

AWB 50 plus – Gemeinsam in die Zukunft

Rainer Foerges, AWB Köln GmbH & Co KG, Oktober 2011



Agenda

1. Die Ausgangssituation
2. Der Masterplan
3. Ein Fazit



...im Allgemeinen

- Erhöhung des Durchschnittsalters in Betrieben durch
 - einen reduzierten Umfang an Neueinstellungen
 - das steigende Alter der vorhandenen Belegschaft
 - und die Verschiebung des Renteneintritts auf 67 Jahre
- Wachsende Anforderungen an die Arbeitsleistung durch
 - Erhöhung der Wochenarbeitszeit
 - Arbeitsverdichtung
 - Beschleunigung, Flexibilisierung, Komplexität

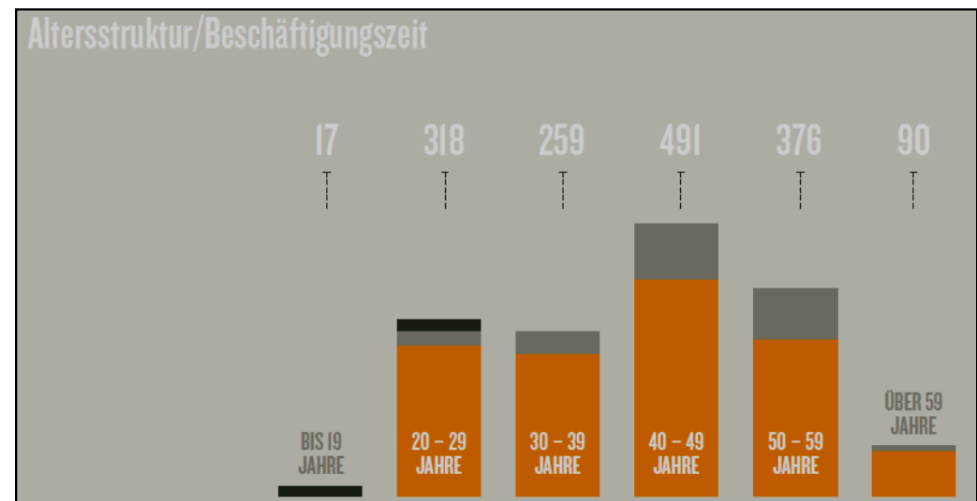
**Dilemma:
Steigende Anforderungen
bei paralleler Abnahme der Arbeitskraftpotenziale**

1. Die Ausgangssituation

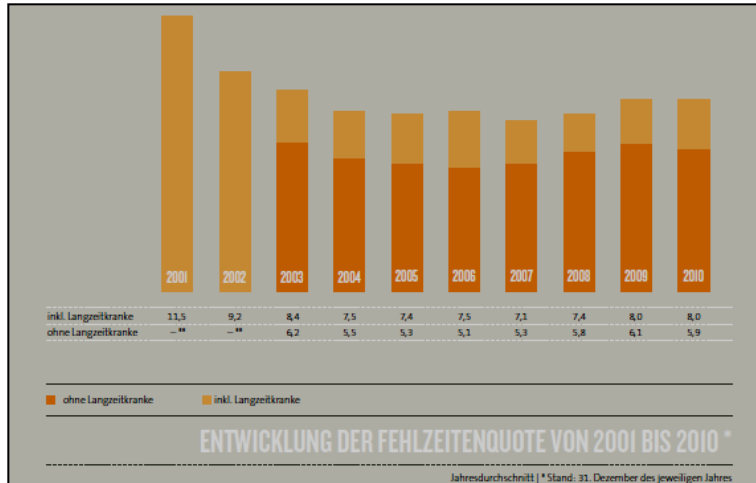


... und speziell in der AWB Köln

- Kommunalunternehmen mit Leistungsverträgen für Müllabfuhr, Stadtreinigung und Techn. Dienste bis 2018
- Mitarbeiterzahl: rd. 1.600, davon 81% gewerbliche MA, 19% Verwaltungs-MA
- Durchschnittsalter der AWB-MA 2010: **42 Jahre** – Prognostizierter Anstieg bis ins Jahr 2020 in Abhängigkeit von Neuanstellungen auf **ca. 52 Jahre**



1. Die Ausgangssituation



- Durchschnittl. Beschäftigungsdauer: 15 J.
- Fehlzeitenquote: 5,9% (ohne Langzeiterkrankte)
- Arbeitsunfälle: 65,4 TMQ (Vergleichswert VKS: 86,3)

