

CARNA • Journal

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Geschäftsfreunde

das Jahr 2011 neigt sich dem Ende zu. Wir runden es mit einem kurzen Rückblick unseres 7. Erfahrungsaustausches in Berlin und den dort diskutierten Themen ab. Sie erhalten heute die 7. Ausgabe unseres CARNA Journals.

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

Themen

In dieser Ausgabe des CARNA-Journals erfahren Sie mehr über den 7. Erfahrungsaustausch, der am 8. November 2011 im VKU-Forum in Berlin stattfand. Folgende Themen wurden in diesem Rahmen diskutiert:

- ⇒ Wie werden die Mitarbeiter erfolgreich in die Tourenplanung einbezogen?
- ⇒ Stärkung der Eigenmotivation der Mitarbeiter zu einem gesunden und sicheren Arbeiten und Leben
- ⇒ Gesunde Führung – Herausforderung nur für die 1. und 2. Führungsebene?

In der kommenden Ausgabe informieren wir Sie über

- ⇒ Gesundheitslotsen und Team Gesundheit.

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.

7. Erfahrungsaustausch- Rückblick

Der betriebsübergreifende Erfahrungsaustausch als ein wichtiges Instrument aus CARNA findet zweimal im Jahr statt. Als Kommunikations- und Diskussionsplattform bieten die Erfahrungsaustauschrunden jedem beteiligten CARNA-Betrieben die Möglichkeit, vom Wissen und praktischen Erfahrungen anderer Betriebe hinsichtlich gesunder und sicherer Arbeitsplätze zu profitieren sowie erfolgreiche Instrumente, Methoden und Konzepte kennenlernen. Sie können sich über Themen austauschen, die Ihnen wichtig sind. Durch die Kooperation mit den Verbundpartnern wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess eingeleitet.

Am 8. November 2011 konnten sich die Teilnehmer des Erfahrungsaustausches auf eine Reise in die Hauptstadt Berlin freuen. Auch in diesem Jahr begann der Erfahrungsaustausch bereits am Vortag mit einer Abendveranstaltung, bei der in ungezwungener Atmosphäre gemeinsam auf die Austauschrunde eingestimmt wurde.

Als Veranstaltungsort für unseren CARNA-Erfahrungsaustausch wurden die neuen Tagungsräume des VKU-Forums in der Invalidenstraße in Berlin ausgewählt. Sie bildeten einen geeigneten Rahmen, in dem wir neue Themen rund um die Betriebliche Gesundheitsförderung und den Arbeitsschutz diskutieren konnten.

Den inhaltlichen Auftakt machte Andreas Scholz-Fleischmann (Vorstand für Personal, Soziales und technische Dienstleistungen bei den Berliner Stadtreinigungsbetrieben (BSR)). Er präsentierte das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung bei der BSR, welches zu anschließenden Diskussionen mit den Teilnehmern führte.



Was bringt uns Betriebliche Gesundheitsförderung?

In diesem Zusammenhang machte Andreas Scholz-Fleischmann deutlich, dass Prävention einen Beitrag leistet. Aber es bleibt die Frage, wie hoch ist dieser Beitrag? Der Nutzen sowie die Wirkung betrieblicher Gesundheitsförderung ist schwer zu quantifizieren. Zwar wissen wir, was Präventionsarbeit heute kostet. Wir wissen aber nicht, was es in Zukunft einbringt.

Ferner fügt Andreas Scholz-Fleischmann hinzu, dass meist kombinierte Programme aus Verhalten- und Verhältnisprävention zum gewünschten Erfolg führen. Hierbei muss sich der Betrieb fragen: „Was kann der einzelne Mitarbeiter für seine Gesundheit tun und was kann das Unternehmen dazu beisteuern?“.

Im Anschluss an das Diskussionsforum fanden parallel drei Workshops statt, in denen die folgenden Themen diskutiert wurden.

Wie werden die Mitarbeiter erfolgreich in die Tourenplanung einbezogen?

Es gibt verschiedene Wege der Tourenplanung. Variante A gibt den Müllwerkern mehr Entscheidungsfreiheit, indem zwar vom Betrieb die Sammelgebiete vorgegeben werden, jedoch die Müllwerker autark entscheiden, wie sie die Tour abfahren. Bei Variante B werden den Fahrern nicht nur die Sammelgebiete, sondern auch die Straßen und Richtungen explizit vorgegeben. Sie können nicht frei entscheiden, wie sie zu fahren haben.



Oft nehmen die Mitarbeiter der Entsorgungsbetriebe es wahr, dass sie nicht ausreichend bzw. gar nicht in die Tourenplanung einbezogen werden – insbesondere wenn Änderungen der Touren vorgenommen werden. Sätze wie „Auf mich hört ja keiner.“ werden stets laut. Dementsprechend steigt das Misstrauen bei Änderungsprozessen. Die Mitarbeitermotivation sinkt.

