

# **Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

**Gerd Mensen (BR Lebenshilfe)**

**Lena Rolfes-Timmreck (BR Lebenshilfe)**

**Dr. Marita Sperga (aib)**

- 🕒 **Rahmendaten des Projekts**
- 🕒 **Ausgangshypothesen**
- 🕒 **Projektziele**
- 🕒 **Inhalte und Methoden**
- 🕒 **Projektstruktur**
- 🕒 **Übersicht über die Teilprojekte**
- 🕒 **Darstellung ausgewählter Methoden**
- 🕒 **Das Projekt in Zahlen**

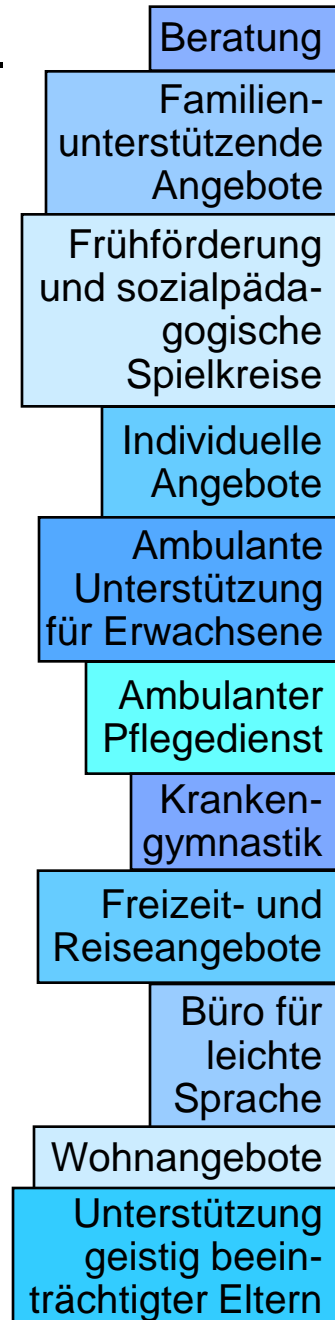
# Unternehmensporträt

Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V.

- 1960 von Eltern gegründet
- ist Elternverein, Einrichtungsträger und Fachverband
- bietet individuelle Angebote für Menschen mit geistiger Behinderung und Beratung von Angehörigen in allen Lebensphasen
- Ziel ist das Wohl von Betroffenen und deren Familien
- Beachtung der individuellen Persönlichkeit und der Bedürfnisse
- Besonderer Schutz für Menschen mit schweren geistigen Behinderungen

Mitarbeiter/innenstruktur:

- 121 Mitarbeiter/innen bis 30 Jahre
- 256 Mitarbeiter/innen zwischen 31 und 50 Jahre
- 51 Mitarbeiter/innen über 50 Jahre



# Rahmendaten des Projekts

- 🕒 gefördertes Projekt
- 🕒 Projektmittelgeber: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (ABWF) in Berlin
- 🕒 Laufzeit des Projekts: 01.01.2005-31.10.2006
- 🕒 Projektverbund mit drei weiteren Unternehmen:
  - 🕒 Brühne Gruppe Baustoff und Transport GmbH, Dortmund
  - 🕒 Mikado AG: IT Beratungsunternehmen, Bonn/Dresden
  - 🕒 Sartorius AG: Labor- und Prozesstechnologie, Göttingen
- 🕒 Wissenschaftliche Begleitung: Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH), Institut für Arbeitswissenschaft

1. Es wird in der Lebenshilfe wie in jeder Organisation immer eine Notwendigkeit zur Weiterentwicklung geben.
2. „Ältere“ und „jüngere“ Mitarbeiter/innen haben z.T. verschiedene Kompetenzen und Blickwinkel.


**Wenn diese Hypothesen zutreffend sind, dann ist es sinnvoll**

- ☞ diese verschiedenen Kompetenzen und Blickwinkel aufeinander zu beziehen und voneinander zu lernen, und
- ☞ bei der Bearbeitung von anstehenden Aufgaben, Problemen und Perspektiven diese verschiedenen Kompetenzen und Blickwinkel systematisch zu berücksichtigen.


 Erfahrungen aufeinander  
beziehen

 voneinander profitieren

 gemeinsames Lernen  
unterstützen

 Potential aller Alterstufen  
nutzen

 mögliche Ressentiments  
reduzieren

 Blick auf die jeweils  
anderen stärken



**Entwicklung und Implementierung geeigneter  
Modelle zum gemeinsamen Lernen**



**Bearbeitung von konkreten betrieblichen  
Entwicklungsbedarfen (aktuell und strategisch langfristig)**

## Inhalte

Entwicklungsbedarf in der LH, z.B.

