

Employability und Demografie - Warum es nicht um das Alter geht

Innovationszirkel

05. Mai 2010

promoveTM

Michael Kres, Partner

Sonneggstrasse 55, 8006 Zürich

michael.kres@promovetm.ch



Agenda

- Wer wir sind
- Die Grenzen der Erfahrung
- Kernproblem: Der alte psychologische Kontrakt
- Wie Erfahrung zu Wertschätzung und Wertschöpfung führt

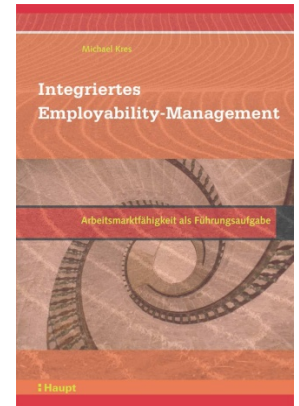


30'



Wer wir sind

- promote TM GmbH (www.promovetm.de)
Gegründet 1998. 4 Partner und 20 Coaches. 6'000 Menschen begleitet in ihrer beruflichen Neuorientierung.
- promote TM Employability Consulting AG (www.promovetm.com)
Gegründet 2004. 3 Partner. 100 Unternehmen begleitet in Fragen der demografischen Entwicklung und der Employability.
- Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz (www.employability.ch)
Verein. Gegründet 2004. Verbreitung von Best Practices.

