

ampel

Ausgabe 26
Juni 2008

Grünes Licht für Ihre Sicherheit

Ausbildung der
Feuerwehrangehörigen
**Der Umgang
mit der Motorsäge
will gelernt sein**

Lärmpegel senken
**Kinder brauchen
leise Töne**

Kinder sicher kleiden
**Unbeschwert Toben
und Klettern**

**Psychische Belastungen
im Betrieb analysieren
Wir haben was gegen Stress**



Unfallkasse
Rheinland-Pfalz

Editorial



Liebe Leserinnen und Leser,

die Unfallkasse hat den Arbeits- und Gesundheitsschutz insgesamt im Blick, so dass Sie in diesem Heft neben technischen Hinweisen auch einen Beitrag zu psychischen Erkrankungen und zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) finden. Sie werden feststellen, dass BGM kein „Geschenk“ der Unfallkasse ist, sondern zu einer der wichtigsten Aufgaben wird, die Unternehmen zum Schutz ihrer Beschäftigten zu leisten haben. Das bindet zwar zunächst Ressourcen und finanzielle Mittel, die Verbindung der technischen Überwachung und des Gesundheitsmanagements zahlt sich jedoch auf längere Sicht aus.

Das in diesem Heft beschriebene Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hängt damit eng zusammen. Durch die rechtzeitige Planung einer Wiedereingliederung der von Unfall oder Krankheit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Arbeitgeber deren Arbeitskraft und Motivation erhalten und damit letztlich Kosten einsparen. Die Unfallkasse bietet mit dem BEM eine Hilfestellung auch dann, wenn die Erkrankung nicht durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit ausgelöst wurde.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Beate Egger

Inhalt

- 3** Der Umgang mit der Motorsäge will gelernt sein
Gezielte Ausbildung der Feuerwehrangehörigen
 - 4** Wir unterstützen Sie mit umfassendem Know-how
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
 - 6** Stress am Arbeitsplatz feststellen – aber wie?
Psychische Belastungen im Betrieb analysieren
 - 7** Kinder brauchen leise Töne
Technik und Pädagogik kann Lärmpegel senken
 - 8** Unbeschwert Toben und Klettern
Kinder sicher kleiden
 - 10** Wegweiser für erfolgreiche Projektgestaltung
Intensive Vorbereitung lohnt sich
Betriebliches Gesundheitsmanagement 9. Teil
 - 12** Wettbewerb „Jugend will sich-er-leben“
Gelungene Abschlussveranstaltung
- Spanische Gewerkschaft zu Gast bei der Unfallkasse
Gesundheits- und Arbeitsschutz im Fokus
- Zur Nachahmung empfohlen
Drei Gesundheitstage in der Martinschule Andernach
- GUSO bringt Veränderung
Anwender lernen neue Software kennen

impresum

Unfallkasse Rheinland-Pfalz
Orensteinstr. 10 · 56626 Andernach
Telefon 0 26 32 / 9 60 - 0 · Telefax 0 26 32 / 9 60 -100
E-Mail: info@ukrlp.de · Internet: www.ukrlp.de
Verantwortlich für den Inhalt:
Beate Eggert, Geschäftsführerin
Redaktion:
Gerlinde Weidner-Theisen 0 26 32 / 9 60 -114
Redaktionsbeirat:
Helmut Müller, Hartmut Bartels, Manfred Breitbach,
Klaudia Engels, Ludger Lohmer, Hermann Zimmer,
Elisabeth Groß
Gestaltung: Hansen Kommunikation, Köln
Druck: Krupp-Druck, Sinzig
Bildnachweis:
Vermerk am Bild, ansonsten Archiv UKRLP
Auflage: 9.600 Exemplare
Erscheinungsweise: vierteljährlich

Gezielte Ausbildung der Feuerwehrangehörigen

Der Umgang mit der Motorsäge will gelernt sein

VON ANDREAS HACKER

Bei den Feuerwehren sind Motorsägen Rettungsgeräte und gehören deshalb zur Normbelastung der Fahrzeuge. Die kommunalen Träger haben die Aufgabe, die Feuerwehrangehörigen im Umgang mit diesen gefährlichen Geräten zu unterweisen. Natürlich unterscheidet sich der erforderliche Aus- und Weiterbildungsaufwand deutlich von dem im Forstbereich.

Aufgaben des Trägers

Der Träger der Feuerwehr ist als Unternehmer zunächst dafür verantwortlich, die Randbedingungen und Einsatzzwecke festzulegen; er hat also Auswahl-, Organisations- und Kontrollpflichten. Für den Einsatz mit den Motorsägen bei der Feuerwehr ergibt sich ein eher eng begrenztes Einsatzspektrum nach dem Brand- und Katastrophenschutzgesetz (LBKG). In diesem Zusammenhang sind Funktionen und Aufgaben einzuteilen und bekannt zu machen sowie festzulegen, wie viele und welche Feuerwehrangehörige für Einsätze mit der Motorsäge vorbereitet werden müssen. Denn die Feuerwehrangehörigen dürfen bei Übung und Einsatz nur solche Motorsägearbeiten durchführen, für die sie nach Ermessen des Einsatzleiters und des Vorgesetzten auch die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Damit ergibt sich eine sinnvoll begrenzte Anzahl von Feuerwehrangehörigen, für die eine den Aufgaben entsprechende Ausbildung zu organisieren ist.



