

Führungskompetenz
2016/17



FÜHREN DER GENERATIONEN
Von den Baby-Boomern zu XYZ

*„Erfolg erfolgt, wenn man Aufgaben meistert,
die größer sind als man selbst.“*
Viktor Frankl

Stand: April 2016
Änderungen und Druckfehler vorbehalten!

Sehr geehrte Interessentin! Sehr geehrter Interessent!

Wenn Jung und Alt gut zusammenarbeiten, hat ein Unternehmen viele Vorteile. Voraussetzung dafür ist eine moderne Führungskultur auf Augenhöhe. Erfahren Sie, wie die Implementierung von altersgemischten Teams und damit ein gemeinsamer Lern-Prozess funktioniert. Weiters werden die Herausforderungen beim Führen der jungen Generation Y durch erfahrene Führungskräfte sowie das Führen von Älteren durch die junge Generation Y behandelt.

Was Sie bewegt:

Wunsch oder Realität: Generationen-Management zum Erfolg

Neues – wie altersgemischte Teams – zu implementieren ist in Zeiten des Fachkräftemangels, des demographischen Wandels wie auch des Wertewandels eine wichtige Führungsaufgabe. Welche Anforderungen stellt die Generation Y an Sie als erfahrene Führungskraft? Und wie führen Sie als junge Führungskraft erfahrene, langjährige Mitarbeiter/-innen (Experten), wenn Ihnen deren Werte, Interessen sowie Bedürfnisse nicht bewusst sind? Wenn es Ihnen als Führungskraft gelingt, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Generationen einzugehen und diese zu berücksichtigen, steht einem erfolgreichen Miteinander nichts im Wege!

Was Sie weiterbringt:

Altersgemischte Teams als Win-win für Alle

Bewusst und zielgerichtet eingesetzt, eignen sich altersgemischte Teams als ganzheitliches Führungs- sowie Personalentwicklungs-Instrument, mit dem Mitarbeiter/-innen motiviert bleiben, der Wissensfluss zwischen den Generationen kontinuierlich erfolgt sowie gegenseitige Ausgrenzungen vermieden wird.

Management-Tools, die Sie erhalten:

- Tipps zum Prozess „Einführung von altersgemischten Teams“
- Vorgehensmodell in 3 Schritten
- Verankerung in der Unternehmens-Kultur (Leitbild und Führungs-grundsätze)
- Tipps für förderliche organisationale Rahmenbedingungen zur Einführung von altersgemischten Teams
- Tipps für das Führen der Generation Y wie auch von älteren Mitarbeitern/-innen

Ihr Nutzen für die Praxis:

- Sie wissen, wie Sie als Führungskraft eine win-win-Situation für Ihre Organisation und Ihre Mitarbeiter/-innen schaffen.
- Sie meistern den Drahtseilakt der guten Zusammenarbeit zwischen den Generationen.
- Sie erfahren als junge Führungskraft, wie Sie Ihre Führung von älteren, erfahrenen Mitarbeitern erfolgreich gestalten.
- Als erfahrene Führungskraft wissen Sie, wie Sie Jüngere in Ihr Team einbinden und fördern.

Maximale Teilnehmeranzahl:

Wir haben die Teilnehmerzahl auf 12-14 Personen beschränkt, um unseren hohen Ansprüchen an die Qualität unserer Seminare gerecht werden zu können.

Ihr Trainer:
Dr. Siegfried Lachmair, MBA

Zur Person

- gepr. Unternehmensberater
- Team-, Personal- & Organisationsentwickler
- Univ.-/FH-Lektor
- syst. Coach
- e. Mediator
- akk. ManagementTrainer
- akad. dipl. Controller
- gepr. Jurist



Ausbildung

- OE-/UE-Ausbildung (Oliver Martin/CH/Trigon 2010)
- syst. Coach (Metaforum Berlin bei Bernd Isert, Sabine Klenke, Robert Dilts, Stephen Gilligan, Prof. Dr. Matthias Varga von Kibed, Insa Sparer, Dr. Gunther Schmidt ua.)
- Mediationsausbildung (PGA, Prof. Dr. Friedrich Glasl, Prof. Dr. Gerhard Schwarz, Dr. Christina Lenz ua.)
- Talent Manager (Deloitte/Wentner & Havranek)
- Mehrere Ausbildungs- und Berufsaufenthalte in Brüssel, Karlsruhe, London und Paris
- Qualitätsmanagement-Ausbildung IBE Linz/Uni Fribourg
- Projektmanagement-Ausbildung Land OÖ/Uni Linz

