

GEZA: Gesunde Zeitarbeit

Arbeits- und Gesundheitsschutz mit System. Entwicklung und Erprobung eines integrierten Gesundheitsmanagements für die Zeitarbeitsbranche

Projektdurchführung:

Manpower GmbH

In Kooperation mit:

TZZ - TrainingsZentrumZeitarbeit
AOK Hessen
Technische Universität Dortmund



fachlich begleitet durch



Mit unserem eLetter werden wir regelmäßig über aktuelle Projektergebnisse und interessante Entwicklungen berichten.

... www.gesunde-zeitarbeit.de

Inhalt:

1. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
2. Vorbereitung und Einführung der Gesundheitsgespräche
3. Aktuelles aus der Projektarbeit

... Das Modellprojekt

Das zentrale Ziel des **Manpower**-Projekt es besteht darin, in Zusammenarbeit mit der **AOK-Hessen**, dem **TZZ – TrainingsZentrumZeitarbeit** und der **TU Dortmund** ein präventiv ausgerichtetes, engmaschiges Betreuungsnetz für die externen Beschäftigten bei Manpower zu etablieren, um gesundheitliche Belastungen und Gefährdungen zu vermeiden und zugleich das Gesundheitsbewusstsein bei Beschäftigten sowie Führungskräften zu stärken.

Die Einführung von individuellen Gesundheitsgesprächen und die vorbereitende Qualifizierung der Personaldisponenten in den Manpower-Niederlassungen sind dabei ein zentraler Projektbaustein.

Im Rahmen einer Pilotphase soll dieses Konzept in den Manpower Niederlassungen in der Rhein-Main-

Region mit rund 200 Zeitarbeitnehmern erprobt werden. Zudem soll der Arbeits- und Gesundheitsschutz an der „Schnittstelle“ Zeitarbeitsunternehmen/Kunde als fester Bestandteil der Personalführung integriert werden.

Für die erforderliche Breitenqualifizierung der verantwortlichen Personaldisponent/innen bei Manpower wird im Projekt ein entsprechendes Curriculum ausgearbeitet und in die Weiterbildungsstrukturen der Zeitarbeitsbranche eingespeist. Die im Projekt entwickelten Verfahren und Instrumente sollen nach Projektende deutschlandweit in allen Manpower-Niederlassungen eingesetzt und der Branche zur Verfügung gestellt werden.

❖❖❖ 1. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung in der Modellregion

Über 80 % der Befragten sind mit ihrer Arbeit zufrieden

Ein wichtiges Ziel des Projektes besteht darin, in allen Manpower-Niederlassungen in der Rhein-Main-Region so genannte Gesundheitsgespräche als Instrument des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements einzuführen. Zur Vorbereitung dieser Gesundheitsgespräche wurde mittels einer schriftlichen Befragung der externen Manpower-Beschäftigten in der Modellregion eine Bestandsaufnahme der Arbeits- und Belastungssituation aus der subjektiven Perspektive der Zeitarbeitnehmer heraus vorgenommen. Die Befragungsergebnisse sollen dazu genutzt werden, die Gesundheitsgespräche zu strukturieren sowie wichtige Problembereiche zu erkennen und anzusprechen.

Die Beschäftigtenbefragung wurde von Mitte April bis Mitte Juli 2009 durchgeführt. Insgesamt beteiligten sich daran 401 Personen, was einem Rücklauf von 71% entspricht. 208 Fragebögen konnten im Rahmen der in den Entleihbetrieben stattfindenden arbeitsmedizinischen Untersuchungen gewonnen werden, weitere 193 sind das Ergebnis einer zusätzlichen postalischen Befragung. Unter den Teilnehmern der Befragung wurden mehrere iPods verlost, was sicherlich auch zu der relativ hohen Rücklaufquote beigetragen hat.

Das GEZA-Projektteam möchte sich bei allen Teilnehmern der Befragungsaktion für ihre Mitwirkung sehr herzlich bedanken!

Soziodemographische Merkmale der Befragten

Die in der „Modellregion Rhein-Main“ befragten Zeitarbeitnehmer/innen sind hinsichtlich ihrer soziodemographischen Merkmale weitestgehend repräsentativ für die Manpower-Beschäftigten insgesamt:

- ❖❖❖ Zwei Drittel der Befragten sind männlich.
- ❖❖❖ 23 % der Befragten verfügen über keine abgeschlossene berufliche Erstausbildung (drei Viertel der „Ungelernten“ dabei sind Männer).
- ❖❖❖ Die Beschäftigten sind relativ jung. Das Durchschnittsalter liegt bei 33 Jahren; der Anteil der über 50jährigen ist mit rund 15% dementsprechend gering.

