

Nr. 74, Mai 2012

EKAS Mitteilungsblatt



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS

NEW YORK

ZÜRICH

Arbeitswelt im Wandel

■ Inhalt



Arbeitswelt im Wandel

Globalisierung verändert Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 3

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Spannungsfeld
neuer Erwartungen 4

Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz – Handlungsfelder
der Prävention 8



Impressum

Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS – Nr. 74, Mai 2012

Herausgeberin

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS
Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern
Telefon 041 419 51 11, Fax 041 419 61 08
ekas@ekas.ch, www.ekas.ch

Verantwortliche Redaktion

Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer EKAS

Im Mitteilungsblatt werden Autorenartikel publiziert. Die Autoren sind jeweils bei ihrem Artikel namentlich erwähnt.

Layout

hilfikergrafik.ch

Druck

UD Print AG, 6002 Luzern

Erscheinungsweise

Erscheint 2x jährlich

Auflage

Deutsch: 22 000
Französisch: 7 500
Italienisch: 2 200

Verbreitung

Schweiz

Copyright

© EKAS; Der Nachdruck ist erlaubt unter Angabe der Quelle und nach vorgängiger Zustimmung der Redaktion.

Stress-Studie 2010 12

Arbeitsbezogene schwerwiegende Erkrankungen 15

Betriebliches Gesundheitsmanagement 18

Ergonomie für den persönlichen Arbeitsplatz im Büro 22

Neuer Auftritt und frische Ideen für «Prävention im Büro» 2012 26

A+A Düsseldorf – internationale Fachmesse für sicheres
und gesundes Arbeiten 28

eProphylaxe – das elektronische Portal
der Arbeitsmedizinischen Vorsorge 31

Rezertifizierung der Branchenlösungen auf Kurs 33

Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit
begrüssed tausendstes Mitglied 35

In eigener Sache: Mitglieder der EKAS neu gewählt. 36

Neue Informationsmittel der Suva 38

Menschen, Zahlen und Fakten 43



Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer
EKAS, Luzern

■ Globalisierung verändert Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unabhängig davon, ob wir Globalisierung als Chance oder Gefahr wahrnehmen, sie betrifft uns alle. Immer weniger Arbeitnehmende stehen in Werkhallen an Maschinen, immer mehr arbeiten in Dienstleistungsbetrieben. Dieser strukturelle Wandel bringt Veränderungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz mit sich. Berufsunfälle, vor allem die schweren Unfälle, konnten durch erfolgreiche Prävention gesenkt werden. Stress, Burnout und Beschwerden des Bewegungsapparats nehmen hingegen stetig zu und finden Beachtung in den Medien.

Unternehmen müssen produktiver werden, um international konkurrenzfähig zu bleiben. Dazu brauchen sie gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende. Effizienter arbeiten ohne Auswirkungen auf die Gesundheit: Eine Herausforderung nicht nur für die Betriebe, sondern für die Gesellschaft als Ganzes. Denn Gesundheit ist nicht nur vom Arbeitsplatz abhängig. Die meisten Beschwerden sind multifaktoriell bedingt, durch Aktivitäten im Umfeld von Beruf, Familie und Freizeit. Gesundheitsschutz ist gesetzliche Pflicht. Aber wie viel Gesundheitsförderung muss oder kann ein Unternehmen sich leisten?

In unserem Schwerpunkt gehen wir der Frage nach, wie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sich auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auswirken und welche Bedeutung das für die Präventionsarbeit hat. Verschiedene Autoren befassen sich mit den veränderten Arbeitsbedingungen, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und den neusten Erkenntnissen zu Themen wie Stress und psychosoziale Belastungen. Wir durchleuchten die Zusammenhänge, die zu arbeitsbezogenen, schwerwiegenden Erkrankungen führen können.

Wir hoffen, liebe Leserinnen und Leser, dass wir mit unserer Zeitschrift Ihre Bemühungen für sichere und gesunde Arbeitsplätze unterstützen können. Die EKAS – in ihrer vom Bundesrat neu gewählten Zusammensetzung – setzt sich voll und ganz für die Prävention ein und dankt Ihnen für Ihr Engagement.

Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer der EKAS



Jürg Zellweger,
lic.oec., Mitglied der
Geschäftsleitung,
Schweizerischer
Arbeitgeberverband,
Delegierter der
Arbeitgeber in der EKAS

! Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Spannungsfeld neuer Erwartungen

Durch die Globalisierung nimmt die weltweite Verflechtung in allen Bereichen der Wirtschaft, Kommunikation, Kultur, Politik und Umwelt stark zu. Kein Bereich unserer Gesellschaft bleibt davon unberührt. Auch Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz befinden sich in einem veränderten Umfeld. Ein erweiterter Gesundheitsbegriff sowie neue Trends in der Arbeitswelt verändern die Diskussion um die Gefährdungsanalyse in den Betrieben. Die Zunahme von psychosozialen Beschwerden sowie die Wechselwirkung zwischen physischen und psychischen Belastungen stellen Sozialpartner wie auch Durchführungsorgane vor neue Herausforderungen.

Gute Prävention lohnt sich. Darin sind sich alle Fachleute einig. Welcher Weg dorthin führt, da gehen die Meinungen weit auseinander. Unsere globalisierte Arbeitswelt ist gekennzeichnet von erhöhter Mobilität sowie starken Kapital- und Warenflüssen. Die digitale Revolution ermöglicht dezentrale Strukturen und Abläufe. Im globalen Wettbewerb um die besten Talente zahlt es sich für ein Unternehmen aus, sich für gesunde und attraktive Arbeitsplätze besonders zu engagieren. Doch auch der betrieblichen Gesundheitsförderung sind Grenzen gesetzt. Unfälle und Krankheiten bzw. Gesundheitsbeeinträchtigungen sind selten monokausal, sondern immer häufiger multifaktoriell (vgl. dazu Artikel von Maggie Graf, S. 15). Bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, Beruf und Privatleben fließend geworden. Wichtiger als Vorschriften werden in der Wissensgesellschaft gute Führung sowie gezielte Investitionen in Aus- und Weiterbildung. Nebst neuen Ansätzen sind auch bewährte und praxistaugliche Massnahmen nach wie vor gefragt.



Erhöhte Mobilität und weltweite Verflechtung verändern die Arbeitswelt.

Neue Trends in der Arbeitswelt

Drei neue Trends sind charakteristisch für die Entwicklung in der modernen Arbeitswelt:

1. *Eine Verlagerung von unternehmerischer Verantwortung auf die Arbeitnehmenden.* Diese ergibt sich aus dem Wunsch der Kunden nach individuellen und flexiblen Dienstleistungen und Produkten. Die Mitarbeitenden erhalten dadurch vermehrt Zielvereinbarungen statt klare Anweisungen. Erfolgsabhängige Entschädigungen machen aus Arbeitnehmern «Unternehmer in Unternehmen». Mit Hilfe der Kommunikationstechnik verwischen sich die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, die Unterscheidung von Arbeits- und Wohnort verliert an Bedeutung. Anstelle von Hierarchien tritt Teamarbeit. Damit gewinnen Soft Skills wie etwa kommunikative Kompetenzen, Lernfähigkeit oder Selbstmanagement an Relevanz.
2. *Steigende fachliche Qualifikationsanforderungen* kommen zur wachsenden Bedeutung sozialer Kompetenzen dazu. Einfache Tätigkeiten für Ungelernte werden seltener, ebenso auch Tätigkeiten, für welche ein mittleres Qualifikationsniveau erforderlich ist. Tätigkeiten mit besonderen Fach- und Führungsqualifikationen nehmen hingegen zu.
3. *Age Management.* In der Schweiz ist absehbar, dass die Bevölkerung im typischen Erwerbsalter in Zukunft schwächer wachsen wird. Ein Rückgang der Erwerbsbevölkerung in den 2020er-Jahren ist immer wahrscheinlicher. Die Gesundheitsförderung von älteren Arbeitnehmern wird daher zunehmend eine Massnahme gegen Fachkräftemangel diskutiert.

Erweiterter Gesundheitsbegriff

Zu diesen Trends in der Arbeitswelt kommt ein erweiterter Gesundheitsbegriff hinzu. Dabei geht es um weit mehr als die Abwesenheit von Krankheiten. Im Zentrum steht immer mehr ein allgemeines Wohlbefinden, das Körper, Geist

und Seele umfasst. Patienten werden zu Konsumenten. Die Grenzen zwischen Gesundheit und optimaler physischer Verfassung (Schönheit, Kraft, Kondition) sind fließend. Zudem nimmt das subjektive Krankheitsempfinden zu. Etliche Hausärzte können bei einer Vielzahl der ihnen vorgetragenen Beschwerden keine organischen Ursachen diagnostizieren. Die Ursachen der vielfältigen Schmerzsymptome, Immunstörungen, Befindungsstörungen und sonstigen Beeinträchtigungen des Wohlbefindens bleiben auch nach umfassenden Abklärungen unklar.

Diese Veränderungen in Arbeitswelt und Gesundheitsauffassung finden ihren Niederschlag unter anderem darin, dass Stress, Zeitdruck und Beschwerden des Bewegungsapparates als vorherrschende Gefährdungen am Arbeitsplatz wahrgenommen werden. Im immer wichtiger werdenden Dienstleistungssektor sind offenkundig psychische Belastungen weiter verbreitet als physische (vgl. dazu Artikel von Peter Meier, S. 8 und Margot Vanis, S. 12).



Aus- und Weiterbildung fördern persönliche Ressourcen.

Betriebliche Gesundheitsförderung als Teil der Personalstrategie

Bei vielen dieser Belastungen ist der Kausalzusammenhang zur Arbeit keineswegs eindeutig. Als geeignete Massnahme wird daher die betriebliche Gesundheitsförderung als Präventivmassnahme propagiert. Anbieter von professionellen Dienstleistungen in diesem Bereich versprechen den Unternehmen längerfristig Verbesserung von Image und Betriebsklima, eine Zunahme der

Produktivität, der Arbeitsqualität und der Arbeitszufriedenheit sowie die Senkung von Personalfuktuation und unfall- oder krankheitsbedingten Fehlzeiten. Die Angebote im Markt sind allerdings sehr unterschiedlich. Sie reichen von Wellnesstagen bis zu umfangreichen Gesundheits-Management-Systemen. Welche Massnahmen die Gesundheit der Mitarbeitenden tatsächlich wirksam und langfristig fördern, ist hingegen wissenschaftlich wenig erhärtet. Fest steht indessen, dass für den Erfolg und die Akzeptanz der Massnahmen entscheidend ist, sie auf freiwilliger Basis und auf die besonderen Bedürfnisse des Betriebes abgestimmt umzusetzen. Solche Aktivitäten sind als Teil der Unternehmens- bzw. Personalstrategie einzuordnen (vgl. dazu Artikel von Urs Näpflin, S. 18).

Wachsende Skepsis gegenüber Aktivismus

Erfahrene Führungskräfte und Mitarbeitende reagieren – gerade in der Schweizer KMU-Wirtschaft – skeptisch, wenn



Steigende Qualifikationsanforderungen

laufend neue Anforderungen von Gesellschaft und Politik mit sanftem Druck an sie herangetragen werden. Das gilt auch für neue Managementtools, welche von universitären Institutionen und Beratern in zunehmender Kadenz zur Implementierung empfohlen werden. Nicht nur, weil immer mehr solche Anliegen deponiert werden, sondern weil vor allem im Bereich der Gesundheit nur zählt, was im betrieblichen Alltag über lange Zeit auch effektiv gelebt wird und sich als praxistauglich erweist.



Führungsarbeit und Weiterbildung

Erfolgsversprechender ist die Konzentration auf Weniges, dafür aber Wesentliches. Dazu zählt etwa eine bewusste und solide Führungsarbeit, gerade auch mit Blick auf die mobilen Wissensarbeiter. Gesundheit als Chefsache verstehen, bedeutet in erster Linie, partnerschaftlich und motivierend zu führen. Stichworte dazu sind: Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit, stufengerechter Einbezug der Mitarbeitenden in die Entscheidungsfindung, Übertragung von Verantwortung, Gestaltungsspielräume bei der Arbeit, Vermeidung von Unter- und Überforderung der Mitarbeitenden.

Qualifizierung heisst das Gebot in einem Umfeld, das vom einzelnen immer mehr (Führungs-) Verantwortung sowie Soft Skills verlangt und individuelle Freiräume hoch hält. Einschlägige Weiterbildungen sind entsprechend gefragt. Aber auch in der beruflichen Grundbildung der Lehrlinge gehören Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen zu den Ausbildungszielen. Die Sensibilisierung zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gehört selbstverständlich auch dazu. Durch fundierte Aus- und Weiterbildung werden die persönlichen Ressourcen der Mitarbeitenden gestärkt und zukünftige Kader für die Übernahme von Führungsaufgaben motiviert.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Daueraufgabe

Im Sinne der Prioritätensetzung bei knappen Ressourcen empfiehlt es sich, die gesetzlichen Arbeitssicherheits-

und Gesundheitsschutzmassnahmen als Daueraufgabe in den Betrieben flächendeckend zu verankern und regelmässig zu überprüfen. Trotz der neueren Trends dürfen traditionelle Präventionsverpflichtungen jedoch nicht vernachlässigt werden. Vor lauter neuen Studien und Ansätzen darf nicht vergessen gehen, dass auch in Dienstleistungsbetrieben Stolperunfälle oder Abstürze von behelfsmässigen Steighilfen immer noch prominent in den Unfallstatistiken vertreten sind. Die individuelle und richtige Einstellung von Schreibtischen und Bürostühlen oder die Platzierung und Einstellung des Computerbildschirmes bringen viel für die Gesundheit, sind aber wenig spektakulär (vgl. dazu Artikel von Urs Hof, S. 22). Für kleinere und mittlere Unternehmen bieten dabei Manuals, Checklisten und andere Hilfen der Verbände praxisgerechte Unterstützung. In Branchen, wo sich neue Risiken, etwa Stress oder Burnout, besonders häufen, können auch speziell darauf ausgerichtete Massnahmen oder Führungstipps in die betrieblichen Lösungen integriert werden.

Erwartungen und Ziele realistisch halten

Im globalisierten Wettbewerb um knapper werdende Talente befassen sich die Unternehmen verstärkt mit der Frage, wie sie motivierte, leistungsfähige und innovative Mitarbeitende für sich gewinnen und behalten können. Damit erhält auch die Gesundheit in Unternehmen eine höhere Beachtung. Von Unternehmen wird vermehrt erwartet, dass sie die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden nicht nur schützen, sondern auch noch fördern. Diese Erwartungshaltung stösst bei den Unternehmen hingegen an Grenzen. Sie übersteigt oftmals die eigentliche Verantwortung und, last but not least, auch den wirtschaftlichen Kernauftrag der Unternehmen. Im Spannungsfeld zwischen der Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden und der Förderung ihrer Gesundheit durch die Arbeitgeber sind deshalb realistische Ziele zu setzen.

Die Unternehmen brauchen realistische Zielsetzungen im Bereich der Gesundheitsförderung.



Dr. Peter Meier,
Vizepräsident der EKAS,
Amt für Wirtschaft
und Arbeit, Arbeits-
bedingungen, Zürich

! Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz – Handlungs- felder der Prävention¹

Neue Technologien, komplexe High-Tech-Produktion mit verstärkter Spezialisierung, Rationalisierung und Flexibilisierung der betrieblichen Abläufe sowie enormer Zeitdruck prägen den heutigen Arbeitsalltag. Die Bewältigung der Arbeitsaufgaben stellt Mitarbeitende vor immer grössere Probleme. Als Folge davon leidet nicht nur die Qualität der ausgeführten Arbeit. Auch auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten sind negative Auswirkungen zu beobachten. Stress, Mobbing, Burnout heissen die künftigen Herausforderungen in der Prävention. Doch wo Probleme sind, gibt es auch Lösungen. Wir gehen der Frage nach, wie psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz zu begegnen ist.

Stress am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes Problem. Und alle Experten sind sich einig, es wird in den nächsten Jahren noch zunehmen. 1946 wurden von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) erstmals auch seelische und soziale Faktoren in die Definition von Gesundheit aufgenommen. Gesundheit wird von der WHO zusammengefasst als «*ein Zustand des vollkommenen körperlichen, sozialen und geistigen Wohlbefindens und nicht nur das Frei-sein von Krankheiten und Gebrechen*».

Die Ursachen

Was sind psychosoziale Belastung und Stress?

Stress ist die Folge einer psychischen Fehlbeanspruchung, meistens eine Überforderungs- oder Unterforderungssituation. Mitarbeitende sehen sich mit Aufgaben konfrontiert, die ihre Leistungsmöglichkeiten übersteigen oder sie aber nicht genug fordern. Die Ursachen können von aussen kommen (z. B. enge Terminvorgaben). Aber auch eigene, innere Wertskalen, persönliche Zielvorgaben oder Verhaltensmuster (z. B. Per-



Stress am Arbeitsplatz nimmt zu.

¹ Der vorliegende Artikel stützt sich im Wesentlichen auf die Publikation von Dr. Peter Stadler, «Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention», Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, 2000, aktualisiert 2006. Sie wird hier in gekürzter und neu redigierter Fassung publiziert.

² Zapf, D., Psychische Belastungen in der Arbeitswelt, (1999). Zitiert in: Dr. Peter Stadler, «Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention», Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, 2000, aktualisiert 2006.

³ Zapf, D. siehe Fussnote 2

fektionismus, unbeschränkte Dienstbereitschaft) erzeugen oder verschlimmern Stress.

Was beeinflusst die psychosoziale Belastungssituation?

Wodurch wird Stress am Arbeitsplatz beeinflusst? Auslöser von Stressreaktionen, so genannte arbeitsbezogene Stressoren. Sie entstehen durch folgende Umstände:

- Rahmenbedingungen für die Auftragsabwicklung: z. B. Termindruck, zu knapp bemessenes Zeitbudget, unzureichende Informationen, zu kleiner Handlungsspielraum

- Arbeitsbedingungen: z. B. Störfaktoren wie Lärm, mangelhafte Ergonomie, Unfallgefahren

- Arbeitsorganisation: z. B. strukturelle Probleme in den Arbeitsabläufen, unklare Kompetenzregelungen

- Zwischenmenschliche Spannungen: z. B. schlechtes Betriebsklima, fehlende Gesprächskultur, konfliktgeladene Beziehungen zu Arbeitskollegen und Vorgesetzten

Einfluss der Vorgesetzten auf die psychische Belastungssituation der Mitarbeiter

Konflikte mit Vorgesetzten führen nicht selten zu psychischen und physischen Beschwerden und Ausfällen. Zu den Führungsaufgaben des Managements gehören auch die Gestaltung von Arbeitsaufgaben, der Arbeitsabläufe sowie die Arbeitsorganisation. Je besser die Rahmenbedingungen organisiert sind, umso kleiner sind die zu befürchtenden gesundheitlichen Belastungen. Doch auch Führungskräfte brauchen Unterstützung. In erster Linie gilt es, ihre Wissens- und Handlungskompetenzen zu fördern. Drei Bereiche stehen im Vordergrund:

- Führungskräfte sensibilisieren. Die Probleme der psychosozialen Belastungen dürfen nicht vor dem Hintergrund einer globalisierten Wirtschaftsentwicklung verharmlost oder negiert werden.

