



Betriebliche Gesundheitsförderung „Ein Wort genügt: Machen!“

Der Pflanzenbetrieb Dümmen GmbH ist der weltweit größte Produzent von Weihnachtssternen. Die AOK Rheinland/Hamburg und ihr Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung zeichnen das Unternehmen für sein vorbildliches Gesundheitsprojekt mit dem BGF-Gesundheitspreis aus.

Marketing-Managerin Sonja Dümme und Human Resource-Verantwortlicher Uwe Becelewski geben vigo PRAXIS AKTUELL Auskunft über ihr BGF-Projekt.

Ihr Pflanzenbau-Unternehmen ist ein Global Player mit Niederlassungen in Costa Rica, Äthiopien und der Firmenzentrale in Rheinland. Warum haben Sie mit Betrieblicher Gesundheitsförderung begonnen?

Sonja Dümme: Wir haben in der Vergangenheit festgestellt, dass in unserem Unternehmen der Krankenstand zum Teil sehr hoch war. Das war für uns in der Unternehmensleitung ein deutliches Zeichen, dass etwas nicht stimmt. Die AOK Rheinland/Hamburg und ihr BGF-Institut haben uns bei der anschließenden Analyse sehr geholfen und eine Arbeitsunfähigkeitsanalyse erstellt. Die Experten vom BGF-Institut haben die Arbeitsplätze analysiert und adäquate Maßnahmen empfohlen. Danach haben wir begonnen, einige Dinge sukzessive umzustellen.

Woran lag der hohe Krankenstand?

Uwe Becelewski: Bei der Arbeitsplatzanalyse kam heraus, dass in den Hallen immer wieder Durchzug herrschte und bei unseren Beschäftigten einseitige körperliche Belastungen durch Heben und Tragen entstanden. Außerdem standen unsere Angestellten teilweise auf feuchten und harten Böden. Damit die Arbeiter nicht mehr direkt auf dem nassen Boden stehen müssen, haben wir Bodenmatten angeschafft. Darüber hinaus haben wir sie mit einer besseren persönlichen Schutzausrüstung ausgestattet. Dazu zählt vor allem professionelle, wasserabweisende Fußbekleidung. Zusätzlich haben wir Trainingseinheiten für besseres, rückenverträgliches Arbeitsverhalten angeboten. In diesem Fall mussten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber erst nachdrücklich davon überzeugt werden, dass dieses BGF-Projekt wertvoll für sie persönlich ist und schließlich der Erhaltung ihrer eigenen Gesundheit dient.

Und wie haben Sie dann die Maßnahmen im Unternehmen umgesetzt?

Sonja Dümme: Eigentlich war das nicht allzu schwierig. Zwar haben wir viele Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund, was manchmal zu Verständigungsproblemen führt, aber wir haben unsere türkischen Vorarbeiterinnen mit ins Boot geholt und fest in das Projekt eingebunden. Die haben sich stark engagiert und letztlich ihre Kolleginnen überzeugt.

Der demografische Wandel liefert neue Anforderungen an Präventionsmaßnahmen in einem Unternehmen. Wie haben Sie sich darauf bereits eingestellt?

Sonja Dümme: Wir haben in letzter Zeit viele jüngere Beschäftigte eingestellt, gerade auch unter den türkischen Frauen. Von den langjährigen Beschäftigten bleiben fast alle bis zum regulären Rentenbeginn im Betrieb und steigen nicht vorher wegen Krankheit aus. Das ist auch einer der konkreten Erfolge der Prävention.



Heinz Kowalski

Direktor des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) der AOK Rheinland/Hamburg (Köln)

Wie wichtig war die Unterstützung durch AOK Rheinland/Hamburg und BGF-Institut?

Uwe Becelewski: Überaus wichtig! Auch moralisch. Denn schauen Sie, Erfolge stellen sich bei dem Projekt nicht sofort ein, da kann es zu einer Ermüdung kommen. Das BGF-Institut hat uns zum Glück immer wieder ermuntert, Geduld zu haben. Wichtig war auch die Multiplikatoren-Schulung der Vorarbeiterinnen. Mittlerweile achten sie mit auf das gesundheitsförderliche Verhalten ihrer Kolleginnen am Arbeitsplatz. Den Erfolg lesen wir regelmäßig an den AOK-Gesundheitsberichten ab.

Sie sprechen von erfreulichen Erfolgen. Wie messen Sie die positiven Effekte?

