

profutura - Zukunftsfähige Personalarbeit im Zeichen des demografischen Wandels

Projektzeitraum 01.09.2008 - 31.08.2010



Ausgangslage

Der aktuelle Altersaufbau der Gesellschaft, die absehbare demographische Entwicklung sowie gesetzliche Veränderungen beim Rentenzugang werden dazu führen, dass sich die Altersstrukturen in den Unternehmen in den nächsten Jahren drastisch verändern werden. Dies wird sowohl für die Mitarbeiter als auch hinsichtlich der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen nicht ohne Folgen bleiben. Bereits heute sehen sich Unternehmer, Manager und Personalverantwortliche Fragen gegenüber, wie:

- Wie erhalten wir Einsatzfähigkeit und Flexibilität unserer älter werdenden Mitarbeiter?
- Wie können wir vermeiden, dass wichtiges Know-how und Erfahrungswissen verloren geht?
- Was tun gegen den sich abzeichnenden Fachkräftemangel?

Aber auch Betriebs- und Personalräte sowie die Beschäftigten selbst machen sich ihre Gedanken:

- Können wir unsere Tätigkeiten bis zur Rente ausüben?

Und wenn nicht - was dann?

- Sind wir im Alter weniger wert für das Unternehmen?
- Wie bleiben wir gesund und leistungsfähig?
- Was müssen wir tun, damit unsere Arbeitsplätze alter(n)sgerecht gestaltet sind?
- Neue Technologien und Verfahren - Wie werden wir damit zurecht kommen?

Projektziel

Wir waren und sind davon überzeugt, dass Unternehmen diese Herausforderungen nur dann werden meistern können, wenn sie nach folgenden Grundsätzen vorgehen:

- klare Analyse statt bloße Vermutungen,
- strategisches Vorgehen statt adhoc - Maßnahmen,
- professionelle Schwerpunktmaßnahmen statt Aktionismus,
- Aufbau eigener Fachkompetenz zum Thema „Demographie“ statt Halbwissen und Vorurteile sowie
- Vernetzung untereinander und mit wichtigen Partnern.

Aus dieser Überzeugung heraus leiteten wir folgende Ziele für „Projekt“ ab:

- Vernetzung regionaler Akteure für gemeinsames Handeln,
- Management und Betriebsräte sensibilisieren und qualifizieren,
- allgemeine Öffentlichkeitsarbeit zur Erhöhung des Verbreitungsgrades adäquater Lösungen

und

- Schwerpunktprojekte mit strukturiertem Vorgehen in Unternehmen durchführen.

Projektergebnisse

Zur Realisierung dieser Zielsetzung wurden verschiedene Teilprojekte initiiert. Diese wirkten im Rahmen des Projekts zusammen und ergänzten sich wechselseitig.

1. Netzwerkbildung für gemeinsames Handeln

Hier ging es darum, die Unternehmen einerseits untereinander, andererseits aber auch mit wichtigen regionalen Akteuren zu dem Thema zu vernetzen. Unsere Partner hierbei waren u. a. Gewerkschaften, Arbeitsgeberverbände, kommunale Wirtschaftsförderung, einschlägige betriebliche Weiterbildungsträger, sowie Unternehmen. Ziele der Netzwerkarbeit war es, einen Verständigungsprozess auf ein Leitbild für eine zukunftsfähige Personalarbeit angesichts alternder Belegschaften hin zu initiieren und zu moderieren. Hierzu wurden zwei Veranstaltungen durchgeführt.

