



Senior Professional Qualifizierung **Gewachsene Potenziale nutzen**

Ausgangssituation

Drei Entwicklungen tragen dazu bei, dass die **Qualifizierung von Senior Professionals** in den kommenden Jahren zu einer Kernaufgabe der HR wird. Denn:

Fakt A

Die Lebenserwartung steigt

Bereits 2004 wurden Männer durchschnittlich 75,9 und Frauen 81,5 Jahre alt. Die Altersstruktur in Deutschland verschiebt sich massiv in Richtung der Älteren.

Fakt B

Die Geburtenrate ist stark rückläufig

Die Generierung von Innovationen durch Einstellung von Nachwuchskräften ist kaum mehr möglich: In den nächsten Jahrzehnten wird es mehr als 10% weniger junge Arbeitskräfte geben.

Fakt C

Die Babyboomer-Generation bewegt sich Richtung Rente

Im Jahr 2050 wird der Bevölkerungsanteil an über 60-jährigen 36,8% betragen. Bereits in zwanzig Jahren wird es mehr über 50-jährige als unter 30-jährige Beschäftigte geben.

Viele Unternehmen erkennen zwar die Brisanz dieser demografischen Falle. Die Umsetzung in Qualifizierungskonzepte ist jedoch nicht erkennbar. Dies gründet in der immer noch negativ konnotierten Einschätzung älterer Mitarbeiter. Richtig ist jedoch:

Fakt D

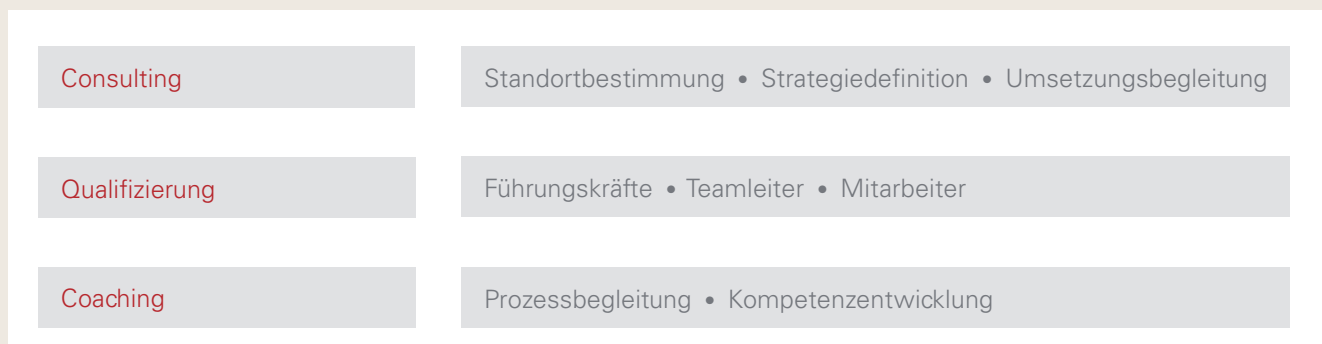
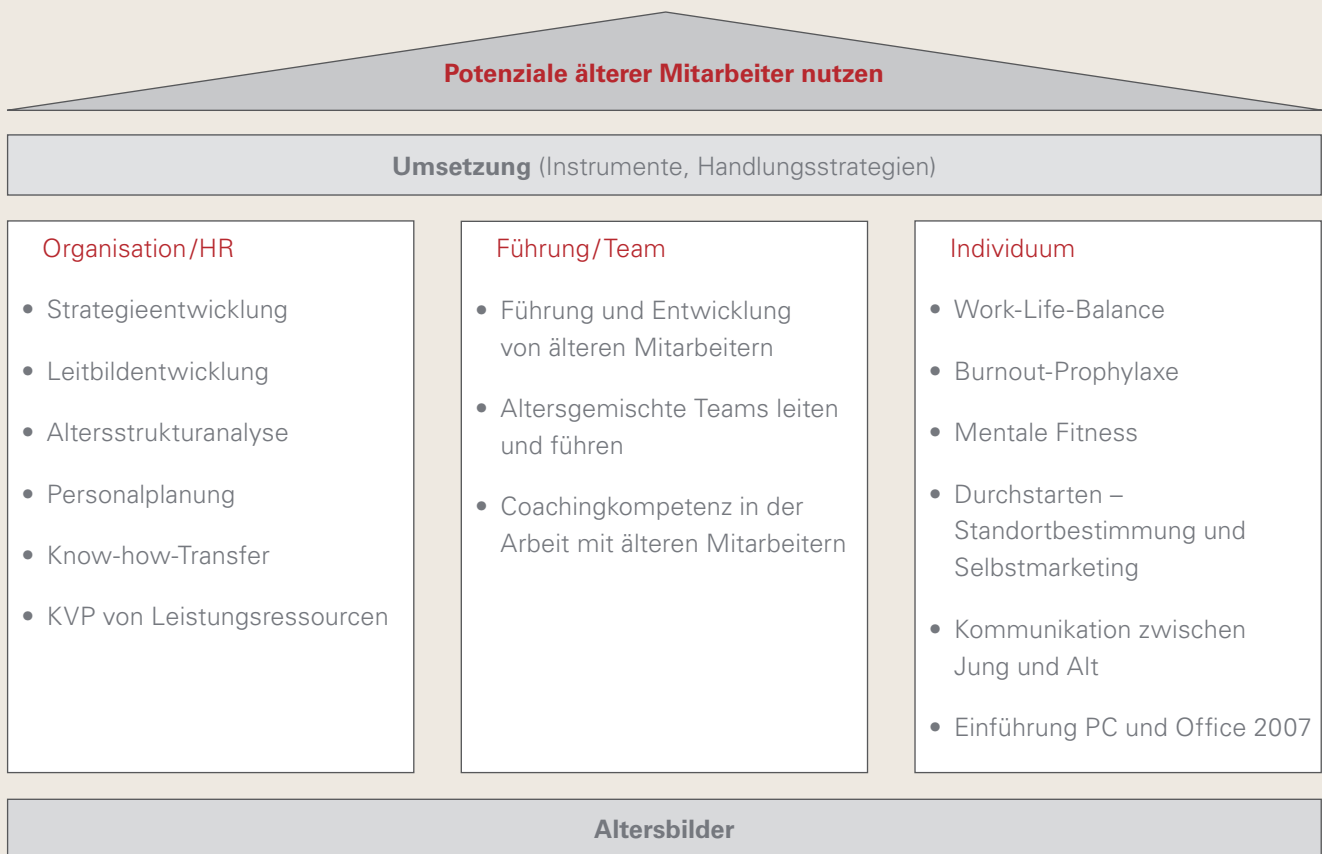
Ältere Mitarbeiter unterscheiden sich nur unwesentlich von Jüngeren hinsichtlich Ihrer **Leistungs- und Lernfähigkeit**: Sie lernen und leisten wie Jüngere auch – nur anders.

