



### >>> EDC stellt sich vor

- Fertigungs- und Logistikzentrum für die Entertainment Branche.
- Größte Kunden sind Universal Music International und Activision/Blizzard.
- Wir fertigen ca. 190 Millionen CD & DVD im Jahr.
- Wir liefern die Produkte für unsere Kunden an den Handel in D,A,CH,BeNeLux und ca. 80 Länder der Welt.
- Wir erbringen diese Leistung mit ca. 900 Beschäftigten.



- Erste Managementreaktion in 2002
  - Wir machen doch schon alles:
    Gefährdungsbeurteilungen, Risikoanalysen, SOS
    Begehungen, TOP 1 jeder Managementsitzung,
    Arbeitssicherheitsausschuss
  - Sorge vor weiterer Bürokratie
  - Psychische Belastungen sind schwer zu fassen
  - Kommen nicht erfüllbare Forderungen aus der Belegschaft ?



# >> Das Management muss dahinter stehen

- Externe Hilfe und Beteiligung GAA erhöhen die Verbindlichkeit
- Das Analyse- / Beobachtungsverfahren eröffnet die Chance zu neuen Einsichten
- Das Verfahren lässt sich in das bestehende Gesundheitsmanagement integrieren
  - > Wir versuchen es.



### Kernelemente des EDC-Gesundheitsmanagements:

- Arbeitskreis Gesundheit
- Gesundheitswoche
- Bewegungstrainings, angepasst an den Arbeitsplatz
- Gesundheitsgespräche Individuelle Ansprache der Mitarbeiter
- Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz mit Ableitung konkreter Maßnahmen



### >>> Belastungsanalysen bei EDC

•	2002 Retouren	16 MA
•	2003 CD-Fertigung	120 MA
•	2004 Kommissionierlager	160 MA
•	2006 / 2007 CD-Packerei	70 MA
•	2009 Vorfertigung	25 MA

 Durchführung z.T. mit gemischten Projektteams aus internen und externen Fachkräften



### Ablauf einer Belastungsanalyse bei EDC I

- Information der Abteilungsverantwortlichen (GF, AL, Meister)
- 2. Information der betroffenen MA: Schichtorientierte Veranstaltungen
- 3. Beobachtungs- / Erhebungsphase (Projektteam)
- 4. Auswertung der Erhebung (Projektteam)
- 5. Schichtorientierter Workshop mit Ergebnispräsentation und -überprüfung
- 6. Ggf. Überarbeitung der Auswertung



### >> Ablauf einer Belastungsanalyse bei EDC II

- 7. Ergebnispräsentation für Verantwortliche (GF, AL, Meister)
- 8. Ableitung der Maßnahmen durch Verantwortliche (AL, Meister)
- 9. Planung der Maßnahmen und Umsetzungsstart
- 10. Zwischenevaluation: Präsentation der Planung und des Standes der Umsetzung durch AL gegenüber GF und GAA sowie Feedback durch Projektbeteiligte
- 11. Abschlussinformation über den Abschluss der Umsetzung
- 12. Feedback der Abteilung nach Umsetzung (sechs Monate später)



### Beispiele konkreter Befunde und Lösungen

Bei fast allen Analysen wurden Schwachstellen in Folgenden Themengebieten erkannt:

- Ergonomie,
  z.B. Lärm, starre Steh- oder defekte Sitzarbeitsplätze
- Mangelhafte Arbeitsmittel,
  z.B. unübersichtliche Gestaltung des Arbeitsauftrages
- Kommunikation / Informationsfluss,
  z.B. Besprechungen, die nicht stattfinden / Informationen die fehlen
- Personalsituation,
  z.B. häufig wechselnde Zeitarbeitskräfte





# Schwachstellen zeigen Wirkung durch:

- Vorzeitige Ermüdung
- Erhöhte Fehlerquote durch mangelnde Konzentration

#### Mögliche Ursachen:

- Verbesserungswürdige Schalldämmung
- Vorhandene Verbesserungsmaßnahmen zur Schalldämmung werden nicht umgesetzt



### >> Lösung zum Lärm am Arbeitsplatz

- ⇒ Anschluss aller Verpackungsmaschinen an das hauseigene Vakuumnetz
  - daraus resultierend Abschaltung mindestens einer elektrischen Vakuumpumpe pro Anlage
- ⇒ Lärmreduzierung an den Anlagen durch Abdeckung mit schallschluckenden Elementen
  - Erreichte Lärmreduzierung um 1,5 bzw. 3 dB(A)
  - 4 Packlinien sind umgerüstet



### **Arbeitsplätze**

# Schwachstellen zeigen Wirkung durch:

- Rückenleiden
- Frühzeitige Erschöpfung
- Erhöhter Krankenstand

#### Mögliche Ursachen:

- Mitarbeiter werden bei der Arbeitsplatzgestaltung nicht einbezogen
- Ideen werden nicht umgesetzt
- Arbeitsplatzgestaltung erfolgt nicht unter ergonomischen und altersspezifischen Gesichtspunkten



### >> Lösungen zur Ergonomie an den Arbeitsplätzen

=> die beiden Feinplanerarbeitsplätze wurden zusammengefasst und den Erfordernissen entsprechend optimiert





### **≫** Beispiel 3 für Befund

### Problemlösung / Informationsfluss

### Schwachstellen zeigen Wirkung durch:

- Resignation bei Fehlerfindung, da Verbesserungsmöglichkeiten nicht gehört, bzw. umgesetzt werden
- Durch Informationsmangel entstehen vermeidbare Fehler

#### Mögliche Ursachen:

- Keine durchgängige Kommunikation
- Mangelnde Wertschätzung des Mitarbeiterpotentials



### >> Lösung zum Informationsfluss

- =>regelmäßiges Maschinen u. Feinplanermeeting
  - (zu Beginn alle 2 Wochen getrennt, z.Zt. alle 5 Wochen gemeinsam)
  - je 1 Masch. Bediener u. Feinplaner / Schicht
  - protokolliert
- => konsequente Nutzung der vorhandenen Informationswege
  - Morgengespräch (Führung, Feinplaner, elektromechan. Service, QS, TU)
    - E-Mailverbindung mit den Feinplanern
    - Informationstaschen an den Anlagen
    - Schichtversammlungen (unregelmäßig, aber protokolliert)



### **Lösung zum Informationsfluss**

Info-Säule im Pausenraumbereich mit div. Schwerpunkten





### \*\* Bilanz / Fazit

- Betriebliche Vorteile resultierten vorwiegend aus der konsequenten Bearbeitung der ,Blinden Flecken'
- Aufdeckung der Schwachstellen und Ableitung von Maßnahmen brachte wertvolle Impulse für Prozessoptimierungen
- Einzelne Maßnahmen zeigten, dass sie positive Effekte für mehrere Problemfelder brachten, z.B.:

Lärmreduzierung – Stressabbau – positiver Einfluss auf Gesundheitsstand – verbesserte Leistung



### **Fazit**

 Das Verfahren zwingt zum Dialog und f\u00f6rdert damit gegenseitiges Verst\u00e4ndnis und Wertsch\u00e4tzung

Die GAA Beteiligung wird sehr positiv wahrgenommen.

 Die Sorge vor ,übertriebenen' Forderungen ist unbegründet.



### >> Ausblick

 Fortführung der Analyse zur Psychischen Belastung

 Einbeziehung des Aspektes alter(n)sgerechter Arbeitsplätze



# Danke für ihre Aufmerksamkeit!