



## DER PARITÄTISCHE NIEDERSACHSEN - FACHTAG

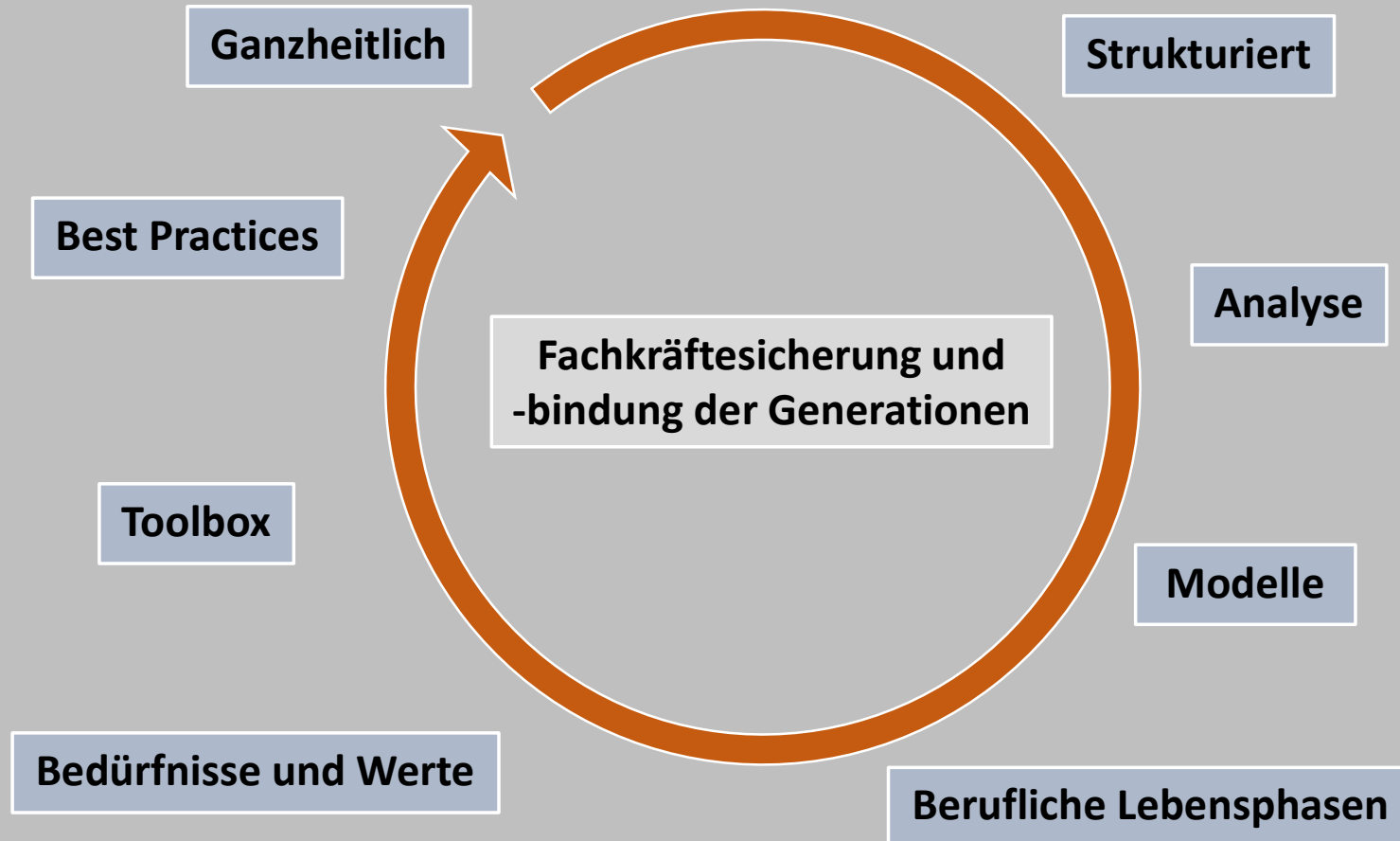
Sozial kann innovativ! Fachkräfte erfolgreich gewinnen und binden

WORKSHOP „FACHKRÄFTESICHERUNG FÜR ALLE GENERATIONEN“

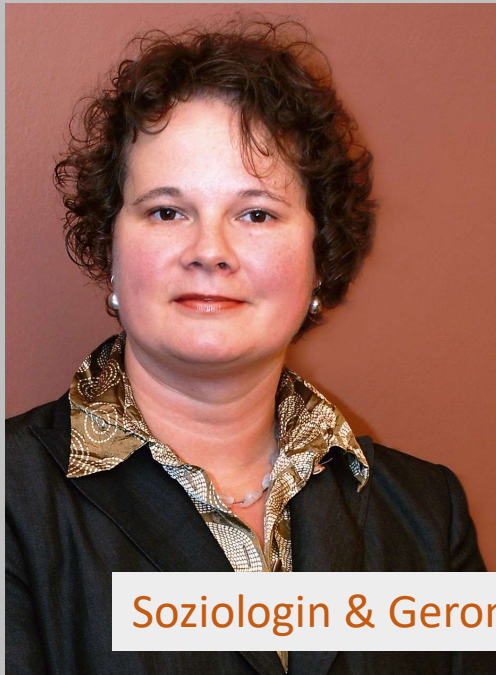
Hannover, 26.09.2023

Uta Sadowski-Lehmann -  
Zukunftsorientierte Personalberatung  
ddn e.V. Berlin-Brandenburg

