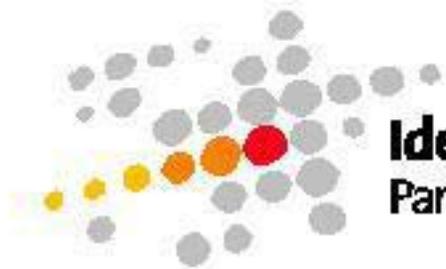


Innovationsfähigkeit und demografischer Wandel: Die Pionieraktivität "Lernpartnerschaft"

Beitrag zur Abschlussveranstaltung
des Impulskreises „Wissensträger Mensch“
der Initiative „Partner für Innovation“ am 27.6.2006 in Berlin

Thomas Hardwig
Holger Möhwald



Ideen erfolgreich machen
Partner für Innovation

Impulskreis „Wissensträger Mensch“
Leitung: DGB-Bundesvorstand



Inhalt

- : Ausgangspunkt 2004
- : Ziele & Aktivitäten
- : Ergebnisse 2006
- : Bilanz:
Lernpartnerschaft &
Demografischer Wandel



Demografischer Wandel - Alternde Belegschaften

Körperliche Arbeit:

- : Gesundheitsprobleme
- : Prävention
- : Integrations- und Schonarbeit
- : Altersteilzeit

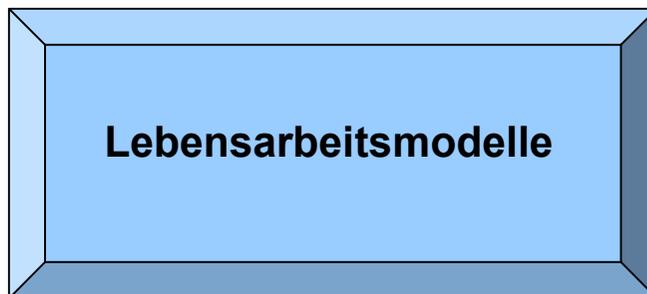


Wissensintensive Arbeit:

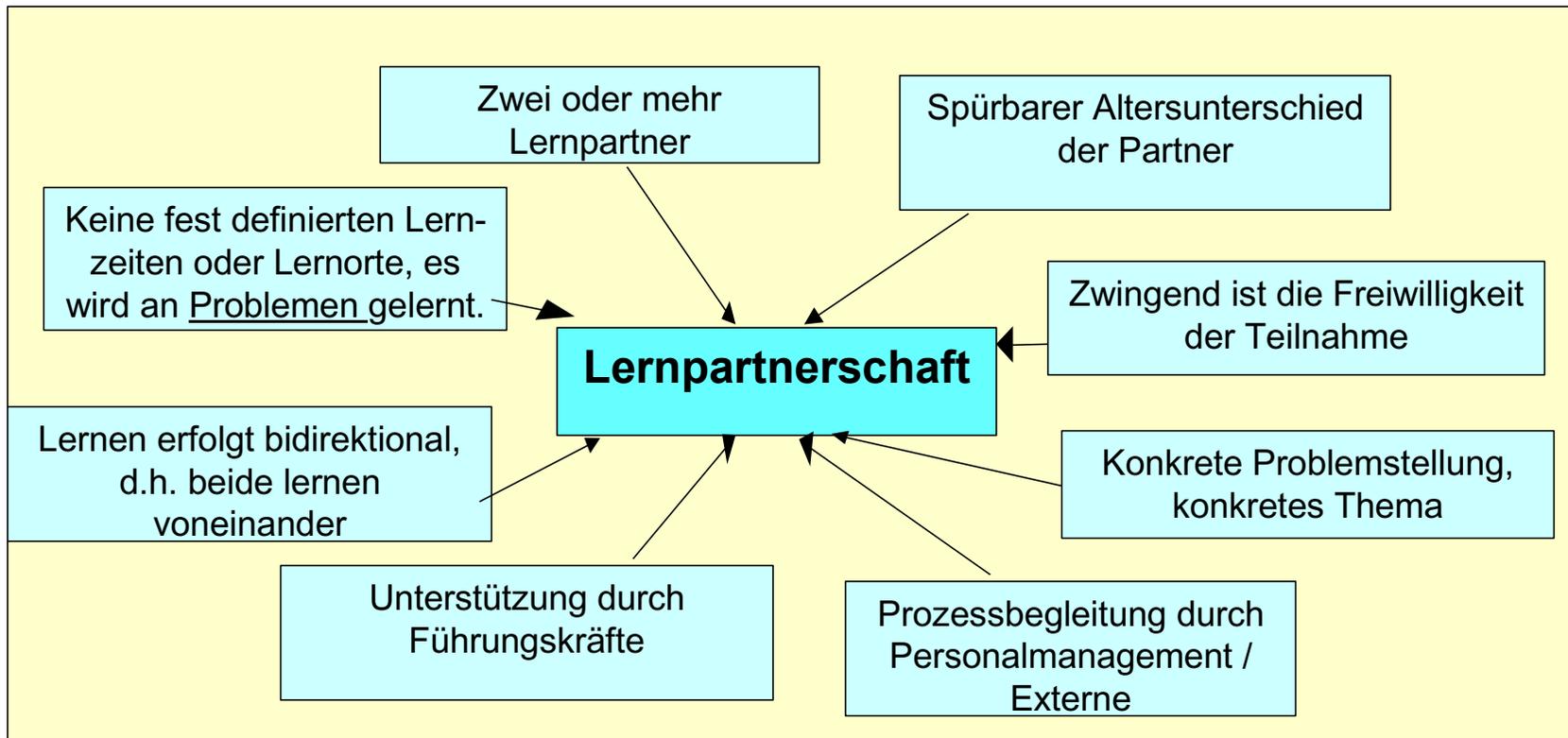
- : Rekrutierung junger Fachkräfte
- : Geschwindigkeit der Wissensvermittlung
- : Weitergabe des Erfahrungswissens
- : Nutzung vorhandener Potenziale aller Know how-Träger



