

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT
im Unternehmen STRABAG Straßen- und Tiefbau AG
Direktion Straßenbau Sachsen-Anhalt/Thüringen

modern
leistungsstark
kompetent



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT
im Unternehmen STRABAG Straßen- und Tiefbau AG
Direktion Straßenbau Sachsen-Anhalt/Thüringen

modern
leistungsstark
kompetent



Gesundheitsmanagement
im Betrieb

GIB
Strabag macht fit!

Abschlussbericht – Das Projekt Gesundheitsmanagement im Betrieb »GiB – Strabag macht fit!«

Inhalt

1.	Vorwort	4
2.	»GiB – Strabag macht fit!« Gesundheitsmanagement im Betrieb.....	5
2.1	Projektphase	5
2.2	Projekthalte	5
2.3	Projektziele	5
2.4	Erwartete Folgewirkungen	5
2.5	Projektorganisation	6
3.	Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung	7
3.1	Arbeitsunfähigkeitsanalyse	7
3.2	Mitarbeiterbefragung	9
3.3	Gefährdungsanalyse.....	11
3.4	Bildschirmarbeitsplatzanalyse (BAP-Analyse)	13
4.	Durchgeführte Maßnahmen	14
4.1.	Überblick der Maßnahmen.....	14
4.2.	Evaluation	19
5.	Fazit – Die wichtigsten Projektergebnisse.....	20
6.	Stellungnahmen der Beteiligten zum Projekt »GiB – Strabag macht fit!«	21
7.	Ausblick	25
8.	Schlusswort.....	27
9.	Anlagen	28



1. Vorwort

Die Gesundheit ist das höchste Gut des Menschen. Es geht nicht nur allein darum, Krankheiten zu behandeln, sondern vielmehr den Focus darauf zu richten, durch gezielte Bewusstseinsförderung die Ursachen zu vermeiden bzw. die Auswirkungen zu minimieren.



Die oberste Verantwortung für die individuelle Gesundheitsförderung obliegt jedem Individuum. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement dient durch seine Breitenwirkung der Gesundheitsförderung zur unterstützenden Impulsgebung. Voraussetzung für eine Breitenwirkung ist zum einen die Integration des betrieblichen Gesundheitsmanagements in den betrieblichen Alltag und zum anderen, dieses zu einem festen Bestandteil der Unternehmensphilosophie werden zu lassen.

Die STRABAG AG Direktion Straßenbau Sachsen-Anhalt/Thüringen hat die Bedeutung von betrieblicher Gesundheitsförderung erkannt. Die im Bauhauptgewerbe tätige Unternehmenseinheit beschäftigt zwischen 500–600 Mitarbeiter (2003). Davon sind ca. 30 %

als technische und kaufmännische Angestellte und 70 % als gewerbliche Mitarbeiter tätig. Das Leistungsspektrum der Unternehmenseinheit umfasst Verkehrsflächenbau, Umweltbau, Gleisbau sowie Tief- und Straßenbau.

Grundlegend für die Entscheidung zu einem Projekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements waren auch die Unternehmensgrundsätze der STRABAG, nach denen »... Qualität auch eine hohe Qualifikation der Mitarbeiter

und Arbeitssicherheit einschließt, ... die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu selbständigem Handeln und persönlicher Entfaltung haben sowie ... eine hohe Bedeutung der Gesundheit und dem Schutz der Mitarbeiter und anderen Menschen auf den Baustellen zukommt.« (STRABAG-Unternehmensgrundsätze, 1993).

Aufgrund der allgemeinen konjunkturellen Talfahrt in der Bauwirtschaft und des enormen Wettbewerbes verbunden mit der wachsenden Bedeutung von Effektivität und Rationalisierung zur Sicherung der wirtschaftlichen Position hat die Unternehmenseinheit zusammen mit der Tiefbau-Berufsgenossenschaft und der AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse 1999 das Projekt Gesundheitsmanagement im Betrieb »GIB – Strabag macht fit!« ins Leben gerufen.

Die nachfolgenden Ausführungen geben eine Zusammenfassung über das Projekt Gesundheitsmanagement im Betrieb »GIB – Strabag macht fit!« bei der STRABAG AG Direktion Straßenbau Sachsen-Anhalt/Thüringen.

2. „GiB – Strabag macht fit!“ Gesundheitsmanagement im Betrieb

2.1 Projektphase

Am 21.12.1999 wurde die Vereinbarung zum Gesundheitsmanagement im Betrieb zwischen der AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse, der Tiefbau-Berufsgenossenschaft (TBG) und der STRABAG AG Direktion Straßenbau Sachsen-Anhalt/Thüringen unterzeichnet. Mit der Vereinbarung wurde seinerzeit in vielerlei Hinsicht Neuland betreten. Das Projekt »GiB – Strabag macht fit!«



wurde für die Dauer von drei Jahren vom 01.10.1999 bis zum 30.09.2002 gemeinsam mit den Projektpartnern eingerichtet. Die arbeits- und sozialwissenschaftliche Begleitung und Evaluation des

Projektes erfolgte durch Herrn Prof. Dr. Nieder von der Firma IMAR-Unternehmensberatung und Herrn Prof. Dr. Göbel von der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH).

Aufgrund wesentlicher Struktur- und Organisationsveränderungen im Unternehmen war im dritten Projektjahr abzusehen, dass die Umsetzung der Projektmaßnahmen innerhalb der ursprünglichen Projektlaufzeit nicht vollständig realisiert werden konnte. Deshalb wurde das Projekt im Einvernehmen aller Vertragspartner bis 31.12.2003 verlängert. Nach ersten positiv gewonnenen Ergebnissen im Bereich Sachsen-Anhalt wurde am 01.01.2003 das Vorhaben auf die Bereiche Ost- und Westthüringen ausgeweitet und die AOK – Die Gesundheitskasse in Thüringen als neuer Projektpartner gewonnen.

2.2 Projektinhalte

Projektinhalte waren zum einen die Ermittlung und Analyse von Ursachen, die den Gesundheitszustand und das Wohlbefinden der Mitarbeiter negativ beeinträchtigen, auf der anderen Seite aber auch Ressourcen zu ermitteln sowie Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit zu konzipieren und durchzuführen.

2.3 Projektziele

Zu den gemeinsamen Zielen der Projektpartner zählten in erster Linie die Verbesserung des Gesundheitszustandes und des Wohlbefindens der Mitarbeiter, die Zunahme der Arbeitszufriedenheit sowie die Entwicklung und Festigung von gesundheitsbewussten Verhaltens- und Lebensweisen der Mitarbeiter.

Darüber hinaus wurde die Erhöhung der Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und die Umsetzung eines ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes angestrebt.



2.4 Erwartete Folgewirkungen

Durch die Umsetzung gezielter Maßnahmen sollte eine Verbesserung des Gesundheitszustandes und damit eine Steigerung der individuellen Leistungsfähigkeit sowie die Förderung eines gesundheitsbewussten Verhaltens des Einzelnen bewirkt werden. Resultierend aus diesen Folgewirkungen wurden Leistungssteigerungen und Kostensenkungen erwartet.

2.5 Projektorganisation

In Kenntnis der Gefahr, dass sich ein Projekt diesen Inhalten schnell zu einem »Club der Sozialromantiker« und schnell an der Basis vorbei entwickeln kann, wurde eine straffe und sich selbstkontrollierende Projektstruktur gesucht. Im Ergebnis haben die Partner auf die von Herrn Prof. Dr. Nieder entwickelte Struktur zurückgegriffen. Die Projektorganisation wurde in Projektkerngruppe (PKG), Projektgruppe (PG) und Projektmanagement (PM) gegliedert.

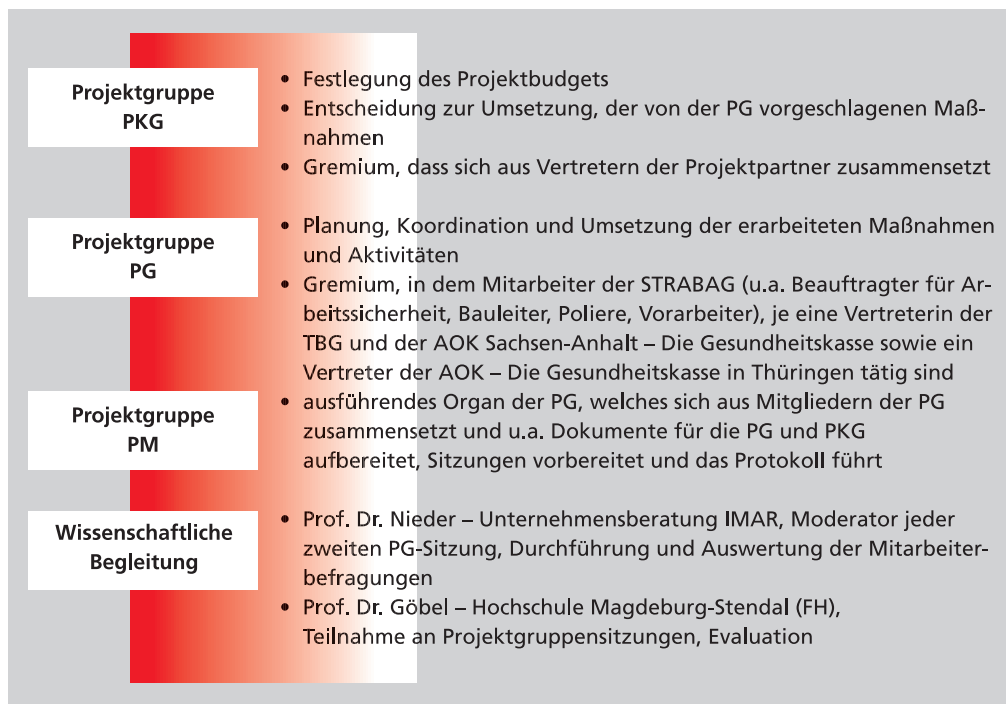


Abbildung 1: Die Projektorganisation; Quelle: Eigene Darstellung der Projektpartner

3. Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren im Unternehmen bedarf geeigneter Instrumente zu deren Identifizierung. Zu Beginn des Projektes wurde eine umfassende Diagnose der gesundheitlichen Situation im Unternehmen mit Hilfe der Arbeitsunfähigkeitsanalyse, der Mitarbeiterbefragung, der Gefährdungsanalyse und der Bildschirmarbeitsplatzanalyse erstellt, um daraus geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Arbeitsunfähigkeits-Datenanalyse (AU-Datenanalyse) gilt als ein klassisches Instrument der betrieblichen Gesundheitsförderung und dient der Identifikation arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Als Grundlage für die Auswertung diente die jährliche Arbeitsunfähigkeits-Datenanalyse der AOK-Versicherten des Unternehmens. Sie verschaffte sowohl der STRABAG, für die sie erstellt wurde, als auch der AOK einen Überblick über den Gesundheitszustand der Beschäftigten. Die betriebsbezogene Auswertung der AU-Daten gibt Anhaltspunkte für Gefährdungspotentiale im Unternehmen und stellt jedoch keinen Hinweis auf die

Krankheitsursachen dar. Als Kenngrößen wurden u.a. die AU-Fälle, die AU-Tage und die Diagnosen für die detaillierte Krankenstandsanalyse herangezogen. Die Berechnung der AU-Daten erfolgte ohne Schwangerschaften und Kinderkrankengeldfälle. Berechnungsgrundlage für die Analysen waren Versicherten-Werktage.

