

Projektverbund:



uve GmbH für
 Managementberatung

Dr. Michael Meetz
 Kristin Herold, MPH



IÖP - Institut Ökonomie & Prävention
 München, Berlin

Peter Lemke



Kompetenzzentrum für Fortbildung
 und Arbeitsgestaltung
 Bergische Universität Wuppertal

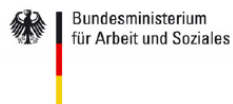
Prof. Dr. Rainer Wieland
 Dipl.-Phys. Mike Hammes
 Melek Karakus



Deutsche Gesetzliche
 Unfallversicherung DGUV

Dipl.-Soz.Wiss. Christian Pangert
 Katharina Scheibl
 Sibel Tanriverdi

gefördert durch:



fachlich begleitet durch:



Programm Arbeit – Rücken – Gesundheit

Ergebnisse des PAKT Projektes





- 1. Das Programm Arbeit – Rücken – Gesundheit**
 - Ziele, Vorgehensweise, zentrale Ergebnisse

- 2. Das Modul Arbeitsschutzmanagement**
 - Ziele, Ergebnisse, Schlussfolgerungen

- 3. Abschlussevaluation**
 - Evaluationsdesign- eingesetzte Methoden – Zielgruppen
 - Organisationsanalyse - Online Befragung der Geschäftsführer
 - Ergebnisse der Evaluation

Das Programm

Arbeit – Rücken – Gesundheit

Ziel des Projektes

Entwicklung und Erprobung eines ganzheitlichen, modulartig aufgebauten Präventionsprogramms zur Vermeidung und Reduzierung von Muskel-Skelett-Erkrankungen in kommunalen Abfallbeseitigungs- und Stadtreinigungsbetrieben

Wer hat mitgemacht?



In den zwölf Unternehmen wurde während der Projektlaufzeit ein modulares Konzept zur ganzheitlichen Prävention entwickelt, erprobt und umgesetzt.

Folgende kommunale Abfallwirtschafts- und Stadtreinigungsbetriebe haben teilgenommen:

- Umweltbetrieb der Stadt Bielefeld
- MVA Müllverbrennungsanlage Bonn GmbH
- Abfallentsorgungs- und Stadtreinigungsbetrieb der Stadt Chemnitz
- entsorgung herne
- Stadt Karlsruhe Amt für Abfallwirtschaft
- Die Stadtreiniger Kassel
- Gesellschaft für Abfallwirtschaft Lüneburg mbH
- Abfallwirtschaft Mannheim
- AWM Abfallwirtschaftsbetriebe Münster
- ESR Entsorgungsbetrieb Recklinghausen
- Städtische Betriebshöfe Rüsselsheim
- EBZ Entsorgungs- und Servicebetrieb Zweibrücken

Handlungsleitfaden

- Einleitung
- Das Projekt PAKT:
Ein ganzheitliches Präventionsprogramm
 - Ziele und konzeptionelle Grundlage
 - Umsetzung
- Die PAKT Präventionsmodule
 - Arbeitsschutzmanagement
 - Veranstaltung „Rückengesundheit“
 - Netzwerkbasierte Rückenprogramme
 - Gesunde Führung
 - Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und
 - Teamentwicklung
 - Mentoring Assistenz Programm

Projekttablauf

1. Projektvorstellung/Interviews:
Betriebsleitung und Führungskräfte
2. Workshop: Gesunde Führung I
3. Veranstaltung „Rückengesundheit“
4. Mitarbeiterbefragung
5. Interviews zum Thema Arbeitsschutz-
management mit der Betriebsleitung
6. Rückenprogramme: „Haltung in
Bewegung“, regionale Angebote der
Krankenkassen, bereits bestehende
Angebote
7. Workshop: Gesunde Führung II
8. Gesundheitsförderliche
Arbeitsgestaltung/ Teamentwicklung
9. Gesunde Führung III: Workshop mit
Führungskräften
10. Mentoring-Assistenz-Programm (MAP)

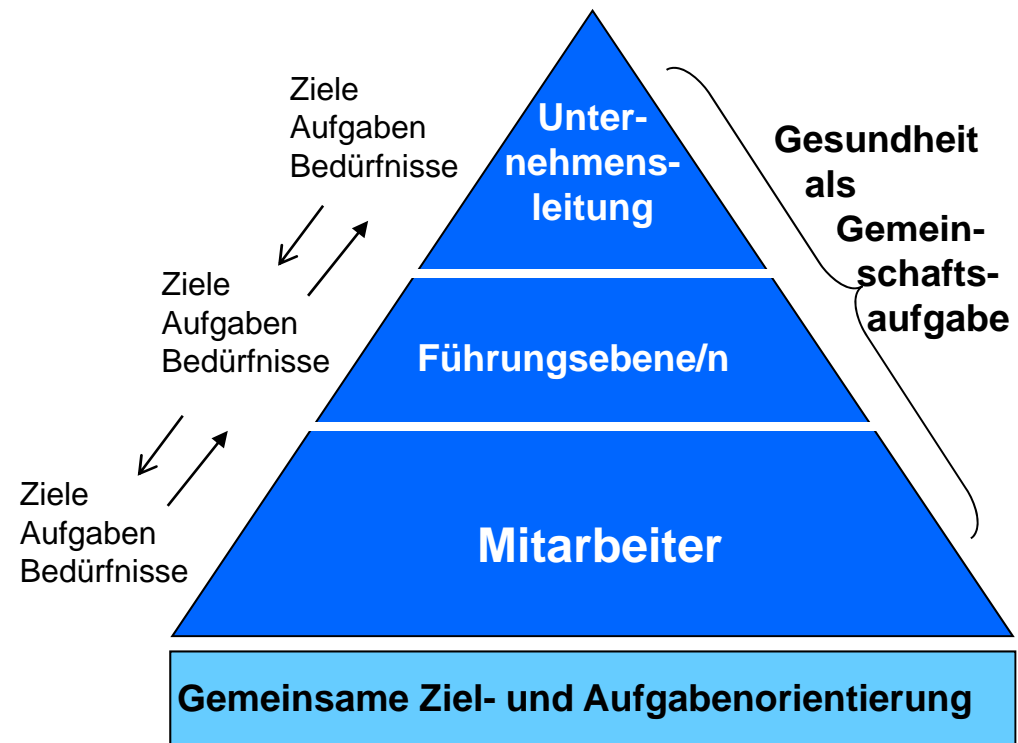


Gestaltung der Gemeinschaftsaufgabe „Gesundheit“ im PAKT Projekt

Vorgehensweise

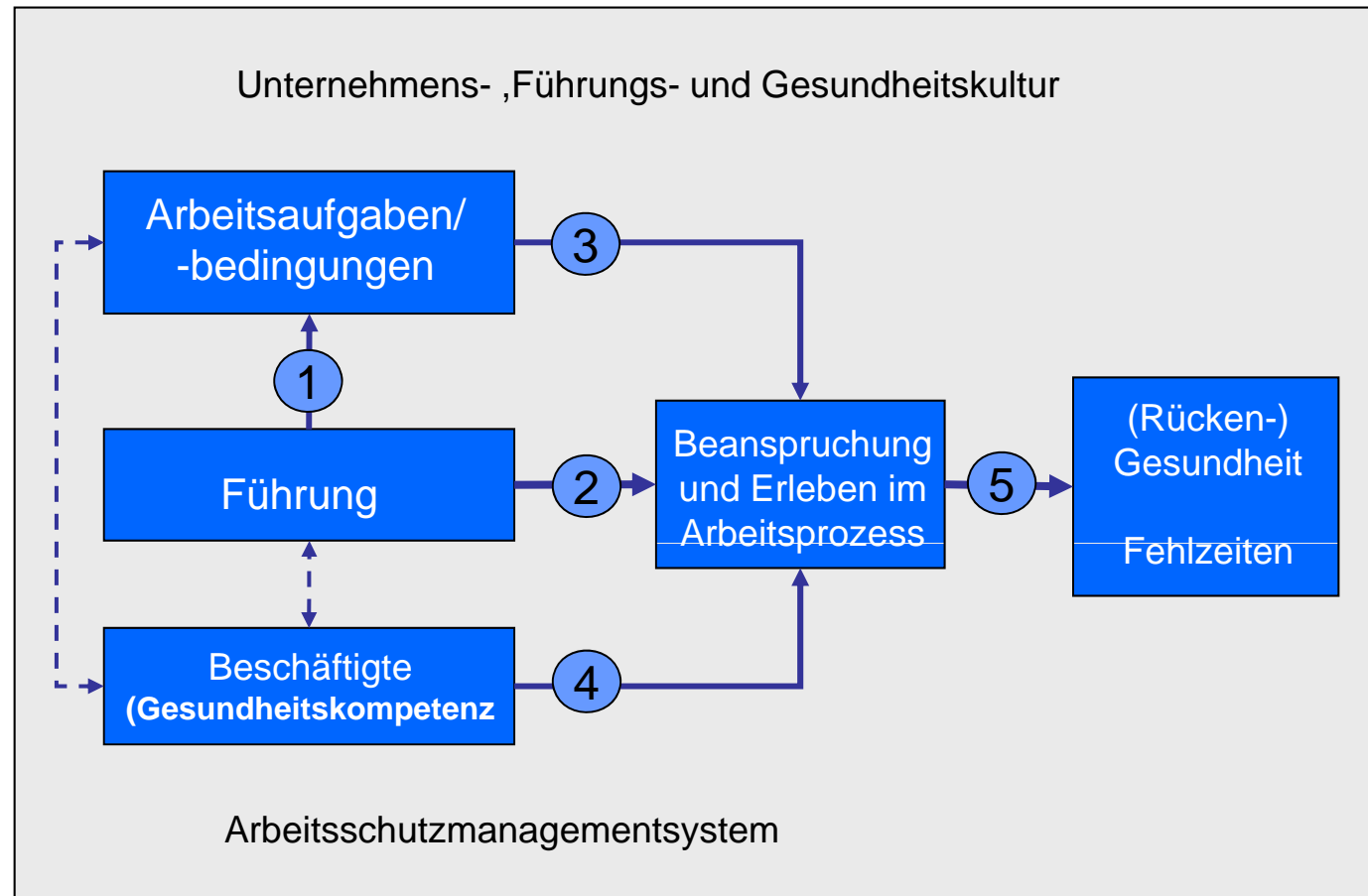
- **Workshoptyp 1: Gesunde Führung I – Sensibilisierungsworkshop**
- **Mitarbeiterbefragung „Arbeit und (Rücken-) Gesundheit „**
 Auswertung der Fragebogen
- **Workshoptyp 2: Gesunde Führung II – Analysieren, Planen, Umsetzen**
 Bewertung und Diskussion der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und Ableitung erster Maßnahmen
- **Workshoptyp 3 : Gesunde Führung III – Bewertung, Reflektion, Strategie**
 Austausch und Reflektion über das bisher Erreichte
- **Verbesserung der Gesundheitskultur**

