

Erfahrung ist Gold wert!

mit Erfahrung, Reife und Motivation aktiv im Arbeitsleben stehen



FRIEDERBARTH

»» **D**ie Weisheit eines Menschen mißt man nicht nach seiner Erfahrung, sondern nach seiner Fähigkeit, Erfahrungen zu machen. ««

George Bernard Shaw

Aufgrund des demografischen Wandels stehen alle Unternehmen vor der Herausforderung, dem drohenden Fachkräftemangel mit einer nachhaltigen personalpolitischen Strategie zu begegnen, um auch die immer älter werdende Mitarbeiterschaft zu qualifizieren, zu motivieren, gesund zu erhalten und sie langfristig an das Unternehmen zu binden.

Doch in der Realität sieht es leider anders aus, denn oftmals wird in die Weiterentwicklung älterer Arbeitnehmer nicht oder nicht ausreichend investiert. Die vorhandenen Weiterbildungsangebote sind zu wenig auf die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer abgestimmt. Dabei stellen ältere Arbeitnehmer in vielfacher Hinsicht einen außerordentlichen Gewinn für das Unternehmen dar. Sie verfügen meist über ein enormes Fachwissen, haben eine hohe Leistungsbereitschaft, sind dem Unternehmen gegenüber sehr loyal und können auf umfassende Lebenserfahrung sowie betriebsspezifisches Wissen zurückgreifen.

Häufig fällt es Führungskräften in Anbetracht sich immer schneller entwickelnder Prozesse im Unternehmen und auch aufgrund des eigenen Leistungsanspruchs schwer, sich auf ältere Arbeitnehmer einzulassen. Umgekehrt stehen ältere Führungskräfte vor der Herausforderung, die Ideen und Visionen jüngerer Arbeitnehmer als positiv für den Arbeitsprozess wahrzunehmen und gleichzeitig zu integrieren. So werden oftmals wichtige Ressourcen nicht genutzt oder übersehen. Ältere und erfahrene Mitarbeiter sind unter Umständen langsamer, dafür aber auch bedachter und gründlicher in ihrer Arbeitsweise, während jüngere Arbeitnehmer zwar schneller und flexibler sind, es ihnen aber auch an Weitsicht und Erfahrungswissen fehlt. Richtig gefördert und gefordert sind beide Zielgruppen wichtige Säulen einer Abteilung.

Führung altersgemischter Teams

Die Aufgabe von Führungskräften ist es, die Mitarbeiter individuell sowie „altersgerecht“ zu führen. Dabei stehen Respekt, Anerkennung und das Zutrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeiter an oberster Stelle. Durch altersgemischte Teams können alle Mitarbeiter so eingesetzt werden, dass sie ihren eigenen Wert für das Unternehmen erkennen. Dadurch entwickelt sich eine hohe Eigenmotivation. Gleichzeitig lernen ältere sowie jüngere Arbeitnehmer, sich als wichtigen Bestandteil der Abteilung wahrzunehmen.

Seminarinhalte:

- Die Vorteile heterogener Teams
- Einflussfaktoren auf die Leistungsfähigkeit jüngerer und älterer Arbeitnehmer
- Steigerung der Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit für ältere und jüngere Arbeitnehmer
- Optimale, altersgerechte Förderung
- Chancen und Risiken altersgemischter Teams

Die Führungskräfte werden mittels wissenschaftlicher Erkenntnisse an die spezifischen Bedürfnisse älterer und jüngerer Mitarbeiter herangeführt. Sie erleben durch Simulationen, wie sich die Mitarbeiter fühlen, welche Werte ihnen wichtig sind und welcher Umgang oder welche Führung sie eher motiviert als demotiviert. Gemeinsam werden die Stärken der jüngeren sowie älteren Arbeitnehmer erarbeitet. Darüber hinaus wird diskutiert, inwieweit diese in altersgemischten Teams effizient genutzt werden können. Die Führungskräfte erhalten ausreichend Gelegenheit, ihr eigenes Führungsverhalten zu reflektieren und ihr Handlungsrepertoire im Umgang mit Arbeitnehmern unterschiedlichen Alters zu erweitern.

Erfahrung ist Gold wert – mit Lebenserfahrung erfolgreich sein

Ältere Arbeitnehmer stehen vor der Herausforderung, sich in einer ständig wandelnden Arbeitswelt den Veränderungen anzupassen und neben jüngeren Kollegen auch deutlich jüngere Vorgesetzte zu akzeptieren. Die dadurch entstehenden Konflikte und Vorurteile verhindern oftmals, dass ältere Arbeitnehmer motiviert sind, sich aktiv in die Arbeitsplatzgestaltung mit einzubringen. Auch im Hinblick auf Weiterbildung sowie lebenslanges Lernen zeigen sich Ältere eher kritisch.

Die Resignation dieser Zielgruppe wird in vielen Unternehmen deutlich, besonders weil sich die ältere Mitarbeiterschaft oftmals zu wenig wertgeschätzt und gebraucht fühlt. Auch wenn viele Unternehmen bereits das Potenzial ihrer älteren Arbeitnehmer erkannt haben, fehlt es am bedarfsgerechten Fördern und Fordern dieser Zielgruppe. Besonders wichtig scheint daher, die Kontroversen zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern zu beseitigen, um altersunabhängig die besonderen Fähigkeiten sowie individuellen Stärken aller Mitarbeiter für das Unternehmen und eine konstruktive Zusammenarbeit in altersgemischten Teams zu nutzen.



