

Ein neues Büro für alle Gesundheitsthemen

Potentialberatung bei Terhalle Holzbau in Ahaus-Ottenstein



Im Beruf gesund und leistungsfähig zu bleiben, ist eine Aufgabe, die weit über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit hinausgeht. Unternehmen, die sich für die Gesundheit ihrer Belegschaft stark machen, werden als besonders attraktive Arbeitgeber wahrgenommen und punkten im härter werdenden Wettbewerb um Fachkräfte. Das Holzbauunternehmen Terhalle in Ahaus-Ottenstein hat neue Wege beschritten, um seine Mitarbeitenden vor körperlicher und psychischer Überforderung zu schützen. Mit einer Potentialberatung wurde das Betriebliche Gesundheits-Management auf den Weg gebracht.

Ottenstein ist ein beschaulicher Ahauser Stadtteil im Westmünsterland, die niederländische Grenze im Westen ist mit etwa sieben Kilometern ähnlich weit entfernt wie Ahaus im Osten. Die Landwirtschaft spielt eine große Rolle, auch das Handwerk hat hier Tradition. Sie reicht zurück bis zum Gründer Ottensteins, Edelherr Otto von Ahaus. Der ließ Anfang des 14. Jahrhunderts eine Burg mitten in den Sumpf setzen. Das Ungewöhnliche daran: Er gab Steinen als Baumaterial den Vorzug gegenüber dem damals gängigen Holz. 700 Jahre später macht wieder ein Ottensteiner von sich reden, der im Bauwesen mit den Gewohnheiten bricht. Josef

Terhalle setzt nun wieder konsequent auf Holz und baut daraus auch schlüsselfertige Häuser.

Über eine Fläche von sechs Fußballfeldern dehnt das mittelständische Unternehmen sich mittlerweile aus. Aus drei Mitarbeitern der einst reinen Zimmerei sind heute 245 Angestellte und Handwerker geworden. Eine Größenordnung, die Josef Terhalle nicht unbedingt im Sinn hatte, als er 1986 die Selbstständigkeit aufnahm. „Ich wollte die Zimmermannshose eigentlich so lange wie möglich anbehalten und erst irgendwann aus Altersgründen ins Büro wechseln“, sagt der 57-Jährige.

Das rasche Wachstum der Firma macht es jedoch viel früher nötig, sich ganz auf die Geschäftsführung zu konzentrieren. Schon 1991 erfolgt der Umzug vom elterlichen Bauernhof auf das große Areal im Industriegebiet an der Solmsstraße. Das Unternehmen wächst zunächst um eine Tischlerei, die Treppen und Möbel herstellt oder auch den gesamten Innenausbau etwa für Kindergärten erledigt. 2007 übernimmt Terhalle ein insolventes Fensterbau-Unternehmen in der direkten Nachbarschaft. Dadurch wächst die Belegschaft noch einmal stark an. Terhalle baut seither auch Fenster und Haustüren aus Holz oder Aluminium beziehungsweise aus einer von öffentlichen Auftraggebern favorisierten Holz-Aluminium-Kombination. Seit 25 Jahren fertigt und montiert das Ottensteiner Unternehmen ganze Gebäude in Holzrahmenbauweise, auch die schlüsselfertige Übergabe ist möglich. Holzrahmenbau funktioniert mit vielen vorgefertigten Teilen, die wie überdimensionales Lego passgenau zusammengesteckt werden. Das spart Zeit. Und Zeit ist ein nicht zu unterschätzender Faktor im Wettbewerb: So hat Terhalle zuletzt mehrere Aufträge von Kommunen wie Münster erhalten, die kurzfristig neue Flüchtlingsunterkünfte benötigen.