Berufserfahrungen

Mehrjährige Tätigkeiten als Projektmanager, leitender Angestellter, Wirtschaftsjurist und Berater im Bereich Gründung/Nachfolge, Businessplan/Finance, Geschäftsführer-/Unternehmer-Coaching, Führung, Team-Entwicklung, Personal-Entwicklung, Mediation, Moderation, Mitarbeitergespräch, Mitarbeiter-Beteiligung, Sozialplanung und Vereinsberatung in div. nationalen/internationalen Körperschaften/Unternehmen.

Trainingsschwerpunkte

- Führungskräfte-Coaching
- Team- / Mitarbeiter-Entwicklung
- Kreativitäts-Training / Innovation
- Mitarbeitergespräche / Outplacement
- Generationen- / Nachfolge-Management
- Konfliktmanagement / Unternehmens-Entwicklung

Publikationen

Seit 1996 publiziert er regelmäßig in der einschlägigen Fachpresse. Es wurden bereits mehr als 100 Beiträge veröffentlicht. Weiter hat er ein Buch zum Verein verfasst sowie an einem Praxiswerk zur Betriebs-Übergabe sowie einem weiteren Buch zum Konfliktmanagement/Mediation im Gesundheitswesen mitgeschrieben.

Quelle: Report pLus 9|2012



VONEINANDER LERNEN

ALTERSGEMISCHTE TEAMS können ein wichtiges Werkzeug für Employer Branding in KMU sein. *Damit die Zusammenarbeit von Alt und Jung gelingt*, müssen Wertschätzung und Respekt im Unternehmen gelebt werden.

VON SIEGFRIED LACHMAIR

Employer Branding sowie Generationen-Management sind die Schlagworte, die derzeit in vielen Unternehmen aktuell sind. Aber wie kann zum Beispiel ein kleiner Familienbetrieb oder ein mittleres Unternehmen, das sich einen eigenen Mitarbeiter für Personalentwicklung gar nicht leisten kann, diese Ziele in der Praxis verwirklichen? Employer Branding ist der Aufbau einer unverwechselbaren, attraktiven und einzigartigen Arbeit-

gebermarke, um die richtigen Talente und Fachkräfte anzuziehen sowie Mitarbeiter zu binden und zu motivieren. Generationen-Management ist die gelungene Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung. Der Einsatz von »altersgemischten Teams« als »Werkzeug« verbindet diese beiden Intentionen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben sowie gemeinsam mit- und voneinander zu lernen. Dies alleine ist schon ein großer Vorteil, bringt man damit doch die Genera-

tionen zusammen – der zunehmenden Entfremdung wird entgegengewirkt.

Von der Verknüpfung der unterschiedlichen Kompetenzen der »Jüngeren« mit jenen der »Älteren« profitieren beide Seiten: Die »Jungen« bringen meist neue Ideen, Neugier, neue Methoden, Denkweisen sowie Flexibilität und Schnelligkeit mit. Die »Älteren« verfügen über Erfahrung, (Prozess-)Wissen, Kontakte, Fähigkeiten, Qualitätsbewusstsein sowie Gelassenheit. ⇨

START-WORKSHOP

>> Der Prozess »Einführung von altersgemischten Teams« beginnt idealerweise mit einem Start-Workshop. An diesem sollten alters-, bereichs-, funktions- sowie hierarchieübergreifend Personen aus dem Unternehmen teilnehmen und zunächst gemeinsam mit der Unternehmensleitung folgende Fragen diskutieren:

- > Welche Erfahrungen gibt es in unserem Unternehmen mit altersgemischten Teams?
- > Welche Bedürfnisse haben unsere unterschiedlichen Zielgruppen (Generation Baby-Boomer, X und Y) und werden diese auch entsprechend berücksichtigt?
- > Wie muss unsere Kommunikation erfolgen, damit nachhaltig Vertrauen und Offenheit entstehen können?
- > Was müssen wir konkret ändern?
- > Was ist dabei besonders zu beachten?