Projektziele



Was sind Lernpartnerschaften?



Überblick (Stand 04/2006)



- 20 Lernpartnerschaften im Bereich F&E Mechatronik (Pilotbereich)
- 7 Lernpartnerschaften in den Bereichen Elektronikfertigung, Beschaffung, Marketing, Intercompany Management
- Weitere Lernpartnerschaften in Vorbereitung

Personalentwicklung

Lernpartnerschaft als Element der Bereichsentwicklung

- : Strategische Orientierung
- : Potenzialförderung
- : Führungskräfteentwicklung
- : Projektleiter-Coaching
- : Laufbahnwege

: Mentoring als Mittel der PE

- : Potenzialförderung
- : Nachfolgeplanung
- : Wissensmanagement

: Demografie und Nachfolge als Thema der Führungskräfte

Lebensarbeitsmodelle

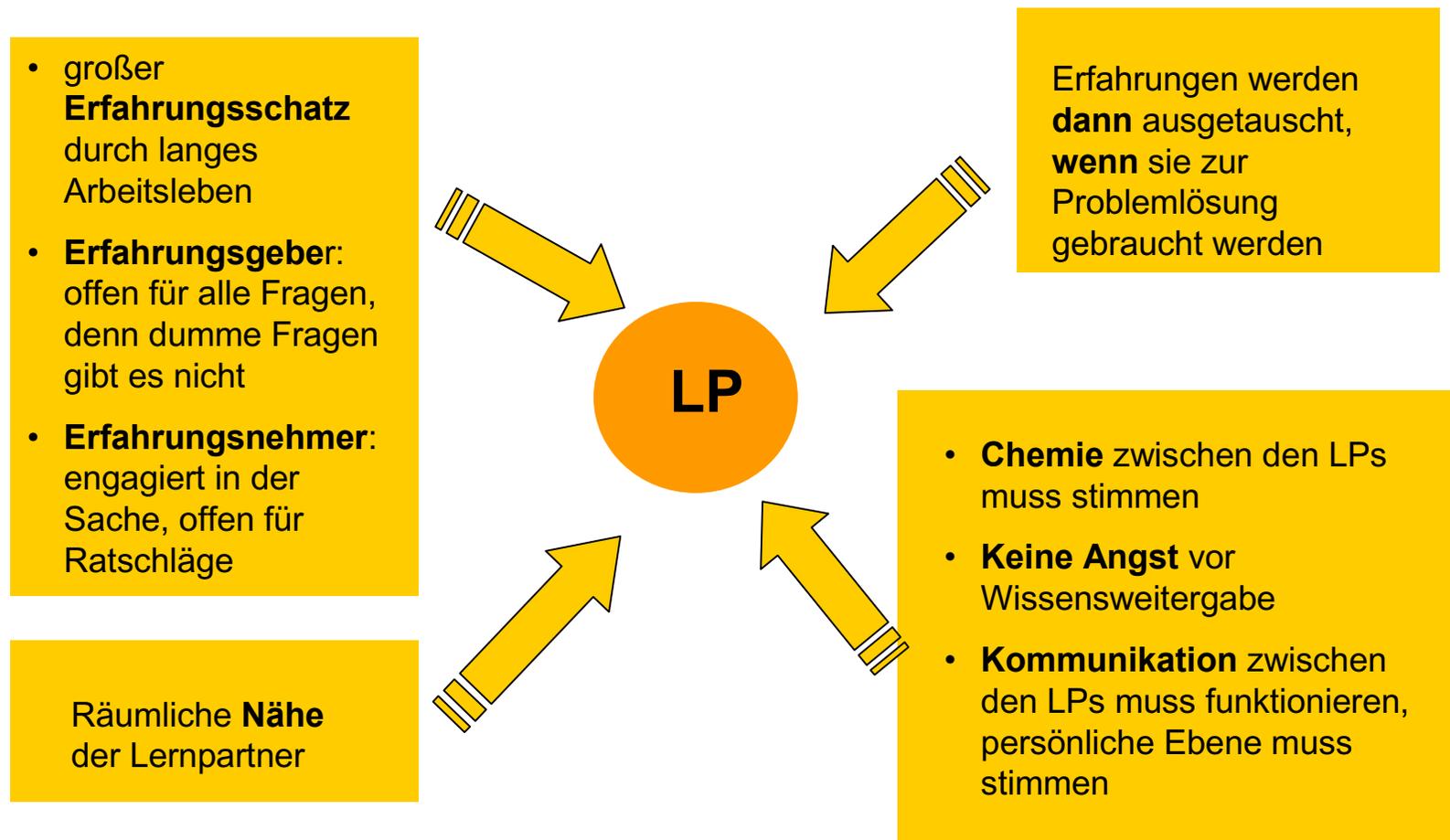
: Betriebliche Diskussion um Lebensarbeitszeit

