

Gesunde Arbeit – Unser Ziel
Produkte und Dienstleistungen



Grußwort

Arbeit und Gesundheit sind kein Widerspruch – im Gegenteil: Neuere Untersuchungen bestätigen, dass gute Arbeit die Gesundheit fördert, fit hält und zu einem sinnerfüllten Leben entscheidend beiträgt. Das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) unterstützt die Prävention gesundheitlicher Risiken und die gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeit. Die vier Säulen unserer Arbeit sind Bildungsarbeit, Forschung und Entwicklung, Beratungstätigkeit für die gesetzlichen Unfallversicherungen sowie deren Mitgliedsunternehmen und die Förderung des Informationsaustausches mit Tagungen und Kongressen. Diese vier Aufgaben erzeugen starke Synergien, weil aus jeder einzelnen Dienstleistung Erkenntnisse und Erfahrungen erwachsen, die die übrigen fördern.

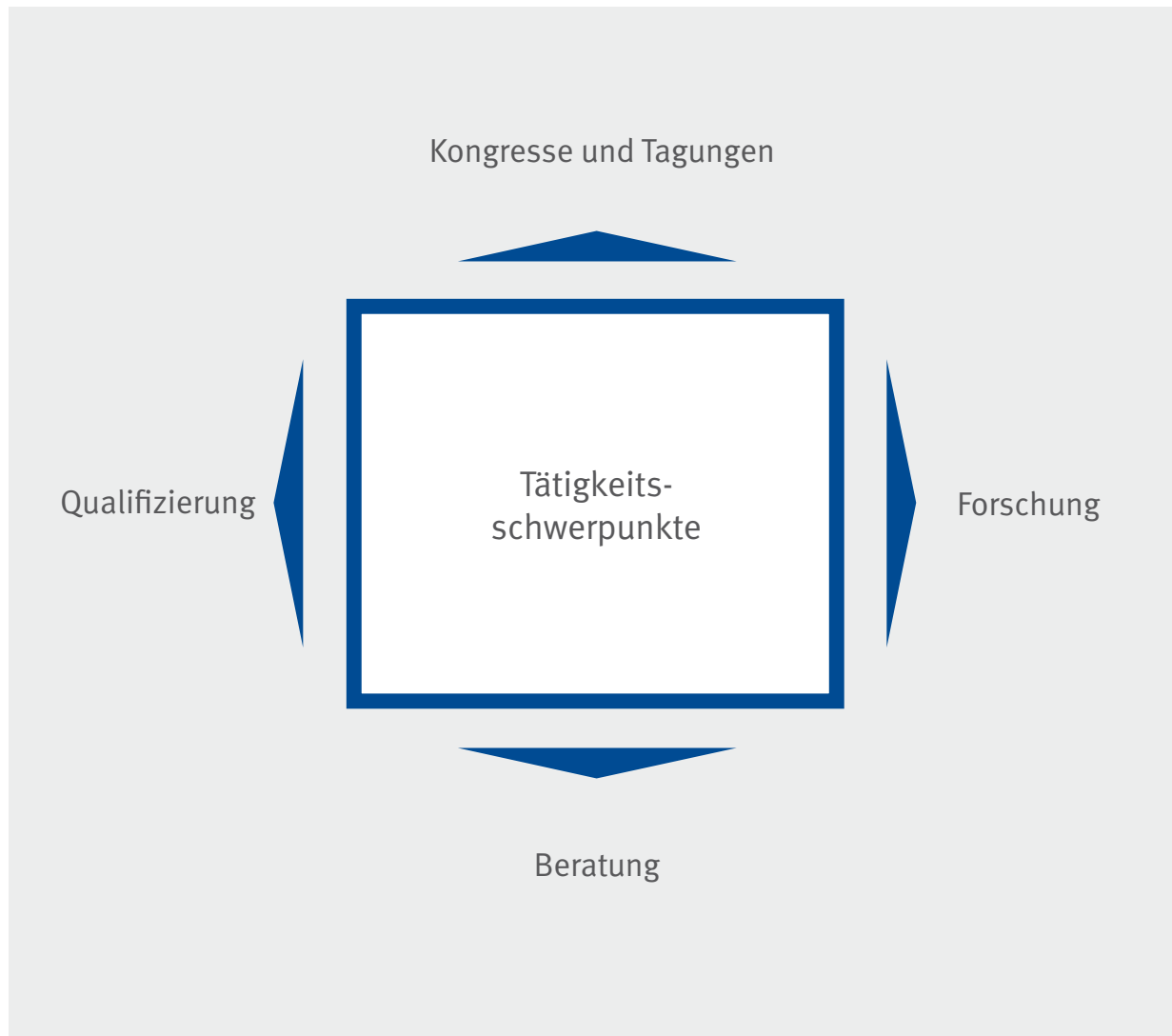
Wir freuen uns darauf, Ihre Arbeit für eine gute Arbeit zu unterstützen. Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir Ihnen unser Leistungsspektrum vorstellen.