- ❖❖❖ 22% der Befragten haben keine deutsche Nationalität. Der Anteil der Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund ist jedoch weit höher und liegt bei über 40%.
- ❖❖❖ 23% der Befragten sind schon länger als zwei Jahre bei Manpower beschäftigt, 22% hiervon sogar schon länger als fünf Jahre. Fast die Hälfte aller Befragten war vor ihrer Beschäftigungsaufnahme bei Manpower arbeitslos.

Befragungsergebnisse zur Arbeitssituation und zu den Arbeitsbelastungen

Insgesamt überwiegen bei den Manpower-Beschäftigten positive Bewertungen ihrer Arbeitssituation. 78% der Männer und 89% der weiblichen Zeitarbeitnehmerinnen sind mit ihrer Arbeit zufrieden. Lediglich 20% aller Befragten empfinden ihre Anstellung bei Manpower als „Verschlechterung“ verglichen mit ihrer vorhergehenden beruflichen Situation, ein Ergebnis, das auch mit dem hohen Anteil von Personen, die vorher arbeitslos waren, zusammenhängt.

Jeweils über 70% der Befragten geben an, dass ihre Vorgesetzten bei Manpower sich an Vereinbarungen halten und dass sie fair behandelt werden.

Als besonders nachteilig wird die Einkommenssituation bewertet. 60% der Befragten empfinden ihre Bezahlung als nicht angemessen (immerhin rund 23% sind mit ihrer Bezahlung jedoch mehr oder weniger zufrieden). Damit gehen bei einem größeren Teil der Befragten berufliche (und private) Existenzängste einher. Für fast 40% stellt die Befristung ihres Arbeitsvertrages eine „Bedrohung“ dar. Über 60% der Befragten gaben an, sich Sorgen um die eigene berufliche Existenz zu machen. Gerade für Geringqualifizierte stellen die Befristung und damit einhergehende Zukunftsängste ein Hauptproblem dar.

Auf die konkrete Arbeitssituation im derzeitigen Einsatzbetrieb angesprochen, geben 65% der Befragten an, in ausreichendem Maße Hilfe und Unterstützung durch die dortigen Arbeitskolleginnen und –kollegen zu erhalten. Bei weiteren 25% ist diese Hilfe und Unterstützung mit Einschränkung vorhanden.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten ist zudem der Ansicht, dass ihre Arbeit von den Vorgesetzten (87%), aber auch von den unmittelbaren Arbeitskollegen im Einsatzbetrieb (92%) geschätzt wird. 55% der Befragten geben an, dass sie auf ihren Einsatz gut vorbereitet werden; mit Einschränkung sehen dies weitere 28% ebenso.



Hinsichtlich der mit der Arbeit einhergehenden physischen und psychischen Belastungen lässt sich folgendes feststellen:

• Männliche Beschäftigte sehen sich in weitaus höherem Maße körperlichen Belastungen ausgesetzt als weibliche Zeitarbeitskräfte, was in direktem Zusammenhang steht mit dem unterschiedlichen Tätigkeitsspektrum von Männern und Frauen (bei Frauen dominieren Bürotätigkeiten).

• Auch bei den psychischen Belastungen fühlen sich im Vergleich zu den Frauen mehr männlich Befragte belastet, auch wenn die Unterschiede hier geringer sind als bei den körperlichen Belastungen.

• Befragte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit fühlen sich deutlich stärker körperlichen Belastungen ausgesetzt als Befragte mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Größere Defizite sehen die befragten Zeitarbeitsbeschäftigten im Bereich der beruflichen Qualifizierung. So ist der Anteil der Befragten, die sich bei ihren Qualifizierungswünschen mehr oder weniger unterstützt sehen, mit rund 43% relativ gering. Über ein Viertel der Befragten gibt an, bei ihren Qualifizierungswünschen kaum oder gar nicht unterstützt zu werden.

Entsprechend sieht ein Drittel der Befragten in der Zeitarbeit kaum Chancen, das eigene „Wissen und Können“ weiterzuentwickeln (dies wird besonders von Höherqualifizierten negativ beurteilt).

Besonders interessant ist, dass mit zunehmender Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit die Anteile negativer Bewertungen teils deutlich ansteigen. Dies gilt u.a. für folgende Aspekte bzw. Bewertungsindikatoren:

- Ich werde fair behandelt
- Die Tätigkeit ist sehr stressig
- Man verschleißt sich und gefährdet seine Gesundheit
- Ich kann mein Wissen und Können weiterentwickeln
- Man ist dort Beschäftigter zweiter Klasse