Feuerwehrangehörige, die bei Übungen und im Einsatz mit der Motorsäge arbeiten, müssen besonders ausgebildet sein. Die Unfallkasse übernimmt die Kosten für die Aus- und Weiterbildung der Trainer.

Vorkenntnisse und Ausbildung

Soweit bereits erworbene Erfahrungen und Kompetenzen etwa als Selbstwerber, Waldbauer, Straßenwärter, Beschäftigter eines Bauhofs usw. vorhanden sind, gilt dies für den Feuerwehrdienst als grundlegende Unterweisung. Eine Ausbildung am Spannungssimulator ist allerdings zusätzlich notwendig, weil die Feuerwehr häufig Einsätze an frisch geworfenen Bäumen zu bewältigen hat. Selbstverständlich muss nicht jede Weiterbildung mit dem Simulator erfolgen. Vielmehr ist es sinnvoll, praktische Übungen und Unterweisungen auch am konkreten Bedarf der Einsatzkräfte zu orientieren.

Voraussetzungen für die Ausbildung zum Motorsägen-Trainer:

- Ausbildung an der Motorsäge
- Langjährige Erfahrung im Umgang mit Motorsägen bei Feuerwehreinsatz und Übung
- Führungsfunktion mit Ausbildungserfahrung im Bereich der Feuerwehr oder anderer Organisationen (z. B. Gruppenführer)
- Lehrgang „Ausbilden in der Feuerwehr“
- Fachlehrgang „Ausbilden mit der Motorsäge“ am Forstlichen Bildungszentrum (FBZ)
- Bereitschaft zur Weiterbildung im zwei- bis dreijährigen Rhythmus
- Bereitschaft zur überregionalen Ausbildungstätigkeit (vergleichbar Kreisausbilder)

Es bestehen mehrere Möglichkeiten, die Feuerwehrangehörigen an Motorsägen zu unterweisen, etwa durch:

- Forstwirtschaftsmeister, Gärtnermeister
- Handwerker entsprechender Fachrichtung mit Ausbilder-Eignungsprüfung
- Feuerwehrinstruktoressen der Forstverwaltung
- Motorsägen-Trainer des Landesfeuerwehrverbands

Wie wird man Motorsägen-Trainer beim Feuerwehrverband?

Um einen bedarfsgerechten Trainerbestand in den Kreisen sicherzustellen und zu aktualisieren, besteht ständig Bedarf an engagierten Feuerwehrangehörigen, die als Trainer für die Motorsägen-Ausbildung tätig sein wollen. Interessierte können sich an den Landesfeuerwehrverband wenden und dort vormerken lassen. Einladungen erfolgen automatisch, sobald eine Ausbildungsveranstaltung feststeht. Die Kosten für die Aus- und Weiterbildung übernimmt die Unfallkasse. Die entsendenden Sachkostenträger müssen lediglich die Lohn- und Gehaltskosten tragen.

Ansprechpartner:

Andreas Hacker

☎ 0 26 32/9 60-352

a.hacker@ukrlp.de

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wir unterstützen Sie mit umfassendem Know-how

VON GUIDO NÜRNBERG

Nach Arbeitsunfällen und bei Berufskrankheiten erhalten unsere Versicherten alle Leistungen, die zur Wiederherstellung der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit und betrieblichen Eingliederung geeignet sind. Die Unfallkasse berät darüber hinaus, wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz schützen können. Diese Kompetenzen der Unfallkasse bilden die Grundlage dafür, Sie beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu unterstützen. Dies bieten wir unabhängig davon an, ob es sich bei der Leistungseinschränkung um die Folgen von Berufskrankheiten, Unfällen oder anderen Erkrankungen handelt.

Gesetzliche Grundlage

BEM ist als Maßnahme der Prävention im § 84 Sozialgesetzbuch (SGB) IX geregelt. Es ist eng mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) verknüpft. Der Gesetzgeber fordert die Arbeitgeber auf, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Was gehört zum BEM?

BEM umfasst alle Maßnahmen, die dazu führen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Dies gilt nicht nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern für alle Beschäftigten eines Unternehmens.

Wer muss handeln?

Es ist die Aufgabe des Arbeitgebers, die Initiative zu ergreifen. Er muss der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter BEM anbieten. Diese Verpflichtung besteht unabhängig von der Betriebsgröße bzw. der Anzahl der Beschäftigten. Die Betroffenen können BEM insgesamt oder in Teilbereichen ablehnen.

Grundsätzlich ist immer der Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen, bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung. Bei Bedarf werden auch der Betriebsarzt, die Gleichstellungsbeauftragte, die Jugendvertretung und die Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzugezogen.

Wer kann noch beteiligt werden?