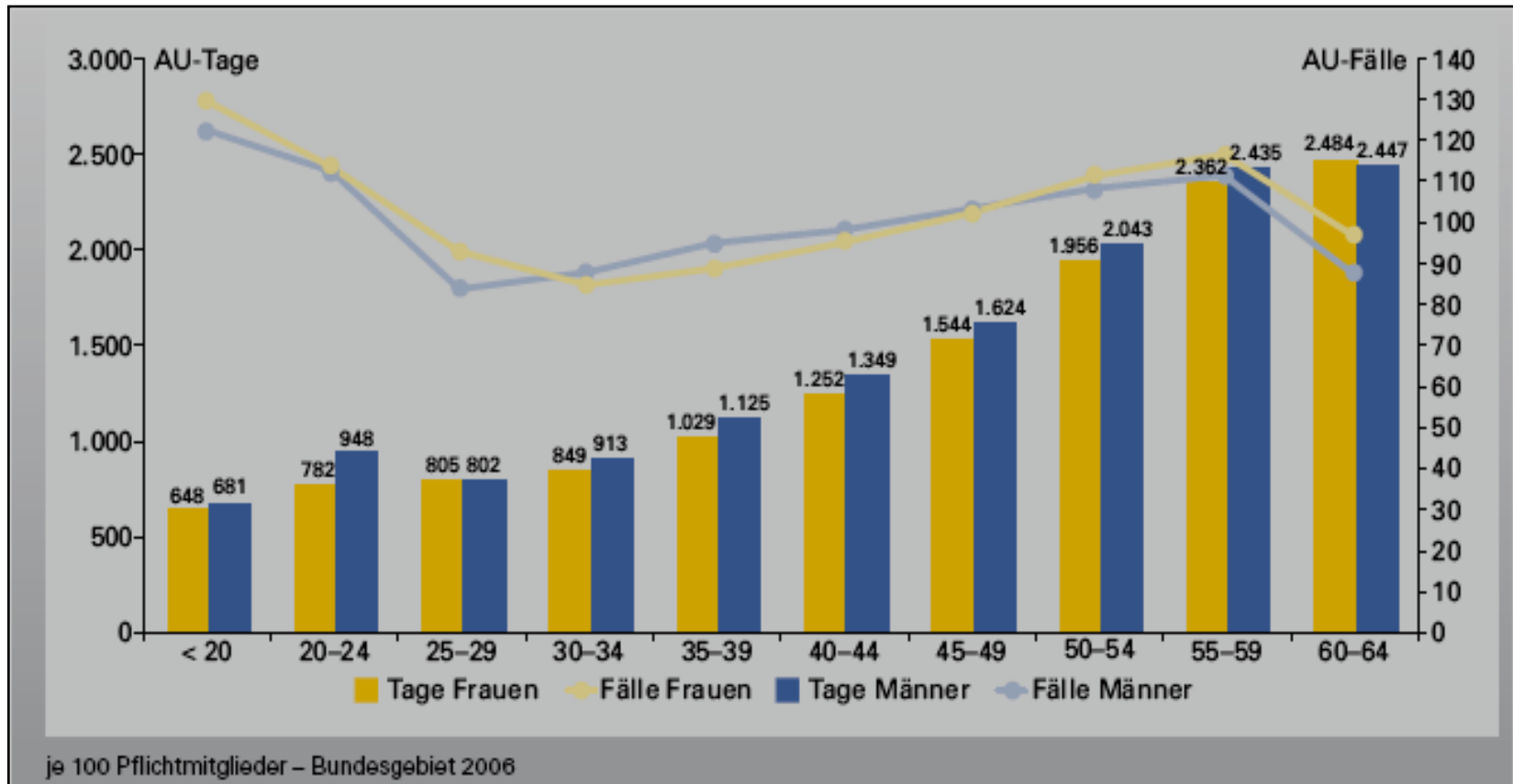
1. Die Ausgangssituation

- Zunehmendes Alter = Anstieg der Fehltage (Ma./a)
- Ältere/ leistungsgeminderte MA sind weniger häufig, oft aber länger krank als jüngere
- In der Straßenreinigung sowie bei sonstigen gewerblichen Mitarbeitern höherer Anteil an Fehlzeiten im Vergleich zur Abfallsammlung bzw. zur Verwaltung
- Nach Jahren der Expansion (Littering; Gelbe Tonne...) sind nennenswerte Umsatzsteigerungen mit Personal-
aufbau und dadurch sinkendem Durchschnittsalter
künftig weniger wahrscheinlich
- Rationalisierungen wiederum erhöhen das Durchschnittsalter und die Belastung des Einzelnen
- D.h. Probleme werden sich in der Zukunft verschärfen

