

JOBHOPPER

**Mathias Ihlenfeld**  
Woom



Neues Führungstrio auf zwei Rädern: Mathias Ihlenfeld (Bild) steigt zum CEO, Paul Fattinger zum CFO und Martin Bartmann zum COO auf.

**Maria Habersack**  
Vosö



In der Vereinigung der Ordensschulen übernimmt die bisherige Geschäftsführerin den Vorstandsvorsitz. Davor war die gebürtige Wienerin als Schulleiterin tätig.

**Andrea Arlow**  
Canon Austria



Die Betriebswirtin steigt zur Service- und Support-Direktorin auf. Zuletzt war sie als Senior-Professional-Services-Managerin für Softwarelösungen verantwortlich.

**Katharina Oppitz**  
Notariatskammer



Die Betriebswirtin komplettiert die Geschäftsführung der Notariatskammer. Davor war sie als Senior-gebürtige Oberösterreicherin beim Springer-Verlag tätig.

**Kevin Töpfer**  
Buwog



Der Jurist verantwortet künftig neben seiner aktuellen kaufmännischen Geschäftsführungsfunktion auch die Bereichsleitung für Immobilienmanagement.

**Thomas Kahn**  
CC Alpbach



Der 35-Jährige ist neuer Geschäftsführer des Congress Centrum Alpbach. Davor war er für die Kooperation mit dem Europäischen Forum Alpbach zuständig.

„MINTality“:  
Mehr Frauen in  
die Technik

Stiftung will traditionelle Rollenbilder aufbrechen.

Aktuell sind nur ein Viertel der hochqualifizierten Wissenschafts- und Technikjobs mit Frauen besetzt. Das möchte die Stiftung MINTality ändern. Gelingen soll das unter anderem durch Lehrerfortbildung und konkrete Projekte, um Rollenbilder aufzubrechen. Zudem soll ein Begleitprozess für Mädchen aufgesetzt werden, um sie bei der Auswahl ihres Lehrberufs zu unterstützen.

Es werde viel darüber geredet, Mädchen für MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu begeistern, sagte die Initiatorin der Stiftung, Therese Niss. „Aber es tut sich gefühlt zu wenig.“ Das wolle sie gemeinsam mit ihren Gründungspartnern ändern.

Dazu gehören neben neun Unternehmen (Miba, Fronius, TGW, Oberbank, Greiner, Knapp, Magna, Umdasch, AI) auch Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer und die Innovationsstiftung für Bildung. Pro Jahr ist die neue Stiftung mit mehr als 1,2 Millionen Euro ausgestattet, und es sollen noch weitere Unternehmen als Zustifter gewonnen werden.

Die Initiative versteht sich weniger als Think-Tank denn als Do-Tank, kommt aus der Wirtschaft und sei für die Wirtschaft, meinten die Initiatoren. Gleichzeitig müsse aber die Gesellschaft wissenschafts- und technologieaffiner werden, als sie es derzeit leider sei. (red.)

„Mit 50 werden die Weichen gestellt“

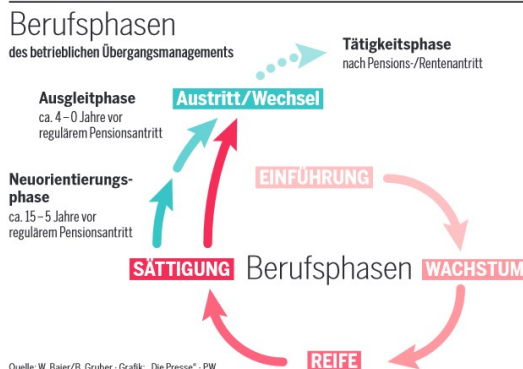
**Mitarbeitende.** Sie sind ein Silberstreif am Horizont, um den demografischen Wandel abzumildern: die „Silber-Karrieren“. Arbeiten im Pensionsalter könnte zu einem Trend werden.

