

Hand in Hand hilft allen weiter

Im Kreis Ahrweiler haben sich regionale Firmen zu einem Netzwerk zusammengeschlossen: Sie möchten die betriebliche Gesundheitsförderung in ihren Unternehmen gemeinsam verbessern. **Ulrich P. Schäfer** hat einen dieser Netzwerk-Betriebe besucht: das Seniorenzentrum Maranatha.

Helga Schreiber fühlt sich wohl an ihrem Arbeitsplatz: »Das macht mir hier richtig Freude.« Seit etwas mehr als sechs Jahren arbeitet sie jetzt im Therapie-Team des Seniorenzentrums »Maranatha«, bringt die alten Leute in Bewegung, trainiert ihr Gedächtnis und hilft ihnen, den Tag sinnvoll zu gestalten. Eigentlich nichts Ungewöhnliches, wäre sie nicht vor ihrer Einstellung 25 Jahre in Familienpause gewesen – und hätte sie nicht vor kurzem ihren 60. Geburtstag gefeiert.

Sinkende Geburtenraten und längere Lebenserwartung führen in den Betrieben dazu, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt. Das ist eine bekannte Tatsache, aber noch längst nicht alle Unternehmen haben verstanden, was das für die betriebliche Praxis bedeutet. Im Kreis Ahrweiler im nördlichen Rheinland-Pfalz haben sich auf Initiative der AOK mehrere Unternehmen zusammengefunden, die erkannt haben, wie wichtig es ist, sich mit dem »alter(n)s-gerechten Arbeiten« auseinanderzusetzen.

Unterschiedliche Branchen, gleiche Probleme. Moderiert von Reinhard Motz von der rheinland-pfälzischen Gesundheitskasse, treffen sich im »Arbeitskreis Gesunde Unternehmen« regelmäßig die Geschäftsführer vom Seniorenzentrum »Maranatha«, von »Apollinaris«, vom »Krupp Medienzentrum«, von »VITO Irmen« (selbstklebende Materialien für die Industrie), vom Automobilzulieferer »Integral Accumulator« und von der Firma »Rhodius«, die im Brohltal Schleifwerkzeuge produziert.

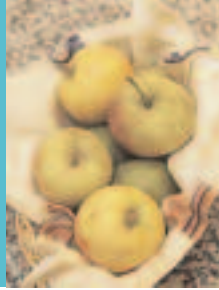
Erfahrung zählt

Auf das Wissen älterer Mitarbeiter möchte das Seniorenzentrum Maranatha nicht verzichten. Helga Schreiber wurde erst vor sechs Jahren eingestellt, zuvor war sie 25 Jahre in Familienpause. Die 60-Jährige: »Mir macht die Arbeit richtig Freude.«



Ein bunt zusammengesetzter Kreis, der aber schnell merkte, wie ähnlich sich die Probleme sind. Und so tauscht man sich aus – nicht nur über die Förderung älterer Mitarbeiter im Betrieb, sondern auch über Kantinenfragen und Hebetchniken oder darüber, wie Suchtprobleme bei Mitarbeitern zu erkennen sind und wie man ihnen helfen kann. Reinhard Motz, der Initiator des Arbeitskreises, betont, dass die Zielrichtung über die klassische betriebliche Gesundheitsförderung längst hinaus geht: »Zum betrieblichen Gesundheitsmanagement gehört bei uns auch eine mitarbeiter- und werteorientierte Unternehmenskultur.«

Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern. Harald Monschau ist Geschäftsführer des »Maranatha«. Der Einladung, sich am Arbeitskreis Gesunde Unternehmen zu beteiligen, ist



er vor drei Jahren gern gefolgt. Er nehme, unterstreicht Monschau, die Fürsorgepflicht des Unternehmens gegenüber den Arbeitnehmern ernst. Auf mehrere Häuser verteilt, werden am Rande des kleinen Kurorts Bad Bodendorf im Ahrtal 230 Senioren von ebenso vielen Beschäftigten betreut; der Familienbetrieb ist die größte Einrichtung dieser Art in privater Trägerschaft in Rheinland-Pfalz und einer der größten Arbeitgeber in der Stadt Sinzig am Rhein, zu der Bad Bodendorf gehört. Die Mitarbeiter sind in der Pflege beschäftigt, in Küche, Büro und Reinigungsdienst.

