



InForm

BRANDSCHUTZ

Üben für die
Sicherheit

CROWDWORKING

Stefan Stumpp im
Interview

B·A·D-INTERNES BGM

Führungskräfte sind
Vorbild

REPORTAGE



900 Mitarbeiter werden bei Putzmeister in Aichtal optimal an ihren Arbeitsplätzen geschützt.

PUTZMEISTER

Spitzen-Technologie mit Spitzen-Mitarbeitern



Spitzen-Technologie mit Spitzen-Mitarbeitern

Der Spezialmaschinenbauer Putzmeister aus Aichtal bei Stuttgart beschäftigt am dortigen Standort 900 Mitarbeiter. Für sein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wurde Putzmeister schon mehrfach mit einem Preis ausgezeichnet. Die B·A·D unterstützt das Unternehmen im Bereich der Arbeitsmedizin und BGM. Seite 14



Üben für die Sicherheit

Emanuel Langer, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutzbeauftragter im B·A·D-Zentrum Trier, schult regelmäßig Mitarbeiter in Sachen Brandschutz. Lesen Sie hier alles Wissenswerte über die Aufgaben der Brandschutzhelfer in Unternehmen. Seite 6



„Von Crowdarbeit profitieren alle“

Crowdworking ist ein sinnvolles Geschäftsmodell mit enormer Arbeitskraft und besonderem Potenzial, sagt Stefan Stumpp, Doktorand am Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft. Ein Interview. Seite 12

B·A·D-Magazin inForm
Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit
2. Quartal 2017

FACTS & NEWS

4 Infos kurz & knapp

INFORMATIV

6 Brandschutz: Üben für die Sicherheit
20 B·A·D-internes BGM: Führungskräfte sind Vorbild

B·A·D AKTUELL

10 E-Learning zum Risikomanagement
10 Neu erschienen: Die Gefährdungsbeurteilung
11 Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ihre Standortbestimmung

PERSONALITY

12 „Von Crowdarbeit profitieren alle“:
Ein Interview mit Stefan Stumpp

REPORTAGE

14 Putzmeister: Spitzen-Technologie
mit Spitzen-Mitarbeitern

TIPPS & TRENDS

18 Infos zum Thema Krebsvorsorge

FEEDBACK

23 Gewinnspiel: Unsere Fragen an Sie
zu Arbeit 4.0

IMPRESSUM

Herausgeber: B·A·D e.V., Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn
Tel. 0228 40072-753, Fax 0228 40072-25
E-Mail: inform@bad-gmbh.de · Internet: www.bad-gmbh.de
Verantwortlich: Prof. Dr. Bernd Siegemund, Vorsitzender der
Geschäftsführung
Chefredaktion: Ursula Grünes
Redaktion, Gestaltung: Edit Line GmbH, Mainz
Fotos, Grafiken: B·A·D e.V., Michael Kretzer, Fotolia
Druck: Grafische Werkstatt Druckerei und Verlag,
Gebr. Kopp GmbH & Co.KG, Köln, FSC®-zertifiziert
ISSN-Nr. 1612-0604

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion.

„Das **Betriebliche Gesundheitsmanagement** ist eine Management- und Führungsaufgabe.“

Liebe Leserinnen und Leser,

wir möchten als Unternehmen mit gutem Beispiel vorangehen. Als Dienstleister für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) praktizieren wir das, was wir Ihnen, unseren Kunden, anbieten, auch in unserem eigenen Haus. Mehr noch: Durch die Erfahrungen, die wir im eigenen Unternehmen sammeln, können wir unser Leistungsangebot optimieren. Was den Bereich BGM angeht, haben auch wir eine Entwicklung durchgemacht: von den einzelnen Gesundheitsförderungsmaßnahmen hin zu einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement – strategisch, systematisch und nachhaltig unter Beteiligung aller Mitarbeiter. Bei B·A·D spiegelt sich das interne BGM in einem „Haus der Gesundheit“. Jedes Stockwerk trägt seinen Anteil dazu bei, dass die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter gestärkt und erhalten bleibt. Lesen Sie mehr dazu ab Seite 20.

In unserer Reportage (ab Seite 14) stellen wir Ihnen die Putzmeister Gruppe vor. Sie wurde für ihr vorbildliches BGM ausgezeichnet.

Wie wichtig Brandschutzhelfer im Unternehmen sind, darüber berichten wir ab Seite 6. Freuen Sie sich auf ein Heft voller Praxisbeispiele!

Ihr

Prof. Dr. Bernd Siegemund
Vorsitzender der Geschäftsführung



Richtigstellung zum Mutterschutzgesetz

Das neue Mutterschutzgesetz ist nicht, wie geplant, am 1.1.2017 in Kraft getreten. Leider ist dies in der inForm-Ausgabe 1/2017 so kommuniziert worden. Die in dem Artikel enthaltene Aussage, das neue Mutterschutzgesetz sei am 1.1.2017 in Kraft getreten, ist daher falsch. Sobald das neue Gesetz in Kraft tritt, werden wir darüber berichten.

Die englische Ausgabe der inForm finden Sie auf www.teamprevent.com!

Mobiles Arbeiten: „Nur das Ergebnis zählt“

Mobiles Arbeiten kann Eltern oder Beschäftigten mit Pflegeverantwortung einen wertvollen Puffer verschaffen, um Beruf und Familienarbeit besser miteinander zu vereinbaren. Praktische Tipps und Umsetzungsbeispiele verspricht ein neuer Leitfaden des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“. Wie eine Untersuchung des Bundesfamilienministeriums zur Digitalisierung zeigt, können Arbeitnehmer durch mobiles Arbeiten im Durchschnitt 4,4 Stunden pro Woche einsparen; 80 Prozent der Befragten nutzen diese Zeit für Familie und Kinder. Der neue Ratgeber des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ leistet Hilfestellung und richtet sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen. Der Titel „Nur das Ergebnis zählt“ macht deutlich, worum es geht: Die Möglichkeit, räumlich unabhängig zu arbeiten, ist in Zeiten des demografischen Wandels ein wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung.

www.erfolgsfaktor-familie.de



Fast 50 Prozent der Befragten einer aktuellen Untersuchung der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) kann sich in der (Arbeits-)Pause kaum erholen. Mehr als 300 Erwerbstätige beantworteten im Rahmen einer Onlineumfrage, wie sie ihre Arbeitspause gestalten und welche Rolle elektronische Medien dabei spielen. Smartphones und Co. werden lediglich einige Minuten in der Pause genutzt – hauptsächlich, um Kurznachrichten und E-Mails zu bearbeiten. Den größten Erholungswert haben laut dieser Umfrage Pausenaktivitäten wie Spaziergänge, Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen und „chillen“ sowie Ausgleichsübungen bzw. Sport. <https://www.iga-info.de>, Schlagwort „Veröffentlichungen, iga.Reporte“

Älter werden in Balance

Mit dem AlltagsTrainingsProgramm (ATP) hat die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) im Programm „Älter werden in Balance“ einen ganz neuen Fitnessansatz für mehr Bewegung im Alltag entwickelt. Das Programm wird von der Privaten Krankenversicherung e.V. (PKV) unterstützt. Aktuelle Studien zeigen, dass die Aufgaben des täglichen Lebens in ein gezieltes Bewegungsprogramm umgewandelt werden können: 30 Minuten verausgabende Alltagstätigkeiten pro Tag wie Hausarbeit, Gärtnern, Heimwerken oder Autopflege können dazu beitragen, das Risiko für Herz-Kreislauf-Krankheiten deutlich zu reduzieren.

<http://www.aelter-werden-in-balance.de>



Sicherheit und Schutz in der Arbeitswelt

Die Arbeitsstättenverordnung ist an die moderne Arbeitswelt angepasst worden. Seit dem 3. Dezember 2016 sind die Anforderungen an einen Telearbeitsplatz oder Pausenräume klar geregelt. Künftig müssen auch psychische Belastungen bei der Beurteilung der Gefährdungen berücksichtigt werden.

<http://www.bmas.de>, Schlagwort „Presse, Pressemitteilungen, Arbeitsstättenverordnung“



Erste Hilfe bei Handverletzungen

Die kostenlose App über Erste Hilfe und Versorgung von Handverletzungen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), Österreich, informiert über die verschiedenen Arten von Handverletzungen. Sie gibt wichtige Informationen darüber, was in einem Notfall zu tun ist, sowie über Maßnahmen zur Unfallverhütung in fünf Sprachen (Deutsch, Englisch, Kroatisch, Slowakisch, Ungarisch). Illustrationen begleiten Schritt für Schritt bei der Erstversorgung. Die App enthält Hinweise zu den wichtigsten Notrufnummern und bietet gleichzeitig die Möglichkeit der Direktanwahl im Ernstfall. Die kostenlose App wurde für alle konzipiert, die Interesse an Auskünften zur Ersten Hilfe bei Handverletzungen haben und sich über Unfallverhütung informieren möchten.

