

HANDWERK



IN BREMEN

Die Zeitschrift für das Handwerk in Bremen und Bremerhaven

1/2007



Gute Gründe für das Leasing

Leasen Sie schon oder kaufen Sie noch?

Betriebsnachfolge
Gesucht und gefunden

BFZ jetzt HandWERK gGmbH
Kompetenz-Zentrum gegründet

Bremer Aufbau-Bank
Finanzierungsangebot

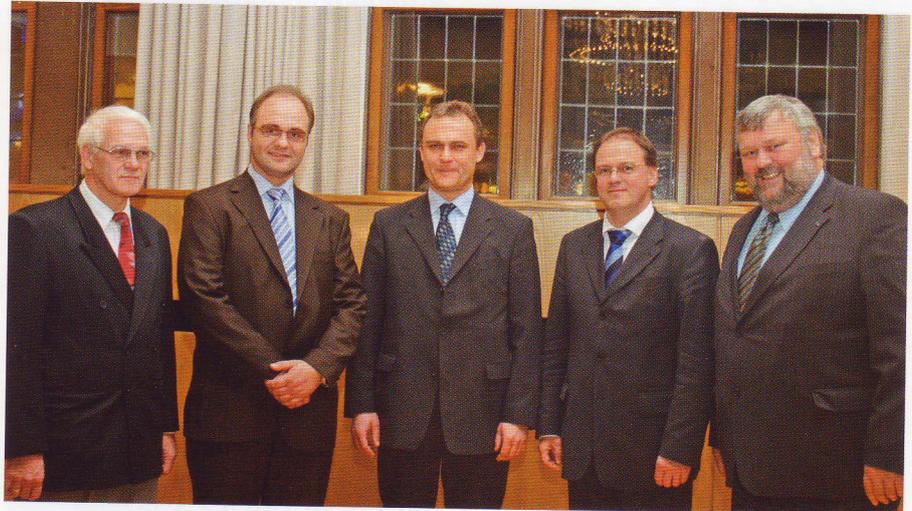
UNTERNEHMER MIT WEITBLICK AUSGEZEICHNET

Bremens Arbeits- und Sozialsenatorin Ingelore Rosenkötter zeichnete in der Handwerkskammer die Gewinner des Wettbewerbs „Unternehmen mit Weitblick“ aus. Darunter auch zwei Handwerksbetriebe: Die Bremer Steinmetzwerkstatt und das Sanitätshaus Martens.

Gibt es Betriebe, die bewusst Ältere einstellen, die Kompetenzen ihrer älteren Beschäftigten in besonderer Weise fördern oder Modelle zum Miteinander von Jung und Alt im Betrieb umgesetzt haben? Das wollte die Jury des Wettbewerbs „Unternehmen mit Weitblick“ wissen. Sie wurde fündig! Insgesamt fünf Bremer Betriebe wurden für ihre Beschäftigungs- und Einstellungspraxis gegenüber Menschen über 50 für preiswürdig befunden: Die Technomar Unternehmensgruppe, die BLG Logistics Group, die Lebenshilfe Bremen, das Martens Sanitätshaus und die Bremer Steinmetzwerkstatt.

Sie wurden von einer Jury mit Vertretern aus Kammern, BAGIS, der Kirche sowie Arbeitnehmern als „Unternehmen mit Weitblick“ ausgezeichnet. „Es ist beeindruckend, wie sehr sich Bremer Unternehmen mit dem demografischen Wandel auseinandersetzen und es ist schön zu erfahren, dass Ältere in vielen Betrieben, in großen wie in kleinen, wegen ihrer Erfahrung und ihrem Verantwortungsbewusstsein in besonderer Weise geschätzt werden“, sagte Senatorin Rosenkötter, die die Schirmherrschaft über den Bremer Wettbewerb übernommen hatte.

Jury-Mitglied Michael Busch – selbst mit 50 Jahren für seine neue Aufgabe vom Rhein an die Weser gewechselt – wies darauf hin,



Ausgezeichnete Einstellung – Die Handwerker Klaus Voss (Steinmetzwerkstatt) und Jörg Martens (Martens Sanitätshaus) zusammen mit Mathias Wichmann (Technomar), Andreas Hoops (Lebenshilfe) und Dieter Schumacher (BLG). Alle setzen auf den großen Erfahrungsschatz Älterer.

