

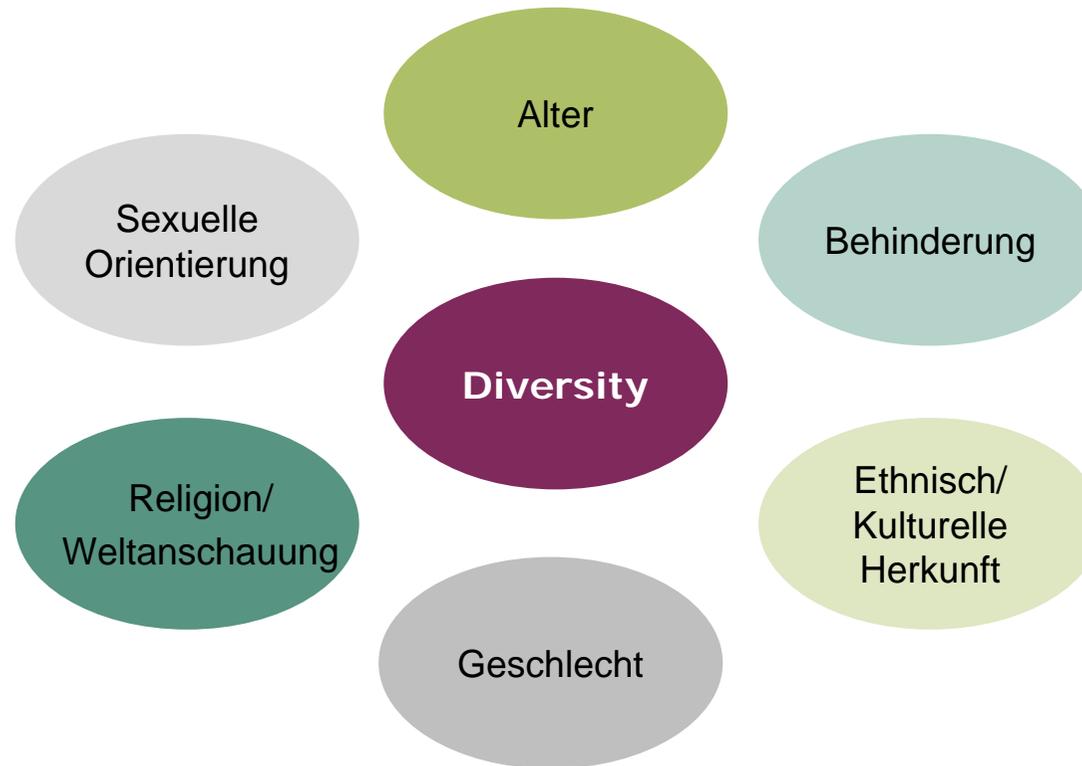
IV "Arbeit und Alter"

Infineon Austria

Mag. Christiana Zenkl
09. März 2016



Diversity heißt Vielfalt und Vielfalt bedeutet Stärke



Individuelle Unterschiede verstehen wir als einen Gewinn. Mit Diversity Management fördern wir eine Kultur, in der jeder seine Leistung frei entfalten kann – aus guten Gründen.

Megatrends in der heutigen Arbeitswelt



IFAT strives for People Excellence by

> strengthening our leadership capabilities in **leading and managing diverse teams**

> attracting, developing and keeping best-fit **talents**

> developing an excellent place to work and live

> fostering state-of-the-art flexibility concepts



People
Excellence

„... nicht schlechter, sondern anders ...“

Im Alter nicht schlechter, sondern anders

Generationenvielfalt für den Erfolg zu nutzen ist Top-Herausforderung für das Management. Jede Altersgruppe kann mit anderen Skills punkten, zeigt eine neue Studie.