<https://www.auva.at>, Schlagwörter „Service, Publikationen, AUVA-Apps“

Angemessene Erholungszeiten

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit tagsüber an einer Betriebsrats-sitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag gewährleistet ist, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsrats-tätigkeit zu erbringen ist. Dies geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor (Az. 7 AZR 224/15).



Brandschutz

Üben für die Sicherheit

Die Flammen lodern hoch aus dem Brandsimulator. Sicher richtet die junge Frau den Schlauch des Feuerlöschers auf das Feuer. In wenigen Sekunden ist die Gefahr erstickt. Dass es so schnell ging, war Übungssache. „Der richtige Umgang mit dem Löschgerät will gelernt sein und gelingt selten von Anfang an“, weiß Emanuel Langer, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutzbeauftragter im B·A·D-Zentrum Trier.

Damit es im Ernstfall klappt und nichts dem Zufall überlassen wird, schult er regelmäßig Mitarbeiter von Unternehmen oder Vereinen wie zum Beispiel Club Aktiv in Sachen Brandschutz. Projekte für Menschen mit Behinderung sind Hauptaufgaben von Club Aktiv. Der Verein ist in der Region Trier Arbeitgeber mehrerer Hundert Mitarbeiter. Darunter sind viele Menschen mit Behinderungen, die ihrerseits Menschen mit Behinderungen und Senioren im Alltag unterstützen. B·A·D hat die sicherheitstechnische Betreuung in den einzelnen Einrichtungen übernommen.

„Dabeisein“ ist das Motto, mit dem die soziale Organisation Älteren und Demenzkranken tagsüber die Versorgung in der Gemeinschaft mit anderen in den Tagespflegen oder der Tagesförderstätte anbietet und sie zusätzlich bei der Alltagsorganisation in den eigenen vier Wänden unterstützt. Darüber hinaus begleiten Erzieherinnen, Therapeuten und Heilpädagogischen Kinder in einer integrativen Kindertagesstätte. „Club Aktiv betreut sehr viele Menschen, die körperlich nicht mobil sind und im Falle eines Brandes auf Hilfe angewiesen wären“, sagt Personalleiter Michael Hower. Brandschutz nimmt daher einen sehr hohen Stellenwert ein. Auch aus diesem Grund ist es ihm wichtig, dass das Thema nicht nur mit einer Unterweisung „abgetan“ wird. „Wir wünschen uns, dass unsere Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert werden und es auch im Alltag noch stärker berücksichtigen.“ Die halbtägigen Kurse erfüllen diesen Anspruch, da ist er sicher. Zudem haben sie verstärkt die be-



trieblichen Besonderheiten eines jeden Unternehmens im Blick.

Theorie und Praxis

Inhalte der Kurse bilden unter anderem die theoretische Auseinandersetzung mit den Themen Brand und Brandverhütung. Wem ist zum Beispiel bekannt, wie schnell sich Wäschetrockner bei einem Kurzschluss entzünden können und Steckdosenleisten überhitzen, wenn zu viele Geräte angeschlossen sind? Oder welche Informationen die Feuerwehr bei einer Alarmierung genau benötigt? Aspekte wie Evakuierung und Erste Hilfe werden ebenfalls betrachtet: „Die meisten Menschen sterben an den Rauchgasen, nicht am Brand selbst. Insofern steht und fällt vieles mit der rechtzeitigen Räumung“, so Emanuel Langer. Im praktischen Teil der Veranstaltung bringt er

den Teilnehmern den Umgang mit dem Feuerlöscher bei. Sie lernen neben vielen anderen Dingen, wie man das Gerät hält, dass es wichtig ist, die Windrichtung zu beachten und dass einmal eingesetzte Feuerlöscher immer neu gefüllt und geprüft werden müssen. Am Ende des Ausbildungstages hält jeder sein Zertifikat in den Händen. Das Bewusstsein für Brandgefahren hat sich geschärft, so das Resümee der Teilnehmer: „Auch wenn wir natürlich hoffen, dass der direkte Kontakt zu den Flammen ein einmaliges Erlebnis war, sind wir nun in jedem Fall besser gewappnet.“



Wie löscht man richtig? Emanuel Langer, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutzbeauftragter, erklärt und zeigt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Club Aktiv, wie es geht.



Das B·A·D-Angebot im Bereich Brandschutz:

- Gefährdungsbeurteilung nach ASR A2.2 „Maßnahmen gegen Brände“ und TRGS 800 „Brandschutzmaßnahmen“
- Expertise externer Brandschutzsachverständiger
- Brandschutzkonzepte und -gutachten für Sonderbauten
- Brandschutzkonzepte für Planung und Ausführung von Bauvorhaben
- Brandschutzbewertungen und -bemessungen für bestehende Gebäude
- Brandschutzfachplanungen
- Baubegleitende Sachverständigentätigkeit
- Durchführung und Begleitung von Bauabnahmen
- Kostenschätzungen für brandschutzrelevante Maßnahmen
- Zusammenarbeit mit den Bauaufsichtsbehörden, der Feuerwehr und den Feuerversicherern
- Einsatz qualifizierter Brandschutzbeauftragter
- Erstellung von Evakuierungskonzepten
- Schulung von Brandschutz- und Evakuierungshelfern
- Feuerlöschtraining
- Brandschutzkennzeichnungskonzepte
- Sicherheitsgrafiken wie etwa Flucht- und Rettungspläne, Feuerwehrpläne, Feuerwehrlaufkarten, Bestuhlungspläne, Zimmerpläne
- Explosionszonenpläne

Ausbildung zum Brandschutzhelfer durch die B-A-D

Die Ausbildung zum Brandschutzhelfer dauert 4,5 Stunden und beinhaltet folgende Themen:

Brandschutz – Theorie

Vorbeugender Brandschutz:

Rechtliche Grundlagen
Aufgaben des Brandschutzhelfers
Brandlehre
Brandschutzordnung, Brandverhütung, Verhalten im Brandfall
Betrieblicher Brandschutz (Brandmeldung und Notruf, Brandabschnitte und Brandschutztüren, Flucht- / und Rettungswege und -pläne)
Grundlagen der Evakuierung / Räumung
Besondere Risiken auf Baustellen

Abwehrender Brandschutz:

Löschmittel und deren Wirkungsweise
Brandklassen und Brandarten
Feuerlöscher, Wandhydranten
Löschen von Personenbränden

Brandschutz – Praxis

Betriebsrundgang
Handhabung Handfeuerlöscher (Wasser, Kohlendioxid)

Brandschutzhelfer Aufgaben im Alarmfall

Brandschutzhelfer sind für die vollständige Räumung ihres Bereiches zuständig. Sie müssen sich über die für den Räumungsbereich festgelegten Flucht- und Rettungswege informieren. Die Regeln zur **Panikvermeidung** sind zu beachten. Im Alarmfall ist eine **Warnweste** zu tragen, damit andere Personen ihn als Brandschutzhelfer wahrnehmen. Die Aufgaben:

- ▶ **Unterbrechen Sie die Arbeit.**
- ▶ Informieren Sie alle Personen, dass eine Brandmeldung vorliegt und die **Feuerwehr alarmiert** ist.
- ▶ Fordern Sie alle Personen auf, den Räumungsbereich über die festgelegten **Flucht- und Rettungswege zu verlassen**.
- ▶ Kontrollieren Sie alle Nebenbereiche auf **zurückgebliebene Personen**.
- ▶ Melden Sie dem Sammelplatzleiter die **erfolgreiche Räumung** Ihres Bereiches.
- ▶ Stellen Sie die **Vollzähligkeit** der Ihnen unterstellten Mitarbeiter am Sammelplatz fest und melden Sie **vermisste Personen** dem Sammelplatzleiter.
- ▶ **Unterstützen** Sie den Sammelplatzleiter.



Was wird von Unternehmen gefordert?

- Regelmäßige Unterweisung zum Thema Brandschutz aller Mitarbeiter (mind. einmal im Jahr)
- Neuen Mitarbeitern in der Erstunterweisung die wichtigsten Brandschutzaspekte zeigen
- Ausreichende Anzahl an Brandschutz- und Evakuierungshelfern in Theorie und Praxis ausbilden

Nachgefragt ...