VON MICHAEL KÖTTRITSCH

Die Gesundheitsbranche hat es coronabedingt gemacht. Aufgrund der personellen Engpässe wurde bereits pensioniertes Personal in den Dienst zurückgeholt. Die Pandemie wird irgendwann zu Ende gehen, der Personalengpass wird bleiben – in allen Branchen. Und zwar aufgrund der demografischen Veränderungen. Denn in den kommenden Jahren werden die Babyboomer sukzessive in Pension gehen. Sie wurden in den Jahren zwischen 1946 und 1964 geboren – und das waren sehr geburtenstarke Jahrgänge.

„Die späte Berufsphase, in der sich zurzeit und zukünftig zahlreiche Babyboomer befinden, ist eine äußerst bedeutsame Übergangszone für Beschäftigte und Unternehmen: Denn Arbeits- und Leistungsfähigkeit, Beschäftigungsmotivation, Wissenssicherung und -transfer, Abschieds- und Ausstiegsgestaltung und eine potenzielle Weiter- und Wiederbeschäftigung im Rahmen einer „Silber-Karriere“ werden hier entschieden“, sagt Wilhelm Baier. Er hat mit Brigitta Gruber das Buch „Demografischer Wandel und betriebliches Übergangsmanagement“ geschrieben.

Angespornt hat die beiden Arbeits- und Organisationspsychologen zusätzlich ein Zitat von Ernst Maria Johann Karl Freiherr von Feuchtersleben (1806-1849). Der aus Wien stammenden Mitbegründer der Psychosomatischen Medizin soll schon damals bemängelt



Quelle: W. Baier/B. Gruber - Grafik: „Die Presse“ - PW

haben, dass die biografischen Übergänge verschmälert würden: „Die Übergangspunkte aber sind die Lebenspunkte.“

Existenzielle Fragen

Einer dieser Übergangs- und Lebenspunkte ist der Eintritt in die „späte Berufsphase“. Das sind die abschließenden rund zehn bis 15 Jahre, bevor Menschen das gesetzliche Pensionsantrittsalter erreichen. „Mit 50, 55 Jahren werden die Weichen gestellt“, sagt Baier.



Wilhelm Baier, Brigitta Gruber  
**Demografischer Wandel und betriebliches Übergangsmanagement**  
Schäffer-Poeschel  
171 Seiten, 41,10 €

Für viele geht mit der Pension „die längste Lebensphase zu Ende“. Mit ihr verknüpft seien existenzielle Fragen: Was mache ich künftig? Was habe ich geschafft? Und oft auch eine Portion Angst vor dem, was kommt.

Übergangsmanagement ist – allenfalls unterstützt und begleitet von der Personalabteilung – Aufgabe der jeweiligen Führungskräfte, sagt Baier. Sie müssten um die späte Berufsphase wissen und auch, wie sie die Arbeitsfähigkeit unterstützen können, wie sie die Arbeit gestalten müssen, um Produktivität zu gewährleisten, und wie sie dazu beitragen können, dass die Arbeitsmotivation hoch bleibt. „Führungskräfte müssen die individuellen Bedürfnisse und die organisationale Notwendigkeit verbinden“, sagt Baier. Darüber hi-

naus sollten sich Führungskräfte überlegen, welche Reflexionsangebote sie anbieten können, wie die vier-, fünfjährige Ausleitphase aussieht und wie sich Abschiedsprozesse gut gestalten lassen. „Führungskräfte müssen qualifizieren, für den Veränderungsprozess befähigen, mobilisieren, Vorbild sein“, fasst Baier zusammen.

