

Das Projekt „Flexibel bleiben“

Das Projektvorhaben

In der Ev. Stiftung Das Rauhe Haus steigt wie auch in anderen vergleichbaren Institutionen das Durchschnittsalter der Beschäftigten kontinuierlich an. Dies hat zur Folge, dass im Rauhen Haus 2016 etwa die Hälfte aller Mitarbeitenden über 50 Jahre alt sein wird. Mit dieser demographischen Entwicklung sind vielfältige Herausforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte verbunden, die schon jetzt oder in absehbarer Zeit in den Organisationen auftreten werden. Das Rauhe Haus startet daher im Mai 2012 in Kooperation mit den Hamburger Trägern Großstadt-Mission Hamburg-Altona e.V., der Stiftung Anscharhöhe und der Martha-Stiftung das Projekt „**Flexibel bleiben**“. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Projekt hat eine Laufzeit von 2,5 Jahren und wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms Rückenwind unterstützt. Im Mittelpunkt des Projektes steht die Sensibilisierung für den demographischen Wandel in Organisationen der Sozialwirtschaft und damit eng verbunden die Förderung von älteren Mitarbeitenden.

rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland


EUROPÄISCHE UNION

Das Projekt beabsichtigt dabei im Besonderen auf die folgenden Entwicklungen einzugehen: Mit zunehmendem Alter nimmt bei vielen Mitarbeitenden die Gefahr zu, sich im beruflichen Kontext perspektivlos zu fühlen. Zudem steigen die Anforderungen an Komplexität und Verbindlichkeit von Arbeitsabläufen, was von älteren Mitarbeitenden vielfach als eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen wahrgenommen wird. Auch ändern sich professionelle Haltungen und Konzepte, was wiederum in dieser Zielgruppe zu Verunsicherung und Entwertungsgefühlen den eigenen Leistungen gegenüber empfunden wird. In den Teams entsteht vor diesem Hintergrund ein Generationenkonflikt um Arbeitsweisen, professionelle Haltungen und Methoden. Darüber hinaus bekleidet ein Teil der älteren Mitarbeitenden Schlüsselpositionen und verfügt über umfassendes Erfahrungs- und Fachwissen. In den verschiedenen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit ergeben sich darüber hinaus spezifische Arbeitskonstellationen, die zu Problemen vor allem im Kontakt zu den Klient/innen führen können:

Die Führungskräfte sind für diese demographischen Entwicklungen und ihre Konsequenzen für Mitarbeitende wie auch Klient/innen nicht genügend generationensensibel ausgerüstet. Bisher fehlt auch ein Konzept, wie das Wissen in der Organisation im Zuge des Generationswechsels gehalten werden kann. Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass ein generationensensibles Führungsverhalten und eine

Förderung des Wissenstransfers maßgebliche Faktoren für die Flexibilität und Zufriedenheit und damit auch die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden in den Organisationen sein können.

„Flexibel- bleiben“ - Handlungskonzept und Projektziele

Die an dem Projekt „Flexibel bleiben“ beteiligten Träger verfolgen mit der Etablierung von Personalentwicklungsmaßnahmen für eine insgesamt älter werdende Mitarbeiterschaft die folgenden Ziele: Der Erhalt der Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeitender, die Etablierung eines Demographie orientierten, generationensensiblen Führungskonzepts, die Ermöglichung einer genderspezifischen lebensphasenorientierten Laufbahngestaltung und die Nutzung des Fach- und Erfahrungswissens der älteren Mitarbeitenden. Hierfür werden Führungskräfte für den demographischen Wandel sensibilisiert, Veränderungs- und Lernfähigkeit von Mitarbeitenden durch die Erhöhung der Wechselbereitschaft zwischen Arbeitsfeldern erhöht und die Gestaltung altersgerechter und generationensensibler Arbeitsbedingungen gefördert.

Durch das Projekt soll eine altersgerechte und generationensensible Personalentwicklung mithilfe unterschiedlicher Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmöglichkeiten etabliert werden. Konkret wird beabsichtigt, Mitarbeitende darin zu unterstützen, ihre Berufsbiographie aktiv und geplant zu steuern. Teams werden darin befähigt, mit ihrer Altersstruktur ressourcenorientiert umzugehen und Strategien zum optimalen Einsatz der verschiedenen Kräfte zu entwickeln. Die Kommunikation zwischen den Generationen soll verbessert werden, das Fach- und Erfahrungswissen der älteren Mitarbeitenden stärker genutzt und Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch auch längerfristig gesichert werden. Führungskräfte sollen darin geschult werden, Stärken und Kompetenzen Älterer zu erkennen und zu fördern. Sie werden unterstützt, die verschiedenen Generationen von Mitarbeitenden durch Teamentwicklungsprozesse zu integrieren. In einer abschließenden Fachveranstaltung werden anderen Anbietern der freien Wohlfahrtspflege Erfahrungen sowie die erarbeiteten Strategien und Lösungen zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen präsentiert. Die Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen wird evaluiert und die Ergebnisse intern und extern veröffentlicht.

Kontakt:

Katrin Haider-Lorentz 040 65591 - 122 / E-Mail: khaider-lorentz@rauheshaus.de
Dr. Thomas Möbius 040 65591 - 243 / E-Mail: tmoebius@rauheshaus.de
Anja Wendland 040 65591- 292 / E-Mail: awendland@rauheshaus.de

Anschrift:

Das Rauhe Haus
Personalentwicklung / Frau Haider-Lorentz
Beim Rauhen Hause 21, 22111 Hamburg