

Projektverbund:



uve GmbH für Managementberatung

Dr. Michael Meetz
 Kristin Herold, MPH
 Dipl.-Ing. Slawomira Bukowska



Kompetenzzentrum für Fortbildung
 und Arbeitsgestaltung
 Bergische Universität Wuppertal

Prof. Dr. Rainer Wieland
 Dr. Karin Scherrer
 Dipl. Wirtsch.-Ing. Sandra Winizuk
 Dipl.-Psych. Jens Harloff

Deutsche Gesetzliche
 Unfallversicherung



Deutsche Gesetzliche
 Unfallversicherung DGUV
 Peter Lemke
 Sibel Tanriverdi

gefördert durch:



Bundesministerium
 für Arbeit und Soziales

fachlich begleitet durch:



Programm Arbeit – Rücken - Gesundheit



Das PAKT Projekt

1. Konzept und Vorgehensweise
2. Interventionsfeld – Entsorgungsbetriebe
3. Synergien von PAKT und CARNA
4. „Fit und aktiv im Studio“ Beispiel aus dem Umweltbetrieb der Stadt Bielefeld



1. Konzept und Vorgehensweise

Ausgangspunkt

Durch die uneindeutige Befundlage in Bezug auf die Ursachen von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) und Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung von Risikofaktoren, besteht Forschungsbedarf in der Entwicklung von Präventionskonzepten, die sich am bio-psycho-sozialen Risikofaktorenmodell orientieren.

Das Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen des BMAS und der BAuA soll folgende Merkmale aufweisen:



innovativ

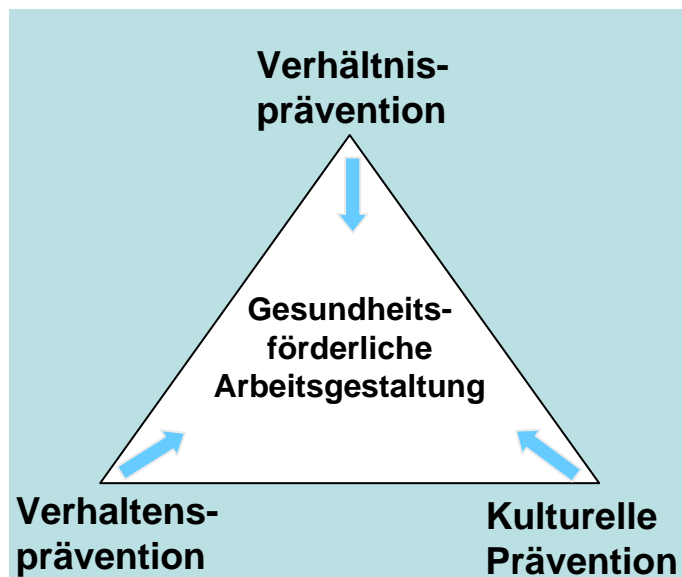
integrativ

nachhaltig

übertragbar

1. Konzept und Vorgehensweise

Innovation durch Integration



innovativ...

ist ein **integratives**, generalisierbares, d.h. auf andere Bereiche **übertragbares** Programm bzw. Vorgehen

übertragbar...

ist ein Programm bzw. Vorgehen, wenn es überzeugt, sich also als **nachhaltig** erweist

nachhaltig...

ist ein Programm bzw. Vorgehen, wenn es die wesentlichen Prozesse im betrieblichen Alltag berücksichtigt, also BGF in die betrieblichen Prozesse **integriert**

