Potsdamer kommunales Verbundprojekt stärkt Gesundheits- & Leistungsvermögen

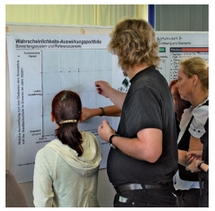
Das Verbundprojekt erprobt zukunftsweisende Initiativen in langfristiger Kompetenzbildung und Fachkräftebindung bei mittlerweile bis zu 50 Jahre Berufstätigkeit. Angesichts der zunehmenden Altersverschiebung sind kommunale Unternehmen als öffentliche Dienstleister in ihrer sozialen Verantwortung gefordert, ihre Beschäftigten langfristig zu stärken.

Landeshauptstadt Potsdam, Klinikum Ernst von Bergmann, ProPotsdam, Selbstbewusst altern in Europa e.V.:

Das von der Robert Bosch Stiftung geförderte kommunale Verbundprojekt setzt auf gesunderhaltende Tätigkeitsbiographien von den Berufsanfängen bis ins hohe Alter.

Neue Horizonte & Balancen trägt den sich verändernden Berufswelten Langzeitbeschäftigter Rechnung. So gilt es, angesichts kräftezehrender, gesundheitsbelastender und entwicklungshemmender Faktoren gegenzusteuern und präventiv aktiv zu werden.

Im kommunalen Schulterschluss werden in sieben Modellprojekten Strategien und Bausteine gesundheitsfördernder Personalentwicklung erprobt. Die Projektverantwortlichen stellen Erfahrungen und Ergebnisse in Tagungen zur Diskussion - Unternehmen tauschen sich aus und bereiten Modelle für den Regelbetrieb vor. Flankiert wird das Projekt von Schlüsselpartnern aus Wirtschaft, Wohlfahrt, Wissenschaft und Gesundheit.



Entlang der zu dokumentierenden Erfahrungen, Ergebnisse und Erkenntnisse gilt es, von regionalem und überregionalem Best-Practice-Transfer zu profitieren.

Strategien Konzepte Maßnahmen LEMHOEFER PR

Das Projekt wird gefördert durch:
Robert Bosch Stiftung

Neue Horizonte & Balancen: Modelle kommunaler Beschäftigung im demographischen Wandel

Potsdamer Projekte für kontinuierliche Tätigkeitsbiographien in öffentlichen Unternehmen

Träger der sieben Modellprojekte:

- Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH
- Landeshauptstadt Potsdam, Stadtverwaltung
- ProPotsdam GmbH
- Selbstbewusst altern in Europa e.V.

Träger Verbundprojekt:

Selbstbewusst altern in Europa e.V.
Lindenstraße 22, 14467 Potsdam

Fachbeirat

Begleitung des Verbundprojekts von Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Wohlfahrt und Gesundheit

Vorsitz: Prof. Dr. Dieter Wagner, Universität Potsdam, Sprecher der Geschäftsführung, Direktor Potsdam Transfer

Ansprechpartner, Koordination:

Claudia Lemhoefer, Lemhoefer_PR
Telefon 030/ 814 15 49 Mobil 0170 413 4446
claudia.lemhoefer@lemhoefer-pr.de

Genderregelung: Für eine verbesserte Lesbarkeit wird auf die jeweilige formale Benennung beider Geschlechter verzichtet.

www.horizonte-balancen.de

NEUE HORIZONTE & BALANCEN
Modelle kommunaler Beschäftigung im demographischen Wandel

Potsdamer Projekte für kontinuierliche Tätigkeitsbiographien in öffentlichen Unternehmen

Verbundprojekt im Schulterschluss:
Kommunale Arbeitgeber der Landeshauptstadt engagieren sich für mehr Lebensqualität im Betrieb

Verbundprojekt Neue Horizonte & Balancen

- Work-Life-Balance-Initiativen zur Aufwertung des Arbeitslebens
- Vereinbarkeitsmodelle Beruf & Familie
- Bausteine zur Personalbindung in öffentlichen Unternehmen
- Instrumente nachhaltiger Mobilisierung des Gesundheits- und Leistungsvermögens

Mehr Balance bei beruflichen & persönlichen Interessen:

Wiederkehrende Brüche in Tätigkeitsbiographien deuten übereinstimmend auf entwicklungssensible Schnittstellen hin. Entsprechend haben Potsdamer Unternehmen an vier alterstypischen beruflichen Schnittstellen sieben Modellprojekte zum Um- und Gegensteuern angelegt.

Exemplarisch zeigt der kommunale Projektverbund wie betriebliche, familiäre und persönliche Interessen ressourcenfördernd und belastungsschonend in Einklang gebracht werden können.

