

PERSONALIEN

Die Änderungen in der Organisation gelten seit dem 1. Juni. Die Position des Operations Managers Powertrain wird zum 1. Juli neu besetzt.



Carlo Modesto
Der bisherige Leiter des Karosseriewerks ist zum Fertigungsleiter Fertigung und Endmontage und Komponentenwerk ernannt worden.



Thomas Hellriegel
Der bisherige Leiter MPK Material-Handling ist jetzt Leiter des Karosseriewerks.



Matthias Gräf
Der bisherige Betriebsleiter Schicht MPK für die Fertigung und Endmontage hat die Position Leiter MPK Material-Handling übernommen.



Karsten Bittmann
Der bisherige Koordinator Pilotteam ist nun Betriebsleiter Schicht MPK für die Fertigung und Endmontage.



Jenő Csánki
Der bisherige Leiter der Produktion für Motoren und Getriebe GM Powertrain Ungarn übernimmt in Rüsselsheim zum 1. Juli die Position des Operations Manager Powertrain.

Hier ein Gruß, dort ein Lächeln – während Michael Eiermann durchs Werk läuft, fliegen ihm die freundlichen Worte der Kollegen und Mitarbeiter nur so zu. Er ist beliebt. In der Fertigung und Endmontage kommt ein Mitarbeiter auf ihn zu, um mit ihm zu reden. „Er war in meiner Gruppe, als ich vor Jahren einen Tag am Band in der Omega-Produktion gearbeitet habe“, erzählt Eiermann später. Der gute Kontakt besteht nach wie vor. Ein Beispiel für den Umgang, den der ehemalige Fertigungsleiter und jetzige Shop Direktor Fertigung und Endmontage pflegt. 33 Jahre arbeitet Eiermann bei Opel. Nach einer Ausbildung zum Energieanlagenelektroniker und dem anschließenden Studium der Elektrotechnik war er in vielen verschiedenen Bereichen tätig: Logistik, Prototypenbau, Fertigung. Als Shop-Direktor betreut er nun vom Adam-Opel-Haus aus die Fertigungsleiter in ganz Europa.

»Idealerweise freuen sich die Mitarbeiter auf ihre Arbeit bei Opel.«

Michael Eiermann ist jeder Mitarbeiter wichtig, und er will den Umgang miteinander weiter verbessern. Aus diesem Grund hat der 49-Jährige in seiner Position als Fertigungsleiter im Werk Rüsselsheim ein Konzept zum verbesserten Wohlbefinden am Arbeitsplatz eingeführt.

„Gesund Führen“ bedeutet eine andere Kultur im Umgang miteinander, eine Care-Kultur, das heißt sich umeinander kümmern. „Idealerweise macht den Mitarbeitern die Arbeit Spaß, und sie freuen sich auf ihre Arbeit bei Opel“, bringt es Eiermann auf den Punkt. Dafür ist Wertschätzung, die der Vorgesetzte dem Mitarbeiter entgegenbringt, von entscheidender Bedeutung. Dazu zählt Feedback geben und die Mitarbeiter einbinden. „Ehrliches Interesse an dem Mitarbeiter, sich erkundigen wie es ihm geht, was die Familie macht, das ist enorm wichtig“, betont Eiermann. Denn: Wer

Michael Eiermann war bislang Fertigungsleiter im Werk Rüsselsheim. Nun steht er den Leitern der Fertigung und Endmontage in den europäischen Werken zur Seite



DER WOHLFÜHLFAKTOR

Michael Eiermann hat »Gesund Führen« – eine andere Kultur des Umgangs miteinander – im Werk etabliert

als Mensch und Mitarbeiter wertgeschätzt wird, kommt gerne zur Arbeit, entwickelt weniger Stress und ist deshalb weniger anfällig für Krankheiten.

Ab Mitte 2010 beschäftigten Michael Eiermann immer wieder ähnliche Gedanken: Der Altersdurchschnitt der Belegschaft im Werk Rüsselsheim hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht, der ständig wachsende Wettbewerb erfordert immer weitere Produktivitätsverbesserungen. Das kann nur mit sehr motivierten, körperlich und mental gesunden Mitarbeitern optimal klappen. Eiermann stellte sich die Frage, „wie können wir unsere Mitarbeiter diesbezüglich stärken?“ Das Thema ließ ihn nicht mehr los. Er

erarbeitete ein Konzept „Gesund Führen“ entsprechend den Bedürfnissen des Werks. „Dem Vorgesetzten muss immer bewusst sein, dass er mit seiner Art des Führens verantwortlich ist für die Gesundheit seiner ihm anvertrauten Mitarbeiter“, erklärt er. Seine Vorstellungen besprach er mit ihm vertrauten Personen im und außerhalb des Unternehmens; die bestärkten ihn, seine Ideen bei Opel einzubringen. Von Januar an haben alle Führungskräfte und Meister im Werk an einem mehrstündigen Workshop teilgenommen, sich aktiv eingebbracht und mitgearbeitet. Im Anschluss gab es wöchentlich einen Erfahrungsaustausch und weitere Coaching-Sitzungen.

BESSERES KLIMA

Im Grunde betone das Konzept die Werte, die bei Opel gelten, unterstreicht Eiermann. Dennoch hat sich etwas verändert. „Das Betriebsklima hat sich deutlich verbessert“, sagt er. Und das spiegelt sich sogar in einer verbesserten Anwesenheitsrate wider. Inzwischen krepelt Michael Eiermann im Adam-Opel-Haus die Ärmel hoch, um den Fertigungsleuten in ganz Europa zur Seite zu stehen. Und er ist sich sicher, dass die Care-Kultur im Werk weiter gepflegt wird. Auch ohne ihn.

»GESUND FÜHREN« – DIE CARE-KULTUR



Das Konzept „Gesund Führen“ stammt von der Psychologin Dr. Anne Katrin Matussek. Sechs Fragen bilden den Kern. Es schreibt der Art, wie der Vorgesetzte auf den Mitarbeiter eingeht, große Bedeutung zu. Dabei ist Kommunikation alles. Ein Mitarbeiter, der auch nach Privatem gefragt, der gelobt und eingebunden wird, fühlt sich wertgeschätzt. Zudem reduziert gute Stimmung am Arbeitsplatz den Stress. Das vermeidet Krankheiten.