Fakt E

Ältere Mitarbeiter unterscheiden sich aber sehr wesentlich von Jüngeren, was ihre **Kernkompetenz** betrifft: ihr durch nichts zu ersetzender Erfahrungsschatz.

Genau hier setzt unser Qualifizierungs-Konzept an.

Unser Angebot im Überblick



Consulting-Angebot

Die Bewältigung des altersstrukturellen Wandels ist eine zentrale Führungs- und Unternehmensaufgabe, die neue personalpolitische Herausforderungen bereithält: Ausreichende Versorgung mit Fachkräften, Gewährleistung eines funktionierenden Know-how-Transfers und optimaler Einsatz der vorhandenen Mitarbeiter-Potenziale.

Strategie

Wir entwickeln mit Ihnen systematisch ein effizientes Altersmanagement und machen Ihr Unternehmen zukunftsfest:

- Mit bewährten Tools analysieren wir Ihre betriebliche Altersstruktur und die aktuelle Ausgangslage
- Wir finden praktische Lösungen und umsetzbare Handlungsschritte

Unternehmenskultur

Wandel braucht eine unterstützende Unternehmenskultur. Wir bieten in Veränderungsprozessen:

- Eine umfassende Sicht auf das „Teamspiel“ von Führung und Mitarbeiter nach Alter und Qualifikation
- Die Entwicklung altersneutraler Leitbilder für Führung und Unternehmen
- Beratung und Training für eine wertschätzende Kommunikation zwischen den Generationen und für unterstützende Strukturen in der altersgemischten Zusammenarbeit im Unternehmen

Personalplanung

Die unternehmerische Aufgabe: Fachkräfte entwickeln und halten! Wir unterstützen Sie mit Handlungsstrategien zur Förderung

