



// Psychische Belastungen in der Arbeitswelt

erkennen – beurteilen - handeln

**Klaus Altenburg
Fachkraft für Arbeitssicherheit
JOB AG Personaldienstleistungen AG**

Agenda



- ▶ **Unternehmensvorstellung JOB AG**
- ▶ **Flexibilitätsinstrument Zeitarbeit**
- ▶ **Analyse Ausgangssituation**
- ▶ **Herausforderungen**
- ▶ **Differenzierung interne – externe Mitarbeiter**
- ▶ **Mitwirkende – Verantwortlichkeiten**
- ▶ **Umsetzung (Stand heute)**
- ▶ **Fazit - Ausblick**

Das Unternehmen JOB AG

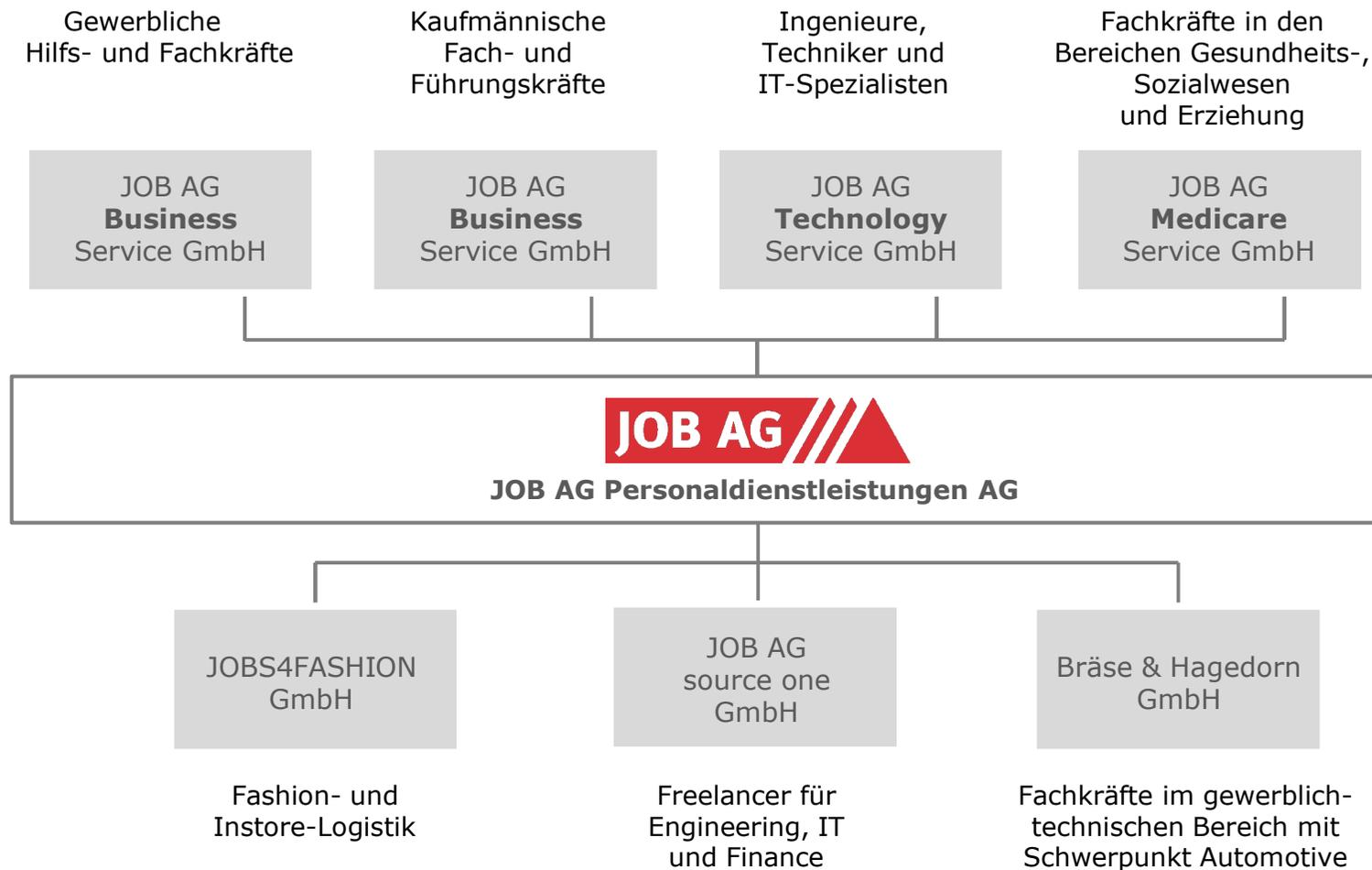


- ▶ Die JOB AG gehört zu den **führenden Personaldienstleistungsunternehmen** in Deutschland.
- ▶ Mit aktuell 62 Niederlassungen sowie **spezialisierten Tochtergesellschaften und Beteiligungen mit bundesweiter Präsenz** erbringt die JOB AG einen größtmöglichen Kundennutzen.
- ▶ Die JOB AG ist mit Ihren Tochtergesellschaften im **Personal Management für Unternehmen** und **Job Management für Bewerber** bundesweit und interdisziplinär über alle relevanten Branchen und Geschäftsbereiche tätig.
- ▶ Als **strategischer Personaldienstleister** findet die JOB AG Lösungen für sämtliche mit Personal verbundenen Herausforderungen.
- ▶ Strategisches **Personalmanagement, Personalmarketing, Personalbeschaffung und Personaleinsatz** sind die Säulen des Leistungsangebots für Unternehmen.
- ▶ In Abstimmung auf die Personalpolitik, Personalstrategie und Personalplanung der JOB AG Kunden erfolgt der Personaleinsatz von Arbeitnehmern entweder als flexible Workforce im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder als Direkteinstellung über die Personalvermittlung.
- ▶ Im Projektgeschäft bietet die JOB AG unternehmensspezifische Business Process Outsourcing- oder Master Vendor Management-Lösungen an.

1 Konzern

7 Spezialisten

100 % Kundennutzen



SERVICE-MITARBEITER AKTUELL 5.200

▶ **Umsatz 2015**

166,7 Mio. €

▶ **Niederlassungen**

62; Stand: Oktober 2016

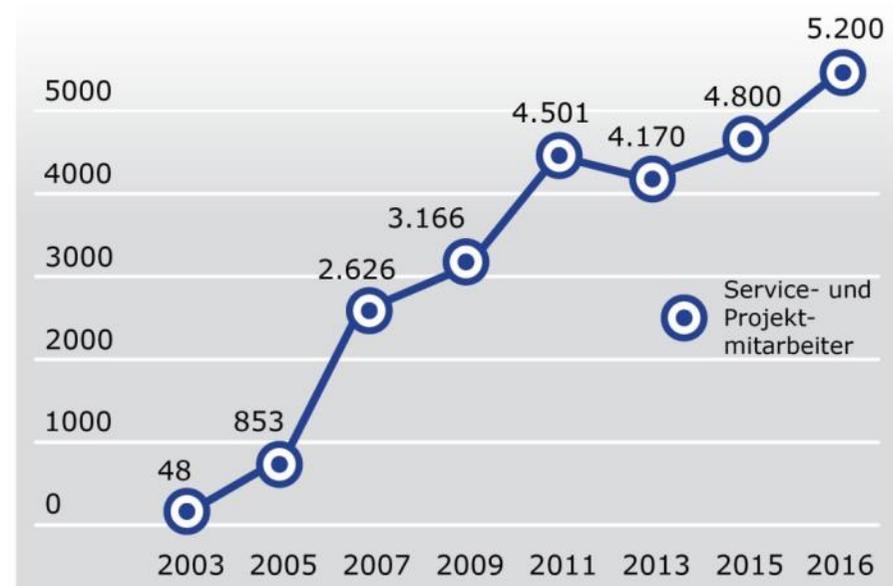
▶ **Interne Mitarbeiter**

301

▶ **Marktposition**

▶ **Platz 16** von rund 11.000 Unternehmen in der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung

▶ **Platz 1** im Kundenvertrauens-Ranking der Wirtschaftswoche, Ausgabe 47/2015



4-fach ausgezeichnet



Wettbewerb
Deutschlands
**kundenorientier-
teste Dienstleister**
2010 - 2014



- ▶ Die JOB AG ist aufgrund überdurchschnittlich guter Bewertungen berechtigt, das **Siegel Top-Company** des Arbeitgeber-Bewertungsportals kununu zu verwenden. Im Vergleich der marktführenden 25 Anbieter belegt die JOB AG den **2. Platz**.



- ▶ Die JOB AG ist 2016 **das dritte Jahr in Folge** durch das Magazin FOCUS als **Top-Personaldienstleister** ausgezeichnet worden.

- ▶ Die JOB AG ist 2015 **das zweite Jahr in Folge** durch das Magazin WirtschaftsWoche mit der Auszeichnung „**Höchstes Kundenvertrauen**“ prämiert worden und belegt damit bundesweit erneut **Platz 1**.

- ▶ Die JOB AG ist von 2010 bis 2014 **fünf Jahre in Folge** in dem renommierten Wettbewerb „**Deutschlands kundenorientierteste Dienstleister**“ ausgezeichnet worden.

