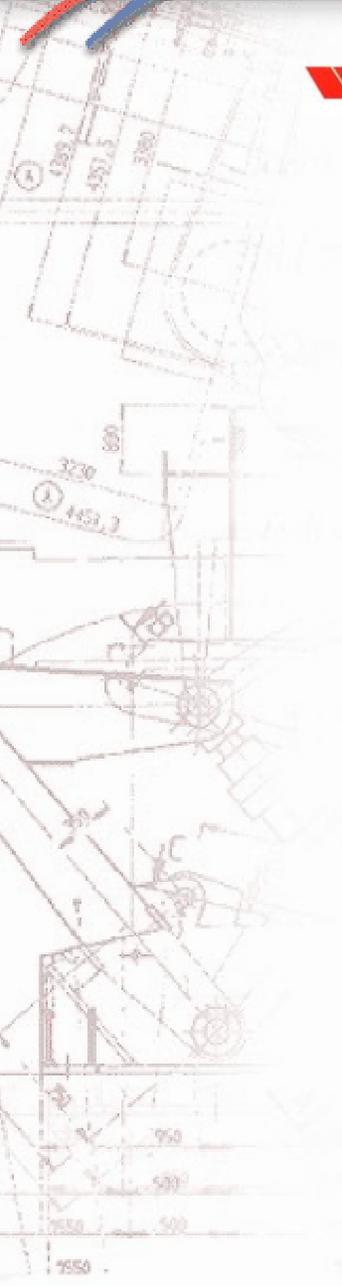


▼ Demografie-Initiative

Ergebnisdokumentation des Projektes im Zeitraum
01. April 2002 bis zum 31. Dezember 2002





▼ Demografie-Initiative

Vetter Fördertechnik GmbH

- mittelständisches Familienunternehmen
- gegründet 1889
- bis 1960 ausschließlich Zulieferer Bergbau
- heute: fördertechnischen Anlagen (Schwenkkrane, Portalkrane, Hebezeuge, Lastwendegeräte) und Gabelzinken
- Fertigungsbetriebe in NRW: Siegen und Burbach



VETTER-Unternehmensgruppe



Arnold Vetter GmbH

Holding



VETTER Fördertechnik GmbH

Schwenkkrane
PROFI-Kransysteme
ROTOMAX® Lastwendegeräte



Werk
Siegen



Werk
Magdeburg



VETTER Umformtechnik GmbH

Gabelzinken
für Flurförderzeuge und
Baumaschinen



Werk
Burbach



VETTER Kranservice GmbH

Montagen, Wartungen und
Reparaturen von Krananlagen
und Hebezeugen



Servicestützpunkte
Siegen, Magdeburg, Bottrop,
Bremen, Essen, Karlsruhe,
Leutkirch, Nürnberg/München, Ulm

▼ VETTER Fördertechnik GmbH

Produktspektrum

- Schwenkkrane
- PROFI-Kransysteme
- electro/lift-Elektrokettenzüge
- Lastwendegeräte ROTOMAX®
- Krangabeln



Mitarbeiter

- Insgesamt 243 Mitarbeiter/-innen beschäftigt
- Der Anteil der Frauen beträgt 18 % (= 43 Mitarbeiterinnen)
- Die Mitarbeiter/-innen sind zu 55 % in der Produktion und zu 45 % in Vertrieb, Technik und Verwaltung tätig
- Die Angestellten verfügen alle über einen Berufsabschluss (Industriekaufleute, Bürokaufleute, Technische Zeichner, Techniker, Meister)
- Einen Hochschulabschluss haben 12 % der Angestellten
- Im gewerblichen Bereich beträgt der Facharbeiteranteil über 70 % (Konstruktions-, Industrie- und Zerspanungsmechaniker sowie Energieanlagenelektroniker).



Durchschnittsalter

- Ø Gesamtbelegschaft beträgt 37,5 Jahre
- Die Verteilung auf bestimmte Altersgruppen ergibt folgendes Bild:

Jahre	% der Belegschaft
bis einschl. 20	8 %
von 21 – 30	19 %
von 31 – 40	36 %
von 41 – 50	25 %
von 51 – 60	11 %
über 60	1 %

Erkenntnisse:

- Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft liegt mit 37,5 Jahren leicht unter dem Durchschnitt im Maschinenbau.
- Die Verteilung der Altersgruppen:
 - deutliche Konzentration im Bereich der **30 – 50-jährigen Mitarbeiter**
 - jüngeren Jahrgänge deutlich schwächer besetzt (Hier werden in einigen Jahre die Nachfolger fehlen, wenn die heute 30 – 50-jährigen aus dem Arbeitsleben ausscheiden.)
 - Im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen beschäftigen wir noch Mitarbeiter über 50
- Klarer Trend zu einem vorzeitigen Rentenbeginn zu beobachten. Gerade die gewerblichen Mitarbeiter sind ab einem bestimmten Alter oft nicht mehr in der Lage, den körperlichen Anforderungen gerecht zu werden.