POTSDAM
ProPotsdam Wohnen | Bauen | Entwickeln
Ernst von Bergmann Klinikum

P1 Neustart Berufseinstieg - Zweite Chance für junge Erwachsene

Kommunale Wohnungswirtschaft qualifiziert Arbeitslose für neues Berufsfeld Haus-, Anlagen- & Einrichtungsbetreuung

Arbeitslose junge Frauen erhalten durch Unternehmen der kommunalen Wohnungswirtschaft einen fachlich und sozialpädagogisch begleiteten Berufseinstieg. Eingebettet in das BIWAQ-Projekt WorkIn 45plus-Potsdam profitieren alleinerziehende Mütter von einer Anpassungsqualifizierung zur Haus-, Anlagen- und Einrichtungsbetreuerin. ProPotsdam übernimmt eine begrenzte Einstellungsgarantie. Die Auszubildenden werden auf baulich-technische Handwerksleistungen und soziale Dienstleistungen zugunsten der Mieter in den Quartieren vorbereitet.

Federführung:
ProPotsdam GmbH (Gesamtrealisation), WorkIn Potsdam (Projektleitung)

P2 Brücken zwischen Beruf & Familie

Familien- & Berufswelten bedarfsgerechter vereinbaren

Anhand praxistauglicher Maßnahmen wird für Berufstätige, die eine Familie gründen, sowie für das Unternehmen die Elternzeit transparenter und planbarer gestaltet. Bedarf und Erhalt von Qualifikationen sollen für beide Seiten realisierbarer werden.

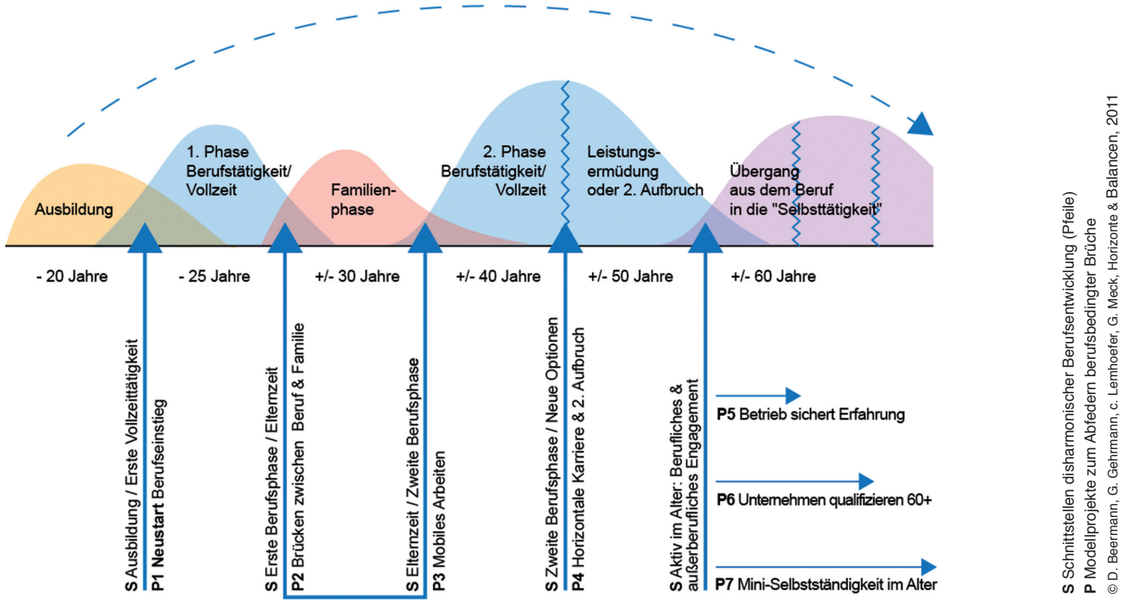
Mitarbeiter gilt es, auch in der Elternzeit an das Unternehmen zu binden – u.a. indem sie eingeschränkt beruflich tätig sein dürfen. Angebote des Kontakterhalts werden geschaffen, damit sie sich auch von zu Hause aus über Entwicklungen im Unternehmen informieren können. Ermöglicht werden dadurch wertvolle Transfers zwischen Familien- und Berufswelten.

Federführung: Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH

P3 Mobiles Arbeiten – Zeitweise von zu Hause

Mobile Arbeitstage fördern selbstbestimmtes Arbeiten

Die Vereinbarung von beruflichen Anforderungen und familiären Interessen lastet noch lange nach der Elternzeit auf beiden Elternteilen. Hinzu kommen begleitende Verpflichtungen für die ältere Generation. Karrieren werden nicht selten geknickt, Kompetenzen durch Teilzeitphasen ausgehöhlt und fachliches Fortkommen verzögert.