Die wichtigsten Ergebnisse der AU-Datenanalyse im Überblick

In der Abbildung ist die Entwicklung des Krankenstandes in den Bereichen Sachsen-Anhalt und Thüringen im Zeitraum von 1998–2003 graphisch dargestellt.

3.1 Arbeitsunfähigkeits-Datenanalyse

Krankheitsbedingte Fehlzeiten sind für ein Unternehmen Belastungen, deren Dimension beträchtlich sein kann. Die

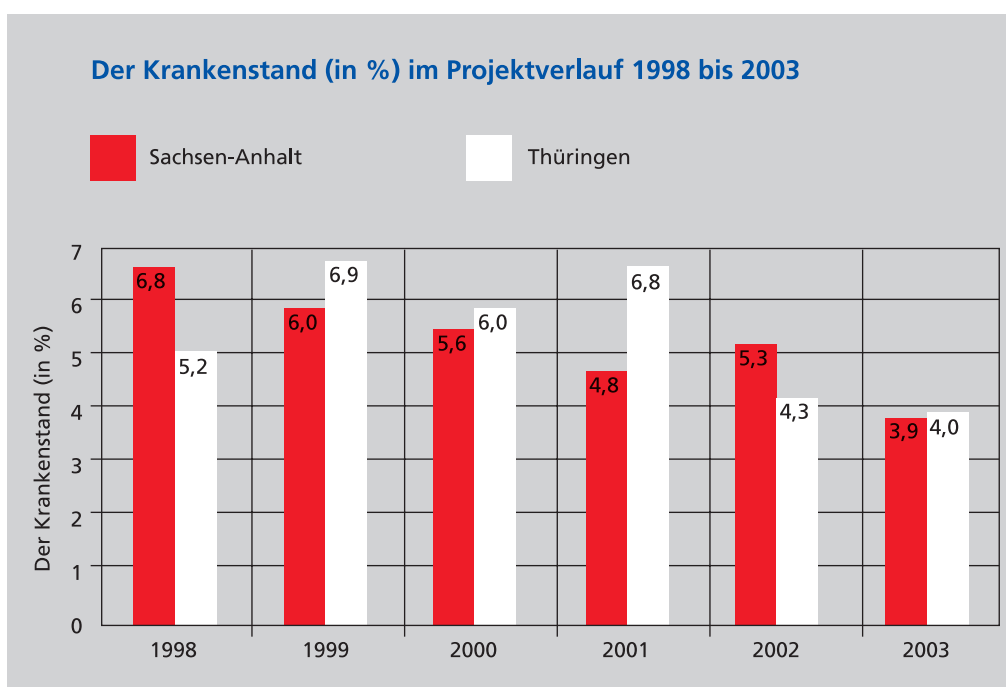


Abbildung 2: Der Krankenstand im Projektverlauf; Quelle: AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse, AOK – Die Gesundheitskasse in Thüringen

Eine Kenngröße zur Ermittlung des Krankenstandes sind die absoluten AU-Tage. Im Projektverlauf konnten diese von 5346 im Jahr 1998 in Sachsen-Anhalt auf 1216 im Jahr 2003 gesenkt werden (vgl. Abbildung 3). Dies entspricht einer Einsparung von insgesamt 4130 AU-Tagen.



Die absoluten AU-Tage im Projektverlauf von 1998 bis 2003

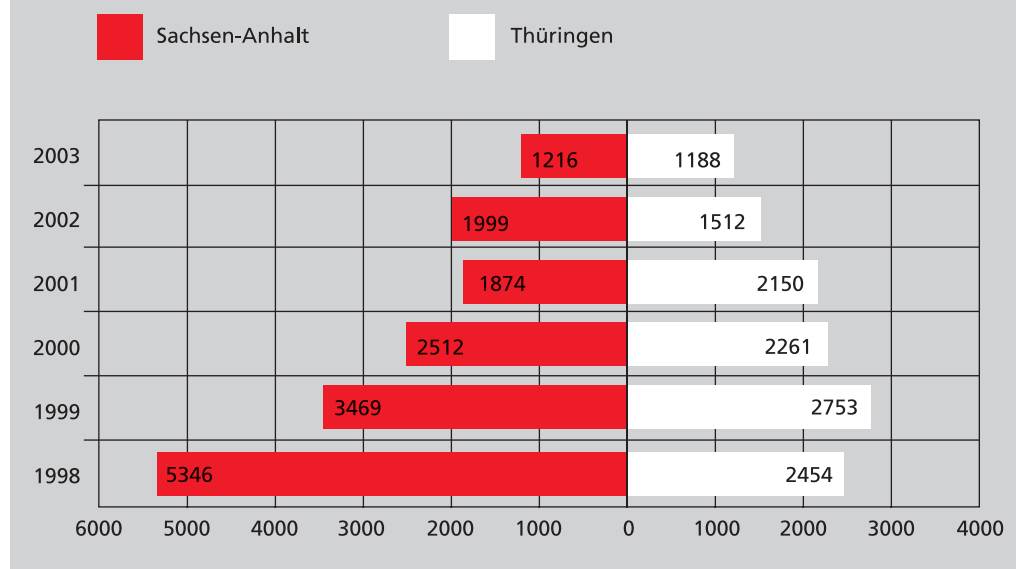


Abbildung 3: Die AU-Tage im Projektverlauf; Quelle: AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse, AOK – Die Gesundheitskasse in Thüringen

Eine analoge Entwicklung war bei den AU-Fällen zu beobachten. Konkret bedeutete dies eine Senkung von 342 im Jahr 1998 (Sachsen-Anhalt) auf 113 im Jahr 2003. Von einem

Arbeitsunfähigkeitsfall spricht man, wenn die AOK durch den behandelnden Arzt mittels Bescheinigung zur Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers in Kenntnis gesetzt wird.



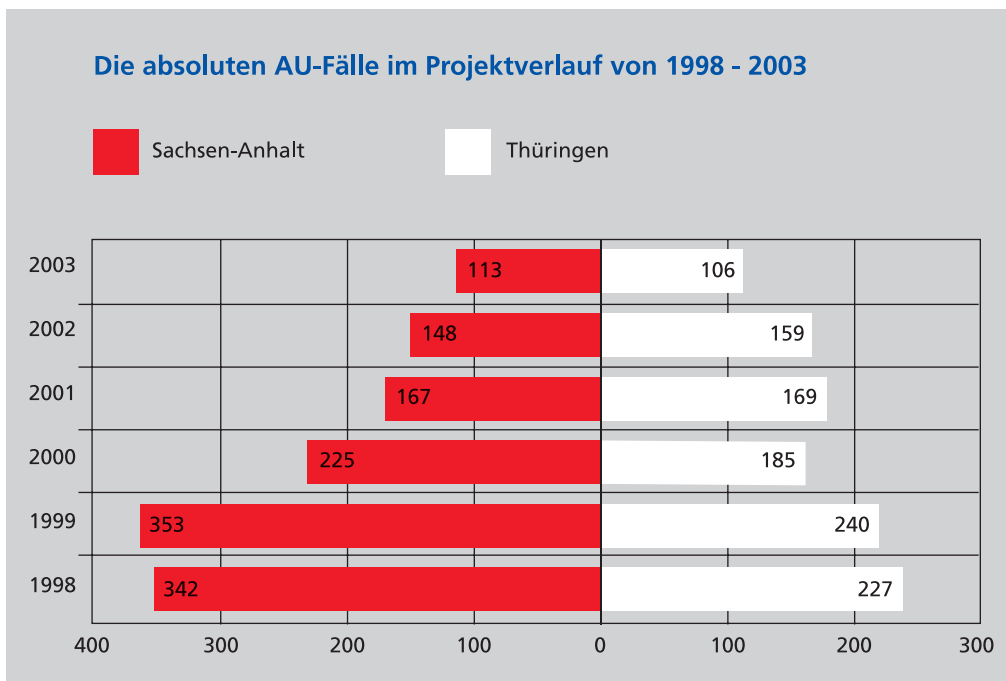


Abbildung 4: Die AU-Fälle im Projektverlauf; Quelle: AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse, AOK – Die Gesundheitskasse in Thüringen

Des Weiteren wurde eine Aufschlüsselung nach Diagnose-Hauptgruppen des Unternehmens vorgenommen. Alle ärztlichen Einzeldiagnosen lassen sich einem internationalen Klassifizierungssystem, dem ICD-Schlüssel (International Classification of disease, 10. Revision, 1999) zuordnen. Einzeldiagnosen werden durch den ICD-Schlüssel in 21 Diagnose-Hauptgruppen kategorisiert, wobei in den Hauptgruppen zusammengefasste Einzeldiagnosen ähnliche Erkrankungen beschreiben. Die häufigsten Diagnose-Hauptgruppen in der STRABAG bezogen auf die AU-Fälle waren Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes, Ver-

letzungen und Vergiftungen, Krankheiten des Atmungssystems sowie Krankheiten des Verdauungssystems.

3.2 Mitarbeiterbefragung

Die Mitarbeiterbefragung (MAB) ist ein Instrument der Personalforschung und als solches ein Diagnoseinstrument, um die betriebliche Arbeitssituation in einem Unternehmen zu analysieren. Mittels Befragungen ist es möglich, Schwachstellen sowie positive Aspekte der Arbeit aus Sicht der Mitarbeiter aufzudecken und somit das Wissen der Beschäftigten in geeignete Maßnahmen abzuleiten. Die ersten Mitarbeiterbefragungen wurden im Bereich

Sachsen-Anhalt 1999 durch Herrn Prof. Dr. Nieder durchgeführt. 61 Prozent der Mitarbeiter nahmen an der Befragung teil. Eine weitere Befragung erfolgte in Sachsen-Anhalt im Jahr 2001. Sie verfolgte das Ziel, bereits bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln bzw. an die Bedürfnisse der Mitarbeiter und des Unternehmens anzupassen.

Die Durchführung der Befragungen erfolgte nach folgenden Gesichtspunkten. Alle Mitarbeiter wurden vorab in Form eines Einladungsschreibens zur Befragung informiert. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig. Sie erfolgte in homogenen

Befragungsgruppen, die sich aus Mitarbeitern einer Hierarchieebene zusammensetzten. Eine Befragungseinheit, zu der maximal 15 Mitarbeiter eingeladen waren, dauerte ca. eine Stunde. Eingangs der Befragung wurden die Mitarbeiter gebeten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen. In einer sich anschließenden Gruppendiskussion wurden die konkreten Veränderungspotenziale für die entsprechenden Bereiche der Arbeitssituation, der Gesundheitsgefährdungen bei der Arbeit und der wichtigsten drei Verbesserungswünsche erfragt.

Der Fragebogen zur Mitarbeiterbefragung (MAB)

1. Halten Sie eine Veränderung Ihrer Arbeitssituation aus gesundheitlicher Sicht für

- sehr wichtig
- teilweise wichtig
- nicht wichtig

2. In welchen Bereichen der Arbeitssituation sollte die Veränderung aus gesundheitlicher Sicht liegen? (Es können bis zu zwei Bereiche ausgewählt werden.)