Konzept



Arbeitspsychologisches Modell zur Analyse, Bewertung, Gestaltung und Evaluation

Das Fünf x Fünf Wirkungsmodell



Bio-psycho-soziales
 Verursachungsmodell
 der Rückengesundheit

Wieland (2007, 2008, 2009, 2010)

Arbeitspsychologisches Modell zur Analyse, Bewertung, Gestaltung und Evaluation

Funktion des Fünf x Fünf Wirkungsmodells im Umsetzungsprozess

- Herstellung einer gemeinsamen Ziel- und Aufgabenorientierung: Gesundheit als Gemeinschaftsaufgabe
- Didaktisches Instrument in den Führungskräfteworkshops zur Wissensvermittlung über Ziele und Inhalte betrieblicher Gesundheitsförderung
- Auswahl der Analysebereiche und -instrumente
- Grundlage zur Datenbewertung
- Auswahl von Interventionsmaßnahmen und Prozesssteuerung
- Evaluation der Maßnahmen

Einige exemplarische Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung

- **Krankschreibung aufgrund von Rückenschmerzen**
- **Altersabhängige Intensität von Rückenschmerzen**
- **Bio-Psycho-Soziale Einflussfaktoren**

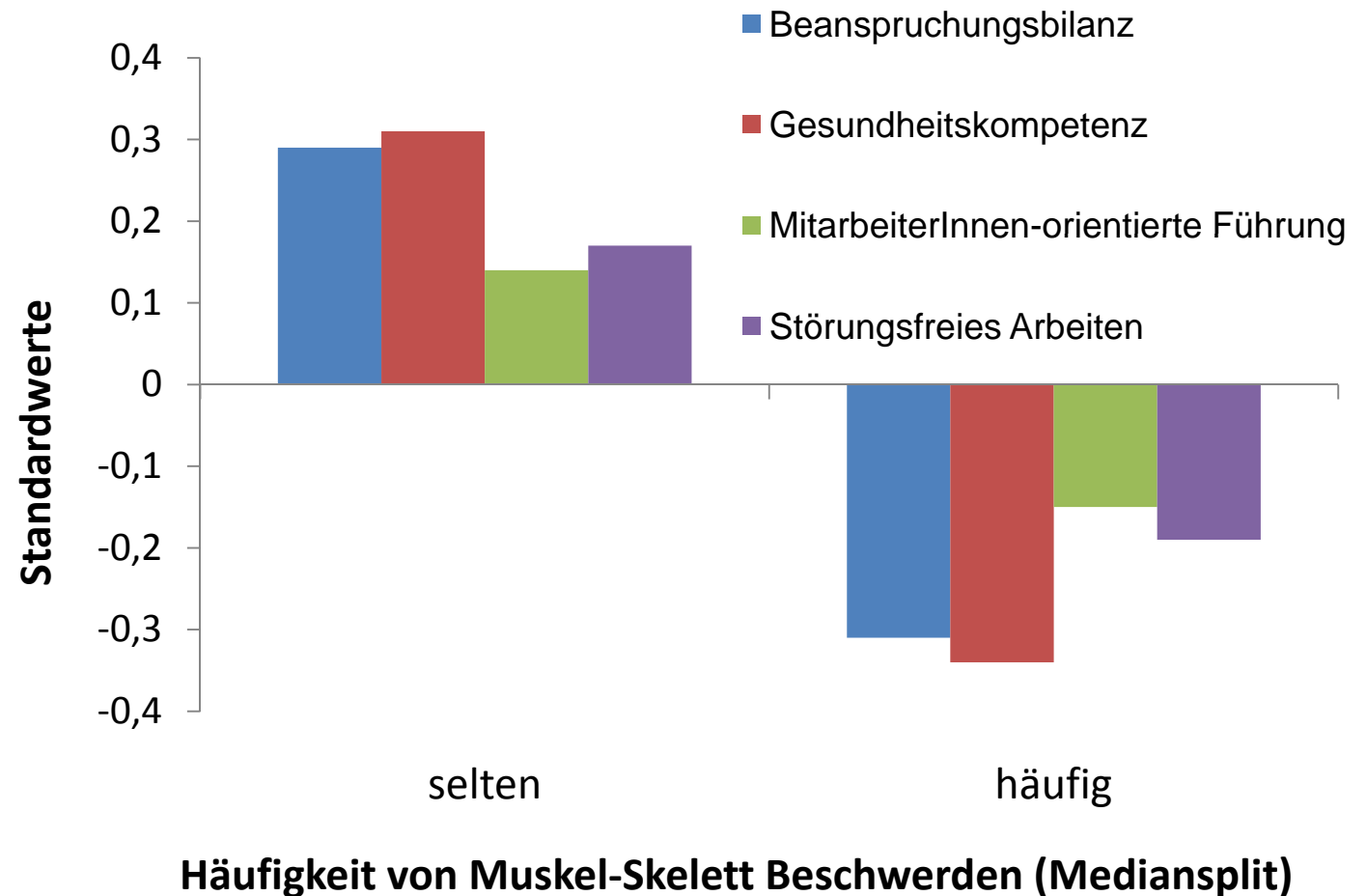
Krankschreibung aufgrund von Rückenschmerzen

In den letzten 12 Monaten wegen Rückenschmerzen krankgeschrieben

Antwort	Häufigkeit	Zusammenfassung
Nie	65,9 %	65,9 %
1 Mal	16,0 %	28,6 %
2 Mal	7,2 %	
3 Mal	3,9 %	
4 Mal	0,9 %	
Mehr als 4 Mal	0,6 %	
Fehlend	5,5 %	5,5 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %

N = 692

Bio-psycho-soziale Einflussfaktoren der Rückengesundheit



Fazit zur bio-psycho-sozialen Verursachungsproblematik

- Je besser die Beanspruchungsbilanz,
 - je höher die Gesundheitskompetenz,
 - je höher die Mitarbeiterorientierte Führung
 - und je störungsfreier eine Person arbeiten kann,
- ✓ **desto seltener leidet sie an Muskel-Skelett-Beschwerden**

Führung und Arbeitsgestaltung - optimale Kombination von Verhaltens- und Verhältnisprävention?

