

BahnPraxis W



Aktuell Von der Gesundheitsförderung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Spezial Rezept mit Zukunft! Erfolgreiches Verpflegungsmanagement bei der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH

Dialog Jürgen und Kai: Pommès Schranke

Test Ein Sicherheitstest

Liebe Leserinnen und Leser,

Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren bei der Gefährdungsbeurteilung, Betriebliches Gesundheitsmanagement oder Betriebliche Gesundheitsförderung, diese Begrifflichkeiten werden immer häufiger verwendet und in den Betrieben gelebt.

Betriebe wünschen sich gesunde Beschäftigte, physisch und psychisch. Davon profitieren alle. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Unternehmen selbst aktiv und handeln. Sie bieten einzelne Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) an oder setzen sogar ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) um. Was darunter zu verstehen ist, wo die Unterschiede sind und warum Beschäftigte selbst zum Erfolg des betrieblichen Gesundheitsmanagements beitragen, erfahren Sie in unserem Leitartikel auf den Seiten 3 bis 6.

Ein Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist eine gesundheitsbewusste Ernährung am Arbeitsplatz. Die DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH hat sich zum Ziel gesetzt, das Ernährungsverhalten ihrer Beschäftigten zu verbessern. In Zusammenarbeit mit der Bahn-BKK und der DB Gastronomie GmbH wurde ein entsprechendes Projekt gestartet. Mehr dazu erfahren Sie auf den Seiten 7 bis 9.

Jürgen & Kai können Wissenswertes zu den Themen Ernährung und Stressabbau aus ihrem Arbeitsalltag auf den Seiten 10 bis 11 berichten.

Der Sicherheitstest auf Seite 12 greift ebenfalls unsere Themenschwerpunkte auf.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen dieser Ausgabe.

Ihr Redaktionsteam BahnPraxis W



Unser Titelbild:

Umbauarbeiten an einer Energieversorgungseinheit im Werk Nürnberg

Foto: UVB//et-Foto

Lösungen zu „Ein Sicherheitstest“ auf Seite 12: 1 c | 2 b | 3 a | 4 b | 5 c | 6 a | 7 b | 8 a | 9 c | 10 b | 11 a | 12 b | 13 c | 14 a | 15 b | 16 a | 17 c | 18 c | 19 a | 20 a

Impressum „BahnPraxis W“ Zeitschrift zur Förderung der Arbeitssicherheit in den Werkstätten der Deutschen Bahn AG

Herausgeber

Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) – Gesetzliche Unfallversicherung – Körperschaft des öffentlichen Rechts, in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bahn AG.

Anschrift

Redaktion „BahnPraxis W“, Salvador-Allende-Straße 9, 60487 Frankfurt am Main, Telefon (0 69) 4 78 63-0, Fax (0 69) 4 78 63-29 02.

Redaktion

Helge Kummer (Chefredakteur), Rudi Ludwig, Nora Friedrich, Vlatko Stark (Redakteure).

Erscheinungsweise und Bezugspreis

Erscheint jährlich zweimal (Frühjahr/Herbst). Der Bezugspreis ist für Mitglieder der UVB im Mitgliedsbeitrag enthalten. Die Beschäftigten erhalten die Zeitschrift kostenlos. Für externe Bezieher: Pro Ausgabe 2,50 Euro zuzüglich Versandkosten.

Verlag

Bahn Fachverlag GmbH
Linienstraße 214, D-10119 Berlin
Telefon (030) 200 95 22-0
Telefax (030) 200 95 22-29
E-Mail: mail@bahn-fachverlag.de
Geschäftsführer: Dipl.-Kfm. Sebastian Hühthig

Druck

Laub GmbH & Co KG, Brühlweg 28, D-74834 Elztal-Dallau.

Von der Gesundheitsförderung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Wege für mehr Gesundheit in der Arbeitswelt



Foto: DB Fahrzeuginstandhaltung/Lenz Magnus Hocher

Betriebliche Gesundheitsförderung im Werk Fulda der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH: Ausgleichsübungen zur Entlastung und Stärkung des Bewegungsapparates

Hauke Dierks, Präventionsberater, Referat Psychologie und Gesundheitsmanagement, UVB, Wilhelmshaven

„Gesundheit!“ – die Antwort auf ein Niesen. Gesundheit wünscht man jedem, nicht nur erkälteten Personen. Auch Betriebe wünschen sich gesunde Beschäftigte. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Unternehmen selbst aktiv und handeln. Sie bieten einzelne Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) an oder setzen sogar ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) um. Was darunter zu verstehen ist, wo die Unterschiede sind und warum Beschäftigte selbst einen wichtigen Anteil zum Erfolg des betrieblichen Gesundheitsmanagements beitragen, erfahren Sie im Folgenden.

Die Arbeitswelt unterliegt einem rasanten Wandel. Finanzielle Einsparungen und organisatorische Veränderungen führen dazu, dass weniger Beschäftigte dieselbe oder sogar mehr Arbeit erledigen müssen. Eine zunehmende Technisierung und Digitalisierung hält Einzug in das Arbeitsleben und fordert lebenslanges Lernen. Parallel werden die Beschäftigten immer älter. Diese neuen Anforderungen wirken sich auf Ihr persönliches Arbeitsleben aus.

