

Betriebs
Kranken
Kassen

Magazin für Politik, Recht und
Gesundheit im Unternehmen

#DigitalLeadership BREMSE R ODER ANTREIBER?



■ DIGITALPOLITIK

Wird das Gesundheitssystem von der digitalen Zukunft abgekoppelt? Patienten werden das verhindern.

■ GESUND FÜHREN

Kluge Netzwerke und Strategien für die Generation 50+ in der Arbeitswelt

DEUTSCHES SIEGEL UNTERNEHMENS-
GESUNDHEIT

GOLD FÜR DIE SCHMITZ CARGOBULL AG

Von Andrea Röder, Politik und Kommunikation

Ein Jahr hat die VIACTIV Krankenkasse die Schmitz Cargobull AG auf dem Weg zum Deutschen Siegel Unternehmensgesundheit betreut. Es hat sich gelohnt. Mit einer Gesamtpunktzahl von 76 hat das Münsterländer Unternehmen als erste Firma die Siegelstufe „Gold“ erreicht. Das Verfahren hat gezeigt, in welchem Bereich das Betriebliche Gesundheitsmanagement bereits sehr gut umgesetzt worden ist und in welchen Bereichen Verbesserungspotenzial besteht.

„Das Siegel setzt sich aus zwei wesentlichen Bestandteilen zusammen. Zum einen aus der umfassenden Beschäftigtenbefragung. Zum anderen wird die nachhaltige Implementierung von Strukturen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bewertet. Dazu zählt auch die Durchführung von Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Die guten Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung in Kombination mit dem vorhandenen Gesundheitsmanagement des Unternehmens waren ausschlaggebend für die Zertifizierung. Schmitz Cargobull verfügt über ein außerordentlich komplexes und

erfolgreiches Gesundheitsmanagement“, betont Reinhard Brücker, Vorstandsvorsitzender der VIACTIV Krankenkasse.

Mit einer Jahresproduktion von rund 61.000 Fahrzeugen ist die Schmitz Cargobull AG Europas führender Hersteller von Sattelaufliegern und Anhängern mit Sitz in Horstmar im Münsterland. Das Unternehmen mit rund 6.400 Mitarbeitern hat gezeigt, dass es gelingen kann, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an verschiedenen Standorten in hoher Qualität zu implementieren. Das Thema Gesundheit ist in der Unternehmenspolitik als Führungsleitlinie



„Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns wirklich wichtig. Der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebsrat und die Projektgruppe setzen sich hierfür besonders engagiert ein. Zuallererst steht für uns die Arbeitssicherheit und danach Arbeitsplätze, an denen gesundheitsbewusste Mitarbeiter auch unter teilweise schwierigen Bedingungen gesund bleiben können. Wir Schmitzianer sind stolz auf unser Gesundheitsmanagement“, sagt Michael Timmermann, Werksleiter Schmitz Cargobull AG, Werk Vreden.

Angestoßen durch die VIACTIV Krankenkasse hat sich die Schmitz Cargobull AG einem umfänglichen Prüfverfahren des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit gestellt. Entwickelt und zertifiziert wurde das Siegel von der Deutschen Bahn AG, der BAHN BKK, dem BKK Dachverband und der TU Chemnitz. Durch dieses Siegel können Unternehmen nun besser feststellen, wie wirksam ihre betriebliche Gesundheitsförderung ist. Sieben Bausteine liegen dabei für den Erfolg und für die Innovationskraft eines Unternehmens zugrunde. Folgende Qualitätskriterien werden beachtet:

- Gesundheit als Managementaufgabe
- Kennzahlenerhebung und Analyse
- Planung und Umsetzung
- Organisationales Lernen
- Vernetzung
- Partizipation und Kommunikation
- Angebotsbreite

„Ein solches wissenschaftsseitig begleitetes Bewertungssystem für die Betriebliche Gesundheitsförderung und das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Unternehmen hat es bisher noch nicht gegeben. Dabei geht es nicht nur um die Sicht des Unternehmens, vielmehr steht vor allem die Perspektive der Beschäftigten für die Bewertung im Vordergrund. Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit ist ein Produkt eines rund zweijährigen Forschungs- und Entwicklungsprozesses“, erklärt Prof. Dr. Bertolt Meyer, Inhaber der Professur Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Technischen Universität Chemnitz.

