

**HEINZ KOWALSKI**

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

LEBENSLANG LERNEN UND DIE GESUNDHEIT FÖRDERN

Lebenslanges Lernen hat sich fast jedes Unternehmen auf die Fahnen geschrieben. Angesichts des immer schneller werdenden Wandels mit unzähligen neuen Informationen in der Wissensgesellschaft ist regelmäßige Weiterbildung unverzichtbar. Wer als Mitarbeiter oder Betrieb „stehen bleibt“, verliert schnell den Anschluss und bekommt Probleme im Wettbewerb um Märkte, Kunden und Arbeitsplätze. Für Weiterbildung gibt es auch keine Altersgrenze. 60-Jährige, die noch fünf Jahre Berufsleben vor sich haben, müssen noch ständig dazu lernen, um technisch und methodisch fit zu bleiben. Für die Managementinstrumente von Führungskräften gilt dies umso mehr.

So selbstverständlich das lebenslange Lernen ist, so wenig ist die Erkenntnis verbreitet, dass man im Beruf körperlich und geistig fit bleiben muss – und zwar bis 65. In der Vergangenheit haben Frühverrentungsprogramme dazu geführt, dass sich weniger gesunde Mitarbeiter aus dem Beruf verabschiedeten. In keiner Krankheitsstatistik tauchten sie mehr auf. Inzwischen sehen wir immer mehr Firmen, bei denen die Krankenstände in der Altersgruppe ab 55 Jahre nach oben schnellen. Hier kommt Gesundheitsförderung oft zu spät. Stattdessen müssen Rehabilitationsmöglichkeiten genutzt werden, wie sie unter anderem der neue § 84 Abs. 2 SGB IX (interessanterweise unter der Überschrift Prävention) verlangt.

Gesundheitsförderung muss früh beginnen, schon mit der Ausbildung. Es geht darum, die Gesundheitspotenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken – also stets im Auge zu behalten, was im Betrieb gesund erhält. Genau so wie das Lernen muss auch die Gesundheitsförderung das ganze Berufsleben begleiten. Fit im Job – physisch und psychisch – stärkt den Arbeitsplatz, bis 65. Auch das muss man lernen.

Ihr

Heinz Kowalski

VAW-IMCO

VAW-IMCO in Zahlen und Fakten

Die VAW-IMCO Guss und Recycling GmbH ist auf das Recycling von aluminiumhaltigen Schrotten spezialisiert und hat in Deutschland drei Standorte. In Grevenbroich befindet sich das „Erftwerk“ und die Hauptverwaltung.

Auf einer Fläche von 40 000 qm werden jährlich 50 000 t Flüssialuminium und 100 000 t Aluminium in fester Form produziert. Hauptkunden sind die Automobilindustrie und deren Zulieferer.

Am Standort Grevenbroich sind rund 200 Mitarbeiter, davon etwa 70 % in vollkontinuierlichen Wechselschicht, beschäftigt.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz sind der Geschäftsführung von VAW-IMCO in Grevenbroich ein großes Anliegen. Seit dem Jahr 2000 sind diese Aspekte in das vorhandene Qualitätssicherungs-, Umwelt- und Verbesserungssystem integriert. Die AOK Rheinland in Neuss und das Kölner BGF-Institut leisteten bei der Umsetzung Unterstützung.

Das auf Recycling von aluminiumhaltigen Schrotten spezialisierte Unternehmen gründete bereits im Jahr 2000 den Arbeitskreis ASUG (Arbeitsicherheit, Umwelt und Gesundheit), dem die Geschäftsleitung, die Werksleitung, die Personalleitung, die Fachkraft für Arbeitsicherheit, der Werksarzt und der Betriebsrat angehören. Er trifft sich seitdem alle drei Monate und steuert die entscheidenden Maßnahmen.

Am Anfang stand die Grundsatzfrage: Können die Mitarbeiter im Unternehmen gesünder leben und arbeiten, können sie an Zufriedenheit und Lebensqualität gewinnen – und kann dadurch der Krankenstand gesenkt werden?