# Heute im Workshop



# Über...



Soziologin & Gerontologin



Inhaberin Zukunftsorientierte Personalberatung,  
Salonnière für Arbeitswelt-Erzählsalons

Seit 18 Jahren Beraterin, Trainerin und Prozessbegleiterin  
für Unternehmen und Organisationen

Schwerpunkte:

1. Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung, Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Generationenmanagement, Wertemanagement, Wissensmanagement
2. Disability Management, insb. BEM Prozess- und Fallmanagement
3. Arbeitswelt-Erzählsalons für Unternehmen und Multiplikatoren

12 Jahre Tätigkeit in sozialen Organisationen

# Tunnel der Vorurteile – Alt – Jung

Du bist so 1.0

unflexibel!

Verkehrshindernis!

Dauernörgler!

Spießer

laaaaangsam

Besserwisser

voll von gestern!

Deine Geschichten kann doch keiner mehr hören.

Deine beste Zeit hast du hinter dir.

Du glaubst doch, „Browser“ ist 'ne Dusche.

Quelle: [www.eyalter.com/de/tunnel-der-vorurteile-alt](http://www.eyalter.com/de/tunnel-der-vorurteile-alt)

Hör doch zu, wenn ich mit dir rede!

Lehrjahre sind keine Herrenjahre.

Chaot!

Kämm dir mal die Haare!

Verwöhnt!

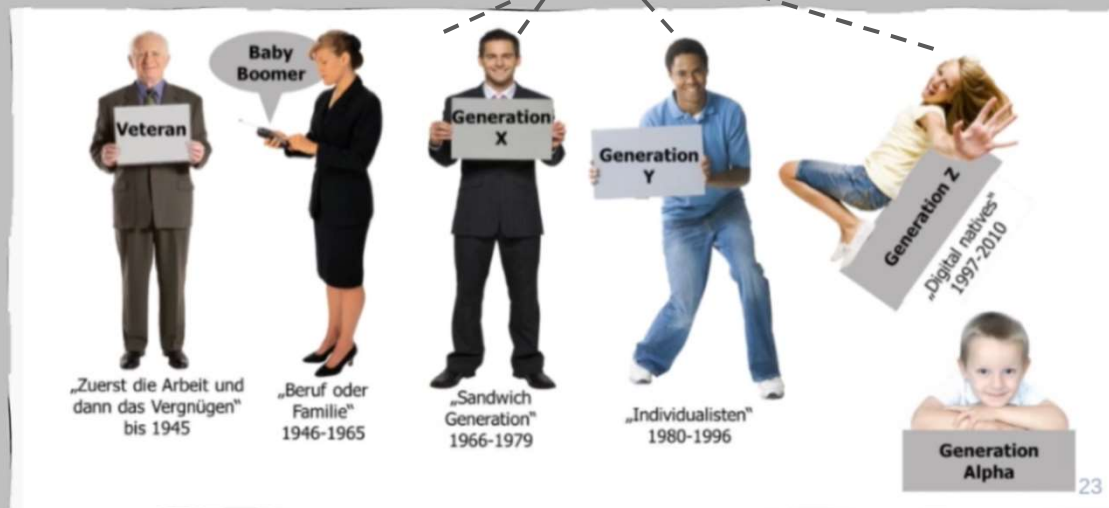
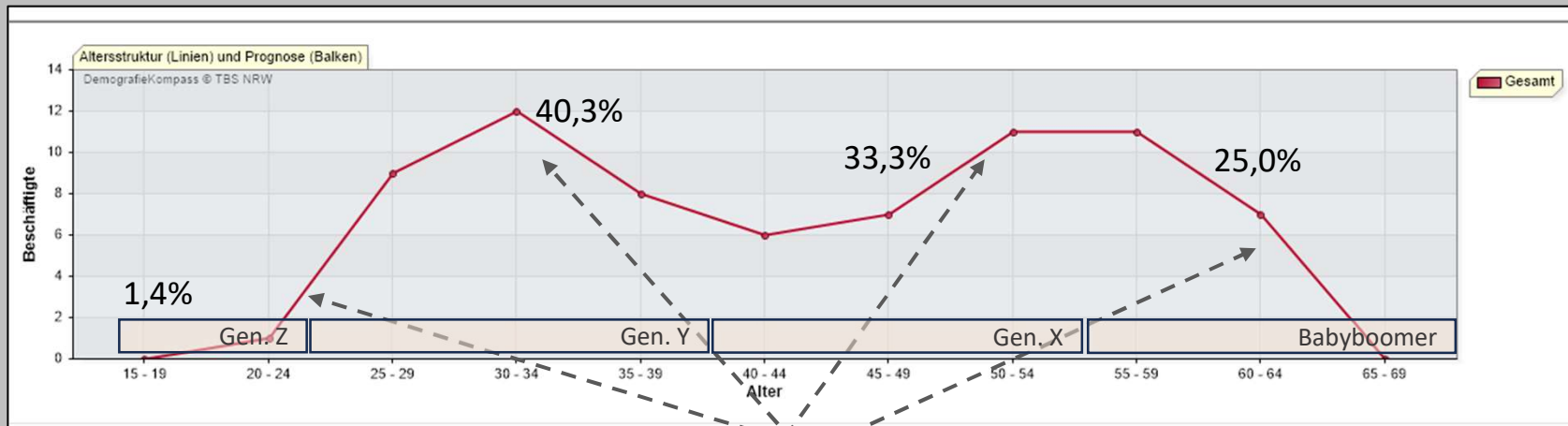
Handy angewachsen?

