

Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit

- vertiefende Vorstellung und Diskussion des Leitfadens

Dipl.-Psych. Katrin Rothländer

Technische Universität Dresden

Gliederung

1. Wer macht den Anfang?
2. Nutzen von Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit kommunizieren
3. Gesundheitsförderung für Zeitarbeitskräfte strategisch verankern

1. Wer macht den Anfang?

Komplexes Gefüge von Akteuren und Handlungsfeldern hat Vor- und Nachteile:

Vielzahl von Handlungsmöglichkeiten vs. Verantwortungsdiffusion

Angesprochen sind:

Zeitarbeitsunternehmen: Unternehmensleitung, Personalabteilung, Personaldisponenten, Verantwortliche der Aus- und Weiterbildung, Betriebsarzt und Akteure der Betrieblichen Gesundheitsförderung, Betriebsrat et.

Entleihunternehmen: Unternehmensleitung, unmittelbare Vorgesetzte, Betriebsarzt und Akteure der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Gesundheitsschutzes, Ansprechpersonen und Mentoren für Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer

Arbeitsvermittlung und Beschäftigungsförderung: Arbeitgeberservice, Fallmanagement; Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Psychologinnen und Psychologen in Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen

Kommunale Gesundheitsförderung: Mitglieder Kommunaler Gesundheitskonferenzen, zertifizierte Präventionsanbieter der Krankenkassen, Beratungsstellen, Vereine und Initiativen (u.a. Selbsthilfe), Quartiersmanager etc.

Zuständigkeiten für Arbeits- und Gesundheitsschutz von Zeitarbeitskräften

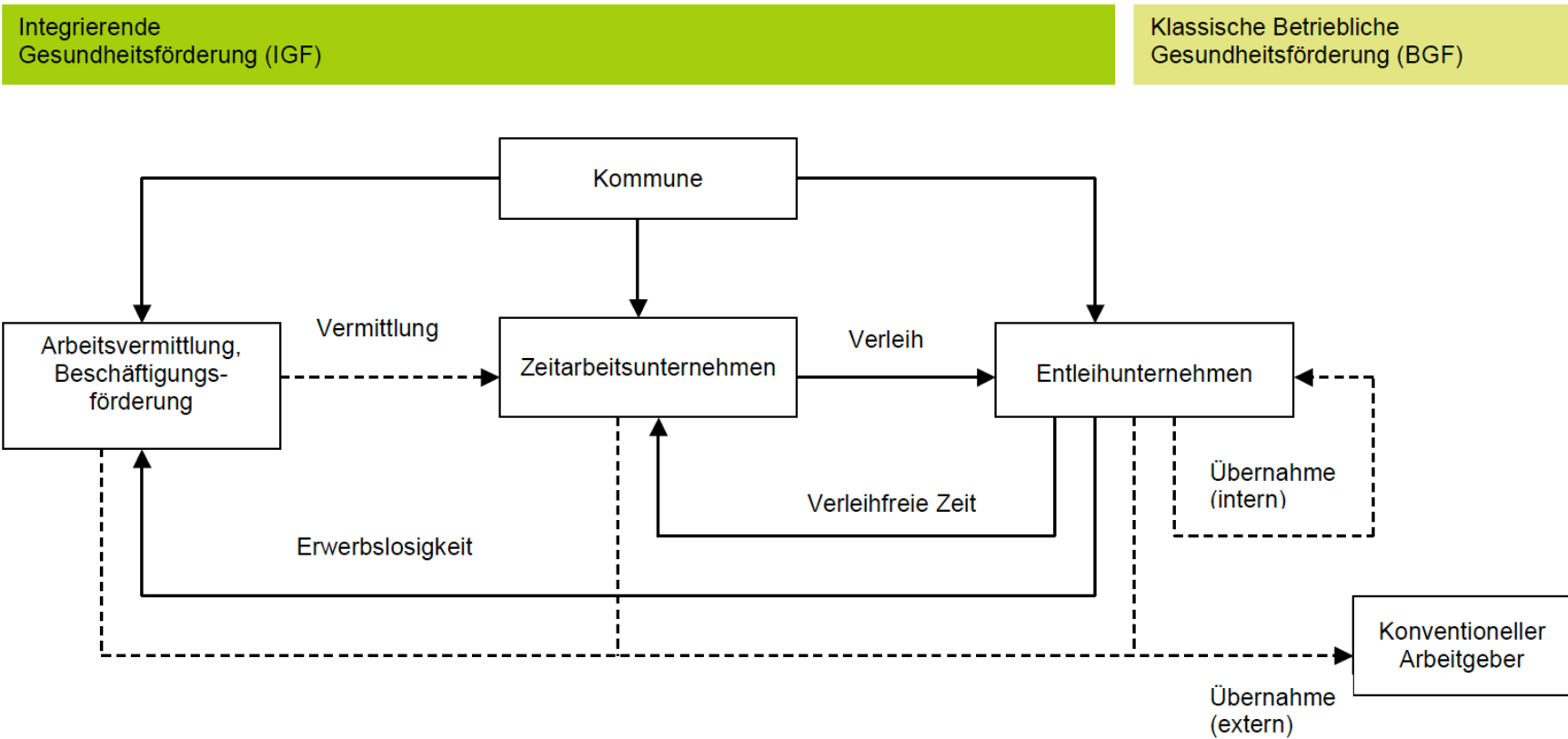
Befragung von Entleihunternehmen (Sczesny, Jasper, Schmidt, Bode & Horn, 2008):

- nur knapp die Hälfte der befragten Entleihunternehmen wusste von der gemeinsamen Verantwortung von Zeitarbeits- und Entleihunternehmen für den Gesundheitsschutz der ZeitarbeitnehmerInnen (§11 Abs. 6 AÜG):
 - 20% vermuteten die alleinige Zuständigkeit beim Zeitarbeitsunternehmen
 - 32% sahen sich selbst in der alleinigen Verantwortung

- Einstellungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz:
 - 29%: volle Integration der ZeitarbeitnehmerInnen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz rechnet sich nicht
 - 31%: Einsatz von Zeitarbeitskräften ist oftmals zu kurz, um die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erfüllen

- Vergleich der Belastungen von Zeitarbeitskräften und Stammbeslegschaft:
 - 39% bestätigen, dass ZeitarbeitnehmerInnen stärkeren Belastungen ausgesetzt sind, wie z.B. schwere körperliche Arbeit oder Nacht- und Wochenendarbeit

Akteure und Phasen von Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit



2. Nutzen von Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit kommunizieren

Nutzen für Zeitarbeitskräfte

- Verhütung von Krankheiten und Unfällen
- mehr Transparenz hinsichtlich der Zuständigkeiten und Erwartungen von Zeitarbeits- und Entleihunternehmen
- gesundheitsförderlich gestaltete Tätigkeiten
- umfassendere Informationen, die die Orientierung im Entleihunternehmen erleichtern
- verbesserte soziale Integration
- mehr Beteiligungsmöglichkeiten
- mehr Lebensqualität trotz geringer finanzieller Mittel
- längerfristig ausgerichtete Qualifizierung und Personalentwicklung, bessere Übernahmechancen
- mehr geteilte Verantwortung
- ein verbesserter Umgang mit Beschäftigungsunsicherheit

Nutzen für das Zeitarbeitsunternehmen

- Personal ist zentrale Ressource!
- bei Ausfällen während Einsatz Lohnfortzahlung bei gleichzeitiger Überlassung von Ersatzpersonal
- gesunde, motivierte und leistungsfähige Zeitarbeitskräfte steigern die Kundenzufriedenheit und damit die Chance für Folgeaufträge durch das Entleihunternehmen
- erfolgreiche Betriebliche Gesundheitsförderung kann als Qualitätsmerkmal nach außen kommuniziert werden und als Wettbewerbsvorteil wirken (Imagegewinn)
- stärkere Bindung der ZeitarbeitnehmerInnen an Zeitarbeitsunternehmen und Entleihunternehmen, dadurch weniger vorzeitig beendete Einsätze und höhere Übernahmewahrscheinlichkeit bei vermittlungsorientierter Zeitarbeit

Nutzen für das Entleihunternehmen

- schnellere Integration der Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen in die betrieblichen Abläufe: Klärung der zu erledigenden Aufgaben hinsichtlich methodischem Vorgehen, Leistungskriterien und Zeitplanung -> bessere Ausrichtung auf die Ziele des Entleihunternehmens
- Mobilisierung von sozialer Unterstützung fördert Problemlösen im Arbeitsprozess
- niedriger Krankenstand, geringe Unfallquoten und wenig Fluktuation vermindern Reibungsverluste
- höhere Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter
- Zeitarbeitskräfte ermöglichen Blick von außen auf die betrieblichen Strukturen und Prozesse -> Erweiterung des Wissens über die eigene Organisation und Förderung von Innovationen

Gesellschaftlicher Nutzen

- guter Gesundheitszustand der Bevölkerung als Indikator für die Lebensqualität einer Gesellschaft
- zugleich Voraussetzung für wirtschaftliches Handeln
- Folgekosten arbeitsbedingter Erkrankungen werden gesamtgesellschaftlich getragen -> in der Zeitarbeit ist mit einem überproportionalen Nutzen von Gesundheitsförderung zu rechnen, da hier sowohl der Krankenstand als auch die Unfallquoten erhöht sind
- Gesundheit als Dimension von Beschäftigungsfähigkeit kann zum Abbau von Erwerbslosigkeit beitragen
- Erhöhung der gesellschaftlichen Chancengleichheit

3. Gesundheitsförderung für Zeitarbeitskräfte strategisch verankern

Voraussetzungen

- Analyse der Ausgangslage
- Partizipation aller Entscheidungsträger sowie der ZeitarbeitnehmerInnen selbst
- Einbindung von KooperationspartnerInnen
- spezifische Zieldefinition und Ableitung von Kriterien für die Zielerreichung
- Differenzierung zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention, internen und externen Angeboten
- Erfolgsmessung und Anpassung der Gesundheitsförderungsstrategie
- Schaffen von Bedingungen für eine nachhaltige Umsetzung

Beispiel: Checkliste gesundheitsförderliches Entleihunternehmen

Phase	Aufgabe	verantwortlich	bis (Datum)	erledigt
Anbahnung einer Überlassung	Ermittlung interner Kooperationspartner: <input type="checkbox"/> Betriebsrat und/ oder anderer Ansprechpartner für das Thema Zeitarbeit im Unternehmen <input type="checkbox"/> Fachsicherheitskraft <input type="checkbox"/> Betriebsarzt <input type="checkbox"/> Sonstige: _____			
	Ermittlung externer Kooperationspartner: <input type="checkbox"/> Zeitarbeitsunternehmen (Personaldisponent, Betriebsarzt) <input type="checkbox"/> Berufsgenossenschaft <input type="checkbox"/> Kommunale Gesundheitsförderung <input type="checkbox"/> Sonstige: _____			
	Anbindung an Gremien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements: <input type="checkbox"/> Arbeitssicherheitsausschuss <input type="checkbox"/> Arbeitskreis Gesundheit <input type="checkbox"/> Sonstige: _____			
	Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu den Beschäftigungsbedingungen und der Tätigkeitsgestaltung			
	Erstellung eines schriftlichen Anforderungsprofils für Zeitarbeiter und Weiterleitung an das Zeitarbeitsunternehmen			
	Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung, nach Möglichkeit gemeinsam mit Personaldisponent oder Betriebsarzt des Zeitarbeitsunternehmens			
	Ableitung des Bedarfs für arbeitsmedizinische Vorsorge, persönliche Schutzausrüstung und andere Arbeitsschutzmaßnahmen; Ableitung von Gestaltungspotenzialen bezüglich der Beschäftigungsbedingungen und der Tätigkeitsgestaltung			

Beispiel: Checkliste gesundheitsförderliches Entleihunternehmen (II)

Phase	Aufgabe	verantwortlich	bis (Datum)	erledigt
Ausgestaltung des Überlassungsvertrages inklusive Arbeitsschutzvereinbarung	Regelung der Zuständigkeiten für: a) Übernahme der arbeitsmedizinischen Vorsorge: <input type="checkbox"/> Zeitarbeitsunternehmen <input type="checkbox"/> Entleihunternehmen b) Bereitstellung der persönlichen Schutzausrüstung <input type="checkbox"/> Zeitarbeitsunternehmen <input type="checkbox"/> Entleihunternehmen Festlegung gesundheitsförderlicher Beschäftigungs- und Tätigkeitsbedingungen			
vor dem Einsatz	<input type="checkbox"/> Information der Stammebelegschaft <input type="checkbox"/> Prüfung der Arbeitsmittel			
während des Einsatzes	Unterweisung der Zeitarbeitnehmer und Bekanntmachung des Ansprechpartners für das Thema Zeitarbeit im Unternehmen			
	Einbindung der Zeitarbeitnehmer in das Betriebliche Gesundheitsmanagement			
	Soziale Integration der Zeitarbeitnehmer durch: <input type="checkbox"/> sorgfältige Einarbeitung und mitarbeiterorientierte Führung <input type="checkbox"/> Möglichkeiten für arbeitsbezogene und persönliche Interaktionen <input type="checkbox"/> Einbindung in die innerbetriebliche Kommunikation <input type="checkbox"/> Verzicht auf äußerliche Kennzeichnung <input type="checkbox"/> gemeinsame Nutzung von Sozialräumen mit Stammebelegschaft <input type="checkbox"/> Einladung zu Versammlungen, Feierlichkeiten etc. <input type="checkbox"/> Einbindung in Weiterbildung <input checked="" type="checkbox"/> Einbindung in Betriebliche Interessenvertretung <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____			
	Information des Zeitarbeitsunternehmens über Veränderungen der Einsatzbedingungen, Einladung zu erneuter Arbeitsplatzbegehung			
nach dem Einsatz	Rückkopplung der beteiligten Akteure zur Gesundheitsförderlichkeit des Einsatzes und Ableitung von Verbesserungsmöglichkeiten			

Beispiel: Aus- und Weiterbildung von Personaldisponenten

Vermittlung von Kompetenzen aus folgenden Bereichen:

- **Methoden der Gesundheitsförderung** (z.B. Durchführung von Krankenstandsanalysen und Arbeitsplatzbegehungen im Entleihunternehmen, mitarbeiterorientierte Führung, Bedarfsabfrage hinsichtlich verhaltensbezogener Angebote)
- **Kenntnis der relevanten Akteure sowie deren Gesundheitsförderungsangebote** (z.B. Strukturen und Angebote der beschäftigungsorientierten und der kommunalen Gesundheitsförderung)
- **Kompetenzen zur Vernetzung mit Dritten** (z.B. Organisation von Informationsveranstaltungen für Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer, in denen Externe ihre Angebote vorstellen; Teilnahme an kommunalen Gesundheitskonferenzen; Mitgestaltung vorbereitender Maßnahmen)

Zielstellung für die Arbeit der Personaldisponenten:

- individuelle, vertrauensbildende Betreuung der ZeitarbeitnehmerInnen
- enger Kontakt zum Entleihunternehmen, Kenntnis der konkreten Arbeitsplätze
- Rückkopplung an Akteure der Arbeitsvermittlung und Beschäftigungsförderung
- Vernetzung mit kommunaler Gesundheitsförderung
- Vermittlung von Gesundheitsförderungsangeboten im kommunalen Raum
- Bahnung einer regelhaften Zusammenarbeit mit kommunalen Trägern
- Bereitstellung von Unterstützungsangeboten im Zeitarbeitsunternehmen

Steuervorteile für die Umsetzung von Maßnahmen Betrieblicher Gesundheitsförderung

- seit 2008 können Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung steuerlich mit bis zu 500 EUR pro Beschäftigtem abgesetzt werden (§ 3 Nr.34 EStG)
- Leistungsspektrum ist in § 20 Abs. 1 SGB V und § 20a SGB V festgelegt:
 - Maßnahmen zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen
 - gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
 - Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz
 - gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
 - Rauchfreiheit und Nüchternheit am Arbeitsplatz
 - Kursangebote der Primärprävention wie zum Beispiel Bewegung und Entspannung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: rothlaender@psychologie.tu-dresden.de

Leitfaden zum Download: <http://www.liga.nrw.de/service/downloads/Praxis/index.html>

