

Neue Geschäftsfelder: Demografie-sensibles Training, Coaching und Beratung – wie geht das ?



Bettina Jäkel-Schmidt
78. Trainertreffen Köln
10. März 2017

Demografie wie ?



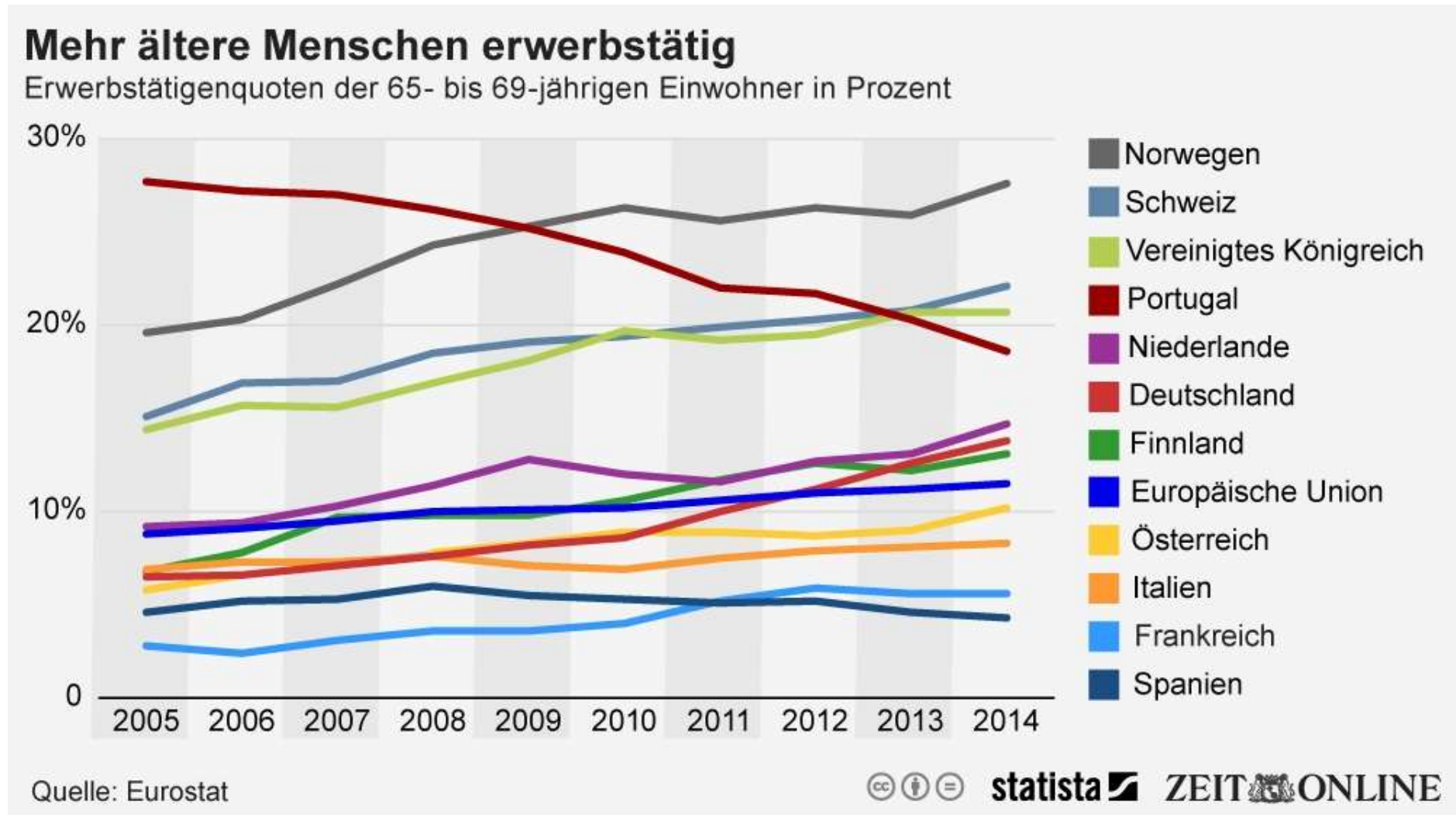
<http://www.zeit.de/video/2013-10/2708606524001/bevoelkerung-kurz-erklaert-was-ist-der-demografische-wandel>