Zertifizierte Partnerschaft



- + TÜV geprüfte Qualität
- + Starkes Branchen Know-how
- + Hohe Eigenkapitalquote
- + Solventes Unternehmen
- + Mitglied im Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP)



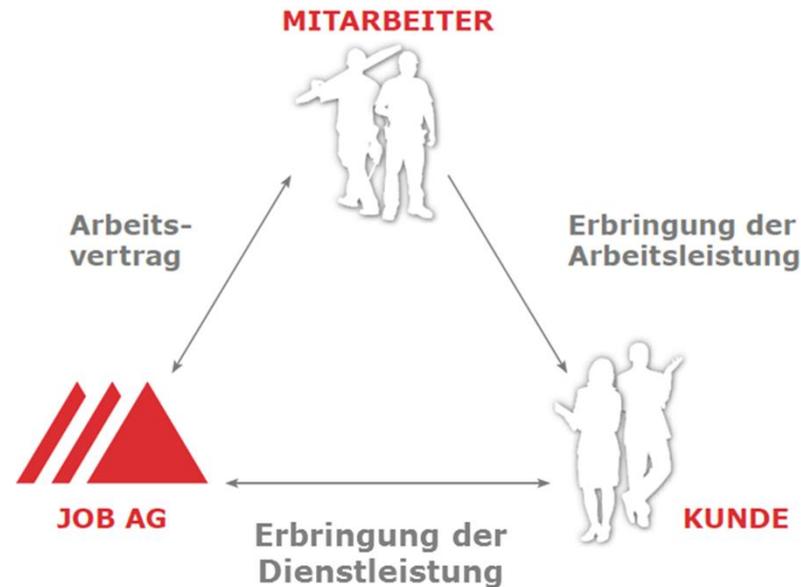
= Solider Partner im Personalmanagement

- ▶ Unternehmensvorstellung
- ▶ **Flexibilitätsinstrument Zeitarbeit**
- ▶ Analyse Ausgangssituation
- ▶ Herausforderungen
- ▶ Differenzierung interne – externe Mitarbeiter
- ▶ Mitwirkende – Verantwortlichkeiten
- ▶ Umsetzung
- ▶ Fazit

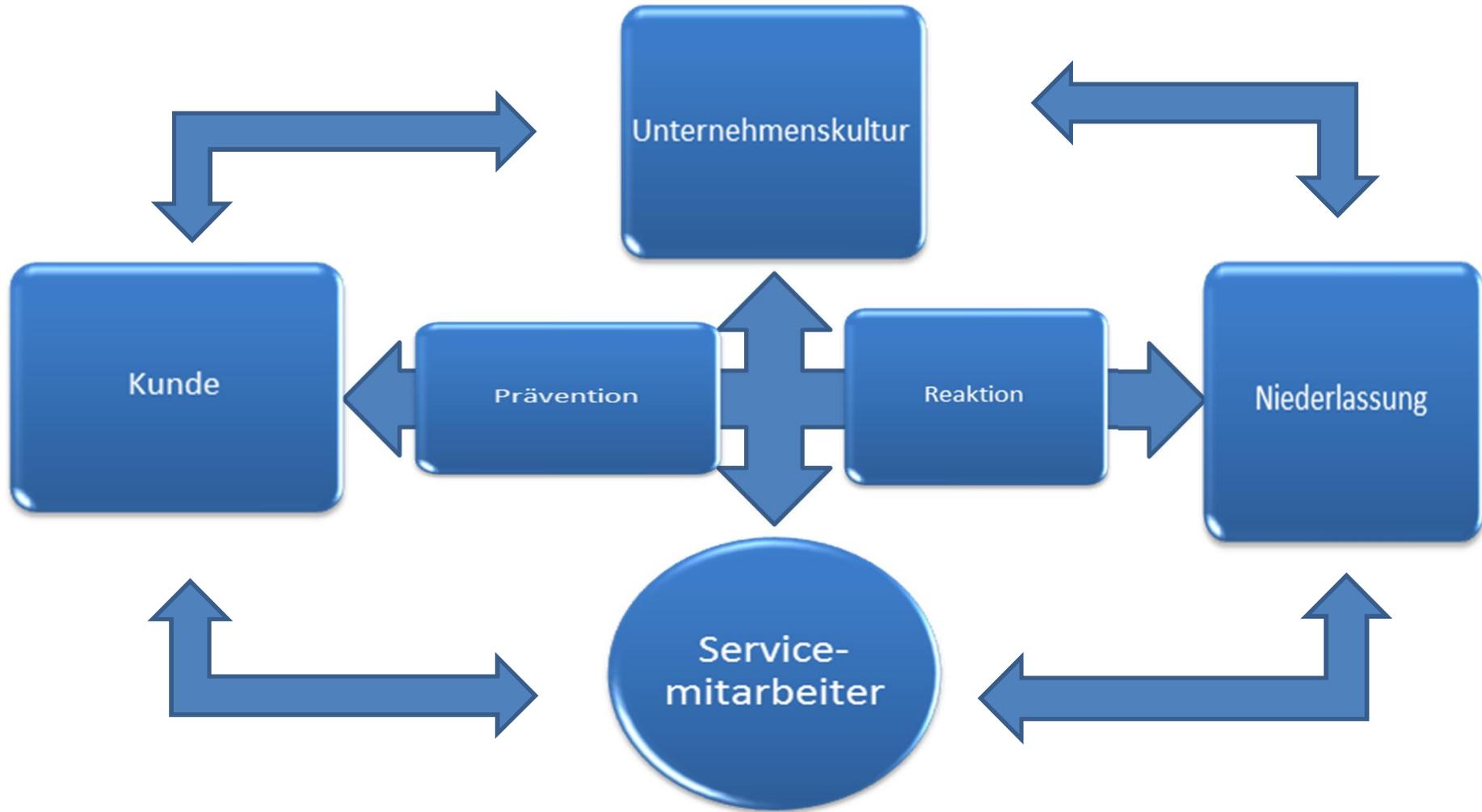
Flexibilität durch Zeitarbeit



- ▶ Unsere modularen Personaldienstleistungen entsprechen einem **drittbezogenen Personaleinsatzinstrumentarium**.
- ▶ Der Mitarbeiter (m/w) steht in einer sozialversicherungspflichtigen Arbeitgeberbeziehung zur JOB AG als Verleiher (z.B. Arbeitnehmerüberlassung). Die Arbeitsleistung wird jedoch gegenüber dem Kunden als Entleiher erbracht. Die Kosten für den Kunden sind fest kalkulierbar. Der Entleiher zahlt nur für tatsächlich geleistete Arbeitszeiten. Die oftmals teure und zeitintensive Suche nach qualifizierten Mitarbeitern übernimmt die JOB AG, ebenso die Entgeltfortzahlung für Krankheit, Urlaub oder Nichteinsatzzeiten.



Grundlage Beziehungsmanagement



Agenda

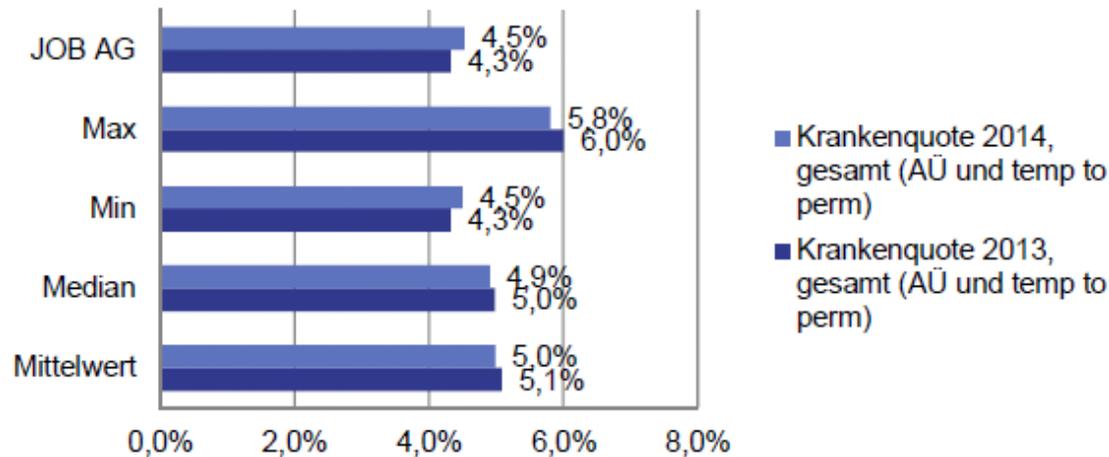


- ▶ Unternehmensvorstellung
- ▶ Flexibilitätsinstrument Zeitarbeit
- ▶ **Analyse Ausgangssituation**
- ▶ Herausforderungen
- ▶ Differenzierung interne – externe Mitarbeiter
- ▶ Mitwirkende – Verantwortlichkeiten
- ▶ Umsetzung
- ▶ Fazit

Ausgangssituation – Benchmark „Krankquoten“ 2014 vs. 2013



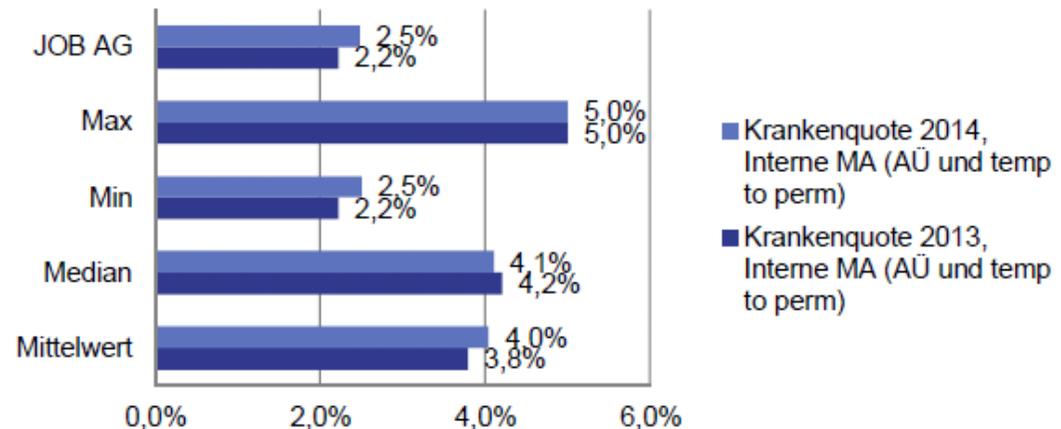
Krankenquote gesamt



Aktuelle
Lünendonk
Auswertung
2014 vs. 2013

Die JOB AG ist in 2013 und 2014 im Vergleich zur Branche sowohl bei den SMA, wie auch den internen Mitarbeitern im Minimalbereich der Skala