Prof. Dr. Dirk Windemuth
Leiter des Institutes für Arbeit und Gesundheit
der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)

Inhalt

Auf einen Blick	4
Tätigkeitsschwerpunkte des IAG	5
Kooperationen	6
Was wir anbieten	7
Qualifizierung	7
Tagungen und Kongresse	8
Forschung und Beratung	10
Synergien	11
Woran arbeiten wir?	12
Präventionsziele entwickeln	12
Auf den demografischen Wandel vorbereiten	14
Fachkräfte für Arbeitssicherheit für ihre Aufgabe trainieren	16
Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz und in der Schule verhindern	18
Die Wirksamkeit von Prävention nachweisen – durch Evaluation	20
Neue flexible Arbeitsformen gesund gestalten	22
Neue Lerntechnologien für den Arbeitsschutz erschließen	24
Für Gefahren im Verkehr sensibilisieren	26
Notfallpsychologisch beraten und versorgen	28
Die Gefährdungsbeurteilung weiterentwickeln	30
Internationale Aktivitäten fördern	32
Kontakt	34
Ihr Weg zu uns	35
Impressum	36

Auf einen Blick



Tätigkeitsschwerpunkte des IAG

Das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) hat die Aufgabe, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und deren Mitgliedsbetriebe in ihrer Präventionsarbeit zu unterstützen. Unter Prävention werden dabei nicht nur die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren verstanden, sondern auch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese werden vorzugsweise in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen bearbeitet, z. B. in der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).

Das IAG kommt seiner Aufgabe durch vier Tätigkeitsschwerpunkte nach:

- **Qualifizierung** zahlreicher Zielgruppen durch Vermittlung und Nutzung neuester Erkenntnisse
- **Kongresse und Tagungen**
- **Beratung** auf der Basis vorhandenen Fachwissens, recherchierter Informationen oder eigener Forschung
- **Forschung**, die auf die Lösung betrieblicher Probleme zielt.



Kooperationen

Soweit es für die Arbeit sinnvoll ist, werden Forschung, Beratung, Qualifizierung und Kongresse in Zusammenarbeit mit externen Partnern durchgeführt. Zwei dieser Kooperationen, die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) und das Europäische Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (ENETOSH), haben ihr Zentrum im IAG.

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung, um arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Ziel ist es, vorhandene Methoden und Erkenntnisse beider Sozialversicherungen praktisch zu nutzen und Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt stehen immer Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten.

ENETOSH, das Europäische Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz, wird seit 2005 vom IAG koordiniert. Im Netzwerk arbeiten Bildungsexperten mit Fachleuten des Arbeitsschutzes auf nationaler und internationaler Ebene zusammen. Ziel ist es, die Qualität der Bildungsarbeit in der Prävention auf allen Ebenen der europäischen Bildungssysteme zu fördern.



Internetauftritte der Kooperationen

Was wir anbieten



Qualifizierung

Im IAG werden jährlich etwa 13.000 Teilnehmer umfassend im Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgebildet, fortgebildet und informiert. Die Themen der etwa 350 Seminare und 150 Veranstaltungen pro Jahr reichen vom klassischen technischen Arbeitsschutz und der Arbeitsgestaltung über die Aus- und Fortbildung von Präventionsexperten bis zur Gesundheit und zum Vorbildverhalten von Führungskräften.

Gefährdungsminimierung, Verringerung psychischer Fehlbelastungen und Optimierung von Präventionsstrategien sind die Hauptziele. Diese sollen durch die Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten von Unternehmern und Führungskräften, Versicherten, Betriebsräten, Betriebsärzten und deren Mitarbeitern sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit und Aufsichtspersonen erreicht werden.

Um Effektivität und Nachhaltigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen zu sichern, werden möglichst viele Veranstaltungen entsprechend den formalen und nonformalen Lernprozessen nach dem IAG-Modell für Qualifizierung (siehe Abb.) durchgeführt. Die Qualifizierung erfolgt in einer der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme angepassten Zusammenstellung von Bausteinen aus dem IAG-Modell.

Qualifizierte Trainer und Dozenten

35 eigene Dozenten aus unterschiedlichen Disziplinen, wie z. B. Arbeitsorganisation, Wirtschaft, Arbeitsmedizin, Psychologie und Sozialwissenschaften, Erziehungswissen-

schaft, Recht sowie Natur- und Ingenieurwissenschaften, gestalten die Seminare gemeinsam mit etwa 220 freien Trainern aus Theorie und Praxis.

Themenspezifische Praxisfelder

Die 25 Praxisfelder des IAG machen selbst komplexe Arbeitssituationen erlebbar. In den themenspezifisch ausgestatteten Räumen können Arbeitsabläufe besonders gut analysiert, bewertet und verbessert werden. Seminarteilnehmer werden hier selbst aktiv, lernen durch den intensiven Praxisbezug nachhaltiger und setzen das Gelernte besser in die berufliche Praxis um.