- Führungskräfte informieren. Führungskräfte müssen mit den Ursachen und Auswirkungen von psychosozialen

Belastungen am Arbeitsplatz vertraut sein und entsprechende Antworten darauf haben.

- Führungskräfte motivieren. Sie müssen erkennen, dass Gesundheitsschutz und die Reduktion der Belastung nicht nur menschlich sinnvoll, sondern auch für die wirtschaftliche Entwicklung eines Unternehmens von Nutzen sind.

Die Folgen

Stressfolgen für Mitarbeiter und Unternehmen

Stress bedeutet Verlust an Wohlbefinden und Lebensqualität. Mittel- bis langfristig sind physische und psychische Beschwerden zu befürchten. Die Liste der Stressfolgen ist lang: Nervosität, Gereiztheit, Angst, Einschlafschwierigkeiten oder kritisches Gesundheitsverhalten (z. B. Alkohol- und Nikotinmissbrauch). Nicht zuletzt leidet auch die Arbeit und letztlich das Unternehmen darunter.

Wer über Wochen, Monate oder gar Jahre mit ungünstigen Arbeitsanforderungen, z. B. Über- oder Unterforderung zu kämpfen hat, riskiert einen chronischen Stresszustand. Erhöhter Blutdruck, muskuloskelettale Beschwerden im Rücken-, Schulter- und Nackenbereich oder innere Leiden wie Herzinfarkte, Magengeschwüre, Schlaganfälle sind mögliche Folgen von Dauerstress.

Gestresste Arbeitskräfte sind weniger leistungsfähig. Die Qualität der Arbeit nimmt ab, die Produktivität sinkt. Während kurzfristige Fehlzeiten durch Mehrarbeit (und vermehrtem Stress) anderer möglicherweise aufgefangen werden können, ist der Dauerzustand fatal. Es kommt zu längeren Ausfällen. Das hat wirtschaftliche Konsequenzen für das Unternehmen.

Mobbing und Burnout

Mobbing und Burnout stehen seit einiger Zeit im Fokus der öffentlichen Diskussion. Beide stehen unmittelbar mit dem Phänomen Stress in Zusammenhang (siehe Kasten).

Mobbing

Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten spielen eine wichtige Rolle bei der Entstehung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Mobbing-Opfer erleiden zum Teil verheerende gesundheitliche Schäden. Mobbing lässt sich wie folgt definieren:

«Mobbing beinhaltet, dass jemand am Arbeitsplatz von Kollegen, Vorgesetzten oder Untergebenen schikaniert, belästigt, drangsaliert, beleidigt, ausgegrenzt oder beispielsweise mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird und der oder die Mobbingbetroffene unterlegen ist. Wenn man etwas als Mobbing bezeichnen möchte, dann muss dies häufig und wiederholt auftreten (z. B. mindestens einmal pro Woche) und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken (mindestens ein halbes Jahr). Es handelt sich nicht um Mobbing, wenn zwei etwa gleich starke Parteien in Konflikt geraten»².

Im Sozial- und Gesundheitsbereich, im Erziehungsbereich, in der öffentlichen Verwaltung und im Kreditgewerbe sind besonders viele Mobbing-Opfer zu finden³. Vergleichsweise wenige Mobbingopfer gibt es dagegen z. B. im Bereich Verkehr, Handel und im Baugewerbe.

Burnout

Burnout («Ausbrennen») ist ein arbeitsbezogenes Syndrom, das durch Symptome wie Gereiztheit, emotionale Erschöpfung, Müdigkeit, Unausgeglichenheit gekennzeichnet ist. Aber auch eine misstrauische und negative zynische Grundstimmung gegenüber Kollegen, Kunden und der eigenen Arbeit sind charakteristisch für ein Burnout. Längerfristig führt ein Burnout zu Arbeitsunzufriedenheit, Depressionen, psychovegetativen Störungen, reduzierter Arbeitsleistung, erhöhten Ausfällen bis hin zur Berufsaufgabe. In Helferberufen sowie generell im Bereich der (Human-)Dienstleistungen sind Burnout-Patienten besonders häufig anzutreffen. Dies vor allem in Tätigkeiten, die mit hoher emotionaler Belastung und langfristigem Engagement für andere Menschen einhergehen.

Burnout wird zum einen durch personenspezifische Merkmale erklärt. Man hat zu hohe Erwartungen und setzt sich unrealistische Ziele, die aus eigener Kraft und im gegebenen beruflichen Umfeld gar nicht erreichbar sind. Das führt zu einem Missverhältnis zwischen Erwartungshaltung und erzielten Resultaten. Die Folge davon: ein Zustand physischer, psychischer und emotionaler Erschöpfung.

Die Handlungsfelder

Arbeitsgestaltung verbessern

Neue Forschungsansätze, etwa die Salutogenese, gehen nicht mehr ausschliesslich der Frage nach, was belastet und krank macht, sondern ebenfalls der Frage: Was macht (erhält) uns gesund?¹ Damit rücken nicht nur die eigentlichen Ursachen, sondern auch die gesundheitsfördernden Massnahmen ins Blickfeld, wodurch die negativen Einflüsse der belastenden Arbeitsanforderungen abgedefert werden können.

Durch verbesserte Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und der Situation angepasstes Führungsverhalten lässt sich am meisten bewirken. Durch besseres Management der Arbeitszeiten, der zu leistenden Überzeit, der Pausen und Ruhezeiten können viele Probleme entschärft werden.

Auch die Förderung der Kompetenzen der Mitarbeiter ist eine sinnvolle Strategie, um Stress zu vermeiden oder zu reduzieren. Aufgaben können so gestaltet werden, dass sie verschiedene Tätigkeiten umfassen, z.B. Organisieren, Vorbereiten, Ausführen, Kontrollieren. Das führt zu einer Erweiterung und gleichzeitig Bereicherung der Tätigkeit.

Mitarbeiterpartizipation

Niemand kennt die Arbeitsabläufe und die daraus resultierenden Belastungen so gut wie der Mitarbeiter selbst. Um Schwachstellen aufzudecken und Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen und -abläufen zu erzielen, ist daher der Erfahrungshintergrund der Mitarbeitenden äusserst wertvoll. Die Mitarbeiterbeteiligung erfüllt so einen doppelten Nutzen: Die Arbeitsbedingungen werden optimiert und die Prozesse werden transparenter. Gleichzeitig steigt die Akzeptanz bei der Belegschaft. Vor allem Problemfindungs-

und Lösungsprozesse (Gesundheitszirkel etc.) eignen sich gut für die Mitarbeiterpartizipation.

Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen

Konstruktive Arbeitsbeziehungen erhöhen die Stressresistenz. Wichtige Bestandteile einer für beide Seiten zufriedenstellenden Arbeitsbeziehung sind:

- Die Vereinbarung konkreter, realistischer Arbeitsziele (unter Beteiligung der Mitarbeiter). Ziele geben den Mitarbeitern Sicherheit bei der Aufgabenerfüllung, ermöglichen Erfolgserlebnisse (bei Zielerreichung) und setzen Energie und Kreativität frei.

- Die fachliche und emotionale Unterstützung bei der Aufgabenerledigung. Mitarbeiter, die in schwierigen Arbeitssituationen nicht allein gelassen werden, Fehler zugeben können, bewerten erfahrungsgemäss die an sie gestellten Anforderungen als weniger «stressig».

- Eine ausreichende Rückmeldung über die Arbeitsergebnisse in persönlichen Gesprächen. Hier sollten Führungskräfte positives Verhalten anerkennen, d.h. erbrachte Leistungen, und nicht nur besondere Ergebnisse, bemerken und würdigen. Dazu gehören auch Dauer-



Mitarbeiterpartizipation: ein wichtiges Handlungsfeld in der Prävention.



Fachliche Unterstützung bei der Erledigung von Aufgaben ist wertvoll.

¹ Antonovsky, A, Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, Tübingen, dtv-Verlag, 1997.



leistungen. Ein solches Feedback liefert den Mitarbeitern wichtige Informationen, schafft Sicherheit, eröffnet Lernchancen und fördert die Arbeitsmotivation.

■ Regelmässige Kommunikation und Information der Mitarbeiter. Eine transparente betriebliche Informationspolitik, eine Atmosphäre gegenseitiger Offenheit und das Bemühen auf Belange der Mitarbeiter (Kritik, Verbesserungsideen) einzugehen, befördert die Arbeitszufriedenheit und wirkt stressreduzierend.

Angepasste Stellenprofile und Weiterentwicklung

Das Stellenprofil sollte im Idealfall den Qualifikationen des Mitarbeitenden entsprechen. Klaffen Leistungsanforderungen und Fähigkeiten auseinander,

drohen entweder Über- oder Unterforderung. Direkte Vorgesetzte können dies am besten beurteilen. Sie können für ihre Mitarbeitenden gezielt Weiterbildungen in die Wege leiten und so die Voraussetzungen verbessern. Die Teilnahme an Seminaren zur Erweiterung fachlicher Kompetenzen (z. B. EDV) und sozialer Fähigkeiten wie «Zeitmanagement», «Gesprächsführung», «Umgang mit Konflikten», «Entspannungstechniken» können dabei helfen, die individuellen Ressourcen zu erweitern und einen wesentlichen Beitrag zur Stressprävention leisten.

Die wichtigsten Handlungsfelder auf einen Blick

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die wichtigsten Handlungsfelder der Prävention bei psychologischen

Problemen am Arbeitsplatz folgende Bereiche tangieren:

- menschengerechte Arbeitsgestaltung
- Mitarbeiterpartizipation
- Fachliche und soziale Unterstützung der Mitarbeiter bei der Aufgabenerledigung
- Weiterentwicklung der individuellen Möglichkeiten, mit psychosozialen Problemen (Stress, Mobbing, Burnout etc.) umzugehen.

Ein gutes Betriebsklima entsteht nicht von selbst. In einer gelebten Unternehmenskultur mit genügend Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden, mit einer offenen Gesprächskultur und einem Führungssystem, das Leistungen genügend anerkennt, fühlen sich Mitarbeitende wohl und zeigen sich stressresistenter.



Margot Vanis,
wissenschaftliche
Mitarbeiterin, SECO
Arbeitsbedingungen
Grundlagen, Arbeit und
Gesundheit

! Stress-Studie 2010

Stress ist eines der am häufigsten genannten Probleme von Erwerbstätigen am Arbeitsplatz. Bekanntlich kann länger andauernder Stress psychisch und physisch krank machen. Die vom SECO letztmals publizierte Studie über Stress am Arbeitsplatz in der Schweiz stammt aus dem Jahre 2000. Zehn Jahre später, 2010, ging deshalb eine neue, repräsentative Stress-Studie in Auftrag. Es wurden gesamtschweizerisch 1006 unselbständig und selbständig Erwerbstätige zu Themen wie Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Stressempfinden und die Einnahme von Medikamenten am Arbeitsplatz telefonisch befragt. Die Resultate stimmen teilweise eher nachdenklich.

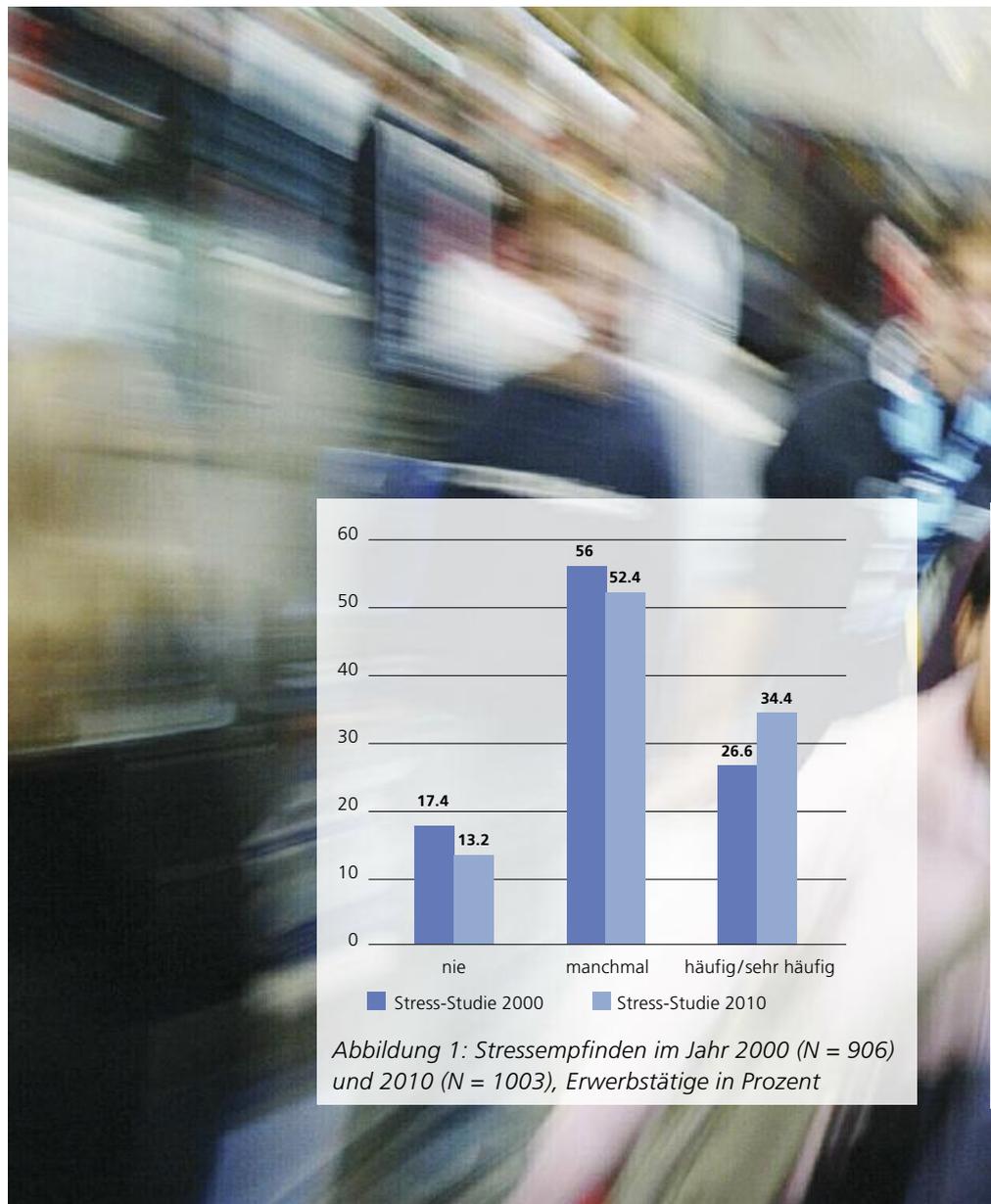
Das SECO wacht zusammen mit den Kantonen darüber, dass unter anderem die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) in den Betrieben eingehalten und umgesetzt werden. In Artikel 6 ArG werden Arbeitgebende verpflichtet, alles zu tun, um die psychische und physische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen. Stress gehört als eines der meist genannten Probleme am Arbeitsplatz auch dazu.

Zunahme des Stressempfindens

Die neuste im Auftrag des SECO durchgeführte Stressstudie kommt zu Ergebnissen, die nachdenklich stimmen. Der Anteil der befragten Erwerbstätigen, die «häufig» und «sehr häufig» Stress empfinden, ist von 26.6 % (2000) auf 34.4 % (2010) angestiegen (siehe Abbildung 1).

Vom Stress besonders stark belastete Personengruppen

Westschweizerinnen und Westschweizer fühlen sich leicht öfters gestresst als Personen aus anderen Landesteilen. Jüngere Erwerbstätige (15 bis 34-jährige) fühlen sich überdurchschnittlich oft, häufig oder sehr häufig gestresst. Ältere Personen (55 bis 64-jährige) hingegen geben öfters an, nie gestresst zu sein. Diesbezüglich keine Unterschiede sind nach Wirtschaftszweig, Berufsgruppe, sozioökonomischem Status oder Geschlecht festgestellt worden.



Einflussfaktoren auf das Stressempfinden

Auf das Stressempfinden nehmen gemäss der Studie folgende Faktoren Einfluss:

- Chronisch hohes Arbeitstempo und chronischer Termindruck (drei Viertel der Zeit bis die ganze Zeit)
- Arbeit während der Freizeit, mehr als 10 Stunden am Tag arbeiten (1–2 Mal pro Woche bis jeden Tag)
- unklare Arbeitsanweisungen und
- die Anforderung, in der Arbeit Gefühle zeigen zu müssen, die mit den eigenen nicht übereinstimmen, sowie
- verschiedene Formen sozialer Diskriminierung z. B. Mobbing.

Das Stressempfinden hängt zudem mit der Anzahl aktueller Gesundheitsprobleme und, was in diesem Kontext nicht erstaunt, der Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zusammen.

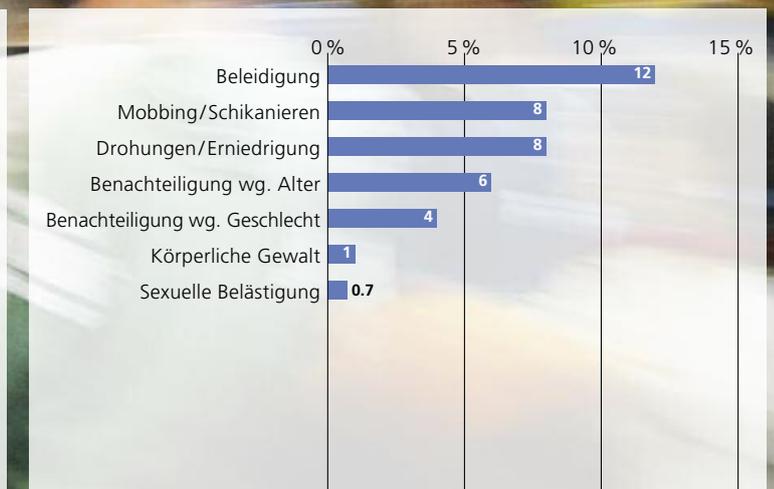
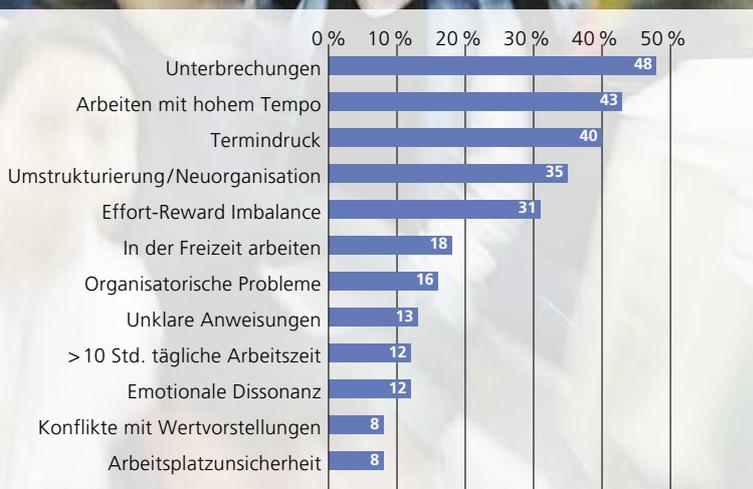
Häufigkeit von Belastungsfaktoren

Abbildung 2 zeigt die Häufigkeit wiederkehrender, länger andauernder arbeitsorganisatorischer und weiterer Belastungsfaktoren, die das Stressempfinden beeinflussen. Das können zum Beispiel Arbeitsunterbrechungen, hoher Arbeitsdruck oder Reorganisationen sein. Abbildung 3 stellt die Häufigkeit

länger andauernder sozialer Belastungsfaktoren dar, wie Mobbing und Schikanierten, Drohungen und erniedrigendes Verhalten, Beleidigungen, Benachteiligung aufgrund des Alters, sexuelle Belästigung, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und körperliche Gewalt.