1. Die Ausgangssituation



Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Geschlecht



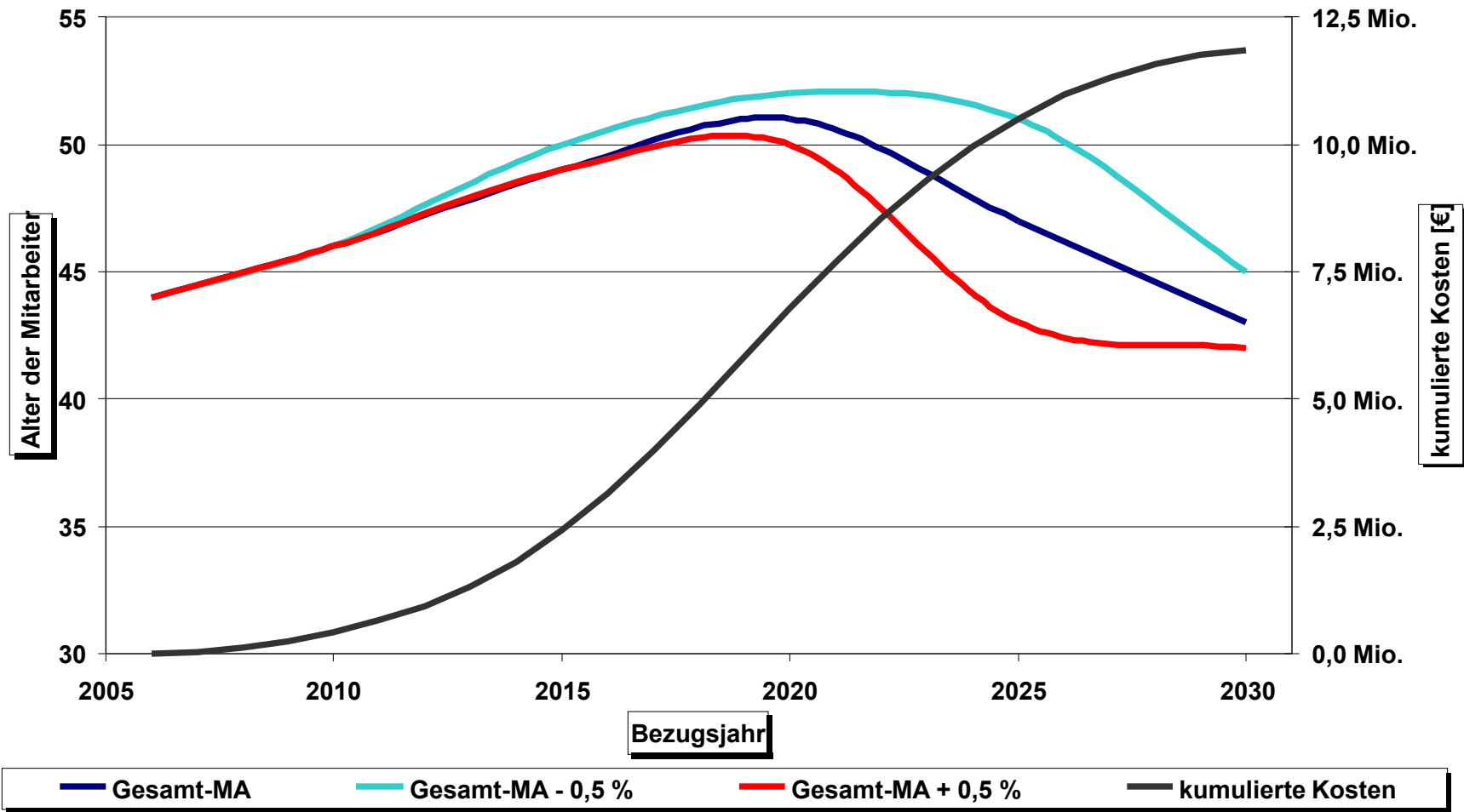
Quelle: BKK Gesundheitsreport 2007

1. Die Ausgangssituation



Prognose: 2009

Entwicklung Durchschnittsalter bis 2030
in Relation zur Kostenentwicklung



Masterplan „50-plus“

- 2009: Erstellung einer Belastungslandkarte über körperliche und nicht körperliche Belastungen an allen Arbeitsplätzen
- Mitarbeiterbefragung zu möglichen Handlungsfeldern und zur Bewertung konkreter Maßnahmen
- 2010: Abschluß einer Rahmenbetriebsvereinbarung: „Schaffung von alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen – Masterplan 50 plus“
- Sukzessive Umsetzung der einzelnen Maßnahmenpakete nach Priorisierung

