

Treffen OM-BW Partner BW: BA, KK, DRV, BG, HWK, Wifö, Arbeitgeber- und Arbeitnehmer Verbände (Südwestmetall), Wissenschaft/Forschung, Kirchen, Verbände, VHS, Berater (ergänzungsfähig!)

Die Fragestellungen:

Wie können die Menschen und das Unternehmen unterstützt werden?

Wer von den Partnern kann diese Unterstützung bieten oder vermitteln?

Welche Maßnahmen müssen eingeleitet werden, um die Herausforderungen zu bearbeiten,

Fallbeispiel 1:

Das KMU, Produktion, 40 MA, gute Auftragslage, hohe Auslastung, Einführung neuer Techniken, Umsetzung hängt an wenigen Fachkräften, die Kommunikation zwischen Geschäftsführung und den verschiedenen Teams funktioniert nicht besonders gut, Krankheitsstand ist relativ hoch, zwei MA fallen länger wegen psychischer Erkrankungen aus.

GF: Führungsstil, Unternehmenskultur

MA 1: 55 Jahre, zuständig für die Beschaffung, AU- Zeiten mehrfach 2-3 Wochen/Jahr hier müsste ein BEM Verfahren eingeleitet werden.

MA 2: 38 Jahre, Personalbereich, 2 Kinder + Pflegefall in der Familie, AU-Zeiten 3-5 Tage/Monat, ist hier ein BEM Verfahren erforderlich?

Auf die Problemlage weist die Krankenkasse hin, es erfolgt ein erstes Gespräch mit dem GF, mögliche Lösungswege durch ein gemeinsames Beratungsverständnis werden gesucht.



Situation Geschäftsführung:

Sie wird von der GKV auf die Krankenstände angesprochen und es werden Optionen für die beiden Mitarbeiter aufgezeigt.

GF möchte seine Führungsqualitäten verbessern

BA: Beratung durch AGS, Beauftrag. für. Chancengleichheit, Info-WS, OM-Checks (Personal, Arbeit 4.0)

Kammern/Berufsverbände, Wirtschaftsförderungen und

Beratern: bieten Veranstaltungen, Coaching zu diversen Führungsthemen: Gesprächsführung, Veränderungsmanagement, Unternehmenskultur,

Die zuständige Person der GKV übernimmt die Vernetzung zu den anderen Partnern

BA:

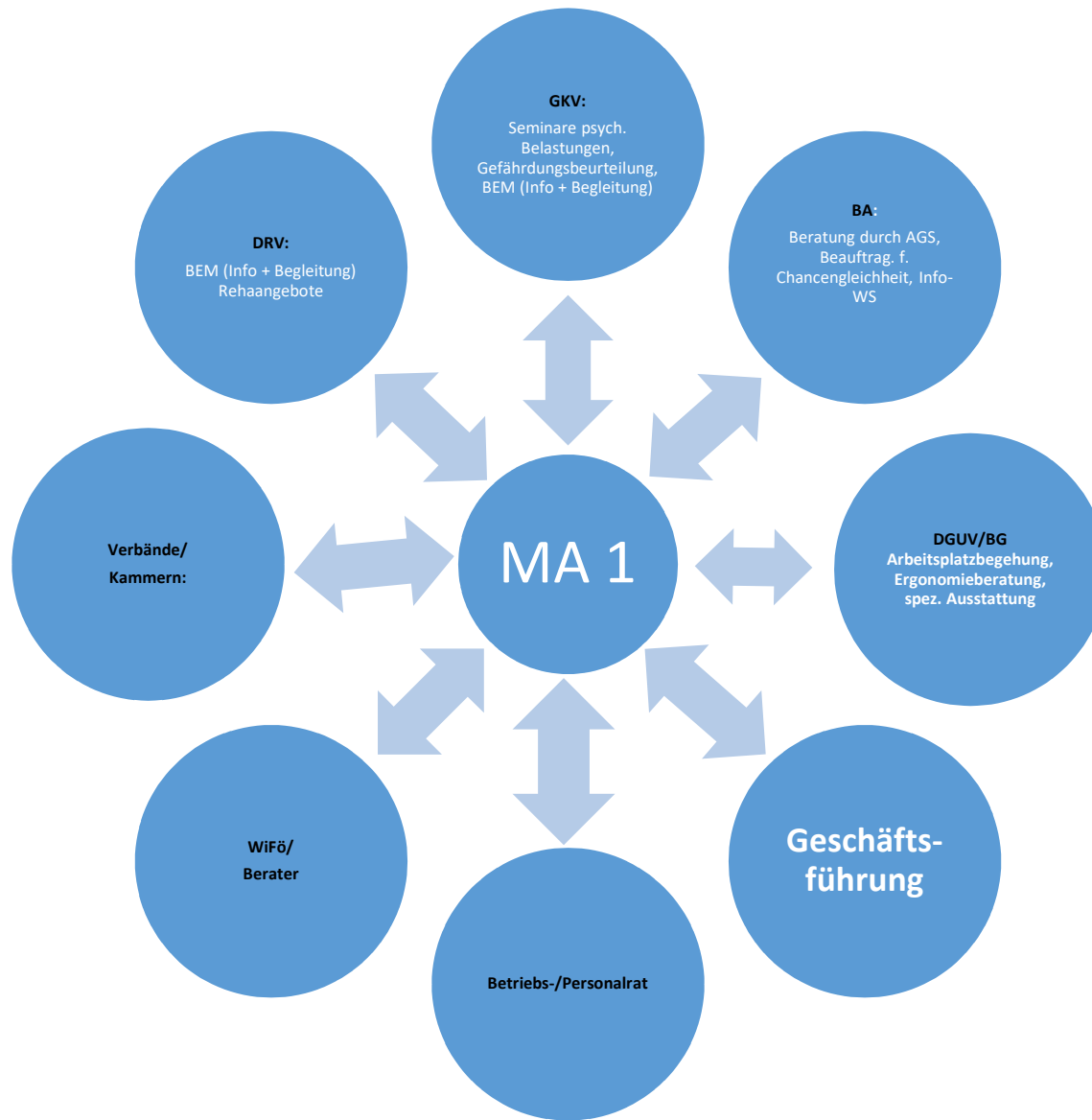
DRV: BEM (Info + Begleitung)

GKV: Seminare psych. Belastungen, Gefährdungsbeurteilung, BEM (Info + Begleitung)

WiFö: Info-Veranstaltungen zu div. Themen, Überblick zu regionalen Beratungsangeboten

Berater: gelistet mit passenden Schwerpunkten, Kontakt zu den Organisationen

So können schnell die erforderlichen Informationen der Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, optimal mit den Kontaktdaten der regionalen Ansprechpartner.



Situation Mitarbeiter 1:

55 Jahre, zuständig für die Beschaffung, AU- Zeiten mehrfach 2-3 Wochen/Jahr, gesamt sind es 12 Wochen.

Die GKV klärt mit der Geschäftsführung den BEM-Prozess. Nach entsprechendem anschreiben + Gesprächseinladung treffen sich die Parteien. Dabei sind GF, MA1, GKV, Betriebsrat.

Es stellen sich zwei Hauptgründe für die vielen AU-Tage heraus: a) Überlastung mit neuen Arbeitsabläufen und Techniken und b) einen Bandscheibenvorfall bedingte durch ungünstige Arbeitsplatzgestaltung.

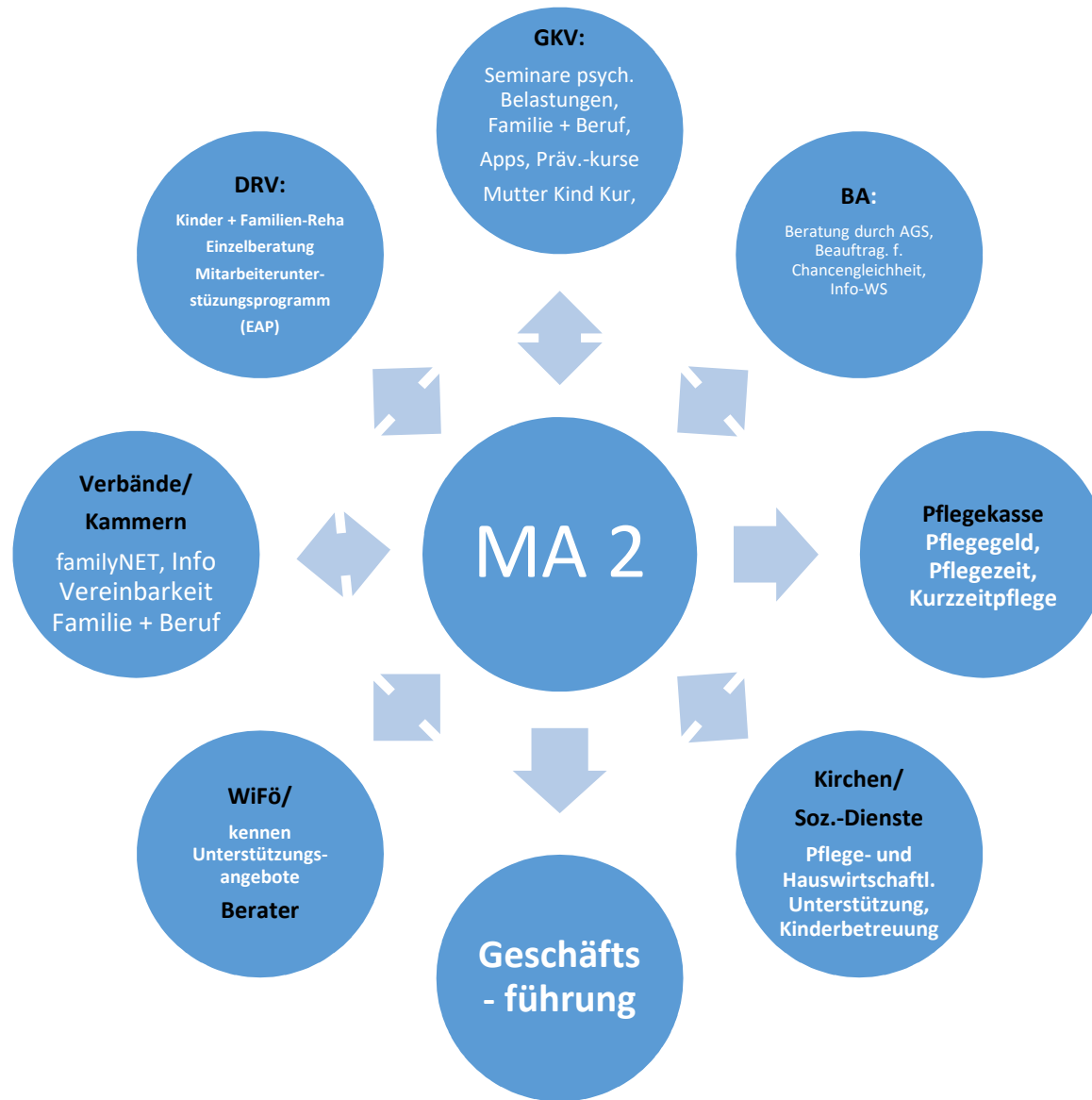
Angebote:

GKV: Rückenschulcourse, Entspannungskurse, BEM

BG: Ergonomie Beratung + spez. Bürostuhl

DRV: Reha zur psychischen Stabilisierung, medizinische Reha, BEM

BA: Weiterbildungsangebot zur besseren Medienkompetenz



Situation Mitarbeiterin 2:

38 Jahre, Personalbereich, 2 Kinder und im Haus ihre pflegebedürftige Mutter. AU-Zeiten 3-5 Tage/Monat gesamt 25 Tage Hier kommt der Hinweis von den Kollegen an die GF. Kontaktaufnahme zur Mitarbeiterin, es stellt sich heraus, dass die Fehzeiten durch Krankheit bei den Kindern oder durch die hohe Doppelbelastung verursacht sind.

Die GF nimmt Kontakt zur GKV auf, diese prüft welche Möglichkeiten der Unterstützung es für die MA gibt.

BA: Beauftragter Chancengleichheit, Einzelberatung für GF + MA, Infoveranstaltungen

GKV: Info zu Familie und Beruf, Mutter Kind Kuren, Apps, Entspannungsseminare + psych. Belastungen

DRV: Einzelberatungen, Familien u. Kinder Reha, Mitarbeiterunterstützungsangebote (EAP)

Pflegekasse: Pflegegeld, Pflegezeit, Kurzeitpflege

Kirchen/Soz. Dienste: Pflege- und Hauswirtschaftl. Unterstützung, Kinderbetreuung, seelische Unterstützung

Verbände/Kammern: familyNET, Info Vereinbarkeit Familie + Beruf

Fallbeispiel 2:

Schreinerei, 15 MA, gute Auftragslage, hohe Auslastung, viele stationäre Arbeiten (Baustelle) mit hohem Anteil körperlich belastender Tätigkeiten.

Seit 6 Monaten wird ein Nachfolger für einen demnächst ausscheidenden Meister gesucht, gleichzeitig soll ein Wissenstransfer vom Meister zu den anderen Beschäftigten angegangen werden.

Der Betrieb bildet zwar aus, hat jedoch Probleme, geeignete Kandidaten zu finden. Diejenigen, die ihre Ausbildung beendet haben, wandern in die Industrie ab, die letzten 2 Jahre blieben 2 der 3 Ausbildungsstellen (2 x Schreiner-in, 1 Bürokauffrau/-mann unbesetzt).

Der Inhaber ist neben dem operativen Geschäft auch noch zuständig für die Leitung der Akquise, um ihn zu entlasten, soll eine zweite Führungsebene eingerichtet werden.

GF: hohe Arbeitsbelastung

Keine Nachfolge für den Meister

Keinen Auszubildenden

Aufbau einer zweiten Führungsebene

