

## Potentialentwicklung für langjährige Mitarbeiter

**Laut aktuellen Studien werden bis zum Jahr 2025 an die 6,5 Millionen Arbeitskräfte in Deutschland fehlen. Das Wort vom Fachkräftemangel macht schon länger die Runde und rüttelt auf. Die Experten sind sich einig: Es gibt Möglichkeiten in unserer Gesellschaft, dieser prognostizierten Entwicklung gegenzusteuern: Eine stärkere Partizipation der langjährigen Mitarbeiter ist unbestritten eine davon. Quest-Team, Experte für Potentialentwicklung und Partner von Wirtschaftsunternehmen, hat ein Qualifizierungsprogramm namens PePe® konzipiert. Es adressiert und motiviert gezielt die erfahrenen Mitarbeiter.**

Quest-Team hat sein Programm PePe® – es steht für „Potentiale erhalten und Potentiale entwickeln“ – bereits in der Finanzwirtschaft vorgestellt. Geschäftsführer Philipp Jung verzeichnet hier einen großen Zuspruch: „Die Banken, denen wir die Langzeitqualifizierung PePe vorstellen, sind von der Idee begeistert. Auf das Wissen und die Erfahrung der langjährigen Potentialträger und vor allem auch auf deren Leistungsfähigkeit und Motivation wird es in den nächsten Jahren entscheidend ankommen.“ Im „Jugendkult“ der vergangenen Jahre sei – so Jung – die Bedeutung von Wissen und Erfahrung in unserer Gesellschaft aus dem Fokus geraten. Der Wirtschaftsexperte Prof. Franz Josef Radermacher, der mit Quest-Team kooperiert, spricht in diesem Zusammenhang von einer „Enteignung der Erfahrung“. Gerade jetzt brauche es eine „Anerkennungskultur“ für diese langjährigen Mitarbeiter in der Wirtschaft. Philipp Jung: „Es kommt darauf an, die Kompetenz der Erfahrung auf hohem Niveau zu erhalten und gezielt zu entwickeln.“

Bei der **VR Bank eG Bergisch Gladbach** steuert Quest-Team seit November 2010 die PePe-Langzeit-Qualifizierung als bankinternes Programm. Sie ist ganz auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer zugeschnitten, damit sie mit einem persönlichen Nutzen aus der Schulung hervorgehen. Zum Anderen verfolgt PePe hier das Ziel, das bankspezifische Wissen auch über die Generationen hinaus weiterzugeben und zu erhalten. Die Bankvorstände wissen: Der Know-how-Transfer innerhalb des Unternehmens kann die Wettbewerbsfähigkeit auf lange Sicht erhalten und die Folgen der Fachkräftelücke mildern.

Auch beim **Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverband** RWGV wird PePe eingesetzt. Der Verband bietet das Programm seinen Mitgliedsunternehmen an den Akademien in Forsbach und Münster an. Karl Lenz, zuständiger Fachbereichsleiter beim RWGV, beschreibt die Zielsetzung: „Im Rahmen der Qualifizierung fördern wir die Motivation, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der langjährigen, erfahrenen Potentialträger.“

PePe® umfasst regelmäßige Workshops über einen Zeitraum von insgesamt zweieinhalb Jahren. Verschiedene Themenkomplexe bilden dabei die Säulen der

erfolgreichen Potentialentwicklung: Lebenszeit-Management, Selbststeuerungs-Management, Change Management, Wissens- und Beziehungsmanagement sowie Gesundheitsmanagement. Die Teilnehmer lernen die Prinzipien erfolgreicher Selbststeuerung für ein optimales Lebenszeit-Management kennen. Im Change Management geht es um die souveräne Haltung in Veränderungsprozessen, die in der schnelllebigen Arbeitswelt eine große Rolle spielt. Im Kapitel Wissens- und Beziehungsmanagement steht der Know-how-Transfer an jüngere Mitarbeiter auf der Agenda sowie die Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenz. In Zeiten von Stress und Burnout geht es nicht zuletzt auch um die Frage, wie sich die langjährigen Potentialträger für eine verlängerte Lebensarbeitszeit gesund, fit und leistungsfähig halten können.

Autor: **Herbert Sebold**

28.06.2011 07:12:27

[Artikel drucken](#) | [Artikel versenden](#)