Welche Aufgaben hat der Brandschutzhelfer?

Brandschutzhelfer sind Mitarbeiter im Unternehmen, die im Notfall dafür zuständig sind, einen Entstehungsbrand zu bekämpfen oder eine Räumung / Evakuierung einzuleiten. Dafür müssen sie in Gefahrensituationen Ruhe bewahren, um souverän und verantwortungsbewusst handeln zu können.

Wie wird man Brandschutzhelfer?

Die Aus- und Weiterbildung von Brandschutz Helfern ist in jedem Betrieb vorgeschrieben (§ 10 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes und die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A2.2 „Maßnahmen gegen Brände“). Wie viele Brandschutzhelfer ein Unternehmen braucht, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Bei normaler Brandgefährdung reichen in der Regel mindestens fünf Prozent der Beschäftigten. Der Arbeitgeber hat die Brandschutzhelfer zu bestellen. Niemand kann allerdings dazu gezwungen werden. Wer sich für die Schulung zum Brandschutzhelfer interessiert, sollte die Entscheidung seinem Betrieb mitteilen.

Warum ist es so wichtig, Mitarbeiter im Brandschutz aus- und fortzubilden?

Brandschutz ist ein wesentlicher Bestandteil der Sicherheit. Durch Brände kommen alljährlich Menschen ums Leben und häufig führt der wirtschaftliche Schaden Unternehmen an den Rand der Existenz. Um den betrieblichen Brandschutz zu gewährleisten, bieten wir regelmäßig Schulungen mit praktischen Übungen an. Sie helfen zum einen, die Qualifikation für die ersten abwehrenden Maßnahmen nach einer



... bei Emanuel Langer,
Fachkraft für Arbeitssicherheit
und Brandschutzbeauftragter
im B-A-D-Zentrum Trier.

Brandentstehung zu erlangen, zum anderen sensibilisieren sie im Hinblick auf Brandprävention. Bei Bränden, in denen Menschen gefährdet sind, die auf Hilfe angewiesen sind – wie zum Beispiel bei Club Aktiv – und bei denen Brandbekämpfung und Menschenrettung parallel laufen, ist hoher Personaleinsatz erforderlich. Dem Pflegepersonal steht oftmals eine äußerst knappe Zeitspanne zur Verfügung. Im Brandschutz gut ausgebildete Mitarbeiter sind daher eine wertvolle Unterstützung.

Muss man in Unternehmen erst Gefahrenbewusstsein schaffen? Wie sind Ihre Erfahrungen?

Grundsätzlich sind Mitarbeiter in den Unternehmen für das Thema Brandschutz sehr aufgeschlossen. Im Alltag gerät das natürlich ein wenig in den Hintergrund, denn es gibt andere Prioritäten. Auffällig ist jedoch, dass betriebsintern immer noch zu wenig geschult und geübt wird. Und oft ist das Entsetzen groß, wenn wirklich der Worst Case eingetreten ist und man vor menschlichen, aber auch vor wirtschaftlichen Problemen steht. Daher sollte die Gefahrenprävention nicht vernachlässigt und in die Betriebsabläufe eingeordnet werden.

Checkliste Evakuierung

Aufgabenbeschreibung nach Ertönen des Alarmsignals:

- Alle Beschäftigten haben das Gebäude über den nächsten Fluchtweg verlassen.
- Alle Räume einschl. der Toiletten-, Kopier- und Lagerräume sind geräumt.
- Hilfsbedürftige Personen haben den Gefahrenbereich sicher verlassen können.
- Alle gekennzeichneten Feuer- / Rauchschutztüren und Fenster sind geschlossen.

E-Learning zum Risikomanagement

Mit dem neuen E-Learning zum Thema Risikomanagement erweitert die B·A·D ihr Angebot für die eigenen Mitarbeiter, aber auch für Lizenzkunden. Im Rahmen der Unterweisung wird zunächst in einem ersten Schritt

die Systematik des Risikomanagements vorgestellt. Man erfährt, welche Einflussfaktoren dabei zu berücksichtigen sind, wie man Risiken richtig bewertet und welche Schutzmaßnahmen ergriffen werden sollten. Jede Branche und jedes Unternehmen hat zwar ganz eigene Risiken, die Systematik ist aber für alle dieselbe. Mit dieser E-Learning-Unterweisung spricht die B·A·D insbesondere kleine und mittelgroße Betriebe sowie Unternehmen aus dem Einzelhandel an. Darüber hinaus wendet sich ein weiteres, spezielles Kapitel unter dem Titel „Gefährdung durch Menschen“ gezielt an Mitarbeiter öffentlicher Einrichtungen, wie Meldeämter oder Arbeitsagenturen. Diese bekommen im zweiten Teil des E-Learnings Tipps zur Verhaltensprävention und Hinweise, wo sie im Notfall Hilfe erhalten können.



Neu erschienen: Die Gefährdungsbeurteilung



Der Autor Dr. Gerald Schneider

Im Laufe der Jahre hat sich durch neue Technologien auch die Gefährdungsbeurteilung verändert. Weitere Gefährdungssituationen wurden erkannt und viele arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind dazugekommen. Eine Neubewertung der einzelnen Teile der Gefährdungsbeurteilung liefert jetzt Dr. Gerald Schneider in seinem Buch „Die Gefährdungsbeurteilung – Planung, Organisation, Umsetzung“. Seit 1998 befasst sich der B·A·D-Mitarbeiter als Fachkraft für Arbeitssicherheit mit den Schwerpunkten Gefährdungsbeurteilung, psychi-



sche Belastungen, Biologische Risiken und Gefahrstoffe. Schneider zeigt moderne Erkenntniswege auf und verschränkt die Ergebnisse mit der betrieblichen Praxis. Das Buch versteht sich sowohl als Hintergrundinformation als auch als Handlungshilfe. Es richtet sich unter anderem an Arbeitgeber, Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder auch Betriebsärzte.

Erschienen im Erich Schmidt Verlag, ISBN 978-3-503-17114-9, 170 Seiten, 29,90 Euro (auch als e-Book 29,93 Euro erhältlich)

Betriebliches Gesundheitsmanagement Ihre Standortbestimmung



Wo steht Ihr Unternehmen in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement? Genau auf diese Frage gibt der Check für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eine Antwort.

Die Zielgruppe:

Unternehmen jeder Größe und aller Branchen, die durch Expertensicht von „außen“ eine Standortbestimmung in dieser Thematik wünschen. Der BGM-Check bildet den Ist-Zustand des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen ab und dient der Orientierung. Dabei ist es unerheblich, ob der Betrieb eine Zertifizierung gemäß der DIN SPEC 91020* anstrebt oder seine Schwerpunkte bisher bei der betrieblichen Gesundheitsförderung gesetzt hat.

Das Ziel:

Am Ende des Checks werden neben der Bewertung und Dokumentation des bisher Erreichten weitere Potenziale aufgezeigt. Der individuelle Ergebnisbericht und das abschließende Auswertungsgespräch helfen, Strategien zur Weiterentwicklung festzulegen.

Der Ablauf:

- Schritt 1:** Informationssammlung
- Schritt 2:** Erhebungsgespräch
- Schritt 3:** Auswertungsgespräch

Die Vorteile des Checks:

- ermittelt den BGM-Entwicklungsstand
- identifiziert Verbesserungspotenziale
- unterstützt die BGM-Steuerung
- benennt Erfolge

Die B·A·D als Initiator der DIN SPEC 91020 – dem Standard für BGM – unterstützt Unternehmen bei dieser Standortbestimmung.

*Die DIN SPEC 91020 legt die Anforderungen an ein BGM-System fest und gibt Organisationen jeglicher Art, Branche und Größe Hilfestellung beim Aufbau und der Einführung.

Termin-Tipp

Vom 9. bis 10. Mai öffnet die Messe Stuttgart wieder ihre Tore für die Corporate Health Convention (CHC) – die 7. Europäische Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie. Dort präsentieren Referenten den BGM-Check unter anderem anhand von Praxisbeispielen.



Vortragsdaten: BGM-Check – Standortanalyse 10. Mai 2017, Praxisforum A, 11:30-12:15 Uhr

Die CHC ist die größte Plattform zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Auf der Fachmesse trifft sich die gesamte Branche – ob etabliertes Unternehmen oder Start-up. Das breite Ausstellungsspektrum reicht von Betrieblichem Gesundheitsmanagement, Ergonomie und Suchtprävention bis hin zu Ernährung, Bewegung, Gesundheitssport, Arbeitssicherheit sowie Weiterbildung und Training.

