

Verbundprojekt beschäftigt sich mit betrieblichem Kompetenzmanagement, neuen Modellen der Arbeitsorganisation und Konzepten einer lebenslagenorientierten Personalpolitik

## Demografiewandel und Fortschritt fordern: Kompetenzentwicklung und Arbeitsprozesse neu gestalten

**Bremen.** Angesichts der demografischen Entwicklung sowie des technologischen und strukturellen Wandels stoßen altbewährte Modelle der Arbeitsorganisation, der Personalpolitik und der Kompetenzentwicklung in Unternehmen zunehmend an ihre Grenzen. Schon mittelfristig bedarf es hier neuer Lösungen. Damit beschäftigt sich nun ein Forschungsprojekt unter der Leitung des BIBA – Bremer Institut für Produktion und Logistik GmbH an der Universität Bremen. Beteiligt ist unter anderem das Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen. Vom 30. bis 31. Januar kommen die Projektpartner aus Forschung und Industrie zum Auftakttreffen im BIBA zusammen.

Das 39-monatige Forschungsvorhaben „Arbeitsprozessorientierte Kompetenzentwicklung für den Hafen der Zukunft“ (ArKoH) hat vorrangig die maritime Wirtschaft im Blick, doch seine Ergebnisse lassen sich auch auf andere Branchen übertragen. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und vom Projektträger DLR (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt) betreut. Beteiligt sind das BIBA, das ITB, die TST – Trainingscenter für Sicherheit und Transport GmbH (Bremen), die M.I.T e-Solutions GmbH (Friedrichsdorf) und die Logistik Service Agentur GmbH (Bremerhaven). Die Projektkoordination liegt beim BIBA. Zudem engagieren sich die Handelskammer Bremen, das Maritime Cluster Norddeutschland (Hamburg) und die Pumacy Technologies AG (Berlin). Sie unterstützen das Projekt unter anderem mit ihren Expertisen.

### „Abkehr von defizitärer Sichtweise“

Unternehmen agieren heute im Spannungsfeld zwischen Kostendruck und Erhaltung sowie Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter. Dabei müssen sie zudem die demografische Entwicklung berücksichtigen. „Neuere Untersuchungen dazu bestätigen die notwendige Abkehr von der defizitären Sichtweise, wonach ältere Beschäftigte wegen eines erhöhten Krankheitsrisikos, physisch und psychisch an Beschäftigungsfähigkeit einbüßen. Die Studien heben stattdessen das Erfahrungswissen und dessen Innovationspotenzial hervor“, sagt BIBA-Wissenschaftler Heiko Duin. Der Wandel fordere ein Umdenken. Es gelte, so der ArKoH-Projektleiter, die drei sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren betriebliche Altersstruktur, Kompetenzentwicklung und Gestaltung der Arbeitsorganisation in Einklang zu bringen.

Ziel der Verbundpartner ist es nun, mit dem Fokus auf technische, betriebliche und demografische Entwicklungen Arbeitsprozesse zu analysieren und daraus entsprechende Weiterbildungskonzepte und auch Empfehlungen für die Gestaltung von Arbeit abzuleiten. Dabei setzen sie nicht auf herkömmliche Qualifizierungsmethoden wie zum Beispiel Seminare und Schulungen, sondern auf das Lernen mithilfe von Spielen (Serious Gaming), was effektiv und zudem kostengünstig sowie zeitsparend während der Arbeit eingesetzt werden könne. Anhand realer Situationen lernen die Beschäftigten, Situationen einzuschätzen und Entscheidungen zu treffen. Spielerisch bauen sie Wissen auf und aus. Die Projektpartner entwickeln ein Konzept für die arbeitsprozessintegrierte Kompetenzentwicklung, erproben es im betrieblichen Umfeld und werten es anschließend aus.

### „Auf diese Weise werden Unternehmen ‚demografiefest‘“

Das kommt besonders kleinen und mittleren Betrieben zugute, deren finanzielles und zeitliches Budget für Weiterbildung und Personalentwicklung zumeist sehr knapp bemessen ist. Die berufsbegleitende, in den Arbeitsprozess integrierte und professionell unterstützte Kompetenzentwicklung soll Beschäftigte vom Einstieg ins Erwerbsleben bis zum Erreichen des Rentenalters leis-

tungsfähig erhalten. „Auf diese Weise können Unternehmen ‚demografiefest‘ werden sowie ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ausbauen“, sind sich die Projektpartner sicher. Es bedürfe einer besseren Nutzung von Kompetenzen der gesamten Belegschaft durch neue Modelle der Arbeitsorganisation, durch neue Konzepte lebenslagenorientierter Personalpolitik und durch neue Strategien unternehmensspezifischen Kompetenzmanagements.

„Aus den Wechselwirkungen von demografischem Wandel und moderner Arbeitswelt entstehen bereits jetzt anspruchsvolle Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft, die sich mittelfristig verschärfen werden“, sagt Dr. Daniela Ahrens vom ITB. „Diese tiefgreifenden Veränderungsprozesse müssen von den Unternehmen aktiv mitgestaltet werden. In jedem Unternehmen treten diese Herausforderungen in speziellen Konstellationen auf.“

Das Verbundprojekt ArKoH untersucht die künftige Entwicklung in der Fertigung und Installation von Offshore-Komponenten und anderer hafenbezogener Tätigkeiten. Dazu Ahrens: „Es gibt nicht den einen richtigen Weg hinsichtlich der Gestaltung demografiegerechter Arbeit. Es sind stets auch regionale sowie betriebs- und branchenspezifische Aspekte zu berücksichtigen, also individuelle Lösungen gefragt. Was aber für alle gilt: Wir brauchen dringend neue Modelle auf dem Feld der Kompetenzentwicklung und der Arbeitsprozessgestaltung.“

*(Sabine Nollmann)*

#### **Achtung Redaktionen:**

Fotos zur Pressemitteilung finden Sie unter [www.biba.uni-bremen.de/pressemitteilungen.html](http://www.biba.uni-bremen.de/pressemitteilungen.html) oder erhalten sie über Sabine Nollmann (Mobil: 0170 904 11 67 oder E-Mail: [mail@kontexta.de](mailto:mail@kontexta.de))

#### **Weitere Informationen und Ansprechpartner:**

[www.biba.uni-bremen.de](http://www.biba.uni-bremen.de)

Prof. Dr.-Ing. Klaus-Dieter Thoben (Institutsleiter BIBA, Koordinator des Projektes)

Telefon: 0421 218-500 05, E-Mail: [tho@biba.uni-bremen.de](mailto:tho@biba.uni-bremen.de)

Dipl.-Inform. Heiko Duin (Projektleiter BIBA)

Telefon: 0421 218-500 91, E-Mail: [du@biba.uni-bremen.de](mailto:du@biba.uni-bremen.de)