Wenn diese Fragen beantwortet sind, geht es im nächsten Schritt an die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen. Um die Zusammenarbeit der Generationen und die Attraktivität als Arbeitgeber zu verbessern, muss dies nach innen wie auch nach außen gut kommuniziert werden. Die besten Botschafter sind die Mitarbeiter.

⇒ Altersgemischte Teams verbinden die jeweiligen Vorzüge beider Gruppen und bieten die Chance, gemeinsam neue Lösungen, Innovationen sowie Erfolgspotenziale herorzubringen.

>> Schritt 1: Sensibilisierung <<

Damit das Miteinander gelingt, empfiehlt sich ein stufenweiser Prozess. Der erste Schritt ist die Sensibilisierung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiter. Tragen das Konzept nicht alle mit, wird die Idee von altersgemischten Teams eher wenig Erfolg haben. Es braucht eine ehrlich gelebte Wertschätzung beider Seiten. Nur so können die Potenziale einander ergänzen und ein Vielfaches ergeben. Das bedeutet insbesondere, ältere Mitarbeiter nicht als »altes Eisen« zu sehen, sondern ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten ernst zu nehmen, zu respektieren sowie entsprechend im Rahmen der Gesundheitsförderung und des altersgerechten Lernens zu berücksichtigen.

In altersgemischten Teams ist genau dies durch gegenseitigen Austausch und Wissenstransfer, Tandem-Projekte, Erfahrungsdialoge, Transfermeetings, Mentoring- und Paten-Modelle möglich. Ältere Mitarbeiter

fühlen sich so wertgeschätzt und bleiben motiviert sowie geistig und körperlich fit. Auch die Jüngeren können von der Erfahrung und dem Wissen der Älteren profitieren.

>> Schritt 2: Strukturanalyse <<

Der nächste Schritt im Prozess sieht eine Analyse der Altersstruktur der Mitarbeiter vor. Dabei geht es nicht nur um die aktuelle Zusammensetzung im Unternehmen, sondern vor allem um Perspektiven für die Zukunft. Konkret: Wie entwickelt sich die Altersstruktur in meinem Unternehmen in den nächsten zehn Jahren?

Die Altersstrukturanalyse sollte möglichst detailliert aufgeschlüsselt werden, also nach Abteilungen, Bereichen und Teams. Zahlen über die Gesamtbelegschaft sind zwar nicht uninteressant, bringen jedoch für weitere Maßnahmen und Umsetzungsschritte eher wenig. Schließlich sollte die Unternehmensleitung wissen, wo in den nächsten Jahren ein Engpass durch Überalterung droht, wo es eine Verjüngung braucht, wo das Team sehr jung ist und wo die »Durchmischung« stimmt.

>> Schritt 3: Auswertung <<

Der dritte Schritt ist die Auswertung der Ergebnisse in den einzelnen Bereichen: Was heißt dies für unser Unternehmen? Wo braucht es einen besseren Mix in einem Team bzw. Bereich? Welche Auswirkungen hat es, wenn wir nichts ändern bzw. wenn wir etwas ändern? Wie lange haben wir noch Zeit, uns auf nötige Veränderungen gut vorzubereiten?

Damit steht man aber noch nicht am Ende. Vielmehr ist das beschriebene Modell ein laufender Prozess, der wiederkehrend im Sinne einer permanenten Steuerung durchgeführt werden muss. Gelebte Wertschätzung, gegenseitiger Respekt, altersgerechtes Lernen und Gesundheitsförderung sollte in jedem Fall Eingang in die Führungsgrundsätze sowie das Leitbild eines Unternehmens finden. ■

ZUM AUTOR

>> **Siegfried Lachmair** ist geprüfter Berater, Mediator, Coach sowie Lehrbeauftragter im Bereich der Team-, Personal- und Organisationsentwicklung. Seine Schwerpunkte sind Führungskräfte- und Konfliktmanagement sowie Nachfolge-Coaching.