- der Motivation und Eigenverantwortung von erfahrenen Mitarbeitern
- der beruflichen (Weiter-) Entwicklung und neuer Perspektiven
- des lebenslangen Lernens
- der beruflichen Standortbestimmung für erfahrene Mitarbeiter

Leistungsressourcen und Arbeitsbedingungen

Zufriedenheit stärken und Produktivität mit uns sichern durch

- den Erhalt des Erfahrungswissens im Unternehmen (Wissensmanagement und intelligenter Know-how-Transfer)
- die Entfaltung der Potenziale der vorhandenen Mitarbeiter (Personalentwicklung an der Schnittstelle zur Organisation)
- neue Arbeitsverteilung bei bestehenden/veränderten Abläufen (Belastungen senken, KVP der Leistungsressourcen starten)

Führung
Führung und Entwicklung von älteren Mitarbeitern

Seminar-Nr. 07547

Teilnehmer max: 10
EUR 900,00 zzgl. gesetzlicher MWSt.

Zielgruppe

Unternehmensleitung, Führungskräfte, Verantwortliche für Personalentwicklung oder Gesundheitsmanagement.

Voraussetzungen

Es werden keine besonderen Kenntnisse vorausgesetzt.

Seminarziele

In diesem Seminar lernen Sie die Handlungsfelder für ein altersintegratives Personalmanagement kennen. Sie erweitern Ihren Blick auf die Potenziale und Ressourcen „erfahrener und älterer“ Mitarbeiter und lernen Instrumente für eine bewusste Führung und Förderung kennen.

Programm

Altersstruktureller Wandel und Unternehmensstrategie: Altersstruktureller Wandel • Wie ist Ihr Unternehmen betroffen? • Welche quantitativen und qualitativen Auswirkungen ergeben sich? • Instrumente der Personalgewinnung
Leistungsfähigkeit und „ältere“ Mitarbeiter – ein ungleiches Paar? „Schlaue Füchse und altes Eisen“ • Vom Defizit- zum Kompetenzmodell • Physische und psychische Veränderungen im Altersgang • Potenziale des Alterns • Führung und Leistungsfähigkeit

Führen von älteren Mitarbeitern: Sensibilisierung • Was bedeutet Alter? (Selbst- und Fremdbilder im Unternehmen) • Brauchen ältere Mitarbeiter eine andere Führung? • Persönliche Entwicklungsplanung und Standortbestimmung • Wege von der Altersdiskriminierung zur Wertschätzung

Handlungskonzepte auf der Organisationsebene: Alter(n)sgerechter Personaleinsatz • Neue Karrierekonzepte und Laufbahnen • Betriebliche Strategien zur Gesunderhaltung und Arbeitsfähigkeit

Handlungsstrategien und Umsetzungsfragen: Anlässe für betrieblichen Handlungsbedarf • Vorgehen • Fallbeispiele • Erfahrungen der Teilnehmer.

Methode

Vortrag, Diskussion, Erfahrungsaustausch, Gruppenarbeit, Arbeit an konkreten Beispielen.

Dauer, Ort*, Terminbeginn 2009/2010

2 Tage, Beginn 1. Tag: 10:00 Uhr

K 10.12.09 • M 26.04.10 • B 09.08.10 • S 06.12.10

Führung
Altersgemischte Teams leiten und führen

Seminar-Nr. 07551

Teilnehmer max: 10

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte, Mitarbeiter, die in der Linie und in Projekten arbeiten.

Voraussetzungen

Keine speziellen Kenntnisse.

Seminarziele

In diesem Seminar geht es darum, das Miteinander im demografischen Wandel aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und gewinnbringende Handlungsszenarien zu entwickeln.

Programm

Herausforderungen: Herausforderungen für altersgemischte Teams • Werte, Einstellungen, Chancen

Biografische Landkarten: Entwicklungschancen und Grenzen • Welche Potenziale gibt es im eigenen Team? Was unterscheidet ältere von jüngeren Mitarbeitern? • Was sind die Potenziale erfahrener älterer Mitarbeiter?
Führen von „älteren“ Mitarbeitern: Welcher Führungsstil passt zu welchem Entwicklungsgrad? • Wie sehen ältere jüngere und jüngere ältere Mitarbeiter?

Umgang mit kritischen Situationen: Wie können die Unterschiede nutzbar gemacht werden? • Wie kann man ein Klima der Wertschätzung unterschiedlicher Potenziale erzielen?

