

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Logistikzentren am Beispiel der REWE AG Hungen

Aufgrund erheblicher physischer und psychischer Arbeitsbelastungen in Logistikzentren kommt dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement in diesem Bereich eine ganz besondere Bedeutung zu. Körperliche Belastungen finden sich bei den Mitarbeitern im Wareneingang und Warenausgang oder in der Kommissionierung beispielsweise beim Heben schwerer Gegenstände. Psychische Belastungen entstehen durch Schichtarbeit oder starken Lärm. Auch Temperaturwechsel und Zugluft können sich negativ auf das Wohlbefinden des Mitarbeiters auswirken. Diesen Einflüssen gilt es entgegenzuwirken und die Gesundheit der Mitarbeiter als Basis für unternehmerischen Erfolg zu fördern und zu erhalten. Verantwortlich sind hierbei insbesondere die Führungskräfte und die Zuständigen bzw. Koordinatoren für das Thema „Gesundheit im Unternehmen“.

Die Zielsetzung der REWE Zentral AG Hungen war die Fehlzeitensenkung und die Umsetzung des Unternehmensleitsatzes „Die Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und stärken“. Ansatzpunkt war hierbei die organisatorische wie auch technische Optimierung des Arbeitsplatzes unter Einbeziehung der dort tätigen Mitarbeiter.

Für die Beratung und die Betreuung in diesem Projekt wählte sich REWE die Firma Motio aus. Motio ist ein bundesweit agierendes Dienstleistungsunternehmen für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Kommunikations- und Teamentwicklung. Motio übernahm im Projekt folgende Aufgaben:

- Prozessbegleitung und Beratung
- Konzeptionelle Entwicklung
- Durchführung der Maßnahmen
- Erstellung der Unterrichtsmaterialien
- Schulung der Vorgesetzten und Mitarbeiter

Zu Anfang des Projektes, das von 1999 bis 2003 lief, erfolgte eine Analyse der auffälligen Belastungen an den Arbeitsplätzen in den fünf

**Bedeutung des
Gesundheits-
managements in
Logistikzentren**

**Ziele bei der REWE
AG Hungen**

Analyseergebnis:

**Muskel- und
Skeletterkrankungen
an vorderster Stelle**

Logistikzentren. Nach Untersuchungen der Gesundheitskassen traten besonders die Muskel- und Skeletterkrankungen in den Vordergrund. Die REWE AG Hungen installierte vor diesem Hintergrund ein Projekt mit dem Namen „Heben und Tragen“.

Alle fünf Betriebsstellen (Logistikzentren) und insgesamt etwa 500 Mitarbeiter wurden integriert. Im Mittelpunkt standen Belastungsschwerpunkte wie Heben über Kopfhöhe, Heben aus tiefen Regalen, Umsetzen von Gewichten (z.B. vom Regal auf den Elektrowagen) sowie Schieben und Ziehen von verschiedenen Transportwagen.



Das Konzept „Heben und Tragen“ bestand aus folgenden Bausteinen:

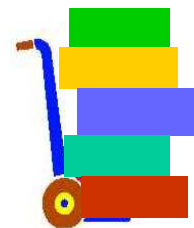
- Workshop mit Führungskräften
- Analyse (IST-Stand der Belastungen unter Berücksichtigung der Tätigkeit der Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsprozesse und des sozialen Klimas)
- Schulung und Beratung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz
- Supervision/Ergebniskontrolle
- Installation eines Multiplikatorensystems mit entsprechender Auswahl und Ausbildung
- Auffrischungsprogramme
- Videogestütztes Training am Arbeitsplatz
- Erstellung von Schulungsmaterialien und Lernunterlagen

Um besonders die Führungskräfte als treibende Kräfte für die Maßnahmen zu gewinnen, fand zu Beginn des Projekts „Heben und Tragen“ ein Workshop für Führungskräfte statt.

Die Führungskräfte hatten die Möglichkeit ihr Führungsrepertoire in

Auswahl der Projektbereiche und Installation des Projekts „Heben und Tragen“

Programmpakete



Aktive Integration der Führungskräfte in das Projekt als Erfolgsfaktor

Bezug auf die konkreten Handlungsmöglichkeiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu erweitern. In berufsnahen Trainings und Rollenspielen erlebten sie dabei den Nutzen und die Wirkung von Maßnahmen aus dem BGM für ihren persönlichen Verantwortungsbereich.

Nach Vorstellung des Projekts bei den Mitarbeitern, wurden anschließend in der Analysephase vorhandene Belastungsschwerpunkte beim Heben und Tragen definiert. Aus den gewonnenen Erkenntnissen entstanden individuelle Schulungsprogramme, sowie Lehrgangunterlagen.

Informationsveranstaltungen erfolgten in Form von zwei 2-stündigen Workshops, diese waren dem eigentlichen Training vorgeschaltet.

Unter anderem wurden folgende Fragen bearbeitet:

- ? *Welche Kräfte wirken auf die Wirbelsäule?*
- ? *Wie kann ich meine Muskulatur kräftigen, um die entsprechenden Techniken umzusetzen?*
- ? *Wie kann ich meinen persönlichen Arbeitsablauf so gestalten, damit ich Belastungen reduziere?*

Des Weiteren thematisierte der Workshop auch die eigene Einstellung zur Gesundheit und das Verhalten des Einzelnen.

Im Kernstück des Programms wurden in der Folge die Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz trainiert und beraten. In einem Zeitraum von 2-3 Monaten besuchten externe Trainer die Teilnehmer einmal wöchentlich bei der Arbeit und coachten sie vor Ort. Die Trainer machten dabei auf ungünstiges Verhalten aufmerksam, um dann zusammen mit den Mitarbeitern Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen. Im Anschluss erfolgte das Training des neuen Verhaltens.

Nach ca. 4 Wochen, in denen die Mitarbeiter das Erlernte umsetzen und üben konnten, erfolgte eine Supervision. In dieser Phase wurde das Gelernte gefestigt, die Ergebnisse kontrolliert sowie neu entstandene Themen bearbeitet.

Um die Kontinuität der Maßnahmen zu sichern bildete Motio so genannte Multiplikatoren aus, die folgende Aufgaben übernehmen:

Individuelles Training

Basistraining

Die persönliche Einstellung als Hebel für Veränderungen

Beratung und Training direkt am Arbeitsplatz über 2-3 Monate

Supervision

