

# Slezská diakonie



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/>



© 2021 Age Management Masterclass

---

## Unternehmen

---

Schlesisches Diakonat

Das Interview lieferte Lenka Waszutová, Leiterin der Abteilung Personalmanagement

## Sektor

---

Dritter: Soziale Dienste

## Spezialisierung

---

Die Schlesische Diakonie ist eine nichtstaatliche Non-Profit-Organisation, die Dienstleistungen im sozialen Bereich erbringt. Zielgruppe sind Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen, Obdachlose und alle, die sich in einer schwierigen Lebenssituation befinden. In ihrer Arbeit setzt die Organisation die biblischen Grundsätze der Liebe und des Dienstes für Menschen in Not um.

Das Schlesische Diakonat ist seit 1990 in der mährisch-schlesischen Region tätig, als es die früheren karitativen Aktivitäten der Schlesischen Kirche der Evangelischen Augsburgischen Konfession, die Anfang des 20. Jahrhunderts gegründet wurde, weiterverfolgte. Derzeit ist sie auch in der Region Südmähren tätig. Sie betreibt mehr als 70 Zentren, die keine unabhängige Rechtspersönlichkeit haben und zentral vom Hauptquartier des Schlesischen Diakonats in der Stadt Český Těšín verwaltet werden. Das Schlesische Diakonat beschäftigt mehr als 1.000 Mitarbeiter.

## Dimension des Altersmanagements

---

### Lernen, Ausbildung und lebenslanges Lernen:

- besondere Anstrengungen zur Motivation der Lernenden, zur Festlegung von Methoden und zur Unterstützung;
- systematische Bewertung;
- kontinuierliche Überwachung des Bildungsstatus der Mitarbeiter.

### Gesundheitsschutz und -förderung sowie Arbeitsplatzgestaltung:

- die Einsetzung von Gesundheitsexperten, um die Organisationberatern;
- Arbeitnehmerbeteiligung und Ausbildung;
- ergonomische Arbeitsplatz (Neu)Gestaltung.

## Erwartetes Ergebnis

---

Unsere Erwartungen an das Ausbildungsprogramm lagen vor allem in der Eröffnung von Themen, die in der Regel schwer anzusprechen sind, insbesondere das Bewusstsein dafür, dass mit zunehmendem Alter auch die spezifischen Bedürfnisse der Menschen steigen. Es ist nicht einfach für alle Mitarbeiter, über diese Bedürfnisse zu sprechen.

In den einzelnen Kursen wollten wir die Bedürfnisse der einzelnen Personen je nachdem wie sie sie mitteilten, aufgreifen. Bei jedem Training war ein Personalvertreter anwesend. Seine Mission war es, die Fragen, Diskussionen und den Gesamtverlauf der Ausbildung zu überwachen. Basierend darauf wollten wir die wertvollsten Informationen identifizieren, um sie bei der weiteren Festlegung von Altersmanagementmaßnahmen verwenden zu können.

## Hauptgründe für die Entscheidung zur Umsetzung der Altersmanagement-massnahmen

---

Bei der Analyse von Alter, Zahlen und Berufsgruppen unserer Mitarbeiter stellten wir fest, dass das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter 42,5 Jahre beträgt und dass es einen deutlichen – großen - Teil der Menschen in der Altersgruppe über 50 Jahre gibt, die nicht angemessen begleitet werden.

Das zweite Motiv war die Tatsache, dass die Menschen, die in sozialen Diensten arbeiten, bereits ein höheres Alter haben, dies ist kein attraktives Feld für junge Menschen oder Absolventen.

## Unser Weg zum Altersmanagement

---

Sozialarbeiter müssen ihre langfristige Arbeitsfähigkeit behalten. Dies hängt sowohl mit dem Willen und dem Wunsch zusammen, in sozialen Diensten zu arbeiten, als auch mit deren Gesundheitszustand.

Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, diese Altersgruppe mit einer Reihe von Aktivitäten zu unterstützen, insbesondere in der Aus- und Weiterbildung in verschiedenen Bereichen, zum Beispiel Gedächtnismessung und -stärkung, gesunde Ernährung, Die Arbeit mit einem Physiotherapeuten, Informationstechnologien und Social Media, einfach in allem, was die Mitarbeiter in früheren Umfragen als Mangel zum Ausdruck gebracht haben. Das Training umfasste auch Bildung im Bereich der Zusammenarbeit zwischen den Generationen und die Vorbereitung auf das Altern.

Das Programm umfasste 50 Mitarbeiter über 50 Jahre, und alle Teile des Programms waren für alle Teilnehmer obligatorisch.

Die Erwartungen der Mitarbeiter an das Ausbildungsprogramm waren gemischt; manche befürchteten, dass die Ausbildung zu anspruchsvoll sein würde, ohne sichtbare Auswirkungen. Am Ende war das Feedback sehr gut und die Ergebnisse des Programms übertrafen die Erwartungen. Die Mitarbeiter selbst fanden heraus, dass das neu erworbene Wissen nicht nur für ihr Berufsleben, sondern auch für ihr Privatleben nützlich sein würde.

Basierend auf den Ergebnissen dieser Schulung haben wir das Konzept des Altersmanagements in der Organisation festgelegt, in dem jeder Leiter des Servicebereichs ein Ziel setzen und Maßnahmen ergreifen muss, um die Altersmanagement-Prinzipien unter seinen Mitarbeitern umzusetzen.