Besuchen Sie die B·A·D: Halle 1, Stand-Nr. H.31

Interview mit Stefan Stumpp

»Von Crowdarbeit profitieren alle«

Crowdworking ist ein sinnvolles Geschäftsmodell mit enormer Arbeitskraft und besonderem Potenzial, sagt Stefan Stumpp, Doktorand am Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft. Es gibt bereits etliche Beispiele für gelungenes Crowdworking.

Herr Stumpp, warum sind deutsche Unternehmen zurückhaltend, wenn es darum geht, bestimmte Aufgaben über Online-Plattformen nach außen zu vergeben?

Diese Zurückhaltung deutscher Unternehmen ist auch uns während unserer Forschungsarbeit am Humboldt Institut aufgefallen und mag auf den ersten Blick verwunderlich sein. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Ein ganz wesentlicher Grund liegt aber darin, dass die deutsche Plattformökonomie noch nicht besonders stark ausgeprägt ist. Warum auch, es geht der deutschen Wirtschaft fantastisch: Unsere Produkte sind weltweit gefragt und der Arbeitsmarkt sieht rosig aus. Der Zwang zur Veränderung von Geschäftsmodellen ist noch nicht spürbar.

Wenn, dann sind es oft nicht etablierte Unternehmen, sondern junge kommerzielle Plattformen, die von der Arbeitskraft, den Ideen oder sogar dem Vermögen der Verbraucher profitieren. Ihre Leistungen bzw. ihr Input (Zeit, IT, Wohnraum, Taxifahrt etc.) werden zu einer Ware, die mit einem Preis versehen ist und mittels einer App bzw. einer Plattform für andere Verbraucher zur Verfügung gestellt wird. Die Plattform nimmt eine Schlüsselrolle ein

und sucht die passende Leistung für ein bestimmtes Kundenbedürfnis heraus. Paradoxerweise entdecken nun auch immer mehr etablierte Unternehmen den wahren Wert solcher Geschäftsmodelle. Ein wunderbares Beispiel ist das deutsche Start-up myTaxi, das mit seiner Taxivermittlungs-App schnell zu einem Konkurrenten der klassischen Taxibranche wurde. Auf diesen Erfolg wurde auch Daimler aufmerksam, woraufhin sich der Gigant das noch junge Start-up schnell einverleibt hat. Dies ist nur ein Beispiel dafür, wie sich Unternehmen Plattformen zum Teil ihres Geschäftsmodells machen. Ich gehe deshalb davon aus, dass Online-Plattformen zukünftig auch in Deutschland eine stärkere Rolle spielen werden. Wenn ein größerer Markt und ein größeres Bewusstsein existieren, werden auch mehr Aufgaben nach außen vergeben.

Dient Crowdworking nicht auch der Ideenfindung und kann es Unternehmen helfen, innovativer zu sein als allein mit der Stammbesellschaft?

Grundsätzlich können durch Crowdarbeit drei Leistungen differenziert werden: Effizienzbeiträge, die Bereitstellung von Ressourcen und Innovati-

onsbeiträge. Leistungen im Innovationsbereich sind sehr anspruchsvoll und erfordern vom Crowdarbeiter Kreativität und Wissen. Auch hier existieren schon spezialisierte kommerzielle Plattformen, die unterschiedliche Leistungen anbieten. 99designs ist eine Plattform für Logo- oder Web-Design-Wettbewerbe, jovoto bündelt über 60.000 Kreative aus der ganzen Welt, die im Auftrag von Unternehmen wie Audi, Telekom, Coca-Cola, Unilever oder Microsoft Produktdesigns bzw. -ideen erarbeiten und auf InnoCentive werden komplexe wissenschaftliche Aufgabenstellungen bearbeitet. Unternehmen können also sehr wohl mithilfe von Crowdworking innovativ sein und von der Kreativität der Crowd profitieren.

Was steht für die Crowdworker im Vordergrund? Kann man damit reich werden?

Reich werden kann man damit sicher nicht, es sei denn, man ist Inhaber einer erfolgreichen Plattform! Jedoch gibt es auch für Crowdwor-

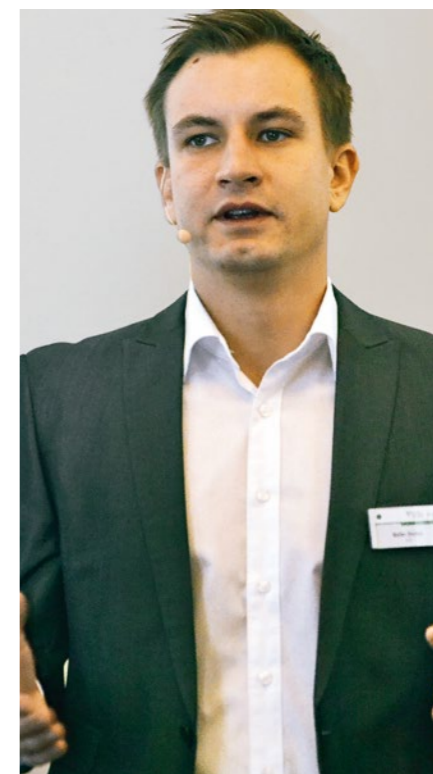
ker Aufgabengebiete, in denen bereits jetzt gut verdient wird. In unserer aktuellen Studie konnten wir zum Beispiel herausfinden, dass Crowdworker im Bereich der Softwareprogrammierung tendenziell mehr verdienen als z. B. Crowdworker im Bereich der Kreativaufgaben. Der Verdienst steht bislang jedoch nicht im Vordergrund, sondern vielmehr der Spaß an solchen Aufgaben und die Motivation, etwas Neues zu lernen bzw. Erfahrungen und Referenzen zu sammeln. Crowdarbeit ist für die meisten in Deutschland ganz klar nur ein Zuverdienst von Studenten, Angestellten oder Selbstständigen.

Sparen Unternehmen, die Arbeit auslagern, Arbeitsplätze bei sich ein?

Einsparungen können durchaus eine Motivation sein und es gibt viele schwarze Schafe, die so etwas auch ausnutzen. Jedoch kann man es Unternehmen kaum verübeln, sind sie doch in den heutigen Zeiten dazu gezwungen, flexibel und wettbewerbsfähig zu bleiben. Insbesondere auf den Effizienzplattformen, auf denen kleinteilige Aufgaben, sogenannte Micro Tasks, ausgeschrieben werden, handelt es sich oftmals um Einsparmaßnahmen, wie man sie vom traditionellen Outsourcing her kennt. Prominente Beispiele für Effizienzplattformen sind Amazon Mechanical Turk, Applause und Clickworker. Bezahlt wird auf diesen Plattformen nach Erledigung von definierten Arbeitspaketen, sozusagen Akkordlohn.

Wie kann denn Arbeits- und Gesundheitsschutz bei den Crowdworkern umgesetzt werden? Ist das bereits ein Thema?

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind bislang eng an den Arbeitnehmerstatus geknüpft. Durch Crowdarbeit entstehen in diesem Bereich ganz neue Herausforderungen, da sie räumlich sowie zeitlich sehr flexibel ist und Crowdarbeiter auch als Solo-Selbstständige auftreten. Auftraggebende Unternehmen werden stark aus der Verantwortung gezogen, schließlich können sie Sitzhöhen und Bildschirmabstände von Crowdarbeitern nicht kontrollieren. Ich sehe jetzt ein hohes Maß an Verantwortung bei den Plattformen. Aufklärungskampagnen über gesundes und sicheres Arbeiten am Rechner sind denkbar, aber auch Algorithmen, die kontrollieren, ob gewisse Pausenzeiten eingehalten werden oder sogar Schulungen der Mitglieder einer Plattform. Technologisch werden sich auch in dieser Hinsicht viele neue Möglichkeiten ergeben. Auch Gewerkschaften sehe ich in der Pflicht, ein entsprechendes Angebot an plattformübergrei-



Zur Person

Stefan Stumpp studierte Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Marketing an der Hochschule Anhalt. Er ist Doktorand am Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft mit den Forschungsschwerpunkten internetbasierte Innovationen und Crowdsourcing. Stumpp arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen des Masterstudiengangs Online-Kommunikation an der Hochschule in Anhalt und ist außerdem Dozent an der Leipzig School of Media.

fenden Mitgliedschaftsmodellen für Crowdarbeiter mit Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu entwickeln. Nicht zuletzt müssen auch Crowdarbeiter ein hohes Maß an Eigenverantwortung mitbringen.

