

**HEINZ KOWALSKI**

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

**PRÄSENTISMUS**

Nein, das ist kein Schreibfehler. Sie haben richtig gelesen: Präsentismus. Hört sich nach „präsent“ sein an und ist auch so gemeint. Es geht um Mitarbeiter, die sich trotz regelmäßiger Allergien, Migräne oder Rückenschmerzen zur Arbeit schleppen und damit anwesend, aber nicht unbedingt besonders produktiv sind. Sie sind „körperlich anwesend“, wird das in Betrieben vielsagend kommentiert.

Wenn Betriebe ihre Gesundheitssituation ausschließlich nach dem Krankenstand beurteilen, werden diese Mitarbeiter völlig übersehen, denn sie fehlen ja nicht und reichen keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Für Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft ist aber Gesundheit eine wichtige Voraussetzung, weshalb betriebliche Gesundheitsförderung kranke, aber anwesende Mitarbeiter nicht außer Acht lassen darf.

Das ist allerdings nicht so einfach, denn „nach außen“ sehen diese Mitarbeiter unter Umständen gut aus, und kaum jemand kann erkennen, wie es ihnen wirklich geht. Sensibilisierte Führungskräfte oder langjährige Kollegen bekommen es aber doch irgendwann mit, selbst wenn sich der Mitarbeiter ihnen gegenüber „nicht öffnet“. Aus Angst oder Scham trauen sie sich oft nicht, und die Führungskräfte sehen darüber weg, weil es „Privatsache“ ist.

Ist es aber nicht. Der Mitarbeiter leidet und kann deshalb vielleicht nur einen Teil seiner möglichen Produktivität schaffen – das sind versteckte Kosten. Und weil die Krankheit durchaus arbeitsbedingt sein kann, hat das Management mindestens zwei Gründe, sich darum zu kümmern. Eine offene Kommunikation, arbeitsmedizinische Unterstützung, ergonomische Hilfen und flexibler Arbeitseinsatz können neben den eigenverantwortlichen Bemühungen der Betroffenen wirksame Hilfe leisten. Ein guter Einstieg sind dafür betriebliche Gesundheitstage mit Screenings, anonyme Mitarbeiterumfragen oder systematische Potenzialanalysen (ggf. ab einem bestimmten Alter). Solche Investitionen in die Gesundheit lohnen sich.

Ihr

Heinz Kowalski



## „DAMIT WIR OBEN BLEIBEN“ ERFOLGSFAKTOR AKTIVES GESUNDHEITSMANAGEMENT

**LACKWERKE PETERS**

1970 hat Werner Peters die 1927 gegründete Niederrheinische Lackfabrik in Krefeld übernommen. Er spezialisierte das Unternehmen auf die Entwicklung und Herstellung von Lacken, besonders umweltschonenden Beschichtungsmitteln und Vergussmassen für die Elektronik.

1984 erfolgte der Umzug von Krefeld nach Kempen und die Umfirmierung in die Lackwerke Peters GmbH + Co. KG. Das konzernunabhängige Familienunternehmen beschäftigt heute rund 140 Mitarbeiter und bedient gemeinsam mit 65 Auslandsvertretungen über 3 500 Kunden weltweit.

**Innovation und Wettbewerbsfähigkeit sind langfristig nur mit gesunden und zufriedenen Mitarbeitern zu erreichen, die sich mit dem Unternehmen identifizieren. Die Lackwerke Peters aus Kempen sind dafür ein Beispiel.**



Das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung sprach mit Ralf Schwartz (Geschäftsführer) und Michael Müller (Assistent der Geschäftsführung)

### Warum haben Sie mit dem BGF-Projekt begonnen?

In das gezielte Gesundheitsmanagement sind wir im Jahre 2002 eingestiegen. Auslöser war ein deutlicher Anstieg der Krankenstandszahlen in Teilen der Produktion. Eine Arbeitsunfähigkeitsdatenanalyse des BGF-Instituts der AOK Rheinland und ein anschließendes Beratungsgespräch zeigten, dass es trotz Einhaltung aller Arbeits-



In der Produktion des Lackspezialisten wurden einige Arbeitsschritte für die Beschäftigten deutlich leichter – das motiviert dazu, beim Gesundheitsmanagement mitzuwirken



platzvorschriften und gesetzlichen Bestimmungen Faktoren geben muss, die das Wohlbefinden der Mitarbeiter belasten. Als Familienunternehmen halten wir es für unsere moralische Pflicht, die Gesundheit unserer Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens zu fördern. Hinzu kommt, dass eine leistungsfähige und leistungsbereite Belegschaft gerade im Mittelstand unter zunehmendem Wettbewerbs-, Flexibilitäts- und Preisdruck über den Erfolg entscheidet. Ein hoher Krankenstand dagegen bremst ein Unternehmen zusätzlich. Gesundheitsmanagement bietet Vorteile für alle Beteiligten.