Offensichtlich nehmen mit zunehmender Verweildauer in der Zeitarbeit die negativen Erfahrungen zu, die sich dann in entsprechend steigenden Negativ-Bewertungen niederschlagen. Eine nicht unerhebliche Rolle dürfte aber auch eine veränderte Erwartungshaltung spielen. So stellt Zeitarbeit für nicht wenige Zeitarbeitskräfte nicht den möglicherweise erhofften raschen Übergang in eine Dauerbeschäftigung bei einem „Einsatzbetrieb“ dar (so wird auch die Aussage „Zeitarbeit ist gut für den Übergang in eine Dauerbeschäftigung“ mit zunehmender Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit als weniger zutreffend bezeichnet). Entsprechend verändern sich auch die Wahrnehmung und die Bewertung der Arbeitssituation. Zeitarbeit wird nicht mehr als kurzfristiges Übergangsstadium erlebt und wird somit auch kritischer gesehen. Hierzu passt, dass mit zunehmender Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit die Weiterbildungs- und Entwicklungschancen von mehr Befragten negativ eingeschätzt werden.

In der nächsten Ausgabe unseres eLetters stellen wir weitere interessante Befragungsergebnisse vor.

❖ 2. Vorbereitung und Einführung der Gesundheitsgespräche

Schulung der Personalverantwortlichen

In der Modellregion wurden von September bis Dezember diesen Jahres die ersten 12 internen Mitarbeiter von Manpower in der Umsetzung eines modernen Gesundheitsmanagements für Zeitarbeitnehmer qualifiziert. Im Kern dieses Trainings standen vor allem die so genannten Gesundheitsgespräche. Hier soll mit dem Zeitarbeitnehmer in einer vertrauensvollen Atmosphäre über die Belastungen am Arbeitsplatz geredet und Maßnahmen zu ihrer Reduzierung entwickelt werden. Diese Form von Personalgesprächen wird im Rahmen des Projektes GEZA erprobt und wissenschaftlich ausgewertet. Im nächsten Jahr werden die Personaldisponenten bzw. Abteilungsleiter mit den Gesprächen beginnen. Insgesamt werden von den entsprechend geschulten Personaldisponenten aus den beteiligten 10 Niederlassungen 200 „Gesundheitsgespräche“ geführt und entsprechende Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsbelastungen eingeleitet.

Das gesamte **Qualifizierungsprogramm** ist auf die besonderen Rahmenbedingungen der Personaldienstleistungsbranche abgestimmt.

Die Lernarbeit soll ermöglicht werden, ohne die üblichen Geschäftsabläufe in den Niederlassungen zu stark zu beeinträchtigen. Damit scheidet herkömmliche mehrtägige Präsenzseminare als Weiterbildungsrahmen aus. Stattdessen wurde eine Lernarchitektur gewählt, die sich aus kurzen und intensiven Präsenzseminaren und individuellen Selbstlernphasen zusammensetzt.

Begonnen wurde mit einer halbtägigen Kick-Off-Veranstaltung, mit der in das Lernprogramm eingeführt wurde. Wichtig für die erfolgreiche Umsetzung der Selbstlernphasen war die hohe Motivation der Teilnehmer und eine einfache Nutzung der vom TrainingsZentrumZeitarbeit entwickelten Lernplattform. Außerdem sollten in den Kick-Off Veranstaltungen die Teilnehmer ihre Tutoren kennen lernen, die Ihnen auf die verschiedenen Übungen ein persönliches Feedback via E-mail geben.

Die Selbstlerneinheiten der eLearning-Plattform sollten während der üblichen Arbeitszeiten abgearbeitet werden. Daher wurden alle Einheiten in kurze Lernblöcke zerlegt, die in einem Zeitraum von 15 – 25 Minuten abgeschlossen werden können. Dies ist auch tatsächlich gelungen.

Alle beteiligten Mitarbeiter konnten ihre Aufgaben während ihrer Arbeitszeit erledigen (das belegen die Login-Zeiten der Lernenden). Insgesamt konnte dadurch die Lernarbeit in den Niederlassungen erfolgen, ohne dass die Geschäftsabläufe übermäßig stark eingeschränkt wurden. Gleichzeitig zeigten die Antworten auf die einzelnen Übungen, dass die Inhalte verstanden und verarbeitet worden sind.

Inhalte der Selbstlerneinheiten waren die **6 Belastungsbereiche**, die in den Gesprächen berücksichtigt werden sollten, und der Ablauf des eigentlichen Gespräches in seinen einzelnen Phasen. Durch Texte, Schaubilder und Videos werden die Lerninhalte anschaulich dargestellt.

