



Kompera GmbH

Moderation - Beratung - Bildung

An besserer Arbeit arbeiten

Betriebsräte und Vertrauensleute werden zu **FAIR**besserern

Hinschauen, zuhören und handeln , wenn es um Belastungen am Arbeitsplatz geht

Was auf betrieblicher Ebene tun, um Beschäftigte vor Überlastung zu schützen?

Die **FAIR**besserer-Initiative

ermöglicht, psychische Belastungen im Dialog von Interessensvertretung und Beschäftigten direkt am Arbeitsplatz bearbeiten zu können.

Mit diesem systematischen Vorgehen können Betriebsräte und Vertrauensleute proaktiv für Gesundheitsschutz und die Beschäftigungssituation wirksam werden und für Fairness und Beteiligung sorgen.



Die Kompera GmbH Mannheim hat den FAIRbesserungsdialo in Kooperation mit der IG BCE Ludwigshafen entwickelt.



FAIRbesserer sorgen dafür, dass die Mitarbeiter aktiviert werden

FAIRbesserungsdiallog bedeutet - die Beschäftigten werden direkt beteiligt, denn sie sind die Experten für ihren Arbeitsplatz.

Durch den **FAIR**besserungsdiallog kann die Gewerkschaft als wichtiger Akteur sichtbar werden, der sich aktiv um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kümmert.



Je besser die Arbeitsbedingungen, desto besser die Arbeit

FAIRbesserung heißt, aktiv etwas tun gegen...

- ... ständige Reizüberflutung am Arbeitsplatz,
- ... dauerhafte Belastungen und Überbelastungen, die zum Verlust der Arbeitsfähigkeit führen können,
- ... die Beeinträchtigung der Motivation durch erhöhten Zeit- und Leistungsdruck oder mangelnde Kommunikation mit Vorgesetzten,
- ... die Benachteiligung bei weiterführenden Qualifizierungsmaßnahmen, nicht altersgerechtes Arbeiten, etc.



...Arbeitsbedingungen, die krank machen.

FAIRbesserungsdialoge bringen die Dinge zur Sprache

Über Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Belastungen führen, muss man reden, bevor große Probleme entstehen.

Es gibt viele Möglichkeiten, das Arbeitsumfeld positiver zu gestalten:

- Mit den Kollegen im Team,
- mit Vorgesetzten,
- mit Hilfe von Experten
- oder mit dem Betriebsrat auf gewerkschafts- und betriebspolitischer Ebene.

Dazu muss man aber miteinander sprechen.



FAIRbesserungsdialoge - bevor „das Kind in den Brunnen fällt“ ...

Wer die Arbeit **FAIR**bessert, kann präventiv wirken

Von der **FAIR**besserung der Arbeitsplätze profitieren alle – die Beschäftigten und das Unternehmen.



FAIRbesserte Arbeitsplätze nützen Männern wie Frauen, Jüngeren wie Älteren, Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen:

- Erhalt der Gesundheit
- Verteilung von Belastungen
- Anerkennung von Leistung

Wer Mitarbeitern einen guten, **FAIR**besserten Arbeitsplatz bietet, hat höhere Chancen, sie langfristig zu halten, senkt seinen Krankenstand und bekommt stabilere Prozesse.

FAIRbesserungsdialoge mit System

Durch FAIRbesserungsdialoge werden Verbesserungspotentiale systematisch aufgenommen



Beschäftigte haben häufig eine Reihe von Anregungen, wie sie ihre Arbeit, ihren Arbeitsplatz oder die Wertschöpfungskette so verbessern können, dass dabei auch ihre Gesundheit besser geschützt wird.

FAIRbesserungsdialoge bringen schlüssige Argumente und Ideen für betriebliche Verbesserungen zutage. Damit werden auch gute Arbeitsbedingungen und Prozessinnovationen befördert.

Denn durch die strukturierte und moderierte Analyse werden nicht nur akute Probleme, sondern auch Entwicklungspotentiale erkennbar. Der FAIRbesserer unterstützt dabei, daraus auch die richtigen Schlüsse zu ziehen.

Wie funktioniert der **FAIR**besserungsdialog?

Ansprechpartner sein, moderieren, Prozesse gestalten

FAIRbesserer brauchen:

Zugang zu den Arbeitnehmern
in Teambesprechungen, Abteilungs-
versammlungen, Arbeitsgruppen, etc.



Ca. 2 Stunden
Zeit



Einen Raum
mit Flipchart



Sie nehmen im Dialog mit den Arbeitsteams einen **ersten Status** zur Einschätzung der Belastungssituation auf.

Nicht fertige Lösungen parat haben, aber **Lösungen gemeinsam ermöglichen**, ist dabei die Aufgabe der **FAIR**besserer.

Sie übernehmen das **Monitoring** der Umsetzung und fassen nach, ob diese tatsächlich die Arbeitssituation der Beschäftigten verbessert haben - auch wenn die Verantwortung zur Umsetzung vereinbarter Maßnahmen beim Unternehmen liegt.

Wer kann den **FAIR**besserungsdialog führen?

Zum Beispiel: Vertrauensleute

Vertrauensleute setzen sich schon jetzt dafür ein, dass Arbeit **FAIR**bessert wird.

Sie besitzen das Vertrauen der Beschäftigten und haben durch den persönlichen Kontakt ein gutes Gespür für die Probleme der Kolleginnen und Kollegen.

Vertrauensleute sind wesentliche Multiplikatoren im Unternehmen. Wird die Belastungserfassung von unten nach oben gestaltet, wird dies von den Beschäftigten oft eher akzeptiert als "top-down" organisierte Initiativen.

**Wer nahe an den Problemen ist,
ist auch nahe an der Lösung.**



Wer kann den **FAIR**besserungsdialog führen?

Zum Beispiel: Betriebsräte

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind originäre Aufgaben des Betriebsrats.

Sie kennen sich aus mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Mit der Gewerkschaft entwickeln Betriebsräte schon jetzt Lösungsansätze im Sinne der Beschäftigten. Und sie haben gute Gestaltungsmöglichkeiten.

**Betriebsräte können im Betrieb etwas
FAIRbessern, weil sie wissen,
wie man ansetzen muss.**



Wer kann den **FAIR**besserungsdialog führen?

Zum Beispiel: die Kompera GmbH

Die Interessenvertreter im Unternehmen sind die maßgeblichen **FAIR**besserer.

Unterstützung bekommen sie von Kompera. Wir stellen mit dem **FAIR**besserungsdialog ein systematisches Instrument mit Leitfäden und Hintergrundinformationen zur Verfügung.

Und als externe, arbeitnehmerorientierte Begleitung kann Kompera festgefahrene Prozesse mit der nötigen Lösungsorientierung in Gang bringen.

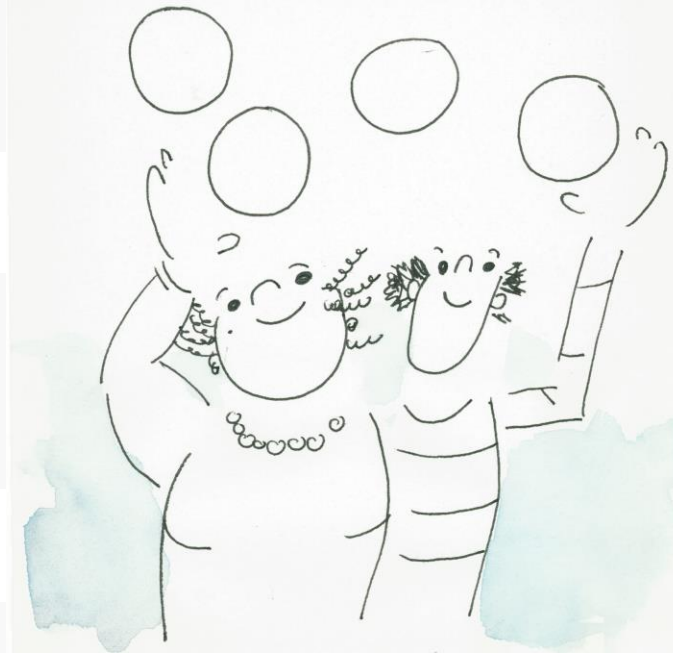
Kompera kann beim **FAIRbessern helfen und Moderationskompetenz zur Verfügung stellen.**



Drei Schritte zum **FAIR**besserungsdialog

Unterstützung durch Kompera

1. Entwicklung eines spezifischen Konzepts, das sich an den betrieblichen Bedarfen ausrichtet
2. Qualifizierung zur Moderation des **FAIR**-besserungsdialogs sowie Bereitstellung ausgearbeiteter Moderationsleitfäden und umfangreiche Teilnehmerunterlagen
3. Durchführung der **FAIR**besserungsdialoge im Betrieb oder Begleitung der **FAIR**besserer auf Wunsch



FAIRbesserung der Arbeit ist nötig und möglich.

FAIRbesserer können im Unternehmen aktiv etwas bewirken.

Weitere
Informationen:

Kompera GmbH

Olaf Aschmann

Geschäftsführer

Lange Rötterstr. 3

68167 Mannheim

0621-33939410

Olaf.Aschmann@kompera.de

www.kompera.de