

# Generationenmanagement als Teil des Diversitätsmanagements im Wiener Gesundheitsverbund



Wiener  
Gesundheitsverbund



Für die  
Stadt Wien



Foto: VR KOM

## Das Gender- und Diversitätsmanagement im Wiener Gesundheitsverbund

plant und koordiniert Maßnahmen, die die Vielfalt (Diversität) der Mitarbeiter\*innen nutzt, unterstützt und fördert.

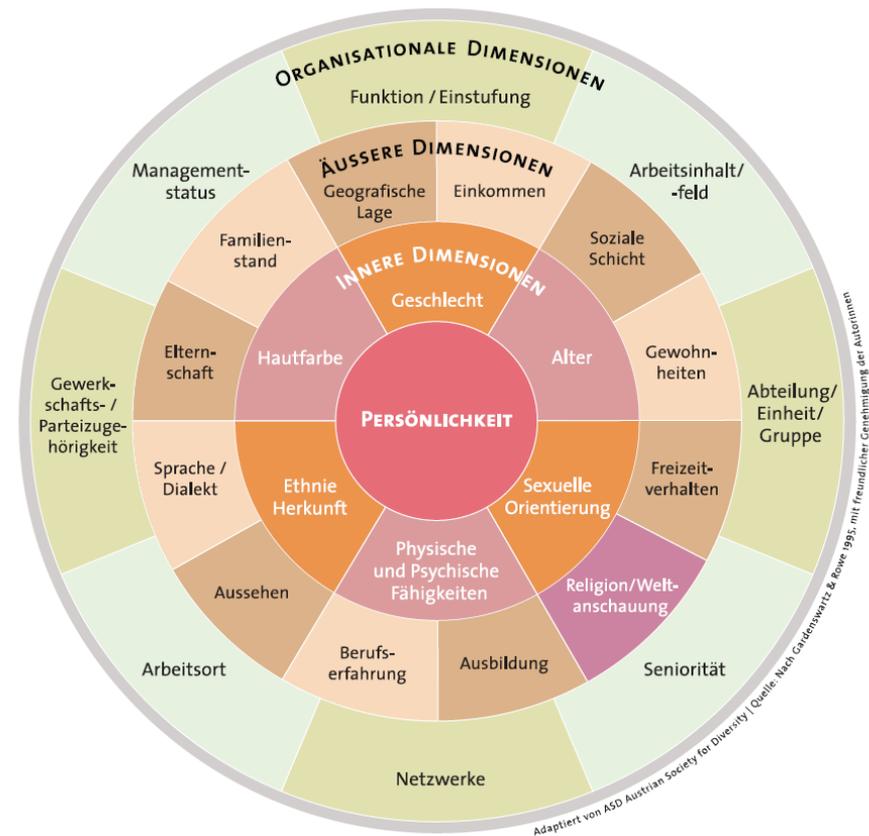
Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bilden das Fundament unserer Arbeit.

