

Von „SilverLinern“ lernen

BEST PRACTICE Forum „Herausforderung Demografie – Neue Wege bei der AUDI AG“

Nach Prognosen des Statistischen Bundesamts wird im Jahr 2020 mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer älter als 50 Jahre sein. Diese Entwicklung stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Doch wie gehen diese damit um?

Auf dem BEST PRACTICE Forum „Herausforderung Demografie – Neue Wege bei der AUDI AG“ zeigte der Automobilhersteller, mit welchen Maßnahmen er dem demografischen Wandel entgegen tritt. Gesundheitsmanagement, lebenslanges Lernen und eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen gehören ebenso dazu wie die Fertigung des Audi R8 in der „Audi Silver Line“ durch ältere Mitarbeiter.

Das Forum am 27. Juni 2007 war Teil der Veranstaltungsreihe BEST PRACTICE EH&S. Unternehmen können in diesem Rahmen beispielhafte Lösungen im Bereich Arbeits-, Gesundheits-, und Umweltschutz vorstellen. Das Projekt ist eine gemeinsame Initiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) e.V. und der beiden Fachverlage UB MEDIA und WEKA MEDIA.

Demografischer Wandel als Chance

Audi hat sich bis 2015 das Ziel gesetzt, erfolgreichster Automobilhersteller im Premiumsegment zu werden. Dieser Herausforderung wird sich das Unternehmen mit einer deutlich älteren Belegschaft als heute stellen: Schon 2012 werden etwa 7000 Arbeiter, ein Drittel aller Beschäftigten in der Fertigung, über 50 Jahre alt sein. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müsse die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter gesichert werden, so Dr. Werner Widuckel, Personalvorstand und Arbeitsdirektor der AUDI AG. Er sieht im demografischen Wandel „keinen Grund für Katastrophenszenarien“, sondern „eine Chance“. Peter Mosch, Vorstand des Gesamtbetriebsrats bei Audi betonte: „Der demografische Wandel muss fester Bestandteil in einer modernen Unternehmensführung sein.“ Er sieht die Voraussetzungen für eine vorausschauende Gestaltung des demografischen Wandels bei Audi „auf einem guten Weg“.

Ziel sei es, die Arbeitsmöglichkeiten für Mitarbeiter so gestalten, dass sie auch im Alter noch die geforderte Leistung erbringen können, so Widuckel. Wechselnde Anforderungen und horizontale Entwicklungsmöglichkeiten seien eine entscheidende Grundlage dafür. Gesundheitsförderung und -prävention, ergonomische gestaltete Arbeitsplätze und alternative Arbeitszeitregelungen bilden weitere Bausteine. So sei auch eine „entdichtete und altersgerechte Arbeitszeit“ mit mehr als 35 Stunden Anwesenheit, dafür aber mit Pausen, möglich.

Lebensbegleitendes Lernen

Lernen ist ein Prozess, der auf kein bestimmtes Alter begrenzt ist. Wechselnden Tätigkeiten und geistige Flexibilität könnten den individuellen Prozess des Alterns nachhaltig und aktiv beeinflussen, betonte auch Widuckel. Individuelle Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten motivieren die Mitarbeiter und wirken dem Wunsch eines frühzeitigen Austritts aus dem Berufsalltag entgegen. Ralph Linde, Leiter Kompetenzentwicklung bei Audi, stellte ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm für die Beschäftigten vor. Es bezieht alle Mitarbeiter von der Ausbildung bis zum Ruhestand ein. Linde sprach sich außerdem für „intergenerationelles Lernen“ aus. Die Jüngeren profitierten so vom Wissen und der Lebenserfahrung der Älteren. Die ältere Generation hingegen sei dadurch stärker in die Gesellschaft integriert und habe Kontakt zu anderen Altersklassen.

Gesundheitsmanagement

2002 führte Audi ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement ein. Ein Baustein ist der Audi Checkup, der jedem Mitarbeiter sein individuelles Gesundheitsprofil vermittelt. „Wir können die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter nur erhalten, wenn wir frühzeitig mit der Vorsorge beginnen und dies über die gesamte Lebensarbeitszeit fortführen“, so Dr. Joachim Stork, Leiter des Audi Gesundheitswesens. Chronischen Erkrankungen gehörten zu den wichtigsten Gründen

krankheitsbedingter Fehlzeiten vor allem bei älteren Mitarbeitern. Dazu zählen Erkrankungen des Bewegungsapparats, psychische und psychosomatische Erkrankungen, Atemwegserkrankungen und Herz-Kreislaufkrankungen. Herzinfarkte und Diabetes beispielsweise ließen sich durch eine erfolgreiche und frühzeitige Änderung der Lebensgewohnheiten zu über 80 Prozent reduzieren. Audi konnte 2006 einen Wert von 97,1 Prozent beim Gesundheitsstand aller Mitarbeiter in den deutschen Werken aufweisen.

