



Gesundheit | Kultur | Unternehmen

Wie die Integration von BGM in
die Unternehmenskultur gelingt

**AOK-Tagung am 14.03.2018
in München**



Forum C

**Miteinander ins Gespräch kommen –
Wie Mitarbeiterbeteiligung zur Arbeitszufriedenheit beiträgt**

swoboda
molding elements

Das Unternehmen

Swoboda ist ein weltweit tätiges Familienunternehmen. Mehr als 3.500 Mitarbeiter - davon mehr als 1.000 Mitarbeiter in Deutschland - entwickeln und fertigen an Standorten in Deutschland, Tschechien, Rumänien, USA, Mexiko und China hochpräzise Metall-Kunststoff-Verbundteile für die Automobilelektronik. Die Produkte sorgen weltweit für mehr Sicherheit und Komfort auf den Straßen. Swoboda stellt immer wieder aufs Neue seine Innovationsfreude und Leistungsstärke unter Beweis und gehört daher zu den innovativsten Unternehmen Deutschlands.

Das Projekt

Mitarbeiterbeteiligung hat bei der Swoboda KG eine lange Tradition. Neben flachen Hierarchien und unkomplizierter Zusammenarbeit werden die Mitarbeiter regelmäßig aktiv und systematisch befragt und in Entscheidungsfindungen eingebunden.

Die Befragungen finden sowohl periodisch zu allgemeinen Themenstellungen statt, z. B. Zufriedenheit am Arbeitsplatz, als auch situations-, projekt- oder zielgruppenspezifisch.

Auf Basis der Vorschläge und Anregungen der Mitarbeiter konnten bereits viele Optimierungen erarbeitet und in die tägliche Praxis umgesetzt werden.

2014 hat Swoboda in Zusammenarbeit mit der AOK Bayern ein unternehmensspezifisches Konzept zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter entwickelt: das Betriebliche Gesundheitsmanagement „G'sund läuft's rund!“.

Das systematisch aufgebaute Konzept ist auf 5 Jahre angelegt und sieht jährlich einen spezifischen BGM-Themenschwerpunkt vor.

2017 lag der BGM-Fokus auf „Reduzierung der Psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“.

Ein Erfolgsfaktor für das Projekt war auch hier, mit den Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen und deren Befindlichkeiten und Anregungen systematisch zu berücksichtigen. Auf Grundlage einer umfassenden Mitarbeiterbefragung wurden Gesundheitszirkel durchgeführt. Die mitarbeiterseitig erarbeiteten Lösungsvorschläge lieferten wertvolle Inputs für die Umsetzung von konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der persönlichen Arbeitssituation und Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit. Die hohe Arbeitszufriedenheit spiegelt sich im Unternehmenserfolg, wie beispielsweise der Auszeichnungen des Unternehmens zu „Deutschlands innovativste Unternehmen“, Focus Money 31/2017, wider.

In diesem Forum möchten wir Ihnen wesentliche Erfolgsfaktoren zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit durch Mitarbeiterbeteiligung sowie potenzielle Stolpersteine näherbringen.

Natürlich ist auch genügend Zeit eingeplant, um miteinander ins Gespräch zu kommen.

Kontaktdaten

Joachim Pape, Personalleiter
Miriam Lippert, Personalreferentin
Swoboda KG
E-Mail: miriam.lippert@swoboda.de

Nicole Tannheimer
Betriebliches Gesundheitsmanagement
E-Mail: nicole.tannheimer@by.aok.de



Gesundheit | Kultur | Unternehmen

Forum C

München, 14.03.2018

Einfach nah. Meine AOK.