Regulationsbehinderungen (SynBA-Verfahren)

- Unfreiwillige Wartezeiten
- mangelnde Rückmeldung
- Arbeitsablaufstörungen
- mangelnde Transparenz
- störende Umweltbedingungen

MitarbeiterInnen-orientierte Führung (FFZ)

Unser/e Vorgesetzte/r hat ein offenes Ohr für die Sorgen von uns Mitarbeiter/innen und Mitarbeitern

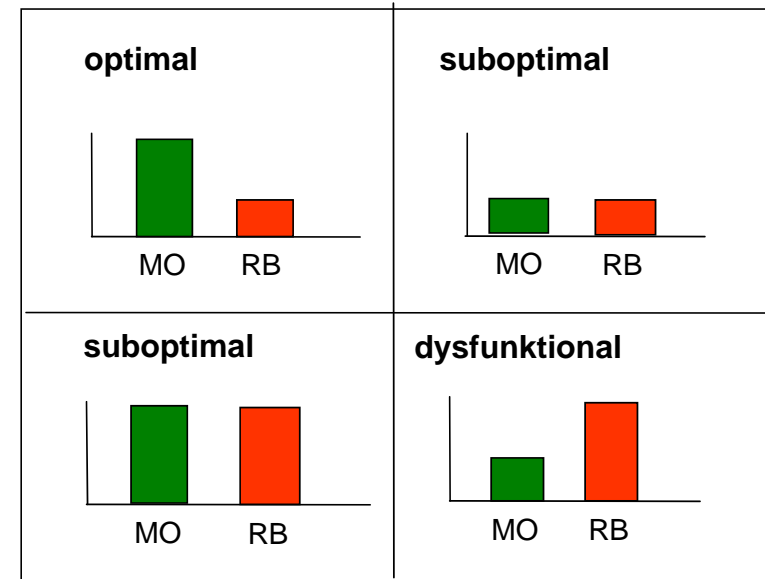
Wir Mitarbeiter haben leichten Zugang zu unserem Vorgesetzten

Es liegt unserem Vorgesetzten am Herzen, dass wir Mitarbeiter/innen uns bei der Arbeit wohl fühlen

Unser/e Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat

Meine Führungskraft nimmt sich ausreichend Zeit, Aufgaben mit mir abzusprechen

Vierfelderschema zur Typisierung von Arbeitsplätzen

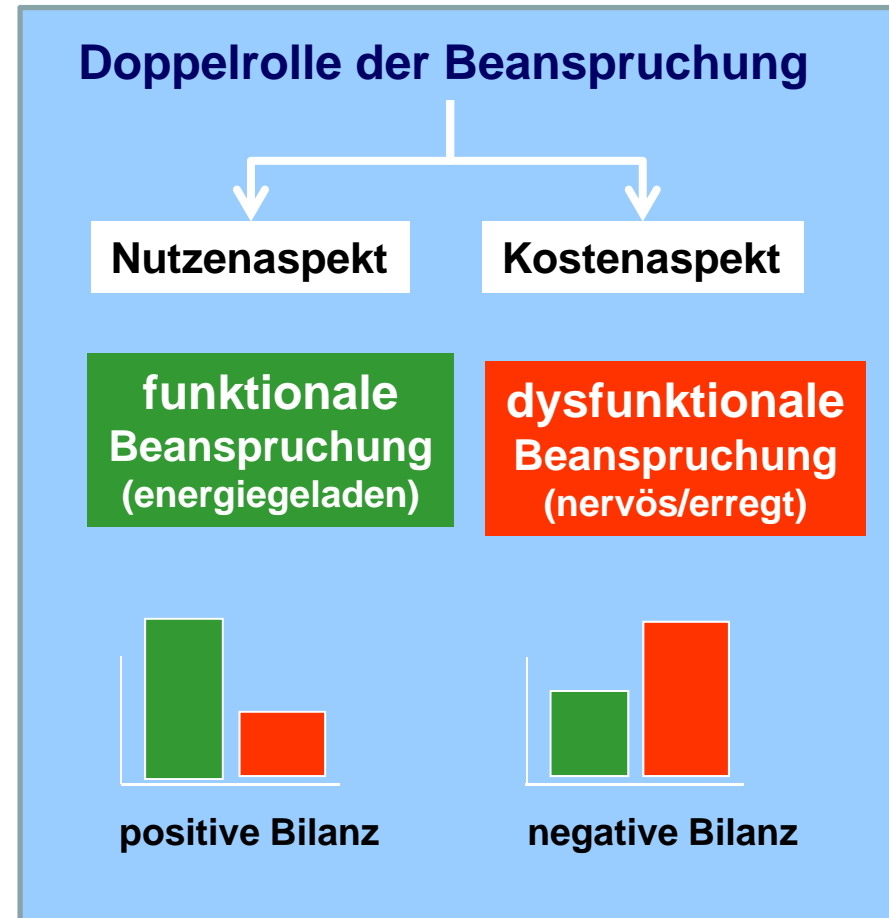


**Arbeitsstörungen
bzw.
Regulations-
Behinderungen
(RB)**

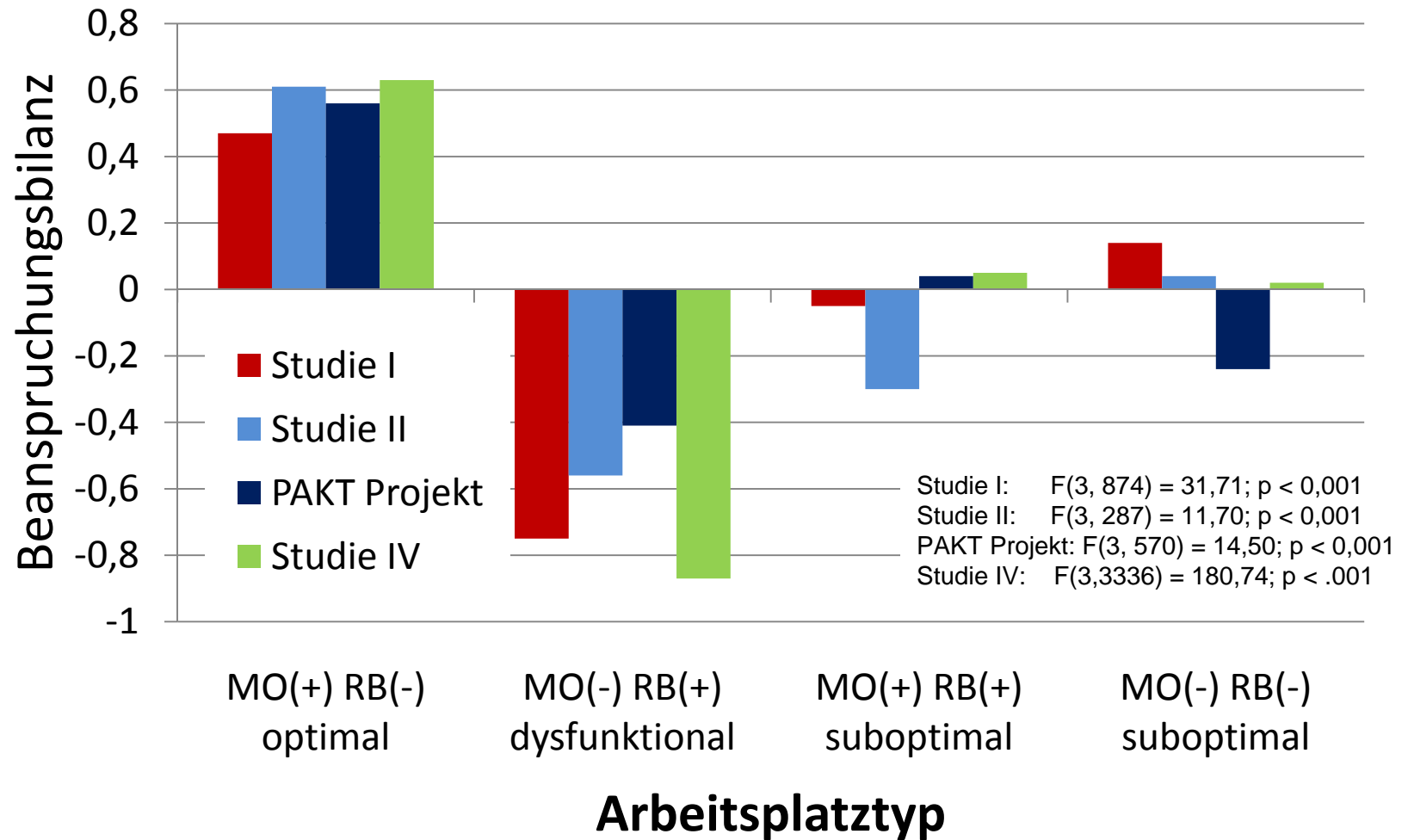
MO: Führungsstil

Beanspruchungsbilanz:

Berechnet aus standardisierten
 Differenzwerten

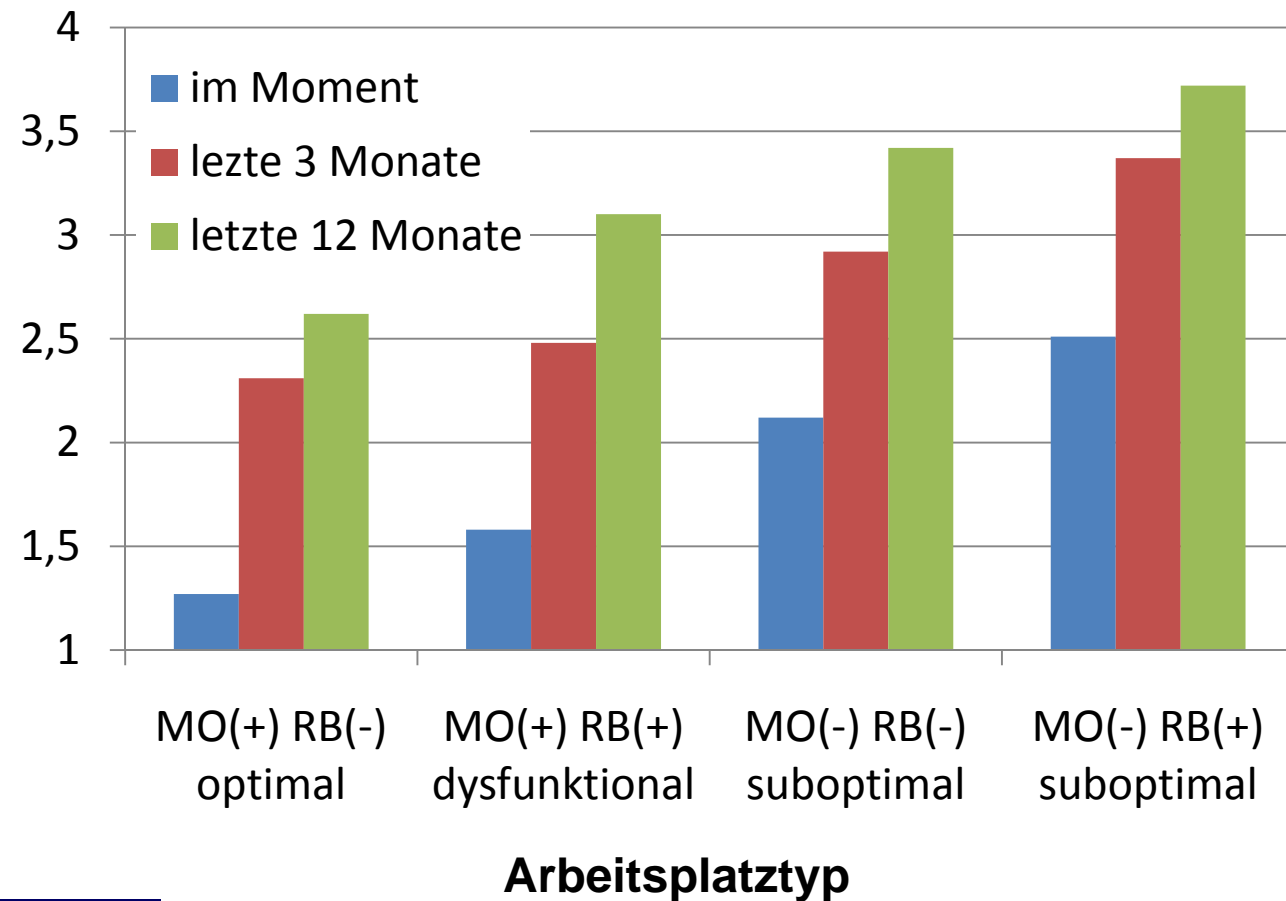


Einfluss des Arbeitsplatztyps auf die Beanspruchung während der Arbeit



Einfluss des Arbeitsplatztyps auf die Intensität der Rückenschmerzen

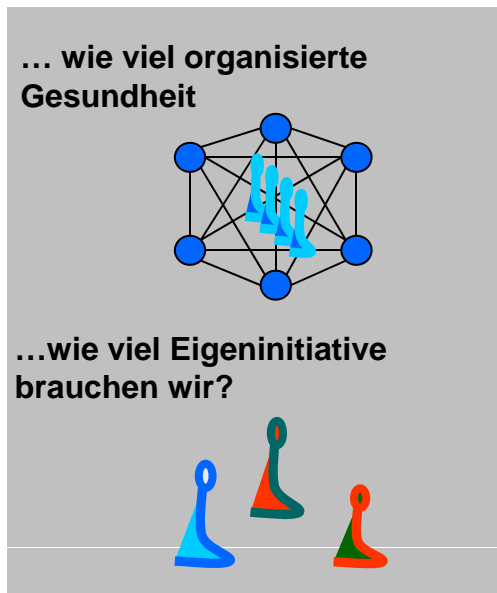
Intensität der Rückenschmerzen



Gestalten & Entwickeln der Human- ressourcen zur Förderung der Rückengesundheit

Gestalten & Entwickeln heißt:

- Mitarbeiter-orientiert Führen
- Störungsfreies Arbeiten ermöglichen
- Aufgaben:
 - beanspruchungsoptimal gestalten
 - gerecht verteilen und
 - den persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen anpassen
- Selbstverantwortung durch vollständige Aufgaben stärken



Ergebnisse Modul Arbeitsschutzmanagement



- **Ziele des Moduls**
- **Erhebungsinstrument**
- **Bestandsaufnahme**
- **Ergebnisse**
- **Schlussfolgerungen**

Ziele des Moduls

- **Vollständigkeit und Aktualität des vorhandenen Arbeitsschutzmanagement feststellen und bewerten**
- **betriebliche Arbeitsschutzstrukturen ausbauen und stärken, indem Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen in betriebliche Arbeits- und Organisationsprozesse integriert werden**
- **für ein umfassendes Präventionsverständnis im Arbeitsschutz werben**

Die Analyse des Standes der Gefährdungsbeurteilungen und des Arbeitsschutzmanagements in den Unternehmen erfolgte **durch die Checkliste „Arbeitsschutzmanagement“**.

Die Checkliste „Arbeitsschutzmanagement“ ist ein strukturiertes Erhebungsinstrument, mit **Angaben zum Stand des präventiven arbeits- und Gesundheitsschutzes**.

Das Erhebungsinstrument „Arbeitsschutzmanagement“ setzt sich aus folgenden **fünf Frageblöcken** zusammen:

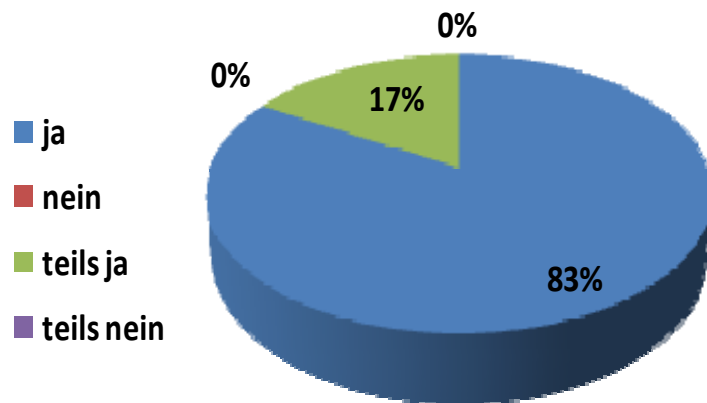
1. Gefährdungsbeurteilungen,
2. Anweisungen,
3. Vorsorgeuntersuchungen,
4. Unterweisungen sowie
5. Beschaffung persönlicher Schutzausrüstung.

Die Checkliste Arbeitsschutzmanagement wurde auf der PAKT Homepage eingestellt und die Betriebe gebeten, die Checkliste auszufüllen und Arbeitsbeispiele zu übersenden.

Die Daten der 12 Betriebe wurden auf der **Basis einer Matrix ausgewertet.**

So konnte z.B. die Frage ausgewertet werden „Wie viele der 12 Betriebe verfügen über Gefährdungsbeurteilungen?“ oder „Wie viele der 12 Betriebe verfügen über Anweisungen zum Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten?“.

Haben Sie für alle Tätigkeiten
 Gefährdungsbeurteilungen erstellt? (n=12)



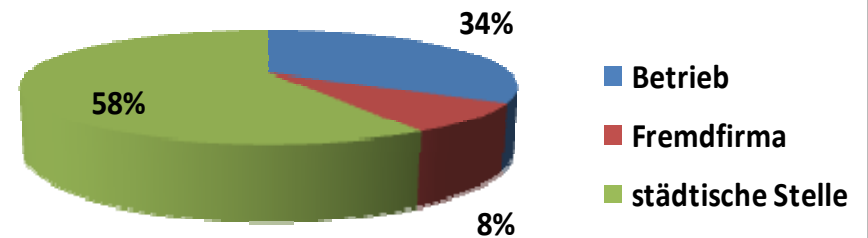
Nach Bewertung der Arbeitsunterlagen konnten wir feststellen, dass psychosoziale Belastungen in den Gefährdungsbeurteilungen wenig beachtet werden.