Nee, La Traviata ist nicht von Beyoncé.

Hauptsache Spaß, was?

Quelle: [www.eyalter.com/de/tunnel-der-vorurteile-jung](http://www.eyalter.com/de/tunnel-der-vorurteile-jung)

# Vier Generationen im Unternehmen



## Ursprung des Generationenbegriffs

- Der Grundstein für die heutigen Generationstheorien wurde im 20. Jahrhundert gelegt
- Soziologe Karl Mannheim, Werk: „Das Problem der Generationen“ (1928)
- Es beschreibt, wie Menschen des gleichen Geburtsjahrgangs **aufgrund ähnlicher Erfahrungen, Erlebnisse oder Ideologien** bestimmte Merkmale herausbilden, die sie von anderen Geburtsjahrgängen unterscheiden und sie (in einer Generation) zusammenführen.
- Bis heute orientiert sich die Einteilung in Generationen an diesem Werk
- Jeweils ca. 15 Geburtsjahrgänge werden zu einer Generation zusammengefasst, die **aufgrund ähnlicher Einflüsse gemeinsame Eigenschaften** aufweisen sollen.

# Vier Generationen unter einem Dach



Geburtsjahrgänge	1956 -1965	1966 - 1979	1980 – 2000	Ab 2001
Gemeinsamkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wettbewerbsdenken</li> <li>• Hart arbeiten</li> <li>• Streben nach Erfolg</li> <li>• Belohnung durch Erfolg</li> <li>• Teamorientierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Globales Denken</li> <li>• Informelles Handeln</li> <li>• Selbstvertrauen</li> <li>• Diversity</li> <li>• Spaß an der Arbeit</li> <li>• Pragmatisch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positive Grundeinstellung</li> <li>• Optimismus</li> <li>• Soziale Verantwortung</li> <li>• Technologieaffin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgewachsen mit dem Internet</li> <li>• Sehr informiert</li> <li>• Vernetzung in Social Media</li> <li>• Soziale Verantwortung</li> <li>• Schwache Loyalität gegenüber Arbeitgebern</li> </ul>
Arbeitshaltung	Arbeit hat einen hohen Stellenwert, prägten den Begriff Workaholic	Macht und Verantwortung wird geteilt, Work-Life-Balance, d.h. Karriere und Privatleben gleich wichtig	Flexibilität, Weiterbildung, Spaß am Job, eher fließender Übergang Arbeit und Privates	Wünschen klare Strukturen, Trennung von Arbeit und Beruf; Netzwerkbildung

