



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJEKTNAME DER BILDUNGSAKTIVITÄT

Institute for Lifelong Learning

2019

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Name: Age Management Uptake

Project No.: 2017-1 SK01-KA204-035420

1. PROJEKTNAME DER BILDUNGSAKTIVITÄT

Age Management BeraterInnen

2. PROJEKT-CHARAKTERISTIKA DER BILDUNGSAKTIVITÄT

Die Bildungsaktivität zielt darauf ab die Grundprinzipien des Age Management, dessen Ziele, Werkzeuge, Umsetzungsmöglichkeiten und Messung der Arbeitsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen durch den WAI (Work Ability Index) einzuleiten und bereitet TeilnehmerInnen darauf vor, mit Unternehmen in dieser Hinsicht zu arbeiten. Durch Vorträge, praktische Übungen, Gruppenarbeiten, Referate sowie eigenen Erfahrungen eignen sich die TeilnehmerInnen Grundkenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten an, die relevant für Age Management BeraterInnen sind. AbsolventInnen werden in der Lage sein:

- sich an theoretischen Grundlagen und Methoden des Age Management zu orientieren
- die Grundsätze des Age Management anzuwenden
- die Grundsätze und Ziele des Age Management zu erläutern und darzulegen
- Bedürfnisse innerhalb von Unternehmen bezüglich Age Management zu identifizieren
- Bedürfnisse einzelner Altersgruppen am Arbeitsplatz zu analysieren
- Geeignete Werkzeuge für die Implementierung von Age Management in den Unternehmen zu wählen
- interne Dokumente für die Implementierung des Age Management zu erstellen
- Verfahren für die Implementierung von Age Management-Maßnahmen zu entwerfen
- den Implementierungsprozess von Age Management innerhalb von Unternehmen zu überwachen
- bereits bestehende Age Management-Implementierungen zu modifizieren
- den Nutzen jeder durchgeführten Maßnahme zu bewerten, um die Arbeitsfähigkeit einzelner Altersgruppen am Arbeitsplatz zu unterstützen

3. TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN

Der Kurs richtet sich in erster Linie an PersonalmanagerInnen und Führungskräfte, die Vorerfahrung in der Verwaltung von Personal haben und sich über die Implementierungsmöglichkeiten von Age Management-Strukturen informieren möchten. Der Lehrgang ist nicht für Start-Up-MitarbeiterInnen ohne vorherige Arbeitserfahrungen gedacht. Vielmehr dient es als Aufbaulehrgang / Spezialisierung für PersonalmanagerInnen.

Mindestvoraussetzungen:

- 18 Jahre alt
- Hochschulbildung mit mindestens einem Bachelor-Abschluss im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften (Andragogik, Personalmanagement, Management, Pädagogik, Sozialarbeit, Psychologie, etc.)
- Berufserfahrung im Personalmanagement
- Grundkenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen: Personalmanagement, Personalprozesse, Erwachsenenbildung und Arbeitspsychologie

4. MODALITÄT DER BILDUNGSAKTIVITÄT

Die Ausbildung ist als Vollzeitlehrgang angelegt, wobei dieser auch individuelle Praxisstunden miteinbezieht. Der Lehrgang besteht aus fünf aufeinanderfolgenden Tagesblöcken mit einer Gesamtsumme von 40 Stunden. Jeder dieser Blöcke enthält 6 Theorieeinheiten und 2 Praxisstunden. Eine Einheit dauert 45 Minuten mit einem Maximum von 8 Stunden pro Tag (ohne Pausen). Zu Beginn des Kurses werden die TeilnehmerInnen zum Thema „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ informiert.

5. RAHMENBEDINGUNGEN DER BILDUNGSAKTIVITÄT

Theorieeinheiten und praktische Übungen finden in einer standesgemäßen Unterrichtsumgebung statt, die eine interaktive Schulung ermöglicht und angemessene Sicherheits- und Hygienevorschriften aufweist.

Folgendes Material und technische Ausstattung sind erforderlich

- PC mit Internetverbindung und Lautsprechern
- Beamer und Leinwand
- Vortragende
- Flipchart, Schreibmaterial
- Benötigte illustrative Lernhilfen (Dokumente, Unterrichtsmaterialien, Tutorials ...)
- Flexible Raumaufteilung für Gruppenarbeiten und Rollenspiele

6. VORAUSSETZUNGEN FÜR LEHRENDE DER BILDUNGSAKTIVITÄT

Erforderliche Qualifikation:

a) Kompetenz:

- Hochschulbildung mit akkreditiertem Studiengang oder verwandte Ausbildung oder eine höhere Berufsausbildung in einem akkreditierten Hochschulbildungsprogramm (VOŠ in CR) oder verwandte Ausbildung
- oder ein Zertifikat mit Berufsqualifikation in dem Bereich / zertifizierter Dozent im Bereich der Weiterbildung.

b) Pädagogische Kompetenz:

- Erfolgreich abgeschlossenes Studium im Bereich der Andragogik (Erwachsenenbildung), Pädagogik oder zertifizierter Dozent
- oder erfolgreich abgeschlossener Kurs im Bereich Age Management

c) Berufserfahrung:

- mindestens 3 Jahre Erfahrung als Dozent (mindestens einer der Lehrenden).