Die Mitarbeiter als Leistungsträger sollten gewissenhaft in die Tourenplanung einbezogen werden. Vereinzelte Möglichkeiten wurden aufgezeigt:

- ⇒ Laufzettel für die Fahrer und Lader mit Besonderheiten der Touren
- ⇒ Touren werden zeitweise erprobt und ggf. angepasst
- ⇒ unterjährige Aktualisierungen vermeiden eine jährlich große Anpassung der Touren
- ⇒ Gefährdungsbeurteilung für Tourentypen

Stärkung der Eigenmotivation der Mitarbeiter zu einem gesunden und sicheren Arbeiten und Leben

Motivierte Mitarbeiter sind gesunde Mitarbeiter. Jeder Einzelne ist selbst für seine Gesundheit verantwortlich. Der Betrieb hat nur einen geringen Einfluss darauf. Die Herausforderung besteht darin, es zu schaffen, die Eigenverantwortung der Mitarbeiter im Unternehmen zu stärken.

Was sind motivierte Mitarbeiter und wie kommen wir zu ihnen?

Laut den Teilnehmern sind motivierte Mitarbeiter selbständig denkende und handelnde Personen, die Positives an der Arbeit erkennen und gern zur Arbeit kommen. Sie haben nicht nur den Blick für ihren Bereich sondern für das Gesamtunternehmen. Sie müssen über betriebliche Belange – insbesondere bei Neuerungen – rechtzeitig informiert werden. Auch in den Beschaffungsprozess sollten sie eingebunden werden. Das heißt nicht, dass alle Wünsche der Beschäftigten erfüllt werden können, aber man sollte als Vorgesetzter diese Wünsche aufnehmen und ggf. Grenzen aufzeigen. Außerdem fordern die Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten sowohl Lob als auch Kritik zu ihrer Arbeit.

Was motiviert die Mitarbeiter?

Hierzu wurden vereinzelt Vorschläge genannt:

- ⇒ Aufgabenfeld
- ⇒ Betriebsklima
- ⇒ Gemeinschaft - Konstruktives Team
- ⇒ Gegenseitiges Vertrauen
- ⇒ Gutes und weniger Gutes beim Namen nennen
- ⇒ Mehr Sachorientierung vs. persönliches Befinden
- ⇒ Gleichbehandlung bei Mitarbeiterfehlverhalten

Gesunde Führung – Herausforderung nur für die 1. und 2. Führungsebene?

Handeln wir schon oder regeln wir noch?

Führungskräfte aller Ebenen nehmen im direkten persönlichen Kontakt auf das Befinden und Verhalten ihrer Mitarbeiter Einfluss. Dadurch nehmen Sie eine besondere Rolle ein. Führungskräfte:

- ⇒ sind der **wichtigste Unterstützer** der Mitarbeitergesundheit.
- ⇒ **prägen das Klima** in ihrem Arbeitsbereich.
- ⇒ haben **Vorbildfunktion** und sollten Vorgaben vorleben.
- ⇒ sind **Ansprechpartner** bei Gesundheitssorgen (Vertrauen aufbauen).
- ⇒ sind **Wegbereiter** für Gesundheit im Unternehmen.



Quelle: Gert Altmann/ pixelio.de

Gesunde Führung hängt von verschiedenen Faktoren ab, z.B. der Unternehmenskultur, der internen Kommunikation, dem Umgangston, der Sozialkompetenz sowie der Bereitschaft, bestimmte Verhaltensweisen anzunehmen oder abzulegen. Ein wesentlicher Faktor spielt dabei die Zeit. Man muss sich Zeit für seine Mitarbeiter nehmen, sei es für Mitarbeiter- und Rückkehrgespräche, für individuelle Anliegen der Belegschaft als auch für Problemlösungen. Außerdem bedeutet Führung, dass man Interesse an der Belegschaft zeigt, z.B. im Arbeitsumfeld präsent ist. Der persönliche Kontakt zum Mitarbeiter ist unumgänglich.

Führung gehört zum Aufgabenkreis eines Vorgesetzten. Bei der Umsetzung der Führungsaufgaben können Führungsinstrumente unterstützen. Sie ersetzen jedoch nicht die Sozialkompetenz.

Was kann der Betrieb tun?

- ⇒ Untere Führungsebene stärker einbinden
- ⇒ Übergreifende Meister- und/oder Vorarbeiterrunden durchführen
- ⇒ Kommunikation ausbauen

Die Mitarbeiter sollten am Führungsprozess beteiligt werden, denn gesunde Führung ist nicht nur Aufgabe des Vorgesetzten.

Erfahrungsaustausch in 2012

Der Termin für den nächsten Erfahrungsaustausch steht bereits fest - **20. März 2012** in Berlin. Anregungen und gewünschte Themen für den nächsten Erfahrungsaustausch können Sie gern an das CARNA-Team richten.

Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins Neue Jahr



Quelle: Gert Altmann/ pixelio.de

Wir wünschen Ihnen im Kreise ihrer Familie ein besinnliches Weihnachtsfest. Erholen Sie sich gut über die Feiertage und starten Sie gesund und sicher in das Jahr 2012.

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

uve GmbH für Managementberatung

Dr. Hamid Saberi | Dipl. Kff. Anika Klug

Tel: 030 / 315 82 – 3 | h.saberi@uve.de

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



www.inoep.de

Institut Ökonomie & Prävention

Peter Lemke

Tel: 089 / 13 92 63 68 | peter.lemke@inoep.de

in Kooperation mit  **Kommunale Abfallwirtschaft und Stadtreinigung VGS**