

Branche	Metallindustrie
Leistungsprofil	Fertigung von Rädern, Lenk- und Bockrollen
Beschäftigte	230
Name der Maßnahme:	Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit

WICKE GMBH + CO. KG

SPROCKHÖVEL

Zusammenfassung / Überblick

Das Familienunternehmen Wicke besteht seit 1866 und hat sich seitdem permanent weiterentwickelt. Es ist Spezialist in der Entwicklung und Produktion von Schwerlast-Rädern und Transportrollen sowie den entsprechenden Systemkomponenten. Die Wicke GmbH + Co. KG ist nach ISO 9001:2008 (Qualitätsmanagementsystem) sowie nach ISO 14001:2004 (Umweltmanagementsystem) zertifiziert. Wicke produziert in Deutschland, Tschechien und der VR China und beschäftigt mit der weltweiten Vertriebsorganisation insgesamt ca. 850 Mitarbeiter/innen. Am Standort in Sprockhövel sind 230 Mitarbeiter/innen tätig, 80 % sind Beschäftigte mit einschlägigem Facharbeiter-/Fachangestelltenabschluss. War das Gros der Mitarbeiter/innen im Jahr 1999 zwischen 20 und 29 Jahren alt, befindet sich die Mehrzahl heute im Alter zwischen 40 und 49 Jahren. Daher hat es sich die Wicke GmbH + Co. KG zur Aufgabe gemacht, ein systematisches Konzept zu entwickeln, um dem demografischen Wandel zu begegnen und diesen als Chance zu begreifen.

Nachdem die Wicke GmbH + Co. KG im Jahr 2010 bereits für die Entwicklung seines Personalmanagement-Hauses mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet wurde, hat es nun mit dessen Erweiterung um das betriebliche Gesundheitsmanagement einen weiteren Schritt zum erfolgreichen Umgang mit den demografischen Veränderungen getan und damit einen zusätzlichen Raum im PE-Haus ausgebaut. Durch verschiedene arbeitsorganisatorische und ergonomische Maßnahmen soll die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten

auf lange Sicht erhalten und der zunehmenden Alterung der Belegschaft Rechnung getragen werden.

Aber auch veränderte Kundenanforderungen führten zu einer intensiven Beschäftigung mit dieser Thematik. Unter maßgeblicher Einbeziehung der Mitarbeiter/innen konnten kontinuierlich Optimierungsmöglichkeiten identifiziert und umgesetzt werden, die einen Beitrag zur Gesunderhaltung der Belegschaft leisten und körperlichen Verschleißerscheinungen vorbeugen.

Darüber hinaus stellen die Aspekte der Arbeitsgestaltung und Arbeitssicherheit neue Schwerpunkte in den personalpolitischen Bemühungen im Hause Wicke dar. Ziel war es, durch Schulungen und die Sensibilisierung der Führungskräfte die Rate der Arbeitsunfälle pro Jahr deutlich zu minimieren. Dass dies bis heute sehr gut gelang, beweist die Statistik des Jahres 2012, in der nach einem kontinuierlichen Rückgang der Arbeitsunfälle in den Jahren davor erstmals eine Reduktion auf lediglich fünf i.d.R. geringfügige Arbeitsunfälle verzeichnet werden konnte.

Unternehmens- und Führungskultur

Im Jahr 1996 wurden gemeinsam mit Führungskräften und Unternehmensleitung Ziele und Grundsätze erarbeitet, die seitdem jedes Jahr abgeglichen, wieder bestätigt oder ergänzt werden.

Als wichtigste Ziele werden hier u.a. genannt:

- frühzeitiges Erkennen von Veränderungen und wichtigen Rahmenbedingungen sowie rechtzeitige adäquate Reaktionen



- eine konstruktive Zusammenarbeit aller Mitarbeiter/innen fördern und die vorhandenen Arbeitsplätze durch kontinuierliche Rationalisierungsanstrengungen erhalten.

Zur Unternehmensphilosophie gehört es auch, dass die Geschäftsführung einen sehr engen Kontakt zu allen Mitarbeiter/innen hält. Dies wird zum einen bereits in den Unternehmenszielen deutlich, zum anderen gehört es zum Alltag, dass die Geschäftsführung regelmäßig im Betrieb Kontakt zu den Beschäftigten pflegt.

Besonderes Augenmerk wird auf den Bereich der Umweltschonung gelegt. Die strategische Umweltpolitik wurde von der Wicke-Geschäftsleitung in den Unternehmenszielen verabschiedet und unterzeichnet. Sie ist verbindlich für die gesamte Unternehmung und wird den Mitarbeiter/innen wie auch den Geschäftspartner/innen offen kommuniziert.

Das Wicke PE-Haus

Das Wicke P(ersonal)E(ntwicklungs)-Haus ist ein systematischer und ganzheitlicher Ansatz und betrachtet das Thema Personalmanagement durch die demografische Brille. Es enthält unterschiedliche Etagen und Räume, durch die verschiedene Ziele der Personalarbeit symbolisiert werden. Es soll hier nur in groben Umrissen beschrieben werden. Umfangreichere Informationen liefert die Broschüre des Dortmunder Personalmanagement Prädikats aus dem Jahr 2010, in der das PE-Haus im Zuge der ersten Auszeichnung bereits ausführlich beschrieben worden ist.