: Entwicklung von Alternativmodellen

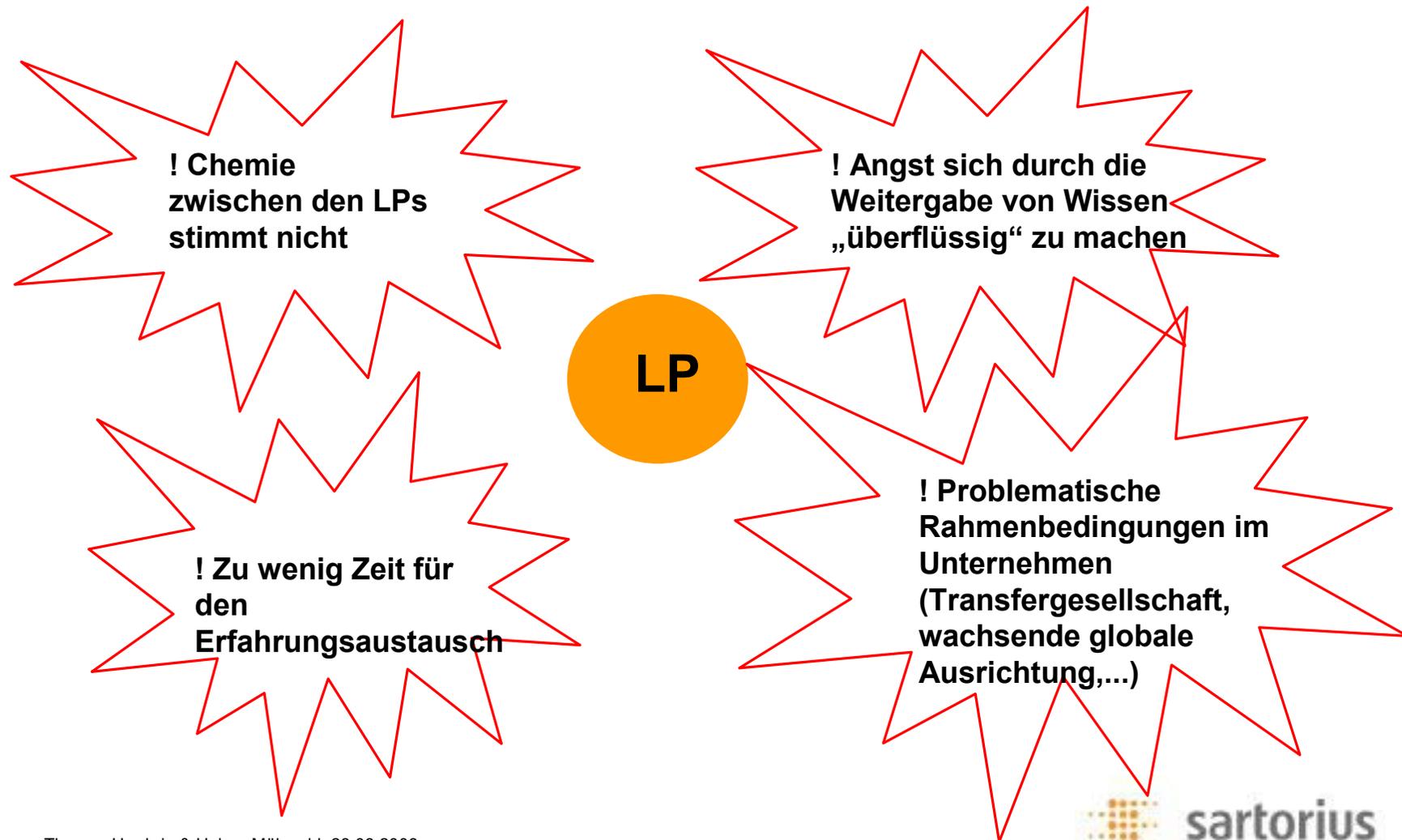


sartorius

Wir kennen Wirkfaktoren für Lernpartnerschaften



Erfolgshemmende Bedingungen wurden erkannt



Know How über den Transfer von Erfahrungswissen

- Bedeutung des gemeinsamen Tuns, gemeinsamen Problemlösens
- Erfahrung durch Dialog und Reflexion explizit machen
- Wie Partner ihre Erfahrungen gemeinsam weiter entwickeln (Erfahrungswissensregelkreis)
- Prozess der Lernens zielt auf die Förderung der Selbständigkeit – es gibt Phasen des Wissenstransfers
- Selbstorganisiertes Lernen ist die Basis; d.h. Gestalten lässt sich die Lernförderlichkeit der Arbeitsorganisation und die Lern-Infrastruktur



Diskussion über Lebensarbeitszeit

- : Wir Alten sind etwas wert, unser Know How wird gefragt!
- : Thema in jährlichen Mitarbeitergesprächen
- : Aufweichung etablierter Personalpolitik
 - Erwartung vorzeitigen Ausstiegs über Altersteilzeit
 - Betrieblicher Verzicht auf Kostenvorteile einer Verjüngung



Neue Impulse im Personalmanagement

- : Nicht nur Nachfolgeplanung, auch temporäre, situative Partnerschaften (Wissensmanagement)
- : Keine Weiterbildung – Projektbezogenes Lernen im Prozess der Arbeit
- : Strategische Ableitung des Wissensbedarfs als Impuls für PE
- : Starke Nachfrage nach unterschiedlichen Mentoring-Konzepten
