

Interview

Gesunde und sichere Arbeit gestalten – Modelle guter Praxis

Ursa-Chemie

Von Romana Dreyer und Christine Busch

Gesundheit und Sicherheit bei Ursa-Chemie

Die Ursa-Chemie GmbH ist ein Chemieunternehmen mit Sitz in Montabaur mit rund 68 Beschäftigten. Für ihr Engagement im Bereich Mitarbeitendengesundheit wurden sie 2024 mit dem Mittelstandspreis im Responsible-Care-Wettbewerb ausgezeichnet.

<https://www.ursa-chemie.de/>

Das Interview

Die folgenden Textpassagen sind einem Interview mit Gebhard Linscheid, Leiter Wartung und Instandhaltung und Sicherheitsfachkraft, Frühjahr/Sommer 2024 entnommen.* Die Ausschnitte des Interviews zeigen, wie der Betrieb Arbeitsschutz im Team mit verschiedenen Aktionen lebt und Gesundheit als Teil seiner Unternehmenskultur versteht.

Wie sind die Themen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz strukturell im Unternehmen verankert?

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sind bei uns fest im Unternehmensalltag verankert – nicht nur als Pflicht, sondern als Haltung. Wir haben ein festes Team aus vier bis fünf Personen, das sich um die Themen kümmert. Jeder übernimmt dabei mehrere Rollen: Sicherheitsfachkraft, Gesundheitskoordinator, Brandschutz- oder Umweltbeauftragter. Wir sind also ein kleines Team mit vielen Hüten, aber genau das sorgt für enge Abstimmung und Praxisnähe.

Warum ist das Thema wichtig für die Arbeitgeberattraktivität?

Gesundheit und Sicherheit sind längst kein ‚Nice-to-have‘ mehr, sondern ein Faktor für Arbeitgeberattraktivität. Wenn man eine Auszeichnung für betriebliches Gesundheitsmanagement erhält, hat das eine enorme Außenwirkung, gerade für ein Unternehmen, das vor einigen Jahren noch sehr zurückhaltend in der Öffentlichkeit stand und dies seit 2 bis 3 Jahren versucht zu ändern. Wir waren in der Region eher unbekannt, obwohl wir zu den größten Steuerzahlern gehören. Umso wichtiger ist es, über unsere Gesundheits- und Sicherheitskultur sichtbar zu werden.

Ein weiteres Thema ist, dass sich die Mitarbeitenden dann gut aufgehoben fühlen und wirklich spüren, dass sich hier gekümmert wird. Das ist für mich ein wichtiger Indikator, dass die Arbeitgeberattraktivität hoch ist.

Wie erreichen Sie denn Ihre Belegschaft für die Themen?

Im Chemiebereich ist Arbeitsschutz zentral. Wir haben gelernt, dass Vorschriften allein nicht reichen – entscheidend ist die Haltung dahinter. Dafür nutzen wir eine besondere Form der Unterweisung: Wir treffen uns an einem ausgewählten Samstag, meistens im November, außerhalb des normalen Arbeitsalltags. Als Ausgleichstag gibt es dann den Rosenmontag frei. Der Tag beginnt mit einem gemeinsamen Frühstück, danach folgen Schulungseinheiten und praktische Übungen. So entstehen Raum für Austausch, Verständnis und Teamgefühl.

So wie Bergsteiger sich aufeinander verlassen, achten bei uns die Kollegen und Kolleginnen gegenseitig auf ihre Sicherheit. Wer einen unsicheren Zustand bemerkt, spricht ihn offen an. Diese Kultur der gegenseitigen Verantwortung braucht Zeit, aber sie verändert das Denken nachhaltig.

„Unsere Leitidee nennen wir Bergsteigermentalität: Jeder sichert den anderen.“

Haben Sie noch weitere Beispiele, an denen Sie sehen, dass diese Kultur gelebt wird?

Ein schönes Beispiel ist unser Sicherheitsrundgang: Jede Woche werden zwei Personen ausgewürfelt, die unabhängig von ihrer Position oder Dauer im Betrieb einen anderen Bereich im Betrieb begehen. Sie achten auf Sauberkeit, Ordnung, Sicherheit und dokumentieren mit einem Protokoll und Fotos, was ihnen auffällt. So nach 2 Wochen bekommen sie dann noch ein Feedback, ob und was passiert ist, so dass die Arbeit auch nicht umsonst war.

Das verhindert Betriebsblindheit, denn jeder sieht Dinge anders, und frische Augen entdecken mehr. Diese Methode hat für uns mehrere Vorteile: Mitarbeitende lernen andere Arbeitsbereiche kennen, der Austausch wird gestärkt, und der Blick für Sicherheit wächst im gesamten Unternehmen.

Was bieten Sie darüber hinaus im Bereich Gesundheitsförderung an?

Wir arbeiten mit starken Gesundheitspartnern zusammen, vor allem mit einer Krankenkasse. Darüber hinaus gibt es viele verhaltensorientierte Angebote – von Tai Chi und progressiver Muskelentspannung bis zu Kursen zu psychischer Gesundheit und körperlicher Fitness. Auch unsere Führungskräfte werden aktiv eingebunden, zum Beispiel durch Schulungen zu Gesundem Führen.

Über unsere Mitarbeiter-App informieren wir regelmäßig über Gesundheitsthemen, Trainings oder Kennzahlen, beispielsweise von Photovoltaik-Erträgen bis hin zu Gesundheitsaktionen. Transparenz ist uns wichtig: Alle sollen wissen, was im Unternehmen passiert, und verstehen, wie das eigene Handeln zum Gesamterfolg beiträgt.

Woran merken Sie, dass sich diese Investitionen lohnen?

Das merkt man an der Stimmung, an der Loyalität und an den Zahlen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren spricht für sich. Wir erleben, dass Mitarbeitende Verantwortung übernehmen und Sicherheit selbstverständlich leben.

Und was sind die nächsten Herausforderungen für Sie?

Es wird immer schwieriger, Themen zu finden, die die Menschen ansprechen, denn der Obstkorb und das Training sind abgefahrene Reifen. Da braucht es eine neue Idee oder zumindest eine Art Blumenstrauß an verschiedenen Dingen, wo sich dann jeder etwas passende Gesundheitsförderungsmaßnahmen aussuchen kann. Aber dafür brauchen sie jemanden, der das anbietet und organisiert, das heißt, dass es Geld kostet. Bisher konnten wir das immer selbst stemmen oder mit der Krankenkasse zusammen, aber jetzt geht es dann halt eine Stufe weiter, wo es dann auch wirklich ins Geld geht.

Herausgegeben von

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
© BKK DV, DGUV, vdek, IKK

Weitere Informationen unter
<https://www.iga-info.de/impressum>

Mehr Informationen
zum Thema Gesundes Arbeiten unter
www.iga-info.de

Bild: Adobe Stock, Alexej
Stand: August 2026
.....