



ifaa | 7. Dezember 2017

Der demografiefeste Betrieb

Inhaltsverzeichnis

Seite

Der demografiefeste Betrieb.....	1
1 Das Portal zur Fachkräfte-Offensive	3
2 KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung.....	4
3 Überregionale Rekrutierung von Auszubildenden – Das Programm JOBSTARTER und JOBSTARTER plus	5
4 MINTtoolbox: Mehr Frauen in Technikunternehmen.....	6
5 Starke Beschäftigte und starke Betriebe durch Resilienz – Das Projekt STÄRKE.....	7
6 Die Arbeitswelt der Zukunft ist bunt – das ifaa beteiligt sich an der Entwicklung eines Diversity Check für Unternehmen	9
7 ifaa Handlungshilfe „Wissensmanagement kompakt“	11
8 Praxisbeispiel Daimler AG: Initiative „Senior Experts“	12
9 Veranstaltungshinweise.....	13



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

*Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie eine schöne Adventszeit,
ein geruhsames Weihnachtsfest und einen guten Start ins Neue Jahr.*

Ihr

ifaa-Team

In eigener Sache

Ich habe das Renteneintrittsalter erreicht und scheid im Frühjahr 2018 aus dem ifaa aus. Mit dieser Ausgabe des Newsletters „Der demografiefeste Betrieb“ verabschiede ich mich von Ihnen und danke für Ihr Interesse und Ihre Rückmeldungen.

Sibylle Adenauer

1 Das Portal zur Fachkräfte-Offensive

Die Sicherung des Fachkräftebedarfes gehört zu den zentralen Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Soll Deutschland zukunftsfest bleiben, ist eine gemeinsame Anstrengung der verantwortlichen Akteure notwendig. Um diese zusammenzubringen und konkrete Handlungsansätze aufzuzeigen, haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahre 2012 die Fachkräfte-Offensive gestartet.

Die Fachkräfte-Offensive zielt darauf ab,

- Unternehmen, vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) für die Notwendigkeit der Fachkräftesicherung zu sensibilisieren und Handlungsoptionen aufzuzeigen;
- Unternehmen zu sensibilisieren und zu unterstützen, ihren betriebspezifischen Bedarf an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristig zu decken;
- Unternehmen aufzuzeigen, neue Wege in der Personalgewinnung im In- und Ausland zu beschreiten;
- vorhandene Fachkräftepotenziale zu mobilisieren und in den Arbeitsmarkt zu (re)integrieren;
- Fachkräften Chancen zum Einstieg in den Arbeitsmarkt und zur Erweiterung ihrer Kompetenzen aufzuzeigen;
- die Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken aus Unternehmen, Gewerkschaften, Verbänden zu fördern.

Unternehmen und Fachkräfte profitieren

Das Portal zur Fachkräfte-Offensive enthält Service-Tools und weiterführende Links für Unternehmen und Fachkräfte zu den folgenden Aspekten:

- *Wo fehlen Fachkräfte in Deutschland?* Hier erfahren Sie, in welchen Berufsgruppen es bereits heute schwierig ist, Stellen zu besetzen und wo voraussichtlich Fachkräfteengpässe entstehen werden.
- *Fachkräftecheck für Unternehmen.* Mit einem Kurzcheck können Sie herausfinden, ob Ihr Unternehmen im Hinblick auf den Fachkräftebedarf für die Zukunft gut aufgestellt ist.
- *Netzwerk-Navigator.* Hier finden Sie bundesweit agierende Netzwerke bzw. deren regionale Kontaktstellen. Gute Ergebnisse zur Fachkräftesicherung können insbesondere dann erzielt werden, wenn sich verschiedene Akteure zu regionalen Netzwerken zusammenschließen; vor allem vor Ort ist das Wissen um die Bedarfe und Potenziale vorhanden, um passgenaue Lösungen zu finden.

Die Rubrik „Unternehmen“ hält Informationen und Handlungshilfen zu folgenden Themen bereit:

- Standort bestimmen
- Fachkräftepotenziale – Relevante Zielgruppen entdecken
- Fachkräfte finden und binden
- Beispiele mit Vorbildcharakter
- Werkzeuge zu verschiedenen Handlungsfeldern

Quelle und weitere Informationen: <http://www.fachkraefte-offensive.de/DE/Startseite/start.html> (Zugegriffen: 5. Dezember 2017).

