

Curriculum Best Age: Führungs- und Fachkräfte von heute – die Unentbehrlichen von Morgen

Zielgruppe: Fach- und Führungskräfte, Personalentwickler

Der Wissenserhalt wird in Unternehmen angesichts des demographischen Wandels zu einem überlebenswichtigen strategischen Ziel. Gleichzeitig brauchen reifere Führungs- und Fachkräfte angemessene Aufgaben und Arbeitsstrukturen, um Ihre Schaffenskraft und Motivation persönlich sinnhaft und unternehmerisch gewinnbringend einsetzen zu können. Eine rechtzeitige Qualifizierung von Führungs- und Fachkräften in Techniken des Coachings, Mentorings und der Expertenberatung, das Auffinden von neuen Rollenmodellen und die Gestaltung von angemessenen Organisationsstrukturen ist eine der unternehmerischen Herausforderungen der Gegenwart. In einem dreistufigen Qualifizierungsprogramm können Unternehmer, Führungs- und Fachkräfte sowie Personalverantwortliche das methodische Know-how erlernen, um dieser Herausforderung gerecht zu werden.

Modul 1: Den Standort bestimmen und Entwicklungsperspektiven erkennen

Um auf sich verändernde demografische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen reagieren zu können ist es nötig, eine Standortbestimmung vorzunehmen, die eine Reflektion vorhandener Kernkompetenzen und ihrer Paßform zu vorhandenen und zukünftig notwendigen Strukturen beinhaltet. Die Teilnehmenden lernen Möglichkeiten kennen, persönliche Lernfelder zu bestimmen und Altersstruktur- und Trendanalysen in Organisationen vorzunehmen. Sie ermitteln den personellen und organisationellen Handlungsbedarf und setzen sich mit den Grundlagen von Beratung, Mentoring und Coaching auseinander.

Modul 2: Passende Rollenmodelle und Arbeitsstrukturen entwickeln

Die sich verändernden Anforderungen im Arbeitsleben bedürfen neuer Rollenmodelle und Arbeitsstrukturen. Die Teilnehmenden finden für sich bzw. für Ihre Organisation Möglichkeiten, die Erfahrung von älteren, qualifizierten Mitarbeitern auf wertschätzende und angemessene Art zu nutzen, ihre Schaffenskraft zu stärken, Wissensmanagement zu betreiben, Interimslösungen zu ermöglichen und Nachwuchsführung zu beschleunigen. Dies geht mit einer erhöhten persönlichen und organisatorischen Flexibilisierung und Kompetenzsteigerung einher. Methoden des Wissensmanagements werden mit Problemlöse- und Kreativitätstechniken kombiniert.

Modul 3: Den Generationendialog fördern und die Attraktivität der Organisation sichern

Neben der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und der Sicherstellung des Wissenserhalts in Organisationen sind Prozesse nötig, die einen ressourcenschonenden und gesundheitsförderlichen Umgang mit den Mitarbeitenden ermöglichen und eine berufliche Sinnstiftung gewährleisten. Dies erfordert eine Organisationskultur, die die Bindung von Fach- und Führungskräften nachhaltig stärkt und die Attraktivität der Organisation für neue Fachkräfte und jüngere Arbeitskräfte erhöht. Gleichzeitig ist ein Dialog der Generationen zu initiieren und zu fördern. Die Werte der Organisation und die gelebte Führungskultur müssen dabei sowohl den älteren als auch den jüngeren Beschäftigten gerecht werden. Dies erfordert veränderte Führungs- und Managementmodelle.

Mögliche zusätzliche Bausteine des Curriculums:

- Beratung und Begleitung bei der Implementierung neuer Rollenmodelle
- Inanspruchnahme von Einzelcoaching, Mentoring oder Gruppencoaching zur Transfersicherung
- Durchführung von Bilanzierungs- und Transferworkshops (eintägig oder zweitägig)

Durchführung und Evaluation:

Die 3 Seminare können als zweitägige Präsenzveranstaltungen belegt werden. Jedes Modul wird mit einem Fragebogen evaluiert. Auf Wunsch kann die Evaluation auch in Form einer wissenschaftlichen Arbeit erfolgen.

Trainer und Konzepte:

Die Seminar- und Coachingkonzepte des KIC sind in jahrelanger Erfahrung entwickelt und überprüft worden. Sie basieren auf den Grundlagen der humanistischen Psychologie und der Wirtschaftspsychologie und nutzen ein vielfältiges Methodenspektrum. Diese Konzepte wurden zum Teil durch die Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen (Universitäten und Hochschulen) entwickelt und werden durch diese evaluiert.

Das KiC setzt zur Umsetzung seiner Konzepte erfahrene Trainer und Coaches ein, die ihre professionelle Ausbildung nachgewiesen haben, bzw. sie durch Weiterbildungen bei Frau Dr. Berninger-Schäfer erworben haben. Sie verpflichten sich zur Einhaltung ethischer Richtlinien und zur Qualitätssicherung. Da je nach Unternehmen und Branche unterschiedliche, zusätzliche Feldkompetenzen gebraucht werden, erfolgt die Trainerauswahl aus dem KIC – Netzwerk erst nach der Spezifizierung des Angebotes bei konkreter Nachfrage. Die Trainer werden in Absprache mit dem Auftraggeber eingesetzt.