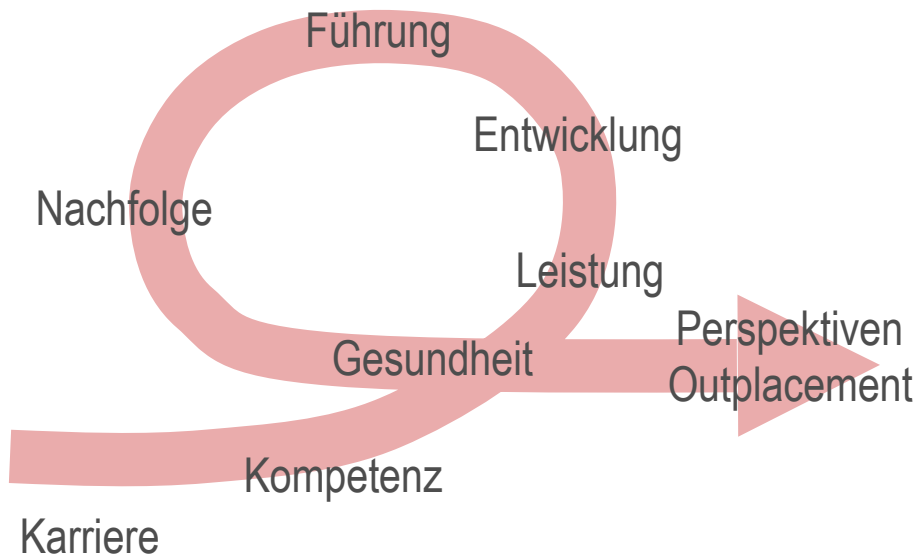


Fit für Veränderung - Stark dank Beständigkeit

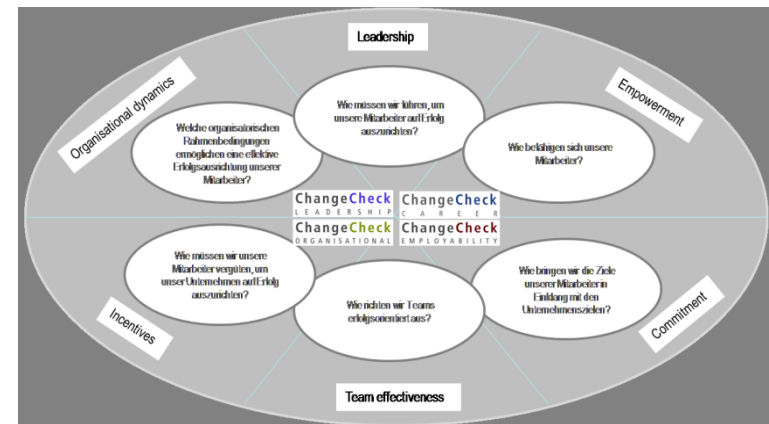


Wer wir sind

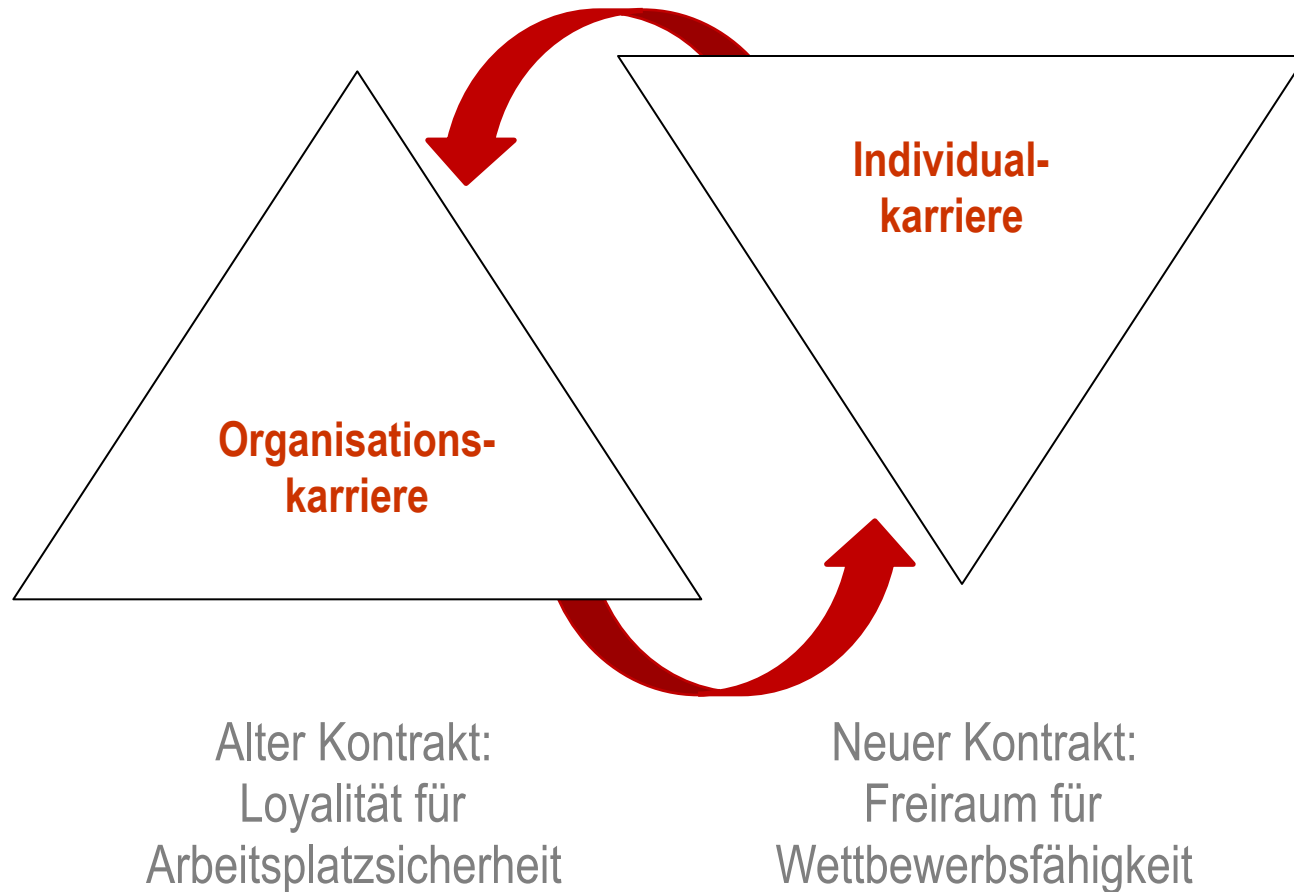
Promove TM
The Coaching Company



Promove TM
The Employability Company



Kernproblem: Der alte psychologische Kontrakt



Kernproblem: Der alte psychologische Kontrakt

- Menschen **erwarten**, dass ihnen geholfen wird:
“Der Arbeitgeber soll für mich sorgen.”
- Menschen möchten eigentlich **so weitermachen, wie bislang**:
“Warum den Veränderung, wenn es anders auch geht?”
- Mit zunehmendem Alter werden Menschen **veränderungsmüde**:
“Man möchte nicht mehr jede Mode mitmachen”.
- Mit zunehmendem Alter **verändern sich Ansprüche und Werthaltungen**:
Die klassische Karriereorientierung “immer nach oben” wird unwichtiger und weicht anderen Interessen wie Enkelkindern, Ruhe, Gesundheit, Freizeit etc..



Wie Erfahrung zu Wertschätzung und Wertschöpfung führt

- Es geht nicht um das Alter, sondern um **Einstellungen**
Alle werden älter. Niemand nimmt in einer globalisierten Arbeitswelt Rücksicht auf dieses Kriterium. Wesentlich ist eine proaktive und gesunde Einstellung von den Alternden und zum Alter.
- **Vom Lamento zum Rückgrat**
