

„Potenziale erhalten – Potenziale entwickeln“

RWGA-Programm „PePe“: Qualifizierung für langjährige Bankmitarbeiter

Münster/Forsbach. Der „Jugendkult“ der vergangenen Jahre in unserer (Arbeits-)Gesellschaft ist schon lange nicht mehr zeitgemäß. Der Anteil der älteren Arbeitnehmer in unseren Unternehmen wird auch in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Diese Veränderungen werden unter dem Schlagwort „demografischer Wandel“ diskutiert. Dazu gehört auch die Debatte um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. So setzt sich in unserer Wirtschaft auch allmählich die Erkenntnis durch, dass wir nur dann leistungsfähig bleiben, wenn wir Personalentwicklung und Arbeitsbedingungen nicht mehr hauptsächlich auf die jüngeren Mitarbeiter abstimmen, sondern verstärkt die älteren Kollegen im Blick haben. Wir brauchen in den Unternehmen eine „Anerkennungskultur“ von Erfahrung und Wissen, von Werten, die die älteren Erwerbstätigen repräsentieren.

Die Akademie des RWGVs (RWGA) bietet daher unter dem Namen „PePe“ ein neu konzipiertes Personalentwicklungsprogramm, das gezielt und bewusst die langjährigen Leistungsträger in den Mittelpunkt stellt. Udo Urner, Akademieleiter RWGA und Bereichsleiter Bildung, beschreibt die Zielsetzung des Programms: „PePe steht für ‚Potenziale erhalten und Potenziale entwickeln‘. Wir wenden uns hier gezielt an unsere erfahrenen Mitarbeiter und fördern im Rahmen einer maßgeschneiderten Langzeit-Qualifizierung ihre Motivation, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft.“ Im Vordergrund bei „PePe“ steht die Entwicklung und Erhaltung von langjährigen und kompetenten Mitarbeitern mit dem Ziel, Wissen über die Generationen hinaus weiterzugeben und dies somit zu erhalten. Immerhin sagen Experten einen Fachkräftemangel voraus, der sich durch einen gezielten Know-how-Transfer zumindest innerhalb der Unternehmen eingrenzen lässt.

Bei der Realisierung setzt der RWGV auf bewährte Partner: Mit der Quest-Team GmbH & Co. KG arbeitet der RWGV im Rahmen der „Förderkreise“ schon seit vielen Jahren erfolgreich zusammen und profitiert hier von dessen Erfahrung im Bereich der betrieblichen Potentialentwicklung. Das Konzept für „PePe“ wurde von Quest-Team für langjährige Mitarbeiter entwickelt und erprobt. Prozessbegleiter Philipp Jung, Geschäftsführer von Quest-Team, beschreibt die Besonderheit der Qualifizierungsmaßnahme: „Unsere Teilnehmer haben einen großen Erfahrungshorizont, sind sehr gut geschult und wollen nicht mehr ‚nur‘ zu einem weiteren Seminar geschickt werden – sie wünschen sich ein Angebot, das auf ihre speziellen Bedürfnisse und Erwartungen eingehen kann.“ „PePe“ nimmt die

langjährigen Mitarbeiter in den Banken als deren tragende Säulen wahr. Die angewandten Konzepte zielen auf die Potentialerhaltung und -entwicklung dieser Leistungserbringer ab. So gibt die Maßnahme den langgedienten Mitarbeitern das Gefühl (zurück), dass es auf sie und ihr Wissen und ihre Erfahrungen ankommt. Mitarbeiter gehen motiviert und gestärkt aus der Qualifizierung hervor – und sind sich danach über ihren Wert und ihre Vorbildfunktion im Unternehmen bewusst.

Das Programm wird als bankinterne Veranstaltung für die Mitarbeiter vor Ort angeboten. Es umfasst etwa sechs bis acht halbtägige Workshops über einen Zeitraum von insgesamt zweieinhalb Jahren. Die Arbeitsinhalte sind auf die Bedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt und widmen sich folgenden Themenblöcken: Im Kapitel Change Management geht es um die Stärkung der Veränderungskompetenz der Banker: Gerade der Bankensektor ist großen Veränderungen unterworfen. Hier lernen die Teilnehmer, wie sie mit Veränderungsprozessen am besten umgehen – und auch mit Widerständen, die häufig mit Veränderungsprojekten einhergehen. Im Kapitel Wissensmanagement steht der Know-how-Transfer auf der Agenda. Die Teilnehmer lernen, wie sie Wissen und Erfahrungen effizient und nachhaltig an ihre jüngeren Kollegen weitergeben und für ihre Organisation erhalten können. Weitere Schwerpunkte sind die Themen Konfliktmanagement und die Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenz sowie der Team- und Dialogkompetenz. Und nicht zuletzt geht es auch um die Frage, wie sich die Teilnehmer für eine eventuell verlängerte Lebensarbeitszeit gesund, fit und leistungsfähig halten.

Bei all diesen Themen ist „PePe“ kein klassisches Training, sondern legt die Schwerpunkte immer wieder neu mit den Teilnehmern fest und bindet sie so bestmöglich über Mitverantwortung und Mitgestaltung in den Qualifizierungsprozess ein. Am Ende soll die Bank – so formuliert Prozessmoderator Philipp Jung sein Ziel – wichtige Impulse dafür bekommen, „wie das Mitarbeiter-Know-how in der Bank verbleibt und wie Lernpartnerschaften, Mentorensysteme und Wissenszirkel initiiert werden können“. In diesem Sinne versteht sich „PePe“ auch als Katalysator für eine neue Unternehmenskultur der Kommunikation, Identifikation und innerbetrieblichen Unterstützung.

*Karl Lenz, RWGA,
karl.lenz@rwgv.de*