

Die Mitarbeiter sind das höchste Gut:
Arbeits- und Gesundheitsschutz im Maggi-Werk Singen

Protecting the most precious commodity:
Occupational safety and health at the Maggi factory in Singen

Die Würze im Leben

The spice of life



Die Würze im Leben

Die Mitarbeiter sind das höchste Gut: Arbeits- und Gesundheitsschutz im Maggi-Werk Singen

Schon kurz nach Firmengründung 1887 nahm Maggi eine Vorreiterrolle auf dem Gebiet der Sozialleistungen ein: Für die Mitarbeiter gab es eine Kantine, Arbeiterwohnungen, eine Betriebskrankenkasse und ab 1906 sogar den freien Samstag – immerhin 50 Jahre vor der bundesweiten Einführung! Stolz sind die Maggianer, wie sie sich nennen, keineswegs nur auf ihre Vergangenheit – das Unternehmen feiert dieses Jahr seinen 120. Geburtstag. Auch heute schützen intelligente, gesundheitsfördernde und -schützende Maßnahmen die 950 Mitarbeiter im Maggi-Stammwerk der Nestlé Deutschland AG in Singen.

In Deutschland kennt jeder Maggi, und Maggi-Produkte sind in fast jedem Haushalt zu finden. Eigentlich kein Wunder, denn jeden Tag greifen Verbraucher mehr als 2 Millionen Mal zu den Produkten mit dem berühmten rot-gelben Etikett – insgesamt über 800 Millionen Mal im Jahr. Um diese große Nachfrage zu befriedigen, werden jährlich in Singen mehr als 31,5

Millionen Flaschen Maggi-Würze abgefüllt, und mehr als 190 Millionen Maggi-Suppenbeutel verlassen das Werk. Die 950 Mitarbeiter in Singen stellen über 650 Maggi-Produkte für den deutschen Markt und für den Export her. Darunter natürlich auch den Klassiker: Ravioli. Pro Stunde gehen 15.000 Dosen über das Band. Insgesamt verlassen pro Jahr 6.800 LKW mit über 85.000 Tonnen Fertigware das Werk.

Zufriedene Mitarbeiter

Soviel zu den Fakten. Und wie sieht es mit den Mitarbeitern aus? „Die Mitarbeiter sind unser höchstes Gut“, so Sibylle Lingen, Personalleiterin in Singen. „Und das sagen wir nicht nur einfach so, wir tun auch eine Menge für sie. Was sich gelohnt hat: Laut unserer Mitarbeiterbefragung von 2004, an der sich 67,6 % der Beschäftigten beteiligt haben, sind 66,9 % stolz darauf, im Maggi-Werk zu arbeiten. 92,1 % sagen sogar, dass sie bereit sind, ständig dazu zu lernen und 73,8 % gefällt

die Möglichkeit, immer wieder neue Herausforderungen zu erleben.“ Arbeits- und Gesundheitsschutz sind feste Bestandteile im Maggi-Werk Singen. Es gibt eine betriebsmedizinische Station, auf der die Arbeitsmedizinerin mit einem Rettungssanitäter und einer Krankenschwester (beide stellt die B-A-D GmbH) zusammenarbeitet. Hier werden nicht nur die Mitarbeiter versorgt, die entweder auf dem Weg zur Arbeit oder im Betrieb einen Unfall haben. Auch andere Beschwerden können kuriert werden, von der Erkältung bis zu einem schwa-

Motivierte Mitarbeiter werden weniger krank

Qualität ist immens wichtig: Vom Rohstoff bis zur Fertigware durchläuft ein Produkt bis zu 30 Prüfungen im Maggi-Werk.

Quality is hugely important: from the raw material to the finished good, products undergo up to 30 tests at the Maggi factory.



