



Aufgabenstellung

Wenn das Wissen in Rente geht – Erfahrungsschatz Alter
Erfolgreicher Wissenstransfer in Beruf und Ehrenamt

Wer kennt es nicht, entweder aus dem beruflichen oder privaten Umfeld, überall gehen tagtäglich Menschen in Rente und verlassen ihren langjährigen Betrieb oder wollen bzw. können sich aufgrund ihres Alters nicht mehr ehrenamtlich engagieren. Die daraus entstehenden offenen Stellen und Ehrenämter sollten bestenfalls mit einer Übergabezeit von dem/der alten zum/zur neuen Kolleg/-in besetzt werden – doch das ist einfacher gesagt als getan. Häufig dauert es Monate und teilweise sogar Jahre, um geeignetes Personal bzw. motivierte Ehrenämter/-innen zu finden. Eine wesentliche Ursache für bspw. branchenübergreifende Fachkräfteengpässe bei klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) ist in der demografischen Entwicklung zu finden. Der demografische Wandel und die damit verbundenen, weitreichenden wirtschaftlichen und sozialen Folgen erzeugen einen erheblichen Handlungsbedarf.

Unsere ländlich geprägte Region, der Landkreis Stade, hat dies erkannt und misst der Bewältigung dieser Herausforderungen in Beruf und Ehrenamt einen hohen Stellenwert zu. Anhand zweier Aspekte wird die Situation besonders deutlich. Zum einen wird in den nächsten fünf bis zehn Jahren die Generation der sogenannten „Baby-Boomer“ nach und nach in den Ruhestand eintreten und zum anderen besteht seit Jahren ein Abwanderungstrend der jungen Erwachsenen aus unserer Region in die Metropolen, um dort bspw. zu arbeiten und/oder ein Studium zu beginnen. Beide Aspekte haben zur Folge, dass die Vakanzenzeiten für beide Tätigkeitsbereiche kontinuierlich steigen und z. B. unternehmerische Dienstleistungen oder gesellschaftliche Angebote in Vereinen nicht mehr angeboten werden können. Aufgrund dieser demografischen Entwicklung unserer



Region ist ein Wissenstransfer im Beruf und Ehrenamt unerlässlich, um auch in den kommenden Jahren eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Perspektive sicherzustellen.

„Der beste Weg, eine gute Idee zu haben ist, viele Ideen zu haben“

Linus Carl Pauling, zweifacher Nobelpreisträger

"L'entreprise est le lieu où s'organisent les savoirs et intelligences individuelles en intelligence collective créatrice capable d'entreprendre"

„Das Unternehmen ist der Ort, an dem sich individuelles Wissen und Intelligenz zu kollektiver, kreativer Intelligenz zusammenfinden, fähig, unternehmerisch tätig zu werden“ Jaques Morin

Wissen ist in unterschiedlichen Formen in der Organisation gebunden. Es findet sich in Prozessen, Technologien, Patenten und vor allem in den Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen der Mitarbeiter/-innen. Organisationen haben Wissen u. a. über Kunden, Märkte und Lieferanten. Vereine haben das Wissen und die Erfahrung häufig im Vorstand gebündelt, kommt es hier zu altersbedingten Abgaben der Ehrenämter, so ist es oft schwierig das Amt im direkten Übergang mit Nachfolgenden zu besetzen. Vor ähnlichen Herausforderungen steht auch die Kommunalpolitik. Wissen entsteht in einem spezifischen Kontext und kann davon nicht losgelöst betrachtet werden, es ist an Personen gebunden und vielfach unbewusst. Wenn uns z. B. ein/e Maler/-in genau erklärt, wie sie/er ein Bild gemalt hat, so werden wir nicht in der Lage sein, das gleiche Bild zu reproduzieren. Wissen ist keine „Tiefkühlkost“, die nach Belieben gelagert, zerteilt und transportiert werden kann.



Jeglicher Verlust von Erfahrungswissen verursacht enorme Wissensverluste und damit Kosten, die rechtzeitig identifiziert und angemessen strukturiert gelöst werden müssen. Dabei kann es sich nicht nur um Erfahrungswissen der/des Einzelnen handeln, sondern auch ein individuelles Fach-, Projekt- und ggfls. Führungswissen. Größere Konzerne fangen frühzeitig im Zuge eines Demografie-Managements an, ältere Mitarbeiter/-innen auf einen aktiven und gesunden Ruhestand vorzubereiten. Oft fehlt dies in klein- und mittelständigen Betrieben sowie ehrenamtlichen Ämtern.

