



**Good Practice Erfahrungen auch  
mit MitarbeiterInnen 50+**

**Nahe bei den Menschen stehen**



# WOLFMAIR

ELEKTROSTATISCHE PULVERBESCHICHTUNG



# Über uns

- Familienunternehmen in zweiter Generation
- Elektrostatische Pulverbeschichtung in Lohn
- Keine Massenware, sehr viele unterschiedliche Kunden mit unterschiedlichen Produkten und Qualitätsvorgaben
- 13 Mitarbeiter/innen davon 5 über 50

# Grundhaltung

## Basis für den Erfolg

- Ein Unternehmen besteht aus mehr als nur aus Umsatz und Gewinn.
- Ein Unternehmen bzw. dessen Wert wird durch die Menschen, die in diesem Unternehmen arbeiten, bestimmt.
- Nur die Mitarbeiter/innen machen ein Unternehmen erfolgreich. Sie sind unser wertvollstes Kapital.

# Grundhaltung Basis für den Erfolg

- Unser Unternehmen ist etwas Besonderes, weil unsere Mitarbeiter/innen etwas ganz Besonderes sind.
- Ein Dienstverhältnis ist ein wechselseitiges Geben und Nehmen – niemals eine Einbahnstraße!

# Projekt Zukunftsorganisation

- Anforderungen an das Personal bzw. Ansprüche des Personals haben sich in den vergangenen Jahren verändert.
- Projekt „Zukunftsorganisation Wolfmair“ Wir haben uns entscheiden, nicht einfach ein Organigramm der Firma Wolfmair zu erstellen und den einzelnen Mitarbeiter/innen ihren Platz im Unternehmen und ihre Aufgaben „vor den Latz zu knallen“, sondern dafür, das Projekt „Zukunftsorganisation Wolfmair“ gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen umzusetzen.

# Unser Ziel: Gilt für alle Mitarbeiter/innen und besonders auch für 50+

- **Potenziale** bestehender Mitarbeiter/innen nutzen und ausbauen
- Eine strategische **Organisationsstruktur** entwickeln, die zur Nutzung der Synergien im Team führt
- **Rahmenbedingungen** für motiviertes Arbeiten schaffen und die Attraktivität als Arbeitgeber für neue Mitarbeiter/innen gewährleisten
- Die Zusammenarbeit, Kommunikation und den respektvollen Umgang im **Team** zu verbessern.

# Potentiale finden und nutzen! Es gibt sie in jeder Firma

- Speziell im Produktionsbereich wird häufig mit Anlernkräften und ungeschultem Personal gearbeitet.
- Hier wird gerne übersehen, welches Potential in den Mitarbeiter/innen schlummert bzw. welchen Mehrwert man mit Personalschulungen erzielt.
- Jedem/r einzelnen Mitarbeiter/in den Blick auf das große Ganze zu ermöglichen und Mitarbeiter/in Know-how im Unternehmen zu bewahren bzw. das Potential unserer Mitarbeiter/innen zu nutzen.



# Potentiale finden und nutzen! Es gibt sie in jeder Firma

- Motivierte Mitarbeiter/innen, die Qualität liefern wollen und die Freude an Ihrer Arbeit haben.
- Was gibt es schöneres für eine Chefin, als von einem/r Mitarbeiter/in solche Sätze zu hören, wie: „Bei uns muss man nicht arbeiten, bei uns darf man arbeiten.“

# Mit der Zeit wird man betriebsblind Unterstützung holen und wirken lassen

- Durch unser Organisationsentwicklungsprojekt ist eine sehr offene Gesprächskultur entstanden.
- Kritik darf sein und wird als konstruktiv angesehen - etwas, was definitiv nicht selbstverständlich ist.
- Es war die richtige Entscheidung, dieses Projekt gemeinsam mit allen Mitarbeiter/innen umzusetzen.