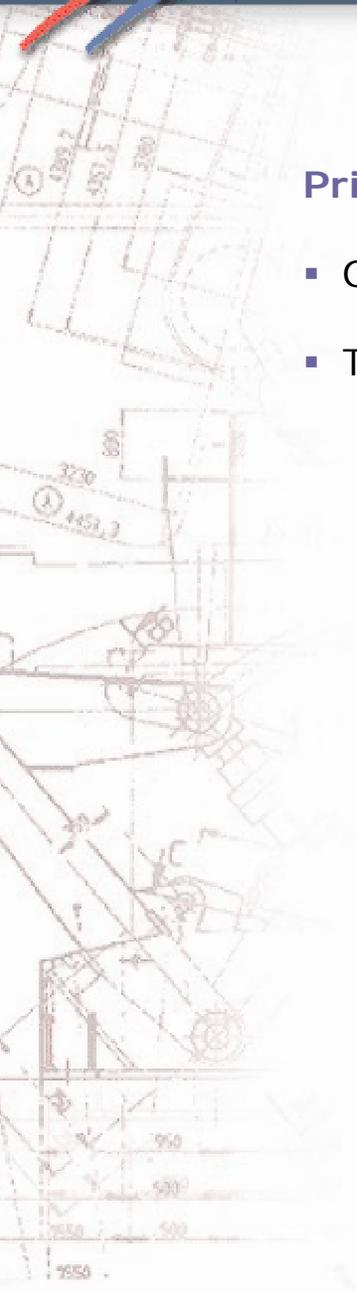
Handlungsfelder:

- Wir müssen uns also darauf einstellen, dass wir in den jüngeren Jahrgängen weniger Mitarbeiter haben und zukünftig auch weniger qualifizierte Bewerber für Ausbildungsstellen (insbesondere gewerblich) zur Verfügung stehen.
- Gleichzeitig gehen die älteren Jahrgänge immer früher in Rente bzw. nutzen die Altersteilzeitregelung im Blockmodell.
- Somit standen zwei Themenbereiche zur Bearbeitung an:
 1. Wie gelingt es uns, künftig mehr gewerblichen Nachwuchs einzustellen?
 2. Wie gelingt es uns, die älteren Mitarbeiter länger im Arbeitsprozess zu halten?

Priorisierung

- Gemeinsame Entscheidung mit dem Betriebsrat
- Themenblock in Jahr 2002:

Ältere Mitarbeiter länger im Arbeitsprozess halten



Vorgehensweise

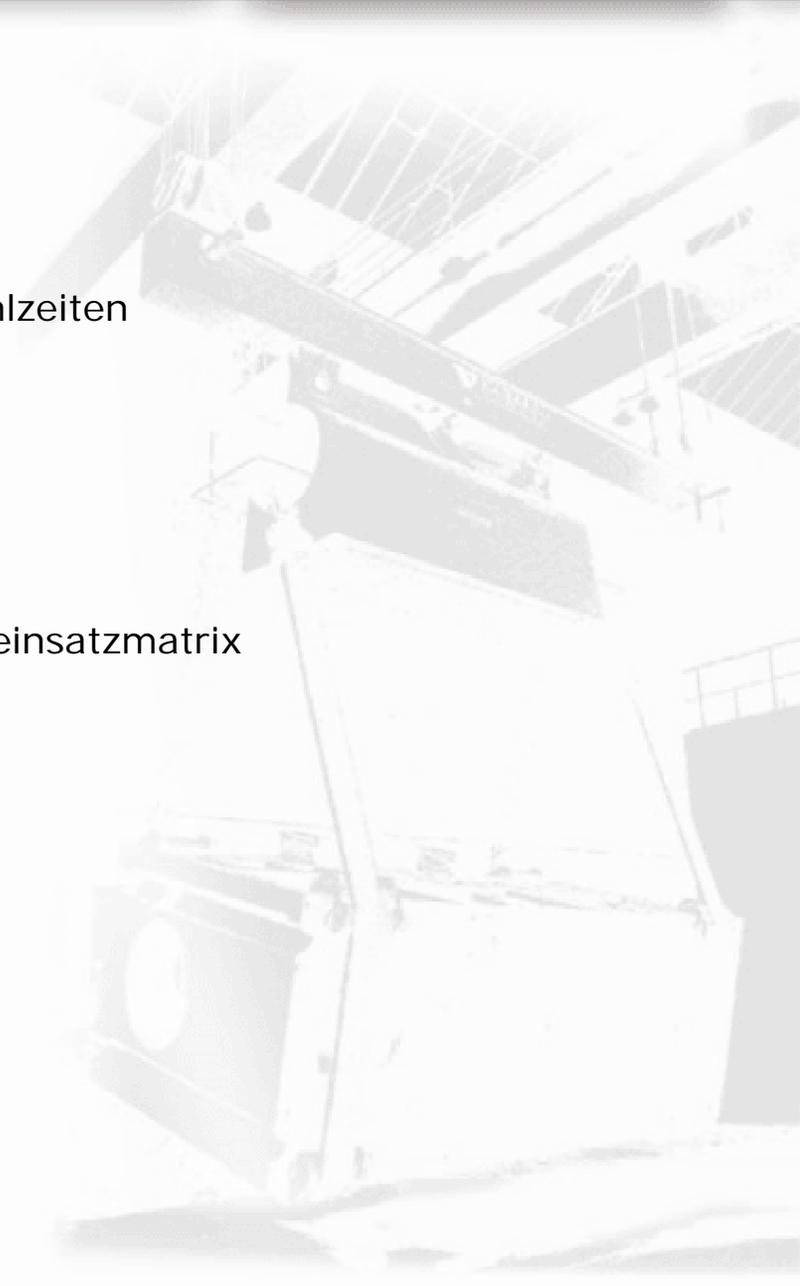
- Untersuchung der Bereiche und Arbeitsplätze mit hohen körperlichen Anforderungen
- Focussierung auf die Abteilungen Brennerei, Schweißerei und Putzerei des Standortes Burbach
- Hier arbeiten ca. 50 Mitarbeiter im 3-Schicht-Betrieb, dh.:
 - Belastungen durch den Mehrschichtbetrieb
 - hohe körperliche Belastungen (schweres Heben, ungünstige Körperhaltung und Hitze)
 - 10 % der dort arbeitenden Mitarbeiter sind über 50 Jahre alt
 - Zwei Mitarbeiter sind 60 Jahre und älter und machen Altersteilzeit im Blockmodell
 - krankheitsbedingten Fehlzeiten dieser älteren Mitarbeiter liegen um 35 % über dem betrieblichen Durchschnitt

Ziele:

1. Senkung der krankheitsbedingten Fehlzeiten
2. Erhöhung der Lebensarbeitszeit.

Methode:

Einsatz einer Qualifikations- oder Personaleinsatzmatrix



Personaleinsatzmatrix

Name	Geburtsjahr	Knick schleifen	Aufhängung schleifen	Richten	Hängebahn	manuelles Anstreichen	Kontrolle	Stapler
		3	3	3	2	2	1	1
Schmidt	1951	0	x			0		S
Müller	1953	0	x	0		0	S	
Meyer	1953	0	x		0		S	
Becker	1954		x			0	S	
Bauer	1955	x	0		0	0		
Hamann	1957	0	0	0	0	0	x	S
Schildner	1957	0	0	0	x			0
Förster	1958	0	0		x			
Kunz	1960	x		0	0	0		
Uhrmacher	1961	x	0	0	0			
Gerber	1962			x		0		
Hintze	1964		x					
Mathieu	1965	x		0		0	0	
Landau	1965	0	x		0			
Johann	1967				S		x	
Littig	1970	0	0	0	0		x	
Ernst	1971		x					
Braun	1973	0		x		0		
Klein	1974	x	0					

Legende: 1-3 = körperlicher Schweregrad der Arbeit: 1 = leicht, 2 = normal, 3 = schwer
 x = Stamarbeitsplatz, 0 = Mehrfachqualifikation, S = Schulungsbedarf
 Alle Angaben wurden anonymisiert.



Maßnahmen:

1. Vereinbarung mit dem Betriebsrat, dass alle Mitarbeiter Jahrgang 1955 und älter, die an einem Arbeitsplatz mit hoher körperlicher Belastung erhalten und keine Qualifikation für einen Platz mit geringerer Belastung haben, eine entsprechende Qualifizierung erhalten.
2. Einzelgespräche mit den Mitarbeitern zur Festlegung welche Qualifizierung geeignet ist und den Neigungen des Mitarbeiter entspricht.

Fazit:

- Zufrieden mit Projektverlauf
- Überaus positive Resonanz bei Betriebsrat und Mitarbeitern
- Frühzeitige Kommunikation ist wichtiger Erfolgsfaktor
- Wichtige Erkenntnisse für Neueinstellungen (Mehrfachqualifikation)
- Schulungen für MA verschiedener Altersgruppen
- Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung
- Altersmix bei Einstellung beachten