



Vattenfall AB Nordic
Die Sensibilisierung der Wirtschaft für die
Integration von Migranten und Älteren.
Ein Fallbeispiel
Schwerin 17.04. – 18.04. 2008

Nils Friberg

Senior Adviser/Senior Ratgeber

Vattenfall AB Nordic

Human Resources

nils.friberg@vattenfall.com

Der Ablauf meiner Vortrag

- Vorstellung
- Vattenfall im Überblick
- Demographische Tatsachen
- Erfahrungen bei Vattenfall
- Das Modell: 80-90-100
- Integration von Migranten
- Ergebnisse

Vorstellung: Wer ist hierher gekommen?

- **NILS FRIBERG**, Senior Adviser/ Senior Ratgeber, Vattenfall AB, Schweden

Vattenfall im Überblick

- Europas fünftgrösster Stromerzeuger und grösster Wärmeerzeuger
- Vision: führendes europäisches Energiunternehmen zu sein
- Tätig in Schweden, Finnland, Dänemark, Deutschland und Polen
- Mehr als 32.000 Mitarbeiter (80% Angestellte, 20 % Arbeiter)
- Vattenfall AB ist vollständig im Besitz des schwedischen Staates

Süddeutsche Zeitung, Mittwoch, 26. März 2008:

- Ich habe in der süddeutsche Zeitung gelesen:
Ärzte warnen von Mediziner-Mangel. In einigen Regionen geht demnächst jeder dritte Hausarzt in den Ruhestand, ohne dass Nachfolger bereitstehen.

Das Methusalem-Komplott:

Die Menschheit altert in unvorstellbaren Ausmass. Wir müssen das Problem unseres eigenen Alterns lösen, um das Problem der Welt zu lösen.

Demografische Tatsachen

- Die meisten Männer und Frauen in Schweden sind erwerbstätig
- Beschäftigungsquoten 55-64 Jahre alt:
 - Schweden: Männer 69.6 % Frauen 64.3 %, total 67.0 %
 - Deutschland: Männer 45.4 % Frauen 28.4 %, total 36.8 %
 - Die Regierung in Schweden hat sich eingerichtet auf regelmässige Arbeitsjahre auch nach 65 Jahren
- Vattenfall Schweden:
 - Rentenalter 65 oder 67 (wie generell in Schweden)
 - Mittleres Ausscheiden: 63,7 Jahre
 - Die Jüngern mit angemessener Ausbildung sind weniger in der Anzahl
 - Ungefähr die Hälfte der Mitarbeiter Vattenfalls in Schweden ist 2015 in den Ruhestand versetzt

Erfahrungen bei Vattenfall

- Bis zum Jahr 2001:
 - Verschiedene Programme für vorzeitige Pensionierung
 - Unter der Bedingung: 58 Jahre alt (einmal 55) und mit 20 Jahre im Vattenfall-Konzern
 - Das Argument: Verjüngung, die Forderung nach neuen Fähigkeiten, Altersausgleich
- Von 2001 bis zur Gegenwart
 - Programme zu teuer, grosser Verlust an Kompetenz, alle Mitarbeiter (jung wie alt) sind erforderlich, Kompetenzaustausch

Zum Lebenszeit berichtet Arbeitszeitabkürzung: Das Modell „80-90-100“

- Das Modell 80-90-100 bedeutet:
 - 80 % Arbeitszeit
 - 90 % Lohn
 - 100 % Altersrente
- Bedingungen:
 - Ab Alter 58 Jahre
 - Sechs Monate; dann Fortsetzung oder Zurückgehen
 - Der Chef bestimmt mit Rücksicht auf die Arbeitsbedingungen
 - Gewinn-Gewinn = Erfolg

Auswertung

- Werturteil von dem Teilnehmer:
 - Erholung ist möglich
 - Erfrischt zu fühlen
 - Wieder zu Kräften kommen
 - Der Wille weiter ins Arbeit teilzunehmen
- Werturteil von dem Chef:
 - Keine verlorenen Erzeugung
 - Niedrigere Abwesenheit
 - Niedrige Kosten für Krankheit und Rehabilitierung
 - Vattenfall hat ein gutes Ruf bekommen

Die Integration von Migranten

- In Schweden gibt es viel weniger Migranten als in Deutschland (15 Millionen). Doch wir haben Migranten
- Die Sprachvermögen sind ganz entscheidend (Stromsicherheit, Fähigkeit Anweisungen zu verstehen)
- Besser Sprachunterricht für ausgebildete Migranten
- Mangel an Kompetenz in der Zukunft. Wir müssen uns verbessern bei der Einbeziehung der Migranten
- Zum Beispiel der Mann aus Kenya

Die Ergebnisse bei Vattenfall

- Wir haben nach fünf Jahren unser Ziel erreicht:
 - Kein Antrag auf vorzeitige Pensionierung
 - Arbeiten bis zu 65 oder 67 Jahre ermöglicht
 - Wir haben Kompetenzaustausch entwickelt
- Wir haben unseren Gesichtswinkel erweitert zu den Umstellungen (die Transitionen) im Arbeitsleben
- Wir haben „goodwill“ verdient und wir haben die Position erreicht ein Vorbild der Gesellschaftswelt zu sein und zu bleiben.

.....am Wege voran

- **„Wer immer strebend sich bemüht den können wir erlösen“**

(J W v. Goethe)