#### Wie sind Sie gestartet?

Zuerst haben wir uns gemeinsam mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung über die Vorgehensweise beraten und uns daraufhin für eine klassische, prozesshafte Implementierung entschieden. Danach wurden alle Mitarbeiter in Belegschaftsversammlungen und schriftlich über den Prozess, seine Ziele und die Vorgehensweise unterrichtet. Die Maßnahmen konzentrierten sich zunächst auf die Produktion.

#### Was haben Sie dort konkret unternommen?

Zunächst führte das BGF-Institut Arbeitsplatzsituationsanalysen durch, um als belastend empfundene Faktoren zu ermitteln. Dann setzten sich Mitarbeiter aus verschiedenen Arbeitsbereichen, die Sicherheitsfachkraft, der Werksarzt, einige leitende Angestellte und die Geschäftsführung zu einem „Arbeitskreis Gesundheit“ zusammen und vereinbarten die mittel- und langfristigen Ziele des Gesundheitsmanagements. Der Arbeitskreis plant, definiert, steuert die Maßnahmen und ist „Ansprechpartner“ für alle Mit-

arbeiter – fachkundig moderiert von BGF-Experten Ralf Beutel. Als erstes Ergebnis des Gesundheitsmanagements haben wir die schweren Deckel der Lackansatzbehälter durch wesentlich leichtere, einfach zu befestigende ersetzt. In einer Kleinteilewaschanlage entlastet nun ein Hebekran für unhandliche und schwere Teile die dort Beschäftigten. Mit den Betroffenen haben wir Maschinenabsaugungen so umgebaut, dass sie leichter eingesetzt werden können. Daneben haben wir uns auch um die so genannten „weichen Faktoren“ gekümmert: Zum Beispiel verhindern optimierte Laufzettel unnötige Wege oder Wartezeiten. Und die Führungskräfte haben Seminare des BGF-Instituts zu den Themen Führung, Kommunikation und Information besucht.

#### Wie kommt das Projekt bei den Beschäftigten an?

Zu Beginn reagierten die Mitarbeiter etwas skeptisch. Als sie jedoch an den ersten Maßnahmen sahen, dass sich etwas bewegt, setzte sich schnell die Erkenntnis durch, dass jeder Einzelne damit seine persönliche Arbeitssituation aktiv beeinflussen kann. Das motiviert dazu, sich zu beteiligen. In unserem „Arbeitskreis Gesundheit“ haben wir ein Logo zum Gesundheitsmanagement entwickelt – und der Slogan „Damit wir oben bleiben“ lebt.



#### Erkennen Sie bereits Erfolge?

Anhand welcher Faktoren misst man den Erfolg eines Gesundheitsmanagements? Bei der Belegschaft ist auf jeden Fall eine deutliche Verbesserung des Selbstwertgefühls und die stärkere Identifizierung mit dem Unternehmen spürbar. Alle sind hoch motiviert, sich am Gesundheitsmanagement zu beteiligen.

Auch die Statistik gibt uns Recht: Im Jahr 2001 lag die Gesundheitsquote bei 95 %, 2004 war sie auf 98 % gestiegen. Fokussiert auf den Produktionsbereich stieg die Gesundheitsquote im gleichen Zeitraum sogar von 81 % auf 96 %. Diese deutliche Steigerung würden wir gerne vollständig unserem Gesundheitsmanagement anrechnen. In Anbetracht der allgemein zurückgehenden Krankmeldungen in Deutschland wäre das jedoch vermessen. Wir sind aber überzeugt, dass unser Gesundheitsmanagement seinen Teil dazu beigetragen hat.

#### Wie sehen Ihre Pläne aus?

Mittlerweile haben wir das Gesundheitsmanagement auf die Bereiche Labor und Verwaltung ausgedehnt. Der Prozess gehört nicht nur als fester Bestandteil zu unserer Unternehmenskultur, sondern wird auch kontinuierlich mit dem Ziel weiterentwickelt, die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeiter zu fördern – „Damit wir oben bleiben“!

#### PREISTRÄGER

Eines steht bereits fest: Die Lackwerke Peters GmbH + Co. KG erhalten den Gesundheitspreis 2004 der AOK Rheinland und deren BGF-Instituts. Die Auszeichnung wird im Frühjahr 2005 verliehen.