

01.09.2013 **Arbeitsmarkt**

Moderne HR-Konzepte im Zeitgeist aller Generationen bei der B. Braun Melsungen AG

K.-H. Engel



Bildung ist die zentrale Bedingung des gesamten wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts. Bildung basiert auf Werten und vermittelt Werte. Bildung schafft aber auch Werte: sie schafft Potenziale für die Zukunft und ermöglicht Entwicklung in der Gegenwart.

Das Selbstverständnis von B. Braun ist unter anderem geprägt von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Die Quote der Teilzeitbeschäftigten stieg auf über 11 Prozent. Neben den bereits praktizierten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht

die Möglichkeit, an einem Familienteilzeitprogramm teilzunehmen. Mit diesem Angebot werden durch Teilzeit und einem zusätzlichen finanziellen Anreiz die Mitarbeiter dauerhaft für das Unternehmen gewonnen und langfristige familienbedingte Ausfallzeiten reduziert. Das Angebot der betrieblichen Familienteilzeit nutzen derzeit über 230 Beschäftigte.

Mit einem stetigen Wachstum von Ausbildungsplätzen und der Gestaltung von zukunftsweisenden Ausbildungskonzepten engagiert sich B. Braun, ein hessisches Medizintechnik- und Medizindienstleistungsunternehmen seit vielen Jahren. Der Ausbildung wird in dem Familienunternehmen mit über 175-jähriger Tradition und über 48.000 Mitarbeitern weltweit eine strategische Bedeutung zugemessen. Das Angebot an Ausbildungsplätzen in Deutschland hat sich in den vergangenen fünf Jahren um 21 Prozent erhöht. Heute werden deutschlandweit über 800 Auszubildende in 25 Berufen qualifiziert. Alle Ausbildungsabsolventen erhalten ein Übernahmeangebot.

B. Braun bietet vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten und investiert auf diesem Wege in die Zukunft der B. Braun Gruppe. Gerade in Zeiten des demografischen Wandels leisten Auszubildende einen wichtigen Beitrag, um die Zukunftsfähigkeit von B. Braun zu sichern.

Führung und Zusammenarbeit

Eine Unternehmens- und Führungskultur, die verschiedene Arbeitszeiten und Arbeitsmethoden akzeptiert, die von Teamgeist und gegenseitigem Respekt geprägt ist, sowie durch eine innovative und zukunftsorientierte

Personalpolitik unterstützt wird, ermöglicht Perspektiven und schafft gute Voraussetzungen mit entsprechenden Rahmenbedingungen. Zielvereinbarungen werden in Form von kontinuierlichen Jahresgesprächen sowie Mitarbeitergesprächen in einem offenen Dialog generationsübergreifend zwischen Führung und Mitarbeitern getroffen. Führung und Zusammenarbeit basiert auf Transparenz, Vertrauen, Wertschätzung und Feedback.

Grundlagen werden in der Ausbildung gelegt. Gut ausgebildete Fachkräfte stehen für die Innovations- und die Wirtschaftskraft bei B. Braun. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sieht B. Braun die Ausbildung als eine Kernaufgabe. Dies zählt mit zu den wichtigsten Herausforderungen der nächsten Jahre.

Ausbildung bei B. Braun heißt: spannende Aufgaben mit Eigenverantwortung in einem international tätigen Unternehmen und einem innovativen Umfeld, viel versprechende Chancen zur beruflichen Entwicklung in einer zukunftsorientierten Arbeitswelt, kompetente Betreuung durch ein Ausbildungsteam, das individuelle Fähigkeiten ebenso fördert wie Teamgeist und Eigeninitiative. Die Nachwuchskräfte von morgen werden frühzeitig bedarfs- und qualitätsorientiert individuell gefördert und qualifiziert. Sie werden herangebildet, unternehmerisch zu denken sowie eigenverantwortlich, motiviert und kreativ zu handeln und dabei ihre Zukunft zu gestalten.

Qualität sichern

Um die Qualität der Ausbildung und das Lernen zwischen den unterschiedlichen Generationen sicherzustellen, setzt sich B. Braun unter anderem im Rahmen seines Qualifizierungsprogramms ‚Ausbilden mit Kompetenz‘ mit den Veränderungen der Jugendkultur und deren veränderten Generationsmerkmalen auseinander. Es richtet sich an alle Ausbildungsverantwortlichen und an Mitarbeiter, die sich für die Ausbildung junger Menschen interessieren. Das Programm hat zum Ziel, die Qualitätsstandards in der Ausbildung zielgruppen- und bedarfsorientiert aufrechtzuerhalten und zu festigen, Lernkonzepte/-prozesse kritisch zu hinterfragen und neu anzupassen sowie einen nachhaltigen und strukturierten Kompetenzaufbau für neue Ausbildungsverantwortliche sicherzustellen.

