

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

die Gesundheit der Menschen ist in Deutschland ein anerkanntes öffentliches Gut. Das ist kein leeres Versprechen. Die Unternehmen der chemischen Industrie investieren viel in die Gesundheit ihrer Beschäftigten. Doch nicht immer erzielen sie die beabsichtigte Wirkung. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe. Einer lautet: Es ist nicht selbstverständlich, dass das Angebot an Gesundheitsdienstleistungen von den Beschäftigten angenommen wird. Es spricht jedoch vieles dafür, dass die Unternehmen der Chemiebranche über eine Vielzahl innovativer Wege verfügen, die das Angebot an Gesundheitsdienstleistungen effektiver machen können. Es zu heben, muss nicht unbedingt teuer sein. So kann zum Beispiel mehr Achtsamkeit für das Arbeitsumfeld erforderlich sein, aber keine neuen Maßnahmen. Und auch für das Wohlbefinden der Beschäftigten lässt sich mehr tun, wenn das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker genutzt werden und sie mehr Anerkennung finden. Ein Stichwort lautet „partizipative Kommunikation“. Sie ist in Unternehmen, in denen die Sozialpartnerschaft gelebt wird, besonders ausgeprägt.

Ihr Klaus-W. West,
Geschäftsführer der CSSA

INHALT

Unaufhaltsame Naturgewalt

Die Presse über Zukunft der Arbeit 2

Innovative Praxis

Neuer CSSA-Sondernewsletter 2

Arbeit muss verständlich sein

Renate Petersen über Salutogenese 3

Kommunikation: Gut informiert

Dimensionen der Sozialpartnerschaft 4

Wie Unternehmen gesund bleiben

Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen effektiv nutzen

Betriebssport, gesundes Essen, ärztliche Untersuchungen: Chemie-Unternehmen tun viel für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und sie investieren viel Geld. Der Gesundheitsmarkt funktioniert allerdings nicht wie der Automarkt: Ein Auto wird gebaut und die Leute kaufen es. Bietet ein Unternehmen Gesundheitsmaßnahmen an, heißt das noch nicht, dass alle Beschäftigten diese auch automatisch nutzen.

Wie können also Unternehmen Gesundheitsförderung wirksam gestalten? Ein Ansatz: das Modell der Salutogenese. Es geht der Frage nach, was Menschen gesund erhält. Dr. Renate Petersen betreut als Betriebsärztin mittelständische Unternehmen in der Chemiebranche. Manche Beschäftigte befürchten, die Anforderungen der neuen Arbeitswelt nicht erfüllen zu können. „Führungsaufgabe ist es hier, dem Mitarbeiter die Veränderungen verständlich, machbar und sinnvoll darzustellen“, sagt Petersen. Gebe es weiterhin Schwierigkeiten, können Weiterbildung, Coaching oder ein Arbeitsplatzwechsel helfen.

Im Unterschied zum pathogenetischen Modell geht es hier stärker um Prävention, also um Gesundheitsvorsorge. Von den meisten Menschen, in den Betrieben und vom deutschen Gesundheitssystem werde sie jedoch eher vernachlässigt. Das sagt zumindest Eckehard Linnemann, Abteilung Sozialpolitik bei der IG BCE. Deshalb begrüßt er das neue Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung: Betsi – Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern. Das Besondere daran: Betsi spricht alle Arbeitnehmergruppen an und geht über den medizinischen Ansatz der Rehabilitation hinaus. Linnemann: „Reha wendet sich an Kranke, die gesund werden wollen. Betsi wendet sich auch an Gesunde, die lange gesund bleiben wollen und dabei Unterstützung brauchen.“

Wie werden nun aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am besten erreicht? Kurz gesagt: Appelle allein bringen nichts. Das belegen Beispiele aus der Projekterfahrung der CSSA. Effizienter sind praktische Schritte mit möglichst niedrigen Hürden. Die Betriebsgesellschaft des Industrie Centers Obernburg, Mainsite, stellte einen Wasserspender in die Ausbildungswerkstatt. Seitdem trinken die mehr als 100 Azubis seltener zuckerhaltige Erfrischungsgetränke aus dem Automaten. Und bei Werner & Mertz in Mainz



nehmen sogar die Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter an Turnübungen teil – weil die Trainer an den Arbeitsplatz kommen. So gibt es keine lästigen Wege und kein Umziehen.

Die Chemie-Sozialpartner haben dafür die Vorarbeit geleistet. Sie haben 2008 einen Demografie-Tarifvertrag abgeschlossen und ein Branchenleitbild für ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt. Die höchste Effektivität von Gesundheitsförderung gelingt jedoch im Netzwerk. Ein gutes Beispiel: das regionale Netzwerk „Ganz. Sicher. Gesund. – Voneinander wissen, miteinander handeln, Gesundheit managen“ in Rheinland-Pfalz. Der Vorteil für die Unternehmen: Sie haben einen zentralen Ansprechpartner. Überdies werden im Netzwerk die Dienstleistungen von Gewerkschaft, Arbeitgeberverband, Berufsgenossenschaft, Rentenversicherung und Krankenkasse am besten zusammengeführt. Auf diese Weise profitieren alle Akteure vom Wissen der anderen.

Innovative Praxis

Neuer CSSA-Sondernewsletter

► Termine

30. – 31. August, Wiesbaden

„Der Mensch: Mittelpunkt oder Auslaufmodell in der neuen Arbeitswelt?“
So.WIN-Veranstaltung der IG BCE Hessen-Thüringen und des Arbeitgeberverbands HessenChemie

14. September, Wiesbaden

6. CSSA-Länderseminar:
„Arbeitsbeziehungen in Belgien“
Den Seminarflyer für Infos und Anmeldung gibt es hier: www.bit.ly/Belgien-Seminar
Kontakt: Christine Kolodzyck
Tel.: 0611-970098-0

8. – 13. Oktober, Hannover

6. Ordentlicher Gewerkschaftskongress der IG BCE. Motto: Gemeinschaft. Macht. Zukunft.

9. – 11. November, Lüneburg

„The 2017 Age in the Workplace Meeting. Resources of an Aging Workforce: Health & Knowledge“. Tagung der Leuphana Universität Lüneburg

► Potsdamer Modell

Die 30.500 Tarifbeschäftigten in der ost-deutschen Chemie-Industrie können sich künftig über flexiblere Arbeitszeiten freuen. Wie lange gearbeitet wird, entscheiden Geschäftsführung und Betriebsrat gemeinsam – von 32 bis 40 Stunden pro Woche ist alles möglich. Die Details regelt eine Betriebsvereinbarung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können so Beruf und Privates besser vereinbaren. Damit ist der neue Manteltarifvertrag der Nordostchemie bundesweit einmalig und zukunftsweisend.

► Neue Arbeitgeberspitze

Kai Beckmann ist seit Juni der neue Präsident des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC). Er löst Margret Suckale ab, die sich nach vier Jahren nicht mehr zur Wahl gestellt hat. Beckmann ist Mitglied der Geschäftsleitung sowie Chief Administration Officer bei Merck in Darmstadt und war bislang stellvertretender Vorsitzender des BAVC-Vorstands. Neu gewählt als stellvertretende Vorsitzende wurden Michael Heinz von BASF und Kathrin Menges von Henkel.



Die achtseitige Publikation beschäftigt sich mit den Veränderungen der Arbeitswelt und will auf Potenziale aufmerksam machen, die für die zukünftige Gestaltung von „Arbeit 4.0“ durch die Chemie-Sozialpartner genutzt werden können.

In zwei Praxisbeispielen veranschaulicht die Sonderausgabe, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter auf die digitale Transformation vorbereiten können: Um schneller zu agieren und Fehler zu vermeiden, kommen bei der Infraser Logistics GmbH in Frankfurt-Höchst vermehrt elektronische Handscanner zum Einsatz. Das bedeutet: Die Beschäftigten müssen mit den neuen Techniken vertraut gemacht werden. In der Chemischen Fabrik Budenheim informieren immer mehr Sensoren die Instandhalter, wie es um die Maschine steht, über Drehzahlen oder Temperatur. Für Betriebsrat Daniel Jost besonders wichtig: „Wir müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Angst vor Neuem nehmen.“ Auch für Führungskräfte ändern sich die Aufgaben. Prof. Dr. Andreas Boes vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München) weist im Interview darauf hin, dass Führungskräfte gefragt sind, die „kooperieren, vernetzen und coachen – auch wenn ihre

EDITORIAL

Liebe Lesenden und Leser,

seit gut anderthalb Jahrzehnten gehen die CSSA und ihr Vorläufer der Frage nach, wie die Sozialpartner in der chemischen Industrie die Arbeit und das Lernen im Sinne der Unternehmen und ihrer Beschäftigten gestalten können. Dabei ist eine Vielzahl von Erfahrungsgutachten geschaffen worden, die praktische Themen wie Lernen im Arbeitskontext, gesunde Arbeit, effiziente und flexible Kommunikation und Partizipation umfassen. Für dieses Wissen und die damit einhergehende Praxis hat die OECD den Begriff „organisatorische Innovationen“ geprägt. Er schließt zum einen die Fähigkeiten der Beschäftigten und ihrer Führungskräfte, sich Veränderungen in den Unternehmen anzupassen. Zum anderen geht es darum, für die jeweils anstehenden Herausforderungen gute Lösungen zu finden.

Die vorliegende Publikation kann daher als Dokumentation des „organisatorischen Kapitals“ in den Unternehmen der chemischen Industrie betrachtet werden. Zudem ist diese Aufbereitung guter Praxis nicht nur Rückblick, sondern auch in die Zukunft gerichtet. Sie soll auf Potenziale aufmerksam machen, die für die zukünftige Gestaltung von „Arbeit 4.0“ durch die Chemie-Sozialpartner genutzt werden können.

Ihr Klaus-W. West
Geschäftsführer der CSSA

INHALT

Praxisbeispiele	3
Chemische Fabrik Budenheim	3
Infraser Logistics	7
Interview mit Andreas Boes	6
Veränderte Führungsfunktion	4
Arbeitsvermögen	6
Für den Wandel gerüstet	4
Medienkompetenz	8
Neuer Schöpfungsgedanke	8

cssa-news – Sonderausgabe – 2017

Innovative Praxis

Sozialpartner: Experten für Veränderungen in der Arbeitswelt

Einmal läuft selbst in der effizientesten Fabrik die Produktion ab. Sie läuft die Informationstechnik (IT) ermöglicht in den Vordergrund und wird von der Frage bestimmt, wie viele Menschen durch Computer und Roboter ersetzt werden. Baldes leitet davon ab, dass die Beschäftigten in der Industrie über ein immenses Potenzial an Gestaltungspotenzial verfügen – und Unternehmensanliegen haben sich zum wiederholten Male nicht bewahrheitet (siehe **Tabellier** des Nachrichtenmagazins „Der Spiegel“ von 1978 und 2005).

Zur Veranschaulichung: zwei Arbeitsplätze in unterschiedlichen Welten gehen können. Ungewöhnlich ist die Studie der englischen Wissenschaftler Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne, die das Automatisierungspotential von rund 700 Berufen in den USA untersucht hat. Ihr Befund: 47 Prozent aller Arbeitsplätze seien über kurz oder lang gefährdet (siehe **Kasten** Seite 5). Tatsächlich jedoch setzen „neue Technologien nicht unbedingt Leute frei, sondern verändern vor allem ihre Tätigkeiten“, sagt Dr. Ulrich Zischler vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Bonn. Was noch vor Kurzem wie Science-Fiction klang, dürfte schon bald Wirklichkeit in den verarbeitenden und flexiblen Fabriken der Zukunft sein. Facharbeiter müssen lernen, wie Virtual und Augmented Reality (erweiterter Realität), mit Datenbrillen und Tablets umzugehen.

Die Digitalisierung der Wirtschaft wird nicht freudlos. Es kommt darauf an, die zu gestalten. Es geht also darum, wie dieser Wandel gestaltet werden kann und wie dafür das wertvolle Wissen der Beschäftigten als Stärke und Ressource genutzt werden kann. Hier sind in erster Linie die Sozialpartner gefragt, weil sie „die Experten für Veränderungen in der Arbeitswelt sind“, wie der Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAGC) in seinem Infodienst „Digitalisierung der Magaziner“ betonte. Denn sie würden „über die exklusive Gestaltungskompetenzen verfügen“. Sie können die Dinge sicher bald Wirklichkeit in den verarbeitenden und flexiblen Fabriken der Zukunft sein. Facharbeiter müssen lernen, wie Virtual und Augmented Reality (erweiterter Realität), mit Datenbrillen und Tablets umzugehen.



Wie sich die Welt gestalten wird ist ein zentrales Thema der CSSA. Die Welt nach Meinung des Spiegel-Magazins zeigt sich anders als wir sie sehen. Foto: Peter Späth/epa.com, Bild: Weblog/epa.com, Bild: Weblog/epa.com

Leute nicht ständig im Büro nebenan sitzen.“ Was kann die Sozialpartnerschaft zur Gestaltung des digitalen Wandels beitragen? Und welche Kompetenzen brauchen wir? Auf diese und andere Fragen gibt der Sondernewsletter Antworten und anregende Impulse.

Die Sonderausgabe „Innovative Praxis“ können Sie hier herunterladen oder bestellen: www.bit.ly/Innovative_Praxis

„Unaufhaltsame Naturgewalt“

Studie der Otto-Brenner-Stiftung: Die Presse über Zukunft der Arbeit

Beim Thema Digitalisierung sind die deutschen Medien alles andere als wegweisend: Sie beschreiben immer wieder die seit Jahren vertrauten Probleme und berichten einseitig über die technische Dimension der Veränderungen – mit Fokus auf den Risiken.

Wie die zukünftige Arbeit gestaltet werden kann, welche sozialen Potenziale oder alternative technische Anwendungen es gibt, werde nicht betrachtet. Zu diesem Ergebnis kommt die Otto-Brenner-Stiftung in ihrer jüngsten Studie. Die Stiftung erwartet von Journalisten, dass sie weiterdenken und sich auch mit Initiativen auseinandersetzen, die neue Wege gehen wollen. Dr. Hans-Jürgen Arlt, Mitautor der Studie, nennt Beispiele: die Open-Source-Aktivitäten, um Software frei zu nutzen oder die Commons-Projekte, die eine Wirtschaft des Teilens oder gemeinsamen Nutzens praktizieren. „Von alledem hört und liest man in den ‚großen‘ Medien wenig“, sagt Arlt. Stattdessen werde in der Presse wie der Frankfurter Allgemeinen Zei-

tung oder dem Handelsblatt die Entwicklung der Digitalisierung als unaufhaltsame „Naturgewalt“ dargestellt. „Der Gedanke, dass der technische Umbruch selbst das Resultat von Arbeit ist, kommt nicht vor“, kritisieren die Autoren.

Die Studie analysiert elf deutsche Tages- und Wochenzeitungen mit den Fragen: Welche Botschaften stehen bei der Presseberichterstattung über die Zukunft der Arbeit im Mittelpunkt? Welche Probleme werden diskutiert? Und welche Hoffnungen werden geweckt?

Download der Studie:
www.otto-brenner-stiftung.de

Anforderungen in der Arbeit müssen verständlich sein

Renate Petersen über Salutogenese in Unternehmen und Sinn der Arbeit

Frau Dr. Petersen, mit Ihren eigenen Worten: Was ist Salutogenese?

Der Begriff Salutogenese stammt aus dem Lateinischen und setzt sich zusammen aus den Worten „salus“ (Gesundheit) und „genese“ (Entstehung), bedeutet also Gesundheitsentstehung.

Die klassische Medizin ist geprägt durch das pathogenetische Modell – beschäftigt sich also mit der Frage, was die Menschen krank macht. Was ist am salutogenetischen Ansatz anders?

Ganz grundsätzlich schon die Fragestellung „Was macht gesund?“. Es geht bei der Salutogenese viel stärker um Fragen der Prävention und Vermeidung von Krankheiten. Dabei hat jeder Einzelne es selbst in der Hand. Er kann selbst in seiner Handlung aktiv werden, hat Einfluss auf das Geschehen und muss Eigenverantwortung übernehmen – ganz im Gegensatz zum pathogenetischen Modell, in dem sich der Patient in einer passiven Rolle ohne Kontrolle und die Möglichkeit des Eingreifens befindet.

Können Sie abschätzen, wie verbreitet der Ansatz in den Unternehmen ist?

In den letzten Jahren hat sich viel verändert. Schlagworte sind BGM (betriebliches Gesundheitsmanagement), Präventionsgesetz und steuerliche Anreize für die Firmen, in die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren. Außerdem zwingen Globalisierung und Digitalisierung die Firmen zum Umdenken. Auch wir Betriebsärzte müssen von der Untersuchungsmedizin zum Gesundheitsberater des Mitarbeiters und Unternehmens werden, sozusagen ein Betriebsarzt 2.0.

Für den Medizinsoziologen Aaron Antonovsky ist der Kern der Salutogenese das sogenannte Kohärenzgefühl. Was ist damit gemeint?

Das Kohärenzgefühl besteht aus drei Komponenten: 1. Gefühl von Verstehbarkeit, 2. Gefühl von Handhabbarkeit und 3. Gefühl von Sinnhaftigkeit.

Das Kohärenzgefühl in der Arbeitswelt sagt aus, dass jemand das Vertrauen hat, die Anforderungen der Arbeitswelt zu verstehen und die Überzeugung besitzt, die Schwierigkeiten mit den ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen zu lösen, indem er gestaltend mitwirken kann. Außerdem bedarf es des Glaubens an den Sinn der jeweiligen Arbeit, sodass diese als Herausforderung erlebt wird und mit dem Gefühl, dass sich die Investition und das Engagement lohnen.

Wie sieht es mit der praktischen Umsetzung des Salutogenese-Modells im Betrieb aus?

Da kann ich Ihnen von einem Fall berichten: Ein Unternehmen musste eine Abteilung schließen. Was tat das Unternehmen, damit die betroffenen Mitarbeiter möglichst gesund bleiben? Es informierte sie rechtzeitig, bot Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Outplacement – eine Art Berufsberatung – und Stresseminare zur Umorientierung an sowie Sprachkurse und Bewerbungstraining. Somit waren die betroffenen Mitarbeiter nicht sich selbst überlassen.

Was können Beschäftigte, was Führungskräfte dafür tun, damit sie oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert und leistungsfähig bleiben?

Die Beschäftigten können auf der einen Seite durch eine gesundheitsbewusste Lebensweise



Dr. med. Renate Petersen studierte Humanmedizin in München und Erlangen und absolvierte die Weiterbildung zur Fachärztin für Innere Medizin in Stuttgart. Seitdem ist sie ausschließlich als Betriebsärztin freiberuflich tätig. Sie betreut mittelständische Unternehmen in Branchen wie Chemie, Handel und öffentlicher Dienst/Verwaltung. Das komplette Interview finden Sie hier: www.cssa-wiesbaden.de

und das Pflegen sozialer Kontakte selbst einen großen Beitrag dazu leisten. Auch durch Weiterbildung bleiben sie aktiv und handlungsfähig und können Ressourcen aufbauen. Auf der anderen Seite tragen Unternehmen dazu bei, indem sie etwa einen kooperativen Führungsstil pflegen, kontinuierlich an einem guten Betriebsklima arbeiten und die Mitarbeiter wertschätzen. Außerdem helfen Arbeitszeitmodelle, die familienfreundlich beziehungsweise den Lebensphasen angepasst sind sowie die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten.

Und wie sieht dabei die Rolle des Betriebsrats aus?

Der Betriebsrat hat in dieser Hinsicht größtenteils ähnliche Aufgaben wie der Betriebsarzt. Das gilt insbesondere für die Unterstützung des Unternehmens bei Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsförderung und für einen gelebten Arbeitsschutz. Er kann die Beschäftigten motivieren, diese Angebote zu nutzen und bei Konflikten vermitteln. Auch, was die Gefährdungsbeurteilung und den Arbeitsschutz angeht, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Info | Projekt Betsi

Betsi (Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern) ist ein Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung. Anlass sind die seit 20 Jahren steigenden Zahlen der Erwerbsminderungsrenten – insbesondere wegen psychischer Erkrankungen. Außerdem alarmierte den Gesetzgeber und die Rentenversicherung das Durchschnittsalter dieser Antragssteller von 47 Jahren. Sie entwickelten Angebote für Menschen, bei denen sich abzeichnet, dass sie in Kürze ausfallen. Das Ziel: lange Krankheitszeiten und ein frühes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vermeiden. Betsi findet berufsbegleitend statt und spricht alle Berufstätigen an, die durch gesundheitliche Beschwerden Probleme am Arbeitsplatz haben. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erlernen, wie sie ihre Gesundheit fördern und das Erlernte im Privat- und Berufsleben umsetzen können.

Mehr über Betsi im Interview mit Eckehard Linnemann (IG BCE): www.cssa-wiesbaden.de und bei der Deutschen Rentenversicherung: www.bit.ly/Programm-Betsi

Gut informiert

Dimensionen der Sozialpartnerschaft: Partizipative Kommunikation

Zwei Drittel der 112 befragten Chemie-Unternehmen praktiziert eine verbindliche und verständliche Kommunikation. Der Zeitpunkt der Kommunikation könnte allerdings früher erfolgen: Ein Viertel der Befragten fühlt sich grundsätzlich eher zu spät informiert. Das ist das Ergebnis einer Studie, die das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) in Karlsruhe im Auftrag der CSSA erstellt hat.

Kommunikation ist auch bei der Omniplast GmbH ein Thema: Die knapp 110 Beschäftigten des Kunststoffherstellers aus Ehringshausen bei Wetzlar fühlten sich zu wenig informiert über Unternehmensprojekte und Neuerungen. Die Idee: eine Unternehmenszeitung. Gemeinsam getragen von Betriebsrat und Geschäftsführung. Im Rahmen des CSSA-Projekts *InnovA* gründeten Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen, ein Abteilungsleiter und der Betriebsrat ein Redaktionsteam. Einmal im Monat treffen sie sich. Die Zeitung namens „Impulse“ erscheint nach Bedarf. Ein Erfolgskriterium: sich nicht auf einen festen Erscheinungsturnus festzulegen, sondern der Zeitung Zeit zu geben, damit sie sich entwickeln kann.

Ein weiteres: Die Beiträge für die Zeitung kommen von den Beschäftigten. Das heißt, sie sind die Themengeber, sie entscheiden, was sie betrifft und interessiert. Neue Mitarbeiter und Auszubildende stellen sich vor, es wird über neue Produkte informiert, über Audits, Projekte oder die erste Sitzung des Sicherheitsausschusses. Die Beschäftigten sorgen auch für eine klare Sprache. Matthias Beyer, Leiter Service Team und Mitglied im Redaktionsteam: „Speziell die Aushänge des Betriebsrats und der Geschäftsleitung sind oft schwer verständlich, da diese gesetzlich vorgeschriebene Formulierungen enthalten müssen, die wirklich nicht so einfach zu verstehen sind.“



Im Sinne einer offenen und transparenten Kommunikation werden auch Probleme angesprochen. Die Zeitung informiert über die Hintergründe, etwa, warum ein Projekt nicht mehr weitergeht. Es gehört eine Portion Mut dazu, so ehrlich darüber zu berichten, was nicht gut läuft. „Man macht sich dadurch angreifbar“, sagt Klaus Gerlach, Betriebsratsvorsitzender, Personalentwickler und Mitglied im Redaktionsteam. Auch war die Belegschaft zunächst irritiert und kritisch, was Aufwand und Kosten betrifft: Muss eine Zeitung wirklich sein? Ist das nicht zu teuer? Gerlach: „Inzwischen ist die Akzeptanz intern deutlich gestiegen. Immer mehr Mitarbeiter sprechen mich an: Wäre das nicht ein Bericht für die ‚Impulse‘?“ Mittlerweile wird die Zeitung gut angenommen und genutzt: Nachdem „Impulse“ Mitte 2016 ins Leben gerufen wurde, erschien kürzlich – ein Jahr später – die vierte Ausgabe.

In ihrer Studie untersuchten die ISI-Forscher die Wirkung sozialpartnerschaftlichen Verhaltens auf den Erfolg von Veränderungsprozessen.

Neben Partizipation und Kommunikation ging es auch um Betriebsklima, Identifikation und Konfliktbewältigung. Dabei sind die Dimensionen ganzheitlich zu sehen: Eine gute Sozialpartnerschaft zeigt sich, indem sie verschiedene Aspekte wechselseitig zusammenbringt.

Info | Wissenswertes zur ISI-Studie

Die Innovationsstrategie der Chemiebranche beschränkt sich keineswegs auf technische Prozessinnovation oder Produktinnovation. Die zehn Prozent der Chemiebeschäftigten, die im Bereich Forschung und Entwicklung tätig sind, lassen dies zwar vermuten. Zunehmend bieten Betriebe aber auch nicht-technische innovative Dienstleistungen an sowie Innovationen in der Organisation.

IN KÜRZE

► Das CSSA-Team stellt sich vor



Wer genauer wissen will, wer sich hinter der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (kurz: CSSA) verbirgt, erfährt dies nun auf der Website. In der neuen Rubrik „Über uns – Das CSSA-Team“ stellt sie sich mit Fotos vor. Interessierte finden so leichter den richtigen Ansprechpartner oder die richtige Ansprechpartnerin für ihr Anliegen und können direkt Kontakt aufnehmen: www.bit.ly/CSSA-Team

► Bericht „Arbeit der Zukunft“

Vielseitige Anregungen zu Innovation, Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Gesundheit liefert der Abschlussbericht der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Zwei Jahre haben 32 Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Gewerkschaften, Wissenschaft und Praxis für die Hans-Böckler-Stiftung über die Gestaltung der Arbeit in der Zukunft diskutiert. Daraus ist der Bericht „Arbeit transformieren“ entstanden, den die Kommission jetzt vorgestellt hat. Die Kommissionsmitglieder empfehlen darin einen neuen Arbeitnehmerbegriff für die digitale Arbeitswelt und fordern ein Eigentumsrecht für persönliche Daten sowie Rahmenrichtlinien für mobiles Arbeiten. Den Abschlussbericht gibt es hier: www.bit.ly/Arbeit_transformieren

► Ihre Wahl: gedruckt oder digital?

Wie wollen Sie Ihre „cssa-news“: per Post im Briefkasten oder per E-Mail als PDF-Datei? Die digitale Variante ist natürlich umweltfreundlicher, für Sie schneller und für uns günstiger. Bitte entscheiden Sie und geben Sie uns Bescheid: www.cssa-wiesbaden.de/newsletter.html

Impressum

Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie – eine Initiative der Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE
Kreuzberger Ring 70, 65205 Wiesbaden
Tel.: 0611-970098-0, Fax: 0611-970098-16
service@cssa-wiesbaden.de, www.cssa-wiesbaden.de

Verantwortlich: Dr. Klaus-W. West
Redaktion: Christine Kolodzyck, CSSA
Fotos: Steffen Höft (Seite 1), BAVC (Seite 2), Spiegel-Verlag (Seite 2), Renate Petersen (Seite 3), Omniplast GmbH (Seite 4)
Wiesbaden, Juli 2017