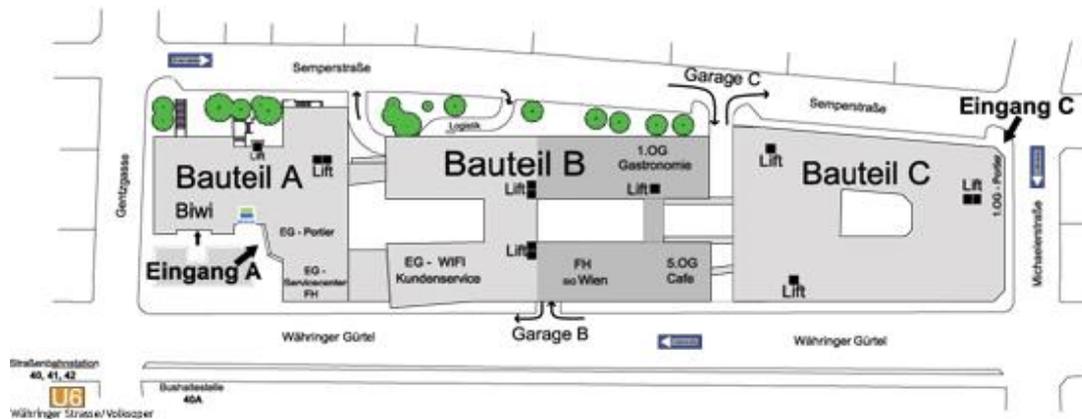
>> **Kontakt:** slc@lachmair-consulting.com
www.lachmair-consulting.com

Veranstaltungsort:

WIFI MANAGEMENT FORUM
Währinger Gürtel 97, 1180 Wien, Bauteil B, 5. und 6. Stock

Parkmöglichkeit in der Apcoa-Garage

Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln:
U6 - Straßenbahnlinien 40, 41, 42 - Autobuslinien 37A, 40A



Ein abweichender Veranstaltungsort wird in den jeweiligen Einladungen gesondert bekannt gegeben.

Kosten:

EUR 465,- (keine USt. enthalten)

Der Teilnehmerbeitrag schließt die Kosten für Teilnahme, Unterlagen und Verpflegung ein.
Übernachtungen sind – wenn nicht anders angeführt - in den Gebühren nicht enthalten.

Bei Veranstaltungen im WIFI Wien übernehmen wir Ihre Parkgebühr in der Apcoa-Garage (Zufahrt über Währinger Gürtel). Sie erhalten Ihr bereits bezahltes Ausfahrtsticket in der Veranstaltung, das jedoch nur am jeweiligen Veranstaltungstag gültig ist. Bitte verwenden Sie bei der Einfahrt in die Garage nicht Ihre Kreditkarte, da sonst das Gratisticket nicht genützt werden kann.

Die Wirtschaftskammer ist als Körperschaft öffentlichen Rechts kein Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes 1994 (UStG) und somit gemäß § 6 Abs. 1 Z. 11 lit. a UStG von der Umsatzsteuer befreit. Die Teilnahmegebühr enthält daher keine Umsatzsteuer.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des WIFI Management Forum Wien, nachzulesen unter www.wifiwien.at/agbwmf

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Kundenservice / Anmeldung: Kathrin Haider

Tel: (01) 476 77- 5231
E-Mail: haider@wifiwien.at
Fax: (01) 476 77 - 95231

Produktmanagement: Mag. Alexandra Konrad

Tel: (01) 476 77- 5234
E-Mail: konrad@wifiwien.at
Fax: (01) 476 77 - 95234

Anmeldefax

Fax-Nr. (01) 476 77-95231
managementforum@wifiwien.at

WIFI Management Forum
 Währinger Gürtel 97
 1180 Wien

JA, ich melde mich zum Seminar „FÜHREN DER GENERATIONEN“ an:

- | | | | |
|-------------------------------------|---------------------|------|-----------|
| <input type="checkbox"/> 39379/01-6 | Do 3. November 2016 | Wien | EUR 465,- |
| <input type="checkbox"/> 39379/02-6 | Do 20. April 2017 | Wien | EUR 465,- |

Nachname Vorname akad. Grad

Geburtsdatum Geburtsort
 (wir benötigen diese Angaben gegebenenfalls für die Ausstellung von Besuchbestätigungen, Zeugnissen etc.)

Adresse Postleitzahl, Ort

Tel.Nr. (privat - tagsüber erreichbar) Fax-Nr. privat E-Mail-Adresse
Rechnung ist auszustellen an Privat Firma (bitte Daten ausfüllen)

Firmenname

Firmenadresse Postleitzahl, Ort

Tel.Nr. (Firma - tagsüber erreichbar) Fax-Nr. E-Mail-Adresse

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des WIFI Management Forum Wien, nachzulesen unter
www.wifiwien.at/agbwmf

Datum Unterschrift