Krankenquote interne MA

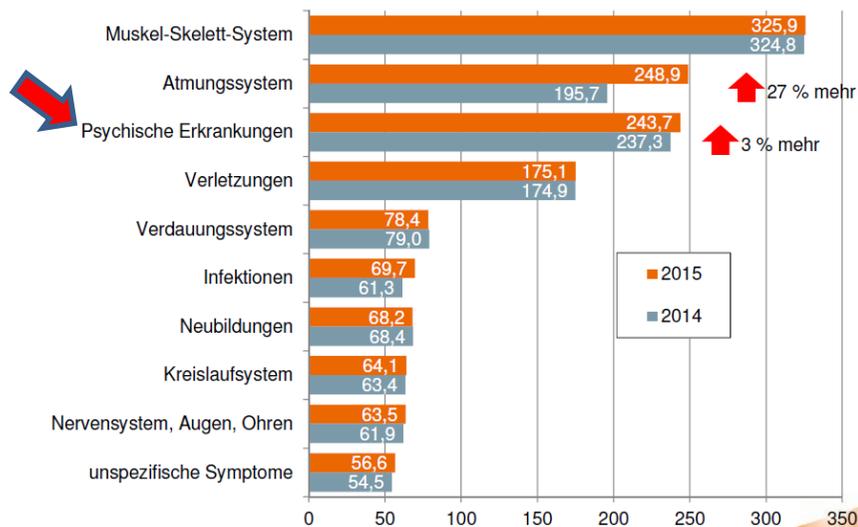


Aktuelle Meldungen / Zahlen zum Thema Fehlzeiten



- 2015 – höchster Krankenstand seit 16 Jahren (DAK 4,1% / AOK 5,3%)
- Starke Zunahme der Atemwegserkrankungen (DAK +27% / AOK +23%)
- **Zunahme der psychischen Erkrankungen um 3%**
- Zahl der Mitarbeiter mit mind. einer Krankschreibung im Jahr stieg auf über 50%

Fehltage je 100 Versicherte nach Erkrankungsgruppen 2014 und 2015

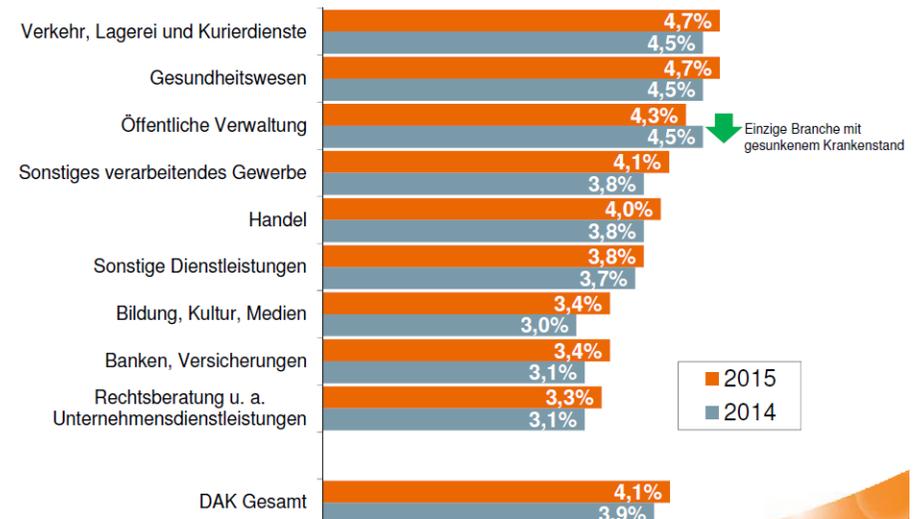


Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2014 - 2015



4

Krankenstand in den Branchen 2014 und 2015



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2014 - 2015



5

Agenda



- ▶ **Unternehmensvorstellung JOB AG**
- ▶ **Flexibilitätsinstrument Zeitarbeit**
- ▶ **Analyse Ausgangssituation**
- ▶ **Herausforderungen**
- ▶ **Differenzierung interne – externe Mitarbeiter**
- ▶ **Mitwirkende – Verantwortlichkeiten**
- ▶ **Umsetzung (Stand heute)**
- ▶ **Fazit - Ausblick**

Strategische Herausforderungen und Stoßrichtungen



Strategische Herausforderung	Strategische Stoßrichtung
<p>Demografischer Wandel</p> <p>Die Altersstruktur der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland verändert sich: Bis 2020 wird jeder dritte Beschäftigte 50 Jahre und älter sein. Für die Unternehmensleitung ergibt sich daraus Handlungsbedarf in Richtung gesunde Arbeit in gesunden Organisationen, mit dem Ziel, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu fördern und zu erhalten.</p>	<p>Ältere Beschäftigte sind häufig zuverlässiger, qualitätsbewusster, sozial kompetenter und zudem wichtige Wissensträger. Alter erhöht nicht zwangsläufig das Krankheitsrisiko, sondern erst dann, wenn Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterlassen werden. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ihren Beitrag leisten, um gesünder älter zu werden: durch eine gesunde Lebensweise und die aktive Mitgestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen.</p>
<p>Strukturwandel der Wirtschaft</p> <p>Der Strukturwandel der Wirtschaft in Richtung wissensintensive Dienstleistungsberufe erzwingt eine Neubestimmung der für das Unternehmensergebnis bedeutsamen Größen.</p>	<p>Es gilt nicht nur die physischen Produktionsfaktoren allein zu berücksichtigen, sondern auch so genannte "weiche" Faktoren wie Führung, Human- und Sozialkapital mit ihrem Einfluss auf Prozesse, Mitarbeiter und Kunden garantieren den Unternehmenserfolg. Das Management der Mensch-Mensch-Schnittstelle erhält dadurch eine größere Bedeutung.</p>

Strategische Herausforderungen und Stoßrichtungen



Strategische Herausforderung	Strategische Stoßrichtung
<p>Gesellschaftliche Verantwortung</p> <p>Unternehmen, die Verantwortung gegenüber ihren Shareholdern und Kunden tragen, verhalten sich in der Regel auch gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie gegenüber dem gesellschaftlichen Umfeld verantwortungsvoll: in sozialer, ökologischer und volkswirtschaftlicher Hinsicht.</p>	<p>Mit einem effizienten Gesundheitsmanagement werden die sozialen Sicherungssysteme entlastet: durch Vermeidung von Kosten, bedingt durch Behandlung, Unfälle und Frühberentung. Eine dadurch bewirkte bessere Kontrolle der Lohnnebenkosten ist ebenfalls ein bedeutender Unternehmensvorteil.</p>
<p>Organisationskrankheiten</p> <p>Permanente Restrukturierungen erhöhen Unsicherheit und Zeitdruck, Komplexität der Aufgaben und Verantwortung. Anhaltender Stress fördert die Entstehung chronischer Krankheiten. Aus arbeits- und gesundheitswissenschaftlicher Sicht wird insbesondere die Verhütung und Bekämpfung gesundheits-schädigender Organisationskrankheiten wie Mobbing, Burnout und innere Kündigung zu einer zentralen Herausforderung für die betriebliche Arbeits- und Gesundheitspolitik.</p>	<p>Ist das Betriebsklima gut, die Transparenz des Betriebsgeschehens hoch, bestehen ausreichende Beteiligungsmöglichkeiten und ein Vorrat an gemeinsamen Überzeugungen, Werten und Regeln, ist die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten dieser oder ähnlicher Organisationskrankheiten gering.</p>

Agenda



- ▶ **Unternehmensvorstellung**
- ▶ **Flexibilitätsinstrument Zeitarbeit**
- ▶ **Analyse Ausgangssituation**
- ▶ **Herausforderungen**
- ▶ **Differenzierung externe – interne Mitarbeiter**
- ▶ **Mitwirkende – Verantwortlichkeiten**
- ▶ **Umsetzung**
- ▶ **Fazit**

Analyse der Fehlzeitenquoten der externen Servicemitarbeiter



- ▶ Fehlzeitenentwicklungen pro **Geschäftsfeld** im Jahresverlauf
 - tendenziell höhere Fehlzeitenquoten in den gewerblichen Geschäftsfelder
 - **mögliche Ursachen:** im Vergleich höhere körperliche Beanspruchungen bei steigenden geistigen Anforderungen

- ▶ Fehlzeitenentwicklung in Korrelation mit der jeweiligen **Kundenstruktur** der Geschäftsfelder und der Niederlassungen
 - analog zum bundesweiten Trend sind die höchsten Fehlzeitenquoten im Bereich Lager / Logistik zu verzeichnen
 - **mögliche Ursachen:** u.a. psychische Belastungen durch steigenden Termindruck in den Unternehmen

Analyse der Fehlzeitenquoten der externen Servicemitarbeiter



▶ Fehlzeitentwicklung in Bezug auf **Einsatztätigkeiten** und **Qualifikationen**

- im Bereich der an- und ungelernten Servicemitarbeiter ist die Fehlzeitenquote höher als bei den gelernten Fachkräften
- **mögliche Ursachen:** Über- aber auch Unterforderung, mangelnde Wertschätzung, Austauschbarkeit, kulturelle und sprachliche Barrieren

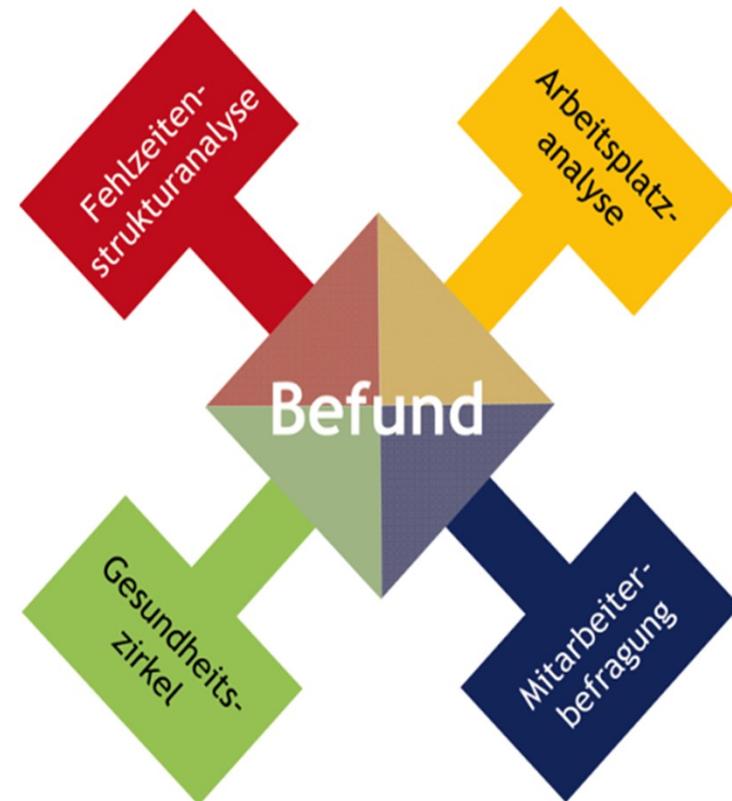
▶ Fehlzeitenentwicklung in Bezug auf **Standorte** und **Umweltfaktoren**