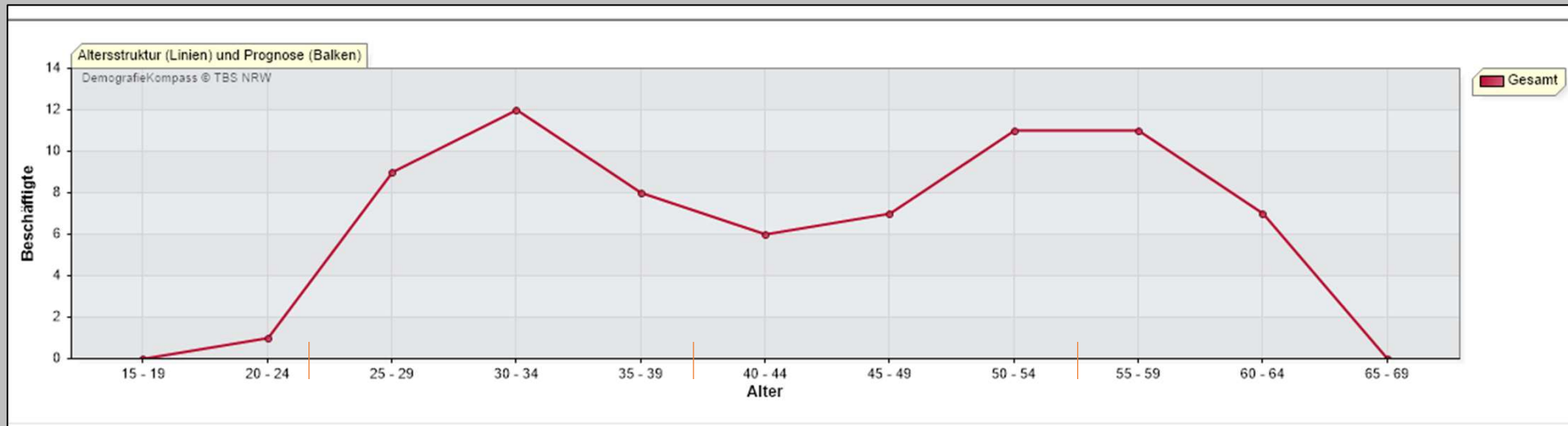
## Altersstrukturanalyse (ASA) - Begriffsbestimmung und Vorgehen

- Die ASA ist eine systematische und anonymisierte Untersuchung der Zusammensetzung der Belegschaft anhand des Lebensalters
- Das Lebensalter wird mit weiteren Informationen wie Geschlecht, Einsatzbereiche, Qualifikationen, Hierarchieebenen und Betriebszugehörigkeit kombiniert => Detaillierung der Ergebnisse
- Evtl. Verknüpfung mit weiteren Betriebs- und Personaldaten (AU-Zeiten, Betreuungs- und Pflegebedarf, Qualifizierungstage etc.)
- Globalanalyse und Detailanalyse sind notwendig
- Fortschreibung über z.B. 3, 5 bzw. 10 Jahre
- Wichtig: EDV basiertes Tool und Visualisierung der Ergebnisse

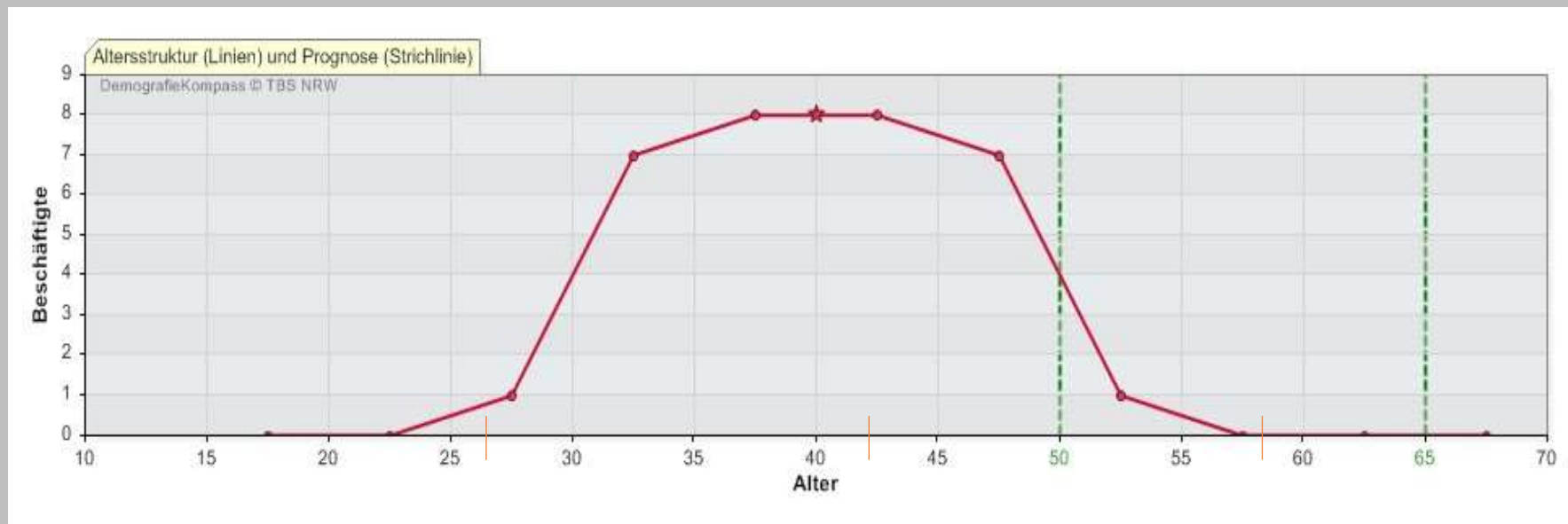
[Link zum Tool Altersstrukturanalyse](#) (Detailanalyse mit ExpertenCheck)