Die Kernaufgaben umfassen die Diversitätsdimensionen

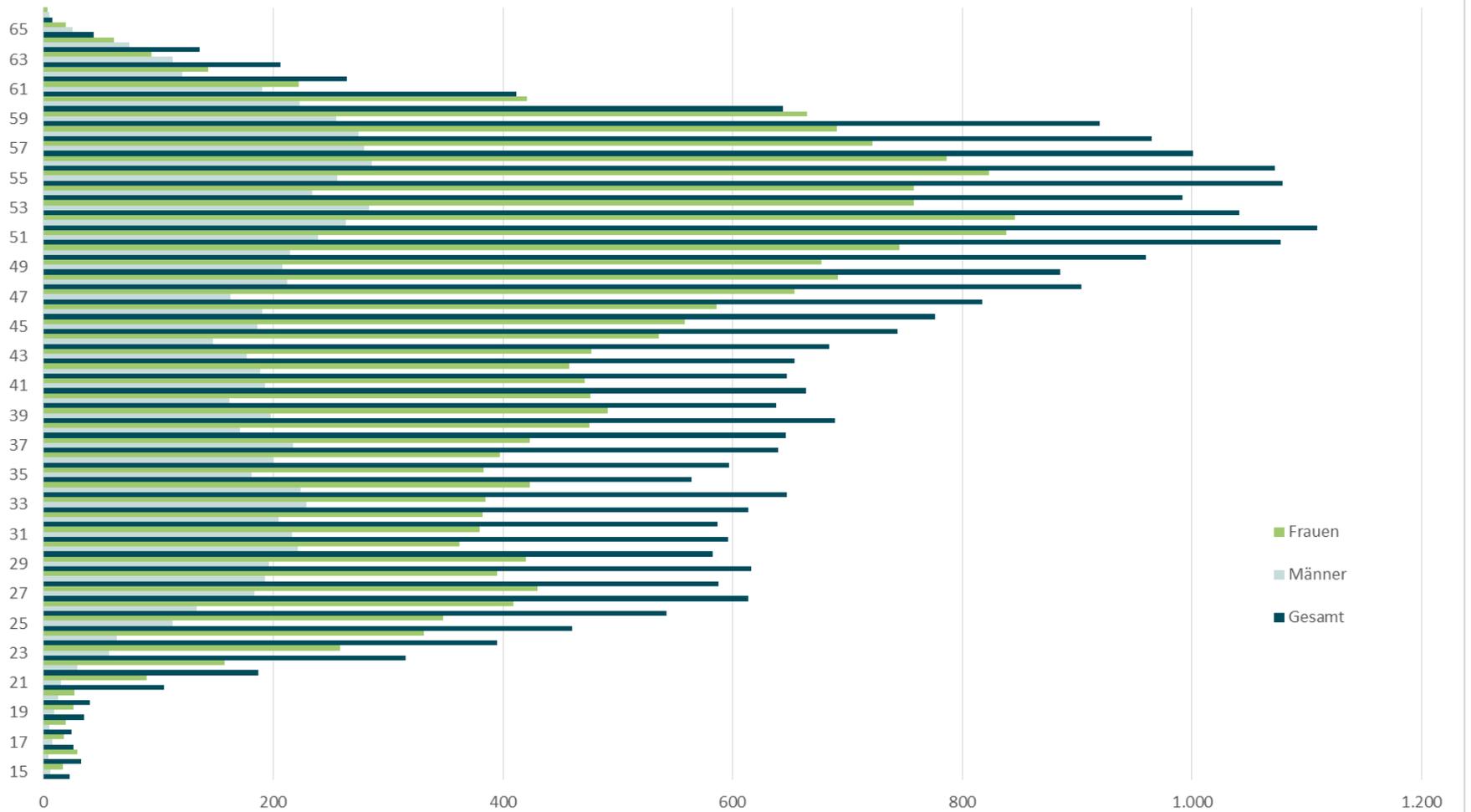
- Geschlecht
- Alter
- Behinderung
- Ethnische Zugehörigkeit und Nationalität
- Religion und Weltanschauung
- Sexuelle Orientierung

# Generationenmanagement als Teil des Diversitätsmanagements im Wiener Gesundheitsverbund

- bedeutet, die Stärken der Unterschiedlichkeit und die Vielfalt an Fähigkeiten nutzen,
- im Zusammendenken aller Diversitätsdimensionen,
- auf Grundlage von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.



# Alterspyramide Personal Wiener Gesundheitsverbund



Quelle: WiGeV, Stand 10/2020 (cognos); eigene Berechnungen

# Mag.<sup>a</sup> Theodora Manolakos

Wiener Gesundheitsverbund  
Generaldirektion – Vorstandsressort Personalmanagement  
Gender- und Diversitätsmanagement  
Strategische Koordinatorin

1030 Wien, Thomas-Klestil-Platz 7/2, Top 13.217  
Tel.: +43 1 404 09-60414  
theodora.manolakos@gesundheitsverbund.at  
gesundheitsverbund.at

**NESTOR** GOLD



# ...auf dem Weg zu ausgezeichnetem Generationenmanagement

Dr.in Irene Kloimüller MBA  
i.kloimueller@wertarbeit.at  
www.wertarbeit.at

im Auftrag des  
 Bundesministerium  
Soziales, Gesundheit, Pflege  
und Konsumentenschutz

