



InForm

ERFOLGSSTORY

Arbeitsschutz
gestern und heute

INTERVIEW

B·A·D-Geschäfts-
führer im Gespräch

STATEMENTS

Das sagen Kunden
über die B·A·D

INNOVATIV IN ALLEN BEREICHEN



650 Mitarbeiter
werden bei Infiana
am deutschen Standort
bereits seit 1986
von der B·A·D betreut.

REPORTAGE

INFIANA GERMANY GMBH & CO. KG

INFIANA GERMANY
GMBH & CO. KG

INNOVATIV IN ALLEN BEREICHEN



Ein gutes Team: David Jacobs (B-A-D), Gernot Becker (Infiana), Dr. Holger Wentzlaff und Orsolya Czúnyi (B-A-D), Tanja Biener und Burkard Baumgärtner (Infiana).

Infiana – der Name des Forchheimer Unternehmens ist relativ neu. Seit Januar 2015 firmiert der Experte für die Produktion und Veredelung von Folien unter diesem Namen. Zwei Dinge, die sich für die rund 650 Mitarbeiter am deutschen Standort aber nicht geändert haben, sind die enge Zusammenarbeit des Unternehmens mit der B-A-D GmbH, die seit 1986 besteht, und dass Arbeitssicherheit hier großgeschrieben wird.

Bei Infiana rennen wir offene Türen ein, wenn es um das Thema Arbeitssicherheit geht“, sagt David Jacobs. Der Mitarbeiter- und Führungskräfteberater (MFB) von der B-A-D GmbH hat vor zwei Jahren einen „genialen Einstieg“ als MFB-ler in Forchheim erlebt. Für neue Führungskräfte, die bei Infiana anfangen, gehören drei Coaching-Termine bei ihm zum Pflichtprogramm. „In ein neues Unternehmen zu wechseln bedeutet Stress“, weiß Gernot >>



oben: Laut und heiß: Die Blasfolienextrusion ist eine der Basistechnologien von Infiana. Hier wird heißes Polyethylen mit einer Temperatur von 150–250 °C unter hohem Druck verarbeitet. Unten: In der Druckabteilung sind Sauberkeit und Präzision oberstes Gebot.



» Becker. Der Infiana-Standortleiter in Forchheim will neue Führungskräfte bestmöglich unterstützen. Drei Sitzungen bei dem Mitarbeiter- und Führungskräfteberater sind hier deshalb verpflichtend. Infiana versteht sich eben als innovatives Unternehmen – und dieses Selbstverständnis wird in allen Bereichen angewandt.

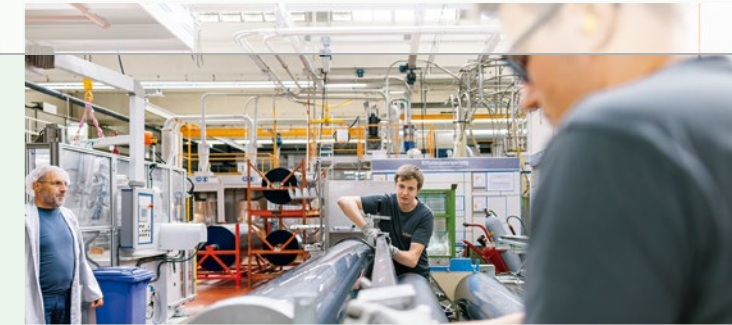
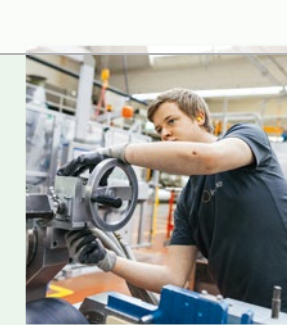
In enger Zusammenarbeit mit dem B-A-D-Arbeitsmediziner Dr. Holger Wentzlaff erarbeitete Infiana ein Konzept, wie die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung im Berufsalltag verankert werden kann. Als Einstieg erhielten Führungskräfte in mehreren Kurz-Workshops eine Anleitung für inhaltlich schwierige Gespräche mit Mitarbeitern. Für David Jacobs die perfekte Gelegenheit, die gesamte obere und

untere Führungsriege mit seinem Gesicht und seiner Person vertraut zu machen und das Thema Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung in dem Unternehmen zu etablieren. Der Gang in den „Arztcontainer“, der vor dem Infiana-Firmengebäude steht, ist dank dieses Konzepts für die Mitarbeiter kein Muss, sondern gehört zum Arbeitsalltag einfach dazu.