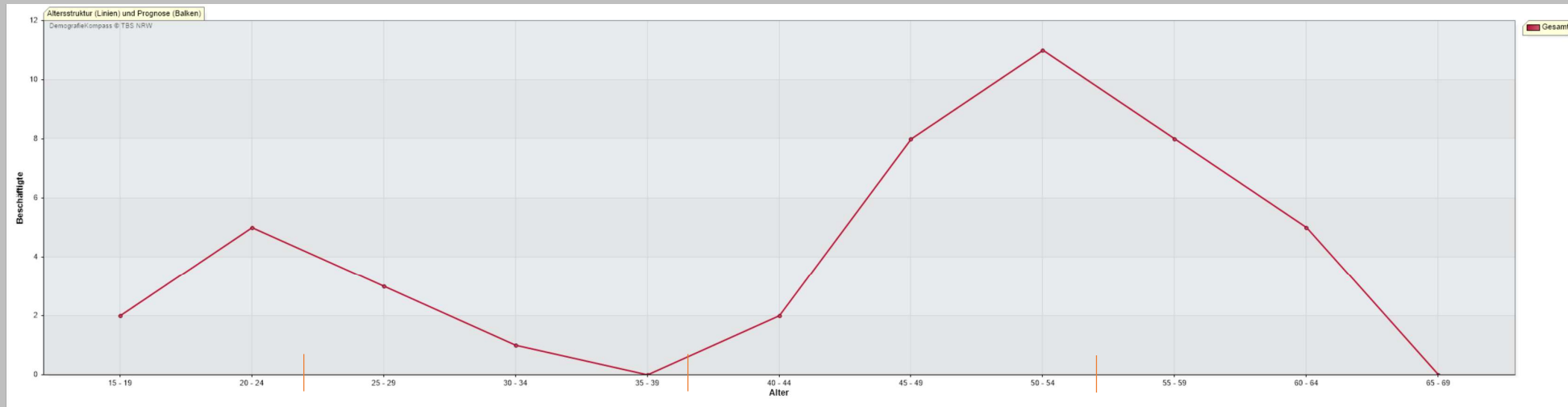
# Altersstrukturanalyse I



## Altersstrukturanalyse II



# Altersstrukturanalyse III



## Modell 1: Differenzierte Bedürfnisse und Anforderungen im beruflichen Lebenszyklus

1. Einführungsphase	2. Professionalisierung	3. Reifephase	4. Austrittsphase	5. Aktiver Ruhestand
<p>Rolle in der Organisation finden</p> <p>Kontakte, Netzwerke knüpfen</p> <p>Offen für vielfältige Angebote</p> <p>Passung prüfen</p> <p>Fester Arbeitsvertrag</p>	<p>Weiterbildung, PE, Karriere</p> <p>Herausforderung</p> <p>Besondere Projekte</p> <p>Anfangs: Bereitschaft zu hoher Mobilität</p> <p>Stabilität aufgrund privater Pläne</p>	<p>Neue Herausforderungen, keine Stagnation</p> <p>Einsatz entsprechend der individuellen Stärken</p> <p>Karriere weiterführen</p> <p>Weitergabe von Wissen/ Erfahr.</p> <p>Berufliche Mobilität</p>	<p>Gleitender Übergang in den Ausstieg</p> <p>Aufgabe in guten Händen wissen</p> <p>Akzeptierter Teil der Organisation sein</p> <p>Offen für neue Herausforderungen</p>	<p>Kontakt zu Kollegen halten</p> <p>Zu eigenen Konditionen weiterhin für das Unternehmen tätig sein</p>