The spice of life

Founded in 1887, it wasn't long before Germany's "Maggi" company started offering pioneering welfare services for its employees, with a canteen, housing and a company health insurance scheme. From 1906, they even had Saturdays off – a whole 50 years before the same rule applied to the rest of the country! But Maggi workers are not only proud of their past – the company celebrates its 120th anniversary this year. Still today, intelligent, health-promoting measures protect the 950-strong workforce at Nestlé Deutschland AG's main Maggi factory in Singen.

In Germany, everyone knows the name "Maggi" and

Maggi products can be found in almost every household. Not surprising really what with more than 2 million consumers using the products with the famous red and yellow label every day – that's over 800 million times per year. In order to satisfy the large demand, the Singen plant produces more than 31.5 million bottles of Maggi sauce and over 190 million packets of Maggi soup every year. The 950 workers at the factory make more than 650 different Maggi products for the German market and for export, including the Maggi classic – ravioli. 15,000 tins pass along the conveyor belt every hour. In total, 6,800 lorries with over 85,000 tonnes of finished products leave the factory every year.

chen Kreislauf – die betriebsmedizinische Station ist jederzeit für die Mitarbeiter da. Natürlich werden hier auch die regelmäßigen Vorsorgeuntersuchungen geleistet – gerade in der sensiblen Lebensmittelbranche wird penibel darauf geachtet, dass die Mitarbeiter zu den Vorsorgeuntersuchungen kommen.

Neben der medizinischen Betreuung ist die Gesundheitsförderung ein ganz wichtiger Bereich im Werk Singen. Laut Mitarbeiterbefragung achten 83 % der Beschäftigten sehr auf ihre Gesundheit, um lange leistungsfähig zu bleiben. Die hohe Betriebszugehörigkeit – teilweise zwischen 25 und 40

Jahren – und die geringe Fluktuation sprechen natürlich für den Arbeitgeber. Nach der Mitarbeiterbefragung wurden Gesundheitszirkel eingeführt, die den Beschäftigten ein regelmäßiges Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen bieten. Gabi Kopp, die die Gesundheitszirkel koordiniert: „Gesundheitsförderung ist ja weit mehr als nur Rückenschule und Gymnastik – obwohl gerade unser Rücken auch so gepflegt werden sollte wie unsere Zähne! Zum Beispiel litten die Mitarbeiter im Nasskonservenbereich unter einer Fehlbelastung der Wirbelsäule. Im zweiten Halbjahr 2006 wurde eine Sprossenwand mit Hängestange

angebracht, an der die Mitarbeiter nun spezielle Übungen gegen diese Fehlbelastung machen können.“ Weitere Angebote waren ein Kurs zur Tiefenmuskelentspannung nach Jakobson oder Vorträge, die sehr gut von den Mitarbeitern angenommen werden, Aktionstage zur Ernährung und ein Raucherentwöhnungsprogramm von der B-A-D runden das Angebot ab. Außerdem fördert das Werk die Bildung von Sportgruppen. „Meine Vision ist, dass ich mal einen ganzen Tag mit einer Physiotherapeutin einen bestimmten Bereich durchlaufe; die schaut sich dann einen Arbeitsablauf an und fordert den Mitarbeiter auf,

A satisfied workforce

So much for facts and figures – what about the workers? "Our workers are our most precious commodity", says Sibylle Lingen, HR officer at Singen. "That's not just lip service – we do a lot for them. And it's paid off: according to our employee survey in 2004, in which 67.6% of the workforce participated, 66.9% are proud to be working at the Maggi factory. 92.1% even say that they're willing to keep on learning and 73.8% like the

possibility of constantly experiencing new challenges." Occupational safety and health are "key components" at the Singen factory. There's a health centre with an occupational physician working alongside a paramedic and a nurse (both provided by B-A-D GmbH). As well as treating employees who've had an accident on the way to work or at the factory, the centre also handles other complaints, from colds to faintness, and is always there for the workers. Of course, it also performs the regular health screening tests. With Maggi being in the food

Die Würze im Leben

Die Mitarbeiter sind das höchste Gut: Arbeits- und Gesundheitsschutz im Maggi-Werk Singen

sich anders zu bewegen, mehr in die Knie gehen, o.Ä. Für mich ist wichtig, dass wir dem Mitarbeiter zeigen können, dass er die Arbeit einfacher bzw. anders, Körper schonender verrichten kann.“

Präventionspreis der Berufsgenossenschaft

So ist es dann auch die Prävention, auf die bei Maggi besonders großen Wert gelegt wird. Klaus Stoll, technischer Leiter und seit 18 Jahren im Maggi-Werk Singen: „2005 erhielt das Werk den Präventionspreis der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten für ein innovatives Schulungs-

und Aktionsprogramm zum Arbeitsschutz. Und unser Erfolg gibt uns Recht, früher hatten wir viel mehr Unfälle.“ 2006 gab es insgesamt nur 6 Unfälle im Betrieb, von August bis November war das Werk 96 Tage unfallfrei! Zum Vergleich: Noch 2001 gab es 85 Unfälle im Jahr. Daher werden die Beschäftigten seit drei Jahren in so genannten Ganzjahresschulungen weitergebildet. Jeder Mitarbeiter wird mindestens 10 Stunden im Jahr zu bestimmten Themen geschult. Darunter sind die gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen zu Infektionsschutzgesetz und Arbeitssicherheit, aber

auch abteilungsspezifische Schulungen. „Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, sich jeden Monat eine Stunde intensiv mit einem Thema zu befassen. Wir haben auch eigene Moderatoren, die das ganz professionell machen,“ ergänzt Frank Kunde, der im gesamten Werk die Schulungen organisiert und steuert. Und: Das Wissen wird per Test auch abgefragt.

Aufwind in Singen

Auch die Führungskräfte im Maggi-Werk Singen stellen sich auf den Prüfstand: Im zweijährigen Turnus findet das so genannte Führungsfeedback

statt. Mit einem Fragebogen können die Mitarbeiter ihre Führungskräfte gezielt zu Kompetenzen wie Mitarbeiterführung, Übereinstimmung von Reden und Handeln, Dienstleistungsorientierung, aktive Kooperation etc. beurteilen. „Das Ergebnis aus dem letzten Jahr war für uns sehr interessant: Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter (54,3%) beantwortete die Bögen. Von denen waren 86 % insgesamt mit der Zusammenarbeit mit ihrer Führungskraft zufrieden“, führt Sibylle Lingen aus. Damit das Zusammenspiel zwischen Führungskräften und Mitarbeitern noch enger verzahnt wird, wurde die Initiative „Aufwind“ ins Leben gerufen. Hier werden Aktionen nicht von den Führungskräften vorgegeben, sondern gemeinsam im Team mit den Führungskräften erarbeitet. „Hier können sich die Mitarbeiter voll

einbringen“, so Frank Kunde. „Gemeinsam mit ca. 170 Mitarbeitern quer durch alle Hierarchieebenen haben wir in vielen kleinen Arbeitsgruppen eine bildliche Vorstellung davon erarbeitet, wo wir als Maggi-Werk Singen in einigen Jahren stehen wollen. Gemeinsam präsentierten dann Werkleiter Wilfried Trah und der Betriebsratsvorsitzende Ralf Sterk zusammen mit dem Prozessbegleiteteam unseren zukunftsorientierten Prozess ‚Aufwind‘ den Mitarbeitern.“ Und das kam natürlich gut an. Bei allen Beteiligten. Die Folge: Mitarbeiter, die sich bei ihrem Arbeitgeber wohl fühlen, werden weniger krank und sind motivierter. Das zahlt sich aus, auch für das Maggi-Werk in Singen.

www.maggi.de



industry, where such things are particularly important, the company is meticulous about making sure that workers go to the screenings.

In addition to medical care, health promotion plays a major role in the factory. According to the employee survey, 83% of workers are very health-conscious in an effort to

remain productive for a long time. The fact that workers stay with the company for so long (between 25 and 40 years in some cases) and the low level of staff turnover are of course signs of a good employer. The employee survey was followed up by the introduction of health circles, which offer the employees health-promoting measures on a regular basis. According to Gabi Kopp, who coordinates the health circles, “As we all know, health promotion is much more than healthy back training and exercises – although backs in particular do need as much care as teeth! To give an example, the workers in the tinned foods area were suffering from spinal stress so wall bars were installed in the second half of 2006 so that they can do special exercises to counter the problem.” Other offerings have included a course on the Jakobson method of deep muscle relaxation and presentations, which are very popular with the workers, with

“healthy eating days” and a B-A-D “kick the habit” programme for smokers completing the package. The factory also promotes the formation of sports groups. “My vision”, says Gabi Kopp, “is to be able to spend a whole day walking through a particular area with a physiotherapist. She would then take a look at a particular work process and get the workers to adapt their movements, bend their knees more and so on. I think it’s important we can show workers that they can do their work in an easier way or, rather, in a different way, a way that’s less physically harmful.”

“Berufsgenossenschaft” Prevention Award

Maggi therefore also places great emphasis on prevention. “In 2005, the “Berufsgenossenschaft” institution for statutory accident insurance and prevention in the foodstuffs industry and the catering trade presented the factory with its Prevention Award in recognition of the plant’s innovative programme of training and campaigns on occupational safety and health. And our success shows that our approach is the right way to go – we used to have a lot more accidents”, says technical manager Klaus Stoll, who’s been at the Singen factory for 18 years. In 2006, there were only six accidents in total in the factory; from August to November there were 96 accident-free days! By way of comparison, in 2001 there were 85 accidents. It was for that reason that, three

years ago, the workers began receiving continuing training (for at least 10 hours per year) on specific subjects. The training sessions include the statutory training on the Act on Protection against Infection and on occupational safety but also department-specific training. “Each worker can spend one hour per month concentrating on a particular topic. We also have our own, really professional facilitators”, adds Frank Kunde, who is responsible for organising and managing the training for the whole factory. On top of the actual training, the participants’ newly acquired knowledge is assessed in tests.

Employee impetus in Singen

The managerial staff at the Maggi factory in Singen also put themselves up for testing in a “feedback on the management” process that takes place every two years. Using a questionnaire, the workers can assess their managers on specific skills such as leadership, whether their words match their actions, service orientation, active cooperation, etc. “Last year’s results were very interesting for us: more than half of the workers (54.3%) answered the questionnaires. 86% of them were satisfied overall with how they and their manager worked together”, explains Sibylle Lingen. To ensure even closer cooperation between managers and workers, an initiative, dubbed “Fresh impetus”, was set up. It involves measures being developed in a team composed of man-

agers and workers and not just by the managers. “This gives the workers the opportunity to make a real contribution”, says Frank Kunde. “With around 170 workers from all levels of the hierarchy, we worked in small groups to produce a chart to illustrate where we as the Maggi factory in Singen want to be in a few years’ time. Along with the process-monitoring team, the factory manager, Wilfried Trah, and the chairman of the works council, Ralf Sterk, then presented our forward-looking ‘Fresh impetus’ process to the workers.” And that went down well of course – with everyone. The result: workers who like working for their employer, fall ill less often and who are more motivated. That pays off – for the workers themselves and for the factory.



oben: Barbara Harrer von der B-A-D unterstützt die Arbeitsmedizinerin in der täglichen Arbeit auf der betriebsmedizinischen Station.
unten: Die Maggi-Würze auf dem Prüfstand

Top: Barbara Harrer from B-A-D supports the occupational physician in the day-to-day work at the company health centre.
Bottom: Maggi sauce under close scrutiny during testing