

# Ein Unternehmen, das bewegt.



# Zukunft beginnt mit Geschichte



**1871** Johannes Klein, Friedrich Schanzlin und August Becker gründen das Unternehmen in Frankenthal.

**1887** KSB wird zur Aktiengesellschaft.

**1895** Notierung an der Wertpapierbörse.

Heute

- Weltweit führender Hersteller von Pumpen und Armaturen
- Umfassendes Serviceangebot
- Komplettlösungen für Systeme zum Flüssigkeitstransport

# Bilanz ziehen – die aktuellen Unternehmenszahlen



**Auftragseingang: 1.200 Mio €**

**Umsatz: 1.180 Mio €**

**Ergebnis: 34 Mio €**

**Mitarbeiter: 11.948**

**(Geschäftsjahr 2002)**



**Alles aus einer Hand –  
KSB senkt Ihre Lieferantenzahl  
und bietet Problemlösungen für:**

- ▶ Pumpen
- ▶ Armaturen
- ▶ Steuer- und Regelsysteme
- ▶ Mischer und Rührer
- ▶ Service
- ▶ Systemtechnik inklusive  
kompletter Pumpstationen

## **Der Anteil “älterer Mitarbeiter” wird tendenziell eher zunehmen**

- Demographische Entwicklung
- Rentengesetzgebung

## **Viele Ältere wollen vorzeitig in den Ruhestand gehen**

- Problem: Know-how Verlust

## Wie können wir die Motivation gerade der älteren Mitarbeiter erhalten?

Brauchen sie eine spezifische Art der Motivation?

Welche Faktoren beeinträchtigen ihre Motivation besonders?

## Projektverlauf

- **Projektpartner: Arbeits- und Sozialministerium Rheinland-Pfalz**
- Start in einer Betriebsversammlung
- Vorbereitender Workshop mit RKW
- Expertengespräche
- Workshops mit älteren Mitarbeitern
- Nachbereitungs-Workshop mit RKW

## Workshop - Ergebnisse

### Gründe gegen einen Verbleib

- Steigender Leistungsdruck (gleiche Arbeit, weniger Personal)
- Zunehmende Stressbelastung
- Langjährige Ausübung gleichbleibender Tätigkeiten (Monotonie)
- Geringe finanzielle und persönliche Anerkennung
- Unzureichendes Weiterbildungsangebot
- Lohn- und Statusverlust bei Versetzungen
- Körperliche Belastungen (Schichtbetrieb, Hitze, Lärm)

## Workshop - Ergebnisse

### Gründe für einen Verbleib

- Altersgerechte Arbeitszeitgestaltung
- Attraktives Aufgabenprofil
- Reduzierte Belastungen (Leistung, Stress)
- Weiterbildung, speziell für Ältere
- Gesichertes Einkommen
- Besseres Betriebsklima
- Verbessertes Informations- und Erfahrungsaustausch
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge

## Workshop - Ergebnisse

### Führung

- Wertschätzung
- Kommunikation
- Perspektive

### Arbeitsbedingungen

- Stress
- Altersgerechte Arbeitsplätze
- Arbeitszeit

## Perspektive

Fachlaufbahn

Qualitative  
Personal-  
planung

## Einsatzbeurteilung

Patenmodelle  
Nachfolge-  
regelungen

Altersgerechtes  
Arbeitsplatzangebot

## Maßnahmen

- Ab 55**
  - Bei der Teilnehmerzusammensetzung von EDV Trainings berücksichtigen wir, dass Ältere „unter sich“ sind.
  - Kostenfreier Gesundheits-Check durch den Werksärztlichen Dienst.
- Ab 58**
  - Die Mitarbeiter müssen keine Nachtschicht mehr leisten.
  - Aus den Beständen des Langzeitkontos kann die Wochenarbeitszeit reduziert werden.
- Ab 60**
  - Konstantes Entgelt bei organisatorischen Veränderungen oder Versetzungen, ab 25 Jahre Betriebszugehörigkeit.
  - Die Unternehmensleitung unterstützt ältere Führungskräfte, die von Ihrer Personalverantwortung entbunden werden wollen.
- Ab 63**
  - 3 Tage zusätzlicher Urlaub
  - Verlängerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

## Maßnahmen

### Was sonst noch geplant ist:

- Patenmodelle
- Potenzialanalyse
- Führungskräfte-Feedback
- Spezielle Führungstrainings
- Altersgerechte Arbeitsplatzangebote
- Anti-Stress-Seminare für Ältere
- Rechtzeitige Nachfolgeregelungen
- Öffentlichkeitsarbeit intern + extern
- Vorbereitung auf den Ruhestand (Seminar mit Partner)

## „Vorläufiges Fazit“

**Man kann den Mitarbeiter nicht erst entdecken,  
wenn er die 50 überschritten hat.**

- > **Wertschätzung**
- > **Veränderungsoffenheit**

**Es gibt immer gleichzeitig Leistungsstärkere und Leistungsschwächere.**

- > **Offenheit**
- > **Kommunikation**

**Ältere können nicht aus dem Leistungsprozess  
genommen werden ...**

**... und wollen es auch nicht.**

**Frühpensionierungsregelungen können nicht ausgeschlossen werden.**

**Die Rentengrenzen können nicht beliebig „hinausgeschoben“ werden.**