



Zusammenfassung

Mit dem Thema Demografie setzt sich DEXTRO Energy bereits seit geraumer Zeit auseinander. Der Lebensmittelproduzent in Krefeld musste feststellen, dass die eigene Altersstruktur in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. So sind zwischenzeitlich schon viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über 50 Jahre alt und es stellt sich die Frage, wie diese auch in den nächsten Jahren gesund und zufrieden ihre Arbeit machen können. *„Uns ist es wichtig, für unseren Standort in Krefeld eine Unternehmensstrategie zu entwickeln, wie wir mit den kommenden und auch schon jetzigen Herausforderungen im demografischen Wandel umgehen wollen“* meint Betriebsrat Uwe Pütz. Diese Strategie hat DEXTRO Energy für sich im Demografie-Prozess entwickelt und zum Start 18 Maßnahmen definiert, die zu Teilen bereits direkt umgesetzt wurden und zu Teilen in den folgenden 1-3 Jahren greifen werden.

Auslösendes Ereignis

Mit der gesamten Belegschaft produziert DEXTRO Energy seit 1964 am Standort 187 verschiedene Produkte rund um die Dextrose. In der Belegschaft stellt die Alterskohorte der 50-55-Jährigen die stärkste Gruppe dar und 20% sind bereits jetzt über 55 Jahre alt. Eine Hochrechnung für das Jahr 2020 ergibt, dass es dann 26% sein werden. Diese Zahlen – die übrigens nicht ganz ungewöhnlich in der Branche sind - waren Grund genug für DEXTRO Energy, sich intensiv und systematisch mit der betrieblichen demografischen Entwicklung und den Handlungsmöglichkeiten auseinander zu setzen.

Ziel

Für DEXTRO Energy war es klar, dass die Zeiten gerade auch im Bereich der Lebensmittelbranche nicht einfacher werden würden. Bereits vor einigen Jahren hat man eine schwierige Wirtschaftsphase durchschritten und ist in die wirtschaftliche Erfolgsspur zurückgekehrt. Aber die Dextro-Verantwortlichen wissen genau, dass dies kein Dauerzustand ist, sondern dass es ständig darum gehen wird, das Unternehmen mit seinen Produkten und Produktionsverfahren immer wieder an aktuellen Gegebenheiten und Zeitströmungen auszurichten. Und dabei geht es nicht nur um die wirtschaftlichen Themen, sondern genauso um die Mitarbeiterschaft, die Veränderungen mittragen und vorantreiben muss. Es wird nach Lösungen gesucht, die beiden - dem Unternehmen und den Mitarbeiter/innen - Vorteile bieten. Der Demografie-Prozess stellte dafür den richtigen ersten Schritt dar.

Lösungsweg

Gemeinschaftlich mit allen zentralen Vorgesetzten und auf Basis einer fundierten Altersstrukturanalyse wurde der Prozess angegangen. Vorgesetzte wurden befragt, wie sie die

Ausgangslage in den verschiedenen Bereichen bezogen auf die Mitarbeitergesundheit, die Arbeitsorganisation, die Qualifizierung, die Rentenübergänge und vieles mehr im demografischen Kontext sehen und einschätzen. Dabei zeigten sich auch unterschiedliche Einschätzungen der Sachlage, was in der Folge zu fruchtbaren Diskussionen führte. Gerade in solchen Momenten der Uneinigkeit stecken auch Chancen. Eine Konkretisierung der demografischen Situationseinschätzung und daraus abgeleitet klarere und treffsichere Handlungsbedarfe waren die Konsequenz. Im Bereich der Gesundheit ist DEXTRO Energy bereits seit Jahren in Kooperation mit der regionalen AOK auf einem guten Weg, trotzdem gibt es auch an dieser Stelle immer wieder neue Herausforderungen. So plant DEXTRO Energy die Durchführung einer Arbeitsplatzsituationsanalyse gerade für die ältere Belegschaft, um daraus Hinweise für die Arbeitsorganisation und Gesundheit der älteren Belegschaft zu erhalten. Auch wurde das Schichtsystem auf den Prüfstand gestellt ebenso wie das Führungsverhalten.

Erfolg

Das Unternehmen achtet seit jeher auf die Ausgestaltung der Arbeitsplätze, was regelmäßig über die Gefährdungsanalysen erfolgt. DEXTRO Energy geht nun aber einen Schritt weiter: Prüfen, ob die Arbeitsplätze auch alter(n)sgerecht sind, um dann konkrete Gestaltungsmaßnahmen umzusetzen. Gleichzeitig wurde ein Projekt gestartet, das die Belastungen durch die Nachtschichten untersucht, was gerade für Ältere ein Problem darstellt. Es soll ein neues Schicht-Modell für die Produktion erarbeitet werden. In diesem Bemühen um die älteren Mitarbeiter/innen darf der eigene Personalnachwuchs aber auch nicht zu kurz kommen. In den letzten Jahren zeichnete sich immer deutlicher ein Mangel an qualifizierten Fachkräften ab. Ein standardisierter Prozess zur Personalgewinnung und -bindung ist im Entstehen und derzeit werden erste Umsetzungen auf den Weg gebracht. Diese Maßnahmen zeigen, dass DEXTRO Energy sich aktiv und erfolgreich mit den individuellen demografischen Herausforderungen auseinandersetzt und zu Recht dafür ein Siegel verliehen bekommen hat: *„Wir freuen uns sehr, dass wir das Siegel entgegen nehmen können“*, so Geschäftsführer Stefan Harms. *„Damit präsentieren wir uns als demografiebewusstes Unternehmen und mit einer guten Personalarbeit. Und das sind sicher gute Argumente im Wettbewerb um neue Arbeitskräfte.“*

Betrieb

Betriebsname: DEXTRO Energy GmbH & Co. KG
Straße: Hafenstr. 77
PLZ: 47809
Ort: Krefeld
Internetadresse: www.dextro-energy.com
Betriebsgröße: 50 bis 249 Beschäftigte
Gründungsjahr: 1963
Wirtschaftssektor: Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln

Quelle:

http://www.demografie-aktiv.de/Good_Practice/index.php?idart=94&oc=on&dbstart=0&dbid=412&dbaction=view
(abgerufen am 09.09.2016)