

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

in einer Papierfabrik

AK BGF

Gesundheit Berlin und Brandenburg

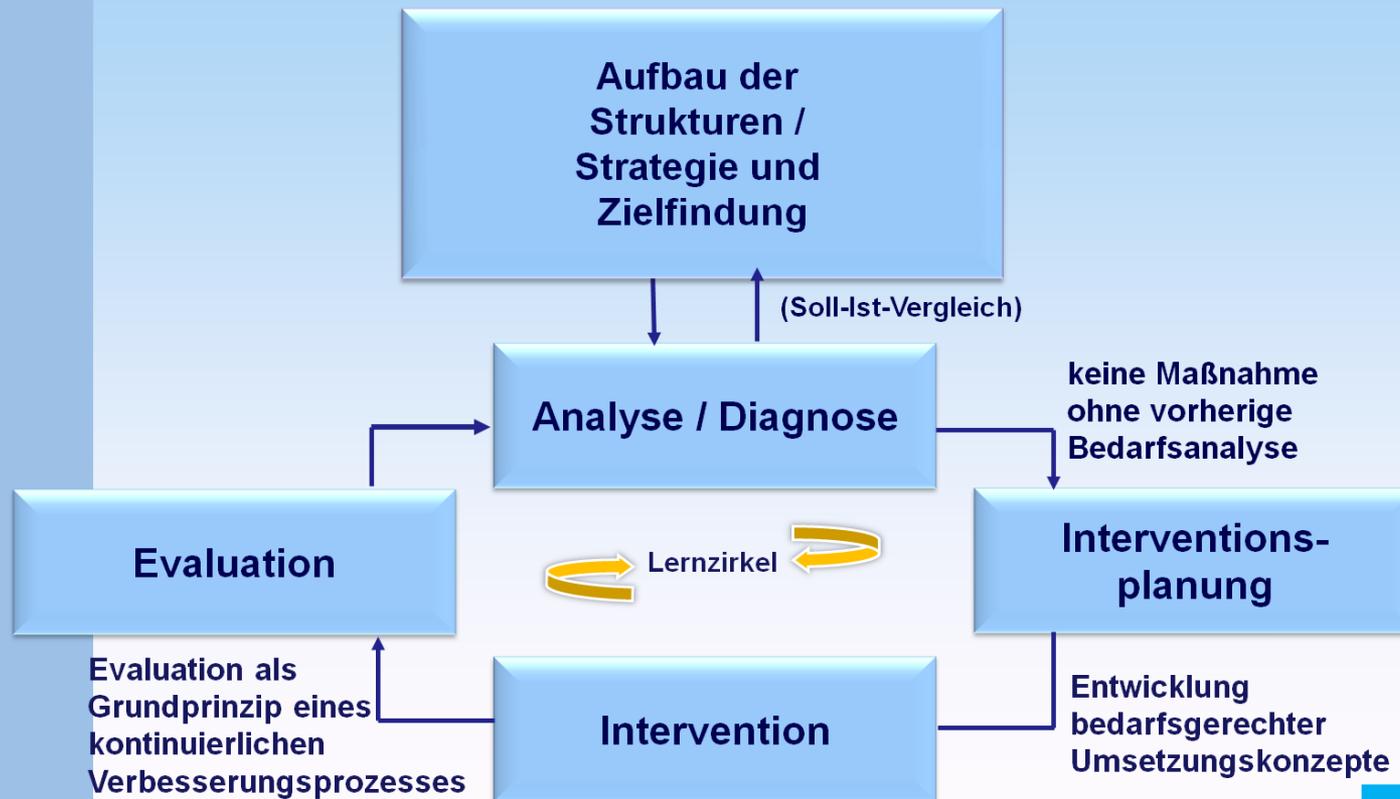
6. September 2016

Prozessberater:
Detlef Kuhn, ZAGG

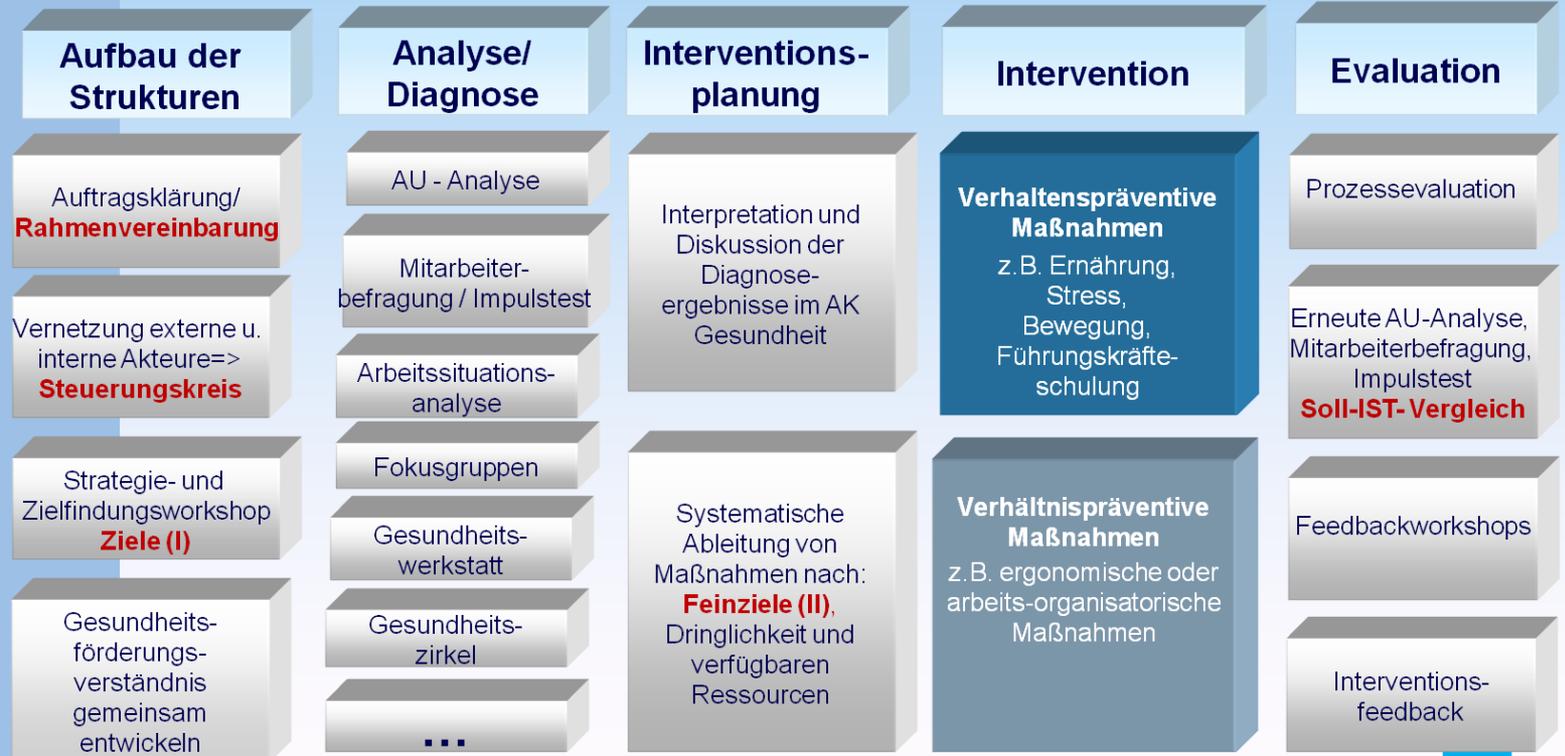
Agenda

1. BGM-Konzept der TK
2. Kurzüberblick 2013 bis 2015
3. Praktische Beispiele zu den Projektphasen
4. Ergebnisse
5. Diskussion, Vereinbarungen

