

## CARNA • Journal

### Liebe Verbundpartner, liebe Geschäftsfreunde, sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr neigt sich dem Ende zu und wir blicken in der Jahresendausgabe unseres CARNA Journals auf ein erfolgreiches Jahr 2013 zurück.

Profitieren auch Sie von den Ergebnissen und Erfahrungen des Verbundprojektes CARNA. Sie erhalten weitere Informationen auf unserer Internetseite unter [www.carna-verbund.de](http://www.carna-verbund.de)

#### Themen

In der Ausgabe erfahren Sie, was in 2013 bei den CARNA Betrieben neues angestoßen und umgesetzt wurde. Außerdem erhalten Sie einen kurzen Einblick in die Ergebnisse des 11. CARNA Erfahrungsaustausches, der Anfang November 2013 in Hamburg stattgefunden hatte.



*Quelle: Markus Wegner, pixelio.de*

Im neuen Jahr informieren wir Sie wieder über viele interessante und für Sie nützliche Themen zum gesunden und sicheren Arbeiten, z. B.:

- ⇒ Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist ab 2014 Pflicht.
- ⇒ technische Arbeitsmittel zur alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung
- ⇒ Beispiele für Fachkräftesicherung und Nachwuchsförderung
- ⇒ BGF-/ BGM-Nachhaltigkeitsstrategien
- ⇒ Weitere Praxisbeispiele aus dem CARNA Verbund
- ⇒ Meilensteine im Jahr 2014
- ⇒ Veranstaltungstipps
- ⇒ und vieles mehr

Sofern 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.

### 6 Jahre CARNA – und das ist erst der Anfang.

Vor 6 Jahren wurde der CARNA Verbund mit 13 Entsorgungsbetrieben gestartet und ist seitdem gesund gewachsen. Dass wir in dieser Zeit viele Dinge hinsichtlich alters- und altersgerechter Arbeitsgestaltung anstoßen konnten, verdanken wir dem Engagement der Verbundbetriebe. Es ist nicht selbstverständlich, sich täglich den Themen Demografie, Gesundheit, Arbeitsschutz sowie Qualifikation im betrieblichen Alltag zu widmen. Wer die Fähigkeit besitzt, auch über mehrere Jahre hinweg trotz Höhen und Tiefen die eigene Begeisterung zu erhalten und diese auf andere im Betrieb zu übertragen, wird in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben.

Es ist wichtig, am Ball zu bleiben, denn der Erfolg eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ist nicht von heute auf morgen spürbar. Es braucht Zeit und Geduld, denn wir haben es mit Menschen mit ihren unterschiedlichen Persönlichkeiten und Erwartungen zu tun. Es ist nicht leicht, Änderungen im Betrieb anzustoßen, da man stets gegen Widerstände kämpfen muss – sei es aus den eigenen Reihen oder auch von außen. Man wird schnell müde und fragt sich: „Lohnt sich das eigentlich?“ Wir vom CARNA Verbund sind der festen Überzeugung, dass sich das Engagement für die Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft immer mehr auszahlt. Mit kleinen, gezielten Schritten entsteht im Laufe der Zeit ein vorbildliches Gesundheitsmanagement, das von allen Beteiligten im Betrieb getragen wird.

Im CARNA Verbund helfen wir die Betriebe, diesen steinigen Weg zu meistern. Auch in 2013 haben die CARNA Betriebe einiges in Bewegung gesetzt, um die absehbaren, demografischen Veränderungen in Zukunft erfolgreich zu bewältigen. Rückblickend auf das CARNA Jahr 2013 stellen wir Ihnen im Folgenden einige Ideen und Anstrengungen der Betriebe zum betrieblichen Gesundheitsmanagement vor.