- : Einbeziehen aller Aspekte von Arbeit: Kompetenzentwicklung / Weiterbildung und Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit, Arbeitsorte



Relevanz für Sartorius



: Wissen und Kompetenzentwicklung:

Leistungsfähigere junge und motiviertere ältere Mitarbeiter

Einbindung der MA in ein systematisches Wissensmanagement

Langsamer Abbau der „Misstrauenskultur“

: Personalpolitik

Arbeitgeberattraktivität für neue und langjährige Mitarbeiter

Vernetzung mit anderen Verbänden, Hochschulen, Unternehmen

: Demografischer Wandel:

Allmähliche Änderung der Unternehmenskultur im Hinblick auf den Umgang mit alternden Belegschaften

Bilanz: Lernpartnerschaften & demografischer Wandel

Lernpartnerschaften

- : sind ein Instrument für einen wertschätzenden und wertschöpfenden Umgang mit der alternden Belegschaft.
- : bilden ein innovatives Element, welches Führungshandeln, Wissensmanagement und Personalentwicklung optimal verknüpft.
- : sind ein guter Hebel für die Verankerung des Personalmanagements in den Geschäftsprozessen.

Aber:

- : Innovative Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle zur Gestaltung der letzten Phase der Berufslaufbahn stehen noch aus

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Nadine Bautz (Sartorius AG)

nadine.bautz@sartorius.com

Thomas Hardwig (THR Consult)

th@thomas-hardwig.de

Holger Möhwald

(Möhwald Unternehmensberatung)

holger.moehwald@t-online.de