- 🕒 Strategieentwicklung/  
Angebotsentwicklung
- 🕒 Überprüfung von Arbeitsstrukturen  
(z.B. Aufgabenverteilung,  
Kommunikationsstrukturen)
- 🕒 Einarbeitung
- 🕒 Erarbeitung, „Was ist gute,  
nutzerorientierte Arbeit?“
- 🕒 Vernetzung/Kooperation  
verschiedener Angebote
- 🕒 Kooperation mit Eltern und  
Angehörigen
- 🕒 ...

## Methoden

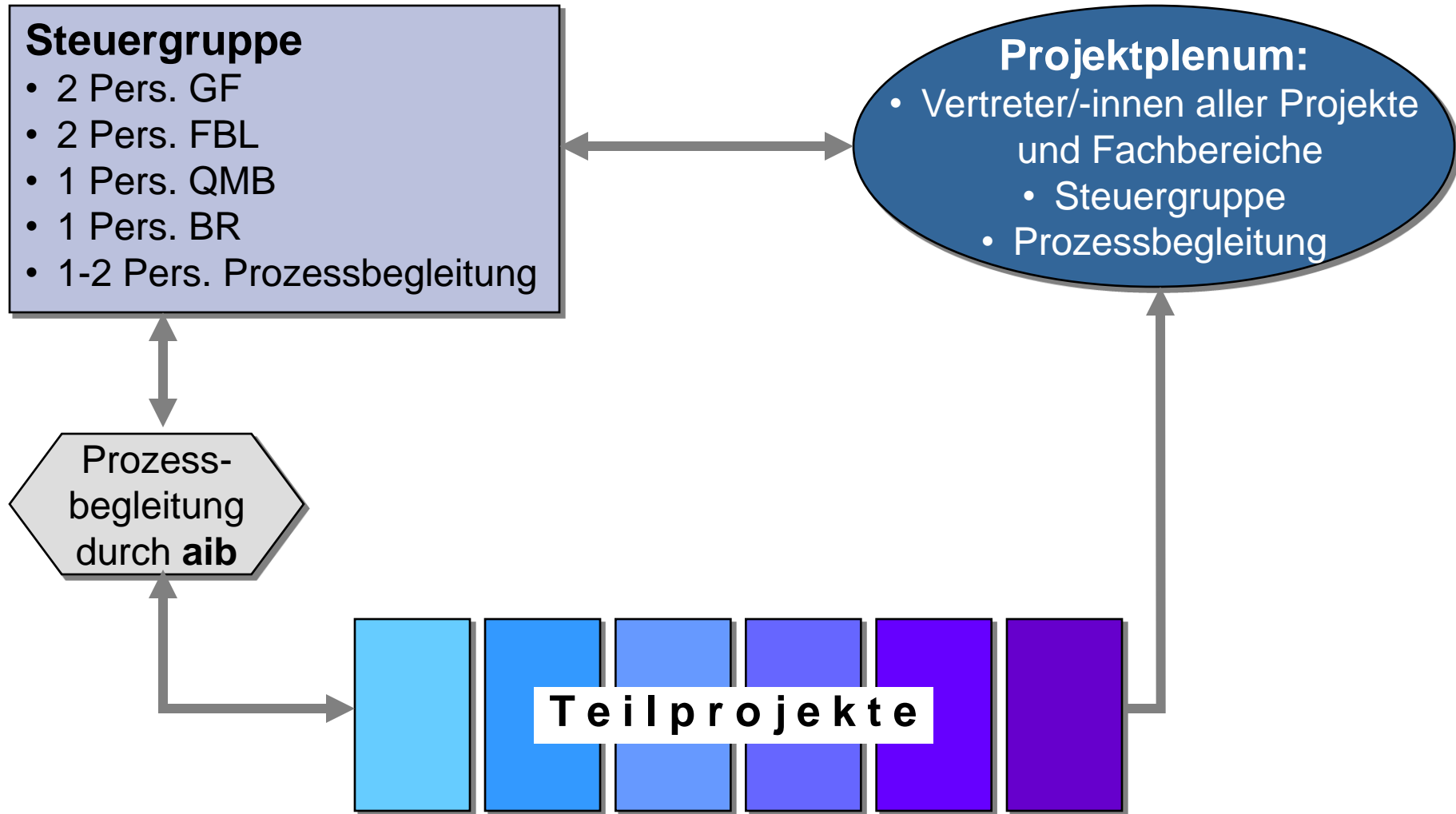
zur Bearbeitung der Inhalte

Lernformen, die die Kompetenzen  
und Blickwinkel „älterer“ und  
„jüngerer“ MA berücksichtigen

- 🕒 Kreativcenter
- 🕒 Forscherteam
- 🕒 Patenschaften
- 🕒 Interne kollegiale Weiterbildung
- 🕒 Hospitation
- 🕒 ...

