

Das Programm „Heute für morgen“ bei der BMW Group. Den demografischen Realitäten aktiv begegnen.



Michael Pieper
Leiter Konzerninitiative „Sicherstellung neuer
Personalstrukturen“

BMW Group



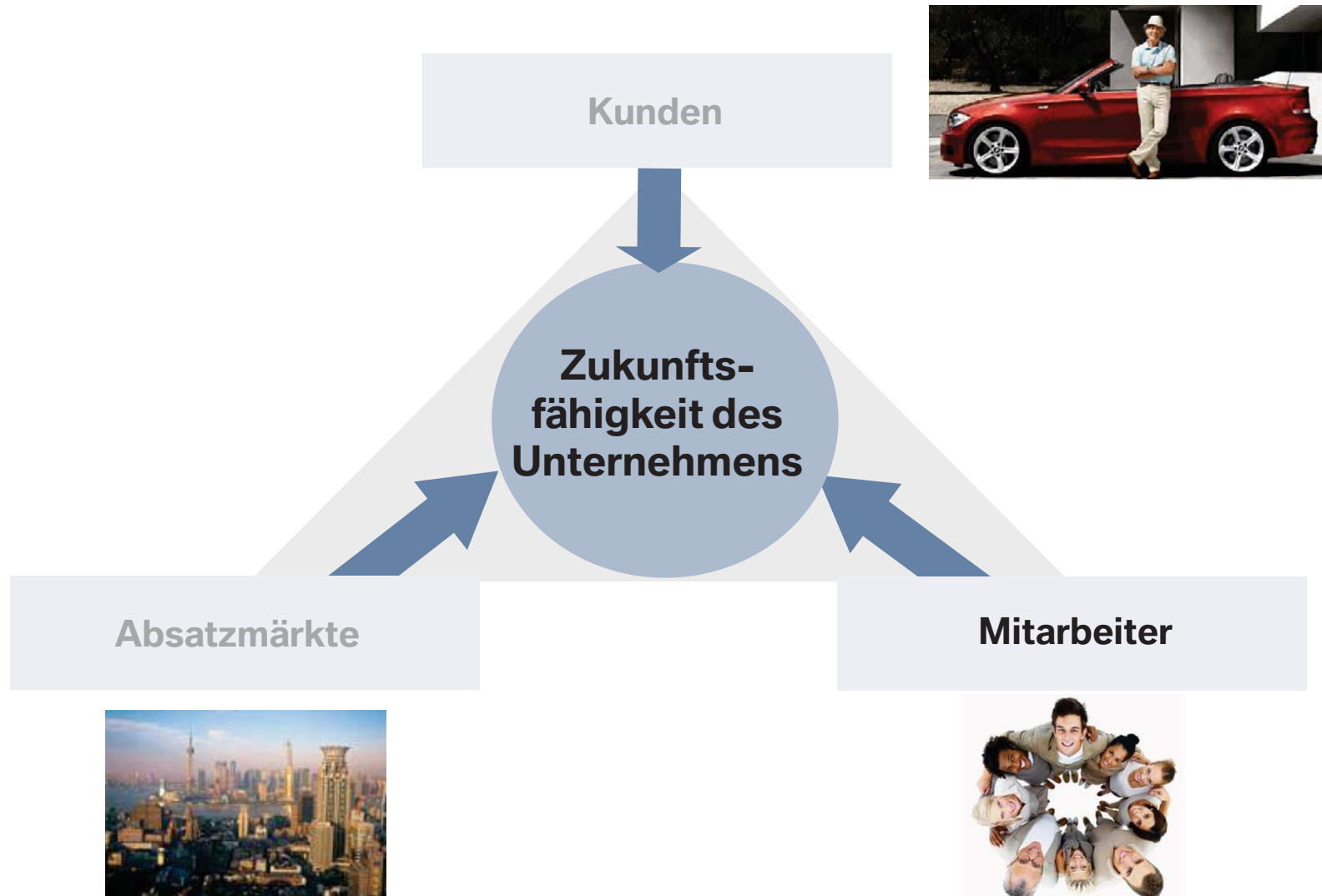
BMW Group. Unternehmenskennzahlen.