Das Fundament bildet die Basis des Wicke PE-Hauses. Schlagworte wie Kundenorientierung, Nachbarschaft, Standort, Vorgesetzte, Nachfolgeregelungen, Integration und Auszubildende sind wichtige Bausteine. Dieses Fundament besteht aus der Jahrestagung und den dort erarbeiteten Jahreszielen und fünf Personalentwicklungs-Jahreszielen.

Die Berufsausbildung im gewerblich-technischen und im kaufmännischen Bereich wie auch die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen sind die zwei inhaltlichen Stränge, die das Erdgeschoss im Wicke PE-Haus bilden. Das Motto lautet hier: Fachkräfte gewinnen und halten.

Durch eine umfassende Ausbildungstätigkeit und die anschließende Übernahme der Auszubildenden sorgt das Unternehmen für qualifizierten Nachwuchs. Nicht zuletzt werden ebenfalls die betrieblichen Führungskräfte in der Regel aus den eigenen Reihen rekrutiert.

Vor der Ernennung zur Führungskraft werden die Beschäftigten in entsprechenden Schulungen mit dem notwendigen Rüstzeug ausgestattet, indem nicht nur Arbeitssicherheit und Führungsverhalten geschult werden, sondern auch immer der Aspekt der demografischen Entwicklung mit beachtet wird.

Die Zimmer der 1. Etage sind Social Benefits, Arbeitsorganisation, Public Relations, Fort- und Weiterbildung sowie Gesundheitsschutz. Unter anderem gehört dazu

auch eine intensive Mitarbeiterförderung, um das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu erhalten. In der Produktion wurde für 20 Teams Gruppenarbeit eingeführt; die Mischung von jungen und älteren Arbeitnehmer/innen wie auch die Gestaltung zu einer Teilautonomen Arbeitsgruppe stand hierbei im Vordergrund.

Die 2. Etage des Wicke PE-Hauses steht unter dem Schlagwort „Demografie“. Neben einer betrieblichen Laufbahnplanung durch eine umfassende Qualifikationsbedarfsermittlung und dem Instrument des Wissenstransfers zur Verhinderung des Wissensabflusses durch Verrentungen ist hier auch das betriebliche Gesundheitsmanagement angesiedelt, das sich zum Zeitpunkt der erstmaligen Auszeichnung noch im Planungsstadium befand. Während der letzten Jahre wurde diesem Bereich jedoch vermehrte Aufmerksamkeit gewidmet, was zur umfangreichen Bearbeitung überwiegend ergonomischer Problemstellungen an Arbeitsplätzen geführt hat, die zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter/innen einen wesentlichen Beitrag leisten.

Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Mithilfe eines im Jahr 2008 ins Leben gerufenen Projektes namens „Mitten im Job“ sollten Führungskräfte für die verlängerte Lebensarbeitszeit bis zum 67. Lebensjahr sensibilisiert werden. Aus der Beschäftigung mit den daraus resultierenden Problemstellungen wurde die Notwendigkeit der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen als wesentlicher Bestandteil einer betrieblichen Gesundheitsförderung offenbar. Bereits ein Jahr später konnte mithilfe der AOK eine Belastungsanalyse der Arbeitsplätze durchgeführt werden, in deren Verlauf insgesamt neun Workshops unter Beteiligung von etwa 80 Mitarbeiter/innen stattfanden. Daraus resultierend konnten mögliche Verbesserungen an den Arbeitsplätzen erarbeitet, sorgfältig aufgelistet und einem Arbeitskreis zur Umsetzung konkreter Verbesserungsmaßnahmen übergeben werden. Dieses Gremium ist auf Dauer eingerichtet und tagt mehrmals im Jahr. Es hat sich zur Aufgabe gemacht, die durch die AOK und die Belegschaft angestoßenen Ideen und Themen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung systematisch und kontinuierlich voranzutreiben und auszuweiten. Ihm gehören die Betriebsleitung, der Betriebsrat, die Personalleitung und zwei betriebliche Führungskräfte an. Über diese Zusammensetzung kann gewährleistet werden, dass die einzelnen Mitarbeiter/innen in die Verbesserungsmaßnahmen involviert sind, indem sie in den Arbeitskreisbeteiligten Ansprechpartner/innen finden und über sie ihre Ideen und Vorschläge zur Sprache bringen können. Doch auch



umgekehrt wird die Belegschaft zur aktiven Mitarbeit aufgefordert, wenn es um die Überprüfung von Verbesserungsideen hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit und Sinnhaftigkeit geht. Durch diese Beteiligung der Arbeitsplatzinhaber/innen selbst, die in Form von Arbeitsgruppen organisiert ist, können arbeitsplatzspezifische Problemstellungen berücksichtigt werden, was die Effizienz der Einzelmaßnahmen sicherstellt.