Forum C

Miteinander ins Gespräch kommen –

Wie Mitarbeiterbeteiligung zur Arbeitszufriedenheit beiträgt

Joachim Pape, Personalleiter
Miriam Lippert, Personalreferentin
Swoboda KG

Moderation: Nicole Tannheimer

Raum: Ingolstadt



Miteinander ins Gespräch kommen – Wie Mitarbeiterbeteiligung zur Arbeitszufriedenheit beiträgt

- Das Unternehmen Swoboda
- Das BGM bei der Swoboda KG
- Mitarbeiterbeteiligung bei der Swoboda KG
- Das Projekt MAB-psyBel und die Weiterarbeit in Gesundheitszirkeln
- Erfolgsfaktoren und Stolpersteine im Projekt
- Erfahrungsaustausch



Unternehmensvorstellung

Swoboda Gruppe:

9 Standorte in 6 Ländern auf 3 Kontinenten

Deutschland - Wigginsbach / Fürth



Tschechien - Jihlava



Rumänien - Timisoara / Sibiu



USA - Grand Rapids



China - Kunshan



Mexiko - San Juan del Rio



- ~ 3.600 Mitarbeiter
- ~ 400 Mio. € Umsatz

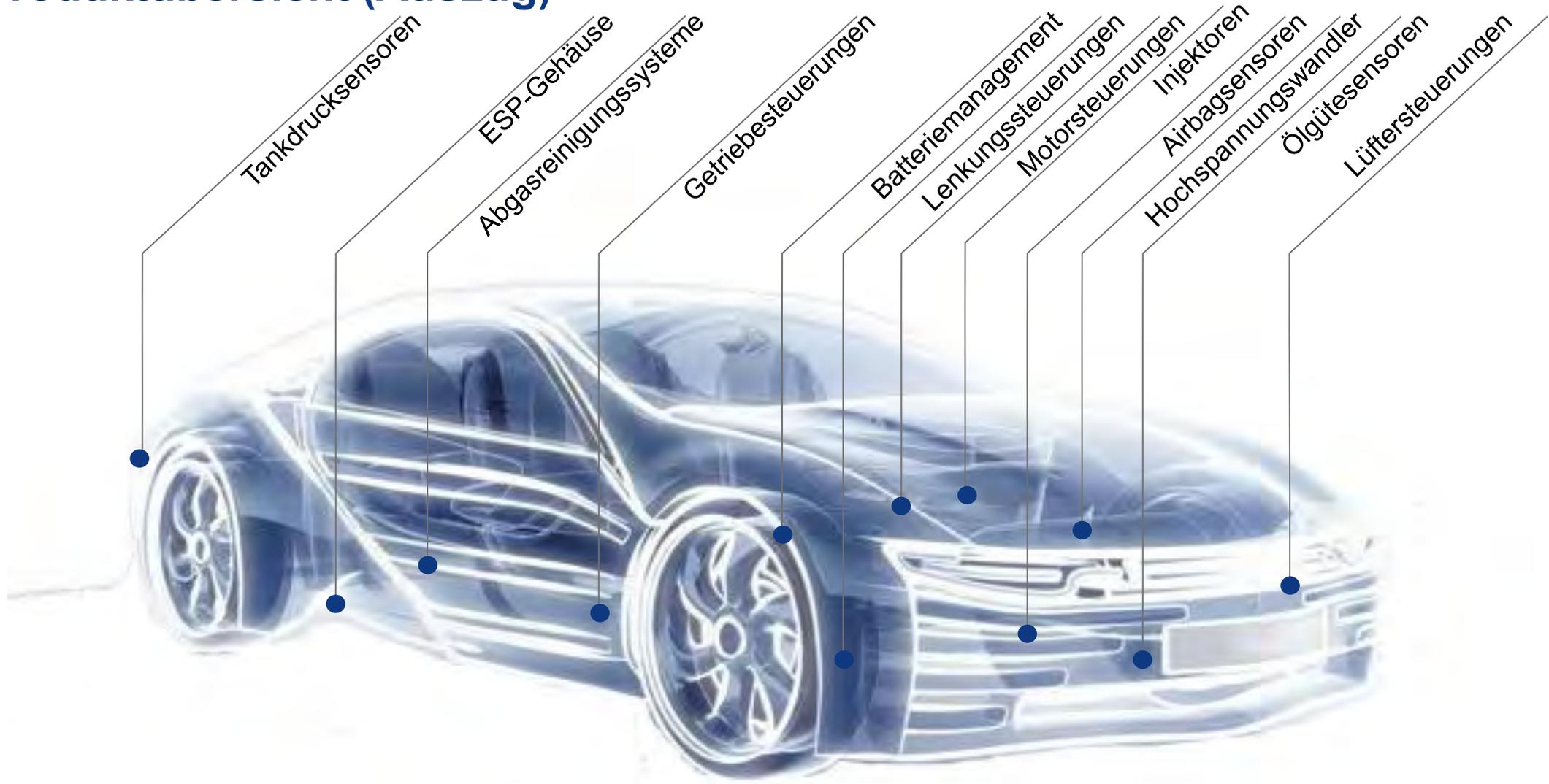
Unternehmensvorstellung Swoboda KG: Überblick