Was sind denn Ihrer Erfahrung nach Beispiele für gelungenes Crowdworking?

Crowdworking ist für mich dann gelungen, wenn sich eine Win-win-Situation sowohl für den Auftraggeber als auch für den Auftragnehmer ergibt. Die Kommunikation auf den Plattformen sollte transparent sein und darüber hinaus Crowdworkern die Möglichkeit bieten, auch die Auftraggeber zu bewerten, damit sich ein gewisses Gleichgewicht einstellt. Um Fairness sicherzustellen, wurde von Plattformvertretern und Vertretern aus Wirtschaft und Wissenschaft sogar schon ein Crowdsourcing-/Crowdworking-Verhaltenskodex als Leitlinie entwickelt (www.crowdsourcing-code.com).

Aus Auftraggeberperspektive existieren zahlreiche nennenswerte Beispiele. Der Schweizer Messerproduzent Victorinox konnte mithilfe von 6.215 Produktverbesserungs- und Designvorschlägen auf der deutschen Plattform jovoto die Verkaufszahlen seines Multifunktionsmessers um 70 Prozent erhöhen. Das Historische Archiv der Stadt Köln betreibt Crowdsourcing zur Transkription von teils Jahrhunderte alten Geburts-, Sterbe- und Heiratsurkunden, wobei durch über 100 Teilnehmer bereits ca. 157.000 Daten aus 10.000 Seiten der umfangreichen Namensregister abgeschrieben werden konnten. Der Flughafen München bindet erfolgreich Mitarbeiter und Reisende in die Zukunftsgestaltung des Flughafens auf einer eigens dafür gestalteten Ideenplattform ein. Diese Liste ließe sich mittlerweile fortführen und zeigt, dass immer mehr Organisationen das Potenzial von Crowdsourcing erkennen.

»Ich gehe davon aus, dass Online-Plattformen zukünftig auch in Deutschland eine stärkere Rolle spielen werden.«

Fakten zu Crowdworking

- Nur jedes 4. Unternehmen gibt an zu wissen, was hinter dem Begriff „Crowdworking“ steckt.
- Erst drei Prozent der Unternehmen haben schon einmal zumindest einzelne Arbeiten mit Crowdworkern erledigt.
- 18 Prozent der Unternehmen können sich vorstellen, künftig Crowdworking im eigenen Unternehmen zu nutzen.

Grundlage der Angaben ist eine repräsentative Befragung, die Bitkom Research im Auftrag des Digitalverbands Bitkom durchgeführt hat. Dabei wurden 1.534 Unternehmen befragt.

»Durch Crowdarbeit entstehen ganz neue Herausforderungen, da sie räumlich sowie zeitlich sehr flexibel ist.«

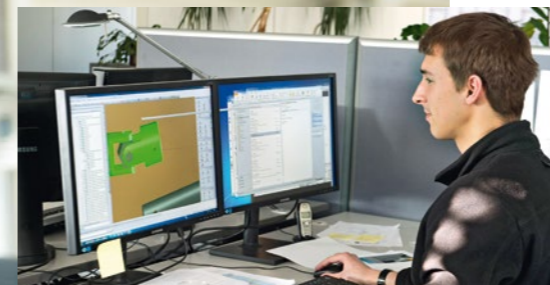


PUTZMEISTER

Spitzen-Technologie mit Spitzen-Mitarbeitern

W

er kennt sie nicht, die Betonmischfahrzeuge mit dem Elefanten, dem Logotier von Putzmeister? Doch das Unternehmen kann noch viel mehr: Vor 59 Jahren mit Mörtelmaschinen angefangen, ist Putzmeister heute in diesem Bereich Marktführer in Deutschland. Weltmarktführer ist Putzmeister für Betonpumpen. Das Unternehmen kann mit einigen Rekorden aufwarten: So sind beim 2010 fertiggestellten Burj Khalifa, dem bis dato höchsten Gebäude der Welt, zwei Superhochdruckpumpen von Putzmeister beteiligt gewesen, die 165.000 Kubikmeter Beton in Höhen bis zu 606 Metern pumpen. Nach der Nuklearkatastrophe in Fukushima pumpte das Unternehmen große Mengen Wasser, um Brände zu löschen. Bei dem Projekt Stuttgart 21 oder dem Tunnelbau entlang der A8 ist Putzmeister mit seinen Betonpumpen ebenso beteiligt. Von Aichtal aus wird der Markt in Europa, dem Nahen Osten und Afrika mit Maschinen bedient. „Mit unserem Pumpmechanismus kann jede Flüssigkeit gepumpt werden, egal ob das Beton ist, Estrich oder Flugasche“, erklärt Uwe Misselbeck, Prokurist und Bereichsleiter Personal bei Putzmeister.



Scouts in der Produktion

Wir betreten eine Montagehalle, in der 400 bis 500 Maschinen im Jahr bzw. etwa zwei am Tag fertiggestellt werden. Hier treffen wir auf Daniel Stemmer. Der Mechatroniker ist neben seinem Hauptjob noch Scout. Als solcher beobachtet er genau die Bewegungsabläufe seiner Kollegen in der Produktion. „Für die Mitarbeiter in der Montage haben wir gemeinsam mit der B-A-D ein spezielles Gesundheitsprogramm entwickelt“, erklärt Angelika Demel, Leitung Betriebliches Gesundheitsmanagement bei Putzmeister. „Neben den klassischen Angeboten wie Rückentraining, Fitnesskurse, Lauf- oder Fahrradgruppe bis hin zur Muskelentspannung nach Jacobsen in der Mittagspause starteten wir im

April 2016 das Projekt ‚Berufsspezifisches Üben inklusive Scout-Ausbildung‘. Mit dem Begriff ‚Berufsspezifisches Üben‘ ist das Training ergonomisch optimierter Bewegungsabläufe im Kontext der Arbeit definiert. Hierzu werden bedarfsweise Trainings- und Arbeitsmittel eingesetzt. Ziel ist die Entwicklung individueller sensomotorischer Fertigkeiten zur präventiven Bewältigung muskulo-skelettaler Belastungen. Angelika Demel: „Im Rahmen des Prozessablaufs werden Betriebliche Scouts ausgebildet, wie zum Beispiel Daniel Stemmer, um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Die vier Scouts verfügen über die Kompetenz, körperliche Belastungsmerkmale von Arbeitsprozessen zu erfassen und sollen in Zukunft die Bewegungsabläufe im Rahmen von Mitarbeitertrainings optimieren.“ Daniel Stemmer erklärt weiter: „Ich beobachte meine Kollegen genau, und mir ist aufgefallen, dass einige oft eine verdrehte Körperhaltung beim Montieren haben. Hierfür wurden dann von unserer Fitnesstrainerin spezielle Übungen entwickelt, die die Mitarbeiter zwei Mal die Woche eine Viertelstunde ausüben.“

Nachhaltigkeit und kurze Wege

Dr. med. Carol Ann Kühn, B-A-D-Fachärztin für Arbeitsmedizin: „Putzmeister stellt den Mitarbeiter tatsächlich in den Mittelpunkt seines Tuns. Somit ist das ganze Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement sehr nachhaltig. Ich genieße die kurzen Wege im Unternehmen sehr: Wir beschließen im Arbeitskreis Gesundheit zum Beispiel das Darmkrebscreening und ohne lange Entscheidungswege wird das dann umgesetzt.“ Dr. Kühn schätzt auch, dass Putzmeister offen für Neues ist, wie es beim Betriebsspezifischen Üben der Fall war. Hierfür wird die Fitnesstrainerin miteinbezogen, die auch bei den Arbeitsplatzbegehungen dabei ist. Von den Mitarbeitern, so sagen Unternehmen und Betriebsärztin unisono, werde das Betriebsspezifische Üben sehr gut angenommen. „Wir haben überraschend schnell >>

Die Putzmeister Gruppe ist ein Spezialmaschinenbauer mit Hauptsitz in Aichtal bei Stuttgart. Das Unternehmen beschäftigt 1.300 Mitarbeiter in Deutschland, davon 900 in Aichtal. Für sein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wurde Putzmeister zum dritten Mal in Folge auch 2016 mit dem Corporate Health Award Exzellenz-Siegel ausgezeichnet. Die B-A-D unterstützt Putzmeister im Bereich der Arbeitsmedizin und des BGM.



oben: Aufbringen des Putzmeister-Logos am Auslegermast.

>> die Scouts aus den einzelnen Bereichen gefunden“, ergänzt Uwe Misselbeck.

