

## Kurzprotokoll

**Veranstaltung:** 14. Automobilspezifisches Arbeitstreffen; Opel, Rüsselsheim

**Datum:** 28.03.2019

**Uhrzeit:** 10:00-16:00 Uhr

**Teilnehmer:** 27 Teilnehmer, siehe Appendix (Airbus, Audi, BGHM, BGHW, BMW, Daimler, IFA/DGUV, Ford, IMK, IAD, MAN, Opel, Porsche, Schäffler, Stihl, VDL Nedcar, VW)

### Agenda:

1. Impulsvorträge Themenschwerpunkt „Einsatzplanung leistungsgewandelter Mitarbeiter in der Produktion“ und anschließende Diskussion
2. Workshop zum Themenschwerpunkt mit anschließender Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse
3. Weiterverfolgung Themenschwerpunkt „Exoskelette in der Automobilindustrie“ aus vergangenen Autoerg-Treffen
4. Planung zukünftiger Treffen

### Zu 1.:

Folgende Vorträge wurden zu Beginn der Veranstaltung präsentiert:

- „Integrationsmanagement bei der Opel Automobile GmbH“ – *Anne-Marie Albuszies (Opel GmbH)*
- „Einsatz von Mitarbeitern mit Einsetzeinschränkungen in der Daimler AG“ – *Attila Pirger (Daimler AG)*
- „Targetierung spezieller Arbeitsplätze bei der AUDI AG“ – *Alexander Rannacher (Audi AG)*
- „Modelle und Datenbanken zum Abgleich von Arbeitsanforderungen und Fähigkeitsdaten“ – *Jurij Wakula (IAD)*

Die Folien der Impulsvorträge werden auf der AutoErg-Webseite hochgeladen.

- Fr. Albuszies (Opel GmbH) erläutert in Ihrem Vortrag die Abläufe und Methoden beim Umgang des Integrationsmanagements leistungsgewandelter Mitarbeiter. In einem 4-Stufen-Modell wird eine Wiedereingliederung auf unterschiedlichen Hierarchieebenen besprochen und umgesetzt. Normalerweise reicht die Einbindung der Meister und Gruppenleiter der betroffenen Bereiche (Stufe 1) bei der Planung und Durchführung des Wiedereinsatzes des leistungsgewandelten Mitarbeiters aus. Für einen Profilvergleich zwischen den Fähigkeiten des Mitarbeiters und passenden Arbeitsplätzen wird das IMBA-Verfahren genutzt. In dem System sind Anforderungsprofile in Frage kommender Arbeitsplätze hinterlegt und bewertet - z.B. nach Körperhaltung und -bewegung, Information oder Arbeitssicherheit. Abschließend werden einige

---

Beispielsarbeitsplätze für leistungsgewandelte Mitarbeiter bei der Opel GmbH in Videosequenzen vorgestellt.