swoboda
molding elements



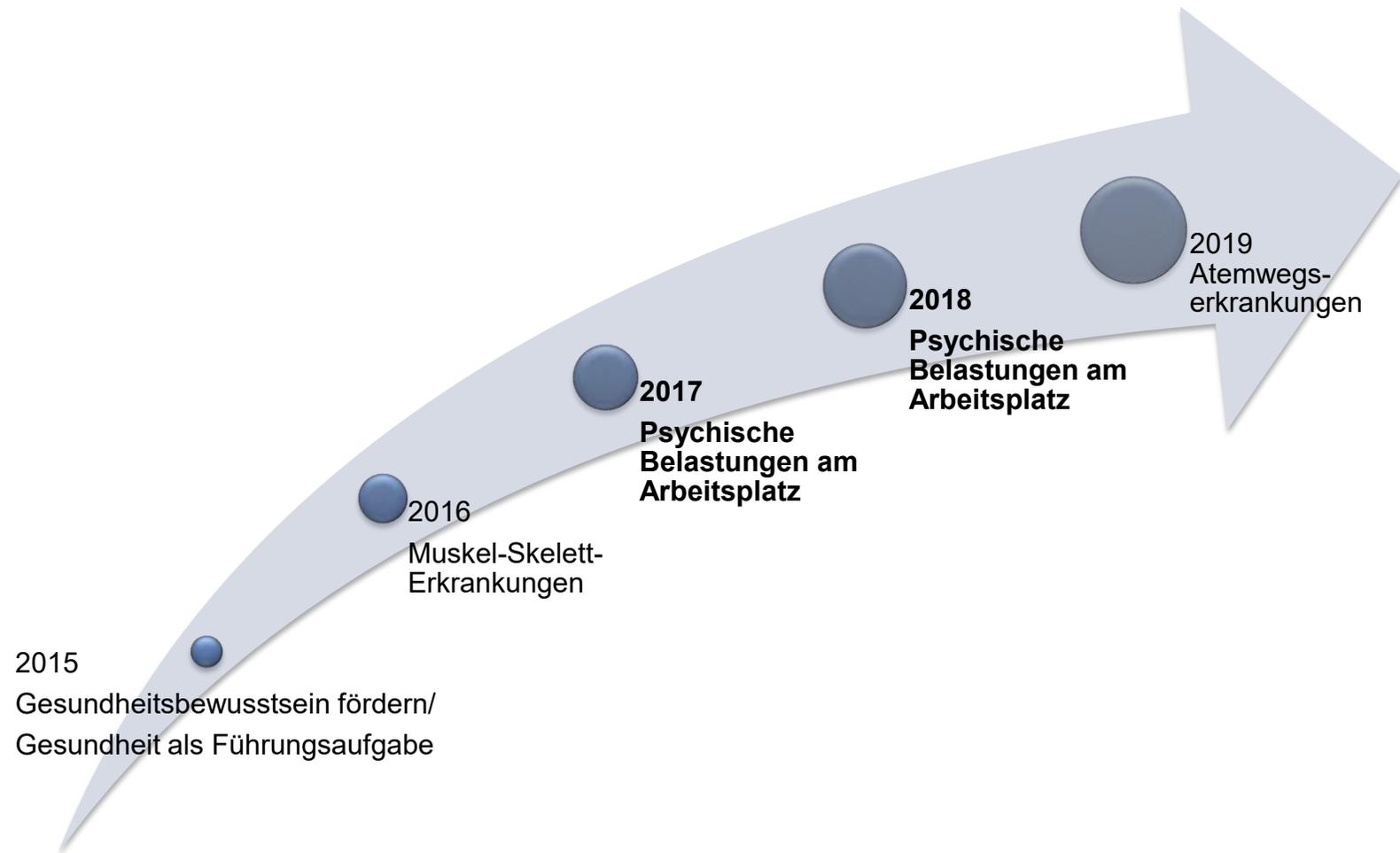
- Stammhaus der Swoboda –Gruppe
- Gegründet 1947
- Entwicklungs- und Fertigungsspezialist für Metall-Kunststoff-Verbundteile
- 100% Automobilzulieferer
- Weltmarktführer für Getriebesteuerungsgehäuse
- Mehr als 1.000 Mitarbeiter in Wiggensbach
- Vielfache Auszeichnungen

Unternehmensvorstellung Produktübersicht (Auszug)





BGM bei Swoboda G'sund läuft's rund!



Mitarbeiterbeteiligung durch Mitarbeiterbefragungen

Periodische Mitarbeiterbefragungen

- Alle 2 Jahre
- Benchmarking innerhalb und außerhalb des Unternehmens
- Ergebnispräsentation vor GF, Management-Team und BR
- Kommunikation der Ergebnisse in verschiedenen Meetings (u.a. Betriebsversammlung), Intranet etc.
- Erarbeitung von Maßnahmen durch Management-Team

MAB-psyBel mit der AOK

- Befragung in drei Pilotbereichen
- Präsentation der Ergebnisse vor GF, BR, Führungskräften und BGM-Steuerungskreis
- Kommunikation der Ergebnisse über Führungskräfte und in Meetings, Intranet, Infobords
- Erarbeiten von Maßnahmen im Rahmen von Gesundheitszirkeln durch Mitarbeiter

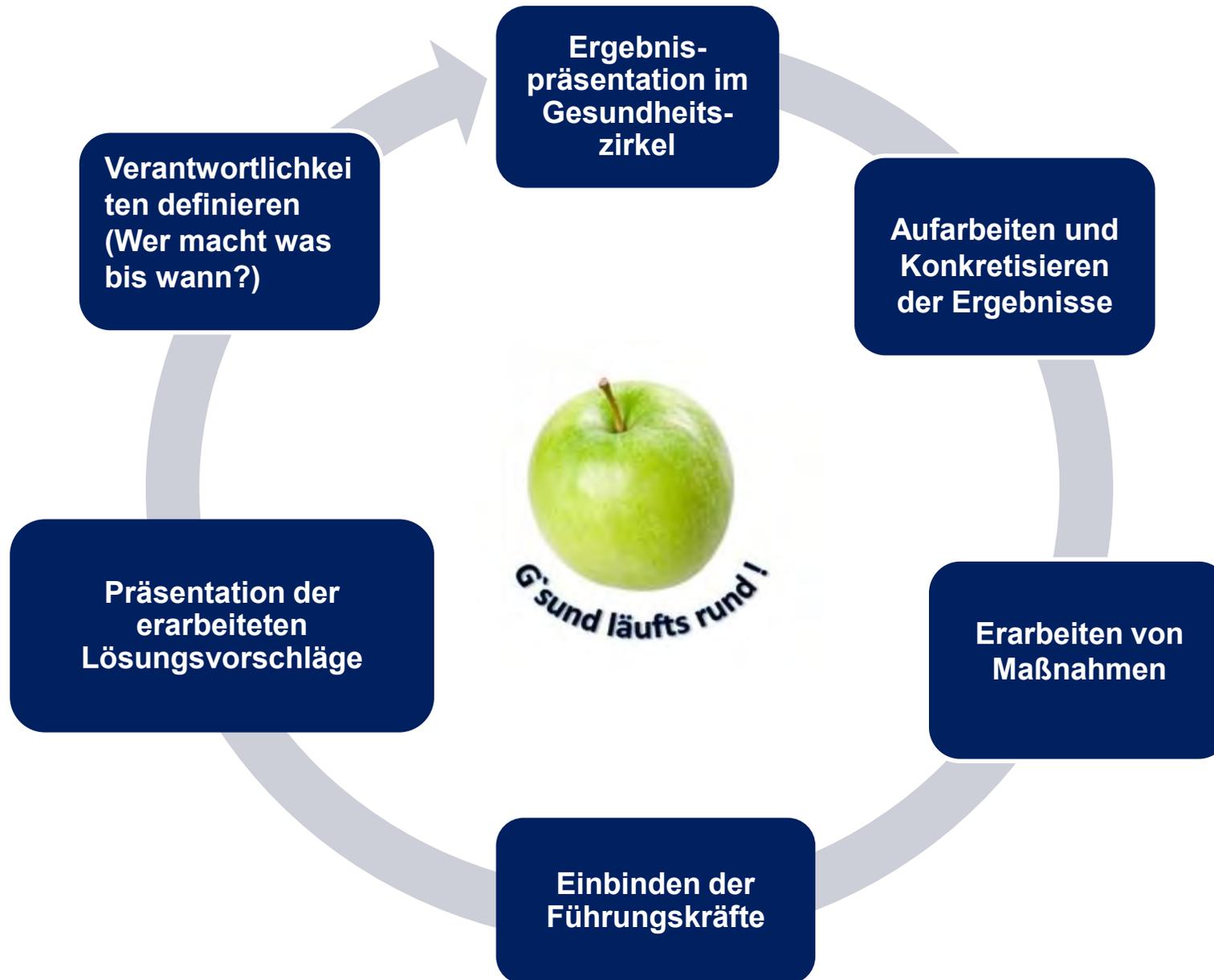
Familienfreundliches Unternehmen

...

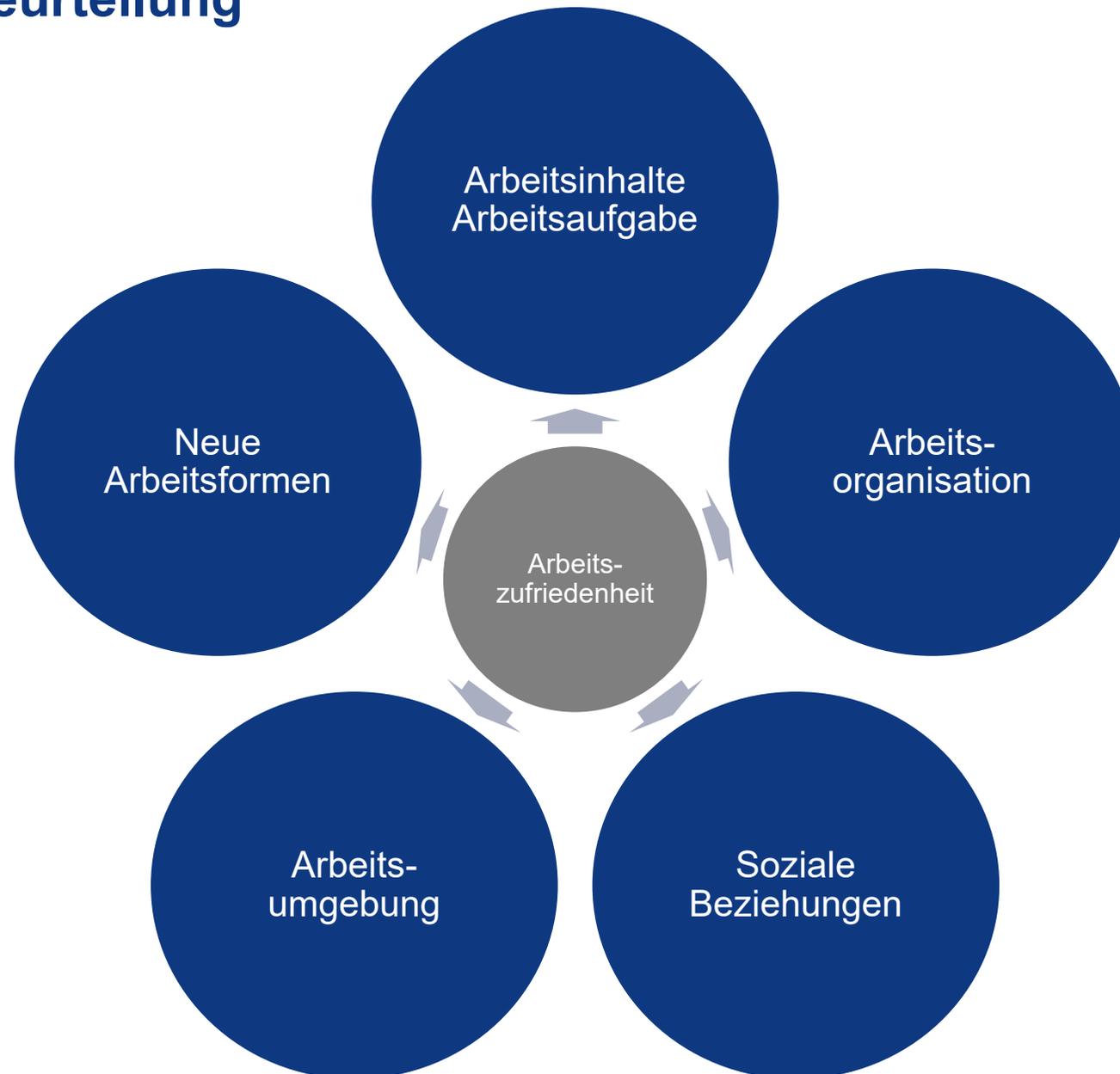
Mitarbeiterbefragung MAB-psyBel



Miteinander ins Gespräch kommen in Gesundheitszirkel



Die Arbeitszufriedenheit als zentrales Ziel der psychischen Gefährdungsbeurteilung



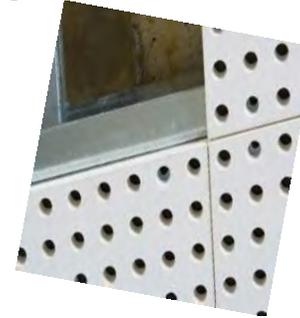


Wie Mitarbeiterbeteiligung zur Arbeitszufriedenheit beiträgt

- Wichtigste Ergebnisse am Beispiel „Arbeitsvorbereitung“

Auslöser: Lärmbelästigung durch Großraumbüro

Lösung: Austausch der Deckenplatten (Akustikplatten)



Auslöser: Geruchsbelästigung durch Arbeitsschuhe / (feuchte)Garderobe (v.a. morgens)

Lösung: Anschaffung einer Garderobe



Auslöser: Bedenken einiger Mitarbeiter über Zustand Raumluft in der AV

Lösung: Schadstoffmessung ist erfolgt – keine gesundheitsgefährdenden Gase

Auslöser: Empfundene klimatische Raumklimaschwankungen -> heiß-kalt, Zugluft

Lösung: Lüftungssystem/Klimaanlage wurde genehmigt

Auslöser: Mobiltelefone – begrenzt bedienerfreundlich / eingeschränkte Sprachqualität

Lösung: Auslauf des Leasingvertrags Ende 2017 – Anschaffung von bedienerfreundlichen Telefonen in 2018





Wie Mitarbeiterbeteiligung zur Arbeitszufriedenheit beiträgt

- Evaluation in den Pilotbereichen

A.	Bitte vergleichen Sie die Situation vor und nach Durchführung des Gesundheitszirkels	Ja	Teilweise	Nein
1.	Hat sich seit der Durchführung des Gesundheitszirkels eine Verbesserung in Ihrer Arbeitssituation ergeben?	4	9	
3.	Entwickeln Sie jetzt vermehrt eigenständige Lösungsvorschläge für Belastungssituationen?	4	8	1
4.	Sprechen Sie Probleme jetzt häufiger offen an?	5	7	1



Wie Mitarbeiterbeteiligung zur Arbeitszufriedenheit beiträgt

- Evaluation in den Pilotbereichen

4. Würden Sie noch einmal an einem Gesundheitszirkel teilnehmen?

13 ja nein

Bitte begründen Sie Ihre Antwort:

- Man kann so Veränderungen im Betrieb schneller vorantreiben
- Möglichkeit, die Situation zu verbessern
- Erfolgreiche Umsetzung von Themen
- Zur weiteren Verbesserung beitragen
- Viele Verbesserungen v.a. körperliche wurden umgesetzt
- Konnte für meinen Arbeitsplatz was bewirken – verbessern
- Mit dabei sein, um Verbesserungen voranzutreiben

- Ehrlicher

- Man bekommt einen Einblick auf die Probleme anderer → Horizont-Erweiterung

Wie geht das Projekt weiter ?

Befragung aller weiteren Abteilungen (außerhalb Pilotabteilungen)



Präsentation der Ergebnisse vor Geschäftsführung, Betriebsrat und Steuerungskreis



Identifikation von Bereichen, in denen Gesundheitszirkel stattfinden



Beurteilung der Gefährdungen und Implementierung von Maßnahmen



Evaluation

Kommunikation

Das Projekt MAB-psyBel und die Weiterarbeit in Gesundheitszirkeln



Erfolgsfaktoren

- **Schlüsselrollen – GF, BR, Führungskräfte**
- **Zeit zum Austausch**
- **Beteiligung während der Arbeitszeit**
- **Externe Moderation (Offenheit schaffen)**
- **Sensibilisierung zu mehr Eigenverantwortlichkeit für die eigene Gesundheit („Mund-auf-machen“ lohnt sich!)**
- **Authentisches Interesse der Führungskräfte an Mitarbeiterbeteiligung – Themen und Anregungen ernst nehmen!**
- **Veränderungsbereitschaft – Bereitschaft an den Verhältnissen etwas zu ändern**
- **„Mit-machen“ lohnt sich – erfolgreiche Pilotbereiche als Schlüsselfaktor**
- **Feedbackkultur (top down, bottom up)**
- **Erfolge kommunizieren und feiern**

Das Projekt MAB-psyBel und die Weiterarbeit in Gesundheitszirkeln



Stolpersteine

- **Mitarbeiterbeteiligung außerhalb der Arbeitszeit (u.a. Ausfüllen Fragebogen)**
- **Nicht genügend zeitliche Ressourcen eingeplant**
- **Geringe Teilnahme an Zirkelsitzungen, da fehlende Vertretungsregelung**
- **Besondere Bedeutung der Kommunikation vernachlässigen**
- **Nicht nachhaltig an den Themen bleiben**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

-

**jetzt möchten wir mit Ihnen ins Gespräch
kommen....**