- Umgebung des Arbeitsplatzes (Baustellenausstattung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutzkleidung, Hygiene)
- Organisation (Zeitplan, Informationsfluss, Umsetzung des Arbeitsschutzes, klare Verantwortlichkeiten)
- Tätigkeit (Qualifikationen, schwere körperliche Arbeit)

- Vorgesetztenverhalten (Umgang mit Fehlern, Lob, Gleichberechtigung, Informationsfluss, Sachlichkeit)
- Gruppenklima (Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten)

3. Woran haben Sie gedacht, als Sie bei ... einen Strich gemacht haben?

4. Welche gesundheitlichen Gefährdungen sehen Sie in Ihrer Arbeit?

5. Ihre drei wichtigsten Wünsche zur Verbesserung der Arbeitssituation? (Gruppenarbeit)

Die Befragten hatten die Möglichkeit anzugeben, in welchen Bereichen die Veränderungen ihrer Arbeitssituation liegen sollten und führten für diese Kritikpunkte auf:

- Organisation (34 %) z. B. mangelnde Informationen, häufig Überstunden, bessere Baustellenvorbereitung
- Umgebung des Arbeitsplatzes (27 %) z. B. sanitäre Einrichtungen auf den Baustellen, Waschgelegenheiten, Büroausstattung
- Vorgesetztenverhalten (7 %) z. B. Arbeits- und Zeitdruck, zu wenig Lob
- Tätigkeit (22 %) z. B. körperlich schwere Arbeit, hohe Lärmbelastung
- Betriebsklima (3 %) z. B. häufig wechselnde Arbeitsteams

Die wichtigsten Wünsche der Befragten zur Verbesserung Ihrer Arbeitssituation:

- Bessere Ausstattung (Büro und Baustelle)
- Klare Zuordnungen
- Gleicher Lohn in Ost und West
- Sicherer Arbeitsplatz
- Bessere Organisation der Arbeitszeit
- Leistungsgerechte Bezahlung

Diese Befragungsergebnisse und Wünsche bzw. Anregungen der Befragten wurden in der Projektgruppe diskutiert. Ausgehend davon wurde eine Untergliederung aller zukünftigen Maßnahmen in die Bereiche Ergonomie, Organisation, Personal und Sonstige vorgenommen. Resultierend aus der Mitarbeiterbefragung wurden u. a. die folgenden Maßnahmen konzipiert und durchgeführt: Verbesserung der Arbeitsschutzkleidung, Optimierung des Hilfsmitelesinsatzes, Optimierung des Mitarbeitereinsatzes und Führungskräfte-schulung (vgl. Seite 16 ff.).

Infolge der Projektausweitung auf den Bereich Thüringen wurden in den einzelnen Gruppen ebenfalls durch Herrn Prof. Dr. Nieder Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Die Schwerpunkte der Befragungen ließen deutliche Parallelen zu den Mitarbeiterbefragungen in Sachsen-Anhalt erkennen.

3.3 Gefährdungsanalyse

Betriebliche Gesundheitsförderung hat die Aufgabe, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen sowie gesunde Verhaltensweisen zu ermöglichen und zu unterstützen, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern. Die Gefährdungsanalyse als Analyseinstrument der betrieblichen Gesundheitsförderung verfolgt das Ziel, spezifische tätigkeitsbezogene Belastungen zu erfassen, diese im Zusammenhang mit häufigen Beschwerden und eventuellen Erkrankungen der Mitarbeiter zu betrachten und daraus Möglichkeiten zu erarbeiten, diese Belastungen und Beanspruchungen zu beeinflussen. Die Gefährdungsanalyse wurde im Projekt als zusätzliche Ergänzung der subjektiven Angaben der Mitarbeiterbefragung und der objektiven Daten der Arbeitsunfähigkeitsanalyse verstanden.

Die Gefährdungsabschätzung wurde in der STRABAG für die Tätigkeitsgruppen der Kanal- und Rohrleitungsbauer, der Baugeräteführer und Baumaschinisten, der Pflasterer und Steinsetzer sowie für Mitarbeiter der Schwarzdecke und Gussasphalt durch den Arbeitsmedizinischen Dienst der Tiefbau-Berufsgenossenschaft durchgeführt. Die Betriebsärztinnen beobachteten die einzelnen Mitarbeiter der Tätigkeitsgruppen exemplarisch über einen längeren Zeitraum. Im Rahmen dieser Beobachtung wurden einzelne Tätigkeitsmerkmale wie Körperhaltung bzw. Fehlhaltung, Lasten, Zeitwichtung und unterschiedliche Ausführungsbedingungen (z. B. Klima) erfasst. Darüber hinaus wurden Lärmmessungen durchgeführt und Auffälligkeiten der Baustellen vermerkt. Die Ergebnisse der Gefährdungsabschätzung wurden in Form einer ausführlichen Fotodoku-

mentation und einem Auswertungsbericht präsentiert.

Die Beurteilung der Untersuchung ergab insbesondere eine Verbindung zwischen einer Vielzahl arbeitsplatzbezogener Belastungen und den Diagnosehauptgruppen, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes sowie Verletzungen und Vergiftungen. Aufgrund dieser Erkenntnisse und den Empfehlungen aus betriebsärztlicher Sicht (arbeitsmedizinische, organisatorische, technische und persönliche Schutzmaßnahmen) wurden innerhalb der Projektgruppe unter Aufschlüsselung nach Tätigkeitsgruppen geeignete Maßnahmen konzipiert (z. B. Optimierung des Hilfsmitelesatzes; Schulung der Mitarbeiter zu den Gesundheitsgefährdungen und wie diesen entgegengewirkt werden kann; Kursangebote in der Primärprävention).

Auszug der Fotodokumentation zur Gefährdungsbeurteilung



Tätigkeitsgruppe Gussasphalt

Auszug der Fotodokumentation zur Gefährdungsbeurteilung



Tätigkeitsgruppe Kanal- und Rohrleitungsbauer



Tätigkeitsgruppe Pflasterer/ Steinsetzer



Tätigkeitsgruppe Schwarzdecke



3.4 Bildschirmarbeitsplatzanalyse (BAP-Analyse)

Mit dem Inkrafttreten der Bildschirmarbeitsverordnung hat der Gesetzgeber festgelegt, dass für »Beschäftigte, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil der normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen« (§ 2 Abs. 3 BildscharbV) eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen erfolgen soll. Die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen bei Bildschirmarbeitsplätzen sind hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher und psychischer Belastungen zu untersuchen und zu beurteilen (vgl. § 3 BildscharbV).



Die erste Bildschirmarbeitsplatz-Analyse nach der Bildschirmarbeitsverordnung wurde von der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. Eberhard Göbel 2000 im Bereich Sachsen-Anhalt und Thüringen durchgeführt. Neben der individuellen Befragung der Mitarbeiter mit Hilfe eines

Fragebogens zur Erfassung und Bewertung von Bildschirmarbeitsplätzen wurden auch Messungen der Raumtemperatur, der Luftfeuchtigkeit und

BildscharbV). Nach Einschätzung der Betriebsärztin hat sich das gesundheitsgerechte Verhalten der Mitarbeiter als auch das Wissen über die rich-



der Helligkeit am Arbeitsplatz vorgenommen.

Anhand der Ergebnisse der Bildschirmarbeitsplatz-Analyse erfolgte eine Ausstattung der Büroarbeitsplätze mit ergonomischen Sitzmöbeln, Hydropflanzen zur Verbesserung der Luftfeuchtigkeit, Tischlampen, Fußstützen, Jalousien sowie Konzepthaltern.

Im Jahr 2003 wurden Bildschirmarbeitsplatz-Analysen in den Bereichen Sachsen-Anhalt und Thüringen durchgeführt. In Sachsen-Anhalt bestand diese Analyse in einer Arbeitsplatzbegehung durch den Arbeitsmedizinischen Dienst der Tiefbau-Berufgenossenschaft im Rahmen der G37-Untersuchung (berufsgenossenschaftlicher Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen »Bildschirm-Arbeitsplätze«) zur Beurteilung des Sehvermögens (vgl. § 6

tige ergonomische Einrichtung des Bildschirmarbeitsplatzes erhöht.



In Thüringen war die Bildschirmarbeitsplatz-Analyse ausführlicher, da hier eine umfassende Beurteilung der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen infolge veränderter räumlicher Voraussetzungen notwendig war. Die Analyse erfolgte ebenfalls durch die Tiefbau-Berufsgenossenschaft. Als Ergebnis der Analyse wurden für die Beschäftigten ergonomische Arbeitsplatzmöbel, Fußstützen und Konzepthalter sowie Jalousien angeschafft.

4. Durchgeführte Maßnahmen

4.1. Überblick der Maßnahmen

Die Ausgangsbasis für die Konzeption von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung bildeten die Ergebnisse der AU-Analysen, der Mitarbeiterbefragungen, der Gefährdungsabschätzungen nach Tätigkeiten und der Bildschirmarbeitsplatzanalysen.

Die ersten Maßnahmen und Grundideen zur Verbesserung des Gesundheitszustandes und des allgemeinen Wohlbefindens der Mitarbeiter ergaben sich aus der 1. Mitarbeiterbefragung 1999 und partiell

auch aus der AU-Analyse des Jahres 1998. Nach einer Planungs- und Konzeptionsphase erfolgte die Umsetzung der folgenden Maßnahmen, die sich ab dem Jahr 2000 den Bereichen Ergonomie und Personal zuordnen lassen.

Verbesserung der Arbeitsschutzkleidung

Es wurde neue, hochwertigere Arbeitsschutzkleidung für alle Mitarbeiter bereitgestellt. Zudem wurde nach einer erfolgreichen Testung neue Regenschutzkleidung mit dem Ziel angeschafft, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter

zu erhöhen und zugleich eine erste Identifikationsbasis der Mitarbeiter mit dem Projekt zu schaffen.

Erweiterung des Handlungsspielraumes am Beispiel der Handhabung des Geräteeinsatzes

Der Focus dieser Maßnahme war auf die Findung von Lösungswegen zur Optimierung des Einsatzes benötigter Geräte und Hilfsmittel auf den Baustellen gerichtet.

Optimierung Hilfsmiteleinsetz

Die Aussagen der Mitarbei-



Teleskop-Abziehsystem



Verbundstein-Transportkarre



Rohrschneidekette



Universal-Schachtdeckelheber

Abbildung 5: Die Hilfsmittel im Überblick

ter in der Befragung, dass sie unter »gesundheitlichen Gefährdungen durch schwere körperliche Arbeit« leiden und die Kenntnis darüber, dass Hilfsmittel für bestimmte Tätigkeiten zur Verfügung stehen, die seinerzeit noch nicht im Einsatz waren, gaben der Projektgruppe den Anstoß, auf diesem Gebiet zusammen mit der Tiefbau-Berufsgenossenschaft aktiv zu werden. Ziel war es, geeignete Hilfsmittel zu finden, zu erproben sowie einzusetzen und infolge dessen zur Erleichterung von z. T. schweren körperlichen Arbeiten und zur Reduzierung von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems beizutragen. Im Jahr 2000 wurden das Teleskop-Abziehsystem, die Verbundstein-Transportkarre und die Schachtversetzzange angeschafft. Diese Hilfsmittel wurden aufgrund der Mitarbeiterbefragung 2003 in Thüringen erweitert um Rohrschneideketten, Universal-Schachtdeckelheber und Senkkastenfix (vgl. Abbildung 5).

Optimierung Mitarbeiter-einsatz

Im Rahmen des Projektes wurde die Zusammensetzung der Kolonnen dahingehend verändert, dass der Wohnort der Mitarbeiter miteinbezogen wurde, um kürzere Anfahrtswege zur Baustelle zu gewährleisten, mit dem Zweck, zum Stressabbau beizutragen und die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

Mitarbeiterinformation

Zur Verbesserung des Informationsstandes wurden alle Mitarbeiter regelmäßig über das Mitarbeiter-Informationsblatt zu allen Neuigkeiten der Bereiche informiert.

