



HEINZ KOWALSKI
 Direktor des Instituts
 für Betriebliche Gesundheitsförderung
 der AOK Rheinland (Köln)

... LÄUFT UND LÄUFT UND ...

Männer haben, so sagt man, ein erotisches Verhältnis zu ihrem Auto. Entsprechend liebevoll gehen sie damit um: Penibel werden die Inspektionstermine eingehalten, alles wird regelmäßig justiert, nur das beste Öl und Benzin wird eingefüllt, Kratzer werden konsequent beseitigt, und der Lack wird auf Hochglanz gehalten. Damit es lange läuft und läuft, damit es fit bleibt und dabei weiterhin gut aussieht. So ist es richtig!

Wie ist das eigentlich mit Ihnen? Läuft Ihr Körper im Beruf auch auf Hochtouren? Bis zu zwölf Stunden am Tag, hochkonzentriert? Und mit steigendem Alter wird es eher mehr als weniger. Führen Sie die richtige Ernährung zu, machen Sie regelmäßig einen Fitness-Check, stärken Sie Spannkraft und Muskulatur? Was tun Sie für Stressresistenz, Entspannung und Work-Life-Balance?

Natürlich steht Ihnen Ihr eigener Körper näher als Ihr Auto. Trotzdem ist mein Vergleich nicht abwegig, wie wir leider immer wieder beobachten müssen. Viel zu wenige denken an die eigene Fitness, an die „Pflege“ ihrer Gesundheit.

Angesichts der hohen Belastungen im Beruf und der Tatsache, dass wir wohl in Zukunft tatsächlich bis 65 oder länger arbeiten müssen (viele werden sagen: dürfen), ist der gesundheitsbewusste Umgang mit dem eigenen Körper und der eigenen Seele immer wichtiger. Gesundheitsförderung fängt genau dort an, bei jedem einzelnen – auch im Betrieb. Damit es noch lange „läuft“ ...

Ihr

Heinz Kowalski



GLÄNZENDE LÖSUNG

**Konkrete Maßnahmen – schnell umgesetzt und mit spürbaren Vorteilen für die Mitarbeiter:
 Das ist das Erfolgsrezept des Bandstahlherstellers
 Hille & Müller für Betriebliche Gesundheitsförderung.**

Um hochwertige Produkte – zum Beispiel das Ausgangsmaterial für Batteriegehäuse und Stecker – herstellen zu können, müssen die Mitarbeiter voll konzentriert sein



Tradition verpflichtet: Vor über 100 Jahren gründeten Josef Müller und Julius Hille ein Werk, in dem erstmals elektrolytisch vernickelte Bänder produziert wurden. Heute gehört Hille & Müller in Düsseldorf als selbstständige Tochter der britischen Corus Group zu den weltweit führenden Herstellern von Stahlbändern. Neben warm- und kaltgewalzten Produkten mit technischen und glänzenden Oberflächen zählen dazu auch alle Arten von veredeltem Band mit Kupfer, Messing, Nickel oder Chrom.

Der oberflächenveredelte Stahl dient als Rohstoff für die Produkte in verschiedensten Branchen. Vor allem die Batterieindustrie weiß das Know-how des Unternehmens zu schätzen. Ob bei Knopfzellen, Alkaline-Batterien oder Akku-Packs – um die meisten Produkte windet sich das Nickelband von Hille & Müller. Eine wichtige Voraussetzung, um hochwertige Produkte zu konkurrenzfähigen Preisen anbieten zu können, sind leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter. Das Unternehmen Hille & Müller bestätigt, dass systematische Gesundheitsförderung im Betrieb einen wichtigen Beitrag dazu leistet.



Im Gespräch mit dem BGF-Institut der AOK Rheinland berichtet Thorsten Eickhaus, Human Resources-Manager bei der Hille & Müller GmbH, über die Erfahrungen seines Unternehmens mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Dass wir damit frühzeitig den richtigen Weg eingeschlagen haben, zeigt sich auch daran, dass der Corus-Konzern dem Gesundheitsschutz besonderes Gewicht zukommen lässt. Nach jahrelangem erfolgreichem Engagement im Arbeitsschutz verlagert sich nun der Schwerpunkt in den Bereich Gesundheitsmanagement. Beide Themen werden dadurch untrennbar miteinander verbunden.

Welche Pläne haben Sie für die Zukunft?

