

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei Autoliv

Geschäftsfeld

Analyse

Autoliv Ausgangssituation

Der hohe Krankenstand in der Produktion, trotz der verschiedenen Einzelmaßnahmen, und die Umgebungsbelastungen in den Bürobereichen haben seitens der Geschäftsleitung zum Verlassen der üblichen Handlungsmuster geführt. Ziel ist, der Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter in allen Unternehmensbereichen in Zukunft mehr Gewicht zu verleihen. Gleichzeitig verbindet sich damit auch die Hoffnung, die sehr negativ besetzte Fehlzeitendiskussion in eine positive und verbindliche kontinuierliche Gesundheitsförderung überzuleiten.

padoc® – Lösung

Autoliv hat sich in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen padoc® dazu entschlossen, eine systematische und umfassende Gesundheitsdiagnose durchzuführen. Die Unterstützung durch einen externen Partner mit entsprechenden Erfahrungen ist zum einen aufgrund der naturgemäß fehlenden Betriebsblindheit und dem größeren Abstand zu der Organisation von Vorteil, zum anderen aufgrund des medizinischen und wissenschaftlichen Sachverständes von padoc® gerade in der Phase der Analyse der Ist-Situation von großem Vorteil. Auf dieser Basis hat padoc® daher ein systematisches Diagnosekonzept mit Workshops (Fokusgruppen), Experten- und Einzelinterviews sowie einer Mitarbeiterbefragung entwickelt und durchgeführt.

Ergebnis

Die Ergebnisse aus allen Diagnosemodulen wurden in einer abschließenden Bewertung zusammengefasst und zusammenhängend interpretiert bzw. diskutiert. Abgeleitet daraus wurden konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet. Damit ist der erste Schritt des lernenden Zyklusses, die Diagnose abgeschlossen, und der nächste Schritt erreicht: die Planung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Autoliv GmbH.

Kundenstimme

„padoc® zeigte in allen Projektphasen eine hohe Professionalität in immer angenehmerer Arbeitsatmosphäre. Insbesondere entwickelte padoc® sehr sinnvolle und gute Vorschläge zur zielgruppenspezifischen Ansprache in der Gestaltung des Fragebogens. Das Ergebnis der Analysephase mit verschiedenen Workshops, Einzelinterviews und der Mitarbeiterbefragung war sehr aussagekräftig und eine gute Basis, um aus den erkannten Problemfeldern entsprechende Maßnahmen ableiten und umsetzen zu können.“

Ingwert Jan Ingwertsen, HR Director Seatbelt Manufacturing Region Europe, Autoliv GmbH