Arbeit anders organisieren

Für aufeinander abgestimmte Prozesse wie diese sind eine genaue Planung und der Einsatz moderner Technik Voraussetzungen. „Dass wir Arbeit anders organisieren müssen, war mir schon klar, als wir auf dem neuen Gelände die erste Halle gebaut haben“, sagt Josef Terhalle. So hält bereits Anfang der 1990er Jahre die elektronische Datenverarbeitung (EDV) Einzug ins Unternehmen. Über Compu-

Foto: Der Firmen-Chef Josef Terhalle und Berater Friedhelm Perrevoort sind davon überzeugt, dass das Thema Gesundheit im Betrieb über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit hinaus ganzheitlich betrachtet und systematisch angegangen werden muss.

ter werden die ersten CNC-Zuschneidemaschinen und Fräsmaschinen gesteuert. Für Terhalle ist dies ein notwendiger innovativer Schritt, für einige Mitarbeitende ein Grund zu gehen. „Uns haben damals auch Leute verlassen“, sagt Terhalle. „Sie glaubten, das Handwerk gehe zugrunde, wenn der Computer Dachstühle zuschneidet.“

Der Wandel der Arbeitswelt mit neuen Belastungen für die Gesundheit der Belegschaft wird an dieser Stelle erstmals bei Terhalle erkennbar. Das reine Handwerk mit vielen Arbeitsstunden auf den Baustellen und einem hohen Anteil körperlicher Arbeit verlagert sich in der Folge immer mehr in die Produktionshallen, an Steharbeitsplätze und Schreibtische. „Die Arbeit hat sich verändert. Der Zimmermann trägt heute auch schon mal einen Anzug und muss nicht mehr täglich auf die Baustelle“, sagt Josef Terhalle. Arbeit 4.0 bedeutet für ihn in diesem Zusammenhang auf der einen Seite, die Belegschaft für die weitere Automatisierung zu qualifizieren.

Es bedeutet aber auch, Handwerker bei den Herausforderungen ihrer sich wandelnden Arbeit zu begleiten. Wer vermehrt Prozesse kontrolliert, am Bildschirm arbeitet, Informationen verarbeitet und Entscheidungen abwägen und fällen muss, ist dadurch in besonderem Maße mental gefordert. Dies sind Belastungen, die der gesetzlich geregelte Arbeitsschutz allein nicht abfedern kann. Ein ergänzendes System ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), das die körperlichen und psychischen Belastungen von arbeitenden Menschen systematisch erfasst und verringern will. Ein Weg, den Josef Terhalle in den ersten zwei Jahrzehnten der

Firmengeschichte noch auf eigene Weise beschreitet. Mitarbeitende können Verbesserungsvorschläge über einen Briefkasten einreichen oder direkt an die Tür des Chefzimmers klopfen.

Gesundheit rückt ins Blickfeld

Eine andere Antwort auf die neuen Herausforderungen im Handwerk gibt Terhalle mit einem breit gefächerten Spektrum an Ausbildungsplätzen. Dort finden sich neben den klassischen Berufsfeldern Tischler, Zimmermann, Bauzeichner, Fachinformatiker und Industriekaufleute inzwischen auch duale Studiengänge, die Bachelor-Abschlüsse als Bauingenieur und Holzingenieur ermöglichen. In der Zusammenarbeit mit Hochschulen sieht Terhalle einen Weg, offen für Innovationen zu bleiben. Dafür steht exemplarisch eine begonnene Bachelor-Arbeit zum Thema Bauteilaktivierung in Hybridbauweise. Darin werden die Möglichkeiten untersucht, wie Holzkonstruktionen besser mit Beton kombiniert werden können, etwa bei Fußbodenheizungen.

Traditionelle Handwerksberufe und wissenschaftliche Forschung zu verzahnen ist für Josef Terhalle noch aus einem anderen Grund von Bedeutung. „Wir wollen für den Nachwuchs attraktiv bleiben.“ Eigentlich besteht an dieser Stelle kein Anlass zur Sorge. 40 junge Menschen lernen aktuell bei Terhalle. Die Ausbildungsquote ist damit vergleichsweise hoch, die Fluktuation im Betrieb sei gering, und das Durchschnittsalter über alle Geschäftszweige hinweg betrage lediglich 36,5 Jahre, so Terhalle. Dennoch müssten die Unternehmen in der Region vorsorgen, betont Ingo Trawinski von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG)

für den Kreis Borken. Im Arbeitsagenturbezirk Ahaus liege die Arbeitslosenquote bei rund 3 Prozent. „Das ist nahe an der Vollbeschäftigung“, sagt Trawinski. Daraus ergebe sich für Firmen das Problem, dass der leer gefegte Arbeitsmarkt bei Bedarf nicht auf Anhieb die benötigten Fachkräfte bereitstellen kann.

Neben Ausbildung und Förderung eigener Nachwuchskräfte rückt bei Terhalle die Bindung der Mitarbeitenden immer stärker ins Blickfeld. „Wenn ich jemandem das Gefühl geben kann, er ist hier gut aufgehoben, dann bleibt er auch bei uns in der Firma“, sagt Josef Terhalle. Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist dabei in der jüngsten Vergangenheit zu einem Schlüsselthema geworden.

Zu Beginn der 2010er-Jahre nutzt das Ottensteiner Unternehmen Terhalle besonders die Möglichkeiten öffentlich geförderter Projekte. Im Vordergrund des ökologischen Projekts „Für Integrierte Umwelt-Technik (Ökoprofit)“, das vom Landesumweltministerium gefördert wird, steht zwar der betriebliche Umweltschutz als aktiver Beitrag zur Entlastung der Umwelt, Stärkung der Wettbewerbsposition und Sicherung von Arbeitsplätzen. Als kleiner Baustein ist hier aber bereits die betriebliche Gesundheitsförderung integriert, Friedhelm Perrevoort referiert dazu. Er ist ein zertifizierter Berater im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und hält nach Abschluss des Ökoprofit-Projekts den Kontakt zu Terhalle. „Unter Gesundheit verstehen viele nur biologische Aspekte wie Bewegung, Ernährung und Entspannung“, so Perrevoort. „Im BGM aber geht es auch um psychische und vor allem um soziale Rahmenbedingungen.“

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbinden, nicht überfordern

Der Firmen-Chef ist nach Vorgesprächen mit Perrevoort schließlich davon überzeugt, dass das Thema Gesundheit im Betrieb über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit hinaus ganzheitlich betrachtet und systematisch angegangen werden müsse. „Das Unternehmen ist sehr schnell gewachsen, und die Arbeitsbereiche der Mitarbeiter haben sich zum Teil komplett geändert“, sagt Josef Terhalle. „Damit kommen nicht alle gleich gut klar. Um unsere Leute besser einzubinden und nicht zu überfordern, haben wir das Betriebliche Gesundheitsmanagement auf den Weg gebracht.“

Für den Einstieg wählt Terhalle das Förderinstrument der Potentialberatung NRW. Sie ist für kleine und mittelständische Unternehmen mit zehn bis 250 Mitarbeitende möglich und zielt darauf ab, die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung der Firmen dauerhaft zu sichern und auszubauen. „Arbeit und Gesundheit“ ist ein eigenes Themengebiet der Potentialberatung NRW, neben bekannteren wie Arbeitsorganisation, Weiterbildung und Personalentwicklung. Nach einem Beratungsgespräch und einer fachlichen Stellungnahme des betrieblichen Vorhabens durch eine Beratungsstelle beteiligt das Land Nordrhein-Westfalen sich mit 50 Prozent an den Kosten der Potentialberatung, die in Zusammenarbeit mit einem externen Berater durchgeführt werden muss. Die andere Hälfte trägt das Unternehmen selbst. Mit Investitionen dieser Art hat die Firma Terhalle gute Erfahrungen gemacht. Für Ökoprofit (2012) sind insgesamt 56.000 Euro ausgegeben worden, die Ersparnis durch die eingeleiteten Maßnahmen summiert sich auf 16.700 Euro jährlich.

Über die Potentialberatung in ein systematisches BGM einzusteigen, verspricht nicht unbedingt ein schnelles Einspielen der Kosten. „Das ist ein Prozess und langfristig angelegt“, sagt Friedhelm Perrevoort. Die Potentialberatung bei Terhalle startet 2014 mit einer großflächigen Mitarbeiterbefragung, die vertraulich durchgeführt wird. Schließlich geht es um sensible Aspekte im Betrieb, darum, wo die Mitarbeitenden bei Terhalle Verbesserungsbedarf sehen. Die körperlichen Belastungen sollen eingeschätzt werden, hinzu kommt als wichtiger Punkt aber auch eine psychische Gefährdungsanalyse.

Was belastet im Privatleben?

Friedhelm Perrevoort möchte nun systematisch erfassen, was ihnen Stress bereitet, wo Zeit- und Termindruck herrschen, in welchen Situationen sie soziale Unterstützung wünschen. „Oft sind es Belastungen, die nicht sofort auf die Gesundheit einwirken. Stress mit bestimmten Kollegen oder durch Überlastung kann aber auf Dauer dazu führen, dass Menschen krank werden“, sagt der BGM-Berater, der als früherer Krankenkassen-Vorstand über einen großen Erfahrungsschatz verfügt. So werden die Terhalle-Mitarbeitenden durch eine Mitarbeiterbefragung ausdrücklich dazu eingeladen, ihre Belastungsschwerpunkte, auch private, zu benennen. Die Angaben werden vertraulich behandelt und in einem Gesundheitsbericht erfasst. Der liefert die Diskussionsgrundlage für konkrete Maßnahmen des BGM.

In der Potentialberatung wird auch festgelegt, im BGM regelmäßig einen Sicherheitstag auszurichten. Er soll herausfiltern, wo körperliche Risiken im Unternehmen

bestehen. Der Sicherheitstag wird einmal im Jahr veranstaltet, für einen ganzen Arbeitstag stehen dann bei Terhalle die Maschinen still. Bis zu neun verschiedene Stationen müssen die Mitarbeitenden bewältigen. Es geht um praktische Übungen wie Ladungssicherung, das Anlegen von Sicherheitsgurten oder um Sicherheitstrainings mit Fahr simulatoren. Hinzu kommen Informationen der Berufsgenossenschaft oder der Polizei. „All das hilft, uns wieder bewusst zu machen, was wir alles beachten müssen“, sagt Josef Terhalle.

Gesprächskreise bestimmen einen wesentlichen Teil der bis zu zehn vorgesehenen Beratungstage der Potentialberatung. Zum Beispiel in Workshops, die Berater Friedhelm Perrevoort durchführt. Führungskräfte der einzelnen Abteilungen, also Mitarbeitende mit Personalverantwortung unterhalb der Geschäftsführung, sollen Ideen für das künftige BGM entwickeln. Diese Foren dienen aber auch der Information: Die Teilnehmenden werden unterrichtet, welche aktive Rolle sie bei der Umsetzung des BGM einnehmen. Zum Beispiel bei der Aufgabe, solche Mitarbeiter wieder in den Betriebsalltag zu integrieren, die sechs Wochen lang oder über einen gewissen Zeitraum wiederholt erkrankt sind. Dies ist das gesetzlich vorgeschriebene betriebliche Wiedereingliederungsmanagement.

„Daraus ist bei Terhalle schließlich eine ständige und allgemeine Mitarbeiterberatung entstanden“, sagt Friedhelm Perrevoort. Er selbst bietet diese Beratung an ein bis zwei Tagen pro Woche ganztätig an. Josef Terhalle stellt dafür ein eigenes Büro zur Verfügung, in dem auch der feste Mitarbeiter für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit seinen Schreibtisch hat.

Gesundheitszirkel fest etabliert

Das Beratungsangebot als konkrete Umsetzung im BGM ist für Josef Terhalle von besonderer Bedeutung. „Ich versuche, selbst bei über 200 Mitarbeitern das Unternehmen noch familiär zu führen“, sagt Terhalle. „Aber ich weiß, dass bei bestimmten Problemen nicht jeder direkt zum Chef laufen möchte.“ Daher sei es wichtig, eine Anlaufstelle in der Firma zu haben, die berät und Wege aufzeigt, bevor Probleme sich auf die Leistung in der Firma auswirken.

Aus der Potentialberatung heraus kommt auch der Impuls, im BGM einen dauerhaften Austausch innerhalb der einzelnen Abteilungen zu etablieren. In sogenannten Gesundheitszirkeln treffen sich bis zu acht Mitarbeitende aller Hierarchieebenen, um die verschiedenen Belastungen in der jeweiligen Abteilung zu besprechen. „Es empfiehlt sich immer, jemanden für den Zirkel auszuwählen, der das Unternehmen gut kennt und eine hohe Akzeptanz bei den Kollegen besitzt“, sagt Friedhelm Perrevoort. Dann lasse sich in den Zirkeln effektiv darauf hinarbeiten, vorhandene Belastungen innerhalb und außerhalb der Abteilung zu identifizieren, durch geeignete Ideen zu minimieren und dadurch Mitarbeitende gesund und arbeitsfähig zu halten. Die Vorhaben werden in eine Aufgabenliste dokumentiert.

Seit dem Start der Potentialberatung sind drei Jahre vergangen. In das BGM überführt wurden unter anderem der Sicherheitstag, das Beratungsbüro und die Treffen der Gesundheitszirkel. „Alle sechs bis neun Monate frage ich bei den Zirkeln nach, wie weit die verabredeten Maßnahmen in den Abteilungen umgesetzt worden sind“, sagt Perrevoort. Das Er-

innern helfe dabei, die neuen Abläufe und Regeln des BGM in den Köpfen zu verankern. Sobald alle Abteilungen bei Terhalle ihre Gesundheitszirkel abgehalten haben, sei es wieder Zeit, von vorne zu beginnen. Das ist es, was Perrevoort meint, wenn er von Gesundheitsmanagement als einem Prozess spricht.

Bonusheft setzt Anreize für die Freizeit

Das Beratungsbüro versteht Josef Terhalle nicht allein als Angebot für die Belegschaft, sondern auch als Verpflichtung. „Wenn meine Mitarbeiter Probleme haben“, sagt er, „müssen sie auch selbst aktiv werden und etwas ändern wollen. Sie sollen wissen, dass der Chef ihnen nicht sofort kündigt, sondern nach Möglichkeit hilft.“

Terhalle bietet seit Einführung des BGM der Belegschaft verschiedene Möglichkeiten, auch nach Feierabend für die eigene Gesundheit aktiv zu werden. Mitarbeitende erhalten bei Interesse einen Zuschuss für ein Dienstfahrrad, das sie auch in der Freizeit nutzen dürfen. Terhalle setzt dafür auf das „Lease a bike“-Prinzip, das Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanzielle Vorteile bietet. Zum Fitnessprogramm bei Terhalle gehören mittlerweile auch Spinningkurse, zu denen Mitarbeitende sich an zwei festen Tagen pro Woche zusammenfinden.

Einen besonderen Anreiz für Eigeninitiative stellt darüber hinaus ein Gesundheits-Bonusheft dar, das Terhalle im Oktober 2016 an die 245 Beschäftigten ausgegeben hat. Es listet 18 verschiedene Möglichkeiten auf, tätig zu werden, „alles niederschwellige Angebote“, wie Friedhelm Perrevoort herausstellt. Wer Blut spendet oder zu Vorsorgeuntersuchungen geht, darf

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Andreas Bendig, Tel.: 02041 767206

a.bendig@gib.nrw.de

KONTAKTE

Terhalle Holzbau GmbH, Ahaus-Ottenstein

Josef Terhalle, Geschäftsführender

Gesellschafter, Tel.: 02561 9823-0

info@terhalle.de, www.terhalle.de

SGB Akademie GmbH – Zentrum für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Heek

Friedhelm Perrevoort, Tel.: 02568 935272

fperrevoort@sbg-akademie.com

www.sbg-akademie.com

AUTOR

Volker Stephan, Tel.: 0173 3679157

post@volker-stephan.net

sich das ebenso bescheinigen lassen wie die direkte sportliche Betätigung in Fitnesskursen oder die Mitgliedschaft in einem Verein. Jeden Stempel oder Nachweis belohnt das Unternehmen Terhalle mit zehn Euro, nach Ablauf eines Jahres können besonders aktive Mitarbeitende also bis zu 180 Euro ausbezahlt bekommen.

Das sind Angebote, die Josef Terhalle als sinnvolle Investitionen betrachtet. Sie sollen Anreize setzen und zugleich seine Wertschätzung für die Mitarbeitenden und deren Gesundheit über den Dienst hinaus ausdrücken. Dass Ideen wie diese auch eine Außenwirkung besitzen, ist ein willkommenes und beabsichtigtes Nebeneffekt für eine Firma, die im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden möchte. Im regionalen Unternehmerkreis gebe es immer noch viele Firmen, „die sich auf diesem Gebiet im Dornröschenschlaf befinden und vielleicht zu spät wach werden“, sagt Josef Terhalle. Das könnte sich rächen, wenn ein Unternehmensnachfolger gesucht wird. „Was ist denn an deinem Betrieb so interessant, dass den jemand haben wollte“, fragt Terhalle seine Kollegen schon mal. „Da fehlen vielen bereits die Argumente.“ Die Potentialberatung mit einem Schwerpunkt wie dem Gesundheitsmanagement kann Betrieben wertvolle Anregungen liefern, den Anschluss nicht zu verpassen.