Lebensbegleitendes Lernen

Wettbewerb vollzieht sich nicht allein im Bereich von Gütern und Produkten, sondern betrifft auch das Wissen selbst, mit dem neue Produkte und Dienstleistungen entstehen können. In der Wissensgesellschaft gestaltet sich das Wissen permanent komplexer und wird dabei immer schneller obsolet. Konzepte betrieblichen und persönlichen altersunabhängigen lebensbegleitendes Lernens, flankiert von einer entsprechenden Lernkultur sind notwendig, um schnell und nachhaltig Wissen zu generieren und in der Praxis nutzen zu können. In der betrieblichen Weiterbildung ist eine Kultur des lebensbegleitenden Lernens zu implementieren. Oftmals verbindet man Lernen an dieser Stelle mit der Begrifflichkeit *selbstorganisiertes* Lernen, welches von den einzelnen Mitarbeiter ausgeht.

Seit Langem ist die Anwendung und Vermittlung von Wissen für B. Braun von großer Wichtigkeit. Die Unternehmensphilosophie basiert daher auf dem Leitgedanken „Sharing Expertise“. Wissen zu teilen bedeutet für B. Braun, Ideen aufzugreifen, eigene Erkenntnisse auszubauen und die Konzepte im Dialog mit anderen weiter zu entwickeln. Die Weitergabe des Wissens erfolgt über die Generationen hinweg. „Sharing Expertise“ ist damit ein Versprechen an Kunden, Partner und Mitarbeiter von B. Braun.

Berufsorientierung übernimmt Schlüsselfunktion

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt, zurückgehende Schülerzahlen, der Fachkräftemangel und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit gibt Anlass, die Berufsorientierung verstärkt in den Fokus zu rücken. Eine frühzeitige

Auseinandersetzung mit der Berufswahl zählt mit zu den Basiskompetenzen für das spätere Erwerbsleben. Dabei darf keiner verloren gehen – Alle Ressourcen und Fähigkeiten junger Menschen müssen rechtzeitig entdeckt, gefördert und ausgeschöpft werden.

In der Bildungsarbeit steht B. Braun im offenen Dialog mit ‚Jung und Alt‘. Zielgruppenorientierte Angebote unter anderem Praktika, Workshops, Diskussionsforen, Schnuppertage, Kinder- und Jugendwochen gekoppelt mit innovativen und modernen Bildungskonzepten, flankiert durch individuelle Mentorenprogramme und Patenschaften, ermöglichen jungen Menschen sowie Eltern und Lehrkräften einen Einblick in die vielseitige Berufe- und Arbeitswelt. In angebotenen Foren diskutieren unterschiedliche Vertreter der Generationen z. B. zu Themen wie *‚Generation Y – Ausbildung im Spannungsfeld gesellschaftlicher Veränderungen‘* oder *‚Wie muss sich Ausbildung vor dem Hintergrund der Entwicklungen in Unternehmen, Berufsschule und Gesellschaft zukünftig verändern und weiterentwickeln?‘* Verschiedene Initiativen zur Berufsorientierung, zur Förderung der Berufs- und Studienwahl sowie zur Verbesserung von notwendigen fachlichen Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen, unterstützen nachhaltig junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf.

Das Engagement versteht sich als Prävention und berufliche Einstiegshilfe, um Schul- und Ausbildungsabbrüche zu senken und berufliche Fehlorientierungen frühzeitig zu reflektieren. Auf Grund der Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, der zurückgehenden Schülerzahlen, des Fachkräftemangels sowie der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, wird die Berufsorientierung verstärkt eine Schlüsselfunktion einnehmen.

Initiativprogramm ‚PerspektivePLUS‘

Als ‚Bürger der Gesellschaft‘ übernimmt B. Braun unter anderem mit dem *‚Initiativprogramm **PerspektivePLUS**, einem Programm zur Förderung der Integration und Ausbildungsreife arbeitsloser Jugendlicher‘* gesellschaftliche und soziale Verantwortung. Seit über 10 Jahren wird das Programm in Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationspartnern durchgeführt. Den Erfolg macht die Zusammenarbeit der Generationen und der damit verbundene Austausch von Erfahrungswissen aus. Hier profitiert einer von dem anderen, alters- und gesellschaftsunabhängig.