Führungskräfteschulung

Die Führungskräfte, das heißt insbesondere Gruppenleiter, Bauleiter und Poliere, wurden zur Gesprächsführung und zum Umgang mit Fehlzeiten geschult. Dieser Schulungsprozess begann im Jahr 2000 und zog sich bis 2002.

Fachliche Schulung der Kolonnenführer

Im Jahr 2000 wurde mit den Vorüberlegungen zur Durchführung von Kolonnenführerschulungen begonnen. Inhaltlich basiert diese Schulung auf drei Säulen:

- der Behandlung aktueller, fachspezifischer Themen,
- dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und
- dem Austausch von Informationen untereinander.

Die ersten Kolonnenführerschulungen wurden 2001 in Sachsen-Anhalt durchgeführt und finden seitdem jährlich und seit 2003 auch in Thüringen statt.

Zuordnung von Aufgaben und Kompetenzen

Durch den Workshop »Schnittstellen Bauleiter, Poliere und Vorarbeiter« erfolgte ein erster Schritt zur klaren Zuordnung von Aufgaben und Kompeten-

zen nach beruflicher Stellung, um dadurch die Arbeitsorganisation zu verbessern und die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen.

Die Gefährdungsabschätzung nach Tätigkeiten für die Tätigkeitsgruppen der Pflasterer/Steinsetzer, der Kanal- und Rohrleitungsbauer, der Baugeräteführer/Baumaschinenisten und der Mitarbeiter der Schwarzdecke bildete neben der jährlichen AU-Datenanalyse und der Bildschirmarbeitsplatzanalyse im Jahr 2000 den wichtigsten Analysebaustein, auf dessen Grundlage weitere Projektmaßnahmen entwickelt und umgesetzt wurden.

Erhebung zur Optimierung der Fahrzeugausstattung

In den Baufahrzeugen wurden Messungen von Schallimmissionen und Ganzkörperschwingungen durchgeführt, um eine Beurteilung und Bewertung der ergonomischen Fahrzeugausstattung vorzunehmen. Defekte und unergonomische Teile wurden entfernt und entsprechend ersetzt.

Gehörschutz

Zur Erhöhung der Akzeptanz von Gehörschutz erschien im Mitarbeiter-Informationsblatt ein Beitrag zur Lärmschwerhörigkeit. Im Anschluss an eine erfolgreiche Test- und Erprobungsphase wurden für alle Mitarbeiter hochwertigere Kapselgehörschutze bereitgestellt.

Kursangebote in der Primärprävention

Aufgrund z. T. schwerer körperlicher Arbeit im gewerblichen Bereich und einseitiger Belastung durch langes Sitzen im angestellten Bereich wurden Kursangebote in der Primärprävention in den Maßnahmenkatalog aufgenommen. Nach den Pilotkursen Rückenschule für Angestellte folgten arbeitsplatzbezogene Rückenschulkurse für gewerbliche Mitarbeiter sowie medizinisches Gerätetraining sowohl für Angestellte als auch für Gewerbliche. Ziel dieser Maßnahme war es, die Mitarbeiter bei der Entwicklung gesunder Lebensweisen insbesondere bei der Vermeidung

von Fehlhaltungen und rückschonendem Arbeiten zu unterstützen und zu fördern. Die Durchführung von Kursen in der Primärprävention wurde seit dem Jahr 2000 kontinuierlich bis zum Projektende weiterverfolgt.

Gripeschutzimpfung

Um bei möglichst vielen Mitarbeitern einen Schutz gegen die Grippe zu erreichen, wurde durch die Projektgruppe angeregt, die Gripeschutzimpfung direkt im Unternehmen durch die Betriebsärztinnen durchzuführen. Nach anfänglicher Skepsis wurde über die Jahre hinweg in den Bereichen Sachsen-Anhalt und Thüringen eine sehr gute Beteiligung der Mitarbeiter erzielt.

Getränkeversorgung

Seit 2001 wurde für alle Baustellen in den Sommermonaten Mineralwasser durch das Projekt bereitgestellt, um bei hochsommerlichen Temperaturen zur Verfügung zu stehen. Diese Maßnahme sollte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Vermeidung von Dehydration und zur Erhöhung der Arbeitsmotivation beitragen.

Hepatitis A+B

Aus der Gefährdungsabschätzung ergaben sich punktuell für die Kanal- und Rohrleitungsbauer Gefährdungen durch Kontakt mit Abwässern und Fäkalien. Ab dem Jahr 2001 wurde mit einer schritt-

Beteiligung an der Gripeschutzimpfung von 2000 - 2003

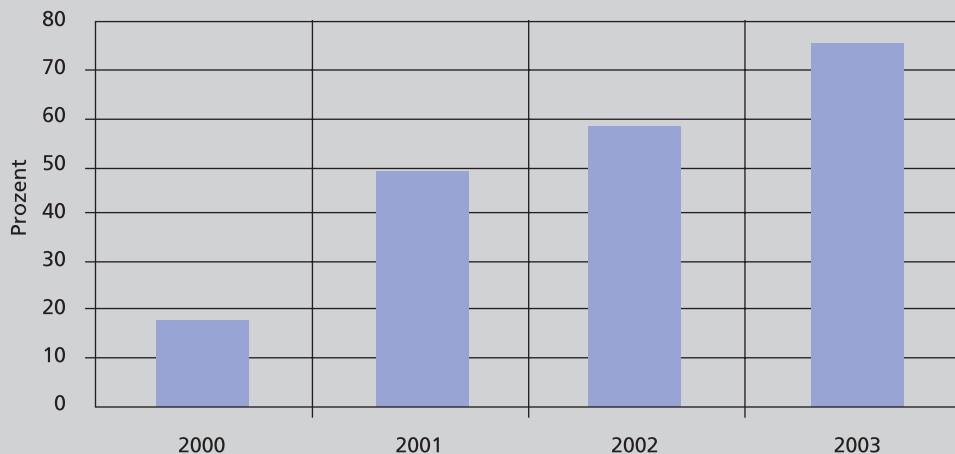


Abbildung 6: Die Beteiligung an der Gripeschutzimpfung von 2000–2003; Quelle: Eigene Darstellung der Projektpartner

weisen Immunisierung der betreffenden Mitarbeiter durch den Arbeitsmedizinischen Dienst der Tiefbau-Berufsgenossenschaft begonnen.

Checkliste zur Baustellenvorbereitung und Gefährdungsbeurteilung

Mit Hilfe der Checkliste zur Baustellenvorbereitung und Gefährdungsbeurteilung wurde für jede Baustelle eine Beurteilung des Gefährdungspotenzials zusätzlich zu den Begehungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit eingeführt. Dieses Vorgehen sicherte ein konsequentes Einhalten der Arbeitsschutzvorschriften und dadurch die Verringerung der Arbeitsunfälle. Die sich aus den Checklisten ergebenden Mängel oder Probleme wurden zeitnah behoben.

Hautschutzplan

Die Bereitstellung eines geeigneten Hautschutzes ging als Empfehlung aus den

Gefährdungsabschätzungen für alle Tätigkeitsgruppen hervor. Nach der Auswahl eines Herstellers und entsprechender Produkte (Hautschutz, Hautreinigung, Hautpflege) erfolgte zunächst eine Testung für den Straßenbau. Im Jahr darauf erfolgte eine Erprobungsphase für die Mitarbeiter der Schwarzdecke, die im Sommer aufgrund ihrer Tätigkeit ein besonderes Hautschutzprodukt mit UV-Faktor benötigen. Nach Abschluss dieser Testphasen war nicht zuletzt aufgrund der positiven Testergebnisse eine wesentlich höhere Akzeptanz der Anwendung von Hautschutz im Betrieb zu verzeichnen, so dass ab dem Jahr 2004 für alle Mitarbeiter Hautschutz bereitgestellt wird.

Verkehrssicherheitstraining

Die Unfallanalyse kam zu dem Ergebnis, dass Wegeunfälle neben materiellem Schaden nicht unerhebliche Arbeitsunfähigkeiten verursachen.

Deshalb wurde ab dem Jahr 2001 zunächst für alle Dienstwageninhaber in Sachsen-Anhalt, später auch in Thüringen ein Verkehrssicherheitstraining angeboten. Dieses Training wurde durch die Mitarbeiter sehr gut angenommen und auch beurteilt, so dass diese Maßnahme auch über das Projektende hinaus fortgeführt wird.

Gesundheitstag

Der Gesundheitstag als eine Mischung aus Sport- und Familienfest mit informativen Angeboten zu verschiedenen Gesundheitsthemen und Gesundheitskursen hat sich seit dem Jahr 2001 als Maßnahme bewährt. Er hat zum einen zur Erhöhung der Identifikation der Mitarbeiter mit der STRABAG beigetragen und zum anderen den Bekanntheitsgrad des Projektes »GiB« gesteigert.

Auszug der Fotodokumentation zu den Gesundheitstagen



Auszug der Fotodokumentation zu den Gesundheitstagen



In Sachsen-Anhalt wurden die beiden Gesundheitstage 2001 und 2003 (2002 musste der Gesundheitstag aufgrund der Jahrhundertflut abgesagt werden) jeweils im Stadtpark Rothenhorn in Magdeburg durchgeführt.

Für den Bereich Westthüringen wurde der 1. Gesundheitstag 2003 auf dem Gelände des BIZ in Tabarz durchgeführt. Der Gesundheitstag in Ostthüringen musste aufgrund widriger Wetterbedingungen abgesagt werden. Die Ausrichtung dieser Gesundheitstage ist jetzt für 2004 wieder vorgesehen.

Weitere Impulse für die Maßnahmenentwicklung wurden in den Bereichen Sachsen-Anhalt und Thüringen durch die Mitarbeiterbefragungen 2001 und 2003 gegeben.

Verbesserung der Bauwagenausstattung

Die Optimierung der hygienischen Bedingungen auf den Baustellen war in den Mitarbeiterbefragungen eine der wichtigsten Anregungen, mit der sich die Projektgruppe eingehend auseinander gesetzt hat. Für alle Bauwagen bzw. Unterkunftscontainer wurden

jeweils ein Wasserkanister mit Hahn und eine Waschschüssel angeschafft. Auch hier wurde die Öffentlichkeitsarbeit nicht vernachlässigt, so dass alle Kanister einen Aufkleber mit dem GiB-Logo erhielten.

Pinnwände

Zur Verbesserung des Informationsflusses wurden in allen Bauwagen Pinnwände aufgehängt. Die monatliche Aktualisierung der Pinnwände trug zur Information und zur Förderung der Akzeptanz der verschiedenen Maßnahmen bei, indem z. B. der aktuelle

Umsetzungsstand dargestellt wurde ebenso wie Beiträge zu durchgeführten Maßnahmen und Aktionen (z. B. Gesundheitstag). Gleichzeitig wurden die Ansprechpartner der einzelnen Bereiche für Anregungen und Ideen hinterlegt. Der Bewegungstipp des Monats wurde als ein fester Bestandteil für jeden Pinnwandartikel integriert.

4.2. Evaluation

Um die Wirksamkeit der bereits durchgeführten Maßnahmen zu überprüfen, wurden u. a. Feedback-Bögen verteilt. Dies gab Aufschluss darüber, wie gut die Maßnahme von den Beschäftigten angenommen wurde bzw. was in Zukunft noch verbesserungswürdig war. Des Weiteren wurden

durch Herrn Prof. Dr. Nieder als wissenschaftlicher Berater Zwischenberichte erstellt, um eine ständige Weiterentwicklung und Anpassung der Maßnahmen an die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu gewährleisten.