„Vortrag von Herrn Anlauff“

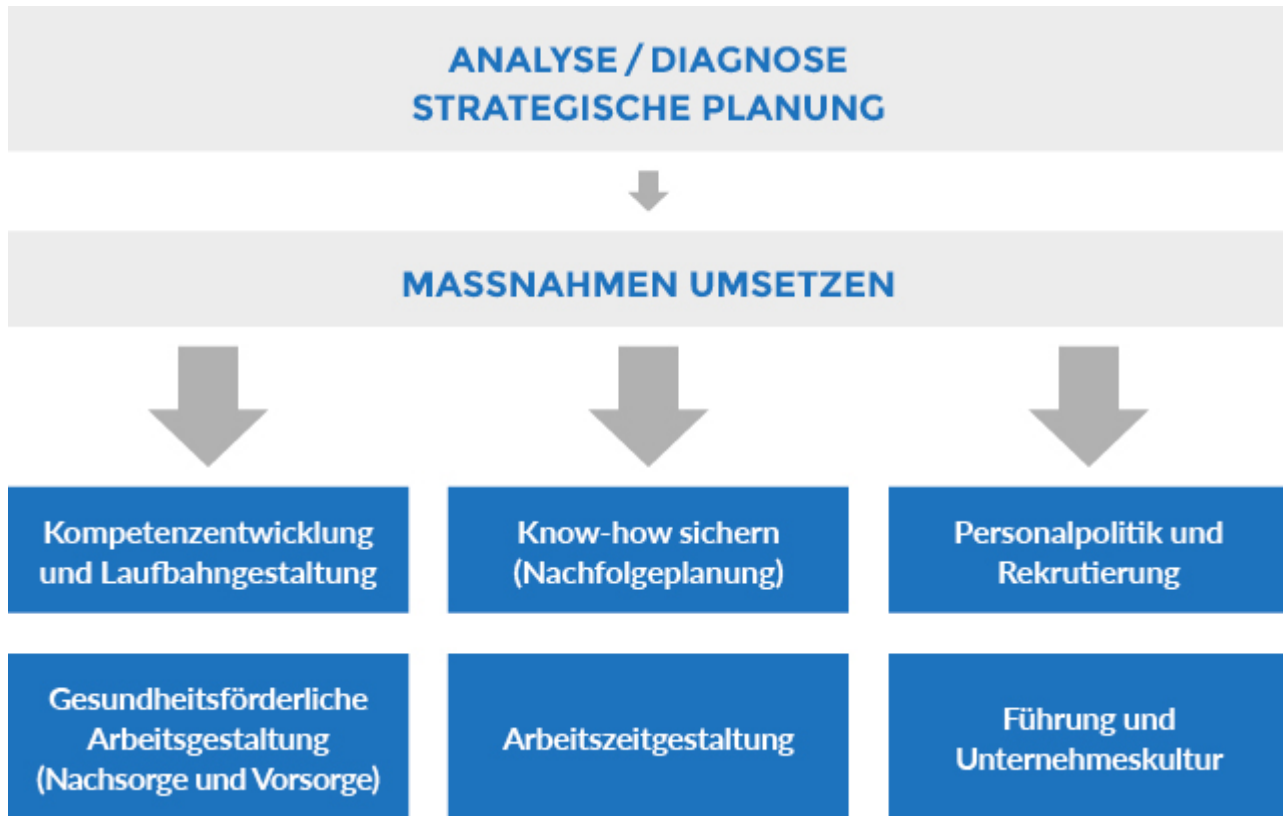
→ Download

2. Seminare für betriebliche Multiplikatoren

Eine achteilige Seminarreihe für Führungskräfte, Unternehmer, Betriebs- und Personalräte griff einzelne Schwerpunktthemen heraus, stellte neueste Erkenntnisse und Beispiele guter Praxis vor und diente dem eigenen Kompetenzerwerb betrieblicher Akteure und Multiplikatoren. Im Mittelpunkt standen dabei ganz unterschiedliche Themenfelder.