## Modell 2: Das Haus der Arbeitsfähigkeit

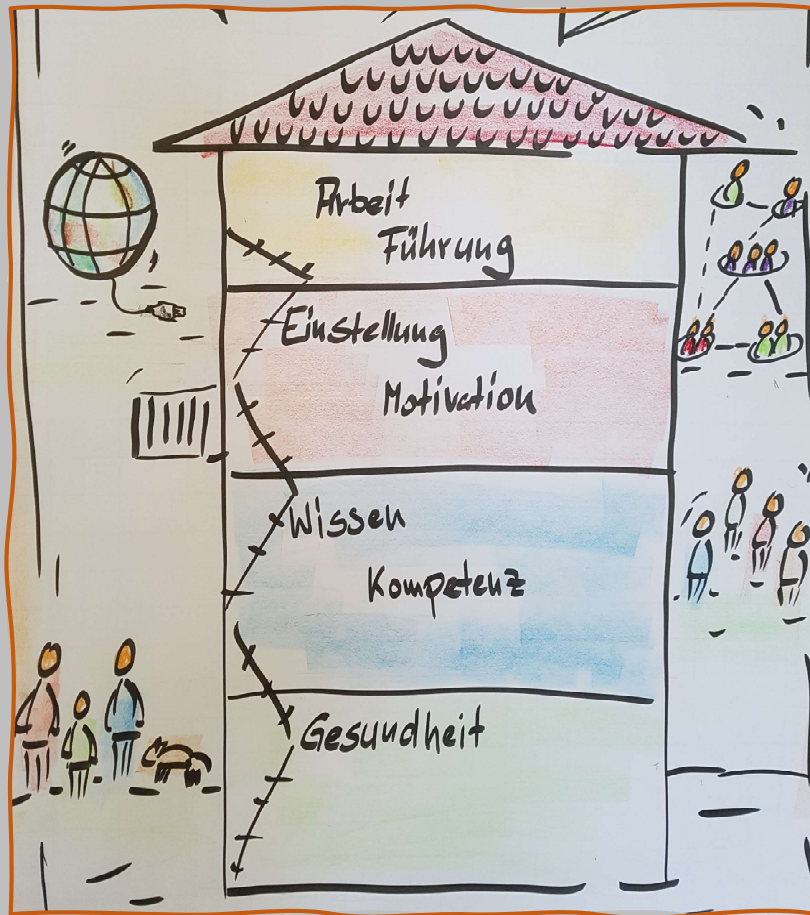


Das „**Haus der Arbeitsfähigkeit**“ ist ein Modell des finnischen Arbeitswissenschaftlers Juhani Ilmarinen.

Das von ihm maßgeblich mitentwickelte Haus-Modell stellt einen umfassenden Ansatz für die alters- und **alternsgerechte Gestaltung von Arbeit** dar.

**Arbeitsfähigkeit:** Das Verhältnis der individuellen Leistungsfähigkeit zur tatsächlichen, vom Unternehmen gestellten Arbeitsanforderung