Wichtig in diesem Zusammenhang, so Misselbeck, sei die Sensibilisierung der Führungskräfte. „Gesundes Führen ist ein wichtiges Thema bei uns. Unsere Führungskräfte nehmen eine zentrale Rolle ein. Sie haben Vorbildfunktion und sollten deshalb durch ihr persönliches Verhalten dazu beitragen, dass der Umgang mit der Arbeitswelt nicht krank macht und nach klaren Regeln erfolgt.“ So gibt es bei Putzmeister schon seit vielen Jahren Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, bei denen die Mitarbeiter ihre Regelarbeitszeit

selbst wählen und über die Verwendung ihres Zeitguthabens selbst bestimmen können. Dies wird durch die Möglichkeit von Qualifizierungs- und Ruhe-Sabbaticals oder Stipendium-Modellen abgerundet. Basis für den erwünschten Veränderungsprozess bei den Führungskräften bilden Führungskräfte-seminare. Außerdem erhalten die Führungskräfte das Angebot eines Premium-Medical-Checks im Gesundheitszentrum der B-A-D in Tübingen.

Attraktiver Arbeitgeber

„Wir sind als Arbeitgeber in der Region einer von vielen“, sagt Uwe Misselbeck. „Deswegen

ist ein Gesundheitsmanagement neben anderen Themen immens wichtig für uns und hilft uns auch dabei, Fachkräfte aus der Region zu akquirieren.“ Angelika Demel erklärt: „Das Betriebliche Gesundheitsmanagement von Putzmeister steht auf einem stabilen Fundament und beruht auf drei klassischen Säulen: dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, der betrieblichen Gesundheitsprävention und der Gesundheitsförderung. Diese Bereiche greifen ineinander und bilden die Grundlage für Medizinische Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchtprävention, Ergonomie und alle weiteren Gesundheitsaktionen. Alle Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheits-

Putzmeister

Putzmeister entwickelt, produziert und verkauft weltweit technisch hochwertige und serviceorientierte Maschinen in den Bereichen Betonförderung, Autobetonpumpen, stationäre Betonpumpen, Verteilermaste und Zubehör, Rohrförderung von Industrie-Dickstoffen, Betoneinbau und Abraumförderung im Tunnel und unter Tage, Mörtelmaschinen, Verputzmaschinen, Estrichförderung, Injektion und Sonderanwendungen. Die Marktfelder liegen in der Bauindustrie, im Berg- und Tunnelbau, bei industriellen Großprojekten, in der Fertigteileindustrie, in Kraft- und Klärwerken sowie Müllverbrennungsanlagen.

www.putzmeister.com



Projekte und Aktionen des Gesundheitsmanagements

- Berufsspezifisches Üben (BSÜ): Training ergonomisch optimierter Bewegungsabläufe im Kontext der Arbeit
- Ausbildung betrieblicher BSÜ-Scouts
- Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit: Praxisprojekt mit der FHJ Aalen
- Krebsvorsorge-Aktionstag
- Aktion Darmkrebsfrüherkennung im Unternehmen (immunologischer Antikörpertest)
- Haut- und Hauttumor-Screening
- Medical-Check Premium Plus für Führungskräfte



oben: Montage der Hydraulikpumpe



Kümmern sich bei Putzmeister um die Gesundheit der Mitarbeiter: Angelika Demel und Uwe Misselbeck von Putzmeister sowie Dr. Carol Ann Kühn, B-A-D-Arbeitsmedizinerin (v.l.).

managements basieren auf einer genauen bedarfsgerechten Analyse des Ist-Zustands. Dabei sind die Erfahrungen und Anregungen aus der Belegschaft die wertvollste Quelle. Kontinuierlich begleitet wird der Prozess von unserem Arbeitskreis Gesundheit.“ Nicht zuletzt bescheinigt das Corporate Health Award Exzellenz-Siegel dem Unternehmen, dass es mit seinem Betrieblichen Gesundheitsmanagement genau auf dem richtigen Weg sind.



Sport senkt das Risiko

Körperliche Aktivität reduziert das Krebsrisiko und verbessert die Prognose im Fall einer Erkrankung. Das ergab eine Studie von Experten der European Code against Cancer Working Group. Vor allem das Risiko für Darm-, Gebärmutter- und Brustkrebs kann demnach durch Bewegung deutlich gesenkt werden. Schwächere Effekte zeigten sich bei Lungen-, Bauchspeicheldrüsen-, Eierstock-, Prostata-, Nieren- und Magenkrebs. Die mögliche Ursache: Bewegung wirkt sich unter anderem auf Steroidhormone, den Insulinstoffwechsel und das Immunsystem aus. Konkrete Zahlen gibt es dazu auch: Experten gehen davon aus, dass sportlich aktive Menschen ihr Risiko, an Krebs zu erkranken, durchschnittlich um 20 bis 30 Prozent reduzieren können.

Krebsvorsorge Bis 2025 verdoppelt sich die Zahl der Krebs-Neuerkrankungen. Davon geht die Weltgesundheitsorganisation (WHO) aus. Laut Robert Koch-Institut erkranken in Deutschland etwa 43 Prozent der Frauen und 51 Prozent der Männer im Laufe ihres Lebens daran. Umso wichtiger ist die Vorsorge. Und diese beginnt schon bei ganz einfachen Dingen im Alltag.

Essen Sie sich gesund

Neben Sport kann auch die Ernährungsweise das Krebsrisiko mindern. Studien wiesen nach, dass ein großer Anteil von Ballaststoffen, Fisch und Mineralien wie Kalzium in der täglichen Ernährung vor Darmkrebs schützt. Auch gewisse Pflanzenstoffe im grünen Tee oder der Kamille gelten als Schutzfaktoren. Zurückhaltung empfiehlt die Deutsche Krebsgesellschaft hingegen bei rotem und verarbeitetem Fleisch, denn regelmäßiger Verzehr erhöht das Darmkrebsrisiko. Für andere Krebsarten wurden solche Zusammenhänge ebenfalls beobachtet. Bekannt ist auch, dass häufiger Alkoholkonsum das Krebsrisiko und bei vielen Krebsarten auch die Sterblichkeit im Fall einer Erkrankung erhöht.

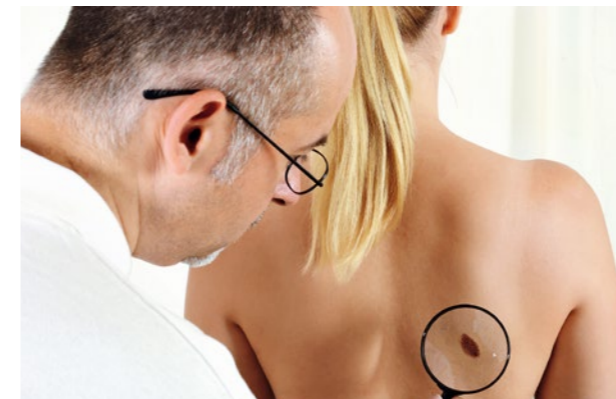


Auf einen Blick: Dos und Don'ts

- ▶ Achten Sie auf Ihr Gewicht. Der Body-Mass-Index hilft dabei.
- ▶ Täglich bewegen und so wenig wie möglich sitzen.
- ▶ Begrenzen Sie den Alkoholkonsum.
- ▶ Essen: Obst und Gemüse hui, zu viel Fett pfui.
- ▶ Finger weg von Tabak – egal ob Zigaretten, Schnupf- oder Kautabak.
- ▶ Vermeiden Sie immer und überall indirektes Rauchen.
- ▶ Achtung: Am Arbeitsplatz können krebserregende Stoffe lauern.
- ▶ Halten Sie die Belastung durch Radon zu Hause gering.
- ▶ Schützen Sie sich vor der Sonne.
- ▶ Für Frauen: Stillen schützt vor Brustkrebs.
- ▶ Lassen Sie Ihre Kinder gegen Hepatitis B (Neugeborene) und HPV (Mädchen) impfen.
- ▶ Untersuchungsangebote zur Krebsfrüherkennung nutzen.



Es tut nicht weh: Gehen Sie zur Vorsorge



Je früher Krebs erkannt wird, desto besser sind die Heilungschancen. Die gesetzlichen Krankenkassen bieten daher verschiedene, für Versicherte kostenfreie Vorsorgeuntersuchungen an. Für Frauen ab 20 Jahren sind das jährliche Untersuchungen der Geschlechtsorgane. Ab einem Alter von 30 Jahren erweitern sich die Checks auf die Brust (jährlich) und ab 35 Jahren auf die Haut (alle zwei Jahre). Ab 50 Jahren kommt der Dickdarm dazu. Haut- und Dickdarmuntersuchungen werden auch für Männer im Rahmen der gesetzlichen Früherkennung angeboten. Ab einem Alter von 45 Jahren können sich diese die äußeren Geschlechtsorgane und die Prostata überprüfen lassen. Für Personen mit erblicher Vorbelastung wird darüber hinaus empfohlen, sich gezielt auf bestimmte Krebsarten untersuchen zu lassen.

Buchtipps: Stopp den Stress!

Welchen Einfluss hat Stress auf das Risiko an Krebs zu erkranken? Eine viel diskutierte Frage unter Wissenschaftlern. Um es kurz zu machen: Einig sind sich diese bei den Antworten darauf nicht. Doch schaden kann es sicher nie, den alltäglichen Stress zu reduzieren – egal ob unter der Woche im Büro oder beim Trip von Programmpunkt zu Programmpunkt am Wochenende. Wie man Stress stoppt und richtig abschaltet, zeigt der bekannte Sportwissenschaftler Prof. Dr. Ingo Froböse in seinem neuen Buch. Der Titel: Power durch Pause. Darin streift der Gesundheitsexperte die unterschiedlichsten Gebiete: von Schlafen und Meditation bis hin zu Sport und Stress-Warnsignalen. Froböses Credo: Belastung und Regeneration müssen sich immer in einem ausgeklügelten Gleichgewicht befinden.

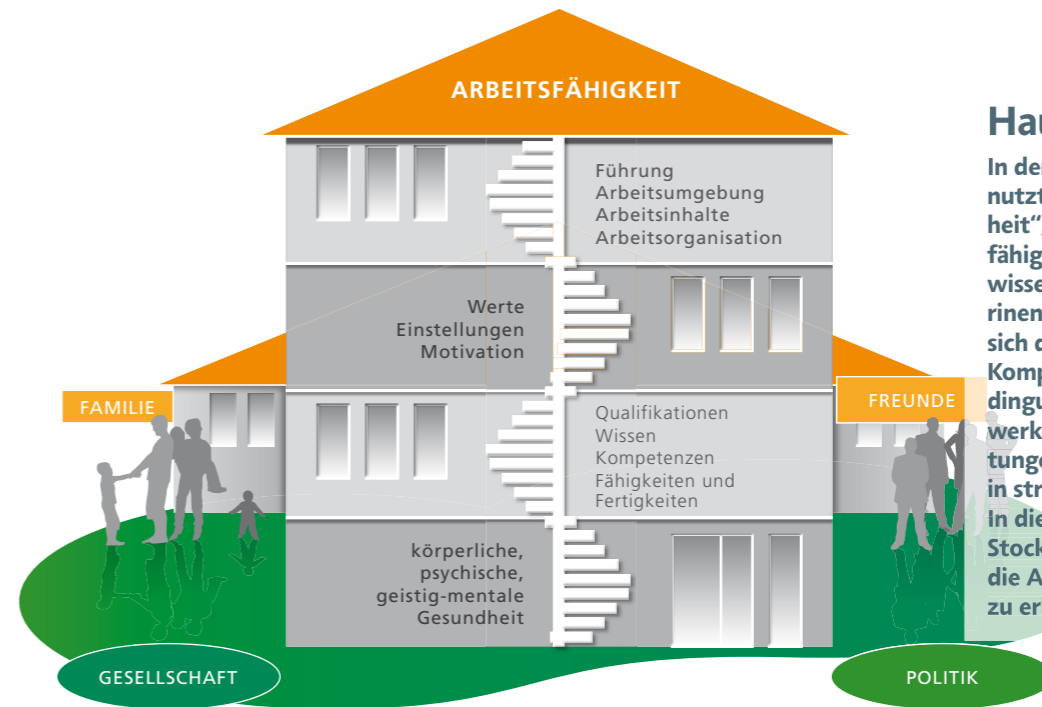


B·A·D-internes Betriebliches Gesundheitsmanagement

Führungskräfte sind Vorbild

Die B·A·D GmbH – europaweit einer der größten Anbieter im Arbeits- und Gesundheitsschutz – hat ihre Dienstleistungen im Bereich der Gesundheitsprävention auch im eigenen Haus zu einem ganzheitlichen und vorbildlichen Konzept ausgebaut.

Ein Darmkrebscreening alle zwei Jahre, ein Fahrsicherheitstraining, weil man viel unterwegs zu Kundenterminen ist, Sonderkonditionen in einem Fitnessstudio und die jährliche Grippeimpfung sowie eine preiswerte Reiseapotheke sind Angebote, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei B·A·D sehr zu schätzen wissen und regelmäßig annehmen.



Haus der Gesundheit

In der internen Kommunikation nutzt B·A·D das „Haus der Gesundheit“, das an das Haus der Arbeitsfähigkeit des finnischen Arbeitswissenschaftlers Prof. Juhani Illmarinen angelehnt ist. Hier spiegeln sich die BGM-Bereiche Gesundheit, Kompetenz, Werte und Arbeitsbedingungen in den einzelnen Stockwerken wider. Die Ziele und Leistungen des B·A·D-BGM werden so in strukturierter Form dargestellt. In diesem Haus trägt jedes der vier Stockwerke seinen Anteil dazu bei, die Arbeitsfähigkeit zu stärken und zu erhalten.

3.000 Mitarbeiter profitieren von den sogenannten Gesundheitsfördermaßnahmen. Hinter dem sperrigen Begriff steht jedoch ein ganzheitliches Konzept: das Betriebliche Gesundheitsmanagement – kurz BGM. Diese Dienstleistung, die die B·A·D GmbH auch ihren Kunden anbietet, richtet sich an jeden Mitarbeiter. Die Einzelmaßnahmen in der Gesundheitsförderung sind aber nur ein Teil des BGM.

Attraktiver Arbeitgeber

B·A·D will für seine Mitarbeiter und auch seine Kunden Vorreiter sein: ein gesundes Unternehmen mit einer gesunden Führung. Das Unternehmen ist wie alle anderen von den demografischen Entwicklungen betroffen. Und da sich diese Entwicklungen nicht grundsätzlich verändern lassen, stellt sich B·A·D durch präventive Maßnahmen rechtzeitig darauf ein. Konkret heißt das: Durch eine gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung und das Angebot von Präventionsmaßnahmen wird versucht, die Einstellung, das Verhalten und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter zum Wert „Gesundheit“ positiv zu beeinflussen. Daneben trägt ein gutes BGM natürlich zudem zum Image als attraktiver Arbeitgeber bei, und da auch bei B·A·D die wertvollste Ressource gute Mitarbeiter sind, ist das ebenfalls ein wichtiger Aspekt des internen BGM. Um das interne BGM „spürbar und erlebbar“ zu machen, werden seit 2014 in den B·A·D-Zentren regelmäßig Gesundheitstage mit verschiedenen Schwerpunkten angeboten. Die Mitarbeiter haben so einen direkten Nutzen von den angebotenen Präventionsmaßnahmen.

BGM muss zum Unternehmen passen

Der Erfolg eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements hängt wesentlich von einem an den Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens ausgerichteten Gesamtkonzept ab. Gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat und BGM-Experten hat B·A·D eine Strategie entwickelt, die auf die Unternehmensstruktur und -kultur zugeschnitten ist.

Bei 3.000 Mitarbeitern an 200 Standorten in Deutschland müssen die Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gut strukturiert und organisiert sein. Dafür gibt es zwei Einheiten: Das zentrale Steuerungsgremium ist für die grundlegende strategische Ausrichtung zuständig und steuert den Gesamtprozess unternehmensweit. Daneben gibt es die regionalen Arbeitsgruppen: Sie bringen sich mit ihren Ideen und Vorschlägen in das zentrale Steuerungsgremium mit ein und unterstützen bei der Umsetzung zentraler und regionaler Maßnahmen.