## Gemeinsames Lernen

# Projektstruktur



**TP 1** Kompetenzerhebung „Ältere“

**TP 2** Kompetenzerhebung „Jüngere“

Kompetenzerhebung

**TP 3** Kreativcenter

**TP 4** Forscherteams

**TP 5** Mentoring / Einarbeitung

**TP 6** interne kollegiale Weiterbildung

**SG** Workshops

**SG** Hospitation

**SG** Patenschaft

Methodenentwicklung für  
ein gemeinsames Lernen  
von älteren und jüngeren  
Mitarbeiter/innen

# Kompetenzen der Mitarbeiter

## Ältere Mitarbeiter

- ☉ Sicherheit, Selbstverständlichkeit
- ☉ Distanzierungsfähigkeit
- ☉ Überblick in Konflikt- und Krisensituationen
- ☉ Erfahrung im Umgang mit Angehörigen
- ☉ biographisches Hintergrundwissen
- ☉ gleiche Alterskohorte
- ☉ Gesamtüberblick der betrieblichen Abläufe
- ☉ Umgang mit Externen
- ☉ Verantwortung im Team
- ☉ Routine



## Jüngere Mitarbeiter

- ☉ neue fachliche Inhalte
- ☉ kreative, unkonventionelle Ideen
- ☉ unvoreingenommener Blick
- ☉ höhere Innovationskraft
- ☉ Flexibilität, Spontaneität
- ☉ Umgang mit neuen Technologien
- ☉ Erfahrungen mit anderen Organisationen
- ☉ Einfühlungsvermögen in junge Nutzer/innen
- ☉ Energien und Ideale

# Übersicht über die Teilprojekte: Phase 3

- TP 7 **Patenschaften im FB Ambulante Hilfen**
- TP 8 **Patenschaften im FB Wohnen**
- TP 9 **Kreativcenter: „LH auf dem Weg in die Zukunft“**
- TP 10 **Workshop: „Mitarbeit in einem Elternverein?!“**
- TP 11 **Kreativcenter: „Offene Räume der Begegnung“**
- TP 12 **Workshop/Patenschaft: „Arbeiten ohne Netz im FB Ambulante Hilfen“**
- TP 13 **Forscherteams: „Einarbeitung im FB Wohnen“**
- TP 14 **Hospitation: „MA der Frühförderung bei MA in Kindertagesstätten“**
- TP 15 **Workshop: Leitlinien zur Zusammenarbeit mit Eltern im FB-W**
- TP 16 **Workshop: Leitlinien zur Zusammenarbeit mit Eltern im FB-AH**

Bearbeitung von  
Entwicklungs-  
bedarfen der  
Lebenshilfe mit  
den entwickelten  
Methoden

# Methoden Kreativcenter

## Die Idee

- ☉ übergreifende, strategische Fragen der Lebenshilfe kreativ zu durchdenken
- ☉ Visionen/Ideen/Lösungen entwickeln, „rumspinnen“ dürfen
- ☉ „ältere“ und „jüngere“ Mitarbeiter/innen kommen im Kreativcenter quer zur Hierarchie und ggf. FB zusammen und entwickeln gemeinsam Ideen

## Das Vorgehen

- ☉ Jede/r Mitarbeiter/in kann ein Kreativcenter der FBL oder GF vorschlagen
- ☉ GF/FBL entscheiden, ob Kreativcenter eingesetzt wird
- ☉ Ideengeber/in und FBL/GF überlegen wer die Federführung übernimmt und am Kreativcenter beteiligt werden sollte
- ☉ Federführung lädt ein
- ☉ Kreativcenter wird durchgeführt

Details  
siehe  
Ablauf-  
dia-  
gramm

# KC „LH auf dem Weg in die Zukunft“

zunächst 105 Ideen bzw. Ansätze von 11 TN in 20 Kategorien:

1 Organisierte Kontakte zu beiderseitigem Nutzen

2 Nachhaltige Weiterentwicklung bestehender Angebote

3 Arbeitszufriedenheit

4 Neue Angebote & Dienstleistungen

5 Nutzer/innenorientierte Angebote

6 Transparente und vernetzt Zusammenarbeit

7 Eigenregie & Selbstvertretung

8 Raum für neue Ideen

9 Angehörige gestalten mit

10 Fachliche Weiterentwicklung durch MA

11 Offene Angebote für alle Altersgruppen

12 Begegnung auf gleicher Augenhöhe

13 Wohnen nach Wunsch und Wahl

14 Mittelbeschaffung

15 Miteinander gestalten

16 Veranstaltungen mit Kooperationspartner/ innen

17 Lebenshilfe in der Öffentlichkeit

18 Ausstattung und Ambiente

19 Materiell abgesicherte Arbeitsplätze

20 Offene Beratung

# Methode Forscherteams

## Die Idee

- ⦿ Probleme/Fragestellungen im konkreten Arbeitsbereich, deren Lösung zu einer Arbeitserleichterung beitragen, werden durch Forscherteams bearbeitet.
- ⦿ 1 „ältere/r“ und 1 „jüngere/r“ Mitarbeiter/in bilden ein Forscherteam

## Das Vorgehen

- ⦿ jede/r Mitarbeiter/in kann den Einsatz eines Forscherteams dem/der unmittelbaren Vorgesetzten vorschlagen
- ⦿ Vorgesetzte/r entscheidet, ob Forscherteam eingesetzt wird
- ⦿ Fragestellung und Ergebnisqualität werden konkretisiert
- ⦿ Forscherteam wird beauftragt und „forscht“ nach Lösungen
- ⦿ Forscherteam stellt relevante Lösungen vor
- ⦿ Vorgesetzte/r entscheidet über Umsetzung der Lösungen
- ⦿ Lösungen werden erprobt und Ergebnisse werden gesichert

Details  
siehe  
Ablauf-  
dia-  
gramm

Es wurde eine an Phasen orientierte Einarbeitungscheckliste erarbeitet

- 1. Einstellungsgespräch mit der Fachbereichsleitung**
- 2. Erstes Gespräch mit Hausleitung/ggf. Anleitung**
- 3. Einarbeitungskriterien innerhalb der ersten drei Arbeitstage**
- 4. Fähigkeiten und Kenntnisse, die spätestens bis zum ersten regulären Dienst mit einem hauptverantwortlichen MA vorhanden sein müssen**
- 5. Fähigkeiten und Kenntnisse, die spätestens bis zum ersten eigenverantwortlichen Dienst vorhanden sein müssen**
- 6. Fähigkeiten und Kenntnisse zur Übernahme einer Stammbetreuung**
- 7. Fähigkeiten und Kenntnisse, die spätestens bis zum Ende der Einarbeitung vorhanden sein müssen.**

# Auszug aus der Einarbeitungscheckliste

## 5 Fähigkeiten und Kenntnisse, die spätestens bis zum ersten eigenverantwortlichen Dienst vorhanden sein müssen

**Zeitraumen:** innerhalb von 4 Wochen

**Ziele:** Sicherheit vermitteln; Übernahme von Eigenverantwortung; Sicherheit und Orientierung für die Bewohner/innen

Kürzel MA-Gr.	Themen	Wer ist zuständig?	Wo finde ich weitere Infos?	HDZ MA	HDZ Anl.
1/2/3/4/ 5/6	Welche Informationen müssen über technische Anlagen vermittelt werden? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rufmeldeanlage</li> <li>- Alarmanlage für Rauchmelder</li> <li>- Fahrstuhl</li> <li>- Brandschutz, -vermeidung, -bekämpfung</li> <li>- Feuerlöscher</li> <li>- Sicherungskästen</li> <li>- Hauptwasserhahn</li> <li>- Telefonanlage</li> <li>- Elektrogeräte</li> <li>- Reparaturen/Auftragsbearbeitung von hausbezogenen, technischen Notfällen</li> </ul>	verantwortlicher MA	NSW B2 und B1 B2		

# Projektaktivitäten in Zahlen

- 🕒 3 Treffen im Plenum
- 🕒 18 Treffen in der Steuergruppe
- 🕒 52 Treffen in 16 Teilprojekten
- 🕒 6 Treffen im Projektverbund
- 🕒 15 Darstellungen des Projekts nach außen
- 🕒 1 Auszeichnung als „Unternehmen mit Weitblick“

## Insgesamt waren

- 🕒 **85** Mitarbeiter/innen der Lebenshilfe am Projekt aktiv **beteiligt** (ohne Projektplenum und ohne Doppelungen).
- 🕒 **152** Mitarbeiter/innen unter **Berücksichtigung der Mitarbeit in mehreren Teilprojekten** (ohne Projektplenum und ohne Mehrfachzählung der Steuergruppe)