Den Dialog fördern: Wie können und müssen wir miteinander kommunizieren, um die Potenziale in der Zusammenarbeit zu nutzen? • Was behindert das Zusammenspiel der Potenziale?

Zukunftsbilder und Strategien: Diese Handlungsentwürfe sind für uns sinnvoll.

Methode

Workshopcharakter mit Vortrag, Erfahrungsaustausch, Gruppenarbeit, Arbeit an konkreten Beispielen, Übungen und Rollenspiele.

Empfohlene Dauer

3 Tage, Beginn 1. Tag: 10:00 Uhr

Führung
Coachingkompetenz in der Arbeit mit älteren Mitarbeitern

Seminar-Nr. 07552

Teilnehmer max: 10

Zielgruppe

Führungskräfte, Projektleiter, Teamleiter, hausinterne Coaches und Personalentwickler.

Voraussetzungen

Keine speziellen Kenntnisse.

Seminarziele

Die ältere Generation wird in speziellen Arbeitsbereichen der Zukunft eine zentrale Säule sein. In diesem Training geht es darum, biografische und systemische Arbeitsansätze im Coaching für ältere Mitarbeiter kennen zu lernen und zu erproben.

Programm

Herausforderungen: Die Bedeutung der Führungskräftequalifizierung in den folgenden Jahren • Coaching als Chance, Potenziale zu nutzen

Unterschiede zwischen Jung und Alt: Lernfähigkeit • Wahrnehmung • Informationsverarbeitung • Besondere Kompetenzen älterer Mitarbeiter

Coachinggrundsätze aus systemischer Sicht: Ressourcenorientierung - Perspektivwechsel • Ziel- und Lösungsorientierung • Selbstverantwortung und Selbstorganisation • Coachingebenen

Struktur: Coachingphasen: Ist-Analyse • Zielfindung und -klärung • Wahlmöglichkeiten erkennen • Handlungsoptionen entdecken

Methoden im Coaching: Szenarioentwicklung • Time-line • Systemisches Fragen • Rollen- und Perspektivwechsel • Zukunftsexploration • Imaginationen • Panoramatechniken • Arbeit mit Symbolen

Biografisches Coaching: Standortanalyse • Sozialer Kontext, materielle Basis, Werte • Berufsbiografische Analyse • Vorbilder, Vorlieben • Potenzialanalysen • Ideen und Ansatzpunkte • Handlungsszenarien

Prozessstrukturen der Lebensbiografie: Stationen, Brüche, Wendepunkte • Höhen und Tiefen • Blinde Flecke • Besondere Ereignisse • Transfer in die Praxis.

Methode

Vortrag, Gruppenarbeiten, Übungen und Trainingssequenzen zum Einüben von Coachingmethoden.

Empfohlene Dauer

3 Tage, Beginn 1. Tag: 10:00 Uhr

Work-Life-Balance für Best Ager

Seminar-Nr. 07545

Teilnehmer max: 10

Zielgruppe

Mitarbeiter und Führungskräfte in der zweiten Berufshälfte.

Voraussetzungen

Keine speziellen Kenntnisse.

Seminarziele

In diesem Seminar sollen die Kompetenzen und Ressourcen von erfahrenen, oft langjährigen Mitarbeitern gefördert werden. Im Vordergrund stehen die individuellen Fragen und Probleme der Teilnehmer.

Programm

Veränderungsprozesse im Unternehmen: Sich immer wieder auf neue Entwicklungen einlassen • Auswege aus statischem Denken • Gespür für persönliche Ziele • Sichere Begleitung von Teams in schwierigen Prozessen • Umgang mit Krisen • Aushalten von problematischen Situationen im Unternehmen • Wege finden zwischen Empathie und eigenen Interessen und Zielen

Veränderungsprozesse im persönlichen Bereich: Entfaltung einer eigenen angemessenen Dynamik • Sich persönlich weiter mit Neuem auseinandersetzen • Bewusster Umgang mit Grenzen • Schwierige Phasen aushalten lernen • Balance finden zwischen unterschiedlichen Anforderungen (Beruf, Familie, eigene Interessen) • Auswege aus belastenden Situationen • Selbstorganisation

Balance zwischen Körper und Geist: Finden eines Ausgleichs • Rückkehr zur Ruhe und Gelassenheit • Innere Balance • Konzentration • Persönliches Wohlbefinden • Sensibilität im Umgang mit der eigenen Gesundheit • Erkennen und Verstehen von Eigenansprüchen.

