

Kaltwalz- & Gießereiindustrie

Kompetent, **a**ttaktiv und **w**ettbewerbsfähig durch **A**rbeitsgestaltung und **I**nnovation

Abschlussveranstaltung

Zusammenfassung: Wie die KaWaGi-Unternehmen dem demografischen und technologischen Wandel begegnen!

Inhalte

- **Situation in den KaWaGi-Unternehmen**
- **Handlungsebenen**
- **Lösungsansätze**
- **Detaillierung in Projektdokumentation (Poster, Handlungshilfen)**

Die Situation in den KaWaGi-Unternehmen

- Viele Unternehmen arbeiten mit einer **Personalstärke** an der unteren Grenze (Risiko Überlastung)
- Alle Unternehmen haben **alterszentrierte** Belegschaften
- Viele Beschäftigte in den Fertigungen leiden bereits unter **gesundheitlichen Einschränkungen**
- In vielen Fertigungsbereichen der Unternehmen bestehen **hohe Krankenquoten** (im 2-stelligen Bereich) mit großem Anteil an Langzeiterkrankten
- **Quote der BEM-Betroffenen** in den Fertigungsbereichen bis zu 25% der Anzahl Bereichsbeschäftigten
- In allen Unternehmen besteht bereits jetzt großer **Fachkräftemangel**

Abzuleitende schon jetzt erkennbare Konsequenzen, wenn keine Veränderungen :

- Viele Beschäftigte werden vor dem Erreichen der Rentenregeleintrittsalters die Unternehmen aus gesundheitlichen Gründen verlassen und die Personalsituation wird sich dadurch verschärfen.
- Es wird schwierig werden, die Personalverluste durch entsprechenden Nachwuchs auszugleichen.



Handlungsebenen

- Bestehende Belegschaft (insbes. ältere MA und FK) **gesund, motiviert** und damit **leistungsfähig** halten
- Maßnahmen zur **Mitarbeiterbindung** und zur Erhöhung der **Attraktivität** für Fachkräfte planen und umsetzen
- Sich stärker dem Thema Gender und **Diversity** stellen
- **Automatisierung** und **Digitalisierung** muss voran getrieben werden, um die Personalverluste aufzufangen und wettbewerbsfähig zu bleiben



Veränderung der bestehenden Unternehmenskultur

Lösungsansätze (KaWaGi)

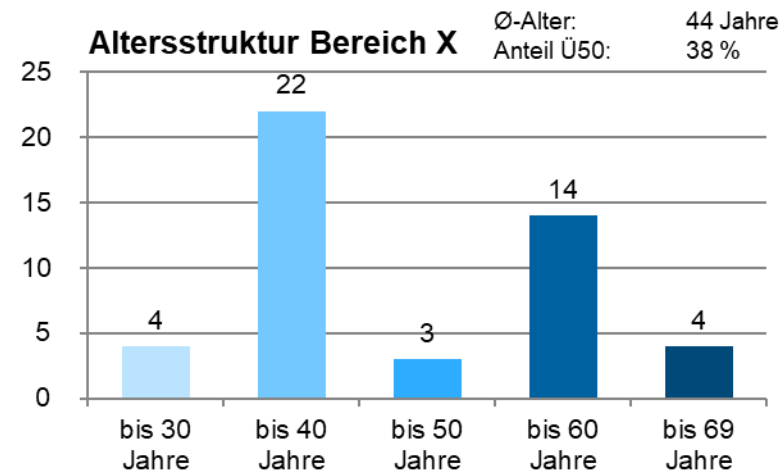
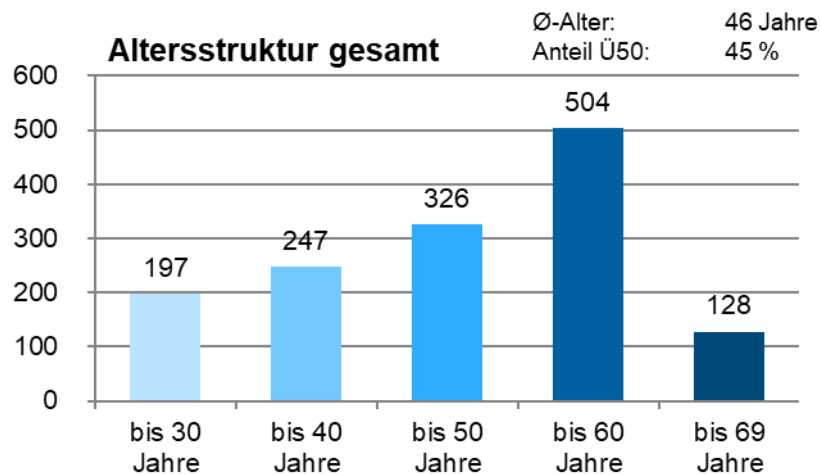
Bewusstsein durch Transparenz

