

Interview zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der ThyssenKrupp VDM GmbH



Mathias Schmoll, Gesundheitsmanager,
ThyssenKrupp VDM GmbH

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?

Schmoll: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der ThyssenKrupp VDM GmbH wurde im Jahr 2007 durch den Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung „Gesundes Arbeiten“ implementiert. Das Unternehmen hat damit auf den wirtschaftlichen Wandel und die daraus resultierenden Herausforderungen, wie die zunehmende Globalisierung und den demografischen Wandel, reagiert. Zu den Zielsetzungen unseres Konzeptes gehören die Schaffung einer gesundheitsfördernden Unternehmenskultur, die Einrichtung altersgerechter Arbeitsplätze und eine Verbesserung der Teamfähigkeit sowie ein Wandel der Führungskultur.

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?

Schmoll: Wir befinden uns momentan in einer Optimierungsphase des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in unserem Hause. Dazu gehört auch die Visualisierung des Erfolges beim Thema Gesundheit. Die oftmals in der Vergangenheit verwendeten Kennzahlen wie „Krankenstand“ und „Fehlzeitenquote“ decken unsere Definition des Begriffes Gesundheit nur zu einem sehr geringen Teil ab. Stattdessen streben wir eine ganzheitliche Darstellung der Indikatoren an. Kennzahlen, wie die Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen, Mitgliederzahlen im Betriebssportverein, Arbeitnehmerfluktuation sowie Return on Investment im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung werden regelmäßig vordergründig in unserem internen Gesundheitsbericht dargestellt. Eine Darstellung der Faktoren Führung, Team und Kultur als Indikatoren von Gesundheit ist unsere Zielsetzung.

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?

Schmoll: Um psychischen Belastungsfaktoren in unserem Unternehmen entgegenzuwirken, haben wir seit Juli 2011 ein EAP (Employee Assistance Program) eingerichtet. Hier können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos und anonym Hilfe zu verschiedenen Problemen suchen. Anfängen von Suchtproblemen, Schulden oder familiären Schwierigkeiten bis hin zu einer Rechtsberatung reicht das Angebot via Telefonhotline oder Chat. Darüber hinaus gibt es für Führungskräfte und Funktionsträger ein Coaching-modul, das speziell auf nicht alltägliche Situationen und Gespräche vorbereitet. Ergänzt wird dieses Angebot durch die Einschaltung eines Psychologen, der als Kooperationspartner unseres arbeitsmedizinischen Dienstes fungiert.

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?

Schmoll: Das Modul „Gesunde Ernährung“ hatte bis vor kurzem nur untergeordnete Priorität. Jedoch hat sich das Bewusstsein dafür grundlegend geändert. Wir planen unser Kantinenkonzept auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen und somit ein attraktives Angebot für alle Mitarbeiter einzurichten. Dazu gehören praktische Ernährungstipps und Hintergrundinformationen zum Thema gesunde Ernährung. Themenspezifische Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, wie etwa Bestimmung des BMI (Body Mass Index), die Messung von Blutdruck und Cholesterin runden unser aktuelles Angebot zur gesundheitsförderlichen Ernährung ab.

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?

Schmoll: „Gesundheit zahlt sich aus“. Unter diesem Motto lief das erste Gesundheitsförderungsangebot der ThyssenKrupp VDM GmbH im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Aus heutiger Sicht kann man diesen frei gewählten Titel durchaus als zukunftsorientierte Zielsetzung bezeichnen. Die Erfahrungen der letzten vier Jahre zeigen deutlich, dass es sich sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer auszahlt. Gesundheit wird als betriebswirtschaftliche Größe immer wichtiger werden und sich auch als soziale Größe etablieren. Nur gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer gesunden Unternehmenskultur werden zur Steigerung von Produktivität und Qualität beitragen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel werden Größen, wie soziale Beziehungen im Team, Führungskultur und Betriebsklima, sowie ein Angebot an sozialen und kulturellen Angeboten maßgeblich für die Entscheidung von Fachkräften sein, sich an ein Unternehmen zu binden.