Methode

Lehrgespräche, Erfahrungsaustausch, Coaching, praktische Übungen (Atemmeditationen), Selbstanalysen, Einzelcoaching.

Empfohlene Dauer

2 Tage, Beginn 1.Tag: 10:00 Uhr

Burnout-Prophylaxe

Ressourcen-Management zur Prävention von Erschöpfungszuständen

Seminar-Nr. 07553

Teilnehmer max: 8

Zielgruppe

Mitarbeiter und Führungskräfte in der zweiten Berufshälfte.

Voraussetzungen

Keine speziellen Kenntnisse.

Seminarziele

In diesem Seminar werden Informationen über das Phänomen „Burnout“ vermittelt, die es ermöglichen, das persönliche Risiko des Ausbrennens einzuschätzen. Es werden Möglichkeiten aufgezeigt, einem potenziellen Burnout entgegen zu wirken, die eigene Arbeitszufriedenheit zu fördern und die Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Programm

Ausgangspunkt: Vielfältige Herausforderungen, Erwartungen an sich selbst, Ansprüche von außen, Zielkonflikte, Entscheidungsdruck, Kritik und Enttäuschungen üben einen wachsenden Druck aus und versetzen Menschen in eine gefährdende Dauer-Stress-Situation. Die möglichen Folgen sind Frustration, Gereiztheit, Überdruß, emotionale Erschöpfung, Schlafstörungen, die Unfähigkeit zu entspannen und zu regenerieren sowie eine Vielzahl weiterer somatischer und psychosomatischer Beschwerden. Begleitet werden diese Folgen von reduziertem Engagement und dem zunehmenden Abbau von Leistungsfähigkeit, Motivation und Kreativität. Vor diesem Hintergrund werden aus der Perspektive der Salutogenese, der Gesundheitsentstehung, folgende Fragestellungen bearbeitet:

Was ist ein Burnout und woran lässt sich eine Burnout-Entwicklung erkennen? Welche Personen gehören zur Risikogruppe?

Welche Phasen durchläuft ein Mensch im Prozess des Ausbrennens? An welchem Punkt der Entwicklung eines Burnouts steht der Teilnehmer womöglich selbst schon?

Welche Denk- und Verhaltensweisen wirken als Risikofaktoren?

Welche internen und externen Ressourcen können ein Burnout-Syndrom verhindern? Was kann jeder Einzelne zur Vorbeugung tun?

Welche sind die konkreten Möglichkeiten der Burnout-Prophylaxe des Teilnehmers und in dessen Unternehmen?

Methode

Vortrag, Diskussion, Erfahrungsaustausch.

Empfohlene Dauer

2 Tage, Beginn 1. Tag: 10:00 Uhr

Mentale Fitness

Gedächtnis- und Konzentrationstraining

Seminar-Nr. 07542

Teilnehmer max: 10

Zielgruppe

Mitarbeiter und Führungskräfte in der zweiten Berufshälfte.

Voraussetzungen

Interesse an kreativem Lernen.

Seminarziele

Denken, Lernen und Vergessen sind Grundfertigkeiten, die sich trainieren lassen. Nach diesem Seminar kennen Sie eine Vielzahl neuer Möglichkeiten, in Beruf und Alltag mit einem hervorragenden Gedächtnis zu glänzen. Lernfreude ist zu einem Teil Ihrer Persönlichkeit geworden. Sie sind dem fotografischen Gedächtnis auf die Spur gekommen und haben dabei Ihre Aufmerksamkeit, Intuition und Intelligenz gestärkt. Sie haben gelernt, Ihre geistige Energie auf die wichtigen Projekte und Ziele Ihres Lebens zu bündeln und können Ihre geistige Energie wieder auf das Wesentliche konzentrieren.

Programm

Einführung: Demonstration mit interessanten Gedächtnistests • Einblick in Aufbau und Funktion des menschlichen Gehirns und Nervensystems • Aktivierung und Synchronisation von linker und rechter Hirnhälfte • Mnemotechnik

Lesen kann man lernen: Tipps und Tricks für schnelles Lesen von Fachartikeln und Büchern und für das Lernen von Vokabeln

Konzentrationsübungen: Fokussieren von Gedankenenergie durch Mentaltraining, Imagination und kreative Bewusstseinslenkung

Gehirn und Gesundheit: Welche Rolle spielen Ernährung, Bewegung und Entspannung im täglichen Leben? • Möglichkeiten des Gehirntrainings durch Power-Food, Körperarbeit, Relaxation

Transfer in den Alltag: Dauerhaftes Behalten von Namen und Gesichtern • Erfolgreiches Speichern von Daten, Fakten, Terminen, Verabredungen, Gesprächsinhalten und Geheimnummern • Vorträge ohne Manuskript halten.