- Servicestellen der Sozialversicherung

- Kostenträger der medizinischen Rehabilitation
- Kostenträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Behandelnde Ärzte/innen und Rehabilitationskliniken bzw. -einrichtungen
- Fachberater/in der Unfallkasse als externe/r Berater/in

Welche Fragen stehen am Anfang?

Zunächst wird die Ausgangssituation erfasst:

- Seit wann besteht Arbeitsunfähigkeit und wie lange wird diese voraussichtlich noch andauern?
- Welche Leistungseinschränkungen sind zu erwarten und für welchen Zeitraum?
- Welche Qualifikationen und Stärken hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter?
- Welche Ziele und Vorstellungen hat die oder der Betroffene selbst?
- Wie und wo könnte zukünftig ein behinderungsgerechter Einsatz erfolgen?
- Welche technischen oder anderen Hilfen sind erforderlich?





Das Betriebliche Eingliederungsmanagement zielt darauf ab, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Welche Schritte sind denkbar?

Für eine erfolgreiche Umsetzung haben sich folgende Aspekte als hilfreich erwiesen:

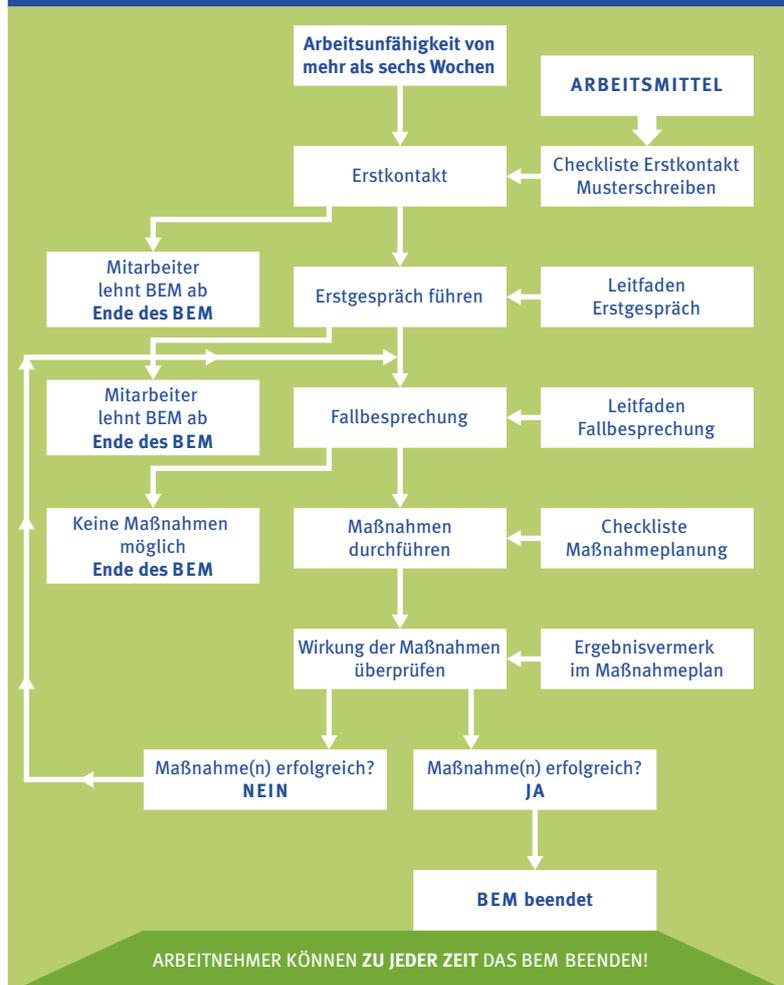
- Schriftliches Festlegen bzw. Vereinbaren eines Verfahrensablaufs, z. B. als Bestandteil einer Integrationsvereinbarung
- Benennen eines Verantwortlichen oder eines Integrations-teams für Teilschritte und für den Gesamtprozess
- Regeln der Mitwirkungspflichten der Beschäftigten
- Gewährleisten des Datenschutzes
- Ergebniskontrolle und Fallauswertung
- Regeln der Dokumentationsform und -pflichten

Was sind optimale Voraussetzungen?

Erfolgreiches und schnelles BEM erreichen Sie mit:

- Anforderungsprofilen und Arbeitsplatzbeschreibungen für jeden Arbeitsplatz,
- weitreichender flexibler, alters- und altersgerechter personeller Bedarfsplanung,
- Ausweicarbeitsplätzen für leistungsgeminderte Beschäftigte,
- umfassender Information der Beschäftigten über BEM sowie

VERFAHRENSABLAUF EINES BEM



- regelmäßigen Informations- und Motivationsveranstaltungen für die Beteiligten.

Welche Vorteile haben die Beteiligten?

- Lohnfortzahlungskosten und Lohnkosten für Vertretungskräfte können eingespart werden.
- Die Attraktivität des Unternehmens als fairer und sozial handelnder Arbeitgeber wächst.
- Qualitätsstandards bleiben erhalten.
- Betroffene haben weniger Zukunftsängste und sind dadurch zufriedener und motivierter.
- Die Tätigkeit auf einem behinderungsgerechten Arbeitsplatz kann rechtzeitig begonnen werden.