So ermöglicht z. B. das Praxisfeld Fahrsimulator die aktive Auseinandersetzung mit Gefahrensituationen. Seminarteilnehmer können hier das richtige Verhalten in selten vorkommenden, kritischen Verkehrssituationen gezielt üben. Seminarinhalte werden vertieft und praktisch umgesetzt. Auch die anderen Praxisfelder des IAG folgen diesem didaktischen Konzept.

Qualitätssicherung

Die Qualität seiner Seminare und Veranstaltungen sichert das IAG durch ein integriertes Qualitätsmanagement mit regelmäßiger Evaluation aller Veranstaltungen. Das Qualitätsmanagement-System des IAG ist durch die Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DGQ) zertifiziert.





Blick in die Aula

Tagungen und Kongresse

Mit Erfolg organisiert das DGUV Tagungszentrum Kongresse, Tagungen, Workshops und Events. Neben eigenen Fachtagungen werden auch Kongresse und Symposien für externe Partner ausgerichtet, so dass jährlich circa 150 Tagungen realisiert werden.

Das Leistungsangebot des DGUV Tagungszentrums reicht von A wie Ablaufplanung bis Z wie Zahlungsabwicklung. Als kompetenter Partner berät und unterstützt das DGUV Tagungszentrum bei Konzipierung, Durchführung und Nachbereitung nationaler und internationaler Veranstaltungen. Dabei geht es nicht nur darum, den Wissenstransfer und Informationsaustausch so effektiv und abwechslungsreich wie möglich zu gestalten, sondern auch um die persönlichen Bedürfnisse jedes einzelnen Teilnehmers.

Mit seinen eigenen Tagungen fördert das IAG Meinungsbildung und Erfahrungsaustausch zu aktuellen Fragen des Arbeitsschutzes.

Folgende Veranstaltungen finden im ein- bis zweijährigen Rhythmus statt (Auswahl):

Dresdner Forum Prävention

Einmal im Jahr treffen sich in der DGUV Akademie Dresden Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und Präventionsleiter der Unfallversicherungsträger zur Diskussion eines aktuellen Präventionsthemas.

Dresdner Gespräch Gesundheit und Arbeit

Die im Rahmen der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) durchgeführte Veranstaltungsreihe bietet einen lebendigen Erfahrungsaustausch zu Themen aus Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die Präsentation von Best-Practice-Beispielen und die Vorstellung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse.

Gesund und sicher länger arbeiten

Mit dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen auf Beschäftigte und Unternehmen beschäftigt sich das jährliche Kolloquium „Gesund und sicher länger arbeiten“ der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).



Begleitausstellung zu einer Tagung

Kita-Symposium

Erzieherinnen und Erzieher aus dem gesamten Bundesgebiet treffen sich alle zwei Jahre in der DGUV Akademie Dresden zu aktuellen Fragen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen.

Training & Innovation

Diese jährliche Veranstaltung fördert die Integration didaktisch-methodischer Innovationen in die Aus- und Weiterbildung im Arbeitsschutz. T&I hat sich seit 2001 zu einem internationalen Treffpunkt im IAG entwickelt.

Unternehmen in Bewegung

Die Tagungsreihe „Unternehmen in Bewegung“ wendet sich an Unternehmen jeder Größe. Aufgezeigt und diskutiert werden Wege zur ganzheitlichen Gesundheitsförderung, zur Mitarbeiter-Motivation und zur aktivierenden Personalentwicklung.

Zukunft der Arbeit

Einmal im Jahr findet diese Fachtagung statt, die sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen beschäftigt. Die Tagung richtet sich an Führungskräfte und Präventionsexperten.



Praxisfeld Testdiagnostik

Forschung und Beratung

Mit Forschung und Beratungsdienstleistungen unterstützt das IAG die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bei der Umsetzung ihres Präventionsauftrages. Ziel ist es, Fachkompetenz und Forschungsergebnisse in die betriebliche Praxis zu tragen.

Forschung

In der Forschung des IAG steht der arbeitende Mensch im Mittelpunkt. Arbeit kann nur langfristig gesund gestaltet werden, wenn man die Zusammenhänge von Belastungen, menschlichen Leistungsvoraussetzungen und Gesundheit versteht. Das ist die Aufgabe der Arbeitsschutzforschung. Daneben hilft sie, besonders wirksame Präventionsmaßnahmen für die Betriebe auszuwählen.

Forschungsschwerpunkte sind:

- Psychische Belastungen und Gesundheit
- Verkehrssicherheit
- Evaluation
- Arbeitsgestaltung und Demografie
- Lernen und elektronische Medien

Forschungskooperationen

Das IAG kooperiert mit den Instituten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, mit der gesetzlichen Krankenversicherung, anderen deutschen und internationalen Instituten der Arbeitsschutzforschung, mit Ministerien, Universitäten und Unternehmen.

