

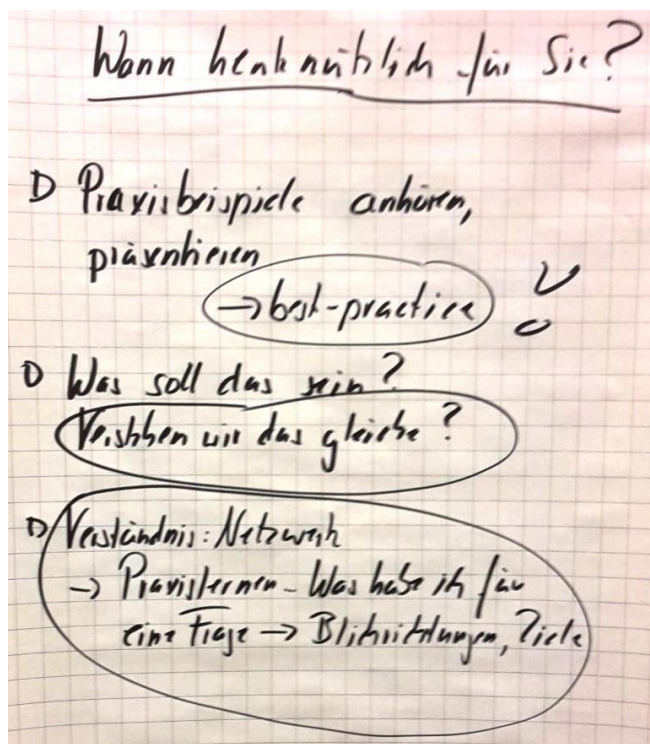
Dokumentation Aktionslernen im Netzwerk „Arbeit demografiegerecht gestalten“

21.1.2016

Moderation/Dokumentation: Barbara Lux. LuxConsulting

Wir freuen uns über weitere Interessentinnen und Interessenten an unserem Arbeitskreis. Das nächste Treffen findet am 3.3.2016, 15.00 – 18.00 Uhr im ZAF, Normannenweg statt.

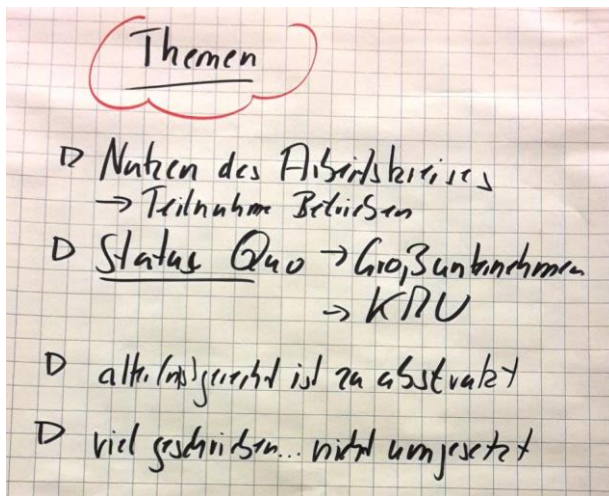
Nach einer Vorstellungsrunde (es haben 7 Netzwerkmitglieder teilgenommen) und kurzen Einleitung zur Methodik des Praxislernens (Lernen an der Bearbeitung eines echten Problems) sprechen wir über die Erwartungen an das Arbeitskreistreffen.



Wann ist der Tag heute nützlich für Sie?

Es gibt einmal das Interesse, gute Praxisbeispiele kennen zu lernen. Dagegen wird gehalten, dass diese oft nicht übertragbar sind.

Eine Diskussion über das Verständnis von Netzwerkarbeit entsteht. Hier wird von einigen das Interesse vertreten, dass eine Vertiefung von Themen im Netzwerk stattfindet, indem Menschen mit unterschiedlichem Expertenwissen sich über reale Probleme austauschen und so miteinander lernen.



Es wird dargestellt, wie zunehmend wichtig es ist, dass ein Netzwerk einen Nutzen für den eigenen Alltag bringt. Also es muss schon anders sein, als so viele andere Treffen, wo Dinge gesagt werden, die man schon kennt.

Wir einigen uns darauf, das Experiment mit dem Aktionslernen einzugehen. Hier geht es darum, an echten Problemen zu arbeiten und zu lernen.

Anhand eines Fragebogens zur Problembeschreibung (Leitfragen) bereitet jede und jeder ein eigenes Thema auf und präsentiert dieses.

