

Die Initiative - als unverzichtbares Element

Miteinander **21**
bewegt mehr.



Arbeitswelt

Die zukünftige Entwicklung der Arbeitswelt wird bestimmt durch folgende Merkmale:

- „traditionell“ durch das Ausscheiden von Mitarbeitern, was damit verbunden den Verlust von Know-how-Potenzial des Unternehmens bedeutet.
- durch die Verlängerung von Verweilzeit in der Arbeitswelt für Erwerbstätige, z. B. durch Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters oder durch Veränderungen in den Erwerbsbiografien bei Frauen.
- Die Arbeitsbedingungen und die Personalentwicklung werden nicht mehr mehrheitlich auf die jüngeren vollzeitarbeitenden Mitarbeiter abgestimmt.
- Die Arbeitswelten werden von immer rascheren Geschäfts- und Prozessabwicklungen bestimmt. Demgegenüber steht das als „Halbwertszeit des Wissens“ bezeichnete Phänomen als Ausdruck des Verlustes fachspezifischen Wissens: Der Wert einmal erreichter Personalqualifizierung verfällt rascher.
- Die Lernfähigkeit im Alter wird in Unternehmen noch immer als geringer bzw. schwächer angenommen. Die einschlägigen Wissenschaften haben dies widerlegt. Die betriebliche Anerkennungskultur von Erfahrung und Wissen ist – wenn überhaupt – eher nur gering ausgeprägt. Die Entwicklung bzw. Erhaltung kompetenter Mitarbeiter wird dabei gleichbedeutend werden mit der Weitergabe von Wissen über die Mitarbeitergenerationen

Die Grundidee:

In einer zunehmend virtuell erlebten Welt ist es besonders wichtig, dass Dinge angefasst werden, dass sie gestaltet und umgeformt werden, dass Ausdehnung, Gewicht und unterschiedliches Material erfahrbar werden. Die Forderung nach einem Ausgleich von Kopf und Hand, Abstraktion und konkreter Wahrnehmung wird zwar immer wieder erhoben, es fehlt aber ein Umfeld, in dem diese Ideen erprobt werden können.

Das gilt nicht zuletzt auch für die Erziehung in den Schulen, wo junge Menschen eingezwängt in den 45 Minutentakt einer Unterrichtsstunde nur begrenzte Möglichkeiten haben, sich einer Sache mit voller Hingabe und voller Begeisterung zu widmen. Offenen Werkstätten sollen einen solchen Raum bieten, wo sie ihre kreativen Kräfte voll ausleben und zum Nutzen der Allgemeinheit beitragen können.

SOECO.plus

Verein für soziale, ökologische
und ökonomische Verantwortung

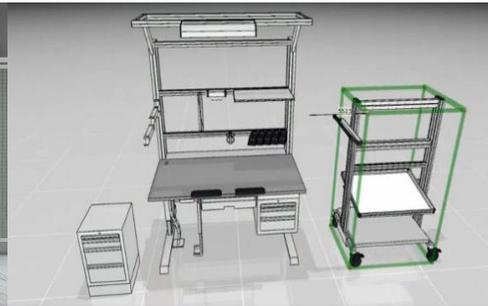
So machen wir Inklusion

GEMEINSAM & DIREKT.
'STRATEGISCH'
'LEIDENSCHAFTLICH'
'ERFOLGREICH'
DANN PASSTS.
GEMEINSAM EIN KREATIVES
ARBEITSMODELL UMSETZEN

SOECO.plus (I.G.)

GF: Wolfgang Bickel Albert-Schweitzer-Str. 16 64668 Rimbach Tel: 06253 860515
bickelwolfgang@gmail.com www.soecoplus.jimdo.com

DEMOGRAFISCHER WANDEL
ARBEITSWELT



Kommunen und Wirtschaft für Generationen

Die Auswirkungen des demographischen Wandels spüren in erster Linie die Menschen vor Ort. Denn in den Kommunen entscheidet sich, wie das Miteinander der Generationen und der Kulturen künftig gelingt. Hier erfahren die Menschen in Familie und Gesellschaft die Bildung, um lebenslang Lernbereitschaft und Lernfähigkeit zu entwickeln. Hier werden Standortfaktoren gestaltet, die Menschen motivieren können, zu bleiben oder fort zu gehen. Unternehmen haben daher ein vitales Interesse, dass ihr Standort demographiefest Zukunft gestaltet. Daher gilt es, die Zusammenarbeit von Unternehmen und Kommunen zu stärken.

Wir wollen Lösungsansätze entwickeln und Erfahrungsberichte veröffentlichen. Das zukünftige Miteinander der Generationen gilt als Schlüsselfaktor einer erfolgreichen und chanceorientierten Gestaltung des demographischen Wandels.

Innovation im demographischen Wandel

Aufgrund des abnehmenden Erwerbspersonenpotentials werden künftig weniger Menschen dieselben erfolgreichen Arbeitsergebnisse erzeugen müssen. Dies stellt hohe Anforderungen an die individuelle und organisationale Innovationskompetenz. Wir möchten deshalb speziell bei kleinen und mittleren Unternehmen zu der Förderung der Innovationskompetenz beitragen und behandeln dazu unter anderem folgende Themen:

Arbeitsbereiche Produktentwicklung, Produktion und Vertrieb und auch Personal-, Innovations- und Ideenmanagement effektiver und lebendiger miteinander verknüpfen.

Die Innovationskraft durch neue Vorgehensweisen und Maßnahmen in Unternehmen systematisch steigern.

Das Selbstverständnis in Menschen wecken, dass gerade im Wandel die Sicherheit liegt, neue Chancen für eine nachhaltige Zukunftsfähigkeit zu entdecken und die Zusammenarbeit von Alt und Jung, Behindert und Nichtbehindert bewusster zu gestalten.

Innovationskompetenz durch Projekte von Alt und Jung

In folgenden Handlungsfeldern werden wir gegen den demografischen Wandel vorgehen.

Eingliederung Behinderte in den Arbeitsmarkt

Bildung von Arbeitsgruppen zur Zusammenarbeit von Alt und Junge, Behindert und Nichtbehindert

Schulprojekte:

Im Kern der Schulprojekte steht die Idee der Eigenarbeit: Das Produzieren von nützlichen und schönen Objekten mit eigener Kraft nach eigenen Ideen.

Outsourcingprojekte

Outsourcing-Projekte sind auftragsbezogene Arbeiten. Dabei werden Fertigungsbereiche des Auftraggebers ausgelagert.

Kommunikation

Wir beabsichtigen die Förderung der Zusammenarbeit von Schulen, von Alt und Jung, von Behinderten und Nichtbehinderten mit Betrieben und Kommunen