

Der Weg zu Null - systematische Reduzierung von Fehlzeiten „Personalverantwortung im Arbeitsschutz“

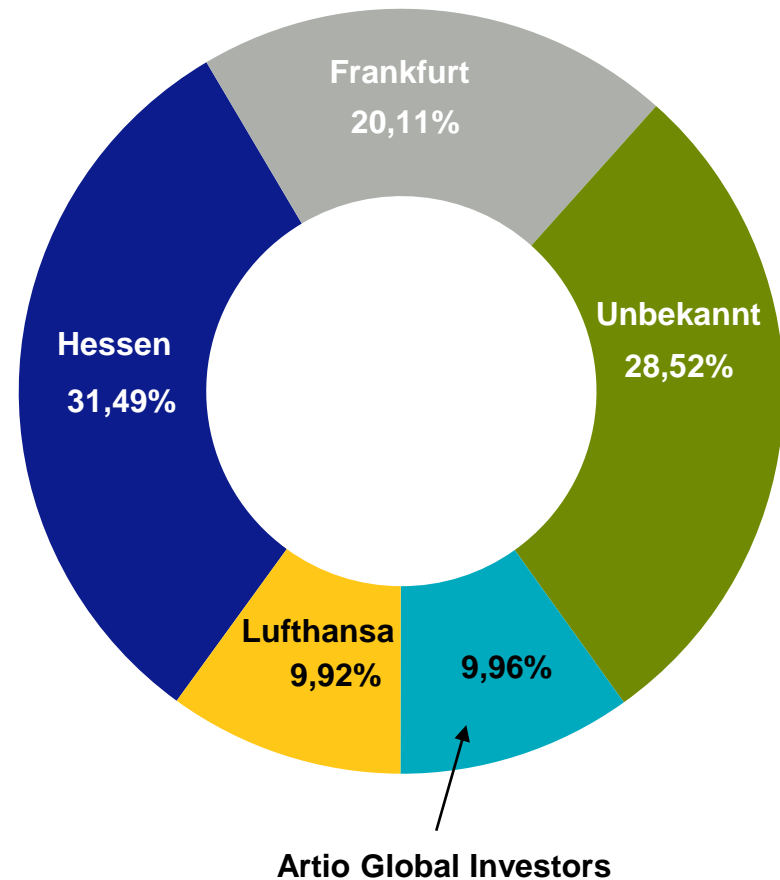
***2. katholisches Arbeitsschutz-Symposium in Dresden
am 12. – 14. Oktober 2011***



Dieter Arnold, Bereichsleiter Fraport AG; GF Medical Airport Service GmbH

Die Fraport AG (Betreiberin des Flughafens Frankfurt am Main)

- Grundkapital: 917,7 Mio €
- Aktien gesamt: 91.915.588 à € 10,00
- Seit 11. Juni 2001 an der Börse Frankfurt notiert
- Beschäftigte:
im Fraportkonzern Ø 21.280
davon in Frankfurt Ø 18.872
Mutterunternehmen Ø 12.083
- 52% der Fraport-Beschäftigten haben in 2007 Fraport Aktien erworben
- ca. 71.000 Beschäftigte am Airport insgesamt



Frankfurt weltweit Passagier- und Luftfrachtverkehr

Anchorage

Flughafen	Passagiere (Mio.)	Flughafen	Cargo(Mio. t)
<i>Atlanta</i>	<i>88,0</i>	<i>Memphis</i>	<i>3,697</i>
<i>London</i>	<i>66,0</i>	<i>Hong Kong</i>	<i>3,385</i>
<i>Beijing</i>	<i>65,3</i>	<i>Shanghai</i>	<i>2,543</i>
<i>Chicago</i>	<i>64,1</i>	<i>Incheon</i>	<i>2,313</i>
<i>Tokyo</i>	<i>61,9</i>	<i>Paris</i>	<i>2,054</i>
<i>Paris</i>	<i>57,9</i>	<i>Anchorage</i>	<i>1,994</i>
<i>Los Angeles</i>	<i>56,5</i>	<i>Louisville</i>	<i>1,949</i>
<i>Dallas / Fort Worth</i>	<i>56,0</i>	<i>Dubai</i>	<i>1,927</i>
Frankfurt	50,9	Frankfurt	1,887
<i>Denver</i>	<i>50,2</i>	<i>Tokyo</i>	<i>1,851</i>

Quelle: ACI vom 5. August 2010

Drei Unternehmensziele abgeleitet aus der Vision

Wertschaffung

Wir streben eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes in allen Geschäftsfeldern an. In unseren Segmenten erzielen wir überdurchschnittliche Renditen und gehören so zu den jeweils Besten der Branche. Wir wollen unsere Finanzierungsfähigkeit stärken und eine nachhaltige Schuldendienstfähigkeit erreichen.

Leistungsstärke

Mit unserem integrierten Geschäftsmodell erzielen wir hervorragende Leistungen durch sichere, effiziente und qualitativ hochwertige Prozesse.

Unsere Leistungsstärke spiegelt sich sowohl in einem signifikanten Marktanteil als auch in der Zufriedenheit unserer Kunden wider. Diese wollen wir kontinuierlich weiter verbessern.

Nachhaltigkeit

Wir sind uns als Arbeitgeber und Wirtschaftsfaktor der Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gesellschaft und die Umwelt bewusst.

Wir wirtschaften nachhaltig und richten unser unternehmerisches Handeln an ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien aus.

Nachhaltigkeit

Mitarbeiterzufriedenheit

Umweltschutz

Gesellschaftliche Verantwortung

Sicherheit

Mitarbeiterzufriedenheit

- **Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen um die Bedeutung ihres eigenen Engagements zur Erreichung der gemeinsamen Ziele und bringen sich aktiv ein.**
- **Gute Arbeitsbedingungen führen zu Mitarbeiterzufriedenheit, fachliche wie persönliche Entwicklungsangebote eröffnen Chancen für den Einzelnen und bilden gleichzeitig die Voraussetzung für ein hohes Leistungsvermögen, Wettbewerbsorientierung und Innovationsfähigkeit.**
- **Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein und streben eine ständige Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit an.**

Personalführung

Der Vorstand der Fraport AG erkannte aufgrund von Mitarbeiterbefragungen und einer 360° Feedback- Analyse dringenden Handlungsbedarf.

Dieser soll durch eine unternehmensweite Maßnahme, dem Projekt GATE, gedeckt werden.

***Eine gemeinsame
Herausforderung für alle
Fraport-Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter***



Ziele des Projektes

1 Förderung der Gesundheit

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit als einen Zustand körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens.

Verbesserung der Umfrageergebnisse aus der Fraport-Mitarbeiterbefragung für 2002 von mindestens 0,5 Skalierungspunkten.