Beratung

Ob Gestaltung und Organisation der Arbeit oder Erhalt und Förderung der Gesundheit: Das IAG stellt den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung sein Spezialwissen für die Beratung von Unternehmen und Verwaltungen zur Verfügung.

Dabei geht es um Fragen, die beim Menschen und in der Wechselbeziehung mit seiner Arbeitsumwelt ansetzen: Was tun, um Mobbing vorzubeugen? Wie betriebliche Veränderungsprozesse gestalten? Was kann an Mensch-Maschine-Schnittstellen verbessert werden? Bei der Beantwortung dieser und anderer Fragen arbeitet das IAG projektorientiert und interdisziplinär. Vertreten sind dabei die Fächer Arbeitsorganisation, Wirtschaftswissenschaften, Arbeitsmedizin, Psychologie, Sozial- und Gesundheitswissenschaften, Erziehungswissenschaft, Recht sowie Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Forschungs- und Beratungsthemen sind:

- Psychische Fehlbelastungen, Fehlbeanspruchungen und Stress: Prävention, Messung, Intervention
- Konflikte, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz
- Notfallpsychologie
- Betriebliche Veränderungsprozesse
- Arbeiten in interkulturellen Teams
- Sicherheitsgerechtes Verhalten – im Unternehmen und im Straßenverkehr
- Ergonomie für ältere Beschäftigte
- Arbeitsplatzgestaltung für leistungsgewandelte und behinderte Menschen
- Evaluation/Bewertung von Präventionsmaßnahmen
- Mitarbeiter- und Kundenbefragungen: Konzeption und elektronische Auswertung
- Entwicklung von Präventionszielen.



Synergien

Die vier Aufgabenfelder Bildungsarbeit, Forschung, Beratungstätigkeit für die gesetzlichen Unfallversicherungen und deren Mitgliedsunternehmen sowie die Förderung des Informationsaustausches mit Tagungen und Kongressen ermöglichen Synergien, weil aus jeder einzelnen Dienstleistung Erkenntnisse sowie Erfahrungen erwachsen, die die übrigen unterstützen:

Forscher sind im IAG auch immer Dozenten und Berater. So münden Forschungsergebnisse direkt in die Beratung und in die Qualifizierung. Dadurch ist der schnelle Forschungstransfer in die Betriebe gesichert.

Dozenten und Berater sind immer auch in der Forschung aktiv. Dadurch ist gewährleistet, dass die wichtigen Fragen aus der Praxis in die Forschung eingehen und immer das Interesse der Betriebe und ihrer Beschäftigten im Mittelpunkt steht.

Durch Kongresse und Kooperationen mit anderen Instituten kommt zusätzliches Expertenwissen ins Haus, von dem Qualifizierung, Beratung und Forschung profitieren.

Aus der Praxis

Welches Thema soll die nächste Präventionskampagne haben?

Große Präventionskampagnen benötigen mindestens zwei Jahre Vorlaufzeit. Die Vorbereitungen der Präventionskampagne 2010/11 begannen daher Anfang 2008. Die Präventionsleiterkonferenz hatte eine Expertengruppe unter Moderation des IAG beauftragt, Themen für die nächste Kampagne vorzuschlagen.

Das Expertenteam bestand aus Vertretern mehrerer Berufsgenossenschaften sowie der Unfallkassen und der Projektleitung der laufenden Präventionskampagne. Genutzt wurde die Vorgehensweise zur Entwicklung von Präventionszielen der Initiative Gesundheit und Arbeit, wie rechts beschrieben. Die ausgewählten Präventionsthemen wurden nach zehn entwickelten Kriterien zur Kampagnenfähigkeit bewertet. Dazu gehörten z. B. der Handlungsbedarf – abgeleitet aus dem Datenmaterial, die präventive Beeinflussbarkeit, die Umsetzbarkeit, aber auch Kriterien wie Arbeitsbedingtheit, politische Relevanz und Nachhaltigkeit. Um die Präventionsthemen nach den Kriterien bewerten zu können, wurde eine fünfstufige Bewertungsskala entwickelt, die von „voll erfüllt“ bis „gar nicht erfüllt“ reichte. Permanent berücksichtigt wurden die aktuellen Entwicklungen in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.

Letztlich entschied sich das Gremium mit Blick auf die Präventionskampagne 2010/11 für das Thema „Sicher fahren und transportieren bei der Arbeit“. Für ein weiteres Thema, welches sich sehr gut für eine gemeinsame Kampagne mit den Krankenkassen eignet, begannen ebenfalls die Vorbereitungen: „Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen“.

Woran arbeiten wir?