Es werden verschiedene Probleme benannt:

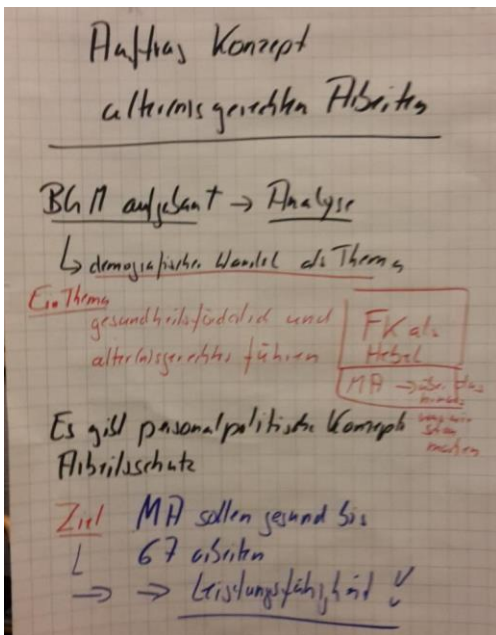
- Fehlendes Problembewusstsein von Führungskräften und Entscheidern, den demografischen Wandel als Querschnittsthema immer zu berücksichtigen und fehlende Ressourcen
- Fehlendes Bewusstsein auf höchster Ebene
- Analyse ja – Handlung nein
- Wie ein Projekt zu alternsgerechter Arbeit entwickeln, wenn bereits so viele Maßnahmen (BGM, BEM..) gemacht werden und dennoch der Krankenstand hoch ist?
- Herausforderung 60-67. Umgang mit Produktivitätsverlusten und fehlendes strategisches Personalmanagement.
- Mangelndes Aufgabenbewusstsein, Aufgabenakzeptanz und strategisches Personalmanagement und fehlende Ressourcen
- Alternde Belegschaften werden nicht als Problem erlebt

Nun schauen wir nochmals das Konzept Aktionslernen an. Es besteht darin, dass wir nun an einem Praxisproblem weiterarbeiten.

Am Ende des Treffens beschreibt jeder und jede ein eigenes Lernthema.

Das Ziel ist, dass beim nächsten Treffen am 3.3.2016 darüber berichtet wird und so ein gemeinsamer Lernprozess entsteht.

Das Treffen am 3.3. besteht aus zwei Teilen: Dem Bericht über die eigenen Lernfortschritte und neuen Fragen und der vertiefenden Beratung eines neuen Themas.

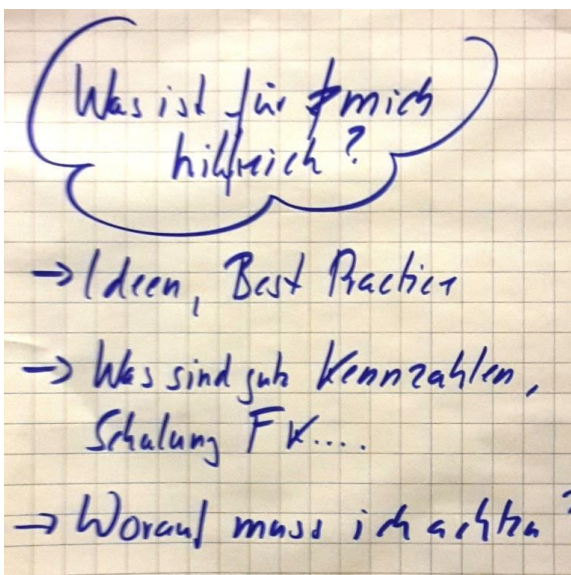


Wir entscheiden uns für die Beratung des Themas einer Teilnehmerin: „Konzept für altersgerechtes Arbeiten“ entwickeln.

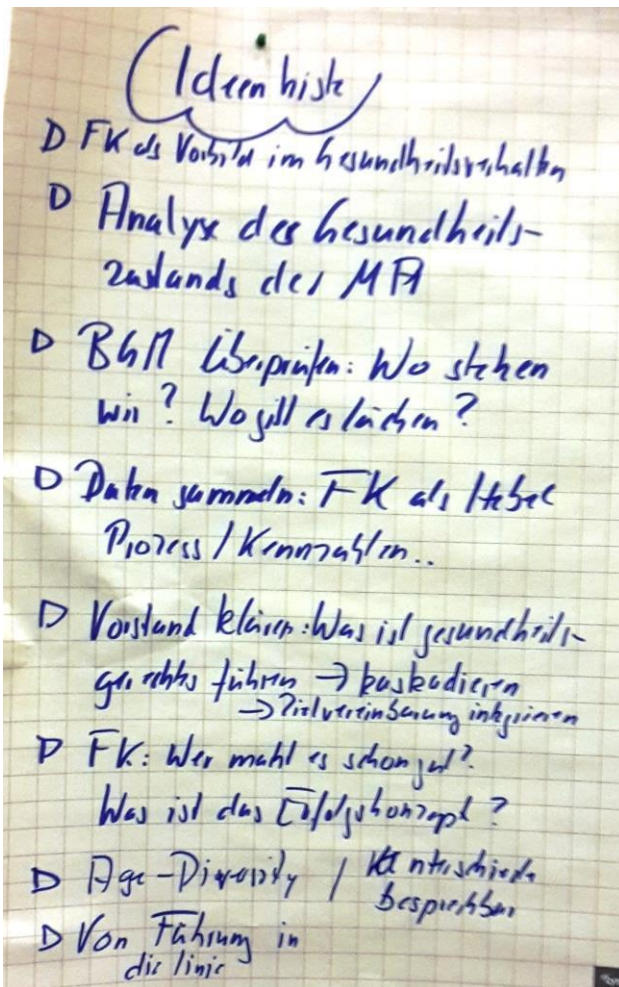
Als erstes erkunden wir die Situation.