1. Konzept und Vorgehensweise

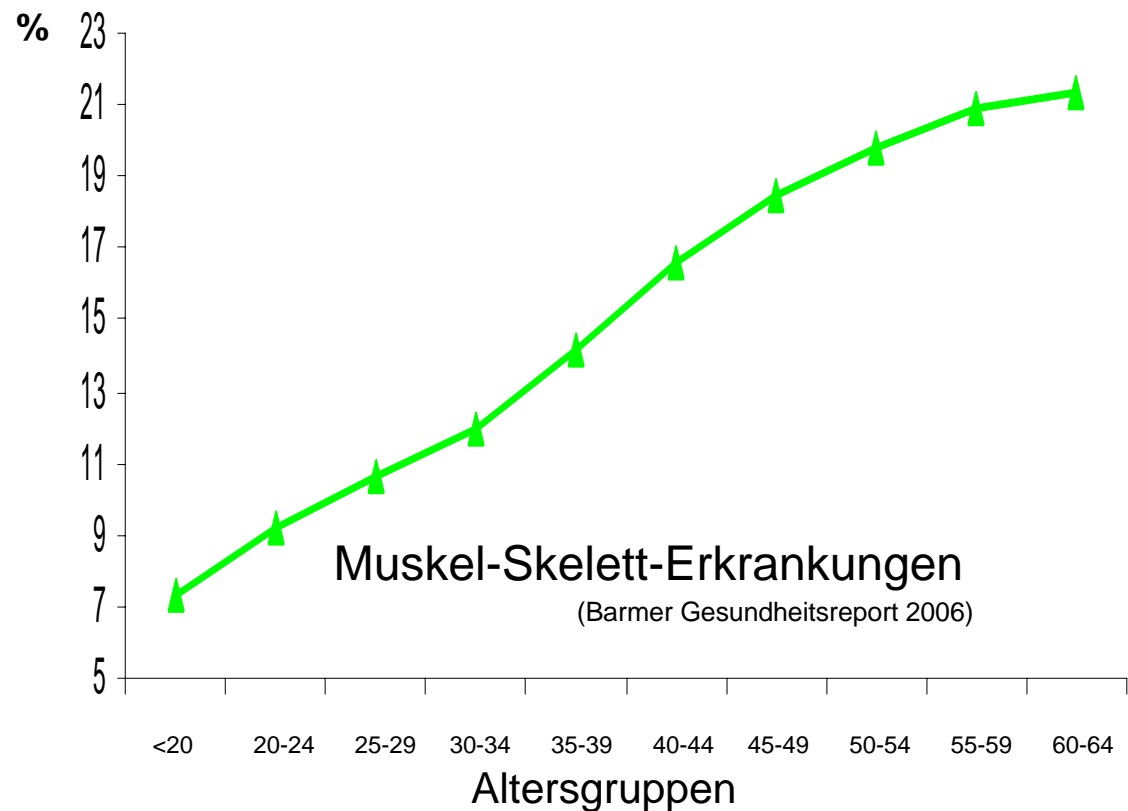
Rückenerkrankungen: Fehlzeiten und Demografie

Muskel-Skelett-Erkrankungen

- haben den höchsten Anteil am Krankenstand (22,7% BARMER, 20,1% TK und 22,0% DAK)
- weisen eine überdurchschnittliche Erkrankungsdauer (18,3 Tage, BARMER) auf
- haben den zweithöchsten Anteil an den AU-Fällen (15%, BARMER 2006)

Entsorgungsbranche:
MSE = 29% an AU-Fällen (N = 4249)

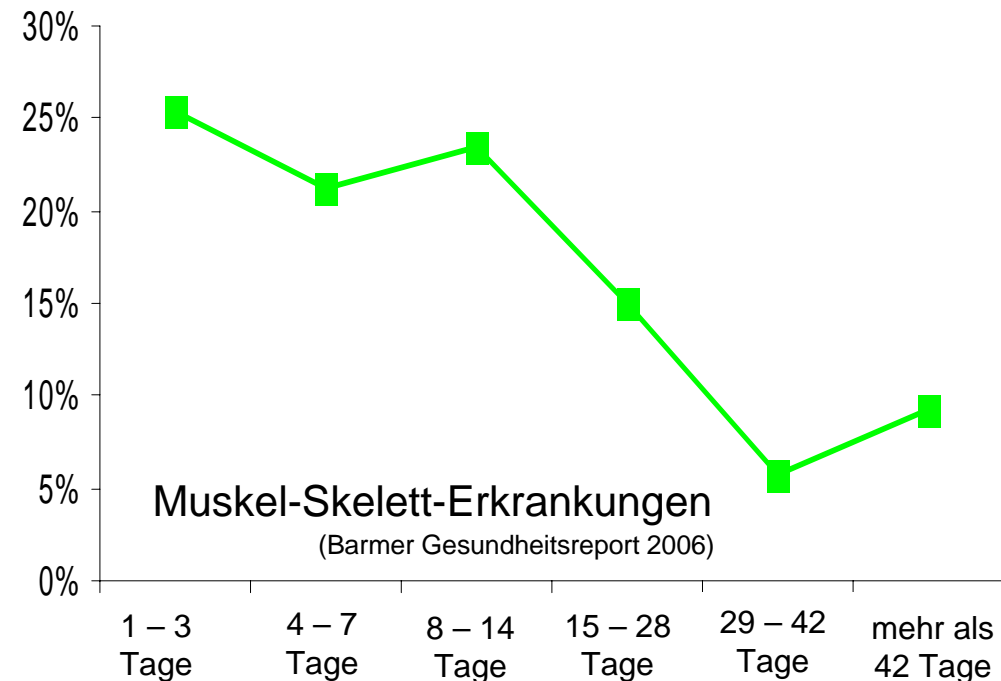
Anteil den Muskel-Skelett-Erkrankungen an den jährlichen Fehlzeiten haben