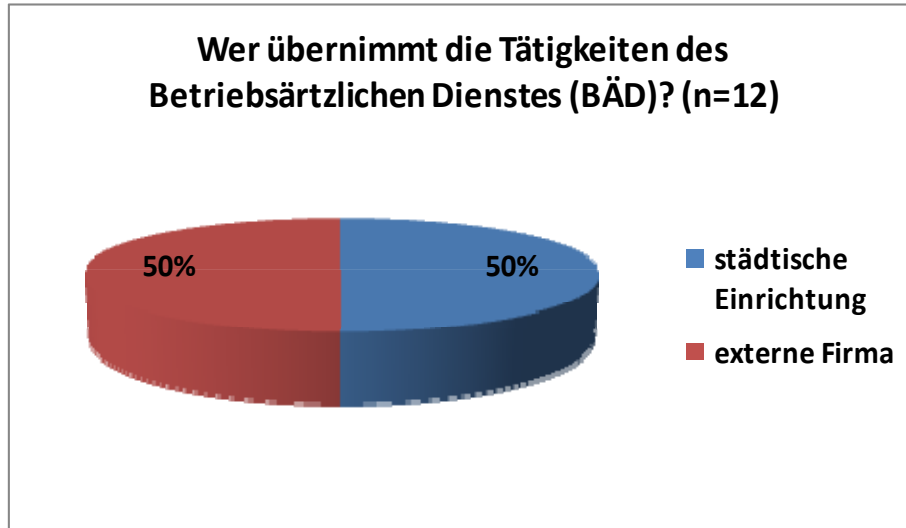


Die Mehrheit der Betriebe wird durch eine städtische Stelle betreut.



Haben Sie Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) aus ihrem Betrieb oder kommt sie von einer städtischen Stelle bzw. Fremdfirma? (n=12)

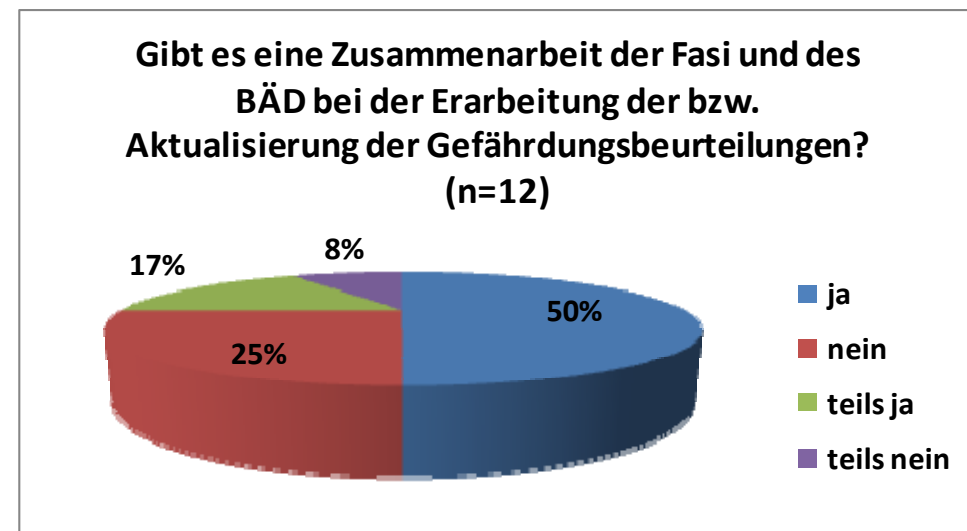




Die Tätigkeiten des BÄD übernehmen zu 50 % städtische Einrichtungen und zu 50 % externe Firmen.

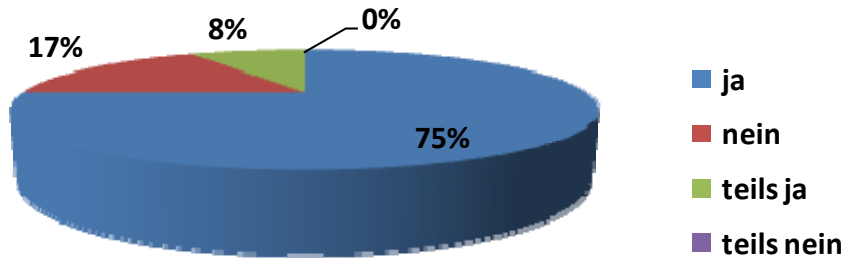


Die Zusammenarbeit zwischen FaSi und BÄD könnte noch verbessert werden.



Ergebnisse: Gefährdungsbeurteilungen

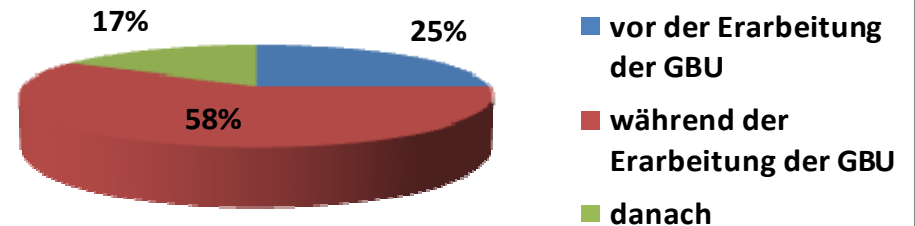
Werden die betroffenen Beschäftigten bei der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilung mit einbezogen? (n=12)



75 % der Betriebe beziehen die betroffenen Beschäftigten bei der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilungen ein.

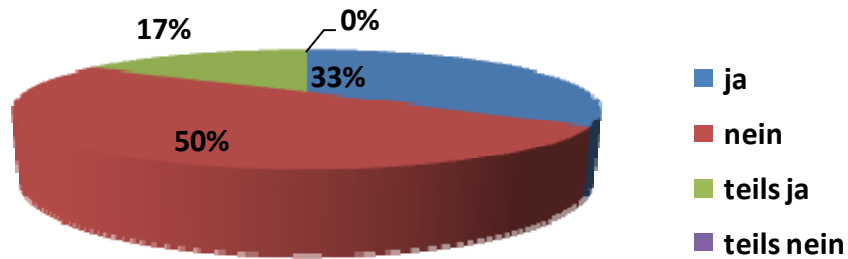
Die Einbindung erfolgt meistens während der Erarbeitung von Gefährdungsbeurteilungen.

Wie erfolgt die Einbindung? (n=12)



Ergebnisse: Gefährdungsbeurteilungen

Spielt Gesundheitsförderung und Vorbeugung von arbeitsbedingten Krankheiten in den Gefährdungsbeurteilungen eine Rolle? (n=12)

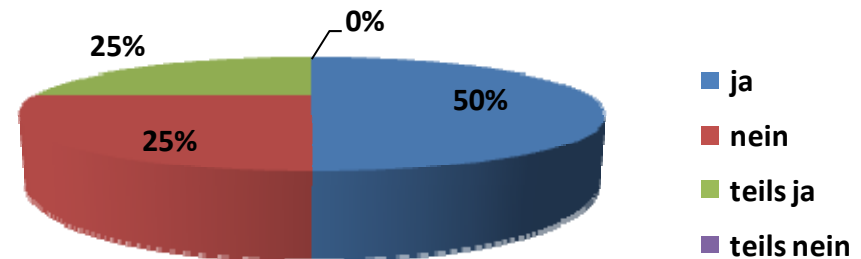


Aspekte der Gesundheitsförderung spielen bei 50 % der Betriebe keine Rolle.



25 % der Betriebe bieten keine Weiterbildungsmaßnahmen an, die sich mit anderen Themen als Verhütung von Unfällen beschäftigen.

Gab oder gibt es Weiterbildungsmaßnahmen, die sich ausdrücklich mit anderen Themen als Verhütung von Unfällen im Arbeits- und Gesundheitsschutz beschäftigen? (n=12)

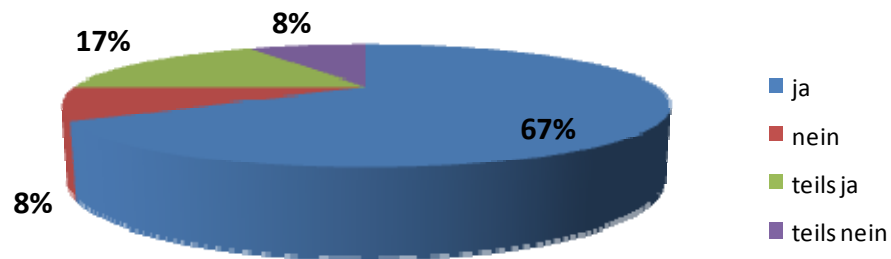


PAKT Konformität: Gefährdungsbeurteilungen

- **Gefährdungsbeurteilungen sind für alle Tätigkeiten vorhanden.**
- **In den Gefährdungsbeurteilungen sind psychosoziale Gefährdungen aufgelistet.**
- **Es besteht eine gute Zusammenarbeit zwischen der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) und dem Betriebsärztlichen Dienst (BÄD).**
- **Die betroffene Belegschaft wird bei der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilungen einbezogen.**
 - Die Einbindung erfolgt bestenfalls vor der Erarbeitung, während und danach.
- **Aspekte der ganzheitlichen Gesundheitsförderung und Vorbeugung von arbeitsbedingten Krankheiten spielen in den Gefährdungsbeurteilungen eine Rolle, indem z.B. psychosozialen Gefährdungen erfasst werden.**
- **Es gibt Weiterbildungsmaßnahmen, die sich ausdrücklich mit anderen Themen als Verhütung von Unfällen im Arbeits- und Gesundheitsschutz befassen, wie z.B. psychische Belastungen am Arbeitsplatz, gesundheitsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz etc..**

