



Jeden Tag zehn Minuten „Aktivpause“ – auch der Chef ist dabei.

GESUNDHEIT IM BETRIEB

Fit dank Aktivpause

„Arbeit in der Flachglasproduktion ist anstrengend, und die Belegschaft wird älter. Für die Firma Pilkington gute Gründe, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern.“

Die „Aktivpause“ beginnt zehn Minuten vor dem Essen: In einer Halle der Glasproduktion in Weiherhammer kommen 20 Mitarbeiter einer Schicht zusammen, stellen sich im Kreis auf, beginnen mit Lockerungsübungen. Dann folgen Dehnung, Koordination und Gleichgewicht, schließlich Übungen zur Beweglichkeit der Wirbelsäule, angeleitet vom geschulten Meister oder sportlich qualifizierten Kollegen.

Der Arbeitskreis Gesundheit

Seit 2006 trifft sich der Arbeitskreis Gesundheit einmal pro Quartal im Werk Weiherhammer: Personalleitung, Betriebsrat, Betriebsarzt, Betriebskrankenkasse, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitarbeitervertreter und Susanne Weber, eine externe Physiotherapeutin. Der Arbeitskreis plant, steuert und koordiniert alle Aktivitäten:

- ▶ Die „Aktivpause“, die jede Schicht einmal pro Tag macht.
- ▶ Die Arbeitsplatzanalyse und -beratung durch die Physiotherapeutin – es geht dabei in erster Linie um rückengerechtes Arbeiten und um die physischen Belastungen am Arbeitsplatz.
- ▶ Die arbeitsplatzspezifische Rückenschule trainiert

– auf Belastungen jedes Arbeitsplatzes abgestimmt – in sechs Einheiten aufrechtes Sitzen, richtiges Heben, Tragen, Bücken.

Demographischer Wandel, steigendes Rentenalter

„Einer der Gründe für die Gesundheitsförderung war der demographische Wandel bei uns im Betrieb“, erklärt Personalchef Thomas Braun. „Wir haben zwar ein Durchschnittsalter von 42 Jahren, aber einzelne Abteilungen liegen bei 47 oder 48 Jahren.“ Der zweite Grund: Das gesetzliche Rentenalter wurde von 65 auf 67 angehoben, immer weniger Mitarbeiter konnten vorzeitig in den Ruhestand gehen. „Altersteilzeitverträge oder Abfindungen sind immer schwieriger geworden. Wir müssen uns darauf vorbereiten, dass unsere Mitarbeiter zukünftig über das 60. Lebensjahr hinaus arbeiten werden müssen, auch aus finanziellen Gründen.“

Wie würden die Mitarbeiter auf die Aufforderung reagieren, gemeinsam gymnastische Übungen zu machen? „In einer Pilotgruppe haben wir gute Erfahrungen gemacht“ meinte der Betriebsrat Zeiss, „die Neugier der Leute war größer, unsere Befürchtungen waren völlig unbegründet.“ Auch der Standortleiter und die Führungsscrew haben bei diesen Aktivpausen mitgemacht – dann ist das gleich eine ganz andere Geschichte.“

Zeigen, was sich geändert hat

Zur Zeit macht etwa die Hälfte der Belegschaft mit, mehr als 300 Leute. „Wir wollen die Aktion bis 2010 aufs ganze Werk ausdehnen, aber das können wir nicht einfach verordnen“, meint Braun. Am Anfang steht immer eine Pilotphase von sechs Monaten, während der jeder mitmachen muss. Untersuchungen zu Beginn und am Ende dieser Phase zeigen den Mitarbeiter, ob sich etwas geändert hat. Nach sechs Monaten stimmt die Gruppe ab, ob sie die Aktivpause beibehalten möchte.

Die Mitarbeiter äußern sich positiv

Die Gesundheitsförderung kommt an im Betrieb. Bei der letzten Mitarbeiterbefragung haben sich alle Mitarbeiter zustimmend geäußert. „Auch Fahrer einer Fremdspedition, die zum Laden zu uns kommen, machen schon mit“, ergänzt Josef Bertelshofer aus dem GBM-Bereich Packen und Verladen.“

Ausfallzeiten waren bei Pilkington nie ein Thema. „Wir hatten damals eine Fehlzeitenquote um die vier Prozent, nicht zu hoch, wenn die Hälfte der Mannschaft in einem vollkontinuierlichen Schichtsystem arbeitet. Wir merken jetzt allerdings, dass wir die Fehlzeitenquote verbessern können – gegenwärtig auf 3,2 Prozent. Unser „Pilkington aktiv“ trägt mit Sicherheit dazu bei.“ (fm)

Die Motivatorin

Physiotherapeutin Susanne Weber (ergo-impuls) leitet seit 2006 als externe Beraterin das Gesundheitsprojekt „Pilkington aktiv“.

Welche Fragen stehen bei Arbeitgebern bei einem solchen Projekt im Vordergrund?

Susanne Weber: Welchen Nutzen hat es für das Unternehmen? Für die Mitarbeiter? Für ihre Leistungsfähigkeit und Motivation, für die Fehlzeiten? Hat sich das Konzept bereits

bewährt? Lässt es sich in den betrieblichen Alltag einbauen?

Und welche Fragen stellen Arbeitnehmer?

Was bringt es mir? Zählt es zur bezahlten Arbeitszeit? Hilft es mir bei meinen Beschwerden? Ist es eine langfristige Maßnahme, die auch auf meine Bedürfnisse angepasst wird?

Welche Rolle spielen Sie dabei?

Primär Motivator, direkter Ansprechpartner für die Mitarbeiter, was Ergonomie, Optimie-

rung ihrer Arbeitsplätze und rückengerechtes Verhalten betrifft, sehe mich als Bindeglied zwischen Mitarbeitern und Geschäftsleitung.

Sind die Ergebnisse nachweisbar, messbar?

Mit der Medi-Mouse können wir Haltung und Beweglichkeit der Wirbelsäule messen und vergleichen – allein zehn Minuten Aktivpause haben nach einem halben Jahr nachweisbare Verbesserungen gebracht. Unsere anonymisierten Mitarbeiterbefragungen zeigen auch eine Verbesserung der subjektiven Beschwerden.