

**Wertschöpfung
und
Arbeitsfähigkeit
bei
Wicke**



Die Produkte



320 Mitarbeiter

davon

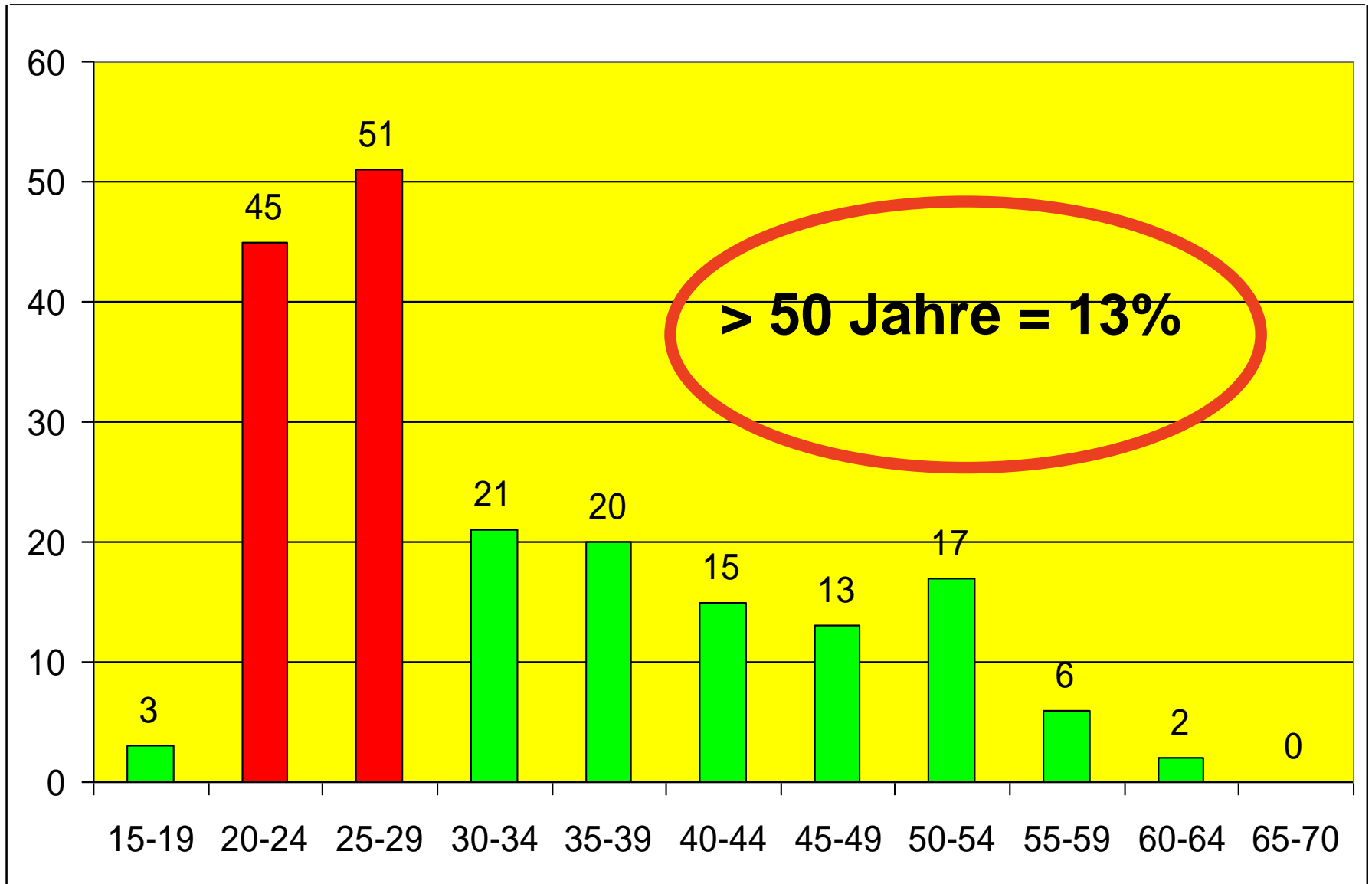
252 Arbeiter

52 Angestellte

16 Azubis

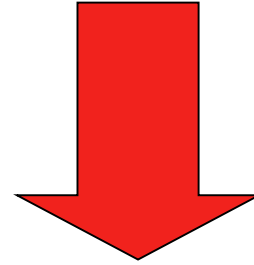
**Mit
Demografie
zu
Wertschöpfung
und
Arbeitsfähigkeit**

Altersstruktur Arbeiter 1990



Die 320 Mitarbeiter (heute)

davon

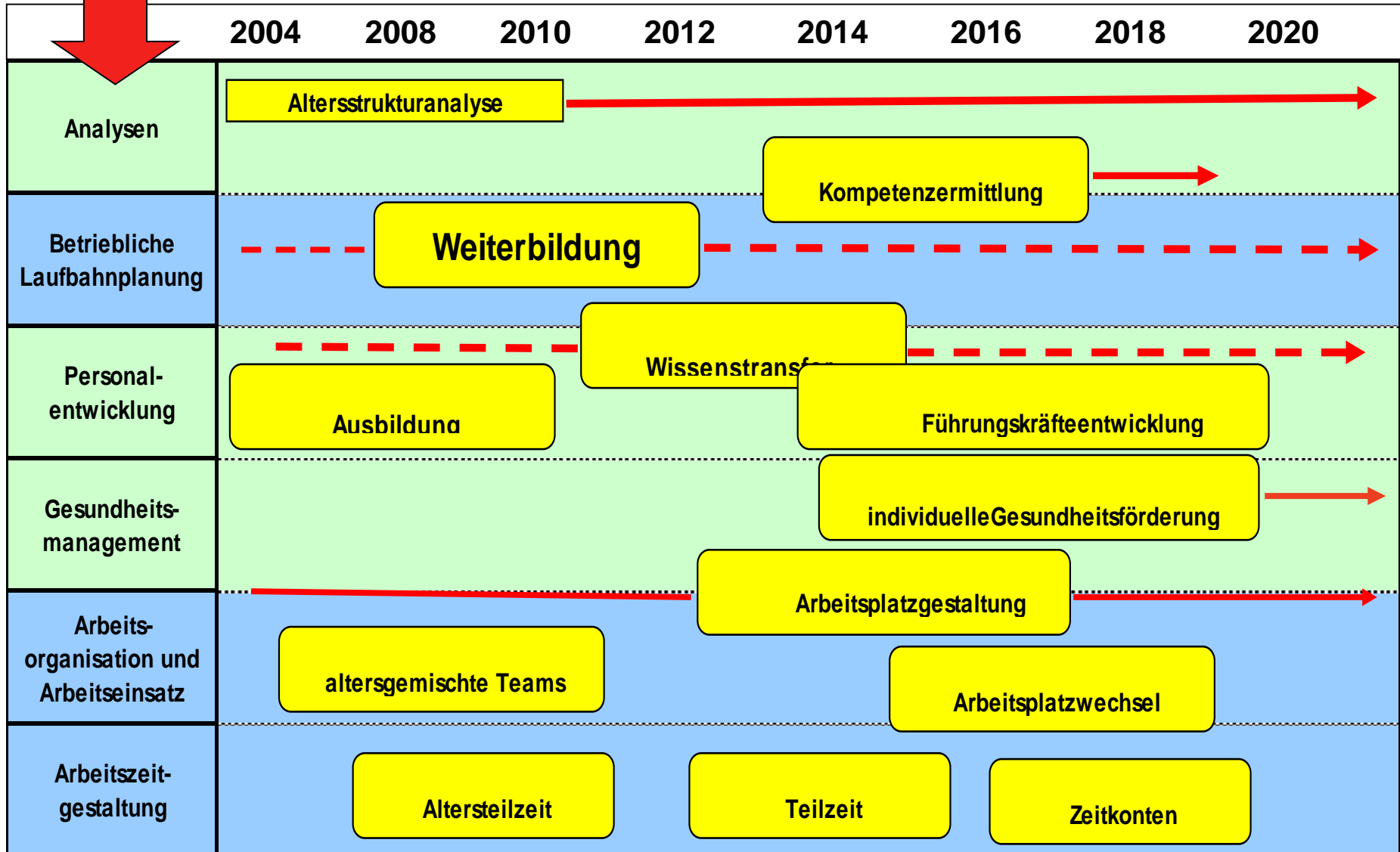


252 Arbeiter **davon 77 (30%) >50Jahre**

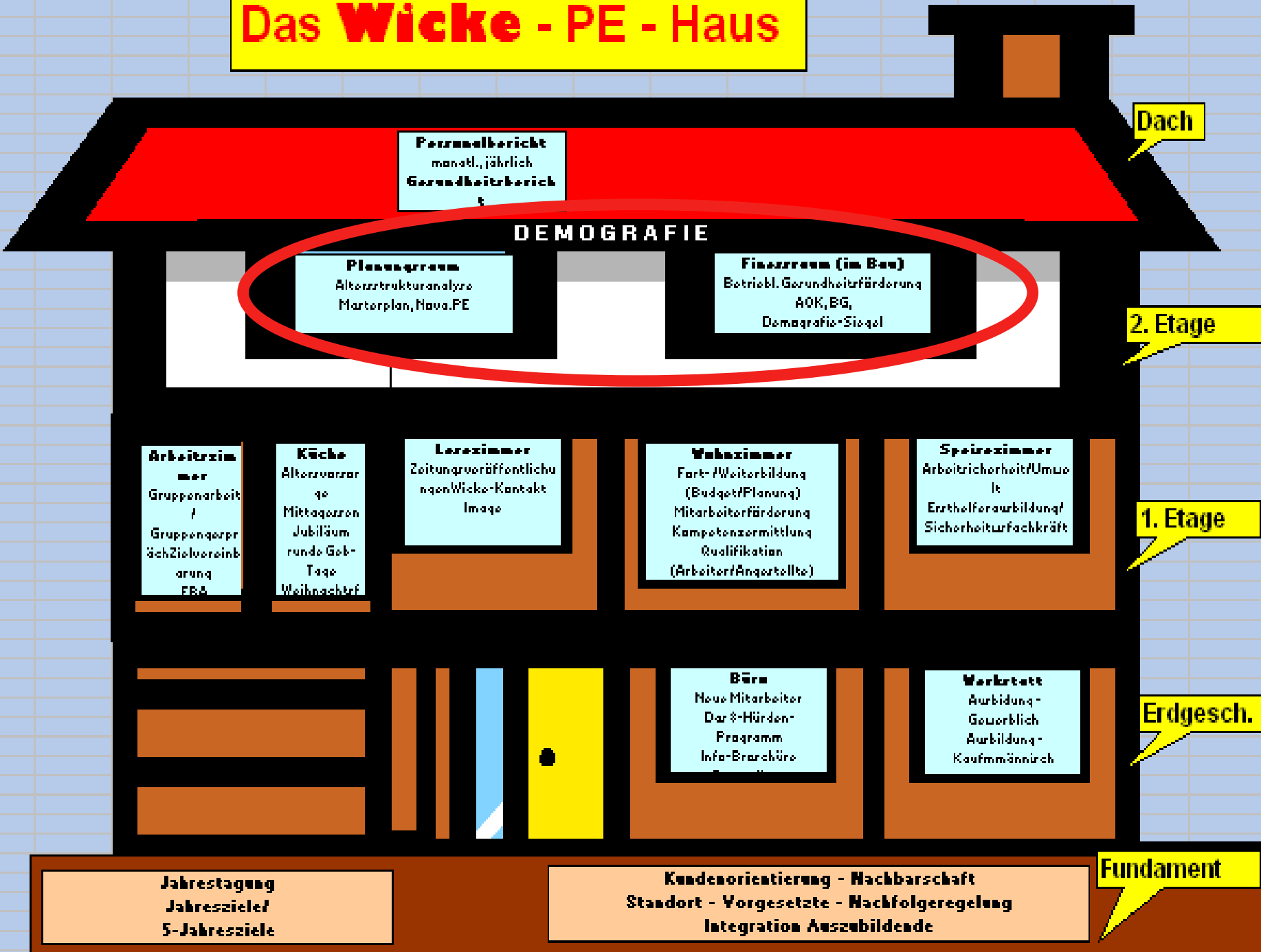
52 Angestellte **davon 24 (46%) >50Jahre**

16 Azubis

Masterplan (Muster)



Das Wicke - PE - Haus



**Wicke zeigt einen
ganzheitlicher Ansatz,
mit dem das
Personalmanagement mit
Blick durch
die demografische Brille
betrachtet wird**

**Anerkennung
für unsere
Kompetenz
haben wir schon
erhalten**

Dortmunder Personalmanagement Prädikat

DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT

PRÄDIKAT 2010



WICKE GMBH + CO. KG

AUSGEZEICHNET FÜR

Das Wicke PE-Haus: Fachkräfte halten und gewinnen – Fachkräfte gewinnen und halten

Dortmunder Personalmanagement Prädikat

DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT

PRÄDIKAT 2013



WICKE GMBH + CO. KG

AUSGEZEICHNET FÜR

Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit

Handwritten signature of Helmut Klasen in black ink.

Helmut Klasen
stv. Hauptgeschäftsführer
KREISHANDWERKERSCHAFT
DORTMUND UND LÜNEN

Handwritten signature of Thomas Ellerkamp in black ink.

Thomas Ellerkamp
stv. Geschäftsführer
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG DORTMUND

Handwritten signature of Jutta Reiter in black ink.

Jutta Reiter
Vorsitzende
DGB-REGION DORTMUND-HELLWEG

Demografie-Aktives Unternehmen

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



unternehmer nrw

Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.



2013 + Nachzertifizierung 2016

Umsetzung

Demografiebewusste Arbeitsplanung und Arbeitsgestaltung

Projektziele

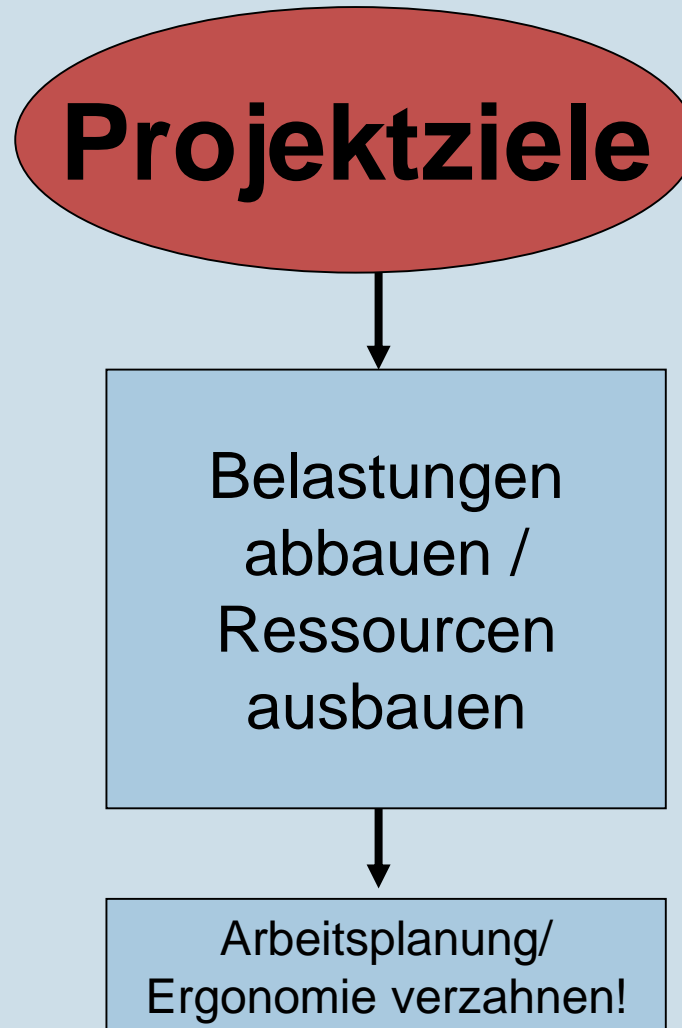
```
graph TD; A([Projektziele]) --> B[Gesundheitswissen/  
Gesundheitsverhalten  
verbessern]; B --> C[Arbeitsfähigkeit  
sichern!]
```

The diagram illustrates a flow from project goals to health-related outcomes and finally to workability. It starts with a red oval labeled 'Projektziele' at the top. An arrow points down to a larger orange box containing the text 'Gesundheitswissen/ Gesundheitsverhalten verbessern'. A second arrow points down from this box to a smaller orange box at the bottom containing the text 'Arbeitsfähigkeit sichern!'.

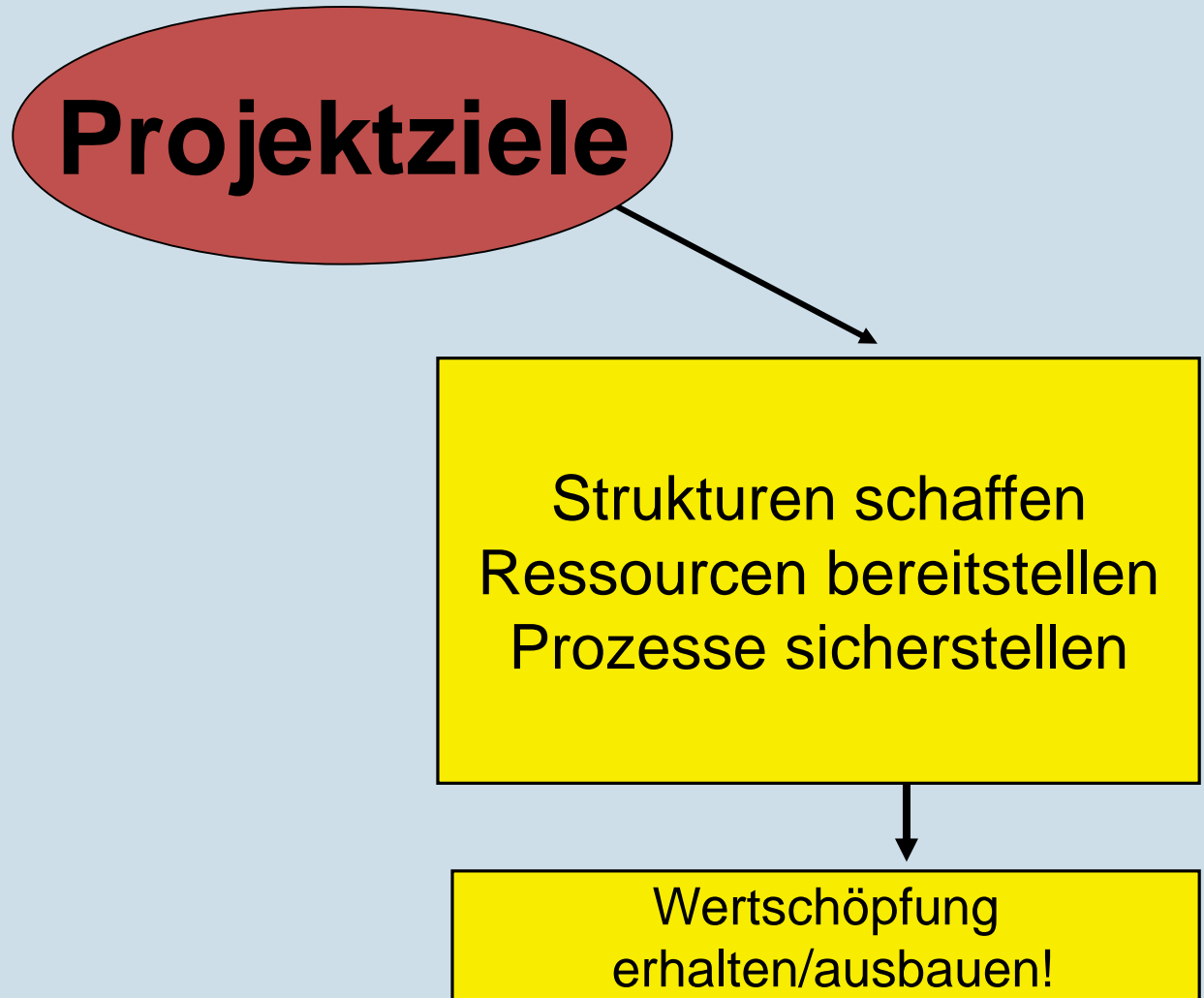
Gesundheitswissen/
Gesundheitsverhalten
verbessern

Arbeitsfähigkeit
sichern!

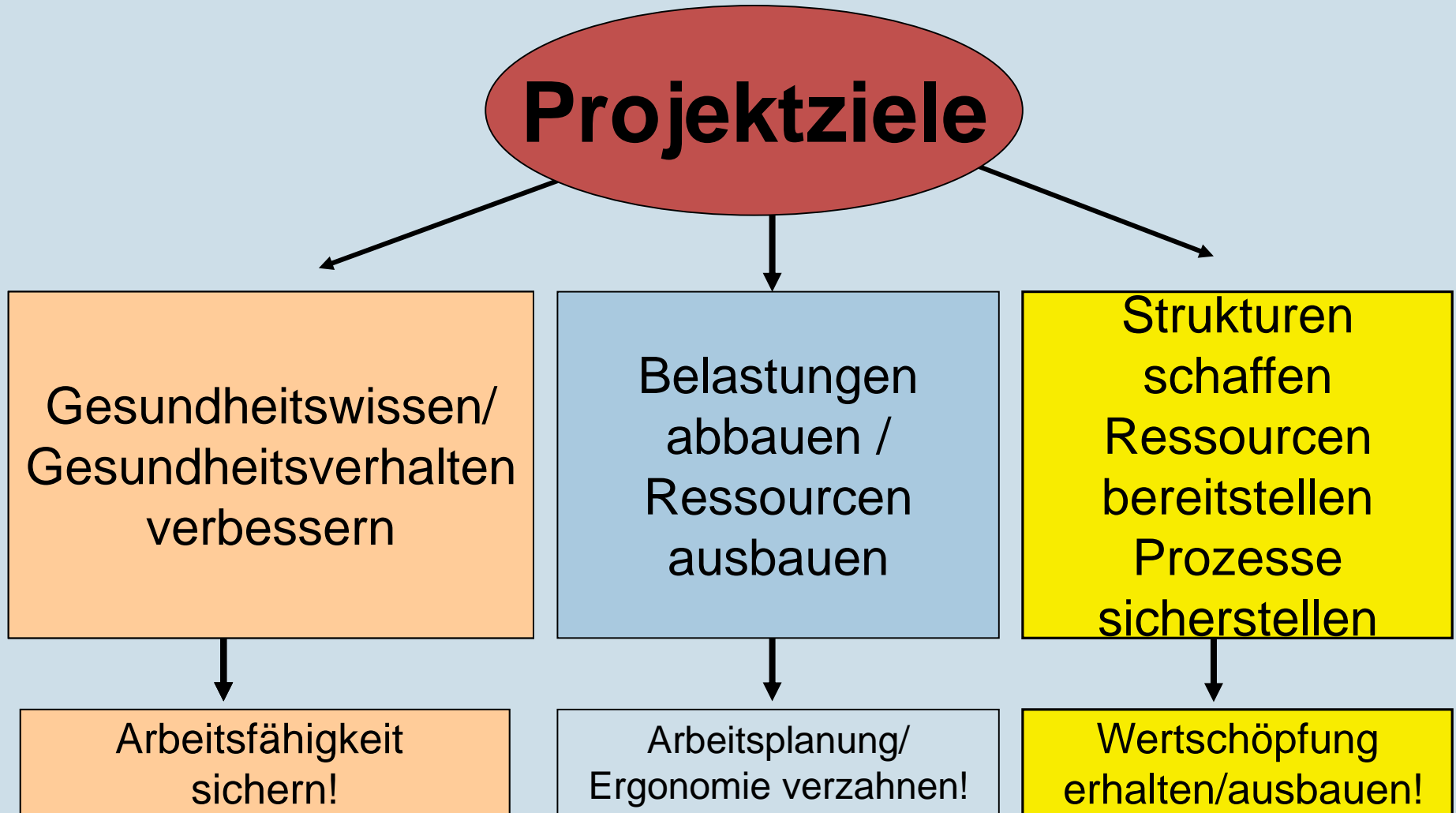
Demografiebewusste Arbeitsplanung und Arbeitsgestaltung



Demografiebewusste Arbeitsplanung und Arbeitsgestaltung



Demografiebewusste Arbeitsplanung und Arbeitsgestaltung

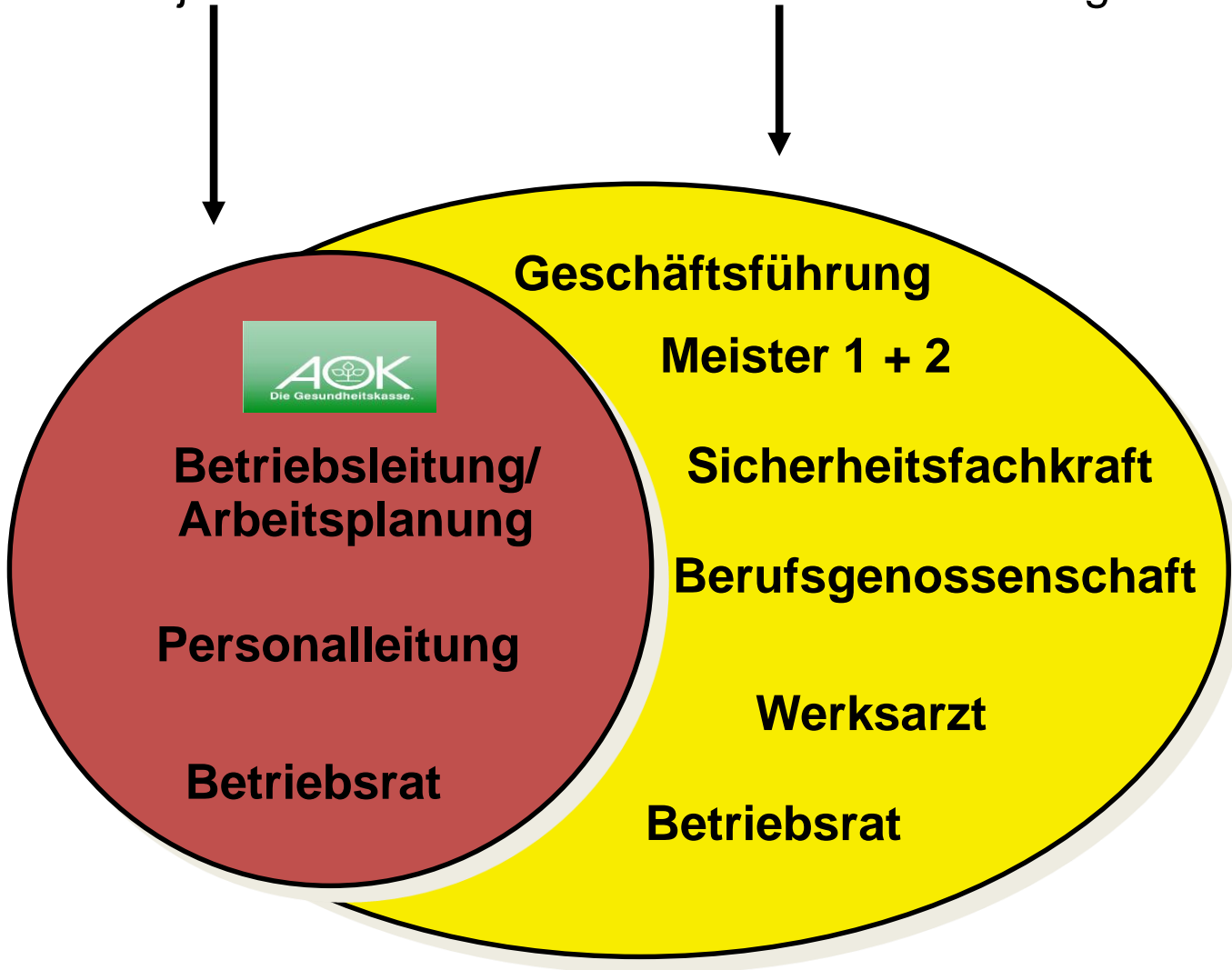


**Ziel:
Gesundheit**

**Förderung
der Gesundheit unserer
Mitarbeiter
mit betrieblichen
Maßnahmen unterstützen**

Planung und Steuerung

durch das Projektteam + den Arbeitskreis Gesundheit/Ergonomie



**Ziel:
Gesundheit**

Strukturen schaffen:

**Aufbau
Gesundheitsmanagement**

**Ziel:
Gesundheit**

Strukturen schaffen:

**Kooperation mit AOK/DAK/BG
+
überbetrieblicher AOK-Arbeitskreis**

**Ziel:
Gesundheit**

Strukturen schaffen:

**regelmäßige Analysen
Gesundheitsstatus
Belegschaft**

**Ziel:
Gesundheit**

Strukturen schaffen:

**Aufbau/Umsetzung
eines Gesundheitsmanagement-
Systems**

**Kooperation mit AOK/DAK/BG
überbetrieblicher AOK-Arbeitskreis**

**regelmäßige Analysen
Gesundheitsstatus
Belegschaft**

**Ziel:
Gesundheit**

Direkte allgemeine Gesundheitsförderungs- maßnahmen

Zum Beispiel:

Kooperation Fitnessstudio

Getränkespender

Obstkorb

Zuschuss Mittagsverpflegung

Seminare Gesundes Führen

.....

.....

.....

Allgemeine Gesundheitsmaßnahmen



Rückenmaus



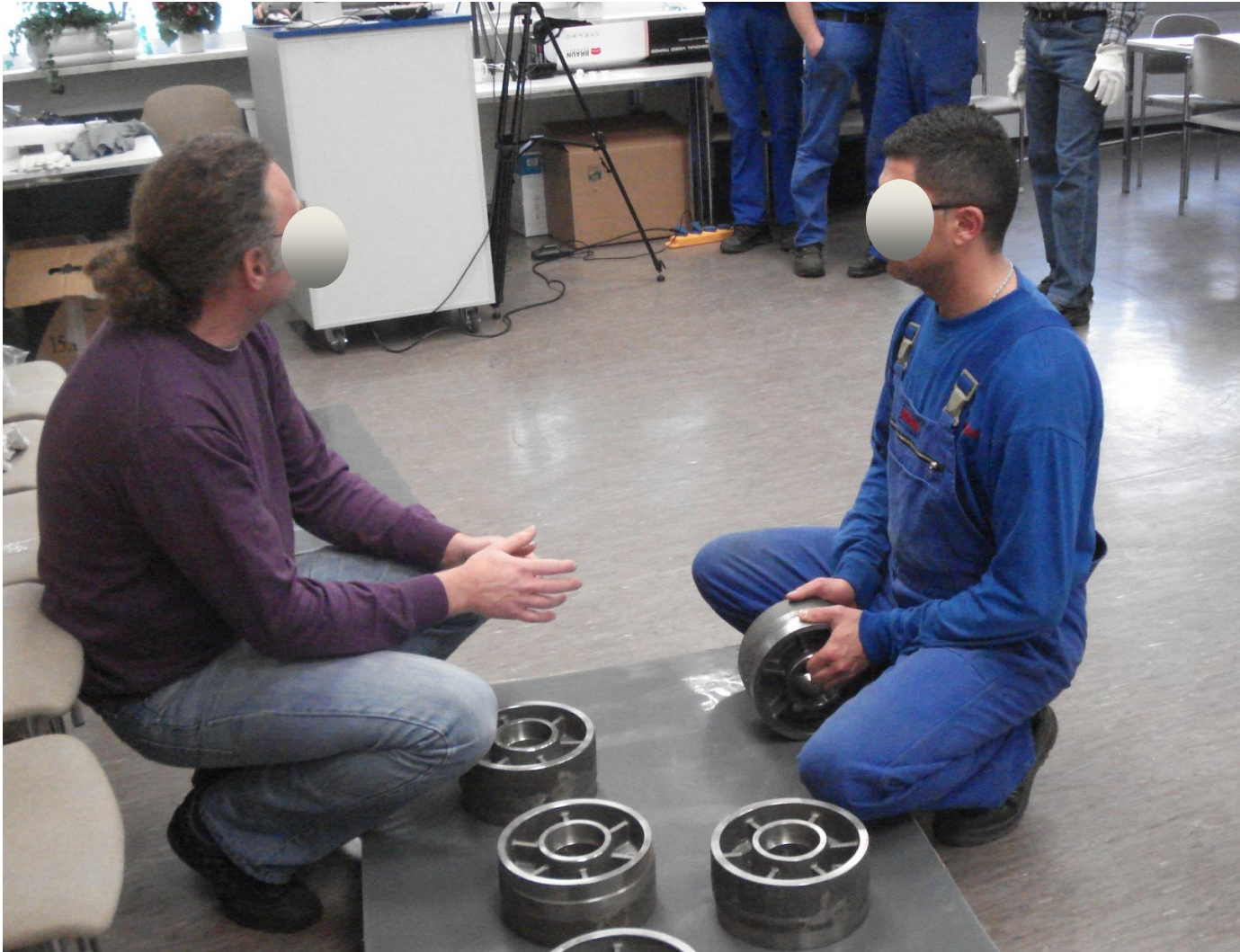
Gesundheitscheck

Allgemeine Gesundheitsmaßnahmen



Fitness- Test

Allgemeine Gesundheitsmaßnahmen



Training „Heben und Tragen“ mit BG

Allgemeine Gesundheitsmaßnahmen



**Jährliche Blutspendeaktion im Betrieb
während der Arbeitszeit**

Allgemeine Gesundheitsmaßnahmen



**Ziel:
Arbeits-
planung**

**Mit
angemessenen Mitteln
für
ergonomische Arbeitsplätze
und
funktionelle
Organisationsabläufe
sorgen**

Ergonomie - Themen

Standard- montage

Heben

(Kardons mit Kugel-
Lagern = 20 kg)

Schwere Arbeiten
→ Hochpumpen der
Gitterbox

Materialtransport
→ Hubwagen

Schwere Lasten
für Frauen

Schweißerei

Schweres Heben,
Schwere Teile

fehlender Kran,
Hilfsmittel

Arbeiten in gebeugter
Haltung
(Schweißhisch)

Platzverhältnisse
Handschweißen

**Ziel:
Arbeits-
planung**

Basis:

**Laufende Mitarbeiterinformation
über**

- a) umgesetzte Maßnahmen**
- b) regelmäßige Sicherheits- und
Arbeitsplatzuntersuchungen**

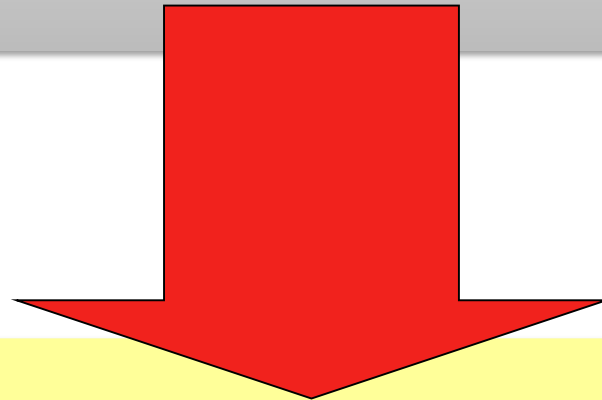
**Regelmäßige Treffen des
Arbeitskreises „Arbeitsplanung/Ergonomie“**

Arbeitskreis Arbeitsplanung/Ergonomie



**Ziel:
Arbeits-
planung**

**Regelmäßige
Treffen des Arbeitskreises
Arbeitsplanung/Ergonomie**



**Inzwischen: Übergang in den
Arbeitskreis Investitionen**

Veränderte Produkte

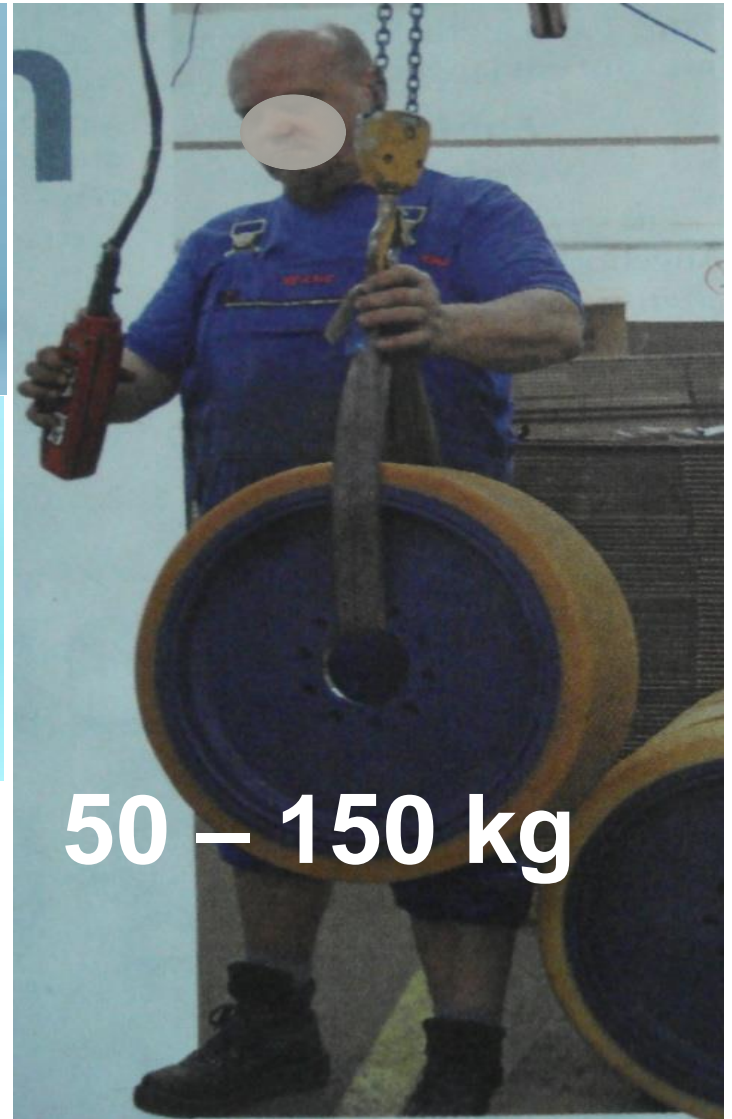
5 – 10 kg



5 – 20 kg



5 – 10 kg



50 – 150 kg

Arbeitsplanung und Ergonomie verzahnen

**Presse sollte sitzend u n d
stehend bedient werden**



**Erhöhung der Presse, sodass
abwechselnd sitzend und stehend
gearbeitet werden kann**



Arbeitsplanung und Ergonomie verzahnen

Ein hochgewachsener MA bekam Rückenschmerzen durch einen für ihn zu niedrigen Montagetisch

Aufrüstung mit 8 cm starker Holzplatte

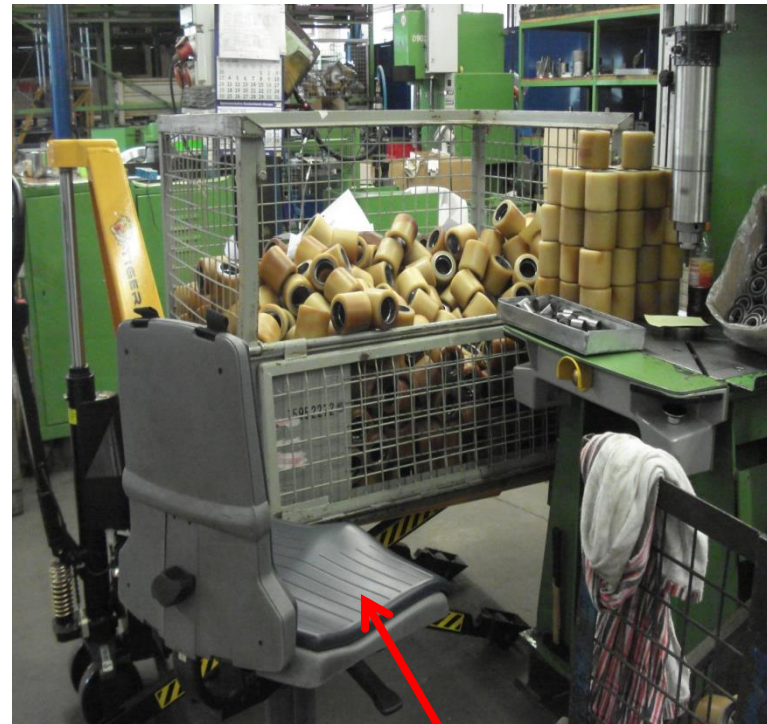


Arbeitsplanung und Ergonomie verzahnen

Tiefes seitliches Bücken zur Entnahme aus Gitterboxen bereitete Probleme



Mobile Hebehilfen erlauben eine höhengleiche Entnahme des Materials



Arbeitsplanung und Ergonomie verzahnen

Beim Drehen von schweren Rädern fällt eine besondere Belastung an

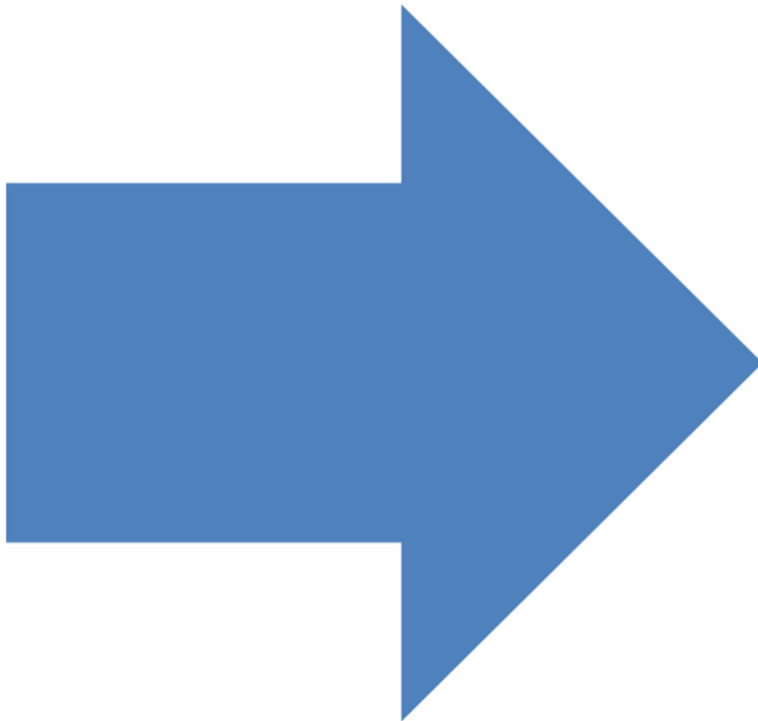
Es besteht die Anweisung nach zwei Stunden an einen Drehautomaten mit leichter Belastung zu wechseln



Arbeitsplanung und Ergonomie verzahnen

Bei der Bearbeitung von schweren Felgen über 20 kg kam es zu erhöhten Belastungen

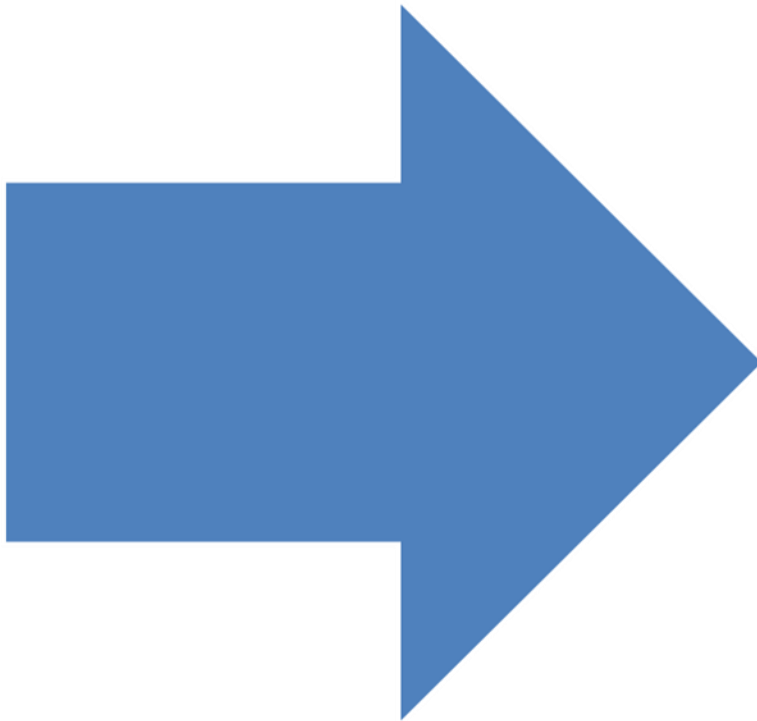
Durch das Anbringen eines Säulenkranes können jetzt schwere Felgen belastungsfreier gehandhabt werden



Arbeitsplanung und Ergonomie verzahnen

Beim Umhängen der Felgen kam es an diesem Arbeitsplatz zu Rückenproblemen

Es besteht die Anweisung, an diesem Arbeitsplatz alle 2 Stunden mit Kollegen zu rotieren



Gesundes Führen

Gesundes Führen



**Die Vorgesetzten sollen
für Gesundheit und
Ergonomie
sensibilisiert werden**

**Teilnahme an einem
Inhouse-Seminar mit
der BG:
„Gesundes Führen“**

Gesundes Führen

Teilnahme an einem
3-tägigen Seminar bei der
BG: „Grundlagen des
Gesundheitsschutzes und
der Ergonomie“



- **Definition Ergonomie**
- **Beziehung Belastung/Beanspruchung**
- **Begriffe menschlicher Arbeit/Leistung**
- **Beurteilung menschlicher Arbeit**
- **Anatomie und Physiologie**
- **Psychische Belastungen**
- **Ergonomische Übungen**

Gesundes Führen

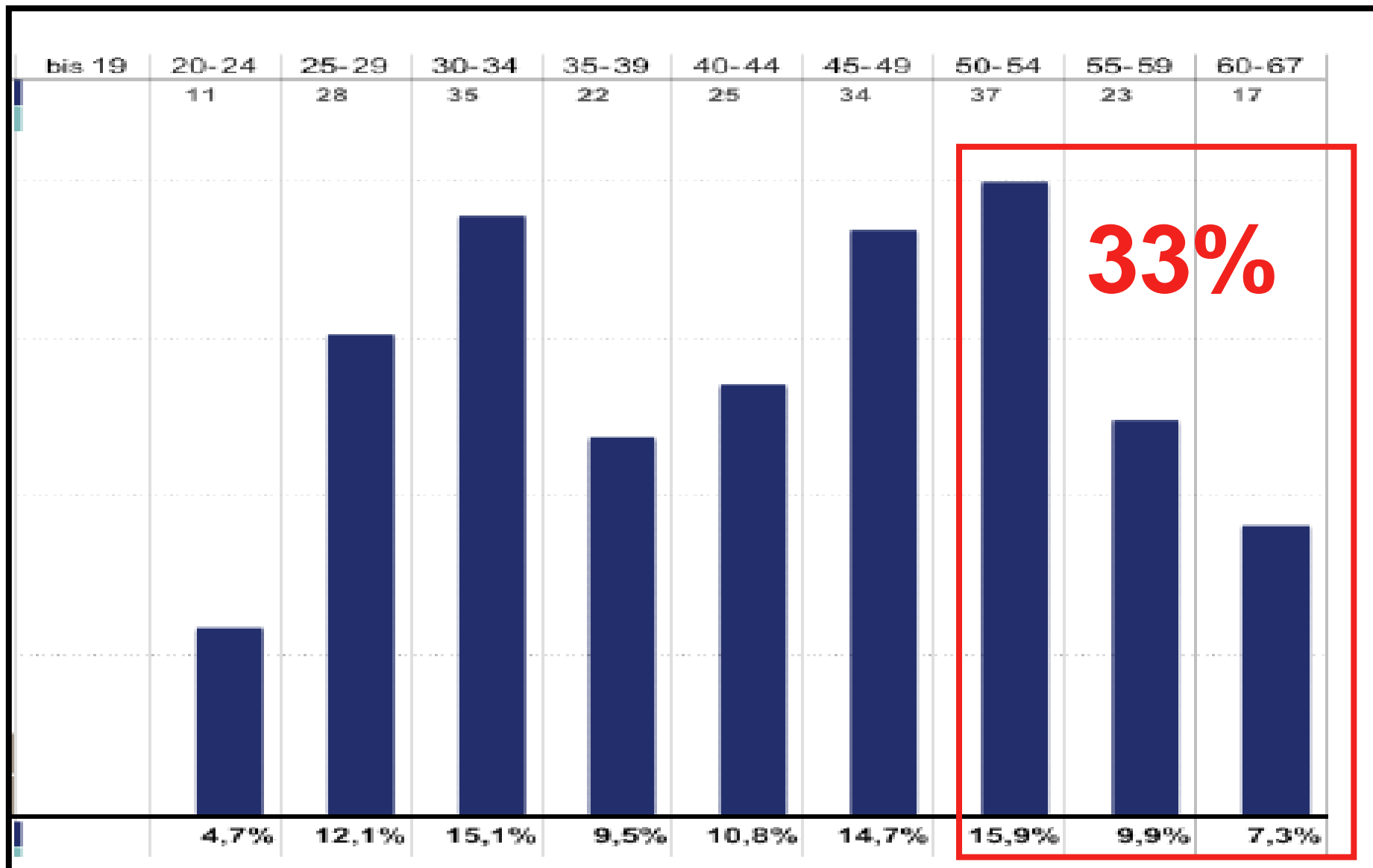
Teilnahme an einem
3-tägigen Seminar bei der
BG:
„Kommunikationstraining“



- **Verbesserung der Kommunikation**
- **Entstehung von Konflikten**
- **Konfliktbewältigung**
- **Übungen zur Gesprächsführung**
- **Verbesserung der Zusammenarbeit**

**Erhalt
von
Wertschöpfungspotentia
I**

Übersicht durch Alterstrukturanalysen



Prospektive Erfassung Altersabgänge

Name	Vorname	GebDatum	Austrittsdatum	ARE	RRE	EG
	Hans-Erwin	06.07.1952		01.08.2015	01.02.2018	6
	Horst	06.11.1952	31.12.2015	01.12.2015	01.06.2018	5
	Leon	20.11.1952	30.11.2015	01.12.2015	01.06.2018	7
	Klaus	20.11.1952		01.12.2015	01.06.2018	6
	Alexander	02.06.1953		01.09.2016	01.02.2019	5
	Stefanie	10.11.1953		01.02.2017	01.07.2019	2
	Alexander	27.03.1954		01.08.2017	01.12.2019	5
	Alexander	23.04.1954		01.09.2017	01.01.2020	5
	Monika	30.05.1954		01.10.2017	01.02.2020	2
	Sonja	16.01.1955		01.08.2018	01.11.2020	2
	Hans-Peter	26.02.1955	28.02.2017	01.09.2018	01.12.2020	5
	Lothar	02.07.1955		01.02.2019	01.05.2021	10
	Roland	14.07.1955		01.02.2019	01.05.2021	10
	Bernhard	09.08.1955		01.03.2019	01.06.2021	10
	Dieter	31.12.1955		01.07.2019	01.10.2021	6
	Jakov	01.01.1956		01.10.2019	01.12.2021	4

(ARE = Abschlagsfreier Renteneintritt, RRE= Regel-Renteneintritt)

Erhalt von Wertschöpfungspotenzial - 1

Systematischer Wissenstransfer bei ausscheidenden Wissensträgern mit Nova.PE



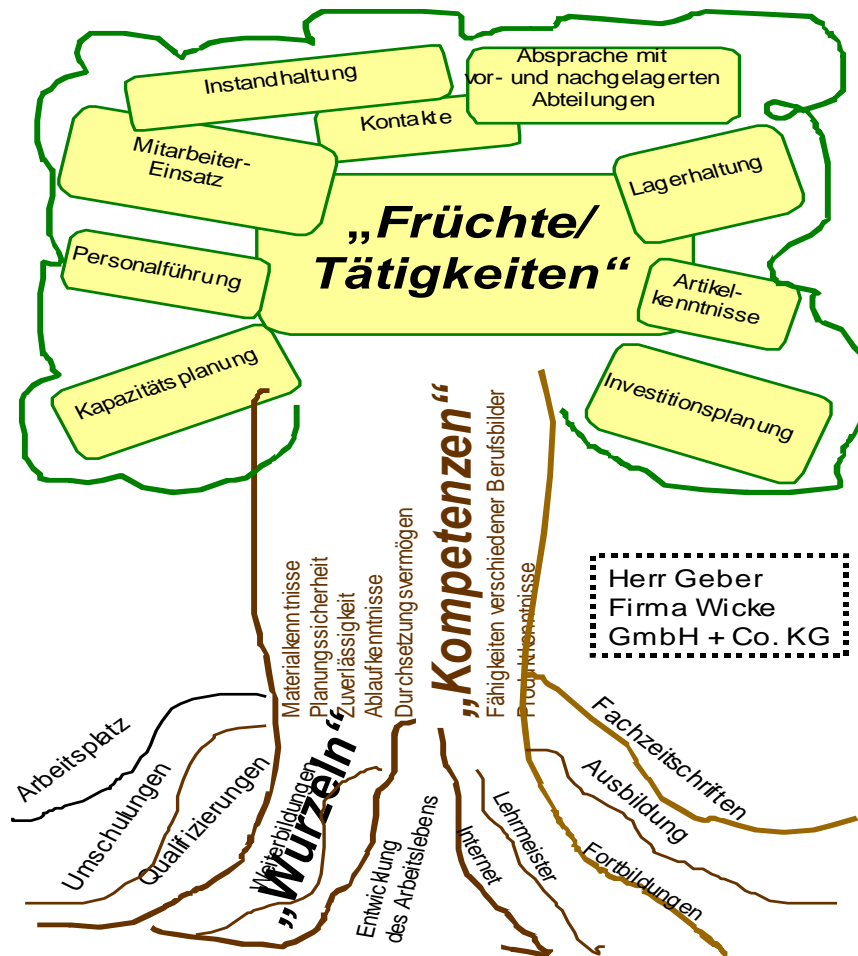
Geber

+

Nehmer

Erhalt von Wertschöpfungspotenzial - 1

Systematischer Wissenstransfer bei ausscheidenden Wissensträgern



Erstellung

Wissensbaum

+

Transferplan

Erhalt von Wertschöpfungspotenzial - 2

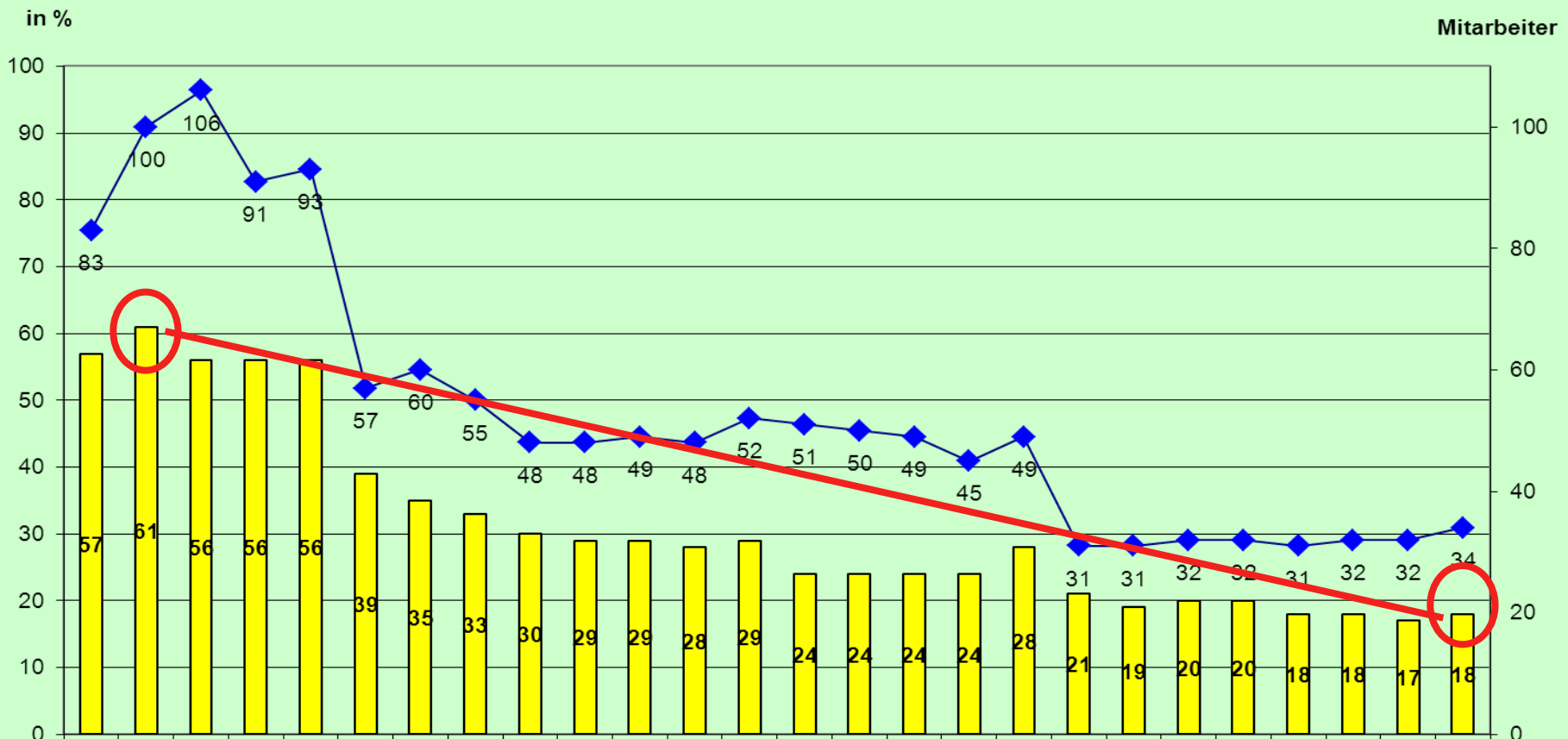
Durch die Zusammenarbeit von Jung und Alt werden schwere Arbeiten besser verteilt und Wissen gezielt weiter gegeben



Schaffung von Wertschöpfungspotenzial - 3

Qualifiziertes Personal bevorzugt neu einstellen

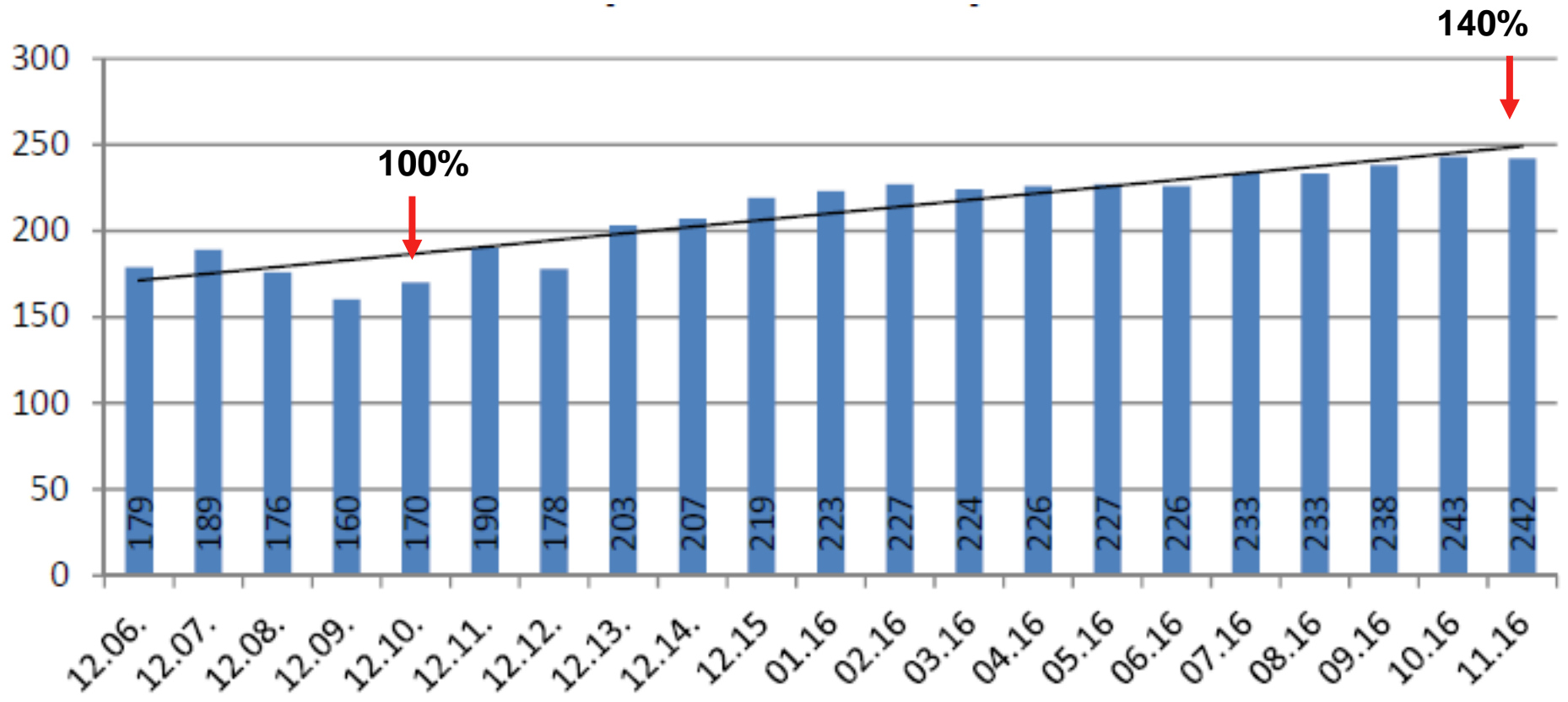
Von 1989 bis 2015 von 61% Angelernten zu 18% Angelernten



Schaffung von Wertschöpfungspotenzial - 3

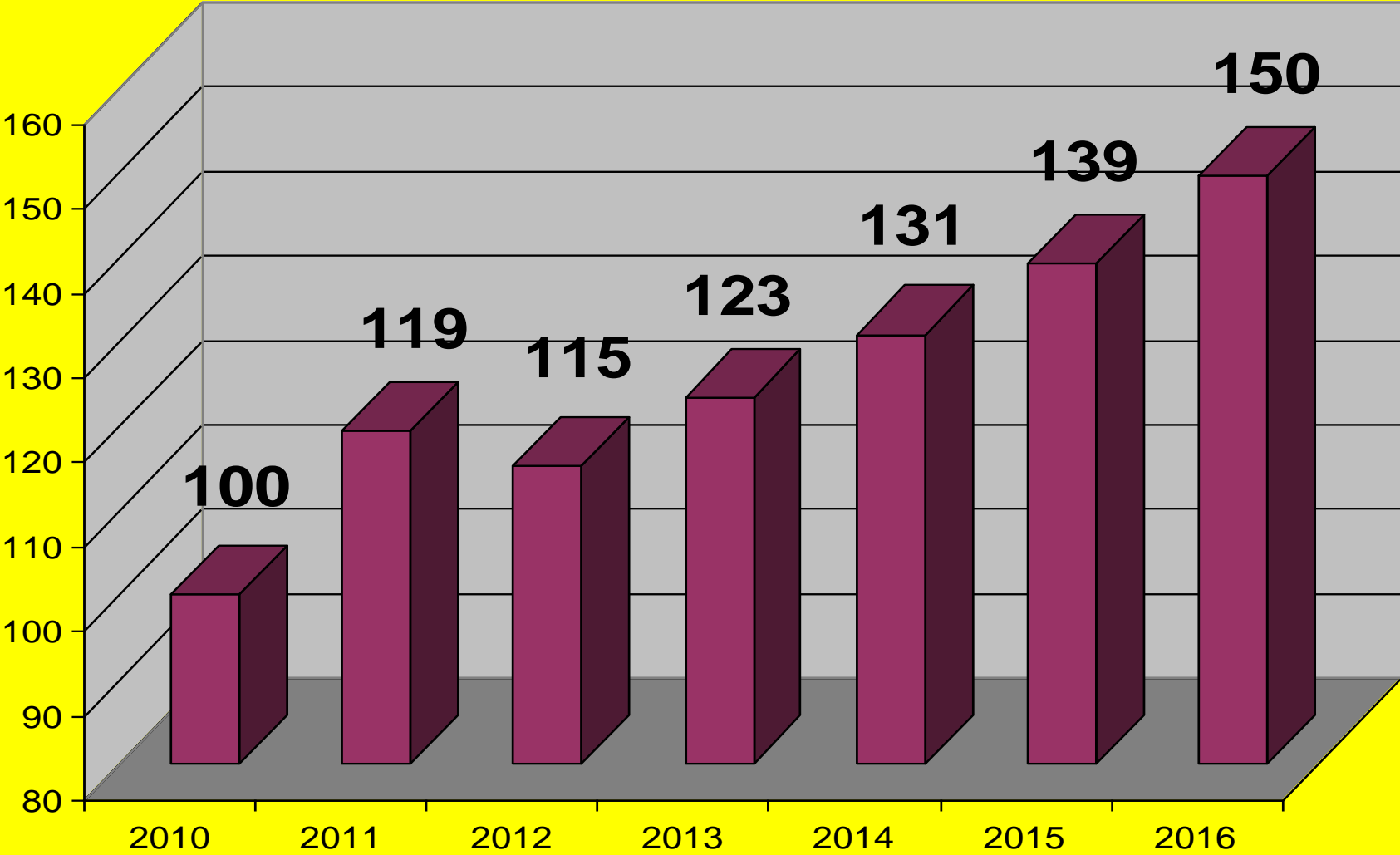
Qualifiziertes Personal bevorzugt neu einstellen

Entwicklung der Mitarbeiterzahl Arbeiter 2010 = 100%



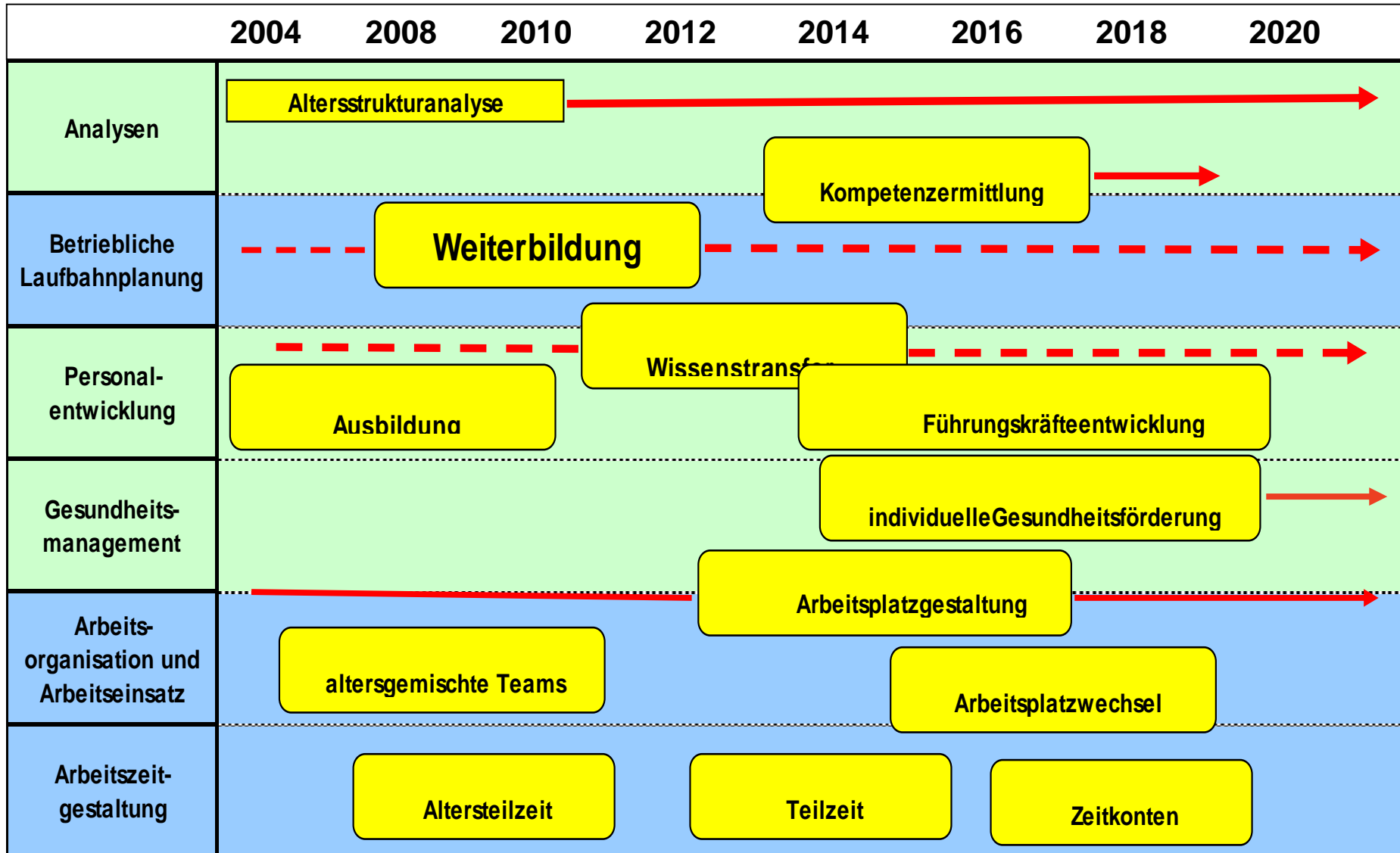
Erfolgreiche Wertschöpfung

Umsatzentwicklung 2010 = 100%



Masterplan

Masterplan (Muster)



Noch Fragen?



Wicke GmbH + Co. KG
Elberfelder Straße 109
45549 Sprockhövel

Peter Steinmann
Personalleiter (a.D.)

Email:

glowicki@wicke.com

Web:

www.wicke.com