

Arbeit ohne Grenzen?



BDF ●●●●

Beiersdorf

Passion for Skin & Beauty Care



■ Ausgangslage.... Arbeit ohne Grenzen ????

- 2001 startete das bis dahin größte IT Projekt bei Beiersdorf , SAP R3 Rollout
- Es wurde **ohne Grenzen** gearbeitet:
 - **12 Stundentage und Wochenend- und Feiertagsarbeit wurden zur Normalität**
 - **Gleitzeitstände von 200 bis zu 400 Stunden wurden zur Regel**
 - **Urlaube wurden verschoben oder nicht vollständig genommen**
 - **Alles wurde dem „GO LIVE“ untergeordnet**
- Viele Mitarbeiter hatten sich an dieses Arbeiten gewöhnt
- Es gab erste krankheitsbedingte Ausfälle durch Überbelastung
- 2003 wurde der eigene Betriebsrat gegründet mit einer Wahlbeteiligung von 82%
- Eine Internationalisierung der IT musste bewältigt werden, mit dem Aufbau einer Rufbereitschaft, einem Schichtbetrieb und vielen Umorganisationen

Hans Jürgen Bossow, 6.Okt. 2009



■ Die Arbeit des Betriebsrates

- Der Betriebsrat setzt Schwerpunkte, diskutiert viel und entwickelt eigene Argumentationen, um erst die Mitarbeiter und dann die Geschäftsleitung zu überzeugen.
- Der Umgang mit der Arbeitszeit war für die ersten 2 bis 3 Jahre das **Kernthema** des Betriebsrates: Arbeit ohne Ende????? Das musste geändert werden!!!!
- **Externe Sachverständige** wurden ins Haus geholt wie
 - IGBCE; Institut für Arbeit und Technik, Werksärzte und Diplomanden
- Das **Image der Arbeitszeit** wurde in Frage gestellt.
 - Was macht den guten Mitarbeiter aus ? Langes Arbeiten mit abnehmender Effizienz oder 8 Stundenarbeit und gute Effizienz.
 - WIE ist eine Balance zwischen dem Arbeitsumfeld und dem Privatem zu erreichen?
 - „IN BALANCE“ wurde gestartet und 126 MA inkl. aller Führungskräfte wurden geschult
- Mit den Mitarbeitern wurden viele Gespräche geführt. Auf den Betriebs- und Abteilungsversammlungen haben die Sachverständigen die Themen präsentiert

Hans Jürgen Bossow, 6.Okt. 2009



■ Die Erfolge für die Mitarbeiter

- Die Gleitzeitkonten werden regelmäßig kontrolliert und der Vorgesetzte muss erklären, warum hohe Gleitzeitstände entstanden sind und wie sie wieder abgebaut werden. Die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes sind bekannt und werden weitgehend eingehalten.
- 95% der Mitarbeiter haben kein Arbeitszeitproblem mehr
- Mehrprojektarbeit konnte nennenswert reduziert werden
- Projekte werden heute zeitversetzt geplant
- Über Belastung und Stress darf bei uns gesprochen werden, **heute ist das kein Tabu mehr!!!**
- Es wird sehr viel Wert auf Pausen gelegt, wir haben Ruhearbeitsräume und eine Oase sowie zwei Fussballkicker
- Urlaube werden im Kalenderjahr genommen

Hans Jürgen Bossow, 6.Okt. 2009



■ Was haben wir erreicht?

Lass uns bis zum Äußersten gehen,
lass uns miteinander reden!!



- Pausen sind wichtig
- geglückte Reorganisationen
- Mehrprojektarbeit ist reduziert
- Arbeit hat seine Grenzen



Einen starken, agierenden Betriebsrat, der sich um eine WIN-WIN - Situation bemüht



Eine Argumenten zugänglichen Geschäftsleitung, die an der Sache orientiert Veränderungen einleitet.

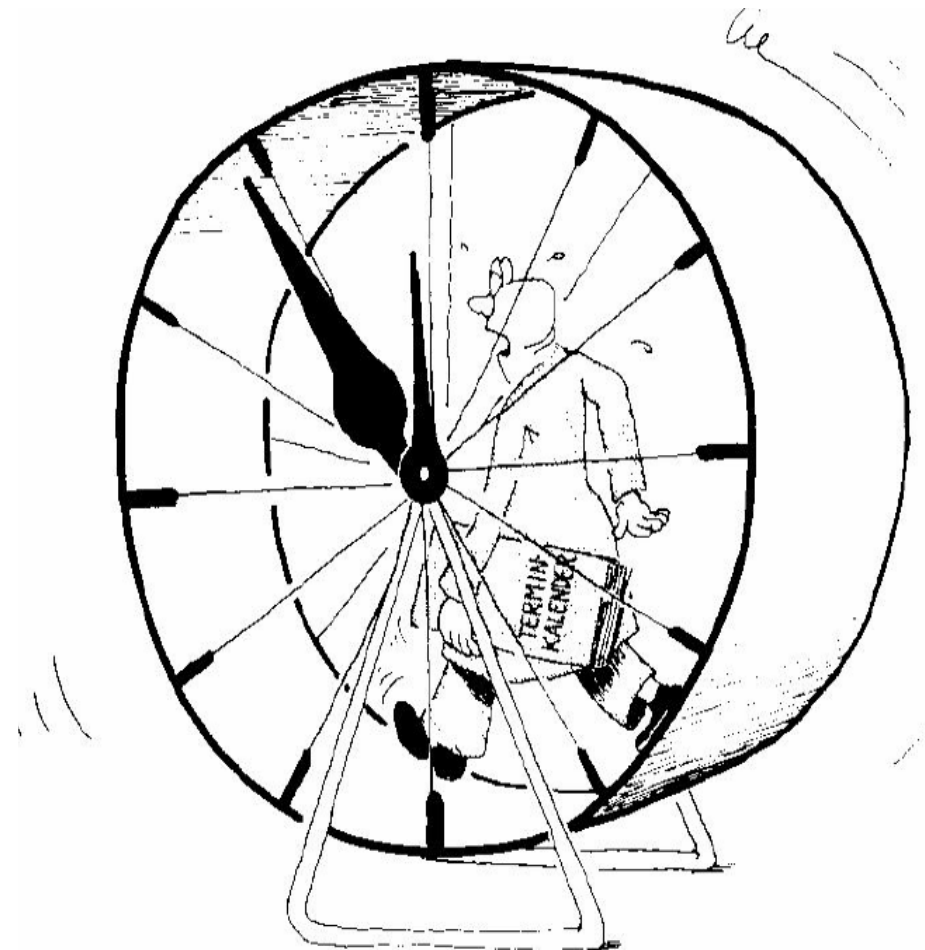


- Über Belastung darf gesprochen werden, Gesundheit und Führung gehören zusammen
- Ein gutes Betriebsklima, „Wir-Gefühl“
- Eine offene Gesprächskultur

Hans Jürgen Bossow, 6.Okt. 2009



Der weiteste Weg beginnt mit dem ersten Schritt!!



Hans Jürgen Bossow, 6.Okt. 2009

