

<b>Branche</b>	<b>Metallverarbeitung</b>
<b>Leistungsprofil</b>	<b>Herstellung von Halbzeugen aus Nickellegierungen und Entwicklung von werkstofftechnischen Problemlösungen</b>
<b>Beschäftigte</b>	<b>1.780</b>
<b>Preisträger in der Kategorie</b>	<b>Innovative personalpolitische Einzelmaßnahme</b>
<b>Ausgezeichnet für</b>	<b>Einführung eines Bonusheftes zur Steigerung der Teilnahme an Aktionen der betrieblichen Gesundheitsförderung</b>

# THYSSEN KRUPP VDM GMBH WERDOHL

## **Zusammenfassung / Überblick**

„Wo traditionelle Technologien sich im harten Einsatz täglich bewähren müssen und neue Techniken entwickelt werden - da ist die Welt von ThyssenKrupp VDM.“ Das Kerngeschäft des Tochterunternehmens der ThyssenKrupp Stainless AG ist die Herstellung von Halbzeugen aus Nickellegierungen, aber auch die Entwicklung von werkstofftechnischen Problemlösungen. Diese Entwicklungen schlagen sich in einer Vielzahl von Produkten, Verfahrenstechniken und organisatorischen Abläufen nieder. Hohe Ansprüche an die Zufriedenheit der Kunden und an die Qualitätsmaßstäbe prägen das tägliche Handeln der Mitarbeiter. Das Hochtechnologieunternehmen gründet seinen Erfolg auf langjährige Expertise, aber auch auf Innovationen. Die Mitarbeiter/innen sind Know-How Träger und somit zentraler Erfolgsfaktor des Unternehmens. Dem Faktor „Personal“ wird deshalb bei ThyssenKrupp VDM ein hoher Stellenwert beigemessen.

## **Unternehmens- und Führungskultur**

Die Kultur und das Miteinander im Unternehmen werden geprägt durch die Anforderungen der Märkte und Kunden, durch hohe Qualitätsmaßstäbe, aber auch durch die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte. Neben einer hohen Kunden- und Qualitätsorientierung fordert das Unternehmen von seinen Beschäftigten die Bereitschaft zum stetigen Lernen, den vertrauensvollen Umgang miteinander, unternehmerisches Denken und eine hohe Leistungsbereitschaft. Dafür werden ein sicherer Arbeitsplatz, gute Entgelte und ein auf Miteinander und Kooperation beruhender Umgang geboten. Beteiligung wird groß geschrieben. Ebenso wie der partnerschaftliche Umgang zwischen Unternehmen und Betriebsrat, der im Gesundheitsmanagement eine aktive Rolle spielt.

## **Einführung eines Bonusheftes zur Steigerung der Teilnahme an Aktionen der betrieblichen Gesundheitsförderung**

Neben zahlreichen Maßnahmen der Personalentwicklung und Qualifizierung, der Erfolgsbeteiligung von Mitarbeiter/innen sowie einer Vielzahl von Leitlinien zur Führung gibt es darüber hinaus ein breites Engagement zur langfristigen Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter/innen.

Bereits in der Vergangenheit hat ThyssenKrupp VDM erkannt, dass das Engagement in die betriebliche Gesundheitsförderung eine Investition in die Zukunft ist. Es gab eine Vielzahl von eher spontanen Aktionen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, diese waren jedoch nicht in ein ganzheitliches und systematisches System integriert. Im Jahr 2006 hat ThyssenKrupp VDM folglich eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Gesundes Arbeiten“ verabschiedet und die Stelle eines Gesundheitsmanagers eingerichtet. Seitdem wird das betriebliche Gesundheitsmanagement systematisch und planvoll betrieben. Ein Ziel, ist es Mitarbeiter/innen und Führungskräfte durch gezielte Maßnahmen für das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ zu sensibilisieren und Verhaltensänderungen zu bewirken. Parallel dazu werden alle Möglichkeiten genutzt, die Arbeitsbedingungen zu optimieren.

Im Rahmen des Konzepts des Gesundheitsmanagements stellte sich das Unternehmen die Frage: „Wie kann es gelingen, Mitarbeiter/innen zur Teilnahme an den Aktionen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu bewegen?“ Hierzu wurde ein komplexes System zur Gesundheitsförderung aufgebaut, welches in folgende Kategorien untergliedert ist:



- Einbindung des Gesundheitsmanagements in Organisation und Prozesse (Führungskräfte-Workshops, Wiedereingliederungsmanagement, Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel)
- Einleitung und Organisation kostenfreier präventiver Maßnahmen (Zahnvorsorge, Hautkrebsvorsorge, Allergieberatung, Darmkrebsvorsorge)
- Förderung der Teilnahme an Veranstaltungen (Anreizmodelle, Informationskampagnen)
- Fitness und Bewegung (Kooperation mit Fitnessanbietern, Massage am Arbeitsplatz, Betriebssportverein ThyssenKrupp VDM)
- Sonderprojekte: Arbeitskreis Ergonomie, Aufbau von Gesundheitszentren an allen Standorten, Erfahrungsaustausch zwischen den Führungskräften
- Gesundheitsnetz: Was ist Wo?