- Die Arbeit kann stufenweise wieder aufgenommen werden.
- Erforderliche Anpassungsmaßnahmen wie z. B. berufliche Weiterbildung können rechtzeitig und arbeitsplatzspezifisch erfolgen.
- Der volle Lohn löst die niedrigeren Lohnersatzleistungen ab.
- Das Selbstwertgefühl bleibt erhalten.
- Auch bei Leistungsminderung besteht nicht die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes.

Haben Sie Fragen oder benötigen Sie unsere Hilfe?

Ansprechpartner:
Guido Nürnberg
 Fachberater für Rehabilitation
 ☎ 0 26 32/9 60-230
 g.nuernberg@ukrlp.de

Psychische Belastung im Betrieb analysieren

Stress am Arbeitsplatz feststellen – aber wie?

VON DR. KAI LÜKEN

Das Ermitteln psychischer Belastungen und Beanspruchungen – bekannter ist der Begriff Stress – stellt betriebliche Entscheider vor einige Probleme: Wie sucht man aus der Vielzahl angebotener Fragebogenverfahren das geeignete aus? Außerdem besteht häufig der Wunsch nach einem kurzen und schnell durchzuführenden Verfahren. Dabei sollte eine Befragung aber auch möglichst präzise Aussagen darüber erlauben, ob und gegebenenfalls wo genau Handlungsbedarf besteht.

Umfassende Informationsquelle

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) bietet auf ihrer Internetseite eine Toolbox mit Informationen über etwa 100 Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen an. Zur Vereinfachung kann man diese unterteilen in

- orientierende Verfahren, die auch Laien bzw. ungeschulte Nutzer einsetzen können,
- Screeningverfahren, die eine Schulung erfordern und
- Expertenverfahren, die sowohl Arbeitsbedingungen analysieren als auch personenbezogenen Daten erheben.

Zudem bietet die Toolbox die Möglichkeit, über bestimmte Stichwörter, wie z. B. „Mobbing“ oder „Motivation“, ein geeignetes Verfahren zu finden.

Praktische Checklisten

Vor einer Auswahl ist eine intensive Beschäftigung mit dem Thema

Stress sowie den Chancen und Grenzen der Verfahren nötig. Nicht jede Führungskraft hat dafür Zeit. Wir geben hier eine aus praktischen Erfahrungen entstandene Empfehlung für einen ersten Einstieg in die Problematik:

Auch ungeschultes Personal kann die „Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen“ (ChEF) sehr ökonomisch einsetzen. Die Listen decken aber nur einen Teil der möglichen Stressoren auf. Im wissenschaftlichen Sinne präzise Messungen sind von diesem Checklisten-Verfahren zwar nicht zu erwarten, dennoch hat es sich in der Praxis als Orientierungshilfe bewährt. Es stellt die Einschätzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter denjenigen der Führungskräfte gegenüber. Dies setzt einen hierarchie- und einheitenübergreifenden Kommunikationsprozess zu psychischen Belastungen in Gang. Dieser neu entstandene Austausch thematisiert erfahrungsgemäß auch Probleme, die das Verfahren nicht abdeckt. Die ChEF sind inklusive Vorgehensbeschreibung über die Internetseite der BAuA kostenfrei herunterzuladen. Präzisere Messungen – insbesondere wenn personenbezogene Daten von Interesse sind – können und sollten dann gemeinsam mit Expertinnen und Experten erfolgen.

Integration in das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Projekte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), welche die Unfallkasse Rheinland-Pfalz begleitet, befassen sich ebenfalls mit Fragen zur psychischen Belastung bzw. psychischen Gesundheit. Mitarbeiterbefragungen erlauben in

diesem Kontext einen präzisen Blick auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hierzu bedienen wir uns unter anderem des SALSA-Verfahrens, das vergleichsweise gute Vorhersagen für Erkrankungen bietet und wenig Aufwand erfordert: Der Bezug ist kostenfrei und die Durchführung dauert nur ca. eine halbe Stunde. Das Verfahren kommt in zahlreichen Arbeitsschutzprojekten zum Einsatz und bietet daher Vergleichswerte zur psychischen Belastung auch über den öffentlichen Dienst hinaus. So lässt sich ein Handlungsbedarf verhältnismäßig genau ermitteln.