Emotionale Erschöpfung und Burnout

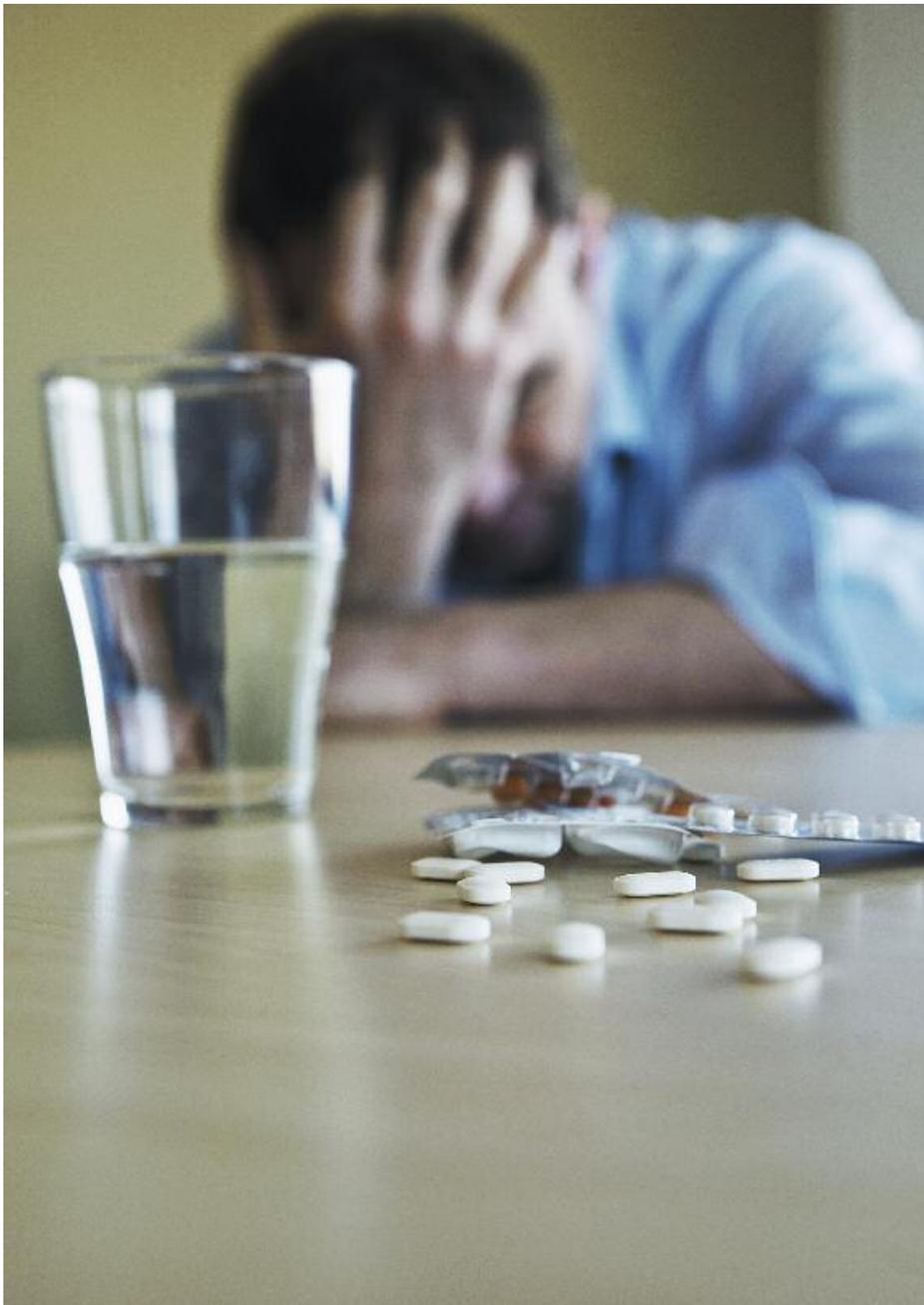
Das Empfinden emotionaler Erschöpfung ist ein Hauptmerkmal von Burnout. Insgesamt 4 % der befragten Personen geben an, das Gefühl, sich bei der Arbeit emotional verbraucht zu



Anmerkungen: Antwortmöglichkeit jeweils ja/nein. Angegeben sind die Erwerbstätigen in Prozent, welche mit ja antworten.

Abbildung 2 Chronisch auftretende Belastungsfaktoren (Stressoren), Erwerbstätige in Prozent (N = 709-1005)

Abbildung 3: Häufigkeit sozialer Belastungsfaktoren, Erwerbstätige in Prozent (N = 1001-1005)



Der Medikamentenkonsum am Arbeitsplatz nimmt zu.

fühlen, treffe völlig auf sie zu und 21 % meinen es treffe eher zu. Emotionale Erschöpfung kann als Warnzeichen für ein Burnout betrachtet werden.

Medikamentenkonsum und «Doping», um arbeiten zu können

32 % der befragten Erwerbstätigen geben an, innerhalb der letzten 12 Monate aus einem oder mehreren Gründen im Zusammenhang mit der Arbeit Medikamente oder sonstige Substanzen eingenommen zu haben. Die Mehrzahl berichtet dabei, dass sie Arzneimittel oder sonstige Substanzen einnehmen, um trotz Schmerzen arbeiten oder um nach der Arbeit schlafen oder abschalten zu können. Etwa 4 % putschen sich bei

guter Gesundheit auf, um bessere Leistungen am Arbeitsplatz zu erbringen und die Stimmung zu heben.

Massnahmen gegen Stress

In einem ersten Schritt ist es wichtig, sich als Arbeitgeber und Vorgesetzter ein Bild von der aktuellen Belastungssituation im Unternehmen zu machen (Stresserhebung). Die Studie zeigt häufig vorkommende Belastungsfaktoren auf. Sie gibt so nützliche Anhaltspunkte für die Überprüfung im eigenen Betrieb. Zudem gibt es auf der Webseite www.stressnostress.ch eine Checkliste für Führungsverantwortliche zum Erfassen von Stress-Signalen und Ursachen.

Der Aufbau von individuellen Ressourcen ist ein wichtiger Ansatzpunkt zum Stressabbau. In der Studie 2010 hat sich auch gezeigt, dass ein günstiges Führungsverhalten Stressempfinden reduzieren kann und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden gleichzeitig zunimmt (vergleiche Artikel von Dr. Peter Meier, S. 8). Zu einem solchen Vorgesetztenverhalten zählen insbesondere:

- respektvoller und unterstützender Umgang mit den Mitarbeitenden
- Kompetenz beim Planen und Organisieren der Arbeit
- gute Konfliktlösung am Arbeitsplatz
- Ermutigung der Mitarbeitenden, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken
- Rückmeldungen des direkten Vorgesetzten an seine Mitarbeitenden.

Zu den weiteren stressreduzierenden Faktoren zählen die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Arbeitszeit-Modelle), eine zu bester Leistung motivierende Organisation sowie grössere Handlungs- und Zeitspielräume.

Neben der oben erwähnten Checkliste für Führungsverantwortliche bietet die Website www.stressnostress.ch auch zusätzliche Informationen über Massnahmen zum Abbau von Stress sowie die Möglichkeit, eine individuelle Stress-Standortbestimmung (Persönliche Checkliste) durchzuführen.

*** Stresstudie 2010:** «Stress bei Schweizer Erwerbstätigen, Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit»; Herausgeber: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Dr. Maggie Graf (Projektleitung), Margot Vanis (Projektkoordination); Studie durchgeführt durch: Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für angewandte Psychologie, Prof. Dr. Simone Grebner, Ilana Berlowitz, Vanessa Alvarado, Manuel Cassin, Bern, 2011. Unter der Bestellnummer 710.235.D ist die Kurzfassung der Studie beim Bundesamt für Bauten und Logistik BBL in deutscher Sprache erhältlich. Die französische und italienische Versionen der Kurzfassung sowie die vollständige Studie können von der Internetseite www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=de herunter geladen werden.



Maggie Graf,
Ressortleiterin, SECO
Arbeitsbedingungen
Grundlagen Arbeit und
Gesundheit

! Arbeitsbezogene schwerwiegende Erkrankungen

Sowohl Stress als auch Beschwerden des Bewegungsapparats bei der Arbeit kosten nach SECO-Abschätzungen etwa 4 Milliarden Franken! Weshalb? Sind es viele Bagatelkrankheiten oder gibt es darunter schwerwiegende Krankheiten? Weshalb bleibt die Anzahl muskuloskelettaler Beschwerden seit Jahrzehnten fast gleich? Immer mehr Leute sagen, dass sie durch die Arbeit gestresst sind. Ist das wirklich ernst zu nehmen? Antworten zu diesen Fragen sind mit dem veränderten wirtschaftlichen Umfeld der letzten Jahrzehnte eng verbunden. Ebenfalls spielt die Globalisierung eine Rolle. Dieser Artikel beschreibt diese Zusammenhänge und einige schwerwiegende Erkrankungen, die dadurch ausgelöst sein können.

Wie im Einführungsartikel dieser Schwerpunkttausgabe zu lesen ist (siehe Artikel von Jürg Zellweger, S. 4), hat sich die Arbeitswelt in der Schweiz stark verändert. Mit der Verschiebung der traditionell gefährlichen Industriearbeitsplätze in andere Länder und dem Aufbau des Dienstleistungssektors haben sich die Rahmenbedingungen und damit die Risiken am Arbeitsplatz gewandelt. Der zunehmende Wirtschaftsdruck und der Aufbau der Kommunikations- und Transporttechnologie üben bei diesen Veränderungen den grössten Einfluss aus.

Global vernetzte Unternehmensstrukturen

Die Entwicklungen ermöglichen Firmen zum Beispiel, ihren Hauptsitz in der Schweiz, ihre Produktionsstätte in Asien und ihren Hauptmarkt in den USA oder Deutschland zu haben. Die Schweizer arbeiten zunehmend in Bürobetrieben an einem Bildschirmarbeitsplatz. Lange Arbeitszeiten, hohe Anforderungen an ihre Kommunikationsfähigkeiten und ihr Zeitmanagement sind an der Tagesordnung. Sie bewegen sich wenig und arbeiten hauptsächlich mit Kopf, Händen und Armen.

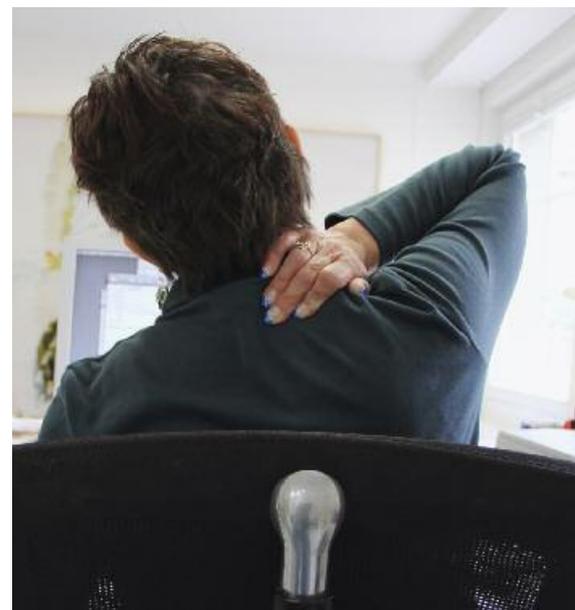
Muskuloskelettale Beschwerden aufgrund mangelnder Bewegung

Rückenprobleme im Büro resultieren nicht vom Heben und Tragen, sondern weil sich unterstützende Muskeln und Gewebe als Folge mangelnder Bewegung abbauen. Hand- und Schulterprobleme finden sich nicht nur in der Industrie, ausgelöst durch repetitive Tätigkeiten, sondern auch bei Bürotätigkeiten mit repetitiven Arbeiten mit der Maus und bei Zwangshaltungen vor Tastatur und Bildschirm. Das Ausmass muskuloskelettaler Beschwerden bleibt gleich, aber die Faktoren, die dazu geführt haben, und die Art der Beschwerden haben wesentlich geändert.

Mehr und mehr berufstätige Frauen

Frauen sind im Vormarsch in der Berufswelt. Sie arbeiten oft in Bürobetrieben, aber auch und, nach wie vor, in der wachsenden Branche der Pflege- und Heilberufe. Hier sind sie, wegen des starken Kostendrucks in diesem Sektor, mit Personalknappheit konfrontiert. Sie müssen mehr und leider immer schwerere Patienten betreuen. Ihre Stellen können nicht ins Ausland verschoben werden. Die physischen

Belastungen in dieser Branche sind gestiegen. Diese Risiken werden mit den demografischen Änderungen in der Bevölkerung über die nächsten Jahrzehnte noch an Bedeutung zunehmen. Es wird wesentlich mehr ältere pflegebedürftige Personen geben. Dies könnte ebenfalls die Work-Life-Balance vieler Personen negativ beeinflussen, wenn sie gegen Ende ihre Berufskarriere mit der Pflege ihrer Eltern kon-



Mangelnde Bewegung als Ursache von muskuloskelettalen Beschwerden.

frontiert sind. Die Doppelbelastung wird, ähnlich wie bei der Kinderbetreuung, als Faktor in der Entstehung von berufsassoziierten Krankheiten eine Rolle spielen. Unzureichende Erholungszeit führt schon jetzt bei vielen Personen zu einem erhöhten Risiko für Gesundheitsbeschwerden (siehe z. B. den Bericht von Hämmig und Knecht, SECO Publikation von 2009).

Zunahme von psychischen Belastungen

Der Respekt gegenüber traditionellen Autoritätsfiguren hat sich abgeschwächt. Immer öfters sind Mitarbeitende im Dienstleistungssektor mit aggressiven Kunden (auch Schüler) konfrontiert. Zum Glück sind physische Angriffe in der Schweiz noch relativ selten im Vergleich zu den Nachbarländern, aber die wachsende psychische Belastung wurde in der SECO-Stressstudie dieses Jahres aufgezeigt. Andere psychische Belastungen haben ebenfalls zugenommen, zum Beispiel häufige und störende Unterbrechungen bei der Arbeit.

Negative Folgen von Umstrukturierungen

Der wirtschaftliche Druck führt nicht selten zu Umstrukturierungen von Betrieben und in der Folge zu Stellenwechseln. Betriebliche Neuorganisationen und Personalfuktuation zerstören etablierte Arbeitsgemeinschaften und wirken sich negativ auf die gegenseitige Unterstützung aus. Damit fällt ein wichtiger Faktor für die Stressprävention weg. Erhöhte Unsicherheit und Konkurrenzdruck zwischen Mitarbeitenden führen leider häufig zu Machtspielen und Schikanierungen, die im Extremfall in Mobbing ausarten. Oft haben Selbstdarsteller und narzisstische Persönlichkeiten bessere Chancen, in Führungspositionen zu gelangen, da Entscheidungen immer schneller gefällt werden müssen und die Zeit fehlt, Führungspersonen sorgfältig auszusuchen. Dies wirkt sich als zusätzlicher Belastungsfaktor aus,



Abbildung 1: Darstellung der Verteilung der Kosten durch arbeitsbezogene Beschwerden. Bei vielen Fällen sind beide Probleme zu finden.

gerade in Zeiten, in denen eine höhere Führungskompetenz eigentlich nötig wäre.

Physische und psychische Belastungen wirken zusammen

Die Wechselwirkung zwischen psychischen und physischen Belastungen gewinnt in den Arbeitswissenschaften immer mehr an Bedeutung. Es wurde beispielsweise in den letzten Jahrzehnten mehrfach bewiesen, dass chemische und akustische Belastungen (Lärm) besonders gefährlich sind, wenn sie zusammenfallen. Ebenfalls hat Stress und fehlende Erholungszeit eine stark negative Wirkung auf die Chronifizierung von Rückenschmerzen. Umgekehrt sind chronische Schmerzen ein beträchtlicher Stressfaktor. Nach Auffassung internationaler Experten liegt ein gemeinsames Auftreten von muskuloskelettalen Beschwerden und Stressempfindung in ungefähr zwei Dritteln der Fälle vor. Sie sind miteinander so stark verknüpft, dass einige Experten argumentieren, dass sie kaum zu unterscheiden seien. Es ist deswegen nicht weiter überraschend, dass die Grössenordnung der Kosten in Bezug auf diese Beschwerden in den beiden SECO-Studien in etwa gleich liegt (vgl. Abbildung 1). Dies, obwohl die

Erfassung der Kosten getrennt erfolgt. Das spricht für die Zuverlässigkeit der Schätzungen.

Gravierende Konsequenzen

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus? Resultate der nationalen Erhebungen zu Arbeitsbedingungen und zur Gesundheit haben immer wieder gezeigt, dass die Häufigkeit muskuloskelettaler Beschwerden wie Rückenschmerzen, sehr hoch ist. Rund ein Drittel der Beschäftigten berichtet jedes Jahr über solche Probleme. Die Frage stellt sich jedoch, wie viele dieser Beschwerden schwerwiegend sind. Rückenschmerzen sind für die betroffenen Personen immer unangenehm, aber einige kommen mit dem Problem gut zurecht und bleiben nicht mal von der Arbeit fern. Andererseits zeigen die Invaliditätsstatistiken, dass chronische Rückenschmerzen nicht selten zum Ausscheiden aus dem Arbeitsleben führen. Sie stellen für die Volkswirtschaft eine beträchtliche Belastung dar, und für die betroffene Person und seine oder – immer häufiger – ihre Familie ergeben sich meistens gravierende Konsequenzen.

Das finanzielle Überleben der Betroffenen wird durch die IV-Versicherung in der Schweiz abgesichert, aber eine

Hoffnung auf eine spätere Verbesserung der finanziellen Situation bleibt in der Folge meist unerfüllt. Die betroffene Person wird oftmals bis zu einem gewissen Grad pflegebedürftig und gleichzeitig zu einer Belastung für ihr soziales Umfeld. Der Zusammenhalt der Familie ist für die Mitglieder bedroht, woraus sich neue Schwierigkeiten ergeben. Das Selbstwertgefühl leidet und das Risiko, weitere gesundheitliche Komplikationen zu bekommen, wächst.