Foto: iStockphoto

Lisa Breit

Wien – Da sind die aufmüpfige Generation Y und die freiheitsliebenden Vertreter der Generation X. Und da die pflichtbewussten Babyboomer, für die Leistung mit Disziplin verbunden ist, und die individualistischen Millenniumskinder. Teilweise sind es vier Generationen, die in einem Unternehmen – nicht immer ganz konfliktfrei – zusammenarbeiten. Sie zu managen ist keine leichte Aufgabe. Die schöne Seite der Medaille: Vielfältige Altersstrukturen bedeuten auch eine bunte Mischung aus Fähig- und Fertigkeiten.

Jeweils andere Stärken

Denn wie eine aktuelle Studie zweier US-Wissenschaftler zeigt, können Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen mit unterschiedlichen geistigen Leistungen aufwarten.

In ihrem internetbasierten Experiment ließen Laura Germine von der Harvard Medical School und Joshua Hartshorne vom Massachusetts Institute of Technology mehrere Tausend Probanden kognitive Aufgaben erledigen. Zusätzlich analysierten sie bereits vorliegende Daten aus standardisierten IQ-Tests. Das Ergebnis: Jede Altersgruppe zeichnete sich durch Höchstleistungen auf einem anderen Gebiet aus.

Während Jugendliche durch eine besonders gute Merkfähigkeit auffielen, konnten Personen zwischen 20 und 30 Informationen besonders rasch verarbeiten. Um 1990 Geborene tun sich offenbar leichter damit, sich an Gesichter und Namen zu erinnern, sich Zahlenreihen und Zeichen zu merken, sie befinden sich in der Blütezeit ihres visuellen Erinnerungsvermögens (in der Studie getestet durch das Merken von Charakteren in Familienvideos).

In den 30ern scheint diese Kapazität zugunsten einer Fähigkeit, die die Wissenschaftler als „working memory“ bezeichnen, abzunehmen: Um 1980 Geborene zeigten sich im Onlinetest geschickter darin, Wortlisten und Bilder zu memorieren, geometrische Designs zu rekonstruieren, Puzzles zu komplettieren.

Wie die Ergebnisse der Kognitionsstudie nahelegen, dürfte sich etwa in diesem Lebensabschnitt das Verständnis für größere Zusammenhänge herausbilden. Empathie und Soziabilität, das sind wiederum Fähigkeiten, die Menschen im mittleren Alter ausprägen – und die ihnen danach erhalten bleiben. „Wir konnten nachweisen, dass ältere Erwachsene eher darum bemüht sind, andere zu verstehen“, sagen die Autoren. Mit Mitte 40 waren die getesteten Personen am besten darin, Emotionen allein durch das Betrachten einer Augenpartie zu deuten.

Weitere kognitive Alterserscheinungen sind ein gutes Allgemeinwissen und eine gute Auffassungsgabe. Über 50-Jährige können die Informationen, die sie im Laufe ihres Lebens gesammelt haben, offenbar effektiver einsetzen. Sie schnitten zudem beim Lösen arithmetischer Aufgaben besser ab.

Einen überdurchschnittlichen Wortschatz dokumentierten Hartshorne und Germine bei Menschen um die 65. Und von Generation zu Generation wird das Vokabular dieser Altersgruppe umfangreicher, wie Vergleiche mit dem älteren Datenmaterial zeigen. Hartshorne und Germine: „Entweder verbessert sich die Fähigkeit, sich noch im fortgeschrittenen Alter Worte merken zu können, oder wir werden, eher als früher, unser Leben lang mit neuem Vokabular konfrontiert.“ Die Wissenschaftler werten die Ergebnisse als Resultat gesellschaftlicher Entwicklungen: Menschen arbeiten heute länger, ihre Arbeit sei häufiger intellektuell stimulierend.

Ein Leben lang gut im Job

Und was bedeuten diese Forschungsergebnisse für die Praxis? Organisationen sollten sich die jeweiligen Fähigkeiten aller Altersgruppen zunutze machen: „Es gibt, wie wir festgestellt haben, kein Alter, in dem Menschen kognitive Höchstleistungen in einem Großteil aller möglichen Bereiche erbringen“, sagen Hartshorne und Germine.

Ihr Appell an Führungskräfte: „Sie sollten mit der Annahme vorsichtig sein, dass jemand nach einer gewissen Zeit nicht mehr besser in seinem Job werden kann. Denn es gibt zu viel, was wir noch nicht über die Entwicklung unterschiedlicher Fähigkeiten im Lebensverlauf wissen.“

Karriere Standard vom 22.08.2015

Kernfelder des Generationenmanagements

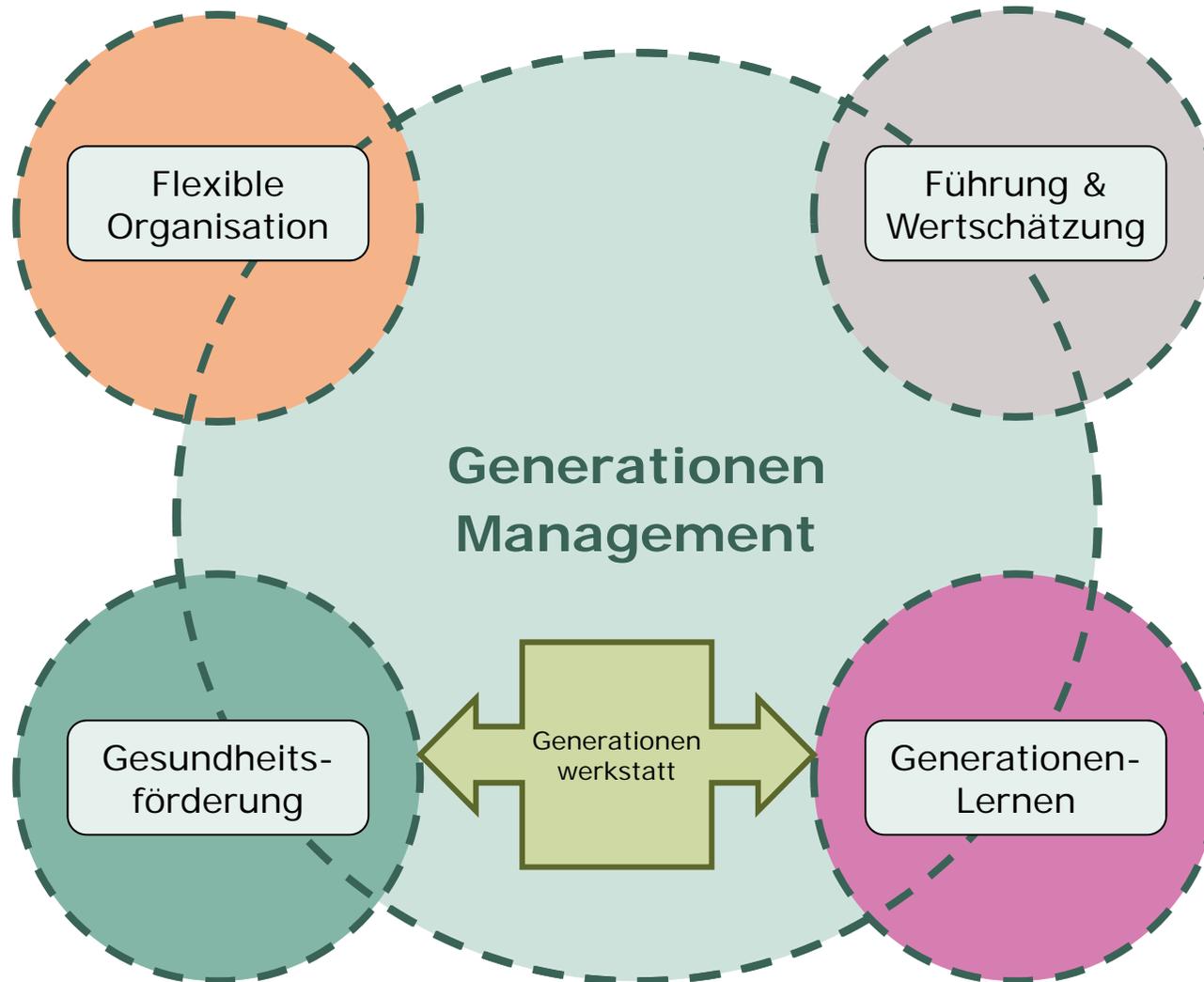
Wir haben im Rahmen unseres Generationenmanagements Gesundheitsmanagement, Führung, Qualifizierung, Wissenstransfer und Arbeitsumfeld als Kernfelder im Bereich "Demographischer Wandel" definiert.