SCHMITZ CARGOBULL AG – DIE SCHRITTE ZUM GOLDENEN SIEGEL

Gefragt waren neben der Selbsteinschätzung des Arbeitgebers auch die Beurteilung des Unternehmens durch die Beschäftigten. Insgesamt haben 1.498 Mitarbeiter an der anonymisierten Befragung zum Deutschen Siegel Unternehmensgesundheit teilgenommen. Gefragt war dabei die Sichtweise der Beschäftigten im Hinblick auf das Thema Gesundheit und Wohlbefinden in insgesamt 13 Themenblöcken. Einige der zu beantworteten Fragen sind: Wie viele Punkte geben Sie für ihren derzeitigen Gesundheitszustand? Wie ist Ihr derzeitiges psychisches Wohlbefinden? Oder: Wie wichtig ist dem Arbeitgeber das Wohlergehen des Angestellten?

Bei all diesen Punkten hat das Unternehmen eine positive Bewertung durch die Beschäftigten bekommen. Insgesamt zeigt sich, dass der Gesundheitszustand als relativ hoch wahrgenommen wird. Nur 15 % der Befragten gaben ihren Gesundheitszustand auf einer Skala von 1 bis 10 mit 5 oder niedriger an. Auch das psychische Wohlbefinden der

Belegschaft liegt leicht über dem Normalwert. Es gibt allerdings einen Vorbehalt: Die Hälfte der Mitarbeiter fühlen sich oft oder sehr oft ausgelaugt. Die Aufgabe des Betriebes ist es nun herausfinden, welche Gruppe oder Tätigkeiten zu den eher belasteten gehört.

Die Mehrheit der Beschäftigten nehmen auch das Engagement des Unternehmens zur Erhaltung und Verbesserung des Gesundheitszustandes in hohem bis sehr hohem Maße an. Überdurchschnittlich hoch und zwar mit 74 % erleben die Befragten die eigene Tätigkeit als sinnvoll und nützlich. Dieses Ergebnis wird vor allem in der Verwaltung und in der Produktion von Schmitz Cargobull erreicht.

Ein Benefit der Schmitz Cargobull AG ist die individuelle Erfassung des psychischen Gesundheitszustands der Mitarbeiter. Das Werk bietet „schnelle Hilfe“ mit Zusicherung eines Arzttermins innerhalb von 14 Tagen in einer akuten psychischen Belastungssituation an. Eine Toolbox, ein Flyer, gibt Hilfestellung und empfiehlt Beratungsstellen oder Praxen für mögliche Probleme der Mitarbeiter wie beispielsweise Sucht, Schulden, Depressionen, Partnerschaft,



» Zur Errechnung einer Siegelstufe in Bronze muss eine Mindestpunktzahl von 25 erreicht werden.

Stress und Erschöpfung. Jeden Mittwoch organisiert das Unternehmen Sprechstunden beim werkseigenen Sozialberater für die Mitarbeiter, die natürlich auch extern geplant werden können. Quartalsweise sind die Führungskräfte angehalten, mit jedem Mitarbeiter ein Fürsorgegespräch zu führen. Treten erkennbare Probleme auf, wird in jedem Fall Unterstützung angeboten und gemeinsam nach Lösungen gesucht.

Weitere Inhalte des Gesundheitsmanagements sind u. a. Themen wie Coaching der Führungskräfte zum „gesunden Führen“. Doch für das Gesundheitsbewusstsein ihrer Führungskräfte bekommt die Werksleitung in der Mitarbeiterbefragung keine so guten Noten. Etwa die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass ihre Vorgesetzten gar nicht oder nur teilweise bemüht sind, die gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz zu mindern.

In 6 von 13 Themenfeldern zeigt sich bei der Mitarbeiterbefragung ein positives Ergebnis. Hervorzuheben sind hier: arbeitsgerechte Arbeit, Gestaltung der Arbeit, Gefühle zulassen, Meinung sagen, Sinnhaftigkeit der Arbeit und eigenes Gesundheitsbewusstsein.

In 7 von 13 Themenfeldern wird ein durchschnittliches Ergebnis erreicht: allgemeiner Gesundheitszustand, psychisches Wohlbefinden, Work-Life-Balance, Angebote und Wahrnehmung betrieblicher Gesundheitsförderung, eigenes Gesundheitsverhalten und gesundheitsorientierte Führung. Nachgesteuert werden muss im Sinne der Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten in den Bereichen Work-Life-Balance, dem psychischen Wohlbefinden und dem allgemeinen Gesundheitszustand.

Die Auswertung der Beschäftigten ergibt einen Gesamtwert von 63,6 von 100 Punkten. Das entspricht der Bewertung im Sinne des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit, der Siegelstufe „Silber“.