2 Reduzierung der Fehlzeiten von 8,1% auf 7,1%

Kosten der Fehlzeiten für Fraport

- 1 Arbeitsstunde = 25 € -

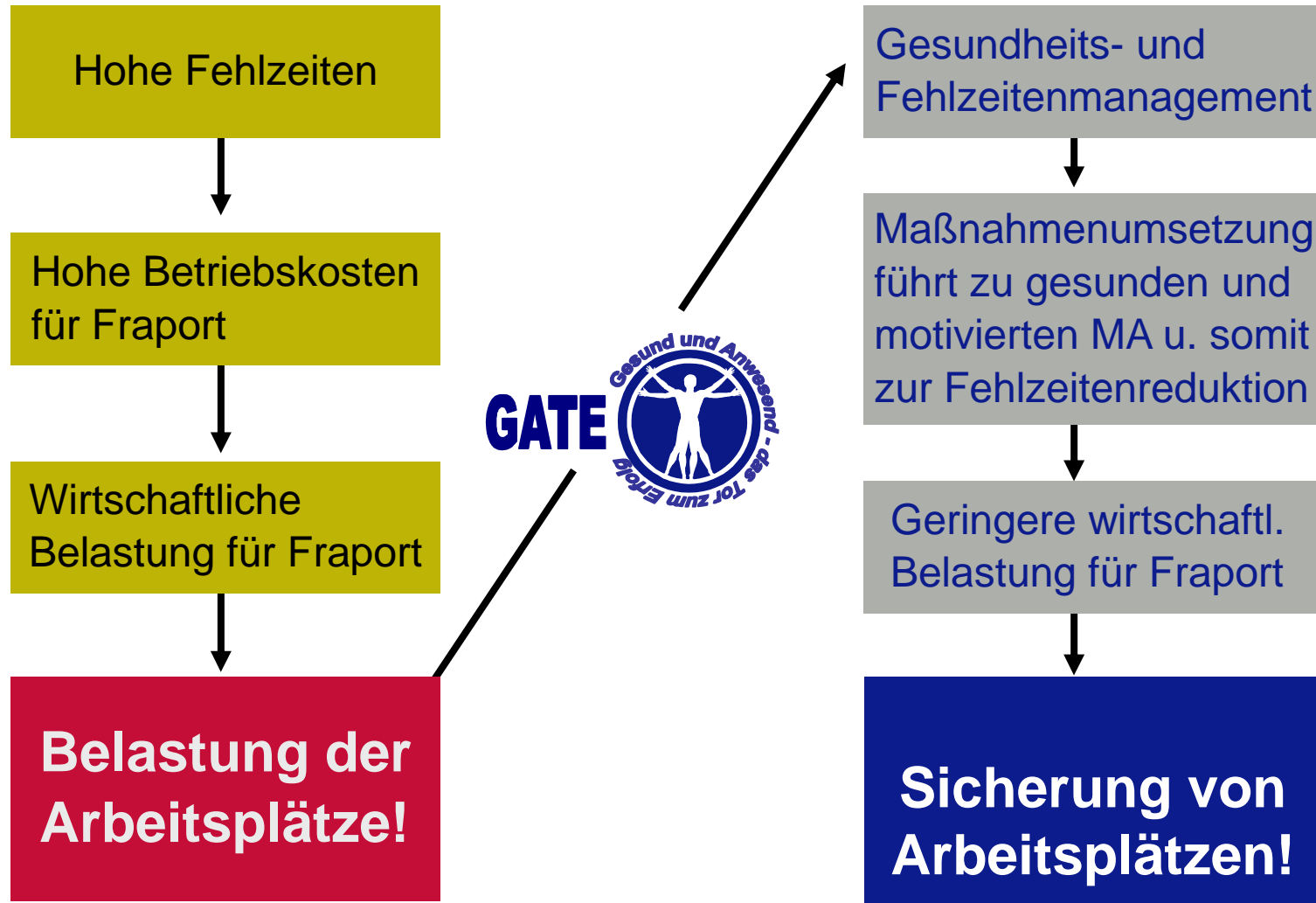
2002

Ausfallstunden	1.946.646 h
Fehlzeitenquote	7,9 %

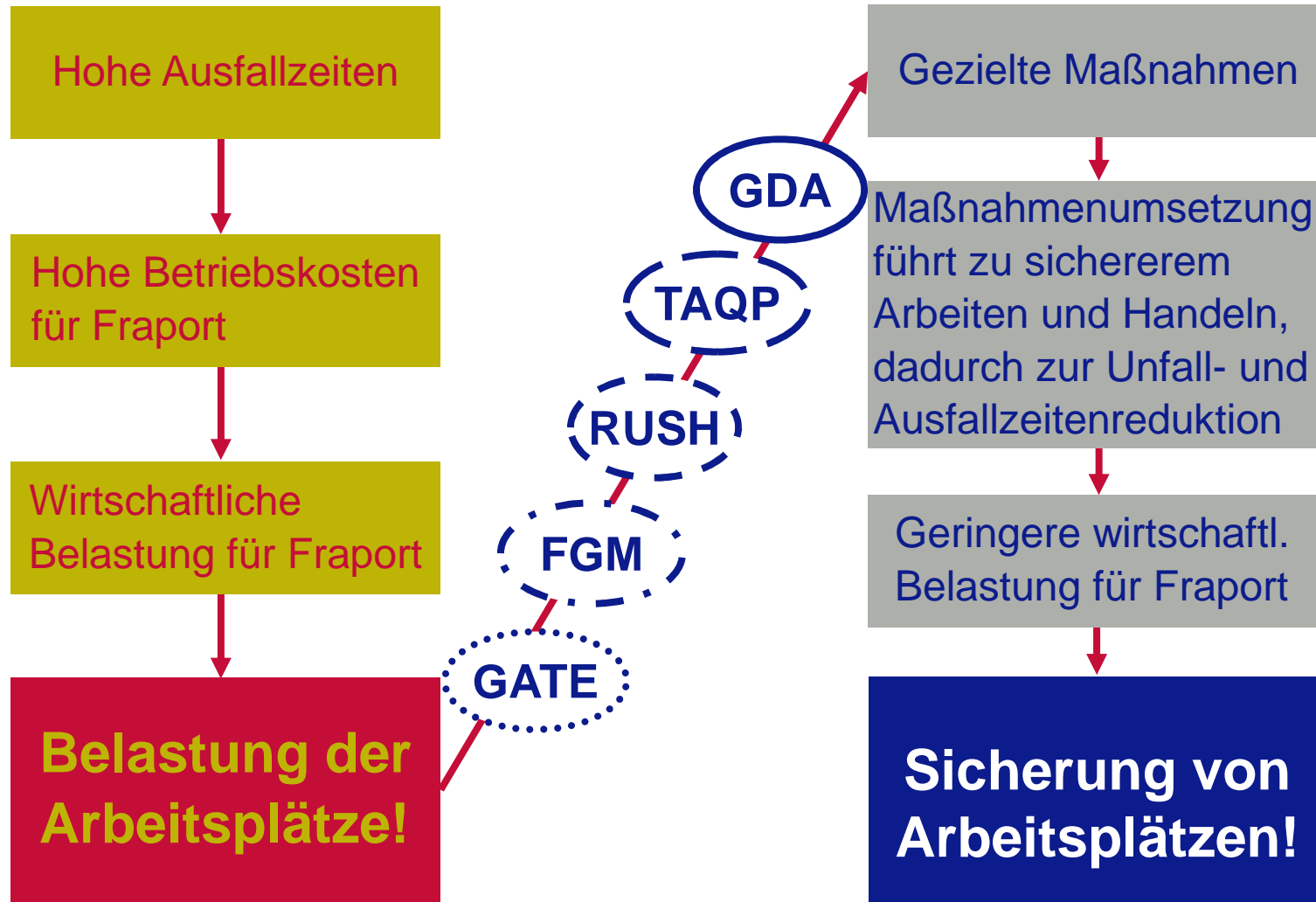
Kosten verursacht durch Fehlzeiten	48,7 Mio €
------------------------------------	-------------------

Einsparungen bei Reduzierung der Fehlzeiten um 1%	6,18 Mio €
---	-------------------

Handlungsbedarf zur Arbeitsplatzsicherung



Handlungsbedarf zur Arbeitsplatzsicherung



Arbeitsplatzsicherung durch Gesundheits- und Fehlzeitenmanagement

**E
R
F
O
L
G**

Sozialverträglicher Veränderungsprozess...

...im Sinne der Mitarbeiter...

...und zum Wohle des Unternehmens

Wesentliche Punkte der Betriebsvereinbarung-GATE

Umsetzungsprinzipien

- zunächst Fehlzeiten und AU-Datenanalyse zur Definition der Schwerpunktbereiche
- Unterstützung der Führungskräfte bei Maßnahmen-Realisierung

Maßnahmen

- werden entwickelt, detailliert erläutert und bei Bedarf durch paritätische Kommission angepasst

Kommunikationskonzept

- wird erstellt, detailliert dargestellt durch paritätische Kommission angepasst und gemeinsam umgesetzt

Erfolgreiches Gesundheits- und Fehlzeitenmanagement durch interdisziplinäres Fraport-weites Handeln

Fraport



Mitarbeiter

Führungskräfte

Betriebsräte

Vorstand

Experten

Juristen

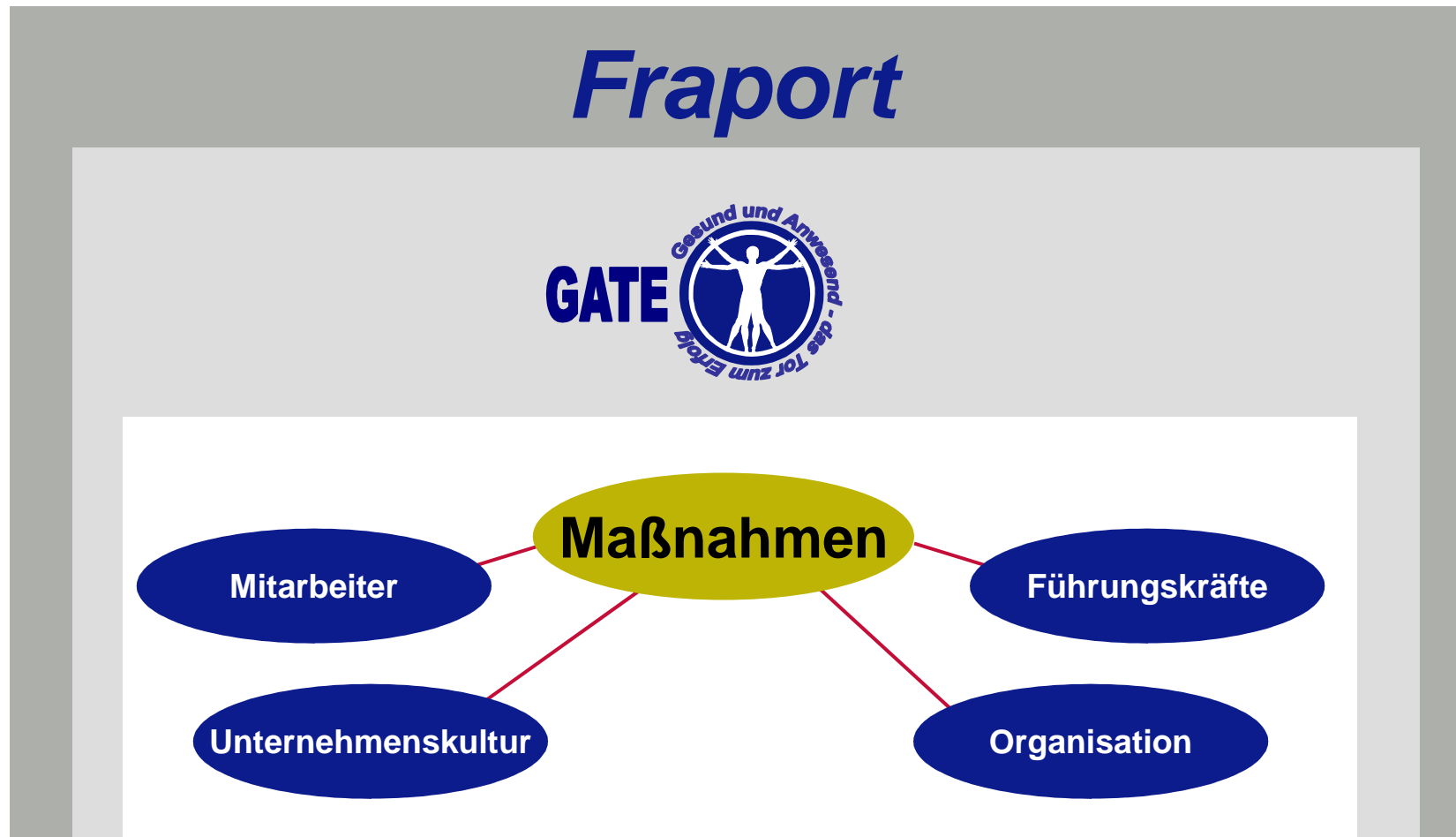
Betriebsärzte

Sicherheitsfachkräfte

Unfallversicherungsträger

Krankenkassen

Das Projekt zeichnet sich durch einen ausgewogenen Maßnahmenkatalog aus



Maßnahmenkatalog

- Teil 1 -

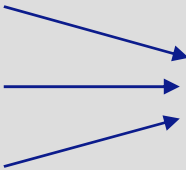
- ▶ **Führungsverhalten**
- ▶ **Erfahrungsaustausch/Mentoring**
- ▶ **Rückkehrgespräche**
- ▶ **Gesundheitsfördergespräche**
- ▶ **Fehlzeitenindex in Zielvereinbarung**
- ▶ **LEA-Grundkomponente**

**direkte
Maßnahmen
für
Führungskräfte**

- ▶ **Gesundheitskampagne**
- ▶ **AOK-Beitragsbonus**
- ▶ **Arbeitsschutz, Prävention u. Arbeitsplatzgestaltung**
- ▶ **Ad-hoc-Kinderbetreuung „Fluggi-Land“**

Maßnahmenkatalog

- Teil 2 -

- ▶ Erweiterung Eingangsuntersuchung
 - ▶ Einbeziehung der Mitarbeiter in die Dienstplangestaltung
 - ▶ Mitarbeiteranerkennung
 - ▶ AU-Datenanalyse
 - ▶ Weiterqualifizierung der Mitarbeiter
 - ▶ Gesundheitszirkel
 - ▶ Hausbesuche bei Langzeitkranken
 - ▶ Tauschbörse
 - ▶ Jokertage
 - ▶ Arbeit light
- Pilotprojekte*
- 

Erfolgsfaktoren

GATE wird dann ein Erfolg, wenn

- alle Beteiligten ihre Rollen mit höchster Priorität verbindlich wahrnehmen: Management, Vorgesetzte, Personalreferenten, Programmbegleiter
- Gesundheitsfördergespräche professionell geführt, abgeleitete Maßnahmen durchgeführt und gemonitort werden,
- vorbildliches Führungshandeln im operativen Alltag gelebt wird.

Erfolg von GATE

1. Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Fraport

In 2001 bewerteten die Mitarbeiter ihr Wohlbefinden mit der Note Ø 3,1. Mit dem Übergang in die Linie und noch stärkere Einbindung der Führungskräfte konnte der Wert aktuell auf Note Ø 3,07 verbessert werden.