3. Rahmenbedingungen ...

	Trifft nicht zu	Trifft teilweise zu	Trifft zu	übertrifft
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu lang genau richtig zu kurz				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bewertungsbogen

Veranstaltung:
Datum:
Referent:

Wie hat Ihnen die Veranstaltung gefallen?

Im Rahmen des Projektes „GIB- STRABAG macht fit“ wurde Ihnen die Teilnahme am o.g. Seminar ermöglicht. Zur Auswertung und Beratung der weiteren Umsetzung möchten wir Sie bitten, Ihre Eindrücke kurz zu schildern. Die Beantwortung des Fragebogens hilft uns, Verbesserungspotentiale zu erkennen und auch anderen Mitarbeitern eine qualitativ hochwertige und bedarfsorientierte Weiterbildung zu ermöglichen.

Bitte geben Sie an, wie zutreffend folgende Aussagen sind:

1. Das Seminar ...

	Trifft nicht zu	Trifft teilweise zu	Trifft zu	übertrifft
... entsprach meinen Erwartungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hat einen konkreten Nutzen für meinen Arbeitsalltag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wurden praxisorientiert vermittelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Inhalte wurden klar und verständlich vermittelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte beschreiben Sie den konkreten Nutzen für Ihren Arbeitsalltag

2. Der Seminarleiter ...

	Trifft nicht zu	Trifft teilweise zu	Trifft zu	übertrifft
... ist fachlich kompetent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hat die Inhalte teilnehmerbezogen vermittelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hat dynamisch und spannend vorgetragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hat Fragen aufgenommen und besprochen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hat das Seminar so gut durchgeführt, daß ich es auch für meine Kollegen empfehlen würde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anmerkungen

5. Fazit – Die wichtigsten Projektergebnisse

Der Krankenstand konnte in der STRABAG AG Direktion Straßenbau im Bereich Sachsen-Anhalt auf 3,9 % und im Bereich Thüringen auf 4,0 % gesenkt werden.

Die Gesamtheit der positiven Projektergebnisse ist auf die sehr gute Zusammenarbeit der Kooperationspartner STRABAG, AOK, TBG und das engagierte Handeln aller am Projekt Beteiligten zurückzuführen.



Die Senkung des Krankenstandes stellt nur einen kleinen Bestandteil eines Spektrums von Ergebnissen dar, die durch das Projekt erreicht wurden. Es ist darüber hinaus gelungen, bei den Mitarbeitern im Unternehmen ein Bewusstsein für

Betriebliches Gesundheitsmanagement zu schaffen. GiB hat sich zu einer festen Größe in der STRABAG in den Bereichen Sachsen-Anhalt und Thüringen entwickelt. Nicht zuletzt dazu beigetragen haben die öffentlichkeitswirksamen Gesundheitstage, die Getränkeversorgung in den Sommermonaten sowie die Wasserkanister und Waschschränke in den Bauwagen.

Das Projekt hat zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit beigetragen, indem u. a. verbesserte Arbeitsschutzkleidung ebenso wie Hilfsmittel zur Erleichterung der z. T. schweren körperlichen Arbeit bereitgestellt wurden. Messbar



ist dieser Beitrag daran, dass die Regenschutzbekleidung und z. B. auch der Universal-Schachtdeckelheber (UDH-60) sehr großen Anklang bei den Mitarbeitern fanden.

Ein gesteigertes Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitswissen der Mitarbeiter ist ein weiteres Resultat der über vierjährigen Projektarbeit in der STRABAG. Die Schulung der Mitarbeiter zu den spezifischen Gefährdungen ihrer Tätigkeit und die Vermittlung von Möglichkeiten diese zu minimieren, lassen sich in den zurückgegangenen Arbeitsunfällen dokumentieren.



6. Stellungnahmen der Beteiligten zum Projekt »GiB – STRABAG macht fit!«

»Die Projektpartner hatten sich zu Projektbeginn darauf geeinigt, den Erfolg des Projektes daran zu messen, ob ein (ehrliches) positives betriebswirtschaftliches Ergebnis erzielt wird (Hard-Facts). Hieran gemessen, war das Projekt insgesamt und auch insbesondere für STRABAG äußerst erfolgreich.

Besonders erfreulich betrachten wir zudem den Umstand, dass sich die Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter durch die Projektmaßnahmen weiter erhöht hat.

Insgesamt gesehen freuen wir uns, dieses Projekt angegangen zu sein und trotz nicht vorhersehbaren Arbeitsaufwandes und anfänglichen Widerstandes in den eignen Reihen durchgeführt zu haben. Die Ursachen für den außerordentlichen Erfolg des Projektes liegen nach unserer Einschätzung in der maximal möglichen Praxisnähe, dem Verzicht auf die Erfüllung hoch wissenschaftlicher Anforderungen und dem klar definierten Projektziel und deren Messbarkeit.

Allen am Projekt Beteiligten an dieser Stelle einen herzlichen Dank für die angenehme Zusammenarbeit und für das gezeigte Engagement.«

Karsten Richter
STRABAG AG Direktion Straßenbau
Sachsen-Anhalt/Thüringen
Direktionsleiter und Mitglied der PKG

»Als Moderator der Projektgruppe und als wissenschaftlicher Begleitforscher beurteile ich den Prozess und das Ergebnis von »GiB« als sehr positiv. Obwohl die Projektgruppe unter ihren Mitgliedern eine hohe Fluktuation hatte, hat sie über einen Zeitraum von vier Jahren weitgehend sehr effizient und zielorientiert gearbeitet. Der Erfolg des Projekts drückt sich eindeutig in der erzielten Senkung des Krankenstandes aus, die das vereinbarte Ziel noch übertraf. Besonders positiv wird vom wissenschaftlichen Begleitforscher beurteilt, dass das Projekt »GiB« nicht am Ende der Laufzeit beendet wird, sondern im Arbeitskreis »GiB« weiter lebt und durch den »Gesundheitslaufzettel mit Bonussystem« auch weiterhin im Bewusstsein der Mitarbeiter gehalten wird. Dadurch kann ein über die Projektdauer hinaus nachhaltiger und langfristiger Erfolg in der Senkung des Krankenstandes erreicht werden.«

Prof. Dr. Peter Nieder
Organisationsberatung für IMAR
Wissenschaftlicher Begleiter

[In der Anlage 2 finden Sie den Abschlussbericht des wissenschaftlichen Projektbegleiters Herrn Prof. Dr. Peter Nieder.]

»Mit dem Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung
»GiB – Strabag macht fit!«

konnte anschaulich unter Beweis gestellt werden, dass bei optimaler Zusammenarbeit und durch konsequente Projektstrukturen unterstützt, wirkungsvolle Ergebnisse zu erzielen sind. Die AOK – Die Gesundheitskasse in Thüringen hat sich als kompetenter Partner für die Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Projektes dieser Größenordnung präsentiert und Ihr fachliches Know How unter Beweis gestellt. Zum Gelingen des Projektes hat auch die hervorragende, länderübergreifende Zusammenarbeit zwischen den AOK'en beigetragen.

Die Ergebnisse zeigen eindeutig, dass sich ein Engagement in der Betrieblichen Gesundheitsförderung in jedem Sinne »lohnt«, ein Signal zum Nacheifern. Profitiert haben alle Beteiligten: das Unternehmen »STRABAG« – speziell die Direktion Straßenbau Sachsen-Anhalt/Thüringen, die Arbeitnehmer und die AOK. Eine richtige Investition für die Zukunft.

Nun gilt es noch durch kontinuierliche, weiterführende Arbeit diese nachhaltig zu sichern. Die Erfahrungen im Laufe des Projektes zeigen, dass man sich dem sicher sein kann.«

Matthias Riedel
AOK – Die Gesundheitskasse in Thüringen
Fachreferent Gesundheit und Mitglied der PKG

»Das vierjährige Projekt »GiB-Strabag macht fit!« hat die in sich gestellten Zielstellungen:

- Senkung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen und Belastungen
- Schaffung gesünderer Arbeitsbedingungen und
- Stärkung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

nach anfänglichen Schwierigkeiten letztendlich in hohem Maße und hoher Qualität erreicht. Die Erwartungen an das Projekt sind voll erfüllt worden.

Die Projektkerngruppe, die Projektgruppe und das Projektmanagement haben in der Projektorganisation, der Vorbereitung und Durchführung der umfangreichen Maßnahmen eine außerordentlich gute Arbeit geleistet. Dies kommt in den Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klar zum Ausdruck.

Die konstruktive und teamorientierte Arbeit der Projektpartner in der Projektbegleitung, der inhaltlichen Maßnahmeumsetzung und ihr gemeinsames Engagement war in allen Umsetzungsphasen lobenswert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Projekt angenommen, sich mit ihm identifiziert und sich in den vielfältigen Maßnahmen

an der Verwirklichung der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv beteiligt.

Der Betriebsrat spricht allen Projektbeteiligten seinen Dank für die geleistete Arbeit aus.«

Detlef Poppe

*STRABAG AG Direktion Straßenbau
Sachsen-Anhalt/Thüringen
Betriebsratsvorsitzender und Mitglied der PKG*

»Mit dem Projekt »GiB-Strabag macht fit!« haben die Beteiligten der STRABAG AG Direktion Straßenbau Sachsen-Anhalt/Thüringen, die Tiefbau-Berufsgenossenschaft München und die AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse Neuland betreten. Erstmals wurde als Ziel, eine Senkung der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch gemeinsam zu erarbeitende und umzusetzende Maßnahmen vertraglich vereinbart.

Zur Maßnahmenbegründung, -durchführung und -bewertung wurden zwei namhafte Wissenschaftler, Prof. Dr. Göbel, von der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH), und Prof. Dr. Nieder, von der Hochschule der Bundeswehr Hamburg, am Projekt beteiligt, so dass ein ständiger Informationsaustausch von der operativen Umsetzung im Betrieb zur Wissenschaft und zurück in den Betrieb gewährleistet war.

Der feste Wille der Beteiligten, mit dem Betreten dieses Neulandes monetäre nachweisbare Effekte für das jeweilige Unternehmen zu erzielen, hat zu einer nachhaltigen und konkreten Umsetzung aller ermittelten und beschlossenen Maßnahmen geführt. Dazu war es notwendig, dass insbesondere die Mitglieder der PKG sich jeweils auch mit der Interessenlage der anderen Partner identifizieren konnten.

Dafür war ein großes Verständnis für die jeweilige Kernkompetenz notwendig. Auf der einen Seite, das einem starken Kostendruck unterworfenen Bauunternehmen STRABAG und auf der anderen Seite, die den gesetzlichen Reglementierungen unterworfenen Sozialversicherungsträger AOK und Tiefbau-Berufsgenossenschaft.

Die Unterstützung durch die Vorstände der beteiligten Vertragsunternehmen hat nicht unmaßgeblich zum Erfolg des gesamten Projektes beigetragen.