- aufgrund unterschiedlichster Entwicklungen und Historien der Niederlassungen und sich regional ändernder Struktureinflüsse ist keine Nord – Süd oder Ost – West Tendenz klar erkennbar
- **mögliche Ursachen:** klare Strukturen und partnerschaftliche Beziehungen zu Kunden wirken sich i.d.R. positiv in Bezug auf die psychischen Belastungen in der Folge auf die Fehlzeiten aus

Mehrebenen - Analyse



- ▶ Aufgrund der Vielschichtigkeit der Struktur- und Kundenanteile der einzelnen GmbHs der JOB AG ist eine einheitliche Betrachtungsweise nicht valide auswertbar.
- ▶ Vielmehr macht es Sinn, einen jeweiligen „Befund“ je Niederlassung zu ermitteln (Krankquote, Unfallzahlen, Zufriedenheit der Mitarbeiter)
- ▶ Über regionale „Gesundheitszirkel“ ließen sich dann in Folge nachhaltige Maßnahmen ableiten, die für alle Beteiligten verbindlich sind.

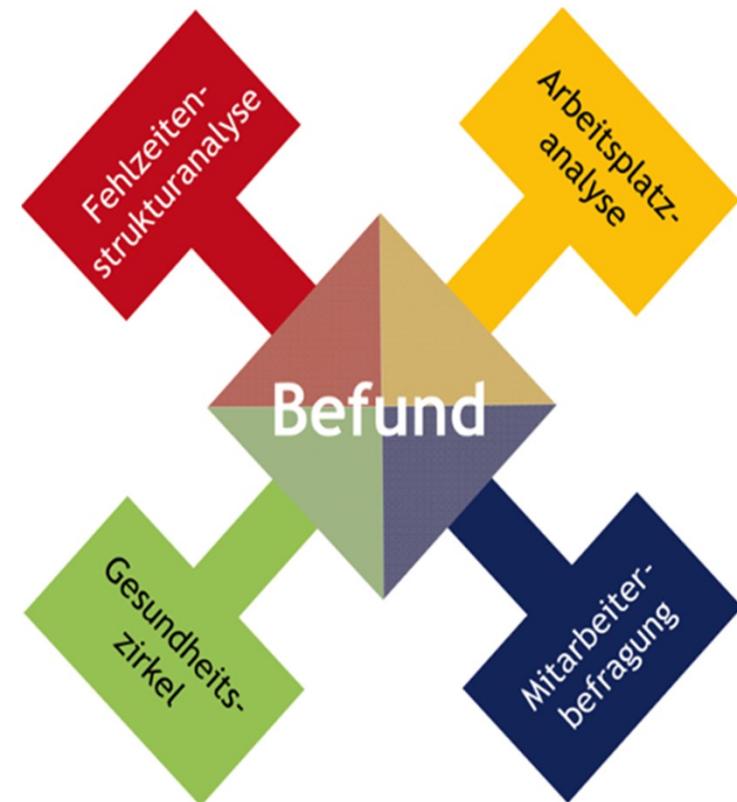


Quelle Haufe

Mehrebenenanalyse



- ▶ **Fehlzeitenstrukturanalyse**
 - Entwicklung und Ursachen der Fehlzeitenquote je Niederlassung ermitteln
 - Auswertung der dazugehörigen Kundenstruktur
 - Festlegung der Priorisierung
 - Bestimmung von Verantwortlichkeiten
 - Zielsetzungen bis Jahresende
- ▶ **Arbeitsplatzanalyse**
 - Tätigkeiten u. Arbeitsabläufe
 - Belastungs- u. Gefährdungspotentiale
 - Betriebliche Organisation u. Führungsverhalten der Verantwortlichen des Kunden
 - Mitarbeiterauswahl u. -betreuung
 - festgelegte technische, organisatorische u. persönliche Maßnahmen zur Unfallvermeidung und Vermeidung von körperlichen und psychomentalen (Fehl-) Belastungen



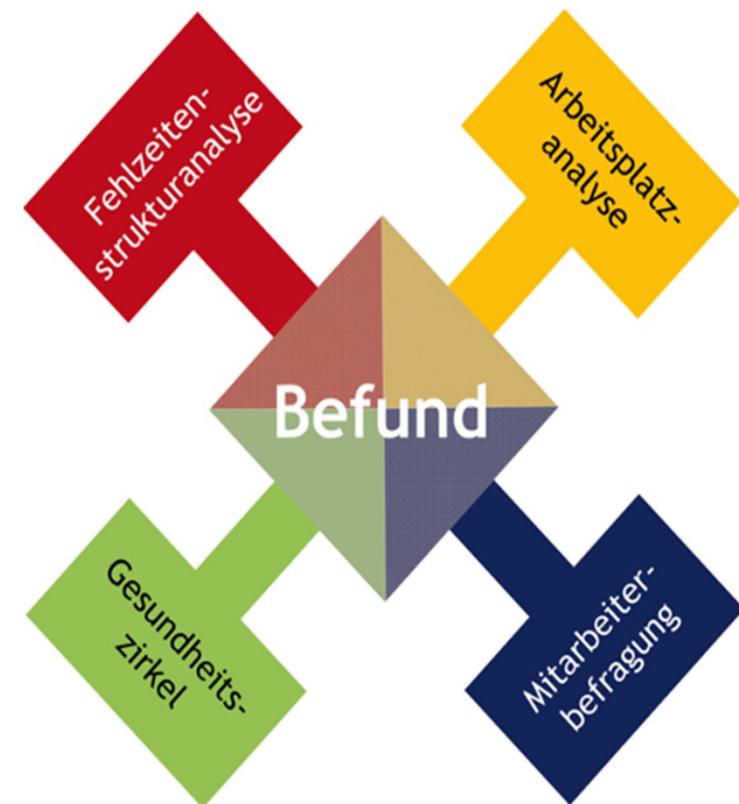
Quelle Haufe

▶ **Mitarbeiterbefragung**

- Sichtweise der SMA zur o.g. Arbeitsplatzanalyse
- Einholen von Verbesserungsvorschlägen u. Bereitschaft zur Teilnahme Gesundheitszirkel

▶ **Gesundheitszirkel**

- Gremium aus Verantwortlichen des Kunden u. der Niederlassung, Servicemitarbeiter und (zuständiger) FaSi, sowie ggf. externe Berater
- Aus gewonnen Erkenntnissen gemeinsame u. individuelle Ziele und Maßnahmen ableiten
- Austausch von Kennzahlen u. Besprechungen in festzulegenden Abständen zur Überprüfung der Maßnahmen und Zielerreichung



Quelle Haufe

Befragung der Servicemitarbeiter zur mentalen Arbeitsbelastung



F E M A Fragebogen zur Erfassung mentaler Arbeitsbelastungen (FEMA)

Zu den psychomentalen Belastungen Ihrer Arbeitsplatzsituation im industriellen Produktionssystem haben wir insgesamt 25 Aussagen vort

Bedenken Sie bitte, dass es hierbei keine richtigen oder falschen Antworten gibt, da es um Ihre persönliche Einschätzung geht.

Während meiner Arbeit muss ich ...	Dies ist ...	Dadurch fühle ich mich bei meiner Arbeit ...	Wenn ich meine eigenen Fähigkeiten hierfür einschätzen soll, kann ich das ...	
1. mit verschiedenen Arbeitsgeräten/Arbeitsmitteln arbeiten	manchmal	nicht schwierig	gering belastet	ziemlich gut
2. bestimmte Handgriffe in festgelegter Reihenfolge ausführen	(fast) nie			
3. mir neue Dinge einprägen	manchmal	mäßig schwierig	stark belastet	ziemlich gut
4. mich schnell auf neue Situationen einstellen	ständig	ziemlich schwierig	gering belastet	recht gut
5. überlegen, wie die Arbeit am besten läuft	manchmal	etwas schwierig	deutlich belastet	recht gut
6. nur die gleichen Handgriffe verrichten	ständig	etwas schwierig	kaum belastet	mäßig gut
7. Informationen über längere Zeit im Gedächtnis behalten	manchmal	ziemlich schwierig	kaum belastet	sehr gut
8. jede Handbewegung mit den Augen verfolgen	ständig	sehr schwierig	gering belastet	sehr gut
9. Meßwerte und Kontrolldaten im Kopf haben	ständig	nicht schwierig	deutlich belastet	mäßig gut
10. Informationen richtig beurteilen	manchmal	etwas schwierig	gering belastet	sehr gut
11. nur Finger und Hände einsetzen	manchmal	nicht schwierig	kaum belastet	sehr gut
12. Meßwerte ablesen	ständig	ziemlich schwierig	mäßig belastet	recht gut
13. schwierige Handgriffe beherrschen	(fast) nie			
14. den Arbeitsablauf überwachen	ständig	mäßig schwierig	kaum belastet	ziemlich gut
15. Meßwerte mit Kontrolldaten aus dem Gedächtnis vergleichen	manchmal	etwas schwierig	mäßig belastet	mäßig gut
16. mehrere Daten auf einmal im Gedächtnis haben	ständig	etwas schwierig	kaum belastet	ziemlich gut
17. einen großen Bereich im Blickfeld haben	ständig	nicht schwierig	kaum belastet	ziemlich gut
18. auf Störungen/Vorkommnisse im Arbeitsablauf achten	manchmal	ziemlich schwierig	stark belastet	mäßig gut
19. technische Fehler bemerken	ständig	sehr schwierig	sehr stark belastet	weniger gut
20. besondere Vorkommnisse schnell erfassen	ständig	nicht schwierig	kaum belastet	ziemlich gut
21. Sichtkontrollen durchführen	(fast) nie			
22. aus verschiedenen Signalen das richtige heraushören	ständig	recht schwierig	kaum belastet	recht gut
23. unvorhergesehen in den Arbeitsablauf eingreifen	manchmal	etwas schwierig	kaum belastet	ziemlich gut
24. frühzeitig erkennen, wenn sich Störungen anbahnen	ständig	nicht schwierig	gering belastet	ziemlich gut
25. Fehler im Produktionsablauf wiedererkennen	ständig	ziemlich schwierig	gering belastet	ziemlich gut
Während meiner Arbeit muss ich	Dies ist	Dadurch fühle ich mich bei meiner Arbeit	Wenn ich meine eigenen Fähigkeiten hierfür einschätzen soll, kann ich das	

Ihre soziografischen Angaben

Für anonymisierte, wissenschaftliche Auswertungszwecke benötigen wir von Ihnen noch einige kurze beschreibende Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrem Arbeitsplatz.

