baua: Aktuell 3 07

Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Innovation braucht gute Rahmenbedingungen

Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess

Große Resonanz für „Gute Arbeit“

In nur fünf Jahren ist INQA zum Referenzmodell für Europa geworden

Erwerbstätigenbefragung 2005/2006

Arbeit menschengerecht gestalten

Jeder zehnte Beschäftigte in Deutschland beurteilt seinen Gesundheitszustand als weniger gut und schlecht. Dies ist ein Ergebnis der fünften Erwerbstätigenbefragung, die BAuA und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) durchgeführt haben. Die Antworten der 20.000 Befragten zeichnen eine Momentaufnahme der Anforderungen und Bedingungen in der deutschen Arbeitswelt.

Die Ergebnisse liefern eine Fülle von Daten. So wird deutlich, dass sich viele Betroffene durch Faktoren aus der Arbeitsumgebung wie Lärm, Klima oder Beleuchtung gesundheitlich belastet fühlen. Dies unterstreicht die Bedeutung der manchmal bereits totgesagten, „klassischen“ Themen des Arbeitsschutzes, die offensichtlich noch lange nicht ausgereizt sind.
Andererseits stehen psychische Belastungen wie Zeit- und Termindruck oder Arbeitsunterbrechungen auf den vorderen Plätzen, wenn die Betroffenen zu Arbeitsbedingungen und Belastungen befragt werden.
Entlastung durch menschengerechte Gestaltung der Arbeit lässt sich insbesondere hier nicht schaffen, wenn es keine Schnittstellen zum Personalmanagement und zur Unternehmensführung gibt.
Hier engagiert sich die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) erfolgreich mit übergreifenden Themen wie „mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur“, „Lebenslangem Lernen“ oder „Demografie“.

Das Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist in allen seinen Dimensionen aktueller denn je, dies macht auch die Frage nach der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung deutlich. Lediglich jeder Vierte konnte diese Frage sicher bejahen.

Schwerpunkt

Arbeit menschengerecht gestalten 1

Isabel Rothe neue Präsidentin der BAuA 2

Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 3

Forschung • Praxis

Der Work Ability Index – ein Leitfaden 5

Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess 6

Veranstaltungen

Termine 8

Recht

Untersagungsverfügungen 9

5 Jahre BetrSichV 9

Intern • Extern

Wertschätzung älterer Beschäftigter noch mangelhaft 10

Hans-Jürgen Bieneck verabschiedet 11

In nur fünf Jahren ist INQA zum Referenzmodell für Europa geworden 12

Sicherheitskultur: Lange Leine oder Zwangsjacke? 13

Neuer INQA-Berichtsband beleuchtet den Trend zum „Mobile Learning“ 14

INQA-Broschüre bietet Tipps für ältere Pflegekräfte 14

DASA

Willkommen in der Zukunft der Medizin! 16

Atemzeit – Albrecht Demitz in der DASA-Galerie 16

Amtsantritt am 1. November 2007

Isabel Rothe neue Präsidentin der BAuA

Bundesminister Franz Müntefering hat Isabel Rothe Ende August 2007 zur neuen Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ernannt.
Sie wird am 1. November 2007 die Leitung der BAuA übernehmen.
Damit tritt sie die Nachfolge von Hans-Jürgen Bieneck an, der nach achtjähriger Amtszeit am 1. Juli 2007 in den Ruhestand ging.
Isabel Rothe ist zurzeit Geschäftsführerin der Jenapharm GmbH & Co. KG., einem Tochterunternehmen der Bayer Schering Pharma AG.
Die gebürtige Bonnerin studierte Arbeits- und Organisationspsychologie an der Technischen Universität Berlin. Nach ihrem Abschluss 1989 war sie für die Gesellschaft für interdisziplinäre Technikforschung Technologieberatung Arbeitsgestaltung mbH (GITTAmbH) tätig.
Die heute 44jährige betreute dabei Projekte zur Arbeitsgestaltung.
1992 erfolgte ein Wechsel zur Schering AG, bei der sie zuletzt als kaufmännische Leiterin des Berliner Produktionsstandortes wirkte. Anfang 2004 übernahm Isabel Rothe dann die Geschäftsführung der Jenapharm.
Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entschied sich für Isabel Rothe in einem offenen Auswahlverfahren. Mit der erfahrenen Managerin steht zum ersten Mal eine Frau an der Spitze der BAuA.

Nach Ihrer Ernennung stattete die kommende Präsidentin der BAuA einen kurzen Besuch ab, um ihre neue Wirkungsstätte näher kennen zu lernen. Dabei stellten Vertreter der einzelnen Fachbereiche ihre Arbeitsgebiete und Aufgabenbereiche kurz vor. Die kommende Präsidentin nahm die Fülle des Aufgabenspektrums der BAuA interessiert auf und versprach eine schnelle Einarbeitung, um die anstehenden Herausforderungen rasch anzugehen.
Im Anschluss besuchte sie die DASA, von der sie sich sichtlich beeindruckt zeigte.

Arbeitsbedingungen in Deutschland untersucht

Erwerbstätigenbefragung 2005/2006

(FB) Unter welchen Bedingungen arbeiten Beschäftigte in Deutschland? Welche Anforderungen werden an sie gestellt? Welchen Belastungen sind sie ausgesetzt? Die Antworten auf diese Fragen gibt die neueste Befragung „Arbeitsbedingungen in Deutschland“, an der sich die BAuA seit 1998/99 beteiligt. Ins Leben gerufen wurde die Befragung 1978 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Die aktuelle Befragung aus dem Jahr 2005/2006 haben BAuA und BiBB gemeinsam durchgeführt. Diese Zusammenarbeit ermöglichte eine noch stärkere Konzentration auf die Arbeitsbedingungen und die sich daraus ergebenden Beanspruchungen.

In der aktuellen – fünften – Erwerbstätigenbefragung wurden 20.000 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche in Deutschland befragt. Ausgeschlossen blieben ehrenamtlich tätige Personen, Personen in einem Beschäftigungsverhältnis im Rahmen der ersten Ausbildung sowie Ausländer ohne hinreichende Deutschkenntnisse. Obwohl ohne feste Vergütung beschäftigt, wurden mithelfende Familienangehörige und Personen mit maximal dreimonatiger Unterbrechung der Tätigkeit befragt. Die Befragung wurde computerunterstützt per Telefon durchgeführt. Die Daten zeichnen eine Momentaufnahme der deutschen Arbeitswelt, aus der sich Handlungsfelder für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ableiten lassen. Da wirtschaftliche Aspekte einen Einfluss auf die wahrgenommene Qualität der Arbeit haben, wurden auch Fragen zu Einkommen und Sicherheit des Arbeitsplatzes gestellt. So plagt jeden achten Befragten große Angst vor dem Jobverlust. Demgegenüber beurteilt jedoch nur mehr als die Hälfte (55%) die wirtschaftliche Lage ihres Betriebs als gut und sehr gut.

Was Beschäftigte in Deutschland belastet

Die rund 39 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland fühlen sich vor allem durch psychische Belastungen und Anforderungen belastet. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die empfundenen Belastungen durch Arbeitsbedingungen, die oft oder immer auftreten. Aufgeführt ist der prozentuale Anteil der Befragten, die sich durch die jeweilige auftretende Arbeitsbedingung belastet fühlen.

Dieser Anteil wird auch als Belastungsquote bezeichnet. Dabei belegen psychische Belastungen und Anforderungen die ersten drei Plätze. Als Belastung aus der Umgebungsbedingung folgt „Rauch, Staub,Dämpfe“ auf dem vierten Rang. Insgesamt liegen für alle Umgebungsfaktoren hohe Belastungsquoten vor. (Siehe Tabelle 1, Seite 4)

Trotz hoher Belastungsquoten hat sich der Anteil der Beschäftigten, die unter diesen belastenden Umgebungsfaktoren arbeitet, in den vergangenen 20 Jahren nicht wesentlich verändert. So stieg der Anteil von Beschäftigten, der angibt häufig unter Lärm zu arbeiten, nach einem Rückgang Ende der 90er Jahre von 22% wieder auf 23,9% an. Ende der 80er Jahre lag dieser Anteil bei 26%. Etwas geringer fiel der Anteil der Beschäftigten aus, die häufig negativen Umwelt- bzw. Umgebungseinflüssen wie Rauch oder Staub ausgesetzt sind. Waren es in den Befragungen der 80er und 90er Jahre jeweils 15%, geben bei der aktuellen Befragung 13,9% an, dieser Belastung ausgesetzt zu sein. Demgegenüber steigt der Anteil der Beschäftigten kontinuierlich, die angeben häufig Kälte, Nässe oder Zugluft ausgesetzt zu sein. In der Befragung 1998/99 waren es noch 19%; 2005/2006 sind es 21.2%.