Zunahme psychischer Erkrankungen

Psychische Belastungen können ebenfalls gravierende Krankheiten auslösen. Andauernder Stress führt bei vielen Personen zu starken psychischen Störungen. Man spricht in diesem Fall von Burnout. Dies kann sich unterschiedlich manifestieren, aber Depression und Angstzustände können so ausgeprägt auftreten, dass die Person nicht mehr arbeitsfähig ist und ebenfalls invalidisiert wird (vgl. Abbildung 2). Als Folge

von Mobbing tritt oft das sogenannte «Posttraumatische Stress-Syndrom» auf. Dies ist u. a. durch markante Persönlichkeitsstörungen gekennzeichnet, welche die weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten häufig einschränken.

Stress kann auch zu sogenannten psychosomatischen Störungen führen. Diese Krankheiten sind «körperlich», werden aber durch die psychische Belastung verursacht oder zumindest stark beeinflusst. Typische Beispiele dafür sind Herz-Kreislaufkrankheiten und Magen-Darmbeschwerden, die gravierend sein können und im Extremfall tödlich enden. Suizid und Todesfälle als Folge von Stress-Situationen und Depression sind leider nicht selten. In einigen Nachbarländern sind im Laufe der letzten Jahre wiederholt Strafprozesse gegenüber Arbeitgebern erfolgreich durchgeführt worden. In der Schweiz würden solche Fälle unter der aktuellen Gesetzgebung nicht als Berufskrankheiten gelten. Sie sind aber eindeutig berufs(mit)verursacht und gelten als schwerwiegend. Ihr Ausmass

ist sehr schwierig zu beziffern, da in den meisten Fällen keine klare Aufteilung zwischen den Einflüssen der Arbeitsbedingungen, der persönlichen Belastbarkeit und anderen Belastungen vorgenommen werden kann. Die Kosten für die Betroffenen und ihr Umfeld sind nicht mit Geldwerten zu beziffern.

Prävention als sinnvolle Antwort

Wie bei Unfällen sind arbeitsbezogene Erkrankungen glücklicherweise nicht in allen Fällen bleibender Natur, aber sie können schwerwiegend sein. Die Prävention lohnt sich deshalb aus Kostengründen wie auch aus ethischen Überlegungen.

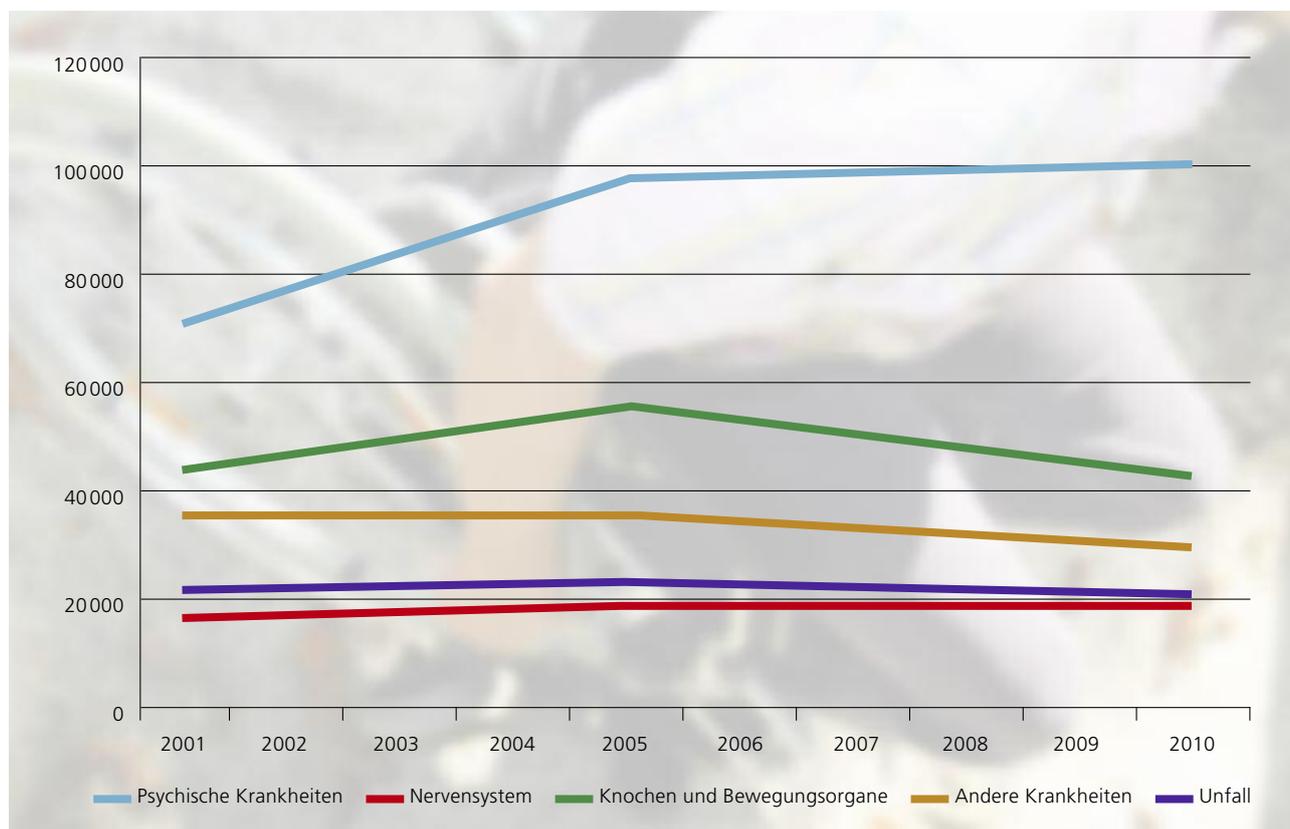


Abbildung 2: Invalide Rentner/-innen in der Schweiz nach Art des Gebrechens (Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen)



Urs Näpflin,
Dr. phil., Bereichsleiter
Betriebliches Gesundheitsmanagement
Suva, Luzern

! Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ob Strassenmeister, Krankenschwester oder der Konstruktionschlosser, die Anforderungen in der Berufswelt sind für alle hoch. Umso grösser ist die Bedeutung, welche dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zukommt. Kein Unternehmen kann es sich leisten, das Potenzial von Mitarbeitenden brach liegen zu lassen. Betriebe mit einem systematischen BGM sind im Kampf um gute Mitarbeitende besser gewappnet. Sie sind weniger anfällig, dass Mitarbeitende ausfallen und sie unterstützen diese frühzeitig darin, ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit bis zur regulären Pensionierung zu erhalten.

BGM setzt die Umsetzung der Pflichten gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG), Arbeitsgesetz (ArG) und Obligationenrecht (OR) voraus. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zielen darauf ab, akute und längerfristige Gesundheits- und Unfallrisiken zu minimieren bzw. Mitarbeitende davor zu schützen. BGM baut darauf auf und geht darüber hinaus. Dabei werden betriebliche Rahmenbedingungen, betriebliche Strukturen und Prozesse aufgebaut, welche die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben (s. Abbildung 1).

Schaffung der betrieblichen Rahmenbedingungen

Die Weichen für BGM stellt die Geschäftsleitung, indem Sie einen Plan oder ein Konzept erstellt. Damit ist die Umsetzung in systematischer und nachhaltiger Form gewährleistet und entsprechende Ressourcen werden zur Verfügung gestellt.

Wichtig ist die Schulung der Kadermitarbeitenden. Sie müssen über die Ziele und die Aufgaben des BGM sowie über Zusammenhänge zwischen Führung und Gesundheit informiert sein. «Der



Betriebliches Gesundheitsmanagement: Eine Win-Win-Situation für Unternehmung und Mitarbeitende.

direkte Vorgesetzte ist vielleicht die wichtigste Person in einer Organisation, wenn es um die Gesundheit der ihm anvertrauten Mitarbeitenden geht.»¹ Diese Aussage belegen die in der Abbildung 2 dargestellten Zusammenhänge aus dem Barmer Gesundheitsreport 2007.

Mitarbeiterorientierter Führungsstil als wichtige Voraussetzung für erfolgreiches BGM bedeutet, dass in vielen Belangen

Mitsprache und Entscheidungsmöglichkeiten eingeräumt, die persönlichen Bedürfnisse sowie Stärken und Schwächen der Mitarbeiter berücksichtigt, gute Leistungen durch Rückmeldung anerkannt und auch Kritik offen formuliert werden.

¹ Zitat: Gesundheitswissenschaftler Prof. Bernhard Badura, Universität Bielefeld

Personalwesen und Arbeitsorganisation

Personalführung und -entwicklung

Der Personalführung und -entwicklung kommen im BGM zentrale Bedeutung zu. Alle Phasen des Personalprozesses sind für den Erhalt von Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

Gezielte Mitarbeiterentwicklung ist zentral, um Motivation, Lernfähigkeit und Leistungsbereitschaft zu erhalten. Denn Mitarbeitende, die kontinuierlich ihre fachlichen Fähigkeiten, aber auch Führungs-, Sozial- und Selbstkompetenzen anwenden und entwickeln können, sind längerfristig gesünder.

Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen

Folgende Beispiele belegen, dass auch arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle für die Gesundheit der Mitarbeitenden spielen:

- Bauarbeiter, die ihre Arbeit häufig ungeplant unterbrechen müssen, verunfallen laut einer Unia-Studie aus dem Jahr 2007 mit 25 % höherer Wahrscheinlichkeit als jene mit guter Arbeitsorganisation.
- Pflegenden, die ihre Arbeit nicht dauernd unterbrechen müssen, die gut informiert werden, eine akzeptable Teamsituation und akzeptables Belastungsniveau aufweisen, klagten weniger über körperliche Beschwerden und Stress.

Weiterbildungskonzepte zur Kompetenzentwicklung, regelmässiger Austausch von Führung und Mitarbeitenden in Team- und Mitarbeitergesprächen sowie Gesundheitsbefragungen oder Gesundheitszirkelarbeit sind nützlich, um Stressoren systematisch zu analysieren und Lösungen aufzugleisen.

Anwesenheits- und Case-Management

Um Mitarbeiter bei Unfall und Krankheit optimal zu betreuen, braucht es ein Anwesenheits- bzw. Absenzen- und



Abbildung 1: Etappen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

Faktor	Einfluss	Zusammenhang (im Vergleich zu Machtorientierung des Linienvorgesetzten)
Führung und Unfall	Akzeptanz und Vertrauen gegenüber Linienvorgesetzten (LV), Mitarbeiterorientierte Kommunikation des LV	Weniger Unfälle
Führung und Absenzen	Mitarbeiterorientierung des LV Fairness, Akzeptanz des LV	Weniger Absenzen
Burnout	Mitarbeiterorientierte Führung	Geringeres Burnout-Risiko
Muskel-Skelett-Beschwerden	Mitarbeiterorientierte Führung	Weniger Beschwerden
Führung und Produktivität	Fairness des LV Gute Kommunikation	Höhere Produktivität

Abbildung 2: Einfluss des Führungsstils auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Case-Management. Diese sind zentrale Elemente des BGM. Dazu gehören die echte Anteilnahme und die Rückkehrgespräche bei gesundheitlichen Absenzen, regelmässige Kontakte und gute Begleitung von Erkrankten und Verunfallten. Die frühzeitige Unterstützung zur Wiedereingliederung bei Langzeiterkrankten und -verunfallten Mitarbeitenden trägt erwiesenermassen zur Reduktion der Absenzdauer bei. Zugleich werden Versicherungsbeiträge für Unfall- und Krankheit gesenkt. Betroffene Mitarbei-

tende profitieren von der besseren Betreuung und Unterstützung in schwierigen gesundheitlichen Situationen. Die Vorgesetzten und ihre Arbeitsteams können schneller wieder auf die Einsatzbereitschaft der Kollegen zählen.

Jedes Unternehmen, das seine Absenzenkennzahlen nicht kennt oder mit seiner Absenzzahl über 4 Prozent liegt, sollte die Weiterentwicklung des Absenzenmanagements und dessen Integration ins BGM anpeilen.

Work-Life-Balance

Für Sicherheits- und Gesundheitsschutzbeauftragte gewinnt das Thema der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatzeit (Work-Life-Balance) zunehmend an Bedeutung. Die Rückenstudie² des SECO von 2009 zeigt deutlich, dass Konflikte mit der Vereinbarkeit noch stärker mit Rücken-, Nacken- oder Muskelproblemen zusammenhängen. 23 Prozent der Arbeitnehmer in der Schweiz arbeiten laut SECO-Studie an 6 bis über 21 Arbeitstagen pro Monat mehr als 10 Stunden. Das Controlling der Überzeit- und Feriensaldi ist umso bedeutsamer, als bei regelmässigen, langen Arbeitstagen das Risiko für Unfall- oder Krankheitsereignisse massiv ansteigt. Mitarbeitende mit regelmässiger Überstundenarbeit leiden auch vermehrt an körperlichen und psychischen Beschwerden³ (vgl. Abb. 3).

Nicht alleine die Betroffenen, auch die Betriebe leiden darunter. Wie eine Studie aus Deutschland⁴ zeigt, resultiert aus dem chronischen Verlauf von Beschwerden am Arbeitsplatz ein mittlerer Produktivitätsverlust von 12 Prozent. Mitarbeiter, die regelmässig mehr als 45 Wochenstunden arbeiten, sind unzufriedener mit dem Ausmass an Freizeit und ihre Gesundheit leidet darunter. Sie bewegen sich weniger, weisen mehr Absenzen auf und leiden vermehrt an Rückenproblemen. Auch das Burnout-Risiko ist erhöht.⁵ Work-Life-Balance ist daher in der modernen Arbeitskultur vermehrt zu beachten.

Befähigung zum gesunden Verhalten der Mitarbeitenden

Weisungen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind gesetzlich verankert und zwingend zu berücksichtigen. Im Gegensatz dazu ist jeder Mitarbeitende selber für sein persönliches Gesundheitsverhalten verantwortlich. Grundsätzlich kann niemand zur körperlichen Aktivität, zum Rauchstopp oder zur Gewichtsabnahme verpflichtet wer-



Körperlich aktive Mitarbeitende haben weniger Absenzen und kürzere Rekonvaleszenzzeiten nach Unfall oder Krankheit.

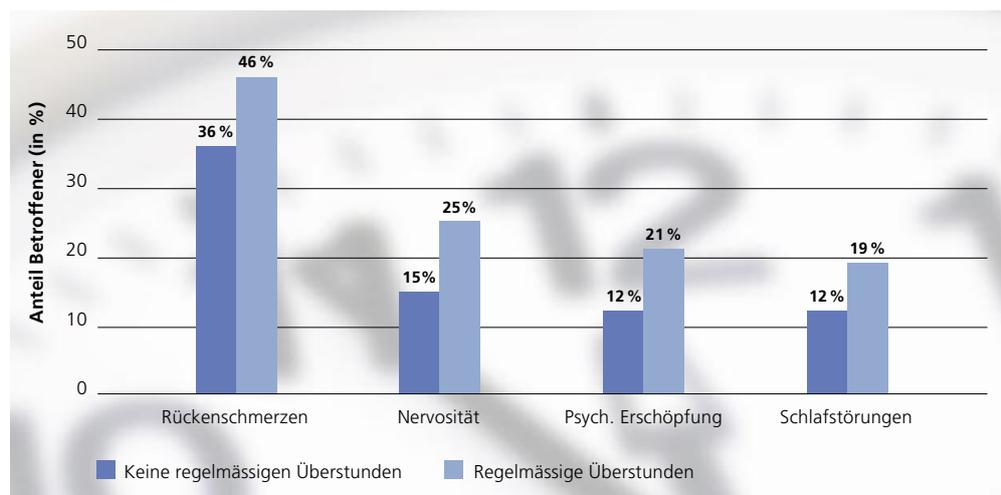


Abbildung 3: Überstundenarbeit und Beschwerden

den. Auch ist kein Betrieb verpflichtet, seine Mitarbeitenden dahingehend zu informieren oder zu schulen. So kann man sich fragen, warum ein Unternehmen die Mitarbeitenden zum gesunden Verhalten befähigen soll und wie dies auf wirksame Weise geschehen kann.

Die in der Abbildung 4 aufgeführten Argumente sprechen klar dafür, dass

die Sensibilisierung in Sachen Gesundheitsverhalten Mitarbeitenden und Betrieben viele Vorteile bringt.

Mit Konzepten, die auf Theorien der Verhaltensänderung basieren, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs von verhaltensbezogenen Massnahmen. Dies zeigt folgendes Beispiel. Im Rahmen eines Betriebsseminars absol-

² Arbeitsbedingungen und Erkrankungen des Bewegungsapparates - Geschätzte Fallzahlen und volkswirtschaftliche Kosten für die Schweiz, SECO, Direktion für Arbeit, Arbeitsbedingungen, 2009

³ Frank Bauer, Iso Institut, Köln, 2003

⁴ Studie zum Präsentismus der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Deutschland, 2009

⁵ Oliver Hämmig, Studien zur Vereinbarkeit, 2004 und 2008.



vierten Führungskräfte einen Parcours zur Selbsteinschätzung ihres persönlichen Gesundheitsverhaltens mit anschließender Zieldefinition. In der Diskussion über die persönlichen Umsetzungswege konnte ein grösserer Anteil der Teilnehmer dazu motiviert werden, am eigenen Verhalten zu arbeiten und dran zu bleiben. Den Erfolg zeigen die Resultate der Nachmessung nach sechs Monaten (s. Abbildung 5).

Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeitende

Investitionen in BGM können einen betriebswirtschaftlichen Nutzen ausweisen. So zeigt die Praxisstudie der Hochschule Luzern aus dem Jahr 2008, dass im Durchschnitt ein betriebswirtschaftliches Kosten-Nutzen Verhältnis von 1:3 resultiert. Mit dem betriebswirtschaftlichen Nutzen von BGM muss auch ein Nutzen für die betroffenen Mitarbeitenden einsichtig und spürbar sein. Misserfolg droht dann, wenn Gesundheit und gesundes Verhalten allein als Pflichtauftrag verstanden und für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens instrumentalisiert werden. In der Ausgestaltung von BGM als Win-Win-Situation für Unternehmung und Mitarbeitende ist der Erfolg garantiert.

Argumente, die für ein persönliches Gesundheitsverhalten sprechen

- Nur 6.5 Prozent der sportlich aktiven Mitarbeitenden mit sitzender Tätigkeit klagen über starke Rückenbeschwerden. Bei den Inaktiven sind es 12 Prozent.
- Körperlich regelmässig aktive Mitarbeitende weisen 35 Prozent weniger Absentzstage und 36 Prozent kürzere Rekonvaleszenzzeit nach Unfall oder Krankheit auf.
- Bis 6.1 produktive Wochenstunden gehen verloren bei Bewegungsmangel, Rauchen, Bluthochdruck, erhöhtem Cholesterin oder erhöhtem Body-Mass-Index.
- Signifikante Verringerung von Burnout, Angst und allgemeinen gesundheitlichen Beschwerden durch betriebliche Stresspräventionsprogramme.
- Geringeres Burnout-Risiko und weniger Burnout-Symptome in Unternehmungen, welche systematisch Angebote und Massnahmen zur Stress- und Burnoutprävention umsetzen.
- Bau- bzw. Bahnarbeiter erleiden weniger Unfälle beim manuellen Lastenbewegen und weniger Stolperunfälle, wenn sie sich in der Freizeit körperlich fit halten.
- Die Arbeitsfähigkeit der (älteren) Mitarbeitenden kann auf hohem Niveau erhalten werden, wenn in die persönliche Verhaltensprävention, in ergonomische Massnahmen und in die Schulung zur gesundheitsorientierten Führung investiert wird.