Uwe Becelewski: Wir haben eben noch einmal nachgeschaut: Bevor das Projekt begonnen hat, lag der Krankenstand bei 9,5 Prozent, in der Zwischenzeit ist er auf 3,5 Prozent gesunken. Das Projekt hat also nicht nur zu mehr Gesundheit geführt, sondern zusätzlich für erhebliche ökonomische Effekte gesorgt.

Wirken sich die Maßnahmen nachhaltig und langfristig positiv in ihrem Betrieb aus?

Uwe Becelewski: Nach nunmehr sechs Jahren Aktivitäten können wir das bejahen. Die Zahlen sind weiterhin gut und stimmen optimistisch. Im Übrigen haben uns diese guten Ergebnisse stets auch motiviert, unsere Anstrengungen fortzuführen und nicht nachzulassen.



Kleine Maßnahme – große Wirkung: Die Arbeiterinnen stehen auf isolierenden Gummimatten.



Welchen Stellenwert hatte der Gesundheitspreis für Sie?

Sonja Dümmler: Einen sehr, sehr hohen. Wir haben das als Anerkennung und Bestätigung empfunden und als eine Image-Verbesserung. Die Menschen hier in der Region stehen unserem Unternehmen dadurch noch positiver gegenüber. Das ist für uns besonders wichtig, wenn es um die Rekrutierung von neuen Arbeitskräften geht. Außerdem waren die Mitarbeiter sehr stolz auf ihr eigenes Projekt. Das beweist, dass sie sich noch stärker mit dem Unternehmen identifizieren und mit größerer Motivation zur Arbeit kommen.

Was steht in Zukunft noch an?

Uwe Becelewski: Im kommenden Jahr 2009 werden wir einen Gesundheitstag veranstalten und die BGF auf die Verwaltungsabteilungen erweitern. Das Rücken-Training wird laufend wiederholt, neu aufnehmen wollen wir eine Ernährungsberatung. Außerdem haben wir Schrittzähler an die Beschäftigten ausgegeben. Ein Sorgenkind sind weiterhin die Atemwegserkrankungen. Da sind wir in ständigem Kontakt mit dem BGF-Institut der AOK Rheinland/Hamburg.

Was würden Sie anderen Unternehmen empfehlen, die darüber nachdenken, weitere Gesundheitsförderungsmaßnahmen in ihrem Unternehmen anzubieten?

Uwe Becelewski: Eigentlich genügt dafür ein einziges Wort als Antwort: Machen! Aber wir würden auch auf die ökonomischen Vorteile hinweisen, denn BGF rechnet sich kaufmännisch. Darüber hinaus trägt sie ganz erheblich zur Identifikation sowie zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. ■

Demografie später?

Die Beschäftigten in dem Unternehmen, den ich gerade beraten darf, haben ein Durchschnittsalter von über 45 Jahren erreicht. Das liegt rund acht Jahre über dem Vergleichswert der Region. Als wir das mit dem AOK-Gesundheitsbericht vorgestellt und deutlich gemacht haben, dass die höheren Altersgruppen überdurchschnittlich hohe Krankenstände aufweisen, waren die Unternehmensvertreter geschockt. Spontan wurde ein Demografieprogramm beschlossen. Im folgenden Workshop wurden zahlreiche Maßnahmen besprochen und in die To-do-Liste des Arbeitskreises Gesundheit (AKG) übernommen. Vieles war kurzfristig realisierbar, anderes muss mittel- bzw. langfristig umgesetzt werden. Diese Liste liegt bei den Sitzungen des AKG stets obenauf. Die Gesundheitsförderungsthemen werden konsequent abgearbeitet – bis auf den Komplex Demografie.

Wenn Themen wie Schichtgestaltung für Ältere, altersgerechte Weiterbildungsformen, rückschonendes Arbeiten, Wiedereingliederungsmaßnahmen oder auch ein Team-Mix aus Jung und Alt anstehen, heißt es jedes Mal: „Das vertagen wir heute, im Moment müssen wir uns um andere Dinge kümmern.“ Dabei ist nichts so gut vorhersagbar wie die demografische Entwicklung. Im zitierten Unternehmen wird die Hälfte der Belegschaft bald über 50 Jahre sein. Das muss überhaupt keinen Schrecken verursachen, wenn rechtzeitig mit einer altersgerechten Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung begonnen wird. Man muss nur anfangen, und zwar sofort.

Ihr

Heinz Kowalski