

VENDING

report



Pressensendung | Entgelt bezahlt | ES-Verlag GmbH, Scheideemannstr. 2, 61130 Nidderau, Deutschland | VEPLAGSGRUPPE | ES - Anzeige -



Beverich InCup Europe GmbH & Co. KG | Grenzgrabenstraße 12 | 13053 Berlin
Tel. +49 (0) 30 293619-10 | www.beverich-europe.com

GENERATIONENMANAGEMENT - LEBENSPHASEN-ORIENTIERTES MITARBEITERMANAGEMENT

Interview mit Christoph Walther: Hier in Sevgein, haben wir uns mit Christoph Walther zum Strategie-Workshop der Orendi Academy verabredet.



Christoph Walther
ch-vision /
Orendi Academy

Trainer, Berater und Coach mit jahrelanger Erfahrung. Erwachsenenbildner und Personalentwickler.



Siegfried F. Orendi
Orendi Academy

Coach, Trainer und Berater über 30 Jahre Erfahrung auf dem nationalen und internationalen Markt.

Als Trainer, Berater und Coach bei ch-vision, verfügt Christoph Walther über jahrelange Erfahrung und ein erfolgreiches Methodenrepertoire als Erwachsenenbildner und Personalentwickler. Ebenso gestaltet und begleitet er das Thema „Lebensphasen orientiertes, generationenübergreifendes Mitarbeitermanagement.“ Wir sprechen gemeinsam über Generationenmanagement, besser über lebensphasenorientiertes Mitarbeitermanagement, denn ab 2015 bereichert Christoph Walther das Internationale Team der Orendi Academy.

Siegfried Orendi: *Christoph Walther, wieso ist das lebensphasenorientierte Mitarbeitermanagement heute von Bedeutung?*

Christoph Walther: Als Ausgangslage dient uns die Annahme, dass mehrere Berufs-/Wirtschaftszweige hinsichtlich ihrer Leistungserbringung vor grossen Herausforderungen stehen, zu denen mittelfristig Lösungen entwickelt werden sollten. Die Grundlage der Herausforderungen, in der Leistungserbringung bilden auf die eine oder andere Weise, Fragen rund um das Personal. Wir gehen davon aus, dass Massnahmen wie Frührente, Arbeitskräfteimport und Steuerbe- und -entlastungsmassnahmen kurzfristig wirksam sind, jedoch wenig langfristige Lösungen bieten.

Das lebensphasenorientierte Mitarbeitermanagement bietet zu solchen Herausforderungen, wie auch zu der demographischen Entwicklung mittel- bis langfristige Lösungsansätze.

S.O.: *Christoph, Sie begleiten dieses Thema und die Entwicklung des GEMA seit Jahren. Welche Erfahrungen haben Sie dabei gesammelt?*

C.W.: Verschiedene Projekte führten zu mittel- und langfristig wirksamen Lösungen, in dem sie die Aufmerksamkeit der Kaderpersonen auf ein umfassendes Mitarbeitermanagement lenkten. Dies im Gegensatz zu reinen Führungsmaßnahmen. Erfolgsfaktoren waren einerseits die Verankerung des entsprechenden Managementansatzes in der Linie und andererseits die darauf ausgerichtete Zusammenarbeit der Geschäftsbereiche Leistungserbringung/Produktion, Personal,

Finanzen und Geschäftsleitung. Ein so ausgerichteter Managementansatz kann zu einem lebensphasenorientierten Mitarbeitermanagement werden. Lebensphasen berücksichtigen sowohl die verschiedenen Phasen einer langfristigen Anstellung, als auch die Phasen der privaten/familiären Entwicklung.

S.O.: *Was sind Grundlagen des lebensphasenorientierten Mitarbeitermanagements?*

C.W.: Wir basieren unsere Ansätze auf verschiedenen Hintergründen. Zwei zentrale sind:

1) Das Leben der Menschen verläuft in Phasen, die je nach Betrachtungsweise und wissenschaftlichem Hintergrund unterschiedlich bezeichnet und definiert werden. Wir gehen von einer gesellschaftlich-ökonomischen Sichtweise aus, in dem wir sowohl die beruflichen, als auch die privaten Entwicklungen im Blick haben.

2) Vieljährige Erfahrungen zeigen, dass es für die meisten Menschen eine Handvoll zentraler Themen im Leben gibt, von denen Produktivität und Zufriedenheit wesentlich abhängen. Diese Themen sind je nach Lebensphase unterschiedlich gewichtet und zeigen sich in individueller Ausprägung. Mit koordinierten Massnahmen in der Strategie, der operativen Führung und der Unternehmenskultur werden die Management- und Führungsinstrumente so ausgerichtet, dass mit den obigen Prämissen die mittel- und langfristige Leistungserbringung fokussiert wird.

S.O.: *Bei Ihren Veranstaltungen, Vorträgen und Workshops greifen Sie innerhalb des GEMA sehr spannende Themen auf. Was ist Ihr USP bei, Alt und Jung – Was heisst das für unser Unternehmen?*

C.W.: Als allgemeine Tendenz erhöht sich der Alterdurchschnitt der qualifizierten Mitarbeitenden und das rekrutieren von jüngeren, qualifizierten Mitarbeitenden wird schwieriger. Gleichzeitig verändern sich Anforderungen an Produkte und Dienstleistungen durch den Eintritt der Babyboomer in den Rentenstand. Was diese Tatsachen konkret für den eigenen Betrieb, die Personalentwicklung und für's Management bedeuten ist unsere Thematik. Bei unseren Veranstaltungen werden die Fakten kompakt vermittelt und für Unternehmen und

Management ausgewählte, relevante Fragen und Hypothesen zum Thema präsentiert.

S.O.: *Was erwartet die Workshop-Teilnehmer bei dem Thema: 42 plus – Zenit oder nur ein Wendepunkt der mittleren Lebensphase?*

C.W.: Wir thematisieren den oft spürbaren Druck. Vielleicht haben Sie sich auch schon gefragt, ob Sie mit den jungen, ehrgeizigen und lernbegierigen Kollegen und Kolleginnen Schritt halten können. In keiner anderen Altersgruppe konzentriert sich so viel Verantwortung, Macht und Einfluss wie bei der mittleren Generation. Gleichzeitig wird das Abnehmen eigener körperlicher und kognitiver Ressource, das Schwinden von Optionen und die Verengung des Zeitfensters in dieser Lebensphase bewusster. In diesem Workshop reflektieren Sie Ihre bisherige Berufslaufbahn, erinnern sich an Ihre Träume und Visionen und prüfen realistische Optionen und Leistungsziele für Ihre Zukunft. Die Altersgruppe der 50-60 Jährigen wächst und weniger jüngere Menschen kommen nach: Eine neue Herausforderung für unsere Gesellschaft. In der Wirtschaft werden Szenarien entworfen, das Rentenalter zu flexibilisieren, auch nach oben. Was meinen die Betroffenen dazu, die noch viele Lebensjahre vor sich haben? Können sie, wenn sie länger leben, auch länger arbeiten? Wollen sie das auch? Wie steht es mit der Leistungsfähigkeit und dem ungenutzten Potenzial? Diese Veranstaltung dient Ihnen, einen sinnvollen Weg zu finden, der Ihren Stärken und Interessen entspricht.

S.O.: *Lieber Christoph Walther, vielen Dank für diese spannende Betrachtung der Themen um Generationen Management sowie lebensphasenorientierte Mitarbeiterführung. Vielen Dank für dieses Interview in Sevgein/Illanz in der Schweiz.*

Herzlichst, ihr Siegfried F. Orendi

Spechen Sie Produktisch®

Die emphatische Sprache der Produktflüsterer®
Besser verkaufen mit den „Botschaften Ihrer Produkte“
www.orendi-academy.de