Alter: 45
 Geschlecht: männlich
 Erlerter oder angelernter Beruf: Staplerfahrer
 An diesem Arbeitsplatz seit: 2 Jahren
 Im Berufsleben seit insgesamt: 12 Jahren
 Arbeitsplatzbezeichnung: Staplerfahrer Wareneingang
 Produktionsbereich: Lager
 Wirtschaftszweig / Branche: Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern



Fragebogen zur Erfassung mentaler Arbeitsbelastungen (FEMA)

Zurück zur Bearbeitung des Fragebogens

Auswertungsergebnisse:

Arbeitsinhalte

	Psychische Funktionsbereiche			Gesamt
	Wahrnehmung	Denken	Ausführung	
ausgewählte Items	9 von 10	10 von 10	3 von 5	22

Bewertungsindizes

	Psychische Funktionsbereiche			Gesamt
	Wahrnehmung	Denken	Ausführung	
Belastungsindex	2,7	2,1	2,8	2,4
Beanspruchungsindex	1,9	1,9	1,2	1,8
Leistungsfähigkeitsindex	2,3	1,9	1,8	2,1

Psychomentale Gesamtbelastung	2,4
-------------------------------	-----

Bewertungsskalen:

Belastungsindex / Psychomentale Gesamtbelastung	Beanspruchungsindex	Leistungsfähigkeitsindex
0 bis 1: sehr gering belastet	0 bis 1: sehr gering beansprucht	0 bis 1: sehr hoch leistungsfähig
1 bis 2: gering belastet	1 bis 2: gering beansprucht	1 bis 2: hoch leistungsfähig
2 bis 3: mäßig belastet	2 bis 3: mäßig beansprucht	2 bis 3: deutlich leistungsfähig
3 bis 4: deutlich belastet	3 bis 4: deutlich beansprucht	3 bis 4: mäßig leistungsfähig
4 bis 5: hoch belastet	4 bis 5: hoch beansprucht	4 bis 5: gering leistungsfähig
5 bis 6: sehr hoch belastet	5 bis 6: sehr hoch beansprucht	5 bis 6: sehr gering leistungsfähig

Quelle: Institut ASER e.V.

Handlungsanleitung Gefährdungsbeurteilung



	Handlungsempfehlung Psychomentele Fehlbelastungen erkennen	JOB AG
Seite 1 von 3		

Mit dieser Empfehlung möchten wir Sie bei durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen an den Arbeitsplätzen unserer Service Mitarbeiter unterstützen und Ihnen eine Anleitung geben, wie Sie zum Thema Psychomentele Fehlbelastung vorgehen können.

Psychomentele Fehlbelastungen	
Unterforderung (einfache Tätigkeiten)	<input type="checkbox"/>
unvollständige, einseitige Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>
Überforderung (Mitarbeiter ist unterqualifiziert)	<input type="checkbox"/>
Einzelarbeit, Kommunikation	<input type="checkbox"/>
gefährliche Arbeiten - in engen Räumen, auf Höhe, in dunklen Räumen etc.	<input type="checkbox"/>
Zeitdruck (Terminvorgaben, Termindruck, Abhängigkeit von Zuarbeiten, etc.)	<input type="checkbox"/>
Störungen (häufiges Unterbrechen der Arbeit)	<input type="checkbox"/>
Führungsstil (Umgang des Vorgesetzten mit den Zeitarbeitnehmern, Integration in den Kundenbetrieb)	<input type="checkbox"/>
Gruppenverhalten (Gruppendynamik)	<input type="checkbox"/>
Fehlverhalten bei der Zusammenarbeit, Selbstüberschätzung	<input type="checkbox"/>
Angriff durch Kunden oder Patienten	<input type="checkbox"/>
Beschreibung / sonstige psychomentele Gefährdungen/Bemerkungen zu Ziffer...	Unfallrisiko

Tabella 1

Auszug aus „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)

Grundlegende Aspekte

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine arbeitsschutzgesetzliche Pflicht. Sie dient der Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung von Arbeit und ist ein zentrales Instrument zur Steuerung der betrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten. Sie soll helfen, diese zielgerichtet und wirkungsvoll zu gestalten.

Unterweisung „Umgang mit Stress“



Nr: 117	Sicherheitstechnische Unterweisung Information im Umgang mit Stress		
Seite 1 von 4			

Name: <input type="text"/>	Niederlassung: <input type="text"/>
--------------------------------------	---

Tätigkeitsbereich

Stress-Alltag:
In der heutigen Arbeitswelt verändern sich die Anforderungen gleichermaßen an die Unternehmen wie auch an die Beschäftigten.
Daher ist es wichtig neue Wege in der Arbeitsorganisation zu beschreiten – auf der einen Seite ist der Unternehmer aufgefordert gesundheitsfördernd einzuwirken, aber auch der Arbeitnehmer, entsprechend zu handeln!
In jedem Unternehmen ist Stress anders ausgeprägt und daher muss jedes Unternehmen das für sich passende Konzept für betriebliches Stressmanagement und Gesundheitsmanagement finden.
„Arbeitsbedingter Stress ist eine emotionale und psychophysiologische Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation. Stress ist ein Zustand, der durch hohe Aktivierungs- und Belastungsniveaus gekennzeichnet ist und oft mit dem Gefühl verbunden ist, man könne die Situation nicht bewältigen.“ (Europäische Kommission, Generaldirektion V, 1997)

Stress gehört heute zum Leben. Es gibt kaum jemanden, der nicht schon einmal selber Stress erlebt hat. Im Rahmen der aktuellen Stressforschung unterscheidet man zwischen Eustress und Distress.
Bis zu einem gewissen Grad kann Stress förderlich sein. Der so genannte Eustress (eu [griech.] = gut) wirkt sich positiv auf die Motivation aus und erhöht somit auch die Leistungsfähigkeit. Dieser motivationale und positive Aspekt von Stress soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben.
(Quelle GUV-I 8628)

„Schulterschluss“ mit Kunden



Seite 1 von 8	Gefährdungsbeurteilung / Arbeitsplatzbesichtigung Industrial Service	JOB AG	
		BRÄSE & HAGEDORN PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GMBH	JOBS4FASHION

Kunde:	Lagermann	Einsatzort:	Musterstadt	Auftragsbeginn:	07.10.14
Arbeitsplatz:	Lagerhalle	überlassen als:	Helfer/in – Lager, Versand		
Ausführende (Haupt)Tätigkeit:	Be- und entladen von Lkw's u.a. mit Gabelstapler, ein- und auslagern von Waren				
Bes. Merkmale der (Neben)Tätigkeit:	Arbeitsplatz sauber halten				

A. Ermittlung möglicher Gefährdungen am Arbeitsplatz		
<ul style="list-style-type: none"> - zutreffende Gefährdung ankreuzen ☒ - Gefährdungen im Freifeld jeweils näher beschreiben - Risikobeurteilung unter Berücksichtigung bereits vorhandener Maßnahmen vornehmen 		
Mechanische Gefährdungen		
1	Türen, Tore Maschinenteile, etc.	<input type="checkbox"/>
2	Scherstellen	<input type="checkbox"/>
3	Stoßgefahr durch bewegte Maschinenteile	<input type="checkbox"/>
4	Schnittgefahr durch oder an Maschinenteilen, Messern, etc.	<input type="checkbox"/>
5	Stichgefahr durch bewegte Maschinenteile	<input type="checkbox"/>
6	Einziehen durch Walzen, Rollen, Maschinenteile etc.	<input type="checkbox"/>
7	ungeschützte Ecken, Kanten, Spitzen, scharfe Gegenstände, raue Oberflächen	<input type="checkbox"/>
8	Bewegte Arbeitsmittel, Fahrzeuge	<input checked="" type="checkbox"/>
9	Anfahren, Aufprallen, Überfahren, Umkippen, Abstürzen bewegter Transport oder Arbeitsmittel	<input checked="" type="checkbox"/>
10	Angefahren werden	<input checked="" type="checkbox"/>
11	unbeschriftetes "In Bewegung Setzen"	<input type="checkbox"/>

Analyse der Fehlzeitenquoten der internen Mitarbeiter



- ▶ Fehlzeitenentwicklungen 2013 - 2016
 - die Fehlzeitenquote ist im Vergleichszeitraum signifikant angestiegen

- ▶ (Psychische) Belastungsfaktoren für Mitarbeiter in den Niederlassungen
 - gesteigerter Qualitäts- und Dienstleistungsanspruch
 - sich ständig ändernde (gesetzliche) Rand- und Rahmenbedingungen
 - Bindeglied (Puffer) zwischen Kunde und Servicemitarbeiter
 - Leistungs- und Erfolgserwartungen seitens des Unternehmens
 - ständige Erreichbarkeit

- ▶ (Psychische) Belastungsfaktoren für Mitarbeiter in der Servicezentrale
 - termingerechte Sicherstellung aller Zentralfunktionen (Löhne, Rechnungen, Auswertungen, Support, etc.)
 - Bereitstellung einer wirksamen Infrastruktur für die Niederlassungen (Controlling, Marketing, Vertrieb, HR, etc.)

Umgang mit psychischer Belastungen interner Mitarbeiter



Seite 1 von 20	Gefährdungsbeurteilung / Arbeitsplatzbesichtigung Arbeitsplätze der internen Mitarbeiter	JOB AG BRÄSE & HAGEDORN PERSONALDIENLEISTUNGEN GMBH JOBS4FASHION
----------------	--	--

Niederlassung:	
Straße:	
PLZ/Ort:	
Verantwortliche/r der Niederlassung:	
Begehung durch:	

Grundlage

Als Grundlage zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung für Personalentscheidungsträger (PET) steht neben den Forderungen aus dem Arbeitsschutzgesetz und der DGUV Vorschrift 1 (alt BGV A1) in erster Linie die Gesundheit des Menschen im Vordergrund.

Personalentscheidungsträger (Branchmanager, HR Service Manager, Sales Manager, Area Manager, Business Operation Manager, Business Manager und andere verantwortliche Personen, die Personalentscheidungen treffen) sind aufgrund ihrer Tätigkeit und ihres Arbeitsumfeldes stellenweise weitaus mehr arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt als die überlassenen Servicemitarbeiter (SMA).

So führen Personalentscheidungsträger eigentlich drei unterschiedliche Tätigkeiten an drei unterschiedlichen Arbeitsplätzen aus.

Als Hauptarbeitsplatz und als Hauptarbeitsplatz ist das **Büro** zu nennen. Hinzu kommen die nicht zu unterschätzenden Gefährdungen während der **Teilnahme am Straßenverkehr und vor Ort beim Kunden**.

Die Beurteilung dieser drei Tätigkeiten/Arbeitsplätze wird nachfolgend beleuchtet.

Gemäß §20 der DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention) und Siebtes Buch, Sozialgesetzbuch § 22, hat der Unternehmer mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten unter Berücksichtigung der im Unternehmen bestehenden Verhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsorganisation **Sicherheitsbeauftragte** in der erforderlichen Anzahl zu stellen.

In der DGUV Information 211-021 (Der Sicherheitsbeauftragte) heißt es u.a. dazu: „Damit es zu keinen Interessenkonflikten kommt, sollten Sicherheitsbeauftragte keine Vorgesetzten-Funktion haben.“

Aus diesem Grund wird bei Niederlassungen der JOB AG Personaldienstleistungen AG und ihren Tochtergesellschaften hinsichtlich der Service Mitarbeiter (SMA) davon Abstand genommen, Sicherheitsbeauftragte zu bestellen, da die „internen“ Personen (Branchmanager, HR Service Manager, Sales Manager, Area Manager, Business Operation Manager, Business Manager) als Vorgesetzte gelten.

Des Weiteren kommt hinzu, dass wie in §20 der DGUV Vorschrift 1 beschrieben, die

- Räumliche Nähe
- Zeitliche Nähe
- Fachliche Nähe

zu den Beschäftigten (SMA) nicht gegeben ist.

Dok # A 1098 0516

© Dieses Dokument wird auf eine geschlechtliche Schreibweise geprüft. Wo dies nicht möglich ist, wird aufgrund der besseren Lesbarkeit die ursprüngliche grammatische Geschlecht als Kennzeichnung von Wörtern (Männlich, weiblich, sächlich und anders) verwendet. Es wird für Ausdrücke im Plural verwendet, die auch jeweils das andere Geschlecht einschließen.

Seite 12 von 20	Gefährdungsbeurteilung / Arbeitsplatzbesichtigung Arbeitsplätze der internen Mitarbeiter	JOB AG BRÄSE & HAGEDORN PERSONALDIENLEISTUNGEN GMBH JOBS4FASHION
-----------------	--	--

Physische Gefährdung	Erforderliche Maßnahmen T=technisch, O=organisatorisch, P=personenbezogen	entfällt		erfüllt	
		ja	nein	ja	nein
	T Positive Bildschirmdarstellung (dunkle Zeichen auf hellem Grund) – zentraler Einkauf durch Finance, Controlling & Einkauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	T Gleicher Sehabstand zum Bildschirm wie zum Konzepthalter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	O Vorsorgeuntersuchung G 37 Bildschirmtätigkeit wird angeboten und durchgeführt - Angebot durch Branchmanager / Vorgesetzter und Archivierung HR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gefährdungen durch wiederkehrende Bewegungen kleiner Muskeln der Finger, Hände, Arme mit relativ hoher Frequenz	T Auswahl und Anordnung geeigneter Arbeitsmittel und Software (z. B. Scroll Mouse, externes Zahlenfeld)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergänzung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risikobeurteilung zu Physische Gefährdung				Unfallrisiko	

Mögliche psychische Belastung durch:	Erforderliche Maßnahmen T=technisch, O=organisatorisch, P=personenbezogen	entfällt		erfüllt	
		ja	nein	ja	nein
Arbeitsstätigkeit z.B.: Tätigkeiten Arbeitsablauf Über- oder Unterforderung Qualifikation Unterweisung Verantwortung	T Die Personalauswahl erfolgt entsprechend der Anforderung; Rekrutierung ausreichender Anzahl geeigneten Personals (Verhältnis der Überlassungen/Anzahl Mitarbeiter/Anzahl Kunden, Komplexität der Kundenanforderungen) – Steuerung durch Unternehmensleitung / Branchmanager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	O Arbeitsaufgaben sind klar beschrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	O Arbeitsabläufe werden geplant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	O Beschäftigte können ihre Arbeit weitestgehend selbständig planen und einteilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	O Der Arbeitsablauf ist so gestaltet, dass die Aufgabendurchführung gut möglich ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	O Termindruck und ständige Störungen werden vermieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	O Mischarbeit ist möglich (gemeint ist keine Monotonie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dok # A 1098 0516

© Dieses Dokument wird auf eine geschlechtliche Schreibweise geprüft. Wo dies nicht möglich ist, wird aufgrund der besseren Lesbarkeit die ursprüngliche grammatische Geschlecht als Kennzeichnung von Wörtern (Männlich, weiblich, sächlich und anders) verwendet. Es wird für Ausdrücke im Plural verwendet, die auch jeweils das andere Geschlecht einschließen.

Umgang mit psychischer Belastungen interner Mitarbeiter



Erfolgsfaktor Arbeitsschutz
Erfolgsfaktor Bienenheit
Erfolgsfaktor Gesundheit
Erfolgsfaktor Personal

Gefährdungsbeurteilung gemäß
§ 5 Arbeitsschutzgesetz



Erfolgsfaktor Arbeitsschutz
Erfolgsfaktor Bienenheit
Erfolgsfaktor Gesundheit
Erfolgsfaktor Personal

Gefährdungsbeurteilung gemäß
§ 5 Arbeitsschutzgesetz



Erfolgsfaktor Arbeitsschutz
Erfolgsfaktor Bienenheit
Erfolgsfaktor Gesundheit
Erfolgsfaktor Personal

Gefährdungsbeurteilung gemäß
§ 5 Arbeitsschutzgesetz



BPMG - Basisbeurteilung psychische Belastungen

Nach BGA – Leitlinie „Beurteilung und Überwachung der psychischen Belastung“ und BfArM 2013 (Mag. 1: „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“); BPMG = Basismodell psychische Belastung (Quelle: „Bienenheft Nr. 3“ 2014, S. 8 – 13)

Betrieb Straße, Nr. PLZ, Ort	Gefährdungsbeurteilung Dokumentation Nr.	Psychische Belastungen JJJJMMDD <Lfd.Nr.>
------------------------------------	---	--

1. Allgemeine Angaben / Festlegung des Betrachtungsbereiches

Arbeitsbereich:

Arbeitsverfahren / Tätigkeitsbeschreibung (vgl. Hinweis auf vorhandene Dokumente):

2. Psychische Belastungen

	Ja	Nein	möglich
1 Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe: Bestehen Belastungen aufgrund mangelnder Aufgabenvollständigkeit / einseitige Arbeitsanforderungen? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 1.1 – 1.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe: Bestehen Belastungen aufgrund unzureichenden Handlungsspielraums? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 2.1 – 2.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe: Bestehen Belastungen mangels ausreichender Abwechslung / Variabilität bei der Arbeit <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 3.1 – 3.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe: Bestehen Belastungen aufgrund unzureichender oder unvollständiger Informationen? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 4.1 – 4.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe: Bestehen Belastungen wegen nicht geklärt oder nicht angemessener Verantwortungen der Arbeitnehmer? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 5.1 – 5.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe: Bestehen Belastungen durch nicht der Arbeitsaufgabe angemessene Qualifikationen? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 6.1 – 6.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe: Bestehen Belastungen durch hohe emotionale Inanspruchnahme? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 7.1 – 7.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Arbeitsorganisation: Bestehen Belastungen durch ungewöhnliche oder lange Arbeitszeiten oder nicht ausreichende Pausen- und Ruhezeiten? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 8.1 – 8.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Arbeitsorganisation: Bestehen Belastungen durch hohe Zeiterfordernisse oder hohe Arbeitsintensität? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 9.1 – 9.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

© B.A.D. GmbH, Stand 03/2014

Seite 1 von 4

10 Arbeitsorganisation: Bestehen Belastungen aufgrund von Störungen oder unzureichender Kommunikation? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 10.1 – 10.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Soziale Beziehungen: Bestehen Belastungen durch unausgewogene / gestörte soziale Beziehungen? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 10.1 – 10.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Arbeitsumgebung: Bestehen Belastungen aufgrund unmittelbarer oder mittelbarer Gefährdungen? <small>Bleibe Indikatorenfragen Checkliste 11.1 – 11.3</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage Nr.	Maßnahmenfestlegung	durch	bis
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		
	<input type="checkbox"/> Vertiefende Betrachtung erforderlich <input type="checkbox"/> Gestalterische Maßnahme:		

