

25.09.2013 | Von: Sigrid Thomsen

Gesundheit im Betrieb

Statt Labortisch nun der Sandsack

Runter vom Bürostuhl und ran an den Sandsack: Der neue Gesundheitsraum bietet Beschäftigten bei Unilever in Buxtehude Ausgleich und Bewegung.

Morten Strauch



Runter vom Bürostuhl: Sulyiman Nekzal und Wiebke Schabbel bringen sich in Bewegung.

In zehn Jahren ist die „Babyboom“-Generation zwischen 50 und 60 Jahre alt. Genau so lange kann es dauern, bis sich in einem Unternehmen eine „wertschätzende Kultur“ durchgesetzt hat, glaubt die Wirtschaftsjournalistin Margaret Heckel. Des halb sollte man jetzt damit anfangen. Denn Anerkennung sei der zentrale Faktor, damit Ältere länger arbeiten können, bis sie sich zur Ruhe setzen. „Immanent wirtschaftlich“ nannte die Expertin das bei der Vorstellung ihres Buches „Aus Erfahrung gut“ im September in Hamburg. Wertschätzung sei nicht nur menschenfreundlicher, sondern auch produktiver. Das zeigten Erfahrungen aus zahlreichen von ihr befragten Unternehmen.

Genau diese Generation hatte der Betriebsrat bei Unilever im Blick, als er mit der Unternehmensleitung vor zwei Jahren über eine Konzernvereinbarung zur Demografie zu verhandeln begann. „Noch liegt unser Altersdurchschnitt bei 39“, berichtet Jens Theivagt, Vorsitzender des Betriebsrats im Buxtehuder Werk für Kosmetikprodukte, „aber in zehn Jahren bekommen wir Probleme. Dass die Kollegen im Schichtdienst und auch in den Büros bis zur Rente mit 67 durchhalten können, dafür müssen wir heute sorgen.“

An allen Standorten des Konsumgüterkonzerns werden jetzt Demografieanalysen gemacht, um die Personalstrukturen zu erfassen und danach zu planen. Das legt die 2012 abgeschlossene Konzernbetriebsvereinbarung zur „Demografie und Schaffung nachhaltig wettbewerbsfähiger Personalstrukturen“ fest. Im zweiten Paragraphen geht es auch um eine neue Kultur: eine „Demografiekultur“, deren zentrale Begriffe Wertschätzung und Toleranz, generationsübergreifende Führung und Entwicklungsmöglichkeiten für Ältere sind. Auch eine an verschiedenen Lebensphasen orientierte Gestaltung der Arbeitszeit und eine Zusatzrente für den flexiblen Übergang in den Ruhestand gehören dazu. Besonders engagiert hat sich der Betriebsrat für ein dem Älterwerden angemessenes Gesundheitsmanagement. Darum kümmert sich jetzt das paritätisch besetzte Gesundheitsteam. Im September hat es einen 80 Quadratmeter großen Gesundheitsraum in Buxtehude eingeweiht.

Wo früher Duschgels an Labortischen entwickelt wurden, laden jetzt Ellipsentrainer und Gymnastikmatten zum Treten, Boxen oder Meditieren ein. In Zusammenarbeit mit den Krankenkassen sollen hier Sportkurse angeboten werden. „Die Kollegen im Schichtdienst können gleich nach der Arbeit trainieren“, sagte Jens Theivagt. „Wegen ihrer Arbeitszeiten kommen sie ja sonst oft gar nicht in Sporthallen“.

Wer hier turnen will, muss sich in die Geräte einweisen lassen und ausstempeln: im Gesundheitsraum ist er nicht mehr durch die Berufsgenossenschaft versichert, sondern durch seine Krankenkasse. Turnen ist Freizeitgestaltung, Druck zur Teilnahme soll es nicht geben. Eine Betriebsrätin, die sich für diesen Raum besonders eingesetzt hat, appelliert an die Eigenverantwortung der Kolleginnen und Kollegen: „Wer bis 67 arbeiten muss, muss auch für sich selbst auf seine Gesundheit achten“, sagt Evelyn Trocha. „Vorgesetzte müssen heute lernen, mit den zwischenmenschlichen Dingen verantwortlicher umzugehen. Viele Mitarbeiter wünschen sich mehr persönlichen Kontakt.“

Morten Strauch



Der Gesundheitsraum bei Unilever ist das neueste Angebot im gemeinsamen Gesundheitsmanagement von Betriebsrat und Unternehmen.

Erkenntnisse über den Zusammenhang von körperlichen und seelischen Leiden spiegeln sich im Gesundheitsmanagement bei Unilever wider: die Beschäftigten können vergünstigte Angebote bei einer Schwimmschule und einem Fitnesszentrum am Ort wahrnehmen, Massagen bestellen oder sich kostenlos bei einem Hamburger Unternehmensberatungsinstitut aussprechen. „Erste Hilfe für die Seele“, nennt das der Betriebsarzt Dr. Olaf Tscharnetzki. „Die Firma zahlt, aber sie erfährt nicht, wer hinget, nur um welche Probleme es geht.“

Seelische Probleme haben nach der Beobachtung des Arztes auch deshalb zugenommen, weil in der internationalen Konkurrenz der Leistungsdruck gestiegen ist, nicht aber die Mitarbeiterzahl. Mancher Bandscheibenvorfall kommt nicht

vom Heben, sondern vom Druck. Hier leistet ein Hamburger Orthopäde eine Art Erste Hilfe: Unilever-Mitarbeitern verspricht er Termine ohne Wartezeit.

„Die Schichtarbeit ist belastend, sowohl für Körper als auch für die Seele“, erklärt Werksleiter Uwe Wölfel. „Etwa 320 von unseren 450 Beschäftigten in Buxtehude arbeiten in der Produktion, viele stehen am Band. Probleme zeigen sich am Rücken, bei der Ernährung und in der Psyche.“ Die Arbeitsplätze werden regelmäßig auf Gefährdungen hin analysiert. „Wenn nötig ändern wir die Abläufe, Flaschengrößen, bauen Tragehilfen ein“, sagt der gelernte Chemieingenieur. „Wir hoffen auf längere Lebensarbeitszeit und einen geringeren Krankenstand. Und auf gesunde Mitarbeiter, die effizient produzieren.“

Auch seine Führungskräfte schickt er zur Beratung: Sie lernen in Kursen mit dem Titel „We care“ etwas über den Zusammenhang von Anerkennung und Mitarbeiterverhalten.

Wie der Gesundheitsraum angenommen wird, muss sich noch herausstellen. „Mich interessiert am ehesten das Entspannungsangebot“, sagt Inga Laudy mit einem Blick auf die Massageliege. „Ich arbeite im operativen Geschäft, da gibt es viel Stress. Sport mache ich lieber am Wochenende außerhalb des Betriebs.“

Thomas Nitsche vom Gesundheitsteam, der diesen Raum mit umgeräumt und gestrichen hat, will auch die Kollegen aus der Produktion dafür gewinnen. Der Vertrauensmann hat Erfahrung im Schichtdienst: „Wir werden versuchen, alle zu erreichen“.

© 2018 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: 0511-7631-0 | Telefax: 0511-7000-891

E-Mail: info@igbce.de