- Umsetzungsbegleitung durch “Fachkräfte für altersgerechtes Arbeiten“

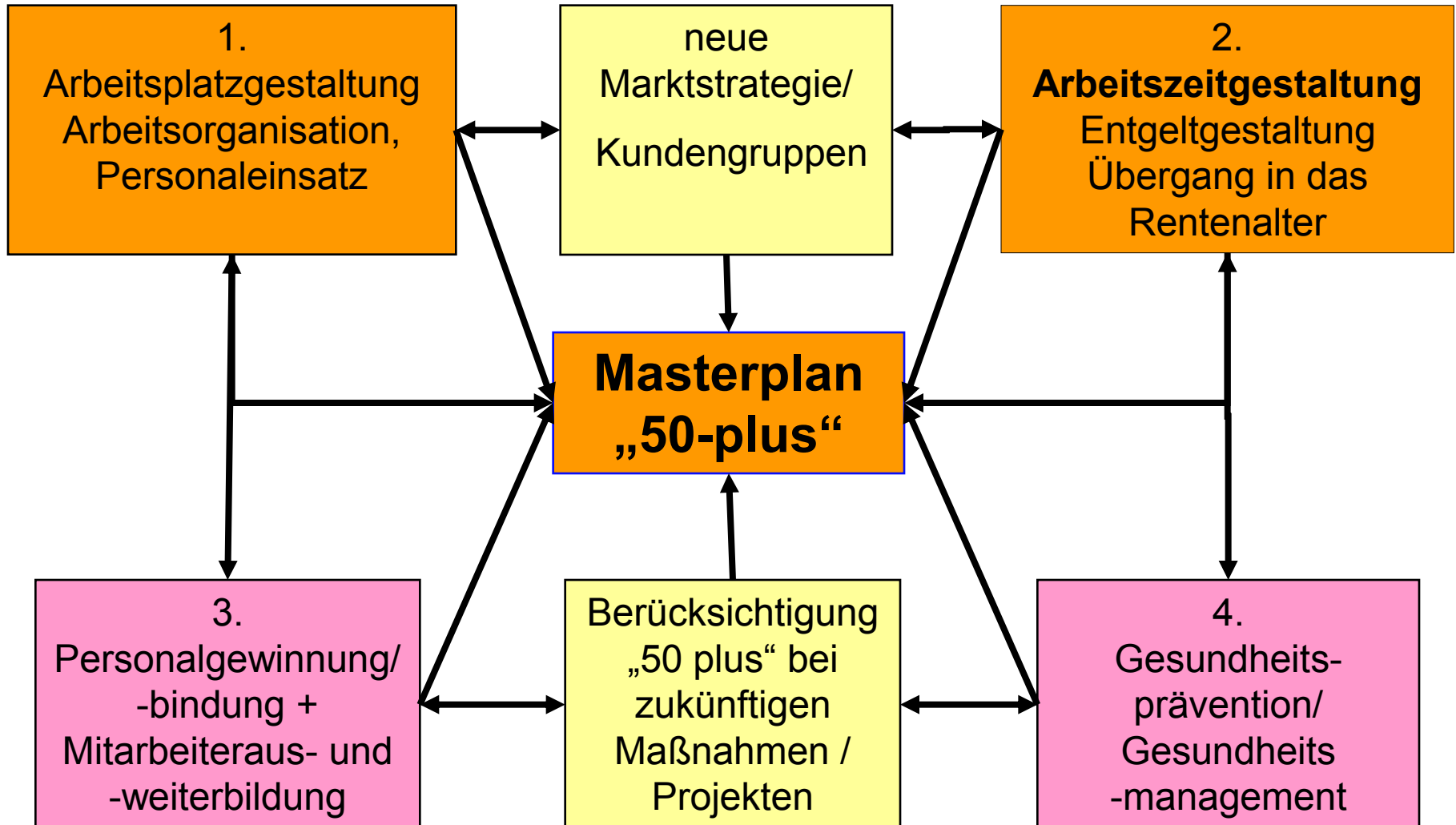
Ihre Aufgabe: Beratung und Hilfestellung für Mitarbeiter zu Fragen