© B.A.D. GmbH, Stand 03/2014

Seite 2 von 4

Indikatorfragen zur Basisbeurteilung psychische Belastungen

Nr.	Frage	Typisch / Häufig	Hin und wieder	Selten / Nie	Bemerkungen
1.1	Besteht die Tätigkeit aus ständiger Wiederholung ein- und desselben Arbeitsganges?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Belastungsfeld 1: Aufgabenvollständigkeit; Anmerkungen:
1.2	Erfordert die Tätigkeit über längere Zeit Daueraufmerksamkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.3	Ist die Arbeitsaufgabe durch dauernde hohe Konzentration ohne Phasen niedriger Anspannung gekennzeichnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.1	Behält die Arbeitsaufgabe fest vorgegebene Zeiten, Zeitpunkte oder Zeitspannen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Belastungsfeld 2: Handlungsspielraum; Anmerkungen:
2.2	Fährt die Möglichkeit, die Arbeit kurzfristig zu unterbrechen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.3	Sind die Inhalte und Techniken der Arbeit fest vorgegeben ohne eine Möglichkeit der Variation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.1	Ist die Aufgabe durch die ständige Wiederholung gleicher Arbeitsschritte gekennzeichnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Belastungsfeld 3: Abwechslung; Anmerkungen:
3.2	Besteht die Arbeit i. d. R. aus ähnlichen Teiltätigkeiten, auch wenn sich diese nicht exakt entsprechen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.3	Lässt die Tätigkeit keine Variation in Arbeitsintensität und Tätigkeitsprofil zu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.1	Kommt es vor, dass die notwendigen Informationen fehlen oder veraltet sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Belastungsfeld 4: Informationen; Anmerkungen:
4.2	Werden Informationen ungünstig dargeboten (schlecht dargestellt, umständlich, unverständlich, zu schnell/wechselnd...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.3	Laufen Informationen auf, die für die Tätigkeit gar nicht benötigt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.1	Kommt es vor, dass Verantwortlichkeiten nicht klar geregelt oder nicht transparent sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Belastungsfeld 5: Verantwortung; Anmerkungen:
5.2	Behält die Arbeit eine hohe Verantwortung für Leib und Leben Dritter, Sachgüter, Umwelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.3	Ist eine Diskrepanz zwischen Verantwortung und Qualifikation erkennbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.1	Ist die Qualifikation der Mitarbeiter der Tätigkeit nicht angemessen (zu hoch / zu niedrig)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Belastungsfeld 6: Qualifikation; Anmerkungen:
6.2	Fehlt eine angemessene Einarbeitung / Unterweisung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.3	Fehlen dokumentierte Unterweisungen / Betriebsanweisungen etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

© B.A.D. GmbH, Stand 03/2014

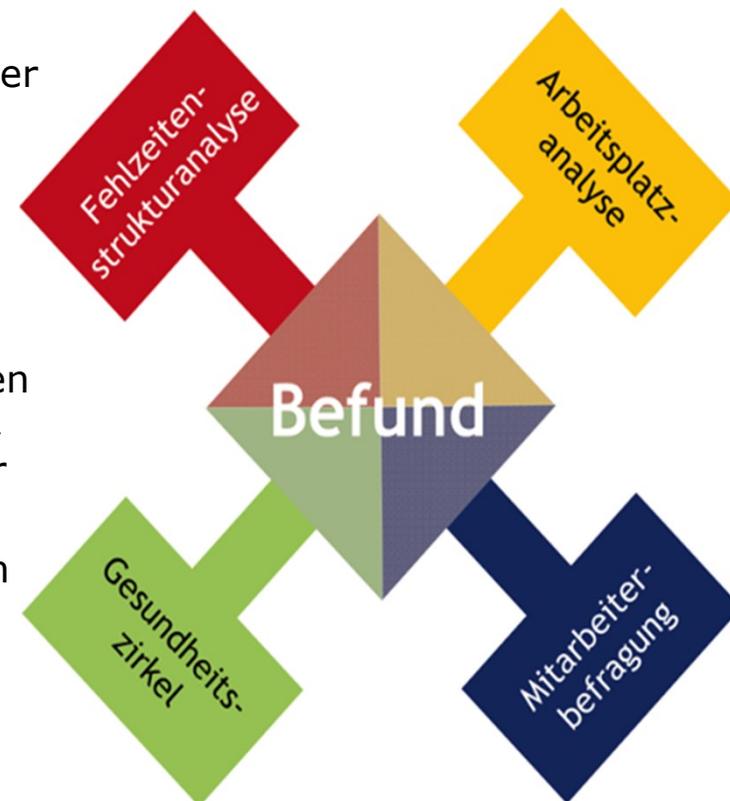
Seite 3 von 4

▶ **Mitarbeiterbefragung**

- Erkenntnisse über die Belastungspotentiale sowohl in den Niederlassungen, wie auch in der Servicezentrale
- Einholen von Verbesserungsvorschlägen u. Bereitschaft zur Teilnahme Gesundheitszirkel

▶ **Gesundheitszirkel**

- Gremium aus repräsentativen Verantwortlichen Mitarbeitern der Niederlassungen und der SZ, Vertreter HR, FaSi, sowie ggf. externe Berater
- Aus gewonnen Erkenntnissen gemeinsame u. individuelle Ziele und Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ableiten
- Regelmäßiger Austausch in festzulegenden Abständen zur Überprüfung der Maßnahmen und Zielerreichung



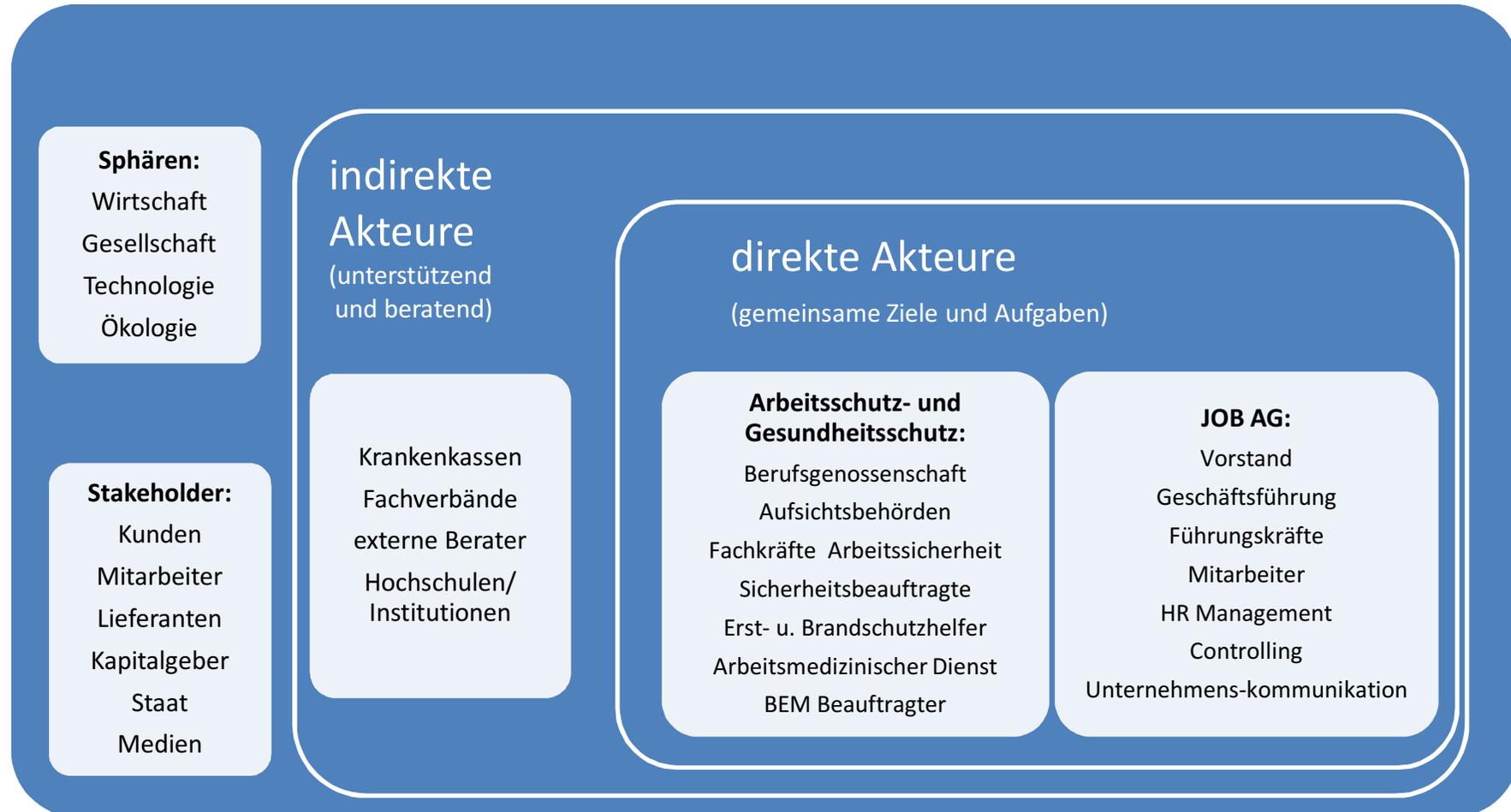
Quelle Haufe

Agenda



- ▶ **Unternehmensvorstellung JOB AG**
- ▶ **Flexibilitätsinstrument Zeitarbeit**
- ▶ **Analyse Ausgangssituation**
- ▶ **Herausforderungen**
- ▶ **Differenzierung interne – externe Mitarbeiter**
- ▶ **Mitwirkende – Verantwortlichkeiten**
- ▶ **Umsetzung (Stand heute)**
- ▶ **Fazit - Ausblick**

Interaktion und Umfeld



Verantwortlichkeiten



- ▶ Vorstand
 - ▶ Definiert den Zweck des Gesundheitsmanagements.
 - ▶ Setzt Normen, Werte und Leitplanken.

- ▶ Geschäftsführung
 - ▶ Stellt verfügbare Ressourcen und Budgets zur Verfügung.
 - ▶ Stellt die Einhaltung von Regularien im Gesundheitsmanagement durch die Niederlassungen sicher.

- ▶ Führungskräfte
 - ▶ Stellen die operative Umsetzung des Gesundheitsmanagements sicher.
 - ▶ Geben regelmäßig Rückmeldung bezüglich Wirksamkeit.

- ▶ Mitarbeiter
 - ▶ Wirken mit bei der Erarbeitung von Maßnahmen im Gesundheitsmanagement.
 - ▶ Setzen die Empfehlungen und Maßnahmen um.

