderungen entspricht.

Die durchgeführten AM-Aktivitäten werden Teil unseres jährlichen Tätigkeitsplans sein. Wir werden Fristen für regelmäßige Revisionen der Einhaltung der Ziele festlegen. Gegebenenfalls werden wir uns auf die aufgezeigten Bedürfnisse oder Probleme konzentrieren. Das Team wird bei Teamsitzungen über Änderungen informiert. Wir planen, das Wissensmanagement zu verbessern und andere Prinzipien einer Lernorganisation umzusetzen. Wir werden weiterhin einen gesunden Lebensstil unserer Mitarbeiter unterstützen. Wir werden prüfen, ob unsere Mitarbeiter über alle notwendigen Fähigkeiten verfügen, um ihre Arbeitsbelastung zu bewältigen, die eventuelle Diskrepanz wird mit geeigneten AM-Tools gelöst. Wir möchten andere Organisationen inspirieren, wir wollen die AM-Prinzipien fördern.

Monitoring der Auswirkungen

Da die Maßnahmen zum AM im Rahmen eines europäischen Projekts umgesetzt wurden, gab es von Anfang an festgelegte Überwachungsprozesse. Diese zielten darauf ab, die Erreichung der geplanten Ziele und Indikatoren zu gewährleisten.

Die Überwachung umfasste Folgendes:

- Bewertung der Ergebnisse einzelner Aktivitäten
- Interviews mit Führungskräften und anderen Mitarbeitern
- Regelmäßige halbjährliche Bewertung der Aktivitäten im Rahmen von Berichten über die Durchführung des Projekts
- Überwachung der Einhaltung der festgelegten Indikatoren
- Die Einstellung der Mitarbeiter gegenüber dem AM – am Anfang hatten sie eine positive Einstellung, auch wenn sie die Prozesse nicht kannten – hatten am Ende spezifische Einstellungen, Bedürfnisse und Verständnis für die Einzigartigkeit der Organisation, die das AM/Work Ability House implementierte.

Positive Auswirkungen der Initiative

- Dank der AM-Aktivitäten wurden die Mitarbeiter auf ihren Stellenwert aufmerksam.
- Die Auswirkungen des gut eingestellten Managements führten zu einer besseren Qualität des Arbeitslebens sowie zum gesamten Leben eines Individuums.
- Nach langer Zeit war unser Unternehmen an einem Projekt beteiligt, das sich auf uns konzentrierte – unsere Mitarbeiter, während sich alle anderen Projekte auf unsere Klienten konzentrieren.

Persönliche Empfehlung

- Bei der Einführung des AM sollten Sie von Personen umgeben sein, die sich auf dieses Thema verstehen und Ihnen beim gesamten Prozess helfen können.
- Versuchen Sie, Menschen zu treffen, die Erfahrung mit AM haben, die es selbstverständlich finden. Versuchen Sie herauszufinden, wie sie davon beeinflusst wurden, wie es ging.
- Das AM-Implementierungsteam sollte aus Menschen bestehen, die davon begeistert sind, gerne neue Dinge lernen und nicht bei den ersten Hindernissen aufgeben. Das Team, das das AM implementiert, sollte mehr Mitglieder haben, da sie sich gegenseitig unterstützen können.
- Erfahren Sie mehr über den theoretischen Hintergrund des AM, ich empfehle Ihnen, ein Buch von Juhanni Ilmarinen zu lesen und Kurse zu besuchen, die Ihnen Grundkenntnisse zum AM vermitteln. Suchen Sie nach Büchern, die Sie inspirierend finden. Besuchen Sie nach Möglichkeit Organisationen mit praktischer Erfahrung bei der AM-Implementierung.

- Teilen Sie nach und nach die AM-Prinzipien mit anderen Mitarbeitern, kommunizieren Sie mit ihnen und fragen Sie nach ihren Bedürfnissen. Sie werden überrascht sein, was Sie erfahren werden.
- Sie sollten alle Dimensionen der Arbeitsfähigkeit in die AM-Strategie einbeziehen.
- Sie sollten sich bewusst sein, dass die Implementierung der AM innerhalb der Organisation ein langfristiger Prozess ist, und es ist notwendig, ihr ausreichend Zeit und Raum einzuräumen. Die Umsetzung der AM sollte eine strategische Priorität haben. Wählen Sie einzelne Schritte so, dass Sie nicht überlastet werden – Sie sollten Spaß an der Arbeit haben und sich darüber freuen.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133

Age Management Masterclass

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

***

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

***

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

***

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

***

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

***

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union