Sich zu beklagen über eine härter werdende Arbeitswelt bringt nichts. Vielmehr geht es darum, die eigenen Stärken neu einzumitten, dazu zu stehen und in einen wertschöpfenden Kontext einbringen zu können.
- **Wertschätzung kommt von innen**
Menschen können nicht wertgeschätzt werden, wenn sie dies nicht selbst tun.
- **Mut zum Anderssein**
Mit dem Alter werden die Menschen unterschiedlicher. Warum stehen sie nicht dazu? Toleranz für Andersartigkeit ist eine Stärke – für jede Unternehmung!



Wie Erfahrung zu Wertschätzung und Wertschöpfung führt

- **Besonnenheit statt Erfahrung**
Erfahrung nützt wenig – zumal sie ja dort erfolgt ist, wo sie sich heute entwertet hat. Es geht vielmehr darum, aus der eigenen Besonnenheit Kapital zu schlagen und aufzuzeigen, was besonnenes Verhalten einem Unternehmen bringen kann.
- **Die richtigen Fragen stellen**
Ältere Menschen haben oft nicht gelernt, zu hinterfragen. Dabei wissen sie, worauf es ankommt – währenddem ihre oft jüngeren Chefs das nicht tun. Das Bewusstsein, die richtigen Fragen zu stellen, muss jedoch im Umgang mit der Belegschaft 50+ greifen. Dieses Bewusstsein anzuregen, ist eine wesentliche Aufgabe der HR.
- **Zuhören**
Um die richtigen Fragen stellen zu können, muss man zuhören. Der Wert des Zuhörens für die Unternehmenswelt ist enorm. Wie wäre es, wenn die HR zuhörte?