Wir wollen auf jeden Fall die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der AOK Rheinland und dem BGF-Institut fortsetzen. Die jährlichen Berichte über die Arbeitsunfähigkeits-Daten werden auch künftig eine wichtige Grundlage für die Planung unserer Aktivitäten sein. Darüber hinaus fließen auch Ergebnisse aus unseren regelmäßig auf Konzernebene durchgeführten Mitarbeiterbefragungen in die künftigen Maßnahmen ein.

Ein konkretes Projekt setzen wir gerade um: In dem Produktionsbereich Veredelung testen die Mitarbeiter zurzeit einen neuen Schichtrhythmus, der aus kurzen Wechseln besteht. Diese sind nachgewiesenermaßen gesundheitsförderlicher als das übliche Schichtsystem.

Was war Ihr Erfolgsrezept?

Wir haben nicht lange analysiert, sondern schnell mit der Umsetzung konkreter Maßnahmen begonnen. So haben alle Beteiligten zeitnah erfahren, dass wir wirklich an der Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten interessiert sind. Denn nur mit gesunden und zufriedenen Mitarbeitern können wir langfristig erfolgreich sein und unseren Standort sichern.

Warum haben Sie das Projekt gestartet?

Bei einer ersten Arbeitsunfähigkeitsanalyse der AOK Rheinland im Jahr 2001 stellte sich heraus, dass die in unserem Unternehmen beschäftigten AOK-Versicherten im Vergleich zur Branche einen überdurchschnittlich hohen Krankenstand aufwiesen. Die Zahlen bestätigten unsere eigenen Analysen und zeigten weitere Zusammenhänge auf: In der AOK-Analyse wurden auch die Erkrankungsschwerpunkte deutlich und die BGF-Experten zeigten direkt Lösungen auf, sodass wir schnell an die Umsetzung gehen konnten. Zunächst haben wir uns dabei auf die Beseitigung der Ursachen von Muskel- und Skeletterkrankungen konzentriert.

Zusammen mit den Fachleuten des BGF-Instituts der AOK Rheinland haben wir jeden Beschäftigten an seinem Arbeitsplatz im gesundheitsgerechten Bewegungsverhalten geschult – von der Unternehmensleitung bis zum Produktionsmitarbeiter. Dieser erste Schritt war nicht allein darauf ausgerichtet, den Krankenstand zu senken, sondern sollte jeden Mitarbeiter an dem Prozess beteiligen. Dabei habe ich mich vom unkomplizierten und zielgerichteten Vorgehen der AOK überzeugen können.

Wie haben Ihre Mitarbeiter reagiert?

Am Anfang waren die Mitarbeiter etwas skeptisch. Aber nachdem sie erlebt haben, dass es um ihre eigene Gesundheit geht und dass sie selbst an den Verbesserungen mitwirken können, ist ihre Zurückhaltung schnell gewichen. Gemeinsam mit den Rückenschultrainern der AOK haben sie zum Beispiel kleine Änderungen in der Arbeitsgestaltung und in den Abläufen erarbeitet. Und dass jeder von den kleinen Tipps zum eigenen Be-

wegungsverhalten profitieren kann – nicht nur am Arbeitsplatz –, hat ein Übriges getan.

Wie lief das Projekt in der Praxis ab?

Die Schulungszeiten wurden genau auf die Produktionszeiten abgestimmt, und die Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung, Betriebsrat und unserem Ingenieur für Arbeitssicherheit klappte prima – dadurch konnten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb kurzer Zeit selbst Gesundheitsförderung erleben.

Allerdings mussten zu Beginn noch zwei Punkte geklärt werden: In den Schulungen war ein Maßnahmenkatalog erarbeitet worden, den die Unternehmensleitung zunächst kritisch betrachtete. Außerdem waren die Kosten für die Umsetzung im Vorfeld nicht berücksichtigt worden und mussten nachträglich in den Finanzplan aufgenommen werden. Wir haben klare Prioritäten gesetzt und konnten Vordringliches dann konsequent und zügig umsetzen.

Woran messen Sie Ihren Erfolg?

Der Erfolg zeigt sich für mich an zwei Kriterien: Zum einen ist der Krankenstand spürbar gesunken; aber darüber hinaus wurde das Projekt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert, was ebenso als Erfolg zu werten ist.

Hille & Müller · Entwicklung des Krankenstands

Jahr	Krankenstand in %
2001	5,2
2002	4,4
2003	4,3
2004	4,3