



STAEDTLER Noris digital

TPZPK

Age
Management
Masterclass

SAMSUNG

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/>



© 2021 Age Management Masterclass

Unternehmen

Territorialer Beschäftigungspakt der Region Pardubice, ein Institut

Frantisek Janeba, Projektmanager

Josef Šváb, Arbeitsleiter

Sektor

FÜNFTER: Regierung, Entscheidungsträger

Spezialisierung

Der territoriale Beschäftigungspakt (TEP) der Region Pardubice konzentriert sich auf drei strategische Hauptrichtungen: wirtschaftliche Entwicklung, Beschäftigung und soziale Eingliederung. Es handelt sich um eine breite Partnerschaft von Institutionen und Sachverständigen, die auf die Einrichtung und Durchführung einer Reihe von Maßnahmen/Projekten zur Förderung von Beschäftigung und Bildung der Einwohner der Region Pardubice abzielen. Ziel ist es, das Innovationspotenzial der Region zu verbessern, wobei der Schwerpunkt auf der Unterstützung der Entwicklung neuer und Erhaltung bestehender Arbeitsstellen liegt. TEP zielt auch darauf ab, eine Basis für Humanressourcen zu entwickeln; Unterstützung der technischen, beruflichen und handwerklichen Aus- und Weiterbildung. Sie möchten die Unterstützung von Unternehmen, Unternehmertum und Kreativität, sowie Umschulungen und die damit verbundene Ausbildung verbessern. Ziel des Beschäftigungspakts im Rahmen der Plattform für Partnerschaften und kooperative Themen sowie Experten ist die Entwicklung eines umfassenden Programms zur Förderung der Beschäftigung in der Region Pardubice und die Erhöhung des Wachstums der Region durch erfolgreich zugewiesene Finanzmittel.

Dimension des Altersmanagements

Umfassender Ansatz: ein ganzheitlicher Ansatz, der alle Dimensionen des Altersmanagements umfasst.

Erwartete Ergebnisse

Hauptziel des Projekts ist die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit alternder Arbeitnehmer und die Verbesserung der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer entsprechend dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Hinblick auf Industrie 4.0. Man zielt auch auf die Umsetzung der Grundsätze des Altersmanagements ab, einschließlich der Organisation der notwendigen Ausbildung und Forschung, sowie auf die Festlegung von Strategien zur Umsetzung der AM-Prinzipien innerhalb der Unternehmensführung.

Hauptgründe für die Entscheidung zur Umsetzung der Altersmanagement-massnahmen

Wir waren uns der Lücken im Personalmanagement bewusst, wir waren sicher, dass es eine systemische Lösung erforderte. Gleichzeitig wurde eine Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen des Ministeriums für Arbeit und Soziales zur Umsetzung von Altersmanagementmaßnahmen in der betrieblichen Praxis gestartet, so dass wir sie nutzen.

Unser Weg zum Altersmanagement

Das Personalmanagement in einer so kleinen Organisation mit etwa 5 bis 15 Mitarbeitern und hinsichtlich der Anzahl der derzeit laufenden Projekte ist recht leicht vorstellbar. Jeder muss Teil von allem in einem solchen Unternehmen sein, es gibt keinen einzigen "Human Ressourcer" dort, Probleme werden ad hoc gelöst, wenn nötig. Wir wussten, dass uns ein System fehlte, ein System, das das Managementsystem innerhalb der Organisation identifiziert, das für alle Mitarbeiter, die es befolgen, sinnvoll ist.

Vor vier Jahren nahmen mein Kollege und ich an einem Kurs zum erfolgreichen Umgang mit älteren Mitarbeitern teil, dank dem wir akkreditierte Dozenten für diese Kurse wurden. Dies führte uns in den Bereich des Altersmanagements ein. Unsere Studien kamen zu dem Schluss, dass die Umsetzung der Altersmanagementgrundsätze innerhalb der Organisation die Mitarbeiter stabilisieren könnte, z. B. wollen wir die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses von erfahrenen Mitarbeitern, die im Unternehmen ausgebildet wurden, vermeiden. Vor allem, wenn dies „nur“ aufgrund unzureichender Personalführung

passiert. Wir haben ähnliche Unzulänglichkeiten im Personalmanagement unseres Unternehmens festgestellt. Die Einführung eines Systems, das die Grundsätze des Altersmanagements einbezieht, schien wertvoll zu sein.

Wir haben uns für ein konsequentes Projekt entschieden, das sich mit einer komplexen Sicht des Altersmanagements in allen Levels befasst. Innerhalb des Projekts haben wir viele Aktivitäten definiert; einige von ihnen wiesen auf Unzulänglichkeiten des Managementsystems hin, die uns bekannt waren; andere, die sich aus den Ergebnissen einer ersten Befragung ergeben haben.

Die Verwaltung eines solchen Projekts erfolgt auf zwei Ebenen. Die erste ist eine formelle Umsetzung des Projekts, die Erfüllung von Schlüsselaktivitäten, deren Überwachung, Bewertung und Berichterstattung - d. h. eine operative oder exekutive Ebene. Die zweite Ebene spiegelt eine globale Vision wider, die auf dem Age Management-Audit basiert. Sie beinhaltet die Basis – die "einen kreativen und inspirierenden Teil" darstellt. Das ist der Teil, in dem wir die folgenden Schlüsselaktivitäten definiert haben, die nach und nach erfüllt wurden.

1. Altersmanagement-Audit – Analyse der aktuellen Situation im Ressourcenmanagement
2. Bildungstätigkeiten im Bereich des Altersmanagements für Arbeitgeber und Arbeitnehmer - Aktivitäten, die sich auf Coaching und Mentoring im Bereich des Altersmanagements konzentrieren; Begleitung und Beratung bei der Umsetzung des Altersmanagementkonzepts in die unternehmenseigene Praxis
3. Ausarbeitung von Strategien und Plänen zur Umsetzung des Altersmanagements im Unternehmen; Entwicklung von Personalstrategien im Hinblick auf die Bedürfnisse verschiedener arbeitsbereiter Generationen; Fähigkeiten und Potenzial der Mitarbeiter; Ausarbeitung von Personalstrategien
4. Ausarbeitung und Bereitstellung von betrieblichen Schulungsprogrammen, die sich auf Altersmanagement konzentrieren, einschließlich der Ausbildung von Unternehmensdozenten und Ausbildern
5. Berufsausbildung auf der Grundlage der ermittelten Bedürfnisse im Zusammenhang mit Altersmanagement
6. Einsatz von Werkzeugen zur Messung von Arbeitsfähigkeit und Personalstrategien
7. Präventivmaßnahmen zur Erhaltung und Stärkung der Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern aller Generationen (Bildungsaktivitäten im Gesundheitsbereich, Stärkung der persönlichen und beruflichen Kompetenz und Motivationsaktivitäten für alle Altersgruppen)
8. Aktivitäten, die sich auf den Generationswechsel im Hinblick auf die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Altersgruppen im Erwerbsleben, Altersvielfalt, Unterstützung der intergenerationellen Zusammenarbeit konzentrieren
9. Umsetzung von Maßnahmen, die sich auf die Ergonomie des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen, die Verbesserung der Fitness und des Gesundheitswesens der Mitarbeiter konzentrieren
10. Bildungsaktivitäten im Zusammenhang mit Altersmanagement und Erfüllung der Anforderungen von Industrie 4.0

Alle diese Aktivitäten wurden so durchgeführt und abgeschlossen, dass sie als Teile des Systems skizziert und formalisiert wurden. Wir sind dabei, einige von ihnen auszuwählen, um Teil der strategischen Ziele der Organisation zu werden. Wir planen, dieses gesamte System in das Managementsystem der Organisation zu integrieren, aber dies muss Schritt für Schritt erfolgen, während derzeit seine Vorteile bewertet werden. Schließlich führen wir Änderungen der eingearbeiteten Segmente auf der Grundlage eines Feedbacks durch.