- des Arbeitsplatzes,
- zu Arbeitsabläufen vor Ort,
- zur Unfallverhütung,
- zur Gesundheit und Ernährung

Unterstützung durch Disponenten der Betriebshöfe



2. Der Masterplan

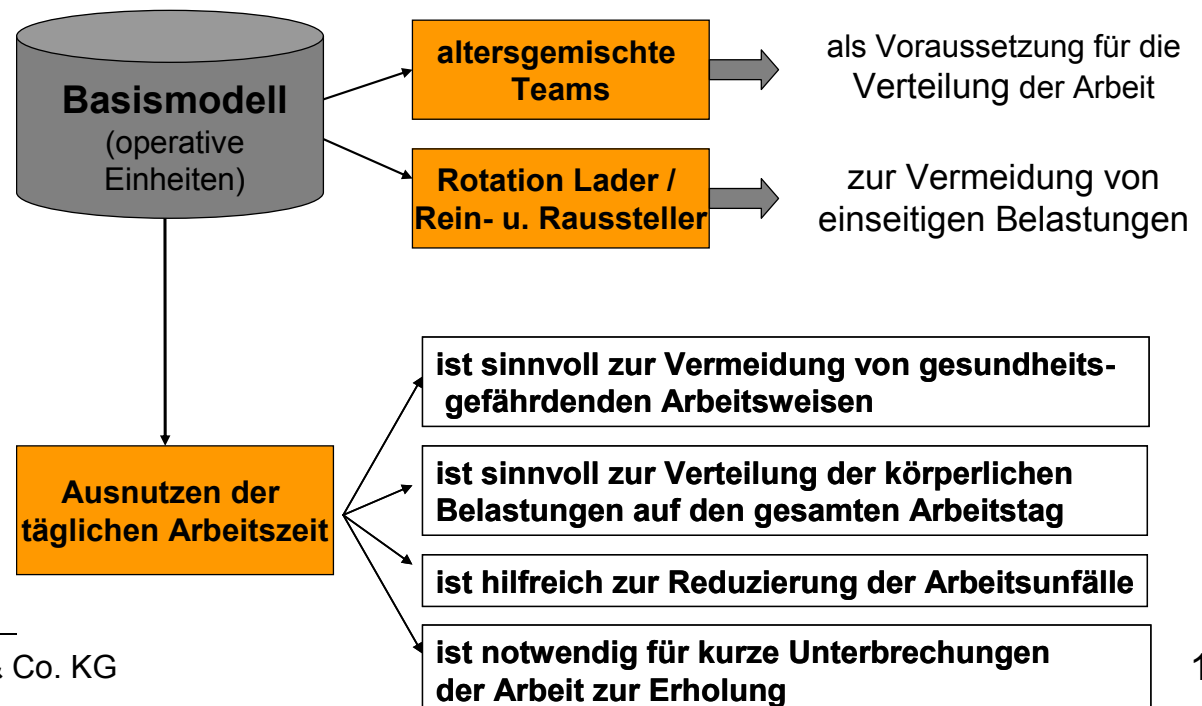


2. Der Masterplan



1.
Arbeitsplatzgestaltung
Arbeitsorganisation,
Personaleinsatz

- Stadtreinigung: Berücksichtigung der indiv. Leistungsfähigkeit im Rahmen des Gruppensystems
- Vordringlich: Umsetzung des sog. Basismodells in der Müllbeseitigung (zum 1.1.2011)



2.
Arbeitszeitgestaltung
Entgeltgestaltung
Übergang in das
Rentenalter

- Abschluß einer Betriebsvereinbarung zu Zeitguthabenkonten auch in der Müllabfuhr: Mitarbeiter über 55 Jahren ist Freizeitausgleich bei Vor- und Nachholtagen ermöglicht; Arbeitszeitkonto Stadtreinigung ist vorhanden;
- 2011: Abschluß einer Betriebsvereinbarung „Altersteilzeit“ auf Grundlage des „Tarifvertrages zu flex. Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte“ vom 27.2.2010 bei freiwilliger Aufstockung auf 83% des Mindestnettoentgeltes

