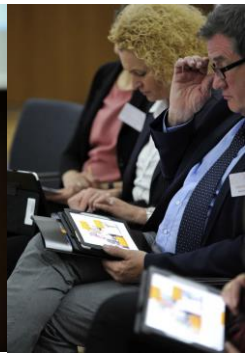
Forum 1 - Arbeit 4.0
Themeninsel: „50plus – Wo bleiben die digital immigrants?“

Wie profitieren ältere und jüngere Mitarbeiter von IT-gesteuertem Wissenstransfer und welche neuen Lösungen eigenen sich besonders für KMU?

Eine große Herausforderung für die Unternehmen ist die Sicherung von Erfahrungswissen. Im schlimmsten Fall geht mit den Beschäftigten ihr Wissen in Rente. Mit Wissensstafetten und anderen Instrument versuchen Unternehmen dem entgegen zu wirken. Aber das ist nur die eine Seite der Betrachtung. Nämlich, die Betrachtung aus Unternehmenssicht. Aus Sicht der Beschäftigten kommt noch ein anderer Aspekt ins Spiel. Gerade Experten 50Plus bringen ihr Wissen gerne ein. Auch nach dem Eintritt ins Rentenalter möchten vielen noch temporär oder in beratender Funktion aktiv sein.
Jan Brunner, Projektleiter Personalentwicklung bei EnBW kam zu dieser Erkenntnis EnBW nicht zuletzt über die Charta der Vielfalt, die das Unternehmen unterzeichnet hat. Er hat den Campus für Silberne Energieexperten initiiert. Diese digitale Plattform ermöglicht es den ehemaligen Beschäftigten des Energieunternehmens, ihr Expertenwissen auch nach dem Eintritt in die Rente ihrem ehemaligen Arbeitgeber über Mitarbeit in Projekten oder zeitlich begrenzten Engagements punktuell zur Verfügung zu stellen. Aber dies soll erst der erste Schritt sein. Nach dem Motto „groß denken, klein starten“ plant Jan Brunner mit dem Campus für die Ehemaligen zu pilotieren, um daraus auch eine unternehmensweite Plattform zu entwickeln. Der Campus für Silberne Energieexperten ist nicht nur eine Datenbank für das verrentete Erfahrungswissen der EnBW, sondern auch Soziales Netzwerk, Suchmaschine, Schwarzes Brett und Wissensplattform.
Warum ist das auch eine Lösung für KMU: die Plattform ist individualisierbar für die Bedürfnisse des Unternehmens. Sinnvoll für 50 Nutzer ebenso wie für 5000 oder mehr.

Diskussionensfelder der Themeninsel:

- Ggfs. notwendige Betriebsvereinbarungen, wenn die Plattform auch für noch im Unternehmen aktive Beschäftigte geöffnet wird;
- Punktueller Einsatz von Ehemaligen versus Qualifizierung und Aufbau von Experten im Unternehmen
- „Soziale“ und „emotionale“ Aspekte der Plattform erhöhen die Attraktivität: Mit den ehemaligen Kollegen in Kontakt bleiben; Wertschätzung für Erfahrungswissen erhalten; Austausch auch über nicht-betriebliche Themen/Projekte z.B. Ehrenamt
- Motivation von Beschäftigten 50Plus und Ehemaligen zum Nutzen digitaler Plattformen.

Ausblick: Erfahrungen von unterschiedlichen Unternehmen/Anwendern der Plattform bzw. vergleichbarer Modelle einholen.

Autorin: Martina Schmeink, ddn e.V.