

„Gleiten in den Ruhestand ermöglichen“

Modell der Gelsenkirchener Werkstätten hat Vorbildfunktion

Die Gelsenkirchener Werkstätten, ursprünglich im Jahr 1965 von Müttern behinderter Kinder als Spiel- und Bastelgruppe initiiert, sind heute Therapieeinrichtung und Arbeitsplatz für mehrere hundert behinderte Menschen. Bereits 1999 richteten die Werkstätten eine Seniorengruppe für geistig Behinderte ein, in der diese auf das Rentendasein vorbereitet werden – lange bevor die Auswirkungen des demografischen Wandels wichtiges öffentliches Diskussionsthema wurden.

In der Seniorengruppe erhalten die Betroffenen leichte Arbeitsaufträge und erfahren losgelöst vom Produktionsdruck auch die Bestätigung, noch gebraucht zu werden. Der Tagesablauf der Beschäftigten beinhaltet vormittags leichte Arbeiten, die sich aus Aufträgen der Automobilindustrie ergeben. Am Nachmittag steht die kreative Arbeit im Vordergrund.

Dass die Seniorengruppe mit ihrer Arbeit auch einen wirtschaftlichen Effekt erzielt, ist weniger ausschlaggebend als die soziale Komponente: Das Selbstwertgefühl der behin-



Leichte Arbeiten ohne Produktionsdruck steigern das Selbstwertgefühl.

derten Menschen wird gefestigt, Kontakte werden gepflegt und eine sinnvolle Freizeitgestaltung ermöglicht. „Die Menschen würden sonst im Altersheim landen“, nennt Michael Volmar-Rehberg, in der Behindertenwerkstatt zuständig für berufliche Bildung und Öffent-

lichkeitsarbeit, die Alternative zur Seniorengruppe. Die besondere Problematik besteht darin, dass die behinderten Mitarbeiter gemäß gesetzlicher Sonderregelung bereits nach 20 Jahren Erwerbstätigkeit in den Ruhestand treten könnten. Doch da die Menschen in vielen Fällen keine Familienangehörigen haben, die sich um sie kümmern könnten, bliebe ihnen nur der Weg ins Altersheim. In der Seniorengruppe bekommen die behinderten Mitarbeiter nicht nur Sinn stiftende Beschäftigung, sondern auch sozialen Halt.

„Viele Mitarbeiter haben den Wunsch, weiter zu arbeiten. Wir wollen ihnen ein Gleiten in den Ruhestand ermöglichen“, erläutert Bernd Heußner, gemeinsam mit Ernst-Theodor Behrendt Geschäftsführer der Gelsenkirchener Werkstätten, das Ziel des Projekts. Viele Mitarbeiter der Einrichtung sind zwischen 35 und 50 Jahre alt. Bald wird es nötig werden, eine zweite Seniorengruppe einzurichten. Mittlerweile ist das erfolgreiche Modell der Seniorengruppe bundesweit auch in anderen Behindertenwerkstätten verwirklicht.

 www.gelsenkirchener-werkstaetten.de

Ford-Projekt fördert ältere Beschäftigte

Leistungsgewandelte Mitarbeiter bauen neuen Fiesta

Es ist beinahe vier Jahre her, dass die Ford AG für die Produktion des neuen Fiesta den Betrieb auf neue, moderne Anlagen und neue Arbeitszeiten umstellte. Die Folge: Eine Abteilung wurde geschlossen, und 500 vorwiegend ältere, zum großen Teil behinderte Mitarbeiter waren ohne Arbeit.

Um die Erfahrungen der 50- bis 60-Jährigen, die teilweise seit 30 Jahren für den Betrieb arbeiteten, nutzen zu können, entwickelte Ford gemeinsam mit dem IQPR (Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation) ein Programm zur „Förderung der Integration leistungsgewandelter Mitarbeiter“, kurz FILM genannt.

Maßgeschneiderte Arbeitsplätze

Das Ziel des Projekts: Diese 500 älteren Mitarbeiter, die über Jahre nicht mehr in der taktgebundenen Fertigung tätig waren, sollten in die neue Ford Fiesta- und Ford Fusion-Fertigung eingebunden werden. Als wichtigstes Instrument für ein modernes Gesundheitsmanagement kamen so genannte



Für die Produktion des neuen Fiesta waren die Erfahrungen der langgedienten Mitarbeiter unverzichtbar.

Profilvergleichsverfahren zum Einsatz, die die Fähigkeiten von Mitarbeitern untersuchen. „Neun Hauptkategorien von körperlichen und psychischen Merkmalen werden untersucht, die eine ganzheitliche Betrachtung von Mensch und Arbeit gewährleisten“, erläutert Harald Kaiser, Projektleiter des IQPR. Tests und Befragungen waren weitere Schritte auf dem Weg zu einem

maßgeschneiderten Arbeitsplatz, der auf die individuellen Fähigkeiten der Beschäftigten abgestimmt sein sollte.

Die Ergebnisse des FILM-Projekts können sich sehen lassen: Mehr als 300 Beschäftigte wurden in die Produktionsstrecken integriert, bis auf wenige Ausnahmen fanden die übrigen Arbeit in anderen Unternehmensbereichen. Die Arbeitsunfähigkeitszahlen gingen zurück; in den Jahren 2002 und 2003 konnten Kosten für

Neueinstellungen in einer jährlichen Gesamthöhe von rund acht Millionen Euro vermieden werden. „Mit unserem Projekt engagieren wir uns für ein frühzeitiges, mitarbeiter- und ressourcenorientiertes Gesundheitsmanagement“, erklärt Dr. Erich Knülle, Projektleitung Ford.

 www.ford.de, www.iqpr.de