

Creative Aging Flyer

Creative Aging - Altern als Ressource entdecken

Warum braucht es Creative Aging? - Der Wandel im Arbeitsmarkt

Der Anteil der über 50 jährigen Arbeitnehmer wird in den kommenden Jahren deutlich steigen. „Erfolgreiches Altern“ wird damit in einer personenbezogenen wie auch in einer volks- und betriebswirtschaftlichen Perspektive zu einer zentralen Herausforderung.

Was wir anbieten - das Creative Aging Konzept

Creative Aging ist ein Entwicklungskonzept für Einzelpersonen, Teams und Organisationen, um das „Älterwerden“ als Ressource aktiv, kreativ und produktiv zu gestalten. Es zielt darauf ab, den Prozess des Alterns so zu gestalten, dass dieser für die Personen bereichernd und für die Organisationen Mehrwert generierend wirkt. Älterwerden und Alter ist damit keine „Problemzone“ mehr, sondern wird zur Ressource für Neues.

Das bedeutet:

- Für die älter werdenden Mitarbeiter: Lebenszufriedenheit, Gesunderhaltung, neue Perspektiven und Deutungshorizonte, sinnerfüllteres Arbeiten, Erhalt der Leistungsfähigkeit, Wertschätzung.
- Für die Beziehungsgestaltung: angemessene und wertschätzend-ressourcenorientierte Beziehungsgestaltung und Zusammenarbeit unterschiedlicher Altersgruppen in gemeinsamen Arbeitszusammenhängen.
- Für die Organisation: Motivierte und zufriedene Mitarbeiter, ausgewogene Altersstruktur, Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, Präsenz und Austausch von Erfahrungswissen, gesteigerte Identifikation mit Aufgabe und der Organisation, Lernprozesse.

Wie wir arbeiten - Methoden, Settings, Beispiele

Wir bearbeiten das Thema „Altern als Ressource entdecken“ in zwei Formen:

- Wir eröffnen Impulse in Form von Seminaren, Workshops Vorträgen und Veröffentlichungen.
- Wir begleiten Veränderungen und Entwicklungen von Personen und Organisationen durch Beratung und Coaching.

Dabei arbeiten wir auf drei Ebenen:

- Einzelperson: im Coaching
- Gruppen: in Beratung und Coaching von Teams und Gruppen
- Organisation: in der Beratung

Ebenen, Umfang und Inhalte unserer Interventionsarchitekturen orientieren sich am Bedarf, den Anliegen und den Erfordernissen der Situation.

Personenebene

Zielperspektive

Entdeckung und Nutzung von Ressourcen zur Gestaltung des Älterwerdens im beruflichen und privaten Kontext.

Mögliche Themen

Muster und Ressourcen des Älterwerdens, altersgemäße Rhythmen und Zeitstrukturen, altersgerechte Work-Life-Balance, Übergangssituationen (z.B. Altersteilzeit, Ruhestand), Arbeitsplatzumgebung, Gesundheit, Rollengestaltung, jüngerer/ältere Führungskräfte/Kollegen/Mitarbeiter, die eigene Einstellung zum Älterwerden, Perspektiven und Visionen, Spannungen auf Grund von Altersunterschieden, Synergien von Alt und Jung

Methoden

biographisches Arbeiten, Fallarbeit, Coaching

Nutzen

Sensibilisierung für das Thema „Alter als Ressource,“ bewusste Gestaltung des „Älterwerdens,“ gesteigerte Sinnhaftigkeit im Altern und Motivation, Weiterentwicklung, Entfaltung der Alterspotentiale, Identifikation mit den Aufgaben im Alter, Wertschätzung

Gruppenebene

Zielperspektive

Entdeckung und Nutzung von Ressourcen von Älteren und der Differenz von „jung und alt“ zur angemesseneren Gestaltung sozialer Interaktion im Arbeits- und Privatkontext.

Beispiele für mögliche Themen

Umgang und Synergieen in gemischt-altrigen Teams, Teamkultur zur Nutzung der Differenz von „jung und alt“, Junior-Senior-Tandems zur Kompetenzentwicklung, Altersressourcen, Spannungen aufgrund von Altersunterschieden, Älterwerden im Team, Erfahrungswissen im Team, Führen von älteren Mitarbeitern und altersgemischten Teams, altersgerechte Gestaltung von Arbeitsorganisation und -umfeld

Methoden und Settings

Einzelfallbezogenes Teamcoaching, Junior-Senior-Tandems, Trainings, Teamentwicklungsworkshops

Nutzen

Sensibilisierung für Dynamiken in altersgemischten Teams, Weitergabe von Erfahrungswissen, Verbesserung von Teamklima und Identifikation, Synergieerzeugung, Produktivitätszuwachs, Nutzung sozialer Ressourcen

Organisationsebene

Zielperspektive

Entwicklung einer Organisationskultur, die Älterwerden als wertvolle Ressource sieht, schätzt und nutzt. Verfügbarkeit von Strategien, Konzepten und Routinen zur Gestaltung dieser Kultur.

Beispiele für mögliche Themen

Ressourcenorientierte (Führungs-) Kultur, Kompetenzentwicklungs- und Teamentwicklungskonzepte zur Entdeckung der Ressourcen der Differenzen von „jung und alt“, altersgerechte Infrastruktur, ausgewogene Altersstrukturen, Arbeitszeitmodelle, Tätigkeitsprofile und Personalentwicklung, „demographische“ Personalplanung, Erfahrungs- und Wissensmanagement, Tandem Konzepte, altersgerechte Lernkonzepte

Nutzen

Angemessene Reaktion auf die demographische Entwicklung des Arbeitsmarktes, eine altersstrukturell angemessene(Führungs-) Kultur, optimale Nutzung vorhandener Mitarbeiterpotentiale, Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Kostensenkung, verbessertes Image und Attraktivität der Organisation auf dem Arbeitsmarkt, effektives Recruiting, Wissenstransfer und Innovationssteigerung

Wer wir sind - die Berater

Ein Kernthema von Creative Aging - der produktive Umgang mit Altersunterschieden - ist uns wohl bekannt. Frank Orthey (geb. 1961) und Jonas Geißler (geb. 1979) spiegeln als Beratersystem diese Dynamik. Beste Voraussetzung, um kreativ daran zu arbeiten.

From:

<https://wiki.qualifizierung.com/> - **wiki.qualifizierung.com**

Permanent link:

https://wiki.qualifizierung.com/doku.php/ca_flyer:start

Last update: **2008/11/17 15:36**