Stärken und Schwächen unseres Ansatzes

- Dieses Projekt ermöglichte es uns, das Altersmanagement systematisch und umfassend zu behandeln und in die Vorbereitung eines digitalen Systems zu integrieren.
- Dank der Komplexität und Vernetzung aller Aktivitäten ist es uns gelungen, die Kompetenzmatrix oder den Nachfolgeplan zu erarbeiten, auf den wir bisher nicht gestoßen sind.
- Ohne den Zuschuss könnten wir es uns nicht leisten, viele Aktivitäten durchzuführen, die aus Zusatzangeboten durch professionelle Unternehmen bestehen. Mit anderen Worten, dank des aus dem Europäischen Sozialfonds finanzierten Projekts ist es uns gelungen, in unserer Unerfahrenheit Fehler bei der Realisierung eines Teils des Projekts zu machen.

Der Aha! Moment während des Prozesses

Auch wenn ich zu Beginn des Projekts bezweifelte, ob wir in der Lage sein würden, die Grundlagen eines solchen Systems vorzubereiten, das von unserer Organisation voll nutzbar ist. Aber jetzt bin ich mir ziemlich sicher, dass das System funktionsfähig und verständlich ist. Es kann für die Humanressourcen von Vorteil sein.

Massnahmen zur Unterstützung dieser Initiative

Auch wenn das Monitoring des neuen Systems nicht Teil des Projekts selbst war, haben wir es während der gesamten Implementierung in Betracht gezogen.

Das System existiert derzeit in Form von Papier und elektronischen Dokumenten, die so ausgearbeitet sind, dass sie konsequent in die vorbereiteten Cloud-Anwendungen integriert werden können. Sie ermöglichen die Ausarbeitung interaktiver Zusammenfassungen und Formulare, die allen befugten Bediensteten rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Die Mitarbeiter konnten ihre Aktivitäten kontinuierlich mit diesen planen und ihre Vorgesetzten konnten schließlich Anpassungen oder Genehmigungen vornehmen, so dass das System automatisch Benachrichtigungen über die nahenden Ereignisse usw. senden würde. Ich glaube, dass dies eine einfachere Umsetzung des Systems innerhalb der Organisation ermöglichen wird.

Monitoring der Auswirkungen

Die Art und Weise, wie dieses Projekt festgelegt wurde, erfordert keine weitere Überwachung, da seine Ziele fast vollständig erfüllt wurden. Das System wurde eingerichtet und bildete die Grundlage für seine weitere Entwicklung. Der folgende Schritt wird durch die Einbeziehung dieser Dokumente in das Cloud-Informationssystem erfolgen, das eine höhere Ebene der Erreichung unserer strategischen Ziele darstellen soll. Dieses System überwacht die einzelnen Nutzer weiter; sie sind automatisch zu notifizieren und zu bewerten. Dadurch soll die Überwachung sowie die Unterstützung der Funktionalität des gesamten Systems sichergestellt werden.

Positive Auswirkungen der Initiative

Das Projekt spiegelte die Notwendigkeit wider, die Altersmanagement-Prinzipien in die Unternehmensführung einzuführen. Die Umsetzung der wichtigsten Aktivitäten etablierte Maßnahmen, die zur Stärkung und Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter führen. Das Projekt ermöglicht es uns, einen Prozess der Implementierung von Unternehmen innerhalb des Unternehmensmanagementsystems zu starten. Es gab uns auch eine einzigartige Chance, die Richtung zu klären, in die wir die Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern voranbringen wollen.

