

Napino



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

Geschütztes Wohnen Naplno

Interview mit Aleš Adamec, Direktor

Sektor

Dritter: Soziale Dienste

Spezialisierung

Geschütztes Wohnen Naplno ist ein sozialer Dienst, durch den wir individuell und für Gruppen geschützte Wohnungen in Form einer Wohngemeinschaft mit einer Gesamtkapazität von 80 Personen zur Verfügung stellen. Der Service wird in 21 autonomen Haushalten in Einfamilienhäusern oder Wohnungen in vier Städten der Region angeboten. Der Service richtet sich an Erwachsene mit geistiger oder Mehrfach-Behinderung.

2019 gewann die Organisation den Quality Award für Anbieter sozialer Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen und 2020 erfolgreich die Qualitätsprüfung von sozialen Dienstleistungen.

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;
- Verknüpfung von Ausbildungsmaßnahmen mit der Entwicklung der Mitarbeiter;
- Organisation der Arbeit, die dem Lernen und der Entwicklung förderlich ist – beispielsweise im Rahmen von Teams und Gruppen mit gemischtem Alter.

Karriereplanung

- Fachberater in der systematischen Laufbahnberatung

Gesundheitsschutz und -förderung sowie Arbeitsplatzgestaltung

- Arbeitnehmerbeteiligung und Ausbildung

Beendigung der Erwerbsarbeit und der Übergang in den Ruhestand

- Vorbereitende Maßnahmen für den Ruhestand

Umfassende Ansätze

- einen ganzheitlichen Ansatz, der alle Dimensionen des Altersmanagements berücksichtigt;

Erwartetes Ergebnis

Unsere Erwartungen an jede Management-Ausbildung basieren immer auf persönlicher Entwicklung, einem zusätzlichen Mehrwert. Bei dieser Aktion spürten wir die Möglichkeit einer persönlichen Entwicklung, dieser Mehrwert gefiel uns: dass es nicht nur um unseren Beruf geht, sondern auch um unser persönliches Leben.

Wenn wir als Team an solchen Aktivitäten arbeiten, kommt das Ergebnis in Form einer Stärkung des gesamten Managements zurück.

Hauptgründe für die Entscheidung zur Umsetzung der Altersmanagement-massnahmen

Als Leiter der Organisation bin ich es gewohnt, lange mit dem Team zusammenzuarbeiten und es kontinuierlich in Wachstum und Entwicklung zu unterstützen. Jedes Jahr versuchen wir, eine gemeinsame

Trainingsaktivität in unserer Organisation durchzuführen, die uns als Team vereinen und weiterentwickeln kann. Ähnliche Aktivitäten stärken die persönlichen Beziehungen erheblich und verbinden die Mitglieder der Geschäftsleitung; wir lernen uns besser kennen, wir haben gemeinsame Erfahrungen, wir motivieren uns gegenseitig.

Unser Weg zum Altersmanagement

Die Methode "Auf dem Weg zu einer erfolgreichen Laufbahn™" ist ein Instrument zur Förderung des Karrieremanagements, der beruflichen Weiterentwicklung und des psychischen Wohlbefindens der Mitarbeiter. Es ist eine Gruppenmethode, bei der die Teilnehmer ihre eigenen Stärken und Bedürfnisse für die Entwicklung erkennen und sich persönliche Ziele für ihre zukünftige Karriere setzen.

Das Programm konzentriert sich hauptsächlich auf:

- Entwicklung von Fähigkeiten im Karrieremanagement;
- Entwicklung der Fähigkeit, Veränderungen zu bewältigen;
- Unterstützung der Teilnehmer bei der Planung ihrer Karriere und Karriereziele;
- Förderung des psychischen Wohlbefindens und Fortsetzung ihrer Laufbahn;
- Prävention von Burnout und Depressionen;
- Prävention von Vorruhestandsregelungen (insbesondere im Bereich arbeitsbedingter psychischer Probleme);
- Stärkung einer positiven Einstellung zum lebenslangen Lernen;
- Unterstützung der Teilnehmer an der erfolgreichen Durchführung der Arbeit;
- Unterstützung von Personalmanagern und Fachkräften im Bereich der Erhaltung und Entwicklung der Arbeitsmedizin.

Stärken und Schwächen unseres Ansatzes

Stärken:

- Die Methode bietet uns Zeit, in der wir innehalten und sie für unsere eigene Entwicklung nutzen können;
- Die Organisation stellt die Methode den Mitarbeitern zu ihrem Vorteil zur Verfügung.
- Die Methode zeigt die Verbindung von Beruf und Privatleben auf;
- Es hilft, uns unserer vielfältigen Rollen im Leben bewusst zu werden.

Schwächen:

- Wurden nicht identifiziert

Der Aha! Moment während des Prozesses

Durch dieses Programm wurden wir auf unsere eigenen sozialen Netzwerke aufmerksam, die Methode ermöglichte es uns, alle Bereiche unserer Kontakte zu kartieren und ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Während des Prozesses haben wir uns auch unsere eigenen Ziele der persönlichen und beruflichen Entwicklung optimal gesetzt. Ich habe sie mir selbst in den Kopf gesetzt, und jetzt, ein Jahr später, habe ich festgestellt, dass es mir gelungen ist, fast alle zu erfüllen.

Massnahmen zur Unterstützung dieser Initiative

Wir bereiten derzeit ein persönliches Coaching mit einem erfahrenen Coach im Bereich der sozialen Dienste und der persönlichen Entwicklung für alle Mitglieder des Managements vor, das auf den Ergebnissen des Gruppenprozesses aufbauen sollte. Insbesondere wollen wir zu den Zielen zurückkehren, die wir uns gesetzt haben, und sie weiterentwickeln.

Monitoring der Auswirkungen

Zusätzlich zu meinen persönlichen Zielen, die ich mir während dieses Prozesses gesetzt habe, hatte ich die Aufgabe, meine Kollegen persönlich zu fragen, wohin sie sich im Laufe des Jahres bewegt hatten, wie sie ihre Ziele erreicht hatten. Leider hat uns die Pandemie in diesem Jahr in fast allen Bereichen komplett gestoppt.

Wir beabsichtigen jedoch, kontinuierlich mit diesen Zielen zu arbeiten und sie beispielsweise bei den jährlichen Evaluierungen zu beobachten oder weiterzuentwickeln und ihre Erfüllung regelmäßig zu überwachen. Wenn es uns gelingt, das oben genannte Coaching umzusetzen, wird der Prozess der Festlegung, Überwachung und Bewertung der persönlichen Ziele neu gestartet.

Positive Auswirkungen der Initiative

Die Rückmeldungen der Teilnehmer zur Methodenimplementierung waren im Allgemeinen sehr positiv; Die Teilnehmer waren überrascht von der Einfachheit der einzelnen Schritte und der Klarheit aller Übungen. Die Teilnehmer selbst sagten: "Wir haben nichts gelernt, was wir vorher nicht gewusst hätten, aber der Kurs sortierte unsere Gedanken und wir benannten und sagten schließlich viele Dinge laut."

Generell mag unser Team Weiterbildung, vor allem gemeinsam. Diese Methode gab uns die Möglichkeit, Themen zu eröffnen, über die wir sonst nicht sprechen könnten.

Persönliche Empfehlung

Co-Education stärkt und bringt das Team voran, und ein gutes Team ist die Basis erfolgreicher Sozialarbeit.

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 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 näkemystä, 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