Mit dem Rollstuhl an den Arbeitsplatz

Seit 30 Jahren arbeitet Infiana eng mit der B-A-D GmbH zusammen. Dr. Holger Wentzlaff, der B-A-D-Arbeitsmediziner, betreut seit 2002 den fränkischen Folienspezialisten. Er ist Initiator des Konzepts zur Einführung des verpflichtenden Coachings. Erst vor Kurzem hat er sein Arbeitszimmer direkt neben der Produktions-

halle geräumt und ist in den neu aufgestellten Arztcontainer vor das Werksgebäude gezogen. Ein Infiana-Mitarbeiter verletzte sich bei einem Motorradunfall schwer und kehrte querschnittsgelähmt an seinen Arbeitsplatz zurück. Ein Fall für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das bei Infiana vorbildlich gelöst wurde. Der junge Kollege erhielt eine Aufgabe in der Produktionsplanung und ein ebenerdiges, mit dem Rollstuhl zu erreichendes Büro. Dr. Holger Wentzlaff zog in den Container, der im Inneren von einem normalen Arztzimmer kaum zu unterscheiden ist. „Die Wiedereingliederung dieses Mitarbeiters ist sicherlich ein extremes, aber auch ein sehr erfolgreiches Beispiel, das zeigt, welchen Stellenwert das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheit bei Infiana hat“, sagt Dr. Holger Wentzlaff. In



Sicherheit geht vor: beim Walzenwechsel und der Prüfung des UV-Silikons im Druckbereich.



Bei Infiana haben Mitarbeiter Kontakt zu Lösemitteln. Ein Langzeitmonitoring in enger Abstimmung mit dem B-A-D-Arbeitsmediziner gehört deshalb zur Routine.



den vergangenen 14 Jahren erlebte er bei Infiana exemplarisch mit, wie sich die Arbeitsmedizin weiterentwickelt hat. Während früher vor allem die Gefahren durch die Arbeit eingeschätzt wurden und versucht wurde, Schäden zu vermeiden, sei es heute ein zusätzliches Anliegen, „Gesundheitskompetenz aufzubauen“, so Wentzlaff.

Punkte sammeln für die Gesundheit

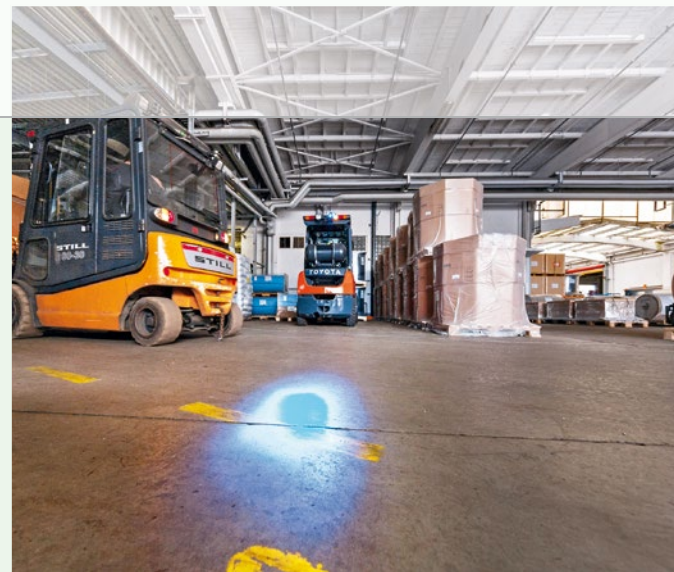
Was ist Gesundheitskompetenz? Burkard Baumgärtner, Human Resources Director bei Infiana, beschreibt es so: „Bei Infiana überlegen wir nicht nur, wie wir Krankheiten vermeiden können, sondern wir schauen auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter.“ Gesund bleiben lohnt sich also: Zurzeit ist ein Bonussystem im Auf-

