

Punkt für Punkt...

GUTE ARBEIT
IN SACHSEN-ANHALT

SCHICHT OST

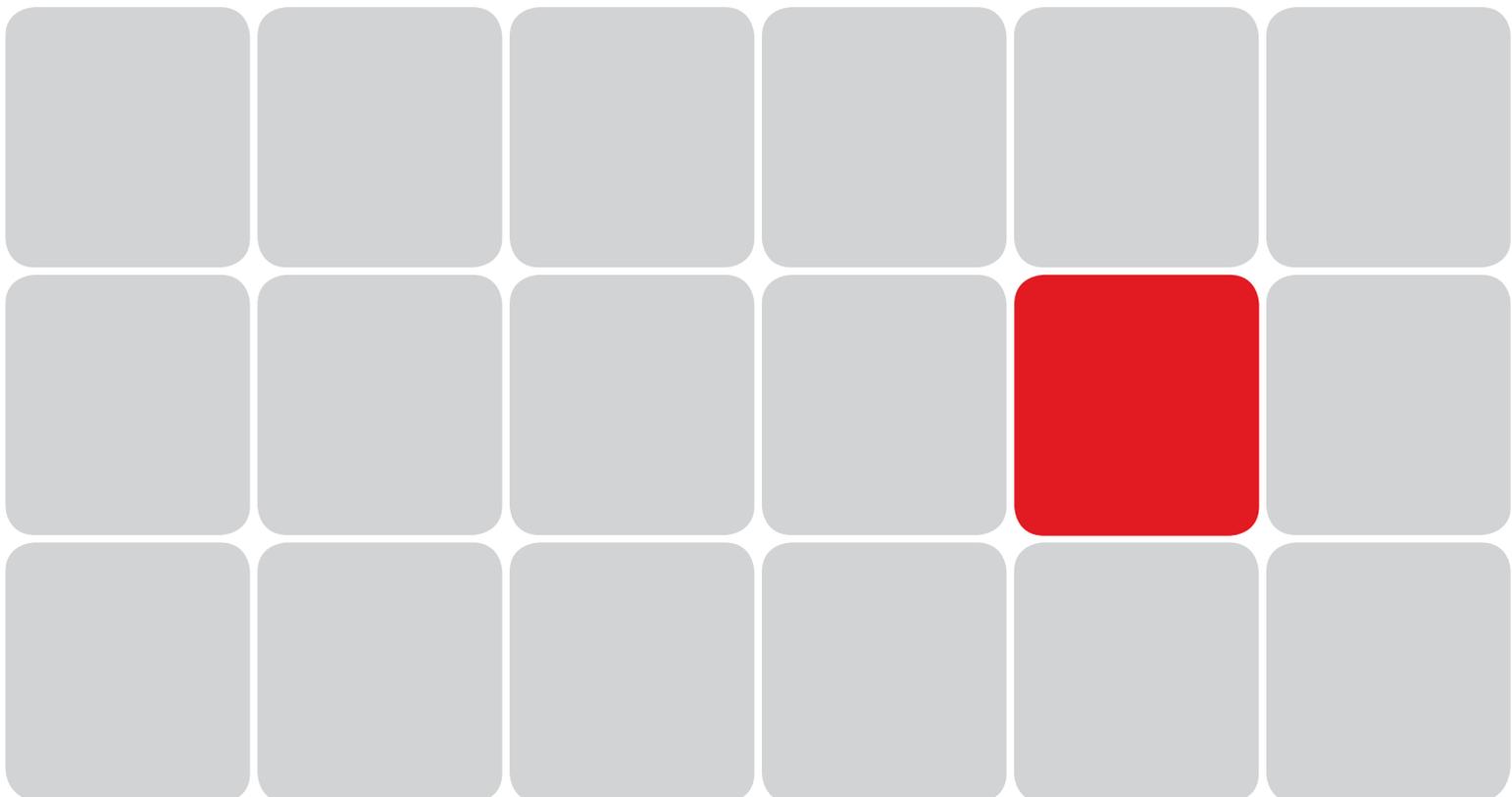


www.qfc.de

Schichtarbeit demografiesensibel und zukunftsfähig gestalten

**Fachtagung
am 23. März 2017 in Halle (Saale)**

Fotodokumentation



ERÖFFNUNG UND GRUSSWORT



Mehr als 80 Gäste verschiedener Organisationsbereiche der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie tauschten sich am 23. März 2017 in der halleischen Georg-Friedrich-Händel-Halle zum Thema „Schichtarbeit demografiesensibel und zukunftsfähig gestalten“ aus. Die Fachtagung wurde in Zusammenarbeit der Projekte „GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt“ und „SCHICHT Ost“ der Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC) organisiert.

Beide Projekte profitieren in der Umsetzung von der Sozialpartnerschaft der IG BCE und der Arbeitgeberverbände der Organisationsbereiche der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie. Somit wurde die Veranstaltung durch Erhard Koppitz, Bezirksleiter Halle-Magdeburg IG BCE eröffnet. Erhard Koppitz betonte noch einmal die Bedeutung der Arbeitsgestaltung in der zukünftigen betrieblichen und tariflichen Auseinandersetzung. Schon lange

ist die Demografie in den Betrieben Thema innerhalb der gewerkschaftlichen Arbeit. Gerade im Flächentarif der chemischen Industrie gibt es Wegweisendes, wie den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“, sowie der Tarifvertrag „Lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung für die ostdeutsche chemische Industrie“ (LePha-TV).

Herr Bernd Wolter vom Arbeitgeberverband NORDOSTCHEMIE pflichtete in einem Grußwort an die Veranstaltung den Worten seines Vorredners bei. Auch die Arbeitgeber haben ein nachhaltiges Interesse, sich als attraktive Arbeitgeber mit guten Arbeitsbedingungen zu präsentieren, so Herr Wolter. Entscheidend sei, dass in Zukunft auch kleinere Betriebe für die Sozialpartnerschaft gewonnen werden können. Dazu müssten alle Interessengruppen, wie Gewerkschaft, Arbeitgeberverbände und die Politik vor Ort die Kräfte gezielt einsetzen, um attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen für die Menschen zu gestalten.



IMPULSVORTRÄGE

Jan Rickmann

Am Vormittag gab es Impulsvorträge. Jan Rickmann, Gesundheitsmanager bei der Continental AG, referierte über die Gestaltung von Gesundheitstrainings bei Conti.

Der Anspruch bei Conti ist es, Trainings sowohl für große Geschäftseinheiten im Konzern anbieten zu können, als auch die mittleren und kleinsten Einheiten nicht zu vernachlässigen. Die Trainings sollten für alle passend gestaltbar sein. Alle Beschäftigten soll die Teilnahme ermöglicht werden. Verhaltensprävention durch Seminare zum Thema der Gesundheit steht dabei im Vordergrund. Die Sensibilisierung der Beschäftigten für ihre eigene Gesunderhaltung ist Hauptziel, laut Rickmann. Dies unterstrich er in seinem Vortrag durch zwei Praxisbeispiele aus seiner täglichen Arbeit im Konzern.



Norbert Oschmann

Die Zukunft der Schichtarbeit mit steigendem Durchschnittsalter der Belegschaften stellt erhöhte Anforderungen an die Schichtplaner – so Norbert Oschmann, Schichtplanexperte. Außerdem ist die Voraussetzung für einen demografiesensiblen Schichtplan eine altersgerechte Personalplanung. Kein Schichtplan kann eine zu geringe Anzahl an Personal ausgleichen – so Oschmann weiter. In seinem Referat verdeutlichte er die Bausteine der Schichtplangestaltung. Betriebszeiten und Personalbedarf, Urlaub und Fehlzeitenplanung, Schichtfolge, Schichtrhythmus, Schichtsystem um nur einige der Grundelemente der Schichtplanung herauszugreifen. Nicht zu vernachlässigen, so Oschmann, ist auch die Qualifizierung. Gerade bei Flexibilitätsforderungen muss geschaut werden, ob die Anforderung der Stelle mit dem Profil des Schichtbeschäftigten übereinstimmt. Abschließend der Hinweis auf die Teilzeit in Abhängigkeit von den Lebensphasen der Beschäftigten. Wichtig auch hier, genau zu schauen, wie die Teilzeit in ein bestehendes oder entstehendes Schichtsystem integrierbar ist. Aber bitte nicht auf dem Rücken der Kollegen.

IMPULSVORTRÄGE

■ Susann Kostka

Im Anschluss gab es Mentaltraining mit Frau Susann Kostka vom Institut für Unternehmensenergie. Frau Kostkas Empfehlung sind überall einsetzbare kurze Trainings zum Stressabbau. Konzentrationsübungen, die beide Gehirnhälften beanspruchen, lenken innerhalb kürzester Zeit ab und beanspruchen die volle Konzentration. Somit sind die Gedanken voll bei der Sache und aus dem Alltag raus. Zum direkten Erleben führte das Plenum unter Anleitung von Frau Kostka einige Übungen durch. Dies führte zu einiger Erheiterung und Ablenkung.



■ Dr. Kati Dürrenfeld

Frau Dr. Dürrenfeld forderte dazu auf, das betriebliche Gesundheitsmanagement aus einer anderen Perspektive zu betrachten. Den Schwerpunkt setzte Frau Dr. Dürrenfeld dabei auf die Menschen in den Betrieben. Ein motivierter zufriedener Mitarbeiter bringt jedem Unternehmen einen Mehrwert. Der Impulsvortrag war ein Plädoyer für die Unternehmenskultur. Die Unternehmenskultur ist der Schlüssel für die Unternehmensenergie. Die Art des Denkens, das Fühlen und Handeln, das Zusammenwirken von Mitarbeiter*innen, Führungskräften und Teams, sowie deren Leistungsfähigkeit und Gesundheit sind die Indikatoren für Energiezustände von Organisationen. „Gelingende menschliche Beziehungen am Arbeitsplatz sind DIE LEBENSADDER erfolgreicher Unternehmen!“ so Frau Dr. Dürrenfeld.



■ Ministerin

Die Ministerin für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt, Petra Grimm-Benne, informierte zu Fragen der Sicherung, Gewinnung und Entwicklung von Fachkräften aus Sicht der Landesregierung.

Am Anfang stellte sie klar. „**Gute Arbeit** ist Kernziel und Leitgedanke der Arbeitsmarktpolitik des Landes Sachsen-Anhalt“. Dies kann dem Koalitionsvertrag und dem arbeitsmarktpolitischen Konzept der Landesregierung entnommen werden. Die Ministerin warb für eine familienfreundliche Ausrichtung der Unternehmen und eine wertschätzende Unternehmenskultur, die alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen berücksichtigt und



fördert. Ganz klar sei auch, dass das Umfeld der Betriebe, sowohl lokal als auch regional, mit für die Attraktivität entscheidend sei. Eine gut ausgebaute öffentliche Infrastruktur mit ÖPNV und Schule und KITA ist wichtig. Bezugnehmend auf die Demografie forderte Frau Grimm-Benne dazu auf, die Randgruppen der Gesellschaft nicht zu vergessen und diese über geeignete Programme wieder in das Arbeitsleben zu integrieren. Abschließend warb die Ministerin noch einmal für die Förderstrukturen des Landes Sachsen-Anhalt.



THEMENKREISE



Am Nachmittag folgte ein intensiver und detaillierter Erfahrungsaustausch. In den vertiefenden Gesprächsrunden wurden die Impulsvorträge weiter diskutiert. Die Organisation erfolgte an Hand eines Schichtplans:



SCHICHT 1

Jan Rickmann

Herr Rickmann stand während der Erfahrungsaustausche als kompetenter Ansprechpartner für das Themenfeld „Gesundheitstrainings im Schichtbetrieb“ zur Verfügung und ging in individuellen und intensiven Gesprächen auf alle Fragen der interessierten Gäste ein. Insbesondere erläuterte er Herausforderungen und Vorgehensweise zur Akzeptanz der Angebote bei den Unternehmensleitungen und Belegschaften bei der Einführung der Seminare „Stark im Stress“ als Lizenzmodell nach Jim White und „Gesund im Schichtsystem“. Von Interesse waren auch seine Einschätzungen zur Verbesserung der Ergonomie der Arbeitsplätze und die systematische Erfassung und Beurteilung mit dem Belastungs-Dokumentations-System BDS.





2

SCHICHT 2

Norbert Oschmann

Herr Norbert Oschmann erläuterte in 3 x 30 min. dem interessierten Publikum die Bausteine der Schichtplanung in Theorie und Praxis. Als selbstständiger Berater sammelt er Erfahrungen mit Personaler*innen und Betriebsrät*innen und kennt somit die unterschiedlichen Perspektiven in der betrieblichen Arbeit.





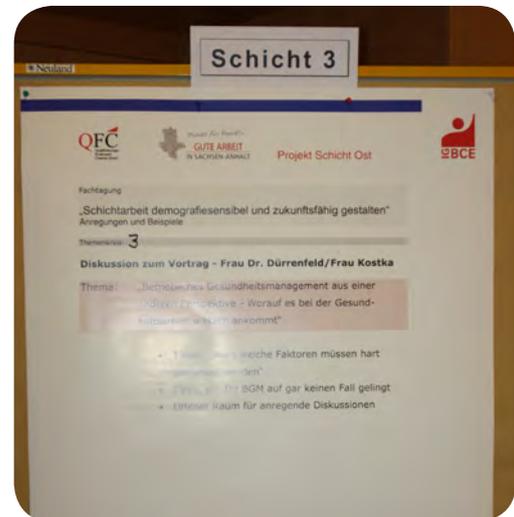
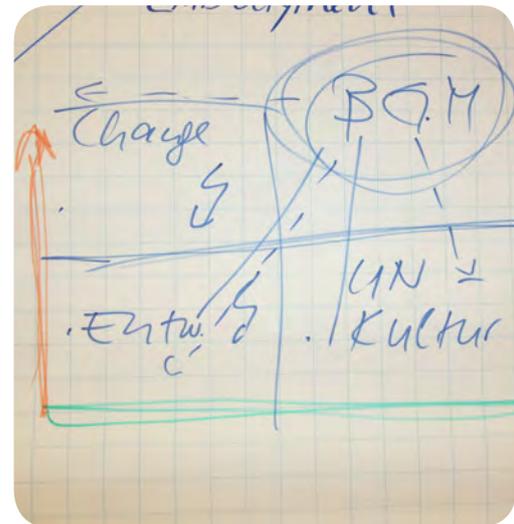
THEMENKREISE

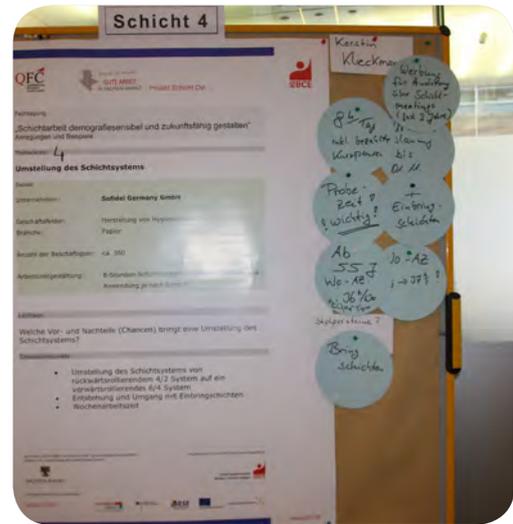


■ SCHICHT 3

Dr. Kati Dürrenfeld/Susann Kostka

Frau Kostka vom Institut für Unternehmensenergie und Gesundheitsmanagement berichtete von den Erfahrungen bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Unter Berücksichtigung alternder Belegschaften und sich ständig verändernder Anforderungen an Beschäftigte wurde die längerfristige Auswirkung gesundheitlicher Faktoren auf den Unternehmenserfolg dargestellt. Angeregt wurde über die These „Auch weiche Faktoren müssen hart gemanagt werden“ diskutiert. Es gab einen regen Erfahrungsaustausch, wie diese Erkenntnisse in der Praxis umgesetzt werden können.





