



Verbundprojekt: Arbeitsprozessorientierte Kompetenzentwicklung für den Hafen der Zukunft (ArKoH)

Koordinator: Prof. Dr.-Ing. Klaus-Dieter Thoben
BIBA - Bremer Institut für Produktion und Logistik GmbH
Hochschulring 20, 28359 Bremen
Tel.: 0421 218-50006, Fax: 0421 218-50007
E-Mail: tho@biba.uni-bremen.de

Fördervolumen: 1,0 Mio. €

Projektlaufzeit: 01.12.2013 – 28.02.2017

Aufgabe der Projektpartner in der Umsetzungskette

Ort

- **BIBA - Bremer Institut für Produktion und Logistik GmbH**
Koordinator, Szenarioanalysen, Konzeption, Evaluation *Bremen*
- **Institut Technik und Bildung, Universität Bremen**
Arbeitsprozessanalysen, Konzeption *Bremen*
- **TST - Trainingscenter für Sicherheit und Transport GmbH**
Anforderungsanalyse, Kompetenzbedarfe, Verstetigung *Bremen*
- **M.I.T e-Solutions GmbH**
Entwicklung von Serious Games *Friedrichsdorf*
- **Logistik Service Agentur GmbH**
Anforderungsanalyse, Kompetenzbedarfe, Pilotierung *Bremerhaven*

Value Partner: Handelskammer Bremen (Bremen), Maritimes Cluster Norddeutschland (Hamburg), Pumacy Technologies AG (Berlin)

Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel



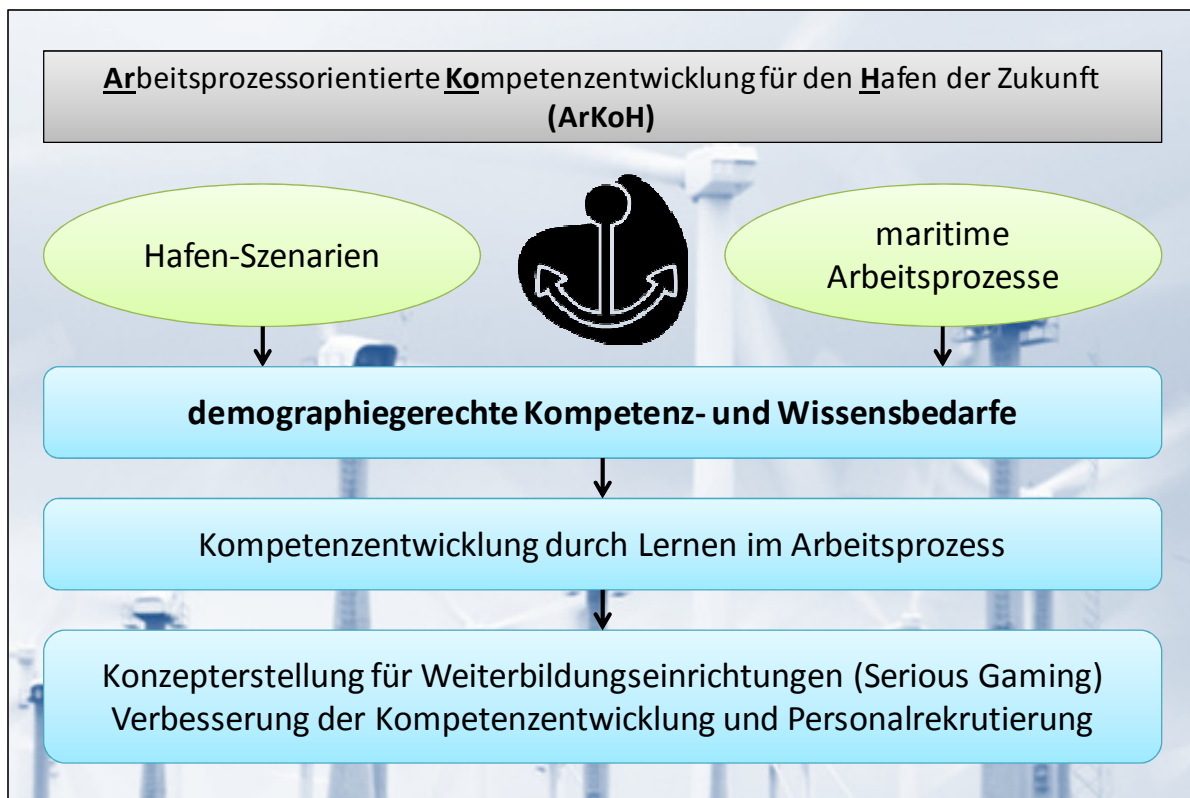
Aus den Wechselwirkungen von demografischem Wandel und moderner Arbeitswelt entstehen bereits jetzt anspruchsvolle Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft, die sich mittelfristig verschärfen werden. Diese tiefgreifenden Veränderungsprozesse müssen von den Unternehmen aktiv mitgestaltet werden. In jedem Unternehmen treten die Herausforderungen der demografischen Entwicklung, des technologischen und strukturellen Wandels in speziellen Konstellationen auf.

Ein entscheidender Lösungsansatz dafür wird in der wissensbasierten Entwicklung, wirtschaftlichen Erprobung und Verbreitung betrieblichen Maßnahmen zur Entwicklung und besseren Nutzung von Kompetenzen der gesamten Belegschaft durch neue Modelle der Arbeitsorganisation, neue Konzepte lebenslagenorientierter Personalpolitik und neue Strategien unternehmensspezifischen Kompetenzmanagements gesehen.

Ziel ist es, mit der berufsbegleitenden, in den Arbeitsprozess integrierten und professionell unterstützten Kompetenzentwicklung Beschäftigte vom Einstieg ins Erwerbsleben bis zum Erreichen des Rentenalters leistungsfähig zu erhalten, so dass sie ihre Erwerbsarbeit in hoher Qualität ausüben. Unternehmen werden „demografiefest“ und können ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ausbauen, womit insgesamt zur Stärkung der Wirtschaftskraft des Standortes Deutschland und zum gesellschaftlichen Wohlstand beigetragen wird.

Kompetenzentwicklung im Arbeitsumfeld zukunftsfähiger Häfen spielerisch gestalten

Unternehmen stehen heute vor der Herausforderung, das Spannungsfeld zwischen Kostendruck und Erhaltung sowie Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter nicht nur zu lösen, sondern innovativ zu gestalten. Verschärfend kommt die Berücksichtigung der demographischen Entwicklung hinzu. Neuere Untersuchungen bestätigen die notwendige Abkehr von einer defizitären Sichtweise, wonach ältere Beschäftigte aufgrund eines erhöhten Krankheitsrisikos, physisch und psychisch an Beschäftigungsfähigkeit einbüßen und betonen stattdessen die Rolle des Erfahrungswissens sowie dessen Innovationspotenzial. Daher müssen die drei sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren betriebliche Altersstruktur, Kompetenzentwicklung und Gestaltung der Arbeitsorganisation betriebsspezifisch in Einklang gebracht werden.



Da es nicht „den einen richtigen Weg“ hinsichtlich der Gestaltung demographiegerechter Arbeit gibt, sind regionale sowie betriebs- und branchenspezifische Aspekte zu berücksichtigen. Deshalb wird im Verbundprojekt ArKoH die Zukunft von Technik, Altersstrukturen, Arbeitsorganisation und notwendiger Kompetenzen analysiert. Die zukünftige Entwicklung in der Fertigung und Installation von Offshore-Komponenten und anderer hafenbezogener Tätigkeiten wird antizipiert und untersucht.

Ziel des Verbunds ist es, in enger Anbindung an technologische und betriebliche Entwicklungsprozesse, die sich wandelnden Arbeitsprozesse zu ermitteln, um entsprechende Weiterbildungskonzepte abzuleiten. Da insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben das finanzielle und zeitliche Budget für Weiterbildung und Personalentwicklung sehr knapp bemessen ist, wird das Lernen am Arbeitsplatz nicht im Sinne herkömmlicher Ansätze wie z.B. Seminarphasen ergänzt, sondern durch den Einsatz spielerischer Methoden, die neben dem eigentlichen Arbeitsprozess eingesetzt werden können (Serious Gaming). Gemeinsam mit den Unternehmen in der Offshore-Industrie wird ein Konzept für die arbeitsprozessintegrierte Kompetenzentwicklung entwickelt und im betrieblichen Umfeld erprobt und evaluiert.