Im »Maranatha« analysierte die AOK zu Beginn der Zusammenarbeit die Arbeitsunfähigkeits-Tage. Es folgten eine arbeitsplatzbezogene Rückenschule (an der auch der Chef teilnahm) und ein Anti-Stress-Seminar der AOK. Es gibt regelmäßig Apfelwochen und kostenlos Mineralwasser. Ein Masseur kommt ins Haus, und Arbeitnehmer und Arbeitgeber teilen sich die Kosten. Eine Arbeitsplatzbegehung hat die Arbeit an Bildschirmen optimiert, ein Gesundheitszirkel sich um Hautprobleme gekümmert. Zur Fortbildung gehören auch Seminare zur Kinästhetik, mit der die Mitarbeiter ihre eigene Bewegungswahrnehmung, die Beweglichkeit der Bewohner und den Kontakt zu ihnen deutlich verbessern können.

Identifikation mit dem Unternehmen. Aber das sei alles nicht der eigentlich springende Punkt, meint Harald Monschau. Worauf es wirklich ankommt, darauf weist der Titel eines AOK-Seminars für Führungskräfte hin: »Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung«. Hier geht es um die Motivation der Beschäftigten. Die stärkere Identifikation mit dem Unternehmen wird unmittelbar messbar – darin ist man sich einig – durch den Abbau »motivationsbedingter Fehlzeiten«.

Damit ist nicht gemeint, dass sich kranke Mitarbeiter ins Unternehmen schleppen sollen; die Aufgabe ist schon ein bisschen anspruchsvoller. Aus der Industrie weiß man, dass Führungskräfte der mittleren Ebene bei der Versetzung in andere Betriebsteile den Krankenstand ihrer Mitarbeiter zusagen mitnehmen. Ins Positive gewendet heißt das: In einem Unternehmen, in dem die Beschäftigten auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Wertschätzung spüren, in dem sie sich trauen, ihre Meinung zu sagen, und in dem Konflikte benannt und nicht unter den Teppich gekehrt werden, werden sie sich wohler fühlen, sind weniger gestresst und gesünder.

Die hohe Kunst der Kommunikation. Das klappt nicht mit jedem Mitarbeiter: »Ich glaube«, betont Harald Monschau, »wir müssen auch alle konsequenter sein und die Mitarbeiter manchmal weniger duldsam, wenn ein Kollege auf ihre Kosten seine Arbeit vernachlässigt.« Damit die Arbeit gleichmäßig auf alle Schultern verteilt werden kann, braucht auch die mittlere Führungsebene ein großes Maß an sozialer Kompetenz. »Das ist die hohe Kunst der Kommunikation«, sagt Harald Monschau.

Wo die Mitarbeiter gesundheitliche Probleme sehen und wie sie die Angebote im Betrieb einschätzen, wird von den Mitgliedern des Arbeitskreises regelmäßig in Befragungen erhoben. Ausgewertet werden diese Mitarbeiterbefragungen durch den Fachbereich Gesundheitsmanagement der Fachhochschule Koblenz auf dem Remagener »Rhein-Ahr-Campus«. Der Vizepräsident der Fachhochschule, Professor Dr. Stefan Sell, begleitet den Arbeitskreis von Anfang an wissenschaftlich. Der Rhein-Ahr-Campus war im November auch Veranstaltungsort für die erste Fachtagung des »Forums Ahrweiler«. Angeregt durch die Arbeit des Arbeitskreises, diskutierten Unternehmer aus der gesamten Region unter anderem über die Folgen des demografischen Wandels.

Für seinen Einsatz bei der Bewältigung dieses demografischen Wandels ist eines der Mitgliedsunternehmen des Arbeitskreises, das »Krupp Medienzentrum«, gerade mit dem Innovationspreis »Sozial-Aktiv 2006« des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familien und Frauen ausgezeichnet worden. Bei Krupp, einem mittelständischen Unternehmen in Sinzig, wird darauf geachtet, dass in den Teams alle Altersstufen vertreten sind. Seminare richten das Augenmerk auf die Gesundheitsvorsorge für Mitarbeiter und fördern die Lernbereitschaft unabhängig vom Lebensalter. Die Wiedereingliederung von Mitarbeiterinnen



Maranatha-Geschäftsführer Harald Monschau bei der Teambesprechung

nach der Babypause ist ebenfalls Teil dieser Unternehmenskultur. Äußeres Zeichen der Gesundheitsorientierung sind Frühsport und Massagen im Betrieb oder auch ein Obsttag pro Woche. Geschäftsführer Hermann Krupp fasst das Ziel all dieser Aktivitäten so zusammen: »Ich wünsche mir, dass ich gemeinsam mit meinen Mitarbeitern in Gesundheit alt werden kann.« ■

Dr. Ulrich P. Schäfer schreibt regelmäßig für »Gesundheit und Gesellschaft«.