

Wege zur gesunden Organisation

Betriebliches Gesundheitsmanagement
mit System

AOK-Tagung
am 17. Oktober 2016
in Amberg



Forum D

Generationenkongress 2015 am Universitätsklinikum Würzburg
Miteinander - Füreinander



Idee und Umsetzung

In den letzten Jahren hat sich der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement am Universitätsklinikum Würzburg vermehrt mit der demografischen Entwicklung seiner MitarbeiterInnen auseinandergesetzt. Für diese Aufgabe ist es unabdingbar, die Generationen zusammen zu bringen, so entstand die Konzeption des Generationenkongresses. Die Teilnehmer selbst, generations- und hierarchieübergreifend, erarbeiten Perspektiven, um das Miteinander der Generationen in den nächsten Jahren konstruktiv zu gestalten. Das Projekt besteht aus vier Teilprojekten: Vorbereitungsphase im Fachteam zur theoretisch fundierten Konzeption, zwei Workshoptage zur Arbeit am Thema Demografie mit 40 MitarbeiterInnen, einem Kongresstag als Forum zur Vorstellung der erarbeiteten Ideen im Dialog, offen für alle Beschäftigten, sowie der Umsetzung erarbeiteter Projektideen.

Ergebnisse

Die Evaluation des Generationenkongresses über eine Befragung zeigt, dass die Teilnehmer die Möglichkeit der Beteiligung rege nutzen und als sehr positiv wahrnehmen. Sie sind mit der Konzeption des Projekts sehr zufrieden und wünschen sich, die gemeinsame Arbeit fortzusetzen. Das Projekt wird insgesamt als sehr gelungen wahrgenommen. Somit kann von einem positiven Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit ausgegangen werden.

Inhaltlich haben sich fünf generations- und berufsübergreifende Arbeitsgruppen zusammen gefunden und Ideenvorschläge zu folgenden Arbeitsaspekten ausgearbeitet: Mitarbeiterressourcen kreativ nutzen, Spielraum in der Arbeitszeitgestaltung, Veränderungswünsche an die Institution, Lebenslanges Lernen und Angebote für ältere Mitarbeiter. Im Anschluss an den Kongresstag beschäftigten sich Mitglieder des Steuerkreises und des Arbeitskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement mit den Möglichkeiten der direkten Umsetzung in konkrete Projekte (u.a. Mottojahr Lebenslanges Lernen, Projektgruppe Arbeitszeitgestaltung, Schaffung von Generationentandems in Leitungsteams).

Fazit

Die Themen, die sich die MitarbeiterInnen für ein gesundes Älterwerden am UKW wünschen, unterscheiden sich zwischen den Generationen kaum. Blickwinkel und Herangehensweise an die Themen sind jedoch sehr wohl unterschiedlich. Insgesamt hat sich gezeigt: Der Austausch über Generationen, Berufsgruppen und Hierarchien hinweg ist nötig, nützlich und wird positiv angenommen. Das Projekt hat die Sensibilität der MitarbeiterInnen für ihre Eigenverantwortung zum Thema Demografie gestärkt. Der Generationenkongress wird als Methode der Unternehmenskommunikation auch für die Bearbeitung anderer Fragestellungen beibehalten. Das Projekt brachte positive Auswirkungen auf die Sichtweise der Beratungsarbeit im Unternehmen mit sich. Und zu guter Letzt: Generationenarbeit macht Spaß.

Kontaktdaten

Universitätsklinikum Würzburg

Frau Dr. Buld

Leitung Betriebliche Sozial- und Konfliktberatung



Bild: Monkey Business/Shutterstock.com

Universitätsklinikum Würzburg



Der Generationenkongress am UKW

Generationenkongress 2015: Miteinander - Füreinander



F H | W - S

Hochschule für angewandte Wissenschaften
Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt





Die Idee

Arbeitskreis betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Themenschwerpunkt 2013: „alternsgerechter Arbeitsplatz“



- ▶ Demografiearbeit heißt nicht nur Angebote für die Älteren.
- ▶ Die junge Generation ist explizit betroffen, sie muss den demografischen Wandel mittragen.
- ▶ Die Älteren müssen die Jüngeren unterstützen und umgekehrt.
- ▶ Es wird ein Arbeitsumfeld benötigt, an dem Wünsche des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gut aufeinander abgestimmt sind.

