

Branche	Metallverarbeitung
Leistungsprofil	Engineering, Konstruktionsberatung, Konventionelle und CNC Bearbeitung, Qualitätssicherung und Montage
Beschäftigte insgesamt	35
Preisträger in der Kategorie	Innovative personalpolitische Einzelmaßnahme
Ausgezeichnet für	Vorbildliches Engagement in der betrieblichen Beschäftigungspolitik

PRISMA TECHNOLOGIE GMBH GEVELSBERG

Zusammenfassung / Überblick

Die PRISMA Technologie GmbH entstand im Jahre 2002 als Ausgründung aus der Schmermund AG, einer Firma des Sondermaschinenbaus in Gevelsberg.

PRISMA bietet Fertigungs- und Montagedienstleistungen im Maschinen- und Anlagenbau mit hoher Kompetenz in der CNC-Verarbeitung und hohem handwerklichen Know-how an. Als Zulieferer des Anlagen- und Maschinenbaus hat sich PRISMA in der Fertigung von Einzelteilen und kleinen Serien in einem speziellen Marktsegment fest etabliert. PRISMA fertigt keine eigenes Produkt, sondern ausschließlich auf Anforderung der Kunden. Dabei werden Komplettlösungen von der Konstruktion, über die Materialauswahl und -bevorzugung, die Fertigung in mehreren Fertigungsstufen bis hin zur logistischen Dienstleistung angeboten.

Qualität und absolute Liefertreue sind die Maxime des Handelns. Dabei setzt das Unternehmen neben guter Technik vor allem auf die Motivation und Qualifikation seiner Belegschaft.

In den letzten beiden Jahren konnte die Belegschaft um insgesamt neun Mitarbeiter/innen aufgestockt werden. Dabei setzt das Unternehmen systematisch auf das Erfahrungswissen und die Motivation älterer Arbeitnehmer/innen. Alle neu eingestellten, überwiegend arbeitslosen Beschäftigten waren über 45 Jahre alt, sechs über 50, der Älteste 60.

Die PRISMA Technologie GmbH wurde im Jahre 2007 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als „Unternehmen mit Weitblick“ ausgezeichnet (Beschäftigungspakt 50plus).



Unternehmens- und Führungskultur

Die Unternehmensstruktur zeichnet sich durch extrem flache Hierarchien und hohe Flexibilität im Arbeitseinsatz aus. Ein polyvalenter Einsatz der Mitarbeiter/innen über die Mehrzahl der Arbeitsplätze und Tätigkeiten in den fünf Produktionsbereichen ist Kern der Arbeitsorganisation von PRISMA.

Eine auf Kooperation und Kommunikation ausgerichtete Unternehmenskultur soll eine hohe Motivation und ein Klima für permanente Verbesserung sicherstellen. Hierfür gibt es eine Reihe von betrieblichen Strukturen und Regelsystemen. In jedem Produktionsbereich hat die dortige Stammsbelegschaft einen Sprecher ernannt, der erster Ansprechpartner für die Geschäftsführung ist. Diese so genannten Senioren sammeln Vorschläge, Verbesserungen, aber auch Wünsche der Fachbereiche, um sie mit der Geschäftsleitung zu diskutieren. Darüber hinaus herrscht das Prinzip der offenen Tür, das heißt, dass die Mitarbeiter/innen jederzeit mit betrieblichen, aber auch mit privaten Problemen vorsprechen können.

Das Unternehmen setzt auf hohe Transparenz über die wirtschaftliche Situation bis hin zum einzelnen konkreten Kundenauftrag. Vierteljährlich finden Belegschaftsver-

sammlungen statt, in denen über folgende Themen als Standardpunkte informiert und diskutiert wird:

- Aktuelle Situation im Allgemeinen,
- Auftragslage für die nächsten Monate im Konkreten, Kunden und Auftragsvolumen,
- Wirtschaftliches Ergebnis im Quartalsvergleich sowie Investitionsplanung.

Weitere Themen werden nach Bedarf von der Geschäftsführung oder der Belegschaft eingebracht.