1. Konzept und Vorgehensweise

Rückenerkrankungen: Fehlzeitenstruktur

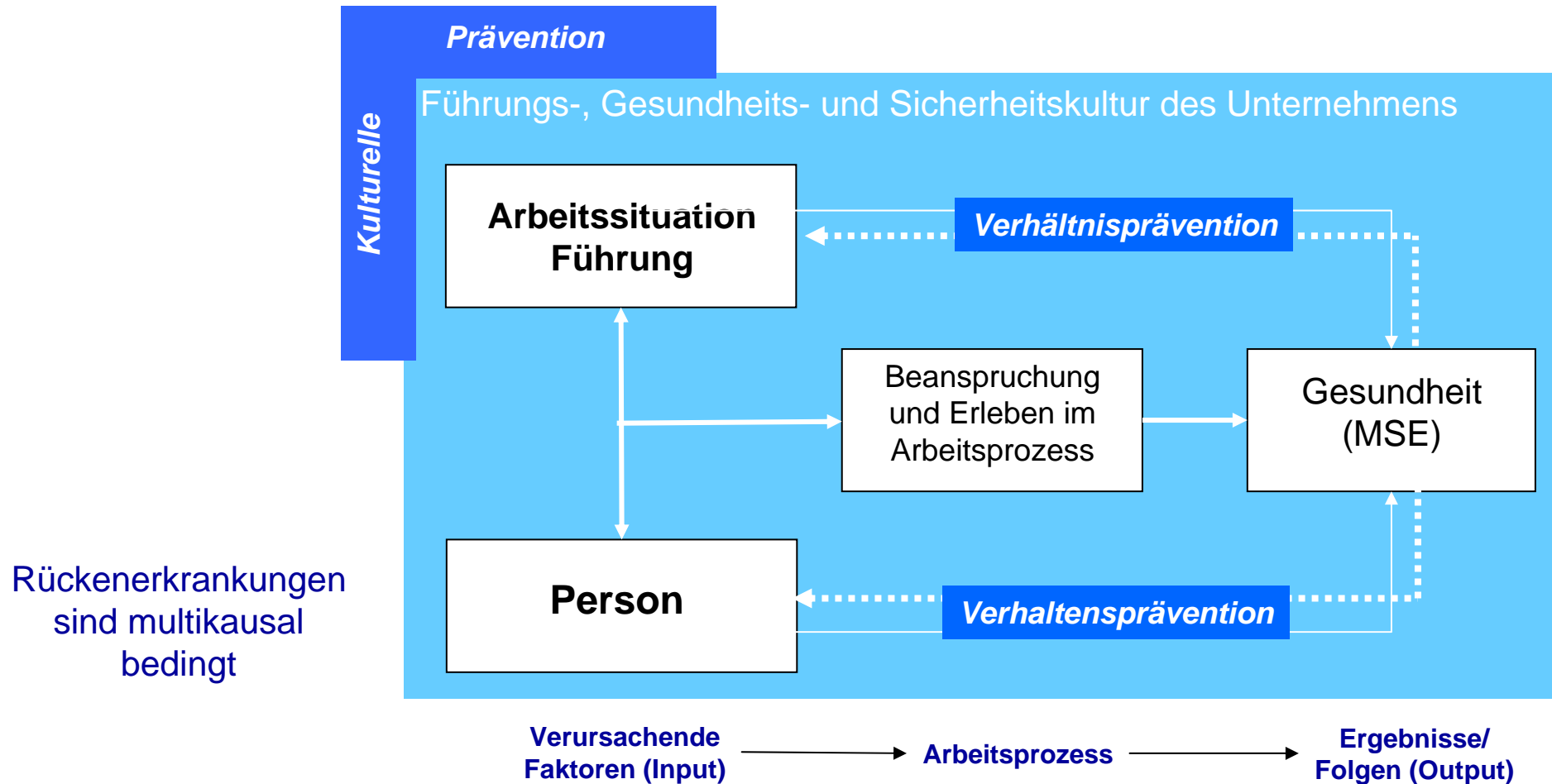
Fehlzeitenstruktur für kurze und lange Fehlzeiten



Den größten prozentualen Anteil bei Muskel-Skelett-Erkrankungen haben Fehlzeiten in den Bereichen:

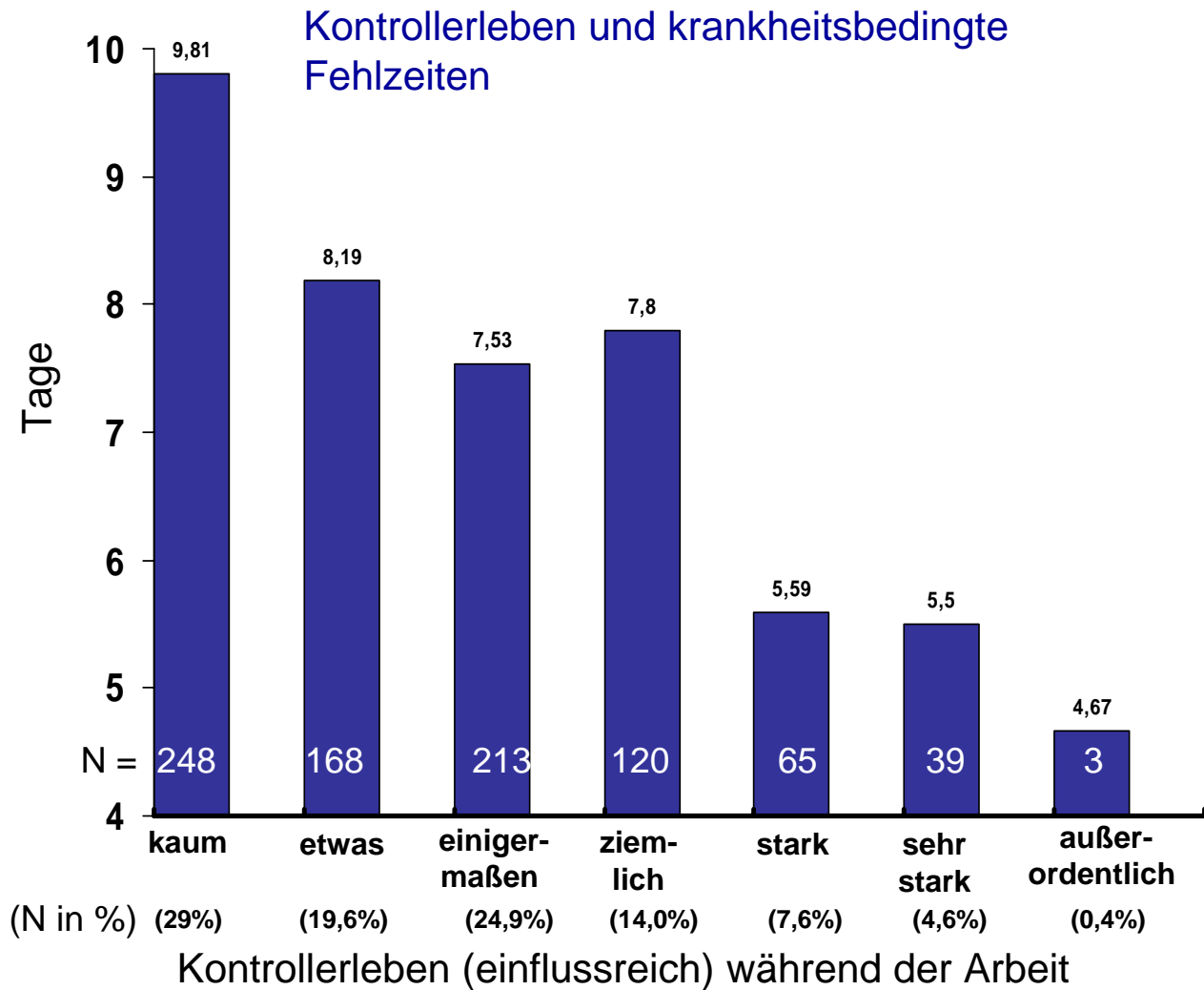
- 1 bis 3 Fehltage
- 4 bis 7 Fehltage und
- 8 bis 14 Fehltage

