

b a u a :

Aktuell 3¹¹

Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin



Arbeit gestalten – Schäden vorbeugen

Rücken der Pflegenden gesund erhalten



Thematischer Initiativkreis „Gesund pflegen“

Netzwerken gegen den Pflegenotstand

6. Arbeitsschutzforum stellt Weichen für die Zukunft

Gemeinsam nachhaltig erfolgreich
bleiben



Schwerpunkt: Gesund pflegen

Interview

Gesund Pflegen 2

Schwerpunkt

Die Pflegebranche leidet unter ihrem Imageproblem 3

Rücken der Pflegenden gesund erhalten 5

3Q-Studie: Für mehr Qualität in der Altenpflege 6

Care4future – Nachwuchs für die Pflege gewinnen 7

Gesunde Pflege mit Programm 8

Veranstaltungen

Termine 9

Bundeskoordinatorentag 2011 10

Biozide reibungslos beantragen 10

Quo Vadis Fachkraft für Arbeitssicherheit? 10

Neue Zeiten, neue Arbeitszeiten? 10

Recht

Untersagungsverfügungen 11

Mängel technischer Produkte melden 11

Intern • Extern

Gut beraten am BAuA-Stand 12

Dr. Christa Sedlatschek
Direktorin der europäischen
Arbeitsschutzagentur 12

Zugangswege zu
Handwerksbetrieben 13

Gemeinsam nachhaltig
erfolgreich bleiben 14

Netzwerken gegen den
Pflegenotstand 15

DASA

Das Glück bei der Arbeit 16

Gesund pflegen

Dr. Beate Beermann
Grundsatzfragen und Programme
Foto: BAuA



■ **baua Aktuell:** Warum gehört der Pflegebereich zu den Transfer-
schwerpunkten der BAuA?

Dr. Beermann: Nicht umsonst hat das Bundesgesundheitsministerium 2011 zum Jahr der Pflege erklärt. Bereits heute sind 2,4 Millionen Menschen pflegebedürftig. Bis 2050 wird diese Zahl auf über 4 Millionen ansteigen. Für die Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege bedeutet das eine große Herausforderung, zumal auch das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt. Ob die Pflegenden im stationären und ambulanten Bereich diese Aufgabe in Zukunft bewältigen können, hängt ganz wesentlich von den Arbeitsbedingungen und damit von der Arbeitsgestaltung ab.

baua Aktuell: Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

Dr. Beermann: Aktuell sind die Beschäftigten im Pflegebereich durchweg hohen Belastungen ausgesetzt. Weibliche Hilfskräfte in der Pflege haben beispielsweise ein deutlich erhöhtes Risiko, durch Verschleiß des Muskel- und Skelettsystems zu erkranken. Hinzu kommen Belastungen beispielsweise durch Nacht- und Schichtarbeit, unklare Verantwortungsstrukturen, hohe Arbeitsintensität, Infektionsrisiken, und nicht zuletzt den Umgang mit kranken oder hilflosen Menschen. Gute Organisation und Gestaltung der Arbeit können einen wesentlichen Beitrag leisten, um die Beschäftigungsfähigkeit der Pflegenden zu sichern und zu verbessern. Darüber hinaus machen gute Arbeitsbedingungen den Pflegeberuf attraktiver für Nachwuchskräfte.

baua Aktuell: Welche konkreten Hilfen bietet die BAuA an?

Dr. Beermann: Die BAuA hat die Probleme frühzeitig erkannt und engagiert sich seit Jahren insbesondere in den Bereichen Arbeitszeitgestaltung, Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen (MSE), Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Gefährdungsbeurteilung. Hier haben wir zum Beispiel sowohl für die ambulante als auch für die stationäre Pflege Beurteilungsverfahren erfolgreich erprobt. Mit dem „rückengerechten Patiententransfer“ haben wir eine Methode wissenschaftlich bewertet, die nachhaltig die Belastungen verringern kann. Zur Gestaltung der Arbeitszeit bieten wir Informationen und Hilfestellung durch Software an. Wege zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und Reduzierung psychosozialer Risiken zeigt unser Forschungsbericht „Arbeitsbedingungen im Krankenhaus“ auf. Alles befindet sich unter www.baua.de im Internet. Zudem arbeitet die BAuA in Netzwerken mit.

baua Aktuell: Wie sehen diese Kooperationen aus?

Dr. Beermann: Beispielsweise übernimmt die BAuA die fachliche Begleitung des Modellprogramms des Bundesarbeitsministeriums. Hier läuft gerade ein Förderschwerpunkt zum demografischen Wandel in der Pflege. Auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie hat mit gesund-pflegen-online.de einen Schwerpunkt ins Arbeitsprogramm gesetzt, an dem sich die BAuA beteiligt. Gleiches gilt für INQA „Gesund pflegen“. Die Kooperation mit den verschiedensten Akteuren im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verspricht die besten Erfolgsaussichten.

Auswirkungen der Arbeitsbelastung in der Pflege auf die Beschäftigtenstruktur

Die Pflegebranche leidet unter ihrem Imageproblem

■ In der Gesellschaft genießen Pflegekräfte ein hohes Ansehen. Laut einer Umfrage des Forsa-Instituts liegt ihr Ansehen noch vor dem von Ärzten und Richtern. Dennoch entscheiden sich weniger Nachwuchskräfte für den Beruf als benötigt werden. Vielfältige Belastungen tragen dazu bei, dass viele Beschäftigte trotz hoher sozialer Anerkennung und Stolz auf die eigene Leistung aus dem Beruf aussteigen. Veränderungen und ein Imagewandel in den Betrieben ist nötig, will die Branche in Zukunft weiterhin engagierten und qualifizierten Nachwuchs gewinnen. Eine Bestandsaufnahme.

In der Pflege wird das Betätigungsfeld unterschieden in stationäre Krankenpflege, stationäre Altenpflege und ambulante Pflege. Aus diesen verschiedenen Bereichen ergeben sich Differenzen in Bezug auf etwaige Belastungen, Arbeitszeiten und Handlungsoptionen für die Zukunft. So beeinflusst die Attraktivität einer Einrichtung, wie lange Pflegenden in einer Einrichtung aber auch in ihrem Beruf bleiben. Dies untersuchte unter anderem die 3Q-Studie in Einrichtungen der stationären Altenpflege. Für die wiederholt befragten Mitarbeiter sind demnach das Führungsverhalten und die zu bewältigende Arbeitsmenge wichtige Merkmale für die Attraktivität ihrer Einrichtung. Diese und weitere Erkenntnisse zeigen, dass Lösungsansätze zur Imageverbesserung möglichst an mehreren Punkten ansetzen sollten.

Stationäre Krankenpflege: Belastungen durch Schichtbetrieb und unzureichende Ressourcen

In Krankenhäusern müssen Pflegekräfte ihren Arbeitsablauf mit anderen Berufsgruppen abstimmen. Je stärker diese arbeitsbezogene Kooperation ausgeprägt ist, desto größer sind die Probleme, die daraus resultieren: mangelnde Abstimmung von



Foto: BAuA, Uwe Völkner

Arbeitsabläufen, fehlende Transparenz und Schnittmengenprobleme. Für hohe Belastungen ist in erster Linie der Dreischichtbetrieb in Krankenhäusern verantwortlich. Mit ihm gehen hohe zeitliche Flexibilitätsanforderungen einher mit geringer Selbstbestimmtheit bei der Ausgestaltung der eigenen Arbeitszeit. Auch Überstunden und Wochenendarbeit tragen dazu bei, dass die Arbeitszeiten in der stationären Krankenpflege nicht sehr sozialverträglich sind. Ein Beschäftigter ist in diesem Pflegebereich hohen psychischen Belastungen ausgesetzt, die sich in Demotivation, Arbeitsunzufriedenheit oder Burnout äußern können. Auf die Bilanzen der Krankenhäuser hat dies mehr Auswirkungen, als vielleicht offensichtlich sein mag: hohe Belastungen führen zu hohen Krankenständen oder frühzeitigem Ausstieg aus der stationären Krankenpflege.

Stationäre Altenpflege: Physische Schäden durch unzureichende Ausstattung

Auch in der stationären Altenpflege wird im Schichtbetrieb gearbeitet, was zu ähnlichen Problemen wie in der stationären Krankenpflege führen kann. Zeitliche Engpässe führen in Pflegeeinrichtungen aber zusätzlich häufig dazu, dass Hilfsmittel wie Hebelifter zum Heben, Tragen und

Lagern von Bewohnern – sofern sie überhaupt vorhanden und nicht veraltet sind – selten zum Einsatz kommen. Ein erhöhtes Risiko für Muskel-Skeletterkrankungen ist die Folge.

Ambulante Pflege: Kaum Erholungspausen, dafür viel Selbstorganisation

Laut Pflegeversicherungsgesetz hat häusliche Pflege Vorrang vor stationärer Versorgung. Weil mit der Verabschiedung des Gesetzes auch der Markt für private Dienstleister geöffnet wurde, ist die Zahl der ambulanten Pflegedienste deutlich angestiegen, obwohl die Mehrzahl der Pflegebedürftigen weiterhin von Angehörigen versorgt wird. Im Unterschied zur stationären Pflege ist die ambulante Pflege ortsflexibel. Weil der Grad an Arbeitsteilung im Vergleich zur stationären Pflege deutlich geringer ausfällt, haben ambulante Pflegekräfte mehr Möglichkeit zur selbstorganisierten Arbeit. Auch arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitregelungen wie Gleitzeit oder das Normalarbeitsverhältnis finden sich relativ häufig. Problematisch gestalten sich bei diesen Beschäftigten hingegen häufig die Zweckentfremdung von Fahrtzeiten als Erholungspause und körperliche Belastungen durch defizitäre räumliche, ergonomische und hygienische Bedingungen in den Wohnungen der Patienten.

Ergebnisse und Herausforderungen der NEXT-Studie

Insgesamt sind Forschungen zur stationären und ambulanten Altenpflege verglichen mit Publikationen zur Pflege im Krankenhaus unterrepräsentiert. Um diese Lücke zu schließen, hat sich die BAuA mit Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn an der Ausgestaltung und Auswertung einer europaweit angelegten Studie aktiv beteiligt. Zeitgleich wurden im Rahmen der NEXT-Studie (Nurses Early Exit Study) 56.000 Fragebögen aus zehn europäischen Ländern ausgewertet. Untersucht wurden die Ursachen, Umstände und Folgen des vorzeitigen Berufsausstiegs aus der Pflegebranche. Durch den länderübergreifenden Vergleich ergeben sich Chancen, deutsche Schwachstellen zu erkennen und gleichzeitig von guten Ansätzen in den Nachbarländern zu lernen. So hat die Studie beispielsweise offengelegt, dass die Arbeit in der Pflege auch im Alter möglich ist, wenn man entsprechende Bedingungen für die Angestellten schafft. Ein wichtiger Bestandteil der Beschäftigungsfähigkeit



Foto: BAuA, Uwe Völkner

im Alter ist die Arbeitszeitgestaltung. Die Auswertung der Fragebögen aus verschiedenen Institutionen der Gesundheitsbranche hat gezeigt, dass Beschäftigte, die ihre Schichten häufig wechseln müssen, prozentual häufiger an einen Berufsausstieg denken als diejenigen, die regelmäßig Tagdienste verrichten. Letztgenannte Beschäftigte sind auch am zufriedensten mit ihren Arbeitszeiten. Insgesamt konstatieren die Befragten ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsaufwand und Belohnung, die sich aus Einkommen, Anerkennung und der Position in der Gesellschaft zusammensetzt.

Um also das Image der Pflegebranche nachhaltig zu verbessern und damit sowohl die hohe Fluktuation zu mindern als auch mehr Menschen für Pflegeberufe zu begeistern, ist noch einiges zu tun.

Wichtig ist nach Ansicht der NEXT-Wissenschaftler vor allem eine betriebliche Priorisierung der Arbeitsbedingungen und zielgerichtete Maßnahmen. Werden die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte der Pflegebranche nicht verbessert, könnte die ohnehin schon bestehende Nachfragerücke in den kommenden Jahren noch weiter wachsen.

Gefährdungsbeurteilung leicht gemacht

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz. Als Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement liefert sie auch im Pflegebereich wichtige Erkenntnisse.

Die BAuA betreibt nicht nur ein eigenes Portal zu diesem Thema www.gefaehrungsbeurteilung.de, sondern veröffentlicht auch regelmäßig Publikationen zu gesundheitlichen Risiken im Beruf wie Muskel-Skeletterkrankungen, psychische Belastungen oder die Arbeit mit Gefahrstoffen.

Zudem stellt sie Handlungshilfen für Arbeitgeber bereit, die gesetzlich verpflichtet sind, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Broschüre: Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus

Nacharbeit ist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht problematisch, insbesondere, wenn sie dauerhaft zu diesen Zeiten verrichtet wird. Bei den Beschäftigten in der Pflege genießt sie trotz der zusätzlichen Belastungen eine hohe Akzeptanz. Dies stellt die Gestaltung der Arbeitszeit vor eine besondere Herausforderung. Praktikable Lösungen müssen die individuelle Situation der Beschäftigten berücksichtigen und gemeinsam mit den Pflegekräften entwickelt werden. Bisher zielten neue, von den Krankenhäusern entwickelte Formen der Arbeitszeitgestaltung vornehmlich auf größere Effizienz im Arbeitsablauf ab. Menschengerechte Aspekte standen hingegen kaum im Vordergrund.

Mit der Broschüre „Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus“ fasst

die BAuA arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Nacharbeit im Krankenhaus zusammen. Ein historischer Abriss zeigt die Entwicklung der Nacharbeit in Deutschland auf. Dabei geht die Broschüre auf die Belastungen durch Nacharbeit ein und zeigt Wege auf, um gesundheitliche Risiken zu verringern. Zwei Beispiele guter Praxis werden vorgestellt und Vor- und Nachteile neuer Arbeitszeitregelungen gegenübergestellt. Eine Liste mit ausgewählter Fachliteratur rundet die Broschüre ab.

Die Broschüre „Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus. Zur Umsetzung neuer Nacharbeitzeitregelungen unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse“ steht im Internet unter www.baua.de/publikationen kostenlos zum Download zur Verfügung.

Arbeit gestalten – Schäden vorbeugen

Den Rücken der Pflegenden gesund erhalten

■ Janine H. hatte sich schon früh für den Beruf als Krankenschwester interessiert. Doch während ihrer Ausbildung merkte sie, dass sie als zierliche Frau dem Umgang mit den Patienten auf Dauer körperlich nicht gewachsen war: „Dieses ständige Herumhieven der Patienten war mir irgendwann zu viel“, sagt die 27-Jährige, weshalb sie in einen anderen Beruf wechselte.

Tatsächlich sind viele Pflegemitarbeiter hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt. Doch mit welchen Maßnahmen können Pflegemitarbeiter solchen Muskel-Skeletterkrankungen vorbeugen? „Es gibt kein einfaches Patentrezept, aber die Kombination verschiedener wirkungsvoller Maßnahmen kann dazu beitragen, das Problem von Rückenerkrankungen in der Pflege zu verringern“, sagt die Epidemiologin Dr. Ute Latza, die die Gruppe „Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen“ in der BAuA leitet, unter Berufung auf die Empfehlungen der europäischen Arbeitsschutzagentur OSHA, die unter anderem von der BAuA überarbeitet wurden. Demnach sollten die Arbeitgeber mit einem integrierten multidisziplinären Managementansatz sowohl neue Erkrankungen verhüten als auch Weiterbeschäftigung, Rehabilitation und Wiedereingliederung von Beschäftigten sichern, die bereits an Muskel-Skeletterkrankungen leiden. Eine erfolgreiche Primärprävention von arbeitsbedingten Muskel-Skeletterkrankungen ist auf die Arbeitsorganisation, ergonomisch-technische und individuelle Maßnahmen gerichtet. Nicht nur Hebehilfen, Hebetteams oder Rutschfolien können helfen, sagt Latza: „Ein partizipatorischer Präventionsansatz, in dem die Pflegenden in den Veränderungsprozess mit einbezogen werden, hilft, angemessene vorbeugende Maßnahmen zu identifizieren.“ Hierzu zählen neben Angeboten zur beruflichen Fort- und Weiterbildung, Training

pflegespezifischer Tätigkeiten und Stressmanagement vor allem Verbesserungen in der Organisation der Arbeitsabläufe.

Doch nicht nur die Arbeitgeber sollten ihren gesetzlichen Verpflichtungen der Gefährdungsbeurteilung und ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze in der Pflege nachkommen. Auch die Pflegemitarbeiter sollten bewusst rückenschonend arbeiten. Moderne Pflegekonzepte, die Bewegung als Interaktion zwischen Pflegenden und Patienten verstehen, sind vielversprechend im Hinblick auf die Reduzierung von Rückenproblemen. Pflegemitarbeiter sollten beim Umlagern von Patienten die Wege möglichst kurz wählen. Sich dabei nach vorne oder seitwärts zu beugen, ist rückenbelastend. Zu den weiteren Tipps der OSHA gehört, vorhandene Transport- und Hebegeräte zu verwenden, und lieber zu ziehen und zu schieben, anstatt den Patienten anzuheben. Sogenannte Rückenprotektoren haben sich laut OSHA hingegen als wirkungslos für die Vorbeugung von Rückenschmerzen erwiesen. Über die Wirksamkeit von Rückenschulen könne wegen der Bandbreite der angebotenen Programme keine generelle Aussage getroffen werden. Doch generell könne man mit regelmäßigem körperlichen Training Muskeln, Gelenke und Knochen fit halten, sagt die BAuA-Mitarbeiterin.

Hanka Jarisch, INQA Pflege, kann dem nur zustimmen: Räume sollten groß genug sein, um von beiden Seiten ans Bett treten zu können. Doch man könne auch mit kleinen Verbesserungen viel tun: „Material, das man öfter braucht wie beispielsweise Hygieneartikel, sollten nicht einzeln ganz unten im Nachtschränkchen sein“, rät Jarisch. Besser sei es, alles in einem Körbchen zu verstauen, für das man sich nur ein einziges Mal bücken muss.

Es gibt bereits einige moderne Konzepte, die sich für eine rückengerech-

te Pflege einsetzen. Die Mehrzahl der Konzepte wurde bisher jedoch nicht oder nicht hinreichend hinsichtlich ihrer Umsetzung und Wirksamkeit in wissenschaftlichen Studien bewertet. Mancher ist der Meinung, man dürfe die Konzepte in der Praxis nicht miteinander kombinieren – Hanka Jarisch ist da anderer Ansicht: „Lagerungstechniken und Hilfsmittel kann man sehr wohl miteinander verbinden. Man muss immer patienten- und situationsabhängig schauen, was am besten passt.“

Diesen Ansatz berücksichtigt auch der „Rückengerechte Patiententransfer“ (RPT). Er besteht zum einen aus Prinzipien wie „Setze dein Gewicht ein“ oder „Wenn`s nicht rutscht, kann es gleiten“. Die Prinzipien können ähnlich wie bei einem Baukastenprinzip angewendet werden.

Den Nutzen des RTP-Programms haben mehrere von der BAuA geförderte Forschungsprojekte erwiesen. „Unsere Untersuchungen sind zu dem deutlichen Ergebnis gekommen, dass – eine konsequente Anwendung von RPT vorausgesetzt – die Häufigkeit von Rückenschmerzen bei Pflegenden gesenkt werden kann“, sagt Dr. Martina Michaelis von der FFAS. Der Vorteil von RPT gegenüber der reinen Anwendung von Hilfsmitteln ist für Stella Hermann, Firma Präventiv, deutlich: „Die Hilfsmittel können nicht das Wissen ersetzen, wie man körperschonend arbeitet.“

Zum RPT gehört auch, in den Pflegeeinrichtungen vor Ort idealerweise mindestens zwei Fachkräfte zu Experten in Sachen RPT-Prinzipien zu schulen. „Das ist wichtig für die Nachhaltigkeit, damit das Wissen vor Ort bleibt“, sagt Hermann. Wichtig ist ihr vor allem, dass RPT kraftsparend und praktisch ist: „Denn für Pflegekräfte ist es wichtig, dass sich ihre Arbeit nicht verkompliziert, sondern diese erleichtert“, sagt Hermann. Ex-Krankenschwester Janine H. dürfte ihr wohl recht geben.

Interview mit Sascha Schmidt, Bergische Universität Wuppertal

3Q-Studie: Für mehr Qualität in der Altenpflege

■ Wofür steht denn „3Q“?

■ **Schmidt:** 3Q steht in diesem INQA-Projekt für drei Mal Qualität: >Qualität der Arbeit<, >Qualität der Pflege< und >Qualität der Organisation<. Dabei muss die pflegerische Versorgung im Zusammenhang mit den Arbeitsumständen sowie den Organisationsaspekten wie der Wirtschaftlichkeit gesehen werden. Alle drei Aspekte hängen stark zusammen und beeinflussen sich gegenseitig. Übergreifende Ziele des Projekts waren daher eine gezielte Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den teilnehmenden Einrichtungen, die Überprüfung der Auswirkungen von betrieblichen Interventionsmaßnahmen und die Erhöhung der Pflegequalität.

Konnte denn ein Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Pflegequalität in Altenpflegeeinrichtungen nachgewiesen werden?

Schmidt: Leider nicht in der Weise und Deutlichkeit, wie wir es erhofft hatten. Gute Qualität der Arbeit können wir zuverlässig darstellen und vermitteln. Bei Indikatoren für die Qualität der Pflege ist es gar nicht immer so einfach zu sagen, was „gut“ und was „schlecht“ ist. Hierüber gibt es hierzulande eine große Diskussion, in die wir mit dem Projekt mitten hineingeraten sind und an der wir uns auch beteiligen.

Ist die 3Q-Studie damit gescheitert?

Schmidt: Nein, im Gegenteil: Die 3Q-Studie ist aus Sicht des Trägers

und – wie wir es gut mit Zahlen zeigen können – auch aus Sicht der Beschäftigten ein voller Erfolg. Deshalb hat die Johanniter Seniorenhäuser GmbH beschlossen, das Projekt nach der Förderphase eigenständig weiterzuführen.

Was war denn erfolgreich bei der 3Q-Studie?

Schmidt: Die 3Q-Studie zeigt, dass Mitarbeiterbefragungen unter bestimmten Voraussetzungen ein sinnvolles Instrument beim betrieblichen Gesundheitsmanagement sein können. Die jährlichen Mitarbeiterbefragungen haben dazu geführt, dass die meisten Einrichtungen sensibler in Bezug auf die Themen Arbeitsbelastung und Arbeitsressourcen geworden sind. Gründe hierfür waren nicht nur der enge Bezug der Themen zur Altenpflegearbeit, sondern auch die vergleichende Rückmeldung der Ergebnisse. Im Einrichtungsvergleich können viele Pflegeheime nicht nur ihre Schwächen erkennen, sondern vor allem auch ihre Stärken. Ein weiterer Vorteil ist die Verknüpfung mit den monatlich erhobenen Indikatoren für die Qualität der Pflege – ebenfalls mit vergleichender Rückmeldung.

Ein Schwerpunkt der 3Q-Studie war die Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Wie sind Sie dabei in den Einrichtungen vorgegangen?

Schmidt: Die 3Q-Studienleitung hat den Einrichtungen die Ergebnisse didaktisch gut aufbereitet zur Verfügung gestellt und sie anschließend bei der Umsetzung beraten. Wir haben bewusst keine Maßnahmen selbst durchgeführt oder initiiert. Dies war Aufgabe der Einrichtungen, die allerdings auch unter einem diesbezüglichen Erwartungsdruck seitens der Johanniter Geschäftsführung standen. Ihre Maßnahmen reichten von kleineren Veränderungen bis hin zu umfangreichen Pro-

Die 3Q-Studie

Das Ziel der 3Q-Studie ist es, die Arbeitsbedingungen und die Pflegequalität in stationären Altenpflegeeinrichtungen zu verbessern. Dabei wird versucht, Zusammenhänge zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Versorgungsqualität der Bewohner sowie betriebswirtschaftlichen Indikatoren aufzuzeigen. Im Rahmen des Projekts werden in mittlerweile mehr als 90 Einrichtungen der Johanniter Seniorenhäuser GmbH in Deutschland Mitarbeiterbefragungen zu Aspekten des Arbeitsinhalts, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfelds sowie zu Schnittstellen zum Privatleben durchgeführt. Ferner werden monatlich standardisierte Indikatoren der Pflegequalität und mehrmals im Jahr Indikatoren zur betrieblichen Wirtschaftlichkeit erhoben. Detaillierte regelmäßige Ergebnismeldungen bilden die Grundlage für Verbesserungs- und Präventionsmaßnahmen, die in den teilnehmenden Einrichtungen getroffen werden. Durch Folgeerhebungen soll überprüft werden, inwieweit und in welchen Bereichen die getroffenen Maßnahmen Erfolg gezeigt haben.

Die 3Q-Studie ist eine Nachfolgeprojekt der europäischen NEXT-Studie und wird seit 2007 in den stationären Altenpflegeeinrichtungen der Johanniter Seniorenhäuser GmbH unter der wissenschaftlichen Leitung der Fachgruppe Pflegeforschung am Institut für Sicherheitstechnik der Universität Wuppertal durchgeführt. Teilgefördert wurde das Projekt durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Projektleiter ist Sascha Schmidt, MScN.

Weitere Informationen unter: www.3q.uni-wuppertal.de

jekten. Zusätzlich wurden durch die zuständige Berufsgenossenschaft einrichtungübergreifend spezielle Seminare zum Führungsverhalten von Leitungspersonal durchgeführt. Sie stießen insgesamt auf positive Resonanz bei den Teilnehmern und der Geschäftsführung. Ein Maßnahmen-schwerpunkt lag im Bereich der Wohnerversorgung. Dabei wurde beispielsweise versucht, den Pflegenden durch Prioritätensetzung mehr Freiräume für Gespräche mit den Bewohnern zu verschaffen.

Welche Ergebnisse haben Sie am meisten überrascht bei Ihrer Arbeit?

Schmidt: Uns hat zum einen überrascht, in welchem großem Ausmaß klug durchgeführte Mitarbeiterbefragungen positive betriebliche Wirkungen aufzeigen können. Fast alle der teilnehmenden Einrichtungen arbeiten aktiv mit den Ergebnissen.

Zum anderen haben uns bei den Ergebnissen die großen Unterschiede zwischen den Einrichtungen erstaunt, sowohl in Bezug auf die Arbeitsbelastung als auch Endpunkte wie den Wunsch, die Einrichtung zu verlassen.

Überrascht haben natürlich auch Einzelergebnisse wie die Tatsache, dass für Pflegepersonal offensichtlich die Zufriedenheit mit der Qualität der Pflege sehr wichtig ist. Dies ist dann auch zu einer unserer inhaltlichen Forschungsfragen geworden. Nicht erwartet haben wir, in welchem deutlichen Ausmaß der Umgang mit demenzten Bewohnern das Pflegepersonal belastet. Hier besteht Handlungsbedarf in den Einrichtungen, aber auch bei Forschung und Entwicklung.

Ein übergreifendes interessantes Ergebnis unserer Untersuchung ist, dass die Beschäftigten der Einrichtungen den Einfluss der 3Q-Studie auf ihre Arbeitsumstände deutlich positiver einschätzen als ihre Einrichtungsleitungen. Letztendlich überraschte uns aber auch die Anerkennung, die wir mit unserer Arbeit von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtungen und bei der Johanniter Geschäftsführung erhalten.

Sie haben die Mitarbeiterbefragung wiederholt in den Einrichtungen durchgeführt. Lassen sich aus Ihrer Sicht dadurch Entwicklungen und Erfolge aufzeigen?

Schmidt: Inzwischen haben wir drei Befragungswellen zwischen 2007 und 2010 analysiert. Es gibt durchaus Bewegung bei den Einrichtungen. Einige steigen auf und andere fallen weiter ab. Es ist allerdings selten, dass man den konkreten Einfluss einer Maßnahme bei der nächsten Befragung ablesen kann. Trends spiegeln sich eher im Gesamtbild der Ergebnisse wider: Wenn eine Einrichtung also besser wird, dann auf vielen Feldern gleichzeitig. Über Interviews, die wir wiederholt mit den Leitungen der Einrichtungen durchführen, können wir die Trends, die wir entdecken, in aller Regel gut erklären. Inzwischen können wir zeigen, dass dort, wo intensiv mit den Ergebnissen gearbeitet wird, oft Verbesserungen der Befragungswerte stattfinden.

Welches Fazit ziehen Sie abschließend aus der 3Q-Studie aus Sicht des Arbeitsschutzes?

Schmidt: Mitarbeiterbefragungen können dann für Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter förderlich sein, wenn die Befragung thematisch eng gefasst und verständlich ist, wenn sie in eine verständliche klare Rückmeldung mündet, die einen Vergleich mit anderen Einrichtungen einschließt, und wenn sie außerdem in ein langfristiges Konzept eingebettet ist. Voraussetzung hierfür ist die Akzeptanz auf Leitungsebene einer Einrichtung. Wichtiger ist allerdings die Unterstützung der Geschäftsführung des übergreifenden Trägers, unter anderem deshalb, weil sie Einrichtungen zur Teilnahme bewegt, die dies von selbst nicht tun würden.

Und noch etwas: Auch wenn es schwer ist, sollte künftig das Arbeitsschutzthema „Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter“ mehr in Zusammenhang mit der „Qualität der Arbeit“ betrachtet werden.

Das Interview führte Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn.

care4future – Nachwuchs für die Pflege gewinnen

Die Pflegebranche benötigt qualifizierten Nachwuchs, um einen zukünftig drohenden Personalmangel abzuwenden. Das INQA-Projekt care4future will junge Menschen für den Pflegeberuf begeistern und entwickelt dafür regionale Netzwerke aus Unternehmen, Schulen und Pflege-schulen. Ziel ist es, die Jugendlichen möglichst früh in ihrer Berufsfindungsphase mit der Pflegebranche in Kontakt zu bringen.

Vorbild ist ein Netzwerk in Papenburg, wo bereits im dritten Jahr eine Kooperation zwischen der Haupt- und Realschule, den regionalen Pflege-fachschulen und verschiedenen Pflege-einrichtungen stattfindet.

In einem Wahlpflichtbereich Soziales/Pflege/Gesundheit lernen die Schülerinnen und Schüler den Beruf kennen. Dabei wirken Auszubildende der Pflegeschulen – also annähernd Gleichaltrige – aktiv mit. Dieses Konzept des „Peer-Group-Learning“ erleichtert den Schülerinnen und Schülern den Kontakt zum Pflegeberuf. Außerdem erleben sich die Auszubildenden bereits am Anfang ihrer Berufslaufbahn als Experten und lernen frühzeitig ihre „Soft Skills“ wie Kommunikations- und Didaktikkompetenz auszubilden – wichtige Fähigkeiten für spätere Führungskräfte.

Die Pflegeeinrichtungen profitieren davon, dass sie Auszubildende und Praktikanten bekommen, die motiviert sind, bereits erste Kenntnisse des Berufs haben und wissen, was auf sie zukommt. Außerdem können sich die Unternehmen als attraktive Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber präsentieren.

care4future-Netzwerke bilden sich mittlerweile in drei weiteren Regionen, begleitet von der contec GmbH. In diesem Jahr wird zunächst ein gemeinsames Curriculum zwischen Fachseminaren und allgemeinbildenden Schulen erarbeitet. Die erste praktische Umsetzung folgt im Schuljahr 2012/13.

Weitere Informationen: care4future.de

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung erfolgreich entwickeln und umsetzen

Gesunde Pflege mit Programm

Gesundheit fördern – Zukunft sichern

Ein Beruf in der Pflege ist keine leichte Aufgabe. Der Arbeitsalltag ist geprägt von unregelmäßigen Arbeitszeiten und hohem Arbeitspensum, dazu kommen psychische und körperliche Belastungen. Krankheitsbedingte Ausfälle und frühzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben sind häufig. Der demografische Wandel verschärft die Situation zusätzlich: Weniger Fachkräfte müssen mehr Patienten länger pflegen. Kliniken und Pflegebetriebe sollten deshalb so früh wie möglich Maßnahmen ergreifen, um ihre Angestellten so lange wie möglich gesund und einsatzbereit zu halten. BAuA, GDA und INQA bieten diverse unterstützende Programme und Hilfestellungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an.

Selbstbewertung: Wo steht meine Einrichtung in Sachen Arbeitsschutz?

Gemeinsame Deutsche Arbeits- | schutz | strategie
gesund-pflegen-online.de

Vor allem für kleine und mittlere Pflegeeinrichtungen ist es oft nicht einfach, die vielfältigen Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu überblicken und systematisch umzusetzen. Die GDA hat deshalb ein Online-Selbstbewertungsinstrument entworfen, mit dem jeder Betrieb einfach und gezielt herausfinden kann, wie es bei ihm in Sachen Arbeitsschutz bestellt ist. Unter gesund-pflegen-online.de analysiert das Instrument mit Hilfe eines Fragenkatalogs die aktuelle Situation, deckt Risiken und Schwächen auf und liefert konkrete Unterstützungsangebote in Form von Beispielen, Arbeitshilfen, Broschüren und Seminaren. Die indi-

viduelle Anpassung der Empfehlungen ermöglicht es, schon in kurzer Zeit Verbesserungen im Unternehmen zu erreichen. Zusammen mit dem Ergebnis der Selbstbewertung liefert die Software außerdem einen Branchenvergleich, der zeigt, wo sich der eigene Betrieb im Vergleich zum Gesamtmarkt positioniert. Ab November wird gesund-pflegen-online.de in einer neuen Version auch für Kliniken zur Verfügung stehen.

Beispiel guter Praxis: BidA – So funktioniert Gesundheits- management



„Ganzheitliches Gesundheitsmanagement“, so lautet das Stichwort beim Projekt BidA – Balance in der Altenpflege, das im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen läuft. Das Modellprogramm wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und von der BAuA fachlich begleitet. Projektträger ist die Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (gsb). Ziel von BidA ist es, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement zu implementieren und wirksam zu steuern. Das Projekt wird von der Diakonie Neuendettelsau in Bayern durchgeführt, Pilotenrichtung ist das Seniorenzentrum Neuendettelsau. Hier sind insgesamt etwa 160 Mitarbeitende im Altenpflegebereich tätig. Zentrales Element bei BidA ist ein alltagsbegleitendes Gesundheitsprogramm. Es beinhaltet eine einmal jährlich stattfindende Gesundheitswoche mit unterschiedlichsten Informations- und Bildungsangeboten zum Beispiel zu den Themen Ernäh-

rung, Bewegung und Entspannung. Auch außerhalb der Aktionswoche laufen unterschiedliche Kurse, mehrmals wöchentlich gibt es während der Dienstzeit kurze 15-minütige Aktionen, beispielsweise eine Entspannungseinheit.

Finanziert wird das Gesundheitsprogramm über ein persönliches Gesundheitsbudget. Jedem Mitarbeitenden steht, abhängig von der Arbeitszeit, ein bestimmter Betrag im Jahr für Gesundheitsmaßnahmen zur Verfügung. Die Hälfte davon fließt in das Programm des Betriebs, der Rest darf für externe Leistungen ausgegeben werden. Die Wirksamkeit des Gesundheitsprogramms wird anhand einer Situationserhebung vor Beginn und nach Ende des Projekts überprüft.

Damit auch andere Einrichtungen von den Erfahrungen des BidA-Projekts profitieren können, werden während der gesamten Laufzeit praxisnahe Handlungshilfen entwickelt. Mit diesen Maßnahmen soll zum einen die individuelle Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter steigen, aber auch die Führungskräfte sollen Basisqualifikationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickeln. So kann eine Präventionskultur entstehen, die langfristig die Belastungen in der Pflege reduziert.

An die Zukunft denken: Dem demografischen Wandel begegnen

demogAP

Die Zahl der benötigten Pflegekräfte wird in den nächsten Jahren deutlich ansteigen, gleichzeitig sinkt die Zahl der potenziellen Auszubildenden. Das Ergebnis ist eine alternde Belegschaft, die zusätzlichen Belastungen ausgesetzt ist. Ziel vom Modellpro-



Informationstag „Pflege“ in der BAuA
Dresden, Foto: Rainer Klemm, BAuA

jekt demogAP – Demografiefeste Arbeitsplätze in der Pflege – ist es, die Pflegeeinrichtungen bei der Bewältigung dieser demografischen Herausforderungen zu unterstützen. Erreicht werden soll dies durch Hilfestellungen in fünf Handlungsfeldern: Gesundheit der Beschäftigten, Führung und Kommunikation, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung und demografiefeste Personal- und Rekrutierungspolitik. Dazu wird unter anderem eine Infobox entwickelt, die betriebliche Maßnahmen, Analyseinstrumente und Best-Practice-Beispiele zur demografiefesten Arbeitsgestaltung in der Pflege enthält. Ein „DemoCheck Pflege“ soll die individuelle Bewertung der Demografie-Situation im eigenen Betrieb ermöglichen. Geplant ist, dieses Tool langfristig an gesund-pflegen-online.de anzuschließen.

Auch das INQA-Projekt ProAge hat das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit möglichst lange zu erhalten, indem die Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung älter werdender Belegschaften verbessert werden. Schwerpunkte von ProAge sind unter anderem veränderte Tätigkeitsprofile, neue Formen der Arbeitsorganisation und Veränderungen auf der Führungsebene.

Termine

Ausführliche Informationen zu den Veranstaltungen befinden sich unter www.baua.de/termine im Internet

05.10.2011

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Angebote und Instrumente
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

10.10.2011

Fachtagung „Zulassung/Registrierung von Biozid-Produkten“, Schwerpunkt Schutzmittel (PA7, 9, 10)
veranstaltungen@baua.bund.de
Dortmund – 125,00 Euro

11.10.2011

Sicherheit beginnt beim Einkauf
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

12.10.2011

Emissionen von Stampfern, Rüttelplatten und ähnlichen Maschinen
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

17. – 18.10.2011

Betriebliches Praxisseminar zur Betriebs-Sicherheitsverordnung (BetrSichV)
veranstaltungen@baua.bund.de
Berlin – 230,00 Euro

19.10.2011

Das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG)
veranstaltungen@baua.bund.de
Berlin – 125,00 Euro

03.11.2011

Dresdner Arbeitsschutzkolloquium „Arbeitsstätten – neue Regeln für die Praxis“
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

07. – 10.11.2011

Weiterbildung zum Gesundheitsmanager im Betrieb (Grundkurs)
veranstaltungen@baua.bund.de
Berlin – 430,00 Euro

08.11.2011

Allergie und Berufswahl – Folgerungen aus einer epidemiologischen Studie im Auftrag des BMAS
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

09.11.2011

Betriebssicherheitsverordnung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

11.11.2011

Kreativ und gesund im Arbeitsprozess – Bestandsaufnahme, Intervention und Evaluation
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Berlin – kostenfrei

15.11.2011

Aktuelles zum Gefahrstoffrecht
veranstaltungen@baua.bund.de
Dortmund – 150,00 Euro

17.11.2011

Neue Zeiten, neue Arbeitszeiten? Befunde, Impulse und Perspektiven aus Forschung und Beratung“
arbeitszeitpraxis@iso-institut.de oder matthaei@iso-institut.de
Berlin – kostenfrei

23.11.2011

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

23.11.2011

6. Workshop Biomonitoring in der Praxis
teubner.heidemarie@baua.bund.de
Berlin – 125 Euro beziehungsweise mit Ermäßigung

23. – 24.11.2011

Psychische Belastungen und Beanspruchungen
veranstaltungen@baua.bund.de
Dresden – 230,00 Euro

28. – 30.11.2011

Maschinenrichtlinie (neue Fassung 2006/42EG) und Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
veranstaltungen@baua.bund.de
Dortmund – 355,00 Euro

30.11.2011

Arbeitsschutzfilme als Hilfsmittel der Unterweisung
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

06.12.2011

Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz
thorke.regina@baua.bund.de
Dresden – kostenfrei

Bundeskoordinatorentag 2011

■ Aufgrund der wachsenden Teilnehmerzahl findet der Bundeskoordinatorentag am 10. November 2011 im Audimax der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin statt. Das Forum für Qualifizierung, Erfahrungsaustausch und Fachgespräche für Koordinatoren und Lehrgangsträger nach Baustellenverordnung wird gemeinsam ausgerichtet von der BAuA, dem Bundesarbeits-

ministerium sowie dem Präsidium von Vertretern der Koordinatoren. Neben Projektberichten befasst sich die Veranstaltung mit den Rahmenbedingungen der Koordination und der Arbeit des Koordinators. Angesprochen sind Architekten, Ingenieure, Bauherren, Koordinatoren, Lehrgangsträger der Fort- und Weiterbildung von Koordinatoren, Bauleiter und Sicherheitsfachkräfte. Erstmals

findet bereits am 9. November ein Gesprächsabend zum Bundeskoordinatorentag statt.

Der Teilnehmerbeitrag beträgt 75 Euro, für den Gesprächsabend 30 Euro. Anmeldeschluss ist der 31. Oktober 2011.

Weitere Informationen, gesamte Programm und eine elektronische Anmeldung befinden sich im Internet unter www.bundeskoordinatorentag.de

Biozide reibungslos beantragen

■ Biozide vernichten Schädlinge oder Mikroorganismen, bergen aber auch Gesundheitsgefahren für Beschäftigte und Verbraucher. Die Pflichten für die Antragsteller im Zulassungsverfahren sind sehr komplex. Die BAuA gibt Hilfestellung bei der Zulassung dieser Schutzmittel. Die Veranstaltung findet am 10. Oktober 2011 zwischen 10 und 18 Uhr im BAuA-Standort Dortmund statt.

Dabei erläutern BAuA-Experten sowie Fachleute aus anderen Bundesoberbehörden die gesetzlichen Grundlagen der EU-weit geltenden Biozid-Richtlinie und beantworten Fragen zum Zulassungsverfahren aus erster Hand.

Die Fachtagung richtet sich an Hersteller und Importeure, die ihre Biozid-Produkte in Deutschland zulassen wollen, an Fachverbände der

Industrie sowie Bundes- und Landesbehörden.

Anmeldeschluss ist der 26. September 2011. Im Teilnahmebetrag von 125 Euro sind Tagungsunterlagen, Catering und eine Teilnahmebescheinigung enthalten. Informationen und Anmeldung bei Hildegard Simon, Tel.: 0231 9071-2255 oder E-Mail: veranstaltungen@baua.bund.de

Quo Vadis Fachkraft für Arbeitssicherheit?

■ Bleibt die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) weiter beratend mit diversen Zusatzaufgaben im Stab tätig, wird sie demnächst „Sicherheitsmanager“ oder übernimmt sie eine Führungsaufgabe in der Linie und betreibt Arbeitsschutz nur als Nebenjob? Um diese Fragen geht es auf der Fachveranstaltung „Quo Vadis Sifa?“ am 12. Oktober 2011 von 10 bis 17 Uhr in der DASA Dortmund.

Veranstalter sind die ISA International Security Academy, Dortmund, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die Bergische Universität Wuppertal, die Hochschule Bochum und der Verband deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI).

Die Veranstaltung richtet sich an Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsingenieure, Sicherheitsver-

antwortliche in Unternehmen und Behörden sowie Betriebssicherheitsmanager. Die Teilnehmerzahl ist auf 80 begrenzt.

Veranstaltungsort ist die DASA Arbeitswelt Ausstellung in Dortmund. Die Teilnahmegebühr inklusive Mittagessen beträgt 285 Euro. Ausführliches Programm mit Referenten und Anmeldung unter www.isaev.de/kongresse.htm

Neue Zeiten, neue Arbeitszeiten?

■ Auf der Fachtagung in der BAuA Berlin am 17. November geht es unter dem Titel „Befunde, Impulse und Perspektiven aus Forschung und Beratung“ vor allem um Arbeitszeitforschung und praxisorientierte Arbeitszeitberatung. Im Fokus steht die Frage, ob von sozialen, demografischen und ökonomischen Wandlungsprozessen sowie durch Politikgestaltung Impulse zu einer „Humanisierung der Arbeitszeit“ ausgehen. Diskutiert werden gesellschaftliche, lebensweltliche und betriebliche An-

forderungen an neue Arbeitszeitmodelle, die zu einer Ausbalancierung von individuellen Zeitbedürfnissen (Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und betrieblichen Flexibilitätserfordernissen beitragen können.

Da es sich hierbei um eine Fachtagung im Förderschwerpunkt 2010 „Arbeitszeitberatung – Entwicklung und Erprobung eines Praxismodells“ des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen handelt, werden auch die beiden Mo-

dellprojekte des Förderschwerpunkts 2010 „ArbeitsZeitGewinn“ und „Neue ArbeitsZeitPraxis“ vorgestellt.

Die Veranstaltung ist kostenlos besuchbar und dauert von 10.30 Uhr bis 16.00 Uhr. Interessierte können sich bis zum 10. November bei Dr. Ingrid Matthäi, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (iso), unter Tel.: 0681 95424-0, Fax: 0681 95424-27 oder E-Mail: arbeitszeitpraxis@iso-institut.de anmelden.

Gefährliche technische Produkte

Untersagungsverfügungen

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

Röntgendetektor TR 15 Compact

Hersteller: Fa. Todd Research Ltd., 1, Papworth Business Park, Papworth Everard, Cambridge CB 23 3 WA, Great Britain; EAN-Code: nicht vorhanden; Fa. Secon Sicherheitstechnische Anlagen GmbH, Vulkanstr. 12, 54578 Wiesbaum;

Hauptmangel: Durch die fehlerhafte Konstruktion der Sicherheits-

elemente am Türverschluss des Röntgenraumes kann bei Versagen der nicht ausreichend ausgeführten sicherheitsbezogenen Teile der Steuerung, eine Verstrahlung des Bedienungspersonals und Dritter auftreten.

Zuständige Behörde: Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord, Postfach 4020; 54230 Trier; Az.: 24.2/233, 34,0- 1/11 (UV 002/11)

*) 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.

Die Untersagungsverfügungen der letzten beiden Jahrgänge können unter www.produsicherheitsportal.de Stichwort „Produktinformationen“ eingesehen werden.

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 Verbraucherprodukte ausgehende Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Verwender zugänglich zu machen.

Da dies aus Platzmangel leider nicht an dieser Stelle erfolgen kann, wird auch hier auf das Produktsicherheitsportal www.produsicherheitsportal.de der BAuA, auf die englischsprachige Internet-Veröffentlichung der EU-Kommission ec.europa.eu/consumers/dyna/rapex/rapex_archives_en.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

Direkter Draht für Nutzer und Verbraucher

Mängel technischer Produkte melden

Für mangelhafte Lebensmittel hat das Bundesministerium für Verbraucherschutz vor kurzem die Beschwerdepattform „Lebensmittelklarheit“ eingerichtet. Doch auch für technische Produkte gibt es bereits seit geraumer Zeit einen kurzen Draht zu den Marktüberwachungsbehörden: Das internetbasierte Computersystem der Marktüberwachung – kurz: ICSMS – bietet eine zentrale Möglichkeit, den hierfür zuständigen Behörden verdächtige oder gefährliche Produkte zu melden.

Ob bei der Arbeit oder in der Freizeit, im Job oder beim Heimwerken, bei Sport oder Spiel – vom mangelhaften Billigspielzeug bis hin zum geliehenen Betonmischer aus dem Baumarkt können mit Hilfe eines einfachen Formulars Auffälligkeiten oder gar Vorfälle mit den verwendeten Produkten angezeigt werden, sofern sie dem deutschen Geräte- und Produktsicherheitsgesetz und seinen Einzelverordnungen wie zum Beispiel für Maschinen unterliegen. Die Hinweise werden von den jeweils örtlich zuständigen Landesbehörden geprüft, die dann gegebenenfalls Maßnahmen gegen den verantwortlichen Hersteller, Importeur oder Händler ergreifen können. Darüber hinaus erhält die BAuA aus den Mitteilungen wertvolle Hinweise über die bei einzelnen Produktgruppen vorhandenen besonderen Risiken, die wiederum für die zukünftige Marktüberwachung wichtige Erkenntnisse bringen können.

Wer sich hierüber und über weitere Hinweise zur technischen Produktsicherheit oder auch über Rückrufe näher informieren will, dem gibt das Produktsicherheitsportal der BAuA im Internet weitere Auskunft: www.produsicherheitsportal.de

A+A 2011 in Düsseldorf

Gut beraten am BAuA-Stand

■ Mit zahlreichen Angeboten beteiligt sich die BAuA an der A+A 2011. Die weltgrößte Messe zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz findet vom 18. bis zum 21. Oktober in der Messe Düsseldorf statt. Die BAuA zeigt nicht nur Präsenz im Treffpunkt Sicherheit am Stand D 55 in Halle 10. Beiträge von Experten aus der BAuA gibt es im Innovationspark Gefahrstoffe und beim angeschlossenen Kongress zu hören.

Auf den rund 200 Quadratmetern des BAuA-Standes in Halle 10 bildet der Schutz vor gefährlichen Stoffen einen deutlichen Schwerpunkt. An Themeninseln können sich die Messegäste über den REACH-CLP-Helpdesk, der nationalen Auskunftsstelle zum europäischen Chemikalienrecht, das einfache Maßnahmen-

konzept Gefahrstoffe EMKG mit den Handlungshilfen der BAuA, und die GHS-Memocard informieren, die auf der Messe der Öffentlichkeit vorgestellt wird. Zudem beraten Experten zu den Themen Einkaufshilfen für sichere Produkte sowie psychische Belastungen. Erstmals zu sehen ist der Prototyp einer Handlungshilfe Brand- und Explosionsgefährdung nach dem EMKG.

Mit am BAuA-Stand sind INQA und die Bundessieger des Fachgebiets Arbeitswelt von Jugend forscht, die ihre prämierten Projekte zeigen. Im Rahmenprogramm läuft täglich zwischen 11.30 Uhr und 15.30 Uhr ein Vortragsprogramm. Mit ein wenig Glück können die Besucher einen von drei „Ratgebern zur Gefährdungsbeurteilung“ gewinnen.



Die Messegäste erwartet eine kompetente und gute Beratung, Foto: BAuA, Uwe Völkner

Von der BAuA nach Bilbao

Dr. Christa Sedlatschek Direktorin der europäischen Arbeitsschutzagentur

■ Dr. Christa Sedlatschek ist seit Mitte September Direktorin der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Die Leiterin der Stabsstelle im Fachbereich Grundsatzfragen und Programme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) löst Jukka Takala an der Spitze der europäischen Arbeitsschutzagentur in Bilbao, Spanien, ab, der in den Ruhestand geht. Die promovierte Arbeitsmedizinerin wird ihre neue Aufgabe für die kommenden fünf Jahre übernehmen. Bereits Ende Juni entschied sich der Verwaltungsrat der Europäischen Agentur nach einem langen Auswahlverfahren für die Österreicherin. Nach einer Anhörung durch Mitglieder des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten Mitte Juli im europäischen Parlament in Straßburg stand ihrer formellen

Bestellung nichts mehr im Wege. Die BAuA-Mitarbeiterin war der Agentur schon lange verbunden. Zwischen 1998 und 2003 war sie dort beschäftigt, zuletzt als Leiterin der „Working environment unit“. Seit 2003 ist Dr. Sedlatschek für die BAuA in verschiedenen Funktionen tätig gewesen. So übernahm sie 2004 die Geschäftsführung und stellvertretende Leitung der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

Kontakt mit den Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bekam Dr. Sedlatschek nach ihrem Medizinstudium an der Medizinischen Fakultät in Wien. Im ärztlichen Dienst der Arbeitsinspektion in Österreich sammelte sie erste arbeitsmedizinische Erfahrungen. Zwischen 1993 und 1998 war sie stellvertretende Leiterin der Abteilung „Arbeitsmedizin“ im österreichischen Arbeitsministerium.



Dr. Christa Sedlatschek, Foto: BAuA, Uwe Völkner

Über ihre Wahl zeigte sich die Medizinerin sichtlich erfreut. „Das Auswahlverfahren war sehr anstrengend“, erklärte die gebürtige Kärntnerin. „Umso schöner ist es, wenn es dann klappt. Ich freue mich auf die Herausforderungen als Direktorin, werde aber mit der BAuA weiterhin beruflich verbunden bleiben.“

Erfahrungsbericht aus dem Projekt AGnes

Zugangswege zu Handwerksbetrieben

■ (JMS) Wie kommt mehr betriebs-
 ■ ärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Klein- und Kleinstbetriebe? Dieser für den Arbeitsschutz immer noch recht schwierigen Frage widmet sich das Transferprojekt „AGnes – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – nachhaltig, einfach, sicher“ mit den drei Teilprojekten amadeus www.amadeus-handwerk.de, basik-net www.basik-net.de und GUSIK www.gusik.info. Nun geht es darum, die Betreuungskonzepte zu verbreiten und nachhaltig zu verankern. AGnes wurde im Juni 2009 im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gestartet. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, fachlich begleitet von der BAuA.

Das A und O eines erfolgreichen Transfers ist die passende Ansprache der Betriebe. Gerade in Kleinbetrieben genießt das Thema Arbeitsschutz meist nicht oberste Priorität. Auf welchen Wegen und mit welchen Instrumenten erreicht man die Führungskraft eines Handwerksbetriebes am besten, damit sie sich um den Arbeitsschutz kümmert?

Voraussetzung für die erfolgreiche Ansprache der Betriebe ist ein klares und übersichtliches, auf die jeweilige Branche zugeschnittenes und kostengünstiges Betreuungsmodell. Kleinunternehmer lassen sich mit dem Hinweis auf bestehende staatliche Regelungen und den daraus resultierenden Haftungsrisiken zur aktiven Teilnahme an Arbeitsschutzvorhaben motivieren. Offensichtlich sind Kleinbetriebe am ehesten mit harten Fakten für Themen des Arbeitsschutzes zu interessieren. Die Aussicht auf ein gutes Gewissen zeigt bei Kleinstbetrieben dagegen nicht den gewünschten Erfolg. Für Betriebe mit großen saisonalen Beschäftigungsschwankungen, wie



Foto: BAuA, Uwe Völkner

zum Beispiel Baubetriebe, ist die Nebensaison die beste Zeit, Arbeitsschutzmaßnahmen anzusprechen. In der Hauptsaison sind die Verantwortlichen selbst so stark in das Tagesgeschäft eingebunden, dass sie häufig keine Zeit für das Thema haben.

Anzeigen und Artikel in Fach- und Verbandszeitschriften werden von Kleinbetrieben kaum beachtet. Auch die persönliche Direktansprache ist hier wenig erfolgreich, weil der Zeitaufwand unverhältnismäßig hoch ist im Vergleich zu den erzielbaren Erfolgen. Präsentationen auf Innungs- und Verbandsversammlungen zur Organisation des Arbeitsschutzes stoßen zwar auf das Interesse der Teilnehmer, führen aber alleine nicht dazu, dass die Betriebe tatsächlich Arbeitsschutzmaßnahmen ergreifen. Erfolgversprechender ist es, die vorgenannten isolierten Einzelmaßnahmen zu „langen Wegen“ zu kombinieren, indem z.B. zunächst der Innungsobersmeister gewonnen wird. Begleitet von Fachartikeln in der Innungszeitschrift werden dann Arbeitsschutzmaßnahmen auf der Innungsversammlung präsentiert. Mit dieser Vorbereitung werden die Betriebe persönlich besucht.

Die Meisterkurse bieten den besten Zugang zu den späteren Verantwortlichen im Handwerk. Meisterschüler

sind offen dafür, den Arbeitsschutz in die Kernprozesse ihres betrieblichen Alltags zu integrieren. Die angehenden Meister während ihrer Ausbildung für das Arbeitsschutzthema zu sensibilisieren und sie zu schulen, ist längerfristig ein Erfolg versprechender Zugangsweg zu den Handwerksbetrieben der Zukunft.

Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz finden in Handwerksbetrieben eine nachhaltige Umsetzung, wenn den Unternehmen ein externer Partner zur Seite steht, der das Vorhaben stetig begleitet und ihnen eine brauchbare und praxisnahe Lösung anbieten kann.

Die kompetenten und engagierten Beschäftigten von Kammern, Verbänden und Innungen haben vor Ort die Expertise und kennen „ihre“ Betriebe. Sie können zielgerichtet auf diese zugehen und finden den richtigen Ton bei der Ansprache.

Unter dem Aspekt „Neue Zugangswege“ besteht seit dem Start des Modellvorhabens „Betriebliche Gesundheitsförderung im Netzwerk von Sportvereinen und kleinen und mittleren Unternehmen“ des Württembergischen Landes Sport Bundes (WLSB) eine Kooperation. Hier wird die Erweiterung auf die Ebene des Arbeitsschutzes unter dem Motto „Gesunde Mitarbeiter – gesunder Betrieb“ als nächster logischer Schritt optimistisch beurteilt. Voraussetzung ist eine gefestigte Vertrauensbasis auf der Ebene des Gesundheitsschutzes zwischen Sportvereinen und Betrieben.

Am Ende entscheidend für gute Zugangswegen sind die Akteure vor Ort, die ein überzeugendes Konzept vertreten und dessen Nutzen und Kosten für den Handwerksbetrieb nachvollziehbar darstellen können.

6. Arbeitsschutzforum stellt Weichen für die Zukunft

Gemeinsam nachhaltig erfolgreich bleiben

■ (SaS) Die zukünftigen Ziele der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) standen im Mittelpunkt des 6. Arbeitsschutzforums am 31. August in Berlin. Rund 230 Teilnehmende aus Politik, Wissenschaft, Fachverbänden und Sozialversicherung sowie aus den Reihen der GDA-Träger waren der Einladung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) gefolgt und nutzten die Gelegenheit, sich aktiv in die Diskussion zur Zielauswahl und -bearbeitung der GDA-Periode ab 2013 einzubringen.

„Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie ist ein festes Bündnis im Arbeitsschutz und inhaltlich gut aufgestellt“, sagte Gerd Hoofe, Staatssekretär im BMAS, in seiner Begrüßungsansprache. Er hob hervor, dass Kooperationen, Netzwerke und Erfahrungsaustausch wesentliche Elemente der GDA seien. Gemäß dem Einstein'schen Ausspruch, dass Fortschritt vom Austausch des Wissens lebe, nehme das Arbeitsschutzforum eine zentrale Rolle bei der Gestaltung eines leistungsfähigen Arbeitsschutzsystems ein. Der Ansatz im Arbeitsschutz sei in den vergangenen Jahren deutlich breiter geworden und damit seien auch die Herausforderungen für alle Beteiligten größer geworden, so Hoofe weiter. Umso mehr gelte es, gemeinsam gute Lösungen für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu entwickeln. Nachhaltigkeit, Austausch und Kooperationen waren dann auch die Leitmotive für die Podiumsrunde der drei NAK-Vorsitzenden Steffen Röddecke, Michael Koll und Dr. Walter Eichendorf mit Saskia Osing und Dr. Hanns Pauli als Vertretungen der Sozialpartner sowie Dr. Monika Kücking vom Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung. Kontinuität mit den bisherigen Aktivitäten war eines der zentralen Kriterien für die Bestimmung der GDA-

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie 2013 – 2018

Arbeitsschutzziele

Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich

Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung

Mensch und Arbeit im Einklang.

Ziele ab 2013. Die Themen der drei zukünftigen Ziele – Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, Muskel-Skeletterkrankungen und psychische Belastungen – wurden bereits in der „GDA-Periode 2008 – 2012“ in ein eigenständiges Ziel oder als Querschnittsziel einbezogen.

In der zukünftigen GDA-Periode will man sich bei der Umsetzung insgesamt breiter aufstellen und noch enger mit den Kooperationspartnern zusammen arbeiten. Insbesondere bei den Themen Muskel-Skeletterkrankungen und psychischen Belastungen gibt es gute Anknüpfungspunkte und Potenziale für gemeinsame Aktivitäten von GDA und Krankenkassen.

Einig waren sich alle Podiumsteilnehmenden, dass die ausgewählten Ziele vielfältige Kooperationsmöglichkeiten bei der Umsetzung bieten und somit in der GDA-Periode ab 2013 die Sichtbarkeit und Relevanz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auf institutioneller und betrieblicher Ebene noch weiter gestärkt wird.

Im Hinblick auf das Thema psychische Belastungen war ein wichtiges Ergebnis, dass das von der NAK hier-

zu verabschiedete Arbeitsschutzziel in der jetzigen Formulierung akzeptiert ist und es eine große Bereitschaft zur Kooperation mit den GDA-Trägern gibt.

Ein besonderer Programmpunkt der Veranstaltung war die Unterzeichnung des Leitlinienpapiers zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz. Mit ihrer Unterschrift ebneten die Vertreter von Bund, Ländern, Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und Sozialpartnern den Weg für ein praktikables, in sich konsistentes und anwenderfreundliches Vorschriften- und Regelwerk im Arbeitsschutz.

Ein rundweg positives Fazit der Veranstaltung zog Michael Koll, stellvertretender NAK-Vorsitzender und Gastgeber des 6. Arbeitsschutzforums. Er freute sich über die vielfältigen Impulse für die Umsetzung der „GDA-Periode 2013 – 2018“ und dabei insbesondere auch über die Kooperationsbereitschaft der verschiedenen Akteure aus der Fachöffentlichkeit.

Das nächste Arbeitsschutzforum soll am 27. September 2012 stattfinden.

Thematischer Initiativkreis „Gesund pflegen“

Netzwerken gegen den Pflegenotstand

Die Gründe für den schon jetzt bestehenden Pflegenotstand im deutschen Gesundheitswesen sind weithin bekannt. Als Ansatzpunkte zur Verbesserung und langfristig erhofften Lösung gesunder Pflege macht die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) drei Themenbereiche aus: Arbeitsbedingungen, Versorgungsqualität und Wirtschaftlichkeit. Greifen diese Aspekte gut ineinander, ist ein guter Schritt hin zu einer zukunftsfesten Pflegeeinrichtung getan. Häufiger besteht in Altenheimen und Krankenhäusern allerdings noch Optimierungsbedarf. Der Thematische Initiativkreis (TIK) „Gesund Pflegen“ will als nationales Netzwerk die Zukunft der Pflege sichern durch gegenseitigen Informationsaustausch und gemeinsame Arbeit an zukunftssträchtigen Themen sichern.

Vielfältige Angebote, ganzheitlicher Ansatz

Im Initiativkreis arbeiten verschiedenste Institutionen des Gesundheits- und Pflegesektors wie Berufsverbände, Forschungseinrichtungen, Sozialversicherungsträger oder Bund und Länder zusammen. Diese interdisziplinäre Zusammenarbeit führt zu ganzheitlichen Lösungsansätzen für eine gesunde Pflege, die letztendlich der gesamten Gesellschaft zugute kommt. Der Initiativkreis „Gesund

Pflegen“ nutzt verschiedene Transferwege, um das vorhandene Wissen über gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung in die Pflegeeinrichtungen vor Ort zu bringen. Das Spektrum reicht hier von Handlungshilfen für die tägliche Arbeit über Vorträge oder Messeauftritte bis hin zu konkreten Projekten.

Bestehende Anregungen für sich nutzen: Datenbank „Gute Praxis“

Nicht immer ist es nötig, das Rad neu zu erfinden, um etwas zu verbessern. In der INQA-Datenbank „Gute Praxis“ werden Beispiele aus Pflegeeinrichtungen vorgestellt, die mit ihren Ansätzen wichtige Beiträge zu einer gesünderen Arbeit im eigenen Unternehmen liefern können. Für ein möglichst zielführendes Ergebnis werden die Beispiele guter Praxis systematisch vorgestellt: neben Institution, Ausgangslage, Zielen und Vorgehensweise werden auch aufgetretene Probleme bei der Umsetzung und Erfolgsfaktoren abgebildet.

„And the winner is...“: Wettbewerb sucht die besten Arbeitgeber im Gesundheitswesen

Seit 2006 sucht der Initiativkreis „Gesund Pflegen“ alljährlich zusammen mit dem Great Place to Work Institut und anderen Partnern nach denjenigen Pflegeeinrichtungen, die von ihren Angestellten besonders geschätzt werden. In anonymen Mitarbeiter-

befragungen werden zum Beispiel Fairness, Stolz und Teamgeist am Arbeitsplatz erfasst. Profiteure dieses Wettbewerbs sind nicht nur die Preisträger, sondern alle teilnehmenden Institutionen. Denn die direkte Rückmeldung der Beschäftigten zeigt Fortschritte und Verbesserungspotenziale auf und erleichtert so die Optimierung der Arbeitsplatzkultur für die kommenden Jahre.

Weitere Informationen befinden sich unter: www.inqa-pflege.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund
Telefon 0231 9071-2255
Telefax 0231 9071-2299
E-Mail presse@baua.bund.de
Internet www.baua.de

Verantwortlich:
Markus Schulte
Redaktion:
Jörg Feldmann, Sirka van Vorst,
Maike Krause, Christian Spöcker
Layout:
Rainer Klemm

Autoren:
(JMS) Jana May-Schmidt
(SaS) Sabine Sommer,
(MR) Monika Röttgen
Mitarbeit bei den Beiträgen zum Thema
Pflege: Hanka Jarisch, Prof. Dr. Hans Martin
Hassselhorn, Prof. Dr. Ute Latza

Titelbild: BAuA, Uwe Völkner

Druck:
Bonifatius GmbH
Druck – Buch – Verlag
Karl-Schurz-Straße 26
D-33100 Paderborn

„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 4/11: 15.11.2011

Wanderausstellung „PflegeFIT“ ausleihen

Mit Baukastenprinzip zur gesunden Pflege

Seit nunmehr drei Jahren reist die Wanderausstellung „PflegeFit“ quer durch ganz Deutschland. Sie soll eine Pflege fördern, in der Beschäftigte die vielfältigen Belastungen ihres Berufs gesund meistern können. Die aus neun frei arrangierbaren Roll-Ups bestehende Ausstellung kann auch von Einrichtungen der Pflege ausgeliehen werden! Benötigt wird ein ausreichend großer, möglichst stark frequentierter Raum

oder Gang. Die Elemente können von einem Tag bis zu mehreren Wochen ausgeliehen werden. Lediglich für Auslieferung, Versicherung und Aufbauten können Kosten entstehen, die von Lieferstrecke und Mietdauer abhängig sind. Organisieren Entleiher diese Posten eigenständig, ist die Ausstellung komplett kostenlos.

Weitere Informationen:

Hanka Jarisch, Tel: 0351 5639-5481

jarisch.hanka@baua.bund.de

Über „Flow“-Zustände, Arbeitszufriedenheit und das Schaffen attraktiver Arbeitsplätze

Das Glück bei der Arbeit

DASA-Symposium
am 7. und 8. November 2011

- (MR) Gibt es „das Glück bei der Arbeit“ überhaupt? Und wer kann es dort wie finden?

Das DASA-Symposium „Das Glück bei der Arbeit. Über Flow-Zustände, Arbeitszufriedenheit und das Schaffen attraktiver Arbeitsplätze“ geht diesen Fragen nach.

Warum Arbeitszufriedenheit nicht nur wichtig für Arbeitnehmer und Unternehmen, sondern auch für die Gesellschaft ist, hinterfragen renommierte Expertinnen und Experten im interdisziplinären Dialog mit ihrem Publikum. „Uns interessiert, wie man dauerhaft Arbeitsplätze schafft, die zum Erfolgsfaktor werden – für den einzelnen UND für den Betrieb“ so DASA-Kuratorin und Projektleiterin Dr. Karin Kaudelka. Auf Impulsreferate folgen Talkrunden oder Panels. Für den zweiten Tag sind aktivierende Vorträge vorgesehen, die eine noch direktere Beteiligung des Publikums mit seinen Fragestellungen ermöglichen soll.



Foto: BEG Behler, Enker, Gasenzer

Zu den Referenten gehören:

Prof. Mathias Binswanger „Tretmühlen des Glücks“

Prof. Utho Creusen „Zum Glück gibt's Erfolg“

Dr. Petra Köppel „Diversity-Management“

Prof. Dr. Reinhold Popp „Arbeit zwischen Geld und Glück“

Prof. Willibald Ruch Ansätze zur „Positiven Psychologie“.

Mit dem bewussten Gegensatz zum vorangegangenen DASA-Symposium, das gesellschaftliche Diskurse zur Prekarisierung der Arbeitswelt oder zum bedingungslosen Grundeinkommens aus interdisziplinärer Sicht im Fokus hatte, setzt die DASA ihre Symposien-Reihe „Constructing the future of work“ fort. Sie leistet als „think tank“ einen wichtigen Beitrag für Debatten um die innovative Gestaltung einer menschengerechten Arbeitswelt.

Teilnahmegebühr: Beide Tage: 130,- Euro // Ein Tag: 80,- Euro;
Aktuelles Programm, Infobroschüre und Anmeldung unter www.dasa-dortmund.de



Vorankündigung:

Mord im Museum.

Eine interaktive Ausstellung zur Kriminaltechnik

30. Oktober 2011 bis 5. August 2012

Eine grausame Entdeckung an einem Dienstagmorgen: Der Museumsdirektor wird in seinem Büro ermordet aufgefunden. Was ist geschehen?

Foto: E. Bartolucci - CSI

Ab dem 30. Oktober 2011 ist das DASA-Publikum aufgefordert, diesen mysteriösen Fall zu untersuchen. Darüber hinaus plant die DASA ein mörderisch gutes Rahmenprogramm mit spannenden Führungen für Gruppen und Schulklassen oder nervenzerreißenden Lesungen für Krimi-Fans. In der DASA Arbeitswelt Ausstellung feiert die vom königlich-Belgischen Institut für Naturwissenschaften produzierte Schau ihre Deutschlandpremiere.

Mehr unter www.dasa-dortmund.de