bau, mit dem Mitarbeiter Punkte sammeln können, indem sie an sportlichen Aktivitäten wie dem Lauftreff oder der bewegten Pause teilnehmen. Ist eine bestimmte Punktzahl erreicht, erhält der Mitarbeiter Gutscheine, zum Beispiel für eine Massage. Acht Mitarbeiter haben erst jüngst mit der Teilnahme an einem Nichtraucherkurs Punkte gesammelt. Einige von ihnen sind bis heute standhaft geblieben und haben nicht wieder mit dem Rauchen angefangen – sie haben damit die Kompetenz entwickelt, sich gesund zu verhalten.

Investition in die Zukunft

Der präventive Ansatz im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz kommt allen Mitarbeitern zugute. Ein zunächst auf drei Tage angesetzter

Rückenscan musste auf acht Tage erweitert werden, da ein großer Teil der Belegschaft das Angebot annehmen wollte. Dank dieser Aktion und dem persönlichen Kontakt zwischen B-A-D-Arbeitsmediziner und Mitarbeitern konnten Empfehlungen ausgesprochen werden, was die Ergonomie eines Arbeitsplatzes angeht, aber auch, dass es für einige Mitarbeiter Zeit ist, aktiv zu werden und selbstverantwortlich an der Rückenmuskulatur zu arbeiten. „Die Investition in das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist auch eine Investition in unsere Fachkräfte“, sagt Burkard Baumgärtner. Arbeitsplätze bei Infiana müssen auch für ältere Mitarbeiter gute Arbeitsplätze sein, führt der Personalmanager weiter aus. Der demografische Wandel, er ist auch in Forchheim zu spüren. Und letztendlich »»



oben links: Unfällen mit Gabelstaplern baut Infiana mit Sensortechnik vor: Die Geschwindigkeit der Stapler wird an kritischen Stellen automatisch gedrosselt. Durch den Einsatz der Blue-Light-Technologie erkennen Fußgänger an der Laderampe einen näherkommenden Stapler, bevor sie ihn hören.



rechts: B-A-D-Arbeitsmediziner Dr. Holger Wentzlaff bei einer Untersuchung in seinem „Arztcontainer“.



» steigert ein gelebtes BGM und gut funktionierendes BEM die Attraktivität von Infiana als Arbeitgeber – auch für junge Menschen. Fachkräfte sind in Forchheim begehrt, mehrere Unternehmen suchen in der Region nach qualifizierten Arbeitnehmern. Mit rund 45 Auszubildenden ist Infiana der größte Ausbilder im Landkreis Forchheim. Um sich hier gegenüber den anderen Unternehmen als Arbeitgeber zu positionieren, setzt Infiana stark auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

„Sicherheit geht vor Maschinenstillstand.“ Auch in der Lehrwerkstatt sind die Aushänge nicht zu übersehen, in denen es um die Sicherheit am Arbeitsplatz geht. Neben dem Umgang mit Gefahrstoffen in der Beschichtung, Hitze Arbeitsplätzen an der Flachfolienanlage

oder den Belastungen durch den Schichtbetrieb gehört auch der rege Verkehr von Gabelstaplern in der Produktion zu den Gefahrenquellen. Infiana wäre nicht Infiana, wenn es nicht auch hier eine State-of-the-art-Lösung geben würde: Seit Neuestem sind einige Gabelstapler mit der Blue-Light-Technologie ausgestattet. Fußgänger können so einen Gabelstapler schon am blauen Licht am Boden erkennen, ohne ihn wirklich gesehen oder gehört zu haben.