- Hr. Pirger (Daimler) stellt in seinem Vortrag die Daimler-Verfahren für das Fähigkeits-Arbeitsplatz-Matching leistungsgewandelter Mitarbeiter vor und geht näher auf den fähigkeitsgerechten Gestaltungsprozess von Arbeitsplätzen im Produktentstehungsprozess (PEP) ein. Für das Matching wurde in einem DFG-Projekt, gemeinsam mit dem IAD, eine Dissertation erstellt, die altersabhängige Fähigkeitsmerkmale ableitet und Gestaltungsmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip in den PEP integriert. Somit sollen schon in der Planung neuer Produkte fähigkeitsgerechte Arbeitsplätze entwickelt und Mitarbeiter ressourcenorientiert eingesetzt werden.
- Die bedarfsgerechte Planung von speziellen Arbeitsplätzen für einsatzkritische leistungsgewandelte Mitarbeiter erläutert Hr. Rannacher (Audi AG). Diese Arbeitsplätze erfüllen spezielle vom Unternehmen festgelegte Kriterien. Auch bei Audi wird die Entwicklung solcher Arbeitsplätze schon in der Planung neuer Produkte berücksichtigt. Anhand von Prognosen zu Durchschnittsalter und Anteil leistungsgewandelter Personen sowie festgelegter Projektprämissen wird der Bedarf an speziellen Arbeitsplätzen pro Werk ermittelt.
- Abschließend fasst Hr. Wakula (IAD) Erkenntnisse aus der Arbeitswissenschaft zum Matching von Fähigkeiten der Mitarbeiter und Arbeitsanforderungen zusammen. Neben den IAD-Ergebnissen aus dem gemeinsamen DFG-Projekt mit der Daimler AG stellt er das am IAD entwickelte Profilvergleichsverfahren Ergo-FWS (ergonomisches Frühwarnsystem) vor. Weitere interessante Erkenntnisse zu Arbeitsfähigkeit und Gesunderhaltung der Mitarbeiter liefert außerdem eine Veröffentlichung von Prof. Ilmarinen, die bereits von Hr. Wakula versendet wurde.

## **Zu 2.:**

- Im Workshop am Nachmittag stand der Austausch und die Diskussion zum Thema Integrationsmanagement im Vordergrund. In einem World Cafe wurden spezifische Fragestellungen in Kleingruppen näher bearbeitet:
  - o Welche Voraussetzungen für ein erfolgreiches Integrationsmanagement müssen gegeben sein?
  - o Welche Möglichkeiten des Integrationsmanagements gibt es und welche Chancen und Risiken haben diese Möglichkeiten?
  - o Welche Herausforderungen bringt das Integrationsmanagement mit sich und welche Best-Practice-Lösungen gibt es?
- Die erarbeiteten Ergebnisse wurden auf Posterwänden notiert und sind auf den folgenden Abbildungen zu sehen:

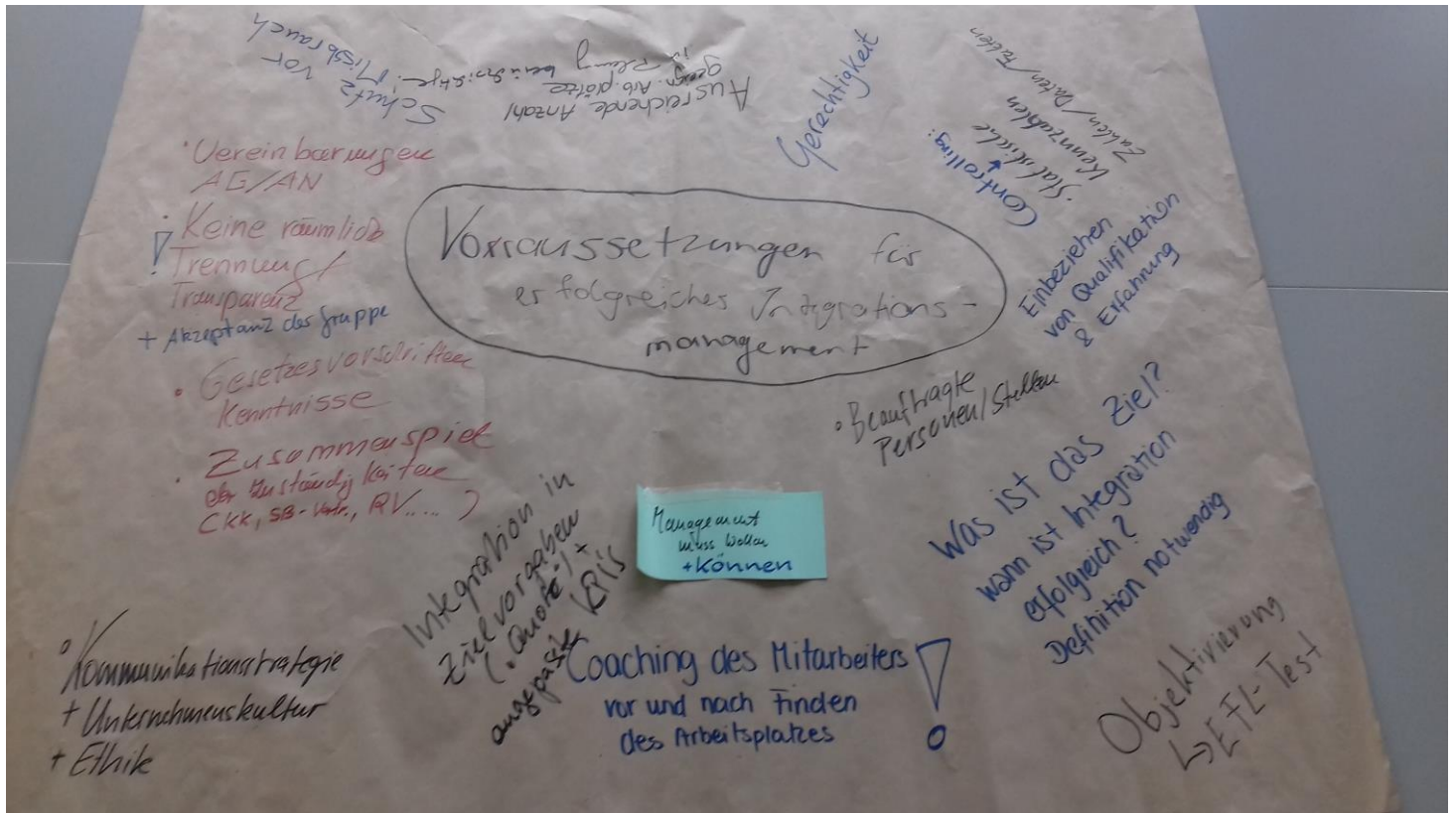


Abbildung 1: Welche Voraussetzungen für ein erfolgreiches Integrationsmanagement müssen gegeben sein?

Zunächst wurden Voraussetzungen für ein erfolgreiches Integrationsmanagement gesammelt. Insbesondere wurde hier auf eine objektive Kommunikation eingegangen. Wichtig ist, dass die Zielvorgaben bzw. KPIs nach der Einbindung leistungsgewandelter Mitarbeiter angepasst werden und die entsprechenden Mitarbeiter und Vorgesetzten gecoacht werden – sowohl vor als auch nach dem Finden eines passenden Arbeitsplatzes. Außerdem sollte darauf geachtet werden, Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Mitarbeiter nicht von den Standardarbeitsplätzen zu separieren und auf die Akzeptanz in der Arbeitsgruppe zu achten.