- ▶ Fachkräfte für Arbeitssicherheit / Sicherheitsbeauftragte
 - ▶ Beratung und Betreuung im Gesundheitsmanagement auf allen Ebenen

Verantwortlichkeiten



- ▶ HR Management
 - ▶ Im Rahmen der Personalentwicklung und des Gesundheitsmanagements den Schulungsbedarf ermitteln.
 - ▶ Schulungsmaßnahmen durchführen und deren Wirksamkeit prüfen.

- ▶ Controlling
 - ▶ Liefert alle relevanten Kennzahlen.
 - ▶ Erstellt regelmäßig Cockpits für die verschiedenen Ebenen

- ▶ Unternehmenskommunikation
 - ▶ Sorgt für transparenten internen Informationsfluss über den Stand und die Aktionen im Gesundheitsmanagement.
 - ▶ Sorgt für entsprechendes Public Relation und setzt das Employer Branding um.

Agenda

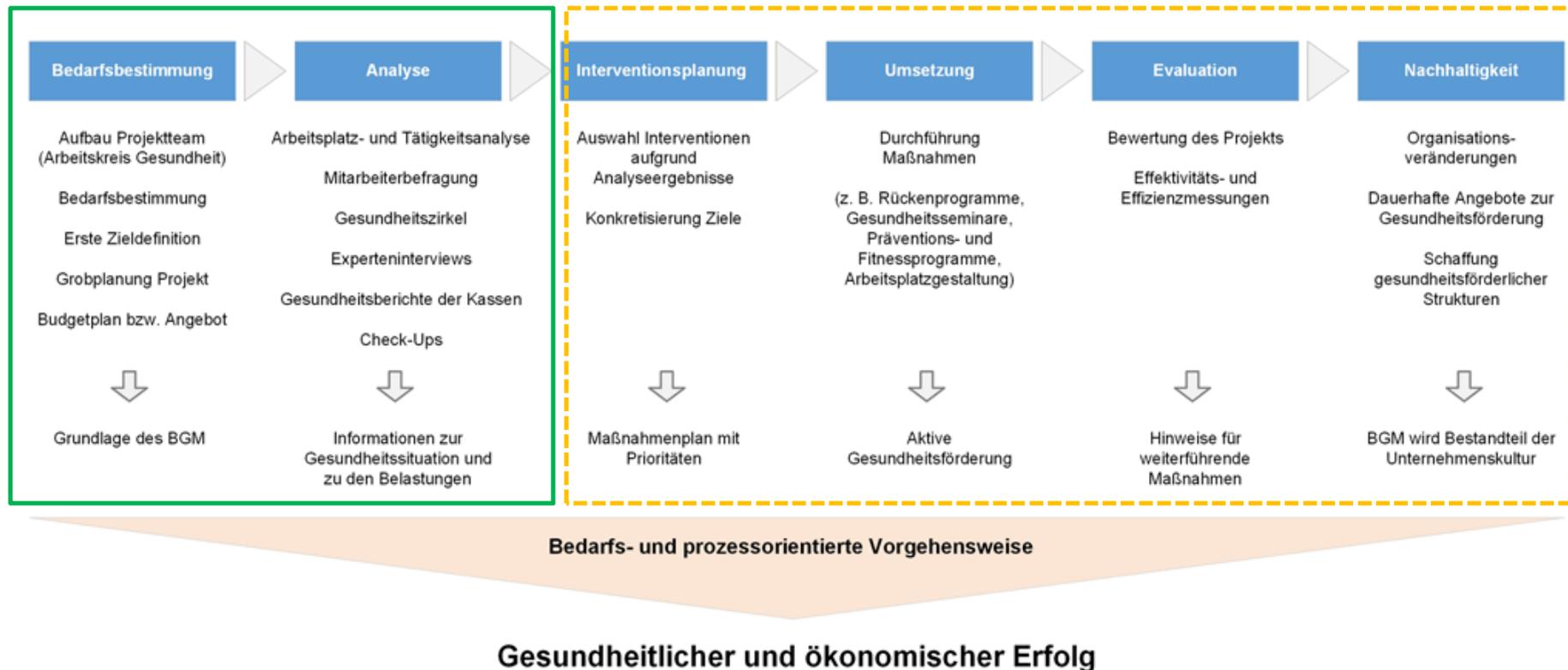


- ▶ **Unternehmensvorstellung JOB AG**
- ▶ **Flexibilitätsinstrument Zeitarbeit**
- ▶ **Analyse Ausgangssituation**
- ▶ **Herausforderungen**
- ▶ **Differenzierung interne – externe Mitarbeiter**
- ▶ **Mitwirkende – Verantwortlichkeiten**
- ▶ **Umsetzung (Stand heute)**
- ▶ **Fazit - Ausblick**

Einführung Betriebliches Gesundheitsmanagement



6 – Phasen - Modell

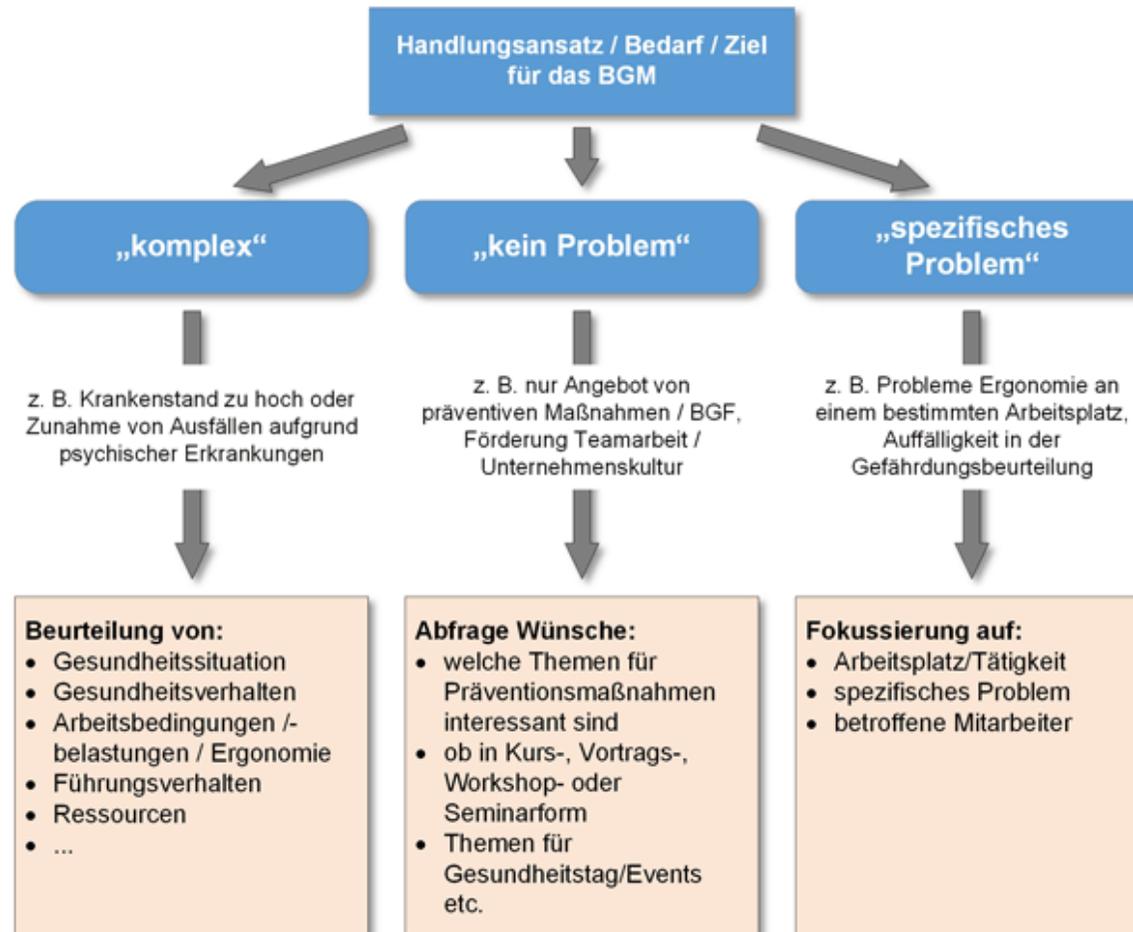


Quelle: HAUFE

Bedarfsbestimmung



Quelle: HAUFE



Quelle: HAUFE

Agenda



- ▶ **Unternehmensvorstellung JOB AG**
- ▶ **Flexibilitätsinstrument Zeitarbeit**
- ▶ **Analyse Ausgangssituation**
- ▶ **Differenzierung interne – externe Mitarbeiter**
- ▶ **Herausforderungen**
- ▶ **Mitwirkende – Verantwortlichkeiten**
- ▶ **Umsetzung (Stand heute)**
- ▶ **Fazit - Ausblick**

► Central Performance Score Card



Quelle: HAUFE

- Gut ausgebildete und wirksame Führungskräfte mit der Befähigung zur Umsetzung des Gesundheitsmanagements
- Sicherstellung von sicheren Arbeitsbedingungen sowohl in den Kundenbetrieben wie auch im internen Bereich
- Sicherstellung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit durch die Minimierung von Belastungsfaktoren
- Zielgerichtete Gesundheitsförderung durch ein wirksames Gesundheitsmanagement

Next Steps



- ▶ Weiterführung des 6 – Phasen – Modells im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- ▶ Umsetzung der Mehrebenen – Analyse und Implementierung von Gesundheitszirkeln an den präferierten Standorten
- ▶ Umsetzung der Mehrebenen – Analyse für die Beschäftigten in den Niederlassungen und Implementierung von Gesundheitszirkeln in der Servicezentrale
- ▶ Intensive Zusammenarbeit mit den bundesweiten B.A.D Zentren im Rahmen der arbeitsmedizinischen Beratung und Betreuung der internen Mitarbeiter, sowie unserer Servicemitarbeiter

Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung



Kontaktdaten:

Klaus Altenburg
Zertifizierter Manager (FH)

Fachkraft für Arbeitssicherheit
& Interner Auditor

JOB AG Personaldienstleistungen AG
Rangstraße 9
36037 Fulda

klaus.altenburg@job-ag.com

