





# Age Management

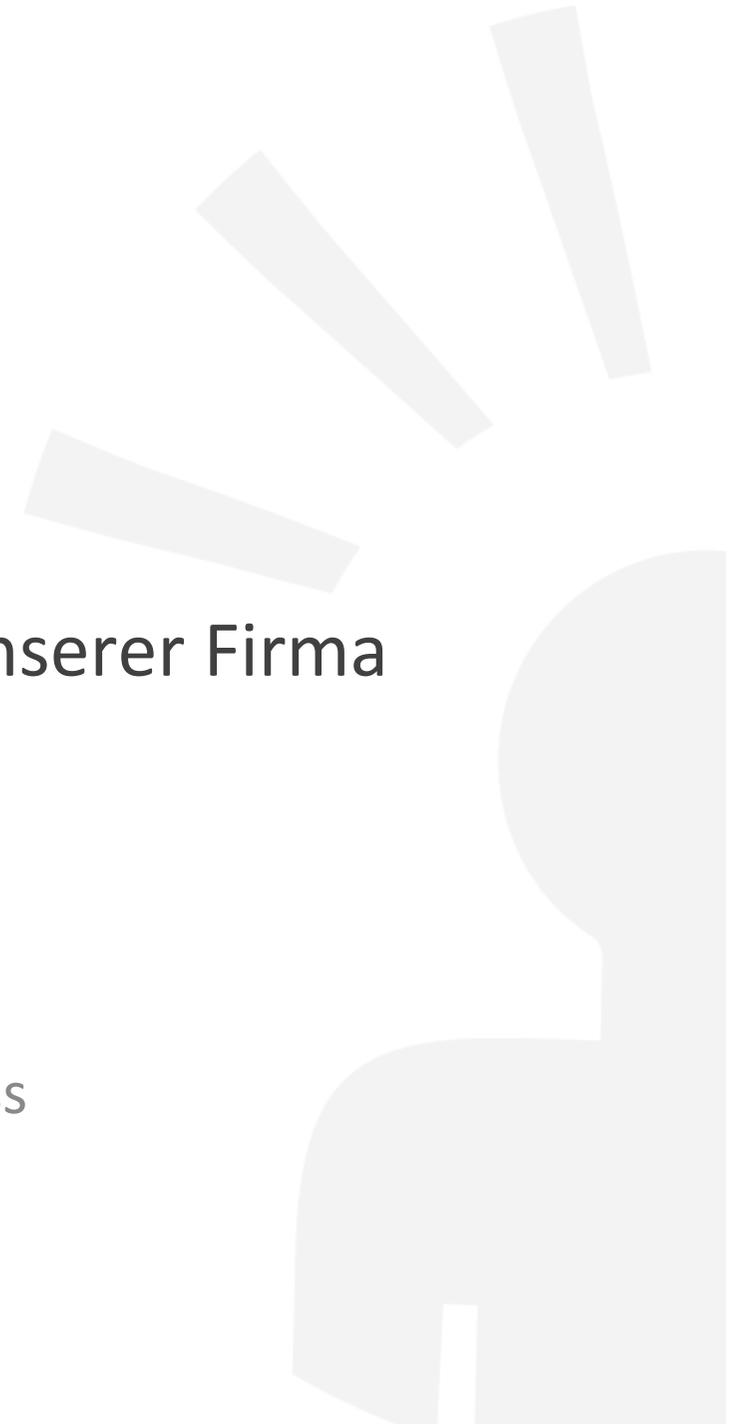
Wie und warum das Thema in unserer Firma angesprochen werden muss?

Dr. Barbara Bartczak

ETTA Training and Consulting for Business

[www.ettaconsult.pl](http://www.ettaconsult.pl)

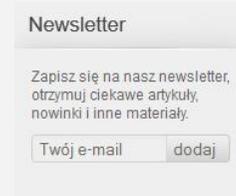
[www.facebook.pl/ettaConsult](https://www.facebook.pl/ettaConsult)





# Wer sind wir?

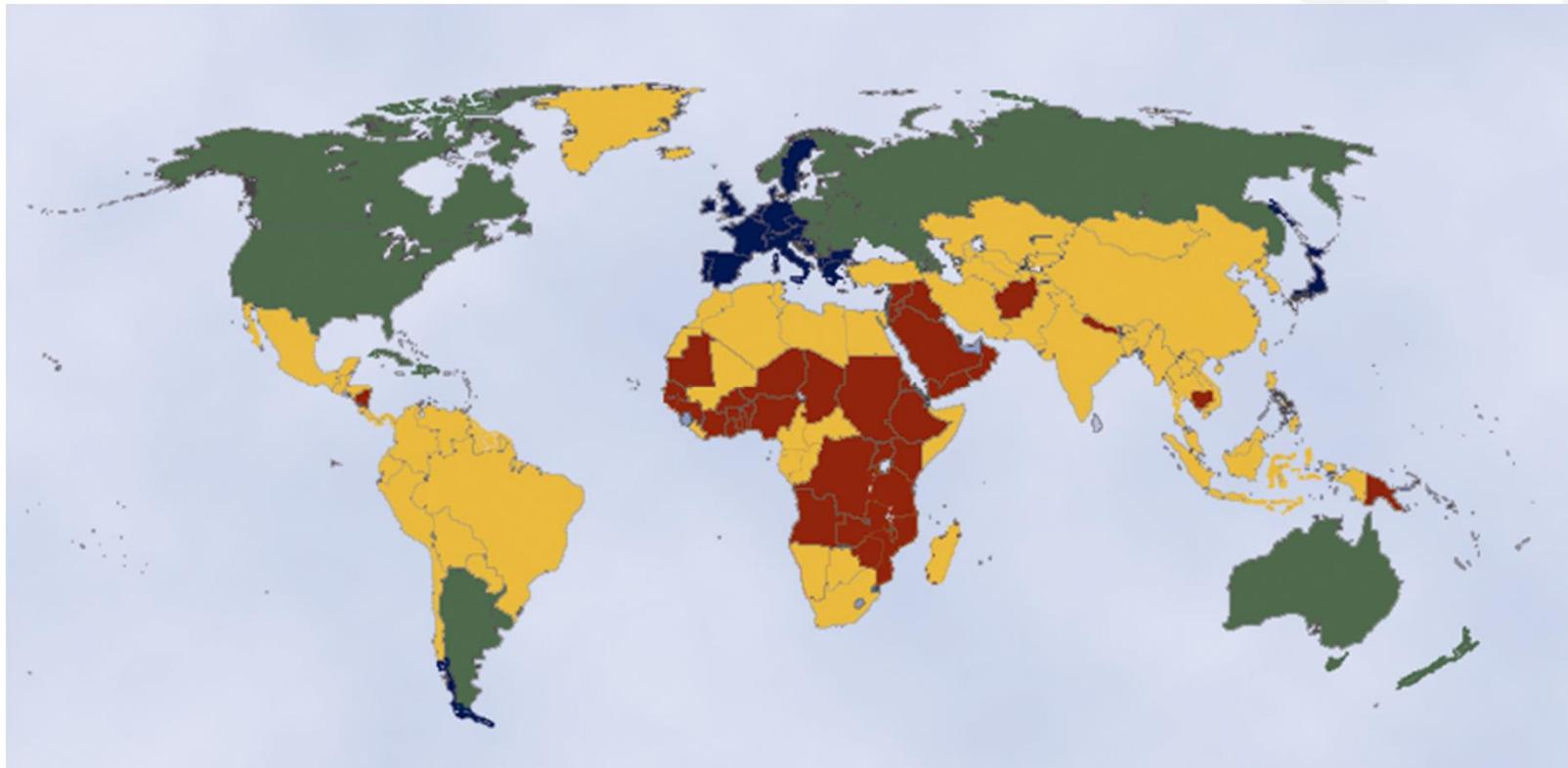
- “ Beratung- und Trainingslösungen
- “ Diversity Management:
  - Interkulturelles Training, Relokation
  - Generationsübergreifendes Management („Age Management“)
  - Virtuelle Projektteams
- “ Coaching



# EIN WENIG ÜBERBLICK PROGNOSEN



# 2000: Eine ziemlich „junge“ Welt



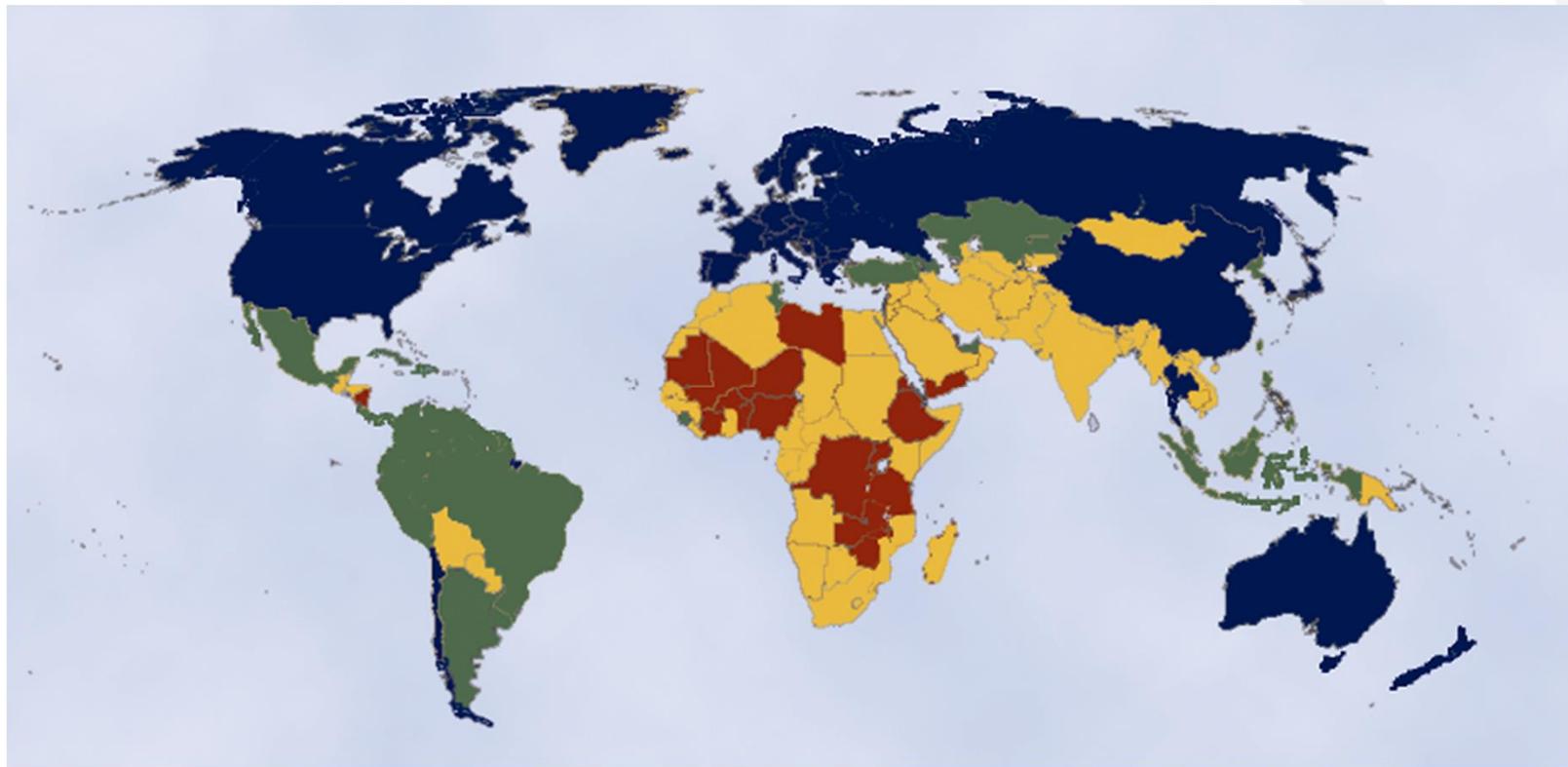
 **Unter 5%**

 **5% bis 12.4%**

 **12.5% bis 20%**

 **Über 20%**

# ...wird bis zum Jahr 2025 rapide altern



 **Unter 5%**

 **5% bis 12.4%**

 **12.5% bis 20%**

 **Über 20%**

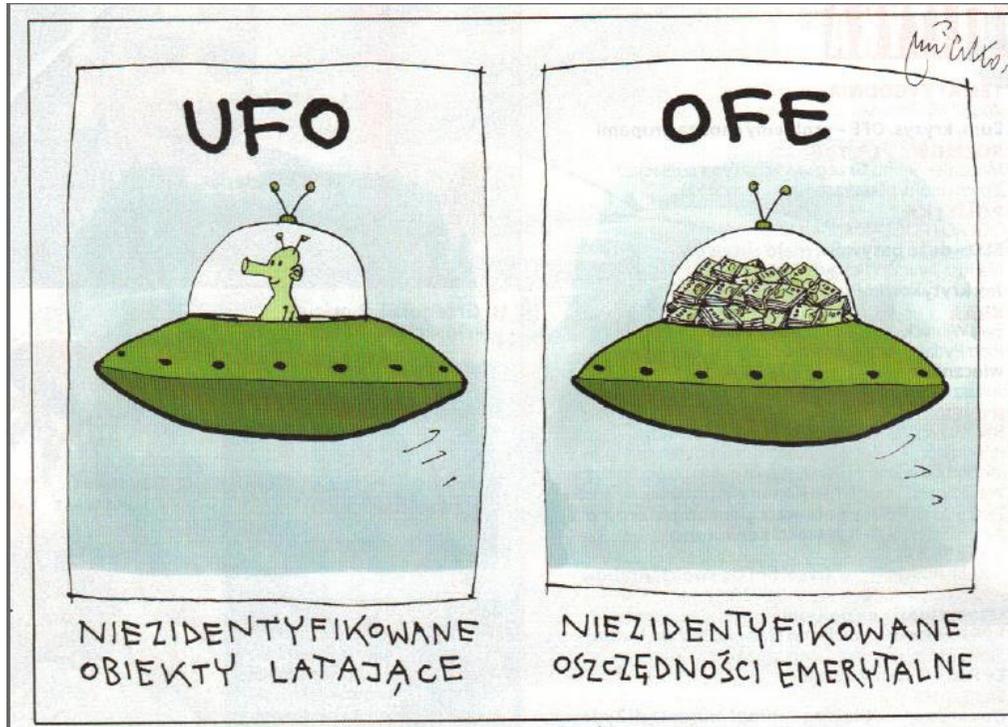


FELIETON 9

Wszyscy jesteśmy  
starcami



# Unsere Zukunft?...



# Unsere Zukunft?...

- 2010: 1 Rentner → 4 arbeitende Personen
- 2030: 1 Rentner → 2 arbeitende Personen
  
- Die Mindestrente 799,18 PLN (2012)
- Durchschnittsausgaben des polnischen Rentners: 500 PLN Miete, 200 PLN Arzneimittel

# Und in Deutschland?

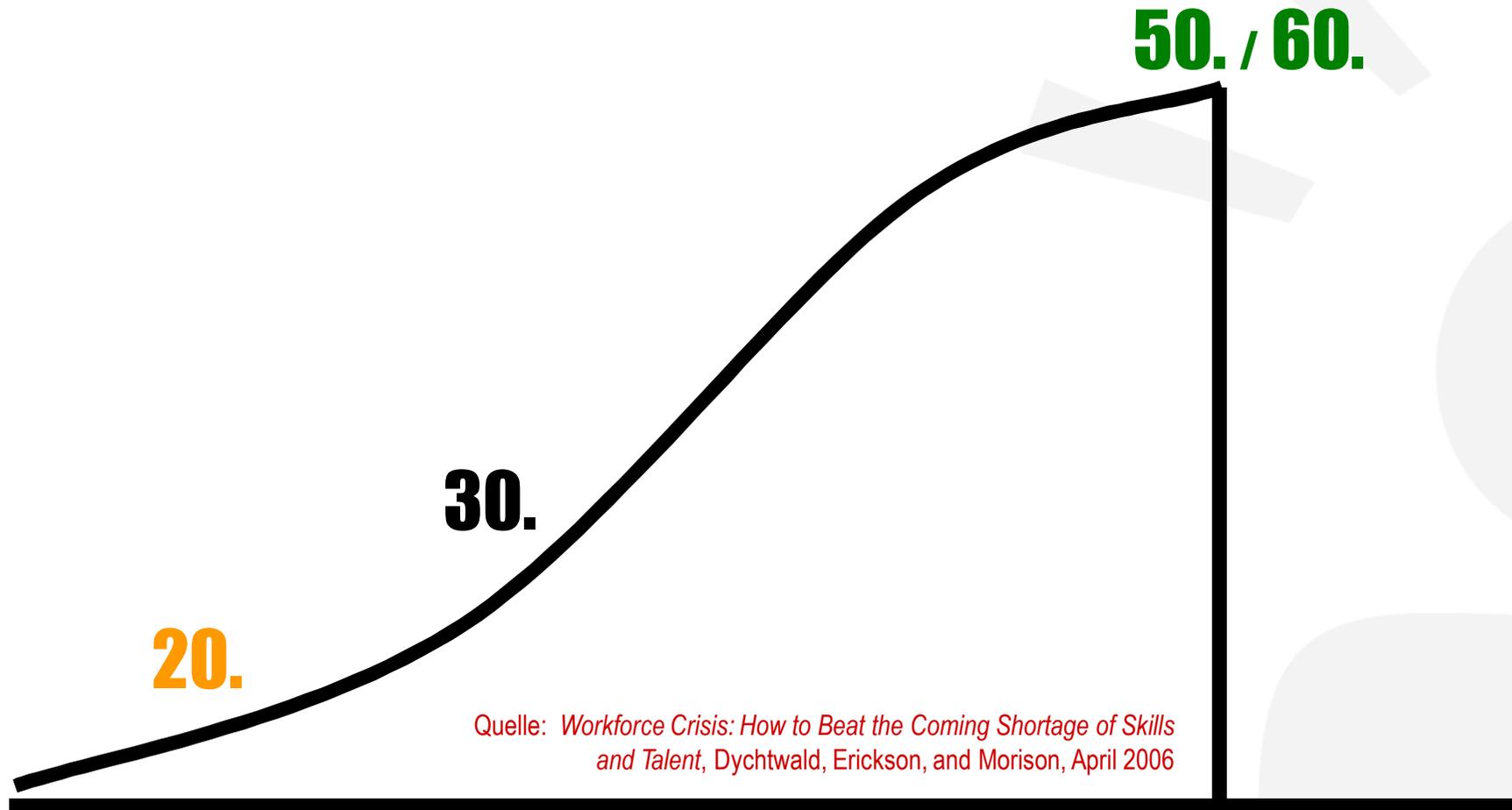
## Die fetten Jahre sind vorbei

**Altersarmut und Mindestrente** *(Titel nach Focus Money)*

- Die Mindestrente 850 EUR?
- Durchschnittsausgaben des deutschen Rentners: 470 EUR Miete, 53 EUR Arzneimittel

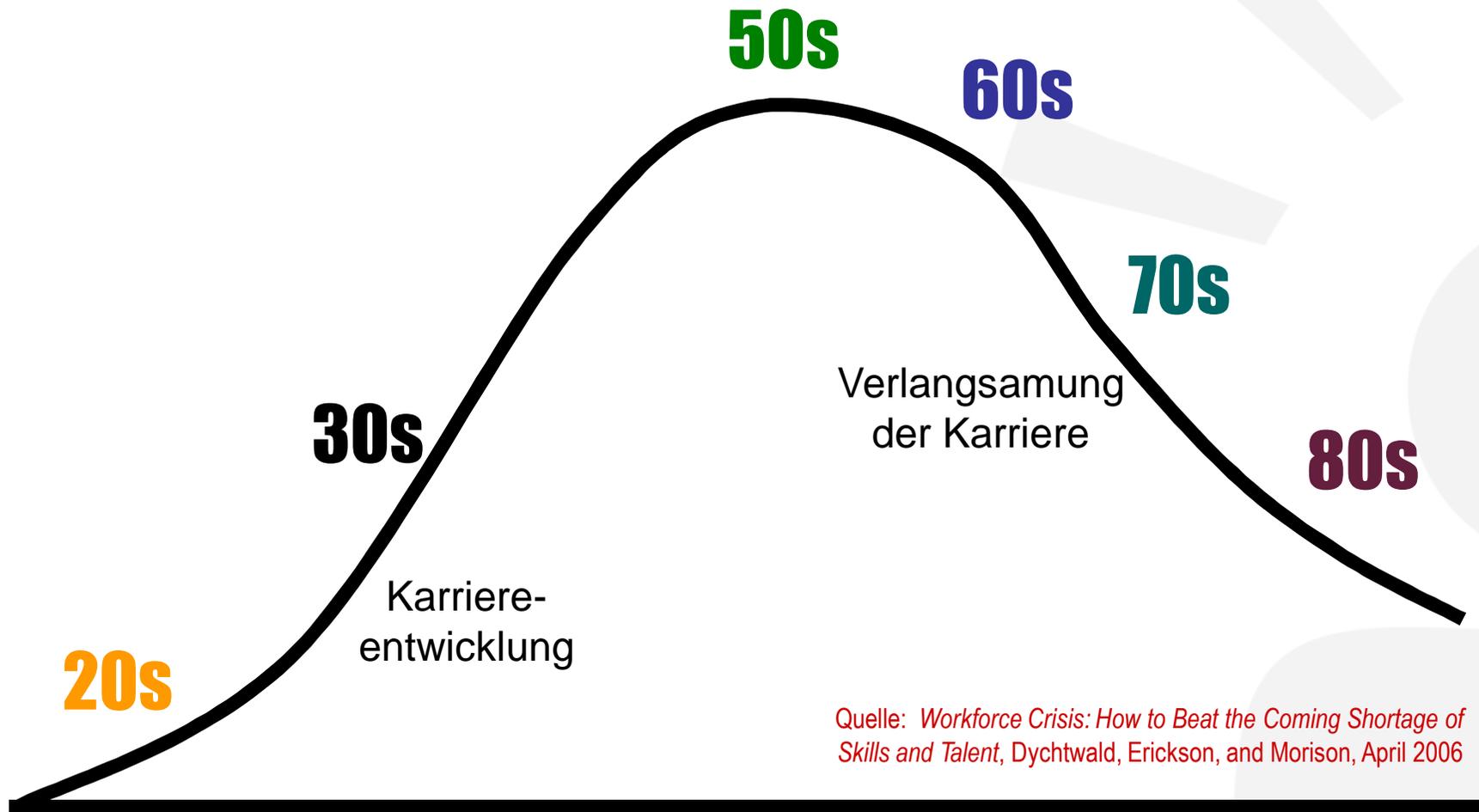
*Quelle: Statistiken des Bundesamtes-Rentnerhaushalte*

# Traditionelle Rente: Fall vom Berg der Macht und des Prestige



Quelle: *Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent*, Dychtwald, Erickson, and Morison, April 2006

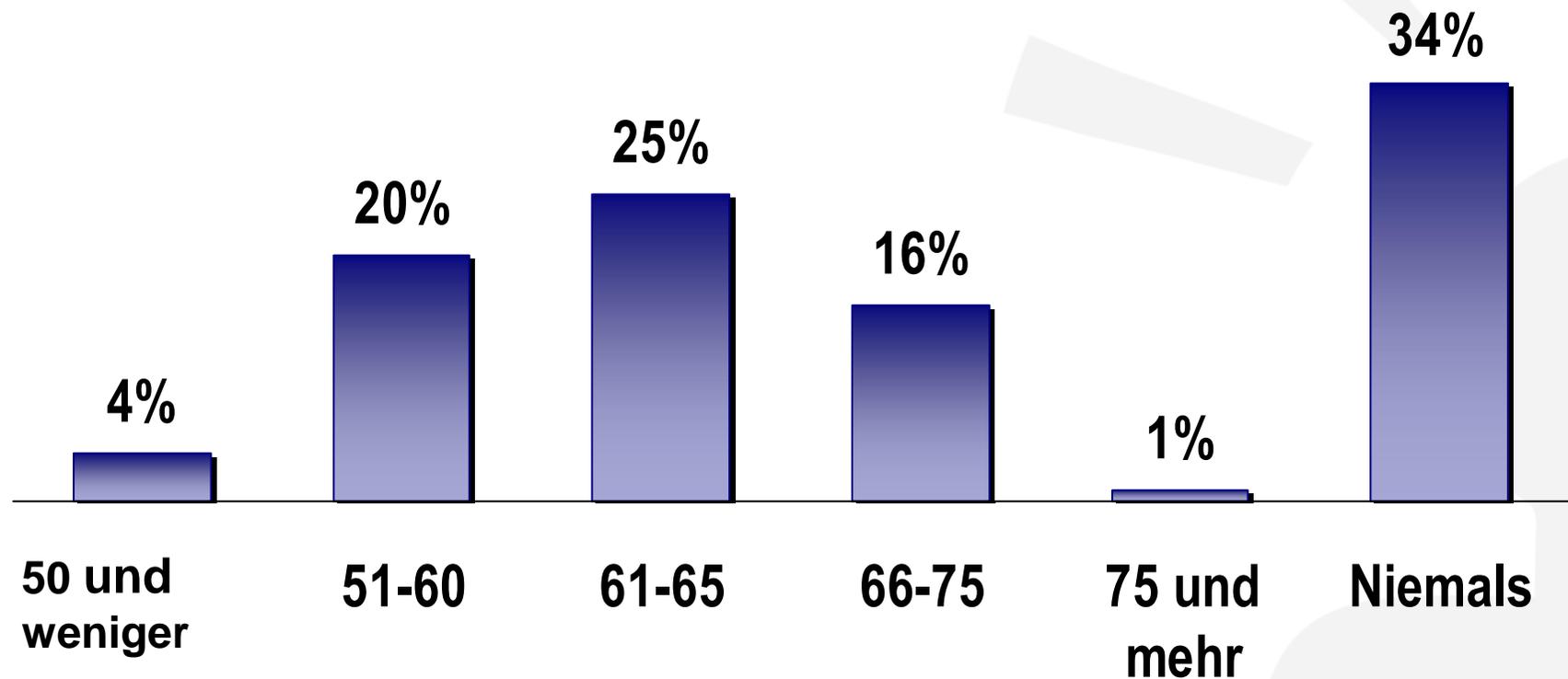
# Die Zukunft des Berufswegs: ständige Arbeitsleistung



Quelle: *Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent*, Dychtwald, Erickson, and Morison, April 2006



# Viele Mitarbeiter möchten gar nicht in die Rente gehen



*Wann möchten Sie in die Rente gehen?*

# Und in Polen...

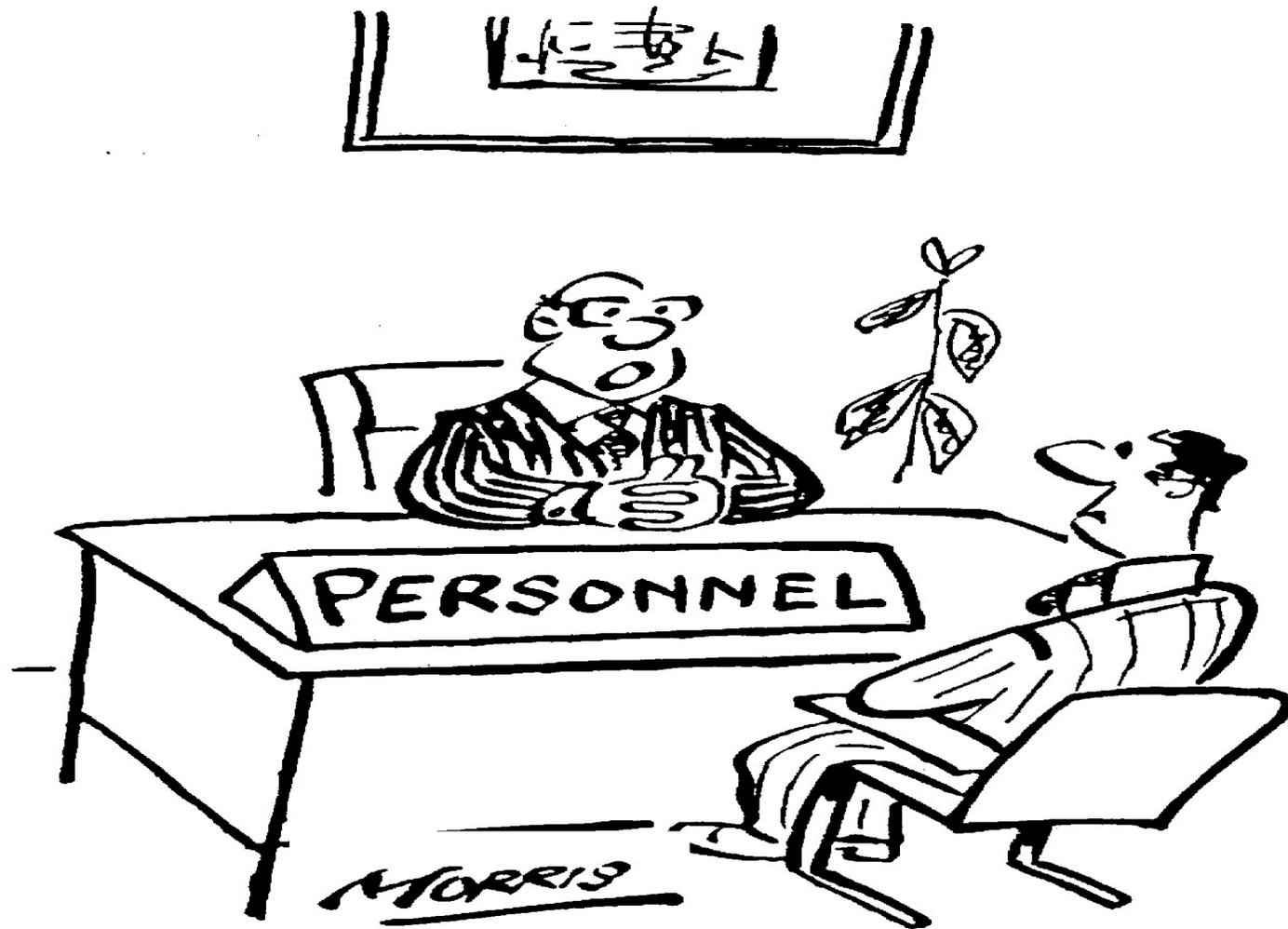


Gedanke der Woche:  
*Der Durchschnittspole möchte eine Rente und viel  
Freizeit haben*



Es ist jedoch

# GENERATIONSÜBERGREIFEND



"What we are looking for is somebody about twenty five with forty years' experience."

# Auf dem Arbeitsmarkt prallen mindestens vier Generationen aufeinander

**Silver**



geb. 1928-1945

**Baby Boomers**



geb. 1946-1964/5

**Generation X**



geb. 1965/6-1976-80

**Generation Y**



geb. 1980-2000

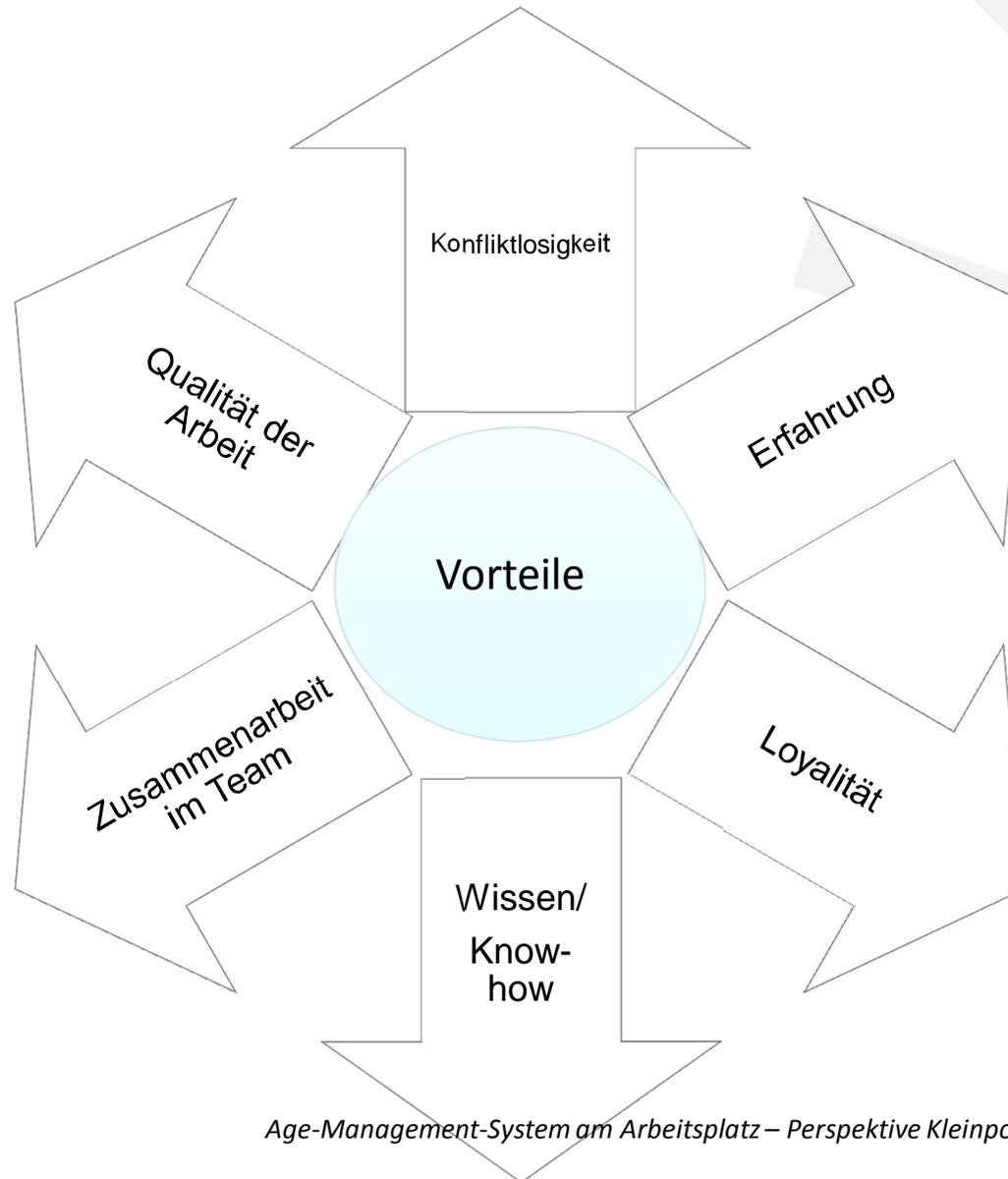
**Unterschiedliche Werte, unterschiedliche Handlungen,  
unterschiedliche Sprache**

# Typische Ursachen für Spannungen zwischen Vertretern von unterschiedlichen Generationen

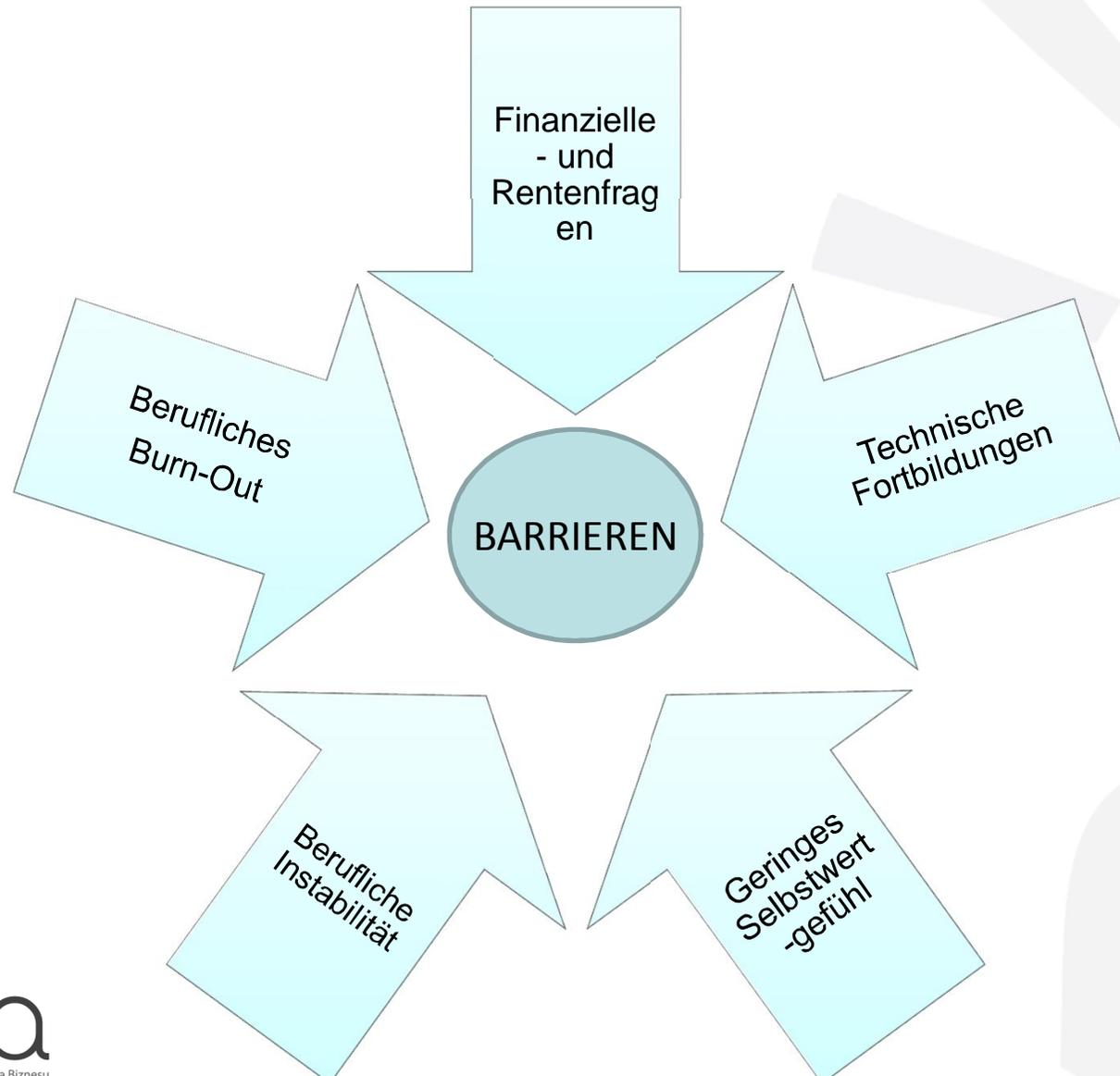
- Arbeitsethik
- Technologie
- Perspektive
- Hierarchien
- Beziehungen
- Führungsstil/Leadership



# Berufliche Vorteile der Mitarbeiter 45+



# Berufliche Barrieren der Mitarbeiter 45+



# Generation X

Heute (2015) 35 – 50 Jahre alt

Erinnern sich noch an eine „andere“  
Realität

Oftmals „Generation mit Schlüsselbund“

Respekt vor harten Arbeit → Beruflicher  
Aufstieg muss verdient werden

Loyal gegenüber der Organisation

Die erste Generation, die mit Medien  
aufwuchs → Medien kreieren die  
Wirklichkeit (z.B. Fernsehen)

Computer gehört zur Arbeitswelt

*Digital immigrants*

*Staying in touch* mit einem Freundeskreis



# Generation Y

- Heute ca. 30 Jahre alt
- Wachsen im Kapitalismus auf
- Globale Erwärmung, AIDS
- Schieben es auf, im Leben selbstständig zu werden
- Loyal gegenüber Personen
- *Staying connected* mit einem Netzwerk
- *Digital natives*
- „Die Welt steht offen“



# Warum die Generation Y so unglücklich ist

Das Leben ist eben keine Blumenwiese, schon gar nicht für die Generation Y. Die hält sich nämlich für etwas Besseres, ohne zu wissen, warum eigentlich. Und viel zu hohe Ansprüche hat sie auch.

## Das ist Lucy.

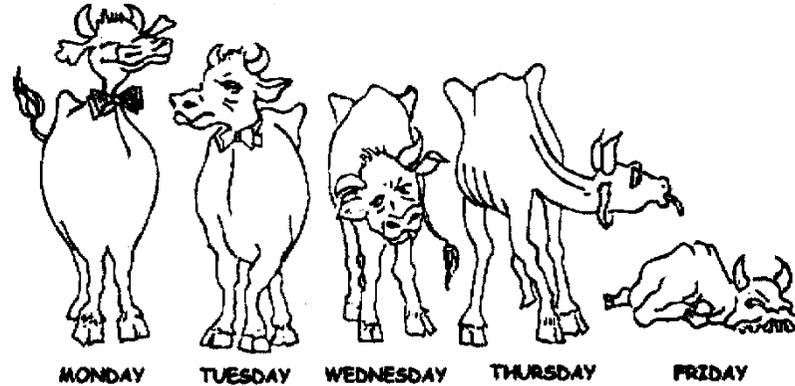
Lucy findet es ganz gut, Lucy zu sein.

Es gibt nur ein Problem: Irgendwie ist sie unzufrieden.

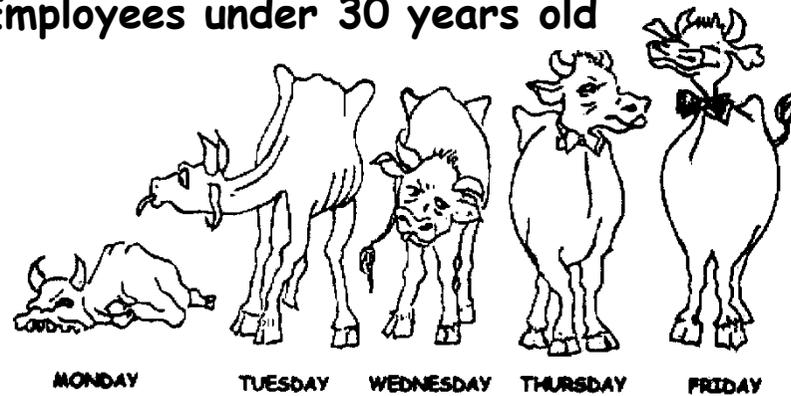
## Warum?



## Employees over 30 years old



## Employees under 30 years old



At least they understand each other on Wednesday

# Realität Y

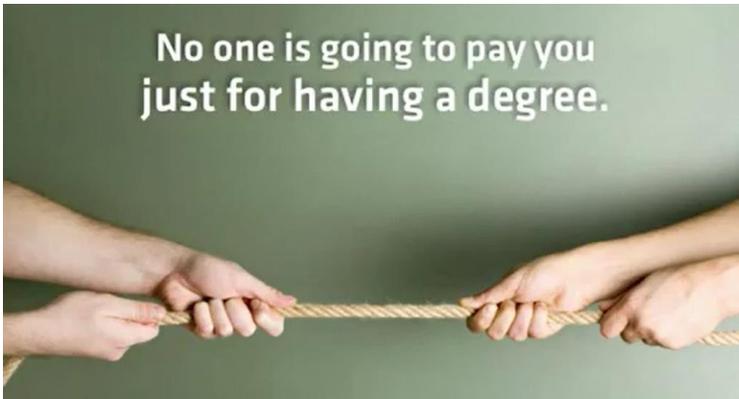
The more productively you work,  
the more money you'll make.



Today, project teams use amazing web tools  
to work together from  
anywhere in the world.



No one is going to pay you  
just for having a degree.

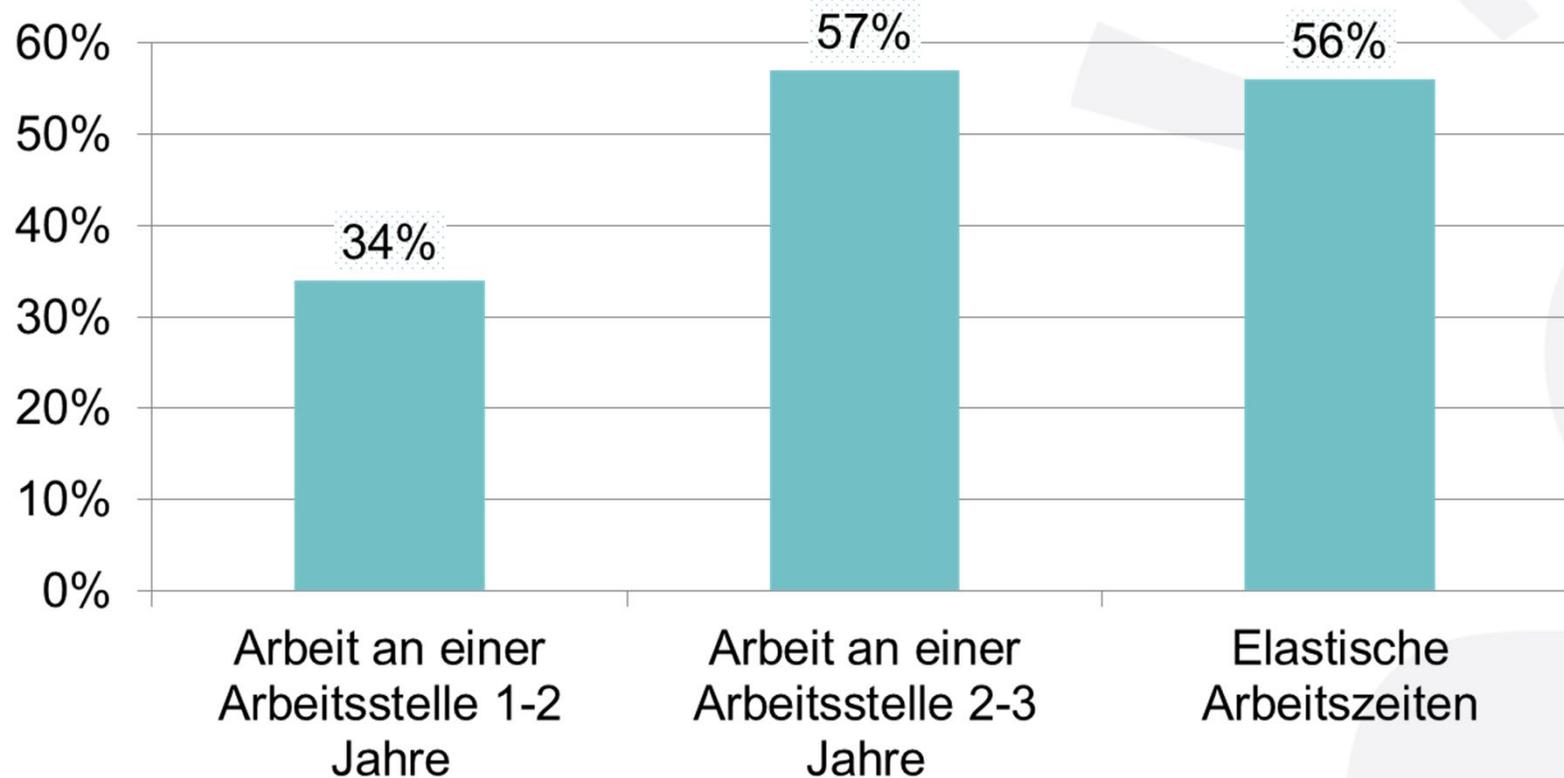


So why should you consider this?



# Generation Y auf dem Arbeitsmarkt

## Arbeitszeit - Generation Y



# Generation Y auf dem Arbeitsmarkt

- Der wichtigste Faktor bei Änderung der Arbeitsstelle sind **das Bedürfnis und die Lust**, viel weniger wichtig sind die Karrierechancen oder der Verdienst
- **80%** der Kandidaten aus der Generation Y baut sich die eigene Meinung über den Arbeitgeber anhand Informationen **aus dem Internet**
- Sie suchen nach einem Chef, der sie leitet und sie nicht dirigiert



25-30jährige mit guter Ausbildung sind überzeugt, ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz sei zusammenzubringen mit

- 52% - Respektvolle Leiter und Mitarbeiter
- 49% - Freundliche Arbeitsatmosphäre
- 46% - Work-Life-Balance
- 32% - Elastische Arbeitszeiten
- 28% - Zugehörigkeit und Wertschätzung
- 23% - Reguläre Bewertungen

Der ideale Arbeitsplatz hängt u.a. davon ab...

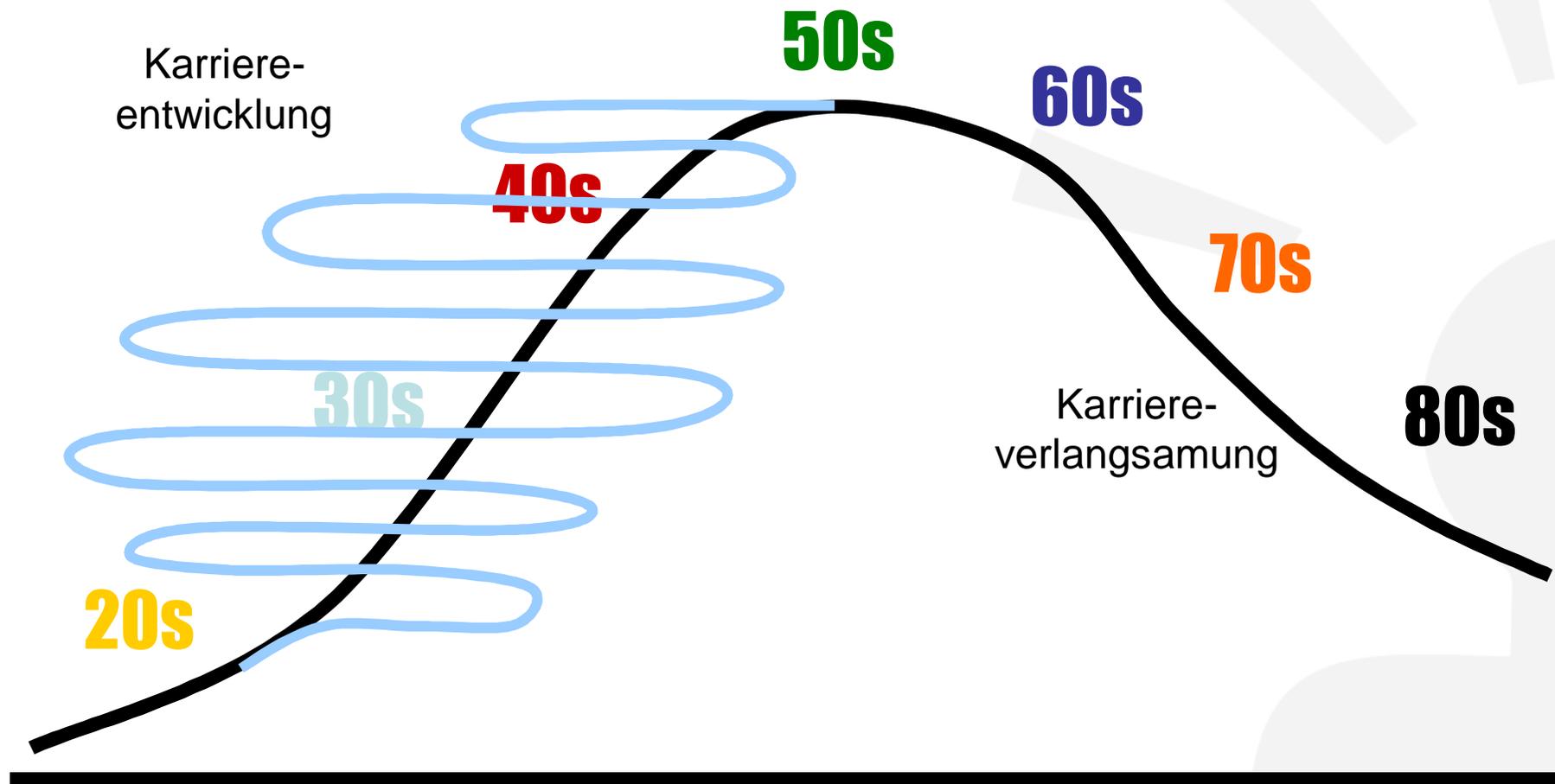


Was wünschen sich die Mitarbeiter am meisten?...

- Für 58% der Befragten – **Private Krankenversicherung**
- Für 47% **Fortbildungen und eigene Entwicklung**
- Für 46% **Prämien für erzielte Resultate**
- 38% wünschen sich Unterstützung bei **Fortsetzung einer Ausbildung**
- 23% **Sportaktivitäten**
- 18% möchten **Zuschüsse zu Mahlzeiten bekommen**

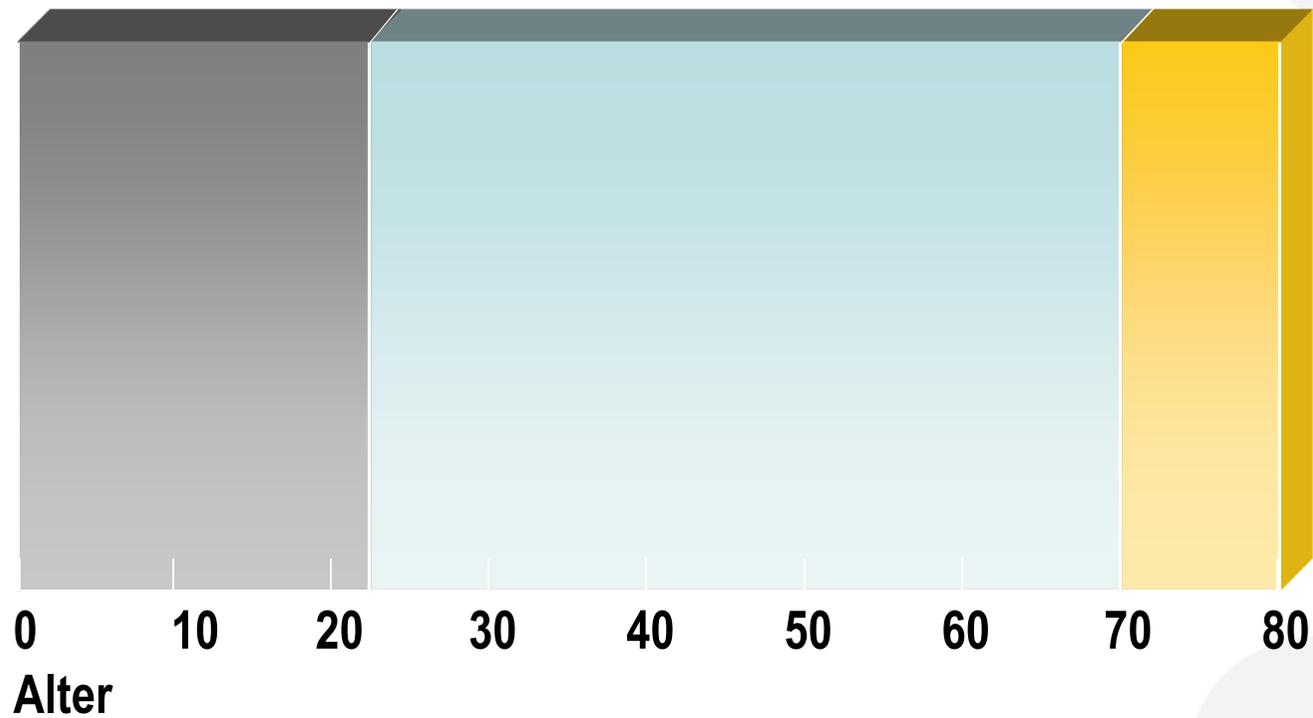


# Was ist eine Karriere?



Quelle: *Demography is De\$tiny*, The Concours Group and Age Wave, 2003

# Eine Veränderung des Lebensweges...



**Bildung**

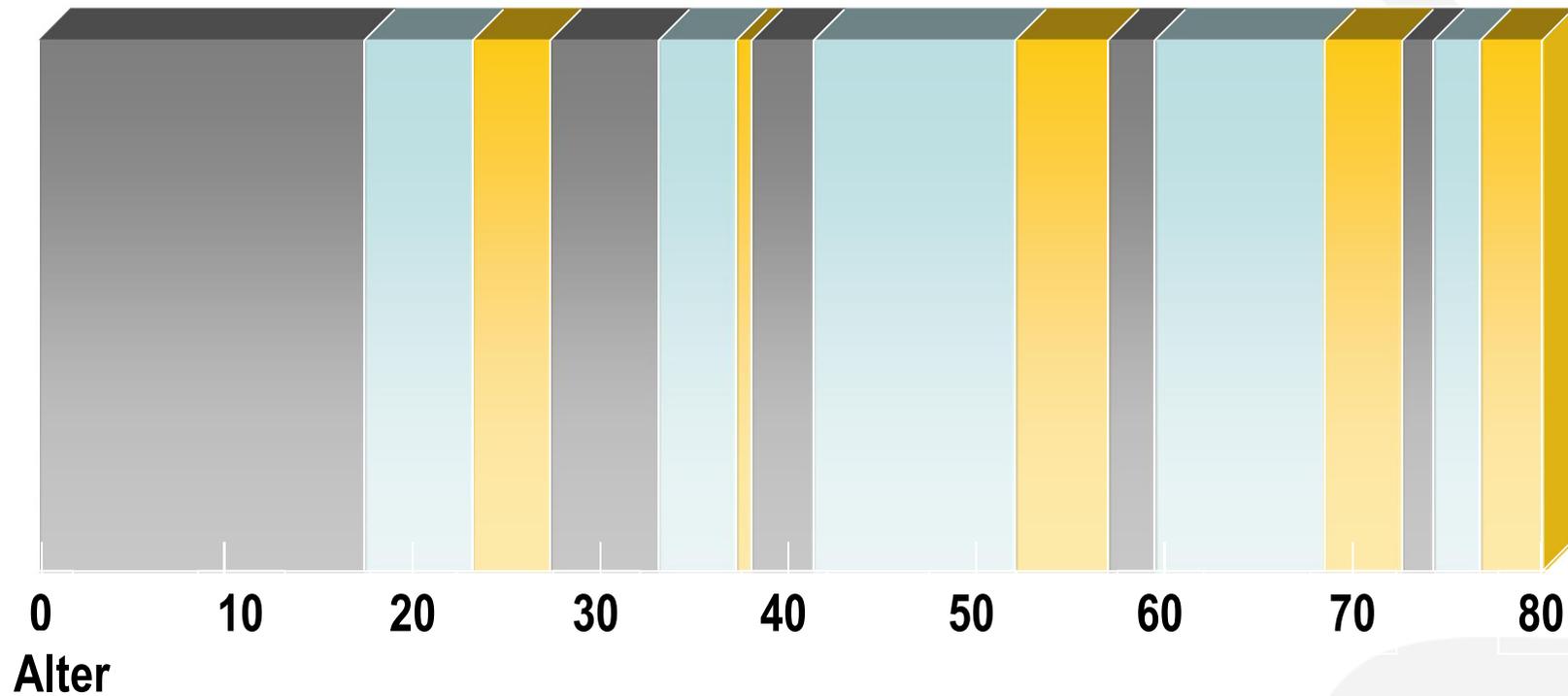


**Arbeit**

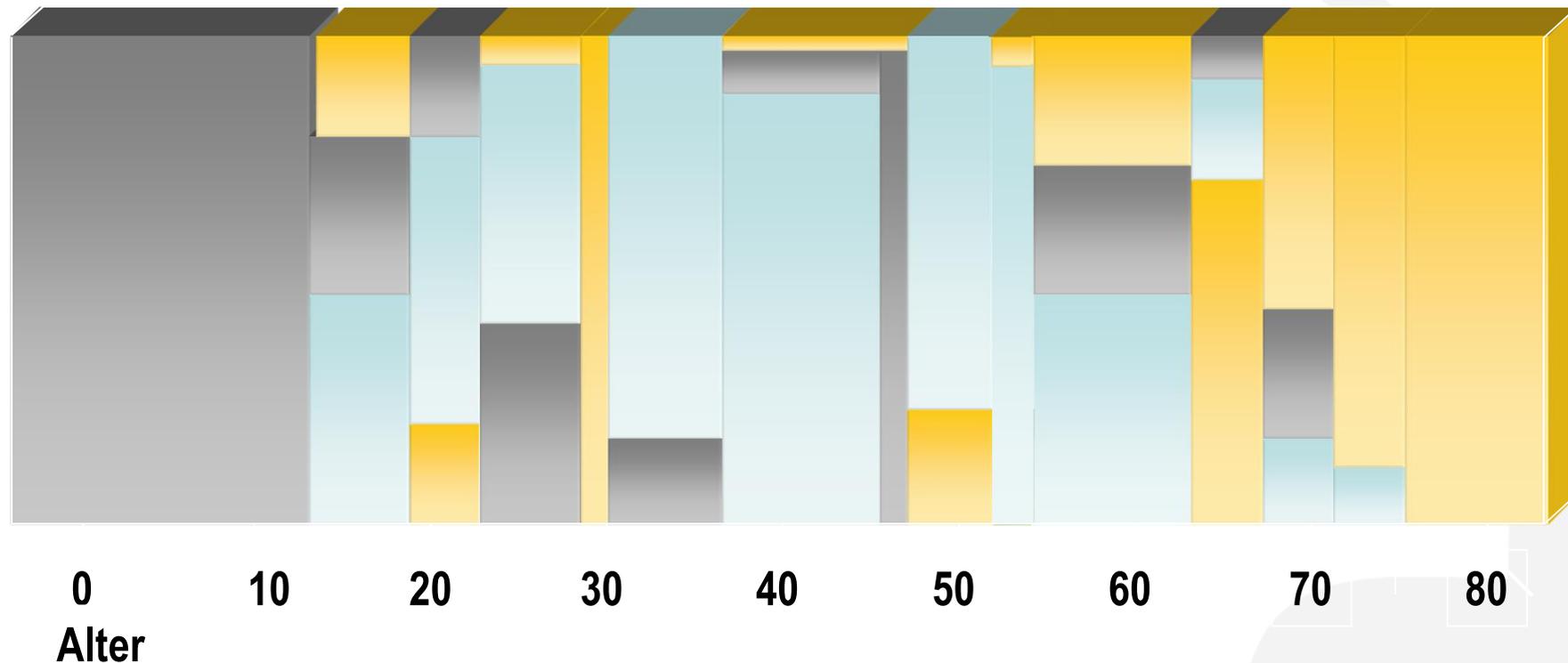


**Entspannung**

... es wird zyklisch...



# Evolution in die Richtung eines 'gemixten' Lebensweges



# Globale Veränderungen

- 24h Zugänglich
- Virtuelle Arbeit
- Elastizität
- Outsourcing / Downsizing / Reengineering
- Projektmitarbeiter/ Portfoliomitarbeiter
- Begrenzte Loyalität



# DIVERSITY MANAGEMENT



# Diversity Management ist...

Ein Prozess der Aktivierung und Wertschätzung dessen, was Menschen mit ihren unterschiedlichsten Eigenschaften und Erfahrungen in die Organisation einbringen

Prof. Christopher Barlett, Harvard Business School



# Age Management

... ist ein Element des Personalmanagements, nämlich ein Element von **Diversity Management**. Es ist die Umsetzung einer Vielzahl von Aktivitäten, die eine rationale und effiziente Nutzung der Humanressourcen im Unternehmen ermöglichen, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer unterschiedlichen Alters.



# Diversity Management

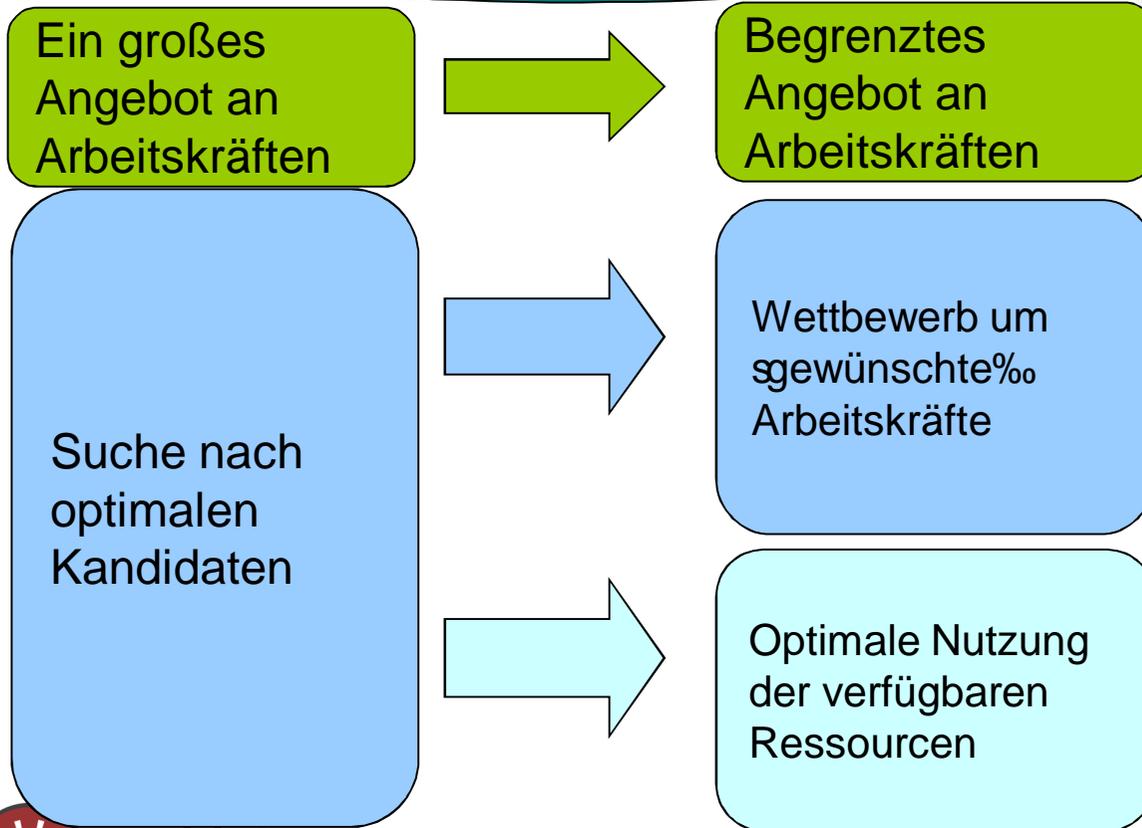
	Diversity Management
<b>Ziel</b>	Aus dem Potential der Mitarbeiter schöpfen, um <b>KONKURENZFÄHIGER ZUWERDEN</b>
<b>Annahme</b>	Geschäftsvorteile - Effektivität Steigerung (Gewinn)
<b>Verantwortlich</b>	Alle Manager
<b>Schwerpunkt</b>	Ausgewählte Personen
<b>Vorteile für Mitarbeiter</b>	Chancen für alle Mitarbeiter
<b>Tätigkeit</b>	Management und Leadership
<b>Realisiert durch</b>	Veränderung der Organisationsstruktur

# Mitarbeiter verschiedenen Alters = Altersdifferenzierte Teams

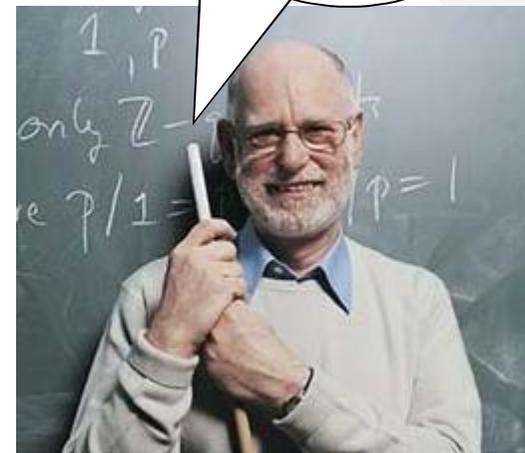


# Auswirkungen von Veränderungen des Arbeitskräfteangebots für Unternehmen

Effekt der abnehmenden Arbeitskräfteangebot für Human Resource Management - Strategien



Der Wettbewerb um Ressourcen hat seinen Preis. Um an seltene Ressourcen zu kommen, muss mehr gezahlt werden, als es die Konkurrenz tut. Das steigert die Kosten.



Aktuelle und zukünftige Tendenzen auf dem polnischen Markt – Dr. Grzegorz Baczewski, DAE MPiPS, 2012

# Auswirkungen von Veränderungen des Arbeitskräfteangebots für Unternehmen

Standard-Mitarbeiter



Standardisierung vom  
Management



# Auswirkungen von Veränderungen des Arbeitskräfteangebots für Unternehmen

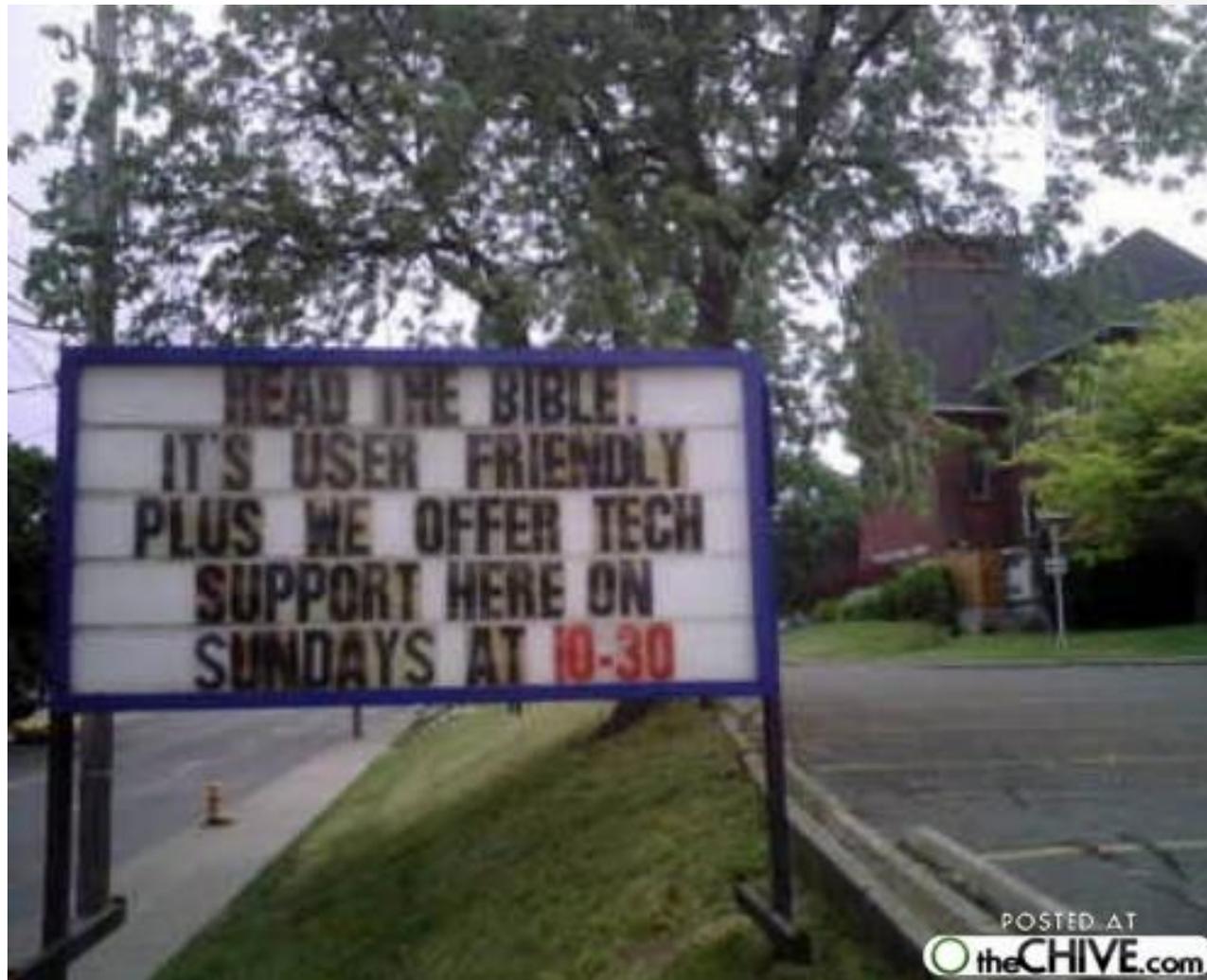
Vielfalt der Mitarbeiter



Individuelle Herangehensweise

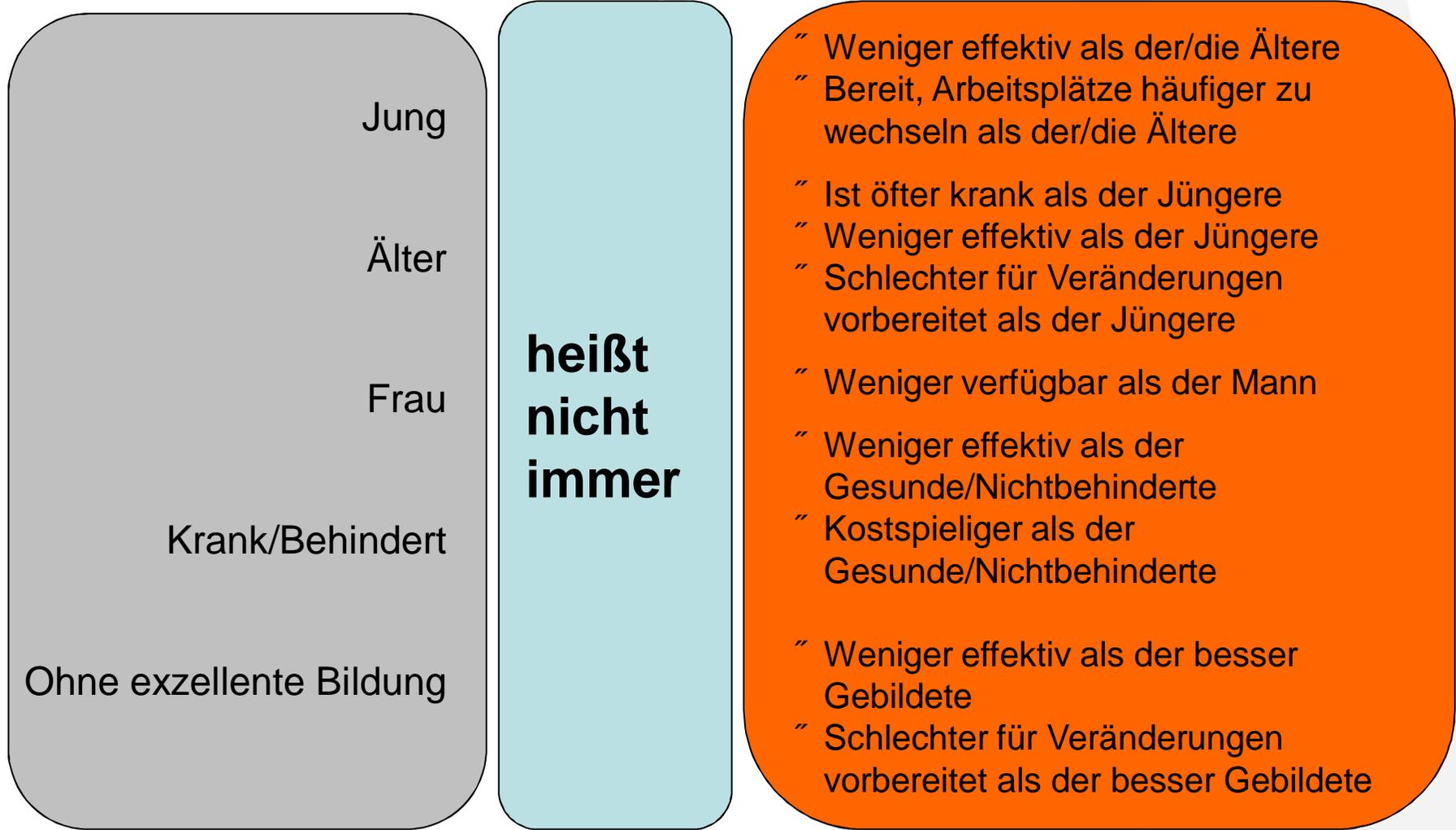


# An den Abnehmer angepasste Kommunikation



# Was ist der Schlüssel?

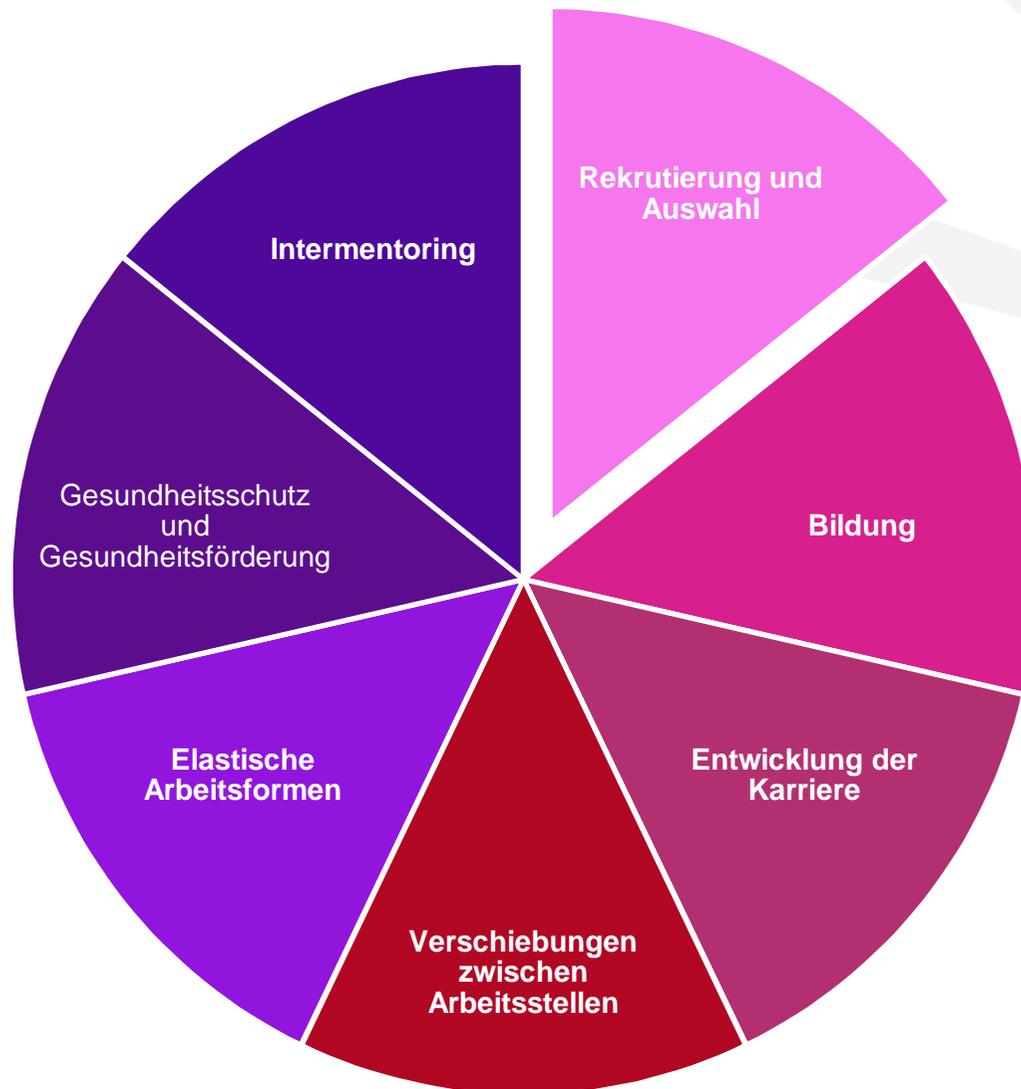
Lassen wir die Stereotypen fallen!



Age-Management

# WIE MACHEN WIR DAS?

Reflexion Bevölkerung **Diversity** Ideenreichtum Menschen Business





## Zarządzanie wiekiem – nie ma się czego bać

Inwestycja w świadome korzystanie z różnorodności wiekowej zwraca się w postaci sprawnej pracującego zespołu. Zwiększa się również jego elastyczność i umiejętność reagowania na czynniki zewnętrzne. Młodzi zapewnią szybką reakcję bez strachu przed konsekwencjami, starsi dadzą im doświadczenie i wiedzę wynikającą z przeżycia wielu podobnych sytuacji w przeszłości.

Katarzyna Romanowicz, Tadeusz Reimus

Read our experts!



Aleksandra Buchła

5 kwietnia 201

## Trzeba łączyć mocne strony

Pracownik jutra, czyli kto?

### Kluczowe kompetencje pracowników w przyszłości

„Pracownicy jutra” to jeden z tematów podejmowanych przez ekspertów i praktyków zarządzania podczas XV Kongresu Kadry, który w dniach 23-25 kwietnia odbędzie się w Warszawie. Jakie kluczowe kompetencje będą cenne na rynku pracy i którzy pracownicy będą poszukiwani i zatrudniani w przyszłości?



**Monika Chutnik**  
doradca, trener i coach  
biznesu, prezes firmy  
ETIA Doradztwo i Treningi

Poważnym błędem pracodawcy jest uniemożliwienie starszym pracownikom przekazania wiedzy młodszemu pokoleniu. Efekt? Niepotrzebne wydatki na szkolenia, frustracja i niezadowolenie doświadczonych pracowników.

Temat zarządzania wiekiem staje się z miesiąca na miesiąc coraz popularniejszy i coraz więcej osób zauważa jego wagę. W ujęciu czysto biznesowym – dla osób prowadzących działalność lub mających wpływ na politykę personalną firm – odpowiednio korzystanie z zasobów ludzkich w róż-

rozwiązaniach. Większość tam, gdzie pracuje w



Zwycięzcami na przyszłym rynku pracy będą ci Pracownicy, którzy nie ustaną w uczeniu się - zdobywaniu nowej wiedzy i poszerzaniu własnych horyzontów.



### Newsletter

Zapisz się na nasz newsletter,  
otrzymuj ciekawe artykuły,  
nowinki i inne materiały.

# Danke!

Dr. Barbara Bartczak

[barbara.bartczak@ettaconsult.pl](mailto:barbara.bartczak@ettaconsult.pl)

ETTA Training and Consulting for Business

[www.ettaconsult.pl](http://www.ettaconsult.pl)

[www.facebook.com/ettaConsult](http://www.facebook.com/ettaConsult)

