

Leistungswandel als Chance: thyssenkrupp Steel erprobt mit Partner im Projekt „TErrA“ neue Wege der überbetrieblichen Zusammenarbeit

Die gleiche Arbeit von der Ausbildung bis zur Rente: Wenn die körperliche Belastung hoch ist oder sich Anforderungen an Qualifikationen – Stichwort Digitalisierung – wandeln, geht die Vorstellung von der lebenslangen Beschäftigung im einmal gewählten Beruf nicht immer auf: „Leistungswandlung muss aber nicht gleichbedeutend mit Leistungsausfall sein“, erklärt Dr. Veit Echterhoff, Leiter Human Resources Center bei thyssenkrupp Steel. „Kann ein Mitarbeiter seine bisherige Tätigkeit, beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen, nicht mehr ausführen, dann bedeutet das keinesfalls automatisch den Verlust seiner Arbeitsfähigkeit oder seiner fachlichen Kompetenz.“

Prävention als Schlüssel zur erfolgreichen Veränderung

Stichwort Leistungswandel: Wie Unternehmen diese Herausforderung erfolgreich meistern können, war Thema des Forschungsprojekts „TErrA – Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken“, dessen Ergebnisse nun in Dortmund vorgestellt wurden. Auch thyssenkrupp Steel hatte daran teilgenommen und seine Erfahrungen eingebracht: Bausteine wie Gesundheitsmaßnahmen, Inklusionsprojekte und Programme zur beruflichen Weiterentwicklung zielen bereits heute darauf ab, die Beschäftigten präventiv zu unterstützen. „Aus diesem Grund bestärken wir die Beschäftigten darin, uns ihre Probleme frühzeitig mitzuteilen“, erläutert Veit Echterhoff. Wird es absehbar, dass eine Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann, muss man gemeinsam eine Alternative finden. Dazu hat thyssenkrupp Steel mit dem unternehmenseigenen Fachbereich Inklusion ein breit aufgestelltes Netzwerk aus internen und externen Experten, die auf jeden Einzelfall individuell eingehen können. Demographie-Managerin Dr. Carolin Eitner ergänzt: „Mitarbeiter, Personalwesen, Mitbestimmung und Führungskräfte suchen gemeinsam nach einer guten Lösung, um den Erwerbsverlauf positiv zu gestalten. So finden die Beschäftigten eine passende neue Aufgabe und das Unternehmen bewahrt Fachwissen und Arbeitskraft.“

Kooperation statt Konkurrenz: Betriebsübergreifendes Netzwerk schafft neue Möglichkeiten

Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit einer begrenzten Anzahl von

Arbeitsplätzen kann es aber allein aufgrund der Größe schwierig werden, die eigenen Mitarbeiter intern an einem anderen Platz einzusetzen. An dieser Stelle setzt TErrA an: Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, hatten Experten aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft unter Leitung des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke drei Jahre lang zusammengearbeitet und erprobten die Idee eines überbetrieblichen Wechsels im Zusammenspiel von Unternehmen unterschiedlicher Größe.

Als Praxispartner teilten thyssenkrupp Steel und Entsorgung Dortmund EDG GmbH dabei ihr Praxiswissen. Kern von TErrA ist ein umfassender Beratungsprozess für Unternehmen und Beschäftigte mit Fokus auf Tätigkeiten mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Ein präventiver Tätigkeitswechsel über eigene Unternehmensgrenzen hinweg würde dabei vor allem für kleine und mittelständische Betriebe enorme Chancen bergen, so das einhellige Resümee. Catharina Schlawke, Leiterin Inklusion und berufliche Rehabilitation bei thyssenkrupp Steel: „Intern sind wir bereits sehr gut aufgestellt. Aber der Austausch im Netzwerk ist ein spannender Ansatz, der es wert ist, weiterverfolgt zu werden: TErrA denkt in eine völlig neue Richtung mit enormen sozialen und strukturellen Innovationen. In dieser Idee steckt immenses Potenzial für die Zukunft, insbesondere für KMUs.“

Das Zukunftsweisende an TErrA: „Der Fokus auf den präventiven Erwerbsverlauf ist ein zukunftsweisender Ansatz. Keiner bleibt auf der Strecke – weder die Beschäftigten, die ihre Arbeit nicht mehr ausüben können, noch die Unternehmen und Betriebe, die Know-how und Leistungskraft erhalten“, sind sich Catharina Schlawke und Veit Echterhoff einig. Und so, das war das Credo der Abschlussveranstaltung in Dortmund, sollte an den Rahmenbedingungen gearbeitet werden, um die Voraussetzungen für einen überbetrieblichen Wechsel zu schaffen. Ein Fazit, das man zur im März anstehenden Abschlussveranstaltung nach Berlin mitnehmen will.

Ansprechpartner:

thyssenkrupp Steel Europe AG

External Communications

Christine Launert

T: +49 203 52 - 47270

christine.launert@thyssenkrupp.com

www.thyssenkrupp-steel.com