- Mit grafisch aufbereiteten **Zahlen, Daten Fakten** arbeiten, z. B.:
 - Altersstruktur
 - AU-Daten (mit und ohne LFZ, Gesamt)
 - BEM-Quote (%-Anteil BEM-Betroffene pro Gesamtbeschäftigte)
 - Rekrutierungszahlen
 - Zuschneiden auf Abteilungen bis hin zu den Schichten (Datenschutz!) ist Grundlage zur Sensibilisierung der Führungskräfte bis hin zum Management
 - Gesundheitsberichte der Krankenkassen nutzen

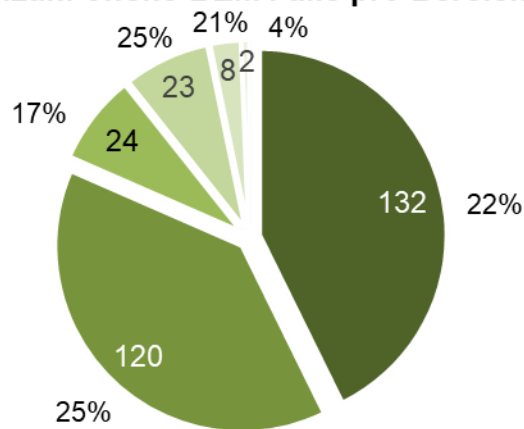


Management und Führungskräften die bestehende und zukünftige Situation anschaulich verdeutlichen (Aufgabe PM)

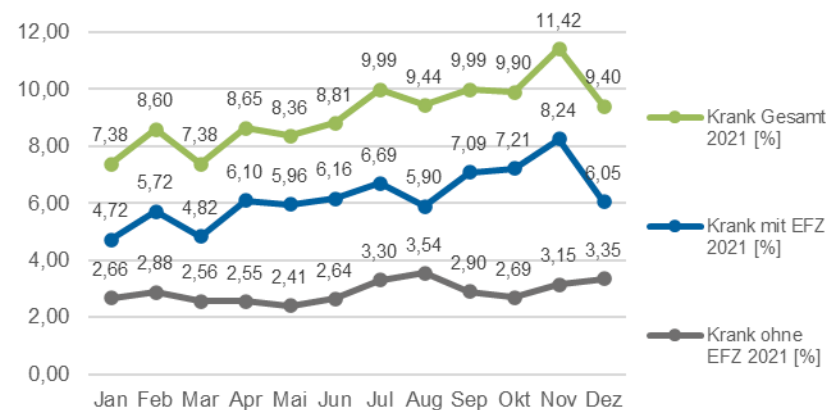
Beispiel



Anzahl offene BEM Fälle pro Bereich



Krankenstand



Lösungsansätze (KaWaGi)

Aus der Pflicht eine Kür machen!