2 KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Unterstützung finden kleine und mittlere Unternehmen (KMU) auch bei KOFA, dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, das vom Institut der deutschen Wirtschaft im Jahre 2011 gegründet wurde und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) gefördert wird.

Eine besondere Herausforderung beim Thema Fachkräftesicherung liegt für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) darin, dass sie im Wettbewerb um Fachkräfte nicht die gleiche personelle und finanzielle Ausstattung wie Großunternehmen haben. Je frühzeitiger sich KMU aber diesem Thema widmen, desto besser können sie sich im Wettbewerb um die besten Köpfe positionieren.

Ziel von KOFA ist es, kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und der Gestaltung ihrer Personalarbeit zu unterstützen. Es geht darum, KMU frühzeitig für das Thema Fachkräftesicherung zu sensibilisieren, beispielsweise durch die Beschreibung der aktuellen Fachkräftesituation und im Rahmen von Handlungsempfehlungen Lösungsansätze aufzuzeigen. Praxisbeispiele sollen KMU motivieren, ihre Personalarbeit strategisch auszurichten.

Welche Aufgaben hat das KOFA?

Das KOFA unterstützt KMU darin, Fachkräfte zu finden, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren und mit einer qualifizierten Belegschaft wettbewerbsfähig zu bleiben. Es richtet sich mit seinem Angebot in erster Linie an Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Personalverantwortliche in KMU, aber auch an Multiplikatoren wie Verbände, Kammern und Wirtschaftsförderungen, Medienschaffende und eine interessierte Öffentlichkeit. Für Unternehmen stellt das KOFA Instrumente für ein innovatives und modernes Personalwesen bereit. Dazu zählt die gesamte Wertschöpfungskette von der Situations- und Unternehmensanalyse über die Positionierung als Arbeitgeber bis hin zum Finden, Binden und Qualifizieren von Fachkräften. Neben den Kernthemen zur Personalarbeit liegen die inhaltlichen Schwerpunkte des KOFA aktuell auf den Themen „Digitalisierung – Arbeiten in einer vernetzten Welt“, „Inklusion – Menschen mit Behinderung einstellen“ und „Flüchtlinge integrieren“.

Wie arbeitet das KOFA?

Das KOFA wird von einem interdisziplinären Team von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Medienschaffenden realisiert, die am Institut der deutschen Wirtschaft Köln sowie in der „Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH“ arbeiten. Sie erheben Zahlen zur Fachkräftesituation in Deutschland, erstellen wissenschaftliche Studien, praxisnahe Handlungsempfehlungen sowie Checklisten und berichten von Best-Practice-Beispielen aus Unternehmen. Veröffentlicht werden alle Informationen zur Fachkräftesicherung auf der Internetplattform des KOFA. Neben der wissenschaftlichen und publizistischen Arbeit bietet das KOFA-Team Veranstaltungen und Vorträge zu Personalthemen an. Das KOFA ist mit zahlreichen Akteuren und Multiplikatoren im Themengebiet vernetzt.

Quelle und weitere Informationen (Zugriff auf alle Links: 5. Dezember 2017):

www.kofa.de

<https://www.kofa.de/ueber-uns>

<https://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-finden>

3 Überregionale Rekrutierung von Auszubildenden – Das Programm JOBSTARTER und JOBSTARTER plus



Fotolia_72767859_S.jpg

Die Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt sind in den einzelnen Regionen Deutschlands unterschiedlich. In Teilen Ostdeutschlands und in manchen ländlichen Regionen im Westen haben Unternehmen bereits heute große Probleme, Auszubildende und Fachkräfte zu finden. Aus diesen Regionen wandern vor allem junge Leute im erwerbsfähigen Alter in den Westen bzw. in Städte und Ballungsräume ab.

Das Programm JOBSTARTER UND JOBSTARTER plus

Das Programm JOBSTARTER unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte und Auszubildende auch aus anderen Regionen zu gewinnen. JOBSTARTER wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Die Durchführung liegt beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB).