FÜHRUNG
WEITERBILDUNG
GESUNDHEIT
ARBEITSORGANISATION



Infineon Austria hat zu diesen Kernfeldern bereits viele Angebote und Maßnahmen für die MitarbeiterInnen umgesetzt; im Rahmen eines umfassenden Konzeptes zum Generationenmanagement werden diese in der Zukunft noch erweitert werden.

Generationenmanagement@IFAT





Betriebliche Gesundheitsförderung



Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.
Arthur Schopenhauer



Betriebliches Eingliederungsmanagement



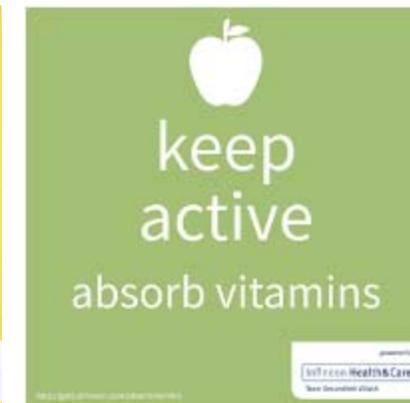
Fit4Health – Das Programm

Durch die Kombination von fachärztlichen Untersuchungen, praktischen Trainingsprogrammen und abgestimmten Theorieeinheiten werden Strategien für ein gesundheitsbewusstes Verhalten im Alltag vermittelt. Gesunde Ernährung und Bewegung, sowie die Förderung der inneren Balance, sind dabei tragende Säulen für eine langfristig gesteigerte Lebensqualität.



Schwerpunkt 2015/16

Team Gesundheit Kampagne ,keep healthy'



Health & Care ist ein nutzbringendes Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung



Herausforderung	Health&Care-Angebote	Nutzen
<p>Gesellschaft Demografischer Wandel Beschleunigung ("Pace") Hohe Gesundheitsausgaben</p> <p>Mensch Chron. Krankheiten und psych. Befindlichkeitsstörungen nehmen zu Menschen erkranken immer frühzeitiger Bereitschaft zur Gestaltung der eigenen Gesundheit</p> <p>Arbeitswelt, Infineon Verlängerte Lebensarbeitszeit Alternde Belegschaft Hoher Workload Wahrnehmung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit als unternehmerischer Erfolgsfaktor</p>	<p>Fokus Risikoerkennung und Gesundheitsbildung 16+Health, Fit2Lead</p> <p>Fokus Gesundheitsorientierte Führung Leadership&Health</p> <p>Fokus individuelle Gesundheitskompetenz Fit4Health</p> <p>Fokus Gesunde Verpflegung Fit@Training</p> <p>Fokus Gesunder Arbeitsplatz Well-Being@Work</p>	<p>Fokus Manager Manager agieren als Vorbilder und Multiplikatoren Aspekt Gesundheit wird in den Führungsprozess integriert</p> <p>Fokus Mitarbeiter(in) Gesundheit wird als gestaltbarer Wert verstanden, Risiken werden frühzeitig erkannt</p> <p>Fokus Unternehmen Beitrag zu Arbeitgeberqualität Gesundheit für alle ist mit spürbar mehr Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden verbunden</p>

Führung und Wertschätzung

- › In einem Umfeld, das gezielt die Vielfalt der MitarbeiterInnen fördert, ist erfolgreiche Führung mit Hinblick auf die individuellen Anforderungen von Frauen und Männern unterschiedlichen Alters und Nationalität ein zentraler Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit.
- › Dabei sind die Berücksichtigung der Bedürfnisse jedes Einzelnen ebenso wichtig wie der wertschätzende, faire Umgang miteinander und die Möglichkeit zur Mitbestimmung und Entwicklung der eigenen Fähigkeiten.
- › In einem fortlaufenden Führungskräfte-Entwicklungs-Programm mit gezielten Schwerpunkten fördern und entwickeln wir kontinuierlich die Qualität unserer Führung z.B. durch:



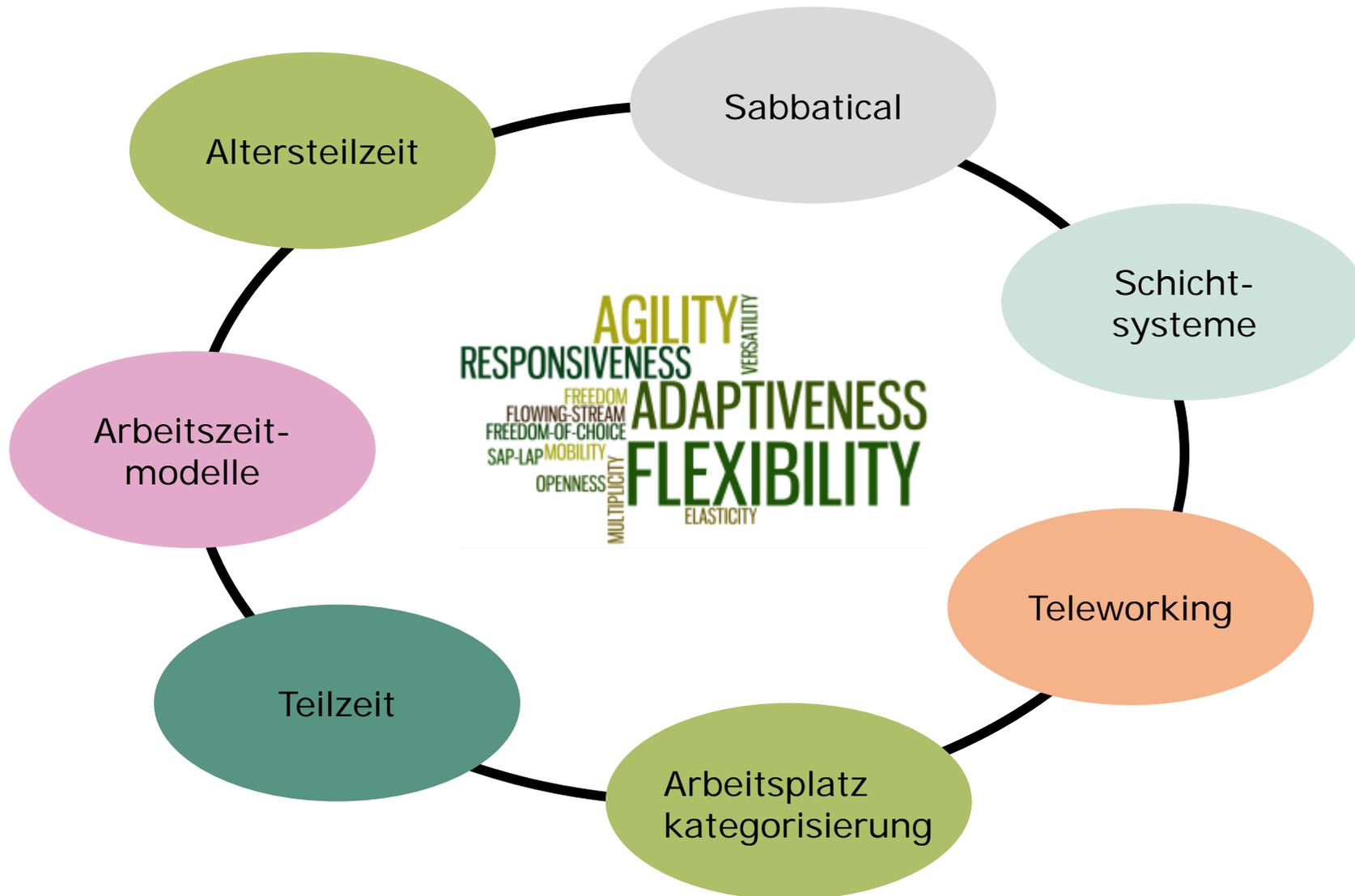
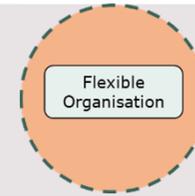
Ab dem GJ 2016/17 werden wir unseren Führungskräften ein zusätzliches Diversity Training mit dem Schwerpunkt „Führen von altersgemischten Teams“ anbieten