Auf dieses Ergebnis ist das Unternehmen stolz und darauf, dass es den allgemeinen Gesundheitszustand der Belegschaft schrittweise verbessern konnte, indem die Mitarbeitergesundheit ganzheitlich in der Unternehmensstruktur verankert wurde.

„Zum einen gibt es viele verschiedene Angebote zur Bewegung. Wir haben alleine 14 Betriebssportgruppen, den Fitness-Truck „GeKo“ und mehr. Zum anderen bieten wir

unseren Beschäftigten viele Angebote rund ums Thema Ernährung und Stressreduktion an. Unsere Kantine bietet ein ausgewogenes, gesundes Angebot und wir legen einmal in der Woche einen Obsttag ein. Regelmäßig werden die Arbeitsplätze überprüft und bewertet, Ergonomie-Workshops und Demographie-Workshops angeboten, damit die Arbeitsbelastung reduziert und Arbeitsplätze ständig verbessert werden können“, betont Michael Timmermann.

Ziel dieser Angebote ist es, so Timmermann, dass gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel hin zu einer immer älter werdenden Belegschaft, eine Steigerung der Zufriedenheit, Erhöhung der Unternehmensbindung und der Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit bis in das hohe Rentenalter möglich ist.

Eine große Akzeptanz in der Belegschaft findet der Test- und Trainingsauflieger „GeKo – Gesundheit kommt an!“ Die Idee dahinter: Wenn der Mitarbeiter nicht zum Fitness-Training geht, dann kommt das Fitness-Center zum Mitarbeiter vor Ort. Mit diesem Hintergedanken wurde ein Sattelkoffer zu einem rollenden Trainingsstudio umgerüstet.

Die Trainingszeiten sind an den Schichtplänen der Beschäftigten ausgerichtet. Ein einfaches Ampelsystem zeigt jedem Teilnehmer seine persönliche Fitness an. Aus diesen Daten kann dann jeder sein Trainingsprogramm erstellen. Ein Therapeut des Gesundheitszentrums berät und begleitet die maßgeschneiderten Einheiten, vor allem Herz-Kreislauf-Training und Rückenschulung, so dass schon bei 30 Minuten wöchentlichem Training sehr gute Erfolge erzielt werden können.

In allen umliegenden Standorten der Schmitz Cargobull AG kooperiert die Firma mit Gesundheitszentren und Fitnessstudios und hat hier Sonderkonditionen für die Belegschaft ausgehandelt. Außerdem gewährt der Betrieb einen finanziellen Zuschuss für die Teilnahme an BGM-Maßnahmen. Ziel aller Projektmaßnahmen ist ein ganzheitliches betriebliches Sozial- und Gesundheitsmanagement mit durchgängigen Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter.

„Das Unternehmen will weg von der Frage ‚Was macht krank?‘ hin zu der Frage ‚Was hält gesund?‘ Wir sind aktuell auf allen Ebenen recht gut aufgestellt, Potentiale gibt es

» Die Kombination aus Unternehmens-Check und Einbindung der Beschäftigten ist neu. «

jedoch noch bei den Themen Information und Marketing, ebenfalls wollen wir uns bei der Betrieblichen Wiedereingliederung noch intensiver um die Betroffenen kümmern. Ansonsten ist es weiterhin wichtig immer wieder an der Motivationsschraube zu drehen“, so Michael Timmermann. All diese Arbeitgeberaktivitäten sind ebenfalls in das Bewertungssystem für das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit eingeflossen und haben das beauftragte Prüfungsgremium Dr. Christoph Ramcke und Dr. Alexander Zill mit 85,6 Punkten von 100, der Siegelstufe „Gold“, überzeugt: „Vor allem die seit Jahren in dem Unternehmen etablierten Strukturen des BGM unter Einbezug aller relevanten

Akteuren, kombiniert mit einer Vielzahl von auf Dauer angelegten Angeboten in quasi allen wesentlichen Bereichen der Gesundheitsförderung, waren ausschlaggebend für die Siegelstufe ‚Gold‘. Für die Bewertung waren die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, die durch die TU Chemnitz erhoben wurde, und die 64 Arbeitgeberfragen, deren Antworten vom Prüfer ausgewertet wurden, ausschlaggebend. Vor allem bei Letzterem war die Struktur und Organisation des BGM und die Vielfalt der dauerhaften Angebote sehr überzeugend und eindrucksvoll. Es konnten z. B. für 63 von 64 Fragen bewertbare Nachweise geliefert werden“, erläutert Dr. Christoph Ramcke. ■