Werfen wir einen Blick in Ihren Arbeitsalltag: Das schwere Heben und Tragen von zum Beispiel Fahrwerkskomponenten, Montage- oder Demontearbeiten an Fahrzeugen in Arbeitsgruben in ungünstiger Körperhaltung begleiten Sie und einige Ihrer Kolleginnen und Kollegen tagtäglich. Zudem müssen Sie vorgegebene Standzeiten einhalten und im Schichtdienst, vielleicht sogar in der Nacht arbeiten. Wir können festhalten: Sie leisten ganze Arbeit.

Die Folgen der körperlichen Arbeit spüren Sie hautnah: ein Zwicken im Rücken, der Nacken ist verspannt oder die Hände und Arme schmerzen. Um solche Folgen zu verhindern, sind Sie vielleicht in der Freizeit aktiv. Sie besuchen ein Fitnessstudio, treiben Sport im Verein oder fahren Fahrrad. Aber auch Betriebe investieren vermehrt Ressourcen in die Gesundheit ihrer Beschäftigten. Gesundheitstage, Bewegungsangebote in der Mittagspause,

Rückenschulen oder Laufgruppen – das Spektrum an Angeboten und Maßnahmen der Gesundheitsförderung ist vielfältig.

Gesundheitsförderung ist mehr als Bewegung

Dabei sind Maßnahmen, die die Bewegung fördern, nicht die einzigen Angebote der Gesundheitsförderung. Mit ausgewogenen und gesunden Kantinenangeboten oder Kochkursen sensibilisieren Betriebe für das Thema Ernährung. Sicherlich empfiehlt sich der Kantinenklassiker „Currywurst und Pommes“ nicht für eine gesunde Ernährung, aber vielleicht hilft er kurzfristig, den vollgepackten Terminkalender oder ein ärgerliches Gespräch am Vormittag zu vergessen. Ist der Stress damit nicht ausreichend abgebaut, vermitteln Trainer und Trainerinnen in Kursen verschiedene Entspannungstechniken oder andere Methoden, mit denen Beschäftigte lernen, den Stress zu bewältigen. Für Beschäftigte, die ihren Stress noch an der Zigarette auslassen, bieten Betriebe Raucherentwöhnungskurse an. In Kombination mit der Nullpromillegrenze oder einer Dienstvereinbarung ist die Suchtprävention ein weiteres Thema der Gesundheitsförderung.

Die Angebote der persönlichen Gesundheitsförderung sind in den Betrieben sehr vielfältig. Sie sensibilisieren Beschäftigte für Gesundheitsthemen und unterstützen sie dabei, sich gesundheitsgerecht zu verhalten. Die angebotenen Maßnahmen tragen einen großen Teil zur individuellen Gesundheit bei. Durch die Angebote der Betriebe besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, arbeitsplatznah die eigene Gesundheit zu fördern und zu stärken. Umwege, um nach der Arbeit zum Beispiel ein Sport- oder Bewegungsangebot wahrzunehmen, sind somit nicht mehr zwingend notwendig.

BGF – Das betrieblich ist wörtlich zu nehmen

Reicht das schon für eine gesunde Organisation oder darf es noch ein bisschen mehr sein? Das betrieblich in BGF steht nicht nur dafür, dass jegliche Maßnahmen arbeitsplatznah und vom Betrieb angeboten werden, sondern vielmehr auch dafür, dass sie im direkten Zusammenhang mit der Arbeit stehen und Beschäftigte dabei unterstützen, ihre Arbeitsaufgabe als



Rückenstärkung als Maßnahme der Gesundheitsförderung

solche gesünder zu bewältigen. Diese Maßnahmen finden häufig direkt am Arbeitsplatz statt – mit den eigenen, den täglich genutzten Arbeitsmitteln – und sind eben direkt auf eine konkrete Tätigkeitsgruppe zugeschnitten.

Zwei Beispiele aus der Praxis verdeutlichen die Idee der BGF. In Fahrzeugen, zum Beispiel im ICE, müssen elektrotechnische Arbeiten an Schaltschränken ausgeführt werden. Aufgrund der baulichen Anordnung der Schaltschränke kann diese Arbeit nur in gebückter und kniender Haltung durchgeführt werden. Diese Arbeiten dauern unter Umständen nicht nur ein paar Minuten. Verspannungen im Bewegungsapparat können die Folge sein. Jetzt ist es sinnvoll, wenn die Beschäftigten über ein Rüstzeug verfügen, um diesen Verspannungen etwas entgegen setzen zu können.

Ausgleichsübungen zur Entspannung und Dehnung, die die Beschäftigten direkt am Arbeitsplatz und ohne Hilfsmittel ausüben können, sind zum Beispiel eine geeignete Maßnahme. Viele Beschäftigte bewegen sich auf Verkehrswegen im Gleisbereich wie beispielsweise Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer in der Abstellanlage oder Instandhaltungstrupps. Grobe Schotterung, ungünstige Witterungsverhältnisse und eine unzureichende Beleuchtung sind Mitursachen von Unfällen wie Stolpern, Rutschen, Stürzen und Umknicken. Neben technischen und

organisatorischen Maßnahmen zur Optimierung der Gestaltung von Verkehrswegen, wäre als ergänzende verhaltensbezogene Maßnahme ein Koordinations- und Kräftigungstraining der Muskeln und Bänder im Rahmen der BGF sinnvoll. Dadurch, dass die Maßnahmen direkt am Arbeitsplatz mit den täglich verwendeten Arbeitsmaterialien stattfinden, entsteht ein hoher Arbeitsbezug. Zum Beispiel müssen die Beschäftigten das Heben und Tragen also nicht, wie es häufig in der Praxis vorkommt, mit einem Wasserkasten üben. So werden die persönlichen Ressourcen gestärkt.

Von der BGF zum BGM – so funktioniert es

Arbeit selbst ist eine Quelle von Gesundheit. Sie erfüllt unser Leben mit Sinn, ermöglicht Kontakt und Austausch mit anderen Menschen und verschafft uns Erfolgserlebnisse. Das macht zufrieden und hält gesund. Und nur gesunde Beschäftigte sind auch produktive Beschäftigte. Man kann also viel erreichen mit guten Arbeitsbedingungen. Das Gesundheitsmanagement unterstützt Betriebe dabei.

Arbeit und Zusammenarbeit gesund gestalten – ein passender Slogan fürs Gesundheitsmanagement. Denn das Gesundheitsmanagement bietet die Möglichkeit, Arbeit – mit all ihren Herausforderungen und Veränderungsprozessen – erfolgreich für den Betrieb und seine



Abbildung 1: BGM – Betriebliche Strategien zusammenführen

Beschäftigten zu gestalten. Dafür sollte das Thema Gesundheit in allen Prozessen und innerbetrieblichen Strategien integriert werden. Zum Beispiel bei der Arbeitszeitgestaltung und bei den Arbeitsmodellen, in der Personalauswahl und -entwicklung oder bezüglich der Organisationsentwicklung. Gesundheit kann nicht isoliert von den anderen betrieblichen Prozessen betrachtet werden. Bei der BGF, dem Arbeitsschutz oder dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement steht die Gesundheit der Beschäftigten bereits im Mittelpunkt. BGM führt die verschiedenen Strategien unter dem Fokus Gesundheit zusammen (Abbildung 1).

Nehmen wir an, eine Werkstatt führt demnächst Instandhaltungsarbeiten neben Diesellokomotiven auch an Elektrolokomotiven durch. Die Arbeitsabläufe für die Beschäftigten, welche bis dahin die Arbeiten nur an Diesellokomotiven kannten, ändern sich teilweise erheblich. Dadurch ergeben sich Veränderungen in der Ablauforganisation. Aufgaben werden neu verteilt, Teams neu zusammengestellt und es kommt unter Umständen zu personellen Veränderungen. Damit diese tiefgreifenden Veränderungen bei den Beschäftigten nicht zu einer Abwehrhaltung oder zu Erkrankungen führen, können begleitende Maßnahmen helfen, um Störungen im Arbeitsablauf zu vermeiden. Technische und fachliche Schulungen bilden die Grundlage. Darüber hinaus können Schulungen

zum Umgang mit Stress, Coachings für Führungskräfte sowie Teamentwicklungsmaßnahmen für die neu gebildeten Teams eine wichtige Unterstützung sein.

Es sind aber nicht immer die großen, zeitaufwendigen oder teuren Maßnahmen nötig. So können Beschäftigte und Führungskräfte über regelmäßige Teamgesprächen wichtige Informationen austauschen, in speziellen Ruheräumen ein paar Minuten durchschnaufen, wenn einer Kollegin oder einem Kollegen gerade mal nicht danach ist, sein Mittagessen in Gesellschaft einzunehmen oder durch altersgemischte Teams vorhandenes Wissen sichern und im Betrieb weitergeben.

Doch wie finden Betriebe die richtigen Maßnahmen für ihre Beschäftigten? Denn Stressoren bei der Arbeit gibt es viele und sie sind folgenreich. Sie beeinträchtigen ihre Arbeitsfähigkeit und Gesundheit. Daher setzt sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit der Frage, was Beschäftigte frustriert, ärgert und krank macht, auseinander. Jedoch rückt nicht nur das Negative in den Fokus.

Die Kehrseite der Medaille ist genauso wichtig: Was hält Beschäftigte gesund, was motiviert sie und macht sie zufrieden? BGM minimiert also die krankmachenden und störenden Arbeitsbedingungen und stärkt die motivierenden und zufriedenhaltenden Faktoren.

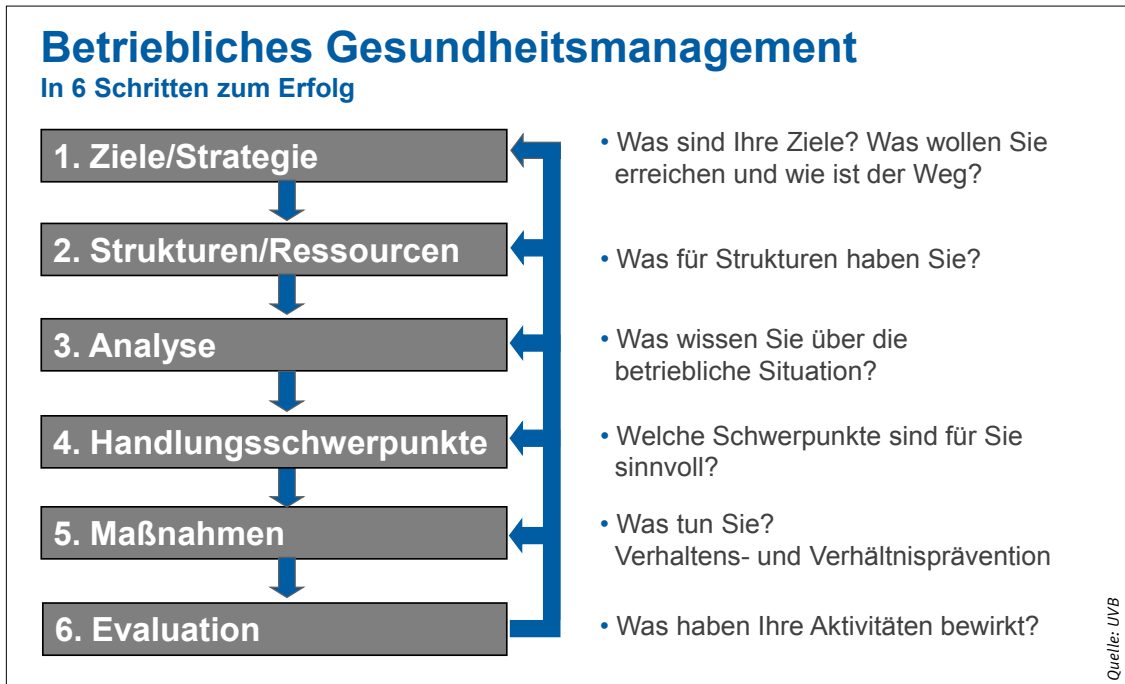
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement macht die Beschäftigten zu Beteiligten

Doch welche Arbeitsbedingungen motivieren und welche machen krank? Den Unternehmen und Führungskräften fehlen häufig fassbare Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen und Problemfelder. Häufig wissen sie gar nicht genau, wie die Folgen der Arbeitsbedingungen konkret aussehen, was die Beschäftigten unzufrieden macht oder sie stresst. Ihnen fehlen schlicht belastbare Informationen. An dieser Stelle nehmen die Beschäftigten im Gesundheitsmanagement eine wichtige Rolle ein. Sie sind die Expertinnen und Experten für ihren Arbeitsplatz. 8 Stunden am Tag, 40 Stunden in der Woche, 160 Stunden im Monat. Die Beschäftigten sind den täglichen Herausforderungen bei der Arbeit ausgesetzt. Wer kann also besser beurteilen, was gut läuft und was schlecht läuft? Welche Arbeitsbedingungen führen zu Frust und Demotivation? Welche Arbeitsbedingungen machen zufrieden? Doch welche Möglichkeiten hat der Betrieb, die notwendigen Informationen von seinen Beschäftigten zu erhalten?

Wie Betriebe die Beschäftigten auf den Weg zu mehr Gesundheit mitnehmen

Zwar gibt es den Flurfunk und das Bauchgefühl, doch taugen diese Phänomene nicht als verlässliche Größe für gezielte Maßnahmen. Es muss belastbares Datenmaterial her. Mit Gesundheitszirkeln, Beschäftigtenworkshops, Beschäftigtenbefragungen oder Einzelinterviews können Betriebe unter Einbindung der Beschäftigten die notwendigen Informationen gewinnen. Hierdurch können Betriebe nicht nur Probleme identifizieren, sondern Beschäftigte können auch lösungsorientiert an Maßnahmen mitarbeiten. Dies kann zum Beispiel in einem Gesundheitszirkel umgesetzt werden. Mit ihm gelingt es, in wenigen Arbeitsstunden und geringem Aufwand für jeden Betrieb gewisse Problemlagen und mögliche Auswege aufzuspüren und zu beschreiben. In einem klar strukturierten und moderierten Prozess sind die Beschäftigten selbst aktiv und gestalten den Veränderungsprozess mit. Der Betrieb gewinnt Ansatzpunkte und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation. Mit dem Ziel: Gesunde, zufriedene und motivierte Beschäftigte.

Abbildung 2:
In 6 Schritten
zum Erfolg



Welches Beteiligungsinstrument für den jeweiligen Betrieb das Richtige ist, hängt von vielen Faktoren ab und kann nicht per se beantwortet werden. Es kommt auf die innerbetrieblichen Voraussetzungen an: Wie groß ist der Betrieb, wie viel Zeit und Geld steht einem Betrieb zur Verfügung oder wie umfassend sollen die Daten erhoben werden?

Gesundheitsmanagement in der Praxis – In 6 Schritten zum Erfolg

Arbeit und Zusammenarbeit gesund gestalten bedeutet: Betriebliche Akteure miteinander vernetzen, Beschäftigte beteiligen und Maßnahmen umsetzen und ableiten. BGM kann in der Praxis in 6 Schritten (Abbildung 2) umgesetzt werden und ist kein Projekt, das nach einer gewissen Zeit abgeschlossen ist. Es bedeutet, Prozesse und Strukturen zu gestalten und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu steuern und zu leiten. BGM in der Praxis erfolgreich umsetzen heißt, Managementprozesse durchzuführen.

Gesundheitsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung – Was gibt es noch?

Gesundheitsmanagement oder Gesundheitsförderung setzen Betriebe freiwillig um. Auch die Beteiligung der Beschäftigten ist freiwillig. Jedoch gibt es auch gesetzliche Verpflichtungen, die Betrieben

die Aufgabe übertragen, sich um gesunde Arbeitsbedingungen zu kümmern. Bereits seit 1996 besteht die gesetzliche Pflicht der Gefährdungsbeurteilung, dabei ist auch die psychische Belastung zu berücksichtigen. Störender Lärm, Schichtdienst, Nachtarbeit, Zeitdruck, Unterbrechungen, mangelnde Entscheidungsspielräume oder unklare Zuständigkeiten – diese Stressoren erfasst und vermeidet die Gefährdungsbeurteilung im Idealfall. Die genannten Stressoren beeinträchtigen die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit der Beschäftigten. Die thematischen Überschneidungen mit dem BGM sind eindeutig. Die Erkenntnisse aus dem BGM oder der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung können füreinander genutzt werden.

Um es abschließend zusammenzufassen: Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Gesundheitsmanagement oder die Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren bei der Gefährdungsbeurteilung – Betriebe entwickeln verstärkt Aktivitäten, die die Gesundheit der Beschäftigten stärken. Denn gesunde, zufriedene und motivierte Beschäftigte sind das Ziel eines jedes Betriebes. Um dieses Ziel zu erreichen, sind Maßnahmen der Gesundheitsförderung ein Baustein. Vielmehr gewinnen Maßnahmen, die unter Beteiligung der Beschäftigten entstehen und die die Arbeitsbedingungen verbessern, an Bedeutung. BGF, BGM und die

Gefährdungsbeurteilung bilden das Fundament für die körperliche und psychische Gesundheit und damit für motivierte, engagierte und leistungsfähige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Packen wir es an!

Rezept mit Zukunft!

Erfolgreiches Verpflegungsmanagement bei der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH



Erfolgreiche Zusammenarbeit mit der DB Gastronomie GmbH und der BAHN-BKK

Stephanie Scheuch, Netzwerk Gesundheit, und Sarah Huder, Netzwerk Gesundheit, beide BAHN-BKK, Frankfurt am Main

Erwerbstätige in Deutschland verbringen einen Großteil ihres Lebens bei der Arbeit und sind darauf angewiesen, sich außer Haus zu verpflegen. Wie und was gegessen wird, hat einen maßgeblichen Einfluss auf die geistige und körperliche Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Deshalb ist ein modernes Verpflegungsmanagement ein wichtiger Baustein im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Eine gesundheitsbewusste Ernährung am Arbeitsplatz stellt jedoch oft eine große Herausforderung dar. Der hektische Berufsalltag, unflexible und kurze Pausenzeiten, fehlende Sozialräume und Zubereitungsmöglichkeiten erschweren die praktische Umsetzung. Viele Unternehmen betreiben deshalb eine Betriebskantine, um für die Beschäftigten ein Essensangebot zu schaffen.

Welchen Nutzen hat ein gesundes Verpflegungsangebot?

Eine gesundheitsförderliche Ernährung ist in jedem Lebensumfeld von Bedeutung. Besonders am Arbeitsplatz kann die Leistungsfähigkeit durch eine ausgewogene Ernährung positiv beeinflusst werden. Eine einseitige Ernährung zählt neben Bluthochdruck, Tabakkonsum, schädlichem Alkoholkonsum, Bewegungsmangel und Übergewicht zu den häufigsten Risikofaktoren, die für über 60 Prozent der Krankheitslast in Europa verantwortlich sind.

Bei Berufstätigen kann die schlechte Ernährungssituation neben weiteren Faktoren zu erhöhten Arbeitsausfällen und zu vorzeitigem Ausscheiden vor dem Verrentungsalter führen. Eine Ernährung, die auf den Arbeitsalltag abgestimmt ist, kann sich hingegen positiv auf die kognitive Leistungsfähigkeit sowie auf die Risikosenkung ernährungsmitbedingter Erkrankungen auswirken.

Ernährungsprojekt der BAHN-BKK mit der DB Fahrzeuginstandhaltung und der DB Gastronomie

Die DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH hat sich zum Ziel gesetzt, das Ernährungsverhalten ihrer Beschäftigten zu verbessern. Da die DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH beim Thema Verpflegung hauptsächlich mit der DB Gastronomie GmbH kooperiert, wurde dieser Unternehmensbereich in das Projekt einbezogen.

Um gemeinsam Ansatzpunkte für das Projekt zu finden, hat die BAHN-BKK im Jahr 2015 9.000 Beschäftigte der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH an 18 Standorten deutschlandweit zu ihrer Ernährungssituation befragt. In dem Fragebogen sollten die Beschäftigten Fragen zu folgenden Themenbereichen beantworten:

- Einschätzung des persönlichen Essverhaltens
- Einschätzung der Verpflegungssituation vor Ort (Akzeptanz, Nutzung und Qualität des Angebots)
- Optimierungs-/Veränderungsbedarf der Ernährungssituation auf Verhaltens- und Verhältnisebene

Die Auswertung der Fragebögen zeigte, dass die Betriebsverpflegung ein wichtiger Baustein für eine gesundheitsbewusste Ernährung darstellt. 40 Prozent der Befragten nutzen regelmäßig das Angebot der Kantine (hauptsächlich in der Früh- und

Tagschicht). Dort wünschen sich die Beschäftigten ein günstiges, abwechslungsreiches Stammessen. Als Hauptgründe für die Nicht-Nutzung der Kantine wurden das nicht zusagende Angebot sowie fehlende Zeit angegeben. Im Punkt Ernährungsbewusstsein zeigte sich noch Aufklärungsbedarf beim Zusammenspiel von Gesundheit und Ernährung.

Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse der Ernährungsbefragung werden demnächst an zwei ausgewählten Standorten Pilotprojekte mit der BAHN-BKK gestartet, um durch verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen eine Verbesserung der Ernährungssituation zu erreichen.

Geplante Maßnahmen

1. Baustein:

Multiplikatoren-Schulung und Kantinen-Begehung

Das Kantinenpersonal wird im Rahmen des Projektes für eine gesundheitsbewusste Ernährungs- und Verpflegungsweise im Rahmen einer ganztägigen Schulung der BAHN-BKK sensibilisiert und von fachqualifizierten Trainerinnen und Trainern zu Multiplikatoren ausgebildet. Weiterhin erfolgt eine Kantinenbegehung gemeinsam mit der BAHN-BKK und dem Küchenchef. Ziel hierbei ist es, die Begebenheiten und Prozessabläufe vor Ort genau kennenzulernen, um Handlungsmöglichkeiten ableiten zu können.



Foto: BillionPhotos.com – Fotolia.com

2. Baustein:

Ernährungs-Coaching für Beschäftigte

Im Rahmen von Workshops werden die Beschäftigten für ein gesundheitsbewusstes Ernährungsverhalten sensibilisiert. Im Fokus stehen dabei neben der Vermittlung eines grundlegenden Ernährungswissens (zum Beispiel Energiebedarf, Makro- und Mikronährstoffe), alltagsnahe und praxistaugliche Zubereitungen von Snacks für den Arbeits- und privaten Alltag. Je nach Zielgruppe wird auch das Thema „Ernährung in der Schichtarbeit“ berücksichtigt.

Gesundheitskompetenzen für die Beschäftigten zu schaffen sowie Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Welche Maßnahmen die richtigen sind, dazu berät Sie das Netzwerk Gesundheit der BAHN-BKK gern persönlich.



3. Baustein:

Vortrag

„Ernährungstipps für jeden Tag“

Die BAHN-BKK konzipiert einen halbstündigen Vortrag zum Thema „Ernährungstipps für jeden Tag“ und schult die Fachreferentinnen und Fachreferenten für Gesundheitsförderung im Unternehmen. Diese fungieren dann als Multiplikatoren und können den Vortrag selbständig einsetzen. Parallel dazu stellt die BAHN-BKK Informationsmaterial für alle Beschäftigten zur Verfügung.

Beratungsangebot der BAHN-BKK

Jedes Unternehmen, jeder Arbeitsplatz hat andere gesundheitsrelevante Faktoren und benötigt darauf abgestimmte Präventionsstrategien. Ein Grundsatz gilt für jeden Betrieb: Gesunde Arbeitsbedingungen und



Jürgen und Kai haben ihre eigenen Ideen zum Stressabbau

Pommes Schranke

Jürgen: Hallo Kai, gleich ist es zwölf Uhr. Wollen wir zusammen Mittag machen?

Kai: Unbedingt, ich brauche Nervennahrung. Die letzten Stunden waren stressig. Ich habe noch nicht mal eine Tasse Kaffee trinken können.

Jürgen: Was war denn los? Viel zu tun? Also mehr als sonst?

Kai: Das kann ich dir sagen. Ich musste unbedingt noch die Klimaanlage am Doppelstockwagen im Gleis 10 fertig machen.

Jürgen: Die Zeit hat noch nicht mal für eine Tasse Kaffee gereicht?

Kai: Ja leider. Der Zug musste unbedingt raus. Die Leitstelle hatte schon Stress gemacht. Eigentlich hätte die Nachtschicht schon die Arbeiten machen müssen, aber da sind zwei Leute ausgefallen. Der Bernhard und der Jörg hatten mit ihrer Fahrgemeinschaft einen Autounfall auf dem Weg zur Schicht. Ihnen ist jemand hinten drauf gefahren, weil es so neblig war.

Jürgen: Sind die beiden verletzt?

Kai: Jörg hat ein Schleudertrauma und Bernhard hat sich nach dem Unfall um ihn gekümmert und war dann noch total neben der Spur. Er hat sich dann für den Tag krank gemeldet.

Jürgen: Der Meister ist jetzt bestimmt am Rotieren. Bei zwei Mann weniger fällt ja die ganze Schichtplanung in sich zusammen.

Kai: Nicht nur der Meister rotiert. Die Nachtschicht ebenfalls. Wir jetzt auch, weil so viel liegengeblieben ist. Bei dem vermeintlichen Routinecheck der Klimaanlage, kamen auch noch so viele unerwartete Fehlermeldungen. Ständig fragt der Meister, wie

lange es noch dauert, warum es so lange dauert? Wenn ich so arbeiten muss, geht mein Blutdruck gleich durch die Decke.

Jürgen: So eine Situation hatte ich am letzten Samstag auch. Wir lagen mit unseren Altherren in der Nachspielzeit 0:1 hinten. Es ist wirklich bescheiden, wenn einem die Uhr im Nacken sitzt und du unter Zeitdruck handeln musst.

Kai: Jürgen, es ist einfach toll, dass du zu jeder Situation eine Parallele zum Fußball findest. Ich finde aber, dass du den Zeitdruck auf dem Fußballplatz nicht mit der Werkstatt und dem Stresslevel hier vergleichen kannst.

Jürgen: Aber hallo und ob! Nach dem Spiel genehmigen wir uns immer eine Currywurst mit Pommes Schranke, das hilft enorm zum Stressabbau. Das sollten wir uns jetzt auch gönnen.

Kai: Dein Vergleich hinkt etwas, aber zu Pommes Schranke kann ich einfach nicht nein sagen. Unsere Kantine macht die auch einfach zu gut. Weil die Schicht bis jetzt so stressig war, habe ich mir auch eine doppelte Portion Pommes verdient.

Jürgen: Heute ist ja Dienstag, da ist auch Currywurstaktion. Obwohl, ich habe von Alexander gehört, dass unsere Kantine jetzt ihr Ernährungskonzept umgestellt hat.

Kai: Du hast Recht, es gab da doch diese Umfrage, in der wir das Angebot der Kantine bewerten sollten. Ich hoffe jetzt nicht, dass es nur Salat gibt. Dieses Kaninchenfutter bewirkt bei mir bestimmt keinen Stressabbau.

Jürgen: Lass uns doch mal den Menüplan für heute angucken. Also hier steht, dass es Seelachsfilet auf Spinat mit

Petersilienkartoffeln gibt oder überbackendes Hähnchenfilet mit Brokkoli und Mandelreis. So schlecht klingt das Angebot jetzt aber nicht.

Kai: Meine Frau hat letzten Sonntag auch sowas in der Art gekocht und das war wirklich sehr lecker. Meinst du, ein Pudding zum Nachtschicht ist noch drin?

Jürgen: Bestimmt. Eine kleine Sünde wird doch wohl noch erlaubt sein. Übrigens der Meister hat neulich in der jährlichen Unterweisung etwas zum Stressabbau beim Thema psychische Belastungsfaktoren erwähnt. Bei Interesse sollen wir den Gesundheitsmanager kontaktieren.

Kai: Stimmt, da ging es doch um Entspannungstechniken. Wir können uns zu Kursen anmelden. Das ist ja schön und gut. Aber der Stress ist doch da, wenn zwei Mann plötzlich ausfallen.

Jürgen: Es geht wohl bei den Kursen darum, wie man den Stress, also in deinem Fall den Zeitdruck, am besten begegnen und ausgleichen kann.

Kai: Ach so, ich werde mich mal erkundigen und überlegen, ob so ein Kurs was für mich wäre.

Jürgen: Ich sollte da auch mitmachen, vielleicht hilft es mir, auf dem Fußballplatz ruhiger und gelassener zu werden.

Kai: Unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit hat bei der letzten Begehung übrigens auch gesagt, dass das Thema psychische Belastung demnächst verstärkt betrachtet werden soll.

Jürgen: Psychische Belastungsfaktoren wurden doch schon immer bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt. Das hat



zumindest Alexander gesagt, der ist als Sicherheitsbeauftragter im Bilde.

Kai: Das stimmt schon, aber dem Thema soll noch mehr Beachtung geschenkt werden. Es wird demnächst ein Beschäftigtenworkshop, zu Faktoren wie Zeitdruck oder mangelnden Handlungsspielraum, stattfinden.

Jürgen: Aha und was soll das bringen?

Kai: In diesem Workshop sollen Erkenntnisse zu unserer Arbeitssituation gewonnen werden. Wenn Beanspruchungen identifiziert wurden, werden Maßnahmen eingeleitet. Interessant an so einem Beschäftigtenworkshop ist, dass wir Kollegen daran mitwirken, wir wissen wohl am besten wo es Probleme gibt.

Jürgen: Das stimmt, wenn jetzt Not am Mann ist, haben wir auch meistens eine Lösung parat.

Kai: Pommes Schranke stehen da wohl nicht als Maßnahme auf dem Plan, das wäre wohl zu einfach.

Jürgen: Da ist nicht von auszugehen.

Kai: Ein vernünftiges Kantineangebot ist aber nicht verkehrt. Gesunde Ernährung hat noch nie jemandem geschadet. Ich habe neulich gelesen, dass einseitige Ernährung zu den am häufigsten krankmachenden Risikofaktoren gehört.

Jürgen: Wie, noch mehr Risiko als mein dicker Bauch?

Kai: Ja leider, Bluthochdruck oder Diabetes zum Beispiel.

Jürgen: Umso besser, dass wir in unserer Kantine jetzt ein entsprechendes gesundes Angebot haben, das werde ich auf jeden Fall nutzen.

Kai: Ich habe noch eine Idee: Vielleicht sollten du und deine Vereinskollegen eure Spiele nicht an der Pommesbude analysieren, sondern im Vereinsheim mit vernünftigem Essen.

Ein Sicherheitstest



In dieser Ausgabe der BahnPraxis W geht es um gesunde und motivierte Beschäftigte und wie die Betriebe aktiv etwas dafür tun können.

Wenn Sie die Artikel zu diesem Thema aufmerksam gelesen haben, dürften die folgenden Fragen für Sie kein Problem sein.

Die Lösungen finden Sie auf der Seite 2.

1. Die Abkürzung BGF steht für:

- a) Berufsgenossenschaft Finanzen
- b) Bauliche Gesundheitsförderung
- c) Betriebliche Gesundheitsförderung

2. Finanzielle Einsparungen und organisatorische Veränderungen führen dazu,

- a) dass immer mehr Beschäftigte immer weniger Arbeit leisten müssen.
- b) dass immer weniger Beschäftigte immer mehr Arbeit leisten müssen.
- c) dass immer mehr Beschäftigte gar nichts mehr leisten müssen.

3. Schwere körperliche Arbeit kann unter anderem

- a) zu Zwicken im Rücken
- b) zu Schwitzen beim Sitzen
- c) zur Entspannung beim Arbeiten führen.

4. In wie vielen Schritten kann ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis durchgeführt werden?

- a) 4
- b) 6
- c) 8

5. Betriebe können, als Maßnahme im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, rauchenden Beschäftigten

- a) Raucherbewegungskurse
- b) Rauchergewöhnungskurse
- c) Raucherentwöhnungskurse anbieten.

6. Zum Thema Alkohol im Betrieb, wird oft

- a) eine Dienstvereinbarung getroffen.
- b) ein Dienstvertrag abgeschlossen.
- c) eine Übereinkunft beschlossen.

7. Durch gesundheitsförderliche Angebote der Betriebe besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit die eigene Gesundheit zu fördern und

- a) zu schwächen.
- b) zu stärken.
- c) so zu lassen.

8. Koordinations- und Kräftigungstraining der Muskeln und Bänder im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist

- a) sinnvoll.
- b) sinnlos.
- c) unsinnig.

9. Gesunde Beschäftigte sind

- a) ein ständiges Ärgernis.
- b) unproduktive Beschäftigte.
- c) produktive Beschäftigte.

10. Wie könnte ein Slogan im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements lauten?

- a) Freizeit gemeinsam verbringen.
- b) Arbeit und Zusammenarbeit gesund gestalten.
- c) Jeder arbeitet so wie er will.

11. Was muss bei allen betrieblichen Prozessen mitbetrachtet werden?

- a) Gesundheit
- b) Krankheit
- c) Faulheit

12. Jeder Betrieb sollte folgendes Ziel verfolgen:

- a) Unmotivierte, mittelmäßige Beschäftigte.
- b) Gesunde, zufriedene und motivierte Beschäftigte.
- c) Beschäftigte, die eine innerliche Kündigung bereits für sich beschlossen haben

13. Maßnahmen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung setzen Betriebe

- a) diktatorisch um.
- b) gar nicht um.
- c) freiwillig um.

14. Durch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, werden

- a) die persönlichen Ressourcen
- b) die finanziellen Möglichkeiten
- c) die personellen Ressourcen der Beschäftigten gestärkt.

15. Die Beschäftigten der DB Fahrzeuginsstandhaltung GmbH wurde bei der Befragung zu Ihrer Ernährungssituation unter anderem um eine Einschätzung

- a) ihres Kalorienbedarfs
- b) ihres persönlichen Essverhaltens
- c) ihrer Kochkünste befragt.

16. Eine einseitige Ernährung zählt neben Bluthochdruck, Tabakkonsum, schädlichem Alkoholkonsum, Bewegungsmangel und Übergewicht zu den häufigsten Risikofaktoren, die für über

- a) 60 Prozent
- b) 50 Prozent
- c) 40 Prozent der Krankheitslast in Europa verantwortlich sind.

17. Eine Ernährung, die auf den Arbeitsalltag abgestimmt ist, kann sich positiv auf die

- a) kommunikative
- b) konspirative
- c) kognitive Leistungsfähigkeit sowie auf die Risikosenkung ernährungsmitbedingter Erkrankungen auswirken.

18. Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement steht die Gesundheit der Beschäftigten

- a) im Abseits.
- b) im Zenit.
- c) im Fokus.

19. In Beschäftigtenworkshops werden die Beschäftigten

- a) beteiligt.
- b) geschult.
- c) getadelt.

20. Ein gesundes Kantinenessen, sollte ein

- a) günstiges und abwechslungsreiches
- b) günstiges und abwechslungsarmes
- c) teures und abwechslungsreiches Stammessen anbieten.