3.
Personalgewinnung/
-bindung +
Mitarbeiteraus- und
-weiterbildung

- Aufbau Personalinformationssystem (z.B. zum Abgleich von Belastungsprofil und Mitarbeiterprofil)
- Verbesserung und Weiterentwicklung der Umgangs-/ Kommunikationskultur
- Gezielte Nutzung alt. Kommunikationskanäle zur Pers.-gewinnung
- Intensivierung der Ausbildung (Potentialträgeranalyse; Ausbildungsprogramm mit innerbetr. Werkunterricht; Trainee...)
- Weiterbildung Führungskräfte: Formale Qualifizierung und Seminare (Fehlzeitensenkung, „Sauber Führen“)

2. Der Masterplan



4. Gesundheits- prävention/ Gesundheits- -management

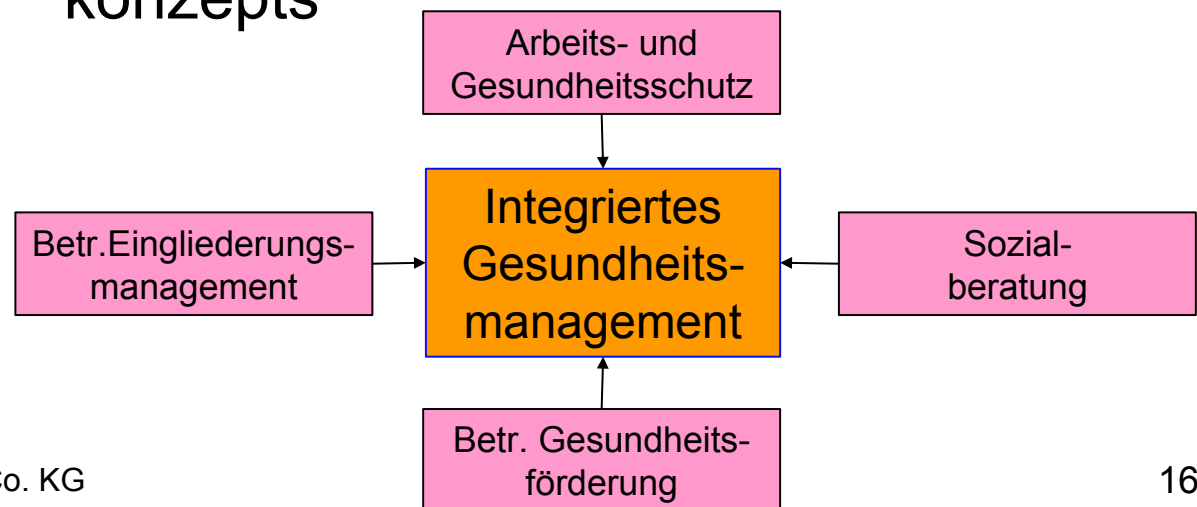
- Definition WHO: „Gesundheit ist das vollkommene physische, psychische und soziale Wohlbefinden – auch bei der Arbeit“
- Arbeitsschutzausschuss
- Gesundheitsprävention in Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztl. Dienst (Ernährungsberatung, Raucherentwöhnung; Vorsorgeuntersuchungen)
- Durchführung von Gesundheitstagen
- Seit 2002 Betriebssportgemeinschaft; Mitglieder heute: ca. 770



2. Der Masterplan



- 2008: Ausbau der vorhandenen Betrieblichen Sozialberatung; Aufgaben: Prävention (Seminare: „Alkohol im Betrieb“; „Psychisch krank und Arbeit“), Beratung, Nachsorge
- Strukturierter Ausbau der bereits vorhandenen Angebote im Rahmen eines Gesundheitsmanagementkonzepts



3. Ein Fazit



- Wenngleich derzeit z.T. noch Projekt, werden die Leitlinien von AWB 50plus das Unternehmenshandeln künftig dauerhaft beeinflussen. Dabei wird der psychischen Leistungsfähigkeit immer mehr Gewicht beigemessen werden müssen.
- AWB 50plus ist auch ein notwendiger Baustein um als Arbeitgeber auch künftig noch attraktiv zu erscheinen. Fachkräftemangel nicht nur im Bereich der administrativen Tätigkeiten (Werkstattmitarbeiter, Berufskraftfahrer...)



3. Ein Fazit

Wir erwarten...

- einen Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und Fürsorge für ältere Beschäftigte
- das Fehlen genereller Lösungen, stattdessen eine Vielzahl kleinerer Schritte zur gerechteren Verteilung der Belastungen zwischen Jung & Alt
- einen fortlaufender Prozess bis weit ins nächste Jahrzehnt hinein, dessen Entwicklung ständig begleitet werden soll