Abbildung 4: Argumente, die für ein persönliches Gesundheitsverhalten sprechen

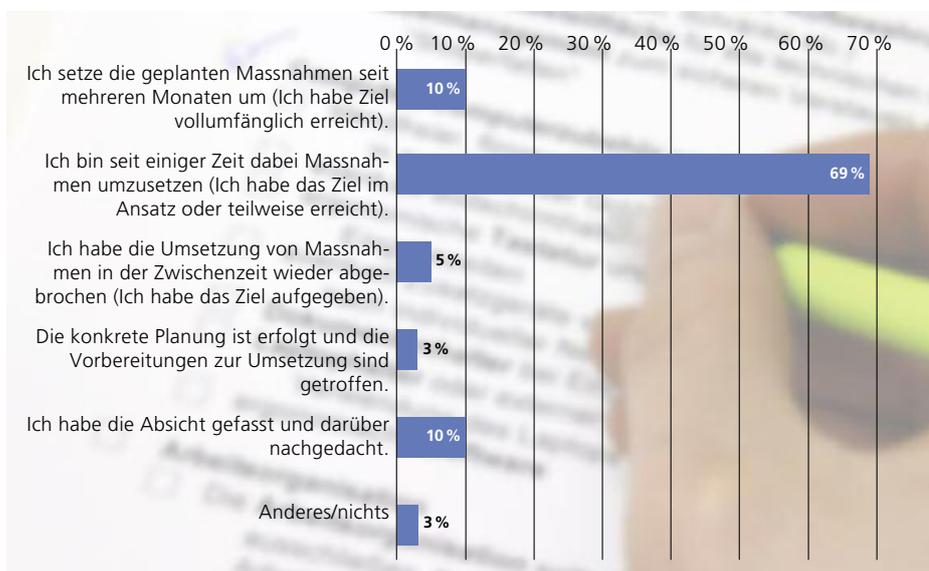


Abbildung 5: Umsetzungsstand von Massnahmen

Nützliche und weiterführende Links zu den einzelnen Themen

- Kurse und Hinweise zum BGM: www.suva.ch/bgm
- Module zur Umsetzung Gesundheitsförderung im Betrieb: www.kmu-vital.ch
- Stressanalyse-Instrument: www.stressnostress.ch
- Stressbroschüre 44065.D der Suva: (www.suva.ch/waswo)
- Absenzenmanagement: www.suva.ch/absenzenmanagement
- Potenzialrechner zur Ermittlung des betrieblichen Potenzials: www.suva.ch/potenzial
- Preis für gute Projekte: «Gesundheit im Unternehmen» www.aeps-ch.org



Urs Hof,
wissenschaftlicher
Mitarbeiter, SECO
Arbeitsbedingungen
Eidgenössische Arbeits-
inspektion, Bern

■ Ergonomie für den persönlichen Arbeitsplatz im Büro

Trotz renommierter wissenschaftlicher Studien, trotz fundierter fachlicher Beratung, trotz prämierter Ergonomiemöbel: Die Gesundheit im Büroalltag ist und bleibt weitgehend abhängig vom persönlichen Können und Wollen. Ergonomie ist nicht quasi in Möbeln einbaut; Unfälle und Gesundheitsbeschwerden sind mit einer professionellen Büroeinrichtung nicht einfach vom Tisch. Erst wenn wir mit der ergonomischen Einrichtung auch richtig umgehen und uns entsprechend verhalten, ist unser Büroarbeitsplatz «persönlich eingerichtet» und dient der Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschäden.



Ein ergonomisch eingerichtetes Büro ist erst dann ergonomisch, wenn die technischen Möglichkeiten bekannt sind und auch individuell genutzt werden

Wissen schafft Möglichkeiten

Mit der ergonomischen Büroeinrichtung ist das Thema Arbeitsplatzgestaltung für viele Betriebe meist schon abgeschlossen. Dabei fängt Gesundheitsschutz erst da richtig an. Sind die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten von High-Tech-Möbeln den Mitarbeitenden

bekannt? Kennen sie die Auswirkungen falschen Verhaltens, die sich zum Teil erst nach Jahren bemerkbar machen? Wie eine Medaille hat also auch die Ergonomie zwei Seiten: Können und Wollen.

Handlungsbedarf ist in der Anwendung ergonomischer Einrichtungen in theoretischer wie in praktischer Wissensver-

mittlung dringend angezeigt, und dies von der Beschaffung bis zum Endbenutzer.

Erst wenn der Arbeitsplatz den körperlichen Gegebenheiten der Mitarbeitenden angepasst ist und den individuellen Bedürfnissen entsprechend verändert werden kann, ist der Arbeitsplatz ergonomisch und persönlich eingerichtet.



Merkmale eines guten Bürostuhls

Bei einem guten Stuhl sollten neben der Sitzhöhe auch die Sitz-Neigung und -Tiefe verstellbar sein. Die Rückenlehne sollte den Rücken stützen, das bedeutet, die Ausbuchtung der Lehne sollte in die richtige Stellung im Kreuz und den Lenden gebracht werden. Die Armlehnen sollten in der Tiefe wie Breite eingestellt werden können, ganz abgesehen davon, dass sie nicht unbedingt notwendig sind. Je nach Tätigkeit erfüllen sie eine gute Funktion für eine entspannte Sitzhaltung und gestatten sicheres Aufstehen und Hinsetzen, der Stuhl wird geführt und rollt nicht unkontrolliert weg.

Merkmale eines guten Bürotisches

Auch beim Tisch setzen sich neuste Erkenntnisse durch. Sockelpulte mit Tischschublade werden immer weniger im produktiven Bildschirm-Bürobereich eingesetzt. Sie werden laufend durch mechanisch oder elektrisch höhenverstellbare Arbeitstische ersetzt. Die alte Tischhöhe von 74 cm beträgt heute 68 cm oder weniger. Die verstellbare Höhe für Sitz-Stehpulte bewegt sich heute zwischen 63 cm und 128 cm. Mit diesen Massen wird die Zahl der durch ihre Körpergrösse ausgegrenzter Mitarbeitenden nochmals stark reduziert. Besser als fest montierte Korpusse sind flexibel verschiebbare Einzelkorpusse. Besser als hochglanzpolierte Tischflächen mit zum Teil scharfen Kanten sind blendfreie, pastellfarbige, matte Flächen mit abgerundeten Kanten.

Ergonomische Möbel

Ergonomische Möbel werden nach wissenschaftlichen Erkenntnissen und anhand der Körpermasse einer grossen Anzahl von Frauen und Männern jeden Alters, den sogenannten anthropometrischen Massen, hergestellt. Dabei werden jedoch 5 Prozent der grossen Männer, in der Regel über 185,5 cm Körpergrösse, und 5 Prozent der kleinen Frauen, in der Regel unter 153,5 cm, ausgeschlossen.

Nebst der Körpergrösse führen auch Bein-, Arm- und Oberkörper-Längen bei vielen Anwendern – trotz «normalem» Körperwuchs – zu Schwierigkeiten beim Anpassen der Möbel an ihre individuellen Körpermasse. Eine Vielzahl von Normen regelt die korrekte Herstellung und Anwendung.

Erst die Anwendung bringt's

Stuhl

Der beste Stuhl nützt nichts, wenn er nicht richtig eingestellt wird. Mit folgenden einfachsten Merkpunkten wird eine neutrale Arbeitshaltung erreicht:

1. Füsse flach auf dem Boden.
2. Mindestens einen rechten Winkel (90°) zwischen Unter- und Oberschenkel einhalten.
3. Kniekehle ungefähr zwei Finger breit von der Stuhlkante entfernt.
4. Mindestens einen rechten Winkel zwischen Oberschenkel und Oberkörper einnehmen.
5. Ausbuchtung der Rückenlehne auf Kreuzhöhe.

6. Rückenlehne beweglich eingestellt.
7. Unterarme liegen ohne die Schultern anzuheben auf den Armstützen (wenn vorhanden).

Tisch

Leichtes Anheben der Schultern oder der Handrücken führt zu einer permanenten Kraftanwendung. Werden sie

nicht zwischendurch gelockert, ist eine Verkrampfung der Muskulatur mit einer Kettenreaktion auf Nacken- und Rückenmuskulatur die Folge. Das kann zu Konzentrationsstörungen bis zu Kopfschmerzen führen. Die richtige Arbeitshaltung am Tisch wird erreicht, wenn das System Schultern – Arm – Hand locker zusammenspielt:



Abwechslung zwischen Tätigkeiten, die sitzend oder stehend ausgeführt werden können.



Regelmässige Pausen verbessern die interne Kommunikation und den Teamgeist.

1. Bei senkrechtem Oberarm liegt der Unterarm waagrecht und locker auf dem Tisch.
2. Finger locker auf Tastatur, ohne den Handrücken anzuheben.
3. Eine Handballenstütze ist empfehlenswert. Auflageflächen sind nicht die Handgelenke, sondern die Handballen (zur Vermeidung von Entzündungen, wie die des Karpaltunnel-Syndroms).
4. Genügend Auflagefläche für die Handfläche/Vorderarme vorsehen: 10 bis 15 cm ab der Tischkante sind ausreichend.

Bildschirm

Sind Tisch und Stuhl richtig angepasst, so kann die Bildschirmhöhe eingestellt werden:

1. Bei lockerer Kopfhaltung sollte sich die Blickrichtung im oberen Drittel des Bildschirms befinden. Am besten findet man die richtige Position bei geschlossenen Augen, wenn der Kopf ohne Kraftanstrengung gehalten wird.
2. Bildschirmoberkante zirka eine Handbreite unter Augenhöhe.

3. Gegen Verspannungen: Kopf so wenig wie möglich gegen den Nacken neigen.
4. Neigung des Bildschirms idealerweise im rechten Winkel (90°) zur Blickrichtung. Damit wird der beste Kontrast für Text und Bilder erreicht.
5. Hinweis für Brillentragende: Benachteiligt, respektive gefährdet sind Brillentragende. Und dies vor allem, wenn sie Brillen mit Gleitsicht (Nah- und Fernbereich in einer Brille) benutzen. Um die Darstellungen auf dem Bildschirm besser erkennen zu können, müssen sie die Brille in die Position des Nahbereichs bringen (d. h. im unteren Teil der Linse), was den Kopf in eine Nackenhaltung zwingt. Befindet sich die Vorlage zudem zwischen Tastatur und Körper – der Körper ist dadurch schon in den meisten Fällen nach vorne gebeugt – wird eine extreme Kopfhaltung provoziert. Verspannungen sind vorprogrammiert und werden sich früher oder später bemerkbar machen. Tipp: Für Arbeiten, die vorwiegend am Bildschirm auszuführen sind, ist der Beizug eines Optikers

nützlich. Er kann so die Brille an die notwendigen Sehdistanzen anpassen. Unter Umständen ist sogar «nur» eine Korrektur notwendig.

System Stuhl-Tisch-Bildschirm-Maus

Muskeln und Skelett werden bei sitzender Tätigkeit nicht stark, aber dauernd und oft unnatürlich beansprucht. Die Auswirkungen sind zunächst schleichend und unmerklich, aber nach längerer Zeit in den meisten Fällen nachhaltig negativ. Fingerzittern auf der Maus, Karpaltunnelsyndrom mit Schmerzen und Einschlafen der Finger sowie Ellenbogenentzündungen sind mögliche Folgen. Entsprechend wichtig ist die ergonomisch richtige Gesamthaltung:

1. Kopf – Tastatur – Vorlage – Bildschirm sollten möglichst auf einer Achse liegen.
2. Maus so nahe wie möglich an der Tastatur platzieren.
3. Ausgestreckten Arm vermeiden. Ein durchgestreckter Ellbogen bewirkt eine asymmetrisch zur Körperachse abgedrehte Schulterposition mit entsprechender Zwangshaltung.



Rahmenbedingungen für Licht, Luft und Lärm

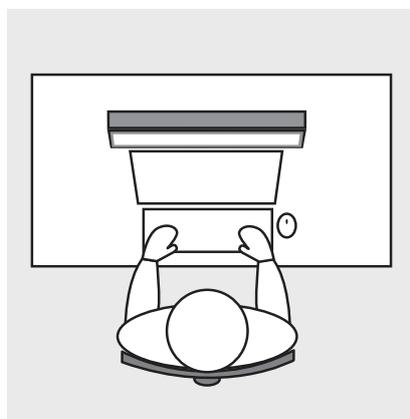
Alles was ablenkt, führt zu «Abwehr- und Ablenkungsreaktionen». Nicht alle Faktoren sind offensichtlich. Viele wirken unbewusst auf unser Wohlbefinden ein.

Beleuchtung

1. Für ausreichende, blendfreie Beleuchtung ohne Schattenwurf sorgen (am Arbeitsplatz mind. 500 Lux).
2. Der Blick ins Freie muss von einem ständigen Arbeitsplatz aus gemäss Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) möglich sein.
3. Beleuchtungskörper mit geringer Wärmeabgabe und gleicher Lichtfarbe verwenden.
4. Blendungen und Reflexionen durch Storen, Beschattungselemente oder Pflanzen vermeiden.

Klimaanlage

Ein falsches Raumklima kann zu Erkältungen, Muskelverspannungen, Kopf- und Augenschmerzen führen. Eine gut eingestellte und gewartete Klima- bzw. Lüftungsanlage ist deshalb wichtig für ein gesundes Raumklima:



Körper – Tastatur – Vorlage – Bildschirm müssen auf einer Geraden sein. Die Maus muss so nahe wie möglich bei der Tastatur liegen.

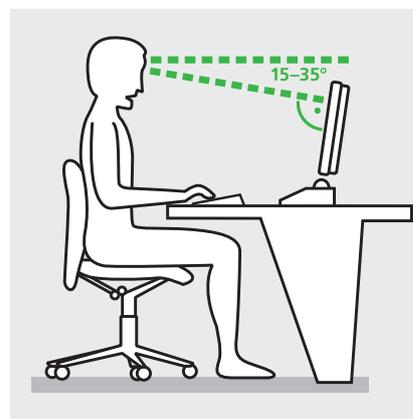
1. Richtwerte für ideale Raumtemperatur für Bürotätigkeit: 21–23°C im Winter, bis 25°C im Sommer.
2. Darauf achten, dass Differenz zwischen Aussen- und Innentemperatur im Sommer nicht zu hoch ist (Unterkühlung).
3. Zugluft durch Klimageräte und offene Fenster vermeiden.

Geräusche/Lärm

Regelmässiges Husten kränkelder Mitarbeiter, laute Gespräche am Telefon, Diskussionen mit Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden, Berieselung durch Musik: Die Liste der störenden oder ablenkenden Geräusche ist lang. Dabei spielt die Lautstärke oder die Art des Geräusches keine Rolle, die Ablenkung und die damit verursachte Fehlerhäufigkeit wirken unabhängig vom Schallpegel genau gleich. Deshalb gilt es, in Grossraumbüros störende oder ablenkende Geräusche durch lärmindernde Massnahmen und entsprechendes Verhalten zu reduzieren.

Manchmal, wenn die mitgehörten Informationen arbeitsunterstützend sind, können sie auch einen Mehrwert für die Tätigkeit darstellen. In Gruppenbüros mit gleichem Arbeitsinhalt können sie beispielsweise Synergien für ein einheitliches Arbeitsergebnis erzeugen. In gewissen Fällen wird künstlich eine starke Geräuschkulisse («pink noise»¹) zur Übertönung des «natürlichen» Geräusches erzeugt. Dies wird nicht als Ablenkung, sondern als Hintergrundgeräusch, ähnlich wie das Rauschen eines Wasserfalls, empfunden.

¹ Pink noise: In der Akustik wird das Rauschen des pink noise als ein Geräusch dargestellt, bei dem ein durchschnittlich hörender Mensch alle Frequenzbereiche des hörbaren Schallspektrums gleich laut empfindet.



Bei aufrechter Sitzhaltung ist bei lockerer Kopfhaltung der Blick um 15–35° gesenkt.

Weitere Massnahmen

Die Einrichtung und Anpassung des persönlichen Arbeitsplatzes ist nicht alles. Weitere Massnahmen sind nötig, um auch im Büro sicher und gesund zu arbeiten. Diese betreffen weitgehend unser persönliches Verhalten:

1. Wer sich bewegt, lebt! Dies fängt beim Sitzen an, die Rückenlehne sollte beweglich eingestellt sein und ein dynamisches Sitzen ermöglichen.
2. Abwechseln zwischen Tätigkeiten, die sitzend oder stehend (zum Beispiel Telefonieren oder Arbeitsgespräche) ausgeübt werden können.
3. Genügender Bewegungsraum am Arbeitsplatz: Der Abstand von der Tischkante bis zum Korpus im Rücken sollte im Minimum einen Meter betragen.
4. Durch genügend Stauraum für persönliche Gegenstände wie Taschen, Rucksäcke oder Mappen lassen sich ein «Engegefühl» sowie Stolperstellen vermeiden.
5. Strom- und Netzkabel bündeln und sicher verstauen.
6. Drucker nicht direkt am Arbeitsplatz, sondern nach Möglichkeit in einen separaten Raum unterbringen (Geräusche, Ozonemissionen). Der Weg dorthin verschafft auch zusätzliche Bewegung.
7. Regelmässige Pausen mit Kolleginnen und Kollegen verbessern die interne Kommunikation und den Teamgeist.

Zahlreiche weitere Angaben und Lernmodule sind unter der EKAS-Kampagne «Prävention im Büro» www.praevention-im-buero.ch aufgeführt (vgl. dazu auch Artikel von advocacy in dieser Ausgabe, S. 26).



Corinne Goetschel,
Partnerin advocacy AG,
Zürich, Kampagnenleitung
«Prävention im Büro»

■ Neuer Auftritt und frische Ideen für «Prävention im Büro» 2012

Seit Herbst 2010 verfolgt die EKAS mit der Kampagne «Prävention im Büro» das Ziel, Unternehmen des Dienstleistungssektors vermehrt für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in ihren Büros zu interessieren. Die Resultate sind ermutigend, denn die Bestellungen der EKAS-Broschüren und die Nutzung der Lernmodule sind deutlich gestiegen. Ebenso erfreulich sind die Rückmeldungen aus den Unternehmen. Die Strategie ist wirksam und die Kampagne wird dieses Jahr mit einem neuen Auftritt und zusätzlichen Umsetzungsideen fortgesetzt.