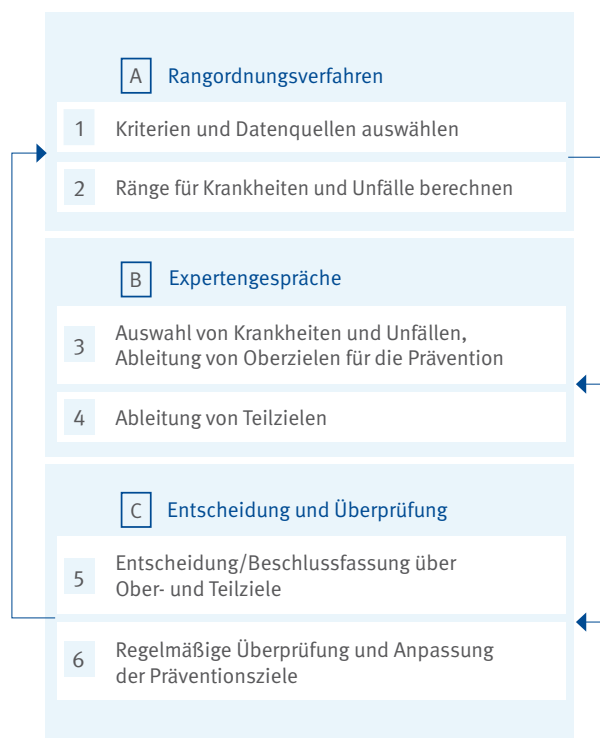
Präventionsziele entwickeln

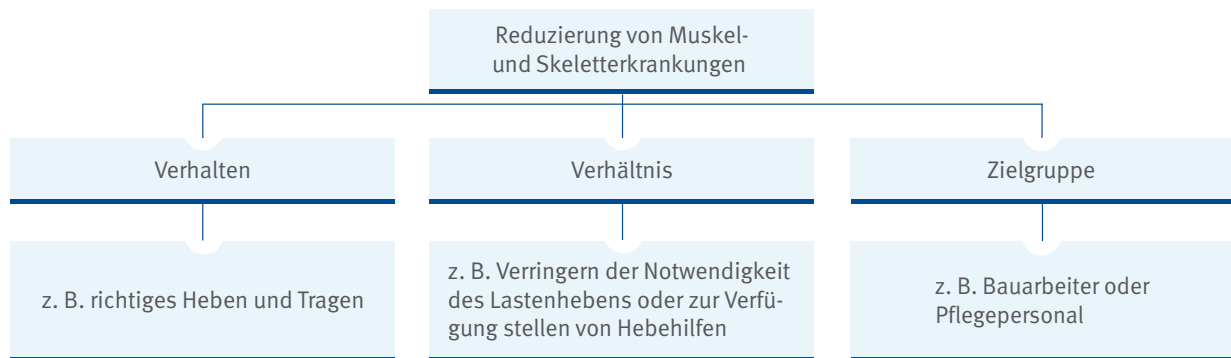
Was können Unfallversicherungsträger tun, um mit begrenzten Ressourcen und zunehmenden Veränderungen klare Präventionserfolge zu erreichen? Das Projekt Präventionsziele gibt die Antwort: den Bedarf für Prävention besser definieren, Präventionsmaßnahmen deutlicher auf Ziele ausrichten und die Wirksamkeit des Handelns überprüfen.

Ansätze verbinden

Für die Entwicklung von Präventionszielen gibt es kein standardisiertes Verfahren. Grundsätzlich kann zwischen Verfahren unterschieden werden, die auf Daten basieren oder Experten hinzuziehen. Sinnvoll ist es, beide Ansätze miteinander zu verbinden. Das IAG verfolgt eine Vorgehensweise, die von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem BKK-Bundesverband und dem AOK-Bundesverband gemeinsam entwickelt und getestet wurde.

Kernelemente dieser Vorgehensweise sind ein Rangordnungsverfahren (A) und daran geknüpfte Expertengespräche (B), gefolgt von einem Entscheidungs- und Überprüfungsprozess (C).





Dem Rangordnungsverfahren zugrunde liegen Statistiken zu Berufskrankheiten und Unfällen nach festgelegten Kriterien. Die Ränge der Krankheiten oder Unfälle werden errechnet, die oberen Rangplätze kommen in eine engere Auswahl.

In auf den Ergebnissen der Rangordnungsverfahren basierenden Gesprächen bewerten Fachleute Krankheiten und Unfälle nach weiteren Gesichtspunkten: Sind die Problemfelder präventiv beeinflussbar? Sind wirksame Maßnahmen vorhanden? Welche Zugangswege zur Zielgruppe gibt es?

Ziele definieren

Danach werden für die Prävention ausgewählter Krankheiten bzw. Unfälle Ober- und Teilziele abgeleitet. Ein Oberziel kann z. B. die Reduzierung von Muskel-Skelett-Erkrankungen sein. Die Teilziele orientieren sich an Verhalten, Verhältnissen oder Zielgruppen. Ein verhaltensbezogenes Teilziel wäre „Richtiges Heben und Tragen“, in Bezug auf Verhältnisse könnten es „Verringern der Notwendigkeit des Lastenhebens“ oder „Zur Verfügung stellen von Hebehilfen“ sein. Bei den Zielgruppen können solche Beschäftigte betrachtet werden, bei denen das Erkrankungsrisiko besonders hoch ist, z. B. Bauarbeiter und Pflegepersonal.