## Erfolgsmeldungen aus 2013

### Der Kolonnentrainer - die Stütze für gesundes Arbeiten.

Der Einsatz von Kolonnentrainern ist eine bewährte Lösung, um den körperlichen Belastungen im operativen Bereich entgegenzuwirken. In einigen CARNA Betrieben werden Mitarbeiter als Kolonnentrainer ausgebildet und in Pilotbereiche (z. B. Müllabfuhr) eingesetzt. Zu ihren Aufgaben zählen, ihr Wissen über gesundheits- und rückengerechtes Arbeiten an die Kollegen weiterzugeben und sie dahingehend zu beraten. Sie nehmen Einfluss auf ein „gesundes Arbeitstempo“ und unterweisen die Kollegen regelmäßig. Durch die Ausbildung besitzt der Kolonnentrainer die Fähigkeit, „falsche“ Bewegungsabläufe der Mitarbeiter zu erkennen und gemeinsam zu korrigieren.

Der Vorteil des Kolonnentrainers liegt darin, dass sie von den Mitarbeitern akzeptiert werden, da sie erfahrene Kollegen „aus den eigenen Reihen“ sind. Deshalb hat sich ein CARNA Betrieb entschieden, für 2014 die Kolonnentrainer regelmäßig auf mehreren Abfalltours einzusetzen.

Um die gesunde Bewegung am Arbeitsplatz zu fördern, setzen die CARNA Betriebe neben dem Kolonnentrainer weitere Maßnahmen um:

Bewegungs- und Stressworkshops/  
Rückenschule

Sportangebote über Sportvereine und/ oder  
Fitnessstudios

Sportgruppen, z. B. Volleyballteam, Laufgruppe  
(Teilnahme an Firmenläufen)

"Aktive Pausen" für den Verwaltungsbereich

### Gesundheitstage helfen, den Präventionsgedanken im Betrieb zu leben.

Gesundheitstage bieten der Belegschaft die Möglichkeit, im Unternehmen aktiv etwas für ihre Gesundheit zu tun, sich über Gesundheitsfragen zu informieren und mit Fachleuten zu sprechen. Ferner tragen sie dazu bei, den Präventionsgedanken im Unternehmen zu leben und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.

Viele CARNA-Betriebe nutzen Gesundheitstage, um einen Anstoß für die Mitarbeiter zu einem gesunden Verhalten zu geben.



Quelle: uve GmbH

Damit ein Gesundheitstag funktioniert und die Gesundheitsangebote genutzt werden, müssen die organisatorischen Rahmenbedingungen stimmen und die Belegschaft gut informiert werden, um Widersprüche zu vermeiden. Ein weiteres Erfolgskriterium ist Schwerpunktthemen wie z. B. gesunde Ernährung, Stressbewältigung für den Gesundheitstag zu setzen. Auch ist es denkbar den Gesundheitstag mit einem Mitarbeiterfest oder dem Tag der offenen Tür zu verbinden.

### Betriebsvereinbarung „Gesundheitsförderung“ schafft Verbindlichkeit im Unternehmen.

Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat wurde in einigen CARNA-Betrieben eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) umgesetzt. Die Mitarbeiter werden darüber aufgeklärt, was die Gesundheitsförderung im Unternehmen bewirken soll und welche Pflichten sich daraus für jeden Einzelnen im Betrieb ergeben. Ziel solcher Betriebsvereinbarungen ist es, eine Verbindlichkeit des BGF herzustellen und gleichzeitig BGF in die Unternehmenskultur zu integrieren.

### Langzeitkonten - eine Lösung für Vorruhestand, Überstundenabbau und Personalentwicklung



Quelle: Rainer Sturm/ aboutpixel.de

Aufgrund gestiegener Anforderungen fallen immer wieder in hohem Maße Überstunden an, die nicht ohne weiteres abgebaut werden können. Zur Vermeidung von Überstunden hilft zunächst eine Arbeitszeitflexibilisierung in Verbindung mit der Ausgleichsmöglichkeit über Jahresarbeitszeitkonten. Langzeitkonten bieten darüber hinaus den Vorteil, dass keine Überstunden nach einem Jahr verloren gehen. Sie ermöglichen, den Abbau von Überstunden mit der Finanzierung des Vorruhestandes oder auch einer Auszeit zu kombinieren. In 2013 wurden in vielen kommunalen Entsorgungsbetrieben - oft gemeinsam im Verbund – mit Unterstützung durch die uve GmbH Langzeitkonten eingerichtet.