In einer regionalen Partnerschaft trägt der Projekterfolg sicherlich zur Standortsicherung des Mitteldeutschen Wirtschaftsraumes bei.«

Günther Diercks

*AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse
Aktionsfeldleiter Firmenkunden und Beitragsmanagement und Mitglied der PKG*

»Das Projekt »GiB – Strabag macht fit!« ist aus Sicht der Tiefbau-Berufsgenossenschaft (TBG) wegweisend. Es stellt einen Prototyp für die seitens des Gesetzgebers vorgesehene Zusammenarbeit zwischen Berufsgenossenschaft und Krankenkasse dar. Die Partner STRABAG, AOKen Sachsen-Anhalt/Thüringen und die TBG haben dem Begriff Prävention Inhalte gegeben und diese umgehend umgesetzt, teils mit ungewissem Ausgang. Wissenschaftlich fundierte Vorgehensweisen zur Verbesserung der betrieblichen Gesamtsituation mit Blick auf Gesundheit, Motivation und Leistung existieren für stationäre Industriebetriebe. Dieser Empirien bedienen wir uns durch die wissenschaftliche Begleitung. Erfahrungen im Baugewerbe lagen bislang nicht vor. Deshalb waren die Ideen der PG und PKG-Mitglieder und der Belegschaft gefragt. Dieser Ansatz war wegen der außerordentlichen Praxishöhe retrospektiv der richtige. Vor dem Hintergrund des messbar höheren Gesundheitszustandes der Arbeitnehmer und der gestiegenen Arbeitszufriedenheit hat sich der finanzielle und personelle Aufwand gelohnt. Die TBG versteht sich als Partner des Mitgliedsbetriebes STRABAG, der auch nach Projektende durch das »Vertriebsystem vor Ort« (Betriebsarzt und technische Aufsicht) zum

Erhalt des Erreichten beitragen wird. Der Arbeitsmedizinische Dienst der TBG sieht sich durch die erhöhte Wertschätzung betriebsärztlicher Tätigkeit, die einen erheblichen Anteil an den durchgeführten Maßnahmen einnahm, in seiner Arbeit bestätigt. Die Projektergebnisse wurden in entscheidendem Maße von den zuständigen ArbeitsmedizinerInnen mit beeinflusst. Die TBG erhofft sich, dass das Beispiel GiB dazu beiträgt, in der Übertragung auf andere Baubetriebe, die Perspektive der deutschen Bauindustrie zu verbessern.«

Dr. Richard Rumler
*Tiefbau-Berufsgenossenschaft
Arbeitsmedizinischer Dienst
Zentrumsleiter und Mitglied der PKG*

»Ich gehöre dem Projekt »GiB« seit der ersten Stunde als Projektgruppenmitglied an und kann aus heutiger Sicht sagen, dass ich es zu keiner Zeit bereut habe, an einem Projekt mitzuarbeiten, welches in der bisherigen Arbeitswelt eher als ungewöhnlich erschien und wohl auch ist.

Das vorrangige Ziel, den Krankenstand im Unternehmen zu senken, bedeutete für mich in erster Linie die Arbeitsbedingungen der Belegschaft zu verbessern. Wie sich zeigte, erwies es sich als ein breites aber auch sehr lohnenswertes Ziel. Bemerkenswert für einen

großen Teil der Belegschaft, aber auch für mich war, dass die Initiative zum Projekt von der Geschäftsleitung ausging.

Letztendlich zeigte sich, dass die Maßnahmen von »GiB« sowohl der Arbeitgeberseite, insbesondere jedoch der Arbeitnehmerseite viele Vorteile brachte. Im gewerblichen Bereich denke ich z. B. an Maßnahmen wie die Verbesserung der Arbeitsschutzkleidung, die Ausstattung der Bauwagen mit Pinnwänden und Waschgelegenheiten, Hautschutzmaßnahmen sowie die Getränkeversorgung. Die Aufzählung könnte ich ohne weiteres fortführen. Alle diese Maßnahmen wurden durch die Mitarbeiter sehr wohl zur Kenntnis genommen. Sie haben das Vertrauen und die Verbundenheit zur Firma und ihrer Geschäftsleitung gestärkt, sicherlich bei dem einen mehr als bei dem anderen. Natürlich gab es auch schwierige Zeiten, in denen schon mal die Frage auftauchte: »Wozu macht ihr das alles bei GiB?«. Aber auch diese Stimmung und Einstellung der Belegschaft konnte ich anfangs nachvollziehen.

Ich bin der Ansicht, dass die neue »Arbeitsgruppe GiB« die bereits bestehenden Maßnahmen fortführt und eine Reihe neuer Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen hervorbringen wird.

Ich denke, wir haben in der Direktion einiges bewegt und vieles wird sich zur Selbstverständlichkeit entwickeln. Ich persönlich habe gern und mit viel Freude im Projekt »GiB« mitgearbeitet und bin der Überzeugung, dass es weder umsonst noch ein sinnloses Unterfangen war. Deshalb bin ich auch zukünftig bereit, Aufgaben im Interesse der Firma und der Belegschaft zu übernehmen, wie z. B. die Mitwirkung an der Organisation und Vorbereitung des Gesundheitstages.«

Hans-Joachim Schrader
*STRABAG AG Direktion Straßenbau
Sachsen-Anhalt/Thüringen, Gruppe Magdeburg,
Vorarbeiter und Mitglied der PG*

»Präventiv tätig zu sein im Sinne der Reduzierung – besser noch der Vermeidung – von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ist ein Grundprinzip meiner arbeitsmedizinischen Tätigkeit.

Ein solches umfangreiches und konsequent durchgeführtes Projekt zum vorbeugenden betrieblichen Gesundheitsschutz, wie wir es in der STRABAG AG mitgestaltet haben bzw. auch weiterhin mitgestalten, ist bisher einmalig in meiner Arbeit. Durch die häufigen Baustellenbegehungen, Informationsveranstaltungen und im Rahmen anderer GiB-Maßnahmen konnte der Kontakt zur Firma, insbesondere zu den Mitar-

beitern, wesentlich intensiviert werden. Somit wurde aus meiner Sicht eine stabile Vertrauensbasis für unser weiteres gemeinsames Wirken geschaffen.

Die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen insbesondere zu spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeitsgruppen im Straßen- und Tiefbau, der Zusammenhänge zu häufigen Beschwerden und Erkrankungen der Mitarbeiter und der daraus abgeleiteten präventiven Maßnahmen kann ich – außer in der STRABAG AG – auch umfangreich in unseren anderen Mitgliedsunternehmen anwenden.

Ich freue mich auf eine weitere gute Zusammenarbeit!«

Dipl. Med. Cornelia Braxein
*Arbeitsmedizinischer Dienst der TBG
Mitglied der PG*

»Anfang des Jahres 2000 wurde ich gefragt, ob ich am Projekt »GiB – Strabag macht fit!« mitarbeiten wolle. Nach anfänglicher Skepsis zum Projekt wandelte sich meine Einstellung schnell zum Positiven, da hier zu merken war, dass nicht nur ins Leere beraten wurde. Hier ging es um konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die zur Verbesserung der Gesundheit bzw. zur besseren Identifikation mit dem Unternehmen

fürten. Dies wurde trotz der schwierigen Marktlage der Baubranche erreicht, die ja auch in unserem Unternehmen mehrere Anpassungsmaßnahmen notwendig machte. Positiv fand ich, dass in der Projektgruppe alle Ebenen des Unternehmens gemeinsam mit AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse, der TBG und der wissenschaftlichen Begleitung durch Herrn Prof. Dr. Nieder zusammengearbeitet haben.

Für die Zukunft hoffe ich, dass die Erfahrungen des Projektes weiterhin angewandt und umgesetzt werden. Maßnahmen, wie z. B. der Gesundheitstag, Gripeschutzimpfung und vielleicht alle paar Jahre eine Mitarbeiterbefragung, sollten unbedingt beibehalten werden.«

Marco Misch
*STRABAG AG Direktion Straßenbau
Sachsen-Anhalt/Thüringen, Gruppe Magdeburg,
Bauleiter und Mitglied der PG*



7. Ausblick

Das Projekt »GIB – Strabag macht fit!« ist zum 31.12.2003 ausgelaufen. Die Erfahrungen und Erkenntnisse des Projektes werden zukünftig auch weiterhin, ohne dass es eines Projektstatus bedarf, im Unternehmen aktiv angewandt und umgesetzt.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit in der STRABAG in den

ermöglicht dem Arbeitskreis in Abhängigkeit des jeweiligen Themas zum einen, Experten aus diesem Ausschuss einzubeziehen und zum anderen über die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses, die aus allen Gruppen der Bereiche kommen, bestimmte Maßnahmen und Aktionen, wie z. B. Gesundheitstage, direkt an die Mitarbeiter heranzutra-

maßnahmen in sich und dient als Ansporn für die Weiterführung dieser Maßnahmen in die Linie. Die Grundidee des Gesundheitslaufzettels liegt in der Schaffung von Anreizen für die Mitarbeiter, sich aktiv für ihre Gesundheit einzusetzen. Der Laufzettel bzw. das dazugehörige Bonusheft (siehe Anlagen), in dem die Aktivitäten dokumentiert werden,



Bereichen Sachsen-Anhalt und Thüringen wird ab 2004 der Arbeitskreis »GiB« verantwortlich sein. Er setzt sich aus Mitarbeitern verschiedener Funktionen der unterschiedlichen Unternehmensbereiche, einem Betriebsratsmitglied und den zuständigen Betriebsärztinnen zusammen. Dieser Arbeitskreis ist direkt an den Arbeitsschutzausschuss angegliedert und wird auch in dem analogen Zeitintervall tagen. Diese Schnittstelle zum Arbeitsschutzausschuss

gen. Zum Projektende wurde in einem Maßnahmenplan festgelegt, welche Maßnahmen durch den Arbeitskreis zu Ende geführt bzw. künftig fortgesetzt werden.

In Hinblick auf die strategische Ausrichtung künftiger Gesundheitsaktivitäten wurde durch die Projektgruppe als Abschlussmaßnahme der »Gesundheitslaufzettel mit Bonussystem« entwickelt. Dieser Gesundheitslaufzettel bündelt verschiedene Projekt-

enthält eine Vielzahl von Gesundheitsaktivitäten, die aus Sicht des Unternehmens einen erheblichen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter ausüben können. Die jeweiligen Aktivitäten wurden durch die Vergabe von Punkten, die man für die Durchführung erhalten kann, unterschiedlich stark gewichtet. Die Teilnahme an einem Rückenschulkurs wird mit 45 Punkten honoriert, da besonders im gewerblichen Bereich Muskel- und Skeletterkrankungen einen deutlichen Schwerpunkt bilden und aufgrund dessen der Prävention dieser Erkrankungen eine

außerordentliche Bedeutung zukommt. Eine Anrechnung der Aktivitäten erfolgt nur, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Für das Beispiel der Rückenschule und alle übrigen Kurse in der Primärprävention ist dies ein Teilnahmenachweis, aus dem hervorgeht, dass der Mitarbeiter an mindestens 80 % der Kurseinheiten teilgenommen hat.

Die Ausschüttung des Bonus erfolgt, wenn bei einem Mitarbeiter die Summe der jährlichen Aktivitäten mindestens 100 Punkte ergibt. Der Bonus ist in Abhängigkeit der erreichten Punkte in drei Kategorien gestaffelt.