Was sind eigentlich die Fragen der Generationen?

Dieses Ziel kann nur gemeinsam über einen Austausch der Generationen erreicht werden.

Ziele des Generationenkongresses sind somit....



- ▶ ein **Forum zur Diskussion** ermöglichen (Kollegen, Vorstand, Öffentlichkeit).
- ▶ die Möglichkeit zur Mitgestaltung bieten (**Weiterführung der Projektideen** im betrieblichen Gesundheitsmanagement).

- ▶ durch die Gestaltung des Kongresses sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Gestaltung der Teilprojekte die Möglichkeit erhalten, sich an der Gestaltung der Teilprojekte zu beteiligen. Dies ist ein wichtiger Schritt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und zu fördern. Die Gestaltung der Teilprojekte sollte so erfolgen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, sich an der Gestaltung der Teilprojekte zu beteiligen. Dies ist ein wichtiger Schritt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und zu fördern. Die Gestaltung der Teilprojekte sollte so erfolgen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, sich an der Gestaltung der Teilprojekte zu beteiligen. Dies ist ein wichtiger Schritt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und zu fördern.

Bereits in der Vorbereitungsphase erprobt:
Vom studentischen Schwerpunkt über die Leistungsträger des Berufslebens mittleren Alters bis hin zum ärztlichen Direktor - alle Dekaden des Berufslebens sind vertreten.

Planung und Umsetzung



- ▶ **Vorbereitungsphase** im Steuerkreis bzw. Fachteam zur theoretisch fundierten Konzeption (Start Oktober 2014)
- ▶ **Workshoptage** am 8./9. Oktober 2015 zur Arbeit am Thema unter der Teilnahme von 40 MitarbeiterInnen des Universitätsklinikum Würzburg
- ▶ **Kongresstag** am 6. November 2015 als Forum zur Vorstellung der erarbeiteten Ideen im Dialog offen für alle MitarbeiterInnen des Universitätsklinikum Würzburg
- ▶ Nachbereitung im Arbeitskreis „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ sowie der **Umsetzung** der Ideen im Jahr 2016



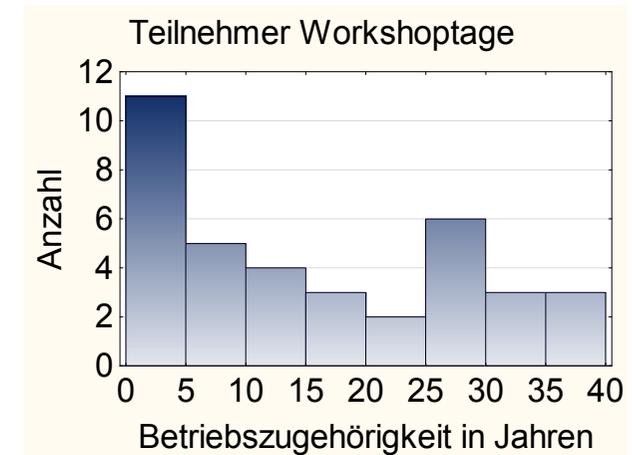
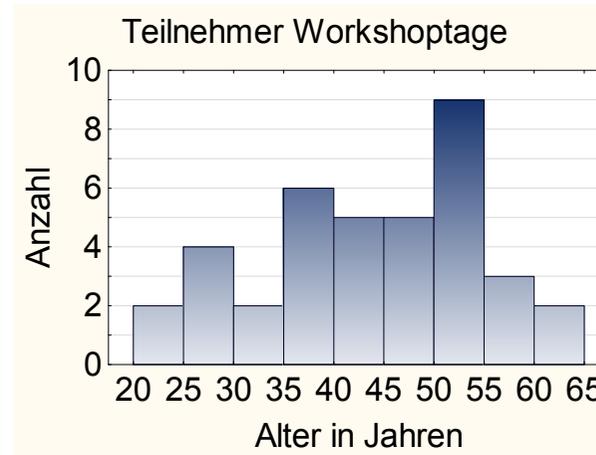
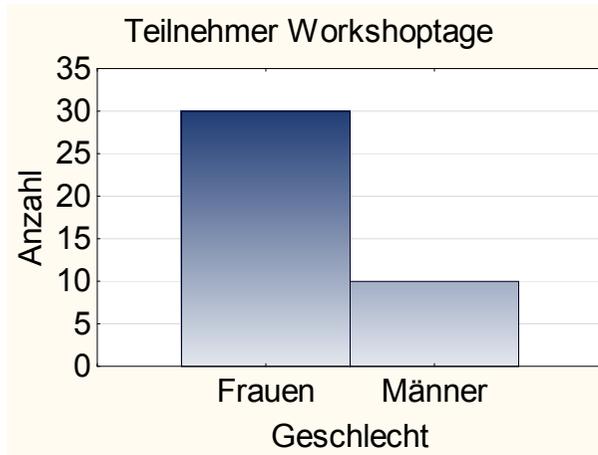
Die Workshoptage