Durch das Seminar „Erfahrung ist Gold wert“ werden ältere Arbeitnehmer zu lebenslangem Lernen motiviert. Das Seminar dient dazu, dieser besonderen Zielgruppe die Chance zu geben, die eigene Stärken und Potenziale zu erkennen und diese auch im Vergleich zu jüngeren, weniger erfahrenen Mitarbeitern in ihrem Unternehmen souverän und selbstbewusst zu positionieren.

Seminarinhalte:

- Nicht alt, sondern lebenserfahren – die eigenen Stärken und Potenziale erkennen
- Umgang mit Veränderungen
- Erkennen der eigenen Motivation zum Lernen
- Selbsttest zum eigenen Lernverhalten
- Optimieren des persönlichen Zeitmanagements
- Techniken zur Kurzentspannung
- Kollegialer Umgang mit jüngeren Teamkollegen

Durch das Seminar, das nur mit älteren Arbeitnehmern stattfindet, haben die Teilnehmer die Möglichkeit, sich mit Gleichgesinnten über ihre Rolle im Unternehmen auszutauschen sowie die Herausforderungen im Umgang mit jüngeren Kollegen zu besprechen. Sie erhalten Anregungen, wie altersgemischte Teams effektiv, produktiv und kollegial zusammenarbeiten können. Gemeinsam werden Ziele und Perspektiven für die nächsten Berufsjahre erarbeitet, so dass der ältere Arbeitnehmer gestärkt und motiviert aus dem Seminar hervorgeht.

Teamentwicklung

Ein Team besteht aus einer Gruppe unterschiedlicher Menschen. Dabei hat jeder Einzelne seine individuellen Stärken und Potenziale. In altersgemischten Teams ist gute Teamarbeit daher im besonderen Maße wichtig, um das Leistungsniveau mit einer altersgemischten Belegschaft langfristig zu erhalten, die Mitarbeiter für gemeinsame Ziele zu motivieren und eine konstruktive Zusammenarbeit zu schaffen.

Damit die Arbeit in einem altersgemischten Team erfolgreich bewältigt wird, jeder Mitarbeiter sich mit seinen individuellen Stärken einbringen kann und die Zusammenarbeit dabei auch noch Spaß macht, begleiten wir Sie mit Teamentwicklungen für diese heterogenen Teams. Ziel ist ein respektvoller sowie wertschätzender Umgang aller Mitarbeiter genauso wie das Erkennen der gegenseitigen Stärken, die zu einer erfolgreichen Teamarbeit beitragen.

Coaching

Coaching ist ein lösungs- und ergebnisorientiertes Verfahren, welches darauf abzielt, Mitarbeitern eine selbstgesteuerte Verbesserung von Erleben und Verhalten zu ermöglichen. Da Coaching besonders beim Abbau von Leistungs- und Motivationsblockaden, zur Begleitung bei Veränderungsprozessen und zur Unterstützung bei akuten Konflikten eine geeignete Methode ist, handelt es sich hierbei auch um ein zentrales Personalentwicklungsangebot für ältere Arbeitnehmer. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass besonders bei erfahrenen Arbeitnehmern innerliche Motivatoren wirken, die sich auf die Leistungsfähigkeit auswirken.

Durch ein Coaching können die individuellen Stärken erkannt werden, um Entwicklungsperspektiven für die künftigen Berufsjahre zu erarbeiten. Die individuelle und interaktive Begleitung durch den Coach ermöglicht, dass der erfahrene Mitarbeiter in seiner Entwicklung gefördert wird und eine Bereitschaft für Veränderungen entwickelt. Darüber hinaus nimmt der Mitarbeiter durch das Coaching eine neue Blickrichtung ein, mit der er sein eigenes Handlungsrepertoire erweitern kann.



Frieder Barth

Erfahrung und Leidenschaft

Aufgrund seines Werdegangs als Verkäufer, Vertriebsleiter, Geschäftsführer, Trainer und Coach hat er Verkaufs-Know-How in unterschiedlichsten Branchen sammeln können. Seit 1995 entwickelt er gemeinsam mit führenden deutschen Unternehmen innovative und erfolgreiche Vertriebs- und Trainingskonzepte – geprägt von fundiertem fachlichen Wissen und purer Leidenschaft für Führung und Verkauf. Kunden profitieren von seinem bundesweit flächendeckenden Netzwerk an Trainern und Coaches, mit denen er diese Konzepte umsetzt. Im Training nutzt er seine Empathie und seine Fähigkeit, Zusammenhänge schnell zu erfassen, um zielsicher auf die individuellen Anliegen seiner Teilnehmer einzugehen und mit ihnen in kurzer Zeit passende Entwicklungsansätze zu finden.

Kompetenz und Vielseitigkeit

Frieder Barth studierte Management- und Organisationsentwicklung. Während seiner beruflichen Laufbahn qualifizierte sich Frieder Barth durch das erfolgreiche Absolvieren von Ausbildungen zum Systemischen Therapeut und Berater sowie zum Business- und Managementcoach; er ist Lehrcoach der European Coaching Association und durch Prof. Friedemann Schulz von Thun zum „Kommunikationsberater für Verständigung und Menschenführung im beruflichen Bereich“ ausgebildet.



Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

FRIEDERBARTH

Kleine Seilerstraße 1
20359 Hamburg
Tel.: 040 | 399 19 390
Fax.: 040 | 399 19 396
info@friederbarth.de
www.friederbarth.de

Kooperationspartner:



anerkanntes Lehrinstitut der
European Coaching Association



Mitglied der
Systemischen Gesellschaft