- Das Potenzial gesetzlich verankerter Instrumente nutzen:
- Eine ganzheitliche GBU (**Gefährdungsbeurteilung §§ 5+6 ArbSchG**) durchführen, um:
 - Psychische, körperliche und Belastungen aus der Arbeitsumgebung abzubauen,
 - arbeitsorganisatorischer Erschwernisse zu reduzieren,
 - Prozesse zu optimieren (z.B. Schnittstellenprobleme, Ablaufanalysen, Kommunikationsdefizite)
 - Führungsverhalten beeinflussen (Gesundheit & Führung).
(**Beratung und Begleitung SiFa, Unterstützung und Mitgestaltung BR**)
- Anforderungen der BetrSichV (**MaschRL**) berücksichtigen
 - Ergonomische Arbeitsmittel beschaffen und bereitstellen
 - (**Führungskräfte unter Beratung und Begleitung Sifa, Unterstützung und Mitgestaltung BR**)

Lösungsansätze (KaWaGi)

Aus der Pflicht eine Kür machen!

Das Potenzial gesetzlich verankerter Instrumente nutzen:

- Einführung bzw. Optimierung eines nachhaltigen BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagements, nach **§ 167.2, SGB IX**)
- Präventionsauftrag der Krankenkassen nutzen, der Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung beinhaltet (**§ 20, SGB V**)



Die Themen miteinander verzahnen!

Lösungsansätze (KaWaGi)

- Die bestehenden **Mitarbeiterqualifikationen** (Qualimatrix) systematisch erheben und mit der **Altersstruktur** verknüpfen, mit dem Ziel:
 - Engpass- und Schlüsselqualifikationen sowie
 - den Qualifikationsverlust durch Renteneintritt zu identifizieren und
 - frühzeitig Nachfolgeplanung und Wissenstransfer zu organisieren.

Unter Beteiligung der Beschäftigten daraus horizontale und vertikale Entwicklungskarrieren bauen (technische bzw. technologische Veränderungen berücksichtigen) und zum flexiblen Einsatz und zu einer gesundheits- und lernförderlichen Rotation (Belastungswechsel) systematisch nutzen! (**Aufgabe Management und Führungskräften**)



Auch als KMU attraktiv und mitarbeiterorientiert aufstellen und die Bindung der Belegschaft erhöhen



Lösungsansätze (KaWaGi)

Sensibilisierung und **Qualifizierung** der **Führungskräfte** zu(r):

- Gesundes Führen,
- Selbst- und Fremdwahrnehmung im Arbeitsalltag,
- Wertschätzend Feedback geben,
- Gesunde Selbst-Führung,
- Der Rolle der FK im BEM,
- Erhebung und Bewertung körperlicher Belastungen (insbes. Ergonomie)
- Alternsgerechten Arbeitsgestaltung
- Rückkehrgesprächen bei allen Abwesenheiten

im Rahmen eines systematisch geplanten und vor allem **kontinuierlichen Entwicklungs- und Begleitprozesses** nachhaltig etablieren. (Aufgabe PM, Unterstützung und Mitgestaltung BR)

Methodisch aufbereiten: kleine Impulse in kurzen Sequenzen, kollegialen Austausch ermöglichen, zur Visualisierung und ggf. Auffrischung digitale Medien wie Podcast etc. nutzen



Stellenwert Gesundheit erhöhen und gesundheitsförderliche Unternehmenskultur schaffen



Tue Gutes und rede darüber!

Kommunikation nach Innen:

- Vertrauenskultur schaffen, z.B. Change Kommunikation
- Führungskommunikation (Top down, Bottom up)
- Transparenz schaffen
- Direkte Ansprachen,
- Nehmen sie die Beschäftigten mit (verschiedene Medien)
-

Kommunikation nach Außen (KMU):

- Kontakte und Netzwerke aufbauen
- Entwicklungsperspektiven und Zukunftschancen aufzeigen (Mensch im Mittelpunkt)
- Herausstellen, was die Arbeit im Unternehmen attraktiv macht
- Bei der Darstellung Unterschiedlichkeit (Diversity) berücksichtigen (Medien, Gesichter, Geschichten)
-

...und vor allem: beginnen Sie!



Alle Ergebnisse auf der KaWaGi-Homepage

- U.a. Poster zu einem Themenschwerpunkt von jedem Projektunternehmen

- Sowie verschiedene Handlungshilfen aus den Projektergebnissen

ab 04.10.2022 vollständig verfügbar auf:

BIT e.V. | Forschungsprojekt: KaWaGi (ESF gefördert) (bit-bochum.de)