Ansprechpartner:

Dr. Kai Lüken

☎ 0 26 32/9 60-237

Infos im Überblick

- Die Toolbox mit Instrumenten zur Erfassung psychischer Belastungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) finden Sie unter www.baua.de
- ChEF (Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen): Das Verfahren selbst sowie Anwendungshinweise dazu und weitere Informationen finden Sie ebenfalls in der Toolbox der BAuA (s. o.)
- „SALSA“ ist die Abkürzung für das von den Autoren Rimann und Udris entwickelte Verfahren Saluto-genetische Subjektive Arbeitsanalyse. Eine Darstellung des Verfahrens finden Sie zum Beispiel in: Strohm, O. & Ulich, E. (1997), Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Zürich, vdf

Technik und Pädagogik kann Lärmpegel senken

Kinder brauchen leise Töne

VON GERLINDE WEIDNER-THEISEN

So ein Tag im Kindergarten kann ganz schön laut sein: bimmelnde Spielzeughandys, tutende Feuerwehrautos, lautes Geschrei, eine quietschende Schaukel. Kinderspiele sind untrennbar mit Lärm verbunden, ihn einschränken zu wollen ist keine Lösung. Sinnvoll ist es jedoch, sich mit den Möglichkeiten des Lärmschutzes und den unterschiedlichen Lärmquellen zu befassen, um so den Geräuschpegel zu senken.

Hörschäden und Konzentrationschwierigkeiten

Lärm hat gravierende Folgen: Ständige Beschallung quält das empfindliche Gehör und macht viele Kinder aggressiv und nervös. Damit nicht genug – lärmgestresste Kinder bleiben in ihrer Sprachentwicklung und Konzentrationsfähigkeit häufig hinter denen zurück, die ihre Ruhephasen haben. Ruhe-Inseln im Kindergarten und zu Hause bieten den Kindern die Möglichkeit zum Entspannen.



Auf der Fachtagung erfuhren die Teilnehmer, wie sich das Thema „Lärm“ auf spielerische Weise im Kindergarten vermitteln lässt.



Der SWR berichtete in der Nachrichtensendung „Rheinland-Pfalz aktuell“ über die Lärmproblematik. In der Mitte Helmut Müller, stellvertretender Geschäftsführer der Unfallkasse, im Interview mit SWR-Redakteuren.

Kindertagesstätten und Träger arbeiten Hand in Hand

Die Unfallkasse Rheinland-Pfalz und das Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz haben Erzieherinnen, Erzieher und Vertreter der Bauverwaltungen zur Fachtagung „Lärm in Kindertagesstätten“ am 25. April 2008 eingeladen. In vier Workshops thematisierte der Teilnehmerkreis die verschiedenen Lärmquellen in Kindertagesstätten. Gemeinsam analysierten sie Raumnutzung sowie Arbeitsablauf und entwickelten Strategien zur Lärmminimierung. Bei der Planung und Sanierung von Kindertagesstätten lässt sich durch geeignete raumakustische Maßnahmen, z. B. schallabsorbierenden Flächen, der Lärmpegel spürbar mindern. In vorhandenen Gebäuden ist es nur mit verhältnismäßig hohem finanziellen und technischen Aufwand möglich, eine Verbesserung der Lärmsituation durch bauliche Veränderungen zu erreichen. Hier kann durch organisatorische Maßnahmen die Lärmbelastung für Kinder und Beschäftigte gemindert werden.

Lärmampel macht Lärm sichtbar

Die Erzieherinnen und Erzieher lernten zudem Spiele kennen, die Kindern das Thema Lärm nahebringen. Um herauszufinden, wie

laut es in der Einrichtung tatsächlich ist, hilft im Alltag der Einsatz einer „Lärmampel“. Je nach Geräuschpegel leuchtet dann das „stille“ Grün oder das „laute“ Rot.

Beate Eggert, Geschäftsführerin der Unfallkasse, und Umweltministerin Margit Conrad sind sich einig: „Kinder brauchen im Kindergarten laute und leise Phasen, deshalb möchten wir Methoden zur Analyse und – dort wo es geboten ist – zur Eindämmung der Geräuschkulisse aufzeigen. Bei der Planung und Sanierung von Kindergärten lassen sich durch geeignete raumakustische Maßnahmen, wie dem Einbringen schallabsorbierender Flächen, Geräuschpegel spürbar mindern.“

Die nächste Fachtagung findet am 12. November 2008 in Landau statt. Sinnvoll ist eine rege Beteiligung der zuständigen Bauverwaltungen, um gemeinsam mit den Kindertageseinrichtungen ein Gesamtkonzept zu realisieren, damit die Arbeit in den Einrichtungen „leiser“ werden kann.

Mehr zum Thema unter www.ukrlp.de/Suchwort: **Lärm**

Sie werden mit Ihrem Ansprechpartner aus der Präventionsabteilung verbunden:
☎ 0 26 32/9 60-313



Kinder sicher kleiden

Unbeschwert Toben und Klettern

VON MARKUS SCHWAN

Gefahren lauern manchmal gerade dort, wo man sie am wenigsten vermutet. Wer denkt schon bei Fahrradhelmen, Kapuzen, Anorakschnüren oder Schlüsselbändern an eine Gefahr für Kinder?

Und doch können diese alltäglichen Dinge Kindern beim Spielen und Toben auf Spielplätzen oder naturnahen Spielbereichen zum Verhängnis werden. Trotz sicherer Spielangebote auf diesen Anlagen ereignen sich hier immer noch tragische Unfälle. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Daher gilt es, das Bewusstsein für diese Gefahren zu schärfen.