Das 1-jährige Initiativprogramm, basierend auf einem kooperativen und interdisziplinären agierendem Partner- und Mentorenkonzept, befähigt junge Menschen zur Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses. Ziel ist es, Berufsfähigkeit, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit zu stärken. Zielgruppen sind leistungsbereite junge Menschen, denen es an fachlichen und/oder sozialen Fähigkeiten mangelt und keinen Ausbildungsplatz erhalten haben. 85 Prozent der Teilnehmer erhalten einen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf. Mit dem Programm wird eine ganzheitliche Kompetenzentwicklung verfolgt. Durch die Integration und Mitarbeit in den betrieblichen Arbeits- und Fertigungsprozessen wird das Pflicht- und Selbstbewusstsein gestärkt. Die jungen Menschen müssen lernen, für sich Eigenverantwortung zu übernehmen sowie das ‚Regelwerk des Arbeitsknigges‘ und ihre Output-Qualität einzuhalten. Parallel besuchen sie die Berufsschule. Ein erfahrenes Mentoren-Team begleitet die jungen Leute. Zu seinen Aufgaben gehört es, den Entwicklungsprozess zu begleiten und zu steuern sowie als Ansprechpartner und Vertrauensperson beratend zur Verfügung zu stehen. Es setzt sich aus ausgewählten Ausbildern, Mitarbeitern, Ehrenamtliche, Betriebsrentnern, Berufsberatern, Lehrern und Sozialpädagogen zusammen. In regelmäßigen Abständen führen die Teilnehmer Feedback-Gespräche mit ihren betrieblichen Mentoren sowie den Ehrenamtlichen durch. Hier wird sowohl die Eigeneinschätzung als auch die Fremdeinschätzung wieder gespiegelt und reflektiert sowie über Verbesserungsmöglichkeiten gesprochen.

Alle Kooperationspartner sichern im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihre Unterstützung und Zusammenarbeit bei der Vermittlung geeigneter Teilnehmer/innen in mögliche Ausbildungsverhältnisse oder weiterführende Maßnahmen zu. Hiermit ist ein regionales Netzwerk für den Informationsaustausch über unbesetzte Ausbildungsplätze und Vermittlung von geeigneten Bewerbern geschaffen worden.

Mentoring

Mentoring und Patenschaften unterstützen diesen Orientierungsprozess und sind ein fester Bestandteil in der Bildungsarbeit bei B. Braun. Die Generation der ‚Neuen Alten‘, die ihr Alter bei besserer Gesundheit genießen und länger aktiv bleiben können, sind fester Bestandteil und ein Gewinn für den generationsübergreifenden Erfahrungsaustausch und – transfer innerhalb der B.Braun Organisation und über deren Grenzen hinaus. Mentoring heißt: Dialog – Helfen – Rat geben – Aufklären – Lernen – Netzwerken. Ein interdisziplinäres Netzwerk ist entstanden, in dem Ruheständler und Aktive ihr Erfahrungswissen aus dem Berufsleben den jungen Menschen zur Verfügung stellen. Als Mentor begleiten sie die Jugendlichen auf dem Weg in das Berufsleben. Sie lernen sie in Gesprächen kennen, erspüren ihre Talente und beraten sie hinsichtlich eines für sie am besten passenden Ausbildungsberufs. Sie vermitteln Praktikumsplätze in geeignete Betriebe, führen mit ihnen individuelle Bewerbungstrainings durch. Rund zwei Drittel finden mit ihrer Unterstützung einen Ausbildungsplatz. Auszubildende übernehmen Patenschaften und begleiten und unterstützen den Ausbildungs- und Praktikumseinstieg.

In der Zukunft sieht sich B. Braun den Herausforderungen gut gegenübergestellt, Mitarbeitern, jungen Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzprofilen, auf die sich stetig verändernden betrieblichen Qualifikationsanforderungen in der Arbeits- und Berufswelt, vorzubereiten.

Engel K.-H. Moderne HR-Konzepte im Zeitgeist aller Generationen bei der B. Braun Melsungen AG. Passion Chirurgie. 2013 September, 3(09): Artikel 02_04.

Autor des Artikels



Kay-Henric Engel

Leiter der Berufsausbildung

B. Braun Melsungen AG

Am Buschberg 1

34212 Melsungen

[> kontaktieren](#)