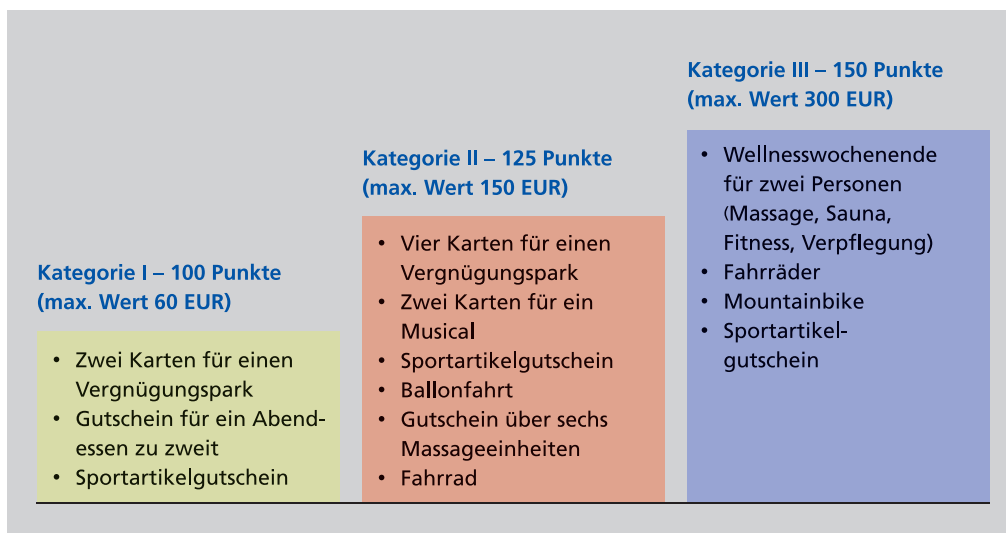


Abbildung 7: Die Bonus-Staffelung in die Kategorien; Quelle: Eigene Darstellung der Projektpartner

8. Schlusswort

Das Projekt »GIB – Strabag macht fit!« hat von allen Beteiligten viel Anstrengung und Engagement abverlangt. An dieser Stelle gilt der Dank des Projektes allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der STRABAG für die gemeinsamen Bemühungen, Aktivitäten und entgegengebrachte Unterstützung. Besonderer Dank gilt auch den Kooperationspartnern, der Tiefbau-Berufsgenossenschaft, der AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse und der AOK – Die Gesundheitskasse in Thüringen, ohne deren enge Zusammenarbeit die Durchführung des Projektes in diesem Umfang nicht möglich gewesen wäre. Des Weiteren danken wir den Mitgliedern der Projektkerngruppe, der Projektgruppe sowie dem Projektmanagement, die mit viel Einsatz und Leis-



tungsbereitschaft das Projekt gesteuert und begleitet haben. Ein weiterer Dank gilt auch Herrn Prof. Dr. Nieder von der Universität der Bundeswehr in Hamburg und Prof. Dr. Göbel von der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH), welche die wissenschaftliche Begleitung im Rahmen des Projektes durchgeführt haben.



9. Anlagen

Anlage 1 „Gesundheitslaufzettel mit Bonussystem“

So fördern wir die Gesundheit der STRABAG AG.

Die wichtigsten Eckpunkte im Überblick

In Anlehnung an das GiB-Projekt möchte die Direktion Straßenbau Sachsen-Anhalt/Thüringen die Initiative ergreifen, sich nachhaltig für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu engagieren. Hierzu dient

der »Gesundheitslaufzettel mit Bonussystem«, welcher eine Bündelung aus mehreren GiB-Maßnahmen darstellt. Alle Beschäftigten der Direktion haben die Möglichkeit, sich an gesundheitsfördernden Aktivitäten (siehe Tabelle) zu beteiligen und somit etwas für sich und ihre Gesundheit zu tun. Die Teilnahme an den jeweiligen Angeboten wird bei Erreichung einer Mindestpunktzahl von 100 Punkten in Form eines Bonus honoriert. Der Bonus ist in drei Katego-

rien mit jeweils 100, 125 und 150 Punkten untergliedert, welche innerhalb eines Jahres erreicht werden können. Damit Sie wissen, wo Sie in Ihrer Nähe Angebote wahrnehmen können, haben wir für Sie eine Vorauswahl qualifizierter Einrichtungen getroffen. Diese können Sie dem Beiblatt entnehmen. Bezüglich der Kostenübernahme bei Teilnahme an diversen Kursen halten Sie bitte Rücksprache mit Ihrer Krankenkasse.

Aktivität	max. Punktzahl pro Jahr	max. Teilnahme pro Jahr	Punkte	Voraussetzung zur Anrechnung	Wo
Blutspende	10	2	20	- Nachweis im Spenderausweis	- DRK, - Universitätskliniken
*Rückenschule (10 Kurseinheiten)	45	1	45	- Teilnahmenachweis - 80 % Mindestteilnahme	¹ siehe Beiblatt
*Medizinisches Gerätetraining (10 Kurseinheiten)	45	1	45	- Teilnahmenachweis - 80 % Mindestteilnahme	¹ siehe Beiblatt
*Check-up (routinemäßige Untersuchung; Pflichtleistung der Krankenkasse für Personen ab 35, alle zwei Jahre)	10	1	10	- Arztstempel/Unterschrift mit Datum	Hausarzt
*Vorsorgeuntersuchung (Pflichtleistung der Krankenkasse ab best. Alter > Männer: ab 45 Prostata-, Darm- und Hautkrebsvorsorge > Frauen: ab 20 Gebärmutterhalskrebs, ab 30 Brust- und Hautkrebs, ab 45 Darmkrebsvorsorge)	10	1	10	- Arztstempel/Unterschrift mit Datum	Facharzt

Aktivität	max. Punktzahl pro Jahr	max. Teilnahme pro Jahr	Punkte	Voraussetzung zur Anrechnung	Wo
Aktive Teilnahme am Gesundheitstag	15	1	15	- Einschreibung/Teilnahme an Sportangeboten	
Organisierte Sportveranstaltungen (Gebühren trägt Mitarbeiter)	10	3	30	- Teilnahmenachweis vom Ausrichter	
*Aquafitness (10 Kurseinheiten)	20	1	20	- Teilnahmenachweis - 80 % Mindestteilnahme	¹ siehe Beiblatt
Gripeschutzimpfung	10	1	10	- Arztstempel/Unterschrift mit Datum	Hausarzt
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung	20	1	20	- Arztstempel/Unterschrift mit Datum	- Untersuchungsmobil der TBG - Standort des AMD der TBG
*Fortbildung/Schulungen zu Gesundheitsthemen	25	3	75	- Teilnahmenachweis - 80 % Mindestteilnahme	- Volkshochschulen - Krankenkassen
*Gesundheitsorientierte Kursprogramme (10 Kurseinheiten)	20	2	40	- Teilnahmenachweis - 80 % Mindestteilnahme	¹ siehe Beiblatt

* Bitte halten Sie vorher bezüglich der Kassenübernahme mit Ihrer Krankenkasse Rücksprache. Sollten die Kosten nicht übernommen werden, tragen Sie die Kosten selbst.

Beispiel:

Teilnahme an einer Rückenschule	45 Punkte
aktive Teilnahme am Gesundheitstag	15 Punkte
Gripeschutzimpfung	10 Punkte
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung	20 Punkte
1 x Blutspende	10 Punkte

100 Punkte = Auswahl eines Bonus der Kategorie I

Die Abrechnung

Die Abrechnung des Gesundheitslaufzettels erfolgt über ein Bonusheft, welches zu Beginn der Aktion an alle Mitarbeiter ausgehändigt wird. Das Bonusheft dient als Nachweis über die Teilnahme an einer Aktivität. Um später einen Anspruch auf den Bonus (siehe Übersicht) zu haben, muss

eine Teilnahmebestätigung in Form eines Stempels und einer Unterschrift von einer der in der Anlage aufgeführten Einrichtungen vorliegen (gilt nicht bei ärztlichen Untersuchungen o. ä.). Der Rücklauf des Bonusheftes erfolgt jeweils nach einem Jahr bis zum 31. Januar. Bis Ende Februar wird eine Auswertung vorgenommen, um die erreichte Punktzahl

und den dementsprechenden Bonus eines jeden Mitarbeiters zu ermitteln. Bei beispielweise einer Gesamtpunktzahl von mindestens 100 Punkten hat man Anspruch auf einen Bonus der Kategorie I. Der Bonus ist aus den jeweiligen Kategorien frei wählbar.

Nutzen Sie die Chance, etwas für Ihre Gesundheit zu tun!

Der Bonus

<p>Kategorie I – 100 Punkte (max. Wert 60 EUR)</p> <ul style="list-style-type: none"> Zwei Karten für einen Vergnügungspark Gutschein für ein Abendessen zu zweit Sportartikelgutschein 	<p>Kategorie II – 125 Punkte (max. Wert 150 EUR)</p> <ul style="list-style-type: none"> Vier Karten für einen Vergnügungspark Zwei Karten für ein Musical Sportartikelgutschein Ballonfahrt Gutschein über sechs Massageeinheiten Fahrrad 	<p>Kategorie III – 150 Punkte (max. Wert 300 EUR)</p> <ul style="list-style-type: none"> Wellnesswochenende für zwei Personen (Massage, Sauna, Fitness, Verpflegung) Fahrräder Mountainbike Sportartikelgutschein
---	--	--

Aktivität	Punkte	max. pro Jahr	Nachweis 1 Stempel/Unterschrift	Nachweis 2 Stempel/Unterschrift	Gesamtpunkte
Org. Sportveranstaltung	10	3			
Aquafitness	20	1			
Gripeschutzimpfung	10	1			
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung	20	1			
Fortbildung/Schulungen zu Gesundheitsthemen	25	3			
Gesundheitsorientierte Kursprogramme	20	2			

Gesundheitsmanagement im Betrieb So fördern wir die Gesundheit der Mitarbeiter					
Bonusheft					
STRABAG					

Vorname:					
	Vorsorgeuntersuchung	10	1		
	aktive Teilnahme am Gesundheitstag	15	1		

Anlage 2 Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung Prof. Dr. Peter Nieder Das Projekt »GiB – Strabag macht fit!« – Gesundheitsmanagement im Betrieb

1. Ausgangssituation des Projektes »GiB – Strabag macht fit!« (Gesundheit im Berieb)

Trotz immer härterem Wettbewerb und der wachsenden Bedeutung von Effektivität und Rationalisierung zur Sicherung marktwirtschaftlicher Positionen hat die STRABAG in Sachsen-Anhalt ein Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement »GiB« zusammen mit der AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse initiiert.

Diese Entscheidung basiert auch auf den Unternehmensgrundsätzen, nach denen »... Qualität auch eine hohe Qualifikation der Mitarbeiter und Arbeitssicherheit einschließt, ... die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit zu selbstständigem Handeln und persönlicher Entfaltung haben sowie ... eine hohe Bedeutung der Gesundheit und dem Schutz der Mitarbeiter und anderen Menschen auf den Baustellen zukommt.«

Aus Sicht von Unternehmen ist betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nur sinnvoll, wenn Investitionen

in gesundheitsfördernde Maßnahmen langfristig durch Kostensenkung im Unternehmen (Senkung der Fehlzeiten) gedeckt sind.

Es fehlen aber immer noch praxisfähige Berechnungsmodelle, um bei der Bewertung gesundheitsfördernder Maßnahmen auch nichtmonetäre Größen wie Qualitätssteigerung oder höhere Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter in geldwerte Größen umzurechnen. Im Gegensatz dazu sind Investitionen in Aktivitäten zum BGM oder entstehende Personalkosten aufgrund von Fehlzeiten leichter zu bestimmen.

Damit bei dem BGM eine Erfolgskontrolle möglich ist, müssen zu Beginn des Projektes entsprechende Zielgrößen definiert werden. Für das GiB-Projekt wurde eine Krankenstandssenkung von 1,5 % angestrebt. Ausgangspunkt sind hierbei die Krankenstände nach der AOK-AU-Daten-Analyse. Die erreichten Zahlen (von 6,8 % auf 3,9 %) zeigen, dass die angestrebte Reduzierung fast verdoppelt werden konnte.