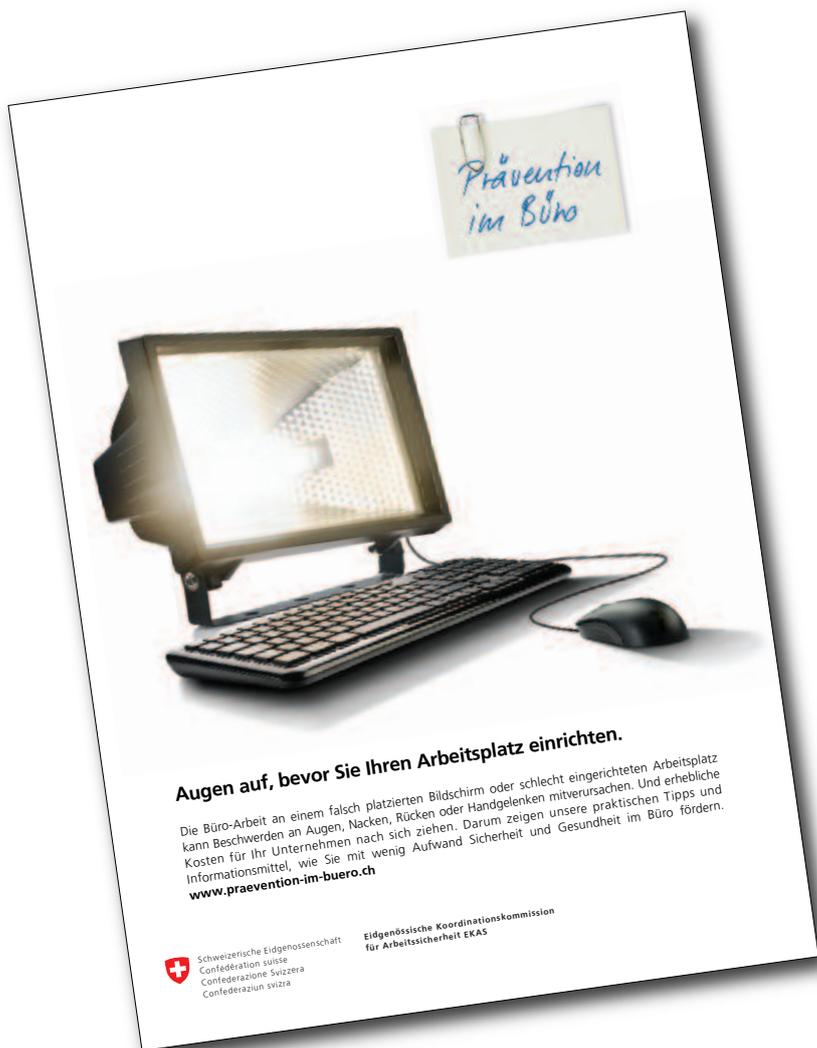
Nach einem vollen Kampagnenjahr liegen erfreuliche Resultate der Aktion «Prävention im Büro» vor. Die Wirkung der Massnahmen wurde einerseits anhand von Indikatoren gemessen, aber auch Rückmeldungen von Geschäftsführern, Sicherheitsbeauftragten und Personalverantwortlichen erlauben Rückschlüsse. So haben sich die Bestellungen und das Herunterladen von bereits bestehenden EKAS-Broschüren oder die Nutzung der Lernmodule im Durchschnitt etwa verdreifacht. Diese Aktivitäten stiegen speziell zum Zeitpunkt der Versände an über 17 000 KMU an. Durch intensive Medienarbeit sowie verschiedene Aktivitäten in Zusammenarbeit mit Partnern, Grossunternehmen und Branchenverbänden oder bei Auftritten an Tagungen und Messen wurde die Präventionsaktion zusätzlich begleitet und deren Wirkung verstärkt.

Positive Stimmen aus den KMU

Gefilmte Kurzinterviews zeugen davon, wie gut die Kampagne aufgenommen wurde. Sie sind auf der Webseite der EKAS zu sehen (www.ekas.ch) und zeigen vor allem, welchen Nutzen die Unternehmen daraus ziehen. Positiv tönt es auch bei der Raiffeisenbank von Monthey. Ein Mitarbeiter hatte im Wettbewerb der Kampagne «Präven-



Der gebrochene Bleistift symbolisierte 2011 die weit verbreiteten Rückenbeschwerden von Mitarbeitenden in Bürobetrieben.



Grell leuchtet der Bildschirm, der in der Kampagne 2012 auf eine schlechte Einstellung oder eine falsche Platzierung des Bildschirms hinweist.

tion im Büro» einen halbtägigen Workshop gewonnen. Acht Personen wurden durch einen Ergonomen angeleitet. Doch bei einem Rundgang durch die verschiedenen Büros der Bankfiliale profitierten auch seine Kollegen. Gewisse Teilnehmer nahmen den Schraubenzieher in die Hand, um Tisch- und Stuhlhöhe richtig einzustellen. Andere entdeckten, dass ihr Tisch anders platziert werden musste, um Reflexe und Blendwirkungen auf ihrem Computerbildschirm zu vermeiden. Weitere verschoben auch nur ihre Tischlampen oder stellten die Maus nach ihren persönlichen Bedürfnissen besser ein.

Ähnliche Erfahrungen machten auch andere Wettbewerbsgewinner wie die Kreativ- und Designagentur Platform-c

in Basel, das Grand Casino in Baden sowie die Anbieterin von Softwarelösungen Avasis im St. Gallischen Bernegg. Den Teilnehmern wurde bewusst, dass wenig Aufwand nötig ist, um grossen Nutzen zu bewirken. Mit Informationen und praktischen Tipps erhielten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz generell einen neuen Stellenwert in diesen Büros.

Neue Informationsmittel

Um die Wirkung der bisherigen Kampagne weiter zu fördern, werden im Jahr 2012 zusätzliche Informationsmittel geschaffen, die auch Laien die Umsetzung von Präventionsmassnahmen einfach vermitteln. Eine Liste mit

Tipps und ein Frage-Antwort-Katalog sowie das Übersetzen einiger Instrumente auf Englisch gehören zu den neuen Mitteln oder Massnahmen. Damit reagiert die Kampagnenleitung speziell auf Rückmeldungen der Unternehmen. Zudem wird die Kampagne im zweiten Halbjahr mit einem neuen Online-Präventionsinstrument erweitert. Es entspricht dem Bedürfnis nach vermehrter digitaler Nutzung, denn Präventionsinstrumente in gedruckter Form sind bereits reichlich vorhanden. Das neue Tool dürfte sicherlich für weitere Anregungen sorgen.

Fast alle sitzen täglich vor dem Bildschirm

Neu wird auch das Kampagnenmotiv im 2012. Der gebrochene gelbe Bleistift (Bild 1), der auf Rückenbeschwerden anspielt, wird durch einen grell strahlenden Computerbildschirm ersetzt (Bild 2). Der Bildschirm steht symbolhaft für die Bildschirmarbeit, welche für die meisten Arbeitnehmenden des Dienstleistungssektors nicht mehr aus ihrem täglichen Umfeld wegzudenken ist. Umso wichtiger ist es, dass Bildschirm, Tisch und Stuhl richtig eingestellt sind (vgl. dazu Artikel von Urs Hof, S. 22). Dieser neue Auftritt erscheint auf allen Kommunikationsinstrumenten und erlaubt einen anderen Einstieg ins Thema «Prävention im Büro» (z. B. Augenbeschwerden bei Bildschirmarbeit, Platzierung und Einstellung des Bildschirms, etc.). Zudem erlaubt das neue visuelle Leitmotiv, die Aufmerksamkeit bei den Adressaten der Kampagne erneut zu wecken.



Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer
EKAS, Luzern

■ A+A Düsseldorf – internationale Fachmesse für sicheres und gesundes Arbeiten

Die A+A Düsseldorf ist die führende Fachmesse für betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die letzte fand vom 18. bis 21. Oktober 2011 statt und verzeichnete gleich 3 Rekorde: einen Aussteller-, einen Flächenbuchungs- und einen Besucherrekord. Über 60 000 Fachbesucher informierten sich bei den gut 1600 Ausstellern aus 54 Nationen über aktuelle Trends und Produktinnovationen rund um sicheres und gesundes Arbeiten. Jeder vierte Besucher kam aus dem Ausland. Ein deutlicher Zuwachs ergab sich insbesondere aus Ländern Süd- und Mittelamerikas.

«Mit diesem Ergebnis hat die A+A ihre weltweit hervorgehobene Stellung als «Safety's No. 1-Event» weiter ausgebaut. Keine andere Branchenveranstaltung bietet einen derart kompletten Produkt-Überblick und setzt durch den intensiven Expertenaustausch so viele fachliche Impulse», bilanziert Joachim Schäfer, Geschäftsführer der Messe Düsseldorf, das Ergebnis und die Neuheiten-Vielfalt.

Der Austausch zwischen Anbietern von verschiedensten Schutzartikeln und Spezialisten der Arbeitssicherheit aus aller Welt ist intensiv und liefert wertvolle Erkenntnisse im Hinblick auf die weitere Produktentwicklung. Qualitativ hochwertige Schutzausrüstungen schützen nicht nur besser, sie erfreuen sich auch einer höheren Anwender-Akzeptanz. Es ist deshalb nicht weiter erstaunlich, dass die Nachfrage kontinuierlich steigt.

Innovative Produkte und Services

Die Aussteller präsentierten eine Fülle an neuen und innovativen Produkten und Services. Zu den Produkthighlights zählten dieses Mal u. a. Schutzbekleidung und -artikel speziell für Frauen (z. B.



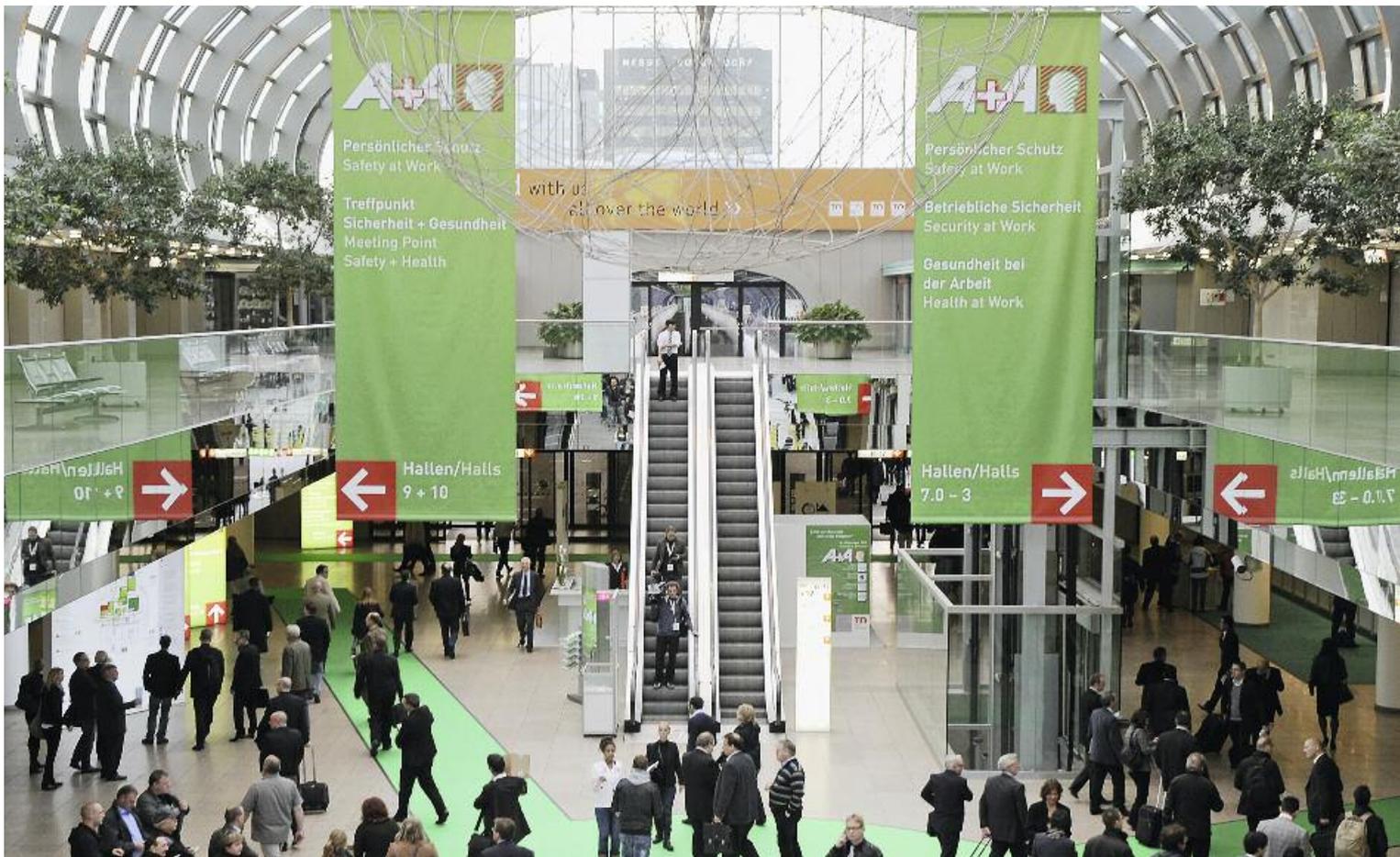
Die A+A Düsseldorf ist die international führende Fachmesse für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.



Die Mode hat Einzug gehalten: Schutzhelme in modischen Farben mit Schmuckapplikationen.

Schutzüberschuhe mit Stahlkappe für «High Heels», feminine «Blaumänner» oder auch Schutzhelme in modischen Farben mit Schmuckapplikationen), der ergonomisch perfekte Büro- oder Montagearbeitsplatz – abstimbar auf die individuellen physischen, akustischen und visuellen Bedürfnisse – sowie auch kompakte und doch sehr leistungsstarke Messgeräte zur Bestimmung von Schadstoffbelastungen.

Der im Rahmen der Ausstellung stattfindende A+A Kongress zählte mehr als 5000 Teilnehmer und bot eine Bandbreite aktueller Themen zu gesellschaftlichen Entwicklungen, Reformvorhaben der nationalen und europäischen Politik, technischen und organisatorischen Innovationen sowie neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen. So diskutierte zum Beispiel die in den A+A Kongress eingebettete Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaften (GfA), inwie-



Rekord: Über 60 000 Besucher an der A+A Düsseldorf im Oktober 2011.

weit mit neuen Konzepten zur Arbeitszeitaufteilung und Arbeitsorganisation den zunehmenden Anforderungen an Mitarbeitende in Bezug auf Flexibilität und Mobilität begegnet werden kann.

Internationaler Austausch

Internationale Akzente setzten die Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO/Unterorganisation der UN) mit mehreren hundert Teilnehmern und der «deutsch-polnische Arbeitsschutzdialog». Polen war Partnerland der A+A 2011. Dass auch die Schweiz an diesem internationalen Austausch teilnimmt, zeigen die Focal-Point-Programme der EU-OSHA (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz), welche in der Schweiz für unsere Verhältnisse regelmässig adaptiert und umgesetzt werden. Zurzeit läuft in der Schweiz das Schwerpunktprogramm zum Thema Maintenance. Die nächste A+A findet in Düsseldorf vom 5.–8. November 2013 statt.



Innovative Technologie für Hochrisiko-Beschäftigungen, hier zum Beispiel bei der Facility-Maintenance.



Spektakuläre Produktvorführungen bei der Brandlöschung.



1600 Aussteller aus 54 Nationen präsentierten Trends und Produktneuheiten.



Auf junge Zielgruppen abgestimmt.



Schutzausrüstungen in trendigen Farben.



Dr. med. Claudia Pletscher,
Abteilung Arbeitsmedizin,
Suva, Luzern

■ eProphylaxe – das elektronische Portal der Arbeitsmedizinischen Vorsorge

Der Informationsaustausch mit den Betrieben und Ärzten findet in der arbeitsmedizinischen Vorsorge bis jetzt überwiegend auf Papier statt. Dies führt zu einem erheblichen administrativen Aufwand. Mit der Portalanwendung eProphylaxe können die Informationen zwischen den Betrieben und dem Bereich arbeitsmedizinische Vorsorge elektronisch ausgetauscht werden.

Ziele der eProphylaxe

Der Bereich Arbeitsmedizinische Vorsorge (AMV) der Suva in Luzern organisiert und überwacht zentral für die ganze Schweiz die im Rahmen der Arbeitsmedizinischen Vorsorge durchgeführten Untersuchungen (klinische Untersuchungen und biologisches Monitoring). So werden jährlich rund 40000 Untersuchungen abgewickelt. Entsprechend der Gefährdung stehen 40 verschiedene Untersuchungsprogramme zur Verfügung. Jährlich werden ca. 300 Nicht-eignungsverfügungen erlassen.

Mit der eProphylaxe will die Suva den Betrieben, Labors und Ärzten die Arbeit erleichtern, mehr Transparenz im Prozessablauf erreichen und die Abläufe vereinfachen. Die Prozesse werden effizienter, da die Daten bereits vom Portalanwender elektronisch erfasst werden und der Betrieb sich über den Prozessstatus orientieren kann. Diese Informationen waren bis jetzt für die Betriebe nicht abrufbar. Durch die elektronische Erfassung aller medizinischen Daten ist auch deren Auswertung auf kollektiver Basis möglich, was eine zielgerichtete arbeitsmedizinische Vorsorge erlaubt und – beispielsweise im Rahmen der Früherkennung neuer Risiken – auch Konsequenzen für die technische Berufskrankheitenverhütung zur Folge haben kann. Besondere Beachtung wird dem

Datenschutz und der Informationssicherheit geschenkt, handelt es sich dabei doch um besonders schützenswerte Daten.

Aufgrund der Evaluation des Potenzials der eProphylaxe kann mit 200 Betrieben, welche die eProphylaxe benützen, 75 % des Volumens der jährlichen administrativen Mutationen elektronisch abgewickelt werden.

Kreislauf der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Nach der Unterstellung eines Betriebes unter die Arbeitsmedizinische Vorsorge werden die betroffenen Arbeitnehmenden erfasst und erhalten ein Aufgebot für die Untersuchung. Nach der ärztlichen Untersuchung werden die medizinischen Daten an die Suva zurückgesandt. Die Beurteilung der Eignung



Abbildung 1: Der Kreislauf der Arbeitsmedizinischen Vorsorge

erfolgt durch die Fachärztinnen und Fachärzte für Arbeitsmedizin der Suva. Wenn keine weiteren medizinischen Untersuchungen notwendig sind, erfolgt die Eignungsmittelteilung an den Betrieb. Bei gewissen Risiken (krebserzeugenden Stoffen wie Asbest, aromatischen Aminen, Benzol, polyzyklischen Kohlenwasserstoffe, Vinylchlorid) werden die Untersuchungen gemäss Art. 74 der Verordnung zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) auch nach Austritt aus dem Betrieb weitergeführt (vgl. Abbildung 1, Seite 31).

Projekt Portal AMV – eProphylaxe

2008 wurde das Projekt Portal AMV gestartet. Damit zielten wir in erster Linie darauf ab, berechnete und dringende Kundenbedürfnisse bei der administrativen Abwicklung zu erfüllen und den Betrieben zu ermöglichen, nach dem heutigen Stand der Technik mit dem Bereich Arbeitsmedizinische Vorsorge zu kommunizieren. Aufgrund der Komplexität und der verschiedenen Zielgruppen (Betriebe, Labors, Leistungserbringer) wurde das Projekt etappiert. Ein Meilenstein wurde am 1. März 2010 erreicht, indem die erste Etappe beendet und die ersten Betriebe an das Portal angeschlossen wurden.