Ältere Beschäftigte: Die Leistungsträger

Zur Erfüllung seiner Ziele setzt das Unternehmen zentral seine Mitarbeiter/innen, die allesamt ausgebildete Fachkräfte sind, ein. Von besonderer Bedeutung ist die Altersgruppe der älteren Beschäftigten. Die Hälfte der Belegschaft ist über 50 Jahre alt, weitere an der Schwelle zu diesem Alter. Dabei wurden in den vergangenen Jahren gezielt arbeitslose Ältere eingestellt: Von neun Neueinstellungen im gewerblichen Bereich waren sieben älter als 50, eine 60, eine weitere nah an der 50.

Die Erfahrungen sind überaus positiv: „Die älteren Mitarbeiter/innen sind wesentlicher Bestandteil unserer Erfolgsgeschichte. Ohne sie könnten wir den Anforderungen an Flexibilität, Kreativität und Qualität nicht gerecht werden. Ältere sind eher in der Lage, unter nicht idealen Bedingungen von Werkzeug und Maschine zu sehr guten Ergebnissen zu kommen. „Improvisationstalent ist insbesondere bei anspruchsvollen Einzelteilen und Kleinserien notwendig“, so der Geschäftsführende Gesellschafter Dietmar Krämer.

Die Vorzüge der älteren Beschäftigten werden dabei in den folgenden Faktoren gesehen:

- Dem hohen Erfahrungswissen, das ihnen hilft, Fehler zu vermeiden und wertvolle Hinweise für die Verbesserung der Abläufe und der Fertigung zu geben. „Insbesondere der 60jährige Neueingestellte hat PRISMA positive Impulse gebracht“ (Krämer).
- Dem Improvisationstalent, auch auf die ausgefallensten Kundenwünsche eine Antwort zu haben.
- Der Ruhe und Gelassenheit, auch in schwierigen Situationen und unter zum Teil nicht optimalen Rahmenbedingungen.
- Hohe soziale Kompetenz.

Daneben sind auch vier Schwerbeschädigte bei PRISMA beschäftigt. Dabei ist der Krankenstand niedrig. „Es gibt keine Unterschiede im Krankenstand zwischen den jüngeren und den älteren Mitarbeitern.“ (Krämer)

PRISMA nutzt so den Erfahrungsvorsprung, den Ältere aus ihrer langjährigen Berufslaufbahn haben, setzt sie aber auch dementsprechend ein und schafft die Freiräume, die notwendig sind, diese Erfahrungen fruchtbar und für



das Unternehmen produktiv nutzbar zu machen. Weitere Einstellungen sind geplant, auch hier haben Ältere - bei gleicher Qualifikation - gute Chancen.

Perspektivisch wird dieses Modell jedoch an seine Grenzen stoßen. Bei der letzten Belegschaftsversammlung mahnte die Belegschaft eine langfristige Personalplanung an. Insbesondere die Jüngeren wollten wissen, wie es mit der Firma weitergehen soll, wenn in 10 Jahren nicht nur der Geschäftsführer, sondern auch das Gros der Belegschaft verrentet seien. Neben der bereits laufenden langfristigen Investitionsplanung versprach die Geschäftsführung, ein langfristiges Personal-konzept zu entwickeln. Zunächst wurden zwei Maßnahmen identifiziert.

- Systematischer Wissenstransfer im Tandem zwecks Erhalts des Wissens der Älteren im Unternehmen.
- Aufnahme der Erstausbildung im gewerblichen Bereich durch Einstellung zweier Auszubildender ab 2009, ggf. im Verbund. Die Voraussetzungen hierfür werden derzeit geprüft.

NEW DEALS

PRISMA Technologie überzeugt durch ein hohes Maß an Beteiligungsorientierung und eine offene, auf Kooperation und Kommunikation setzende Unternehmenskultur.

Die Einstellung Älterer, insbesondere in diesem hohen Umfang, setzt ein besonderes Vertrauen in die Leistungsfähigkeit dieser Beschäftigtengruppe voraus. Die Beschäftigten bestätigen dies mit hohen Leistungen und der Einbringung ihres umfangreichen beruflichen Erfahrungswissens.

PRISMA setzt mit der bewussten Entscheidung für die Beschäftigung Älterer und dem damit verbundenen Erfolg ein Zeichen gegen verbreitete Negativ-Klischees. Die PRISMA Technologie GmbH wurde im Jahre 2007 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als „Unternehmen mit Weitblick“ ausgezeichnet (Beschäftigungspakt 50plus).