Modularer Aufbau - BGM der TK



Modularer Aufbau - BGM der TK



2. Kurzüberblick BGM-Prozess in Papierfabrik

Einrichten
des Steuer-
kreises:
- Strategie,
Ziele,
Struktur

Einbindung
der FK/BR:
- Work-
shops,
Infos

Analyse:
- IMPULS-
Test, MA-
Befragung

Dialog-
WS's:
- Analyse,
Hinweise,
Lösungen

Arbeit im
Steuerkreis:
- Prüfungen,
Umsetzung
v. Lösungen

FK-WS's:
- Training -
Team, Kom-
munikation,
Personal-
führung

2013

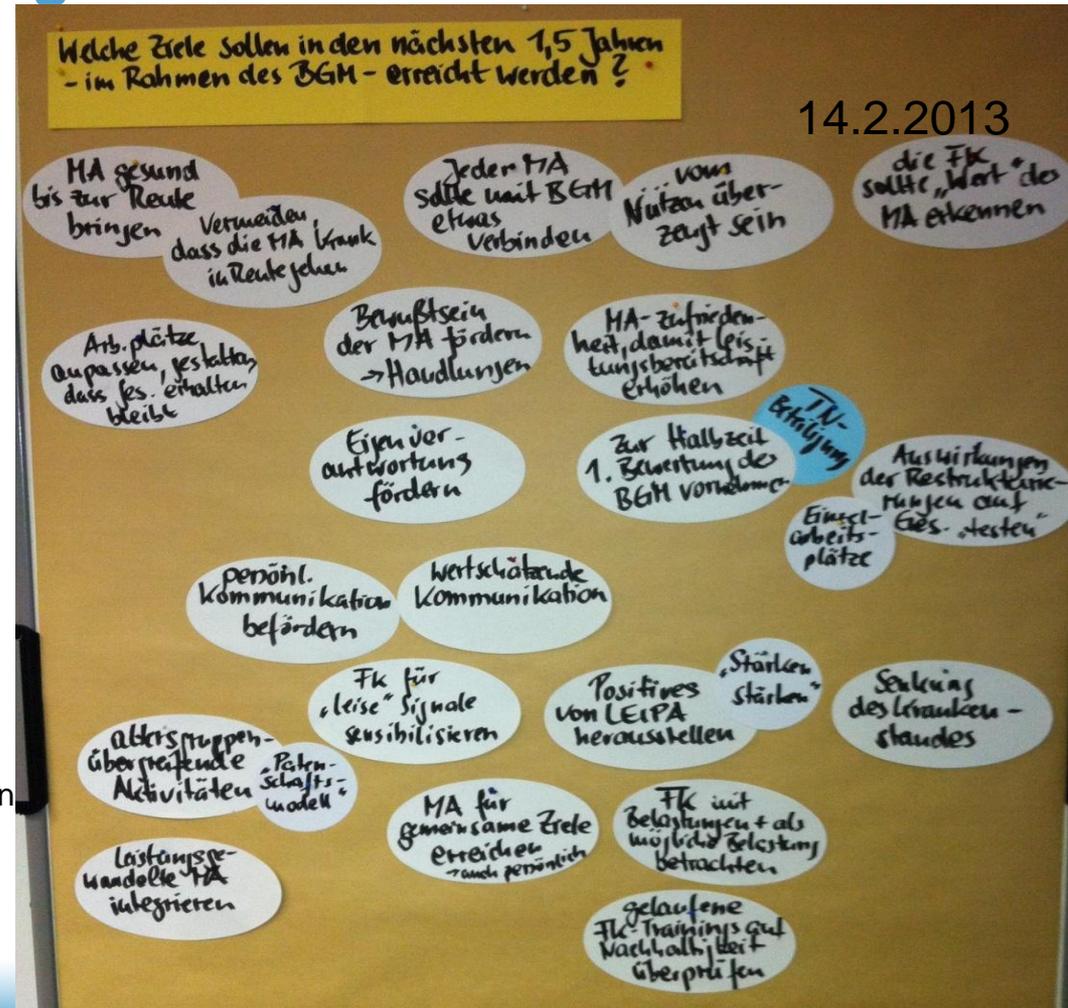
2015

Information, Kommunikation = interne Öffentlichkeitsarbeit

3. Diskussion, Vereinbarungen

Erster Zielkatalog:

- Gesundheit der Mitarbeiter (Verhältnis & Verhalten berücksichtigen) fördern
- Wissen über BGM inkl. dessen Nutzen fördern (Sensibilisierung)
- Mitarbeiterzufriedenheit & Leistungsbereitschaft fördern
- Kommunikation als wesentl. Faktor erkennen und umsetzen/nutzen
- gezielte Einbindung der Führungskräfte ins BGM
- Senkung des Krankenstandes
- zielgruppenspezifische Ansätze verfolgen
- Bewusstsein und Eigenverantwortung sensibilisieren
- Qualitätsmanagement/Evaluation zur Halbzeit (in regelmäßigen Abständen)
- Imagestärkung



Die IMPULS-Befragung

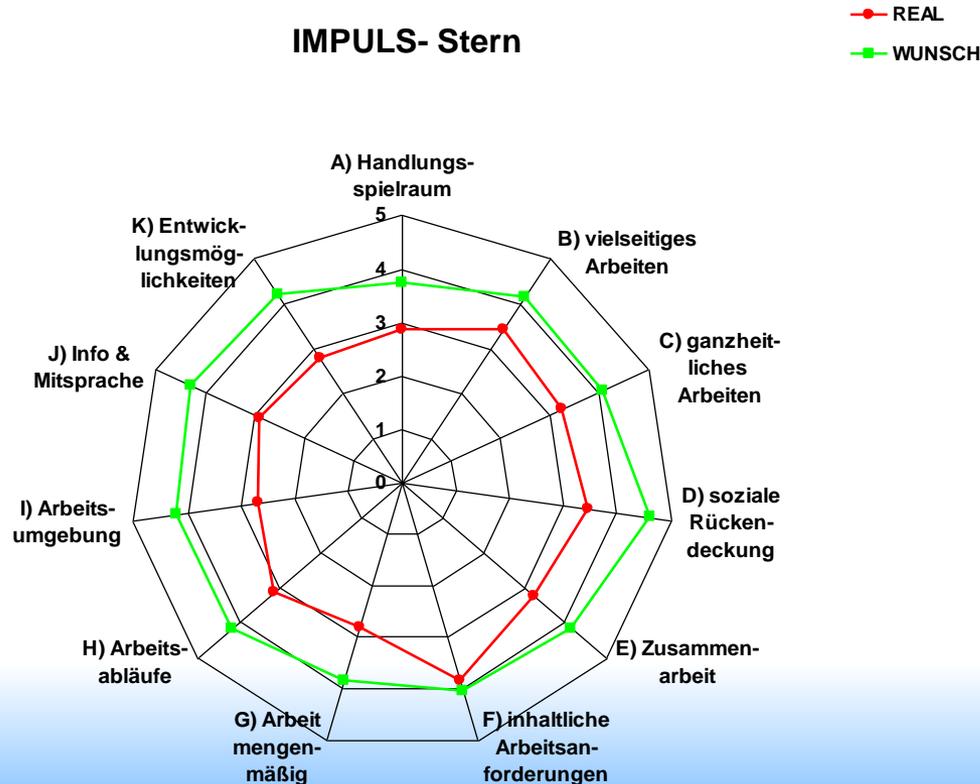
Struktur der Teilnehmer/-innen

	Teilgenommen	Gesamt beschäftigt	Rücklauf
Produktion	42	196	21,4 %
Halbstoffe	42	103	40,8 %
Verwaltung und Vertrieb	32	112	28,6 %
Technik	60	128	46,9 %
Gesamt	221	539	41 %

29 MA (13,1%) machen keine Angabe zu ihrem Arbeitsbereich.

Altersgruppen	Teilgenommen
Jünger als 20 Jahre	4,4 %
20 Jahre bis 30 Jahre	20,9 %
31 Jahre bis 40 Jahre	22,3 %
41 Jahre bis 50 Jahre	28 %
51 Jahre bis 60 Jahre	22,8 %
Älter als 60 Jahre	1,5 %

Der IMPULS-Stern



Gesamt (n=221)

Größte Differenz zwischen Realität und Wunsch:

- **Arbeitsumgebung (I)**
- **Info & Mitsprache (J)**
- **Entwicklungs- möglichkeiten (K)**