Ergebnisse: Betriebsanweisungen

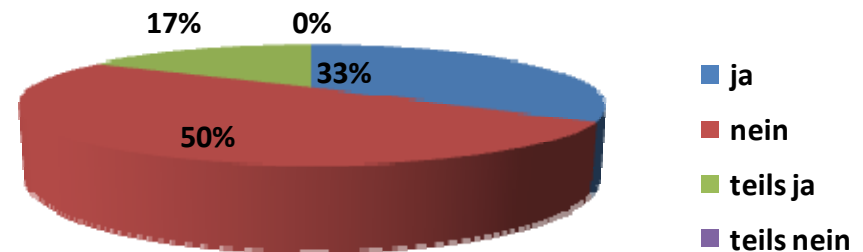
Arbeitsanweisungen sowie Betriebsanweisungen für persönliche Schutzausrüstung (PSA)? (n=12)



67 % der Betriebe sagen, dass Arbeitsanweisungen sowie Betriebsanweisungen für persönliche Schutzausrüstung vorhanden sind.

50 % der Betriebe besitzen keine Anweisungen zum z.B. Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten.

Sind Anweisungen zum z.B. Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten etc. vorhanden? (n=12)

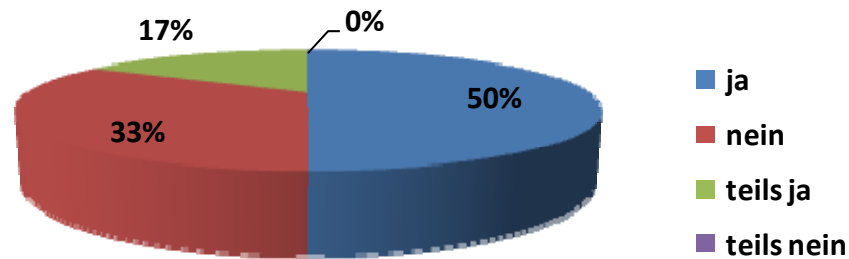


PAKT Konformität: Arbeits- und Betriebsanweisungen

- **Es liegen Arbeits- und Betriebsanweisungen für die Persönliche Schutzausrüstung vor.**
- **In dem jeweiligen Unternehmen sind Anweisungen zum Heben und Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten vorhanden.**
 - Bestenfalls stellen die Anweisungen auch psychosoziale Faktoren als möglichen Ursachenfaktor für Rückenschmerzen dar.

Ergebnisse: Vorsorgeuntersuchungen

Werden arbeitsmedizinische
 Vorsorgeuntersuchungen durch den BÄD
 geplant? (n=12)



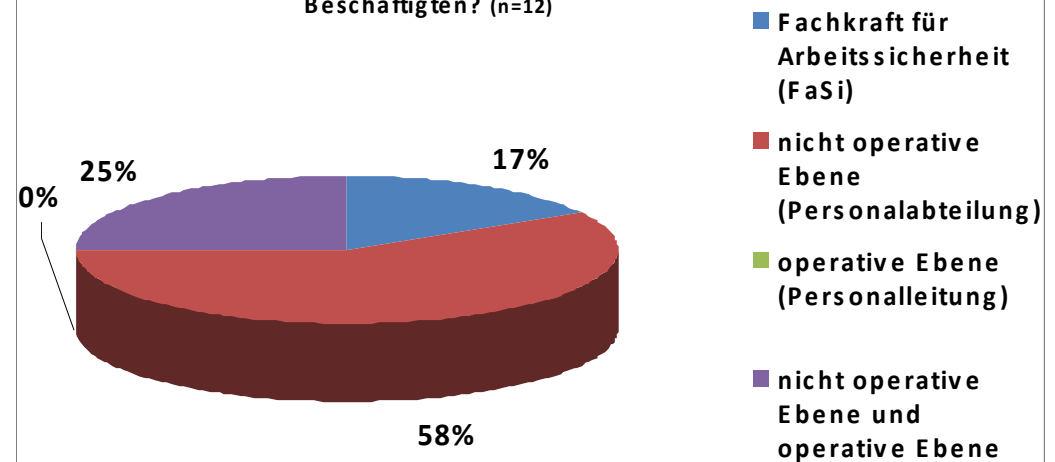
6 Betriebe sagen, dass die
 arbeitsmedizinischen
 Vorsorgeuntersuchungen durch den
 Betriebsärztlichen Dienst geplant werden.

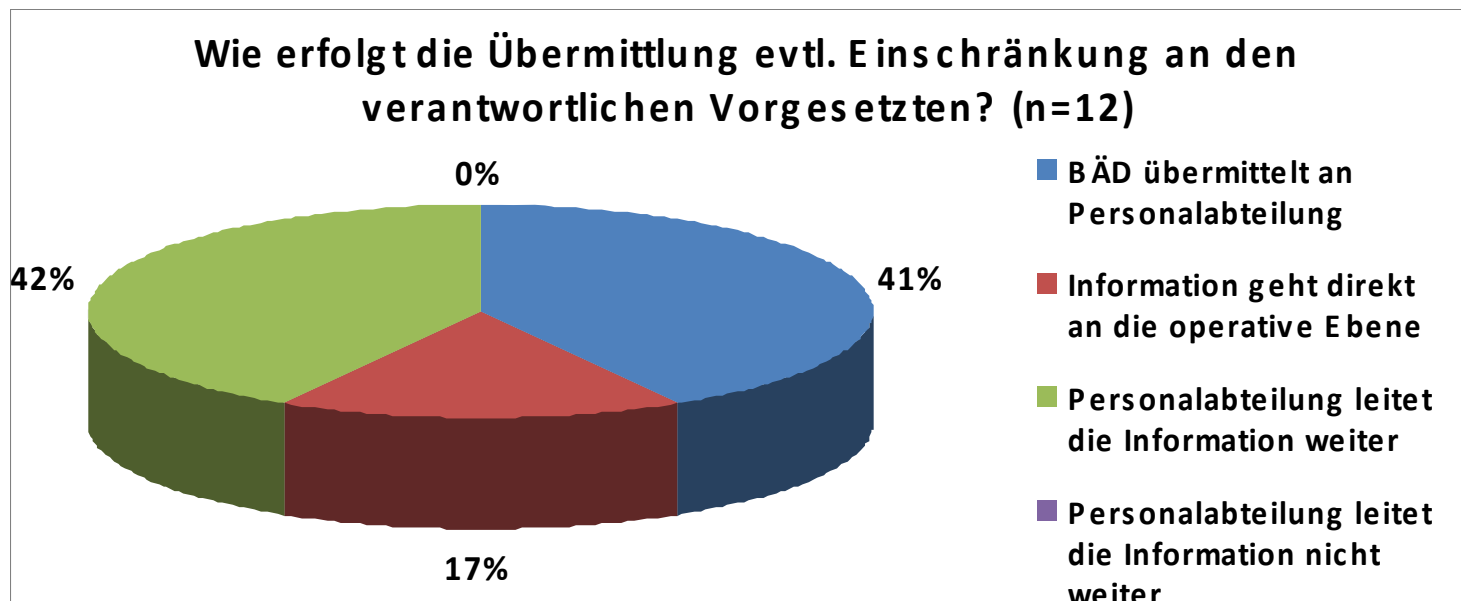


Zusätzlich zu dem Betriebsmediziner hat
 meistens die Personalabteilung eine
 Übersicht über die geplanten
 Untersuchungen.



Wer hat außer dem Betriebsmediziner eine Übersicht der
 geplanten arbeitsmedizinischen Untersuchungen der gewerblichen
 Beschäftigten? (n=12)



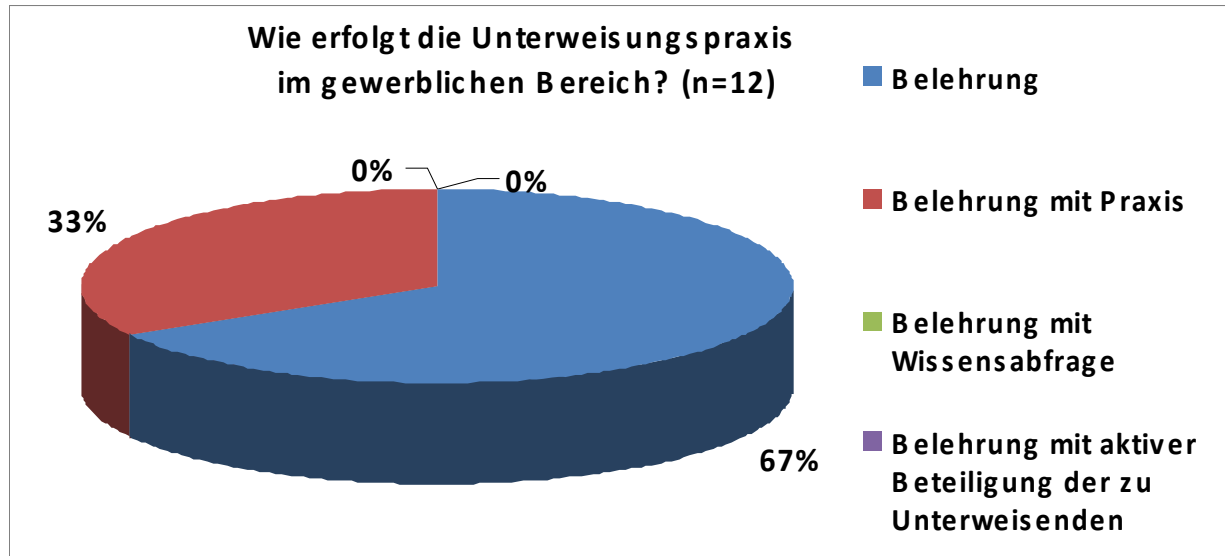


PAKT Konformität: Vorsorgeuntersuchungen

PAKT Konformität: Vorsorgeuntersuchungen

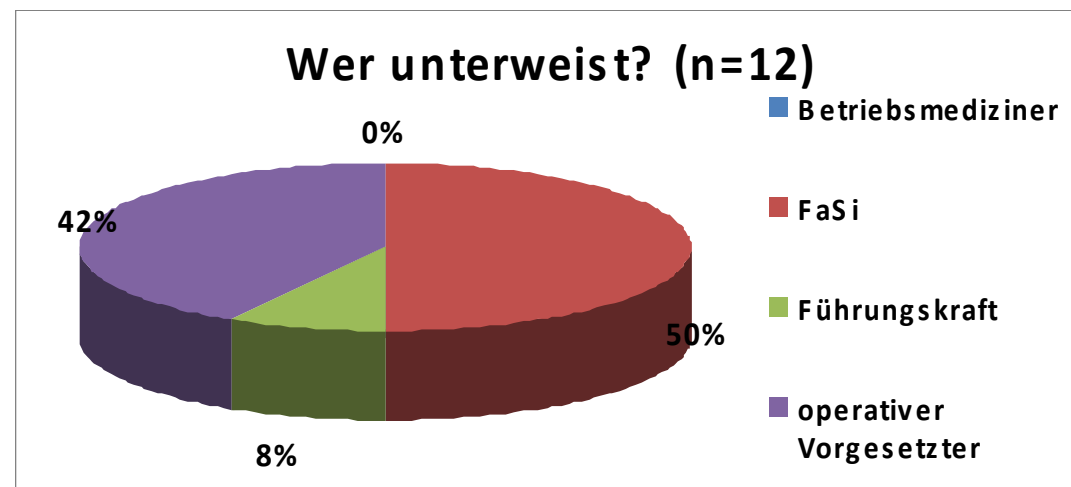
- Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen werden regelmäßig durch den Betriebsärztlichen Dienst (BÄD) geplant.
- Außer dem BÄD hat die operative Ebene eine Übersicht der geplanten arbeitsmedizinischen Untersuchungen der gewerbliche Beschäftigten.

Ergebnisse: Unterweisungspraxis

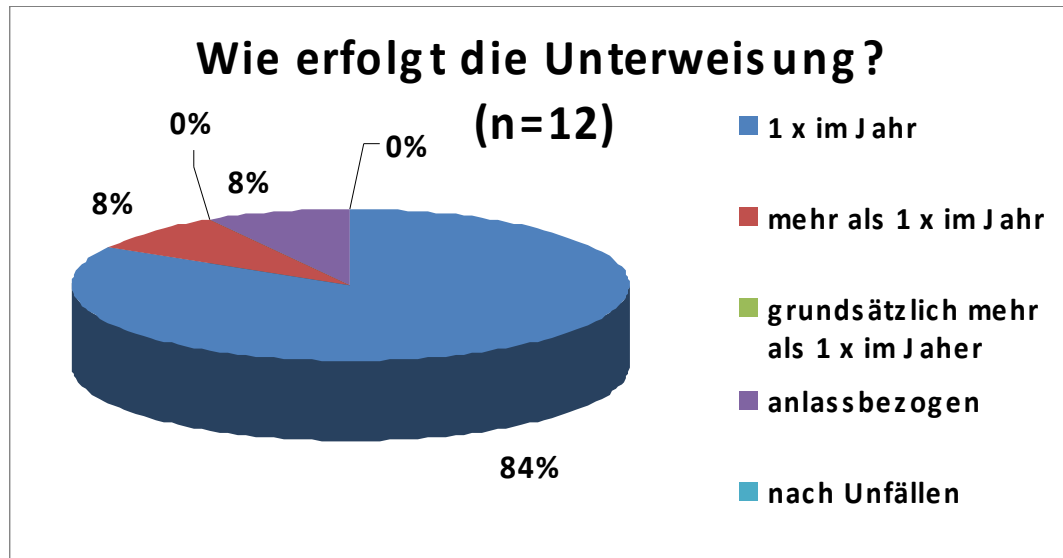


Die Unterweisungspraxis erfolgt meistens in Form einer Belehrung.

Die Unterweisung führt im Regelfall der operative Vorgesetzte oder die FaSi durch.



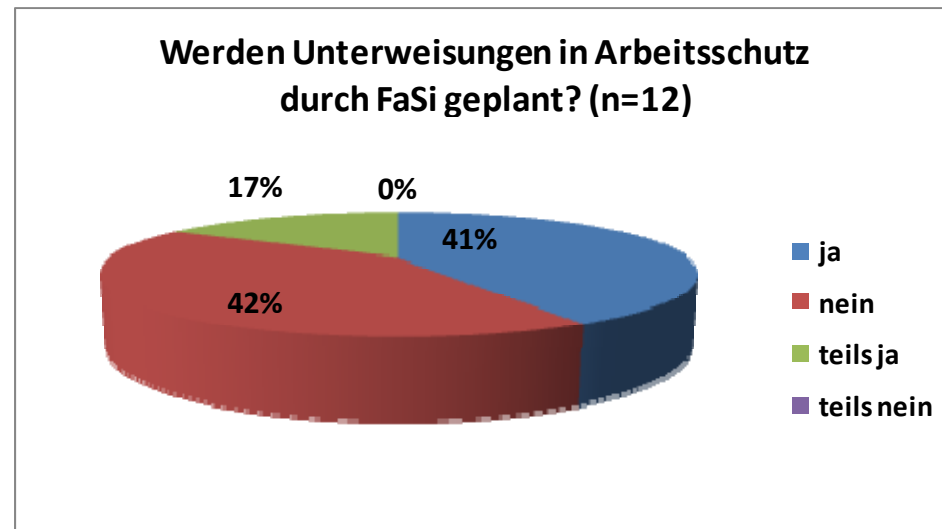
Ergebnisse: Unterweisungspraxis



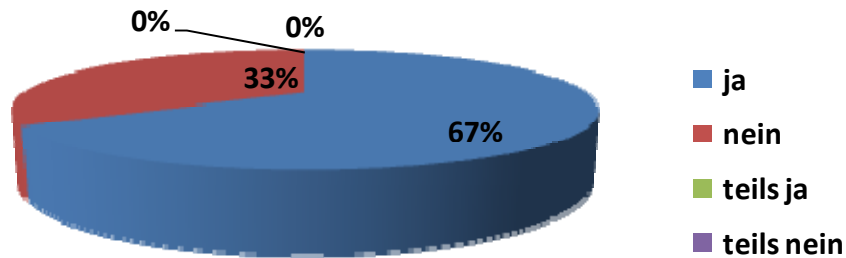
Die Unterweisung findet im Regelfall 1x im Jahr statt.



Unterweisungen werden nicht nur durch FaSi geplant.



Finden Unterweisungen zum Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten etc. statt? (n=12)



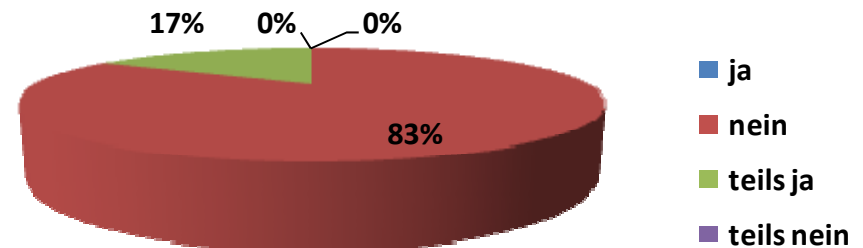
Bei der Mehrheit der Betriebe finden Unterweisungen zum Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten statt.