Gefahren durch Kleidungsstücke

Kinder können beim Klettern z. B. mit Kapuzenkordeln in schmalen Spalten oder v-förmigen Öffnungen hängen bleiben und sich strangulieren. Kapuzen können sich an vorstehenden Pfostenenden von Geräten oder abstehenden Astenden von Kletterbäumen verfangen.

Das Gleiche gilt auch für Schlüsselbänder, Schals und Ähnliches.

Durch bauliche Maßnahmen an den Spielplatzgeräten allein lassen sich Gefährdungen nicht vollständig vermeiden.

Daher sollten folgende Ratschläge beachtet werden:

- Mit Druckknöpfen befestigte Kapuzen sind sicherer als festgenähte.
- Auf Kordeln und Schnüre im Halsbereich verzichten oder alternativ solche mit Sollbruchstellen verwenden. Sicherer sind Druckknöpfe und Klettverschlüsse.
- Schlüsselbänder nicht erlauben bzw. nur solche mit Sicherheitsverschlüssen.



Schlüsselbänder mit einem Sicherheitsverschluss (Sollbruchstelle) verhindern, dass Kinder sich beim Klettern und Toben strangulieren.



Gefahrenquellen beim Klettern und Toben: Kordel,...

Gefahren durch Fahrradhelme

Sind Kinder im Straßenverkehr mit Fahrrad, Inline-Skater oder Roller unterwegs, so ist der Fahrradhelm aus Sicherheitsgründen ein Muss. Das ändert sich allerdings beim Betreten von Spielplätzen. Denn beim Spielen auf den Geräten und in naturnahen Spielräumen kann der Fahrradhelm zur tödlichen Gefahr werden.

Die Hersteller fertigen Spielplatzgeräte nach den entsprechenden Normen. Dadurch ist sichergestellt, dass es beispielsweise an Leitern oder Kletternetzen nur Öffnungsmaße gibt, in denen man nicht mit dem Kopf stecken bleiben kann. Der wesentlich größere Fahrradhelm bleibt bei diesen Maßen allerdings unberücksichtigt.

Daher unser dringender Appell:
Spielplatz: Helm ab!

Vorbeugen durch gezielte Grünpflege

Um Gefahren schon im Vorfeld zu vermeiden, ist bei den regelmäßigen Kontroll- und Grünpflegemaßnahmen auf den Außenspielgeländen ein besonderes Augenmerk auf Bäume und Gehölze zu legen, die sich zum Klettern anbieten.

In Astgabeln können Kinder z.B. mit dem Kopf hängen bleiben. Hier ist im Einzelfall zu entscheiden, ob



...Kletterbaum...



...und Fahrradhelm.

Äste abzusägen oder Astgabelungen durch andere Maßnahmen zu verändern sind.

Alle Kräfte bündeln

Informieren Sie die Eltern über die Problematik der Kinderbekleidung und weisen Sie darauf hin, dass Industrie und Handel seit einigen Jahren entsprechende Kleidung anbieten.

Erarbeiten Sie Regeln in der Gruppe, um die Kinder für die Gefahren zu sensibilisieren. Beobachten Sie die Kinder im Freien. Viele Gefahren sind erst beim Spielen erkennbar.

Weitere Informationen unter www.ukrlp.de Suchwort: **Fahrradhelm**

Ansprechpartner:
Markus Schwan
☎ 0 26 32/9 60-225
m.schwan@ukrlp.de

Betriebliches Gesundheitsmanagement 9. Teil:

Wegweiser für erfolgreiche Projektgestaltung Intensive Vorbereitung lohnt sich

VON A. STÖWESANDT / W. SIMON

Nachdem wir in den letzten Ausgaben einzelne Projekte vorgestellt haben, stehen nun grundlegende Kriterien für ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Mittelpunkt. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, welche Faktoren insbesondere bei der Projektgestaltung für den Erfolg ausschlaggebend sind. In diesem Beitrag informieren wir Sie „als Entscheidungsträger“ über wichtige Voraussetzungen in der Planungsphase, damit sich das betriebliche Engagement für die Arbeitsfähigkeit und Motivation Ihrer Beschäftigten langfristig lohnt.

Konzept – Schaffen Sie verbindliche Regelungen

Ein Konzept oder eine Dienstvereinbarung ermöglicht die verbindliche Umsetzung der Projektziele und -strukturen und legt die Verantwortlichkeiten fest. Die Leitung und die Personalvertretung sollten sich neben den Zielen auf die folgenden Punkte einigen und diese schriftlich festhalten. Alternativ dazu kann auch das Steuerungsgremium die Erarbeitung eines Konzepts übernehmen.

- Inhalte
- Interne Strukturen (Projektkoordinator, Steuerkreis)
- personelle und finanzielle Ressourcen
- Datenerhebung
- Maßnahmen
- Erfolgskontrolle
- Öffentlichkeitsarbeit
- Datenschutz

Projektauftrag – Setzen Sie Grenzen

Formulieren Sie als Leitung einen konkreten Projektauftrag, dessen Inhalte Sie mit dem Steuerungsgremium abstimmen. Dadurch erhält der zuständige Projektkoordinator schriftlich fixierte Vorgaben über Inhalt und Umfang des Projekts. Nehmen Sie sich nicht zu viel vor. Stellen Sie grundsätzlich die enge Zusammenarbeit mit der Personalvertretung sicher. Ein verbindlicher Projektauftrag mit einem strukturierten Projektverlauf hat die beste Aussicht auf Erfolg.

