

"Graues Gold" statt "altes Eisen"

Bremer Lebenshilfe entwickelt gemeinsames Lern-Projekt für junge und alte Mitarbeiter / Vorhaben stößt "von Anfang an auf große Resonanz"

Von unserem Mitarbeiter Marc Jühdes

BREMEN. Das Potenzial der Mitarbeiter unterschiedlicher Altersstufen aufeinander beziehen, gemeinsames Lernen und gegenseitiges Profitieren gezielt unterstützen - an diesen Zielen will sich die Bremer Lebenshilfe in Zukunft messen lassen. Seit 1960 gibt es die Vereinigung für Menschen mit geistiger Behinderung in Bremen, die zurzeit 400 Mitarbeiter beschäftigt. Mit dem Teilprojekt "Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern" beteiligt sie sich am Projekt "Lernen im Prozess der Arbeit", das von Januar 2005 bis Oktober 2006 läuft und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie durch den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert wird. Auf freiwilliger Basis arbeiten Geschäftsführung, Betriebsrat sowie Mitarbeiter an dem Projekt zusammen. Grund für die Initiative: "Wir gehen davon aus, dass für die Zukunftsfähigkeit der Lebenshilfe Bremen angesichts eines schärfer werdenden Wettbewerbs und zu erwartender weiterer Kürzungen im Sozialbereich ein gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Innovationsfähigkeit des Unternehmens in der Zukunft sein wird", erklärt Geschäftsführer Andreas Hoops. Er bezieht sich auf die allgemeine Arbeitsmarktsituation der älteren Arbeitnehmer, die im europäischen Vergleich verhältnismäßig früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden und in der Kompetenzerweiterung vorzeitig ausgeklammert würden. Hoops kritisiert an dieser Personalpolitik den Verlust an Know-How und Erfahrungswissen. Angesichts der demographischen Entwicklung und in



Anbetracht der Kompetenzpotenziale "der über 50-Jährigen" sei "eine solche Arbeitsmarkt- und Personalpolitik nicht zu rechtfertigen." Generationsbedingte Ressentiments müssten darum reduziert und der Blick auf den Wert der Kompetenzen des jeweils anderen gestärkt werden. Untersuchungen zeigten deutlich, dass es keine wesentlichen Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern gebe. Wohl aber ließen sich unterschiedliche Ausprägungen von Kompetenzen zwischen den Generationen belegen. Berufsanfänger brächten häufig einen höheren, formellen Bildungsstand mit und seien besser mit organisierten Lernprozessen vertraut. Älteren Erwerbspersonen verschaffe "das biografische Wissen über die Menschen, die sie betreuen", einen "unschätzbaren Vorteil". In gemeinsamen Lernprozessen können sie nun ihr Erfahrungswissen weitergeben. Gleichzeitig haben sie so die Möglichkeit, ihr berufliches Wissen zu aktualisieren, indem sie am Wissensvorsprung der Jüngeren teilhaben und so ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern. "Sowohl die jungen als auch die länger zugehörigen Arbeitnehmer erfahren durch das Projekt eine Wertschätzung", resümiert Dr. Marita Sperga vom Arbeitswissenschaftlichen Institut der Universität Bremen die Erfahrungen der ersten Monate. Sie ist für die externe Begleitung und die Koordination des Projekts zuständig. Zunächst wurde dabei mittels Selbsteinschätzung der Mitarbeiter erarbeitet, welche Kompetenzen in den unterschiedlichen Altersstufen vorhanden sind, um danach Modelle der internen kollegialen Weiterbildung zu erschließen. Getreu dem Motto "Altes erhalten - Neues entwickeln" wurde in "Kreativcentern" gemeinsam an zukunftsorientierten Strategien gearbeitet. Beispielsweise wurden drei bis vier Monate lange "Patenschaften" für die ganz neuen Mitarbeiter geschlossen. "Der ältere Mitarbeiter hatte hierbei keine Vorgesetzten-Funktion. Er sollte lediglich für alle Fragen offen sein", erläutert Sperga die Entwicklung eines strukturierten Mentorings. "Das ganze Vorhaben ist von Anfang an auf große Resonanz gestoßen", so Gerd Mensen vom Betriebsrat, der das Projekt als "sinnvolle, zukunftsorientierte Personalpolitik des Unternehmens" versteht. So sei es in Zukunft möglich, Kompetenzen zu halten. Er sieht das Projekt auch als Reaktion auf den demographischen Wandel bei der Lebenshilfe, bei der das Durchschnittsalter mittlerweile 41 Jahre erreicht hat. "Die Arbeitnehmer bleiben in der Regel hier, da die Mittel im Sozialressort immer mehr gekürzt werden und Arbeitsplätze in dieser Branche knapp geworden sind", so Mensen zu der geringen Fluktuation in dem Unternehmen. Die Erprobung der erarbeiteten Konzepte steht nun unmittelbar bevor. Für den eventuellen Transfer der Modelle in andere Betriebe werden die Methoden und die erzielten Ergebnisse genauestens dokumentiert. Den rund 750 Nutzern, die die Leistung der Lebenshilfe teilweise schon über Jahre in Anspruch nehmen und eine entsprechende Vertrautheit zu ihren Betreuern aufgebaut haben, wird diese generationsübergreifende Initiative gewiss zugute kommen.

Quelle: WESER-KURIER 29.10.2005