## 11. CARNA Erfahrungsaustausch



11. Erfahrungsaustausch in Hamburg, Quelle: uve GmbH

Am 5. November 2013 trafen wir uns zu unserem 11. Erfahrungsaustausch in Hamburg bei der Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft. Das Treffen bietet den Betrieben die Möglichkeit, sich mit Verantwortlichen aus anderen Betrieben zu unterhalten, von den praktischen Erfahrungen zu profitieren sowie eigene Erkenntnisse mitzuteilen. Neben den interessanten Berichten aus der Praxis der CARNA Betriebe wurden folgende Schwerpunkte besprochen:

### 1. Kennzahlen zur Wirkungskontrolle von BGM:

Für die Betriebe ist es wichtig zu wissen, wie sie ihre Anstrengungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement messen können. Neben der Mitarbeiterbefragung kennen jedoch viele Betriebe kein messbares Instrument. Ein erster Schritt kann hierbei ein internes BGM-Benchmarking sein, um die letzten Jahre miteinander vergleichen zu können und die Ergebnisse zur Wirkung des eigenen betrieblichen Gesundheitsmanagements zu erhalten. Jeder Betrieb entwickelt für sich ein passgenaues Kennzahlensystem. Folgende beispielhafte Kennzahlen für ein BGM wurden in der Runde genannt:

- ⇒ Krankenquote (nicht alleinige Kennzahl)
- ⇒ Motivation der Mitarbeiter (Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig befragen)
- ⇒ geforderte Leistungen seitens der Mitarbeiter
- ⇒ Präsentismuszahlen
- ⇒ Mitarbeiterbindung / Fluktuation
- ⇒ BEM-Fälle

**2. Betriebsvereinbarung „Demografie“:** Im Teilnehmerkreis wurde die gemeinsam mit Verdi geplante Betriebsvereinbarung diskutiert. Sie enthält Punkte, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer verpflichten, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Es wird z. B. gefordert, dass einerseits der Arbeitgeber Maßnahmen zur

Verhaltensprävention in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Stress anbieten muss. Andererseits müssen alle Beteiligten im Betrieb an den Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit teilnehmen. Wann die Betriebsvereinbarung „Demografie“ in Kraft treten wird, ist noch unklar. Wir werden in 2014 ausführlicher darüber berichten.

### 3. Anforderungen an neue technische Arbeitsinstrumente zum alters- und altersgerechten Arbeiten:

In einem Workshop wurde erarbeitet, welche technischen Arbeits- und Hilfsmittel zur gesundheitsfördernden Arbeitsgestaltung wünschenswert und machbar sind. Weiterhin wurden die neuesten Entwicklungen in der Entsorgungsbranche aufgezeigt. Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse werden in Zukunft vertieft. Darüber werden wir in einer der nächsten Ausgaben des CARNA Journals berichten.

Der 12. Erfahrungsaustausch wird im Frühjahr am **1. April 2014** bei FES Frankfurter Entsorgungs- und Service GmbH in Frankfurt am Main stattfinden. Anregungen und gewünschte Themen können Sie gern an das CARNA-Team richten.

## Frohe Weihnachten und guten Rutsch!



*Wir wünschen Ihnen besinnliche Weihnachten im Kreise Ihrer Familien. Nutzen Sie die Feiertage zum Durchatmen. Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und schauen auf die weitere gute Zusammenarbeit in 2014.*

## Projektpartner und Ansprechpartner

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



[www.uve.de](http://www.uve.de)

### uve GmbH für Managementberatung

Dr. Hamid Saberi | Anika Klug-Winter | Anke Linz

Tel: 030 / 315 82 – 3 | [h.saberi@uve.de](mailto:h.saberi@uve.de)

Tel: 030 / 315 82 – 464 | [a.klug@uve.de](mailto:a.klug@uve.de)

Tel: 030 / 315 82 – 566 | [a.linz@uve.de](mailto:a.linz@uve.de)

in Kooperation mit