Die Vorgehensweise wurde exemplarisch in der Fleischnahrungsmittel-Berufsgenossenschaft (jetzt: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe) und in der VBG getestet. Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie wird sie zur Ableitung von Arbeitsschutzzielen eingesetzt. Ein weiteres Anwendungsgebiet ist die Suche nach gemeinsamen Themen für Präventionskampagnen (siehe Kasten). Aufgrund der durch die Initiative Gesundheit und Arbeit initiierten Forschungsarbeit wurde das IAG bisher mit fünf Beratungen zur Entwicklung und Evaluation von Präventionszielen beauftragt. Die Entwicklung gemeinsamer Präventionsziele in der gesetzlichen Krankenversicherung wurde beratend begleitet.



Ansprechpartnerinnen

Dr. Frauke Jahn
Telefon: 0351 457-1800
E-Mail: Frauke.Jahn@dguv.de

Dr. Annetrin Wetzstein
Telefon: 0351 457-1007
E-Mail: Annetrin.Wetzstein@dguv.de

Aus der Praxis

Musterarbeitsplätze für Montage und Bildschirmarbeit

Die Musterarbeitsplätze wurden unter Beachtung der grundlegenden arbeitswissenschaftlichen und ergonomischen Erkenntnisse aufgebaut und erprobt. Bereits durch die konventionelle gute ergonomische Gestaltung werden die meisten im Alter auftretenden Defizite kompensiert. Zusätzlich sind nur wenige spezielle Maßnahmen erforderlich, um die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse Älterer anzupassen. Die altersgerechte Gestaltung ist auch für jüngere Arbeitnehmer günstig. Sie erhöht für alle die Arbeitssicherheit, ist gesundheitsförderlich und verbessert die Produktivität.

Simulationen sich verändernder Eigenschaften und Fähigkeiten

Im Alter möglicherweise nachlassende Fähigkeiten betreffen vor allem die Sinnesleistungen und Körperkräfte. Diese lassen sich in Simulationen gut nachempfinden bzw. auch für jüngere Menschen ansatzweise erlebbar machen. Hierzu werden z. B. Simulationsbrillen eingesetzt oder Hörproben, die die unterschiedlichen Beeinträchtigungen nachbilden. Im Alter sich entwickelnde Kompetenzen sind wesentlich schwieriger mittels Simulationen darstellbar. Im IAG wurden deshalb verschiedene Tests recherchiert bzw. zusammen mit wissenschaftlichen Partnern neu entwickelt, die im kognitiven Bereich Vergleiche zwischen jüngeren und älteren Personen ermöglichen. Diese Tests zielen auf die Eigenschaften ab, bei denen ältere Personen oft besser abschneiden als jüngere.

Neue Informationsschrift

Der demografische Wandel betrifft alle Unternehmen, egal ob klein, mittelgroß oder ganz groß. Was sollten KMU jetzt schon tun, um dem demografischen Wandel zu begegnen? Die DGUV-Broschüre „Die Mischung macht’s: Jung und Alt bei der Arbeit“ (BGI/GUV-I 7009) wurde von der DGUV gemeinsam mit Vertretern unterschiedlicher Unfallversicherungsträger entwickelt und zeigt dem Unternehmer auf, wo er in seinem Betrieb konkret aktiv werden kann. Parallel zur Schrift für die KMU wurde der Leitfaden „Prävention kennt keine Altersgrenzen“ für die Aufsichtspersonen entwickelt.

Auf den demografischen Wandel vorbereiten

Der vielfach diskutierte demografische Wandel in den europäischen Industriestaaten führt dazu, dass immer mehr ältere Mitarbeiter zunehmend länger arbeiten müssen. „Länger gesund arbeiten können“ ist daher ein Präventionsziel, zu dem steigender Beratungsbedarf besteht. Das IAG hat mit verschiedenen Projekten und Partnern dieses Thema aufgegriffen und dazu Beratungsmodule entwickelt.

iga-Barometer

Die repräsentative Umfrage der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) stellte unter anderem die Frage: „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“. 47 Prozent der Männer und sogar 52 Prozent der Frauen können sich nicht oder nur eingeschränkt vorstellen, ihre Tätigkeit bis zur Altersrente auszuüben. Im Vergleich der Berufe ist auffällig, dass ein hoher Anteil der weiblichen Befragten aus dem Gesundheitswesen sowie aus Schule und Sozialarbeit nicht glaubt, die Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben zu können.

Nach 2005 und 2007 wurde das iga-Barometer 2010 zum dritten Mal durchgeführt. Dabei wurde das Thema „Umgang der Generationen miteinander“ stärker beleuchtet.