Audi Silver Line in Neckarsulm, R8

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten in der Audi R8 Fertigung hat das Unternehmen bewusst aus dem Kreis der über 40-jährigen ausgewählt. Altersgemischte Teams, längere Taktzeiten (45 statt 1,5 bis 3 Minuten) und damit abwechslungsreichere Tätigkeiten sowie eine gleichmäßigere körperliche Belastung unterscheiden die Kleinserienfertigung von der Großserie. Dabei war Helmut Stettner, Leiter der R8-Fertigung in Neckarsulm, anfangs gar nicht begeistert, so viele „SilverLiner“ in seinem Team zu haben. Seine Skepsis ist längst gewichen. Die älteren Mitarbeiter hätten nicht nur die größere Erfahrung und würden ihr Wissen auch bereitwilliger als die Jüngeren teilen. Laut Stettner gingen sie mit bestimmten Situationen bei der Montage des Sportwagens auch besonnener um. Die jüngeren Kollegen hätten da oft größere Schwierigkeiten – gerade bei der Zeiteinteilung für die einzelnen Arbeiten im 45-Minuten-Takt.

Weitere Referenten von Audi waren **Dr. Sonia Hornberger**, Arbeitszeitgestaltung, **Dr. Horst Mann**, Leiter Gesundheitszentrum Neckarsulm, **Klaus Schweiger**, Personalleitung Geschäftsbereich Produktion, sowie **Karl Unger**, Leiter Produktionsstrategie.

Außerdem sprachen **Werner Pehland**, Geschäftsführer WEKA MEDIA/ UB MEDIA, **Prof. Klaus Scheuch** vom Institut für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden sowie **Bruno Zwingmann**, Geschäftsführer der Basi e.V. Moderiert wurde die Veranstaltung von **Dr. Marc Beise**, Resortleiter Wirtschaft der Süddeutschen Zeitung.

Für die 160 Teilnehmer des BEST PRACTICE Forums war der Austausch mit den Referenten und untereinander ein wichtiger Aspekt. Weitere Highlights war Teilnahme an den anschließend angebotenen Probefahrten und der Werksführung.

Über BEST PRACTICE EH&S

BEST PRACTICE EH&S (Environment, Health & Safety) ist eine Veranstaltungsreihe, die allen Interessierten die Möglichkeit bietet, beispielhafte Lösungen zu Umwelt, Sicherheit und Gesundheit in anderen Unternehmen kennen zu lernen. Zukunftsweisenden Unternehmen bietet es damit ein exklusives Forum, in dem sie als Gastgeber ihre fachlichen Lösungen den Veranstaltungsteilnehmern detailliert präsentieren können. BEST PRACTICE EH&S ist ein Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) e.V. in Zusammenarbeit mit den Fachverlagen UB MEDIA AG und WEKA MEDIA GmbH & Co. KG. Schirmherr ist Bruno Zwingmann, Geschäftsführer der Basi. Zahlreiche Behörden, Verbände, Arbeitsgemeinschaften und andere Organisationen fördern und unterstützen das Projekt. Die BEST PRACTICE-Veranstaltungen sind als Fortbildung für Sicherheitsfachkräfte gemäß § 5(3) ASiG anerkannt und werden jeweils mit zwei VDSI-Punkten bewertet.

Weitere Termine:

- 10. Oktober 2007: **„Integration von OHSAS 19001 in bestehendes prozessorientiertes Managementsystem“**,
PDR-Recycling GmbH + Co. KG (Thurnau)
- 6. November 2007: **„Health & Safety bei der DaimlerChrysler AG:**

Strategische Ausrichtung, Health & Safety Award und betriebliche Gesundheitsförderung“

DaimlerChrysler AG (Stuttgart, Untertürkheim)

Weitere Informationen und Anmeldeunterlagen finden Sie unter www.bestpractice-ehs.de.

Über WEKA MEDIA

Die WEKA MEDIA GmbH & Co. KG ist ein Anbieter von multimedialen Fachinformations-Lösungen im Business-to-Business- und Business-to-Government-Bereich. Das Unternehmen bietet Produkte und Services mit einem hohen Nutzwert. Das Spektrum reicht von Software-, Online- und Printprodukten über E-Learning-Angebote und eine modular aufgebaute, Internet-basierte Großkundenlösung bis hin zu Seminaren, Fachtagungen und Kongressen.

Das Produktportfolio wendet sich an Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Produktion und Konstruktion, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt, Management und Finanzen, Qualitätsmanagement, Behörde, Schule, Altenpflege, Bauhandwerk, Architektur und betriebliche Mitbestimmung sowie Informationstechnologie. WEKA MEDIA ist ein Unternehmen der in fünf europäischen Ländern operierenden Verlagsgruppe WEKA Business Information GmbH & Co. KG. Die unter dem Dach von WEKA Business Information zusammengefassten Verlage beschäftigen derzeit circa 900 Mitarbeiter und haben 2006 einen Umsatz von rund 145 Millionen Euro erwirtschaftet.

Weitere Informationen und Bildmaterial:

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG,
Christina Joost, Römerstraße 4, 86438 Kissing,
Fon 08233.23-7187, christina.joost@weka.de
www.weka.de