Arbeitspsychologisches Analyse- und Wirkungsmodell



Exemplarische Ergebnisse

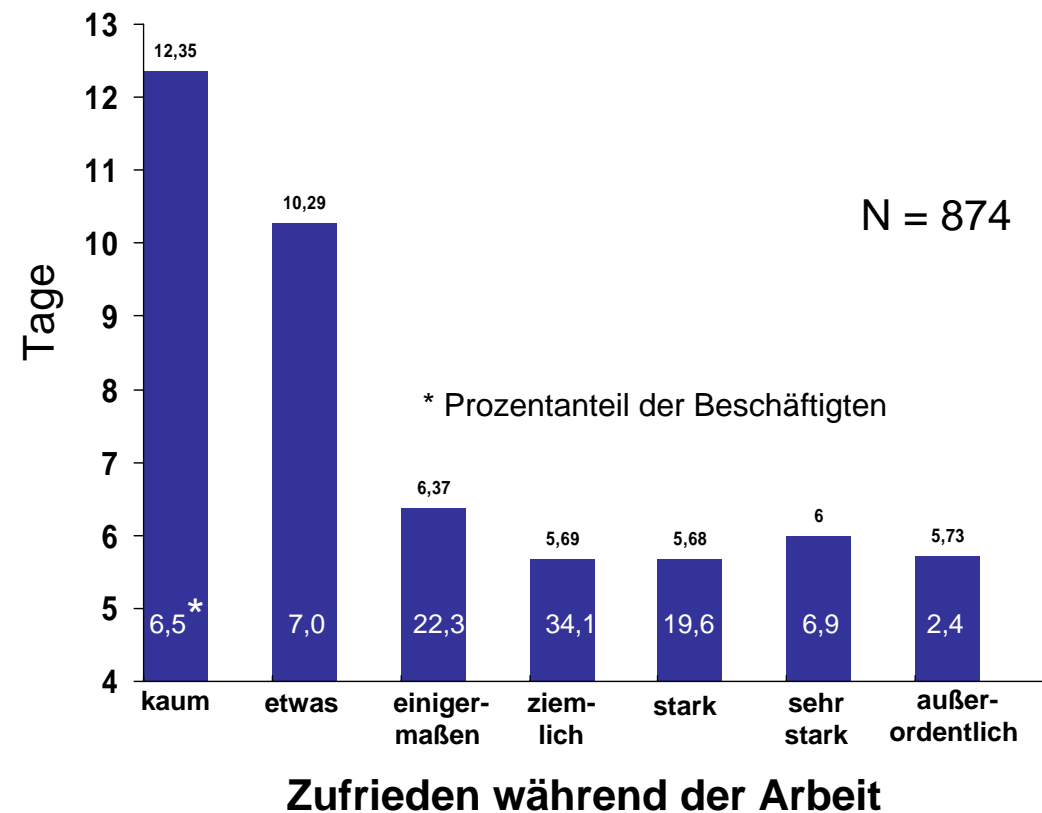
Je einflussreicher sich die Beschäftigten während der Arbeit erleben, desto geringer fallen ihre Fehlzeiten aus



Exemplarische Ergebnisse

Je zufriedener die Beschäftigten während der Arbeit sind, desto geringer fallen ihre Fehlzeiten aus

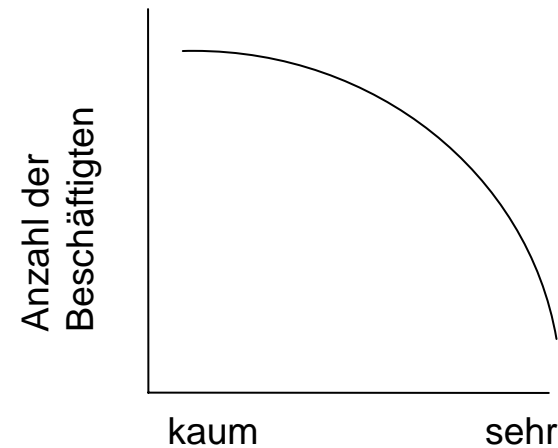
Befinden während der Arbeit und krankheitsbedingte Fehlzeiten



Häufigkeitsverteilung der Urteile zur Zufriedenheit und zum Kontrollerleben

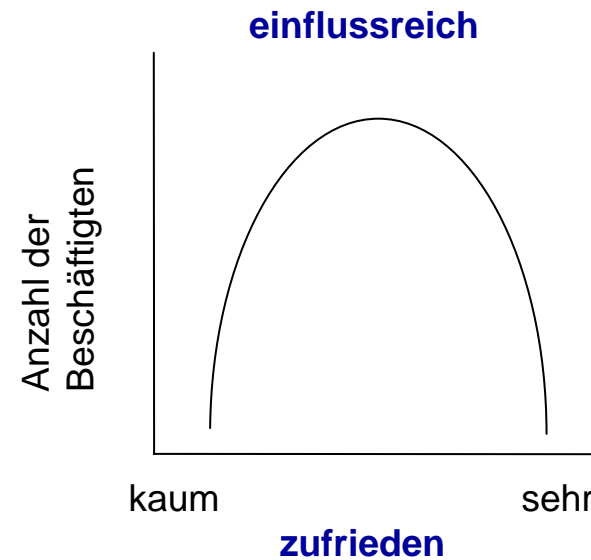
Diese Abbildung zeigt die Verteilung der Antworthäufigkeiten für die Frage: Wie „**einflussreich**“ erleben Sie sich im Allgemeinen während der Arbeit.

Sehr viele Personen sagen, dass sie sich kaum als einflussreich erleben und sehr wenige, dass sie sich als einflussreich erleben.



