

Vorreiter

BIW Isolierstoffe GmbH:

Demografiebewusste Personalentwicklung umsetzen, bevor Probleme entstehen

Sie pflegen?
Wir unterstützen Sie.

Eine Initiative für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

LANDESINITIATIVE
netzwerk
ENNEPE-RUHR-KREIS



gefördert vom:
Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



Im Unternehmen ist es kein Geheimnis, dass auch der geschäftsführende Gesellschafter Ralf Stoffels persönliche Erfahrung mit der Pflege Angehöriger gemacht hat. Aber neben Engagement und Glaubwürdigkeit der Führung brauchen kluge Strategien zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine systematische Umsetzung. Für einen Weltmarktführer wie BIW ist das eine ganz normale Herausforderung.

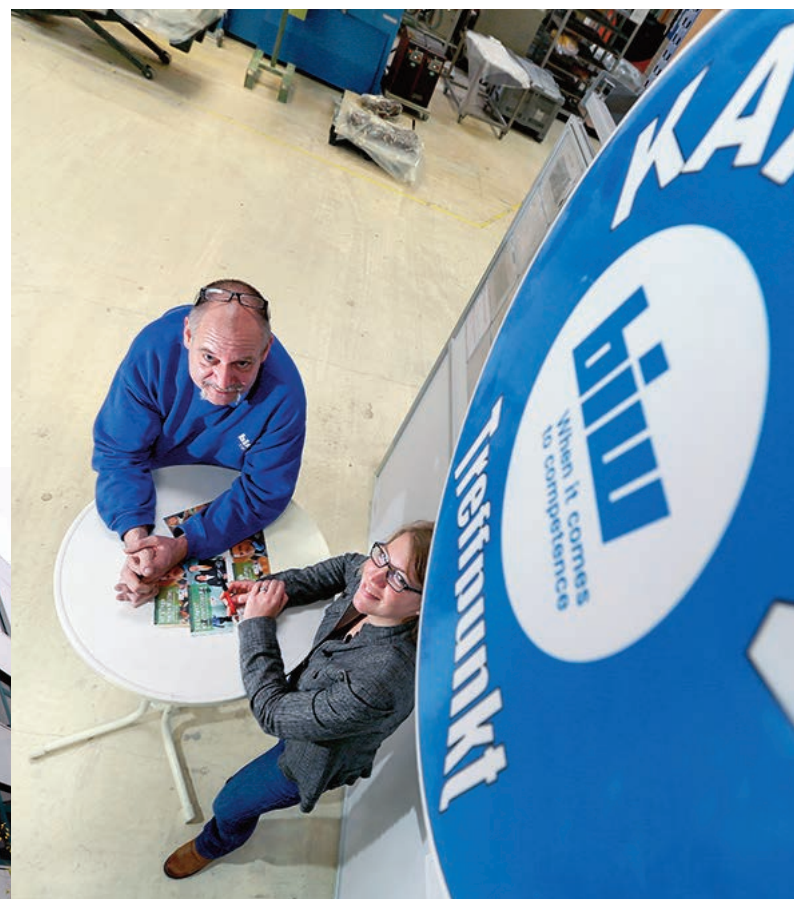
Für die Personalreferentin Nadine Hallenberger war das Ergebnis der Mitarbeiter/innen-Befragung in 2012 eine angenehme Überraschung: Über 50 Prozent nutzten den Fragebogen zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und gaben bereitwillig Auskunft. Einige von ihnen meldeten sich sogar persönlich und lobten die Befragung, denn viele kennen das Problem in der eigenen Familie oder im Bekanntenkreis. Anders als beim Thema Kinderbetreuung betrifft dieses Vereinbarkeitsproblem demografisch bedingt einen großen Teil der Belegschaft.

In der anschließenden Betriebsversammlung gaben Geschäftsleitung und Betriebsrat die Beteiligung von BIW an der Kampagne des Ennepe-Ruhr-Kreises und die Ernennung von Nadine Hallenberger zur Pflegebeauftragten bekannt.

„Im Moment gibt es einige Mitarbeiter/innen, von denen wir wissen, dass sie einen Elternteil pflegen. Sie nutzen dafür vor allem unsere flexiblen Arbeitszeiten“, erläutert die Personalreferentin: „Aber eine einfache Demografieanalyse zeigt uns, dass wir noch besser vorbereitet sein müssen.“ Knapp 50 Prozent der Beschäftigten bei BIW sind über 40 Jahre alt, erfahrene Mitarbeiter/innen, auf die ein flexibles Unternehmen mit Kunden in der ganzen Welt nicht verzich-

ten kann und will. Konkurrenzfähig ist BIW auf dem Weltmarkt nur, weil es schnell auf Kundenwünsche reagieren kann und gute Qualität liefert. Zwei Ziele, so Ralf Stoffels, habe er sich darum mit hoher Priorität vorgenommen: „demografiebewusste Personalentwicklung und Qualifizierung der un- und angelernten Kräfte.“ Die Konkurrenz schläft nicht – wer als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig bleiben wolle, müsse sich jetzt bewegen. Gut, wenn man Vorreiter ist und damit dem einen oder anderen Mitbewerber voraus. Dies sei auch bei den Beschäftigten angekommen, ist sich Nadine Hallenberger sicher. Es gebe ihnen eine gewisse Sicherheit, wenn der Pflegefall zuhause eintreten sollte: „Bei BIW ist das kein Tabuthema.“

weiter nächste Seite





Vereinbarkeit und mehr

Die Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf kann auf Erfahrungen beim Thema Familie und Beruf zurückgreifen. Zwar ist der geplante Betriebskindergartens nicht auf die Situation der häuslichen Pflege (älterer) Angehöriger übertragbar. Ableiten aber lassen sich flexible und individuell angepasste Arbeitszeitregelungen, die Verortung des Themas bei der Personalreferentin Nadine Hallenberger und eine regelmäßige Informationspolitik, die es nicht beim einmaligen Aufschlag in Form einer Kampagnenbeteiligung belässt.

An den Büroarbeitsplätzen bei BIW ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung kein großes Problem: Hier kann vorder- oder nachgearbeitet werden. Aber auch für den laufenden Produktionsbetrieb wird den Mitarbeitenden für den Krisenfall angeboten, die Schichten nach ihren Bedürfnissen wählen zu können. Mit Protesten der Kollegen, die darauf dann Rücksicht nehmen müssen, sei nicht zu rechnen, ist Nadine Hallenberger überzeugt, denn: „Sie wissen, wie groß der psychische Druck ist, und dass es jeden treffen kann!“

Verknüpft ist das Thema auch mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die bekannten Begleiterscheinungen des Alterns – Rückenprobleme, Herz/Kreislaufbeschwerden – beeinträchtigen nicht nur das Wohlbefinden, sondern wirken sich negativ auf die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz aus. Mitarbeiter/innen bei BIW

können darum beispielsweise die Angebote eines Fitnessstudios in Schwelm kostenlos nutzen, weil BIW die Kosten übernimmt, und auch im betrieblichen Alltag an diversen Angeboten teilnehmen.

Nicht alle Initiativen des betrieblichen Gesundheitsmanagements kommen allerdings bei den Beschäftigten so gut an, weiß auch Nadine Hallenberger. Zwar gingen viele Mitarbeiter zum Training ins Studio, weil sie es sowieso tun würden, aber „einige Sonderaktionen - wie zum Beispiel Nichtrauchertrainings oder Mobilitätsprüfungen – werden nicht sehr intensiv genutzt.“ So mancher scheint zu befürchten, dass negative Ergebnisse von individuellen Tests der Firmenleitung bekannt werden und Konsequenzen folgen könnten, auch wenn der Datenschutz streng eingehalten wird. Nadine Hallenberger ist darum überzeugt: „Wenn jedoch glaubwürdig erfahrbar ist, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement ebenso wie die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Verantwortung für die Beschäftigten und den Unternehmenserfolg geschieht, dann erhöht sich auch die Akzeptanz für zunächst verunsichernde Maßnahmen als Teil einer Unternehmenskultur.“

Besuchen Sie uns im Internet – hier gibt es weitere Informationen zu der Kampagne:

**Arbeiten-
pflegen-leben.de**
Gemeinsam
Vereinbarkeit
verbessern.

BIW ISOLIERSTOFFE GMBH:

gegründet 1971. Europaweit führend auf dem Gebiet der Silikonverarbeitung und Weltmarktführer bei technischen Textilien für Kabelschutzsysteme für zahlreiche Anwendungen in der Industrie – vom Auto- und Flugzeugbau bis zur Kaffeemaschine und Medizintechnik. Eigenes Technologiezentrum mit Entwicklung, Labor und Technikum, eigener Werkzeugbau und Anlagenbau, eigene Silicon-Mischungs-Technologie, eigene Konfektionierung. 350 Mitarbeitende, 17 Auszubildende (Stand 2013).

Philosophie:

„BIW berät über 2.000 Kunden individuell und produziert als anerkannter Problemlöser mit einem Team geschulter und motivierter Fachkräfte auf Basis zertifizierter, schlanker Prozesse mehr als 140.000 umweltgerechte, kundenspezifische Qualitätsprodukte - zu marktgerechten Preisen mit größter Flexibilität, herausragendem Service und attrak-

tiven Lieferzeiten weltweit. Konsequente Umsetzung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse gemäß der so genannten "KAIZEN"-Philosophie (Veränderung zum Besseren).“

Instrumente für eine bessere Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf:

Planung eines Betriebskindergartens in enger Abstimmung mit der Stadt Ennepetal, flexible Arbeitszeitregelungen, Mitarbeiter/innen-Befragung zum Thema Pflege und Beruf (mit Betriebsrat), Betriebsversammlung zum Start der Kampagnenbeteiligung (Dezember 2012), Benennung einer Pflegebeauftragten (Personalreferentin). Regelmäßige Informationen zum Thema und über die Kampagne.

BIW Isolierstoffe GmbH,
Pregelstr. 5
58256 Ennepetal
www.biw.de

Infokasten