Das „Bonusheft Gesundheit“ ergänzt diese Maßnahmen. Es ist sowohl Informations- als auch Anreizinstrument. Das Prinzip: Durch die Teilnahme an den unternehmensseitig angebotenen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können die Mitarbeiter/innen Punkte sammeln, die nach Abschluss des Geschäftsjahres gegen Sachprämien eingelöst werden können. Gesundheit zahlt sich somit aus.

Zu Beginn jedes Jahres erhält jede(r) Mitarbeiter/in ein Bonusheft und ein Informationsblatt mit den Beschreibungen der einzelnen Maßnahmen und den Teilnahmebedingungen. Mitarbeiter/innen können sich telefonisch zu den Maßnahmen anmelden. In der Regel erfolgt die Durchführung der Maßnahmen während der Arbeitszeit durch einen Arbeitsmediziner oder in Kooperation mit Externen (z. B. die dermatologische Klinik Bochum). Anschließend an die erfolgreiche Teilnahme erhalten die Beschäftigten einen Stempel in ihr Bonusheft. Nach zentraler Speicherung der Daten können durch eine anonyme Evaluation wichtige Erkenntnisse zum Gesundheitsverhalten der Belegschaft und zur Effizienz der Maßnahmen gewonnen werden. Darüber hinaus kann anhand der Teilnehmerzahlen der zukünftige Bedarf ermittelt werden. Investitionen in die eigene Gesundheit werden unterneh-

mensseitig belohnt und sollen die Mitarbeiter/innen zur Teilnahme an den angebotenen Veranstaltungen zum Thema Gesundheit motivieren.

Das Bonusheft ist in 9 Kategorien unterteilt:

1. Schutzimpfungen: An dieser Stelle bietet das Unternehmen verschiedene Schutzimpfungen an
2. Fitness und Bewegung: Hier werden die Mitarbeiter/innen über Seminare und Veranstaltungen zum Thema Rückenschule und Fitness informiert.
3. Allgemeine medizinische Vorsorge: Die Teilnahme an präventiven Maßnahmen wird gefördert
4. Ersthelfer: ThyssenKrupp VDM fördert das betriebliche Engagement eines/einer Beschäftigten als Ersthelfer
5. Blutspende
6. Hautscreening
7. Gesundheit aktuell: Hier bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten eine Veranstaltung zu einem aktuellen Thema im Bereich Gesundheitsmanagement an
8. Gesundheitsseminare
9. Statistik: Mitarbeiter/innen werden an dieser Stelle über die Quote krankheitsbedingter Ausfallzeiten informiert.

Nach einem Jahr liegen erste Erfahrungen vor: Die Teilnahme an den Angeboten des Unternehmens konnte von knapp 20 auf über 26 Prozent gesteigert werden. Die Krankenquote ist rückläufig (2007: 4,3%).

Gesundheit ist ein Thema bei ThyssenKrupp VDM. Die Gründung des Betriebssportvereines mit mittlerweile 17 Sportarten hat hierzu ebenso beigetragen wie die Früherkennung von Hautkrebsfällen im Rahmen der betrieblichen Untersuchungen. Insgesamt investiert ThyssenKrupp VDM mehr als 250.000 € pro Jahr in die Gesundheitsförderung (ohne Personalaufwand), der gleiche Betrag wird noch von den Krankenkassen aufgebracht. Ein Fitnessstudio auf dem Werksgelände ist in Planung. Das Bonus-Heft wird im kommenden Jahr weiterhin optimiert.

### NEW DEALS

Der Kommunikation und der Beteiligung von Mitarbeiter/innen wird im Unternehmen eine sehr hohe Bedeutung beigemessen, beispielsweise durch Mitarbeiterbefragungen und Qualifikationsgespräche. Vor diesem Hintergrund wurde ein dauerhaftes und umfassendes Programm betrieblichen Gesundheitsmanagements aufgebaut und in die Personalpolitik des Unternehmens integriert. Viele Maßnahmen der Gesundheitsförderung, die sich bereits zuvor in der betrieblichen Praxis des Unternehmens bewährt haben, wurden zusammen geführt. Das Bonusheft ist der letzte konsequente Schritt, die individuelle Gesundheitsvorsorge der Belegschaft zu fördern.