Wichtig für die eigenen Mitarbeiter, so die Geschäftsführung, ist ein verbindlicher Rahmen; das interne BGM bei der B·A·D ist daher in einer Gesamtbetriebsvereinbarung verankert und gemäß der DIN SPEC 91020 zertifiziert. „Wichtig für uns ist, dass die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter gestärkt und erhalten bleibt“, erklärt Prof. Bernd Siegemund, Vorsitzender der B·A·D-Geschäftsführung. „Wir bieten unseren Kunden die Dienstleistung Betriebliches Gesundheitsmanagement an und wollen das natürlich auch in unserem eigenen

Haus praktizieren. Durch die Erfahrungen, die wir dabei sammeln, entwickeln wir unsere Dienstleistung permanent weiter.“

Gesunde Führung – gesundes Unternehmen

Besonders die Führungskräfte werden bei B·A·D angesprochen, denn das Thema „Gesunde Führung“ ist ein entscheidendes Element des BGM. Ein Beispiel aus dem B·A·D-Zentrum Stuttgart: Hier hat man erkannt, dass es zum positiven Umgang mit Fehlern gehört, sie als Quelle für einen Lernprozess zu betrachten. Was es für eine erfolgreiche personale und organisationale Lernkultur braucht, haben die Führungskräfte des Stuttgarter Zentrums >>

Gesundheitsförderung als Baustein des BGM

Sport, Ernährung und medizinische Untersuchungen sind wichtige Bausteine der Gesundheitsförderung. Ermäßigte Konditionen in Fitnessstudios und Sporteinrichtungen, Webinare zu Ernährung, Rückengesundheit, kostenlose Grippeimpfung, Darmkrebscreening, Stimmtraining, Kurse zum Zeit- und Selbstmanagement, zur Entspannung und Stressvorbeugung und vieles mehr sind im Portfolio der Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Ein Schwerpunkt 2017 ist das Thema Krebsprävention. Es wird durch Webinare, Interviews, einen Teledoktor und diverse Medien flankiert.



>> gemeinsam diskutiert. Inhalte des Workshops waren die Reflexion des eigenen Umgangs mit Fehlern und die Klärung von Ursachen und Möglichkeiten positiver Vermittlungsformen in der Mitarbeiter-Kommunikation.

Allgemein akzeptierter Standard

Die Verantwortlichen bei der B·A·D haben im Laufe des gesamten Entwicklungsprozesses des internen BGM festgestellt: Ein Standard ist für ein BGM nicht nur sinnvoll für Unternehmen, sondern auch notwendig. Daher hat die B·A·D 2011 beim Deutschen Institut für Normung die Entwicklung einer DIN SPEC 91020

initiiert. Die Spezifikation legt Anforderungen an ein BGM fest, die es einer Organisation ermöglichen, ihre betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse zu entwickeln. Damit gibt es erstmalig einen allgemein akzeptierten Standard für diesen Bereich. 2014 wurde die B·A·D als eines der ersten Unternehmen nach dieser Norm zertifiziert. In diesem Jahr wird das interne BGM der B·A·D „auf Herz und Nieren“ geprüft. Die Ergebnisse dienen zum einen der Rezertifizierung nach DIN SPEC 91020 sowie als Grundlage für einen Strategieworkshop 2018. Im Rahmen der Analyse wird außerdem wieder eine Mitarbeiterbefragung

durchgeführt. Die Grundlage bildet der Standardfragenkomplex der Great Place to Work-Befragung (www.greatplacetowork.de/mitarbeiterbefragung). Ergänzt wird die Befragung durch ca. 20 zusätzliche Fragen zu den Themen „Gesunde Führung“, „Kunden“, „Zusammenarbeit Fläche und Zentrale“ und „BGM“.



Vier Fragen an Prof. Siegemund



Was war Ihnen bei der Implementierung des internen Betrieblichen Gesundheitsmanagements besonders wichtig?

In einem Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem lassen sich viele für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens wichtige Themenfelder zusammenfassen und in systematischer Weise weiterentwickeln. Dazu gehören unter anderem Themen aus dem Personalbereich, wie z. B. die Führungskräfteentwicklung, die Erzielung einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit sowie der Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Aber auch das Marketing – man denke z. B. an das Arbeitgeberimage – oder der Vertrieb, dem es mit derart geprägter Belegschaft leichter fällt, erfolgreich zu akquirieren. Oft werden solche Themen in Unternehmen parallel bearbeitet und eine sinnvolle Berücksichtigung und Steuerung der gegebenen Wechselwirkung kommt zu kurz. In einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement lassen sie sich gut zusammenfassen, besser koordinieren, steuern und damit auch effizienter weiterentwickeln.

Wie haben Sie die Skeptiker in Ihrem Unternehmen überzeugen können?

Eigentlich gab es keine Skeptiker. Nachdem wir uns über die Inhalte und Aktivitäten, die wir in einem solchen Betrieblichen Gesundheitsmanagement zusammenfassen wollten, ausgetauscht hatten, gab es ohne weitere Diskussionen Konsens in der Geschäftsführung und -leitung, dass das der richtige Weg ist.

Wie gewährleisten Sie, dass die Angebote zur Gesundheitsförderung von Ihren Beschäftigten genutzt werden und wie messen Sie den Erfolg?

Eine intensive Information über und Kommunikation zu unseren Angeboten über die Nutzung von Intranet, Mitarbeiterzeitung und Newsletter ist Grundvoraussetzung. Immer wieder neue Angebote machen das Programm interessant und attraktiv und gewährleisten so ein nachhaltiges Interesse der Belegschaft an diesem Thema. Akzeptanz und Interesse messen wir z. B. über die Teilnahmequoten. Ein Feedback bekommen wir auch über unsere Mitarbeiterbefragung bzw. spezielle Befragungen. Bei einzelnen Maßnahmen nutzen wir auch direkt Feedback-Fragebögen. Die Ergebnisse und Erkenntnisse nutzen wir dann im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, um unsere Angebote zu optimieren oder weiter auszubauen. Natürlich fließen hier auch Erfahrungen ein, die wir bei der Erbringung solcher Leistungen bei unseren Kunden gemacht haben.

Was ist aus Ihrer Sicht unabdingbar, wenn eine Organisation ein BGM implementieren will?

Ganz oben steht für mich die Vorbildfunktion der Führungskräfte. Und damit meine ich nicht nur, dass diese sich ebenfalls gesundheitsbewusst verhalten sollten. Der wichtigste Punkt für mich ist: Sie zeigen, dass ihnen ihre Arbeit sowie das Zusammenarbeiten mit Kollegen und Mitarbeitern Spaß und Freude macht.

Ihr Gewinn 4.0!

Arbeiten 4.0 ist das Thema, das uns alle in den nächsten Jahren begleiten wird. Und so gewinnen Sie und Ihr Unternehmen

Bitte kreuzen Sie an, welche Themen in Ihrem Unternehmen schon aktuell sind:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Führen auf Distanz | <input type="checkbox"/> Datenbrille |
| <input type="checkbox"/> Virtuelle Teams | <input type="checkbox"/> Virtual Reality |
| <input type="checkbox"/> Teleworking | <input type="checkbox"/> Desksharing |
| <input type="checkbox"/> Crowdfunding | <input type="checkbox"/> Social Intranet |
| <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit Mensch und Maschine | <input type="checkbox"/> Freie Arbeitszeitgestaltung |
| <input type="checkbox"/> E-Learning | <input type="checkbox"/> Arbeiten nach Biorhythmus |

So geht's!



Ihre Geschichten 4.0

Berichten Sie unseren Lesern von Ihren Erfahrungen. Wir suchen Unternehmen, die das Thema Arbeit 4.0 bereits im Unternehmen „leben“. In Form von Beispielen aus der Praxis können Sie Ihre Erfahrungen mit uns teilen. Besuchen Sie uns unter www.bad-gmbh.de/inform-vier.

Es lohnt sich also für Sie, mitzumachen.

Unter allen Einsendern verlosen wir

- ein Wochenende zu zweit mit Besuch der DASA Arbeitswelt Ausstellung und der **Sonderausstellung „Schöne schlaue Arbeitswelt“**
- 40 **Eintrittskarten zur internationalen Arbeitsschutzmesse A+A** vom 17. – 20. Oktober 2017 in Düsseldorf inkl. „Freifügen“ mit dem ICAROS – entdecken Sie die Welt aus einer anderen Perspektive – und als „Special Guest“ an unserem Stand.
- Wir dokumentieren – in Abstimmung mit Ihnen – besonders gelungene Projekte zum Arbeiten 4.0 mit professionellen Journalisten und Fotoreportern in unserem Kundenmagazin inForm.



Name

Firma

Funktion

Telefon

Anzahl Mitarbeiter

Straße

PLZ/Ort

E-Mail

Bitte faxen Sie eine Kopie der Seite an

Fax +49(0)228 4007225

**Richtig löschen
will gelernt sein.**

Wir zeigen es Ihnen!



GESUNDHEITSSYSTEME
SICHERHEITSTECHNIK GMBH

www.bad-gmbh.de