Zusammenfassung der Ergebnisse

- **Positive Veränderungen wünschen sich alle MA in den Bereichen Arbeitsumgebung (I), Information und Mitsprache (J) und Entwicklungsmöglichkeiten**
- **Handlungsbedarf wird besonders dringend bei den Beschäftigten aus den Bereichen „Halbstoffe“ und „Produktion“ deutlich, es zeigen sich z.T. viele Stressoren**
- **MA aus dem Bereich Technik und aus der Verwaltung können im Vergleich auf mehr Ressourcen zurückgreifen; es zeigen sich durch die Befragung bei ihnen keine Stressoren**

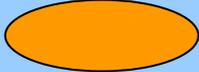
Zusammenfassung der Ergebnisse

- **Je älter die MA werden, auf desto weniger Ressourcen können sie zurückgreifen und desto weniger positiv bewerten sie die verschiedenen Impulsbereiche (z.B. den Bereich Arbeitsmengenmäßig)**
- **Die Diskrepanzen zwischen Ist & Soll über die verschiedenen Bereiche nehmen deutlich mit dem Alter zu**
- **V.a. die MA unter 20 Jahren und die MA über 41 Jahren wünschen sich mehr Handlungsspielraum**
- **Aus den inhaltlichen Arbeitsanforderungen können weitestgehend alle MA Ressourcen schöpfen**

Erste Termine Dialog-Workshops: November 2013

- **Vor-Ort Besichtigung der Altpapier-Aufbereitung, Produktion**
- **WS's Abteilung Verwaltung & Vertrieb: 20.11.2013, 12.12.2013**
- **WS's Abteilung Technik: 20.11.2013, 12.12.2013**
- **WS Abteilung Halbstoffe: 27.11.2013**

Umsetzungsplan

							
Kategorie (Belastungen)	Ausgewählte Belastungs- situation	Analyse	Lösungs- vorschläge	Zeitschiene für Umsetzung ^z	Zuständigkeit	Termin	Bearbeitungs- stand
Arbeits- umgebung	Arbeitsumfeld und technische Ausstattung	Ungeeignetes Mobilier (Schalträume/ Werkbänke/ Büro) Z.T. unzureichende Beleuchtung ...	✓ Ergonomische Sitzmöglich- keiten ✓ Beleuchtung ändern/ erneuern	K	Herr ...	Mai 2014	

^z K= kurzfristig = 2014; M= mittelfristig = 2015; L= langfristig = bis 2016

Ausgewählte Belastungssituationen – abteilungsübergreifend

Kommunikation und Zusammenarbeit

- **Kommunikationsprobleme mit den Führungskräften;**
- **Wertschätzung und Umgang miteinander**
 - **Umgang untereinander teilweise respektlos;**
 - **Schlechtes Betriebsklima**
 - **Hoher Krankenstand**
 - **Teilweise Generationenkonflikte**
 - **Mangelndes Verständnis zw. Verschiedenen Gewerken**

Auswertung bisheriger Arbeitskreise => prinzipiell positive Bewertung der konstruktiven Auseinandersetzung des BGM-Teams bzw. der Unternehmensleitung mit diesen Themen

- **Schnelle Umsetzung von kleinen Dingen**
- **Nicht nur an einzelnen FK, sondern auch am Großen/Ganzen ansetzen**
- **Verpflichtung zum Umgang der Führungsleitlinien, auch zur besseren Kommunikation**
- **WC-Sanierung in Stoffaufbereitung erfolgt, Lüftung besser**
- **Planung mit Springern angepasst**
- **Besetzung der Schichten verbessern**

Ergebnisse über die umgesetzten Maßnahmen hinaus

Vereinbarung zum Transfer und zur
Verstetigung:

- ✓ Steuerkreis
- ✓ Arbeitsschutzexperten
- ✓ Personalmanagement
- ✓ Transfer auf weitere Tochter

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

in einer Papierfabrik

AK BGF - Gesundheit Berlin und Brandenburg

6. September 2016

Detlef Kuhn
ZAGG GmbH
Hohenzollerndamm 122, 14199 Berlin
Telefon: 030 – 306 956 20
E-Mail: info@zagg.de