The screenshot shows a web interface for the GEZA eLearning platform. At the top, there are navigation links: STARTSEITE, BLOG, FORUM, E-MAIL, and ABMELDEN. The main content area is titled 'Die 6 Belastungsbereiche in der Zeitarbeit'. On the left, there is a sidebar menu with the following items: Lernmodul GEZA, Einführung, Lerninheit 1 - Schätzstellen zum Kundenunternehmen, Lerninheit 2 - Fachwissen Gesundheit, Lerninheit 3 - Die 5 Phasen des Gesundheitsgesprächs, Lerninheit 4 - Von der individuellen Gesundheitsförderung zum Gesundheitsmanagement, Abschluss / Fazit, and Organisatorisches. The main content area contains the following text: 'Generell gilt, dass in allen Arbeitsverhältnissen unterschiedliche Faktoren Einfluss darauf haben, ob die Mitarbeiter sich belastet bzw. sogar überlastet fühlen oder nicht.' Below this, it lists 'Folgende Bereiche haben Einfluss auf das Wohlbefinden der Beschäftigten: 1. Tätigkeit, 2. Arbeitsumgebung, 3. Gruppenklima, 4. Arbeitsorganisation, 5. Vorgesetztenverhalten, 6. Gesundes Verhalten.' At the bottom, it says 'Wir werden nun die einzelnen Bereiche näher beleuchten.' There is also a small image of a person holding a red balloon.

Den Abschluss des Lernprogramms bildete die zweite Präsenzveranstaltung. Hier mussten alle Teilnehmer in kleinen Workshops mit maximal vier Teilnehmern die erlernten Gesprächstechniken vor einer Videokamera präsentieren. Durch die Trainer wurde dabei der letzte „Feinschliff“ vermittelt. Damit sind die ersten 12 Personalverantwortlichen für die anstehenden Gesundheitsgespräche gut gerüstet.

Dr. Bernd Benikowski, TrainingsZentrumZeitarbeit

❖ 3. Aktuelles aus der Projektarbeit

Unter den Teilnehmern an der Beschäftigtenbefragung wurden insgesamt 5 iPods verlost. Die iPods wurden in den jeweiligen Niederlassungen übergeben und die Freude der Gewinner war riesengroß!



Niederlassung Bad Homburg, v. l. n. r.:
Gewinner Ioan-Romeo Grigorescu,
Petra Winter / Teamleiterin



Niederlassung Offenbach, v. l. n. r.:
Michelle Holler / Teamleiterin, Gewinnerin
Katherina Fleckenstein, Klaus Roth / Leiter Vivento
Customer Services Standort Frankfurt



Niederlassung groundworX Frankfurt/Main,
v. l. n. r.: Marcus Neumann / Standortmanager,
Gewinner David Babiak, Lotfy Sari / Abteilungsleiter,
Claudia Koistinen / Assistenz Arbeitsmarkprojekte



Niederlassung Wiesbaden, v. l. n. r.:
Sonja Roth / Teamleiterin,
Gewinner Marius Adele Andre



Niederlassung Neu-Isenburg, v. l. n. r.:
Silvia Jugl / Teamleiterin,
Gewinner Rüdiger Fürstenau

... Kontakt Daten



Manpower

Michael Kienert, Projektleitung

Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistung
Langgasse 25, 65185 Wiesbaden
Tel. 0172 - 629 12 72, E-Mail: kienertmichael@manpower.de



Michael Kienert
Projektleiter-GEZA/Manpower



TrainingsZentrumZeitarbeit

Dr. Bernd Benikowski, TZZ - TrainingsZentrumZeitarbeit
Benno-Jacob-Str. 2, 44139 Dortmund
Tel. 0231/ 2 86 63 89-1, E-Mail: benikowski@t-z-z.de



Andreas Hencker
Fachlicher Leiter-GEZA/Manpower



Petra Homberg, AOK - Die Gesundheitskasse in Hessen
Battonnstraße 40-42, 60258 Frankfurt
Tel. 069/1363-1070, E-Mail: petra.homberg@he.aok.de



Dr. Rüdiger Klatt, Technische Universität Dortmund
Otto-Hahn-Str. 4, 44227 Dortmund
Tel. 0231/755-3718, E-Mail: ruediger.klatt@tu-dortmund.de

... Modellprogramm

Seit dem Jahr 1993 verfolgt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem „Programm zur Förderung von Modellvorhaben zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen“ das Ziel, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Erkrankungen zu reduzieren und die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu erhalten.

Seitdem werden jährlich unterschiedliche Förderschwerpunkte formuliert und Projekte gefördert, deren Projektlaufzeit in der Regel drei Jahre beträgt.

Insbesondere kleine und mittlere Betriebe in Produktion, Handwerk und im Dienstleistungssektor sollen praktische Unterstützung bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes erhalten und leicht verständliche

Handlungshilfen zur Verfügung gestellt bekommen. Ziel des in 2008 ausgeschriebenen Förderschwerpunktes „Zeitarbeit - neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz“ ist der Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Optimierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern.

Im Rahmen des Förderschwerpunktes werden im Zeitraum von August 2008 bis Juli 2011 zwei Modellvorhaben gefördert:

... www.gesunde-zeitarbeit.de
... www.grazil.net