

Marktplatz der Ideen

Am Nachmittag der Frühjahrstagung waren die Ideen und Meinungen der Fachleute in den Betrieben, also der Tagungsteilnehmer, gefragt. Sie diskutierten in Werkstätten die fünf an der Tagung vorgestellten Positionen der Angestellten Schweiz. Dabei konnten ganz viele konkrete Ideen, Anregungen und Erkenntnisse gesammelt werden für die Umsetzung der Positionen in den Betrieben. Sie werden auch bei den Verhandlungen zum GAV der MEM-Industrie im nächsten Jahr sehr nützlich sein.

Das Wichtigste ist im Folgenden zusammengefasst.

Gesundheit und Wohlbefinden für alle – Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist nach Ansicht der Tagungsteilnehmer nicht zuletzt gute Werbung für das Unternehmen. Sie kann aber auch helfen, Kosten zu sparen, die Fluktuation zu senken und die Belastung, Zufriedenheit und Motivation der Angestellten zu verbessern. Sie ist also für beide beteiligten Seiten eine Win-Win-Situation. Umgesetzt werden kann die Gesundheitsförderung durch ergonomische Arbeitsplätze, gutes Arbeitsklima, flexible oder kürzere Arbeitszeiten sowie Angebote im Bereich Sport/Fitness/Massagen. Sinnvoll könnte ein Umsetzungsartikel im GAV sein. Die Workshop-Teilnehmer betonten sowohl die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als auch die Eigenverantwortung der Angestellten. Wichtig sei, dass die Massnahmen für alle Mitarbeitenden gelten, nicht nur für eine bestimmte Altersgruppe. Interessant könnte ein Benchmarking der Unternehmen bezüglich ihren Gesundheitskosten sein.

Die Unternehmen sollen bei der Umsetzung strategisch vorgehen und keine „Pflasterlipolitik“ betreiben. Häufig fehle sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite die Sensibilität für das Thema – und oft auch die finanziellen Mittel. Zudem werde von den Arbeitgebern zu wenig Aufklärung bezüglich Gesundheitsthemen betrieben.

Flexible und bedürfnisgerechte Arbeitszeiten – Arbeitszeitgestaltung und Erholung

Die Teilnehmer dieses Workshops liessen keinen Zweifel daran, dass eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit wichtig ist, weil die Menschen und ihre Bedürfnisse verschieden sind. Ebenso wichtig und richtig, schon aus soziodemografischen Gründen, sei aber auch ein gestaffelter Altersrücktritt. Das Arbeitspensum zu reduzieren hat aber bezüglich der Sozialversicherungen einen grossen Nachteil. Wenn man weniger arbeitet, bezahlt man weniger Prämien und als Folge davon sinken die Rentenansprüche. Deshalb sind dringend Modelle gefordert, welche diesen gewichtigen Nachteil ausgleichen. So könnte die Möglichkeit geschaffen werden, z. B. ab dem 60. Altersjahr Teilzeit arbeiten zu können und eine Teilrente der BVG oder der AHV beziehen zu können. Oder man sollte, wenn man reduziert, den BVG-Abzug für 100% Arbeitszeit einbezahlen können. So wäre auch sichergestellt, dass man, wenn man die Stelle verlieren sollte, Unterstützung von der Arbeitslosenversicherung auf der Basis eines 100%-Pensums bekommt.

Eine Erhöhung des Rentenalters macht nach Meinung der Workshopteilnehmer keinen Sinn, da nicht alle gesundheitlich mithalten könnten. Es solle aber die Möglichkeit bestehen, länger zu arbeiten und dafür finanziell belohnt zu werden.

