

Van Houten geht „Fit durch den Alltag“

Bei der Van Houten GmbH & Co. KG in Norderstedt haben Betriebsleitung und Betriebsrat mit Unterstützung der BGN ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement implementiert. Durch gezielte Maßnahmen konnten bereits Verbesserungen erreicht werden. Ein Statusbericht aus Sicht des Unternehmens.



Als wir Anfang 2008 im Unternehmen ein Gesundheitsmanagement implementieren wollten, nahmen wir Kontakt zur BGN auf. Denn uns war bewusst, wie wichtig dabei ein strukturiertes Vorgehen ist. Die BGN beriet und unterstützte uns bei unserem Vorhaben.

Analyse vor Aktion

In einem ersten Schritt ging es darum, Verantwortlichkeiten, Zielstellungen und Vorgehensweisen abzustimmen. Um alle wichtigen Entscheidungsträger mit ins Boot zu holen, definierten wir einen aus 10 Personen bestehenden Steuerkreis. Außerdem gründeten wir die Projektgruppe „Fit durch den Alltag“. Sie kümmert sich seitdem um das Gesundheitsmanagement.

Die BGN legte uns einen weiteren Erfolgsfaktor ans Herz: „Analyse vor Aktion“. Dabei ging es darum zu erfahren, wie die Mitarbeiter selbst ihre Arbeitssituation sehen, um dann gezielt dort mit Maßnahmen loszulegen, wo es brennt. Um diese Sicht der Mitarbeiter zu ermitteln, entschieden wir uns für Befragungen, die Mitarbeiterinnen der BGN-Prävention durchführten.

Die Befragungen fanden in Form von Einzelinterviews bei den höheren Führungskräften (20 Personen) und so genannten Arbeitssituationsanalysen (ASA) bei den Mitarbeitern statt. Bei den ASAs handelt es sich um Gruppeninterviews in Form eines ca. 2-stündigen Workshops pro Gruppe. In die ASAs waren alle Abteilungen – Produktion, Technik, Lager, Verwaltung – einbezogen. Lösungsansätze und Wünsche der Befragten nahmen die Interviewerinnen gleich mit auf. Insgesamt erreichten wir 147 Mitarbeiter.

Differenzierte Ergebnisse, auf denen sich aufbauen lässt

Im Sommer 2008 präsentierte uns die BGN die Analyseergebnisse. Sie waren umfassend und differenziert, und sie zeigten uns genau auf, wo im Unternehmen der Schuh drückt:

- In einigen Bereichen gab es noch Entwicklungspotenzial im Verhalten der Führungskräfte.
- Arbeitsmittel waren an manchen Stellen nicht bedarfsgerecht.
- Es gab Schwierigkeiten in der Abstimmung zwischen den Bereichen und Verbesserungspotenzial im Informationsfluss.

Wir erfuhren aber auch, dass die Mitarbeiter und die Führungskräfte viel Positives wahrnehmen. Dazu gehören die guten Kontakte innerhalb der Belegschaft, der funktionierende Teamgeist, die abwechslungsreiche Arbeit und die Möglichkeit, sich zu entwickeln. Außerdem machten uns die Befragungsergebnisse deutlich, dass Mitarbeiter und Führungskräfte teilweise ganz verschiedene Belastungen erleben und die Situationen auch unterschiedlich einschätzen.

Vieles ist schon umgesetzt

Viele Punkte, die uns die Befragungsergebnisse offengelegt haben, sind wir seitdem angegangen. Zu den Verbesserungsmaßnahmen gehören:

- Anschaffung weiterer neuer Wasserspender und eines Getränkeautomaten in unserer Kantine
- Schallschutzumhausungen an zwei Anlagen
- Kippvorrichtungen zur Vermeidung von Rückenproblemen
- Anschaffung neuer Scherenhubwagen
- Anschaffung spezieller Handschuhe für sensible Produkte und Bereitstellung von Kühlwesten

Aber auch die Informations- und Kommunikationsstruktur wurde verbessert. In Produktion und Lager finden seitdem regelmäßige Meetings mit den verantwortlichen Anlagen- und Maschinenführern und allen gewerblichen Lagermitarbeitern statt. Unsere Fertigungsleiter, die für den Ablauf in der Produktion verantwortlich sind, veranstalten monatlich einen Tag der offenen Tür, an dem sie sich ganz gezielt Zeit für ihre Mitarbeiter nehmen.

Für einen Großteil unserer Mitarbeiter (ca. 70 Personen) haben wir Seminare ins Leben gerufen, darunter Führungskräfte-seminare für unsere Anlagen- und Maschinenführer, Fortbildungen zum Anlagen- und Maschinenführer und zur Fachkraft für Süßwarentechnik mit einem jeweiligen Abschluss vor der Industrie- und Handelskammer. Ferner informieren wir die Mitarbeiter in unserer dreimal jährlich erscheinenden Mitarbeiterzeitschrift „Van Houten Times“ über Aktuelles zum Gesundheitsmanagement. Ein besonderes Highlight sind unsere jährlichen Gesundheitstage, die wir seit 2008 veranstalten und an denen 90 % unserer Belegschaft teilnehmen.

Weiteres ist in Angriff genommen ...

2010 starteten wir mit ergonomischen Arbeitsplatzanalysen. Ziel ist es, den Mitarbeitern an unseren Produktionsanlagen und in Bereichen, in denen Zwangshaltungen unvermeidbar sind, durch Physiotherapeuten aufzeigen zu lassen, wie sie sich richtig und gezielt bei ihren Tätigkeiten bewegen, um Rückenschäden vorzubeugen.

Gemeinsam mit der BGN haben wir „gemessen“, was sich verändert hat. Dazu hatten wir zu Beginn der Analysen in 2008 auch einen Fragebogen ausgegeben, mit dem wir Merkmale wie Kommunikation, Informationsfluss, Zusammenarbeit, Führungsverhalten und Arbeitsschutzorganisation erfasst haben. Die gleichen Fragen haben wir 2009 – also ca. nach einem Jahr – denselben Mitarbeitern noch einmal gestellt. Die BGN hat für uns ausgewertet, welche Entwicklungen erkennbar sind.

... und wir müssen dauerhaft dranbleiben

Die Ergebnisse machen Mut. 100%ige Verbesserungen in allen Bereichen zu erwarten ist utopisch, das war uns gleich klar. Aber dort, wo wir angesetzt haben, zeigten die Ergebnisse auch eine Veränderung.

So hat sich z. B. das persönliche Gesundheitsverhalten verbessert. Das Führungsverhalten wird inzwischen als wertschätzender und transparenter erlebt. Gleichzeitig wurde uns deutlich: Wir müssen weiter dranbleiben.

Anfangs wollten wir alles auf einmal und vor allem schnell umsetzen. Inzwischen haben wir gelernt, dass es nicht möglich ist, alles auf einmal anzugehen und umzusetzen. Vielmehr: Ein Gesundheitsmanagement ist ein auf Dauer angelegter Prozess und keine einmalige Aktion.