▪ **Unterstützung für Betriebe**

Kleine und mittlere Unternehmen erhalten individuelle Beratung und organisatorische Unterstützung bei der Rekrutierung und Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses.

▪ **Auszubildende aus der Ferne gewinnen – Interregionale Mobilität**

Ein Schwerpunkt des Programms JOBSTARTER plus liegt darauf, Auszubildende „aus der Ferne“, d. h. aus anderen Regionen zu gewinnen. Unternehmen können Fördermöglichkeiten des Programms nutzen. JOBSTARTER plus unterstützt ebenfalls Auszubildende, die eine Ausbildung nicht am Heimatort absolvieren können und daher nicht bei den Eltern wohnen können, finanziell. Für diese Zielgruppe gibt es die Möglichkeit, betreut in Jugendwohnheimen zu wohnen.

▪ **Was Jugendwohnen ist**

Einrichtungen des Jugendwohnens bieten für Jugendliche zwischen 14 und 27 Jahren in schulischer und beruflicher Ausbildung Unterkunft, Verpflegung und sozialpädagogische Begleitung. In ganz Deutschland stellen mehr als 500 Jugendwohnheime möblierte Einzel- oder Doppelzimmer zur Verfügung, die jedes Jahr von mehr als 200.000 jungen Menschen genutzt werden. Eine individuell abgestimmte Begleitung unterstützt die Jugendlichen dabei, im neuen Alltag klar zu kommen, Kontakt zu anderen Leuten zu finden und die Ausbildung / den Berufsalltag erfolgreich zu meistern.

Quelle (Zugriff auf alle Links: 5. Dezember 2017):

Das Programm JOBSTARTER: www.jobstarter.de

Informationen zu Projekten und zur Projektförderung: <https://www.jobstarter.de/de/aktuelle-foerderbekanntmachung-1254.php>

„JOBSTARTER plus“. <https://www.bibb.de/de/738.php>

4 MINTtoolbox: Mehr Frauen in Technikunternehmen



Fotolia_59589297_L.jpg

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit, INQA, hat eine Toolbox zusammengestellt, die Unternehmen unterstützt, mehr Frauen für MINT-Berufe („**M**athematik, **I**nformatik, **N**atur- und Ingenieurwissenschaft und **T**echnik“) zu gewinnen. Um sie zu ermutigen, sich in Ihrem Unternehmen zu bewerben, lohnt es sich, neue Wege der Ansprache und neue Ideen für Betriebserkundungen und Praktika zu finden.

Die MINTtoolbox ist ein Produkt des Projekts *MINTrelation Zukunftswerkstatt Technikberufe*. Sie richtet sich in erster Linie an Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im gewerblich-technischen Bereich, die den Anteil weiblicher Fach- und Nachwuchskräfte in ihrem Unternehmen erhöhen möchten.

Die Handlungsempfehlungen unterstützen Sie dabei, insbesondere für Schülerinnen und Studentinnen positive Erlebnisse in Ihrem Unternehmen zu schaffen. Die Betriebe sollen als interessanter Arbeitgeber in Erinnerung bleiben und können die Berufs- und Unternehmenswahl von Schülerinnen und Studentinnen positiv beeinflussen.

In der MINTtoolbox finden Sie Ideen, Handlungshilfen und Beispiele für die Unternehmenspraxis zu den folgenden Themenfeldern:

- *Junge Frauen begeistern* (z. B. durch Betriebserkundungen, MINT-Tagesseminare)
- *Familien unterstützen* (Familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik, Arbeitszeitmodelle)
- *Bekanntheit des Unternehmens steigern* (Vorschläge für ein Employer Branding, für ein gezieltes Ausbildungsmarketing)
- *Mitarbeiter/innen fördern* (Angebote in der Ausbildung, Angebote für Mitarbeiter/innen).
- *Unternehmenskultur entwickeln* (z. B. gelebte Werte)
- *Instrumente und Erfahrungen nutzen* (Arbeitshilfen, Leitfäden)

Quelle und weitere Informationen über die MINTtoolbox, das Projekt und die am Projekt beteiligten Firmen:

<http://www.minttoolbox.de/> (Zugegriffen: 5. Dezember 2017)

5 Starke Beschäftigte und starke Betriebe durch Resilienz – Das Projekt STÄRKE

Veränderungen am Markt werden zunehmend komplexer und finden immer schneller statt. Insbesondere die zunehmende Digitalisierung und der demografische Wandel stellen hohe Anforderungen an Unternehmen und Beschäftigte. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind aufgrund ihrer stärkeren Marktabhängigkeit besonders anfällig für plötzlich auftretende Störungen. Sie können dem Wettbewerb nur mit langfristig hoher Anpassungsfähigkeit standhalten. Die Fähigkeit, sich in einer neuen Situation schnell anzupassen und angemessen zu reagieren, Krisen zu meistern und aus ihnen gestärkt hervorzugehen, wird als Resilienz (von lat. "resilire":zurückspringen, abprallen) bezeichnet. Es ist die Fähigkeit, Situationen, die nicht planbar sind, erfolgreich zu bewältigen und daran zu wachsen.



Abb. 1: Resilienz – Belastungsfaktoren und Widerstandskraft in Balance (Bild: Nicole Ottersböck, ifaa)

Organisationale Resilienz

Resiliente Unternehmen antizipieren Entwicklungen sowie kritische Einfluss- und Störfaktoren. Sie verfügen über die Fähigkeit und Bereitschaft, sich schnell und flexibel auf neue Herausforderungen einzustellen und neue Vorgehensweisen zu ihrer Bewältigung zu entwickeln. Resiliente Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie konstruktiv und produktiv mit Krisensituationen umgehen, gestärkt daraus hervorgehen und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten.

Unternehmen können die individuelle Resilienz ihrer Beschäftigten stärken: über Resilienz-Workshops hinaus beispielsweise durch eine effiziente Organisationsentwicklung, durch stabile Strukturen und Geschäftsprozesse und durch klare Informations- und Kommunikationsstrukturen.

Individuelle Resilienz

Vielen Beschäftigten wird künftig ein hohes Maß an selbstgesteuertem Handeln, kommunikativen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Selbstorganisation abverlangt werden. Um sie dabei zu unterstützen, können Unternehmen dazu beitragen, die individuelle Resilienz ihrer Beschäftigten zu stärken. Wichtiger als die Frage, was uns krank macht, ist heutzutage für die betriebliche Gesundheitsförderung die Frage, was uns gesund erhält. Dazu trägt auch Resilienz bei. Im Unternehmen zeigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann resilientes Verhalten, wenn sie beispielsweise offen sind für Neues, Veränderungen aktiv mitgestalten und optimistisch der Zukunft entgegensehen. Wichtig ist dabei auch, dass sie Eigenverantwortung für ihr Wohlergehen übernehmen und dies nicht ausschließlich vom Arbeitgeber erwarten.

Das Projekt STÄRKE

Für „die Arbeit von morgen“ werden präventive und innovative Maßnahmen erforderlich, um Veränderungen zu meistern, Krisen erfolgreich zu bewältigen und dabei die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Daraus entsteht ein immer höher werdender Bedarf an Resilienz.

Welche Faktoren auf individueller und organisationaler Ebene resilientes Verhalten fördern und wie gesamte Unternehmen resilient werden, ist nur teilweise bekannt und daher Forschungsgegenstand des Projekts STÄRKE. Ziel des Projekts ist es, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Beschäftigte zu befähigen, sich den komplexer werdenden Anforderungen des Marktes aktiv zu stellen und den kontinuierlichen Wandel von Rahmenbedingungen zu meistern. Wie dies gelingt und die Beschäftigten gesund und leistungsfähig bleiben, ist das zentrale Thema des auf drei Jahre angelegten Projekts STÄRKE (Laufzeit: Januar 2016 bis April 2019), das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Bekanntmachung „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ gefördert wird.