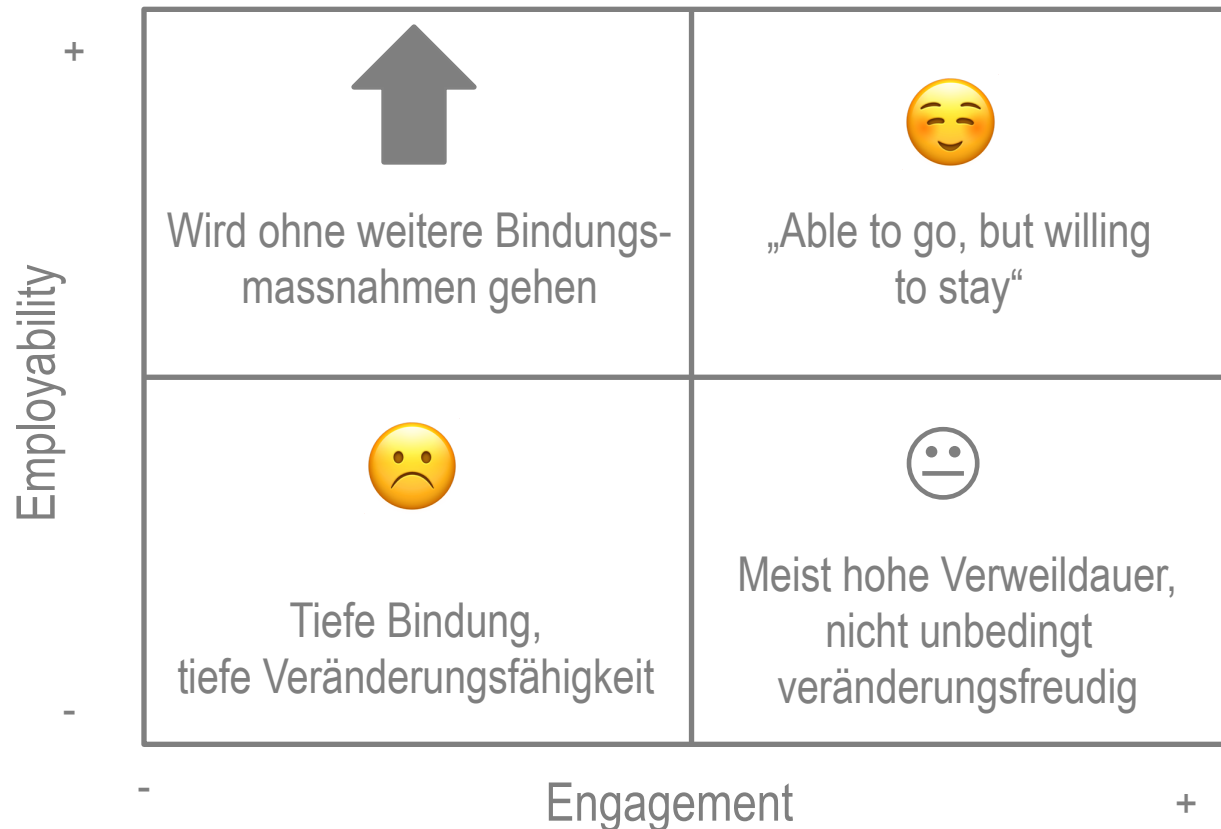


Wertschätzung führt dann zu Wertschöpfung, wenn Menschen zuhören, die richtigen Fragen stellen, Rückgrat und dadurch Verantwortung zeigen für ihre Antworten. Für Menschen 50+ gilt das genauso wie für alle anderen!



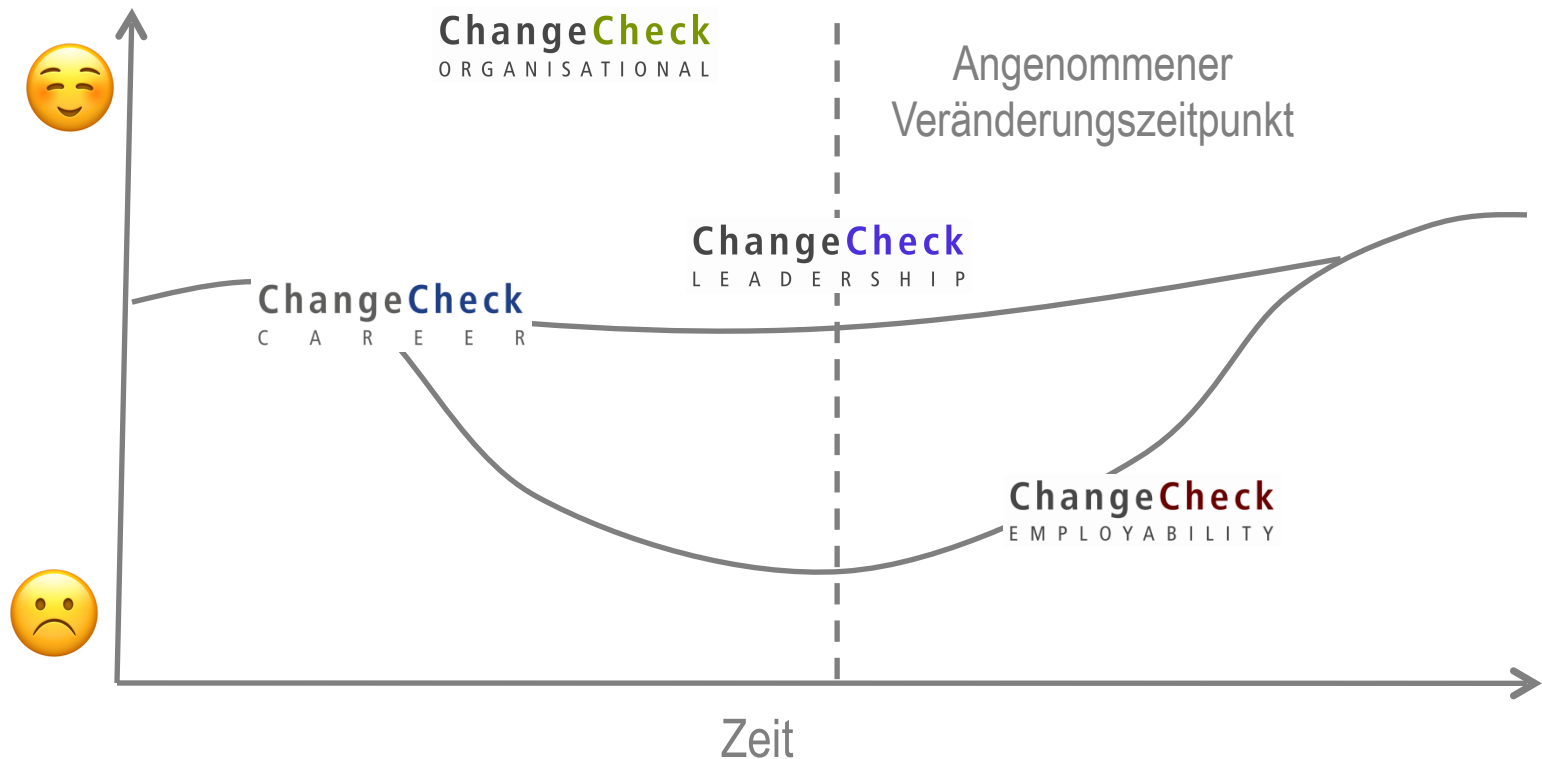
Wie Erfahrung zu Wertschätzung und Wertschöpfung führt

Der Career Change – Check © stellt die richtigen Fragen, um Menschen...



Wie Erfahrung zu Wertschätzung und Wertschöpfung führt

...auch in Veränderungsprozessen motiviert und produktiv zu halten.



Wie Erfahrung zu Wertschätzung und Wertschöpfung führt

Das System der Change – Checks © **ChangeCheck** **ChangeCheck** **ChangeCheck** **ChangeCheck**
EMPLOYABILITY C A R E E R L E A D E R S H I P O R G A N I S A T I O N A L

- International **validierte Methode** (Universität Lausanne, London Business School)
- Macht Menschen **unterschiedlicher Hierachiestufen** fit für Veränderungsprozesse
- **Web-basierte Selbstanalyse**, mit welcher verschiedene Indikatoren der persönlichen Arbeitsmarktfitness und Veränderungs- bzw. Bewegungsfähigkeit erörtert werden
- Auswertung in Form eines einmaligen und **vertraulichen Auswertungsgesprächs** durch einen zertifizierten Change-Coach ©
- **Individueller Massnahmenplan**, anhand dessen sich die eigene professionelle Zukunft proaktiv gestalten lässt.



Es geht **nicht um das Alter**. Es geht um **Verantwortung**. Wenn Menschen erkennen, wie sie durch die eigene Verantwortung ihre eigene Karriere sinnvoll gestalten können, dann setzen sie sich in Bewegung.



Wie Erfahrung zu Wertschätzung und Wertschöpfung führt

Kundenaussagen

Change**Check** Change**Check** Change**Check** Change**Check**
EMPLOYABILITY C A R E E R LEADERSHIP ORGANISATIONAL

- „Mir gefällt Ihr Ansatz, systemisch an die Dinge heranzugehen. Und dies auch noch mit einem Methoden-Set zu tun. Diese Logik habe ich sonst nirgends in dieser Dichte erlebt.“ (CEO Telecom-Unternehmen)
- „Die Change-Checks sind sehr einfach dazu verständlich. Und mein Change-Coach hat unmittelbar verstanden, worum es mir geht. Er hat mich dazu motiviert, ausserhalb bestehender Bahnen zu denken. Ich bin so auf Lösungen gekommen, die ich nicht selbst gesehen hätte.“ (Logistikleiter Airline)
- „Was mir bei Ihnen sehr gefallen hat, war Ihr strikt unternehmerischer Ansatz. Die Fähigkeit, mit den Change-Checks, Nutzen zu generieren und immer danach zu fragen, was bringt das der Firma, habe ich so nirgends wahrgenommen.“ (Finanzleiter, Automobilzulieferer)
- „Als Führungskraft ist es für mich entscheidend, auch über Führungsprinzipien zu sprechen. Sie konnten mir hier nicht nur ein wertvolles Sparring geben, sondern haben sich die Zeit genommen, mein Führungsverständnis abzuholen – in einem ersten Gespräch, ohne konkrete Verkaufsabsicht. Das habe ich sehr geschätzt.“
(Verkaufsleiter Chemieunternehmen)



Literatur und Links

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. = 2005

Mit offenen Augen in die Zukunft. Projekt // Betrieblicher Dialog zum demographischen Wandel.

Bruggmann, M. = 2000

Die Erfahrung älterer als Ressource. Deutscher Universitäts-Verlag

Höpflinger, F. et al. = 2006

Arbeit und Karriere. Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen. Avenir Suisse.

Ilmarinen, J. E. und Tempel, J. = 2002

Arbeitsfähigkeit 2010. VSA

Kistler, E. = 2006

Die Methusalem-Lüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird. Hanser

Kres, M. = 2007

Integriertes Employability Management. Arbeitsmarktfitness als Führungsaufgabe. Haupt

Morschhäuser, M. et al = 2003

Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Bertelsmann-Stiftung

Promove TM = 2002

Chancen und Risiken in der Arbeit mit älteren Mitarbeitenden. Interne Umfrage mit 500 Schweizer Personalchefs

Schweizerischer Arbeitgeberverband = 2006

Altersstrategien.

Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz = 2006

Employability und demografische Entwicklung: Wie Unternehmen mit alternden Belegschaften im beständigen Wandel anschlussfähig bleiben. Abschlussbericht des Wirkungskreises II (50+)

Walla, W. et al. = 2005

Der demographische Wandel. Herausforderungen für Politik und Wirtschaft (Broschiert). Kohlhammer

Zölich, M. et al. = 2007

Handlungsfelder und Instrumente für altersgerechte Personalarbeit: Vielfältig und individuell wie die Unternehmen. In. Persorama, Nr. 1, S. 14-19

www.employability.ch

(Best Practices und Informationscenter zum Thema 50+)

www.mit-offenen-auge.de

(Materialien und Infos zum Downloaden)

www.demotrans.de

(Materialien und Best Practices zum Downloaden)

www.demowerkzeuge.de

(Werkzeuge für eine demografieorientierte Personalpolitik)