S Schnittstellen disharmonischer Berufsentwicklung (Pfeile)
P Modellprojekte zum Abfedern berufsbedingter Brüche
© D. Beermann, G. Gehrmann, c. Lemhoefer, G. Meck, Horizonte & Balancen, 2011

7 betriebliche Modellprojekte an Schnittstellen des Erwerbslebens

Der innovative Ansatz eines monatlichen Kontingents an individuell einsetzbaren mobilen Arbeitstagen lässt Beschäftigte auf Lebenslagen reagieren und den Beruf mit der Familie vereinbaren. Zusätzlich wirken sich höhere Arbeitsselbstständigkeit und ergebnisorientierte Leistungsanerkennung motivierend aus.

Federführung: Landeshauptstadt Potsdam

P4 Horizontale Karriere: Zweiter Aufbruch im Zenit

Leistungsstärke & Motivation revitalisieren

Auch das beste Stammpersonal mit hohem Engagement und vertieftem Erfahrungswissen kann im Laufe langer Berufszeit physische und psychische Spannkraft verlieren. Kreativität und Produktivität nehmen ab - erst recht, wenn berufliche Fortschritte ihren Zenit erreicht haben und weiterer Aufstieg versagt bleibt.

P4 erprobt exemplarisch Alternativen zur vertikal verlaufenden Berufskarriere. Es fördert den Tätigkeitswechsel im Unternehmen, vernetztes Denken und Handeln.

Positiv wirken sich betrieblicher Zusammenhalt, Motivation und Leistungserhalt aus. Ältere werden revitalisiert und ihr Wert im demographisch sich wandelnden Betrieb genutzt.

Federführung: Landeshauptstadt Potsdam

P5 Betrieb sichert Erfahrung

Kompetenz- & Wissenstransfer älterer ausscheidender Mitarbeiter

Würdigung und Wertschätzung älterer Mitarbeiter werden im Alltagsbetrieb oft vernachlässigt. Wertvolle und zudem kostenfreie Wissens- und Kompetenztransfers sind in Unternehmen kaum regelhaft ausgebildet. Kommunikation und Austausch bleiben häufig dem Zufall überlassen oder müssen aufwendig reaktiviert werden.

P5 zielt auf die systematische Nutzung von betrieblichem Erfahrungswissen. Das Know-how älterer Arbeitnehmer soll zugunsten des gesteuerten innerbetrieblichen Kompetenz- und Wissenstransfers gesichert werden. Fachkräfte-Nachwuchs und Betrieb sollen auf Wissen und wertvolle Erfahrungskompetenz zurückgreifen können.

Federführung: Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH

P6 Unternehmen qualifizieren Mitarbeiter:

Ehrenamt-Initiative 60plus

Kommunale Betriebe qualifizieren ältere Mitarbeiter für nachberufliches Ehrenamt

Mit betrieblicher Unterstützung sollen sich 60plus-Beschäftigten durch eine Qualifizierungsinitiative Chancen eröffnen:
Gegen Ende des Berufslebens erarbeiten sie sich parallel zur betrieblichen Aufgabe Perspektiven und bauen sich frühzeitig ein ehrenamtliches Standbein auf.

Die Initiative zielt darauf, ältere Mitarbeiter zu erreichen, bevor sie sich ins Private zurückgezogen haben. Später sind sie erfahrungsgemäß – wenn überhaupt – nur noch mühselig für ein Ehrenamt zu gewinnen. Die Vorbereitung auf zivilgesellschaftliches Engagement älterer Beschäftigter wirkt motivierend und gesundheitsfördernd.

Federführung:
Selbstbewusst altern in Europa e.V. in Kooperation mit ProPotsdam GmbH

P7 Impulse kommunaler Betriebe:

Mini-Selbstständigkeit im Rentenalter

Arbeitgeber fördern 60plus bei Vorbereitung auf nachberufliches Erwerbseinkommen

Angesichts prekärer finanzieller Lebenssituationen gewinnt die Mini-Selbstständigkeit im Rentenalter zunehmend an Bedeutung. Im Modellprojekt wird erprobt, wie nachberufliches Erwerbseinkommen frühzeitig mit Unterstützung des kommunalen Arbeitgebers vorbereitet werden kann.

60plus-Beschäftigte werden individuell beraten, gefördert und in eine Mini-Selbstständigkeit begleitet. Der Betrieb profitiert von neuen Impulsen seiner älteren Mitarbeiter und schafft sich ein Reservoir an Honorarkräften für betriebliche Engpässe.

Auch aus kommunaler und gesellschaftspolitischer Sicht wirkt sich entgeltliches Engagement im Rentenalter entlastend aus.

Federführung: Selbstbewusst altern in Europa e.V.