

Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Wie können Sie als Unternehmer die Handlungshilfe „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ in Ihrem Betrieb mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 10 und 50 Beschäftigten anwenden?

Sie sind von dem praktischen Vorgehen unserer Broschüre „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ (MB042) überzeugt? Dann zeigen wir Ihnen hier, wie Sie diese einsetzen können, auch wenn Sie deutlich mehr als zehn Beschäftigte haben. Das grundsätzliche Vorgehen in fünf Schritten bleibt gleich. Etwas Vorbereitung ist nötig und Schritt 4 und 5 sind leicht verändert.

Vorab: Information und Einbindung der Führungskräfte

Sprechen Sie mit Ihren Führungskräften darüber, dass die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit nicht nur eine gesetzliche Vorgabe (ArbSchG), sondern auch ökonomisch sinnvoll ist. Auf lange Sicht können Fehltagel verringert und die Qualität der Arbeit erhöht werden. Durch eine aktive Beteiligung der Beschäftigten werden außerdem Motivation und gute Zusammenarbeit gefördert.



Tipp: Wir empfehlen Ihnen, gleich zu Beginn eine Gruppendiskussion mit Ihren Führungskräften durchzuführen. Damit wird der Nutzen einer Gruppendiskussion offensichtlich und Ihre Führungskräfte erfahren, wie solch eine Moderation verläuft.



Vorbereitung – Bildung von Tätigkeitsbereichen, um Beschäftigte zu informieren, Belastungen zu ermitteln und Lösungen zu finden

Wenn Sie mehr als zehn Personen beschäftigen, sollten Sie mehrere Gruppendiskussionen durchführen. So gehen Sie vor: Stellen Sie Diskussionsgruppen mit Beschäftigten zusammen, die ungefähr die gleiche Tätigkeit ausführen. Häufig kann man sich gut an der gegebenen Organisation orientieren und diese direkt übernehmen. Die Diskussionsgruppen sollten möglichst nicht größer als zehn Personen sein. Planen Sie die Abfolge der Gruppendiskussion mit Hilfe des Übersichts- und Maßnahmenplans.

Die Moderation kann, muss aber nicht von der verantwortlichen Führungskraft übernommen werden. Häufig sind externe Personen besser geeignet. Denn sie fragen mehr und bringen

damit viel Neues ans Licht. Besondere Moderationskenntnisse sind nicht erforderlich, wenn die Tipps auf den Plakaten befolgt werden. Denken Sie daran, rechtzeitig eine entsprechende Anzahl der Handlungshilfe „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ (MB042) zu bestellen: www.bgetem.de, Webcode: M18517786



Tipp: Eine gelungene Moderation spart viel Zeit und erhöht die Qualität der Ergebnisse. Nichts spricht dagegen, einen guten Moderator mehrmals einzusetzen. Gerade wenn die Führungskraft und ihre Beschäftigten nicht gut harmonieren, ist es besser, wenn ein Externer die Moderation übernimmt: zum Beispiel Betriebsärztin oder Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft oder eine Führungskraft aus einem anderen Bereich.

Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon 0221 3778-0
Telefax 0221 3778-1199
www.bgetem.de

ÜBERSICHTS- UND MASSNAHMENPLAN

Tätigkeitsbereich	Führungsteam	Außendienst	Fertigung	Büro
Anzahl Beschäftigte	4	7	12	5
Verantwortlicher/ Führungskraft/ Moderator	Unternehmer Herr Reich Frau Zoll	Außendienstleiter Herr Meyer Frau Zoll	Produktions- leiterin Frau Zoll –	Büroleiter Herr Grund –
Termin Gruppendiskussion	14.06.	18.06.	19.06.	16.06.
Belastungsfaktor/Aufgabe	Informationen kommen zu spät	Störung durch Handyklingeln während der Montage		Störung: Jeder platzt einfach ins Büro rein und Unter- brechung durch Kunden am Telefon
Maßnahmen und Aktivitäten	Auch Leiter Außendienst in cc setzen	Stummschaltung (auch Privathandy)		Täglich wechselnde Telefondienste
Wer? Bis wann? Erledigt?	GF	Alle		Klaus übernimmt die EDV-Anpassung Gesamtbüro
Wirksamkeitskontrolle/ Bemerkungen	Reicht noch nicht Neuer Termin	Neuer Durchlauf MB042		Gesprächstermin Gesamtbüro am 15.7. – Passt!
Bis wann? Erledigt?	15.07.	15.12.	15.12.	15.07./Erledigt

Beispiel für einen Betrieb mit 28 Beschäftigten

Schritt 4 – Ergebnisse vergleichen und Maßnahmen planen

Wenn die Gruppendiskussionen durchgeführt wurden, sollten Sie mit Ihren Führungskräften die guten Lösungsvorschläge beschließen und umsetzen. Ergänzen Sie dazu den Übersichts- und Maßnahmenplan. Notieren Sie auch, welche positive Wirkung Sie erwarten und wann und woran Sie diese feststellen werden.

Schritt 5 – Dokumentation und Aktualisierung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

In den festgelegten Tätigkeitsberei-

chen wurden mit der Handlungshilfe „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ die Schritte 1 bis 5 umgesetzt. Zur Dokumentation reicht es, wenn Sie die Auswertungsposter und den Übersichts- und Maßnahmenplan aufbewahren.

Um die Beurteilung der Arbeitsbedingungen aktuell zu halten und um die Wirkung der umgesetzten Maßnahmen zu kontrollieren, sollten Sie nach einem angemessenen Zeitraum das Vorgehen wiederholen.

Legen Sie zusammen mit den Führungskräften fest, wann eine Wiederholung des Vorgehens erforderlich ist.

Eine erneute Analyse sollte durchgeführt werden: bei Änderungen der Arbeitsbedingungen oder bei Anzeichen kritischer psychischer Belastung.



Tipp: Wenn Sie die Auswertungsposter nebeneinander hängen, bekommen Sie eine gute Übersicht über die Gesamtsituation. Bitte vergessen Sie nicht zu begründen, wenn Lösungsvorschläge nicht umgesetzt werden und bitten Sie Ihre Führungskräfte, diese Informationen an die Beschäftigten weiterzuleiten.