

Lernpartnerschaften bei der Sartorius AG, Holger Möhwald



„Lernpartnerschaften verknüpfen die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter mit dem strategischen Ausbau wettbewerbsrelevanten Wissens der Organisation in einer zeitgemäßen Form des Wissensmanagement“

Projektförderung: Durch das BMBF im Rahmen des Projektes „Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern

Projektbegleitung: Möhwald Unternehmensberatung, Holger Möhwald

Der Sartorius Konzerns und seine Sparten



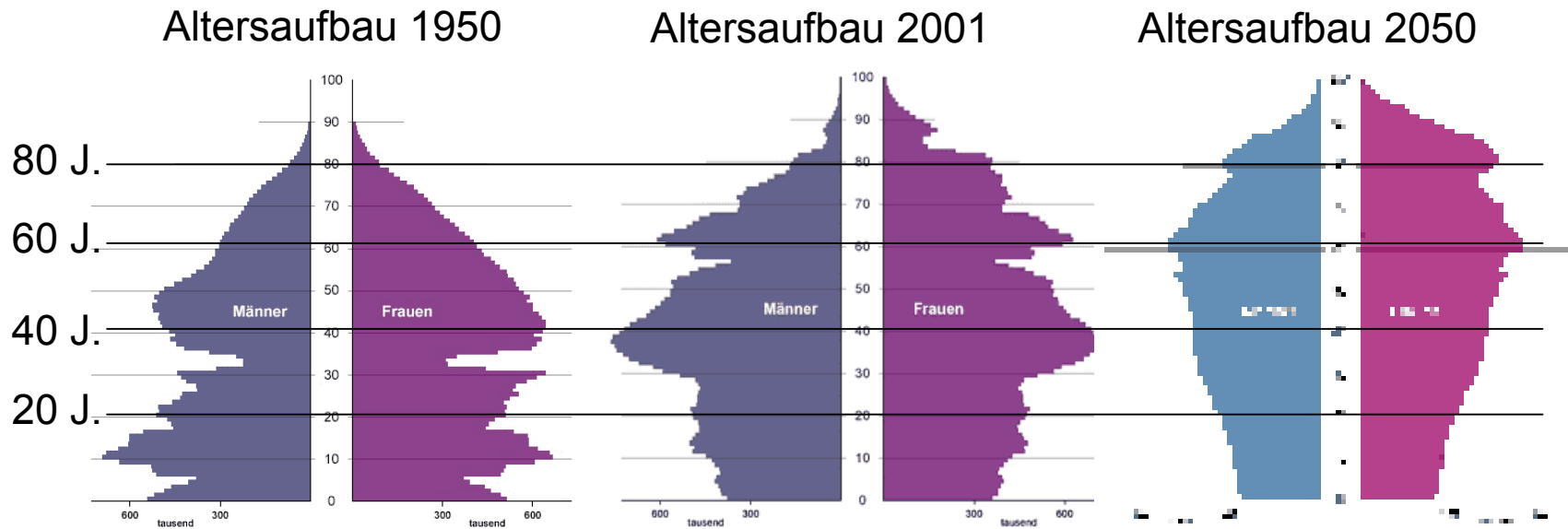
Biotechnologie

Fermenter und Filter für biopharmazeutische Prozesse in Labor und Produktion

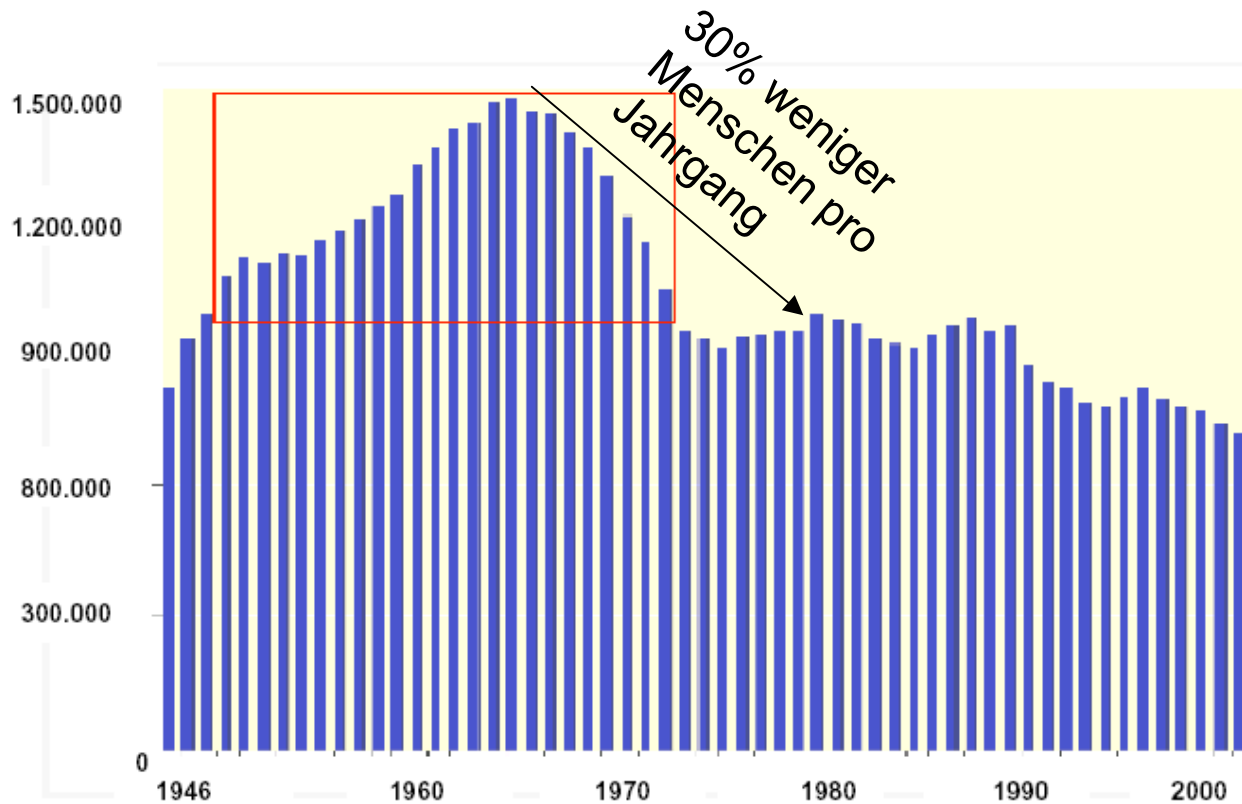
Mechatronik

Wägetechnische und andere Messinstrumente sowie Systeme für Labor- und Prozessanwendungen

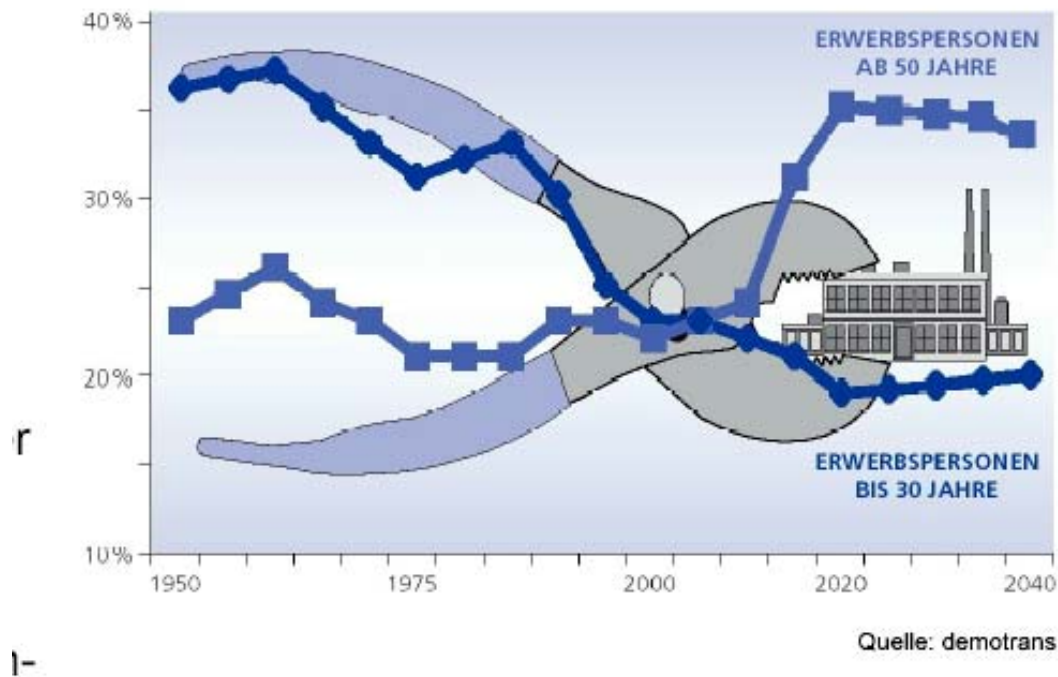
Die demografische Entwicklung in Deutschland