War der Beginn des Projektes zunächst noch durch Skepsis seitens der Belegschaft begleitet, konnte durch die schnelle und effiziente Mängelbehebung durch den Arbeitskreis Ergonomie die Ernsthaftigkeit der Umsetzung unter Beweis gestellt werden. Heute speist sich das gesamte Projekt aus der aktiven Mitarbeit aller Beschäftigten.

Seit August 2010 bis heute hat sich der Arbeitskreis Ergonomie als dauerhaft im Unternehmen etabliertes Gremium erwiesen, dessen Arbeit sich durch eine strukturierte und planvolle Vorgehensweise auszeichnet. Die in den etwa dreimal jährlich stattfindenden Sitzungen angesprochenen Defizite werden genau in Protokollen festgehalten und dem Verantwortungsbereich eines Arbeitskreismitgliedes übertragen. Die Umsetzung muss innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes erfolgen, so dass den Verbesserungen ein hohes Maß an Verbindlichkeit zu eigen ist. Sollte in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsplatzinhaber festgestellt werden, dass an dieser Stelle keine ergonomischen Lösungen zur Reduzierung der Belastungen möglich oder umsetzbar



sind, wird die angestrebte Verbesserung durch Veränderung der Arbeitsorganisation z. B. in Form von Arbeitsplatzrotation sichergestellt. Zudem konnte durch die Investition in einen zusätzlichen Arbeitsplatz der Betrieb in der Lackiererei von drei auf zwei Schichten umgestellt werden. Die gesundheitsabträgliche Nachtschicht entfiel dadurch ganz.

Die einzelnen Verbesserungen und Neuanschaffungen werden allesamt durch einen Aufkleber (gelbe Sonne) gekennzeichnet und damit den Mitarbeiter/innen als solche explizit ins Bewusstsein gerufen. Dazu gehörten unter anderem:

- Anschaffung von zusätzlichen Krananlagen in den Fertigungsbereichen
- Umrüstung von Arbeitsplätzen durch:
 - verstellbare Montagetische
 - Ergonomie-Stühle
 - pneumatische Schraubstöcke
- Anschaffung von (teilweise auch elektrischen) Hebehilfen für Entnahmen aus Gitterboxen
- Stützende Maßnahmen
 - Rückenschule durch Berufsgenossenschaft
 - kostenloser Wasserspender
 - Mittagsverpflegung
 - über Bedarf ausgebildete Ersthelfer/innen

Darüber hinaus ist für alle Führungskräfte die Teilnahme an Ergonomie- und Arbeitssicherheitstrainings obligatorisch. Diese sensibilisieren sie für Problembereiche und lassen sie Gefahrenpotentiale frühzeitig erkennen. Mit

einem derart hohen Weiterbildungsaufwand, der insgesamt 16 Weiterbildungstage je Führungskraft verteilt auf zwei Jahre umfasst, wird das Ziel verfolgt, Arbeitsunfälle in Zukunft weitestgehend zu vermeiden. Um diesbezügliche Veränderungen erkennbar zu machen, wird die Anzahl der Arbeitsunfälle pro Jahr in einem ausführlichen, jährlich angefertigten Gesundheitsbericht festgehalten. Daraus wird ersichtlich, dass die Anzahl der Arbeitsunfälle, die in den Jahren 1995 bis 2006 deutlich über zehn Unfälle jährlich betrug, ab 2007 stark gesenkt und 2012 auf fünf Unfälle pro Jahr minimiert werden konnte. Zusätzlich wird die Verpflichtung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiter/innen, sich aktiv an den Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit zu beteiligen, dem Gesundheitsbericht in Form von Leitlinien vorangestellt. Dies verdeutlicht erneut ihren hohen Stellenwert innerhalb des Unternehmens und das Bemühen, sie als nachhaltige Veränderung in den Arbeitsabläufen zu implementieren.

New Deals

Die Maßnahme zur Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit der Firma Wicke stellt ein neues, den bereits sehr vielseitigen Maßnahmenkatalog ergänzendes Instrument in Reaktion auf die demografischen Veränderungen und damit einhergehend eine zunehmend älter werdende Belegschaft dar. Sie dient einerseits zur langfristigen Gesunderhaltung der Mitarbeiter/innen bis ins Alter und der Aufrechterhaltung ihrer Produktivität. Andererseits sorgt sie, eingebettet in die bereits bestehenden personalpolitischen Anstrengungen, für ein hohes Maß an Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung und leistet gleichzeitig einen Beitrag zur Nachwuchskräfte-sicherung.

Durch die strukturierte Vorgehensweise bei der Bearbeitung einzelner Defizite und die Einbeziehung der Mitarbeiter/innen in die Arbeitsplatzoptimierungen wird dem eigenen Anspruch, den Gesundheitsschutz nachhaltig im Unternehmensprozess zu etablieren, Rechnung getragen. Verhaltensrichtlinien, die dem Gesundheitsbericht vorangestellt werden, formulieren die Selbstverpflichtung eines/r jeden Mitarbeiters/in, aktiv an den Verbesserungsmöglichkeiten zu partizipieren, und verdeutlichen den Wunsch, den Gesundheitsschutz als Teil der spezifischen Unternehmenskultur zu integrieren.