Portalfunktionen für die Betriebe

AMV erhielt in den letzten Jahren zunehmend Rückmeldungen von Betrieben, dass sie keine Übersicht über die Arbeitnehmenden hätten, die Untersuchungen nicht für einen längeren Zeitrahmen planbar seien, die Meldungen nicht elektronisch, sondern von Hand gemacht werden müssten und die Listen mit den Aufgebotsen nicht gut zu handhaben seien. Weiter stellten Betriebe mit einer grossen Zahl zu untersuchenden Arbeitnehmenden fest, dass der Aufwand zum Ausfüllen der Untersuchungsblätter mit den Personendaten von Hand beträchtlich sei.

Die Suva konzentrierte sich deshalb bei dieser ersten Etappe auf folgende Funktionen (Abbildung 2):

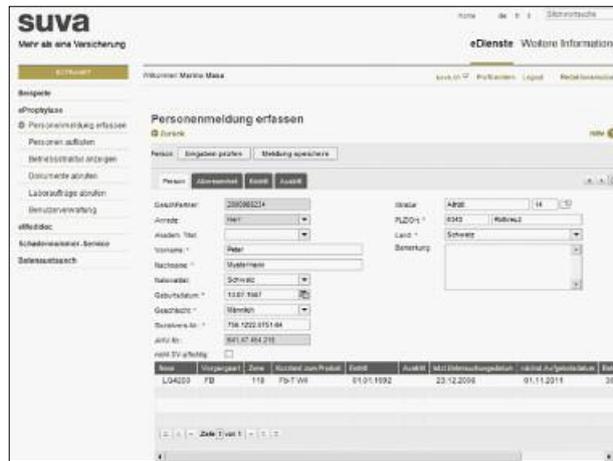


Abbildung 2: Erfassen von Personenmeldungen im Portal AMV

- Erfassen von Personenmeldungen
- Auflisten von Personen
- Anzeigen der Untersuchungsprogramme im Betrieb
- Abrufen von Dokumenten

Probematerials zuverlässig verhindert werden. Die Resultate der Analysen werden der Suva vom Labor direkt elektronisch übermittelt. (vgl. Abbildung 3).

Der Zugriff ist wegen des Datenschutzes strikt geregelt. Für den Einstieg in das Portal AMV ist ein Passwort und ein persönliches Zertifikat notwendig.

Weiterentwicklung der eProphylaxe: Etappe 2 und 3

Die zweite Etappe beinhaltet die elektronische Anbindung des Labors, welches die Analysen im Rahmen des Biologischen Monitorings durchführt. Gleichzeitig wird der Prozess für die Betriebe vereinfacht, indem die Einladungen für die durchzuführenden Laboruntersuchungen direkt vom Labor an die Betriebe zugestellt werden. So wird das Probenahmematerial für die einzelnen Arbeitnehmenden durch das Labor direkt abgepackt und enthält die vorgedruckten Etiketten zur Beschriftung des Probematerials. Damit können Fehler durch Verwechslungen des

Im Rahmen der dritten Etappe werden die Ärzte in die eProphylaxe einbezogen und es werden folgende Funktionen umgesetzt:

Ärzte können die Frageblätter elektronisch ausfüllen und über das Portal AMV an die Suva senden. Die Frageblätter werden weiterhin in Papierform von der Suva erstellt und bereits mit den Personendaten bedruckt versendet. Dadurch verringert sich der administrative Aufwand für die Betriebe und Ärzte deutlich. Die Untersuchungsprogramme sind neu modular aufgebaut. Die definierten Module für Anamnese, klinische Untersuchung und weitere Untersuchungen (wie Lungenfunktion, Röntgen oder Blut- und Urinuntersuchungen) werden für die einzelnen Untersuchungsprogramme massgeschneidert auf die Gefährdung am Arbeitsplatz kombiniert. Der modulare Aufbau der Frageblätter erlaubt es, zukünftig flexibler auf neue Risiken zu reagieren und neue Untersuchungsprogramme zu gestalten.

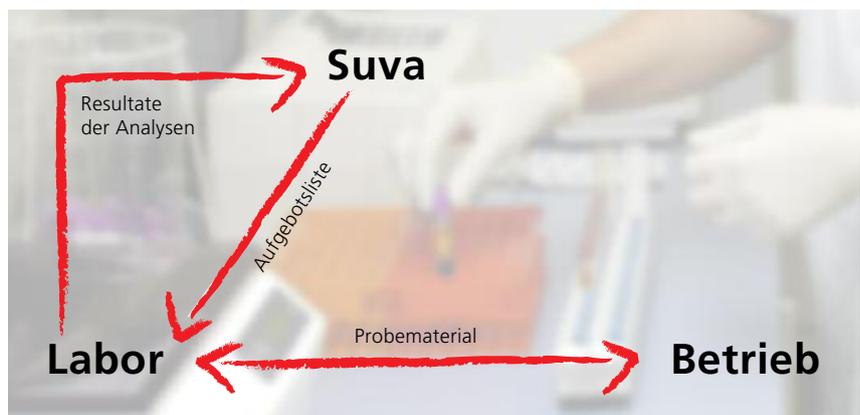


Abbildung 3: Ablaufschema des Biologischen Monitorings



Erwin Buchs,
Arbeitshygieniker SGAH,
Leiter der ASA-Fachstelle
der EKAS, Fribourg

■ Rezertifizierung der Branchenlösungen auf Kurs

Rund hundert Branchen-, Betriebsgruppen- und Modelllösungen sind heute in der Schweiz als sogenannte überbetriebliche ASA-Lösungen im Einsatz. Die EKAS hat nach einem Erfahrungszeitraum von über zehn Jahren nun eine Phase der Rezertifizierung eingeläutet. Ziel ist es, die langfristige Qualität solcher ASA-Lösungen und die aktive Betreuung sowie die regelmässige Verbesserung und Anpassung an den laufenden Strukturwandel zu gewährleisten. Bereits sind 32 Branchenlösungen und 2 Betriebsgruppenlösungen inzwischen rezertifiziert worden. Weitere sind in Bearbeitung. Zeit für eine Zwischenbilanz und Ansporn für alle anderen, die Rezertifizierung voranzutreiben.

Die Branchenlösung wird oft als der «Königsweg» zur Arbeitssicherheit bezeichnet. Gerade für KMU ist sie oft die einzige Möglichkeit, zu einer betrieblichen ASA-Lösung zu kommen. Zu hoch wären die Hürden und der Aufwand für eine betriebseigene Lösung.

Zudem sind die Probleme branchenweit häufig identisch. Gegenseitiger Erfahrungsaustausch und eine «Sammelösung» für alle angeschlossenen Betriebe machen also durchaus Sinn. Doch jede Lösung ist nur nachhaltig, wenn sie auch regelmässig inhaltlich

erneuert und den veränderten Rahmenbedingungen angepasst wird. Die EKAS hat sich somit zum Ziel gesetzt, bis Ende 2012 alle Branchenlösungen neu zu beurteilen. Die meisten dürften bis zu diesem Zeitpunkt auch schon rezertifiziert sein.



Abbildung 1: Tablet-PC mit elektronischem Tool erleichtert die einheitliche Beurteilung der Branchenlösung

Verschiedene Informationsveranstaltungen

Die Rezertifizierungsphase trifft die Branchenbetreuer nicht unvorbereitet. Bereits an der EKAS Trägerschaftstagung im Frühjahr 2011 wurde das Thema erörtert. An zwei eigens zu diesem Thema gewidmeten Veranstaltungen in Luzern und in Zürich haben sich Branchenbetreuer der Suva, des SECO sowie Fachspezialisten der Kantone mit dem Thema vertraut machen können. Kern dieser Veranstaltungen war es, über die anstehenden Aufgaben bei der Beurteilung der Branchenlösungen und den Ablaufprozess bei der Rezertifizierung zu informieren. Betont wurde insbesondere auch, wie wichtig die Zusammenarbeit aller Beteiligten ist.

Elektronisches Tool für die einheitliche Erfassung

Für die Beurteilungsphase steht ein neues elektronisches Tool zur Verfügung, welches auf einem PC, Laptop oder einem Tablet-PC bedient werden kann (Abbildung 1). Es erlaubt eine einheitliche Struktur der Berichte und erleichtert die Kontrolle durch die ASA-Fachstelle der EKAS. Dieses Tool wird rege genutzt und hat sich in der Praxis bewährt.



Die Rezertifizierung der Branchenlösungen ermöglicht die Anpassung an den laufenden Strukturwandel.

Positive Resultate und kaum Probleme

Die Diskussionen sind bisher durchwegs erfolgreich verlaufen, sowohl mit den Branchenbetreuern wie auch mit den Vertretern der Trägerschaften von Branchen- und Betriebsgruppenlösungen. Es wurde allgemein sehr gute und umfangreiche Arbeit geleistet. Hauptproblem ist die teilweise vertretene Meinung, dass es bei der Rezertifizierung um eine reine Formsache geht. Dem ist nicht so. Fachexperten wie ASA-Spezialisten, insbesondere Arbeitshygieniker aber auch Arbeitsärzte müssen beigezogen werden, um die Rezertifizierung zu erlangen. Es genügt also

nicht, lediglich auf einige Experten zu verweisen, die an der ursprünglichen Erarbeitung der Branchenlösung mitgewirkt haben. Gelegentlich bieten auch die Ausbildung der KOPAS (Kontaktpersonen für Sicherheit und Gesundheitsschutz) und die Durchführung von Schwerpunktaktionen Probleme.

In der Gesamtschau sind die Resultate aber sehr positiv und bringen die gewünschte Verbesserung bzw. Aktualisierung der ASA-Lösungen. Erfreulich ist insbesondere, dass diese Phase der Rezertifizierung etlichen Branchenlösungen Impulse verleihen und einige aus ihrem «Dornröschenschlaf» zu neuem Leben erwecken konnte.

Abbildung 2: Liste der rezertifizierten Branchenlösungen (Stand: Februar 2012)

Nr.	Branchenlösung	rezertifiziert bis
1	C & B, Cement und Beton	21.11.16
4	Bauhauptgewerbe «Sicuro»	31.12.16
5	Elektrizitätswerke	31.12.16
8	Fachverband Sand, Kies und Beton FSK	31.01.17
11	Holzindustrie Schweiz	31.12.12
12	Dach- und Wandgewerbe	31.01.17
13	Ziegeleien und Feinkeramik	28.02.17
18	Swiss Precision	01.06.16
19	Maler & Gipser	31.12.16
20	BATISEC Installateurengewerbe	31.01.17
21	Swissmechanic	31.12.16
22	Kunststoffverband	31.12.16
25	ASTAG Schweizerischer Nutzfahrzeugverband	31.01.17
30	Schokolade, Backwaren und Zuckerwaren-Industrie	10.11.16
31	Schweizerischer Verein des Gas- und Wasserfaches SVGW	28.02.17
35	Strassenunterhaltungsdienste/Tiefbauämter	03.11.16
38	Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik SWICO	31.10.16
42	Stahl-, Metall- und Papier-Recycling	31.12.12
43	Chemikalien verarbeitende KMU/ECO SWISS	31.12.16
46	Swiss Retail Federation (COLGRO)	31.01.17
52	SGUV Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband	31.01.17
53	CITEC SUISE	31.01.17
54	Allpura Gebäudereinigungsunternehmen	31.12.16
55	SPV Schweizerischer Plattenverband	31.10.16
56	VISCOM Visuelle Kommunikation	31.12.16
61	INSOS Institutionen für Menschen mit Behinderung	28.02.17
62	BodenSchweiz	31.01.13
68	Schweizerischer Kaminfegermeister-Verband	28.02.17
69	Flachglasbranche	31.10.16
74	Seilbahnen Schweiz	31.10.16
G12	Stadt Zürich	31.01.17
G14	Mc Donald's	31.01.17



Martin Häfliger
Präsident, Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit

■ Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit begrüsst tausendstes Mitglied

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit SGAS ist ein Zusammenschluss von Fachleuten, die sich beruflich mit der Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes befassen. Kürzlich konnte sie ihr tausendstes Mitglied begrüßen. Eric Monbaron, Sicherheitsfachmann bei der Tetra Pak (Suisse) SA, durfte das Mitgliedszertifikat in Empfang nehmen.

«Die zunehmende Bedeutung der Arbeitssicherheit in der Schweiz zeigt sich direkt in der Entwicklung unserer Mitgliederzahl. Die SGAS überprüft die Fortbildung der ASA-Spezialisten und bürgt damit für eine hohe Qualität. Nicht zuletzt die Globalisierung erfordert gut ausgebildete und vernetzte Fachleute», betont Martin Häfliger, Präsident der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitssicherheit SGAS.

Arbeitssicherheit im Fokus

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit ist ein schweizerweiter Zusammenschluss von Fachleuten, die sich beruflich mit der Förderung der Arbeitssicherheit befassen. Die SGAS ist stets bestrebt, das Ansehen und die Position der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu festigen und verfolgt dabei aber eine Vielzahl weiterer Ziele: Mit der Bereitstellung einer Plattform für Sicherheitsingenieure und Sicherheitsfachleute in den Betrieben fördert die SGAS den Erfahrungsaustausch und unterstützt die Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit sowie der Prävention. Sie koordiniert zudem die Tätigkeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den Durchführungsorganen und anderen Institutionen der Arbeitssicherheit. Auf der politischen Ebene nimmt die SGAS im Rahmen von Vernehmlassungsverfahren Einfluss auf Gesetze, Verordnungen und Richtlinien welche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betreffen.



Als Willkommensgeschenk wurde Eric Monbaron, Sicherheitsfachmann bei Tetra Pak (Suisse) SA, vom Präsidenten ein Gutschein für einen freien Eintritt zu den Fachtagungen der SGAS im Jahr 2012, sowie für ein Abendessen für zwei Personen in einem Restaurant seiner Wahl überreicht.

Seit Januar 2012 ist auch ein Vertreter der SGAS Mitglied der neuen Prüfungskommission in den EKAS-Lehrgängen für Spezialisten und Spezialistinnen der Arbeitssicherheit.

Jenseits der Schweizer Grenzen, vertritt die SGAS die Interessen der Schweizerischen Fachkräfte im Harmonisierungsprozess des Berufsbildes der Sicherheitsfachleute in Europa.

Breit abgestützt

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit wurde im Jahr 1984 gegründet und ist in sämtlichen Landesteilen aktiv. Die SGAS zählt derzeit 467 Mitglieder aus der Deutschschweiz, 471

Mitglieder aus der Romandie sowie 100 Mitglieder aus der italienischsprachigen Schweiz. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Sicherheitsfachleute in den Unternehmen wächst die Mitgliederzahl seit Jahren stetig. Jedes Jahr führt die SGAS für ihre Mitglieder in der ganzen Schweiz verschiedene Fachtagungen zu ausgewählten Themen aus dem Bereich von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch und fördert so den Erfahrungsaustausch.





Dr. Serge Pürro
Geschäftsführer
EKAS, Luzern

■ In eigener Sache: Mitglieder der EKAS neu gewählt.

Mitte November 2011 hat der Bundesrat die Gesamterneuerungswahlen der ausserparlamentarischen Gremien für die Amtsperiode 2012 bis 2015 vorgenommen. Damit wurden auch die Mitglieder der EKAS für die gleiche Amtsperiode gewählt.

Kurzdefinition der EKAS

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS ist eine ständige ausserparlamentarische Behördenkommission des Bundes im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Im Gegensatz zu einer Verwaltungskommission, welche beratend tätig ist und laufende Geschäfte vorbereitet, ist eine ausserparlamentarische Behördenkommission mit einer Entscheidungsbefugnis ausgestattet und verfügt über ein Weisungsrecht. Die EKAS erlässt Richtlinien, setzt sich für die einheitliche Anwendung der Sicherheitsvorschriften in den Betrieben und die koordinierte Verteilung finanzieller Mittel ein. Weiter sorgt sie im Sinne einer Drehscheibe für eine partnerschaftliche, effiziente Zusammenarbeit mit den Durchführungsorganen, d.h. den kantonalen Arbeitsinspektoraten, dem SECO, der Suva sowie den Fachorganisationen. Die Beschlüsse der EKAS sind für die Versicherer und die Durchführungsorgane verbindlich.

Zentrale Drehscheibe

Die EKAS ist eine Art Zentralstelle für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in der Schweiz. Ihre Rechte und Pflichten werden im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und in der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) geregelt. Zu ihren zentralen Aufgaben gehören nebst der Zusammenarbeit mit den Durchführungsorganen auch wichtige Massnahmen und Aktionen im Bereich der Information, der Aus- und Weiterbildung. Zur Förderung



1. Reihe (vorne) von links nach rechts: Eric Favre, Jutta Barmettler, Peter Meier, Ulrich Fricker, Edouard Currat, Serge Pürro, Kurt Gfeller
2. Reihe: Erich Janutin, Heinrich Bütikofer, Heinz Roth, Guido Fischer, Robert Odermatt, Urs von Arb, Marcel Jost

der Prävention koordiniert sie gesamtschweizerische oder regionale Sicherheitsprogramme (SIPROS).

Zusammensetzung der EKAS

Die EKAS wird von einem Vertreter der Suva präsidiert und besteht aus je fünf Vertretern der Versicherer (Suva, Privatversicherer, Krankenkassen) und der Aufsichts- bzw. Vollzugsorgane des Arbeits-

gesetzes (d.h. SECO und Kantone). Das Vizepräsidium wechselt gemäss langjähriger Usanz zwischen dem IVA (Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz) und dem SECO. Zurzeit ist ein Vertreter der Kantone Vizepräsident.

Seit 1993 wirken auf Einladung der EKAS auch je zwei Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden mit beratender Stimme mit. Seit 2000 nimmt immer auch ein Vertreter des

BAG (Bundesamt für Gesundheit) an den Sitzungen teil. Bei den Kommissionssitzungen sind 16 Mitglieder und die Geschäftsstelle vertreten.

Die Geschäftsstelle gratuliert den Mitgliedern der EKAS zur Wahl und wünscht allen eine erfolgreiche Amtsperiode.



