



Nichts anbrennen lassen

Sicherheit ist oberstes Gebot bei Ineos Phenol in Gladbeck – nicht zuletzt, weil die Produktionsanlage in Rufweite zum benachbarten Wohngebiet steht.

Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel auf die Sicherheit am Standort?

Welche Herausforderungen lauern noch hinter der demografischen Entwicklung?

Antworten und Lösungen lieferte das WICI-Projekt der CSSA.

Wer zum ersten Mal die weltgrößte Produktionsanlage für Phenol besucht, wird überrascht: Statt entlang weiträumiger Industrieflächen, geht die Fahrt mitten durch ein beschauliches Wohngebiet. Aber die Adresse stimmt – hier im Norden der Stadt Gladbeck, am Rande des Ruhrgebiets, produziert die Ineos Phenol GmbH jedes Jahr mehr als eine Million Tonnen Phenol und Aceton, beides wichtige Grundstoffe für die weiterverarbeitende Industrie. Und das sozusagen Tür an Tür mit den Anwohnern.

Diese Nachbarschaft stellt das Unternehmen heute vor große Herausforderungen: „Wir wollen, dass uns Anwohner möglichst gar nicht bemerken“, sagt Standortleiter Joachim Pieper. In puncto Sicherheit lässt Ineos Phenol buchstäblich nichts anbrennen. Fast jeder zehnte der 280 Beschäftigten arbeitet hier für die Werkfeuerwehr. Ein harter Job, auch wegen der Schichtarbeit. Feuerwehrmänner brauchen viel Kraft und

Ausdauer. Für die Ausrüstung mit Schutzkleidung und Atemschutz samt Pressluftflasche kommen schnell 25 Kilogramm an Gewicht zusammen. Und die Mannschaft wird älter, muss aber länger fit bleiben. Grund: die künftig erst mit 67 beginnende Regelaltersrente. Auch kamen in den vergangenen Jahren weniger junge Kolleginnen und Kollegen ins Team. Das war einer der Auslöser für Ineos Phenol, sich die Folgen des demografischen Wandels genauer anzusehen.

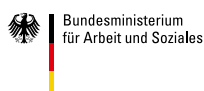
JEDER FÜNFTE ÜBER FÜNFZIG

Am Anfang stand zunächst eine Altersstrukturanalyse. Ergebnis: Rund jeder fünfte Beschäftigte bei Ineos ist älter als 50 Jahre. Doch wie sollte man darauf reagieren? Unterstützung suchte das mittelständische Unternehmen bei der CSSA und ihrem Programm Weiterbildungs-Initiative für die Chemische Industrie (WICI). In insge-

samt 20 WICI-Projekten erarbeitet die Stiftung der beiden Sozialpartner BAVC und IG BCE gemeinsam mit den Betriebsparteien und Mitarbeitern der beteiligten Unternehmen Lösungen für eine demografie-feste Personalarbeit. WICI wird im Rahmen des Programms „weiter bilden“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ende 2010 fand das Auftaktgespräch statt. Mit dabei: der Standortleiter, Mitglieder des Betriebsrats, der Personalleiter und natürlich ein Moderator der CSSA. Im Zentrum der Diskussion standen zunächst die Abteilungen mit besonders hohem Altersdurchschnitt und welche Schritte zur Verbesserung unternommen werden sollten. Wie lässt sich zum Beispiel die Fitness bei der Feuerwehr verbessern oder die Belastung der Schichtarbeiter vermindern? Das Projektteam identifizierte drei Unterneh-

Gefördert durch:



mensbereiche, die am dringendsten konkrete Lösungen brauchten: Werkfeuerwehr, Produktion/Verladung und Technik. Jeder Bereich gründete eine Arbeitsgruppe aus Abteilungsleiter, Personalleiter, Betriebsrat, dem Sicherheitsbeauftragten und Mitarbeitern. Ihr Auftrag: In WICI-Abteilungsworkshops konkrete, auf die jeweilige Abteilung zugeschnittene Maßnahmen erarbeiten.