2. Reduzierung der Fehlzeiten von 8,1% auf 7,1%

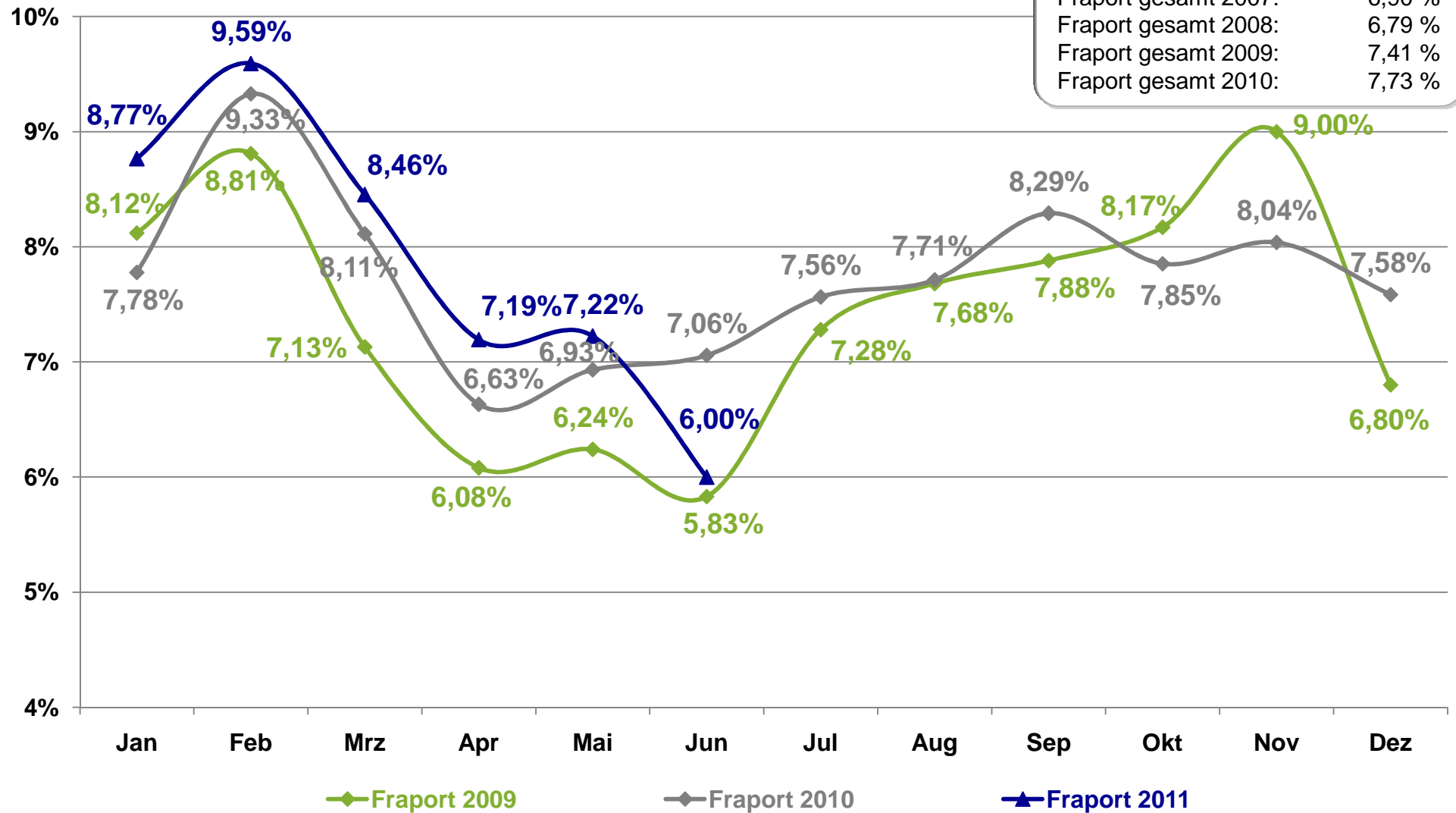
Die Fehlzeiten wurden im Vergleich zum Durchschnitt der letzten 10 Jahre um 1,13 % - reduziert – dies entspricht 7,4 Mio. Euro Aufwandsreduzierung im Jahr 2002.

**) Skalierung: 1 (sehr gut) bis 6 (unzureichend)*

Entwicklung der Krankenquote Fraport gesamt

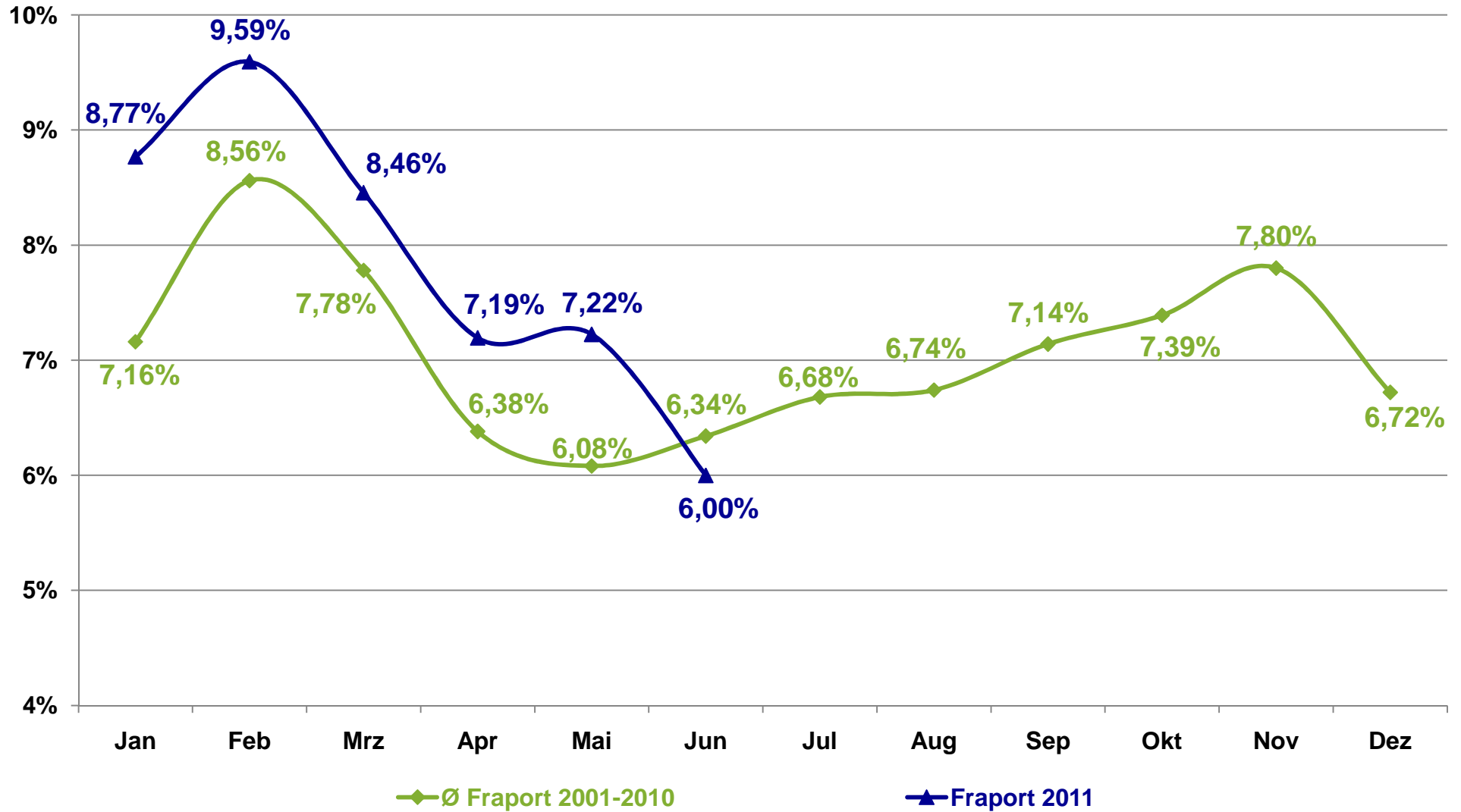
- Krankstunden durch Sollstunden -

Fraport gesamt 2007:	6,90 %
Fraport gesamt 2008:	6,79 %
Fraport gesamt 2009:	7,41 %
Fraport gesamt 2010:	7,73 %



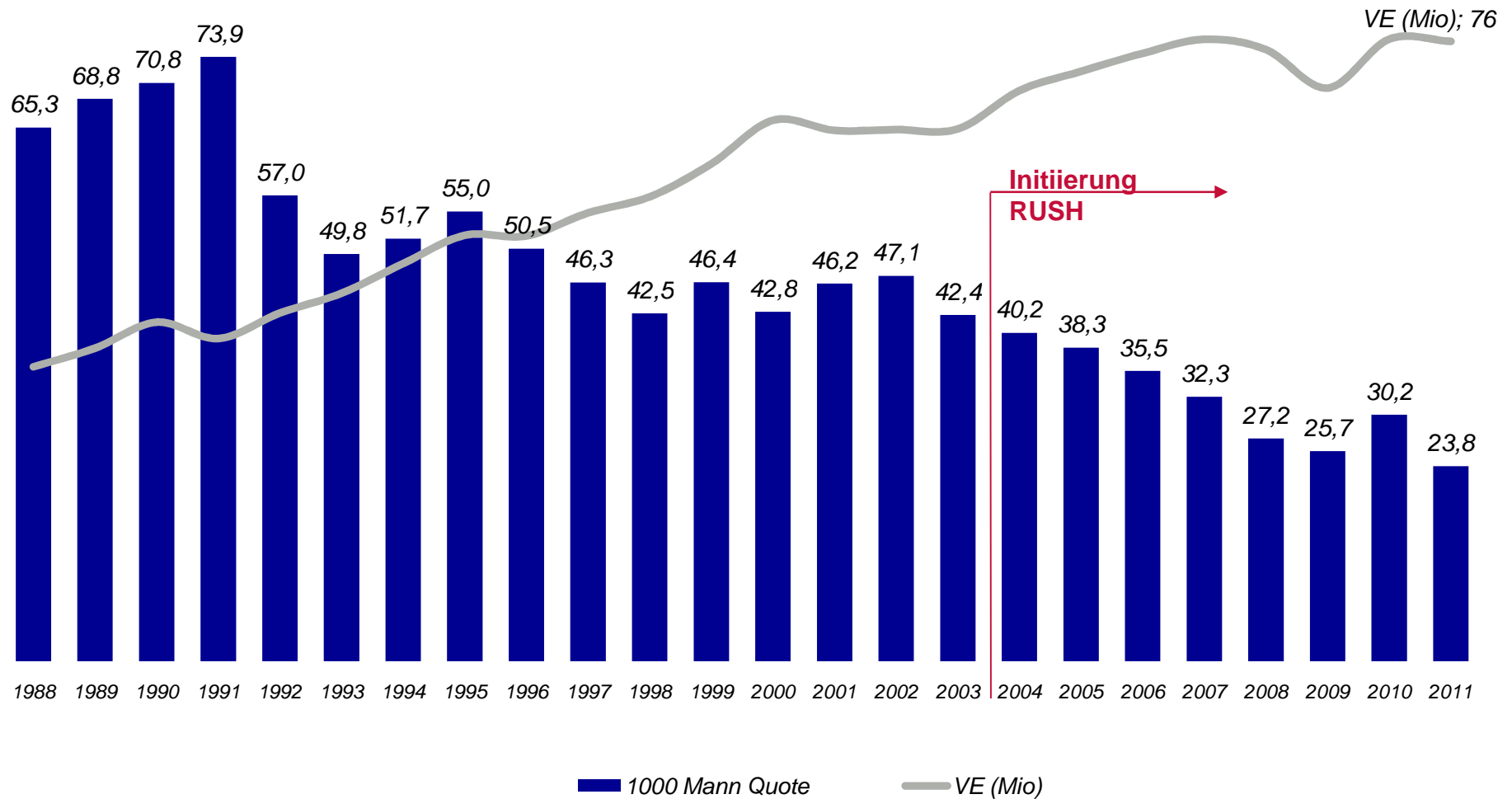
Entwicklung der Krankenquote Fraport gesamt

- 10-Jahresvergleich -



1000-Mann-Quote Fraport im Juni 2011

(Verkehrseinheiten 2011 hochgerechnet auf Basis der Juni Zahlen)