Qualifizierung / Wissenstransfer

Im Pilotprojekt „Generationenwerkstatt“ wird ein Generationen-Kompetenzcenter gegründet mit dem Ziel, zentrale Funktionen und Tätigkeiten generationsübergreifend bereitzustellen und ein Generationen-Lernen zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeitern einerseits und unseren jungen Lehrlingen zu ermöglichen.



Infineon Austria wird mit der „Generationenwerkstatt“ ein innovatives Vorzeigeprojekt etablieren, das beispielgebend ist für zukünftige Modelle der generationenübergreifenden Zusammenarbeit, der Förderung des gegenseitigen Verständnisses und des Abbaus von Vorurteilen unter den Generationen.

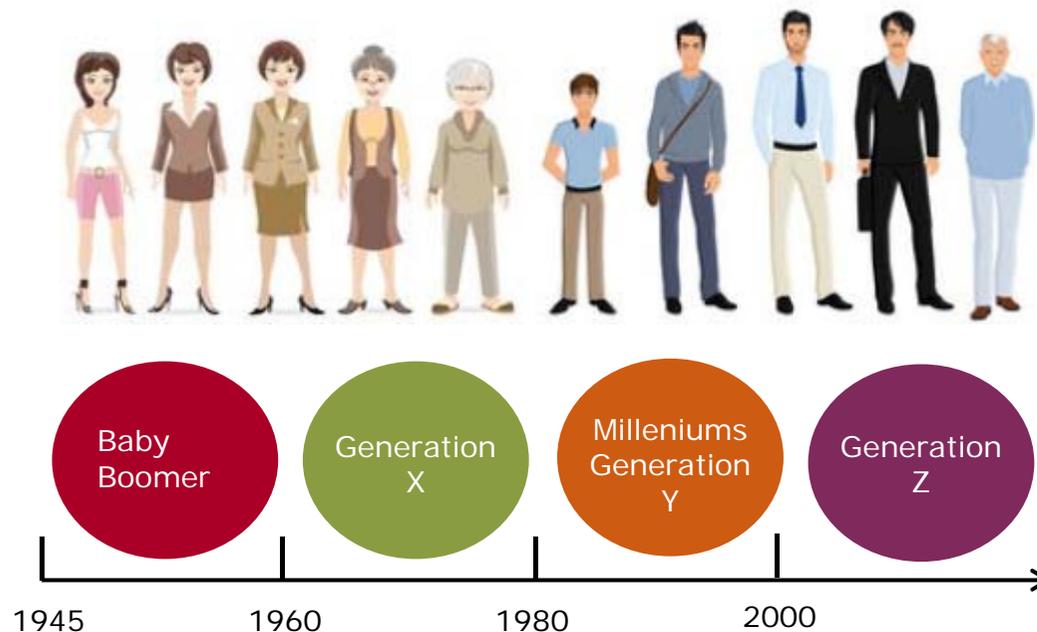


Summary

Dieses Thema geht uns alle an!

Ob 16 oder 65 Jahre – bei Infineon Technologies Austria AG soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein Umfeld von Individualität, Wertschätzung und Wohlbefinden vorfinden, in dem sie/er sich und ihre/seine Arbeit erfolgreich entwickeln kann.

Von der Lehre bis zur Pension ...





Mag. Christiana Zenkl
Leitung Human Resources
Christiana.Zenkl@infineon.com

Mag. Dr. Eva Heinetzberger
Senior Manager Human Resources
Eva.Heinetzberger@infineon.com



Part of your life. Part of tomorrow.