3. Betriebliche Pilotprojekte

Auf Unternehmensebene gliederten sich die Aktivitäten in Analyse- und Gestaltungsmaßnahmen. Am Beginn betrieblicher Gestaltungsprojekte stand die Analyse des betrieblichen Ist-Zustandes hinsichtlich der personellen Struktur, der Arbeitsbedingungen sowie der bisheriger Personalarbeit vor dem Hintergrund aktueller Trends. Dabei wurden jeweils folgende Instrumente angeboten bzw. realisiert:



So unterschiedlich die Unternehmen, so differenziert sind auch ihre Probleme und Herangehensweisen, die sich in Handlungsfeldern verorten lassen. Die betrieblichen Pilotprojekte setzten an verschiedenen Handlungsfeldern an. In vier Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes der Region wurden Gestaltungsprojekte mit unterschiedlicher Zielrichtung und Reichweite realisiert.

Eine praxisorientierte **Qualifizierung für überwiegend ältere Einsteller und Schichtkoordinatoren** wurde in der Firma Bühler Motor GmbH realisiert. Sie orientierte sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Lernen Älterer und zeichnete sich insbesondere durch ein integriertes Training und Coaching mit längeren Praxisphasen aus.

Mehr zum Projekt der Firma Bühler Motor GmbH

→ zum Download

Die Konstruktions- und Entwicklungsabteilung des Unternehmen GMC-I Messtechnik GmbH weist eine Altersgruppenpolarisierung auf - z. T. sehr junge Ingenieure stehen Älteren, die absehbar das Unternehmen in den Ruhestand verlassen, gegenüber. Hier ging es vor allem um die Sicherung und Weitergabe von Fach- und Erfahrungswissen. Eine von allen Mitarbeiter/-innen entwickelte Wissenslandkarte wird nach Projektende sukzessive in ein betriebsinternes Wiki übersetzt.

Mit dem Ziel, die Einsatzflexibilität der Beschäftigten durch systematische **Qualifizierung und Entwicklung** zu erhöhen, wurde in der STAEDTLER Mars GmbH & Co. KG eine Qualifikations- und Entwicklungsmatrix für den gesamten Produktionsbereich erarbeitet. Sie bildet die Grundlage für die gleichzeitig implementierten **Mitarbeitergespräche**. Um den personellen Austausch zwischen den Abteilungen zu unterstützen, wurden ebenfalls in der STAEDTLER Mars GmbH & Co. KG in allen Produktionsbereichen **interne Coaches** ausgebildet. Mit ihrer Hilfe werden zum einen fachliche Anlernprozesse systematisiert und professionalisiert, zum anderen unterstützen die Coaches die soziale Integration in neue Arbeitsbereiche. Die Ausbildung der Coaches, die sich aus allen Altersgruppen rekrutieren, orientierte sich an den Erkenntnissen über Lernen in altersgemischten Gruppen.

In der Firma Richard Bergner Verbindungstechnik GmbH & Co. KG (RIBE) bestand das Ziel darin, die technisch-technologische Neugestaltung einer Produktlinie durch eine Konzeption **gruppenorientierter Arbeitsorganisation** zu ergänzen und dieses in der Praxis umzusetzen. Die Mitarbeiter der neuen Fertigungslinie wiesen eine breite Altersmischung zwischen älteren erfahrenen und jüngeren Beschäftigten auf. Neben Konzeptentwicklung und -umsetzung sowie Unterstützung der Teamentwicklung wurden mit den Beschäftigten gemeinsam Maßnahmen konzipiert, um die nötige Qualifikationsbasis der Gruppe breit für kurz-, mittel- und langfristig zu entwickeln.

Zusatzinformationen

- **Projektflyer**
→ zum Download
- **Projektpräsentation**
→ zum Download

Kooperationspartner

- DGB Industrieregion Mittelfranken □ VBW e. V.
- Vereinigung der bayerischen Wirtschaft
- □ Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Nürnberg

Finanzierung

Förderung durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen (ASF).



**Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales,
Familie und Integration**

Ansprechpartner



Wolfgang Anlauff □

Telefon: +49 911 46 26 79-0

E-Mail: □ anlauff@ffw-nuernberg.de

→ Druckversion

[← zurück zur Projektübersicht](#)