Projektziele – Geben Sie die Richtung vor

Setzen Sie schon zu Beginn erreichbare Grobziele, um die „Marschrichtung“ mit den Schwerpunkten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vorzugeben.

Beispiele für Grobziele sind:

- Verringerung der Beschwerden des Muskel-Skelett-Systems
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- Verbesserung der internen Kommunikation
- Erweiterung des Wissens über gesundheitsgerechtes Führungsverhalten

Erstrebenswert ist es, aus den noch recht allgemein formulierten Zielen nach einer Analyse gemeinsam detailliertere Feinziele zu erarbeiten. Nur auf der Grundlage dieser definierten Indikatoren können Sie später den Erfolg messen.

Beispiele für Feinziele:

- Verringerung des Anteils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um xy Prozent innerhalb von xy Jahren, die „oft“ bzw. „immer“ unter Rückenbeschwerden leiden.
- Erhöhung des Anteils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um xy Prozent innerhalb von xy Jahren, die mit der Qualität der Teamgespräche zufrieden sind.

Projektkoordinator und Steuerungsgremium – Einer hat den Hut auf

Der Projektkoordinator muss die Fäden zusammenhalten. Er übernimmt die Verantwortung für die Planung, Durchführung und Überprüfung der Projektaktivitäten.

Legen Sie zu Beginn durch eine klare Absprache mit dem Projektkoordinator die Dokumentation der einzelnen Meilensteine sowie die Berichtspflichten fest.

Zum Bündeln der betrieblichen Fach- und Entscheidungskompetenzen sowie zum Einbinden der Interessenvertreter sollten Sie ein zentrales Steuerungsgremium einrichten. Nutzen Sie dabei bestehende Strukturen, indem Sie z.B. den Arbeitsschutzausschuss erweitern. Dieses zentrale Koordinierungsgremium steuert die gesamten Projektaktivitäten. Beispielsweise erarbeiten die Mitglieder gemeinsam mit dem Projektkoordinator die Projektziele, erstellen einen realistischen Zeitplan, ermitteln den Handlungsbedarf und entscheiden später über Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Schlüsselrolle der Führungskräfte – Gewinnen Sie Akteure mit „Gewicht“

Informieren Sie Personalverantwortliche frühzeitig über Hintergründe und Ziele des BGM, damit diese das Projekt aktiv mitgestalten. Führungskräfte, die vom Nutzen der gesundheitsfördernden Bemühungen überzeugt sind, befürworten eine Beteiligung der Beschäftigten z. B. an Analyseworkshops. Das Verständnis der Führungskräfte, dass ihre Personalführung einen Einfluss auf die Gesundheit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten hat, kann im Rahmen des Projektes weiterentwickelt und um praktische Hilfestellungen ergänzt werden.

Ressourcen bereitstellen – Ohne Aufwand läuft nichts

Wenn Sie Ihre Aktivitäten nicht auf ein- oder mehrmalige Gesundheitsangebote in Ihrem Betrieb beschränken wollen, fordert ein strukturiertes Vorgehen Ressourcen an Personal und Budget. Das Projektteam ist nur in der Lage, die im Projektauftrag definierten Ziele und Aufgaben umzusetzen, wenn es ausreichend personelle und finanzielle Mittel zur Verfügung hat.

BGM ist kein „Geschenk“, sondern gehört als ein wesentlicher Teil zu Ihrer Präventionsarbeit.

Tue Gutes und rede darüber – Informieren Sie frühzeitig

Neben einer offiziellen Projektkündigung, z. B. auf einer Personalversammlung, gehört die regelmä-

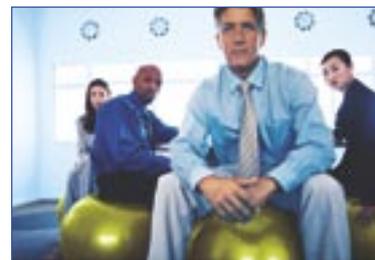


ßige Information der Beschäftigten über den Projektverlauf zu einer projektbezogenen Öffentlichkeitsarbeit. Dabei sollten immer mehrere Foren bzw. Kanäle genutzt werden, beispielsweise Teambesprechungen, Mitarbeiterzeitungen, Rundschreiben oder das Intranet.

Stellen Sie die Projektaktivitäten transparent dar und motivieren Sie dadurch Ihre Beschäftigten, Verbesserungsvorschläge einzubringen oder an gesundheitsfördernden Angeboten teilzunehmen.

Die Berücksichtigung dieser Erfolgskriterien in der Planungsphase hat sich als grundlegend herausgestellt. Sie ermöglichen eine zielorientierte Einführung und kontinuierliche Weiterführung des BGM. Die Erfolgskriterien für die anschließenden Projektphasen erfahren Sie in der nächsten Ausgabe.