Demographie oder Demografie
= beide Schreibweisen sind gebräuchlich

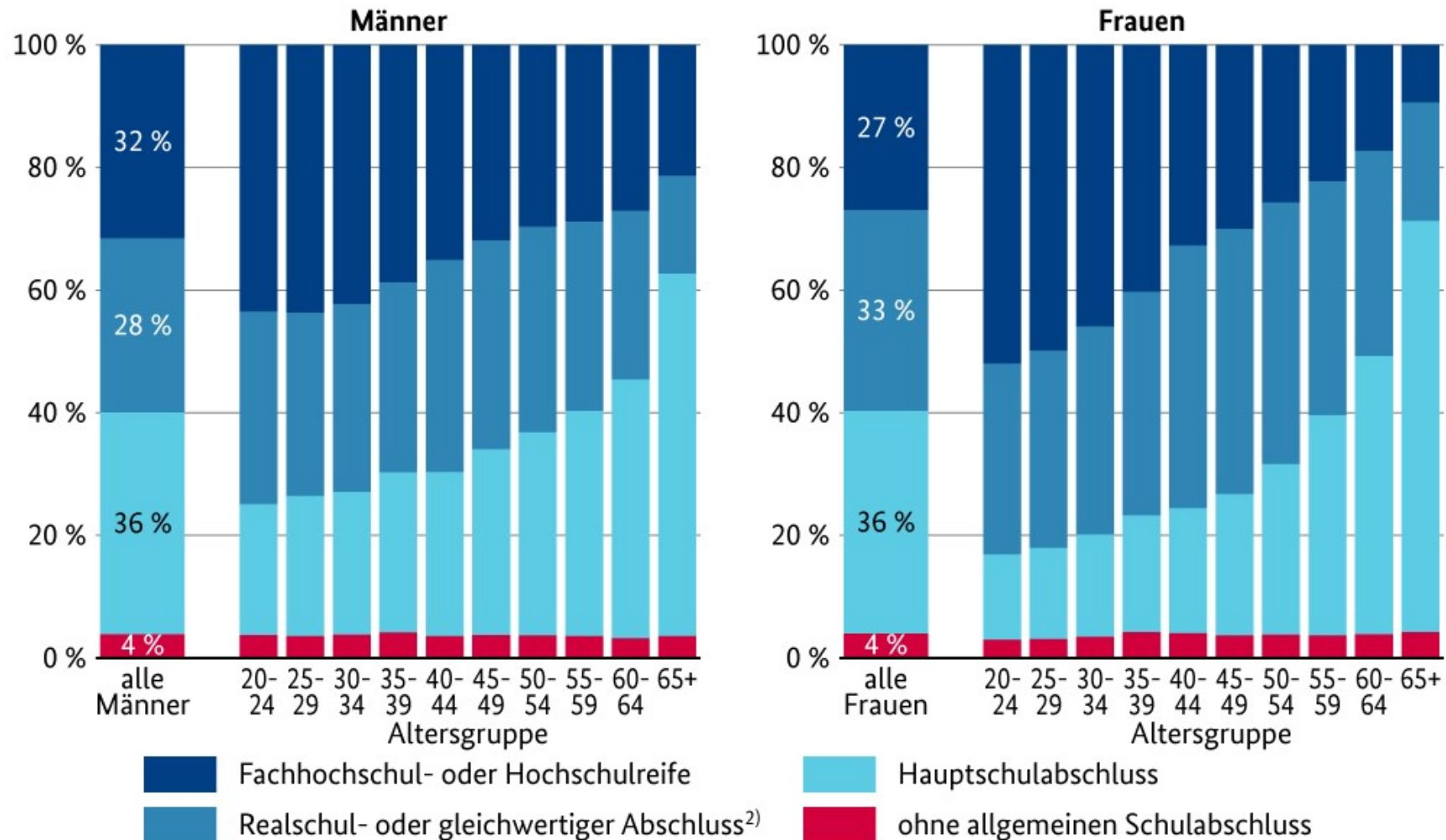
Aktuelle Demografie

- Deutlich mehr ältere Menschen Anteil der über 67-jährigen von 18,8 auf 25,8% bis 2035
- Ende der 2020er Jahre fast ein Fünftel der erwerbsfähigen Bevölkerungsgruppe 60-67 Jahre
- Lebenserwartung von heute Neugeborenen im Vergleich zu 1960 um 11 Jahre gestiegen
- Seit Mitte 1970er Jahre Geburtenrate 1,4 (2,1 je Frau wäre notwendig) -> leicht erhöhte Geburtenziffer seit 2015
- Bevölkerungszahl leichtes plus durch Zuwanderung (81,9 Millionen 2015/ 83,1 Millionen 2028 Prognose IW)
- Erwerbspotenzial (Summe aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen und stiller Reserve) durch höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren nahezu ausgeschöpft (bis 2035 Abnahme um 3,9 auf 52,7 Millionen Personen)
- Jeder vierte Einwohner in NRW hat einen Migrationshintergrund; Kinder von drei bis sechs Jahren 40%; über 65-jährige 34,3 %

Trend: Arbeiten im Alter



Schulabschluss der Bevölkerung nach Alter und Geschlecht¹⁾, 2013



1) nur Personen mit Angabe zur allgemeinen Schulausbildung
 2) einschließlich Abschluss der polytechnischen Oberschule in der DDR
 Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BiB

Einordnung Weißbuch Arbeiten 4.0 BMAS

Treiber und Trends

- Digitalisierung
- Globalisierung
- *Demografie und Arbeitskräfteangebot der Zukunft*
- Kultureller Wandel

Spannungsfelder

- Beschäftigungseffekte: Wandel von Branchen und Tätigkeiten
- Digitale Plattformen: Neue Märkte und Arbeitsformen
- Big Data: Rohstoff der digitalen Wirtschaft
- Industrie 4.0 und die Interaktion von Mensch und Maschine
- Zeit- und ortsflexibel arbeiten: Jenseits der Präsenzkultur
- Unternehmensorganisation: Strukturen im Umbruch

***Was machen wir mit diesen Informationen?
Welche Auswirkungen hat das auf meine Angebote, Produkte
und Methoden?
Biete ich schon etwas im Kontext des demografischen Wandels?***



**Vorstellung
Öffentlicher Förderung und Programme**

Handlungsfelder

INQA

Unternehmen der Zukunft



Quelle: INQA-Geschäftsstelle, Wettbewerbsvorteil: Arbeitsqualität, 2012

Betriebliche Praxis

5 Generationen am Arbeitsplatz

Der Begriff „Generation“ beschreibt eine gesellschaftliche Kohorte, die Geburtsperiode und prägende kollektive Ereignisse in Kindheit und Jugend teilt. (nach Karl Mannheim, Soziologe)

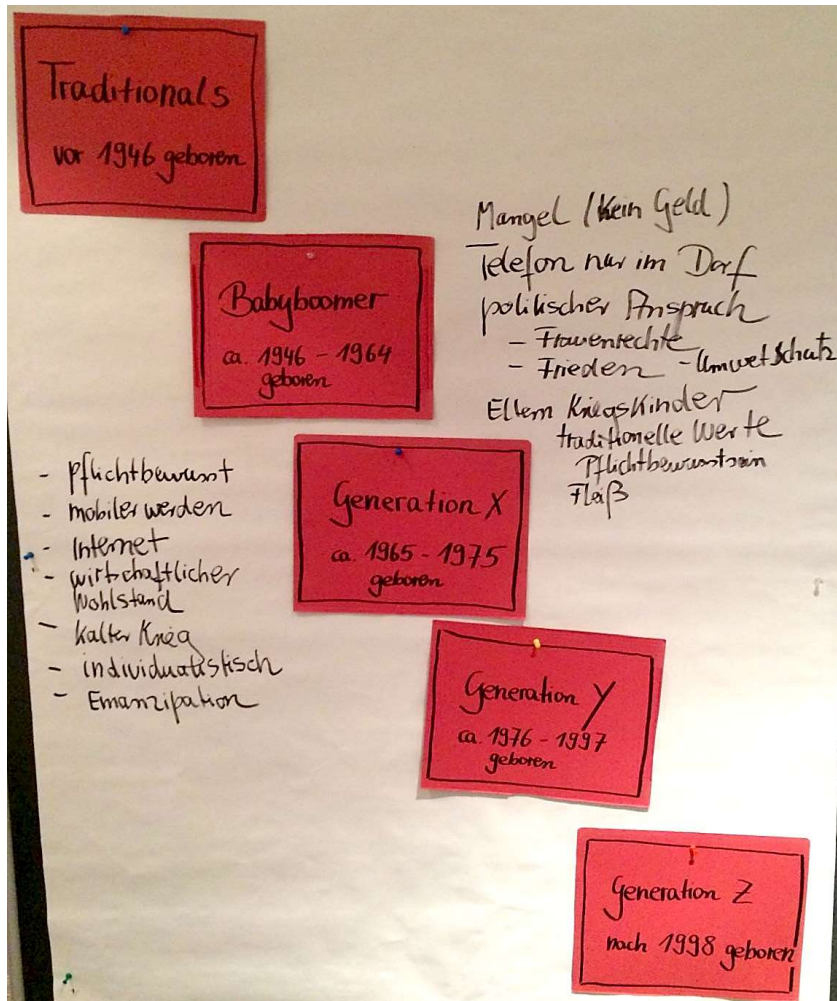
-> gemeinsame Werteklammer = was wird als wünschenswert erachtet und ist somit ausschlaggebend bei der Wahl von Handlungsmöglichkeiten

Wichtig:

Die Betrachtung nach Generationen ist ein Konstrukt, das bewusst kategorisiert, um Komplexität zu reduzieren und so wichtige Trends und Entwicklung verstehen zu können.

Die 5 Generationen

– Von den Traditionals bis zur Generation Z –



Handlungsfeld: Generationenmanagement Integration in Training, Coaching und Beratung

Zielsetzung von Generationen-Management ist es, die Rahmenbedingungen derart zu gestalten, dass alle Altersgruppen im Unternehmen fähig und bereit sind, gemäß ihrer Potenziale ihren vollen Einsatz für die Erreichung der unternehmerischen Ziele zu leisten.

(in Anlehnung an Klaffke, M. (Hg.), 2014: Generationen-Management)

Zuschreibungen zwischen Generationen



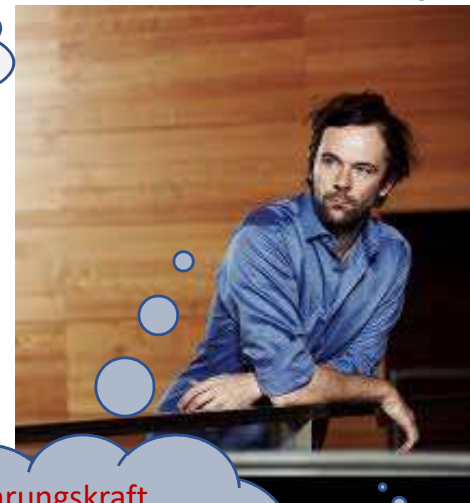
Gut ausgebildet. Viel internationale Erfahrung

Können gut mit den neuen Medien umgehen

Ältere sind gut vernetzt im Unternehmen

Anspruchshaltung der jüngeren Generation ist ganz schön frech

Könnte mich und meine Lebenserfahrung mehr wertschätzen



Unzuverlässig und illoyal

Meine Führungskraft könnte sich mehr als Dienstleister für Mitarbeiter verstehen – mehr Coaching und individuelle Förderung

Ältere sind unflexibel

Generationsmanagement gelingt, wenn

-der Wirklichkeitsabgleich der (unbewussten) Vorurteile in Dialogformaten bearbeitet wird (Verhalten, Haltungen, Werte, Einstellungen, Persönliche Erfahrungen und Interpretationswelten, Mythen und Traditionen aus anderen Hintergründen)
-wahrgenommen wird, dass vielfältige Teams nur dann besser als homogene Teams arbeiten, wenn die Vielfalt aktiv gemanagt wird
- ... Zusammenarbeit und Führung individueller erfolgt und damit anspruchsvoller und zeitintensiver wird

Beispiele für Programme I

Reverse Mentoring bei Henkel

Vertauschte Rollen im digitalen Zeitalter

Ziel:

Stärkung der digitalen Kultur durch offenen Austausch und interessante Einblicke

Idee:

Neue Perspektiven rund um digitale Themen durch Reverse Mentoring der Generation Y

Beteiligte:

Mentoren: Ausgewählte digitale Talente

Mentees: Interessierte Top-Manager

Beispiele für Programme II Silverpreneur Programm Janssen Deutschland (Johnson&Johnson)

Ziel:

50 + nicht auf die Rente vorbereiten sondern motivieren, ihre Lebens- und Berufserfahrung einbringen

Idee:

Projekte und Aufgaben erarbeiten und im Unternehmen einbringen (bspw. Anforderungen an Führungskräfte)

Beteiligte:

Zwei Programmgruppen, freiwillig

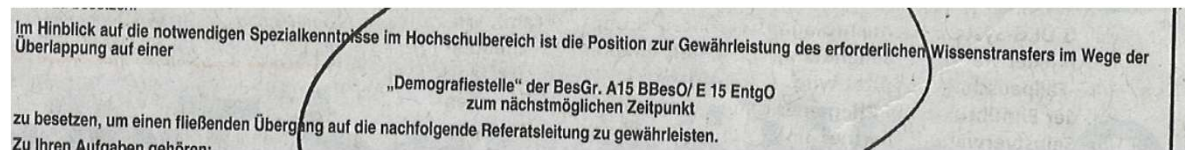
Begleitung durch interne PE und externe Trainer

Demografie-fest mit dem Haus der Arbeitsfähigkeit



Wissen wirksam weitergeben

Aus einer Stellenanzeige zu überlappender Nachfolgesituation



Wissenstandems – Wissenslandkarten – Erfahrungswissen erfassen und weitergeben

Kombination mit Einarbeitung / Umstrukturierungen / Change Projekte und auf Basis von Altersstrukturanalysen und Personalplanung

Fokus Lebens- und Karriereplanung im Coaching

- Veränderung auf längere Lebenszeit und mehr Arbeitsjahren
- Von einer Karriere zu mehreren Tätigkeiten und Neuanfängen/ Wechseln
- Mehr zivilgesellschaftliches und familiäres Engagement in Lebensphasen
- Entzerrung der „Rush-Hour des Lebens“
- Existenzsicherung versus Interessen und Wünschen (auch im Alter)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Ehrenamt und Leben (Balancing)
- Gesundheit bleiben oder werden
- Lerncoaching on und off-the-job und Planung von Weiterbildung sowie lebenslangen Lernen
- Entschlüsselung der eigenen Kompetenzen und Ressourcen

Kontakt:

Bettina Jäkel-Schmidt

bjs@jaekel-schmidt.de

0173 34 110 34

www.jaekel-schmidt.de