Aspekte von psychischen Belastungen und Muskelskeletterkrankung durch Arbeit wird bei 83 % der Betriebe nicht berücksichtigt.



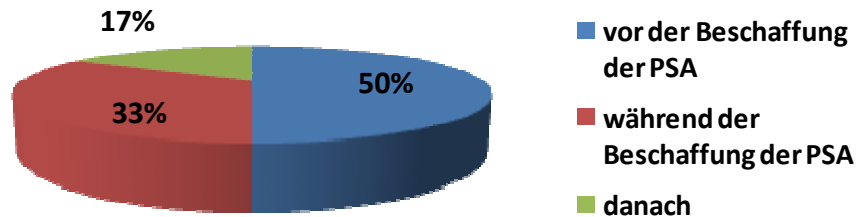
Werden bei Unterweisungen der Zusammenhang von psychischen Belastungen und Muskelskeletterkrankungen und Arbeitsbelastung berücksichtigt? (n=12)



PAKT Konformität: Unterweisungspraxis

- Die Unterweisung erfolgt mit aktiver Beteiligung der zu Unterweisenden, z.B. durch Wissensabfrage.
- Die Unterweisung erfolgt mehr als 1 x im Jahr und anlassbezogen
- Es finden Unterweisungen zum Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten statt
 - Bestenfalls werden bei der Unterweisung der Zusammenhang von psychischen Belastungen und Muskelskeletterkrankungen und Arbeitsbelastung berücksichtigt.

Wie weit sind die FaSi, BÄD bzw. die betroffenen Nutzer bei der Beschaffung der persönlichen Schutzausrüstung eingebunden?
(n=12)



Die betroffenen Nutzer werden bei der Beschaffung einbezogen.



PAKT Konformität: Persönliche Schutzausrüstung

PAKT Konformität: Persönliche Schutzausrüstung

- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi), der Betriebsärztliche Dienst (BÄD) sowie die betreffende Belegschaft ist bei der Beschaffung der persönlichen Schutzausrüstung eingebunden.
 - Bestenfalls davor, währenddessen und danach.

1. Die Mehrheit der Betriebe hat für alle Tätigkeiten Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Jedoch konnten wir nach Bewertung der Arbeitsunterlagen feststellen, dass psychosoziale Belastungen in den Gefährdungsbeurteilungen wenig beachtet werden.
2. Die Zusammenarbeit zwischen der FaSi und des BÄD sollte noch mehr ausgebaut werden.
3. Die meisten Betriebe beziehen ihre Belegschaft bei der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilung ein.
4. Aspekte der Gesundheitsförderung und Vorbeugung von arbeitsbedingten Krankheiten spielen in den Gefährdungsbeurteilungen bei 50 % der Betrieb keine Rolle. Hier besteht Ausbaupotenzial.

5. Die Mehrheit der PAKT Betriebe bieten Weiterbildungsmaßnahmen an, die sich ausdrücklich mit anderen Themen als die Verhütung von Arbeitsunfällen beschäftigen, dennoch besteht auch hier Ausbaupotenzial.
6. Arbeits- und Betriebsanweisungen zum richtigen Heben, Tragen, Ziehen und Schieben von Lasten sollten entwickelt und/oder überarbeitet werden.
7. Personalleitung (operative Ebene) sollte ebenfalls eine Übersicht der geplanten arbeitsmedizinischen Untersuchungen der gewerblichen Beschäftigten besitzen.
8. Unterweisungen sollten nicht nur als reine Belehrung erfolgen, sondern die Zuhörer aktiv beteiligen, z.B. durch Wissensabfrage etc.
9. Bei der Unterweisung sollten der Zusammenhang von psychischen Belastungen und Muskelskeletterkrankungen und Arbeitsbelastung stärker berücksichtigt werden.

Ergebnisse der Abschlussevaluation



- **Evaluationsdesign- eingesetzte Methoden – Zielgruppen**
- **Organisationsanalyse - Online Befragung der Geschäftsführer**
- **Ergebnisse der Evaluation**

Eingesetzte Methoden

- ❖ **Telefoninterviews**

- ❖ **face to face Interviews**

- ❖ **Online Erhebung**

Zielgruppen

- ❖ **Führungskräfte**
 - **Geschäftsführer**
 - **Abteilungsleiter**
 - **Sachgebietsleiter**
 - **Disponenten**
 - **Meister**
 - **Personalratsvorsitzende**

- ❖ **Mitarbeiter**

Personal- und Organisationsprobleme in den nächsten zwei Jahren

	Betrieb = ja / in %	Betriebe = nein/ in %
hohe Personalfuktuation	0	7 100
Personalmangel (insgesamt zu wenig Beschäftigte)	2 28,6	5 71,4
Mangel an qualifiziertem Personal (zu wenig ausreichend ausgebildete Beschäftigte)	4 57,1	3 42,9
Nachwuchsmangel	0	7 100
Überalterung	6 85,7	1 14,3
hoher Bedarf an Weiterbildung/ Qualifizierung	3 42,9	4 57,1
geringe Arbeitsmotivation	3 42,9	4 57,1
hoher Krankenstand/ hohe Fehlzeiten	7 100	0

N = 7 (Mehrfachnennungen)

Nutzen von PAKT für die alltägliche Praxis

	Anzahl (n)	in %
ja	21	70,0
teilweise	2	6,7
nein	6	20,0
k.A.	1	3,3
Gesamt	30	100

Hat das Thema **Gesundheit** bei den Mitarbeitern an Stellenwert gewonnen?

	Anzahl (n)	in %
ja	12	40,0
teilweise	4	13,3
nein	9	30,0
weiß nicht	3	10,0
k.A.	2	6,7
Gesamt	30	100

Hat die mitarbeiterorientierte Führung an Stellenwert gewonnen?

	Anzahl (n)	in %
gewonnen	19	65,5
wie vor Projektbeginn	9	31,0
k.A.	1	3,4
Gesamt	30	100

Anregungen für die Berücksichtigung psychosozialer Faktoren bei der Arbeitsorganisation

	Anzahl (n)	in %
ja	10	35,7
teilweise	3	10,7
nein	9	32,1
weiß nicht	1	3,6
k.A.	5	17,9
Gesamt	28	100

Würden Sie sich wieder an einem öffentlich geförderten Projekt beteiligen?

	Anzahl (n)	in %
ja	25	92,6
eventuell	2	7,4
Gesamt	27	100

Diskussion über PAKT im betrieblichen Alltag

	Anzahl (n)	in %
ja	24	69
nein	11	31
Gesamt	35	100

Mein Vorgesetzter macht sich mehr Gedanken darüber, wie man Sicherheit und Gesundheit in unserem Arbeitsbereich verbessern kann

	Anzahl (n)	in %
viel besser geworden	4	13
eher besser geworden	15	48
gleich geblieben	11	36
eher schlechter geworden	1	3
Gesamt	31	100

Veränderung des Arbeitsklimas

	Anzahl (n)	in %
viel besser geworden	1	3
eher besser geworden	5	15
gleich geblieben	27	79
eher schlechter geworden	1	3
Gesamt	34	100

Veränderungen des Umgangs zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern

	Anzahl (n)	in %
eher besser geworden	8	24
gleich geblieben	25	73
eher schlechter geworden	1	3
Gesamt	34	100

Veränderungen der Zusammenarbeit der Mitarbeiter

	Anzahl (n)	in %
viel besser geworden	1	3
eher besser geworden	10	29
gleich geblieben	22	65
eher schlechter geworden	1	3
Gesamt	34	100

Stellenwert der Gesundheitsförderung im Unternehmen

	Anzahl (n)	Häufigkeit (%)
eher höher	14	41
gleich geblieben	19	56
eher niedriger	1	3
Gesamt	34	100

- ❖ die Zusammenarbeit in den Teams hat sich verbessert
- ❖ das Führungsverhalten hat sich zu einem stärker mitarbeiterorientierten Führungsstil entwickelt
- ❖ MSE und Gesundheit sind als Thema in den Unternehmen angekommen
- ❖ der überbetriebliche Erfahrungsaustausch wird nach Auslaufen des Projektes weitergeführt
- ❖ alle Unternehmen sind bereit sich zukünftig an Präventionsprojekten zu beteiligen
- ❖ das Modul „Arbeitsschutzmanagementsystem“ konnte bereits erfolgreich in weitere kommunale Entsorgungsunternehmen transferiert werden
- ❖ die PAKT Homepage und der Newsletter werden als Informationsmedien weiter zur Verfügung stehen

Weitere Informationen auf der Internetseite

www.pakt-praevention.de