# Mit der Zeit wird man betriebsblind Unterstützung holen und wirken lassen

- Gemeinsam mit unserem Team haben wir unsere Produktionsbereiche, zuständige Personen und Vertreter definiert.
- Das hat das Team so richtig zusammengeschweißt.
- Gleichzeitig haben viele der Mitarbeiter/innen Ihre Stärken und Schwächen kennengelernt.
- Wir sind stolz auf unsere Mannschaft und unsere Arbeit!

# Wertschätzung für alle Mitarbeiter/innen Erfahrung anerkennen

- In unserem Unternehmen wird seit Anbeginn versucht, möglichst allen unseren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zu geben, ihre Ideen und Erfahrungen einfließen zu lassen.
- Dies schafft neue Ideen und ist gleichzeitig für die Mitarbeiter/innen die Bestätigung, die Möglichkeit zu haben, den eigenen Arbeitsplatz mitzugestalten.
- Wir versuchen auch, den Mitarbeiter/innen durch bewusste Job Rotation die Möglichkeit zu geben, die anderen Arbeitsbereiche kennenzulernen und beurteilen zu können.

## Stärkere Teamkultur entwickelt

- Die getroffenen Vereinbarungen werden von allen mitgetragen.
- Auch die gegenseitige Hilfsbereitschaft und das Verständnis sind wesentlich größer geworden.
- Natürlich wird auch mal gestritten, aber das gegenseitige Verständnis ist extrem gestiegen.

# Stärkere Teamkultur entwickelt

- Gleichzeitig ist es viel leichter geworden, neue Mitarbeiter/innen im Unternehmen einzuführen, da auch ihre künftigen Aufgaben klar definiert sind. Es ist möglich, sie ins Team zu integrieren und ihnen Mentoren zur Seite zu stellen.
- Aus der Tatsache, dass die Kollegen/innen ein sehr freundschaftliches Verhältnis pflegen, entstehen interessante neue Gepflogenheiten.

# Beziehung macht kreativ und bindet alle ein

- Heute gibt es das sogenannte „Freitag nach der Arbeit Gespräch“. Wer Zeit hat, bleibt noch, tauscht sich über Privates und Betriebliches aus.
- Betriebsausflug zu einem Partnerunternehmen, um deren Arbeitsweise kennenzulernen.
- Ein anderes Mal wurde eine Kartbahn angemietet und es gab die erste Wolfmair-interne Kartmeisterschaft u.v.m.

# Zusammengefasste Erfahrungen

- Ich bin sensibler geworden und habe viele Erkenntnisse gewonnen!
- Es gibt einen Unterschied zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiter/innen.
- Erfahrung zeigt, dass ältere Mitarbeiter/innen eher schonende/einfache Lösungen finden.
- Ältere bzw. 50+ Mitarbeiter/innen die neu in den Betrieb kommen bringen neue Perspektiven ein und schätzen ein gutes Betriebsklima.



# Zusammengefasste Erfahrungen

- Man muss vor allem bei älteren Mitarbeiter/innen auf die Sprache achten. Klar, direkt, zielorientiert und wertschätzend kommunizieren.
- Altersdurchmischung bringt Vorteile, es fördert gegenseitiges fachliches lernen und Verständnis für unterschiedliche Lebensphasen (Blick in die Zukunft) und wirkt sich positiv auf das Unternehmen aus.

# Zusammengefasste Erfahrungen

- Alter ist keine Hierarchie im Betrieb! Wenn, dann alle mit „DU“ ansprechen als Prinzip.
- Auf die Gesundheit achten und für alle z.B. den Arbeitsmedizinischen Dienst nutzen – keine Differenzierung im Alter.
- Die Leitung muss immer Vorbild sein und unabhängig vom eigenen Alter, ältere Mitarbeiter/innen fördern, einbinden und deren Wissen nutzen.
- Scheitern ist erlaubt, denn nur wer es versucht hat, kann scheitern und Siege feiern, unabhängig vom Alter!



**Birgit Wolfmair**

**Danke**