Ansprechpartnerinnen:
Antje Stöwesandt
 ☎ 0 26 32/9 60-141
 a.stoewesandt@ukrlp.de
Wenke Simon
 ☎ 0 26 32/9 60-139
 w.simon@ukrlp.de



DIE ROLLE DER FÜHRUNGSKRAFT IM BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENT

Unser Workshopangebot für Sie



In Kooperationsprojekten bieten wir ergänzend zu unseren Beratungsleistungen unseren Mitgliedsbetrieben und Verwaltungen einen individuell gestalteten Workshop an. Dieser kann die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vor Ort begleiten und unterstützen.

Gelungene Abschlussveranstaltung

Wettbewerb „Jugend will sich-er-leben“

In der Berufsbildenden Schule (BBS) Bad Neuenahr-Ahrweiler trafen sich am 23. April 2008 die Akteure des Wettbewerbs „Jugend will sich-er-leben“ zur Abschlussveranstaltung. Das Motto „Haut hörbar machen“ orientierte sich an der Präventionskampagne Haut. Zur Veranstaltung eingeladen hatten die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)/ Landesverband Mitte, die Berufsgenossenschaften in Rheinland-Pfalz und die Unfall-

kasse Rheinland-Pfalz. Mit Theater, Musikvorführungen und vielem mehr begeisterten Schülerinnen und Schüler das Publikum.

Hartmut Jungermann, Vorsitzender der DGUV-Mitgliederversammlung, wies in seiner Festrede auf die hohe Beteiligung in Rheinland-Pfalz hin. 44.000 Einsendungen, das entspricht 54 Prozent der Schülerinnen und Schüler, sind eine beachtliche Mitmachquote. „Was wir an unserer Haut haben, merken wir leider oft erst dann, wenn sie Probleme bereitet oder gar krank wird. Und diese Erfahrungen müssen viele Menschen machen, denn Hauterkrankungen zählen zu den häufigsten beruflich bedingten Erkrankungen,“ informierte Hartmut Jungermann die Gäste.

Die Preisträger und mehr zum Thema: www.ukrlp.de / Suchwort: **Jugend will sich-er-leben**



Für das Ausrichten der Abschlussfeier – einen blumigen Dank an alle Akteure

Gesundheitstage in der Martinschule Andernach

Zur Nachahmung empfohlen

Zahlreiche Aktionen warteten auf die Kinder der Martinschule in Andernach: BusSchule, Gesundes Frühstück, Zahnprophylaxe, Entspannungsübungen, Ringen und Raufen, Pfad der Sinne „Deine Haut ist Dein wichtigstes und größtes Organ“, Feuerwehr, Fußball, Akti-

onsspiele, Fahrradtraining, Ohr und Hörvermögen, Herz-Kreislauf und vieles andere mehr.

Schon seit Jahren sind drei Gesundheitstage in jedem Schuljahr fest eingeplant, sie sind bei den Kindern sehr beliebt. Eltern unterstützen die Projektstage mit ihrem beruflichen Wissen genauso wie die örtlichen Hilfeleistungseinrichtungen, Polizei, Verkehrsbetriebe uvm. Die Unfallkasse beteiligte sich in diesem Jahr mit der Präventionskampagne Haut sowie der BusSchule. Die Bildergalerie unter www.ukrlp.de, regt zum Nachmachen an (Suchwort: **Martinschule**).



Gesundheits- und Arbeitsschutz im Fokus

Spanische Gewerkschaft zu Gast bei der Unfallkasse

Dietmar Muscheid, Landesvorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes und Vorstandsvorsitzender der Unfallkasse Rheinland-Pfalz, begrüßte am 6. Mai 2008 zusammen mit Beate Eggert, Geschäftsführerin der Unfallkasse, Gäste aus Spanien. Rafael Recuenco Montero, Präsident der spanischen Gewerkschaft UGT aus der Region Valencia, informierte sich zusammen mit seinen Kollegen über die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. Besonders interessant für die spanischen Gäste war die ganzheitliche Sicht der Unfallverhütung, die neben der technischen Überwachung in den Betrieben den Blick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten insgesamt richtet.

Anwender lernen neue Software kennen

GUSO² bringt Veränderung

GUSO² lautet der offizielle Name der neuen EDV-Fachanwendung für die Arbeit der Prävention, Rehabilitation und Kataster/Beitrag, die von 13 Unfallkassen bundesweit ab Februar 2009 eingesetzt wird.

Die Möglichkeit, das Kernsystem kennenzulernen, bot sich für die GUSO-Anwender vom 7. bis 18. April 2008 beim Pilotverband Unfallkasse Rheinland-Pfalz. Im Showroom konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Fortschritt der Arbeiten an GUSO² überzeugen. Außerdem bekamen sie einen Eindruck, welche Veränderungen die neue Software mit sich bringen wird und wie man damit umgehen kann.



Unfallkasse
Rheinland-Pfalz