

Interview zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der ThyssenKrupp Steel Europe AG



Dr. Werner Mölders, Lt. Facharzt für Arbeitsmedizin
ThyssenKrupp Steel Europe AG

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement fördert gesundheitsgerechte Arbeit und hilft den Unternehmen wirtschaftlich konkurrenzfähig zu bleiben. Wie ist Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagements aufgebaut und seit wann haben Sie ein Gesundheitsmanagement implementiert?

Mölders: ThyssenKrupp Steel Europe (TKSE) hat zwischen 2003 und 2007 schrittweise den Wechsel von gezielter betrieblicher Gesundheitsförderung zu BGM vollzogen. Im Januar 2008 wurde eine BGM-Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Die Federführung bei BGM ist im Bereich Arbeitsmedizin angesiedelt. Dort besteht ein eigenes 10-köpfiges BGM-Team mit Mitarbeitern verschiedenster Qualifikationen. 2 x jährlich tagt ein zentraler Lenkungskreis. An jedem Standort besteht ein BGM-Ausschuss der einmal monatlich tagt. BGM ist Teil des Demographiemanagements „Pro Zukunft“.

2. Stichwort Controlling und Return on Investment - Ist der Erfolg Ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Zahlen messbar und wenn ja, welche Ergebnisse und Trends zeichnen sich ab?

Mölders: Das Arbeiten mit Kennzahlen ist Kernelement von BGM. Dabei darf die Gesundheitsquote nicht zum „Goldenen Kalb der Kennzahlen“ gemacht werden. Es ist hilfreich, den Nutzen von Gesundheitsförderungsaktionen mit eigenen Zahlen belegen zu können. Kennziffern wie Fluktuation, Verbleibenszeit in bestimmten hierarchischen Ebenen, Schwerbehindertenquote, Unfallhäufigkeit, Beteiligung an Gesundheitsförderungsaktionen sollten auf jeden Fall erhoben und auf Relevanz geprüft werden. Bei TKSE hat sich der Work Ability Index (WAI) als ausgesprochen hilfreicher Parameter erwiesen, allerdings setzen wir auch selbst entwickelte Kennzahlen (Gesundheitsscore, Vorgesetzten-Barometer) ein.

3. Psychische Belastungen durch steigenden Arbeitsdruck sind ein häufig diskutiertes Thema – was tun Sie um die psychische Beanspruchung ihrer Mitarbeiter zu vermeiden und zu beheben?

Mölders: Die in zweijährigen Abständen durchgeführte Mitarbeiterbefragung enthält Fragen zu psychischen Belastungen. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden Fragebögen zu Belastungen (PsychCheck) und Beanspruchungen (PsychFolge) eingesetzt. Bei TKSE intern besteht ein Psychosoziales Netzwerk. Es werden regelmäßig Schulungen für Führungskräfte zum Thema Depression durchgeführt. TKSE verfügt über einen eigenen Sozialservice in Form von Sozialarbeitern. Für die „Krisenintervention“ gibt es an allen Standorten Verträge mit niedergelassenen Psychologen/Psychiatern.

4. Gesunde Ernährung ist wichtig, um leistungsfähig und konzentriert arbeiten zu können – was tut Ihr Unternehmen für die ausgewogene Ernährung seiner Mitarbeiter und wie ist die Resonanz?

Mölders: Das Thema „Gesunde Ernährung“ in einem männerdominierten Stahlunternehmen zu platzieren ist ausgesprochen schwierig. In den Kantinen wird seit Frühjahr 2011 die Vollwert-Linie Job&Fit angeboten. Dafür sind die Kantinen von TKSE von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung zertifiziert worden. Diese Menü-Linie hat eine sehr gute Resonanz gefunden.

5. Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement gehört mit zu den Besten deutschlandweit – was würden Sie anderen Unternehmen in punkto BGM mit auf den Weg geben und wo sehen Sie Herausforderungen für die Zukunft des BGMs?

Mölders: Die folgenden sechs Punkte sollte man bei der Implementierung eines BGMS beachten:

1. „Wo BGM draufsteht, muss auch BGM drin sein“, das bedeutet: keine traditionelle Gesundheitsförderung unter dem Etikett BGM!
2. Ziele, Strukturen und Ressourcen müssen verlässlich verabredet werden (z. B. durch eine BV).
3. Die Bedarfsermittlung und die Erfolgskontrolle erfolgen auf Basis von Kennzahlen.
4. BGM ist ein wichtiger Baustein im Demographie-Management.
5. Nachhaltiges BGM steigert die Attraktivität von Arbeitgebern.
6. Vor allem durch die Beschäftigung mit den Themen Führung und Organisation kann BGM die psychischen Belastungen reduzieren, die Identifizierung mit dem Unternehmen fördern und so die Motivation und Leistungsbereitschaft steigern.