

Mit dem gemeinsamen *rückenwind*-Projekt stellen sich die Verbände Baden und Württemberg den demografischen Herausforderungen im IB. Warum?

- ▶ Wir werden weniger, wir werden älter und müssen länger arbeiten
- ▶ Die Arbeitsanforderungen verändern sich ständig
- ▶ Durch einen Generationenwechsel droht der Verlust von betrieblichem Erfahrungswissen



Das gemeinsame Ziel ist ein wertschätzendes, vitales und produktives Miteinander der Generationen, um auch zukünftig gemeinsam erfolgreich arbeiten zu können.

Andrea Rarrek (Projektleiterin)
Heusteigstr. 90-92, 70180 Stuttgart
Tel.: 0711 6454572

Susanne Zupp (Projektmitarbeiterin)
Fabrikstationsstr. 18-26, 68163 Mannheim
Tel.: 0621 87203996

E-Mail: ib-rueckenwind-bw@internationaler-bund.de
www.ib-rueckenwind.de



Der Internationale Bund (IB) ist mit seinem Verein, seinen Gesellschaften und Beteiligungen einer der großen Dienstleister der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit in Deutschland.
www.internationaler-bund.de

Projektförderung

Das Projekt wird im Rahmen des Programms «*rückenwind* – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft» vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.



rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft

Personalentwicklungsprojekt
der Verbände Baden und Württemberg

«Die vitalen Verbände mit Zukunft»



Praktisches und intergeneratives Demografiemanagement

Projektlaufzeit: 1. Nov. 2011 bis 31. Okt. 2014

Auch in Zeiten des demografischen Wandels will der IB ein vitales und zukunftsfähiges Unternehmen bleiben. Mit dem *rückenwind*-Projekt werden wir nach einer Analyse der Ausgangssituation in den Feldern

- ▶ alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung
- ▶ demografieorientierte Führung
- ▶ Gesundheitsförderung
- ▶ Wissensmanagement

gemeinsam mit 280 Mitarbeitenden in zwei Schleifen praxisnahe Konzepte und Strategien erproben. Diese werden einfließen in einen intergenerativen Personalentwicklungsansatz.

Ziele

- ▶ Erhalt, Sicherung und Ausbau der Motivation und Arbeitsfähigkeit älterer Fach- und Führungskräfte
- ▶ Gemeinsames Lernen und Arbeiten – möglichst bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter
- ▶ Schaffung alters- und alternsgerechter Arbeitsbedingungen
- ▶ Positive Entwicklung der Unternehmenskultur

Mit *rückenwind* zu einem vitalen Unternehmen mit Zukunft!

«Vitalitätsscans» zur Erhebung der individuellen und organisationalen Voraussetzungen

Qualifizierungsmodule «Demografiemanagement» für Führungskräfte

Qualifizierungsmodule «Fachkräfte im Wandel» für ältere Fachkräfte

Umsetzung in die betriebliche Praxis: Bildung von altersgemischten Teams und Coaching der Teams

Multiplikatorenschulung «Generationenmanagement» (12 Führungskräfte)

Querschnittsthemen:

Gender Mainstreaming (Talentmarketing für Frauen 50 plus, Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf)

Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung (Pressearbeit, Fachtagungen, Implementierungsleitfaden)

Monitoring, Evaluierung (Befragungen, Fortschrittsanalyse, Abschlussmessung)

Handlungsfelder

- ▶ Alles Einstellungssache!
Die Einstellung gegenüber dem Alter ändern - vom Defizitmodell zum Kompetenzmodell des Alters
- ▶ Die Mischung macht's!
Alter als Faktor für gute Leistungen und Produktivität – planvoller Einsatz von altersgemischten Teams zum Wissenstransfer zwischen den Generationen
- ▶ Silberne Belegschaften sind Gold wert!
Die Kompetenzen und das betriebliche Erfahrungswissen der Mitarbeitenden 50 plus bewusst nutzen; Unterstützung durch zielgerechte Qualifizierung

Der Nutzen für andere Organisationen der Sozialwirtschaft

- ▶ In einem Implementierungsleitfaden werden alle Erfahrungen und Ergebnisse des Projektes dokumentiert und können auf andere Unternehmen übertragen werden.
- ▶ Die während des Projektes ausgebildeten Generationenmanager/-innen können als Experten/-innen zu konkreten Projekten beraten.

