

"Länger arbeiten in gesunden Organisationen Der demographischen Entwicklung Rechnung tragen

Das Schlagwort „Demographischer Wandel“ ist Ihnen sicher nicht neu. Aktuellen Studien zufolge wird sich die Altersstruktur der Bevölkerung – und auch die der Belegschaft bei EJOT – in den nächsten Jahren spürbar verändern. Die Geburtenrate ist gering, die Lebenserwartung der Bevölkerung steigt. Diese Tatsachen führen zwangsläufig zu einer Alterung der Bevölkerung.



Voraussichtliches Renteneintrittsalter

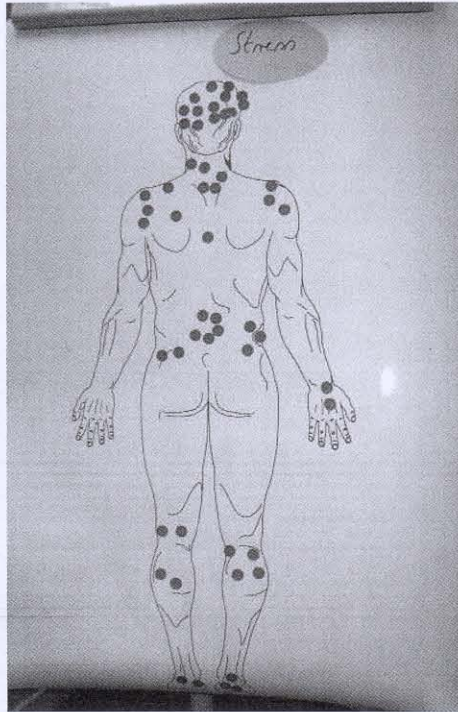
Für uns heißt das, dass immer weniger junge Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden, die Arbeitszeit für die Mitarbeiter bis zum wohlverdienten Ruhestand verlängert sich.

Das bringt Probleme mit sich, derer wir uns jetzt schon annehmen möchten.

Fachkundige Unterstützung haben wir vom ISO-Institut im Rahmen des Verbundprojektes Lago (Länger arbeiten in gesunden Organisationen) bekommen.

Frau Dr. Matthäi und Frau Dr. Morschhäuser haben u. a. nach einer Analyse der EJOT Belegschafts-Struktur mit uns zusammen ein Workshopkonzept erarbeitet und am 01.09.2008 mit 11 Mitarbeitern umgesetzt.

Der Workshop war hauptsächlich auf die gewerbliche Belegschaft ausge-



Schwerpunkte der gesundheitlichen Belastung

richtet, darum war es recht enttäuschend, dass das Interesse zunächst äußerst gering war. Aber zum WS-Beginn hat sich dann doch noch eine motivierte Gruppe zusammengefunden, die mit viel Engagement eine Auswahl an verbesserungswürdigen Punkten zusammengetragen hat.

Im Workshop wurde erarbeitet, welche Faktoren die Arbeit erleichtern und welche zu einer Erschwerung der Arbeit führen. Auch wurde festgehalten, welche körperlichen Beschwerden jeder mit seiner Arbeit verbindet.

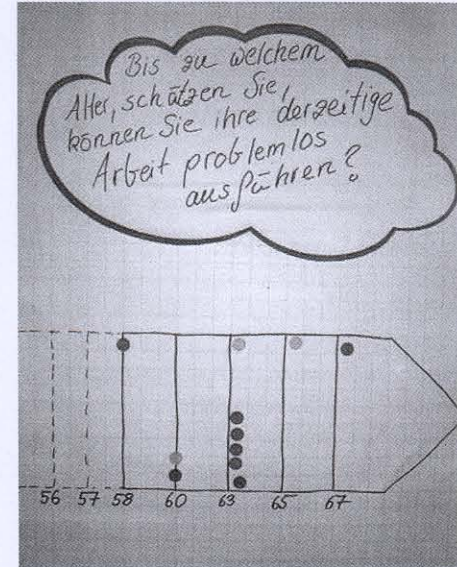
Sehr bemerkenswert war, dass neben den zu vermutenden Rücken- und Gelenkproblemen eindeutig auch die Stressbelastung ein Thema ist, die sich nicht selten in Form von Kopfschmerzen bemerkbar macht.

Im Laufe des Workshops wurden einige Punkte herausgearbeitet, die sicherlich auch mit einem geringen materiellen Einsatz relativ kurzfristig umzusetzen sein sollten.

Eine Möglichkeit zur Gesunderhaltung von Schichtarbeitern ist eine Ände-

rung des Schichtmodells. Wissenschaftliche Messungen belegen, dass eine Anpassung an den „verkehrten“ Rhythmus der Nachtschicht auch nach einem längeren Zeitraum nicht einsetzt. Es sollten maximal 3 Nachtschichten aufeinander folgen, das Schichtsystem sollte vorwärts rotieren, um die menschliche Physiologie weniger zu belasten.

Die Arbeitszeit, besonders im Lärm-bereich, sollte bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden durch eine Pause von mindestens einer halben Stunde unterbrochen werden. Diese dient der notwendigen Entspannung und der Möglichkeit einer ruhigen Essensaufnahme.



Voraussichtliche problemlose Bewältigung der Arbeit

Ein großer Punkt ist das Thema Wertschätzung. Es wurde deutlich, dass sich die Belegschaft oft nicht „mitgenommen“ fühlt.

So werden z.B. Anweisungen ohne Erläuterungen erteilt, Vorschläge zur Optimierung nicht angenommen oder auf später verschoben, der Informationsfluss ist nicht optimal. Die Gründe hierfür sind sicherlich vielfältig, dennoch glauben wir, dass es sich lohnt, wenn wir wieder lernen uns als Team zu verstehen und der Wertschätzung der Kollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzten mehr Gewicht zu geben.

Auch die Firmenziele, die auf die einzelnen Abteilungen heruntergebrochen werden, sind den Mitarbeitern teilweise unbekannt oder es ist ihnen nicht ganz klar, welche Erwartungen in diesem Zusammenhang an sie gestellt werden.

Erstaunlich war, dass einigen das „Sommergespräch“ noch nicht einmal vom Namen her bekannt war.

Selbstverständlich wurden auch Punkte zusammengetragen, die unmittelbar mit der Arbeit als solches zusammenhängen. Vorschläge zur Lärmreduzierung und zur Auswahl von Arbeitsmaterialien, wie z.B. Sicherheitsschuhe wurden zusammengetragen. Auch Vorschläge zum Belastungsabbau und der Arbeitsplanung wurden erarbeitet.

Die Ergebnisse des Workshops wurden in einer LOP (Liste offener Punkte) zusammengefasst und liegen der Geschäftsleitung und den verantwortlichen Personen zur Stellungnahme vor.

Der Workshop wurde von allen Beteiligten sehr gut angenommen und man konnte spüren, dass alle hoch motiviert waren. Der Tag hat gezeigt, dass bei unseren Mitarbeitern sehr wohl eine Verbundenheit mit EJOT besteht und Interesse und Möglichkeiten gegeben sind, einiges zu verbessern, so dass geplant ist, diesen Workshop ins Schulungsprogramm 2009 aufzunehmen.

Wir hoffen, dass wir in der nächsten Wir Verbinder Ausgabe ausführlicher auf die Umsetzung der erarbeiteten Punkte eingehen und evtl. schon erste Ergebnisse präsentieren können, zumal wir für die Zukunft weitere Workshops dieser Art vorgesehen haben.

Bettina Treude-Fischer