7. METHODOLOGIE

Lehrmethoden:

- Fachvorträge
- praktisches Vorführen
- kontrollierte Diskussionen
- Gruppenarbeit
- Selbststudium
- Praxis: Arbeit mit Informations- und Bildmaterial aus dem Bereich Age Management, Lösen von Fallsituationen (Anwendung angepasst an den Arbeitsplatz der TeilnehmerInnen), Arbeit mit Dokumentation, Präsentation der selbständigen Arbeit etc. Die Lehrenden passen den Unterricht an relevante Bedingungen an wie zum Beispiel die Tatsache, dass sie mit erwachsenen Lernenden arbeiten. Lehrende verbinden Theorie mit Praxis und wenden eigene praktische Erfahrung an, um sich angemessen, klar verständlich und individuell angepasst, an das Thema anzunähern. Der Schwerpunkt liegt auf der Fähigkeit, theoretisches Wissen in praktischen Situationen anzuwenden, selbstständig zu arbeiten und Probleme zu lösen.

8. EVALUATION DER BILDUNGSAKTIVITÄT

Die Aktivität endet mit einem praktischen und einem Wissenstest. Der Wissenstest besteht aus **XXX** Fragen aller Module bei dem ein Minimum von 75% richtig beantwortet werden muss, um den Test erfolgreich zu bestehen. Zusätzlich müssen bei jedem Modul mindestens 50% der Fragen korrekt beantwortet werden. Die thematische Einteilung des Tests besteht aus einzelnen Modulen des Lehrplans.

Die praktische Prüfung erfolgt in Form einer Abschlussarbeit / eines Abschlussvorhabens gemäß dem vorgegebenen Studienplan. Die Arbeit / das Projekt besteht aus einem Aktionsplan zur Umsetzung des Age Management in einem ausgewählten (auch fiktiven) Unternehmen im Umfang von **XX** Seiten. Der Praxistest wird von zwei Gutachtern bewertet. Der erfolgreiche Abschluss wird mit einem Zertifikat ausgezeichnet.

9. LEHRPLAN

Name der Bildungseinrichtung	Anschrift der Bildungseinrichtung		
Age Management BeraterIn			
Module	Stundenumfang		Bewertungsmethode
	Theoretische Einheiten	Praktische Einheiten	
Grundprinzipien des Age Management	6	2	Einheiten
Age Management	6	2	Einheiten
Unternehmenskultur, intergenerationale Zusammenarbeit	6	2	Einheiten
Konzept Arbeitsfähigkeit	6	2	Einheiten
Personalprozesse die Age Management begünstigen	6	2	
Gesamtstundenumfang der theoretischen und praktischen Einheiten	30	10	
Gestamtstunden	40		

10. MODULE DER BILDUNGSAKTIVITÄT

Modulbezeichnung	Grundprinzipien des Age Management
Stundenumfang	8 Std (6 Theorie + 2 Praxis)
Teilnahmevoraussetzungen	Siehe Teilnahmevoraussetzungen für die Bildungsaktivität
Zusatzinformation zum Kernziel des Moduls	
Die TeilnehmerInnen werden mit dem Altern der Bevölkerung und der damit verbundenen sozioökonomischen und kulturellen Aspekte, den Arbeitsmarktsituationen und aktuellen Arbeitsplatztrends mit Schwerpunkt auf ältere Erwachsene, vertraut gemacht. Sie lernen die Segmente der „Seniorenwirtschaft“ und das Potenzial derer Entwicklung zu identifizieren.	
Erwartete Lernergebnisse	
AbsolventInnen des Moduls werden in der Lage sein: a) relevante Terminologie-Kenntnisse aufzuweisen b) individuelle Altersdimensionen zu identifizieren und Zusammenhänge zum Age Management-Konzept zu erklären c) den gegenwärtigen Bevölkerungszustand im Kontext der demografischen Alterung zu erklären und Vorhersagen bezüglich seiner zukünftigen Entwicklung zu charakterisieren d) die aktuelle Situation der Arbeitslosigkeit sowie ihre Ursachen und Auswirkungen zu beschreiben e) die verschiedenen Bereiche der Beschäftigungspolitik und ihre Instrumente zu spezifizieren f) gefährdete Gruppen auf dem Arbeitsmarkt und ihre Besonderheiten zu identifizieren g) die Auswirkungen der Industrie 4.0 bezüglich der Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu erklären h) das Feld der „Seniorenwirtschaft“ zu definieren und zukünftige Entwicklungsbereiche sowie Herausforderungen und Chancen für Gesellschaft und Individuen zu identifizieren	
Lehrinhalt	
<ul style="list-style-type: none">• Basisterminologie• Periodisierung des menschlichen Alters• Demografische Alterung der Bevölkerung• Arbeitsmarkt, Beschäftigungsstrategie• Industrie 4.0• „Seniorenwirtschaft“	

Lehrmethoden

- Fachvorträge
- kontrollierte Diskussionen
- Referate
- Präsentationen (Videos, Lehrfilme usw.)
- praktische Übungen und selbständige Arbeit
- Selbststudium

Bewertungsmethode

Der/die Lehrende wird die Arbeit der TeilnehmerInnen während der Ausbildung überprüfen. Durch gezielte Beobachtung, kontrollierte Gespräche (Befragungen) und die Ergebnisse der Teilaufgaben entscheiden sie darüber, ob der/die Teilnehmende die gewünschten Ergebnisse erzielt hat oder nicht. Ist der/die Lehrende nicht davon überzeugt, dass der/die Teilnehmende alle erforderlichen Leistungen in dem Modul erbracht hat, wird er/sie eine Aufgabe stellen, bei der die Teilnehmenden beweisen/nicht beweisen, dass sie die notwendigen Fertigkeiten erlernt haben.

Parameter zur Bewertung der Lernergebnisse

Resultate	Parameter zur Bewertung
a)	Sachlich korrekte und genaue Begriffsdefinitionen
b)	Faktisch genaue und vollständige Angabe aller Altersdimensionen
c)	Korrekte und umfassende Beschreibung der gegenwärtigen Situation und zukünftigen Entwicklung
d)	Die tatsächliche Beschreibung des aktuellen Zustands
e)	Sachliche und korrekte Auflistung von mindestens 5 Bereichen / Werkzeugen
f)	Eine strukturierte und vollständige Liste der Zielgruppen mit Beschreibung ihrer Besonderheiten
g)	Angemessene und komplexe Merkmale von Entwicklung und Auswirkungen
h)	Umfassende und vollständige Definition der Gebietes und seiner Segmente

Empfohlene Literatur für Lehrende

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finland 2005. ISBN 951-802-685-8 (hardback), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova L. et al. Age Management. Comparative analysis of approaches and conditions used in the Czech Republic and Finland. Prag: AIVD CR, 2011, ISBN 978-80-904531-2-8

- Employment Act 435/2004 Coll. (Tschechische Republik)
- Initiative Industry 4.0, Ministry of Industry and Trade (Tschechische Republik)

Modulbezeichnung	Age Management
Stundenumfang	8 Stunden (6 Theorie + 2 Praxis)
Teilnahmevoraussetzungen	Siehe Teilnahmevoraussetzungen für die Bildungsaktivität
Zusatzinformation zum Kernziel des Moduls	
<p>Die TeilnehmerInnen lernen die Grundsätze des Age Management kennen sowie dessen Entwicklungskontexte, Umsetzungsmöglichkeiten und aktuelle Entwicklungstendenzen. Sie lernen, sämtliche Ebenen des Age Management und dessen Akteure zu identifizieren und erhalten einen Überblick über seine Ziele und Methoden. Sie werden mit ausgewählten Konzepten vertraut gemacht, die die Umsetzung des Age Management in Unternehmen beeinflussen, und lernen, die Besonderheiten jeder Altersgruppe in den jeweiligen Arbeitsumgebungen zu bestimmen. Darüber hinaus erarbeiten sie Hintergrundwissen über die Säulen des Age Management.</p>	
Erwartete Lernergebnisse	
<p>AbsolventInnen des Moduls werden in der Lage sein:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Age Management als spezifische Disziplin, als Thema, sowie dessen Ziele und historische Entwicklung zu definieren b) die Verknüpfung des Age Management-Konzeptes mit seinen Zielen und Prioritäten in der öffentlichen Politik zu beschreiben c) die einzelnen Ebenen des Age Management zu identifizieren und zu charakterisieren d) die Beziehung von Age Management mit Talentmanagement, kultureller und sozialer Verantwortung innerhalb des Unternehmens zu definieren e) die potenziellen Vorteile und Risiken des Age Management in Unternehmen zu erläutern f) Generationen auf dem Arbeitsmarkt mit ihren unterschiedlichen Erwartungen zu nennen g) geeignete Verfahren zu entwerfen und anzuwenden, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Besonderheiten ausgewählter Altersgruppen und ArbeitnehmerInnen berücksichtigt h) die einzelnen Säulen des Age Management zu definieren 	

Lehrinhalt

- Historische Entwicklung des Age Management
- Age Management als Teil der öffentlichen Politik
- Aktives, gesundes und erfolgreiches Altern
- Age Management-Ebenen
- Soziale Verantwortung von Unternehmen, Talentmanagement
- Generationen auf dem Arbeitsmarkt
- Besonderheiten verschiedener Altersgruppen
- Säulen des Age Management

Lehrmethoden

- Fachvorträge
- kontrollierte Diskussionen
- Referate
- Präsentationen (Videos, Lehrfilme usw.)
- praktische Übungen und selbständige Arbeit
- Selbststudium

Bewertungsmethode

Der/die Lehrende wird die Arbeit der TeilnehmerInnen während der Ausbildung überprüfen. Durch gezielte Beobachtung, kontrollierte Gespräche (Befragungen) und die Ergebnisse der Teilaufgaben entscheiden sie darüber, ob der/die Teilnehmende die gewünschten Ergebnisse erzielt hat oder nicht. Ist der/die Lehrende nicht davon überzeugt, dass der/die Teilnehmende alle erforderlichen Leistungen in dem Modul erbracht hat, wird er/sie eine Aufgabe stellen, bei der die Teilnehmenden beweisen/nicht beweisen, dass sie die notwendigen Fertigkeiten erlernt haben.

Parameter zur Bewertung der Lernergebnisse

Resultate	Parameter zur Bewertung
a)	Sachlich korrekte und genaue Begriffsdefinitionen
b)	Faktisch genaue und vollständige Angabe aller Age Management- Kontexte
c)	Korrekte und umfassende Beschreibung aller Age Management-Ebenen
d)	Die sachliche und komplexe Definition von Age Management
e)	Eine faktisch genaue und vollständige Aufzählung der Vorteile und Risiken
f)	Eine umfassende und vollständige Beschreibung der Generationen und ihrer Besonderheiten
g)	Eine umfassende und vollständige Beschreibung der Generationen und ihrer Besonderheiten. Eine angemessene und korrekte Beschreibung der

	Methoden, korrekte Aufzählung von mindestens 3 geeigneten Verfahren
h)	Vollständige und fachlich korrekte Definition

Empfohlene Literatur für Lehrende

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finnland 2005. ISBN 951-802-685-8 (gebundene Ausgabe), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova et al. Age Management. Comparative analysis of approaches and conditions used in the Czech Republic and Finland. Prag: AIVD CR, 2011, ISBN 978-80-904531-2-8
- Cimbalnikova et al. Age Management for working with target group 50+. Methodological manual. Prag: AIVD CR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9

Modulbezeichnung	Unternehmenskultur, intergenerationelle Zusammenarbeit
Stundenumfang	8 Std (6 Theorie + 2 Praxis)
Teilnahmevoraussetzungen	Siehe Teilnahmevoraussetzungen für die Bildungsaktivität
Zusatzinformation zum Kernziel des Moduls	
<p>Die TeilnehmerInnen lernen die Ebenen, Faktoren und die Bedeutung einer Unternehmenskultur kennen. Darunter fallen Aspekte der sozialen Verantwortung der Unternehmen, Formen der Altersdiskriminierung in Unternehmen, Faktoren des sozialen Klimas, Generationskonzepte von ArbeitnehmerInnen, sowie Motivationsfaktoren, Arbeitszufriedenheit als auch das Konzept des Empowerments im Age Management-Kontext vor allem im Zusammenhang mit Zusammenarbeit, Teilen und Lernen innerhalb der Generationen am Arbeitsplatz. Sie werden verstehen lernen wie der grundlegende Kontext einer Unternehmenskultur und intergenerationellen Kooperation aufgebaut sein sollte, um aus der Sicht des Age Management eine gute Reputation der Arbeitgebenden aufzubauen.</p>	
Erwartete Lernergebnisse	
<p>AbsolventInnen des Moduls werden in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Hintergrundwissen der relevanten Terminologie zu demonstrieren b) Wissen über die Charakteristika von Unternehmenskulturen unter Beweis zu stellen und deren Wichtigkeit zu erklären c) Verbindungen zwischen Unternehmenskulturen und Age Management herzustellen d) Verständnis zur Thematik von Diskriminierung und Gleichbehandlung innerhalb 	

von Unternehmen vorzuweisen

- e) Altersstereotypen und -diskriminierung in Unternehmen zu identifizieren
- f) Kenntnisse zum Altersdiskriminierungsgesetzes Nr. 198/2009 Coll., 365/2017 Coll. (Tschechische Republik) nachzuweisen
- g) Faktoren des sozialen Klimas zu ermitteln sowie deren Einfluss auf das Funktionieren der Unternehmen in Hinblick auf Age Management zu lokalisieren
- h) Kenntnisse über die Besonderheiten verschiedener Generationen von ArbeitnehmerInnen nachzuweisen;
- i) Grundlagen und Theorien zur Arbeitsmotivation und Wissen über Arbeitsanreize in Bezug auf Age Management und verschiedene Generationen von ArbeitnehmerInnen nachzuweisen;
- j) eine Orientierung bezüglich der Arbeitszufriedenheit und dem Verständnis der MitarbeiterInnen-Motivation hinsichtlich Age Management in verschiedenen Generationen von Arbeitskräften, vorzuweisen;
- k) die Faktoren intergenerationelle Kooperation, intergenerationelles Teilen und Lernen am Arbeitsplatz im Kontext des Diversitäts-, Wissens und
- l) Talentmanagements zu erklären;
- m) den Kontext von Age Management und die Reputation der ArbeitgeberInnen zu identifizieren sowie den Nutzen des Age Management für die Reputation der ArbeitgeberInnen zu klären.

Lehrinhalte

- Unternehmenskultur, die Age Management begünstigen
- Soziale Verantwortung der Unternehmen
- Diskriminierung und Gleichbehandlung in Unternehmen
- Altersstereotypen
- Altersdiskriminierung in Unternehmen
- Antidiskriminierungsgesetz Nr. 198/2009 Coll., 365/2017 Coll.
- Soziales Klima am Arbeitsplatz
- Generationen von ArbeitnehmerInnen
- Arbeitsmotivation und Personalförderung
- Arbeitszufriedenheit und Motivation von MitarbeiterInnen
- Generationenübergreifende Zusammenarbeit, generationsübergreifendes Teilen und Lernen am Arbeitsplatz; Diversitäts-, Wissens- und Talentmanagement
- Aufbau einer guten Reputation von ArbeitgeberInnen

Lehrmethoden

- Fachvorträge
- kontrollierte Diskussionen
- Einzel- und Gruppenarbeit
- praktische Einzel- und Gruppenübungen

- Präsentation für Einzel- und Gruppenarbeiten
- unabhängiges Arbeiten
- Selbststudium

Bewertungsmethode

Der/die Lehrende wird die Arbeit der TeilnehmerInnen während der Ausbildung überprüfen. Durch gezielte Beobachtung, kontrollierte Gespräche (Befragungen) und die Ergebnisse der Teilaufgaben entscheiden sie darüber, ob der/die Teilnehmende die gewünschten Ergebnisse erzielt hat oder nicht. Ist der/die Lehrende nicht davon überzeugt, dass der/die Teilnehmende alle erforderlichen Leistungen in dem Modul erbracht hat, wird er/sie eine Aufgabe stellen, bei der die Teilnehmenden beweisen/nicht beweisen, dass sie die notwendigen Fertigkeiten erlernt haben.

Parameter zur Bewertung der Lernergebnisse

Resultate	Parameter zur Bewertung
a)	Definition relevanter Terminologie
b)	Identifikation wesentlicher Merkmale, wichtiger Faktoren und der Bedeutungsbegründung
c)	Einführung von Zusammenhängen zwischen Unternehmenskulturen und Age Management
d)	Definition von Diskriminierung und Gleichbehandlung in Bezug auf das organisatorische Umfeld
e)	Bestimmung von Altersstereotypen, -merkmalen und -eigenschaften aus der Perspektive des organisatorischen Umfelds
f)	Interpretation der wichtigsten Bestimmungen des Antidiskriminierungsgesetzes Nr. 198/2009 Coll., 365/2017 Coll.
g)	Erkennen von Schlüsselfaktoren für die Auswirkungen des sozialen Klimas innerhalb eines Unternehmens und die Setzung dieser in relevante Age Management Kontexte
h)	Einführung von typischen (allgemeinen) Merkmalen und Unterschieden von Generationen von ArbeitnehmerInnen
i)	Definition der Ausgangspunkte der Motivationsarbeit, Aufzählung von Theorien hinter der Arbeitsmotivation und Einführung ihrer Merkmale; Aufzählung von Arbeitsanreizen in Bezug auf Age Management und Generationen von ArbeitnehmerInnen
j)	Definition der Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation in Bezug auf Age Management und Generationen von ArbeitnehmerInnen
k)	Einführung von Faktoren der intergenerationellen Zusammenarbeit, Teilen und Lernen am Arbeitsplatz; Definieren des Konzepts des Diversitäts-, Wissens- und Talentmanagements sowie die Betrachtung dieser aus dem

	Kontext der intergenerationellen Zusammenarbeit und dem intergenerationellen Teilen und Lernen am Arbeitsplatz
l)	Einführung der Verbindung zwischen Age Management und guten ArbeitgeberInnen und den Vorteilen die Age Management für die Reputation der ArbeitgeberInnen sein kann

Empfohlene Literatur für Lehrende

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finland 2005. ISBN 951-802-685-8 (hardback), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova et al. Age Management. Comparative analysis of approaches and conditions used in the Czech Republic and Finland. Prag: AIVD CR, 2011, ISBN 978-80-904531-2-8
- Cimbalnikova et al. Age Management for working with target group 50+. Methodological manual. Prag: AIVD CR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9
- Novotný et al. How to understand aging and how to respond to it. Possibilities of applying Age Management in the Czech Republic. Guide to individuals, organizations and society. Prag: AIVD CR, 2014, ISBN 978-80-904531-7-3

Modulbezeichnung	Konzept der Arbeitsfähigkeit
Stundenumfang	8 Std (6 Theorie + 2 Praxis)
Teilnahmevoraussetzungen	Siehe Teilnahmevoraussetzungen für die Bildungsaktivität

Zusatzinformation zum Kernziel des Moduls

Die TeilnehmerInnen werden mit der Definition der Arbeitsfähigkeit und damit verbundenen Faktoren, die die Arbeitsfähigkeit innerhalb des "Haus der Arbeitsfähigkeit" ausmacht, vertraut gemacht. Zudem lernen sie damit verbundene Einflüsse kennen und erarbeiten den Inhalt, die Verwendung und die Ergebnisse des Arbeitsbewältigungsindex. Sie werden verstehen lernen, wie sich das Altern auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt und welche Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im Bezug auf die einzelnen Generationen am Arbeitsplatz getroffen werden können. Die Teilnehmenden werden außerdem ausgewählte Managementmaßnahmen erarbeiten, um das Veränderungsmanagement in verschiedenen Generationen aus der Sicht der ArbeitgeberInnen zu unterstützen. Zusätzlich lernen sie wie man eine Ruhestandsstrategie aufstellen kann.

Erwartete Lernergebnisse

AbsolventInnen des Moduls werden in der Lage sein:

- a) terminologische Kenntnis zum Begriff der Arbeitsfähigkeit zu demonstrieren
- b) verschiedene Faktoren der Arbeitsfähigkeit aufzuzählen
- c) Kenntnisse darüber nachzuweisen, welche Werkzeuge zur Messung der Arbeitsfähigkeit geeignet sind und wie die daraus im Anschluss resultierenden Ergebnisse weiterverarbeitet werden können
- d) Kenntnisse über die Auswirkungen des Alterns auf die verschiedenen Faktoren der Arbeitsfähigkeit nachzuweisen
- e) Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsfähigkeit nach den einzelnen Stufen des "Haus der Arbeitsfähigkeit" aus der Sicht der ArbeitgeberInnen zu benennen;
- f) Maßnahmen zu treffen, die Veränderungen in Lebensstrukturen unterschiedlicher Generationen aus der Perspektive der ArbeitgeberInnen unterstützen
- g) einen Vorschlag für eine angemessene Ruhestandsstrategie zu unterbreiten

Lehrinhalte

- Konzept der Arbeitsfähigkeit
- Individuelle Faktoren der Arbeitsfähigkeit und die Nutzung daraus resultierender Ergebnisse
- Auswirkung des Alterns auf die Arbeitsfähigkeit
- Möglichkeiten zur Unterstützung der Arbeitsfähigkeit einzelner Generationen am Arbeitsplatz
- Management-Maßnahmen zur Unterstützung des Veränderungs-Managements im Lebenslauf
- Strategien zur Vorbereitung auf den Ruhestand

Lehrmethoden

- Fachvorträge
- kontrollierte Diskussionen
- Einzel- und Gruppenarbeit
- praktische Einzel- und Gruppenübungen
- Präsentation für Einzel- und Gruppenarbeiten
- unabhängiges Arbeiten
- Selbststudium

Bewertungsmethode

Der/die Lehrende wird die Arbeit der TeilnehmerInnen während der Ausbildung überprüfen. Durch gezielte Beobachtung, kontrollierte Gespräche (Befragungen) und die Ergebnisse der Teilaufgaben entscheiden sie darüber, ob der/die Teilnehmende die gewünschten Ergebnisse erzielt hat oder nicht. Ist der/die Lehrende nicht davon überzeugt, dass der/die Teilnehmende alle erforderlichen Leistungen in dem Modul erbracht hat, wird er/sie eine Aufgabe stellen, bei der die Teilnehmenden beweisen/nicht beweisen, dass sie die notwendigen Fertigkeiten erlernt haben.

Parameter zur Bewertung der Lernergebnisse

Resultate	Parameter zur Bewertung
a)	Faktisch korrekte Definition der Terminologie
b)	Identifizierung einzelner Faktoren der Arbeitsfähigkeit und Erklärung von Zusammenhängen
c)	Definition des Inhalts des Werkzeugs und Interpretation der Ergebnisse
d)	Angemessene und genaue Beschreibung der Auswirkungen des Alterns in einzelnen Bereichen der Arbeitsfähigkeit
e)	Nennung von mindestens zwei Optionen zur Unterstützung der Arbeitsfähigkeit in jeder Generation
f)	Nennung von mindestens zwei Management-Maßnahmen, um das Änderungsmanagement über Generationen hinweg zu unterstützen
g)	Eine umfassende und sachliche Definition einer Ruhestandsstrategie

Empfohlene Literatur für Lehrende

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finland 2005. ISBN 951-802-685-8 (gebundene Ausgabe), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova et al. Age Management for working with target group 50+. Methodological manual. Prague: AIVD CR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9
- Novotný et al. How to understand aging and how to respond to it. Possibilities of applying Age Management in the Czech Republic. Guide to individuals, organizations and society. Prag: AIVD CR, 2014, ISBN 978-80-904531-7-3
- Štorová, I., Fukan, J. Employee and age. Czech-Moravian Confederation of Trade Unions and Association of Independent Trade Unions, Prag, 2012, ISBN 978-80-87137-35-2
- Štorová, I. : Age Management for Employers with a Focus on Older Workers, Confederation of Industry of the Czech Republic, 2015

Modulbezeichnung	Personalprozesse die Age Management begünstigen
Stundenumfang	8 Std (6 Theorie + 2 Praxis)
Teilnahmevoraussetzungen	Siehe Teilnahmevoraussetzungen für die Bildungsaktivität
Zusatzinformation zum Kernziel des Moduls	
<p>Die TeilnehmerInnen lernen Age Management als Konzept für MitarbeiterInnen innerhalb eines Unternehmens, als Age Management-Audit, als Beschäftigungsstrategie älterer ArbeitnehmerInnen sowie als Möglichkeit zur Einbindung älterer ArbeitnehmerInnen und Führungskräften (direkte Vorgesetzte) kennen. Die Teilnehmenden werden sich zudem mit unterstützenden Maßnahmen und deren Umsetzung für Age Management in Personalführungs-Prozessen auseinandersetzen, um generationsübergreifenden Wissenstransfer in Unternehmen und der Schulung von Personal- und Führungskräften zu unterstützen. Dadurch soll Altersvielfalt in Unternehmen sowie Kommunikation und Bewusstseinsförderung von Age Management in den sozialen Dialog zwischen ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften geraten, und, durch das Überprüfen der Effektivität von Age Management im Unternehmen, zusätzlich implementiert werden.</p>	
Erwartete Lernergebnisse	
<p>AbsolventInnen des Moduls werden in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Hintergrundwissen der relevanten Terminologie zu demonstrieren b) Age Management auf Ebene der Unternehmen und Arbeitsgruppen / Teams zu charakterisieren c) Bedingungen des Age Management im Unternehmen (Age Management-Audit) zu analysieren d) Kenntnisse zur Formulierung einer Beschäftigungsstrategie älterer Menschen in Unternehmen nachzuweisen e) Möglichkeiten aufzuzeigen, wie ältere ArbeitnehmerInnen und direkte Vorgesetzte in die Umsetzung von Age Management miteinbezogen werden können f) Maßnahmen einzuführen, die Age Management-Maßnahmen in Personalprozessen und -verfahren unterstützen und implementieren (Anstellung und Auswahl von ArbeitnehmerInnen, Vermittlung von Arbeitskräften, Arbeitsleistungs-, Ausbildungs-, Entwicklungs- und Karrieremanagement, Arbeitsbedingungen und -betreuung von Arbeitskräften, interne und externe Personalberatung, Entlassung von ArbeitnehmerInnen); g) die Aspekte und Faktoren des intergenerationellen Wissenstransfers in Unternehmen aufzuzeigen und Wissen über deren Verwaltungsmethoden zu demonstrieren; 	

- h) Fähigkeiten nachzuweisen, um Personal und Führungskräfte (Vorgesetzte) mit dem Ziel zu schulen, Altersvielfalt in Unternehmen zu implementieren und anzuwenden
- i) Kommunikationsinstrumente und -verfahren aufzuzeigen, um das Bewusstsein für Age Management in Unternehmen zu schärfen
- j) Kenntnisse über die Miteinbeziehung von Age Management in sozialen Dialogen zwischen ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften nachzuweisen;
- k) Methoden zur Bewertung der Wirksamkeit von Age Management in Unternehmen aufzuzählen

Lehrinhalt

- Age Management auf Unternehmensebene (ArbeitgeberInnen) sowie die Verwaltung von Arbeitsgruppen / Teams und Altersstrukturen der ArbeitnehmerInnen
- Age Management-Audit in Unternehmen
- Strategien zu Alterungsprozessen der MitarbeiterInnen - Strategie für die Beschäftigung älterer Menschen
- Einbeziehung älterer ArbeitnehmerInnen und Führungskräfte (direkte Vorgesetzte) in die Umsetzung des Age Management
- Maßnahmen zur Unterstützung des Age Management in Personalprozessen und dessen Umsetzung (Anstellung und Auswahl von ArbeitnehmerInnen, Vermittlung von Arbeitskräften, Arbeitsleistungs-, Ausbildungs-, Entwicklungs- und Karrieremanagement, Arbeitsbedingungen und -betreuung von Arbeitskräften, interne und externe Personalberatung, Entlassung von ArbeitnehmerInnen);
- Verwaltung von intergenerationellem Wissenstransfer innerhalb eines Unternehmens
- Schulung von Personal und Führungskräften in Unternehmen zur Umsetzung der Altersvielfalt
- Kommunikation und Bewusstsein für Age Management in Unternehmen
- Age Management im sozialen Dialog zwischen ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften
- Beurteilung der Wirksamkeit von Age Management in Unternehmen

Lehrmethoden

- Fachvorträge
- kontrollierte Diskussionen
- Einzel- und Gruppenarbeit
- praktische Einzel- und Gruppenübungen
- Präsentation für Einzel- und Gruppenarbeiten
- unabhängiges Arbeiten
- Selbststudium

Bewertungsmethode

Der/die Lehrende wird die Arbeit der TeilnehmerInnen während der Ausbildung überprüfen. Durch gezielte Beobachtung, kontrollierte Gespräche (Befragungen) und die Ergebnisse der Teilaufgaben entscheiden sie darüber, ob der/die Teilnehmende die gewünschten Ergebnisse erzielt hat oder nicht. Ist der/die Lehrende nicht davon überzeugt, dass der/die Teilnehmende alle erforderlichen Leistungen in dem Modul erbracht hat, wird er/sie eine Aufgabe stellen, bei der die Teilnehmenden beweisen/nicht beweisen, dass sie die notwendigen Fertigkeiten erlernt haben.

Parameter zur Bewertung der Lernergebnisse

Resultate	Parameter zur Bewertung
a)	Definition der relevanten Terminologie
b)	Definition des Age Management auf Unternehmensebene und auf Arbeitsgruppen- / Teamebene
c)	Beschreibung des Prozesses der Age Management-Analyse im Unternehmen (Age Management-Audit)
d)	Definition der Beschäftigungsstrategie älterer Menschen im Unternehmen und der Entwicklung des Inhalts und Prozesses
e)	Einführung von Möglichkeiten der Miteinbeziehung älterer ArbeitnehmerInnen als auch Führungskräften im Age Management
f)	Einführung von Maßnahmen zur Unterstützung von Age Management in Personalprozessen und dessen Umsetzung (Anstellung und Auswahl von ArbeitnehmerInnen, Vermittlung von Arbeitskräften, Arbeitsleistungs-, Ausbildungs-, Entwicklungs- und Karrieremanagement, Arbeitsbedingungen und -betreuung von Arbeitskräften, interne und externe Personalberatung, Entlassung von ArbeitnehmerInnen)
g)	Definition von intergenerationellem Wissenstransfer in Unternehmen und die Einführung von Aspekten, Faktoren und Methoden seiner Verwaltung
h)	Einführung des Inhalts und der Methoden zur Ausbildung von Personal und Führungskräften (Vorgesetzten) zur Implementierung und Anwendung im Age Management
i)	Einführung der Bedeutung von Kommunikation und Bewusstsein für Age Management in Unternehmen, Einführung von Kommunikationsinstrumenten und -verfahren für das Bewusstsein für Age Management in Unternehmen
j)	Einführung von Verfahren zur Integration von Age Management im sozialen Dialog zwischen ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften
k)	Einführung von Methoden zur Bewertung der Wirksamkeit von Age Management in Unternehmen.

Empfohlene Literatur für Lehrende

- Ilmarinen J.: TOWARDS A LONGER WORKLIFE! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki Finland 2005. ISBN 951-802-685-8 (gebundene Ausgabe), ISBN 951-802-686-6 (PDF)
- Cimbalnikova et al. Age Management for working with target group 50+. Methodological manual. Prag: AIVD CR, 2012, ISBN 978-80-904531-5-9
- Novotný P. et al. How to understand aging and how to respond to it. Possibilities of applying Age Management in the Czech Republic. Guide to individuals, organizations and society. Prag: AIVD CR, 2014, ISBN 978-80-904531-7-3
- Štorová, I.: Age Management for Employers with a Focus on Older Workers, Confederation of Industry of the Czech Republic, 2015