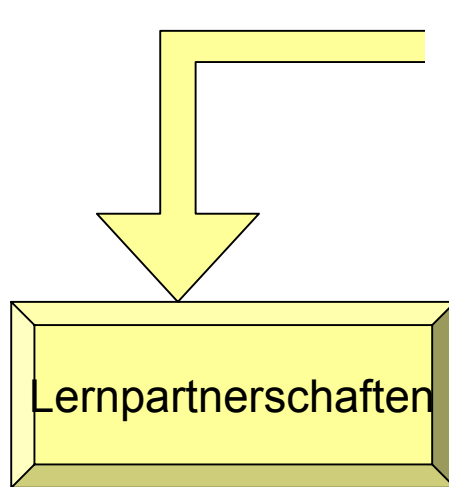
Geburtenjahrgänge 1946 bis 2002



Die demografische Zange: Steigender Anteil älterer Erwerbspersonen

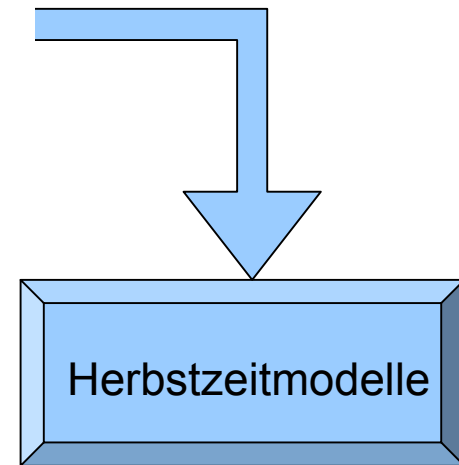


Zwei Projekte als Reaktion auf den demografischen Wandel und die Auswirkungen für Technologieunternehmen