# NESTOR GOLD

- Handlungsanleitung für eine **professionelle Standortbestimmung** in den Herausforderungen des demografischen Wandels
- Qualitätssicherung und **Förderung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses** in Bezug auf Generationenmanagement
- **Überprüfung bereits umgesetzter Maßnahmen** der Organisation auf den erreichten Wirkungsgrad
- **Sichtbarmachung wirksamer Maßnahmen** für altersgerechte Arbeitsgestaltung und Generationenmanagement nach innen und nach außen - Employer Branding
- **Austausch von Informationen und „Good Practice“-Beispielen** im NESTOR<sup>GOLD</sup> NETZWERK mit anderen Organisationen, Unternehmen, sowie Expertinnen und Experten

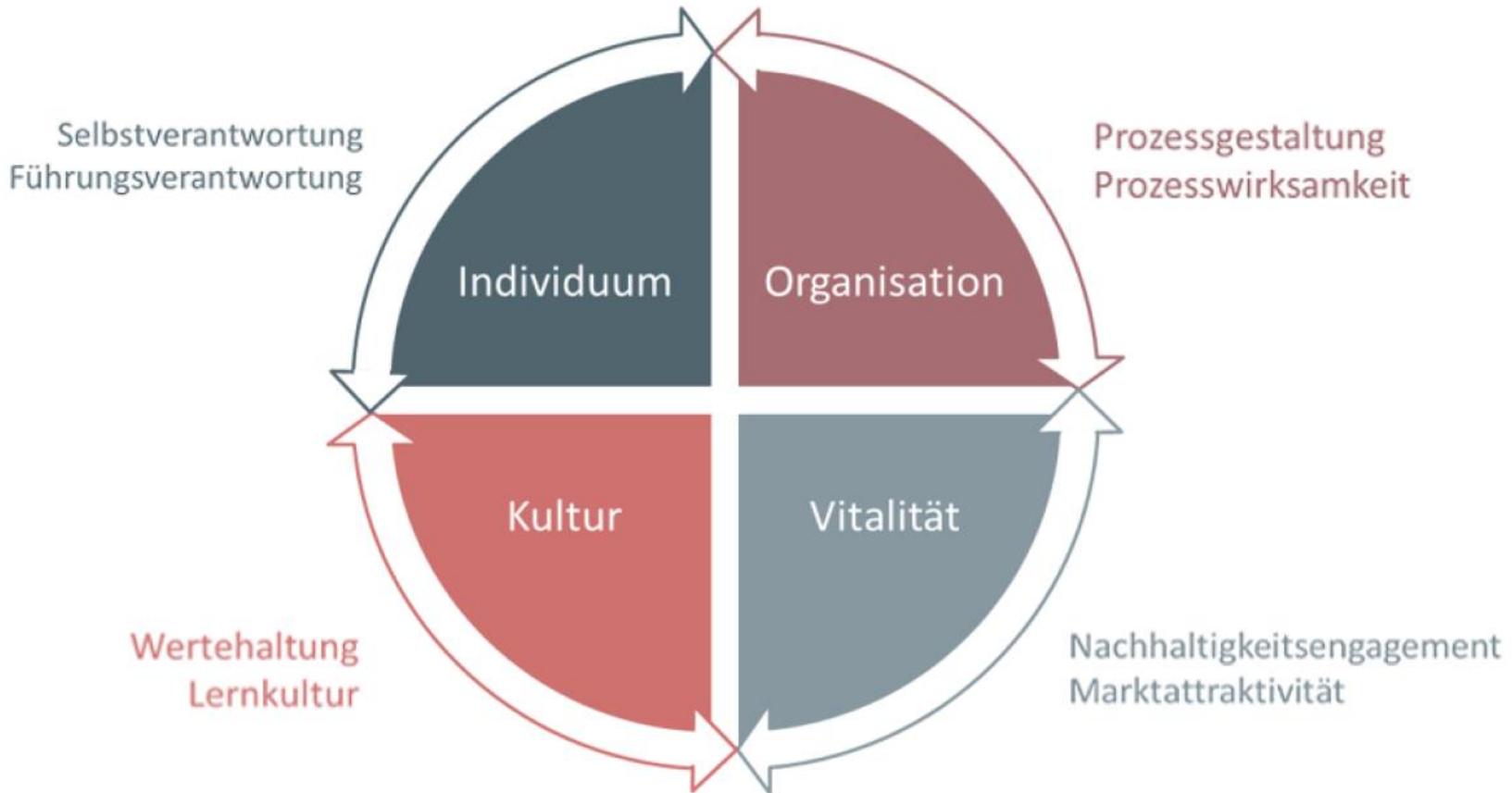
# Der Entwicklungsprozess



**Charta: gesamter Wiener Gesundheitsverbund**

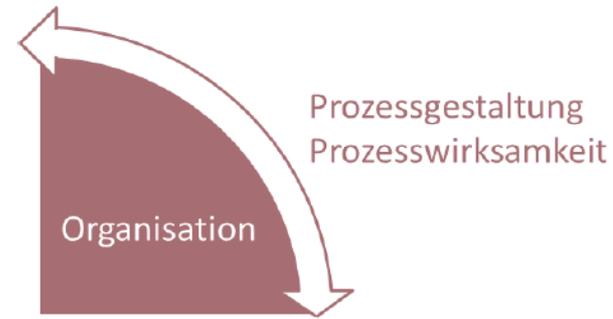
**Gütesiegel: Klink Favoriten, Therapiezentrum Ybbs, Akademie für Fortbildungen und Sonderausbildungen, Bereich Pflege am Campus Alsergrund, in Bälde AKH Zentral OP und AKH TBA**

# Handlungsfelder NESTOR GOLD

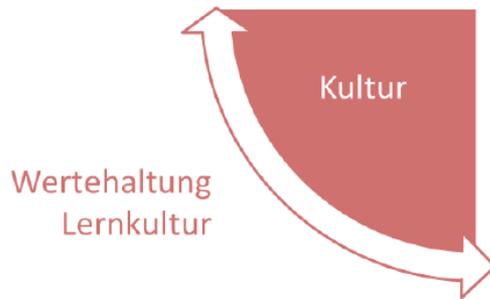




- persönliche eigenverantwortliche Weiterentwicklung,
- Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit,
- das aktive Einbringen von Erfahrungen,
- Führungskräften muss bewußt sein, dass jedes Alter unterschiedliche Stärken und Bedürfnisse hat, wo MA in ihrer Entwicklung stehen, wie sie die Generationenkooperation/Dialog unterstützen, wie sie Teams planen, Herausforderungen an alle Altersgruppen stellen