Im Rahmen des dreijährigen Kooperationsprojektes wird ein Gesamtkonzept der individuellen und organisationalen Resilienz mit vier Pilotunternehmen auf der Basis des EFQM-Modells entwickelt und in den Unternehmen erprobt. Darüber hinaus werden Resilienz-Workshops entwickelt, um die individuelle Resilienz der Beschäftigten zu stärken. Aufbauend auf den Erfahrungen der innerbetrieblichen Aktivitäten wird ein Leitfaden „Resilienzkompass“ mit Baukasten als praxisnahe Handlungshilfe für die Unternehmen erarbeitet.

Das Projektkonsortium von IAD, HSF, IW und ifaa will mit dem Projekt STÄRKE die individuelle Resilienz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken und ihnen positive Bewältigungsstrategien vermitteln. Dazu fördert das Projektteam den Auf- und Ausbau von Resilienz-Faktoren wie beispielsweise Akzeptanz („glaube an Dich selbst“), Emotionsregulation (= Verarbeitung emotionaler Zustände), Lösungsorientierung, Netzwerkorientierung, optimistische Einstellung („Stehaufmännchen-Kompetenzen“), Selbstwirksamkeit (= Überzeugung, schwierige Situationen aus eigener Kraft bewältigen zu können) und Zukunftsplanung. Das *Faktenblatt 1 des Projekts: mit Resilienz den Stress leichter bewältigen* (15. Februar 2017) zeigt positive Bewältigungsstrategien auf und enthält Tipps für Unternehmen, worauf sie achten sollten, um die Resilienz der Beschäftigten zu fördern.

Übersicht über die geplanten Handlungshilfen:

Baukasten mit Analysetools, Vorgehensmodell, Workshop-Konzepte zur Stärkung der individuellen Resilienz

Handlungsleitfaden „Resilienz-Kompass“, mit dem Unternehmen ihre Arbeitssysteme und -abläufe auf ihre Widerstandsfähigkeit und Veränderungskompetenz hinsichtlich äußerer Einflüsse überprüfen können.

Ansprechpartnerin im ifaa:

Nora Johanna Schüth
Fachbereich Arbeits- und Leistungsfähigkeit
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Tel.: +49 211 / 542263-45
E-Mail: n.schueth@ifaa-mail.de

Quelle und weitere Informationen zum Projekt, den Projektbeteiligten, zu Faktenblättern und Publikationen (Zugriff auf alle Links: 5. Dezember 2017):

<http://staerke-projekt.de/>

<http://staerke-projekt.de/downloads>

<https://www.arbeitswissenschaft.net/index.php?id=136>

Projekt STÄRKE; Faktenblatt 1: mit Resilienz den Stress leichter bewältigen (15. Februar 2017), als pdf: <http://staerke-projekt.de/downloads>

Link zum Deutschen Resilienz Zentrum (DRZ) an der Johannes Gutenberg Universität, Mainz: <https://www.drz.uni-mainz.de/>

6 Die Arbeitswelt der Zukunft ist bunt – das ifaa beteiligt sich an der Entwicklung eines Diversity Check für Unternehmen

Unsere Gesellschaft wird zunehmend vielfältiger. Damit steigt auch die Vielfalt der Beschäftigten in den Betrieben. Wenn Betriebe bewusst mit dieser Vielfalt umgehen, können sie diese auch gezielter für sich und ihren Erfolg nutzen. Doch wie kann das in der Praxis aussehen?

Der *INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“* – *Erfolgreich durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Unternehmen* gibt darauf Antwort. Gemeinsam mit den Projektpartnern hat das ifaa das Selbstbewertungsinstrument erarbeitet, mit dem Unternehmen ihr eigenes Vielfaltsbewusstsein überprüfen und in einem nächsten Schritt Anregungen für die Weiterentwicklung des betrieblichen Diversity Managements erhalten können. Ziel ist es, dass mithilfe der bereitgestellten Informationen Verbesserungsmaßnahmen initiiert werden. Das Feedback aus verschiedenen Workshops mit Vertretern aus Wirtschaft, Verbänden und Wissenschaft wurde in die Entwicklung des Checks einbezogen. Dieses Vorgehen gewährleistet, dass der INQA-Check passgenau auf die betriebliche Praxis abgestimmt ist, aktuelle Herausforderungen thematisiert und hilfreiche Anregungen aus der Praxis beinhaltet. Der Check wurde im November 2017 auf dem jährlichen Plenum der Offensive Mittelstand verabschiedet und wird nach der Veröffentlichung als Referenzinstrument gelten, das über die Transferstrukturen der an der Entwicklung beteiligten Partner und den Mitgliedern der Offensive Mittelstand eine große Verbreitung finden wird. Der Check wird im Frühjahr 2018 veröffentlicht werden.

Der *INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“* richtet sich in erster Linie an kleine und mittlere Unternehmen. Aber auch große Unternehmen profitieren vom Einsatz des niedrigschwelligen Checks und der hinterlegten Praxishilfen.

Im Check werden folgende Themen vor dem Hintergrund von Vielfalt behandelt:

- Vielfaltsbewusste Strategie
- Vielfaltsbewusste Führung
- Vielfaltsbewusste Personalarbeit
- Vielfaltsbewusste Arbeitsorganisation
- Vielfaltsbewusste Unternehmenskultur



Das Instrument gehört zum INQA-Handlungsfeld „Chancengleichheit und Diversity“ und ergänzt das bestehende Angebot (Abbildung 2). Mit der Berücksichtigung der drei weiteren personalpolitischen Handlungsfelder „Führung“, „Gesundheit“ und „Wissen & Kompetenz“ trägt das Auseinandersetzen mit den vier Themen zur Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und Verwaltungen bei.



Abb. 2: Übersicht über die vier personalpolitischen Handlungsfelder (Quelle INQA <http://www.inqa.de/DE/Informieren-Themen/inqa-vier-handlungsfelder.html;jsessionid=738B5B144A0B3A8654E32BE5E184725D?nn=9758>. Zugegriffen: 5. Dezember 2017)

Weitere Informationen zum Diversity Check finden Sie auf unserer Homepage <https://www.arbeitswissenschaft.net/das-sind-wir/forschungsprojekte/> oder unter www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/Foerderprojekte/Projektdatenbank/diversity-und-chancengleichheit.html (Zugegriffen: 5. Dezember 2017).

Bei Fragen zum Check können Sie sich gern an die Projektmitarbeiterin des ifaa wenden:

Nora Johanna Schüth
 Fachbereich Arbeits- und Leistungsfähigkeit
 Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
 Tel.: +49 211 / 542263-45
 E-Mail: n.schueth@ifaa-mail.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



7 ifaa Handlungshilfe „Wissensmanagement kompakt“

In unserer heutigen Arbeitswelt ist »Wissen« mehr denn je für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens von Bedeutung. Der effektive und systematische Umgang mit dieser wertvollen Ressource ist ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. Besonders vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen stellt sich die Frage, mit welchen Methoden und Instrumenten Unternehmen das Wissen erfahrener Beschäftigter strukturiert sichern und an Nachwuchskräfte weitergeben können, aber auch umgekehrt: wie neues Wissen jüngerer Beschäftigter an langjährig im Unternehmen Beschäftigte gelangt.

Ein weiterer Wandlungstreiber ist der technologische Fortschritt und die damit einhergehende Digitalisierung der Arbeit. Dadurch entstehen neue Anforderungen an das Wissen von Beschäftigten, aber auch neue Möglichkeiten, Wissen zu sichern und weiterzugeben.

Die Handlungshilfe „Wissensmanagement kompakt“ soll Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Verbandsmitglieder bei ihrer Arbeit mit Unternehmen unterstützen, sich diesen Herausforderungen zu stellen. Die Broschüre zeichnet sich durch eine Fokussierung auf praxisorientierte Instrumente und Methoden sowie durch die Vorstellung gelungener Praxisbeispiele aus. Instrumente und Methoden mit ihren Merkmalen werden in Kurzform dargestellt und dienen als Orientierungshilfe für den Umgang mit und den Transfer von Wissensbeständen innerhalb von Unternehmen. Weiterführende Hinweise, Quellen und Links leiten zu ausführlichen Beschreibungen und Anwendungshinweisen einzelner Instrumente, Methoden und Unternehmensbeispielen.

Die Broschüre ist online (nicht als Printversion) verfügbar. Sie wird als ein sogenanntes »Living Document« in regelmäßigen Abständen aktualisiert; veraltete Informationen werden gelöscht und neue, aktuelle Inhalte eingepflegt. Die Broschüre ist damit auch in der Zukunft noch relevant und aktuell. Dies ist wichtig, da es insbesondere im Zuge des technologischen Fortschritts und der zunehmenden Digitalisierung weitere, neue Möglichkeiten des Wissensmanagements geben wird. Einige Beispiele dafür finden Sie bereits jetzt in der Broschüre.



Wissensmanagement kompakt. Informationen | Instrumente | Methoden | Praxisbeispiele | Arbeit 4.0 & Digitalisierung. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) (2017). Ottersböck N (Verantwortliche Autorin)

Die Broschüre (56 Seiten) sowie Leitfragen und Checklisten können Sie hier abrufen:

<https://www.arbeitswissenschaft.net/downloads/handlungshilfen/> (Zugegriffen: 5. Dezember 2017).

8 Praxisbeispiel Daimler AG: Initiative „Senior Experts“



Fotosearch_px207083

Um zu verhindern, dass unschätzbare Erfahrungswissen von Kollegen und Kolleginnen mit ihnen in den Ruhestand geht und dann unwiederbringlich verloren ist, hat Daimler im Jahre 2013 die Initiative „Senior Experts“ gegründet. Mit der Senior-Expert-Initiative bewahrt und nutzt Daimler unternehmensspezifisches Know-how, das es nicht am Markt gibt.

Die Senior Experten werden in verschiedenen Bereichen eingesetzt: zum Beispiel für die Entwicklung von modernen, innovativen Arbeitsprozessen, um die Nacharbeiten im Elektrik-Elektronik-Bereich zu digitalisieren sowie in der Forschung und im IT-Bereich. In der Produktionsstraße kommen Senior Experten zum Einsatz, wenn ein neues Produkt anlauft und diese kritische Phase mit der nötigen Ruhe und Gelassenheit begleitet werden muss.

Im Fokus des Konzeptes steht der Wissenstransfer an die jüngere Generation. Das Wissen und Know-how und ein langjährig aufgebautes Daimler-Netzwerk der ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann auf diese Weise zur Lösung aktueller konkreter Aufgaben und Probleme genutzt werden – zum Vorteil aller: der Jungen, die daran partizipieren, der Ruheständler, die damit eine erfüllende Aufgabe haben, und nicht zuletzt des Unternehmens.

Die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Profil in einen Expertenpool einstellen. Aktuell sind in dem Pool rund 550 Senior Experts registriert. Ihr Einsatz ist für maximal sechs Monate vorgesehen und kann einmal verlängert werden. In dieser Zeit arbeiten sie einzelne Tage oder auch mal in Vollzeit. Planstellen füllen sie nicht aus und auch nicht ihre alte Funktion. Die Vergütung erfolgt nach Tagessätzen, orientiert an der früheren Tätigkeit. Die Unterstützung oder auch der Bedarf an Senior Experts wird in der Regel vom Fachbereich bei der Personalabteilung angefragt

Einer anonyme Befragung der Senior Experts und der Fachbereiche zeigte eine durchweg positive Resonanz auf die Initiative. 95 Prozent der eingesetzten Senior Experts sind an weiteren Einsätzen interessiert. Besonders positiv bewerteten sie die Wertschätzung ihres Erfahrungswissens im Fachbereich sowie die schnelle Integration und Einsatzfähigkeit. Dies zeigt: Simulatoren und jahrelanges „Trockentraining“ gibt es bei einer Expedition ins „Daimler Universum“ nicht. Auch die befragten Fachbereiche schätzen die Unterstützung der erfahrenen Senior Experts sehr.

Ähnliche Initiativen wie die der Daimler AG gibt es bei dem Technikkonzern Bosch. Auch der Handelskonzern Otto greift auf „reaktivierte“ Rentner zurück.

Literatur (Zugriff auf alle Links: 5. Dezember 2017):

Sternstunden für Senioren. Nordmetall Standpunkte 2/2017, S. 16-19:

https://www.nordmetall.de/fileadmin/nordmetall/Publikationen/Standpunkte/standpunkte_02_2017/index.html#48

Köhler B (2014) Ruheständler geben ihr Wissen weiter. So arbeiten die „Senior Experts“ bei Daimler. AKTIV Wirtschaftszeitung (18.04.2017): <https://www.aktiv-online.de/arbeitswelt/detailseite/news/so-arbeiten-die-senior-experts-bei-daimler-10899>

Scholz G (2014) Generationenmanagement: JobFit und die Space Cowboys. Automobilwoche (30. Mai 2014):

<https://www.automobilwoche.de/article/20140530/NACHRICHTEN/140539997/generationenmanagement-jobfit-und-die-space-cowboys>

Senioren-Experten: Reaktivierte Rentner. Automobilwoche (08. August 2015):

<https://www.automobilwoche.de/article/20150808/AGENTURMELDUNGEN/308089997/senioren-experten-reaktiverentner>

Daimler (2014) „Space Cowboys“ Initiative voller Erfolg: Positives Feedback der Daimler Senior Experts:

<http://media.daimler.com/marsMediaSite/de/instance/ko/Space-Cowboys-Initiative-voller-Erfolg-Positives-Feedback-der-Daimler-Senior-Experts.xhtml?oid=9919093>

Daimler (2014): Generationenmanagement bei Daimler macht Unternehmen und Beschäftigte fit für die Zukunft.

<http://media.daimler.com/marsMediaSite/de/instance/ko/Generationenmanagement-bei-Daimler-macht-Unternehmen-und-Beschaeftigte-fit-fuer-die-Zukunft.xhtml?oid=9920061>

9 Veranstaltungshinweise

(Zugriff auf alle Links: 5. Dezember 2017)



Fotolia_42086328_M

BAuA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Fachveranstaltung Personal Wissen Kompakt. **14. Februar 2018**, 9.30 bis 17.00 Uhr. Ort: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund. Nähere Informationen finden Sie hier:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Veranstaltungen/Termine/2018/02.14-Personal-Wissen-Kompakt.html>

Demografie-Netzwerk FrankfurtRheinMain

Auch für das Jahr 2018 ist ein Demografiekongress geplant. Der 8. Demografiekongress findet am **22. März 2018** statt. Weitere Informationen finden Sie hier:

<https://www.region-frankfurt.de/Organisation/Metropolregion-Europa-und-Internationales/index.php?mNavID=2629.53&sNavID=2629.53&La=1>

Weitere Informationen zu Veranstaltungen rund um das Thema Demografie können Sie hier abrufen:

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA):
https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Demografischer-Wandel/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8705934
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) – Veranstaltungen zu bevölkerungswissenschaftlichen Themen: http://www.bib-demografie.de/DE/Veranstaltungen/Termine/Termine_node.html
- ddn-Das Demographie Netzwerk, unter Termine: <http://www.demographie-netzwerk.de/>. Unter anderem sind hier Veranstaltungen zum jeweiligen ddn-Aktionstag aufgeführt.
- Demografie Portal des Bundes und der Länder: http://www.demografie-portal.de/DE/Service/Veranstaltungen/_function/veranstaltungen_formular.html?nn=3780028&c_source.HASH=6ab5d4e615e9c6c52519&cl2Categories_Region.HASH=3cfaf5a615ecdeb7771c&cl2Categories_Themen.HASH=7a808eb615e8a5a76f18&cl2Categories_Format.HASH=8dcc808615e7ab977517
- Die interaktive INQA Karte:

In der Terminübersicht finden Sie Veranstaltungen in Ihrer Nähe und im übrigen Bundesgebiet. Als Filter stehen Ihnen eine Umkreissuche, eine Themenauswahl und eine Zeitraumangabe zur Verfügung: <http://www.inqa.de/DE/Service/Termine/inhalt.html>

ANSPRECHPARTNERIN: Stud.-Ass. Sibylle Adenauer

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-32, Fax 0211 542263-37, s.adenauer@ifaa-mail.de



HERAUSGEBER: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-0, Fax 0211 542263-37,
info@ifaa-mail.de www.arbeitswissenschaft.net

INSTITUTSDIREKTOR: Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser