

CARNA • Journal

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Geschäftsfreunde

Profitieren auch Sie von den Ergebnissen und Erfahrungen des Verbundprojektes CARNA. Vielen Dank für Ihr Interesse. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.carna-verbund.de.

Themen

In unserer 11. Ausgabe des CARNA Journals erfahren Sie mehr über

- ⇒ BGM-Praxisbeispiele und deren Umsetzung

In der Jahresendausgabe erhalten Sie einen

- ⇒ Rückblick des CARNA Verbundprojekts 2012

Wenn Sie näheres zu einem Thema erfahren möchten oder ein wichtiges Thema aus Ihrer Sicht auch erwähnt werden soll, dann sprechen Sie uns an. Wir freuen uns, Ihr Interesse an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen geweckt zu haben.

Alle sagen: „Das geht nicht.“ Dann kam einer daher, der wusste das nicht und hat es gemacht.

Getreu diesem Motto verwirklichten bereits viele Betriebe verschiedene Schritte zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Nicht nur in der Vergangenheit, auch heute werden gesundheitsfördernde Maßnahmen in die Praxis umgesetzt und erprobt. Und wer Gutes tut, der soll auch davon berichten. Damit Sie, liebe Leserinnen und lieber Leser, davon erfahren, stellen wir Ihnen ein paar Praxisbeispiele zur Betrieblichen Gesundheitsförderung vor.

Eine gute Vorbereitung spart Zeit und Geld.

Zweifler haben für jedes Vorhaben Argumente, die dagegen sprechen.

Daher sind im Vorfeld folgende Fragestellungen für ein gutes Gelingen zu beantworten:

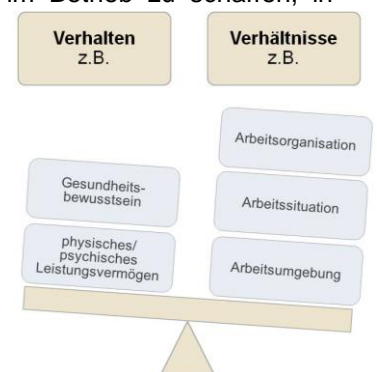
- ⇒ Wie ist die Ist-Situation im Betrieb?
- ⇒ Welches Ziel soll/muss erreicht werden?
- ⇒ Welche Zielgruppe wird angesprochen?
- ⇒ Wer hat den „Hut auf“?
- ⇒ Wie ist der Ablauf organisiert?
- ⇒ Welche Schritte sind zur Umsetzung nötig?
- ⇒ Wer prüft den Erfolg?

Aus der Praxis in die Praxis.

Wenn Mitarbeiter bis zu ihrer Regelaltersgrenze erwerbsfähig sein möchten oder sogar müssen, ist es unabdingbar die Arbeitsplatzbedingungen kritisch zu prüfen und die arbeitsbedingten Belastungen für alle im Betrieb durch gezielte Taten zu minimieren.

Je wichtiger für ein Betrieb die hohe Verweildauer der Mitarbeiter ist, desto frühzeitiger müssen sie agieren statt nur noch zu reagieren. Es geht darum, Bedingungen im Betrieb zu schaffen, in denen die Mitarbeiter gesund und sicher bis ins hohe Alter arbeiten können, ohne an ihrer Leistungsfähigkeit einzubüßen.

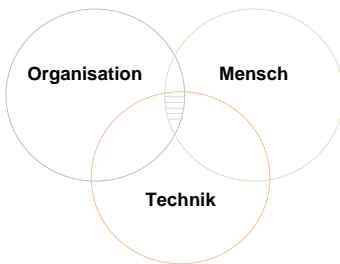
Das Konzept sollte sowohl auf das Verhalten der Mitarbeiter abzielen als auch die Verhältnisse, in denen die Mitarbeiter ihre Tätigkeiten ausüben, steuern.



Verhältnisprävention

Einführung von nachhaltigen Kommunikations- und Informationswegen.

Kommunikation ist das A und O, wenn Menschen zusammenarbeiten. Hierbei ist das Können, Wollen und das Dürfen von großer Bedeutung.



Betrieben wurde aufgezeigt, welche Informationsinstrumente für ihre Belange geeignet sind, was deren Stärken und Schwächen sind und wie sie wirkungsvoll im Betrieb eingesetzt werden können. Schließlich erhielten die Betriebe Empfehlungen, wie sie schrittweise ihre innerbetriebliche Kommunikation optimieren.

Mitarbeiterführung ist keine Nebentätigkeit.

Führungsqualität äußert sich nicht nur in der fachlichen Eignung. Es gelten weitere unabdingbare Fähigkeiten:



Ein CARNA-Betrieb hat erkannt, dass für all diese Fähigkeiten anerkannte Regeln existieren, die jedoch stets an die Gegebenheiten vor Ort und an die jeweiligen handelnden Personen anzupassen sind. Zielsetzung war: „Wie bei allen anderen Fähigkeiten, die man sich aneignen kann, kann man Führung erlernen.“ Aus diesem Grund wurden, statt Führungsseminare personenbezogene Coachings auf den Führungsebenen durchgeführt.

Angebote zur Lebensberatung für alle Mitarbeiter/innen.

Work-Life-Balance - Arbeits- und Privatleben stehen miteinander in Einklang. Ein CARNA-Betrieb hat die Initiative ergriffen und unterstützt seine Mitarbeiter bei der Bewältigung von Lebenskrisen, Familienfragen und Problemen in der Arbeitswelt. Dazu ermöglicht der Betrieb seinen Mitarbeitern, in Form von Gutscheinen, sich Anonym bei externen Einrichtungen beraten zu lassen.

Langzeitkonten – die Lösung für Überstundenabbau und Vorruhestand.

Langzeitkonten oder Zeitwertkonten bieten über Wertguthabenvereinbarungen die Möglichkeit, den Abbau von Überstunden mit der Finanzierung des Vorruhestandes oder auch einer Auszeit (Sabbatical) zu kombinieren. Langzeitkonten sind somit eine sinnvolle Alternative zu der seit 2010

nicht mehr mit Bundesmitteln bezuschussten Altersteilzeit.

Weitere Beispiele zur Verhältnisprävention

Gesundheitsverhältnisse

- Belastungsprofile erkennen:**
Bewegungsabläufe am Arbeitsplatz analysieren, um einseitige körperliche Belastungen rechtzeitig zu erkennen und zu verringern.
- Gesundheitsschonende Arbeitsmittel einsetzen,** z.B. ergonomische Fahrzeuge/Werkzeuge, Hebe- und Tragehilfen, persönliche Schutzausrüstung
- Gesundheitsfördernde, gefähderungsfreie Arbeitsbedingungen** durch organisatorische Maßnahmen schaffen, z.B.:
 - ➔ mitarbeiterorientierter Arbeitsschutz
 - ➔ Tätigkeitswechsel bei Zwangshaltungen
 - ➔ altersgemischte Teamarbeit
 - ➔ gesunde Betriebsführung
 - ➔ Personalentwicklung
- Betriebsinterne Anreizsysteme einführen.**

Verhaltensprävention

Sie können Ihren Mitarbeitern technische Hilfsmittel zur Entlastung der körperlichen Belastungen zur Verfügung stellen, aber häufig nutzen sie diese Hilfsmittel aus unterschiedlichen Gründen nicht. Oder Sie haben organisatorische Maßnahmen ergriffen, so dass beim Heben und Tragen, Ziehen und Schieben von schweren Lasten immer ein weiterer Mitarbeiter zur Unterstützung herangezogen werden kann. Aber oft rufen die Mitarbeiter gar nicht um Hilfe und transportieren die schweren Lasten allein, weil es zeitlich schneller ginge als auf die Unterstützung zu warten.



Quelle: Verena-Projekt

Sie als Vorgesetzter können es sich nicht erklären, warum die Mitarbeiter auf diese Weise handeln, ohne an ihre eigene Gesundheit zu achten.

Oft ist das eigene Verhalten des Mitarbeiters entscheidend, ob gesundheitsfördernde Maßnahmen angenommen und erfolgreich umgesetzt werden. Allerdings weiß die Mehrheit der Belegschaft oft nicht, welche Handlungen der eigenen Gesundheit zu Gute kommen und welche Handlungen sogar krank machen. An dieser Stelle besteht ein hoher Nachholbedarf, die Mitarbeiter in gesundheitlichen Fragen zu schulen sowie zu einer gesunden Lebens- und Arbeitsweise zu befähigen.



Quelle: Verena-Projekt

Ziel ist es, die Eigenverantwortung der Mitarbeiter zu stärken und das Bewusstsein zu einer gesunden Lebens- und Arbeitsweise zu schaffen.

Um möglichst gesund und kompetent älter zu werden, ist jeder Einzelne dazu aufgerufen, Vorsorge zu treffen und etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Neben gesunder Ernährung sind körperliche Bewegung, Entspannung, geistiges Training und Vermeidung von gesundheitsriskanten Verhalten, wie z.B. Alkoholmissbrauch oder Rauchen, Voraussetzung für ein hohes Alter.

CARNA-Betriebe haben dazu vielerlei Angebote an ihre gesamten Mitarbeiter gestellt.

- ⇒ Sportkursangebote
- ⇒ gezielte Gesundheitstage
- ⇒ Sicherheitsdialoge
- ⇒ Betreuung der Mitarbeiter auf Tour (Bewegungsabläufe untersuchen)
- ⇒ gesundes Verhalten durch verbesserte PSA
- ⇒ Einzelcoaching der Schnittstelle zur Kompetenzerweiterung

Für den Erfolg dieser Angebotsmöglichkeiten ist das „Wie“ der Kommunikation und Informationsweitergabe entscheidend. Oft fragen sich die Mitarbeiter: „Was habe ich davon?“, wenn sie an den Maßnahmen, womöglich noch in Ihrer Freizeit, teilnehmen sollen. Deshalb muss der persönliche Nutzen einzelner gesundheitsfördernder Maßnahmen für die Mitarbeiter sofort erkennbar sein.

Weitere Beispiele zur Verhaltensprävention

Gesundheitsverhalten

Gesundheitswissen im Betrieb aufbauen:

- ⇒ Gesundheitslotsen ausbilden lassen.
- ⇒ An Weiterbildungen zum Thema "Gesundheit" teilnehmen.
- ⇒ Gesundheit in Unterweisungen und bei Besprechungen thematisieren.
- ⇒ Gesundheitstage durchführen.

Gezielte Ausgleichsübungen im Rahmen von **Bewegungstrainings** erlernen:

- ⇒ Mitgliedschaften in Vereinen fördern.
- ⇒ Rückentraining für die Mitarbeiter anbieten (externe Unterstützung).

Teilnahme an **Entspannungs-/ Stressworkshops**, um psychische Belastungen zu mindern

Unterstützung einholen:

- ⇒ Bonus- und Prämiensysteme
- ⇒ Präventionsangebote: Bewegung, Ernährung, Suchtprävention, Entspannung

Veranstaltungstipp

Unser 9. CARNA Erfahrungsaustausch findet am **8. November 2012** bei den Berliner Stadtreinigungsbetrieben statt. Sie sind „Herzlich Willkommen“. Anmeldung und nähere Informationen erhalten Sie auf unsere Internetseite: www.carna-verbund.de unter Aktuelles/ Veranstaltungen.

Projektpartner und Ansprechpartner

Sie haben Fragen zu CARNA? Zögern Sie nicht, kontaktieren Sie uns. Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite!



www.uve.de

uve GmbH für Managementberatung

Dr. Hamid Saberi | Dipl. Kff. Anika Klug-Winter

Tel: 030 / 315 82 – 486 | h.saberi@uve.de

Tel: 030 / 315 82 – 464 | a.klug@uve.de

in Kooperation mit