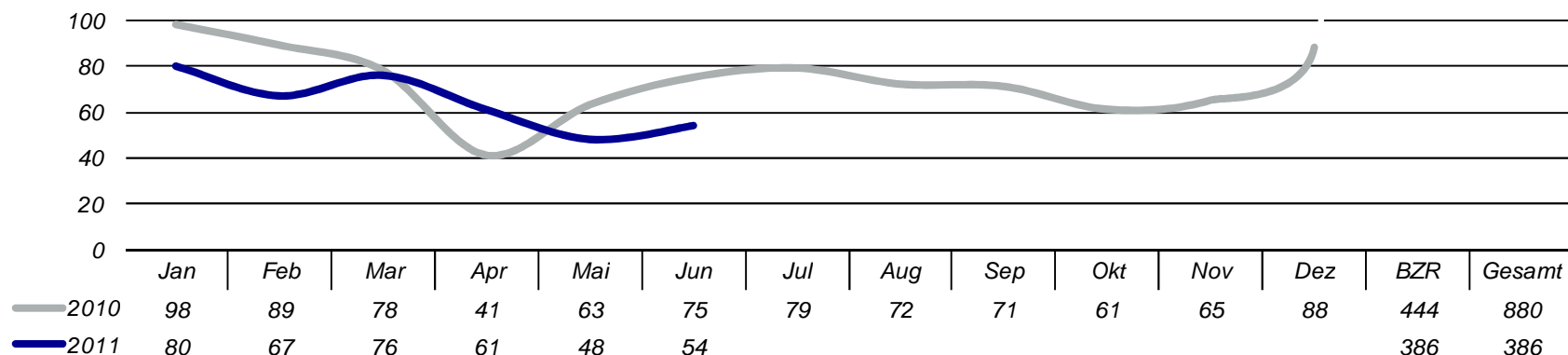
Jahresüberblick

Gesamtunfälle Januar - Juni

BZR = Berichtszeitraum

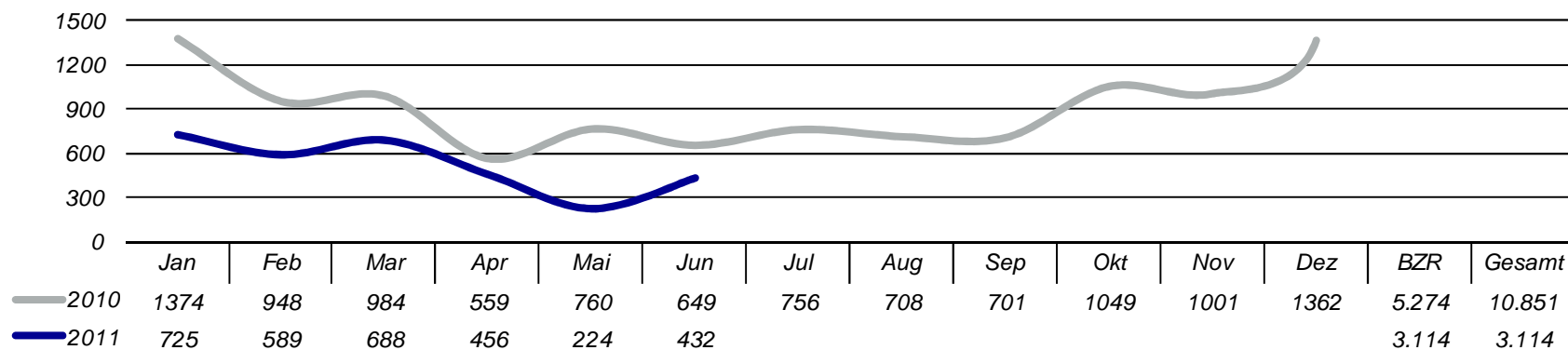
Gesamtunfälle

Veränderung im BZR: **-13,1%**
-58 absolut



Gesamtausfalltage

Veränderung im BZR: **-41,0%**
-2160 absolut



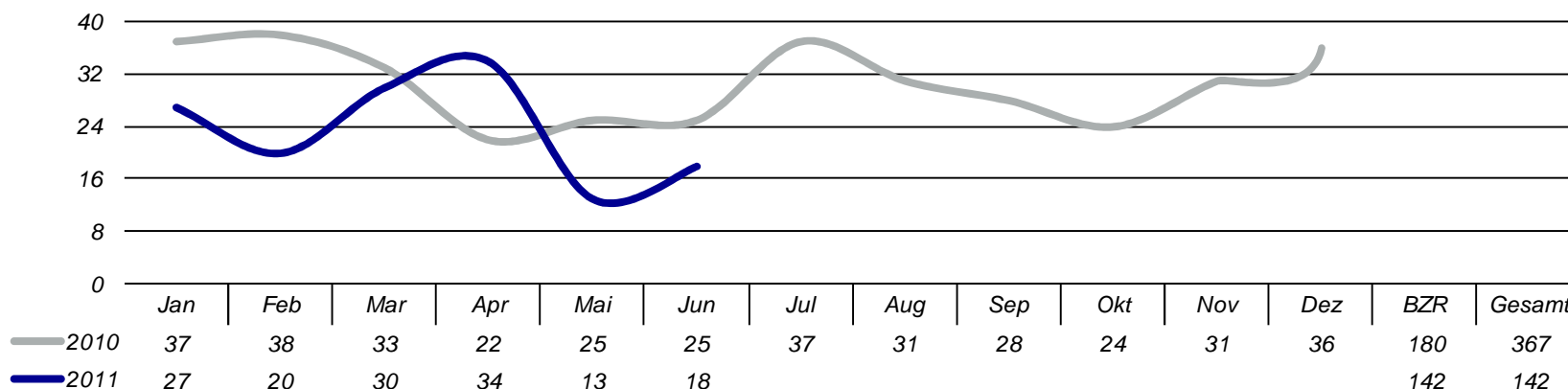
Jahresüberblick

Meldepflichtige Arbeitsunfälle Januar - Juni

BZR = Berichtszeitraum

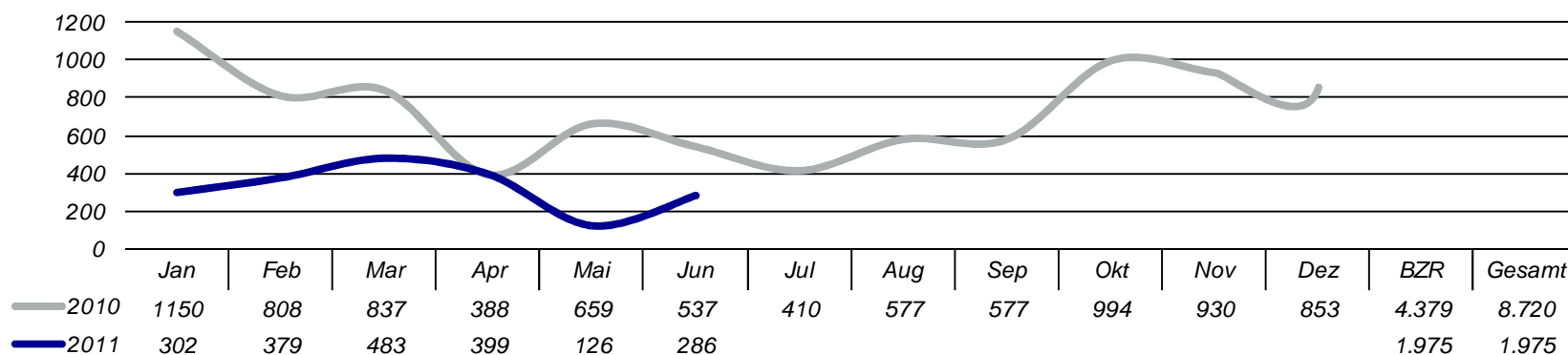
Meldepflichtige Arbeitsunfälle

Veränderung im BZR: **-21,1%**
-38 absolut

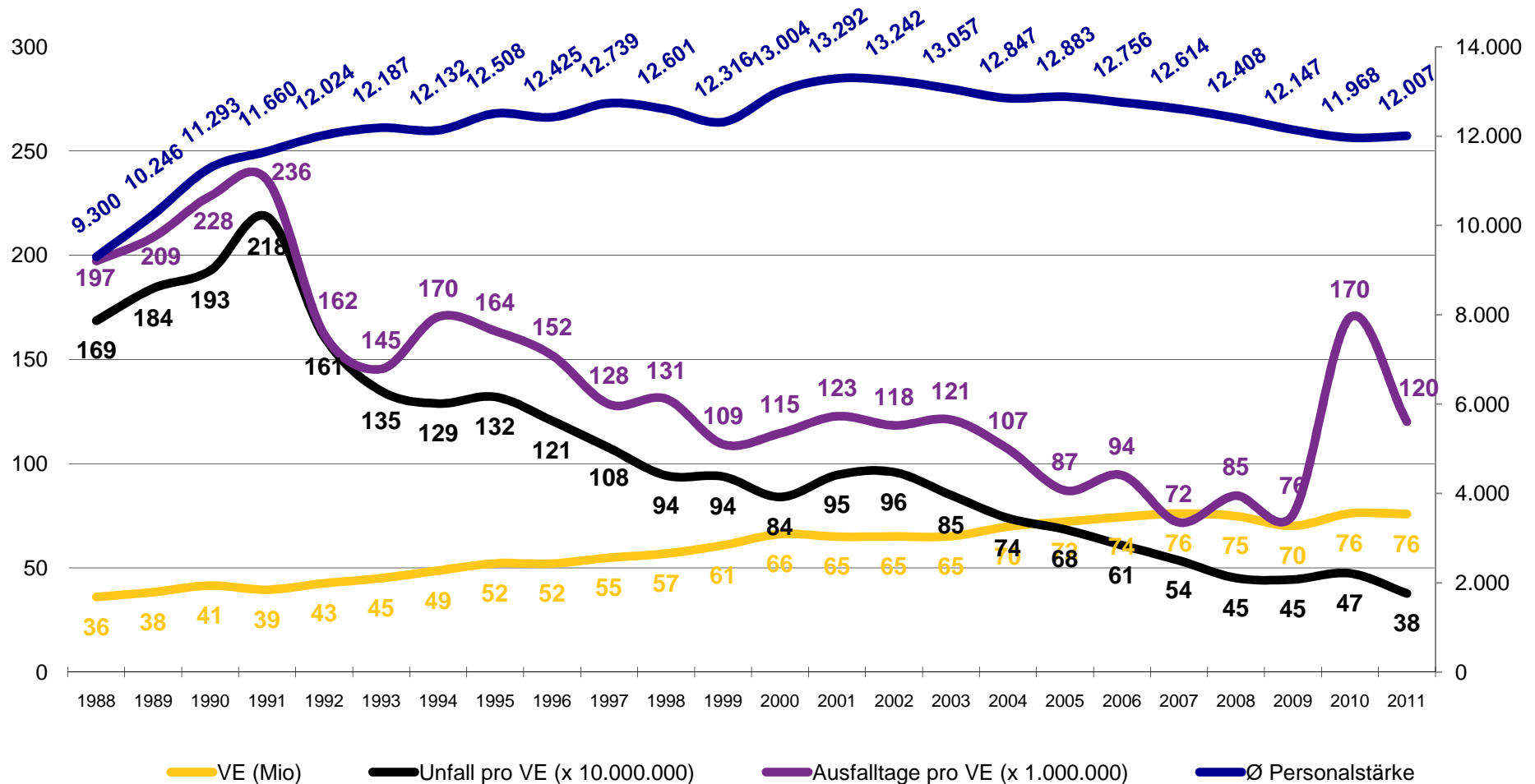


Ausfalltage der meldepflichtigen Arbeitsunfälle

Veränderung im BZR: **-54,9%**
-2404 absolut



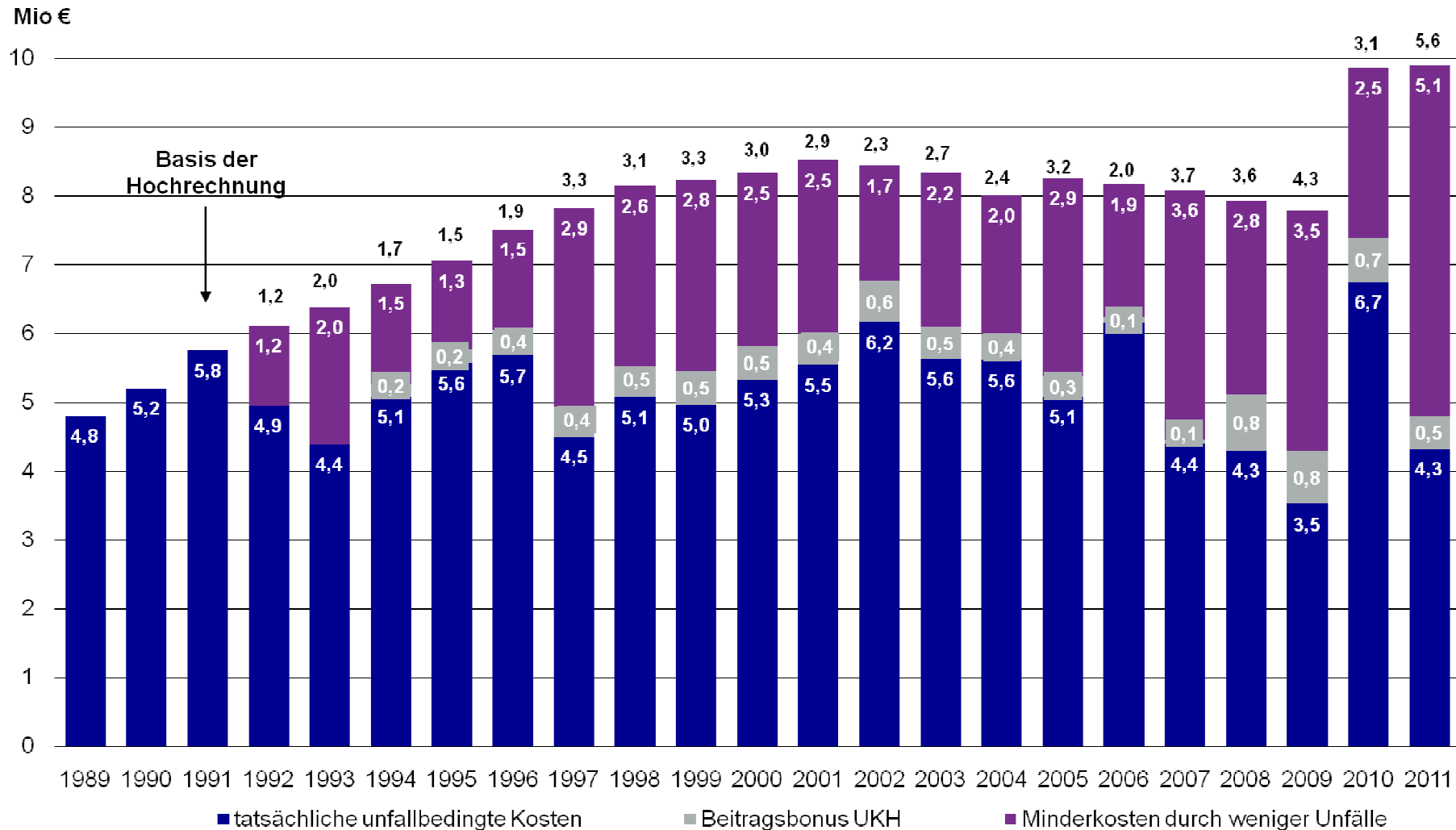
Leistungszahlenvergleich der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und Ausfalltage bezogen auf abgefertigte Verkehrseinheiten (Verkehrseinheiten 2011 hochgerechnet auf Basis der Juni Zahlen)
 1 Verkehrseinheit (VE) = 1 Fluggast oder 100 kg Luftfracht oder 100 kg Luftpost für an + ab



Kalkulatorischer Gewinn durch Reduzierung der Unfälle

(ohne Sach- und Reparatur-Kosten) 1992 bis einschließlich 2011
(2011 hochgerechnet auf Basis der Juni Zahlen)

€ 56.555.981



Die hohen tatsächlichen unfallbedingten Kosten in 2010/2011 sind u. a. durch die Neuberechnung (statt 600€ jetzt 772€/Tag) entstanden.

Aus GATE wird Fraport Gesundheitsmanagement



Nach erfolgreicher zwei jähriger
Projekterprobung

Überführung des Projektes in die Linienverantwortung
am 11. November 2003...

in ein **Fraport Gesundheits-Management (FGM)**

Mit flächendeckender Umsetzung

Kernpunkte des FGM

- **Bewusstseinsstärkung der Führungskräften für Gesundheitsmanagement**
- **engere Verzahnung von Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit**
- **Sicherheitsbeauftragten als Multiplikatoren**
- **Einführung von FGM-Koordinatoren**
- **Umfassende Einbindung der Mitbestimmungsorgane (Konzernbetriebsrat / Betriebsrat)**

TAQP (Technologieinnovation, Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Prävention) - Systematischer Handlungsansatz für Produktivität und Gesundheit

- Ein gemeinsames Projekt der Fraport AG und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)
- TAQP wird seit dem 01.04.07 im Förderschwerpunkt Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt und dort im Themenfeld Gesundheitsförderung im demographischen Wandel vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

TAQP Teilvorhaben

- Das Projekt TAQP umfasst die drei Teilvorhaben Gepäckverladung, Luftsicherheitskontrolle und Systematisches Handlungskonzept

- **Wichtigste Ziele dieser Teilvorhaben sind u.a.:**
 - Gepäckverladung: Optimierung der Arbeitsprozesse und der altersgerechten Arbeitsorganisation (Jobrotation)
 - Luftsicherheitskontrolle: Optimierung einer Musterkontrollstelle, die gegenwärtig in der Erprobung läuft und Abbau von gesundheitlichen Belastungen durch worklife balance Ansätze
 - Systematisches Handlungskonzept: Integration der Prävention in Managementprozesse zur Förderung der Unternehmenskultur

EU und Arbeitsschutz: Gemeinschaftsstrategie

- **Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2007 – 2012:**

Senkung der AU- und BK-Zahlen um 25 % bis 2012


Bundesweit
täglich
Ø2600 AU
davon 2
tödlich

Unterstützung der Unternehmen (insb.KMU) bei Umsetzung der Rechtsvorschriften durch Aufsichtsbeamte/ vereinfachter Rechtsrahmen/ Informationen in einfacher Sprache

Förderung nationaler Strategien (GDA)

Anregung von Verhaltensänderungen bei AN und AG

Arbeitsschutzziele der GDA

Von Bundesregierung, Ländern, Unfallversicherung und den Sozialpartnern gemeinsam ausgewählte Arbeitsschutzziele für 2008 bis 2012 (NAK vom 15.12.2008): 

- Verringerung von Häufigkeit und Schwere von **Arbeitsunfällen (AU)**
- Verringerung von **Muskel-Skelett-Belastungen und Erkrankungen (MSE)**
- Verringerung der **Häufigkeit und Schwere von Hauterkrankungen (HAUT)**

- **Übergeordnetes Ziel der gemeinsamen Strategie** ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen präventiv ausgerichteten und systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz, ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, zu erhalten, zu verbessern und zu fördern.

- Das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein bei Arbeitgebern wie auch bei den Beschäftigten ist zu stärken. Ein moderner Arbeitsschutzansatz erfordert zwingend die aktive Einbeziehung der Beschäftigten und der Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes sowie die Stärkung der innerbetrieblichen Arbeitsschutzstrukturen.

1. Arbeitsschutzpreis, verliehen 2008 durch die Unfallkasse Hessen



Benchmarking 2005

Studienergebnis: 20 erfolgreiche Gesundheitskonzepte

Neben der Leistungsvielfalt konnten die Unternehmen in der Untersuchung des Marktforschungsinstituts Europressedienst mit Effizienz, Kommunikation und Controlling der Angebote punkten.

→ **Teilnehmer.** Von den 500 größten deutschen Unternehmen beteiligten sich 200 an der Befragung. Das Ranking zeigt die 20 mit der höchsten Punktzahl.

→ **Fragen.** Die Gesundheitsmanager beantworteten Fragen aus vier Kategorien: Zum Leistungsangebot; zur Art, wie die Angebote konzernintern kommuniziert werden, zum Controlling der Effektivität der Maßnahmen und zur Integration des Bereichs in die Organisation.

→ **Punkte.** Für das Angebot gab es maximal 300 Punkte, für die drei Kontrollkriterien maximal je 100 Punkte. Aus der Gesamtpunktsomme ergibt sich der Rang im Ranking.

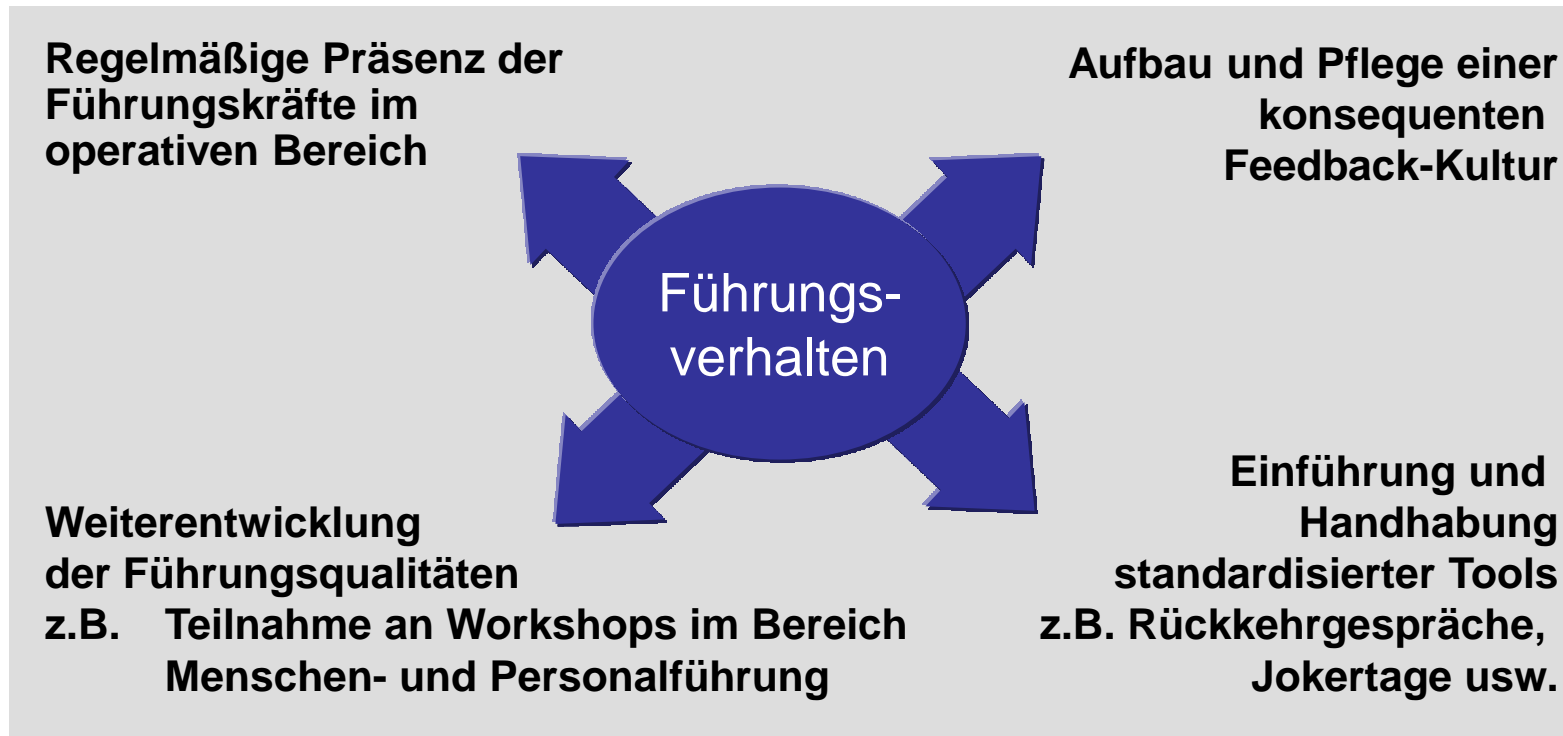
Rang	Unternehmen	Internet www.	Gesamtpunktzahl (max. 600)	Angebot (max. 300)	Kommunikation (max. 100)	Controlling (max. 100)	Organisation (max. 100)
1	Deutsche Post	dpwn.de	518	277	84	68	89
2	Rasselstein Hoesch	rasselstein-hoesch.de	499	250	79	79	91
3	VW	volkswagen-ag.de	487	277	72	57	81
4	Fraport	fraport.de	477	267	64	62	84
5	BASF	basf.de	452	279	59	43	77
6	Ford-Werke	ford.de	450	300	60	35	57
7	Unilever Deutschland	unilever.de	435	251	58	48	78
8	Boehringer-Ingelheim	boehringer-ingelheim.de	434	269	72	40	53
9	Bertelsmann	bertelsmann.de	431	286	63	27	55
10	ZF Friedrichshafen*	zf.com	428	274	44	42	68
11	Wacker Chemie	wacker.de	424	275	48	40	61
12	IBM Deutschland	ibm.com/de	422	277	63	19	63
13	Henkel	henkel.de	414	269	64	35	46
14	Siemens	siemens.de	408	222	67	38	81
15	Hüttenw. Krupp Mannesmann	hkm.de	404	258	34	48	64
16	Otto	otto.de	398	245	62	46	45
17	Bosch	bosch.de	390	259	40	28	63
18	RWE	rwe.com	385	238	43	40	64
19	Beiersdorf	beiersdorf.de	376	254	37	30	55
20	Bayer	bayer.de	375	189	74	68	64

* Nutzfahrzeuge. Quelle: Europressedienst.

*Vielen Dank für Ihr
Interesse!*



Führungsverhalten



Die Optimierung des Führungsverhaltens führt zu motivierten Mitarbeitern, besserer Zusammenarbeit der Abteilungen sowie zum Vertrauensaufbau zwischen Mitarbeiter und Führungskraft.

Erfahrungsaustausch/ Mentoring

Durch gezielten Erfahrungsaustausch sollen Führungskräfte mit hohen Fehlzeitenquoten in ihrem Bereich stärker unterstützt werden

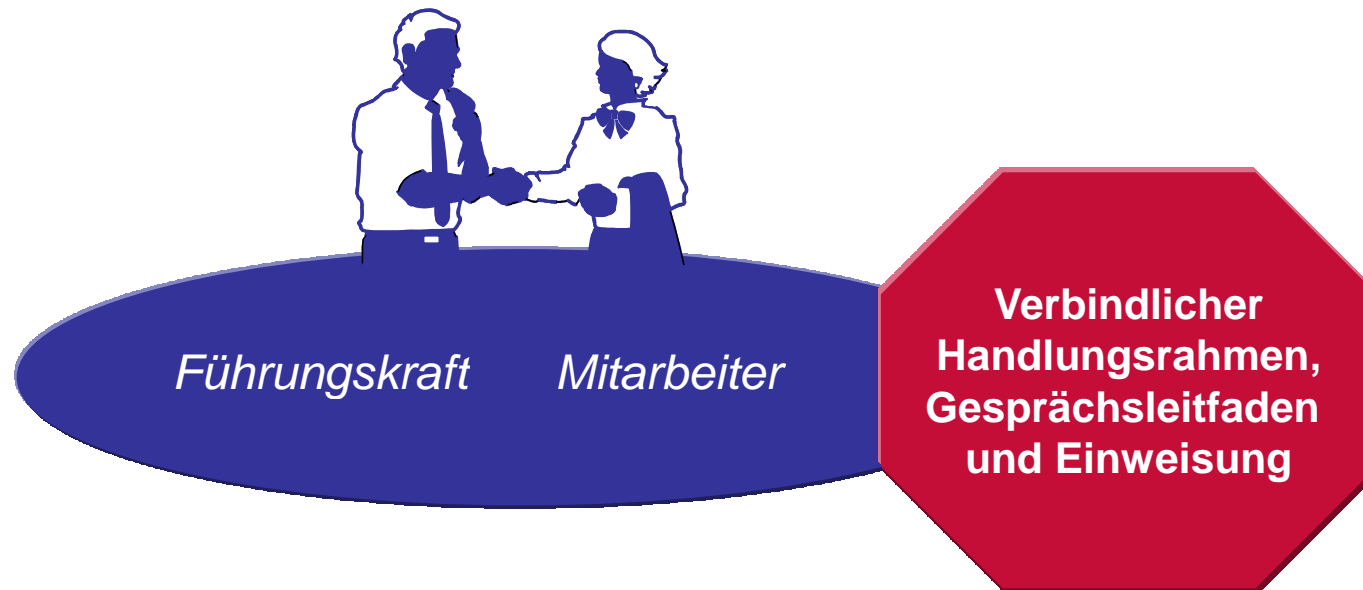


Was wird beobachtet?
Negative & positive Aspekte des Führungsverhaltens

Wie wird gementort?
Feedbackgespräche, Beobachtungen, Tipps

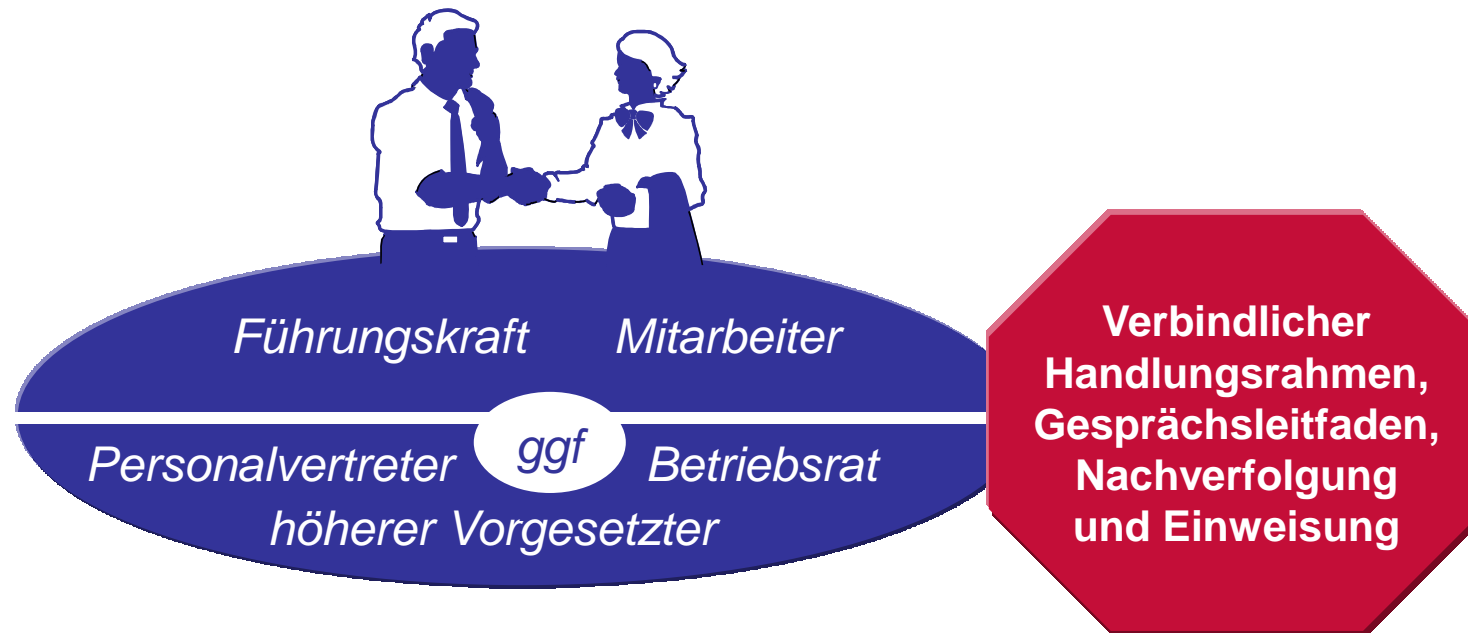
Wer mentort?
Personen als Mentor zur Auswahl
(FK des SGB, neutraler Beobachter)

Rückkehrgespräche



- **Einführung verbindlicher Rückkehrgespräche**
- **Hauptsächliche Ansprache der positiven Aspekte der Rückkehr**

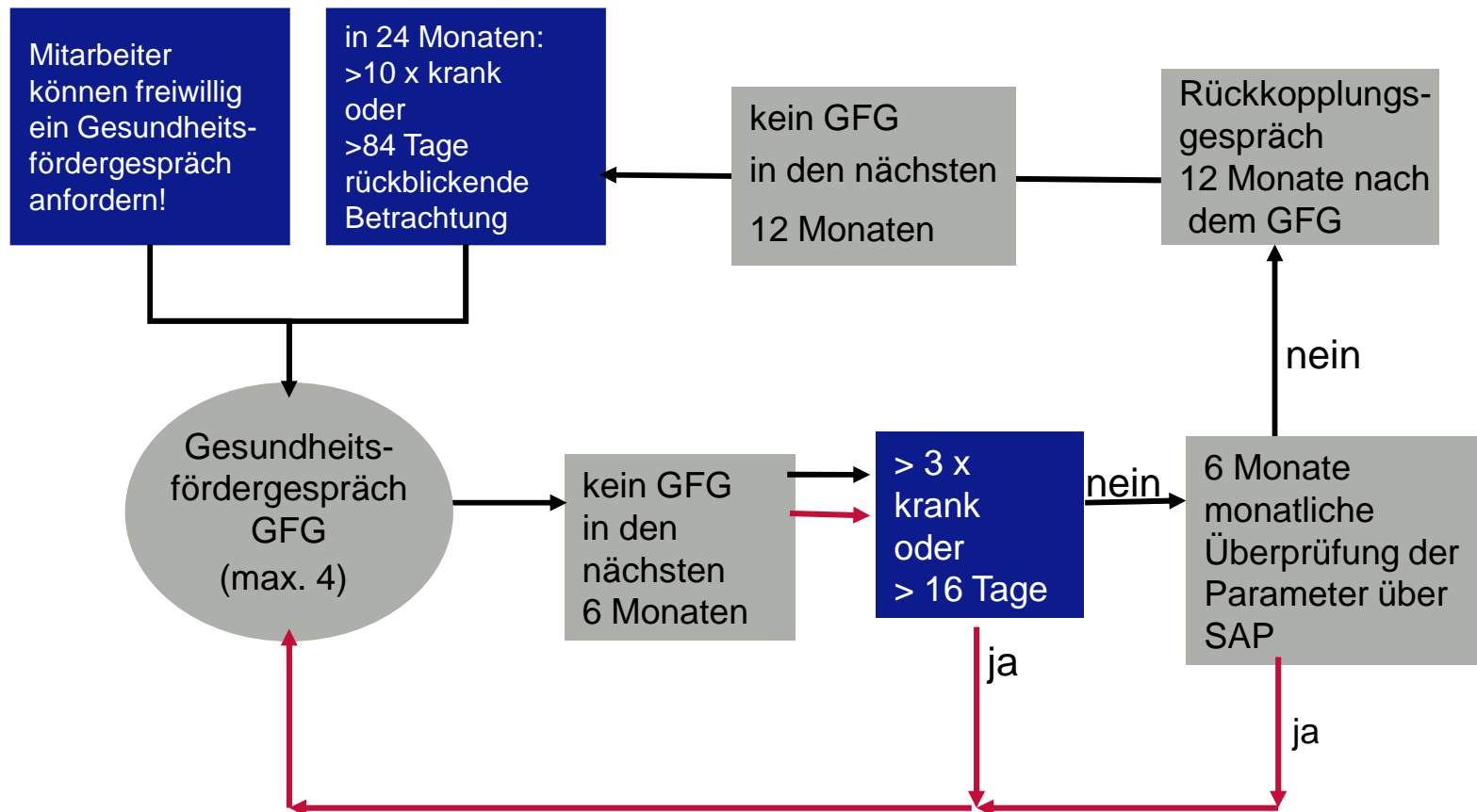
Gesundheitsfördergespräche



Gesundheitsfördergespräche sollen klären, ob die Arbeitssituation des Mitarbeiters ursächlich für dessen Abwesenheit ist.

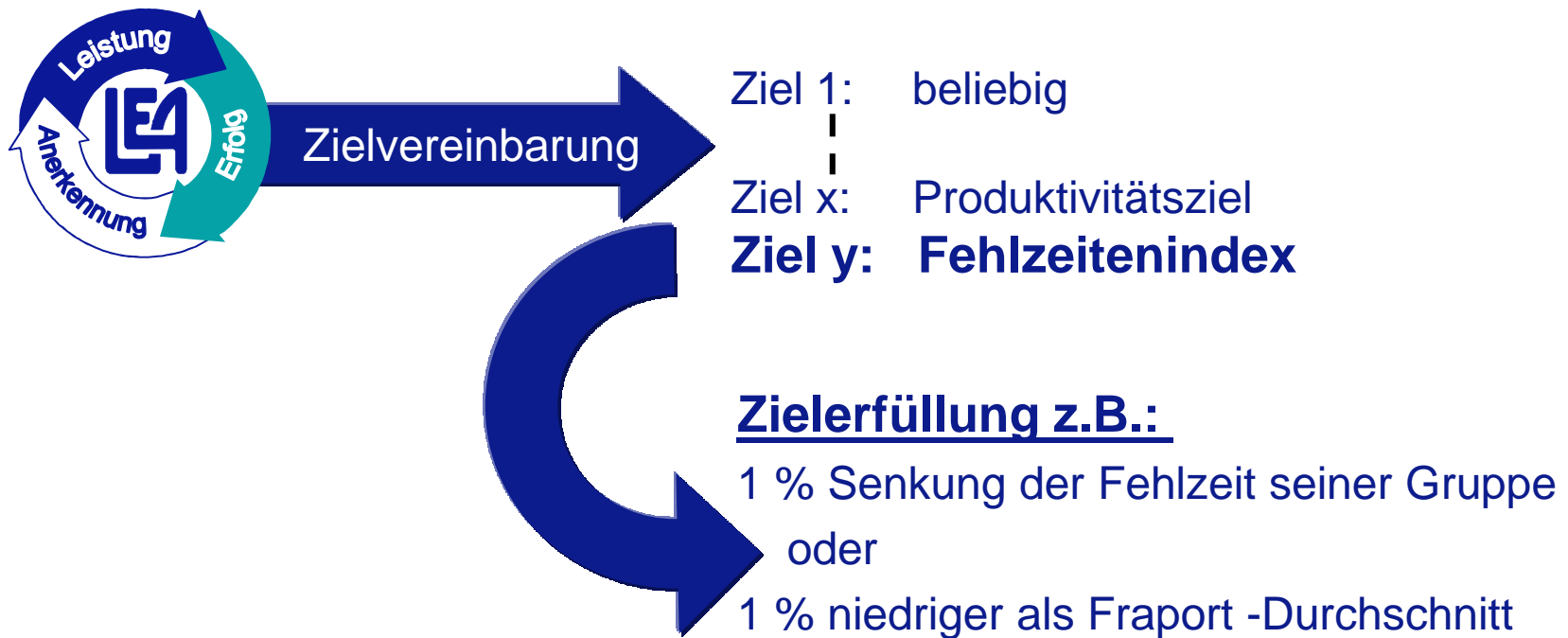
- **Gesundheitsfördergespräche werden dokumentiert.**

Systematik der Gesundheitsfördergespräche



Fehlzeitenindex in Zielvereinbarung

- Führungskräfte (mind. 25 MA) werden - im Rahmen der LEA - Zielvereinbarung - am Fehlzeitenindex ihrer Mitarbeiter gemessen



Achtung
Definition eines Grenzwertes !
Differenzierte Betrachtung der verschiedenen Gruppen !

LEA-Grundkomponente

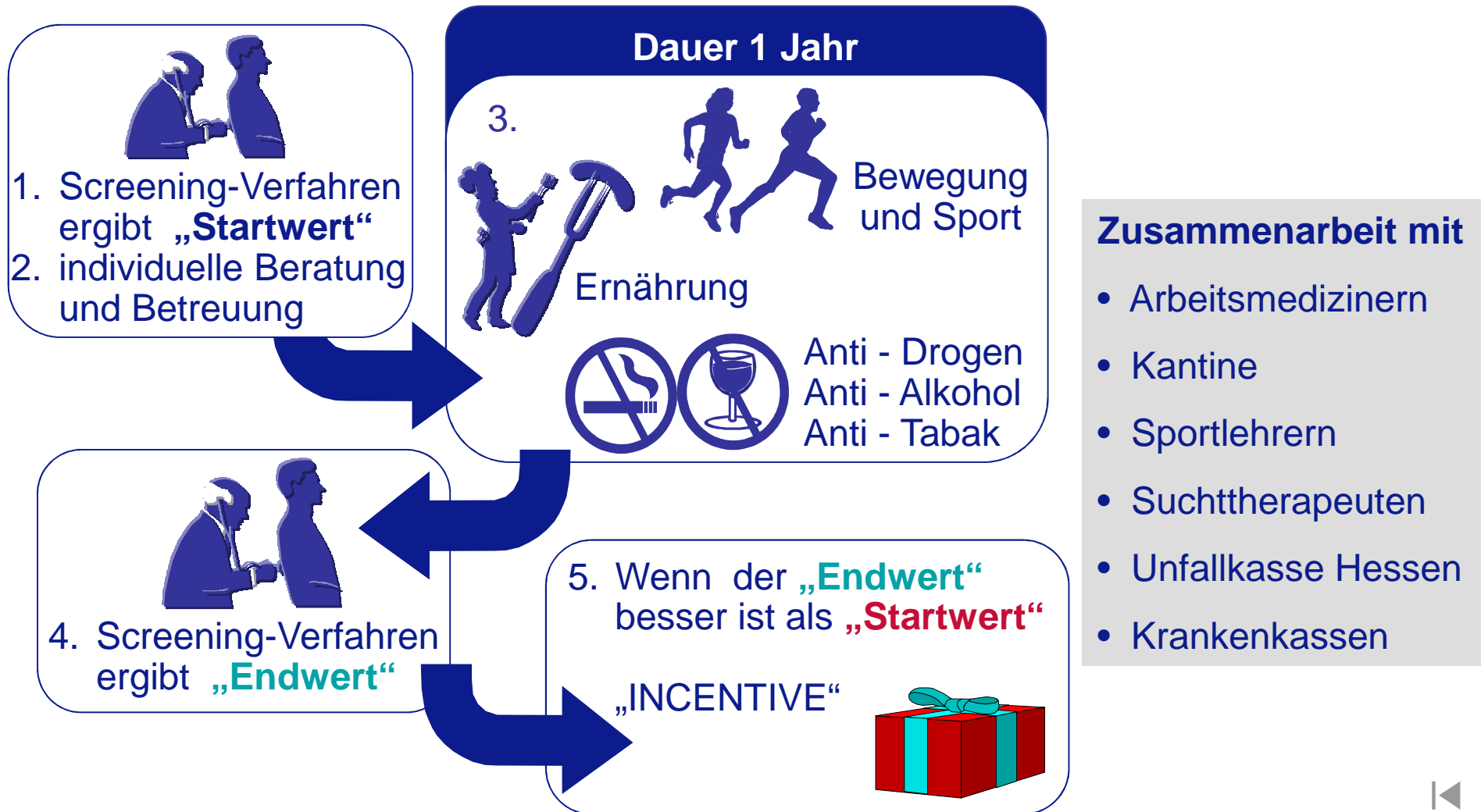
- Monetäre Bewertung der individuellen Anwesenheitsquote durch LEA-Grundkomponente, bewirkt bewussteren Umgang mit Fehlzeiten -

Anwesenheitsquote operativ	Individuelle Grundkomponente 				Anwesenheitsquote administrativ*
	Gruppe I	Gruppe II	Gruppe III	Gruppe IV	
ab 96%	500 €	500 €	500 €	500 €	ab 98%
ab 95,5%	480 €	475 €	470 €	465 €	ab 97,5%
ab 95%	460 €	450 €	440 €	430 €	ab 97%
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
ab 88,5%	200 €	125 €	50 €	0 €	ab 90,5%
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
ab 87,5%	160 €	75 €	0 €		ab 89,5%
⋮	⋮	⋮			⋮
ab 86%	100 €	0 €			ab 88%
⋮	⋮				⋮
ab 83,5%	0 €				ab 85,5%



Gesundheitskampagne

- Verhaltensprävention mit dem Ziel der Gesunderhaltung -



AOK-Beitragsbonus

Mögliche Senkung des Krankenkassenbeitrags (AOK) bei Erfüllung betrieblicher Voraussetzungen und Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen

Bewerbung der Fraport AG bei der AOK mit umfangreichen Aussagen zu Konzepten und Ergebnissen des Integrativen Gesundheitsmanagements

Maßnahmen werden über drei Jahre von der AOK bewertet

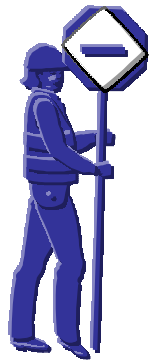
Das mögliche Einsparvolumen beträgt 2 Mio € und kommt zu gleichen Teilen den versicherten Arbeitnehmern und Fraport zugute



Um bei den Mitarbeitern einen Anreiz zu schaffen, muss die Maßnahme kommuniziert werden!

Arbeitsschutz

Ziel: bessere Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsplatzumfeld sowie der Unfallverhütung



- **Intensivierung der Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte, Mitarbeiter, Sicherheitsbeauftragte und Ersthelfer**
- **Stärkere Einbeziehung der Mitarbeiter in die Unfallursachenforschung**
- **Ausbau gerichts-feste Arbeitsschutzorganisation**
- **Prüfung der Qualität des Arbeitsschutzsystems innerhalb der Organisation (ASiMS)**



Ad-hoc-Kinderbetreuung „Fluggi-Land“

- **Aufbau einer Ad-hoc-Kinderbetreuung wirkt speziell der hohen Ausfallquote von Müttern und Vätern sowie alleinerziehenden Elternteilen entgegen**



- **Hilfe bei kurzfristigem Ausfall der Betreuungsperson**
- **Anmeldung kurzfristig per „Ad-hoc-Telefon“**
- **Bedarfsgerechte Öffnungszeiten**
- **niedrige Kosten durch flexiblen Personaleinsatz**
- **evtl. geringer Kostenbeitrag der Eltern**
- **Angebot auch für externe Firmen**

Erweiterung Eingangsuntersuchung

- Die Eingangsuntersuchungen sollen um Drogenscreenings erweitert werden, um risikobehaftete Bewerber zu selektieren



1.

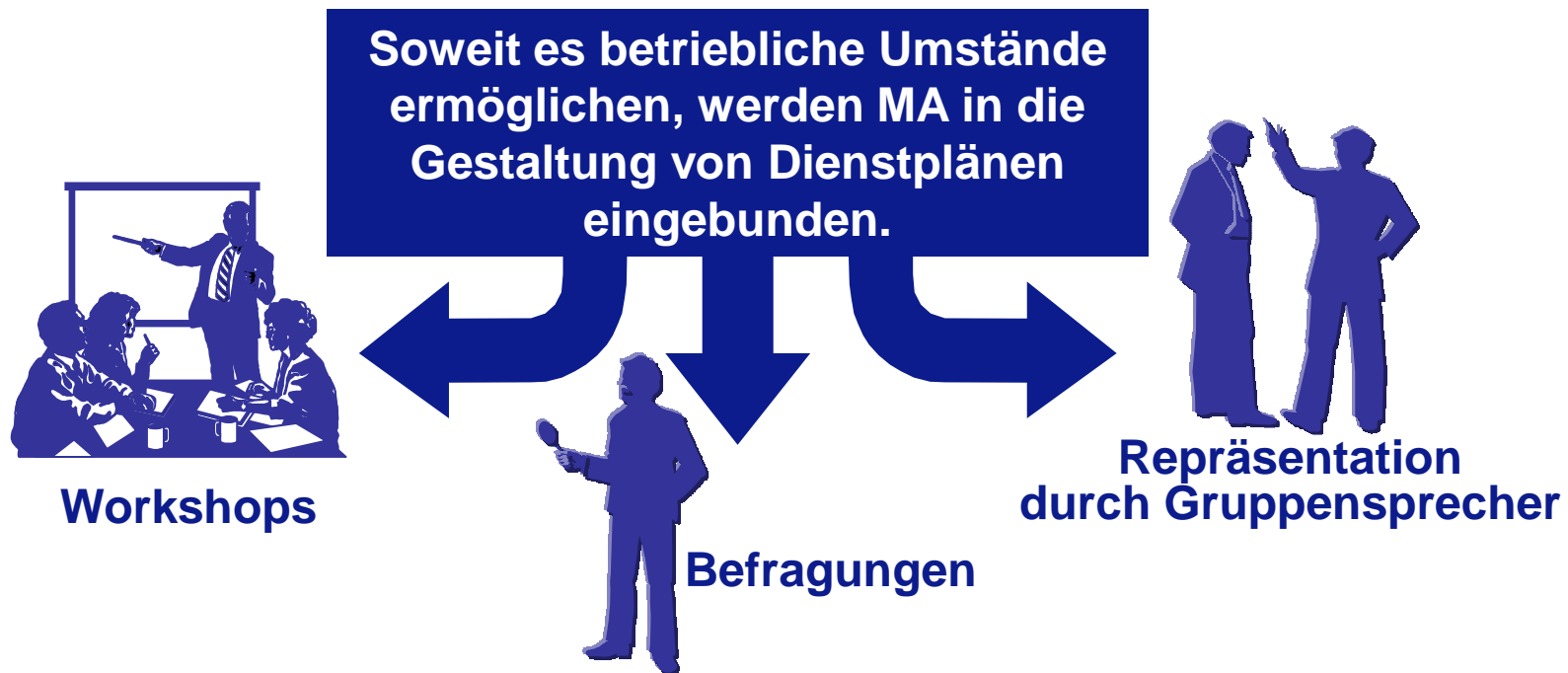
Bei Einstellungen wird nach der Zielgruppenausrichtung verfahren (Qualitätssicherung)

2.

Medizinische Eingangsuntersuchung wird um Drogenscreening erweitert

Einbeziehung der Mitarbeiter in die Dienstplangestaltung

- Mitarbeiter werden aktiv in die Dienstplangestaltung integriert, um eine Optimierung und eine höhere Akzeptanz zu erreichen



Mitarbeiteranerkennung

- Mitarbeiter wollen Anerkennung für gute Leistung

Gute Mitarbeiterleistung soll anerkannt werden, entweder durch die FK, Aushänge, Printmedien, o.ä., ggf. sind auch MA-Incentives in Erwägung zu ziehen. Teilnahme an MA-Tauschprogrammen mit anderen Airports oder an Auslandsprogrammen haben hierbei einen hohen Stellenwert.

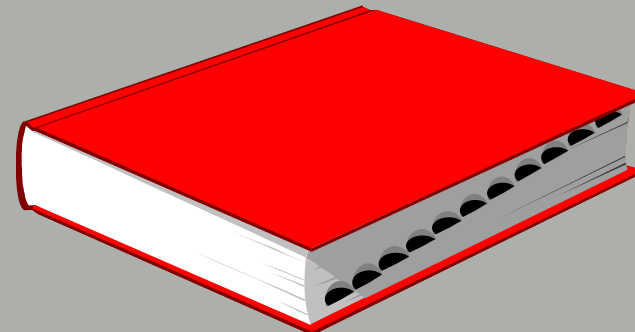
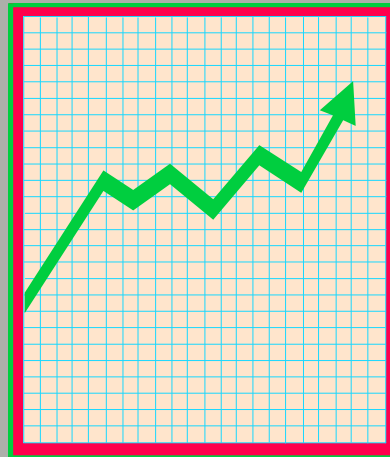


**Anerkennung
ist
Aufgabe der FK!**

AOK - Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten

- Erfassung des IST-Zustandes der Erkrankungen im Unternehmen

**Mit Hilfe der erfassten Krankenstände der AOK ist ein branchenspezifischer und bereichsbedingter Vergleich der Erkrankungen im Unternehmen möglich.
Auf Basis der Ergebnisse in Form eines Gesundheitsberichts werden Problemfelder ersichtlich und spezifische Handlungsschwerpunkte definiert.**



Flexibilisierung der Mitarbeiter

- **Durch Weiterqualifizierung soll den MA die Möglichkeit gegeben werden, unterschiedliche Aufgaben und Tätigkeiten wahrzunehmen**



- **einseitige Belastung vermeiden**
- **flexible Einsetzbarkeit gewährleisten**

**Vorsicht !
Kein Anspruch auf die Ablehnung
weniger anspruchsvoller Tätigkeiten.**

Gesundheits- bzw. Arbeitssicherheitszirkel

- als Kommunikations- und Ideeninsel im Unternehmen



Regelmäßige Durchführung von Gesundheits- bzw. Arbeitssicherheitszirkeln, einerseits mit den Mitarbeitern und / oder mit den jeweiligen dazugehörigen Führungskräften. Falls die Kennzahlen eines Bereiches Bedarf an Zirkeln aufweisen, muss mindestens ein Gesundheitszirkel pro Jahr durchgeführt werden.

Der Prozess und die Ergebnisse werden dokumentiert und fließen in die Bereiche, die für die Umsetzung verantwortlich sind.

Hausbesuche bei Langzeitkranken

- Die Führungskräfte erfüllen ihre Fürsorgepflicht u.a. durch den Besuch von Langzeitkranken



Jede FK hat die Aufgabe, im Rahmen der Erfüllung der Fürsorgepflicht, Mitarbeiter die langzeitkrank sind zu betreuen und sich um den Gesundheitszustand zu sorgen.

Was kann eine FK im Rahmen eines Hausbesuches tun?

informieren

motivieren

ggfs. im Sinne des MA und des Unternehmens tätig werden

kümmern

Tauschbörse

- Ermöglicht den Tausch von tätigkeitsgleichen Diensten unter den Mitarbeitern -



Mitarbeiter können den Dienst tauschen

Tausch muss von der Dienststelle genehmigt werden

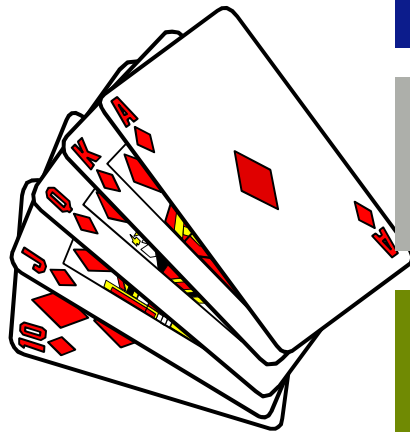
Durchführung
Pilotprojekt

- Voraussetzungen
- gleiche Qualifikation
 - Sicherstellung des Arbeitszeitgesetzes
 - schlanker Prozess



Jokertage

- Erlaubt dem MA kurzfristig die Inanspruchnahme von Urlaubstagen - auch gegen betriebsinterne Bedenken! -



Was sind Joker-Tage?

2-3 Tage garantierte „Frei“-Zeit (auf TU-angerechnet)

Was beachten?

Parameter: First come/First serve
Jokertage sind limitiert!

Wie?

Pilotprojekt in best. Bereichen zum Feststellen, ob eventueller Missbrauch den Arbeitsbetrieb gefährdet

Ziel:

MA durch die Flexibilisierung kurzfristiger Inanspruchnahme von TU dazu zu bewegen, die motivationsbedingte Krankheit zu reduzieren

**Durchführung
Pilotprojekt**

Arbeit light

- Schaffung verbesserter Rekonvaleszenzbedingungen durch flexible Integrationsmaßnahmen -



**Durchführung
Pilotprojekt**

6 Leuchtturmprojekte der GDA



Von den Trägern der GDA wurden in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern sechs bundesweit nach einheitlichen Kriterien vorrangig umzusetzende Arbeitsprogramme festgelegt:

- ! 1. **Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Bau- und Montagearbeiten**
2. **Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Zeitarbeit**
- ! 3. **Sicher fahren und transportieren (innerbetr. und öffentlich)**
4. **Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Pflege**
- ! 5. **Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro**
6. **Gesundheitsschutz bei Feuchtarbeit und Tätigkeiten mit hautschädlichen Stoffen**