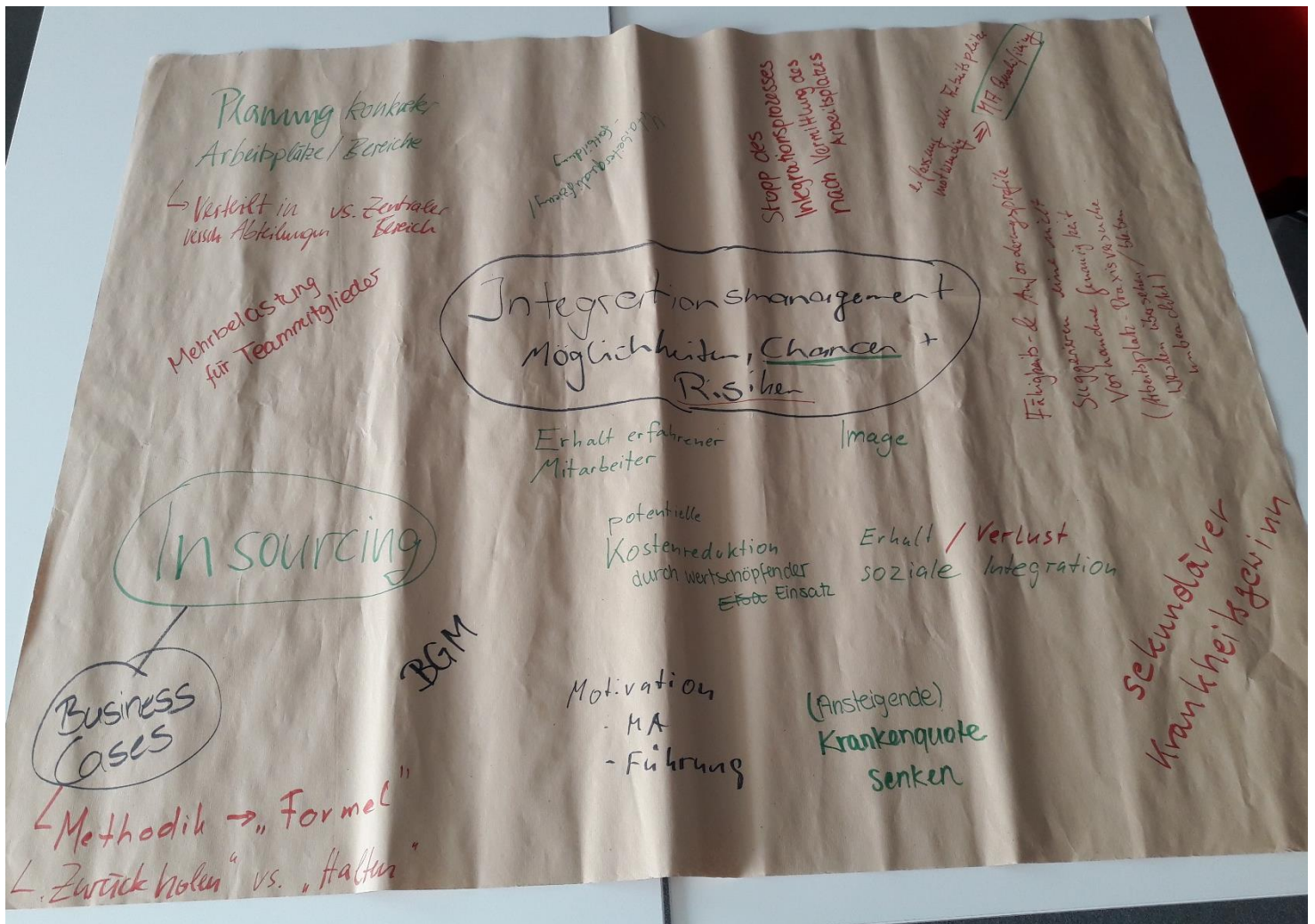


Abbildung 2: Welche Möglichkeiten des Integrationsmanagements gibt es und welche Chancen und Risiken haben diese Möglichkeiten?

**Chancen:**

Trotz der Kosten eines „Matching-Prozesses“ für leistungsgewandelter Mitarbeiter können durch ein Integrationsmanagement Kosten potentiell gesenkt werden, da sie wieder wertschöpfend für das Unternehmen eingesetzt werden können. Außerdem kann vom Erfahrungsschatz dieser Mitarbeiter profitiert werden. Als eine Möglichkeit der Integration von LGWs wird das Insourcing gesehen. Derartige Modelle können einen positiven Einfluss auf das Image eines Unternehmens haben.

**Risiken:**

Es bleibt jedoch die Befürchtung, dass es durch den Einsatz von leistungsgewandelten Mitarbeitern zu einer Mehrbelastung der restlichen Teammitglieder kommt. Häufig wird außerdem der Fehler gemacht, den Integrationsprozess nach dem Auffinden eines passenden Arbeitsplatzes zu stoppen und die Situation nach einer gewissen Zeit nicht neu zu evaluieren. Zudem kann es zu einem „Sekundären Krankheitsgewinn“ kommen, da der Mitarbeiter durch seine Krankschreibung Vorteile erwirken kann.