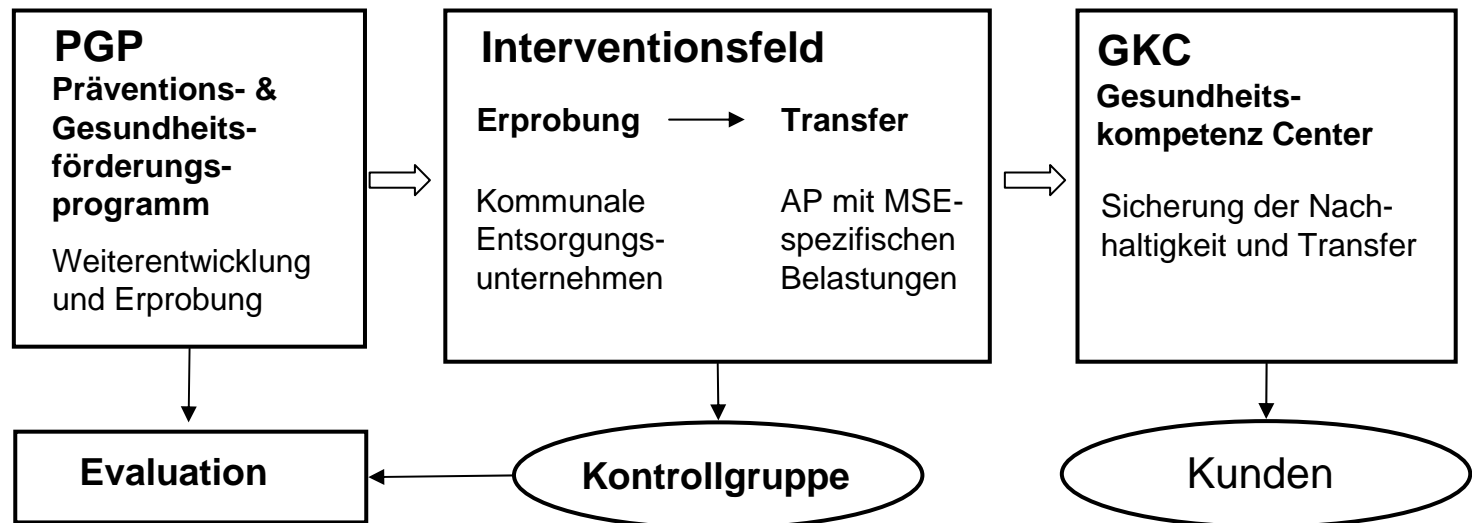
Diese Abbildung zeigt die Verteilung der Antworthäufigkeiten für die Frage: Wie „**zufrieden**“ erleben Sie sich im Allgemeinen während der Arbeit.

Die Urteile zur Zufriedenheit sind „normalverteilt“. Die meisten Urteile liegen also im mittleren Bereich (ziemlich zufrieden).



Aus diesen „Kurvverläufen lassen sich unterschiedliche Schlüsse über den Erfolg von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen ziehen: Vor allem werden Gestaltungsmaßnahmen, die den Handlungs- und Wirkungsspielraum der Beschäftigten betreffen, d.h. solche, die die Einflussmöglichkeiten verbessern, eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit haben

Programm Arbeit Rücken Gesundheit



Präventions- und Gesundheitsförderungsprogramm (PGP)

Module: Betriebliche Gesundheitsförderung

- Arbeitsschutzmanagementsystem
- Gesunde Führung
- Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung
- Teamorientierte Gesundheitsförderung



Module: Rückenprogramm

- Rückenorientiertes IuK-System
- Netzwerkbasiertes Programm „Rückengesundheit“
- Mentoring Assistenz Programm (MAP)



Evaluation

Projektinterne Evaluation

Grundlage der Evaluation:

- Analyse- und Wirkungsmodell (Gestaltungsmodell)
- Vereinbarungen mit den beteiligten Betrieben

Formen der Evaluation:

- Prozessevaluation
- Ergebnisevaluation
- Modulevaluation
- ExpertInnenevaluation

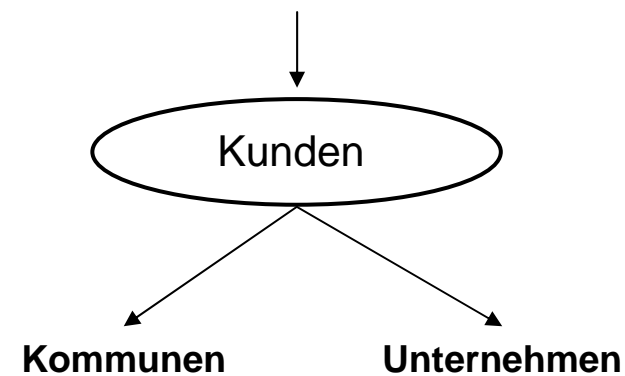
Projektexterne Evaluation

BAuA

Kriterien werden gegenwärtig mit den drei MSE-Projekten abgestimmt

Sicherung der Nachhaltigkeit und Transfer durch:

- betriebliche Netzwerkbildung
- überbetriebliche Netzwerkbildung
- Qualitätssicherung
- Wissenstransfer (PGP-Module)



2. Interventionsfeld

Teilnehmende Unternehmen der Entsorgungsbranche:



Umweltbetrieb der Stadt Bielefeld



MVA Müllverwertungsanlage
Bonn GmbH



Abfallentsorgungs- und Stadt-
reinigungsbetrieb der Stadt
Chemnitz



Stadt Karlsruhe, Amt für
Abfallwirtschaft



Die Stadtreiniger Kassel



Gesellschaft für Abfallwirtschaft
Lüneburg mbH



Abfallwirtschaft Mannheim



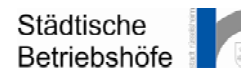
AWM Abfallwirtschaftsbetriebe
Münster



Abfallwirtschaft und
Stadtreinigungsbetrieb Nürnberg



ESR Entsorgungsbetrieb Stadt
Recklinghausen

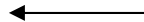


Städtische Betriebshöfe
Rüsselsheim



EBZ Entsorgungs- und
Servicebetrieb Zweibrücken,
Anstalt des öffentlichen Rechts

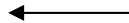
3. Synergien durch Verbindung von PAKT und CARNA



Arbeitsbereiche

- Straßenreinigung / Winterdienst
- Abfallwirtschaft
- Grünpflege / Friedhöfe
- Abwasser / Kanal
- Bauhof
- Fuhrpark / Werkstatt
- Müllverbrennung / Deponie

3. Synergien durch Verbindung von PAKT und CARNA



„Altersgerechte Arbeitsbedingungen“
von kommunalen Abfallwirtschafts- und
Stadtreinigungsbetrieben in Zusammen-
arbeit mit dem VKS im VKU

- Erstellung einer Altersstrukturanalyse für die Unternehmen
- Mitarbeiterbefragungen
- Interviews mit Mitarbeitern
- Experteninterviews
- Ideenworkshops
- Entwicklung von betriebsspezifischen Modelllösungen

3. Synergien durch Verbindung von PAKT und CARNA

Mitarbeiter und Altersverteilung



Erweiterung um
alle Altersgruppen



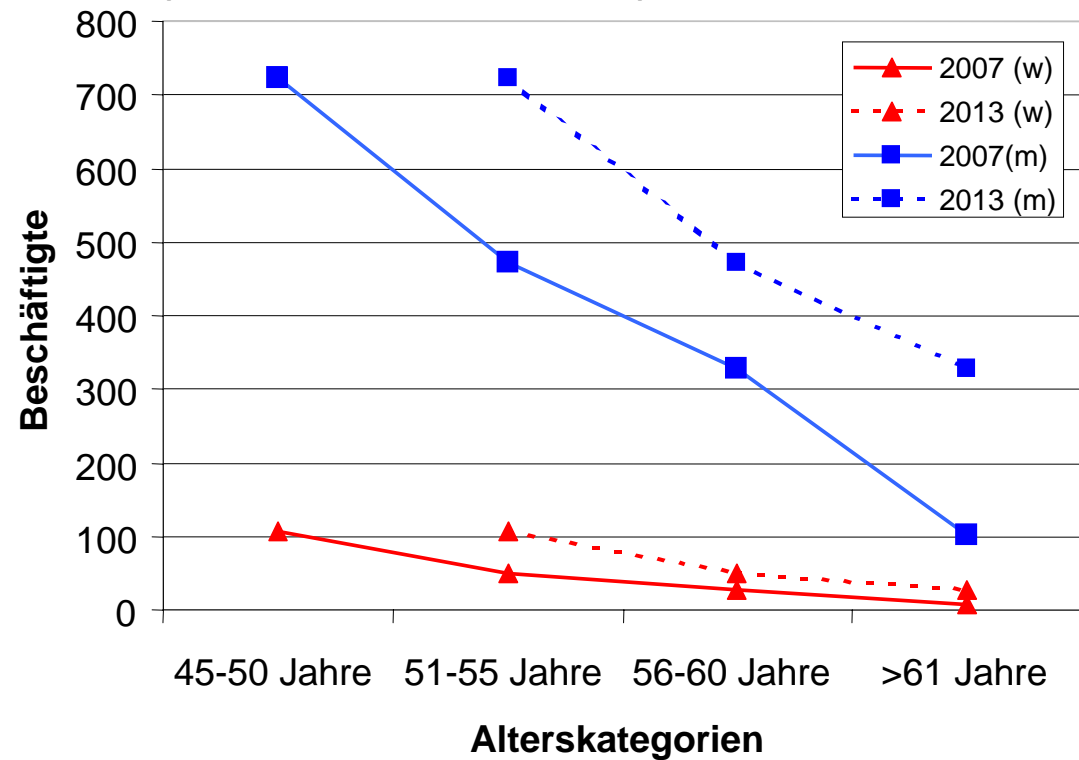
- Mitarbeiter insgesamt: ca. 4.100
- Mitarbeiter > 45 Jahre: ca. 2.000
- Mitarbeiter > 50 Jahre: ca. 1.050

