

Interview mit

Dr. Stefan Webendoerfer

Corporate Health Management,
Vice President, Health Risk Assessment,
Communication, Committees, BASF SE.



©: BASF

BASF ein Innovationsführer in der Chemie und der Gesundheit am Werksstandort Ludwigshafen

Mit einer Fläche von rund zehn Quadratkilometern ist der Standort Ludwigshafen das größte zusammenhängende Chemieareal der Welt, das sich im Besitz nur eines Unternehmens befindet. Das Stammwerk der BASF ist auch die Wiege des Verbundkonzepts: Produktionsanlagen, Energieflüsse und Logistik werden intelligent miteinander vernetzt, um Ressourcen so effizient wie möglich zu nutzen. Als größter Arbeitgeber der Region sieht sich das Unternehmen in einer besonderen Verpflichtung. Dabei ist die Gesundheit der Belegschaft ein wesentlicher Bestandteil.

Helga Friehe (HF) vom GNL Magazin im Gespräch mit Herrn Dr. med. Stefan Webendoerfer (SW), Corporate Health Management, Vice President, Health Risk Assessment, Communication, Committees, bei BASF SE.

HF: Herzlichen Dank Herr Dr. Webendoerfer, dass Sie uns trotz der aktuellen Corona Situation heute einen Einblick in Ihre Arbeit und in das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei BASF geben. Seit wann sind Sie bei BASF tätig? Was ist Ihnen bei Ihrer Arbeit besonders wichtig?

SW: Ich bin seit September 2001 als Internist und Werksarzt bei BASF in Ludwigshafen tätig. Seit dem 01.01.2012 bin ich darüber hinaus Mitglied der Abteilungsleitung als Vice President, zunächst für Gesundheitsförderung und jetzt verantwortlich für die Themen Health Risk Assessment, Kommunikation und internationale Gremien. Ich habe während meiner Tätigkeit bei BASF alle Facetten der Arbeitsmedizin kennengelernt und freue mich, dass unsere Mitarbeitenden sowohl auf meine ärztliche Kompetenz, als auch auf die fachliche Beratung zu betriebsmedizinischen Themen zählen. Die Arbeit ist vielfältig und reicht von der täglichen arbeitsmedizinischen Routine bis hin zu internationalen Projekten, die zumindest vor der Corona-

Pandemie mit regelmäßigen Reisen an internationale BASF-Standorte führten.

HF: Wie viele Mitarbeiter: innen sind bei BASF am Standort Ludwigshafen beschäftigt?

SW: Hier in Ludwigshafen am Rhein betreibt die BASF an ihrem Stammsitz das größte zusammenhängende Chemieareal der Welt mit über 7 km² Fläche und 35.000 Mitarbeitenden. Dazu kommen rund 8.000 Mitarbeitende von Fremdfirmen.

HF: An den Arbeitsplätzen bei BASF gibt es unterschiedliche Herausforderungen. Können Sie uns dafür einige Beispiele geben?

SW: Aufgrund der großen Mitarbeiterzahl haben wir eine Menge unterschiedlicher Mitarbeitergruppen und Arbeitsplätze: So arbeiten in Ludwigshafen ca. 10.000 Produktionsmitarbeitende in mehr als 250 Anlagen und Betrieben in der so genannten 24-Stunden-Wechselschicht. Dieses Schichtmodell hat sich seit dem 2. Weltkrieg bewährt mit einem Schichtwechsel jeweils morgens und abends um 06:00 Uhr. Es besteht eine entsprechende Sondergenehmigung der Gewerbeaufsicht. Bei diesen Mitarbeitenden erfolgt die regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes, bzgl. des Tragens von verschiedenem Atemschutz hinsichtlich des Führens von Maschinen und anderer Fahr- und Steuertätigkeiten und Arbeiten im Lärm. Bei den Produktionsmitarbeitenden muss je nach Einsatzbetrieb auf eine mögliche Exposition mit verschiedensten chemischen Arbeitsstoffen geachtet werden. Üblicherweise werden chemische Substanzen bei uns in geschlossenen Systemen gehandhabt – eine Stoffexposition kann nur bei Öffnung des Systems zur Probenentnahme oder im Rahmen von Wartungsarbeiten erfolgen. Anders ist die Situation in den zahlreichen Anwendungs- und Forschungs-Laboratorien auf dem Werksgelände. Hier können Betriebsmitarbeitende, Chemie- und Physikleboranten mit verschiedensten Ausgangs-, Zwischen- und Endprodukten in Kontakt kommen. Bei sachgemäßer Arbeit sind keine gesundheitlichen Auswirkungen für die Mitarbeitenden zu erwarten, da die Arbeitshygiene durch Luft- und andere Messungen sowie den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung regelmäßig überwacht wird.

