

Armin Zisgen, Hermann Reutter

Motivierende Arbeitsstrukturen für ältere Mitarbeiter bei der KSB Aktiengesellschaft

Der Anteil der älteren Mitarbeiter an der Belegschaft wird zukünftig auf Grund der demographischen Entwicklung und der Rentengesetzgebung tendenziell noch zunehmen.

Als Technologieunternehmen sind wir auf die Kompetenz und die Erfahrung gerade dieser Mitarbeiter angewiesen. In einer Zeit, in der die Anforderungen an Unternehmen im Hinblick auf Innovationsfähigkeit, Schnelligkeit und Qualität steigen, ist die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und Motivation der älteren Mitarbeiter ein Beitrag zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens.

Nicht zuletzt wollen wir mit einem altersgerechten Einsatz auch das oft langjährige Engagement dieser Mitarbeiter anerkennen.

Vor diesem Hintergrund haben wir deshalb im Dezember 2001 gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie, Rheinland-Pfalz, ein Projekt unter der Leitfrage „Wie sieht eine motivierende Arbeitssituation für ältere Mitarbeiter aus?“ gestartet.

Mit Beteiligung des Betriebsrates und Mitarbeitern dieser Altersgruppen haben wir in Workshops deren spezifische Arbeitssituation analysiert und die Ideen der Mitarbeiter aufgenommen.

Dabei haben sich zwei wesentliche Themen heraus kristallisiert, die die Motivation dieser Mitarbeiter beeinflussen:

- Persönliche Wertschätzung und Anerkennung der geleisteten Arbeit
- Belastung in der Arbeitssituation

Aus zahlreichen Vorschlägen zu beiden Themenfeldern wurde in einer Arbeitsgruppe mit dem Betriebsrat eine Reihe von Maßnahmen erarbeitet.

Zusammengefasste Darstellung der Maßnahmen:

Ab 55 Jahre

- Die Perspektive des Älteren wird in der Beurteilung explizit angesprochen.
- Altersspezifische Zusammensetzung von EDV-Trainings.
- Kostenfreier Gesundheitscheck durch den werksärztlichen Dienst.

Ab 58 Jahre

- Der Mitarbeiter kann sich von der Nachtschicht befreien lassen.
- Die wöchentliche Arbeitszeit kann aus den Beständen des Langzeit-Kontos reduziert werden.

Ab 60 Jahre

- Bei Versetzungen oder organisatorischen Veränderungen bleibt das Entgelt konstant.
- Die Unternehmensleitung unterstützt ältere Führungskräfte, die von ihrer Personalverantwortung entbunden werden wollen.

Ab 63 Jahre

- Die Mitarbeiter erhalten 3 Tage zusätzlichen Urlaub, wenn der Jahresurlaub zur Regeneration nicht ausreicht.
- Bei einer längeren Erkrankung wird einmalig das Entgelt drei Monate lang weiter gezahlt (normal sechs Wochen).

Altersgrenzenunabhängige Maßnahmen

- Durch Patenmodelle und Nachfolgeregelungen stellen wir den Know-how Transfer sicher.
- Wir stellen Arbeitsplätze bereit für Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr an ihrem Stammarbeitsplatz bleiben können.
- Vor dem Eintritt in den Ruhestand laden wir den Mitarbeiter mit Partner zu einem Vorbereitungsseminar ein.
- In unseren Führungstrainings werden die besonderen Bedürfnisse gerade dieser Mitarbeiter berücksichtigt.
- Unsere Betriebskrankenkasse bietet speziell für diese Mitarbeiter eine Aktionswoche an.