Die Workshoptage zum Generationenkongress



Die Teilnehmer/Innen der Workshoptage ca. 40 Personen



- ▶ Pflege: 22 Personen
- ▶ Ärzte: 5 Personen
- ▶ Therapeuten, Berater, Sozialarbeit: 9 Personen
- ▶ Verwaltung/Sekretariate/techn. Betrieb: 6 Personen
- ▶ Personalrat 1 Person

Themen der Workshoptage

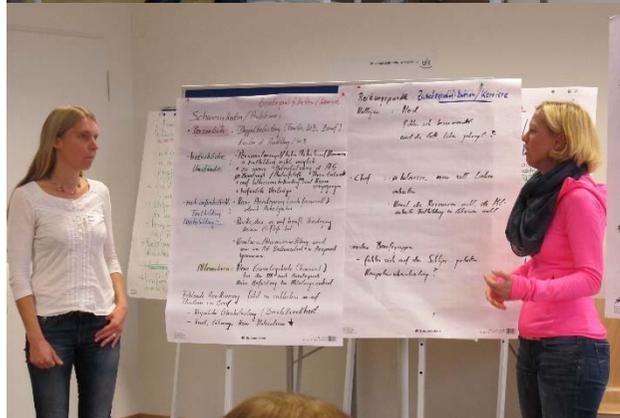


- ▶ Kennen lernen
- ▶ Biografiearbeit
- ▶ Arbeit zu Berufsphasen
- ▶ Auswahl von Fachthemen
- ▶ Erarbeiten von Projektideen zur Verbesserung des miteinander – füreinander am UKW

Jedes Thema wurde zunächst in Kleingruppen unter Moderation erarbeitet und danach im Plenum vorgestellt und diskutiert.

Miteinander – Füreinander – ÜBEREINANDER Lernen

Beispiel: Berufsphasenorientierte Arbeit



Biografiearbeit



Aufwachsen in unterschiedlichen Generationen führt zu unterschiedlichen Werten:

- ▶ **Umgang miteinander, aber auch mit Hierarchien und Autorität**
- ▶ **berufliches Selbstbild, -wert**
- ▶ **Ausbildung zum Beruf: gelernte Inhalte, interprofessionelle Zusammenarbeit und Umgang mit den Patienten**

Arbeitsauftrag:

- ▶ Wie bin ich in meinen Beruf gekommen und warum genau dieser Beruf?
- ▶ Wie war meine Ausbildungszeit gekennzeichnet?
- ▶ Welche Werte und Umgangsformen habe ich gelernt?
- ▶ Wie gehe ich mit Hierarchien um? Was bedeutet Autorität für mich?
- ▶ Was ist für mich eine gute Organisationskultur?

Fazit Biografiearbeit



Ausbildung in...	Nullerjahre	Neunziger	Achziger	Siebziger
Berufsbild gewählt, weil...	Handwerk, was Interesse am Menschen	Hel... m Menschen, berufl. Sicherheit, Flexibilität, Vielseitigkeit	gesellschaftl. Ansehen, soziales Engagement, Hel... Helfen Spaß, Vereinbark. Familie u Beruf, Arbeitsmarkt	mit (kranken) Menschen arbe... Helfen "graue Kleidchen", Vorbilder, Freunde/Familie
Ausbildung/ Lernen war...	E... Gruppenarbeit, eigenverantwortl. Lernen	Spaß in der Aus... Spaß schwankendes Leistungsniveau, große Bandbreite, Leistung	Gehorsam, starke fachliche Gewichtung, neu... Gehorsam, Fachwissen Konfrontation mit "Vorbildern"	Be... In die Lehre gehen Lernen, Kenntnisse erwerben
Werte, die uns wichtig sind...	Hilfsbereitschaft, Work-Life-Balance	Respekt Leistung "L...rs", Qualität, Hinterragen von Vorgaben Leistung	Ger... Toleranz, Gleichberechtigung Akzeptanz	Strenge, "Schaffen", Disziplin, Aufrichtigkeit, Wissen "Si..." Schaffen Respekt/"Du" als Ausdruck von Nähe
Gute Organisationskultur ist...	K... Klare Aufgabenverteilung, Sicherheit	Mitbestimmung auf Augenhöhe Mitbestimmung auf Augenhöhe	G... Gemeinschaft, Personalentwicklung Personalentwicklung	Mit... Regelmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit Wirt...

Berufsphasenorientierte Arbeit



Alter ist nur ein Aspekt, der Erfahrungshintergrund und Umgang miteinander beeinflusst. Besonders prägend ist jedoch die berufliche Phase, in der man sich befindet.

- ▶ **Berufseinsteiger/** später Berufseinsteiger
- ▶ **Laufbahnoorientierung/** Karriere, **Zusatzqualifikation/** noch was drauf setzen
- ▶ **Familie steht im Vordergrund/** Existenzsicherung
- ▶ **Stabile Phase**
- ▶ **Kurz vor der Rente**

Arbeitsauftrag:

- ▶ Was kennzeichnet meine Berufsphase?
- ▶ Welche Stärken bringe ich aus meiner Berufsphase mit?
- ▶ Welche Reibungspunkte gibt es?
- ▶ Welche Unterstützung bräuchte ich und von wem?

Fazit Berufsphasen als Basis für die Projektarbeit



	Einsteiger	Karriere	Familie/Beruf	Stabil	Vor der Rente
Stärken	aktuelles Wissen, Bereitschaft "unangenehme" Aufgaben zu übernehmen, hohe Motivation, Leistungsbereitschaft, Energie, Kraft, Ausdauer, Ziele Visionen	Motivation, Lernbereitschaft, Veränderungsbereitschaft, Fachwissen, Lernen durch Lehren	Lebenserfahrung, Gelassenheit, Toleranz, Organisationskraft, Problemlösekompetenz, "Kümmerer", "Stand" auf der Arbeit	Lebenserfahrung, Weitblick, Selbstvertrauen, Netzwerke, mal Nein sagen können, Stressresistenz, schon verschiedene Berufsphasen durch	Überblick behalten, Situation einschätzen, Lebenserfahrung weitergeben, Stresssituationen meistern, Dinge abwägen
Reibungspunkte	höhere Fehlerquote, Unsicherheit, naive Visionen, fehlendes Netz, Wissen über Abläufe fehlt	Doppelbelastung, Kosten der Ausbildung	Schichtarbeit	Unterschiedl. Zeitauffassung von jung und alt --> wir mitten drin, befristete Stellen	an den Rand gedrängt werden, Dienstpläne, höhere Fehlzeiten
Unterstützung	Einarbeitung, Ansprechpartner, Willkommenskultur, Bereitschaft der Kollegen Wissen und Erfahrung weiter zu geben, Perspektive	Unterstützung vom Arbeitgeber, Kenntnis über betriebsinterne Möglichkeiten	Mehr Spielraum in der Arbeitszeitgestaltung, Gleitzeiterfassung, Beachtung der Ferienzeiten, Belohnsysteme für Eigeninitiative, Verständnis von Vorgesetzten und Kollegen	Führungskräfte: mehr Transparenz und Einbezug der Mitarbeiter, Gruppen- und Bereichsdenken überwinden, Dokumentation in Grenzen halten, Vorstand: Verhandlungen, auch politisch für Gesundheitswesen engagieren	mehr Fitnessangebote während der Arbeitszeit, Möglichkeit der Altersteilzeit, weniger Schichtdienst

**Welche Reibungspunkte gibt es?
 Wo gibt es Gemeinsamkeiten?
 Wer kann wem helfen?**

Von den Reibungspunkten zur Projektidee am Beispiel lebenslanges Lernen



Berufseinsteiger Willkommenskultur Einarbeitung?

höhere Fehlerquote,
Unsicherheit, naive
Visionen, fehlendes Netz,
Wissen über Abläufe
fehlt

Einarbeitungsplan,
Ansprechpartner,
Willkommenskultur,
Bereitschaft der Älteren
Wissen und Erfahrung
weiter zu geben,
Perspektive

Brauchen Unterstützung
der Älteren

alle Wissen von Fachweiter- bildungen an alle weiter- geben?

Nicht jeder eines Teams
kann regelmäßig zur Fort-
/Weiterbildung

Kollegen geben Wissen aus
Fortbildungen weiter

Idee:
Lebenslanges Lernen
Lernen durch Lehren
Mentorensysteme

Erfahrene Auf dem neuesten Stand bleiben?

Wissen der Älteren
An den Rand gedrängt
werden

Brauchen Unterstützung der
Jüngeren



Ergebnisse

Diese Themen möchten wir am UKW angehen...



- ▶ Lebenslanges Lernen
- ▶ Mitarbeiterressourcen kreativ nutzen
- ▶ Arbeitszeitgestaltung
- ▶ Angebote für ältere Mitarbeiter
- ▶ Veränderungswünsche

Fazit Projektideen



- ▶ Die Themen, die sich die Mitarbeiter für ein gesundes Älterwerden am UKW wünschen, unterscheiden sich zwischen den Generationen kaum.
 - ▶ Blickwinkel und Herangehensweise an die Themen unterscheiden sich sehr wohl.
 - ▶ Viele von den gewünschten Unterstützungsmöglichkeiten gibt es am UKW bereits, den MitarbeiterInnen ist das aber nicht immer bekannt (z.B. Mentorensysteme in der Medizin).
-
- Austausch über Berufsgruppen hinweg ist nötig und wird angenommen.
 - Projekt stärkt Sensibilität der MitarbeiterInnen für ihre Eigenverantwortung.



Der Kongresstag

Aufbau Kongresstag

- ▶ **Fachvorträge**
 - ▶ Nachhaltige Wirkungen einer generationensensiblen Personalentwicklung, Prof. Wintergerst (FH Würzburg)
 - ▶ Demografische Herausforderungen für Unternehmen, Herr Weißmann (AOK Bayern)
 - ▶ Der Generationenkongress 2015 am UKW, Projektskizze und Ergebnisse der Workshoptage, Dr. Buld (UKW)
- ▶ Präsentationen ausgewählter Projektideen von 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des UKW (Teilnehmern der Workshoptage)
- ▶ Postersession in der Magistrale des ZOM
- ▶ Pressekonferenz

Information

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des UKW präsentieren ihre Arbeit aus den Workshoptagen zur Generationenarbeit am UKW. Es erwartet Sie Spannendes zu folgenden Themen:

- ▶ Chancen und Reibungspunkte verschiedener Berufsphasen im Arbeitsalltag
- ▶ Lebenslanges Lernen
- ▶ Veränderungswünsche an das UKW
- ▶ Mitarbeiterressourcen kreativ nutzen
- ▶ Vorschläge zu mehr Spielraum in der Arbeitszeitgestaltung
- ▶ Altersgerechte Angebote zur Gesundheitsförderung

Mit einem Fachvortrag zum Thema generationengerechte Arbeitsplatzgestaltung von Prof. Dr. Wintergerst.

Eingeladen sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des UKW, die örtliche Presse, Vertreter des Gesundheitswesens, Interessierte des öffentlichen und gesellschaftlichen Lebens unserer Region, sowie alle Interessierten Personen.

Es wird eine Kinderbetreuung geben. Bitte melden Sie Ihren Bedarf unter generationenkongress@ukw.de an.

Bei fachlichen Fragen zum Generationenkongress, wenden Sie sich bitte an Frau Dr. Buld buld@ukw.de.

Der Personalrat unterstützt und trägt die Idee Generationenkongress mit. Da auch der Vorstand des UKW die Veranstaltung unterstützt und fördert, findet Ihre Teilnahme am „Generationenkongress 2015“ während Ihrer Arbeitszeit statt!

Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.

Generationenkongress 2015

Kongresstag

Miteinander – Füreinander



Freitag, 06. November 2015, 10 Uhr-14 Uhr
im Hörsaal ZOM - Oberdürrbacher Str. 6 · 97080 Würzburg

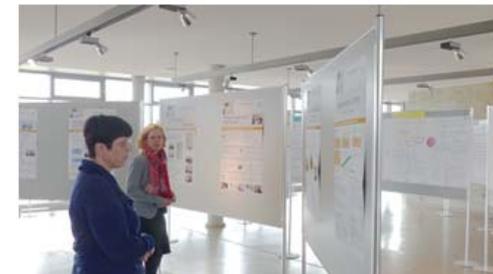
Programm

- 10.00-10.10 Uhr Begrüßung durch den Vorstand
- 10.10-10.40 Uhr Generationengerechte Arbeitsplatzgestaltung
Fachvortrag (Prof. Wintergerst, FH Würzburg/Schweinfurt)
- 10.40-11.00 Uhr Betriebliche Gesundheitsförderung mit Schwerpunkt Demografie
(Volker Weißmann, AOK Bayern Bereich Gesundheitsförderung)
- 11.00-11.20 Uhr Generationenkongress am UKW: Konzeption, Ziele,
Fragestellungen und Ausblick (Dr. Buld, Stabsstelle Betriebliche
Sozial- und Konfliktberatung)
- 11.20-11.30 Uhr Pause
- 11.30-13.00 Uhr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen ihre Projektideen
zum Miteinander – Füreinander der Generationen vor
- 13.00-14.00 Uhr Posterausstellung in der Magistrale

Der Generationenkongress findet in enger Zusammenarbeit mit der AOK Bayern sowie der FH Würzburg statt.



Impressionen vom Kongresstag





DEUTSCHER
BILDUNGS
PREIS



REPORTAGE Generations im Tandem



Lebenslinie

GESUNDHEITSMAGAZIN FÜR MAINFRANKEN



Erster Generationenkongress am Klinikum

Wie können die Beschäftigten des Uniklinikums Würzburgs aus unterschiedlichen Altersgruppen und Lebensphasen noch besser zusammenarbeiten? Antworten auf diese und weitere Fragen sowie daraus resultierende Projektideen sollen in einem Workshop und einem Kongress im Herbst dieses Jahres erarbeitet werden.



Konstruktiver Diskurs der Mitarbeiter-Generationen

Unter hoher Mitarbeiterbeteiligung sollen am Uniklinikum Würzburg Ideen entwickelt und Lebensstrategien noch besser zusammenarbeiten können. Die Ergebnisse eines vorbereiteten Workshops wurden bei einem großangelegten Kongress präsentiert und diskutiert.

Bestimmte Gestaltung des Mitarbeiter-Dialogs im Generationen-Kongress...
Konfliktbewältigung am UKW ist die Hauptorganisation...
Betreiberliche Gesundheitsförderung...
Auch nach dem Erlangen der AOK...
Mitarbeiter... machen deutlich, wie wichtig es ist...



Neue Wege beschreiten

Mitarbeiter des Uniklinikums Würzburg haben Projektideen erarbeitet, die zu einem besseren Miteinander der Generationen führen sollen



Dr. Susanne Buld, Leiterin der Stabsstelle Betriebliche Sozial- und Kooperationsplanung UKW

körperlichen und psychischen Belastungen bei der Arbeit am Uniklinikum wachsen. Daran jeweils unterschiedlichen Lebenssituationen, wie Reiners weiter erklärte. So wollen jüngere Mitarbeiter Beruf und Familie vereinbaren, während sich Menschen in der Lebensmitte oft in der Pflege älterer Angehöriger engagieren.

ist eine lohnende Investition, wie Volker Weißmann vom Bereich Gesundheitsförderung der AOK Bayern erklärte. Grundproblem des heutigen Arbeitslebens sei, dass die Arbeitsverdichtung höher geworden und die mühsame heute bei gleichem Personal rund 20 Prozent mehr Arbeit geleistet werden als dies noch vor wenigen Jahren der Fall war. Damit bot sich für den Generationenkongress eine Hauptorganisatorin, Dr. Susanne Reiners, ein breites Themenspektrum mit den wichtigsten Arbeitsebenen wie Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeit...



gesundes unternehmen



Miteinander - füreinander

Generationskongress Beim Thema 'demografischer Faktor im Unternehmen' wird meist nur auf die Älteren geschaut. Das Uniklinikum Würzburg betreibt eine Initiative neue Wege.