Am Standort gibt es weiterhin viele verschiedene Arbeitsplätze für Handwerker unterschiedlicher Qualifikation wie beispielsweise Schlosser, Schweißer, Hoch- und Tiefbauarbeiter und Logistiker. Darüber hinaus hat BASF viele

kaufmännische und Verwaltungsarbeitsplätze bis hinauf zum mittleren und oberen Management des Unternehmens. Hier steht oft eine statische bzw. sitzende Tätigkeit im Vordergrund mit den entsprechenden gesundheitlichen Auswirkungen auf den Stoffwechsel und das Muskel-Skelettsystem. In den Führungspositionen des Unternehmens liegt ein spezieller Fokus auf Dienstreisen oder Delegationen ins Ausland, so dass die ärztliche Reiseberatung und die Gabe entsprechender notwendiger Impfungen einen weiteren Aspekt für uns beratende Ärzte ausmachen.

HF: Auf welche Geschichte kann das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei BASF zurückblicken?

SW: BASF hat bereits ein Jahr nach der Firmengründung 1865 einen eigenen Werksarzt eingestellt und bis zum heutigen Tag eine den Anforderungen angepasste Werksärztliche Abteilung unterhalten. So standen in den Anfängen in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts soziale Fragestellungen in der jungen deutschen Nation im Vordergrund. Seitens der ärztlichen Abteilung wurde auf eine gesunde Ernährung geachtet. In der werkseigenen Siedlung wurde eine Milchausgabestelle eingerichtet und Hebammen sorgten für eine geringere Kindersterblichkeit. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts unterhielt BASF zunächst eine später zwei Tuberkuloseheilstätten, die vom Werksärztlichen Dienst zumindest mit betreut wurden. Während der beiden Weltkriege wurden auf dem Werksgelände Lazarette eingerichtet und der werkseigene Rettungsdienst funktionierte zunächst mit Kutschen und später mit werkseigenen Krankenwagen. Nach dem 2. Weltkrieg wandelte sich die Werksmedizin von der Pathogenese, der Erkennung und Behandlung von Erkrankungen zur Gesunderhaltung und Prävention, der so genannten Salutogenese. In werkseigenen Ferienheimen gab es Erholungsaufenthalte für Schichtarbeiter und nach und nach richtete das Unternehmen auch direkt am Standort Ludwigshafen gesundheitsfördernde Maßnahmen für die Mitarbeitenden ein. Noch heute gibt es ein der BASF-Stiftung gehörendes Erholungshaus in Breitnau im Schwarzwald, in dem jedes Jahr immer noch ca. 1.400 Wechselschichtmitarbeitende an einem einwöchigen Gesundheitsseminar teilnehmen können.

HF: Auf welchen Säulen ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei BASF aufgebaut?

SW: Das betriebliche Gesundheitsmanagement bei BASF lebt von der Zusammenarbeit verschiedener Einheiten im Unternehmen. Da ist zum einen die medizinische Abteilung, das Corporate Health Management, die Personalabteilung mit verschiedenen Einheiten, die Arbeitssicherheit und das

Standortmanagement mit dem Werksleiter und der Arbeitsdirektorin. Bei vielen Entscheidungen sind der Betriebsrat des Unternehmens und die Sozialberatung der BASF-Stiftung eingebunden. Bei den externen Partnern sind die Krankenkassen, die Berufsgenossenschaft Rohstoffe Chemische Industrie, und die Deutsche Rentenversicherung zu nennen.

HF: Die Abteilung Corporate Health ist für die Gesundheit der Belegschaft zuständig ist. Welche Fachbereiche gehören zu der Abteilung?

SW: Dem Leiter der Abteilung, dem Chief Medical Officer der BASF, unterstehen vier Unterabteilungen mit entsprechenden Verantwortungsbereichen.

Das sind:

1. die arbeitsmedizinische Vorsorge, die Rehabilitation nach längeren Erkrankungen und die Ergonomie
2. die gesamte Diagnostik der Abteilung, die so genannten E-Health-Anwendungen und die Gesundheitsförderung
3. das Health Risk Assessment (mit der Human Toxikologie, dem Biomonitoring- Labor und der Arbeitshygiene) der Kommunikation und der Besetzung wissenschaftlicher Arbeitsgruppen und
4. die arbeitsmedizinische Revision und medizinische Auditierung aller BASF-Standorte und der Notfallmedizin am Standort.

HF: Können Sie uns einen Einblick in die Arbeit der Fachbereiche geben?

SW: Die Abteilung Corporate Health Management bietet den Mitarbeitenden am Standort eine über 24 Stunden durchgehend besetzte Ambulanz sowie mehrere Außenambulanzen. Hier können sich Mitarbeitende mit akuten Gesundheitsstörungen vorstellen und akut behandeln lassen. Sollte eine Zusatzdiagnostik notwendig sein, erfolgt diese extern bei Haus- und Fachärzten. Für akute Notfälle gibt es den BASF-internen Rettungsdienst, der das Gelände des Unternehmens ebenfalls rund um die Uhr versorgt und auch Einsätze bei größeren Schadensfällen koordiniert. Bei individuellen Gesundheitsstörungen oder Problemen können sich Mitarbeitende zudem jederzeit an ihren zuständigen Betriebsarzt wenden und ärztlichen Rat einholen. Unsere Diagnostik bietet fast alle gängigen Untersuchungsmethoden einer allgemeinmedizinischen Arztpraxis inklusive Belastungs- und Langzeit-EKG, Hör- und Sehtest, eine

Lungenfunktionsdiagnostik und diverse andere technische Untersuchungen, die im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge gefordert sind. In Zeiten von Corona und zunehmenden Homeoffice-Arbeitsplätzen werden telemedizinische Beratungen und so genannte E-Health-Angebote auch zur Gesundheitsförderung genutzt. Der wissenschaftliche Part unserer Abteilung besteht im Datenmanagement und der so genannten Epidemiologie, die auch wissenschaftliche Auswertungen im Rahmen von Studien durchführt. Unsere Ergebnisse werden regelmäßig in sogenannten Peer Reviewed Journals veröffentlicht. Bei Fragestellungen zu chemischen Substanzen gibt die Humantoxikologie entsprechende Informationen. Biomonitoring Untersuchungen sind Stoffbestimmungen in Blut und Urin, welche die Einhaltung der Arbeitshygiene bei Reparatur- und Wartungsarbeiten sicher dokumentieren oder eine Stoffaufnahme eines Mitarbeitenden nach Exposition nachweisen bzw. ausschließen. Die Abteilung Corporate Health Management setzt interne BASF-Standards zur medizinischen Versorgung aller Standorte weltweit und ein eigenes Auditoren Team berät das Management und erledigt die arbeitsmedizinische Revision außerhalb von Ludwigshafen.

HF: Wodurch erfahren die Mitarbeitenden von den Angeboten zur Gesundheitsförderung im Unternehmen?

SW: Wie in einem großen Unternehmen üblich gibt es viele, manchmal sogar zu viele Kommunikationswege. So nutzen auch wir das unternehmenseigene Intranet zur kontinuierlichen Information und ein darin enthaltene Veröffentlichungsformat, z. B. zur Ankündigung von Impf- oder Gesundheitsaktionen am Standort. Zusätzlich gibt es einen abteilungseigenen Newsletter, den mittlerweile mehr als 3.000 Mitarbeitende abonniert haben. In der monatlich erscheinenden Mitarbeiterzeitung werden regelmäßig Artikel zu Gesundheitsthemen und/oder Aktionen geschaltet. Mittlerweile nutzt BASF auch Social-Media-Kanäle, auf denen in Zusammenarbeit mit der Standortkommunikation auch Informationen zur Gesundheitsförderung, beispielsweise kürzlich zum werkseigenen Corona-Impfzentrum, gepostet werden. Darüber hinaus gibt es ein Programm für Fitness und Gesundheit, welches jährlich angepasst und ergänzt wird und mittlerweile elektronisch über ein Portalsystem vom Mitarbeitenden direkt gebucht werden kann. Globale Aktionen zur Gesundheitsförderung werden im Internet in einer sogenannten Members Area veröffentlicht und Präsentations- und Arbeitsmaterialien an ein Netzwerk von BASF-eigenen und externen Vertragsärzten versendet. Die Beteiligung an den globalen Gesundheitsaktionen ist regelmäßig sehr hoch.

HF: Die Mitarbeitenden können neben vielen unterschiedlichen Angeboten auch einen Gesundheits-Check direkt im Unternehmen in Anspruch nehmen. Seit wann gibt es dieses Angebot und mit welchen Inhalten? Wie gestaltet sich der Ablauf? Wird der Gesundheits-Check in der Freizeit durchgeführt?

SW: Das Durchschnittsalter der BASF-Belegschaft ist relativ hoch und liegt momentan bei etwa 48 Jahren im Mittel. Darum wurde der BASF Gesundheits-Check als Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels im Jahre 2011 eingeführt. Alle Mitarbeitenden haben unabhängig von der arbeitsmedizinischen Vorsorge einen Anspruch darauf, alle drei Jahre diesen standardisierten Check wahrzunehmen. Der gesamte BASF Gesundheits-Check erfolgt während der Arbeitszeit. Über ein Fragebogentool übermitteln die Mitarbeitenden standardisiert Informationen zu ihrem Gesundheitszustand und zu bereits bestehenden Erkrankungen. Dann erfolgt die ärztliche Untersuchung mit der gemeinsamen Sichtung des Fragebogens, der körperlichen Untersuchung und den technisch-medizinischen Untersuchungen wie Hörtest, Sehtest, Spirometrie und einem EKG ab dem 50. Lebensjahr. Nach Zusammenschau der Befunde erhält der Mitarbeitende einen schriftlichen Bericht mit Erklärung der Befunde und mit individuellen Empfehlungen zum Thema „Ernährung/Stoffwechsel“, zum Thema „Rücken- und Skeletterkrankungen“, zum Thema „Alltags- und Stressbewältigung“ und zum Thema „Sport und Bewegung“.

HF: Wird dieses Angebot von der Belegschaft genutzt? Welche Erkenntnisse konnten Sie bisher daraus gewinnen?

SW: Die Mitarbeitenden nehmen das Angebot zu etwa 60 % wahr. Viele davon kombinieren den Gesundheits-Check mit ihrer regelmäßig fälligen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung. Die Ergebnisse der beiden Untersuchungen bleiben streng getrennt, alle Befundmitteilungen und -ergebnisse unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und werden ausschließlich dem Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Die meisten Gesundheitsempfehlungen werden zum Thema Rücken- und Skeletterkrankungen ausgesprochen. Stressbewältigung und psychische Belastung sind ebenfalls häufig ein Thema. Hier ist aber festzuhalten, dass es sich meistens um eine Kombination aus privatem Umfeld und/oder Arbeitsplatz handelt. Das kann man in den Arztgesprächen ansprechen und konkrete Empfehlungen geben, falls psychische Belastungen z.B. aufgrund einer Scheidung, eines Hausbaus und/oder aus einer Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen entstanden sind. Hier kann die Sozial- und

Lebensberatung der BASF-Stiftung zusätzlich wertvolle Beratungsarbeit leisten. Aufgrund unserer allgemeinen Lebenssituation diagnostizieren wir oft krankhaftes Übergewicht, einen Bewegungsmangel, arterielle Hypertonie und Stoffwechselunregelmäßigkeiten, wie z. B. ein metabolisches Syndrom oder eine Zuckererkrankung im Frühstadium. Der BASF Gesundheits-Check wurde bewusst so ausgelegt, dass frühzeitig Risikofaktoren für chronische Erkrankungen oder Erkrankungen im Frühstadium erkannt und idealerweise durch eine Veränderung des Lifestyles behandelt werden können. Eine Frühdiagnose einer arteriellen Hypertonie oder eines Diabetes führen zu einer frühzeitigen Vorstellung beim Haus- oder Facharzt zur weiteren Behandlung und Vorbeugung von Spätschäden.

HF: BASF setzt auch auf gesunde Führung, gesunde Führungskräfte und gesunde Multiplikatoren. Welche Maßnahmen gibt es, um dieses Ziele zu erreichen und nachhaltig zu sichern?

SW: Gesundheitsorientierte Führung ist ein multi-dimensionaler Ansatz. Zum einen geht es darum, die Führungskraft zu befähigen, bei all den verschiedenen Führungsaufgaben, selbst gesund zu bleiben. Dafür ist es notwendig einen gut ausgestatteten Werkzeugkoffer mit Führungsinstrumenten zu erhalten, sowie das Erlernen der Fähigkeit seine eigenen Ressourcen im Blick zu halten. Zum anderen nehmen Führungskräfte jeden Tag auf vielfältige Weise Einfluss auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten. Daher geht es beim gesunden Führen primär darum, die Auswirkungen von Führung auf Mitarbeitende zu verstehen, sowie zu erkennen, wann und wie ich als Führungskraft ansetzen kann, um die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig zu verbessern. Eine Führungskraft muss nicht selbst zum absoluten Gesundheitsexperten werden, sondern es reicht oftmals schon aus, die vielen Experten und Fachdisziplinen im Unternehmen zu kennen, empathisch Bedarfe zu erkennen und Unterstützung rechtzeitig zu vermitteln. Auf Maßnahmenebene ist, gerade in der aktuellen, von komplexeren Führungs- und Verwaltungsaufgaben geprägten Zeit, eine große Flexibilität gefragt. Daher ermöglichen wir von mehrtägigen Seminaren bis zu kurzen, fünfminütigen Inputs eine große Bandbreite an Gesundheitsangeboten.

HF: Was war der Anlass dafür Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte als Multiplikatoren einzusetzen?

SW: Wir Betriebsärzte haben festgestellt, dass Gesundheitsaktionen oder andere Aktivitäten nicht ausreichend genutzt werden, wenn sie ausschließlich über

das Management oder die einzelnen Betriebsleitungen beworben werden. Daher wollten wir einen direkten Draht zu den Mitarbeitenden schaffen. Nach dem Gesetz müssen betriebliche Einheiten ab 30 Mitarbeitenden einen so genannten Sicherheitsbeauftragten im Betrieb vorhalten. Diese Position haben wir genutzt und in den Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten der BASF umbenannt. Ein zusätzliches Seminar hat die Beauftragten für Gesundheitsthemen und die Organisationsstruktur in der BASF sensibilisiert.

HF: Wie viele Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte haben Sie im Einsatz? Welche Aufgaben haben die Multiplikatoren? Welche Qualifikation ist dafür erforderlich?

SW: Bei der BASF SE gibt es ca. 2.500 Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte. Diese erhalten festgelegte Kurse vom Unternehmen und der BGRCI sowie einen zusätzlichen Qualifikationskurs von der Abteilung Corporate Health Management. Nach der Weiterbildung werden die Kolleginnen und Kollegen regelmäßig von uns über Gesundheitsthemen informiert. Jeder Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte kennt den für seinen Betrieb zuständigen Werksarzt und das Pendant der Arbeitssicherheit, die Sicherheitsfachkraft. Die Aufgaben sind im Wesentlichen die Kommunikation von Gesundheitsaktivitäten der BASF in den einzelnen Betrieben.

HF: Neben den lokalen Gesundheitsangeboten haben Sie auch ein Globales Gesundheitsförderungsprogramm. Können wir auch dazu einen ganz kleinen Einblick bekommen?

SW: Bei BASF haben wir eine globale Gesundheitskennzahl eingeführt, den so genannten Health Performance Index. Ein Teil dieses Index sind auch Gesundheitsförderungsmaßnahmen, die damit an allen Standorten der BASF, ob groß oder klein, eingefordert werden und einmal pro Jahr in einer Datenbank dokumentiert sein müssen. Das globale Gesundheitsförderungsprogramm bei BASF besteht aus dem Angebot von Gesundheits-Checks an allen Standorten, teilweise durch externe Krankenhäuser und/oder Ärzte und die Teilnahme an der globalen Gesundheitsaktion von BASF. Hier wird jeweils ein Präventionsthema für ein Jahr herausgehoben und im Rahmen der globalen Gesundheitsaktion je nach Region, Land und Standort individuell umgesetzt. Ein Vorschlag dazu und einiges an Arbeitsmaterial stellen wir aus Ludwigshafen als Basisinformationen zur Verfügung. Die Umsetzung selbst liegt in der Verantwortung der einzelnen Standorte. Damit konnte die Gesundheitsförderung global und ressourcenschonend im Unternehmen strukturiert werden, so

dass nicht jedes Jahr jeder Standort ein anderes Thema bearbeiten muss.

HF: LuMit – Das Mitarbeiterzentrum für Work-Life-Management ist eine besondere Wertschätzung für die Belegschaft. Wie kam es dazu und welche Möglichkeiten ergeben sich dadurch für die Belegschaft?

SW: Im November 2013 hat BASF das Mitarbeiterzentrum für Work-Life-Management LuMit am Standort Ludwigshafen eröffnet („Lu“: Ludwigshafen; „Mit“: Mitarbeitende, Mitmachen und Miteinander). Unter einem Dach bündelt das LuMit auf rund 10.000 Quadratmetern arbeitsplatznah vielfältige Angebote wie die Kindertagesstätte (LuKids) für ca. 260 Kinder im Alter von 6 Monaten bis 3 Jahren, das Fitness- und Gesundheitsstudio inklusive Praxis für Physiotherapie (LuFit) und die Sozial- und Lebensberatung der BASF Stiftung (LuCare) als zentrale Anlaufstelle für Informationen zu sozialen Fragen, Beratung in Lebenskrisen oder bei besonderen beruflichen oder privaten Herausforderungen. Moderne Veranstaltungsräume schaffen darüber hinaus den geeigneten Rahmen für zahlreiche Seminare, Workshops und Informationsveranstaltungen. Mitarbeitende profitieren von einem eng verzahnten Expertennetzwerk, das fachbereichsübergreifend eine wirksame und individuelle Unterstützung ermöglicht.

HF: Derzeit wird ein neues Medical Center bei BASF erbaut, das 2023 eröffnet werden soll. Welche Vorteile sollen sich daraus für die Belegschaft und auch für die Bürgerinnen und Bürger in Ludwigshafen ergeben?

SW: Das neue Medical Center der BASF wird aus einem sechsgeschossigen Hauptgebäude und einer zweigeschossigen Rettungswache mit einer Fläche von insgesamt 11.500 m² auf dem Gelände außerhalb des Werkszauns bestehen. Im Hauptgebäude sind u.a. Untersuchungsräume, Schulungsräume und Büros sowie Einrichtungen zur medizinischen Diagnostik für die Mitarbeitende geplant. Der Baustart des neuen Gebäudes war Anfang 2021, die Fertigstellung ist für Mitte 2023 geplant. Das Medical Center soll neben der Ambulanz der BASF eine Reihe fachärztlicher Einrichtungen und eine physiotherapeutische Praxis beherbergen. Auch eine Apotheke soll dort ihren Platz finden, außerdem ein Anbieter von Schutzbrillen mit Sehstärke und ein Sanitätshaus, um beispielsweise orthopädische Einlagen für Arbeitsschuhe herzustellen. Die Betriebskrankenkasse Pronova BKK wird ebenfalls vertreten sein. Bis auf den für BASF-Mitarbeitende reservierten Teil der Arbeits- und Notfallmedizin sollen alle Einrichtungen auch von Externen genutzt werden können. Mit der Ansiedlung von

ärztlichen Einrichtungen wollen wir ebenso einen Beitrag für die medizinische Versorgung in unserer Nachbarschaft leisten.

Für die Mitarbeitenden entsteht damit an zentraler Stelle ein interdisziplinäres Ärztehaus, in dem die notfall- und arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten wird und zudem die Möglichkeit besteht, ergänzende Untersuchungen im Rahmen der kassenärztlichen Versorgung durchführen zu lassen. Für die Vorstellung von Mitarbeitenden im Ruhestand zu sogenannten nachgehenden Untersuchungen als auch für die Reiseberatung von Angehörigen im Falle von Delegationen ist der Zugang durch die Lokalisation außerhalb des Werksgeländes deutlich vereinfacht. Auch der Zugang für unsere externen Kunden ist damit ganz unkompliziert.

HF: Wie wichtig ist vernetzte Zusammenarbeit?

SW: Die Wichtigkeit einer guten Kooperation und Vernetzung mit den in der Umgebung niedergelassenen Ärzten und Krankenhäusern ist nicht hoch genug zu bewerten. Als Arbeitsmediziner werden wir oft mit Problemen der Mitarbeitenden konfrontiert, wenn diese nach längeren Erkrankungen ihre Arbeit wiederaufnehmen wollen. Hier kann der Arbeitsmediziner sektorenübergreifendes Fallmanagement betreiben und Mitarbeitende zum weiteren Vorgehen effektiv beraten.

Wir danken Ihnen für dieses spannende Interview und wünschen Ihnen und allen Beteiligten weiterhin viel Erfolg und eine gesunde Belegschaft.