Methode

Vortrag, Partnerübungen, Gruppenarbeit, Brain-Gymnastik, Entspannungsübungen, Mnemotechnik, Mentaltraining, NLP.

Empfohlene Dauer

3 Tage, Beginn 1. Tag: 10:00 Uhr

Durchstarten – Standortbestimmung und Selbstmarketing für Best Ager

Seminar-Nr. 07554

Teilnehmer max: 10

Zielgruppe

Mitarbeiter und Führungskräfte in der zweiten Berufshälfte.

Voraussetzungen

Keine speziellen Kenntnisse.

Seminarziele

In diesem Seminar soll die Bilanz des bisherigen beruflichen Weges gezogen und Möglichkeiten einer zweiten Berufskarriere eruiert werden. Wege der Kontaktaufnahme sollen vorgestellt und die Selbstpräsentation am Beispiel eigener Ideen, Projekte oder Kompetenzen verbessert werden.

Programm

Biografische Schatzkisten erkunden: „Roten“ Faden der beruflichen Entwicklung erkennen • Persönlichkeitsmuster aufdecken

Karrierewege: Vom Schafhirten zum Top-Manager • Biografische Modelle und Vorbilder • Individuelle Erfolgsstrategien

Klärung der aktuellen Situation: Ziele erkennen und benennen • Wünsche, Sehnsüchte, Träume

Die Zukunft entwerfen und durchstarten: Gesellschaftliche Trends und Märkte • Optionen ausloten • Sich positionieren und entwicklungsförderlich aufstellen

Karrieremuster im Umfeld erkennen: Was ist erlaubt? • Was ist unerwünscht? • Was ist förderlich? • Was ist hinderlich?

Ebenen der beruflichen und persönlichen Ausrichtung: Umfeld • Verhaltensrepertoire • Glaubenssätze und Werte • Berufung

Kontakt trotz Gegenwind: Projekte und Ideen professionell präsentieren • Mit welchen Widerständen ist zu rechnen?

Maßnahmen planen: Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen, Wahrnehmung neuer Aufgaben • Netzwerke erkennen und sichtbar machen • Ansprechpartner definieren • Kontakte aufbauen und gestalten.

Methode

Kurzvorträge, Erfahrungsaustausch, Coaching, praktische Übungen, Projektplanung individueller Vorhaben.

Empfohlene Dauer

3 Tage, Beginn 1. Tag: 10:00 Uhr

Kommunikation zwischen Jung und Alt

Seminar-Nr. 07555

Teilnehmer max: 10

Zielgruppe

Mitarbeiter und Führungskräfte der zweiten und ersten Berufshälfte.

Voraussetzungen

Keine speziellen Kenntnisse.

Seminarziele

In diesem Seminar soll das Verständnis gefördert werden für die soziale Bedingtheit der Unterschiede in der kommunikativen Kompetenz von Jung und Alt. Bewusstes Erleben und Wertschätzen dieser Unterschiedlichkeit sowie adäquate Kommunikationsformen zwischen Jung und Alt ergänzen die Zielsetzung.

Programm

Generationen zwischen Jung und Alt: Erfahrungshintergrund der verschiedenen Generationen und deren Wirkung an Beispielen aus Wirtschaft und Kultur • Bewusstmachen der radikalen Veränderung der Kommunikationsformen, -mittel und -wege

Kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten: Variable Grenzziehung zwischen Jung und Alt • Veränderung der Sprachkultur: Anglizismen, Abkürzungen, jugendlicher Sprachgebrauch • Neue Einstellungen und Werte • Umgang mit virtueller Realität • Änderungsdynamik von Organisations- und Arbeitsbedingungen in Unternehmen

Wertewandel – vom Defizit- zum Wertschätzungsmodell: Stärken und Schwächen der jungen und älteren Menschen in der Belegschaft • Unterschiedliche Kompetenzen bewusst erleben • Wertschätzung der Unterschiedlichkeit und Veränderung der Haltung

Bewusste Kommunikation zwischen Jung und Alt: Grundlagen bewusster Kommunikation: Wahrnehmung und Interpretationsmöglichkeiten • Handlungsalternativen und Kontextbezug • Das Verständnis fördernde Gesprächstechniken.

