



LIFE

Das MitarbeiterInnenprogramm der voestalpine

Claus Hödl Personalentwicklung, Planung und Controlling

voestalpine stahl Donawitz GmbH & CO KG

Inhaltsübersicht

- Ausgangssituation und Ziele
- LIFE als ganzheitlicher Ansatz – die strategischen Handlungsfelder
- Maßnahmen des LIFE-Programmes
- Der LIFE-Prozess
- Ergebnisse

Warum LIFE?

- **Unser strategischer Weg**

Wir machen mehr aus Stahl – wir brauchen auch bessere (qualifiziertere, motiviertere, mobilere, besser integrierte, etc.) MitarbeiterInnen

- **Unsere Umwelt – die Bevölkerungsentwicklung**

Österreich, Europa und die Welt werden älter, die Geburtenraten gehen zurück (Wie positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber, wie begeistern wir die besten Talente für unser Unternehmen?)

- **Unsere interne Demografie**

Wir werden älter und müssen trotz steigendem Altersschnitt wettbewerbsfähig bleiben, d.h. Wissen und Erfahrung optimal nutzen

- **Wertewandel - Unsere Sichtweisen ändern sich**

Wie muss unsere Unternehmenskultur weiterentwickelt werden?
Stimmen unsere Arbeitsorganisation und die Systeme (Schichtarbeit)?

... voestalpine braucht Antworten auf wichtige Zukunftsfragen

- Wie können wir trotz steigendem Altersschnitt wettbewerbsfähig bleiben?
- Was, wenn die Lebensarbeitszeit steigt?
- Was bedeutet dies hinsichtlich **der** Leistungsfähigkeit?
- Stimmen Arbeitsorganisation und Systeme?
- Wie positionieren wir uns extern als attraktiver Arbeitgeber?
- Wie begeistern wir die besten Talente für unser Unternehmen?
- Welche neue Kompetenzen und Fertigkeiten sind gefordert?
- Wie lernt voestalpine effektiver als andere?
- Wie ist die Unternehmenskultur dafür **weiterzuentwickeln**?

Was ist LIFE?



- LIFE ist** unser MitarbeiterInnenprogramm für eine attraktive Arbeitswelt voestalpine!
- LIFE schafft** ideale Bedingungen für die Entwicklung unserer MitarbeiterInnen durch lebensphasengerechte Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe, um ein noch produktiveres Zusammenarbeiten von 3 Generationen sicherzustellen!
- LIFE wird** von Unternehmensleitung, Belegschaftsvertretung und MitarbeiterInnen **gemeinsam getragen!**
- LIFE steigert** die Produktivität und damit den Unternehmenswert!

Was bedeutet LIFE?



Lebensfroh

Ideenreich

Fit

Erfolgreich

LIFE ist das Mitarbeiterprogramm für eine attraktive Arbeitswelt voestalpine für alle Generationen und Geschlechter.

Ergonomieprozesse

- Arbeitsprozesse so gestalten, dass Leistungspotenziale entsprechend der Lebensphase optimal zur Geltung kommen, z.B. durch:
 - Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen alter(n)sgerecht gestalten
 - physische, psychische, soziale und kognitiven Belastungen verringern
- **Dreistufiger** Prozessablauf
 - **Bewertung** der Belastungen am Arbeitsplatz durch MitarbeiterInnen mit Unterstützung von **ExpertInnen**
 - **Erarbeitung** von Verbesserungsideen
 - **Feststellung der Wirksamkeit**

Das LIFE Gespräch

Division Bahnsysteme

LIFE

- LIFE- Gespräche sind **Begegnungen** in zwangloser Atmosphäre zwischen einer Gruppe von älteren MitarbeiterInnen und einer höheren Führungskraft.
- Zielsetzung
 - Erklärtes Ziel ist die bewusste Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen älterer MitarbeiterInnen
 - **Initiierung der** Erfahrungsweitergabe
 - Anerkennung und Wertschätzung gegenüber **erfahrenen MitarbeiterInnen**



Gesund am Arbeitsplatz durch...