Nicht jede häufige Arbeitsbelastung führt auch zu einer großen Belastungsquote. Dies verdeutlicht ein Blick auf die Rangfolge der häufigen Arbeitsanforderungen. So muss beispielsweise mehr als jeder zweite Befragte (58,7%) verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen. Doch nur jeder vierte Betroffene (26,5%) empfindet das als belastend.

Eine ähnliche Belastungsquote liegt für die Arbeit im Stehen vor, die bei 56,4% der Befragten häufig auftritt. Ebenfalls mehr als die Hälfte der Beschäftigten sehen sich häufig starkem Termin- und Leistungsdruck (53,5%), der Arbeit im Sitzen (53,4%) und ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen (51,4%) ausgesetzt.

Immerhin 46,1% der Befragten werden häufig bei der Arbeit gestört oder unterbrochen.

Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle

Die Befragten arbeiten mehr als vereinbart. Während nur 35,4% eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 40 oder mehr Stunden haben, liegt die wöchentliche Arbeitszeit real bei 61% über dieser Grenze. 15,6% arbeiten sogar 48 oder mehr Stunden pro Woche. Zudem haben 5,5% noch einen Nebenjob. Dies führt für 21,5% der Befragten zu wöchentlichen Arbeitszeiten von über 48 Stunden.

Bei Teilzeitkräften weicht die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von durchschnittlich 21,8 Wochenstunden nur gering von der vereinbarten Arbeitszeit (21,1 Stunden) ab. Hingegen arbeiten Beschäftigte in Vollzeit durchschnittlich fast rund 5 Stunden länger als vereinbart. (38,5 zu 43,5 Wochenstunden). Dabei liegen die Sozial- und Erziehungsberufe mit 8,1 zusätzlich geleisteten Stunden an der Spitze.

Es folgen die Berufe in der Metallerzeugung mit 6,2 und die Ingenieure, Chemiker, Physiker und Mathematiker mit 6,1 zusätzlich geleisteten Stunden.

Tabelle 1 **Arbeitsbedingungen**	Wahrgenommene Belastung in % [1]		
	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit	69,2	65,8	74,1
Bei der Arbeit gestört, unterbrochen	59,8	60,3	59,1
Starker Termin- und Leistungsdruck	59,5	56,7	63,6
Rauch, Staub, Gase, Dämpfe	57,3	58,1	55,4
Grelles Licht, schlechte Beleuchtung	57,0	52,9	63,9
Starke Erschütterungen, Stöße, Schwingungen	54,5	54,0	57,4
Arbeiten unter Lärm	54,0	49,5	65,0
Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft	53,1	51,1	58,1
Heben / Tragen schwerer Lasten (M.: > 20 kg; F.: > 10 kg)	51,9	45,4	62,7
Arbeiten unter Zwangshaltungen (gebückt, hockend, kniend, liegend)	50,9	48,4	55,1
Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgeschrieben	45,1	43,0	48,1
Kleine Fehler – große finanzielle Verluste	44,6	42,3	51,0
Nicht Erlerntes / Beherrschtes wird verlangt	39,5	36,7	43,6
Umgang mit gefährlichen Stoffen, Strahlung	36,2	34,8	38,9
Umgang mit mikrobiologischen Stoffen	36,0	36,4	35,7
Öl, Fett, Schmutz, Dreck	31,8	33,8	25,3
Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben	29,7	32,1	26,7
Verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen	26,5	26,3	26,7
Arbeit im Stehen	25,7	23,7	28,4
Arbeit im Sitzen	19,6	17,7	21,9
Konfrontation mit neuen Aufgaben	15,8	14,7	17,5
Ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge	14,4	15,6	13,3
Tragen von Schutzkleidung, -ausrüstung	11,8	12,2	10,8

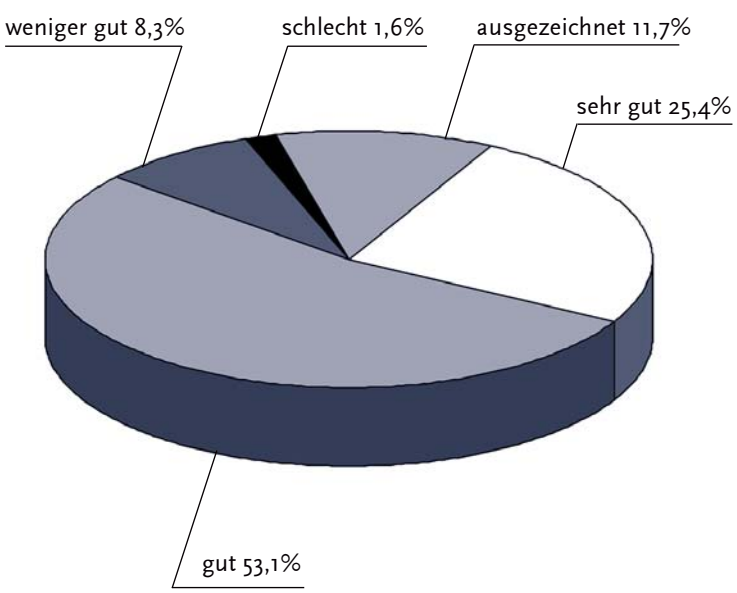
[1] Frage – nur, wenn mit „häufig“ geantwortet wurde: Belastet Sie das?

Gleichzeitig lässt sich ein Trend zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit feststellen. Zumindest gelegentlich arbeitet etwa jeder vierte Befragte in Schichtarbeit. Fast 70% berichten, dass sie zumindest ab und zu samstags, 40% sogar an Sonn- beziehungsweise Feiertagen arbeiten. Etwa jeder Fünfte hat zumindest manchmal Nachtdienst. Ein ähnlicher Anteil wird im Bereitschaftsdienst geleistet.

Arbeitszufriedenheit und Gesundheit

Mit 3,2 Punkten auf einer vierteiligen Skala (1= nicht zufrieden, 4= sehr zufrieden) drücken die Befragten ihre Gesamtzufriedenheit an ihren Arbeitsplätzen aus. Dieser höchste Wert wird auch bei der Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Tätigkeit erreicht. Alle anderen Bewertungen wie beispielsweise zu Betriebsklima, direktem Vorgesetzten, Arbeitsmittel oder körperlichen Arbeitsbedingungen schwanken um den Wert 3.

Abb. 1 **Allgemeiner Gesundheitszustand**



Lediglich mit den Aufstiegsmöglichkeiten sind die Befragten im Schnitt eher weniger zufrieden (2,1). Leichte Abweichungen nach unten weisen auch die Bewertungen des Einkommens (2,7) und der Weiterbildungsmöglichkeiten (2,8) auf.

Neben dem allgemeinen Gesundheitszustand (Abb. 1) sind die Erwerbstätigen auch nach einzelnen gesundheitlichen Beschwerden während oder direkt nach der Arbeit gefragt worden. Dabei beurteilt jeder zehnte Beschäftigte in Deutschland seinen Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. Nach konkreten gesundheitlichen Beschwerden befragt, die während und kurz nach der Arbeit häufig auftreten, nennen mehr als 40% der Befragten Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich, allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung sowie Schmerzen im unteren Rücken und Kreuzschmerzen.
Während etwa zwei von drei Betroffenen ärztliche oder therapeutische Hilfe wegen der Schmerzen in Anspruch nahmen, nahm nur etwa jeder siebte professionelle Hilfe in Anspruch, um die Erschöpfungszustände zu bewältigen.

Weitere Auswertungen und Informationen

Das umfangreiche Datenmaterial aus der Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 wurde auch bereits hinsichtlich weiterer Faktoren wie Einkommen, Arbeitsanforderungen und Handlungsspielraum ausgewertet.
Darüber hinaus sind weitere Auswertungen geplant.
Differenziertere beispielsweise berufs- oder branchenbezogene Auswertungen befinden sich im Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2005“ und auf der BAuA-Homepage:
www.baua.de/arbeitsbedingungen

Weitere Auswertungen zur beruflichen Qualifikation und zur Weiterbildung sind auf der Homepage des BiBB einzusehen:
www.bibb.de/de/wlk21738.htm

Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sichern und verbessern

Der Work Ability Index – ein Leitfaden

Die BAuA und die Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) fördern die Anwendung und Verbreitung des Work Ability Indexes (WAI). Der Work Ability Index, der in Deutschland auch als „Arbeitsfähigkeitsindex“ oder „Arbeitsbewältigungsindex (ABI)“ bezeichnet wird, ist eine Entwicklung aus über 20-jähriger arbeitswissenschaftlicher Forschung am Finnischen Institut für Arbeitsmedizin.
Mit seiner Hilfe lässt sich sowohl die aktuelle als auch die künftige Arbeitsfähigkeit erfassen und bewerten. Ausgehend vom WAI lassen sich konkrete Maßnahmen einleiten, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern.
Um der Praxis die Anwendung des WAI zu erleichtern, hat die BAuA jetzt die Sonderschrift S 87 „Der Work Ability Index – ein Leitfaden“ veröffentlicht. Darin wird das WAI-Instrument und dessen Anwendung vor dem Hintergrund des „Konzepts der Arbeitsfähigkeit“ ausführlich beschrieben.
Beim WAI handelt es sich im Kern um einen Fragebogen, der selbst oder gemeinsam mit einer dritten Person wie dem Betriebsarzt bearbeitet wird. Mit dem Instrument lässt sich die Arbeitsfähigkeit bei einzelnen Arbeitnehmern aber auch bei Beschäftigtengruppen einschätzen. Der WAI kann dazu beitragen, dass frühzeitig Handlungsbedarf identifiziert wird und auf dieser Grundlage Präventionsmaßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit getroffen werden.
Einsatzmöglichkeiten bestehen im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung, flankierend bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und in Forschungsprojekten.
Nach einem einleitenden Teil zur Historie erläutert der Leitfaden den Aufbau und die Aussagekraft der Ergebnisse des WAI. Anschließend gibt er Anleitungen, um den Index in der Lang- und Kurzversion zu berechnen. Anhand erster Referenzwerte des WAI-Datensatzes lassen sich eigene Befunde einordnen.
Zudem geht der Leitfaden auf Einsatzformen, ethische Aspekte der Anwendung, Anwendungsbereiche und den möglichen Beitrag des WAI zum Thema „Arbeitsfähigkeit und Alter“ ein. Abschließend wird das deutsche WAI-Netzwerk vorgestellt. Das Netzwerk fördert die Nutzung des WAI durch Informationsvernetzung. Zudem stellt es eine WAI-Software für Anwender bereit und baut eine WAI-Datenbank auf.
Ausführliche Informationen zum Netzwerk befinden sich im Internet unter
www.arbeitsfaehigkeit.net

Der Anhang des Leitfadens enthält die mit dem Finnischen Institut für Arbeitsmedizin (copyright-Inhaber des WAI) abgestimmte offizielle und verbindliche Version des WAI in der Lang- sowie Kurzversion für alle Nutzer im deutschsprachigen Raum.

Schriftenreihe der BAuA Sonderschrift S 87 „Der Work Ability Index - ein Leitfaden“;
H. M. Hasselhorn, G. Freude;
ISBN: 978-3-86509-702-6; 54 S.;
10,00 EUR.
Zu beziehen beim Wirtschaftsverlag NW, Postfach 10 11 10, 27511 Bremerhaven, Tel.: 04 71/9 45 44 61, Fax: 04 71/9 45 44 88

Innovation braucht gute Rahmenbedingungen

Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess

(GJ) In der heutigen Arbeitswelt ist es nicht mehr die altbewährte standardisierte Produktionstechnologie, die den Unternehmenserfolg sichert, sondern die Fähigkeit zur Innovation. Kreative Ideen sind für den Unternehmenserfolg unerlässlich, um am Weltmarkt bestehen zu können. Die Mitarbeiter sind dabei die wichtigste Ressource. Aber welche Arbeitsbedingungen führen dazu, dass Mitarbeiter neue, nützliche Ideen haben?
Und in welcher Beziehung stehen diese Bedingungen zur Mitarbeitergesundheit? Sind kreativitätsförderliche Arbeitsmerkmale gleichzeitig gesundheitsförderlich oder gibt es hier Widersprüche?
Das von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geförderte Projekt „Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess – Bedingungen für eine kreativitätsförderliche Arbeitsgestaltung im Wirtschaftsleben“ ist ein Schritt zur Beantwortung dieser Fragen. Der vorliegende Abschlussbericht des 18-monatigen Forschungsprojektes, das von der Technischen Universität München, Lehrstuhl für Psychologie bearbeitet wurde stellt dazu theoretischen Hintergrund, empirische Studien und Ergebnisse vor.
Hauptziele des Projektes waren die Bilanzierung des derzeitigen Forschungsstandes zum Thema Kreativität, Arbeit und Gesundheit, vor allem aber die Identifizierung fördernder und hemmender Faktoren für Kreativität und Gesundheit im Arbeitskontext, sowie die Ableitung von praxisorientierten Schlussfolgerungen für eine kreativitäts- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung.
Bei den im Abschlussbericht dokumentierten Ergebnissen handelt es sich um die Arbeitspakete Kompendium über den derzeitigen Forschungsstand, empirische Fallstudie und Beispiele guter Praxis.
Mit einer breit angelegten Recherche von internationalen empirischen Studien wurde die Grundlage für ein Kompendium geschaffen, in dem nach wissenschaftlichen Kriterien ausgewählte Studien – insgesamt 40 – dokumentiert und systematisiert wurden.
Die erarbeitete Systematisierung der Studien im Kompendium lässt zusammenfassend folgende Aussagen zu:

1. Es existieren kaum Studien, die die Zielgrößen Kreativität und Gesundheit zugleich berücksichtigen,
2. ein Großteil der Forschung zu diesem Thema wird in den USA durchgeführt, während in Deutschland mit lediglich 3 Studien ein deutlicher Nachholbedarf besteht,
3. es handelt sich fasst ausschließlich um Querschnittstudien, die vielfach keine Aussagen über kausale Zusammenhänge erlauben,
4. Kreativität wird meist als Selbstbericht untersucht mit dem Problem der Methodenvarianz,
5. die meisten Studien setzen an der individuellen Ebene an und vernachlässigen moderierende Faktoren aus der Team- und Organisationsebene.

Mit Blick auf den Bedarf nach empirischen Untersuchungen im Zusammenhang von Kreativität und Gesundheit wurden Fallstudien in unterschiedlichen Branchen durchgeführt. Insgesamt nahmen elf Unternehmen der Pharma-, Biotechnologie- und Medienbranche an diesen Fallstudien (Interviews und Fragebogenstudien) teil.

Um auch der betrieblichen Praxis eine hilfreiche und konkrete Orientierung zum Umgang mit Gesundheit und Kreativität zu geben, war neben der Aufbereitung bisheriger Forschungsergebnisse und empirischer Untersuchungen auch die Dokumentation von Erfolgsmodellen im Sinne von Beispielen guter Praxis ein Ziel des Projektes.
Insgesamt drei Unternehmen wurden dargestellt, ein mittelständiges sowie ein deutscher und amerikanischer Technologiekonzern mit einer hohen Anzahl von Patenten und Niederlassungen.

Desweiteren wurde am 16. Februar 2007 eine Expertentagung zum Thema „Arbeit, Kreativität und Gesundheit“ an der Technischen Universität München mit Vertretern aus Wissenschaft und Unternehmenspraxis erfolgreich durchgeführt.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand die Frage nach einem Zusammenhang zwischen Gesundheit und Kreativität am Arbeitsplatz. Oder anders gefragt: Wie muss ein Arbeitsplatz gestaltet sein, der Kreativität fördert und gleichzeitig die Gesundheit nicht beeinträchtigt? Dazu wurde ein Tagungsprogramm entwickelt, in dem – ausgehend von dem Befund, dass es zur Zeit nur wenig integrative Ansätze zu dieser Thematik gibt – Konzepte gesundheitsförderlicher Arbeit und Kreativität dargestellt und einzelne Befunde präsentiert. Dabei wurde festgestellt, dass ein weitgehender Zusammenhang zwischen Gesundheit und Kreativität besteht: ein völlig überlasteter Arbeitnehmer der ständig unter Zeitdruck steht, der durch Überstunden ein Schlafdefizit hat und vor lauter Stress körperliche Beschwerden bekommt, hat den Kopf nicht frei für kreative Ideen.

Je mehr es gelingt, dem Mitarbeiter eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung sowie geistige und zeitliche Freiräume zu schaffen, desto eher ist Platz für Kreativität. Allerdings müssen Gesundheit und kreative Ideen nicht zwingend miteinander verbunden sein.

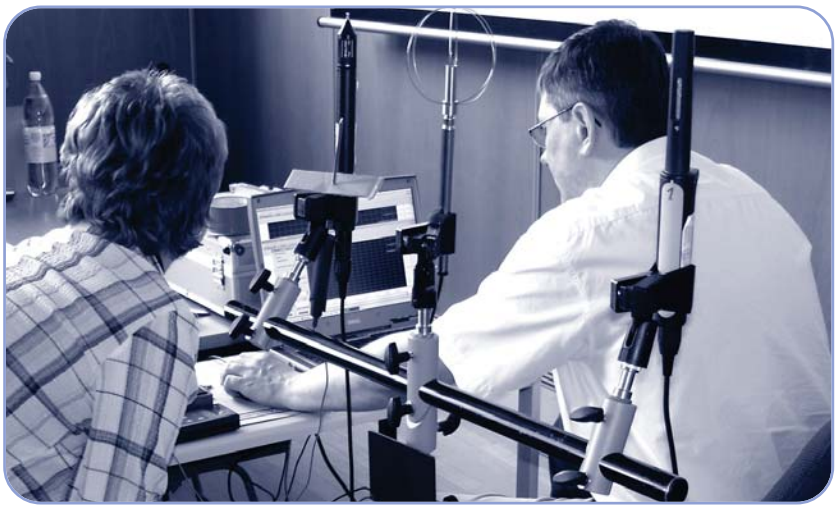
Denken wir nur an Menschen, wie Beethoven oder Stephen Hawking, die trotz ihrer gesundheitlichen Einschränkungen Spitzenleistungen an kreativer und innovativer Arbeit vollbracht haben.

Auf der Basis der Ergebnisse aus den verschiedenen Bereichen des Projektes wurden erste Empfehlungen für eine integrierte kreativitäts- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung abgeleitet.

Die Forschungsergebnisse lassen folgende Bereiche erkennen, durch deren bewusste Gestaltung sowohl Kreativität wie Gesundheit gefördert werden können: Autonomie, Anforderungsvielfalt, kreative Selbstwirksamkeit, Führungsverhalten und Teamklima.

Den stärksten Einfluss auf Kreativität und Gesundheit scheint die Autonomie in der Arbeit zu haben. Um sie zu erhöhen, sollten den Mitarbeitern Tätigkeitsspielräume bei der Arbeit eingeräumt werden. Dazu gehören Verfahren und Mittel sowie die zeitliche Organisation einer Aufgabe eigenständig auszuwählen, der Gestaltungsspielraum, der Möglichkeiten zur selbständigen Gestaltung von Vorgehensweisen gibt und als wesentlicher Aspekt der Entscheidungsspielraum, der Mitarbeitern Entscheidungskompetenzen in ihrer Tätigkeit einräumt. Konkrete Maßnahmen sind hier bspw. die mitarbeiterorientierte Flexibilisierung in der Arbeit, etwa die Möglichkeit der Telearbeit.

Auch die Anforderungsvielfalt hat, so die Autoren des Berichtes, eindeutig positive Effekte. Neben der Notwendigkeit, Mitarbeitern abwechslungsreiche Aufgaben zu bieten, wie sie bereits mit dem Konzept des Job Enrichment beschrieben werden, kann Anforderungsvielfalt auch indirekt erhöht werden, indem Kooperation und Unterstützung zwischen Arbeitsbereichen gefördert oder die Auseinandersetzung der Mitarbeiter mit Problemstellungen anderer Tätigkeitsbereiche positiv von der jeweiligen Führungskraft bewertet wird. Selbstwirksamkeit hängt ebenfalls eng mit Kreativität und Gesundheit zusammen.



Selbstwirksamkeit wird im allgemeinen dadurch aufgebaut, dass Menschen Dinge ausprobieren können und dass sie Rückmeldungen über ihr Handeln erhalten. Die Möglichkeit mit Ideen zu spielen und zu erproben kann einerseits kreative Lösungen hervorbringen als auch kreative Selbstwirksamkeit stärken.

Ein vierter Bereich, deren Gestaltung sowohl Kreativität wie Gesundheit stärken kann, ist der Bereich von Teamklima, Kommunikation und Kooperation. Viele Möglichkeiten zur Stärkung eines positiven Teamklimas und einer guten Kooperation sind denkbar: von flachen Hierarchien bis hin zu kommunikations- kooperationsfreundlicher Gestaltung der Unternehmensräume. Ein Beispiel wird aus dem Bürokonzept der Swiss Reinsurance Company beschrieben:

Das Konzept soll ein kommunikationsförderndes Umfeld bieten und sowohl Team- wie auch konzentrierte Einzelarbeit ermöglichen. So wurden für jedes Team eine Reihe unterschiedlicher Räume zur Verfügung gestellt, wie z. B. „Konzentrationszellen“, Teamräume, Projekträume und sog. Technikinseln (mit Fax, Drucker etc.). Diese architektonischen Strukturen sind so gebaut, dass sie innerhalb von 24 Stunden komplett reorganisiert werden können. Archive und Datenbanken können in gemeinsamen Räumen lokalisiert werden, sodass die informelle Kommunikation und Kooperation gestärkt werden.

Weitere Programme und Maßnahmen werden in den „good practice“-Beispielen dargelegt. Dazu gehören unter anderem mitarbeiterorientierte Führungssysteme, geregelte Zeitspielräume und gute Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten. Dabei wird ausgeführt, dass eine kreativitäts- und gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung sicherlich die weitreichendere und vor allem nachhaltigere Strategie ist als eine kurzfristige und -sichtige Selektion kreativer und besonders belastbarer Mitarbeiter für das Unternehmen. Auch angesichts der demographischen Verknappung des Arbeitsmarktes dürfte eine solche Strategie für unter Innovationsdruck stehende Branchen heute unabdingbar sein.

Vor dem Hintergrund veränderter demographischer Rahmenbedingungen, der Kurzlebigkeit von Innovationen in einem globalisierten Markt und der volkswirtschaftlichen Kosten, die psychische Belastungen verursachen, kann es nur im Sinne aller Akteure sein, Arbeit so zu gestalten, dass sie auf Dauer Kreativität und Gesundheit fördert und damit Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erhält.

Eine Kurzfassung zum Forschungsbericht „Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess – Bedingungen für eine kreativitätsförderliche Arbeitsgestaltung im Wirtschaftsleben“ und das Kompendium erscheinen über die Website der BAuA. Die Langfassung kann voraussichtlich im 4. Quartal des Jahres bezogen werden.

Termine

Ausführliche Beschreibungen der Inhalte befinden sich unter *www.baua.de/term* im Internet

15.10.2007
Gesundheitsorientiertes Personalmanagement
kirschke.erhard@baua.bund.de
Berlin - 125,00 EUR

22.10.2007 - 23.10.2007
Entwicklung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Berlin - 230,00 EUR

24.10.2007
Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden - kostenfrei

02.11.2007 - 03.11.2007
Psychosoziale Belastungen im betriebsärztlichen Alltag – Methoden und Instrumente für Betriebs- und Arbeitsmediziner (Modul 2)
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Berlin - 990,00 EUR für alle 5 Module

05.11.2007 - 07.11.2007
Rechtsfragen des Arbeitsschutzes – Arbeitsschutzrechtliche Pflichten und die Rechtsfolgen ihrer Nichtbeachtung
kirschke.erhard@baua.bund.de
Berlin - 280,00 EUR

06.11.2007
Abschlussveranstaltung des Modellvorhabens LANGE LEHREN
may-schmidt.jana@baua.bund.de
Dresden - kostenfrei

07.11.2007
Die neue Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
kirschke.erhard@baua.bund.de
Dortmund - 125,00 EUR

07.11.2007 - 08.11.2007
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – Entwicklung und Optimierung
kirschke.erhard@baua.bund.de
Dortmund - 230,00 EUR

07.11.2007
Gesundheitsförderung in der Altenpflege
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden - kostenfrei

08.11.2007
3. Bundeskoordinatorentag
hennig.ina@baua.bund.de
Berlin - kostenfrei

08.11.2007
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen – Grundlagenseminar
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Berlin - 125,00 EUR

12.11.2007 - 16.11.2007
Weiterbildung zum Gesundheitsmanager im Betrieb (Grundkurs)
kirschke.erhard@baua.bund.de
Berlin - 1.170,00 EUR zzgl. MwSt.

14.11.2007
Messung und Beurteilung der Rutschhemmung von Fußböden
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden - kostenfrei

15.11.2007
Workshop zur Vorstellung neuer Ergebnisse der Vibrationsforschung und ihrer Relevanz für die Praxis
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Berlin - kostenfrei

16.11.2007 - 17.11.2007
Fit for Job – 3. Arbeitsmedizinischen Fortbildungstage Ruhr
info@institut-input.de
Dortmund - kostenfrei

19.11.2007 - 21.11.2007
Maschinenrichtlinie (neue Fassung 2006/42/EG) und Betriebssicherheitsverordnung
kirschke.erhard@baua.bund.de
Dortmund - 280,00 EUR

19.11.2007 - 20.11.2007
Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Berlin - kostenfrei

20.11.2007
5 Jahre Betriebssicherheitsverordnung – Stand der Umsetzung
finke.karina@baua.bund.de
Dortmund - 30,00 EUR

21.11.2007 - 23.11.2007
Sicherheit und Gesundheitsschutz als Führungsaufgabe – Rechtliche Rahmenbedingungen und freiwillige Standards für Arbeitsschutzmanagementsysteme
lippok.jan@baua.bund.de
Bremen - 280,00 EUR

26.11.2007 - 27.11.2007
Betriebliches Praxisseminar zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
kirschke.erhard@baua.bund.de
Berlin - 230,00 EUR

28.11.2007
Das neue Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG): Inhalte – Ziele – praktische Umsetzung – Haftung
kirschke.erhard@baua.bund.de
Berlin - 125,00 EUR

28.11.2007
Kommunikation und Kooperation in Bauvorhaben
Informationsveranstaltung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden - kostenfrei

7.12.2007 - 8.12.2007
Psychosoziale Belastungen im betriebsärztlichen Alltag – Methoden und Instrumente für Betriebs- und Arbeitsmediziner (Modul 3)
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Dortmund - 990,00 EUR für alle 5 Module

14.12.2007 - 15.12.2007
Psychosoziale Belastungen im betriebsärztlichen Alltag – Methoden und Instrumente für Betriebs- und Arbeitsmediziner (Modul 3)
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Berlin - 990,00 EUR für alle 5 Module

Workshop am 20. November

5 Jahre BetrSichV

Mittlerweile ist die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) fünf Jahre in Kraft. Die BAuA veranstaltet aus diesem Anlass den Workshop „5 Jahre Betriebssicherheitsverordnung – Stand der Umsetzung“.
Er findet am 20. November 2007 zwischen 10.00 und 16.30 Uhr in Dortmund statt. Der Erfahrungsaustausch beschäftigt sich mit der Umsetzung der BetrSichV in die Praxis und lotet Möglichkeiten zur Evaluation von Rechtsvorschriften aus.
Die Referate der Vormittagssession führen in die Grundlagen und Zielsetzung der BetrSichV ein und geben einen Überblick über Ziele und Erkenntnisse der Evaluation von Arbeitsschutzvorschriften. Zudem wird der Stand der Umsetzung durch Arbeitgeber und Betreiber vorgestellt.
In der Nachmittagssession beschäftigen sich drei Arbeitsgruppen mit den Themen, „Bedarf zur Fortentwicklung der BetrSichV“, „Perspektiven der Technischen Regelsetzung“ und „Aufgaben und Struktur des ABS“.
Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmer, Betreiber überwachungsbedürftiger Anlagen, Aufsichtspersonen der Länder und Vertreter der Unfallversicherung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsingenieure, Vertreter von Prüf- und Überwachungsstellen. Das Teilnahmeentgelt beträgt 30 Euro, darin sind Mittagessen und Pausenverpflegung enthalten.
Anmeldeschluss:
Montag, 5. November 2007

Weitere Informationen und Anmeldung:
Karina Finke
Tel.: 02 31.90 71 24 41
finke.karina@baua.bund.de

Gefährliche technische Produkte

Untersagungsverfügungen

Bekanntmachung von Untersagungsverfügungen gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes*)

Funksteckdosen, RCS 1000 R, 433 MHz-Receiver No. 6899;
EAN-Code: 4007123166497;
Fa. Hugo Brennenstuhl GmbH & Co. KG, Seestr. 1-3, 72074 Tübingen;
Hauptmangel: Bei der Belastungsprüfung kam es zu einem Brand der Steckdose. Die Steckdosenkontakte erwärmten sich um bis zu 200 K.
Durch den zuvor genannten Mangel besteht die Gefahr einer elektrischen Körperdurchströmung und Brandgefahr.
Zuständige Behörde: Bundesnetzagentur, Außenstelle Reutlingen, Bismarckstr. 3, 72764 Reutlingen;
Az.: VFZ-2 4426 / 331/00107/07 (UV 004/07)

Funkschalter (Funksteckdosen), Kangtai, 434 MHz-Empfänger No. 6899 von Funkschalter-Sets;
EAN-Code: 9008254034766;
Fa. REWE-Zentral-AG, Dornstraße 20, 50668 Köln;
Hauptmangel: Bei der Belastungsprüfung brannte die Platine der Steckdose. Die Steckdosenkontakte erwärmten sich um mehr als 80 K. Es besteht Brandgefahr.
Zuständige Behörde: Bundesnetzagentur, Stolberger Str. 112, 50933 Köln;
Az.: VFZ- 3 B 4425 Q 371/00749/07 - 78925 (UV 005/07)

Sonstige Informationen über gefährliche Produkte

Nach § 10 (2) GPSG ist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verpflichtet, der Öffentlichkeit sonstige ihnen zur Verfügung stehende Informationen über von Verbraucherprodukten ausgehende Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Verwender zugänglich zu machen.
Da dies aus Platzmangel leider nicht an dieser Stelle erfolgen kann, wird hier auf die englischsprachige Internet-Veröffentlichung der EU-Kommission
http://ec.europa.eu/consumers/dyna/rapex/rapex_archives.cfm
sowie den öffentlichen Teil des ICSMS-Systems (Internetunterstütztes Informations- und Kommunikationssystem zur europaweiten, grenzüberschreitenden Marktüberwachung im Bereich von technischen Produkten) verwiesen *www.icsms.org*.

***) Hinweis:**
Der Bundesanstalt liegen in der Regel keine Erkenntnisse darüber vor, ob ein mangelhaftes Produkt nach Bekanntgabe der Untersagungsverfügung durch den Hersteller nachgebessert oder verändert worden ist.
Es wird jedoch davon ausgegangen, dass beanstandete Produkte entweder ganz aus dem Handel genommen oder so verbessert wurden, dass die beanstandeten Mängel behoben sind. In Zweifelsfällen wird jedoch potenziellen Kaufinteressenten empfohlen, beim Händler, Importeur oder Hersteller eine diesbezügliche Bestätigung einzuholen.

Alle Untersagungsverfügungen unter *www.baua.de*, Stichwort „Geräte- und Produktsicherheit“

Jahrestagung 2007 der BAuA

Wertschätzung älterer Beschäftigter noch mangelhaft

„Altes Eisen in graues Gold verwandeln“ sollte die alchemistische Erfolgsformel deutscher Personalpolitik lauten. Denn die Innovations- und Leistungsfähigkeit deutscher Unternehmen ist gefährdet, gelingt es nicht, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten möglichst gut und lange zu erhalten. Bereits heute zeichnet sich ein Mangel an Fachkräften ab, weil es an Nachwuchs fehlt. Zugleich steigt der Anteil der über 40jährigen in den Betrieben stark an. 2020 wird jeder dritte Beschäftigte älter als 50 Jahre sein. Hohe volkswirtschaftliche Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen und Frühberentungen machen deutlich, dass das vorhandene Präventionspotenzial nicht optimal genutzt wird. Statt auf kurzfristige Gewinnoptimierung zu setzen, müssen Unternehmen stärker in ihre Organisation und ihre Beschäftigten investieren, um zukunftsfähig zu bleiben.

Dies sind die wichtigsten Ergebnisse der Jahrestagung der BAuA, die am 27. August 2007 in Dortmund stattfand. Rund 150 Experten beschäftigten sich in der DASA mit dem Thema „Einsparpotenziale betrieblicher Prävention vor dem Hintergrund des demografischen Wandels“. Dabei wurde deutlich, dass viele Unternehmen die Zeichen der Zeit noch nicht erkannt haben. Beispiele aus der Praxis zeigen jedoch, dass es gangbare Wege gibt, um den demografischen Wandel auch wirtschaftlich erfolgreich zu bewältigen.

Unsere Gesellschaft und Wirtschaft ist im Informations- und Wissenszeitalter angekommen. Bereits im Jahr 2002 trugen wissensintensive Dienstleister und forschungsintensive Industrien in den G6-Ländern ein Drittel zur gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung bei.

In einer Umfrage unter Analysten der Geld- und Kapitalmärkte äußerten knapp 90% der Befragten, dass das geistige Eigentum der Unternehmen ein wichtiger Faktor bei der Bewertung dieser Unternehmen sei.

Innovationsfähigkeit, Kreativität und Gesundheit der Beschäftigten haben deshalb einen großen Einfluss auf die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland.

Demgegenüber stehen jährliche arbeitsbezogene volkswirtschaftliche Kosten von mindestens 10,3 Milliarden Euro für Frühberentungen sowie volkswirtschaftliche Kosten für arbeitsbedingte Erkrankungen von mindestens 28 Milliarden Euro in Deutschland.

Zu diesen Ergebnissen kommen zwei im Auftrag der BAuA durchgeführte Forschungsprojekte. Ebenfalls setzt die Entwicklung chronischer Erkrankungen, die sich auf hohe Arbeitsbelastungen zurückführen lassen, oft schon ab dem 35. Lebensjahr ein. Diese Zahlen machen ein großes Präventionspotenzial in der deutschen Wirtschaft deutlich. Um es ausschöpfen zu können, muss sich jedoch die Personalpolitik ändern. Hier schlugen die Experten ganzheitliche Konzepte vor, die die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten und fördern. Solche Konzepte beschränken sich nicht auf die Gesundheit, sondern schließen auch Ausbildung und Kompetenz, Werte und Einstellungen sowie die Adäquanz der Arbeitsanforderungen und der Ressourcen der Mitarbeiter ein. Eine nachhaltige Wirkung entfalten die neuen Ansätze jedoch nur, wenn Unternehmen ihre Strategie daran ausrichten. Doch die „weichen Faktoren“ wie Qualität der Arbeit, Kundenbindung oder Image lassen sich bislang nicht in das betriebswirtschaftliche Kalkül von Euro und Cent einbinden.

Vor allem fehlende Standards und die methodische Überforderung der Finanzanalysten erweisen sich als Hemmschwellen, immaterielle Vermögensgegenstände eines Unternehmens zu bewerten und wettbewerbsfördernd zu publizieren. Eine effiziente Steuerung von Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Rahmen der Unternehmensstrategie verlangt aber nach betriebswirtschaftlicher Steuerung. Vor diesem Hintergrund beteiligt sich die BAuA an der Forschung und Entwicklung von Methoden und Standards zur Bewertung immaterieller Werte auf nationaler und europäischer Ebene.

Letztlich sind Investitionen in förderliche Arbeitsbedingungen maßgebliche Einflussgrößen für das Wohlbefinden, die Gesundheit, die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Mittelbar wirken sich einschlägige Maßnahmen positiv auf den Erfolg einer Organisation, eines Unternehmens aus.

Die Vorträge der Jahrestagung befinden sich auf der BAuA-Homepage *www.baua.de*

Bundesarbeitsminister Franz Müntefering lobt „Gute Arbeit“

Hans-Jürgen Bieneck verabschiedet

Nach acht Jahren an der Spitze der BAuA und über 30 Jahren Einsatz für den Arbeitsschutz erhielt Hans-Jürgen Bieneck am 10. Juli 2007 seine Entlassungsurkunde aus der Hand des Bundesarbeitsministers Franz Müntefering. Zur Feierstunde in der Stahlhalle der DASA in Dortmund hatten sich über 300 Freunde, Mitarbeiter und Weggefährten im Engagement für eine sichere, gesunde und wettbewerbsfähige Arbeitswelt eingefunden.

In seiner Laudatio würdigte Franz Müntefering, Bundesminister für Arbeit und Soziales, den beruflichen Werdegang Hans-Jürgen Bienecks und bedankte sich für die gute und fruchtbare Zusammenarbeit. Die große Idee von der Humanisierung der Arbeit zöge sich wie ein roter Faden durch das berufliche Engagement Bienecks. Angesichts von Herausforderungen wie dem demografischen Wandel oder des globalisierten Wettbewerbs sei die Humanisierung des Arbeitslebens auch ein Ausdruck wirtschaftlicher Vernunft. Investitionen in die Qualität der Arbeit lohnten sich. So billig wie möglich sei kurzatmig. „Gute Arbeit“ habe viele Aspekte, zu denen auch der Arbeitsschutz gehöre.

Mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit sei es Bieneck gelungen, neue zeitgemäße Antworten auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu finden.

Hans-Jürgen Bieneck hinterließe ein gut bestelltes Feld, schloss der Bundesarbeitsminister.

Es folgten Grußworte des Vorsitzenden des Beirates der BAuA, Bert Römer, von Palle Orbaek, Vorsitzender des europäischen Forschungsnetzwerks PEROSH, sowie von Ministerialdirigent a. D. Hans-Peter Lorenzen, der Hans-Jürgen Bieneck zu Beginn seiner Berufslaufbahn im Rahmen des Programms Humanisierung des Arbeitslebens begleitete.

Bundesarbeitsminister und Vizekanzler Franz Müntefering (re) bei seiner Laudatio für Hans-Jürgen Bieneck, Präsident der BAuA (li).

Stellvertretend für die Beschäftigten der BAuA sprach Dr. Arno Weißgerber, Vorsitzender des Personalrats der BAuA.

Abschließend bilanzierte Hans-Jürgen Bieneck in einer persönlich gehaltenen Rede seinen beruflichen Werdegang. Als Leitmotiv nannte er dabei die Gratwanderung zwischen Erneuern und Bewahren.

Der Wirtschaftsingenieur begann 1972 bei der Kommission für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel der damaligen Bundesregierung. Nach 1976 war er in der Unterabteilung Arbeitsschutz des Bundesarbeitsministeriums tätig.

Im Rahmen des Programms zur Humanisierung des Arbeitslebens beschäftigte er sich bereits frühzeitig mit der ganzheitlichen Gestaltung der Arbeitswelt.

Überholtes erneuern und Bewährtes erhalten waren aber auch Maximen, als Hans-Jürgen Bieneck die Europäisierung des Arbeitsschutzes und die Öffnung des Ostblocks als Referatsleiter im Bundesarbeitsministerium begleitete.

Seit 1999 stand Bieneck an der Spitze der BAuA. Hier kennzeichnet ein nachhaltiger Modernisierungsprozess seine Amtszeit. Der in drei Phasen verlaufende Prozess begann mit einer Neuorganisation der durch die Wiedervereinigung zusammengeführten Vorgängerinstitute in Ost und West. In der darauf folgenden Phase des Veränderungsmanagements modernisierten Maßnahmen wie die Einführung einer Kosten-Leistungsrechnung, des Controllings, einer umfassenden Personalentwicklung sowie der Aufbau eines Informationszentrums die Infrastruktur der BAUA.

In der dritten Stufe richtete sich die BAuA mit einer innovativen Fachstrategie neu aus. Damit positionierte sich die BAuA als kompetenter Berater und Wissensdienstleister im Bereich Sicherheit und Gesundheit.

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit brachte das Thema „Sicherheit, Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit“ in die politische Diskussion.

Insgesamt sei es ihm gelungen, die BAuA fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen, resümierte der scheidende Präsident. Darum sei seines Erachtens der Zeitpunkt eines Führungswechsels sinnvoll. Bieneck bedankte sich bei den Beschäftigten, Wegbegleitern und Freunden für ihre Unterstützung und schloss mit den Worten „Mir ist nicht bange um die BAuA!“.

Große Resonanz für „Gute Arbeit“

In nur fünf Jahren ist INQA zum Referenzmodell für Europa geworden

Frau Sedlatschek, die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) feierte kürzlich den fünften Geburtstag. Von Initiativen weiß man, dass diese in der Regel sehr schnelllebig sind – warum ist das bei INQA anders?

Was vor fünf Jahren als gute Idee begann, ist inzwischen in der Tat zu einer national und europäisch anerkannten Initiative geworden. Das liegt vor allem daran, dass der INQA-Gedanke gesellschaftsweit auf einen mehr als fruchtbaren Boden gefallen ist. In Kooperation mit zahlreichen Partnern konnte INQA im Laufe der letzten fünf Jahre nicht nur aufzeigen, dass sich eine hohe Arbeitsqualität positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirkt, sondern die Initiative konnte Unternehmen durch praxisorientierte Instrumente auch dabei unterstützen, mitarbeiterorientierte und zugleich wettbewerbsfähige Arbeitsplätze zu schaffen. Die Resonanz auf die Rolle als „Ermöglicherin“ zeigt, dass INQA auch über den fünften Geburtstag hinaus weiter gebraucht wird.

Gerade fiel das Stichwort „praxisorientierte Instrumente“ – an welche denken Sie dabei?

Ich denke dabei an den „Office-Excellence-Check“ für mehr Büroqualität, an die interaktive Praxishilfe „Komko-Bauen“ für bessere Kooperations- und Kommunikationsprozesse auf dem Bau oder an unsere Wanderausstellung „DemograFIT“, die Wege zu alternsgerechten Arbeitplätzen aufzeigt. Dies sind nur drei von zahlreichen Angeboten, die alle von einem umfangreichen Publikations- und Veranstaltungsangebot flankiert werden. Da Unternehmen sich auch gerne von Lösungen anderer Unternehmen inspirieren lassen, gibt es außerdem unsere INQA-Datenbank „Gute Praxis“, in der wir „Best Practice“ vorstellen und Unternehmen miteinander in Kontakt bringen.

In den Netzwerken von INQA sind etwa 1500 Unternehmen organisiert. Wie erklären Sie sich diesen Zulauf und das Engagement der Betriebe?

Was das Thema „gute Arbeit“ angeht, stellt INQA eine Plattform für Wissenschaft, Wirtschaft und Politik zur Verfügung und ermöglicht damit einen Informationsaustausch nach allen Seiten. Wir initiieren, moderieren und begleiten Prozesse, die Unternehmen dabei unterstützen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Je nach Unternehmen stehen dabei unterschiedliche Dinge im Vordergrund. Die einen nutzen INQA als Impulsgeber für ihre betriebliche Weiterentwicklung, die anderen wollen in den INQA-Netzwerken wie dem Demographienetzwerk ddn gezielt mit anderen Unternehmen an der Lösung gleichgelagerter Probleme arbeiten und wieder andere haben sicher auch die Reputation im Sinn, wenn sie mit INQA identifiziert werden oder selbst für „gute Arbeit“ stehen.

Was macht denn aus Sicht von INQA „gute Arbeit“ im Kern aus?

Die Antwort darauf, was einen qualitativ hochwertigen Arbeitsplatz ausmacht haben die Beschäftigten im Rahmen unserer deutschlandweiten repräsentativen Studie „Was ist gute Arbeit“ selbst formuliert: Arbeit wird immer dann zufriedenstellend erlebt, wenn sie erstens durch ein hohes Niveau von Entwicklungs-, Einfluss- und Lernmöglichkeiten sowie von guten sozialen Beziehungen geprägt

INQA-Geschäftsführerin Dr. Christa Sedlatschek

ist und zweitens den arbeitenden Menschen nicht über- oder fehlbeansprucht. Aus diesem Arbeitsklima heraus entstehen Innovation, Motivation, Zufriedenheit und Höchstleistungen, die die deutsche Wirtschaft nach vorne bringen.

Ist diese Vorstellung denn in jeder Branche gleichermaßen umsetzbar?

Ob im Krankenhaus oder dem Bauhandwerk – Wettbewerbe wie „Deutschlands beste Arbeitgeber“ machen immer wieder deutlich, dass es für jede Branche Möglichkeiten gibt, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Menschen beim Entfalten ihrer Fähigkeiten optimal unterstützt werden. Selbst für Dachdeckerbetriebe gibt es Beispiele, dass die berufliche Laufbahn der Beschäftigten nicht zwingend in der Berufsunfähigkeit enden muss. Wichtige Stellschrauben für „gute Arbeit“ sind in jeder Branche die Führungskräfte und die Unternehmenskultur.

Kooperationen zwischen INQA und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz

und Arbeitsmedizin stehen an der Tagesordnung. In welcher Verbindung stehen beide Institutionen zueinander?

INQA ist organisatorisch bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) angesiedelt und für die Initiative ein wichtiger Partner und Wissenspool. Beide Akteure ergänzen sich bei dieser Zusammenarbeit in ihrer jeweiligen strategischen Zielerreichung. Ob neue Untersuchungsergebnisse zu ergonomischen Arbeitsplätzen oder Analysen zu arbeitsbedingten Berufserkrankungen – die BAuA speist Wissen und Kompetenzen in den INQA-Wissenspool ein. INQA bereitet in Deutschland ihrerseits den Boden für ein Klima, in dem qualitativ hochwertige Arbeitsplätze als Chance erkannt und die zur Verfügung stehenden Instrumente nachhaltig genutzt werden. Ebenso arbeiten Kolleginnen und Kollegen der BAuA innerhalb der Initiative als Moderatoren und Projektbegleiter mit.
EU-Kommissar Vladimir Spidla hat unlängst gefordert, dass die Qualität der Arbeit zum Markenzeichen des Standortes Europa werden muss.

Wird INQA diesen Ball aufnehmen und zum Modell für die Nachbarstaaten?

Die Zeichen stehen gut, dass diese Vision weiter vorangetrieben wird. Schon heute steht das INQA-Modell Pate für viele ähnlich gelagerte Aktivitäten in Europa. Internationale Konferenzen, Messeauftritte im Ausland und zahlreiche ins Englische oder Französische übersetzte INQA-Publikationen sind unser Beitrag zu einem länderübergreifenden Netzwerk.
Wenn uns EU-Kommissar Spidla INQA als „Model of Excellence“ für Europa vorschlägt, dann freuen wir uns und haben nichts dagegen.

Das Interview führte BAuA-Redakteur Pascal Frai

Arbeitsschutz trifft Personalmanagement

Sicherheitskultur: Lange Leine oder Zwangsjacke?

Knapp 100 Teilnehmer besuchten die Tagung „Arbeitsschutz trifft Personalmanagement“, die am 10. September 2007 in der DASA in Dortmund stattfand. Die mittlerweile dritte Veranstaltung der BAuA zu diesem Thema stand unter dem Motto „Partizipation kontra Restriktion“ und wurde gemeinsam mit dem Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI), der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit e.V. (BASI) sowie dem Institut für Schulung und Medienentwicklung (Institut Input) ausgerichtet.
Hinter dem Motto „Partizipation kontra Restriktion“ verbirgt sich ein Zielkonflikt. Unternehmen und Organisationen wollen auf der einen Seite das „Wissen und Können“ ihrer Beschäftigten einwerben und nutzbar machen. Andererseits darf sich die eingeforderte Kreativität und Initiative auch in lernenden Organisationen nicht Sicherheitseinrichtungen außer Kraft setzen.

Dr. Berthold Iserlog, Institut für Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin, beim Vortrag:
Verbot und Bestrafung von gesundheitsmissachtendem Verhalten?

Während der „restriktive“ Ansatz auf klare Regelungen setzt, die nicht interpretiert werden dürfen, gibt der „partizipative“ Ansatz einen Rahmen vor, um Schutzziele zu erreichen.
Die Tagung machte deutlich, dass beide Ansätze ihre Berechtigung haben. Die Entscheidung für einen der beiden Ansätze hängt jedoch in großem Maße von der Qualifikation der Mitarbeiter und der Struktur der Arbeit ab. Zudem gestalten sich Veränderungsprozesse der Sicherheitskultur sehr langwierig.
Mischformen beider Ansätze sind wenig erfolgreich und erweisen sich als kontraproduktiv.
Die Vorträge und Ergebnisse der Tagung befinden sich im Internet unter
www.AS-trifft-PM.de

Leerzeiten zu Lernzeiten machen

Neuer INQA-Berichtsband beleuchtet den Trend zum „Mobile Learning“

(PF) Prüfungsvorbereitung per Handy? Fremdsprachenkurs via MP3-Player? All das ist zunehmend Realität, als neues Phänomen jedoch noch zu wenig erforscht. Diese Lücke füllt nun der INQA-Initiativkreis „Lebenslanges Lernen“.

Im jüngsten INQA-Bericht Nr. 24 gehen Manuela Sieland-Bortz und Peter Krauss-Hoffmann in Zusammenarbeit mit Maciej Kuszpa von der Fern-Universität Hagen dem Ansatz des „Mobilen Lernens“ auf den Grund. Titel der Publikation: „Mobile Learning – Grundlagen und Perspektiven“. In insgesamt acht Kapiteln beleuchten die Autoren nicht nur die begrifflichen und technologischen Grundlagen des mobilen Lernens, sondern zeigen auch Einsatzfelder und Zukunftstrends auf. Deutlich wird, dass eine Arbeitswelt im Wandel die Anforderungen an ein lebenslanges Lernen spürbar verstärkt. Mobiles Lernen kann hier unterstützend wirken und etablierte Lernformen ergänzen.

Die Chancen liegen für die Autoren auf der Hand: „Mobile Learning bietet den Lernenden schon heute ein Höchstmaß an Mobilität, Unabhängigkeit und Flexibilität. Sie können nicht nur an jedem Ort der Welt und zu jeder Zeit, sondern vor allem nach ihrem individuellen Zeitbudget lernen. So können Leerzeiten unkompliziert zu Lernzeiten umgewandelt werden“, unterstreicht Manuela Sieland-Bortz. Doch die neuen Lernformen bergen auch Risiken. Dies insbesondere dann, wenn die Grenzen zwischen Freizeit und Beruf weiter aufgeweicht und das lebenslange Lernen als zusätzliche Belastung empfunden wird. Die Autoren lassen diese Aspekte nicht unerwähnt und formulieren dazu Handlungsempfehlungen. Zwei Fallstudien runden die Veröffentlichung ab und schlagen die Brücke von der Theorie zur Praxis.

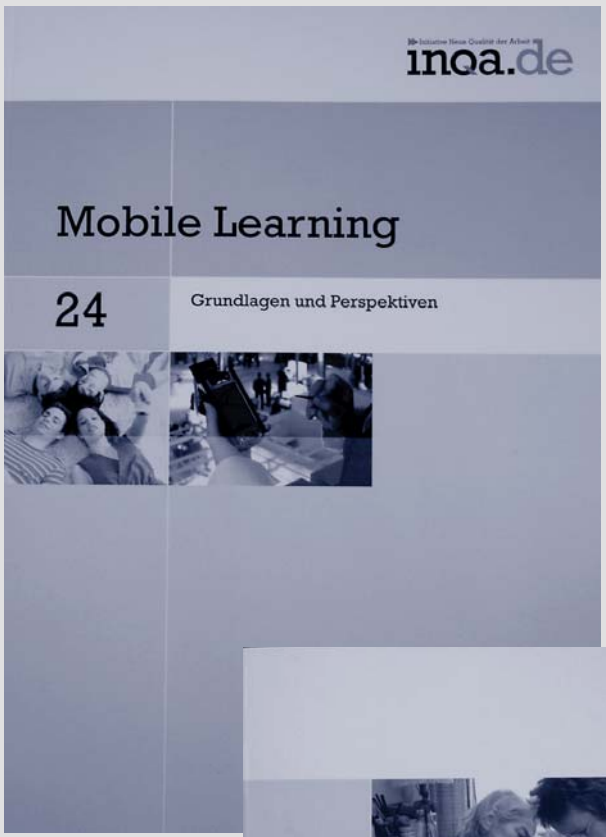
Der INQA-Berichtsband Nr. 24 kann ab sofort im INQA-Online-Shop bestellt oder als Printausgabe über das BAuA-Informationszentrum bezogen werden.

Gesund und motiviert bis zur Rente:

INQA-Broschüre bietet Tipps für ältere Pflegekräfte

(PF) Der demographische Wandel hat den Pflegebereich erreicht: Während die Gesamtbevölkerung schrumpft, steigt die Zahl der Pflegebedürftigen stetig an. Waren im Jahr 2001 über die rund 17 Millionen stationären Patienten hinaus zwei Millionen Menschen ständig auf helfende Hände angewiesen, so wird dieser Personenkreis bis 2020 auf etwa drei Millionen ansteigen. Wie kann diese gesellschaftliche Herausforderung gemeistert werden? Durch mehr Ausbildungsplätze? Der Anwerbung von Pflegekräften aus anderen Ländern? Der Anhebung des Renteneintrittsalters?
Antworten und Perspektiven anderer Art zeigt jetzt die INQA-Broschüre „Fels in der Brandung – Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf“ auf. Die Autoren aus den INQA-Initiativkreisen „Pflege“ und „Demographie“ setzen auf eine Doppelstrategie: Zum einen sollen die Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten gestärkt, zum anderen der Aufbau optimaler Arbeitsbedingungen forciert werden. „Es wird in nächster Zeit stark darauf ankommen, die Attraktivität der Pflegeberufe zu erhöhen“, fasst Dr. Gabriele Richter vom INQA-Initiativkreis „Gesund Pflegen“ die Kernbotschaft der Broschüre zusammen. Wer die Leistungsfähigkeit und den Verbleib älterer Beschäftigter sichern wolle, müsse dazu vor allem an den Arbeitsbedingungen ansetzen.
Als konkreten Beitrag trägt die Broschüre Bausteine zusammen, die den Beschäftigten einen gesunden und motivierten Arbeitsalltag bis zur Rente ermöglichen sollen. Dazu werden insgesamt vier Handlungsfelder herausgearbeitet: Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Gesundheit, Qualifikation und Weiterbildung sowie Führung und Unternehmenskultur. Zu allen Bereichen gibt es handfeste Tipps und erprobte Ideen aus der Praxis. Abgerundet wird die Publikation durch ein Literatur- und Linkverzeichnis.

Die INQA-Broschüre „Fels in der Brandung – Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf“ kann ab sofort im INQA-Online-Shop kostenlos bestellt oder als Printausgabe über das BAuA-Informationszentrum bezogen werden.



Der INQA-Berichtsband Nr. 24, „Mobile Learning – Grundlagen und Perspektiven“

Die INQA-Broschüre „Fels in der Brandung – Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf“

Diese Veröffentlichungen können Sie beziehen über:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
–Informationszentrum–
Postfach 17 02 02
44061 Dortmund

Servicetelefon 01 80.321 4 321
(0,09 EUR pro Minute)
Service - Fax 01 80.321 8 321
(0,09 EUR pro Minute)
info-zentrum@baua.bund.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund
Telefon: 02 31/90 71 23 65
Telefax: 02 31/90 71 23 62

E-Mail *presse@baua.bund.de*
Internet *http://www.baua.de*

Verantwortlich:
Dr. Volker Wölfel

Redaktion:
Jörg Feldmann
Layout:
Rainer Klemm

Autoren:
(GJ) Dr. Gisa Junghanns
(FB) Frank Brenscheidt
Jochen Blume (Untersagungsverfügung);
(PF) Pascal Frai;
(MR) Monika Röttgen

Druck:
Lausitzer Druck- und Verlagshaus GmbH
Töpferstraße 35, 02625 Bautzen
info@ldv-bautzen.de

„baua: Aktuell“ erscheint vierteljährlich.
Der Bezug ist kostenlos.

Die Zustellung erfolgt auf dem Postweg und als Beilage in Fachzeitschriften.

Nachdruck – auch auszugsweise erwünscht, aber nur mit Quellenangabe gestattet.

ISSN 0177-3062

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier.

Redaktionsschluss
für die Ausgabe 4^{07}: 15.10.2007

Computer.Medizin eröffnet am 30. September in der DASA

Willkommen in der Zukunft der Medizin!

(MR) Die DASA wartet ab Herbst 2007 mit einer neuen interaktiven Ausstellung auf. Grönemeyer Medizin und die DASA bringen in Kooperation mit „Rückhalt für Deutschland“ und der Techniker Krankenkasse Computer.Medizin, eine Ausstellung des Heinz Nixdorf MuseumsForum Paderborn, nach Dortmund. Vom 30. September 2007 bis zum 24. Februar 2008 ist sie im DASA ExCenter auf knapp 1.000 Quadratmetern zu sehen.

Hightech für Gesundheit und Lebensqualität: Computer.Medizin zeigt einen umfassenden Überblick über den Einsatz modernster Computertechnologie in der Medizin und die Heilmethoden der Zukunft. Das Publikum macht eine faszinierende Reise ins Innere des menschlichen Körpers und erfährt dabei beispielsweise, wie ein Herzschlag in der vierten Dimension aussieht, wie man eine Leberoperation am Computer planen kann oder welche computergesteuerten Prothesen den Alltag von Patienten erleichtern.

Computer.Medizin ist eine Ausstellung zum Anfassen und Ausprobieren. Rund 100 Leihgaben aus dem In- und Ausland repräsentieren den aktuellen Stand der Technik. Die Besucher erkunden bei ihrem Rundgang mittels 35 interaktiver Stationen und 44 Medienangeboten den Einsatz des Computers in Prävention, Diagnose, Therapie und Rehabilitation. Immer wieder erhalten sie Bezüge zu ihrem Alltag und Informationen für das tägliche Wohlbefinden: Tipps für eine gesundheitsfördernde Ernährung, zukunftsorientierte Fitnessgeräte oder innovative Funktionstests gehören dazu. Wer möchte, kann etwa auf einem Laufband gegen den Marathon-Weltrekordler laufen oder bei einer Kopfoperation aktiv werden. Mehr zur Ausstellung gibt es auf der Internetseite
www.computer-medizin.info

Computer.Medizin
dienstags bis samstags von 9 bis 17 Uhr,
sonntags von 10 bis 17 Uhr
Der Eintritt kostet pro Person 5 EUR,
ermäßigt 3,50 EUR.

Mehr Informationen, auch für Gruppen, gibt das DASA-Terminbüro unter der Rufnummer 02 31.90 71 26 45,
per Fax unter 02 31.90 71 22 67,
auf elektronischem Weg unter
besucherdienst-dasa@baua.bund.de und
unter *www.dasa-dortmund.de*

Ausstellungsmacher und Direktor Dr. Kurt Beiersdörffer des Heinz Nixdorf MuseumsForum, Paderborn (Mitte), Mediziner Professor Dr. Dietrich Grönemeyer (links) und DASA-Leiter Dr. Gerhard Kilger (rechts)

Albrecht Demitz in der DASA-Galerie

Atemzeit

Ohne Titel, 50 x 35, Öl auf Leinwand; Foto: J.R. Bonet

14. Oktober 2007 bis 3. Februar 2008
Die „Jungen Wilden“ waren seine Welt. Albrecht Demitz war Teil dieser Kunstszene Berlins, die die Malerei der 1980er Jahre prägte. Heute schlägt er subtilere Töne an. Seine großen Formate sind eher dem Informel zuzurechnen. Farbe und Stil sind der Vitalität des mediterranen Lebens entsprungen. Wie ein ständiges Finden beschreibt der Künstler seine Vorgehensweise, die Natur ist dabei oft der Ausgangspunkt. Seine Kunst ist voller Fantasie, seine Formensprache archaisch. Albrecht Demitz arbeitet in Berlin und Pollenca auf Mallorca.

Er setzt sich mit den Entwicklungen in den modernen Industriegesellschaften ebenso auseinander, wie mit dem Wechselspiel der Jahreszeiten auf der Mittelmeerinsel.

Zur Ausstellung erscheint ein Katalog.