40 bis 50 Prozent interessiert

Übergangsmanagement hat auch zur Aufgabe, herauszufinden, ob eine „Silber-Karriere“ ein Thema ist, und sie allenfalls zu gestalten. 40 bis 50 Prozent der Menschen im D-A-CH-Raum in Pension seien daran interessiert, einer entgeltlichen Tätigkeit nachzugehen. Sie können sich vorstellen, (in Teilzeit) weiterzuarbeiten. Aktuell sind es aber nur um die zehn Prozent, die es tatsächlich tun. Ausschlaggebend dafür, ob es zu einer „Silber-Karriere“ kommt, sind primär zwei Aspekte: Erstens die Art und Weise, wie die Arbeit und die Arbeitsbewältigung erlebt wurden, und zweitens, wie die Führungsbeziehung ausgesehen hat.

Baier und Gruber haben eine Reihe an Gesprächsleitfäden für unterschiedliche Situationen entwickelt: Sehr konkret für die altersgerechte Laufbahnplanung oder den personalisierten Wissenstransfer, weil Laufbahnplanung ja immer auch mit Generationenmanagement zu tun hat.

Daneben empfehlen sie auch, Tools zur Strategieplanung und Mitarbeiterführung sowie altersgerechte Arbeitsgestaltung einzusetzen.

TOP SERVICE ÖSTERREICH

ANZEIGE

Event: Red Table Talk 2022

Am 25. Jänner fanden sich ein ausgewählter Kreis an Geschäftsführern und Führungskräften im Hotel Andaz Am Belvedere zur ersten Ausgabe des „Red Table Talk“, ein gemeinsames Projekt von Top Service Österreich und dem callcenterforum.at zusammen. Ziel des neuen Formats ist es, Raum für einen offenen und authentischen Austausch unter Führungskräften zu den Themen Customer Centricity, Leadership und Unternehmenskultur zu schaffen. Das Ergebnis waren spannende und bereichernde Diskussionen eingebettet in eine leger Atmosphäre mit viel Erfahrungsaustausch, Wissenstransfer und Vernetzung.

Keynotes & Diskussionen

Zunächst gab Elke Schaffer, Customer Service & Sales bei AI Telekom, Einblicke in das Thema „Leadership im Wandel“. Dabei lauschten die Teilnehmer:innen gespannt den



Alexandra Nagy, Kunde 21; Elke Schaffer, AI Telekom; Barbara Aigner, Top Service Österreich (v. l.). [Bildredaktion/C. Mikes]

Tipps und Tricks über Herausforderungen im Führungsalltag in Zeiten von Lockdowns, Home Office und

hybriden Arbeitsmodellen. Nach einem ersten intensiven Austausch in jeweils kleinen „Red Table Talks“

und einer kurzen Verschnaufpause mit frisch zubereiteten Köstlichkeiten der Gerstner K.u.K. Hofzuckerbäckerei knüpfte Alexandra Nagy, Geschäftsführerin von Kunde 21, quasi nahtlos an die Impulse von ihrer Vordrednerin an und fesselte das Publikum mit einer wissenschaftlich fundierten und dennoch sehr praxisnahen Keynote über Merkmale erfolgreicher (Service-)Teams.

Namhafte Gäste

So sind auch die Teilnehmer:innen des ersten Red Table Talks mit Tipps und Tricks, frischen Erkenntnissen aus dem Erfahrungsaustausch zu zurück in ihre Unternehmen gekehrt. Mit dabei u.a. Michael Grüssinger, Geschäftsführer Alfred Kärcher GmbH; Thomas Nitsche, Country Portfolio & Branch Manager OTIS; Peter Koller, Leiter Presse und Kommunikation Energie Allianz; Manuela Kruder, Gruppenleiterin Qualität & Kundenerfahrungen Wien Energie;

Philipp Mikes, Verkaufsleiter Region Ost, Bank99; Gabriele Rosenmayr, Head of Top Customer Relation & Customer Service Austrian Airlines; Gerhard Raffling, VP & Country Manager Medallia; Anna Mogeritsch, Geschäftsführerin LP Experts; Christoph Hammer-Dumont, Senior Customer Manager Tieto-EVRY.



INFORMATION

Mehr Informationen und Details zu weiteren Events auf:

www.tsoe.at oder  
www.callcenterforum.at