Das Ziel ist: Die Mitarbeitenden sollen gesund bis 67 arbeiten.

Es geht also um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten wie auch des Unternehmens.



Nach der Erkundung fragen wir die Fallgeberin: Was ist hilfreich für Sie? Was wünschen Sie sich von uns?



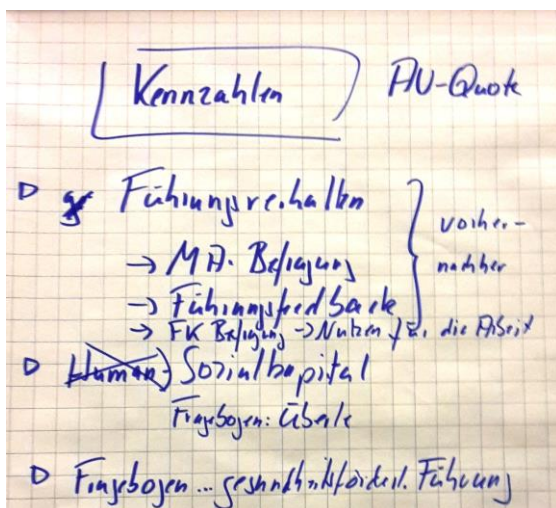
In einer „Ideenkiste“ sammeln wir Anregungen, die nicht nur für die Fallgeberin interessant sind.

In diesem Zusammenhang verweist Frau Lux auch auf Forschungen von Prof. Heike Bruch zur organisationalen Energie und zum Management des demografischen Wandels.

Hier die Literaturhinweise:

Heike Bruch, Bernd Vogel: Organisationale Energie – Wie Sie das Potenzial ihres Unternehmens ausschöpfen, 2005

Heike Bruch, Florian Kunze, Stephan Böhm: Generationen erfolgreich führen – Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demografischen Wandels, 2010



Wichtig bei Kennzahlen ist es, genau zu schauen, welche Informationsziele man hat und diese mit der Führung abzuklären.

Weiterarbeit. Gemeinschaftlich wird festgehalten, dass das Format des Aktionslernens für die Netzwerkarbeit hilfreich ist.

Anhand einer Checkliste für die Lernzielvereinbarung beschreibt jede einen eigenen Lernplan.

1. An welchem Problem will ich lernen?
2. Welche Aktionen sind von mir erforderlich, um das Problem zu lösen?
3. Welche Stärken von mir kann ich nutzen?
4. Was muss ich dafür lernen?

Fachlich/Methodisch/Kommunikativ/Persönlich

5. Welche Stärken aus meinem Netzwerk kann ich nutzen?
6. Was werde ich bis zum nächsten Treffen tun?

Es entsteht eine sehr produktive Energie im Raum. Wir sind alle gespannt, was wir am 3.3. auf dem nächsten Arbeitskreistreffen hören werden an Ergebnissen aber auch an weiterführenden Fragen.

Vertraulichkeit ist dabei uns allen sehr wichtig.

Und es steht noch ein Thema an, dass uns umtreibt. Warum ist es so schwierig, im Unternehmen ein Bewusstsein für den demografischen Wandel und die Entwicklung von Maßnahmen zu entwickeln? Das Thema „Arbeit demografiegerecht zu gestalten“ ist unglaublich komplex. So wird im Themenspeicher folgendes Thema festgehalten. Komplexität versus Detailthemen.

Herzliche Grüße

Barbara Lux

LuxConsulting

Rothenbaumchaussee 185, 20149 Hamburg

Tel. 04068876980

BarbaraLux@lux-consulting.com