Das Storytelling sowie die Impulse bei der Auftaktveranstaltung seitens der Mentor/-innen soll Ihnen den Einstieg in die Thematik vereinfachen!

Wissenstransfer sollte auch innerhalb der LINGA Wochen Teams stattfinden. Sicherlich können die Teams nicht immer komplett am Mentoring teilnehmen, daher sollte es innerhalb der Teams einen selbstorganisierten Austausch über die Inhalte der Kurz-Workshops sowie der Interviews mit den Expert/-innen geben. Kommen konkrete Fragen



auf, so können diese innerhalb der Sprechstunden mit den Dozent/-innen besprochen werden. Auch einzelne Mentor/-innen stehen für Rückfragen bereit (siehe Plan + Steckbriefe Mentoring). Wir haben den Stundenplan didaktisch gut vorbereitet, so dass Sie bestmöglich in das Thema eingewiesen werden, um anschließend im interdisziplinären Team Ihre eigenen Ideen zu generieren!

In den kommenden zwei Wochen sollen Sie Lösungsansätze gegen den Wissensverlust durch altersbedingtes Ausscheiden entwickeln. Also Best Practices zur Wissensübergabe, ähnlich wie die Staffelstabübergabe in einem Staffellauf zu eruieren bzw. zu entwickeln. Durch die Demografie sind alle Branchen gleichsam betroffen. Im Zentrum ihrer Überlegungen steht also die Gestaltung des Überganges von der beruflichen Tätigkeit und/oder einem Ehrenamt in den (ehrenamtlichen) Ruhestand.

Die folgenden Fragestellungen dienen der Orientierung und einem Lösungsansatz. Sie müssen nicht von Ihnen „abgearbeitet“ werden. Bei den folgenden Fragen und der Ideenfindung soll die ältere Generation im Fokus stehen, muss aber nicht ausschließlicher Bestandteil Ihrer Überlegungen sein. Ideen, Konzepte und Maßnahmen können natürlich auch gern generationenübergreifend gestaltet werden.

- Wie kann die Attraktivität eines Ehrenamtes gesteigert werden? Kann diese durch einen gelungenen Wissenstransfer erhöht werden?
- Wie kann das über oft viele Jahre erlangte Wissen an die Nachfolge übergehen?
- Wie könnten im Sinne eines Demografie-Managements innovative Konzepte für Unternehmen oder das Ehrenamt aussehen?
- Wie können ältere Menschen motiviert werden, ihr Wissen auch nach der beruflichen Tätigkeit zum Wohle der Gesellschaft einzubringen?
- Wann genau, also wie viele Jahre vor einem Übergang, sollten Überlegungen diesbezüglich stattfinden? Sollte der/die Partner/-in mit eingebunden werden?



- Wie kann die Planung der neuen Lebensphase, sprich die „Konkurrenz“ mit Spiel, Spaß, Sport, Hobbies und Familie, erfolgen? Kann bzw. sollte dies frühzeitig angegangen werden?
- Welche Rolle können dabei die digitale Welt oder andere systematische Prozesse sowie auch Produkte bzw. Anwendungen, die eine Aufbewahrung des Erfahrungsschatzes ermöglichen, spielen?
- Auf welche räumlichen, sozialen, technischen Ressourcen kann in dem entwickelten Ansatz zurückgegriffen werden?
- Welche Ressourcen müssten geschaffen werden, um das Projekt nachhaltig zu implementieren?

Weiterführende Informationen

[Leuphana Universität Lüneburg: Later Life Workplace Index \(LLWI\)](#)

[Demografie Agentur für die Wirtschaft GmbH](#)

[ddn Intergenerativer Wissenstransfer](#)

[Senior-Expert-Service](#)

[Zugabe Preis Gründerinnen und Gründer 60plus](#)

Ihrem Ideenreichtum sind keine Grenzen gesetzt, fragen Sie die Mentor/-innen aus und interviewen Sie Ihre Dozent/-innen aus den Fachbereichen!