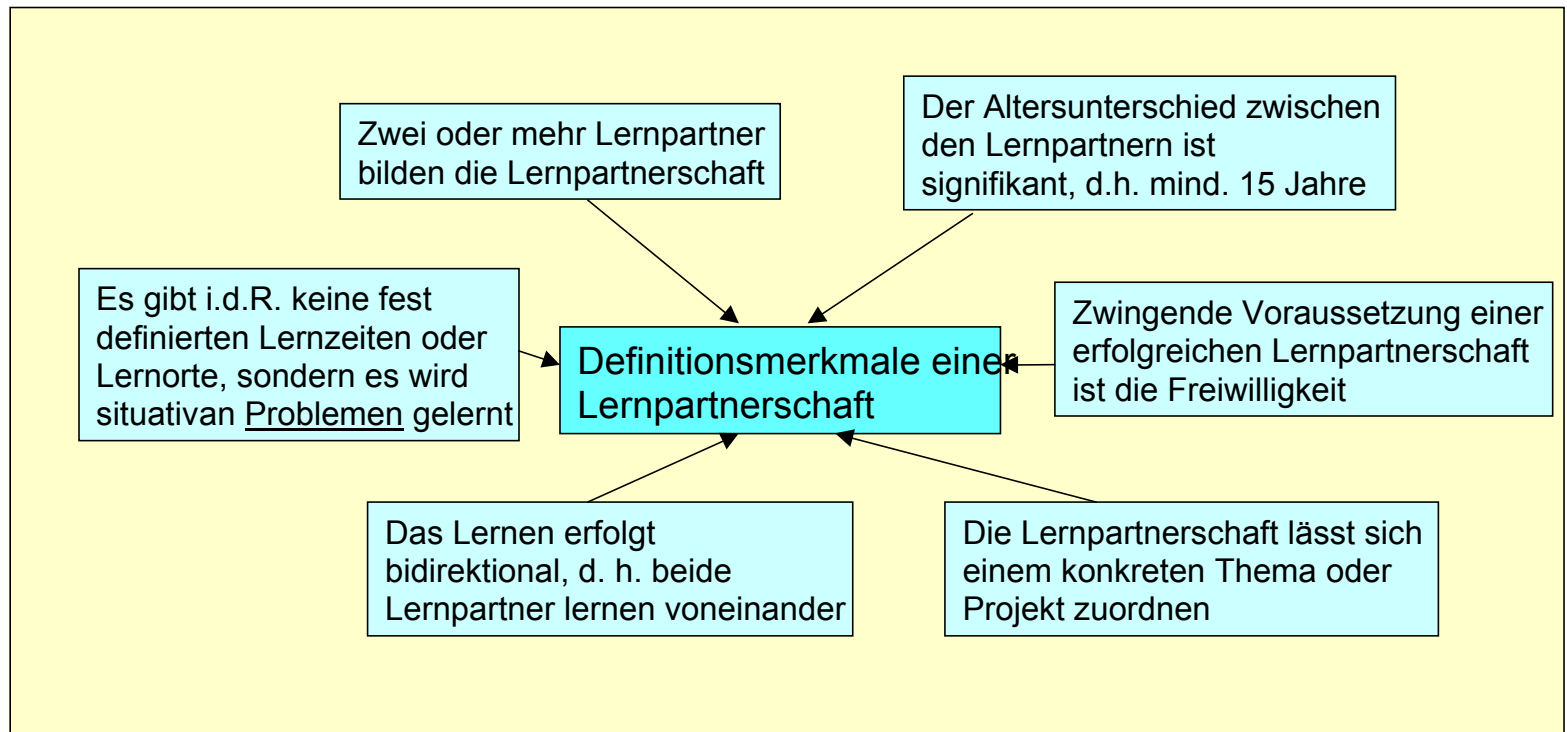
- s. Folien 4-6

Demografischer Wandel

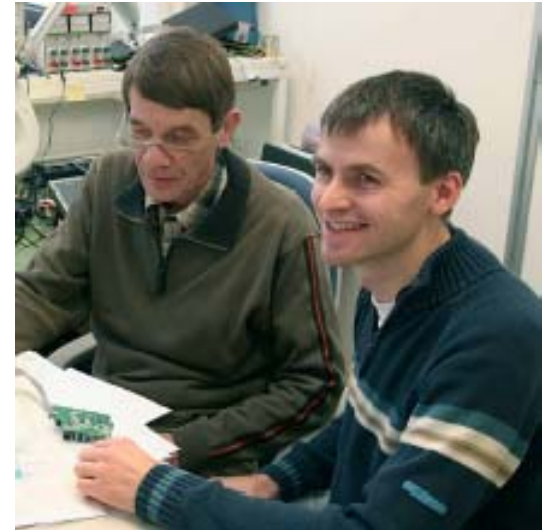


- Variabler Eintritt in den Ruhestand
- Individuelle Lösungen

Was sind Lernpartnerschaften?



Überblick über unsere Lernpartnerschaften (Stand 04/2006)



- 20 Lernpartnerschaften im Bereich F&E Mechatronik (Pilotbereich)
- 7 Lernpartnerschaften in den Bereichen Elektronikfertigung, Beschaffung, Marketing, Intercompany Management
- Weitere Lernpartnerschaften sind in Vorbereitung

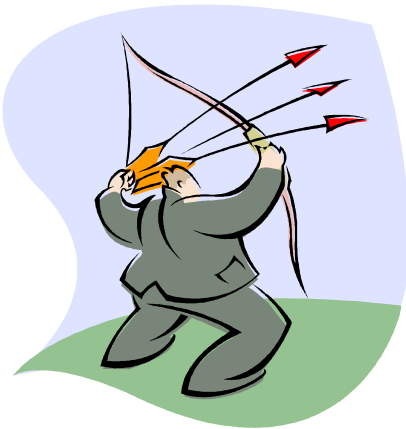
Was nützen uns die Lernpartnerschaften?

Motivation für die älteren Mitarbeiter, weil ihr Erfahrungswissen durch die LP gefragt ist

Schnellerer Wissenstransfer und damit frühere Leistungsfähigkeit jüngerer Mitarbeiter

Erstmalig gelingt es, systematisch Wissen von einer Generation an die nächste zu transferieren

Durch die bidirektionale Auslegung der LP wird das Wissen für das Unternehmen erweitert ($1+1=3$)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!