Das Hauptziel des Projektes »GiB« liegt in der Senkung des Krankenstandes. Dieses Hauptziel wird durch »weiche« Unterziele ergänzt, die die Leistung im Unternehmen er-

höhen sollen. Hierzu gehören:

- die Förderung eines gesundheitsbewussten Verhaltens der Mitarbeiter und damit eine Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter,
- die Erhöhung der Arbeitsmotivation und damit die Erhöhung der Leistungsbereitschaft,
- die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und damit die Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen »STRABAG«,
- und damit verbunden die Imageverbesserung der STRABAG nach innen und außen, um Wettbewerbsvorteile in der Region zu bekommen.

2. Eingesetzte Instrumente

Die Erfahrungen aus 20 Jahren Fehlzeitenprojekten zeigen, dass eine erfolgreiche und nachhaltige Fehlzeitenreduzierung nur durch eine Einbeziehung der Vorgesetzten und Mitarbeiter gelingt. Die Einbeziehung der Vorgesetzten erfolgte durch Seminare.

Die Einbeziehung der Mitarbeiter erfolgte durch eine Mitarbeiterbefragung. Resultierend aus diesen Ergebnissen wurden neben der Entwicklung und Realisierung anderer Maßnahmen Seminare konzipiert und durchgeführt.

2.1 Mitarbeiterbefragung

Zur Durchführung der Befragung wurde das folgende Konzept in der Projektgruppe festgelegt:

- Halten Sie eine Veränderung Ihrer Arbeitssituation für ... - sehr wichtig
 - teilweise wichtig
 - nicht wichtig
- In welchen Bereichen der Arbeitssituation sollte eine Veränderung liegen? (Es können bis zu zwei Bereiche ausgewählt werden.)
 - Umgebung des Arbeitsplatzes
 - Organisation
 - Tätigkeit
 - Vorgesetztenverhalten
 - Gruppenklima
- Woran haben Sie gedacht als Sie bei ... einen Strich gemacht haben?
- Welche gesundheitlichen Gefährdungen sehen Sie in Ihrer Arbeit?
- Was gefällt Ihnen besonders gut in der STRABAG?
- Ihre drei wichtigsten Wünsche zur Verbesserung der Arbeitssituation? (Gruppenarbeit)

Das Konzept der Befragung sieht folgendermaßen aus:

- Nicht mehr als 15 Personen pro Befragungseinheit.
- Homogene Befragungsgruppen aus einer Arbeitssituation (Zuordnung zu möglichst einem Vorgesetzten).

- Mitarbeiter einer Hierarchieebene.
- Dauer: ca. 1 Stunde.
- Auswertung der Ergebnisse, Diskussion der Ergebnisse in der Projektgruppe und Entwicklung eines Maßnahmenkataloges mit Prioritäten (A, B und C Maßnahmen).

Die Mitarbeiter wurden mit einem Schreiben über die Befragung informiert. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig. Es wurde aber an alle Mitarbeiter appelliert, daran teilzunehmen, da nur so ihre Anregungen berücksichtigt werden können.

2.2 Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Zur besseren Übersicht wurden die Befragungseinheiten zu Gruppen zusammengefasst. Es wurden drei Gruppen gebildet: Leiter, Angestellte und gewerbliche Mitarbeiter. Eine Veränderung der Arbeitssituation halten über 90 % der Befragten für sehr wichtig oder teilweise wichtig.

Die **Kritikpunkte** bezogen sich hauptsächlich auf folgende Themen:

Organisation (34 %)

- Phase der Umstrukturierung
- Mangelnde Information
- Häufig Überstunden
- Fehlende Gleitzeitregelung
- Bessere Absprache zwischen den einzelnen Stellen

- Bessere Baustellenvorbereitung (Material, sanitäre Anlagen)

Umgebung des Arbeitsplatzes (27 %)

- Durch Umzug weniger Platz
- Sanitäre Einrichtungen auf den Baustellen
- Schlechte Ausstattung (Räume und Baustelle)
- Gelbe Jacken schlecht
- Langer Arbeitsweg

Tätigkeit (22 %)

- Zeitdruck
- Unterbesetzt und dadurch überfordert
- Tätigkeiten nicht entsprechend Stellenbeschreibung
- Körperlich schwere Arbeit
- Hohe Lärmbelastung

Es werden vor allem folgende gesundheitliche Gefährdungen gesehen:

- Magengeschwüre: Hektik und unregelmäßige schlechte Ernährung
- Stress: allgemeiner Druck, Zeitdruck
- Rückenprobleme: Stühle
- Rücken, Bandscheiben, Gelenke: schweres Heben, kniende Tätigkeit, einseitige Belastungen
- Augenprobleme: zu lange vor dem Monitor
- Hörschäden: Lärm, kein Gehörschutz
- Körperliche Verspannung und Verkrampfungen:

- lange Autofahrten, schlechte Stühle
- Unfälle:
Die Wege zu den Baustellen werden immer weiter. Der Verkehr nimmt immer mehr zu.
- Rheuma, Erkältung:
nasse Kleidung

Unter der Frage **»Was gefällt Ihnen in Ihrer Niederlassung besonders gut?«** wurden folgende Punkte besonders hervorgehoben:

- Pünktlich gezahlter Lohn
- Weihnachts- und Betriebsfeier
- Gutes Betriebsklima
- Weiterbildungsangebot
- Arbeitskleidung

Mit den **Wünschen zur Verbesserung der Arbeitssituation** setzten die Befragungsgruppen in folgenden Bereichen Prioritäten:

- Bessere Ausstattung (Büro und Baustelle)
- Klare Zuordnungen
- Gleicher Lohn in Ost und West
- Leistungsgerechte Bezahlung
- Sicherer Arbeitsplatz

2.3 Seminare

Im Folgenden werden die während der bisherigen Projektlaufzeit durch das Projekt initiierten Seminare vorgestellt. Alle durchgeführten Seminare wurden mit Hilfe eines Fragebogens evaluiert.

- Seminar »Gesprächsführung mit Mitarbeitern, die häufig Fehlzeiten haben«
- Workshop »Schnittstellen Bauleiter, Poliere, Vorarbeiter«
- Seminar »Kommunikationstraining«
- Seminar »Fachliche Schulung für Kolonnenführer«

Der Schwerpunkt in den jeweiligen Seminaren lag vor allem auf praktischen Übungen und Rollenspielen.

3. Der Stand der Realisierung der Maßnahmen

Aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung wurden Maßnahmen entwickelt, die in die Bereiche Ergonomie, Organisation und Personal eingeteilt wurden. Der größte Teil wurde zunächst in Magdeburg realisiert und später auf die gesamte Direktion ausgeweitet.

Beispielhaft werden einige Maßnahmen vorgestellt:

- Verbesserung der Arbeitsschutzkleidung
- Bildschirmarbeitsplatz-Analyse
- Erweiterung des Handlungsspielraums am Bsp. der Handhabung Geräteeinsatz
- Checkliste Baustellenvorbereitung
- Verbesserung der Mitarbeiterinformation
- Führungskräfte-schulung
- Getränkeversorgung: Poliere können ab sofort

Kästen für alkoholfreie Getränke abrechnen

4. Evaluation

4.1 Projektorganisation

Die Organisation und Steuerung des Projektes wird in zwei Gruppen geleistet.

Die Projektkerngruppe (PKG) ist das Entscheidungsgremium im Projekt. Mitglieder sind je zwei Vertreter der STRABAG (je eine Person aus der Geschäftsleitung und des Betriebsrates), ein Vertreter der AOK und ein Vertreter des Arbeitsmedizinischen Dienstes (TBG). Die PKG bestellt und beruft die Mitglieder der Projektgruppe und übt für diese im Bedarfsfall die Vermittlertätigkeit aus. Des Weiteren genehmigt sie das Projektbudget und vertritt das Projekt nach außen. Alle von der Projektgruppe vorgeschlagenen Maßnahmen müssen bezüglich Art und Umfang der Umsetzung von der PKG genehmigt werden. Zu diesem Zweck tagt die PKG nach Bedarf (insgesamt 23 Sitzungen).

Die Projektgruppe (PG) ist für die Planung, Koordinierung und Umsetzung aller während der Projektlaufzeit erarbeiteten Maßnahmen und Aktivitäten verantwortlich.

Die Moderation der monatlichen Sitzungen führten ein externer Moderator und die Vertreterin der AOK abwechselnd durch (es wurden insge-

samt 49 Sitzungen durchgeführt). Der Arbeitsmedizinische Dienst der TBG ist durch die STRABAG-Betriebsärztin repräsentiert. Seitens der STRABAG fungierte der Kaufmännische Leiter der Gruppe Magdeburg als PG-Leiter. Weitere Mitglieder waren die Fachkraft für Arbeitssicherheit, zwei Poliere, ein Bauleiter und ein Vorarbeiter.

4.2 Auswertung der Projektarbeit durch die Projektteilnehmer

Im Rahmen des Projektes wurde auch – noch während der Laufzeit des Projektes – eine Evaluation des Projektes und insbesondere der Projektarbeit vorgenommen.

Was war an der bisherigen Projektarbeit gut?

- Kritik und Durchsetzung Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Mitarbeiter aus der STRABAG gewonnen,

- interne personelle Besetzung Projektmanagement,
- offene Diskussion über Probleme im Unternehmen,
- die Palette der Maßnahmen ist breit gefächert,
- offene Diskussion zu einzelnen Problemen,
- Aufzeigen von betrieblichen Schwachpunkten,
- sehr freundliche und konstruktive Arbeitsatmosphäre.

Was hat mich gestört?

- Teilweise langwierige Problemdiskussionen ohne Ergebnis,
- PG wird zu oft von der PKG vor vollendete Tatsachen gestellt,
- mangelndes Lob durch Firmenleitung,
- zu viele Maßnahmen zur gleichen Zeit.

Was wollen wir in der zukünftigen Projektarbeit vermeiden?

- Zu viele Projekte gleichzeitig,

- Selbstzufriedenheit (z. B. bei Erreichung der Senkung des Krankenstandes),
- unsere Sitzungen nicht pünktlich zu beenden,
- Fahrräder neu erfinden.

5. Fazit

Das Projekt war erfolgreich. Eine Senkung des Krankenstandes von knapp 3 % und eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter (z. B. mit dem Führungsverhalten) wurde erreicht. Die Vorgehensweise wurde auf andere Bereiche (Thüringen) ausgeweitet.

Brandenburg, Uwe/Nieder, Peter:
Betriebliches Fehlzeiten-Management. Anwesenheit erhöhen – Instrumente und Praxisbeispiele, Wiesbaden 2003

STRABAG Unternehmensgrundsätze, 1993

Impressum

Herausgeber

STRABAG AG Direktion Straßenbau
Sachsen-Anhalt/Thüringen
Tiefbau-Berufsgenossenschaft
AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse
AOK – Die Gesundheitskasse in Thüringen

Text

STRABAG AG Direktion Straßenbau
Sachsen-Anhalt/Thüringen
Tiefbau-Berufsgenossenschaft
AOK Sachsen-Anhalt – Die Gesundheitskasse
AOK-Service »Gesunde Unternehmen«
AOK – Die Gesundheitskasse in Thüringen

Layout

Hoffmann Werbeagentur GmbH
Magdeburg

Druck

Druckerei Mahnert GmbH
Aschersleben

Stand

5/2004

modern
leistungsstark
kompetent

