

Altersgemischte Tandems

Inhalt

1. Kurzbeschreibung.....	1
2. Was bringt die Maßnahme?	1
3. Wie können Sie vorgehen?.....	1
4. Worauf sollten Sie achten?	2
5. Beispiele	2
6. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen.....	2
7. Weiterführende Informationen	3

1. Kurzbeschreibung

Ein Tandem ist eine Lernpartnerschaft, bei der zwei Personen unterschiedlichen Alters zusammen an einer Aufgabe arbeiten und auf diese Weise voneinander lernen sollen.

2. Was bringt die Maßnahme?

In erster Linie geht es um den Austausch von Erfahrungswissen der älteren Mitarbeiter und Fachwissen der jüngeren Mitarbeiter. Ziele, die damit verfolgt werden, sind:

- Profitieren von den Kompetenzen der anderen (Generationslernen), besseres gegenseitiges Verständnis, Kompetenzerweiterung;
- Wissenstransfer, Wissenserhalt (Erfahrungswissen), Bündelung von Kompetenzen;
- Effizienzsteigerung, Erschließung von bisher ungenutzten Synergien, Verbesserung der Unternehmenskultur (vgl. Becker 2008).

3. Wie können Sie vorgehen?

Um Wissen systematisch austauschen zu können, sollten Sie zuerst die (Zwischen-)Ziele, Lerninhalte, Zeitraum für die Tandempartnerschaft und eine wesentliche Wissensinhalte festlegen (vgl. Ackermann 2010).



Quelle: Ackermann (2010)

4. Worauf sollten Sie achten?

Die Tandempartnerschaften sollten bestenfalls zentral gesteuert werden. Dadurch kann rechtzeitig auf Hindernisse bei der Einführung der Lernpartnerschaften eingegangen werden, wie bspw. auf Ängste der Wissensgeber. Dabei sollte beachtet werden, dass insbesondere die älteren Wissensgeber nicht als „reine ›Lieferanten‹ von Know-how“ (INQA 2009, S. 22) angesehen werden, sondern als wertvolle Sachverständige auf ihrem Gebiet, die ihr Wissen für das Unternehmen mit anderen teilen (vgl. ebd.).

Aufwand:

- Hoher Zeitaufwand, um den Wissenstransfer im Rahmen der gemeinsamen Arbeit zu ermöglichen;
- Geringer Zeit- / Personalaufwand für Planung, Abstimmung und Rückkopplung der spezifischen Zusammenarbeit notwendig (vgl. Fachkräfteoffensive 2016).

Ertrag:

- Wissenstransfer durch Zusammenarbeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterschiedlicher Altersgruppen.

5. Beispiel

Die Göttinger **Sartorius AG** (ein Unternehmen für Labor- und Prozesstechnologie) hat Tandempartnerschaften zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden eingeführt, um den Austausch zwischen dem Erfahrungswissen der Älteren und dem frischen Wissen der Jüngeren zu fördern. Ziel der Tandempartnerschaften ist es, sowohl die unternehmerische Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, als auch für junge und ältere Arbeitnehmer attraktiv zu sein. Durch die Tandems sollten u.a. die älteren Mitarbeiter im Unternehmen, die in fünf bis zehn in Rente gehen, ihr wertvolles, vornehmlich technisches Fachwissen an andere Mitarbeiter weitergeben (vgl. INQA 2009).

Um das Wissen im Unternehmen zu halten, hat die Sartorius AG das Projekt „Lernpartnerschaften“ eingeführt, das die folgenden Ziele verfolgt:

- „Erfahrene Mitarbeiter/-innen sollen möglichst lange im Unternehmen bleiben, um ihr besonderes Wissen und spezielles Können zur Verfügung zu stellen.“ (INQA 2009)
- „Jüngere Mitarbeiter/-innen müssen systematisch an das umfangreiche Know-how und die Erfahrung der älteren Generation im Unternehmen herangeführt werden. Dafür werden Lernpartnerschaften, die durch die Personalabteilung und externe Berater/-innen begleitet werden, gebildet.“ (INQA 2009)
- „Das Personalmanagement entwickelt darüber hinaus Konzepte und Instrumente, die dem Phänomen der alternden Belegschaften entgegengesetzt werden.“ (INQA 2009)

6. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen

Mentoring, Altersgemischte Teams

7. Weiterführende Informationen

Ackermann, B. (2010): Demografie handhaben. JobMotion - Praxisleitfaden für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin: Zukunft im Zentrum GmbH.

Becker, M. (2008): Optimistisch altern! Theoretische Grundlagen und empirische Befunde demographiefester Personalarbeit für altersgemischte Belegschaften, München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Fachkräfteoffensive (2016): <http://www.fachkraefte-offensive.de/DE/Fuer-Unternehmen/Ihre-Werkzeuge/Werkzeuge/w-tandems.html>

INQA (2009): Lernfähig im Tandem. Betriebliche Lernpartnerschaften zwischen Älteren und Jüngeren. Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. 1. Auflage.

Pfeiffer, I. (2012): Instrumentenkasten für eine altersgerechte Arbeitswelt in KMU. Analyse der Herausforderungen des demografischen Wandels und Systematisierung von Handlungsoptionen für kleine und mittlere Unternehmen. Abschlussbericht. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.