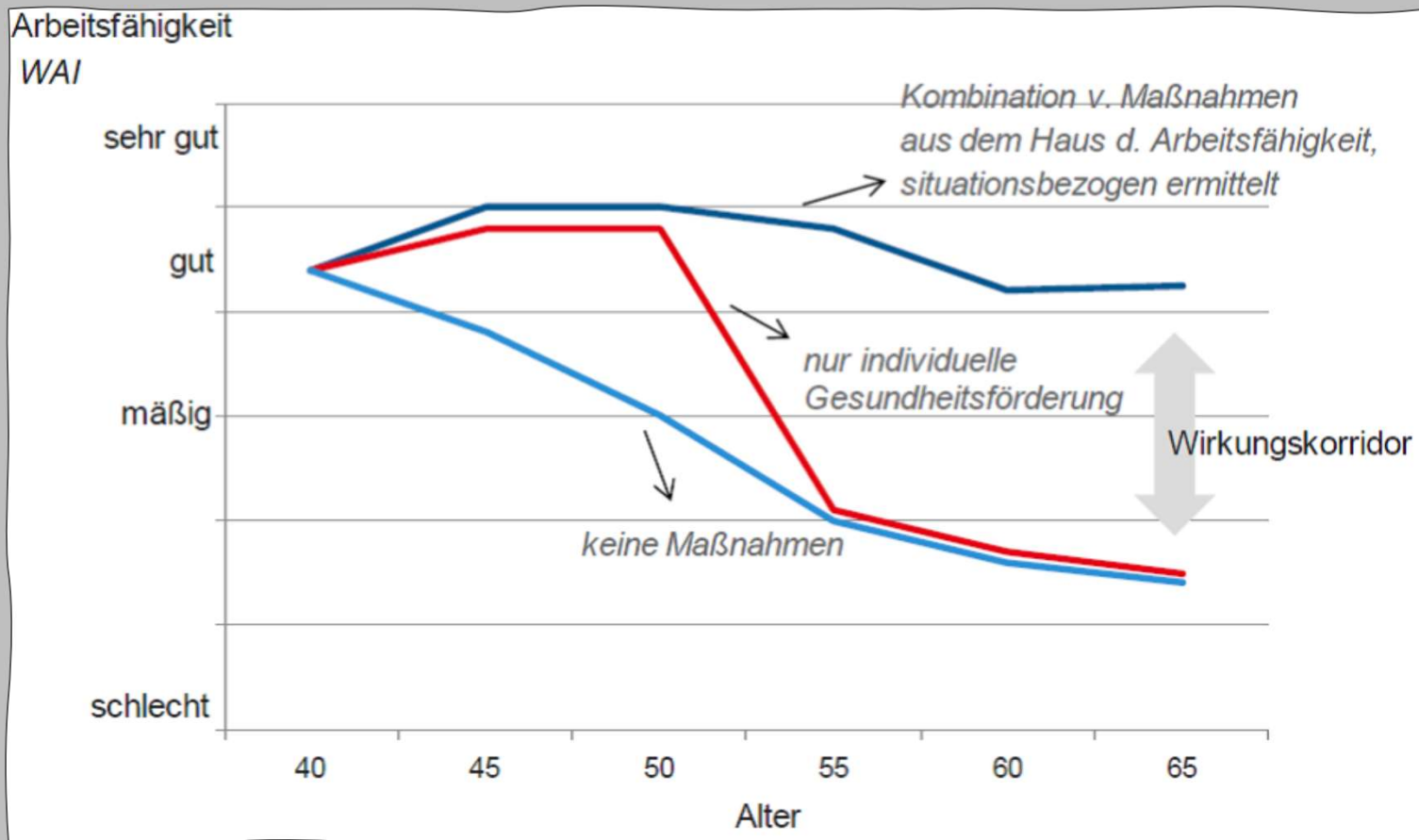
# Das Haus der Arbeitsfähigkeit



Quelle: Eigene Darstellung

- Die Inhalte der einzelnen Stockwerke beeinflussen einander
- Der Blick vom Balkon schärft die Sicht auf das private & gesellschaftliche Umfeld
- Insbesondere auch auf Stärken und Ressourcen schauen
- Das Haus ist noch nicht möbliert, es kann unternehmensindividuell eingerichtet werden
- Beide Seiten übernehmen Verantwortung: Beschäftigte und Organisation
- Gilt auch in Zeiten von New Work und Digitalisierung

# Arbeitsfähigkeit durch das Zusammenspiel unterschiedlicher Maßnahmen erhalten



Quelle: Ilmarinen-Richenhagen Kurve (aus Forschungsbericht 424, BMAS)

# Workshop

## Ihr Auftrag:

Richten Sie bitte die einzelnen Etagen im Haus der Arbeitsfähigkeit für die einsteigenden (Gen. Y) und aussteigenden Beschäftigten (Baby-boomer) ein. (Einführungsphase und Ausstiegsphase).

Das heißt:

1. Tragen Sie bitte zusammen: Welche Angebote, Maßnahmen und Tools sind speziell für die jeweiligen Generationen in den einzelnen Etagen vom HdAF in Ihrer Organisation bereits vorhanden?
2. Welche Maßnahmen und Tools funktionieren generationenübergreifend?



Quelle: eigene Darstellung



# Workshop:

## Ihr Auftrag Teil 2:

Richten Sie bitte die einzelnen Etagen im Haus der Arbeitsfähigkeit für generationenzusammenführende Maßnahmen und Ideen ein, die das Zusammenspiel der Generationen fördern.

Falls die Zeit reicht



# Kontakt



**Uta Sadowski-Lehmann**  
**Zukunftsorientierte Personalberatung**  
Diplom-Soziologin, Diplom-Gerontologin  
Certified Disability Management Professional (CDMP)  
Kreuzritterstraße 20  
13465 Berlin  
Tel. : 030 – 40 10 99 20  
Mobil: 0175 2213324  
uta.sadowski-lehmann@unternehmenszukunft-pb.de



## Angebote für Unternehmen:

- Demografie-Erstberatung und Kommunikationsstrategie „Nachhaltiges Personalmanagement“
- Generationen gut führen - Coaching und Training für Führungskräfte und HR, Demografie-Beauftragte, Demografie-Netzwerke und –Arbeitskreise
- Strategische Personalplanung, Altersstrukturanalysen, Check Arbeitsfähigkeit, WAI-Analyse
- Workshops, u.a. „Das Haus der Arbeitsfähigkeit bauen“, „Führung im Demografischen Wandel“
- Arbeitsbewältigungscoachings (ab-c<sup>®</sup>)
- Vorträge und Seminare zu ausgewählten Themen
- Arbeitswelt-Erzählsalons
- Prozessbegleitung bei der Umsetzung in einzelnen Handlungsfeldern, z.B.: Kompetenzmanagement, Arbeitsfähigkeit, BEM, Wissensmanagement, Vorbereitung auf den Ruhestand u.a.
- Gefördertes INQA-Coaching

# Backup

## Good Practice Beispiele zum Einsatz vom Haus der Arbeitsfähigkeit & Lebensphasenorientierung

- Gamification: Teams optimal zusammenstellen
- Verbindungen der Generationen schaffen: Das Haus der Arbeitsfähigkeit einrichten
- Analyse: Workability Index von Auszubildenden messen
- Onboarding: Arbeitsbewältigungs-Coaching mit Azubis
- Offboarding: Zukunftsgespräche in der letzten beruflichen Lebensphase

# Ablauf Studientag Grundschule



8:00-8:45 Begrüßung durch *Schulleiter* und *Schulrat*  
gemeinsames Frühstück

8:45-9:15 Impulsvortrag „Haus der Arbeitsfähigkeit“  
und Generationen

9:15-12:15 Arbeit in den Etagen/Workshop-Phase  
*Alle*

12:15-13:15 Mittagspause und Aktivierung

13:15-15:00 Präsentation der Ergebnisse aus den  
einzelnen Etagen im Plenum und  
Beschluss der erarbeiteten Maßnahmen  
*Alle*