3. Reihe (hinten): Dario Mordasini, Christophe Iseli, Erwin Buchs, Pascal Richoz und Peter Schlegel

Zusammensetzung der EKAS

Präsident

- Dr. Ulrich Fricker, Präsident, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Suva, Luzern

Vizepräsident

- Dr. Peter Meier, Bereichsleiter Arbeitsbedingungen, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Zürich

Mitglieder

- Edouard Currat, dipl. ing. chim. EPFL, Mitglied der Geschäftsleitung Suva, Leiter Departement Gesundheitsschutz, Luzern
- Guido Fischer, Ing. HTL, Leiter Arbeitsinspektorat, Kanton Thurgau
- Christophe Iseli, Ing. agr. HES, Leiter Kantonales Arbeitsinspektorat, Fribourg
- Dr. med. Marcel Jost, Chefarzt der Abteilung Arbeitsmedizin, Suva, Luzern
- Dr. Robert Odermatt, Leiter Abteilung Arbeitssicherheit Luzern der Suva, Luzern
- Pascal Richoz, lic. phil., Leiter Bereich Arbeitsbedingungen, SECO, Bern
- Heinz Roth, Bereichsleiter Prävention / Gesundheitsförderung, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV) Zürich
- Ursula Vogt, Verantwortliche Generalsekretariat, santésuisse, Olten (nicht auf dem Bild)
- Urs von Arb, lic. phil., Leiter Eidgenössische Arbeitsinspektion, SECO, Bern

Delegierte der Arbeitgeber

- Kurt Gfeller, lic. rer. pol., Vizedirektor des Schweizerischen Gewerbeverbandes, Bern
- Jürg Zellweger, lic. oec., Mitglied der Geschäftsleitung, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich (nicht auf dem Bild)

Delegierte der Arbeitnehmenden

- Eric Favre, Syna, Olten
- N.N., SGB

Delegierter des Bundesamtes für Gesundheit BAG

- Dr. Peter Schlegel, Leiter der Sektion Unfallversicherung, Unfallverhütung und Militärversicherung, Bern

Geschäftsstelle

- Dr. Serge Pürro, Geschäftsführer
- Dr. Erich Janutin, Stv. Geschäftsführer
- Erwin Buchs, Leiter ASA-Fachstelle
- Jutta Barmettler, Sekretariat

■ Neue Informationsmittel der Suva

■ Kampagnen und Angebote 2012

Kennen Sie die Präventions-Kampagnen der Suva? Haben Sie schon abgeklärt, wie Ihr Betrieb am besten von den Angeboten der Suva profitieren kann? Informieren Sie sich im neu aufgelegten Kampagnen-Prospekt. Gewiss wird das eine oder andere Thema Ihr Interesse finden und Sie zu einer Betriebsaktion anregen.

Prävention: Kampagnen und Angebote 2012. 68 Seiten A5, Bestell-Nr. 88089.d



Bestell-Nr. 88089.d

■ Lebenswichtige Sicherheitsregeln

Einen Überblick über die bisher erschienenen lebenswichtigen Sicherheitsregeln finden Sie unter

www.suvapro.ch → Vision 250 Leben → Lebenswichtige Sicherheitsregeln

Neu erschienen sind:

- *Zehn lebenswichtige Regeln für die Waldarbeit. Instruktionsunterlagen, Mappe mit 20 Einlageblättern, Bestell-Nr. 88817.d*
- *Portugiesische Fassung von «Acht lebenswichtige Regeln für den Hochbau». Faltprospekt für Arbeitnehmende, 12 Seiten, Bestell-Nr. 84035.p*



Bestell-Nr. 84035.p

■ Bauarbeitenverordnung: Was ist neu?

Seit dem 1. November 2011 liegt die überarbeitete Bauarbeitenverordnung vor. Anpassungen gab es vor allem im Kapitel «Arbeiten auf Dächern». Zudem wurde die Kaminfegerverordnung aus dem Jahr 1963 aufgehoben und in die Bauarbeitenverordnung integriert. Die Suva hat die Baufirmen im vergangenen Jahr mit einem Brief über die Neuerungen informiert und den Kaminfegerbetrieben ein Informationsblatt zugestellt. Dieses entstand in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Kaminfegermeister-Verband SKMV.

Bauarbeitenverordnung (Stand: 1. November 2011). 30 Seiten A5, Suva-Bestell-Nr. 1796.d

Das ist neu! Arbeitssicherheit für Kaminfeger. 12 Seiten A4, Bestell-Nr. 44092.d

Internet:

- www.suva.ch/bau → Gesetzliche Grundlagen → Bauarbeitenverordnung
- www.suva.ch/kaminfeger



Bestell-Nr. 44092.d

■ **Asbest: Was Schreiner wissen müssen**

In der Schweiz ist die Verwendung von Asbest seit 1990 verboten. Trotzdem trifft man heute noch vielerorts auf asbesthaltige Werkstoffe. Dabei handelt es sich um Altlasten, die vor allem bei Umbau-, Renovations- und Abbrucharbeiten zum Vorschein kommen. Bei solchen Arbeiten besteht die Gefahr, dass Asbestfasern freigesetzt werden und die winzig kleinen, heimtückischen Fasern beim Einatmen in die Lunge gelangen. Gefährdet sind unter anderem Schreinerinnen und Schreiner. Zum Beispiel wenn sie ältere Küchen umbauen, Wand- und Bodenbeläge entfernen oder asbesthaltigen Fensterkitt bearbeiten.



Bestell-Nr. 84043.d

Die Suva hat deshalb zusammen mit den Sozialpartnern des Schreinerhandwerks eine praxisgerechte Broschüre erarbeitet. In ihr erfährt man, – bei welchen Arbeiten Schreinerinnen und Schreiner häufig auf Asbest stossen – welche Schutzmassnahmen getroffen werden müssen und – wann Spezialisten für die Sanierung beizuziehen sind.

Asbest erkennen, beurteilen und richtig handeln. Was Sie als Schreiner/ Schreinerin über Asbest wissen müssen. Broschüre im Taschenformat, 32 Seiten, Bestell-Nr. 84043.d

■ **Checklisten**

Für die Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung in den Betrieben sind folgende Checklisten neu erschienen beziehungsweise vollständig überarbeitet worden:

- **Kühlräume** (Raum grösser als 10 m³ und Temperatur unter null Grad).
Bestell-Nr. 67181.d
- **Instandhaltungsarbeiten an Eisenbahnfahrzeugen.**
Bestell-Nr. 67188.d
- **Kleinarbeiten auf Dächern, Arbeiten bis 2 Personen-Tage.**
Bestell-Nr. 67018.d (vollständige Überarbeitung)
- **Einkauf von Mobiliar und Zubehör für die Bildschirmarbeit.**
Bestell-Nr. 67050.d (vollständige Überarbeitung)



Bestell-Nr. 67181.d



Bestell-Nr. 67188.d



Bestell-Nr. 67018.d



Bestell-Nr. 67050.d

Mit einer systematischen Gefahrenermittlung und Umsetzung der Sicherheitsmassnahmen tragen Sie auch dazu bei, die Kosten tief zu halten. Denn Einsparungen bei den Unfallkosten gibt die Suva in Form von tieferen Prämien an die versicherten Betriebe zurück.

Wie finden Sie für Ihr Unternehmen die passenden Checklisten?

Unter www.suva.ch/gefarenermittlung können Sie Ihre Branche und Gefahrenklasse anwählen. Als Resultat erhalten Sie eine Aufstellung derjenigen Checklisten, die für Ihr Unternehmen bestimmt sind. Viel Erfolg!

■ **Vibrationen: Kennen Sie die Risiken?**

Wird in Ihrem Betrieb mit vibrierenden Geräten, Maschinen oder Fahrzeugen gearbeitet? Zum Beispiel mit Abbau- oder Bohrhämmern, Schleifmaschinen, Motorkettensägen, Forsttraktoren, Rad- oder Kettenladern? Dann besteht Gefahr, dass Ihre Mitarbeitenden gesundheitliche Schäden erleiden. Vibrationen von Handmaschinen können zu Taubheitsgefühlen in den Fingern (Ameisenlaufen) führen bis hin zum Verlust der Fingerfertigkeit und Greifkraft sowie anhaltenden Beschwerden. Beim Führen von Fahrzeugen und mobilen Arbeitsmaschinen treten oft starke Vibrationen auf, die auf den ganzen Körper einwirken und über Jahre hinweg Rückenschmerzen oder Schmerzen im Lendenbereich zur Folge haben können.

Die neue Broschüre «Risikofaktor Vibrationen» informiert Arbeitgeber, Vorgesetzte und Sicherheitsfachkräfte über Gefahren, Grenzwerte, Pflichten des Arbeitgebers und mögliche Schutzmassnahmen. Zwei Faltprospekte richten sich direkt an die betroffenen Arbeitnehmenden.

- *Risikofaktor Vibrationen. So schützen Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden. 20 Seiten A4, Bestell-Nr. 44089.d*
- *Hand-Arm-Vibrationen: Kennen Sie die Risiken? Faltprospekt, 8 Seiten, Bestell-Nr. 84037.d*
- *Ganzkörper-Vibrationen: Kennen Sie die Risiken? Faltprospekt, 8 Seiten, Bestell-Nr. 84038.d*



Bestell-Nr. 44089.d



Bestell-Nr. 84037.d



Bestell-Nr. 84038.d

■ **Kleinplakate für den Aushang in den Betrieben**

- **Vor dem Instandhalten sicher ausschalten.** *Format A4, Bestell-Nr. 55300.d*
- **Nach einem Unfall am Arbeitsplatz leidet auch Ihre Familie.** *Stoppen Sie bei Gefahr die Arbeit. Keine Arbeit ist so wichtig, dass man dafür sein Leben riskiert. Beachten Sie deshalb die lebenswichtigen Regeln der Suva zur Unfallverhütung. Format A4, Bestell-Nr. 55302.d*



Bestell-Nr. 55300.d
Format: A4



Bestell-Nr. 55302.d
Format: A4

■ **Factsheets für die Baubranche**

Die folgenden Factsheets können Sie über die Internetseite www.suva.ch/waswo als PDF-Dateien direkt herunterladen. Sie sind nicht als Drucksache erhältlich.

- *Seitenschutzbauteile, Factsheet Nr. 33008.d*
- *Gerüstbeläge von Fassadengerüsten, Nr. 33020.d*
- *Seitenschutz an Fassadengerüsten, Nr. 33024.d*
- *Gerüstzugänge mit Treppen und Leitern, Nr. 33025.d*
- *Arbeitsplattformnetze, Nr. 33026.d*
- *Seilwurfsystem mit Industrieschleuder, Nr. 33032.d*

Bestelladresse

Die Informationsmittel erhalten Sie bei der Suva, Kundendienst, Postfach, 6002 Luzern, Telefon 041 419 58 51, Fax 041 419 59 17

Download oder Onlinebestellung: www.suva.ch/waswo

Robert Hartmann, Redaktor, Suva, Unternehmenskommunikation, Luzern

STAS 2012 Schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit

Reservieren Sie sich: 25. Oktober 2012
im KKL Luzern

Thema: Prävention als partnerschaftliche
Herausforderung

Angebot: Top-Referenten,
Reichhaltiger Erfahrungsaustausch

Teilnehmerkreis: Oberes Kader und Akteure der
Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

Auskünfte: judith.krummenacher@suva.ch,
Telefon 041 419 56 65

Vorankündigung:

ArbeitsSicherheit Schweiz 2012

6. bis 8. Juni 2012, Bern

4. Fachmesse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz,
parallel zur
Corporate Health Convention 2012
(Europäische Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie)



ArbeitsSicherheit
Schweiz



Schwerpunkte

ArbeitsSicherheit Schweiz 2012

- Arbeitssicherheit und Unfallverhütung
- Persönliche Schutzausrüstungen
- Prävention bei besonderen Gefährdungen
- Umgang mit Gefahrenstoffen
- Brandschutz
- Messtechnik zur Vermeidung von Stör- und Unfällen
- Deutsch- und französischsprachiges Programm
in drei Praxisforen

Corporate Health Convention 2012

- Gesunde und leistungsfördernde Arbeitsbedingungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Gesundheitsparcours (Fitness zum Anfassen,
Messen und Erleben)

Weiterbildung

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitssicherheit SGAS anerkennt den Besuch von Fachmessen als Weiterbildungsmaßnahme für alle Spezialisten der Arbeitssicherheit.

Ort

BERNEXPO, Halle 1.2

Tickets und Informationen

Tickets gelten jeweils für beide Veranstaltungen. Weitere Informationen sind unter www.arbeits-sicherheit-schweiz.ch oder www.corporate-health-convention.ch zu finden.

Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung 2012,
Mittwoch, 22. August 2012, Universität Zürich

«Arbeitsplatz 2020 – Gemeinsam in die Zukunft»

Arbeitsplatz 2020 – Gemeinsam in die Zukunft

Moderne Arbeitswelten befinden sich in ständigen Wandlungs- und Anpassungsprozessen. Technologische, demographische und ökonomische Entwicklungen beschleunigen diese. Neue Organisations-, Unternehmens- und Führungsstrukturen, aber auch Arbeitsmodelle entstehen. Trendforscher prognostizieren: Jeder Ort kann jederzeit Arbeitsplatz sein. Wie und wo Menschen arbeiten, hat Einfluss auf ihre Gesundheit. Gesunde Menschen sind und bleiben die wichtigste Ressource von Unternehmen. Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft aus? Welchen Einfluss haben Arbeitsplätze der Zukunft auf die Gesundheit?

Zielpublikum

- Führungskräfte und Personalfachleute
- Gesundheitsbeauftragte in Unternehmen
- SpezialistInnen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Anbieter von Gesundheitsförderungsinstrumenten und -beratung
- VertreterInnen von öffentlichen Institutionen
- EntscheidungsträgerInnen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung

Tagungsgebühr

CHF 300.– inkl. Mittagessen, Pausenverpflegung und Tagungsmappe

Veranstalter

Gesundheitsförderung Schweiz in Kooperation mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und der Suva

Patronat

Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich | Gesundheitsdirektion Kanton Zürich |
ISPMZ Institut für Sozial- und Präventivmedizin Zürich | Universität/ETH Zürich |
UniversitätsSpital Zürich

Tagungspartner und Unterstützer

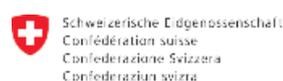
Aproz | Bundesamt für Gesundheit BAG | Balance@work GmbH | bfu – Beratungsstelle für Unfallverhütung | DAR-VIDA | Die Schweizerische Post | EKAS – Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit | Helsana Versicherungen AG | IKB Integrale Kommunikations-Beratung AG | Life Performer | Schweizerischer Verband für Betriebliche Gesundheitsförderung SVBGF | Suissepro | Swiss Re | Walter Meier (Klima Schweiz) AG

Detailprogramm und Anmeldung: www.gesundheitsfoerderung.ch/tagung



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

in Kooperation mit



Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement FWD
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

suva

Mehr als eine Versicherung
Mieux qu'une assurance
Più che un'assicurazione

■ Menschen, Zahlen und Fakten.

Personelles

■ Wahl der EKAS

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 9. November 2011 im Rahmen der Gesamterneuerungswahlen der ausserparlamentarischen Gremien für die Amtsperiode 2012 bis 2015 auch die Mitglieder der EKAS neu gewählt. Die EKAS ist als Behördenkommission dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) zugeteilt und wird von Dr. Ulrich Fricker, Vorsitzender der Geschäftsleitung Suva, präsiert. Vize-Präsident ist Dr. Peter Meier, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. Zusätzliche Informationen unter: www.admin.ch/ch/d/cf/ko/index_59.html

■ Ersatzmitglieder, Delegierte und Ersatzdelegierte

Die EKAS hat ihrerseits an ihrer Sitzung vom 22. März 2012 die Ersatzmitglieder sowie die Delegierten und Ersatzdelegierten der Sozialpartner für die Amtsperiode 2012 bis 2015 gewählt.

Sachgeschäfte

Die EKAS hat an ihren Sitzungen vom 6. Dezember 2011 und 22. März 2012 in Luzern unter anderem:

- die ASA-Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Fédération Romande des Entrepreneurs en Nettoyage FREN und der Sozialpartner» genehmigt.
- dem Bundesrat den Antrag unterbreitet, die Verordnung über die Unfallverhütung bei der Verwendung von Bolzenwerkzeugen mit Treibladungen vom 5. April 1966 aufzuheben.
- den Bericht des Finanzausschusses über die finanzielle Situation der EKAS im Hinblick auf die mittelfristige Planung für die Jahre 2012 bis 2015 zur Kenntnis genommen.
- vom Stand des Projekts «Ablösung der Vollzugsdatenbank» Kenntnis genommen.
- den mittelfristigen Arbeitsplan 2012 bis 2015 verabschiedet.
- den Jahresbericht 2011 zuhanden des Bundesrats verabschiedet.
- den Bericht der Suva über die EKAS-Lehrgänge 2011 zuhanden des Bundesamts für Gesundheit verabschiedet.
- die Mitglieder der Prüfungskommission für die EKAS-Lehrgänge gewählt.
- sich über den Stand der Leistungsverträge mit den Durchführungsorganen sowie die «Neue Schätzmethode der Vollbeschäftigten» informieren lassen.
- das Programm der Trägerschaftstagung vom 8. Mai 2012 zur Kenntnis genommen, das Programm der STAS vom 25. Oktober 2012 verabschiedet und die Programmgestaltung für die Arbeitstagung vom 7./8. November 2012 in die Wege geleitet.
- im Sinne des vorgelegten Optimierungsvorschlags beschlossen, die Trägerschafts- und die Arbeitstagung nächstes Jahr zeitgleich am 6./7. November 2013 in Biel durchzuführen.

Was ist die EKAS? – eine Kurzdefinition

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit, abgekürzt EKAS, ist eine ständige ausserparlamentarische Behördenkommission des Bundes im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Sie ist die Zentralstelle für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in der Schweiz. Ihre Rechte und Pflichten werden im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und in der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) definiert. Sie erlässt Richtlinien, setzt sich für die einheitliche Anwendung der Sicherheitsvorschriften in den Betrieben und die koordinierte Verteilung finanzieller Mittel ein. Weiter sorgt sie im Sinne einer Drehscheibe für eine partnerschaftliche, effiziente Zusammenarbeit mit den Durchführungsorganen, d. h. den kantonalen Arbeitsinspektoraten, dem SECO, der Suva sowie den Fachorganisationen. Die EKAS nimmt wichtige Informations-, Aus- und Weiterbildungsaufgaben wahr und führt gesamtschweizerische oder regionale Programme zur Förderung der Arbeitssicherheit durch. Die Beschlüsse der EKAS sind für die Versicherer und die Durchführungsorgane verbindlich.

Weitere Partner der EKAS sind das Bundesamt für Gesundheit (BAG), der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) und der Branchenverband der schweizerischen Krankenversicherer santésuisse.

Die Kommission der EKAS setzt sich aus Vertretern der Versicherer, der Durchführungsorgane, Delegierten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einem Vertreter des Bundesamtes für Gesundheit zusammen. Den Vorsitz hat die Suva. Die EKAS-Geschäftsstelle ist in Luzern angesiedelt.

Weitere Informationen unter: www.ekas.ch

Prävention
im Büro



Augen auf, bevor Sie Ihren Arbeitsplatz einrichten.

Die Büro-Arbeit an einem falsch platzierten Bildschirm oder schlecht eingerichteten Arbeitsplatz kann Beschwerden an Augen, Nacken, Rücken oder Handgelenken mitverursachen. Und erhebliche Kosten für Ihr Unternehmen nach sich ziehen. Darum zeigen unsere praktischen Tipps und Informationsmittel, wie Sie mit wenig Aufwand Sicherheit und Gesundheit im Büro fördern.
www.praevention-im-buero.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS