

Training zur Förderung von Gesundheit und geistiger Leistungsfähigkeit bei Beschäftigten in der Automobilindustrie („PFIFF 2“)

Standort Opel Bochum



Ehemals Zeche Dannenbaum



Opel-Bochum

- Baujahr 1962, ehemals Zeche Dannenbaum
- Produkte: Astra Lim., Astra KW und Zafira
- Inst. Kapazität: 250000 Einheiten pro Jahr, Einliniensystem
- Struktur: Presswerk, Rohbau, Lackiererei, Montagelinie, Getriebewerk, Achsenbau
- Durchschnittsalter der Belegschaft: 45,6 Jahre
- 3-Schichtbetrieb mit Dauernachtschicht
- Überwiegend Fließfertigungsarbeitsplätze mit hohen Auslastungen u. engen zeitlichen Vorgaben

Unternehmenssituation – Rahmenbedingungen

- Seit mehreren Jahren unterliegt der Standort einem permanenten Restrukturierungsdruck, da der Standort verkleinert werden soll.
- Amerikanische Führungskultur mit häufigen Wechseln in den Führungsetagen u. quartalsmäßige Veröffentlichung der Geschäftszahlen
- KVP und Leistungsverdichtung sind Instrumentarien für den Erhalt der Arbeitsplätze u. Erreichung der Produktivitätsziele

- Trotz alternder Belegschaft wird jedes Jahr eine höhere Produktivität abverlangt.
- Der Standort steht im Wettbewerb zu jungen Werken wie z.B. Gliwice (Polen).
- Seit der Wirtschaftskrise gibt es auch Schließungsgerüchte.
- Mit Inanspruchnahme der Kurzarbeitsregelung in den Jahren 2009 u. 2010 konnten viele Arbeitsplätze erhalten bleiben.
- Seit Anfang 2010 ist bekannt, dass 1800 weitere Arbeitsplätze abgebaut werden müssen.

- In Mitarbeitergesprächen werden als Hauptbelastungen überwiegend psychische Einflüsse genannt wie z.B.
 - Existenzängste u. Unsicherheit
 - Leistungsdruck
 - Schlechte Informationspolitik
 - Häufige Veränderungen u. Umstrukturierungen
- Abfindungsprogramme u. Transfergesellschaft gibt es seit 2010 um den Personalabbau sozialverträglich abzufedern.

- Bedingt durch den Personalabbau ist ein steigendes Durchschnittsalter der Belegschaft zu erwarten
- Die hohe Flexibilität des Standortes wird erreicht durch schnelle Produktionsanpassungen, wie z.B. Taktzeitveränderungen. Das Werk Bochum hat einen besonderen Ruf für seine Flexibilität im GM-Verbund.
- Die hohe Flexibilität erfordert ein hohes Maß an Veränderungsbereitschaft, trotz des hohen Durchschnittsalters

- Das im Rahmen von Pfiff durchgeführte Stresstraining hat gezeigt, dass die gegenwärtige Unternehmenssituation für den hohen Stresspegel verantwortlich ist.
- Mit Pfiff ist ein erster Schritt zum Thema Demographie geleistet worden.

Erkenntnisse aus Pfiff

- Die Rückmeldungen waren durchweg positiv.
- Besonders das Stresstraining wurde als sehr angenehm empfunden
- Es war etwas sehr ungewöhnliches Projekt in einer derart turbulenten Zeit
- Es gab mehrfach Aussagen wie „Ein derartiges Training sollte im Unternehmen fest etabliert werden“

Fazit

- Es sind weniger die körperlichen Belastungen die als als belastend empfunden werden.
- Die Hauptbelastungen sind psychischer Natur, wie z.B. Zeitdruck, hohe Arbeitsintensität u. Personalmangel.
- Entsprechende Trainings wie z.B. Pfiff, sollten zukünftig Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagement werden.

Erhaltung von Wohlbefinden u. Leistungsfähigkeit

- Förderung von Verhältnisprävention, wie z.B. altersgerechte

Gestaltung der Arbeitsbedingungen:

- Zeitwirtschaft wie z.B. Pausenregelung
- Altersgerechte Arbeitszeitmodelle
- Arbeitsplatzgestaltung
- Ausgleichsarbeitsplätze
- Individuelle Angebote zur Erhaltung der körperlichen
Leistungsfähigkeit

- Erhaltung der psychischen Leistungsfähigkeit in Form von Training zur Stressbewältigung u. Erhaltung der kognitiven Fähigkeiten.
- Vorgesetzte trainieren für den Umgang mit älteren Mitarbeitern
- Förderung der Kommunikation zum Thema Altern, dazu gehört z.B. auch eine regelmäßige Information zum Thema „Umsetzung des demographischen Wandels“ in den betrieblichen Medien.

Produkte aus Bochum



Astra



Zafira



Ab 09/2011



Getaktete Arbeitsplätze in der Linienfertigung