15:00-15:15 Ausblick, Feedback und Verabschiedung

MEIN Tag

Auf „DU“ und „DU“ mit  
dem Schulleiter

GUTES beim  
Anderen sehen

KÖNNEN teilen – teilen können

Mein Raum –  
Lee(h)r(t)raum

# Die Arbeitsfähigkeit von Azubis (2 Unternehmen im Vergleich)

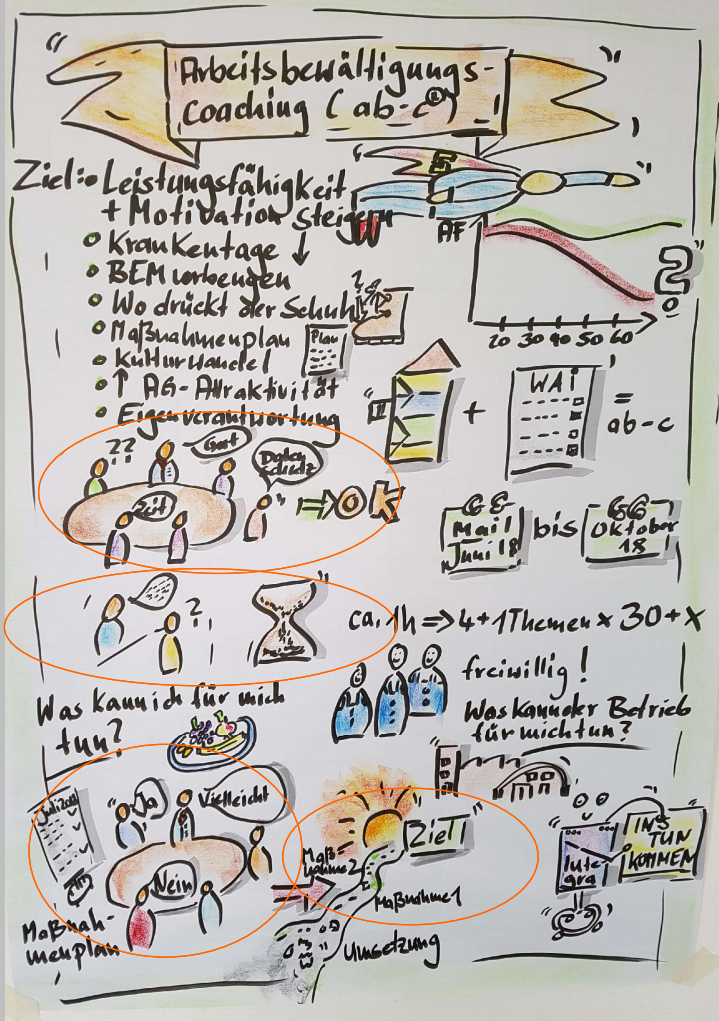
ABI-Punkte	Arbeitsbewältigungskonstellation	Schutz- und Förderziel	Auszubildende (N=12)
44-49	„Sehr gute“ Arbeitsbewältigungskonstellation	Erhaltung	8,3 %
37-43	„Gute“ Arbeitsbewältigungskonstellation	Unterstützung	50,0 %
28-36	„Mäßige“ Arbeitsbewältigungskonstellation	Verbesserung	25,0 %
7-27	„Kritische“ Arbeitsbewältigungskonstellation	Wiederherstellung	16,7 %

Arbeitsbewältigungs-Indexwert : **35,6**  
(Mittelwert in Punkten; min. 7 / max. 49 P.)

ABI-Punkte	Arbeitsbewältigungskonstellation	Schutz- und Förderziel	Auszubildende (N=14)
44-49	„Sehr gute“ Arbeitsbewältigungskonstellation	Erhaltung	35,7 %
37-43	„Gute“ Arbeitsbewältigungskonstellation	Unterstützung	64,3 %
28-36	„Mäßige“ Arbeitsbewältigungskonstellation	Verbesserung	0
7-27	„Kritische“ Arbeitsbewältigungskonstellation	Wiederherstellung	0

Arbeitsbewältigungs-Indexwert : **42,5**  
(Mittelwert in Punkten; min. 7 / max. 49 P.)

# Der Ablauf des Arbeitsbewältigungscoachings (ab-c®)



## Individuelles ab-c mit Auszubildenden

Dauer ca. 60 – 90 Minuten

1. WAI erheben und Förderziel ableiten, Förderziel besprechen
2. Persönliches AB-Coaching zu den vier Etagen und dem „Hausumfeld“
3. Dabei Denk- und Handlungsanstöße durch folgende Coachingfragen
  - Was können Sie in diesem Bereich für sich tun?
  - Was brauchen Sie in diesem Bereich von Ihrem Unternehmen?
  - Was ist der erste Schritt?
  - Wer unterstützt?

*Nutzen: Beschäftigte erarbeiten einen individuellen, konkreten Maßnahmen- und Handlungsplan*