



**WISSEN
MACHT
ERFOLG**

Junge Führungskräfte führen erfahrene Mitarbeiter

**Wie junge Teamleiter Akzeptanz
gewinnen**

Das nehmen Sie mit

Wie junge Führungskräfte Akzeptanz gewinnen und erfahrene Mitarbeiter*innen ins Team integrieren.

- Sie erhalten **Tools**, die Ihnen helfen, mit älteren und erfahreneren Mitarbeiter*innen konstruktiv umzugehen
- Sie diagnostizieren Ihre **Einstellungen** zu älteren Menschen / Mitarbeiter*innen und lernen Fakten von Vorurteilen zu unterscheiden.
- Sie erfahren, welche **Einstellungen** förderlich für einen konstruktiven Umgang mit älteren und erfahreneren Mitarbeiter*innen sind und wie sie die Erfahrungen dieser Personen nutzen und ihre Abwehrhaltungen abbauen können.
- Sie lernen, was sie bei älteren Mitarbeiter*innen **akzeptieren** sollen und was sie von ihnen erwarten / **verlangen** können oder müssen.
- Sie lernen, wie ein **Team** durch **Diversität** profitieren kann - vor allem auch mit der Diversität von alt und jung
- Sie **tauschen Erfahrungen** im Umgang mit älteren, erfahreneren Mitarbeiter*innen mit anderen Teilnehmer*innen **aus** und gewinnen ein breiteres Spektrum an Verhaltensweisen mit dieser Personengruppe.
- Sie lernen, wie **Generationskonflikte** durch ein breiteres Verständnis unterschiedlicher Generationen (Von den Baby Boomern bis zur Generation Z) verhindert oder zumindest verringert werden können
- Sie lernen Konfliktgespräche mit älteren Mitarbeiter*innen konstruktiv zu führen

Ihr Programm im Überblick

- Die **Situation älterer Mitarbeiter *innen** erkennen, verstehen, akzeptieren und beeinflussen.
- Was kann oder muss die Führungskraft von älteren Mitarbeiter*innen **verlangen**, was sollte sie ihnen **zugestehen**?
- Konstruktive **Gespräche** mit älteren Mitarbeiter*innen: Gesprächsmuster und Gesprächs-Tools
- Die **Situation junger Führungskräfte**: ihre Herausforderungen, Erwartungen, Bedürfnisse
- Die **Rolle der Chefs** von jungen Führungskräften: Was diese erwarten können und was sie liefern sollten
- **Einfluss - Macht - Autorität und Kollegialität**: Wie junge Führungskräfte damit umgehen: Was sie tun und was sie lassen sollten
- Ein wichtiger Punkt für junge Führungskräfte: **Selbstmanagement** und die eigene **Persönlichkeitsentwicklung** (Erhöhung der Ich stärke).
- Warum **archetypische Muster** die Situation der jüngeren Führungskräfte gegenüber älteren Mitarbeiter*innen erschweren und wie man damit umgehen kann.
- Unterschiedliche **Generationen** (Baby Boomer, Generation X, Y, Z) und deren Einstellungen, Bedürfnisse, Werte, Anliegen und Verhaltensmuster
- Ältere Mitarbeiterinnen als **Low-Performer**: Diagnose und Lösungen (Tipps und Tricks, ...)
 - Leistungs-Check / ökonomischer Check, moralischer Check, sozialer Check
- **Team-Integration**: ein wichtiger Punkt für junge Führungskräfte mit diverser Team-Struktur
- konkrete **Praxisfälle** im Umgang mit älteren Mitarbeiter*innen

- Wie kann die **Personalentwicklung** zum konstruktiven Umgang von jungen Führungskräften zu älteren Mitarbeiter*innen beitragen?
- Der Umgang mit Mitarbeiter*innen kurz vor der **Pension**.

Interessant für

- junge Führungskräfte
- neu ernannte Führungskräfte
- Führungskräfte, die wesentlich erfahrenere und/oder ältere Mitarbeiter*innen führen
- Personalentwickler*innen / Coachs die sich auch oder vor allem um jüngere Führungskräfte kümmern

Termine & Optionen

Preise exkl. MwSt.

Beratung & Buchung



Kathrin Brumm

☎ +43 1 713 80 24 60 ✉ bildungsmanagement@ars.at