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG **AUF DEM RICHTIGEN WEG**

Kompetente Partner gefunden

Zur Implementierung eines Gesundheitsmanagements im Unternehmen wurden dann in der AOK Rheinland und ihrem BGF-Institut kompetente Partner gefunden, die dem Vorhaben mit Wissen und Erfahrung objektiv, flexibel und praxisorientiert zur Umsetzung verhalfen und das Projekt heute noch unterstützen.

Der erste Schritt war eine Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die AOK Rheinland, die die Basis für weitere Maßnahmen darstellte. Anschließend Workshops, die von den Experten des BGF-Instituts moderiert wurden, wollten möglichen Ursachen für Krankheit auf die Spur kommen. Zu deren Themen zählten neben Arbeitssituationsanalysen auch Mitarbeiterbefragungen, bei denen sich die Belegschaft erfreulich offen zeigte. Positive und negative Seiten der Arbeitssituation wurden so deutlich herausgearbeitet. Der ASUG wertete die anonymisierten Ergebnisse aus und beschloss die weiteren Maßnahmen.

Arbeitsumgebung analysiert

Auf diese Weise entstand der Gesundheitszirkel. Er setzt sich aus den Sicherheitsbeauftragten zusammen und berichtet an den ASUG sowie an die Belegschaft. In Absprache mit der Werksleitung kann er die sofortige Umsetzung von Maßnahmen veranlassen. Beispielsweise wurde auf seine Initiative ein Ergonomiegutachten durch das BGF-Institut angefertigt, um die Arbeitsplatzumgebungen zu beleuchten.

Was wurde konkret verändert?

- Der Gesundheitszirkel sorgte unter anderem dafür, dass neue Sitze für Flurförderfahrzeuge beschafft und neue Radlader geleast wurden, die nun mit Klimaanlage ausgestattet sind.
- Die Führungskräfte wurden durch die Experten des BGF-Instituts darin geschult, Rückkehrgespräche zu führen. Die positive Resonanz bei Vorgesetzten und Mitarbeitern erleichtert bis heute die konsequente Durchführung der Gespräche.
- Das BGF-Institut gab acht Gruppen aus allen Bereichen des Unternehmens zunächst einstündige Einführungen zur „arbeitsplatzorientierten Rückenschule“. Dann wurden die Rückenschulungen an jedem Arbeitsplatz fortgesetzt, sodass mit arbeitsplatzgerechten Übungen unmittelbar auf Fehler eingegangen werden konnte.
- Im Produktionsbereich, wo sehr hohe Temperaturen herrschen, werden den Mitarbeitern kostenlose Getränke angeboten.
- Bei den Verpflegungsautomaten in der Produktion wird auf gesunde Nahrungsmittel geachtet.
- Die Führungskräfte wurden durch einen Facharzt über Sucht am Arbeitsplatz aufgeklärt. Im Vordergrund standen die Themen „Alkohol“ und „Drogen“. Die Mitarbeiter wurden durch eine Fachkraft des BGF-Instituts darüber aufgeklärt.
- In Absprache mit dem Werksarzt wurde für jeden Betriebsteil ein detaillierter Messplan aufgestellt. Damit wird regelmäßig überprüft, ob sich Stäube oder andere Gefahrstoffe in krankheitsfördernder Konzentration in der Luft befinden. Verschlechterungen werden umgehend behoben.



Über alle Maßnahmen, Ideen und tatsächlichen Auswirkungen auf die Krankheitszahlen werden die Mitarbeiter kontinuierlich durch Aushang oder in regelmäßigen Schichtbesprechungen informiert.

Messbarer Erfolg

Insgesamt sorgten die Maßnahmen für mehr Zufriedenheit der Mitarbeiter, eine höhere Identifikation mit dem Unternehmen, eine Verbesserung der Gesundheitsquote sowie der Produktivität und eine Reduzierung der Lohnnebenkosten. Zum Vergleich: Der Krankenstand der AOK-versicherten Beschäftigten betrug im Jahr 2000 noch 6,82 %; im Jahr 2004 waren es noch 3,9 %. Eine sehr erfreuliche Entwicklung, denn bei der Personalstruktur von VAW-IMCO bedeutet jeder Prozentpunkt weniger Krankenstand eine Ersparnis von etwa 150 000 EUR pro Jahr. Die Kosten für Schulungen, Seminare, Gutachten etc. sind dagegen nur mit einem Bruchteil einer solchen Summe zu veranschlagen.