

Branche	Maschinenbau / Industriedienstleistungen
Leistungsprofil	Fertigung und Instandsetzung von Fördertechnik, Bergwerksmaschinen, Hydraulikkomponenten, Getrieben, Voith-Turbokupplungen, Zerspanungstechnik
Beschäftigte	100
Preisträger in der Kategorie	Innovative personalpolitische Einzelmaßnahme
Ausgezeichnet für	Demografischer Wandel im Unternehmen - Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit und des Wissenstransfers

MASCHINENFABRIK VÖLKMANN GMBH DORTMUND



Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

Die Maschinenfabrik Völkmann GmbH wurde im Jahre 1936 gegründet und befindet sich mittlerweile in der dritten Generation im Familienbesitz. Mit ihren rund 100 Beschäftigten ist die Maschinenfabrik Völkmann GmbH größter Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb im Dortmunder Vorort Bodelschwingh. Kerngeschäft sind innovative Lösungen, wenn es gilt, Komponenten aus Anlagen der Industrie und des Bergbaus instand zu setzen und zu halten. Exzellenter Kundenservice, perfekte Beratung und Betreuung sowie hohe Zuverlässigkeit und Expertenwissen in allen Details sind die Markenzeichen des Unternehmens.

Serviceorientierung zusammen mit der hohen sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern sind die zentralen Leitlinien der Unternehmenskultur. Lange Betriebszugehörigkeiten dokumentieren die Konstanz der Arbeitsbeziehungen. Als Spezialist - auch für "Problemfälle" - lebt das Unternehmen ebenfalls vom Erfahrungswissen seiner Beschäftigten; denn für viele der zu überholenden Maschinen sind keine technischen Unterlagen mehr vorhanden.

Vor diesem Hintergrund konnte die Maschinenfabrik Völkmann GmbH nicht an den Herausforderungen des demografischen Wandels vorbei gehen. Eingebettet in einen systematischen "Masterplan Demografie" wurden

die wichtigsten Handlungsanforderungen sofort angegangen:

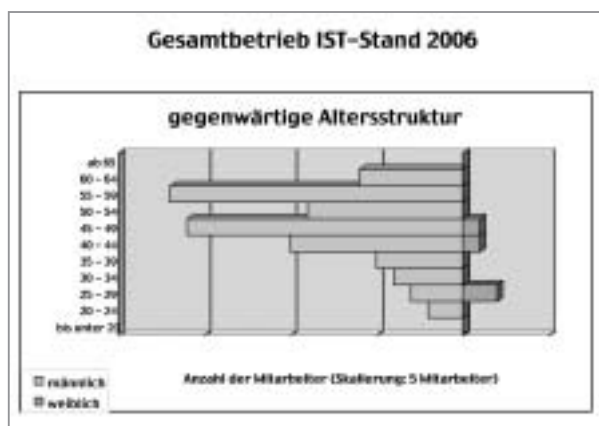
- der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der älter werdenden Belegschaft durch systematische Weiterbildung und belastungsreduzierende Arbeitsplatzwechsel und
- der Erhalt des Erfahrungswissens im Unternehmen durch Wissenstransfer von erfahrenen auf weniger erfahrene Mitarbeiter.

Weitere, nicht ganz so drängende Maßnahmen werden danach sukzessive angegangen. Die Umsetzung der beiden Hauptpunkte erfolgte im Rahmen des von der IG Metall Verwaltungsstelle Dortmund und dem Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e. V. initiierten Projektes "Beschäftigungsfähigkeit sichern - Potenziale alternder Belegschaften am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie in der Region Dortmund / Hamm / Kreis Unna".

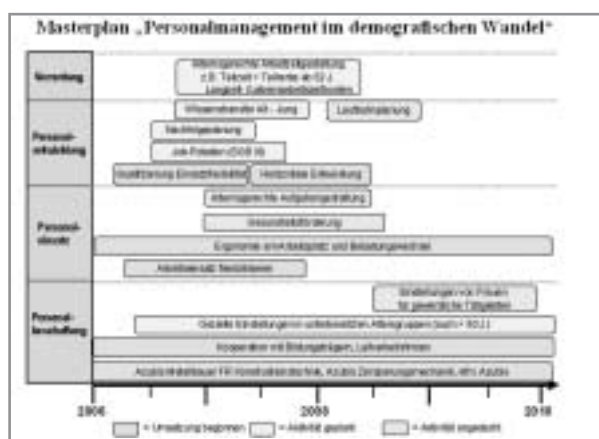
Beschäftigungsfähigkeit erhalten, Wissenstransfer organisieren