Adäquate und bedarfsgerechte Arbeitsbedingungen schaffen – Arbeitsinhalt und -umfeld

Schlechte Arbeitsbedingungen und sinnlose Arbeitsinhalte führen zu Demotivation und letztlich zu Know-how-Verlusten. Adäquate und bedarfsgerechte Arbeitsbedingungen sind nach Ansicht der Teilnehmenden dieser Werkstatt ein Thema, das sowohl innerbetrieblich als auch auf gesellschaftlicher und politischer Ebene angegangen werden muss. In den Betrieben muss die Diskussion auf allen Kanälen angeschoben werden – in Workshops, in Mitarbeitermagazinen, auf den Intranets. Ein Anstoss dazu könnte ein GAV-Artikel sein. Gefragt seien Mitarbeitergespräche, aber auch ein Mentoring wäre sinnvoll. Die betrieblichen Rahmenbedingungen dafür müssten geschaffen werden und auch die finanziellen Mittel müssten zur Verfügung stehen. Ganz wichtig sei, dass eine Kultur des Vertrauens herrsche.

In der Gesellschaft, ganz speziell aber in den Kaderschmieden, müsse über Arbeitszufriedenheit und Ethik, aber auch die finanziellen Interessen der Shareholder diskutiert werden. Die Politik wird aufgefordert, endlich rasch zu handeln. Damit der Nachwuchs an Arbeitskräften gesichert sei, brauche es Betreuungsplätze für Kinder und eine finanzielle Entlastung der Familien. Sei das gesichert, würden sich die Arbeitnehmer auch vermehrt um ihre stetige Weiterbildung kümmern.

Weiterbildung immer und für alle – Qualifikation

„Wenn man sich nicht weiterbildet, fährt der Zug ab“, meinte einer der Teilnehmenden dieses Workshops treffend. Dass Weiterbildung Sinn macht, stand ausser Zweifel. Nur schon, weil sich die Normen dauernd ändern und um die eigene Leistungs- und Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten ist sie notwendig. Sie kann aber auch die eigene Motivation anspornen. Die Umsetzung ist dann schon etwas schwieriger, denn oft fehlt (vermeintlich) die Zeit für eine Weiterbildung oder das Geld, und manchmal auch der Wille auf Seiten des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers. In diesem Fall helfen Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, Mentoring, Job Rotation und Weiterbildungsprogramme weiter. Es müsse darauf geachtet werden, dass die Rollen klar definiert seien und ein geregelter Transfer von Verantwortung zu den jüngeren Mitarbeitenden stattfinde. Konsens herrschte darüber, dass niemand für eine Weiterbildung zu alt ist. Vorgeschlagen wurden obligatorische Weiterbildungstage oder ein „persönliches Weiterbildungsbüchlein“ der Angestellten Schweiz als Weiterbildungs-Nachweis.

Vom Defizit- zum Kompetenzmodell – Unternehmens- und Personalpolitik

In diesen Bereich fällt nach Ansicht der Teilnehmer klar die Unternehmenskultur. Und diese droht in manchen Betrieben im Zuge der Globalisierung zu „veramerikanisieren“. Stichworte dazu sind: Arbeit auf Abruf, Abbau von Sicherheiten, keine Anrechnung von Reisezeiten. Zwischen Worten und Taten gebe es oft eine Diskrepanz. Es lohne sich aber, für das zu kämpfen, was man erreicht habe. Das lasse sich nämlich sehen, waren sich die Diskussionsteilnehmer einig. Ansprechpartner sind die Personalverantwortlichen. Die Initiative zum Handeln könne vom mittleren Kader oder überhaupt von den Angestellten ausgehen; die Angestellten Schweiz könnten Unterstützung leisten. Besonders wertvoll sei dabei auch das Wissen und das Gedankengut der älteren Mitarbeitenden. Es müssten Gefässe und Zeitfenster in den Unternehmen geschaffen werden, um Ideen für gute Ansätze zu entwickeln. Führungspersonen müssten geschult, Massnahmen von oben gestützt und gefördert werden. Es dürfe nicht bei schönen Worten bleiben. Nicht zuletzt, so wurde gesagt, brauche es Zivilcourage statt Kadavergehorsam.