Eckdaten der BMW Group 2009	
Absatz Automobile / Absatz Motorräder	1.286.310 Einheiten / 87.306 Einheiten
Umsatz	50.681 Mio. Euro
Ergebnis vor Steuern	413 Mio. Euro
Investitionen	3.471 Mio. Euro
Mitarbeiter zum 31.12.	96.230 Mitarbeiter

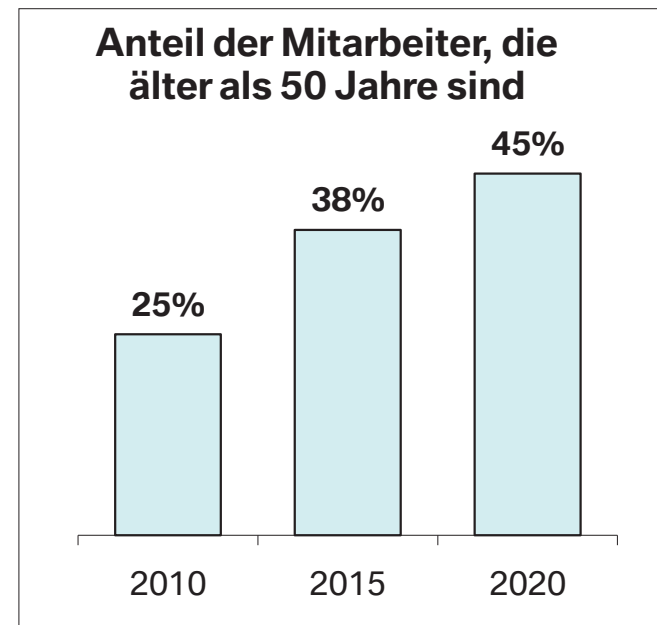
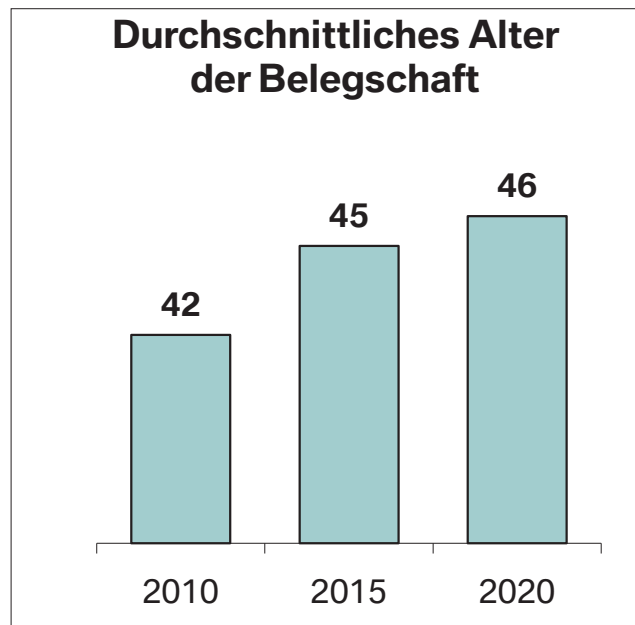


Die Unternehmen sind in vielfältiger Weise von den demografischen Realitäten betroffen.
Durch die Alterung der Bevölkerungen verändern sich die Kunden- und Erwerbstätigenstrukturen.



Die demografische Herausforderung.

In großen Unternehmen kann in der Regel die Altersstruktur an bestehenden Standorten nicht wesentlich beeinflusst werden.



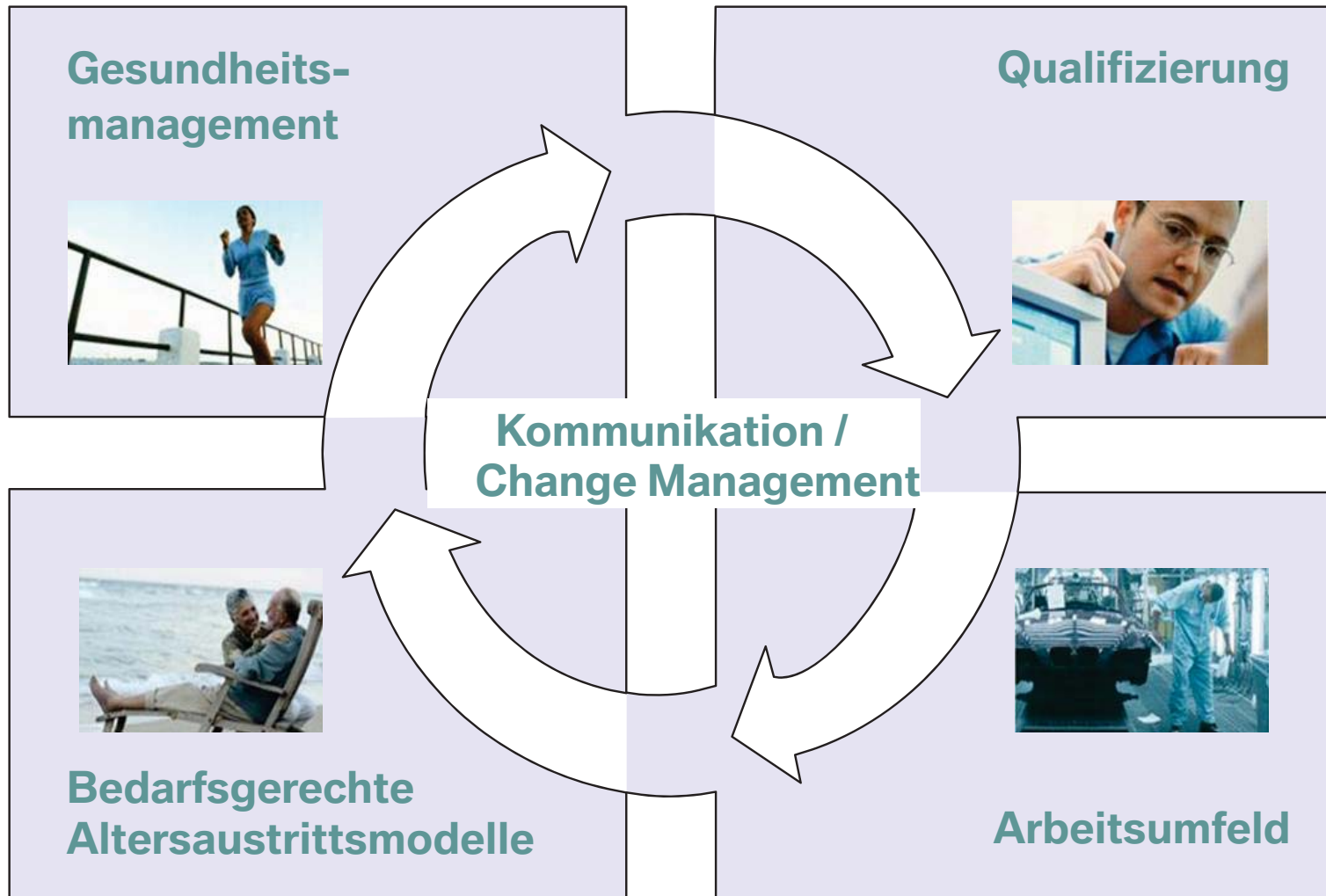
Analysen zeigen, dass bis zum Jahre 2015 in fast allen deutschen Unternehmen der Anteil der Mitarbeiter „50 Plus“ rund 50 % der jeweiligen Belegschaften ausmacht.
(Ralf Overbeck Consulting, 2008)

Ziel:

Erhalt und Steigerung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Unternehmens auch mit einer im Durchschnitt älteren Belegschaft (demografiefestes Unternehmen).

Das Programm „Heute für morgen“ ist ganzheitlich angelegt.

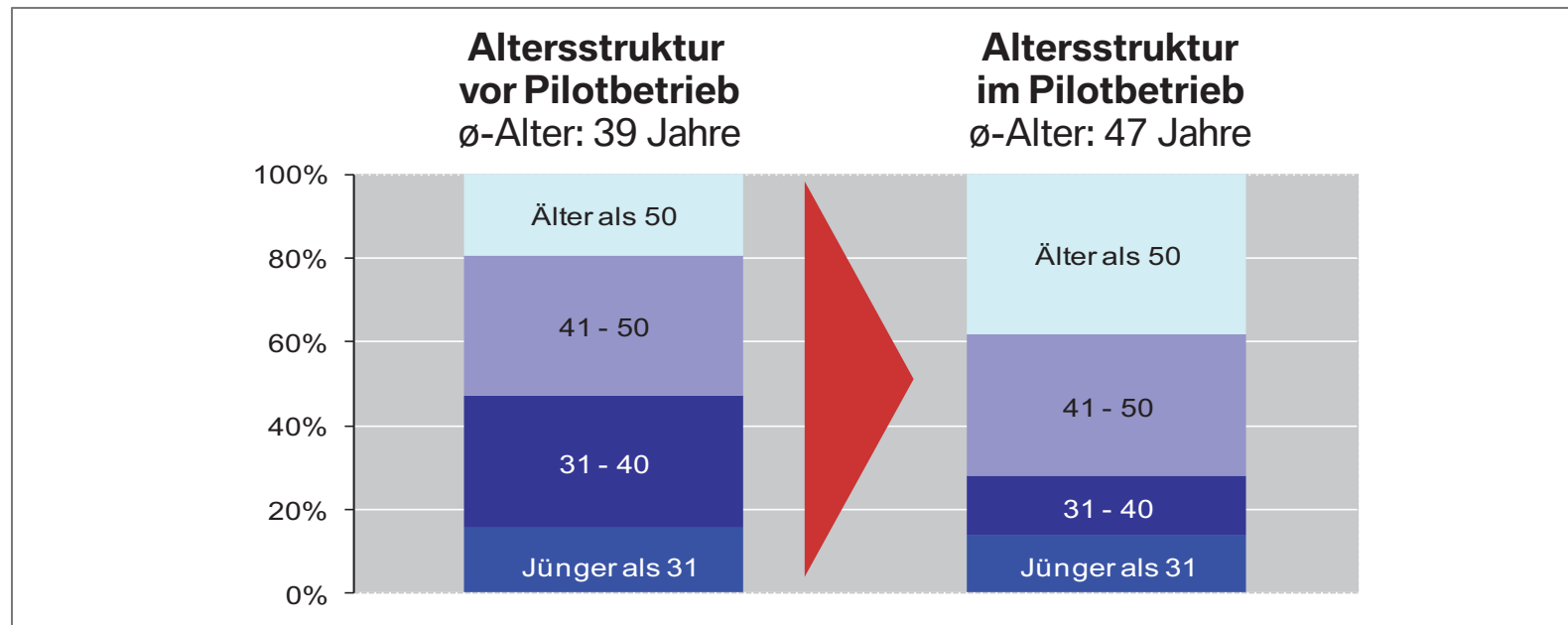
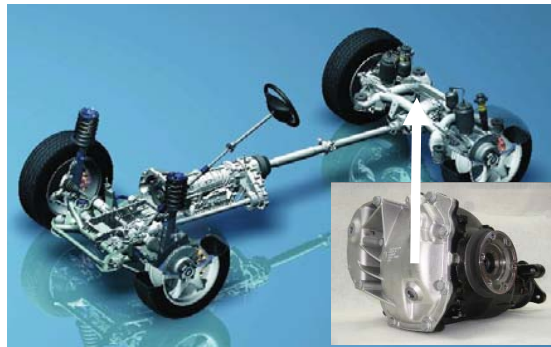
Damit setzen wir sowohl auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit als auch auf einen bedarfsgerechten Altersaustritt.



Pilotprojekt „Arbeitssystem 2017“.

Aktive Vorwegnahme der Zukunft: Im Pilotbereich wird mit einer Belegschaft gearbeitet, die der Altersstruktur des Jahres 2017 entspricht.

Pilotbereich: Hinterachsgetriebemontage



Pilotprojekt „Arbeitssystem 2017“.

Es wurden ca. 70 Maßnahmen umgesetzt: von Holzböden über Ruhemöglichkeiten bis hin zu Leselupen zur Erleichterung der Arbeit.



- Neues Arbeitszeitmodell
- Belastungsorientierte Mitarbeiterrotation
- Sitzmöglichkeiten zur Entlastung des Bewegungsapparates
- Holzboden und spezielle Sicherheitsschuhe zur besseren Dämpfung
- Schrägstellung des Bildschirms sowie Schriftvergrößerung
- Höhenverstellbarer Tisch
- ...


- Erstellung eines individuellen Gesundheitsplans
- Spezifische Ausgleichsübungen pro Arbeitsplatz
- Age-Management-Seminar für FK
- ...



Es hat sich gezeigt, dass bei ganzheitlicher Gestaltung der Rahmenbedingungen eine im Durchschnitt ältere Belegschaft genauso produktiv ist wie ein jüngeres Team.

Im Fokus: Gesundheit und Prävention.


Im Rahmen des Projektes „Heute für morgen“ wurde ein ganzheitliches und nachhaltiges Präventionsprogramm entwickelt.



Dehnen/Ausgleichen

Monotone Bewegungen und Zwangshaltungen

Ausgleich durch physiotherapeutische Übungen



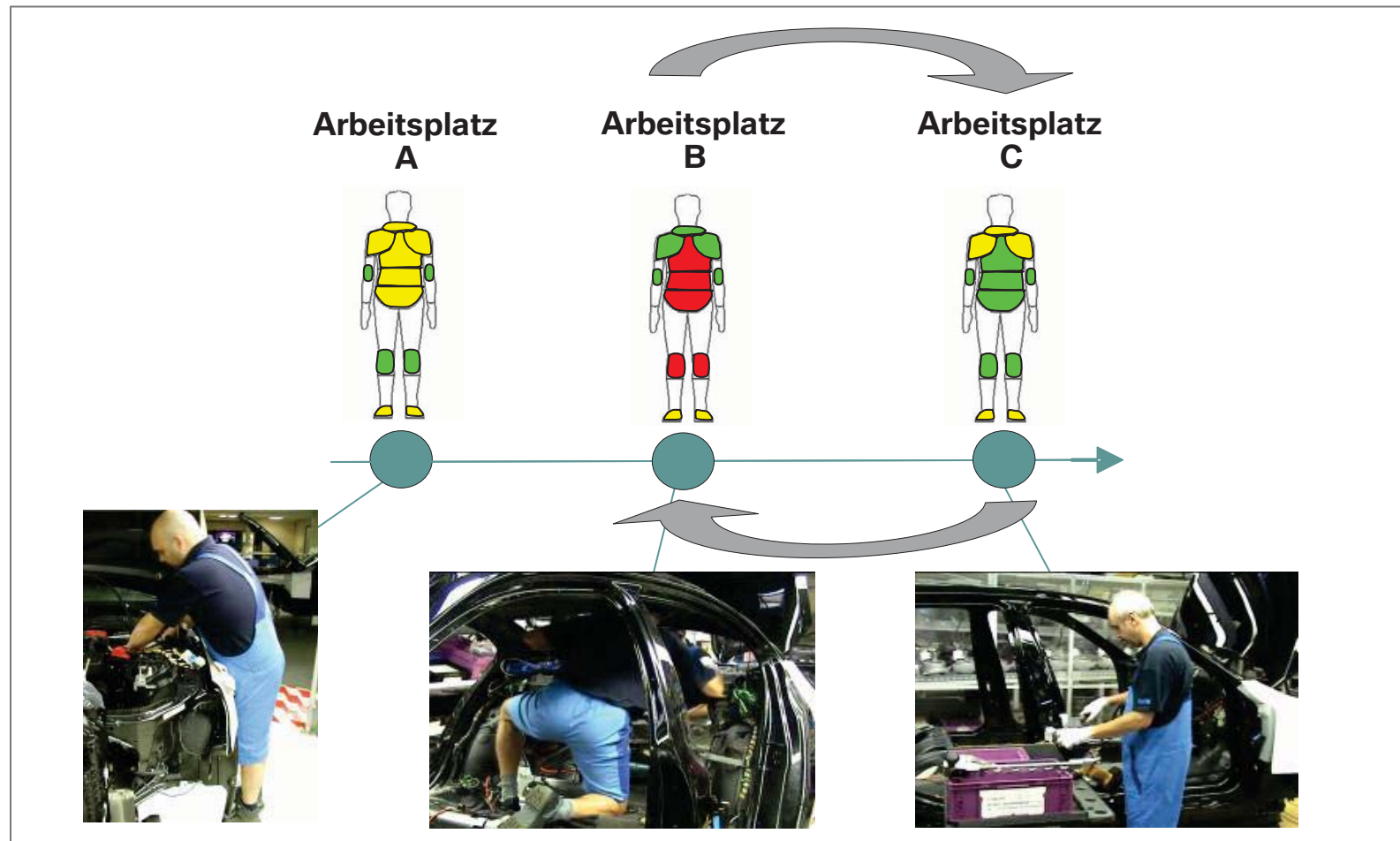
Dehnungen 30 Sekunden halten, 3 Wiederholungen

- ▲ Dehnung der Oberschenkelmuskulatur
- ▲ Dehnung der Wadenmuskulatur
- ▲ Bandachseübung
- ▲ Dehnung der Oberschenkelinnenseite

- Sensibilisierung für das Thema Alter und Gesundheit über Workshop zum „Biologischen Alter“.
- Erstellung eines individuellen Gesundheitsplanes mit individueller Zielsetzung.
- Vertiefung einzelner Schwerpunkte (Bewegung, Ernährung, geistige Fitness...) im Rahmen von Gruppengesprächen zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit.
- Entwicklung von arbeitsplatzspezifischen Ausgleichsübungen, um die Möglichkeit der Entlastung zu bieten.

Im Fokus: Mitarbeiterrotation.

Der Arbeitsplatz als „Fitness Parcour“ als Idealvorstellung einer belastungsoptimierten Mitarbeiterrotation.



Belastungsoptimierte Mitarbeiterrotation = Ausführung unterschiedlicher Tätigkeiten während des Schichtverlaufes mit dem Ziel, dass möglichst verschiedene Körperregionen belastet und somit einseitige (körperliche) Belastungen weitestgehend vermieden werden.

Im Fokus: Ergonomie.

Durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung können körperliche Belastungen drastisch reduziert werden.

Optimale Arbeitsbedingungen durch Modulvormontage



Höhenverstellbare Schubplatten



Reduzierung der Belastungen:

- Rumpf: 80%
- Knie: 63%
- Nacken: 46%

Schwenkmontage mit Werkermitfahrerband



Im Fokus: Arbeitszeitgestaltung.

Individuelle Arbeitszeitmodelle helfen Mitarbeitern die Work-Life-Balance zu erreichen.

Vollzeit Select



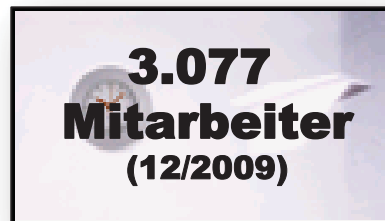
- Mitarbeiter können zusätzlich zu ihrem Jahresurlaub bis zu 20 zusätzliche Tage bei entsprechender Entgeltreduzierung wählen.
- Der Mitarbeiter bleibt Vollzeit-Mitarbeiter (ohne Verringerung der Betriebsrente)

Sabbatical



- Die Dauer des Sabbatical kann zwischen einem und sechs Monate betragen.
- Der Mitarbeiter bleibt Vollzeit-Mitarbeiter (ohne Verringerung der Betriebsrente)

Teilzeit



- Unterschiedliche Teilzeitmodelle: Halbtagsarbeit, Jobsharing, befristete und unbefristete Teilzeit, saisonale Teilzeit etc.
- Führungskraft und Mitarbeiter vereinbaren die Arbeitszeitverteilung.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



FREUDE IST JUNG.

Freude weckt das Kind in uns. Sie wartet hinter jeder Ecke, jeder Kurve. Wenn wir sie erst einmal entdeckt haben, lässt sie uns nicht mehr los. Dann wird jeder Kilometer zu einem Abenteuer. Jede Fahrt zum Vergnügen. Freude wird nie alt. Kein Wunder: Denn sie beginnt jeden Tag aufs Neue. www.bmw.de/FREUDE

FREUDE IST BMW.

BMW EfficientDynamics 
Weniger Verbrauch. Mehr Fahrfreude.