Um sich einen Überblick über die aktuelle Situation und die Entwicklung in den nächsten Jahren zu verschaffen, aber auch, um die Belegschaft für das Thema zu sensibilisieren, wurde zu Beginn des Projektes eine Altersstrukturanalyse erstellt. Diese wurde sowohl für die

Gesamtbelegschaft als auch für die einzelnen Werkstätten und Betriebsbereiche durchgeführt.



Auf dieser Basis wurden in moderierten Gesprächsrunden mit den Führungskräften und dem Betriebsrat die Handlungsschwerpunkte herausgearbeitet und zeitlich gewichtet. Daraus entstand der Masterplan "Personalmanagement im demografischen Wandel".



Priorität hatten demnach zunächst der Erhalt des Erfahrungswissens im Unternehmen sowie die generelle Verbreiterung des Qualifikationsniveaus der Belegschaft. Ziele hierbei waren

- einen Wissensverlust durch altersbedingtes Ausscheiden von Mitarbeitern zu vermeiden
- über eine breitere Qualifikation der Beschäftigten flexibler auf wechselnde Auftragsschwerpunkte reagieren zu können
- durch Tätigkeitswechsel einseitige Belastungen zu reduzieren und
- die Motivation auf hohem Niveau zu halten.

Unter Beteiligung der Meister, der Mitarbeiter und des Betriebsrates wurden zunächst einmal die Qualifizierungsbedarfe für die nächste Zeit ermittelt. Ausgangspunkt war eine beteiligungsorientierte Kompetenz-

analyse des Status quo, welche einerseits um die Qualifizierungswünsche aller Beschäftigten ergänzt wurde, in die andererseits aber auch Kompetenzbedarfe aufgrund sich ändernder Kundenanforderungen, Notwendigkeiten in der Veränderung der Arbeitsorganisation sowie Nachfolgeplanungen mit einfließen. Die Ergebnisse wurden mittels des EDV-Tools "KoMeT" aufbereitet und in Qualifizierungspläne überführt. In der Umsetzung wurden sowohl externe als auch interne Weiterbildungen durchgeführt. Dabei lag das Gros der Weiterbildung auf internen Qualifizierungen. Da es sich im Wesentlichen um die Weitergabe von Erfahrungswissen handelt, wurde auf das Instrument des "Wissenstransfers im Tandem" zurückgegriffen. Dieses besteht aus folgenden Schritten:

- Vorbereitung der Wissensvermittler auf diese Tätigkeit: einfache pädagogische Regeln, Überführung von explizitem in implizites Wissen
- Erstellung von Arbeitsmappen, welche technische Details, Arbeitsschritte sowie allgemein für die Tätigkeiten Wissenswertes beinhalten. Diese Mappen dienen sowohl als Checkliste für den Wissensvermittler als auch als Lernhilfe für den Lernenden.
- Wissenstransfers im Tandem durch gemeinsame Arbeit an dem Arbeitsplatz bzw. in der Tätigkeit.

Die Maßnahmen zur Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit und des Wissenstransfers greifen wirksam ineinander und stellen eine erfolgreiche Balance von Unternehmenszielen und Mitarbeiterinteressen dar. Weitere Themen zur Bewältigung des demografischen Wandels wie "Altersgerechte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung" sind derzeit in Bearbeitung.

NEW DEALS

Durch das beteiligungsorientierte Vorgehen, welches nicht nur die aktive Einbeziehung des Betriebsrates sondern auch aller Beschäftigten beinhaltete, waren Transparenz und Akzeptanz des eingeschlagenen Weges jederzeit sichergestellt. Die Maßnahmen sichern Arbeitsplätze, weil sie einen Beitrag zum Erhalt der Konkurrenzfähigkeit leisten. Sie tragen aber auch dazu bei, dass die Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten erhöht wird. Dies hilft, auch körperliche Arbeit bis zur Verrentung leisten zu können und macht die Arbeit interessanter, weil sie abwechslungsreicher wird. Nicht viele Unternehmen reagieren so rechtzeitig und umfassend auf die betrieblichen Auswirkungen der demografischen Veränderungen.