## Stärken und Schwächen unseres Ansatzes

---

### Stärken:

- Der stärkste Aspekt des Programms war der Mut, bestimmte Themen in die Diskussion zu bringen. Die Themen, die nicht im Bildungssystem der Arbeitnehmer in sozialen Diensten enthalten waren und sind, während sie für sie aber sehr wichtig wären.
- Trotz anfänglichen Misstrauens erkannten die Mitarbeiter, dass die Ausbildung keine Zeitverschwendung war und verstanden ihre eigene Mitverantwortung für die Suche nach einem Weg, um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten.
- Dank der Aktivitäten im Programm ist es uns gelungen, die Situation in der Organisation widerzuspiegeln und die Bereitschaft der Organisation, mit Menschen zu arbeiten, abzubilden und auf den Bedürfnissen dieser Altersgruppe zu basieren, um die Wege der sozialen Dienstleistungen in den kommenden Jahren festzulegen.

### Schwächen:

- Sozialarbeiter haben regelmäßige verpflichtende Schulungen. Diesem Programm wurden die Altersmanagement-Aktivitäten hinzugefügt, was ziemlich zeitaufwändig war.
- Es war schwierig, die Arbeitsschichten während der Ausbildung abzudecken.

## "Aha" Moment

---

Die Ausbildung in unserer Organisation richtete sich nie direkt an unsere Mitarbeiter, vor allem, wenn sie 50 Jahre und älter sind und wir wollen, dass sie noch 15 Jahre arbeiten. Zur gleichen Zeit ist die Arbeit sehr anspruchsvoll, sie müssen mit der Aggressivität der Klienten oder mit Menschen mit geistigen Behinderungen arbeiten. Gleichzeitig muss sich die Organisation sowohl um die Kunden als auch um ihre Mitarbeiter kümmern. 15 Jahre sind lang genug, um körperlich und geistig gesund zu sein. Die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit liegt nicht nur in der Verantwortung der Mitarbeiter oder nur der Organisation. Sie liegt in der Verantwortung beider Parteien, und beide müssen sich dessen bewusst sein.

Die Zusammenarbeit zwischen den Generationen war eines der heißesten Themen der Ausbildung. Es gibt viele Vorurteile unter den Mitarbeitern auf beiden Seiten, und obwohl die Teilnehmer viele Beispiele für Unterschiede nennen konnten, zeigten die Diskussionen eine klare Anstrengung, einander zu verstehen, weil sie zusammenleben müssen.

### Massnahmen zur Unterstützung dieser Initiative

---

Die Erwartungen aus dem Bildungsprogramm wurden erfüllt, das Feedback und die Bewertung waren ausgezeichnet, wir erhielten eine Reihe von Empfehlungen, was als nächstes angegangen werden soll. Es gab auch einen Aufruf, das Programm in drei Jahren für die nächste Generation von Menschen in ihren Fünzigern zu wiederholen, so dass alle Mitarbeiter es schrittweise durchgehen konnten.

Das größte Interesse galt dem Physiotherapieunterricht, bei dem die Menschen etwas über die Praktiken der Rückenschmerzprävention gelernt haben. Diese Lektionen laufen kontinuierlich, und es besteht ein anhaltend hohes Interesse an ihnen, obwohl sie nicht akkreditiert sind und die Mitarbeiter sie daher nicht in die abgeschlossene Berufsausbildung einrechnen können.

### Monitoring der Auswirkungen

---

Bevor wir mit dem Trainingsprogramm begannen, führten wir eine Umfrage durch, bei der das Interesse an einzelnen Aktivitäten bewertet wurde, und nach deren Abschluss haben wir auch das Feedback identifiziert und ausgewertet. Insbesondere die Empfehlungen der bevorzugten Aktivitäten helfen uns, den Inhalt des Weiterbildungsprogramms zu planen

Die langfristigen Auswirkungen sind noch nicht zu beobachten; Bisher können wir nur beurteilen, wie die Teilnehmer die gesamte Ausbildung wahrgenommen haben und was sie noch von uns als Arbeitgeber erwarten, oder die Veränderung dieser Erwartungen in der Zukunft.

### Positive Auswirkungen der Initiative

---

Dank dieses Programms haben wir eine neue Art der Ausbildung ausprobiert: Bisher konzentrierte sich jede Schulung entweder nur auf das Management oder auf die Arbeit mit der Zielgruppe, d.h. den Kunden unserer Dienstleistungen. Jetzt haben wir ein Schulungsprogramm implementiert, das sich direkt an die Mitarbeiter richtete.

Dank des Ausbildungsprogramms, das auf diese Weise eingerichtet wurde, haben wir verstanden, dass es notwendig ist, zu wissen, wie man mit Menschen im Alter von 40, 50 oder 60 Jahren arbeitet, die Besonderheiten dieser Altersgruppen zu respektieren und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

### Persönliche Empfehlung

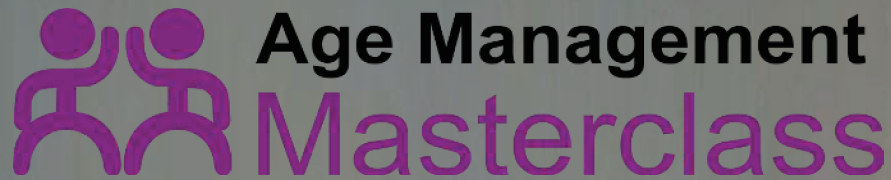
---

Es ist notwendig, die Aufmerksamkeit auf alle Altersgruppen zu richten, in den Prozess der Mitarbeiterentwicklung zu investieren. Organisationen sollten ihre Verantwortung für die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter nicht leugnen, aber auf der anderen Seite sollten sie die Verantwortung der Mitarbeiter für ihre eigene Arbeitsfähigkeit initiieren. Es sollte ein Gleichgewicht zwischen dem geben, was beide Parteien bieten können. Die Maßnahmen können variieren, aber darüber muss gesprochen werden.

Du musst den Mut haben, zu springen und dann die Flügel auszubreiten.



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