Methode

Lehrgespräche, Erfahrungsaustausch, Selbsteinschätzungen, Gruppenarbeit, Praxisbeispiele, Rollenspiele und Simulationen.

Empfohlene Dauer

2 Tage, Beginn 1. Tag: 10:00 Uhr

PC-Einsteiger – Erste Schritte am Computer für ältere Mitarbeiter

Seminar-Nr. 08011

Teilnehmer max: 10

Zielgruppe

Mitarbeiter aus der Produktion, die sich zum ersten Mal mit dem Thema Computer befassen.

Voraussetzungen

Keine speziellen Kenntnisse.

Seminarziele

In diesem Seminar erhalten Sie die Grundlage für Ihre spätere Arbeit am Personal Computer. Sie lernen die wichtigsten Anwendungen kennen und werden mit der Arbeitsweise am Computer vertraut gemacht. Dieses Seminar bildet die Grundlage für den unerfahrenen PC-Einsteiger.

Programm

Ran an den Computer: Aufbau und Funktion eines PCs • Umgang mit Maus, Tastatur, Speichermedien und Laufwerken

Mit Windows durchstarten: Starten des Computers • Oberfläche von Windows kennen lernen • Starten und Beenden von Programmen • Arbeiten mit Fenstern

Erste Texte mit Word: Texte eingeben und speichern • Dateien öffnen • Briefe und Texte gestalten • Briefe und Texte drucken

Ordnung im System: Eigene Ordner anlegen • Dateien organisieren, öffnen und löschen • Der Umgang mit Laufwerken • Besonderheiten bei Bildern und Grafiken

Windows individuell: Den Desktop einrichten - Bildschirmauflösung ändern • Einen anderen Bildschirmschoner verwenden • Zusatzgeräte anschließen und einrichten

Weitere Programme für den alltäglichen Gebrauch: Übersicht über unterschiedliche Programmarten: Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentation, Grafik... • Programmpaket Works • Programme installieren • Hilfesysteme von Programmen

Erste Schritte ins Internet: Internet, das globale Netz • Vorbereitungen und Voraussetzungen für den Zugang • Internetzugang erstellen und Verbindung aufbauen • Webseiten besuchen • Der Viewer.

Methode

Vortrag, Demonstrationen, Übungen, Praktikum am PC.

Empfohlene Dauer

4 Tage, Beginn 1. Tag: 10:00 Uhr

Seminar Setting

Wir für Sie

Gerne empfangen wir Sie in unseren eigenen Seminarräumen in einer unserer bundesweiten Geschäftsstellen. Natürlich kommen unsere Referenten auch direkt zu Ihnen ins Unternehmen oder ziehen sich gemeinsam mit Ihnen zum intensiven Austausch in ein Tagungshotel zurück.

Unsere Referenten

Die Referenten unseres Hauses verfügen über langjährige Erfahrungen und wissen sehr genau um die Belange älterer Mitarbeiter, da sie altersseitig gut zu ihnen passen.

Unser Konzept

Unser didaktisches Konzept beruht auf zwei zentralen Einsichten:

- Die Kernkompetenz älterer Mitarbeiter heißt Erfahrung
- Ältere Mitarbeiter bringen andere Bedürfnisse in den Lernprozess ein

Diese Einsichten setzen wir unmittelbar in Seminarmethodik um:

... an Erfahrungen anknüpfen

- Hohe Teilnehmerorientierung in moderierten Lehrkontexten
- Selbstständige, gruppenorientierte Lernsequenzen
- Erfahrungsorientierte Problembearbeitung
- Reflexion hoch relevanter Themen in Vertiefungsmodulen

... besondere Bedürfnisse berücksichtigen

- Überschaubare Tagesstruktur mit ausreichender Zeit für ein gemeinsames Mittagessen inklusive „relaxen“ danach
- Altershomogene Gruppen als Garant für ein angenehmes und damit förderliches Lernklima
- Sinnvolles Lernen durch gemeinsame Zielabstimmung
- Darbietungsintensität und Erholungsphasen in optimaler Abstimmung auf die Altersstruktur