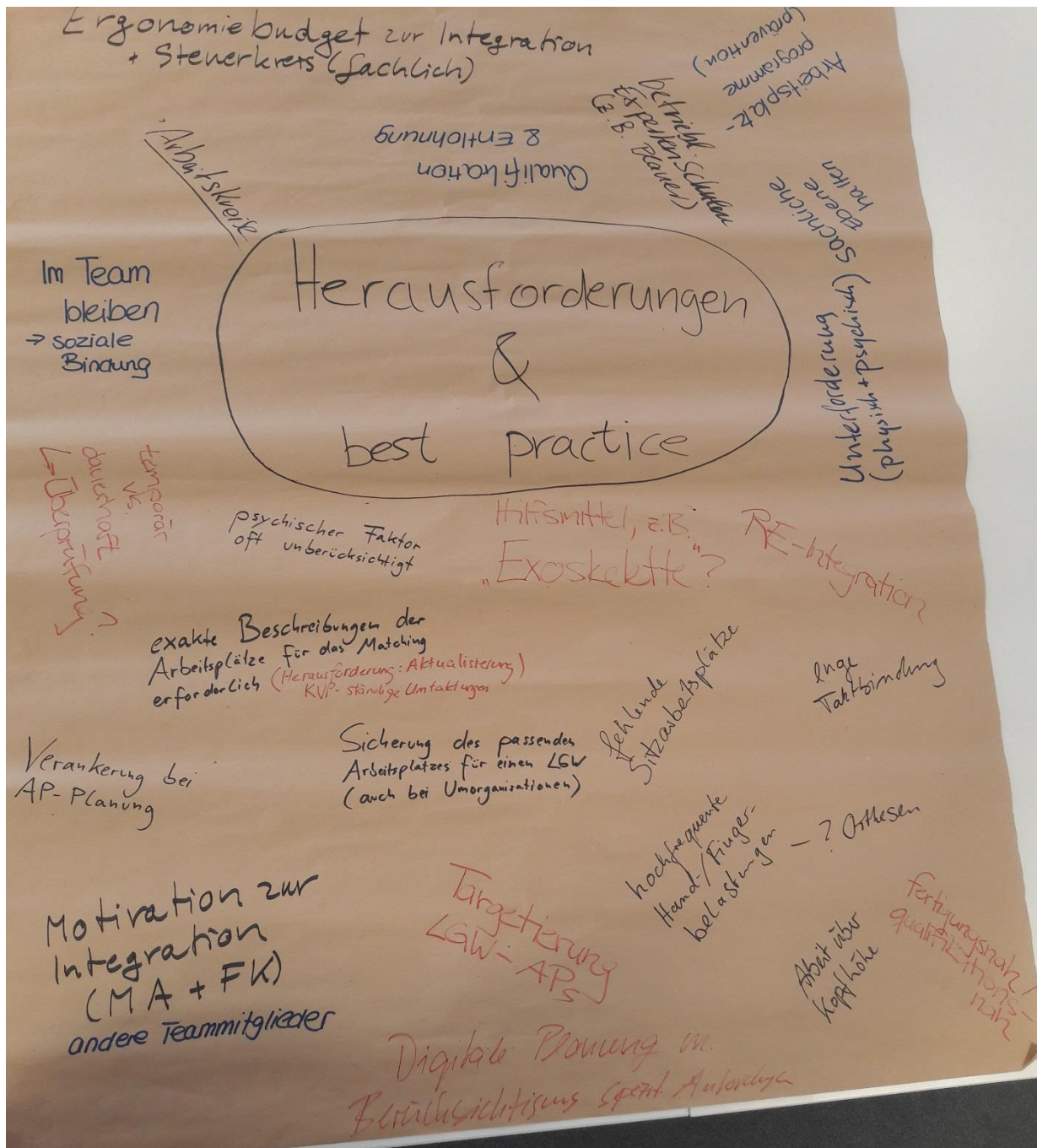


Abbildung 3: Welche Herausforderungen bringt das Integrationsmanagement mit sich und welche Best-Practice-Lösungen gibt es?