- Organisation der Tätigkeiten und Prozesse geeignet für alle Altersgruppen, und für eine lebensphasengerechte Entwicklung
- Aufsetzen von Instrumenten wie Entwicklungsgespräche, MAG, Weiterbildungsplanung, flexible Arbeitszeiten etc.
- Nutzen ArbeitnehmerInnenschutz für das Thema
- Überprüfen der Wirksamkeit der Prozesse in Hinsicht Alternsgerechtigkeit



- Einstellung zu Älteren/Jüngeren, Umgang mit Älterwerden,
- eine konstruktive Feedback- und Fehlerkultur,
- Wissenteilen über alle Altersgruppen,
- Nutzen von neuem Wissen und Erfahrung für die Entwicklung der Organisation



- Personalressourcen werden gesichert
- Attraktiv für alle Generationen
- Nachhaltige Kooperationen und Bindung der MitarbeiterInnen
- Gelebtes Gender Mainstreaming
- Respektvolle altersadäquate Zusammenarbeit mit KundInnen

## Fragen für Kleingruppen

- 1. Wie gut gelingt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen für ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung auch selbst engagieren? Gibt es Unterschiede nach Alter und Geschlecht?*
- 2. Wie werden Erfahrungen und unterschiedliche Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Weiterentwicklung Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation genutzt?*
- 3. Glauben Sie, ist Ihr Unternehmen/Ihre Organisation attraktiv genug ist, dass sich potentielle neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Altersgruppen, Geschlechter und Herkunft für eine Mitarbeit entscheiden?*