- Ernährungsangebote
 - Gesunde Ernährung in der Firma
 - Professionelle Beratung bei Übergewicht/Magersucht...
- Bewegungstraining
 - Gratis **Fitnesscenter**, Wirbelsäulengymnastik
 - Nordic Walken, Körpergerechtes Arbeiten,...
- Dry and Clean Suchtprävention
 - NichtraucherInnenseminare inklusive PartnerIn
 - Alkohol
 - Spielsucht, PC Sucht,.....
 - Drogen aller Art
- Umgang mit belastenden Situationen
 - Scheidung, Finanzprobleme....
 - Stressmonitoring
- Gesundheitsprognose (MitarbeiterInnen ab 45 J.)



Schichttraining

- Berücksichtigt die speziellen Bedürfnisse der älteren Schichtarbeiter
- Seminare für Schichtarbeiter mit Empfehlungen zu
 - Ernährung/Gesundheit
 - Schlaf
 - Bewegung
 - Tag/Nachtrhythmus, ...



Sicher am Arbeitsplatz durch...

- Sicherheitsmanagementsystem
 - Sicherheitsviertelstunden: monatlicher Informationsaustausch
 - Sicherheitsaudits: Erkennen von Gefahren
 - Ereignisanalyse: Untersuchung von (Beinahe)unfällen zur Vermeidung
- Fahrsicherheitstrainings
- SATRE: Interaktive Sicherheitsunterweisung
- Erlebniskampagne Arbeitssicherheit
- Kurzfilme

Formel 33 – Weiterbildung für alle Generationen und Geschlechter

- Angebot an alle **MitarbeiterInnen**, besonders auch ältere, **mindestens** 2 % der Jahresarbeitszeit zur persönlichen und/oder fachlichen Weiterentwicklung zu investieren
- Vereinbarung im jährlichen **MitarbeiterInnengespräch**
- „Formel 33“ umfasst Entwicklungsvereinbarungen
 - für **3** Generationen,
 - auf **3** Säulen „on the job“, „near the job“ und „off the job“



Lebensphasenbezogenes Führen

- Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse und Werte in **ihren** Lebensphasen
- Anpassung der Führungsinstrumente
- Weiterentwicklung der Führungskultur
-> Integration im **MitarbeiterInnengespräch**
 - Seminar Lebensphasenbezogenes Führen für Führungskräfte
 - Seminar Lebensphasenbezogene Arbeitsgestaltung für MitarbeiterInnen



Wissensstafette

- Unterstützung zur strukturierten Übergabe von Wissen bei Pensionierung
- Transfer von Erfahrungs- und Prozesswissen von dem/der WissensgeberIn zum Wissensnehme
 - mit Checklisten
 - in moderierter Form
 - mit Dokumentation
- wird zur Begleitung von Fach- und Führungswechsel erfolgreich angewendet



Arbeitsplatzsuche nach physisch gering belastenden Arbeitsplätzen

- Besonders in der Schwerindustrie ist es nicht möglich, dass ein **MitarbeiterInnen** bis zur Pensionierung die gleich schwere Arbeit durchführt.
- Dadurch ist es unbedingt notwendig Arbeitsplätze zu finden **in welchen** diese **MitarbeiterInnen** auf Grund Ihrer Ausbildung bestmöglichst eingesetzt werden können.
- Beispiele: **ElektrikerInnen** auf Schaltwarte
- **VerschieberInnen** im Stellwerk
- **SchlosserInnen** auf Streckenwarte.....

Keine Altersgrenzen



In der voestalpine ist niemand für eine neue berufliche Herausforderung „zu alt“!

- Am Standort Donawitz wurden seit 2004 ca. 130 MitarbeiterInnen angestellt.
- Davon waren 56 (55 %) älter als 40!

LIFE und Öffentlichkeit

LIFE



Unser Weg zum Ziel!