(Fotos: BAGIS, Kathrin Doepner)

dass besonders Handwerksbetriebe das Potenzial der über 50-Jährigen kennen und schätzen. „Das Handwerk leistet nicht nur bei der Ausbildung Großartiges“, sagte er, „sondern vertraut auch besonders auf die Fähigkeiten und die Kompetenz älterer Mitarbeiter.“

Frank Münkewarf, Bereichsleiter Markt und Integration bei der Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAGIS) gab

zu, dass die Jury keine leichte Aufgabe hatte: „Die Vielfalt der Einsendungen hat uns sehr beeindruckt, aber zugleich waren die Bewerbungen sehr unterschiedlich und nur schwer miteinander vergleichbar. Deshalb haben wir uns entschieden, fünf statt nur ein Unternehmen auszuzeichnen.“



Summa cum laudae: Geschäftsführer Mathias Wichmann nimmt von Jürgen Seippel, Ingelore Rosenkötter, Prof. Dr. Helmut Spitzley die Urkunde für die Technomar Unternehmensgruppe entgegen.

Die Technomar-Unternehmensgruppe ist ein Anbieter von Sondermaschinen und Vorrichtungen für die Schiff- und Raumfahrt. Von 42 Mitarbeitern sind 24 über 50 Jahre alt. Von den in den vergangenen zwei Jahren sechs Mitarbeitern, die neu eingestellt wurden, sind vier über 50. In den Ruhestand gegangene Mitarbeiter bleiben dem Unternehmen zudem als Berater erhalten, damit ihr Fachwissen nicht ungenutzt bleibt. Auf die Erfahrung und das Verantwortungsbewusstsein Älterer zu setzen, ist bei Technomar seit Jahren Überzeugung und gelebte Praxis.

Chance 50+ ist ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm für Menschen über 50, die Arbeitslosengeld II beziehen. „Bisher haben rund 200 Menschen über Chance 50+ wieder einen Arbeitsplatz gefunden“, freut sich Katja Barloschky, Geschäftsführerin der bremer arbeit gmbh (bag). „Ursprünglich war die Schaffung von 100 Arbeitsplätzen für Ältere geplant. Wir sind erfreut, dass dieses Programm auf so positive Resonanz bei Betrieben stößt.“

Das mit 4,2 Millionen Euro Bundesmitteln ausgestattete Programm wird getragen vom Bündnis für Arbeit und Ausbildung in Bremen und Bremerhaven, es wird umgesetzt von der bag in enger Zusammenarbeit mit der BAGIS. Begonnen hat Chance 50+ Anfang 2006, es endet am 31.10.2007.

ZWISCHEN WETTBEWERB UND VERANTWORTUNG

Einerseits hohe soziale Verantwortung gegenüber den Beschäftigten und andererseits der für den Betrieb lebenswichtige Wettbewerbserfolg: Unternehmer befinden sich im Konflikt. Der Verein Wissen&Kapital befasste sich damit beim Tagesforum Leadership.

Unternehmer und Führungskräfte stehen nicht selten in einem Konflikt, der nur schwer lösbar zu sein scheint. Auf der einen Seite steht der lebenswichtige Wettbewerbserfolg, auf der anderen die hohe soziale Verantwortung gegenüber den Beschäftigten. Doch es gibt Wege, die beide Ziele gleichermaßen verwirklichen. Mit ihnen beschäftigten sich Ende November Experten aus Wissenschaft und Praxis beim Tagesforum Leadership – Zwischen Wettbewerb und sozialer Verantwortung.