Mit der Zeit verändert sich die Zusammensetzung der Belegschaften in den Unternehmen. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts waren die Belegschaften fast ausschließlich aus jüngeren Menschen bestanden. Heute sind die Belegschaften zunehmend diversifizierter. Die Herausforderung besteht darin, die verschiedenen Generationen miteinander zu verbinden und die Synergien zu nutzen.



Uniklinik: Generationenkongress soll Mitarbeiter entlasten

9. November 2015
Die Zusammenarbeit verschiedener Generationen läuft nicht immer reibungslos ab. Doch gerade in Krankenhäusern wie dem Uniklinikum in Würzburg ist ein reibungsloser Ablauf wichtig. Deshalb hat das UKW ein einzigartiges Projekt gestartet: den Generationenkongress.





Umsetzung

Wie ging es nach dem Kongress weiter?



- ▶ **Informationen** über den Fortgang im Klinikum & Wir, Newsletter des Vorstands
- ▶ Bewertung der Machbarkeit: **Steuerkreis, Arbeitskreis betriebliches Gesundheitsmanagement**

Direkte Umsetzung der Ideen:

Anknüpfung der Themen an **Entscheidungsträger** des UKW, die bei der Umsetzung unterstützen → Streuung und Verselbständigung der Themen

Indirekte Umsetzung der Ideen:

- ▶ Durch den Generationenkongress inspiriert, höhere Aufmerksamkeit auf das Thema Demografie
- ▶ Generationenkongress trieb auch thematisch verknüpfte Projekte, die bereits vorab geplant waren, voran

Umsetzung - Blitzlichter



▶ **Lebenslanges Lernen**

Jahresmotto des UKW 2016/ eigene, dem Vorstand angeknüpfte Projektgruppe/ Anknüpfung an die Akademie mit vielen Angeboten im Fort- und Weiterbildungsplan (neue Lernformen, Generationenlernen, blended learning, e-learning) eigener Aktionstag „Lebenslanges Lernen“ im Frühjahr 2017 etc.

▶ **Mitarbeiterressourcen kreativ nutzen**

Unterstützung von Generationentandems in der Stationsleitung (Pflege), neue Einarbeitungskonzepte und Mentorensysteme (strategische Personalentwicklung) etc.

▶ **Arbeitszeitgestaltung**

Projektgruppe flexiblere Arbeitszeiten (Pflege)

▶ **Angebote für ältere Mitarbeiter**

Erweiterung des Angebots in der Fort- und Weiterbildung, z.B. „Die letzten Berufsjahre gestalten“, Pflegende mit zu pflegenden Angehörigen, Rückenschule, Stressmanagement etc.

▶ **Veränderungswünsche**

Mitarbeiterbefragung, Projekte und Masterarbeiten zur Verbesserung der Unternehmenskommunikation etc.

▶ **Allgemeine Auswirkungen**

Projekt: Generationenkonflikte im Arbeitsalltag der Ärzteschaft, Audit Familie und Beruf, KTQ Zertifizierung etc.



Fazit

Fazit Generationenkongress 2015



- ▶ Austausch über Generationen, Berufsgruppen und Hierarchien hinweg ist nötig, nützlich und wird positiv angenommen.
- ▶ Das Projekt hat Sensibilität der MitarbeiterInnen für ihre Eigenverantwortung zum Thema Demografie gestärkt.
- ▶ Generationenkongress wird als Methode der Unternehmenskommunikation auch für die Bearbeitung anderer Fragestellungen beibehalten.
- ▶ Das Projekt brachte positive Auswirkungen auf die Sichtweise der Beratungsarbeit im Unternehmen mit sich.
- ▶ Generationenarbeit macht Spaß.

Zu guter Letzt...



Wir sind mit Ablauf, Beteiligung, Ergebnissen und Auswirkungen des Projekts sehr zufrieden und würden es wieder tun.