#### Herausforderungen

Es bleibt schwierig, reine Sitzarbeitsplätze in der Automobilbranche bereit zu stellen, eine enge Taktbindung aufrecht zu erhalten und Arbeitsplätze mit Überkopfarbeit mit LGWs zu besetzen. Des Weiteren werden psychische Faktoren bisher nur wenig berücksichtigt. Ebenso ist es schwierig, die Fähigkeiten der leistungsgewandelten Mitarbeiter regelmäßig zu evaluieren.

#### Best Practice:

Unternehmen müssen Ergonomiebudgets bereit stellen, um leistungsgewandelte Mitarbeiter zu (re-)integrieren. Arbeitskreise können die entsprechenden Prozesse durch Fachwissen unterstützen.

---

Außerdem sollten spezielle LGW-Arbeitsplätze gezielt targetiert werden. Der Einsatz von Hilfsmitteln (z.B. Exoskelette) scheint sinnvoll. Bei Arbeitsplätzen mit hochfrequenten Finger-/Handbelastungen haben sich Orthesen bewährt.

**Zu 3.:**

- Hr. Schick (BGHW) stellt das von der BGHW geförderte Projekt zu Exoskeletten „exo@work“ näher vor, das im Oktober 2018 startete. Hierbei sollen ausgewählte aktive und passive Exoskelette näher untersucht und die abgeleiteten Erkenntnisse in einem Leitfaden zu Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen von Exoskeletten zusammengefasst werden.
- Anschließend fasst Hr. Wakula die ergonomischen Erkenntnisse aus drei Sessions und einem Workshop der GfA-Konferenz 2019 zusammen. 15 Beiträge wurden nach Hauptkriterien: Labor- vs. Feldstudie sowie Kurz- vs. Langstudie strukturiert und analysiert. Schlussfolgerung: Mehrzahl von Studien (ca. 90%) zum Einsatz von Exoskelette wurden an Arbeitsplätzen in der Automobilindustrie und Logistik durchgeführt. Nur ein Beitrag beschäftigte sich mit einer Langzeitfeldstudie. Logische Konsequenzen: Mehr Langzeitstudien im Feld mit mehreren Arbeitspersonen sind nötig. In einer anschließenden Diskussion zu aktuellem Stand der Untersuchungen des Themas Exoskelette sowie weitere Bedarfe in diesem Bereich weist Hr.Knye (VW) darauf hin, dass vor allem rechtliche Normen und Grundlagen fehlen. Auch ethische Ansätze zu Exoskeletten sind aus seiner Sicht noch nicht betrachtet. Wichtig wäre auch die Orientierung an medizinischen Ansätzen zur Evaluierung von Exoskeletten.
- Diese wichtigen Aspekte sollen evtl. in einem möglichen Forschungsvorhaben gefördert durch BGHM bearbeitet werden

**Zu 4.:**

- Die AutoErg-Veranstaltung in 2020 wird voraussichtlich bei BMW in Leipzig stattfinden und ist für das 1. Quartal 2020 geplant. Nähere Informationen werden rechtzeitig über den Autoerg-Emailverteiler bekannt gegeben.
- Zusätzlich ist eine Onlinekonferenz in September/Oktobre 2019 gewünscht, um sich zu Projektfortschritten und weiteren Themen auszutauschen. Hierfür wird zeitnah online abgefragt, welche Online-/Firmentools hierfür genutzt werden können. Dies sowie eine Abfrage möglicher Themenpunkte wird ebenfalls über den Autoerg-Emailverteiler geklärt.