VONEINANDER LERNEN

Ein Beispiel: Die Mitarbeiter des Materiallagers klagten zu Recht über unnötige „körperliche Belastungen“. Der Grund: der ungünstige Aufbau ihres Lagers. Denn viele schwere Metallgegenstände lagern in oberen Regalen, oft benutzte Gegenstände sind nicht schnell oder problemlos zur Hand. Das praktische Ergebnis: Das Magazin ist inzwischen neu gestaltet – nach ergonomischen Kriterien. Schwere und oft benutzte Materialien lagern jetzt unten, seltener gebrauchte, leichtere Gegenstände zogen nach oben um. Auch eine neue Hebehilfe, im Bereich der Maschinenwerkstatt, hat sich längst bewährt. „Das macht den Kollegen die Arbeit viel leichter“, sagt Betriebsratsvorsitzender Andreas Horn. Die Mitarbeiter bestätigen das. Die Arbeitsgruppe der Produktionsabteilung stand vor einem anderen Problem: Bislang waren die Mit-

arbeiter fest einem der beiden Betriebsteile „Oxidation“ und „Destillation“ zugeordnet. Künftig müssen alle Produktionsbeschäftigten neue Tätigkeiten aus dem jeweils anderen Betriebsteil übernehmen. Dafür wurden „Mischarbeitsplätze“ geschaffen, wo Kollegen beider Bereiche arbeiten: Die „Oxidierer“ erklären dort ihre Tätigkeiten den Kollegen aus der Destillation und umgekehrt – während der laufenden Arbeit.

Danach stellte das WICI-Projektteam das aktuelle Schichtmodell auf den Prüfstand und nahm die Vor- und Nachteile alternativer Schichtsysteme unter die Lupe. Ergebnis: Das aktuelle System erhielt den größten Zuspruch der Abteilung. „Trotzdem arbeiten wir daran, die gesundheitlichen Belastungen weiter zu senken“, sagt Ineos' Gesundheitsmanager Andreas Olschewski. Zum Beispiel mit dem Programm „Gesund und fit bei Schichtarbeit“: Die Trainingszeiten für Rücken- und Entspannungskurse liegen so, dass auch Mitarbeiter nach der Früh- oder vor der Nachtschicht teilnehmen können.

Und die Feuerwehr? Sie bekam eine komplett neue Ausstattung für ihren Fitnessraum, was offenbar die Trainingsmotivation stark erhöht hat. Auf jeden Fall wird der Krafraum jetzt viel stärker genutzt als früher, was die allgemeine Fitness unter den

Feuerwehrleuten sichtlich verbessert hat. Die jährliche arbeitsmedizinische Tauglichkeitsprüfung bestanden alle mit Bravour.

„WICI war für uns eine gute Standortbestimmung“, zieht Personalleiter Bernd Brux Bilanz. „Wir wissen jetzt, dass wir die wichtigen Themen des demografischen Wandels im Blick haben.“ Und Andreas Horn findet, dass so ein Projekt nicht nur Zeit und Mühe gekostet hat: „WICI hat richtig Spaß gemacht.“



Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie

Eine Initiative der Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE
 Kreuzberger Ring 70, 65205 Wiesbaden
 Tel.: 0611-97 00 98-0, Fax: 0611-97 00 98-16
 service@cssa-wiesbaden.de, www.cssa-wiesbaden.de

DIE FAKTEN

UNTERNEHMEN:

Gegründet 1952 als Phenolchemie, ist Ineos Phenol GmbH heute Marktführer in der Phenol-Produktion. Am Standort in Gladbeck steht die größte Phenolanlage der Welt. 280 Mitarbeiter produzieren jährlich 650.000 Tonnen Phenol und 400.000 Tonnen Aceton – wichtige Chemie-Grundstoffe für die Herstellung von Polycarbonaten (z. B. für CDs, Spezialgläser), synthetischen Fasern (Nylon) und pharmazeutischen Produkten.

AUFGABE:

Das Durchschnittsalter in den meisten Abteilungen liegt bei ca. 45 Jahren, Schichtarbeit und körperliche Belastung zehren an den Kräften der Beschäftigten. Wie kann Ineos Phenol auch mit älteren Mitarbeitern fit für die Zukunft bleiben?

LÖSUNG:

Eine ergonomische Gestaltung des Materiallagers, neue Geräte für den Fitnessraum, Überprüfung der Schichtmodelle, aktive Förderung der eigenen Gesundheit, Erlernen neuer Tätigkeiten im laufenden Arbeitsprozess – das sind einige konkrete Lösungen, die das WICI-Projekt bei Ineos Phenol erarbeitet hat.

NUTZEN:

- ▶ Eine gute Standortbestimmung für das Unternehmen in Fragen des demografischen Wandels
- ▶ Bewusstsein für die Bedeutung und Folgen des demografischen Wandels auch im eigenen Betrieb schaffen
- ▶ Höhere Fitness und weniger körperliche Belastungen
- ▶ Praktisches Lernen im Arbeitsprozess steigert die Motivation zur Weiterbildung