- Anteil der Mitarbeiter > 45 Jahre: 49 %
- Anteil der Mitarbeiter > 50 Jahre: 26 %

3. Synergien durch Verbindung von PAKT und CARNA

Altersstrukturanalyse

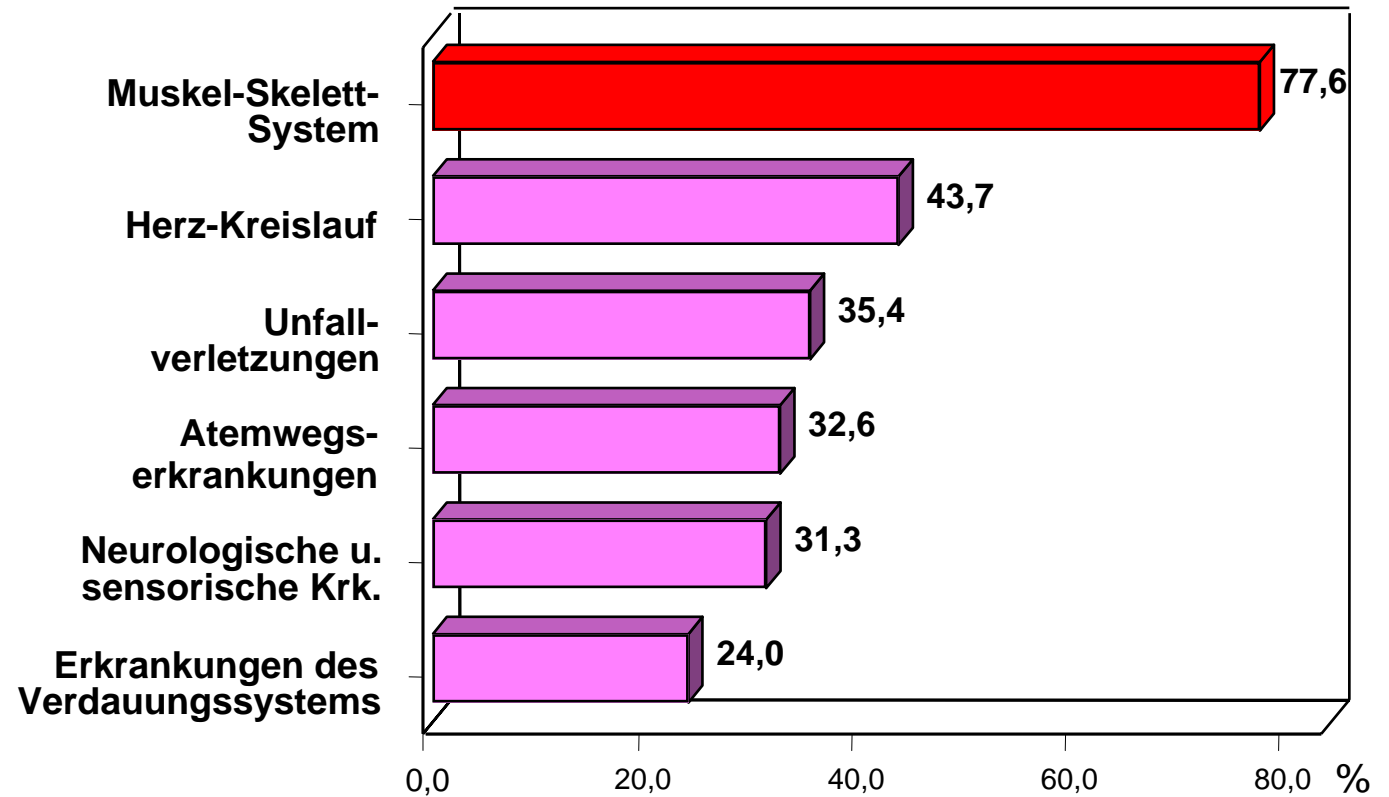
Altersentwicklung bei Beschäftigten
 (9 Unternehmen 2007 – 2013)



3. Synergien durch Verbindung von PAKT und CARNA

Gesundheit

Aktuelle Krankheiten
 - eigene Einschätzung oder Diagnose vom Arzt -



uve/iöp 2007 zwei18 n = 53