Es bestand aus vielen Aktivitäten, die Messung, Forschung oder Einführung eines tatsächlichen Prozesses erforderten. Solche Aktivitäten wurden in das Projekt einbezogen, um einen komplexen Überblick über die aktuelle Personalarbeit innerhalb der Organisation und die Identifizierung der Möglichkeiten seiner optimalen Entwicklung zu geben. Zufällige Auswahl der wichtigsten:

- Ein erstes Altersmanagement-Audit: Wir haben unsere Punktzahl in den einzelnen Säulen Altersmanagement und Gesamtbewertung identifiziert. Wir haben bestätigt, genau wie wir erwartet hatten, dass unsere Punktzahl ziemlich niedrig war.
- Bildungssystem: Wir haben die Ausarbeitung von Plänen für die systemische Ausbildung und einen Bonus in Form einer solchen Ausbildung eingeführt. Obwohl wir kontinuierlich an verschiedenen Kursen teilgenommen haben, hatten wir keinen systemischen Ansatz.
- Der Nachfolgeplan für Schlüsselpositionen: Wir haben wichtige Mitarbeiter und deren Bedürfnisse vor der Pensionierung identifiziert.
- Industrie 4.0 Kompetenzen: Wir haben eine Kompetenzmatrix für einzelne Arbeitsstellen erarbeitet und können dadurch mit den Bildungsplänen eine solche Ausbildung im Hinblick auf zukünftige Anforderungen weiter vorantreiben.
- Messung der Arbeitsfähigkeit: Den Mitarbeitern wurde das Konzept der Messung der Arbeitsfähigkeit vorgestellt. Anschließend nahmen sie an Einzel- und Gruppeninterviews teil, auf deren Grundlage solche Arbeitsfähigkeit für einzelne Mitarbeiter bewertet wurde. Die Ergebnisse, d.h. die gemessene

Arbeitsfähigkeit und individuelle Empfehlungen wurden jedem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Der Arbeitgeber erhielt einen zusammenfassenden Bericht für das gesamte Personal mit Empfehlungen.

- Ergonomisches Audit: Dadurch ist es uns gelungen, einzelne Arbeitsplätze zu definieren und deren Anpassung zu empfehlen, um den ergonomischen Anforderungen gerecht zu werden.

Persönliche Empfehlung

Angesichts der Umsetzung der Altersmanagementmaßnahmen innerhalb einer kleinen Organisation vor zwei Jahren bezweifelte ich, dass ein solches System in einer kleinen Organisation wirklich notwendig ist. Aber jetzt, nachdem ich alle wichtigen Aktivitäten des Projekts durchlaufen habe, da das System vereinheitlicht ist, bin ich mir absolut sicher, dass die Grundsätze des Altersmanagements für die Verwaltung einer solchen Organisation von Vorteil sind. Ich könnte dies auf der Grundlage meiner eigenen Erfahrungen anderen kleinen Organisationen empfehlen. Sie sollten sich den Grundsätzen des Altersmanagements widmen und erwägen, diese Grundsätze in ihrem eigenen Personalmanagement zu veranlassen. Ich bin sicher, dass jeder Arbeitgeber, unabhängig von der Größe der Organisation, dies in seinem Personalmanagementsystem umsetzen kann. Die Organisation darf nicht verlieren, sie kann nur gewinnen.

¹ Auf dem Weg zur erfolgreichen Seniorität™ ist eine Gruppenmethode, bei der die Teilnehmer ihre eigenen Stärken und Entwicklungsbedürfnisse erkennen und die persönlichen Ziele für ihre berufliche Zukunft setzen. Innerhalb der Gruppe gelingt es den Teilnehmern, die anspruchsvolle Arbeit eines Schulleiters mit der Familie, Zeit für Entspannung und andere Lebensgrundlagen in Einklang zu bringen.

Hinweis: Dieses Projekt befindet sich derzeit im Umsetzungszeitraum, daher werden keine Ergebnisse für das Altersmanagement als solches präsentiert. Es ist jedoch ein gutes Beispiel für Prozesse, die bei der Umsetzung von Age Management in die Unternehmenspraxis nützlich sind, und deren weitere Vorteile für das gesamte Unternehmen.

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



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 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