Zu der Weiterbildungsveranstaltung hatte der Verein Wissen & Kapital ins Kreative Haus, Worpswede eingeladen. Kooperationspartner waren das Steinbeis-Transferzentrum Innovative Systemgestaltung und personale Kompetenzentwicklung an der Universität Bremen, das Steinbeis-Transferzentrum Strategisches Management – Innovation – Kooperation sowie die Außenstelle Bremerhaven der Handwerkskammer Bremen unter der Leitung von Horst Lüdtke. In ihren Vorträgen zeigten die eingeladenen Experten Wege auf, wie neues Denken und gekonnte Kommunikation den Zielkonflikt zwischen ökonomischem Erfolg und sozialer Verantwortung entschärfen können.

Andreas Hoops, Geschäftsführer der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., sprach über das gemeinsame Arbeiten und Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern in seiner Einrichtung. Im Rahmen eines zweijährigen Projekts entwickelte die Lebenshilfe eine Lernkultur, die Lernen als generationenübergreifende Aufgabe der Personalentwicklung begreift und entsprechend organisiert. Dabei nimmt der Erfahrungsaustausch zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern, der auch für viele Handwerksbetriebe sehr wichtig ist, eine zentrale Rolle ein.

Mit ihrer neuen Lernkultur will die Lebenshilfe bewirken, dass Beschäftigte das Lernen nicht verlernen und dass wertvolles Erfahrungswissen der Älteren auch nach deren Ausscheiden im Betrieb verbleibt. Wesentlicher Bestandteil dieser neuen Lernkultur sind so genannte Kreativcenter, in denen sich ältere und jüngere Mitarbeiter in Form eines Brainstormings freie Gedanken über mögliche Verbesserungen innerhalb des Betriebs machen

Andreas Hoops, Geschäftsführer der Lebenshilfe Bremen, berichtete im Kreativen Haus, Worpswede, über das gemeinsame Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern in seiner Einrichtung.



können. Gleichzeitig ermöglichen die Kreativcenter eine mittel- bis langfristige strategische Planung für künftige Betätigungsfelder.

Darüber hinaus gibt es bei der Lebenshilfe so genannte Forscherteams, in denen je ein jüngerer und ein älterer Kollege zusammen die Lösung für akutere Probleme im Betrieb suchen. Außerdem bekommt jeder neue Mitarbeiter auf seinen Wunsch hin eine Vertrauensperson an die Seite gestellt, die sowohl bei technischen Fragen behilflich sein kann als auch bei Fragen zum Miteinander mit Kollegen oder Vorgesetzten.

Das Projekt der Lebenshilfe zählt zu insgesamt vier Projekten, die von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsfor schung e.V., Berlin in den alten Bundesländern gefördert wurden. In Bremen wurde die Lebenshilfe als eines von fünf „Unternehmen mit Weitblick“ in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ausgezeichnet.

Dr. Daniel Dahm, Geograf und Ökologe sowie Mitherausgeber der Potsdamer Denkschrift 2005 „We have to think in a new way“, ging in seinem Vortrag unter anderem darauf ein, dass Führung darin besteht, Gegensätze

kooperativ zu integrieren. Somit sei sie auch mit der Preisgabe von Kontrolle verbunden. Stress, Aggressionen und Mobbing destabilisierten von Innen. Maßnahmen zu deren Vermeidung gehörten zur Führungsaufgabe.

Professor Dr.-Ing. Franz-Josef Heeg vom Arbeitswissenschaftlichen Institut Bremen stellte in seinem Vortrag die Möglichkeiten des Bedürfnisausgleichs aller Beteiligten im Betrieb und die Vorgehensweise zu dessen Umsetzung dar und gab Beispiele aus der Praxis. Führung als Interessens- oder Werteausgleich greife zu kurz. Sobald Menschen beteiligt seien, gehe es letztlich um die Erfüllung ihrer Bedürfnisse.

Widmantas Skutta, Psychotherapeut, Organisationsberater und Leiter des Instituts for Life Energy in Köln, sprach über neue Ressourcen durch essenzielle Kommunikation. Führung sei dann besonders Wirkungsvoll, wenn es ihr gelänge, den Auftrag des Unternehmens mit dem Sein der beteiligten Menschen in Resonanz kommen zu lassen. Motivation, Engagement und Sinnhaftigkeit seien dann die natürliche Konsequenz.