Das Ziel: Ein Jahr ohne Schichtausfall

Manchmal sind es die einfachen Maßnahmen, die einen großen Effekt haben. Der vielfältige Einsatz rund um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz trägt Früchte: „Die Zahlen hinsichtlich der Arbeitsunfälle haben sich er-

heblich verbessert“, berichtet Standortleiter Gernot Becker. Sein Ziel ist ambitioniert, aber nicht unmöglich. „Wir wollen mehr als 360 Tage produzieren, ohne einen Schichtausfall durch einen Arbeitsunfall zu haben“, plant Becker. In dem Infiana-Werk in den USA ist das schon gelungen. In Forchheim ist man diesem Ziel durch die Zusammenarbeit mit der B-A-D schon sehr nahe gekommen.

Ein echter Glücksgriff

Seit 2013 arbeitet Claus-Kurt Gärtner als Fachkraft für Arbeitssicherheit eng mit Infiana zusammen. Eine Kooperation, die sich schnell als Glücksgriff herausstellte. Denn Claus-Kurt Gärtner kennt die Abläufe und Gefahrenpotenziale in einem Folienwerk bestens. Er hat viele



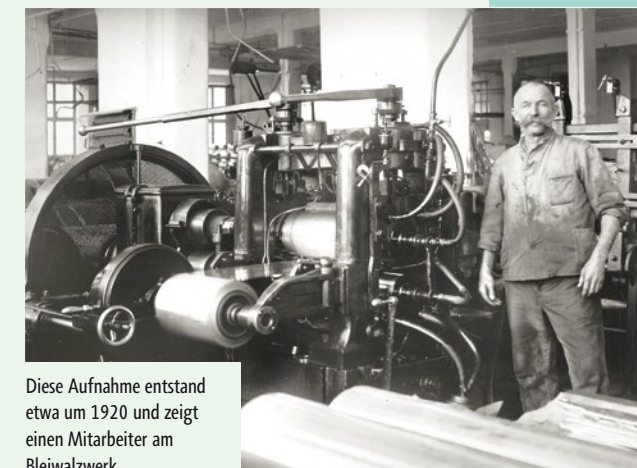
Infiana setzt auf den Nachwuchs – in einer eigenen Ausbildungswerkstatt wird in vier Ausbildungsberufen ausgebildet.



Infiana Group

Vor 160 Jahren begann die Erfolgsgeschichte von Infiana. Seitdem entwickelt, produziert und veredelt das Unternehmen mit Hauptsitz im fränkischen Forchheim Folien für verschiedene Industrien und liefert sie an Kunden auf der ganzen Welt. Infiana beschäftigt 800 Mitarbeiter an den drei Standorten in Forchheim, Malvern (USA) und Samutsakorn (Thailand) und ist Experte für die Herstellung von Trenn- und Spezialfolien für die weiterverarbeitende Industrie. Sie werden in den folgenden Bereichen eingesetzt: Personal Care (Funktionsverpackungen von zahlreichen Hygieneartikeln), Health Care (Trenn-, Prozessfolien oder Verpackungsfolien im medizinischen Sektor), Building & Construction (feste, undurchlässige, reißfeste, Trenn- und Oberflächenfolien für die Bauindustrie), Composites (Trenn- und Prozessfolien für die Herstellung von Bauteilen aus Faser-verbundkunststoffen etwa bei der Herstellung von Flugzeugen oder Rotorblättern für Windenergieanlagen) sowie silikonbeschichtete Trennfolien für Klebebandhersteller und die grafische Industrie.

www.infiana.com



Diese Aufnahme entstand etwa um 1920 und zeigt einen Mitarbeiter am Bleiwalzwerk.

Jahre als Betriebsleiter in verschiedenen Folienwerken gearbeitet. Er ist froh, dass er seine Stärken hier voll ausspielen kann. „Aufgrund meiner Erfahrung akzeptieren die Mitarbeiter, wenn ich meine Meinung darlege und mich in Produktionsprozesse einmische“, meint Claus-Kurt Gärtner. Aber auch die Zusammenarbeit mit den Führungskräften sei bei Infiana sehr gut. Wenn es um das Thema Arbeitssicherheit gehe, treffe er immer auf ein offenes Ohr. Infiana hält dem eigenen Anspruch, Ideengeber und Innovationsmotor zu sein, stand – in allen Bereichen.



*Das
kommt
davon!*

*Benutze
die
Leiter!*

Küpper-Sachs