■ SCHICHT 4

Kerstin Klieckmann

Frau Kerstin Klieckmann von der Sofidel Germany GmbH in Arneburg berichtete über die Erfahrungen bei der Einführung eines neuen Schichtsystems. So gab es eine fast dreijährige Planungsphase ehe den Kolleginnen und Kollegen über die Schichtmeetings die Vorteile des neuen Systems dargelegt werden konnten. Nach der Einigung wurde eine Probezeit zum Test des neuen Systems vereinbart. Noch vor Ablauf der Probezeit wurden den Beschäftigten die Vorteile deutlich und man entschied sich für das neue System. Wichtig sowohl im Alten als auch im Neuen ist der Umgang mit z.B. Einbringschichten, Urlaubsplanung, Pausenregelungen, Altersvorteilsregelungen (sog. „Opa-Tage“), usw..





THEMENKREISE

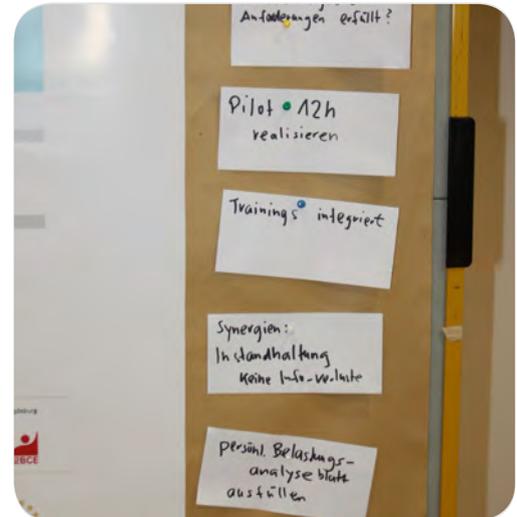


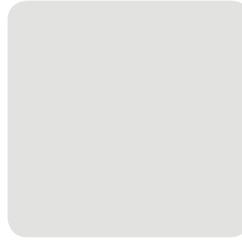
5

SCHICHT 5

Dieter Macke

Herr Macke von der Dow Olefinverbund GmbH aus Schkopau berichtete in seinem Workshop, dass der Betriebsrat daran gemessen wird, wie und ob er die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen in seiner Legislaturperiode umsetzt. So stand der Wunsch der Beschäftigten nach einem 12-Stunden-Schichtsystem im Raum. Dieter Macke als Betriebsratsvorsitzender berichtete in diesem Themenkreis von den Erfahrungen mit der Einführung dieses Schichtsystems. Von der ersten Diskussion, über die Planung unter Berücksichtigung der formalen Voraussetzungen, z.B. die Definition von Arbeitsbereitschaft, die Testphase bis zur Evaluation beantwortete er die Fragen der Zuhörer*innen in den 3 mal 30 Minuten. Im Fazit haben alle Beteiligten nur gute Erfahrungen mit dem 12-Stunden-Schichtsystem unter den bestehenden Bedingungen gemacht.





Am Ende waren sich alle einig. Der Mensch muss im Zentrum des Schichtsystems stehen. Seine Bedürfnisse müssen über eine wertschätzende Unternehmenskultur in die Schichtplangestaltung einfließen. Die Herausforderung bei Schichtsystemen der Zukunft ist, eine alternssensible Schichtplangestaltung unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer aller Altersgruppen zu entwickeln und betriebsspezifisch zu implementieren.





IMPRESSIONEN