Praxisfeld Ergonomie: Musterarbeitsplatz für Montage

iga-Kolloquium „Gesund und sicher länger arbeiten“

Diese Tagungsreihe findet alle zwei Jahre im IAG statt. Sie beschäftigt sich mit Folgen und Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitswelt. Welche Gefährdungen betreffen ältere Beschäftigte? Haben altersbedingte Veränderungen Auswirkungen auf die Wahrnehmung von und die Reaktion auf Gefährdungen? Müssen Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung wie die Gefährdungsbeurteilung altersspezifisch angepasst werden?

Fragen der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit im bestehenden Beruf und Möglichkeiten eines Berufswechsels für ältere Beschäftigte wurden im iga-Kolloquium 2009 erörtert. 2011 ging es um konkrete Handlungshilfen für die Betriebe. Das Leitmotiv für die Veranstaltung war das Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen.

iga-Projekt „Mein nächster Beruf – Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“

Berufe mit hoher physischer Belastung (z. B. Bau- und Metallgewerbe) führen trotz Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oftmals häufiger als andere zu Frühverrentung, Vorruhestand oder Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer. Daher wird für die einzelnen Betriebe eine konkret umsetzbare Strategie zur Auswahl geeigneter Bewerber sowie eine umfassende und differenzierte Berufsberatung erarbeitet. So können das Anforderungsprofil des Berufs mit den Leistungsvoraussetzungen des Bewerbers abgeglichen und Umschulungsempfehlungen möglichst früh gegeben werden.

Dieses Konzept wurde inzwischen für drei Modellberufe ausgearbeitet: Krankenpfleger, Straßen- und Tiefbauer und Reinigungskräfte.

Veranstaltungsreihe „Unternehmen in Bewegung“

Vom klassischen Betriebssport bis zu modernen Sport- und Bewegungsangeboten rund um die Themen Gesundheit, Kommunikation und Personalentwicklung werden die Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung aufgezeigt. Ein gut funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet mehr als nur Sportangebote für die Mitarbeiter. Ihre Belastungen und Ressourcen (körperliche, seelische und soziale Aspekte) sind vielmehr in einem dynamischen Gleichgewicht zu halten.

Seminarreihe „Demografie-Berater“

Auf Grundlage des INQA-Curriculums wurde im IAG die Seminarreihe „Demografie-Beratung“ entwickelt. Mit drei Modulen werden Präventionsfachleute in die Lage versetzt, die künftige Altersentwicklung ihres Betriebes und deren Bedeutung realistisch einzuschätzen. Bewährte Maßnahmen zur Erhaltung der Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter werden vermittelt.

Ansprechpartnerin

Dr. Hanna Zieschang
Telefon: 0351 457-1610
E-Mail: Hanna.Zieschang@dguv.de

Aus der Praxis

Forschungsprojekt zur Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Die von der DGUV in Auftrag gegebene Sifa-Langzeitstudie untersucht von 2004 bis 2011 das Tätigwerden und die Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifa). Sowohl die Sifas als auch ihre betrieblichen Kooperationspartner (Geschäftsführer, Betriebsrat, Betriebsarzt) werden in mehreren Befragungswellen online befragt. So wird auf einer repräsentativen Basis über einen längeren Zeitraum die Entwicklung von Tätigkeitsschwerpunkten, Effektivität, persönlicher Kompetenz und Arbeitsweisen, aber auch von Einflüssen aus den betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen analysiert.

Die fachliche Projektsteuerung für dieses Forschungsprojekt liegt beim IAG. Die Gesamtprojektsteuerung wird von der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV geleistet. Die ersten Ergebnisse des Projekts sind veröffentlicht.

DGUV-Report 5/2009 – Die ersten Ergebnisse der 1. Basisstudie

Die wichtigsten Ergebnisse der ersten Selbstbefragung der Sifas geben einen Überblick über die Tätigkeitsfelder, in denen die Sifas agieren. Es konnten sieben Tätigkeitsfelder identifiziert werden. Darüber hinaus zeigt die Studie vier Felder auf, in denen sich die Wirksamkeit der Tätigkeit von Sifas niederschlägt. Je intensiver sich die Sifa mit den Themen Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung und kooperative Zielorientierung beschäftigt, umso stärker erlebt sie sich in allen Gebieten wirksam.

DGUV-Report 2/2010 – Die Ergebnisse der ersten Validierungsstudie und der ersten Vertiefungsstudie

Die Validierungsstudie zeigt, dass die Tätigkeit der Sifa von den verschiedenen betrieblichen Partnern wahrgenommen wird. Hier gilt es, durch mehr Transparenz und Abstimmung zwischen der Sifa und ihren betrieblichen Kooperationspartnern ein Commitment und ein realistisches Bild der Sifa-Tätigkeiten im Betrieb zu erzeugen. Die Studie gibt unter anderem auch darüber Auskunft, welcher Weiterbildungsbedarf für Sifas vorhanden ist. Dieser bedarf einer systematischen Aufarbeitung und Umsetzung in den einzelnen Unfallversicherungsträgern.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit für ihre Aufgabe trainieren

Das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) hat sich in Deutschland zu einem Zentrum branchenübergreifender Aktivitäten in der Aus- und Fortbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit entwickelt.

Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Die Ausbildung erfolgt gemäß den aktuellen Ausbildungskonzeptionen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowohl für den gewerblichen als auch den öffentlichen Bereich. Die Inhalte beider Konzeptionen sind weitgehend identisch, unterscheiden sich aber in der methodischen Durchführung. Während die gewerbliche Ausbildung sechs Wochen Präsenzunterricht sowie ein dreiteiliges elektronisches Selbstlernprogramm umfasst, erfolgt die Ausbildung im öffentlichen Bereich als Fernlehrgang mit überwiegender Bearbeitung von Lektionen und drei kurzen Präsenzphasen. Im Auftrag von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen und für Interessenten vom freien Markt führt das IAG jährlich etwa 70 Seminare in Präsenz durch. Beide Ausbildungsformen werden im Durchschnitt innerhalb von 18 Monaten absolviert. Für Kunden der Agenturen für Arbeit bietet das IAG auch Vollzeitlehrgänge an.

Mehrzweckhalle: Fahrtraining mit Brückenkran



Praxisfelder

Wichtiger Bestandteil der gewerblichen Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit im IAG ist der Einsatz von Praxisfeldern, in denen die Teilnehmer – wie z. B. in der Metallwerkstatt – unter weitgehend realistischen Arbeitsbedingungen lernen, im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen Gefährdungen zu ermitteln, deren Risiko zu bewerten und zur Erreichung der erforderlichen Schutzziele geeignete Maßnahmen festzulegen.

Durchführung von Lernerfolgskontrollen

Nach der ersten Präsenz- und Selbstlernphase erfolgt bei der gewerblichen Ausbildung die erste Lernerfolgskontrolle (LEK 1) in Form einer schriftlichen Prüfung. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die Zulassungsbehörden der Länder und die Berufsgenossenschaften haben das IAG beauftragt, diese LEK 1 für alle Ausbildungsträger in Deutschland zu organisieren. Im Institut werden die Prüfungsfragen in Zusammenarbeit mit Experten erstellt und aktualisiert. Die Geschäftsstelle der LEK 1 versendet außerdem bundesweit die jeweiligen Klausuren und führt eine Statistik der von den Ausbildungsträgern durchgeführten Prüfungen.

Qualitätssicherung

Sowohl die Dozenten- als auch die Teilnehmerunterlagen und das elektronische Selbstlernprogramm müssen regelmäßig aktualisiert werden. Das IAG führt diese Aktualisierung mit Unterstützung eines Arbeitskreises von Experten für alle Ausbildungsträger durch. Für die redaktionelle und inhaltliche Bearbeitung sowie die Veränderung der Lernsoftware werden kompetente Firmen verpflichtet.

Auf einer Internetplattform werden die Vorschläge für Änderungen des Lernmaterials (z. B. Rückmeldungen von Dozenten) gesammelt und allen zugelassenen Ausbildungsträgern in Deutschland die jeweils neuesten Fassungen der Lernmaterialien zur Verfügung gestellt. Dies gilt auch für Hochschulen, die die Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit im Rahmen des Studiums durchführen.

Fortbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Für den Fortbildungsbedarf von Fachkräften für Arbeitssicherheit bietet das IAG ein breit gefächertes und an aktuelle Entwicklungen angepasstes Seminarangebot. Im Gegensatz zu den Unfallversicherungsträgern sind die Angebote des IAG und kommerzieller Ausbildungsträger kostenpflichtig.

Projekt „Weiterentwicklung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit“

Das 2009 gestartete DGUV-Projekt hat das Ziel, zur Zeit existierende unterschiedliche Ausbildungssysteme im gewerblichen und öffentlichen Bereich zu einer gemeinsamen Ausbildung weiterzuentwickeln.



Praxisfeld Metall

2010 wurden die Leitlinien der zukünftigen Ausbildung entwickelt und verabschiedet. Dabei ist die Leitlinie 4 von grundlegender Bedeutung für den Weiterentwicklungsprozess. Darin heißt es:

Grundlagen des erwachsenengerechten didaktischen Konzepts sind:

- arbeitsweltbezogene Vorgehensweise
- Kompetenzorientierung
- aktiver, durch den Lerner selbstgesteuerter Prozess des Lernens
- selbstverantwortliches Lernen

Das hat maßgebliche Konsequenzen für die Umsetzungsphase der Ausbildungskonzeption. Für diesen Projektteil (geplanter Start 08/2011) übernimmt das IAG die Projektleitung.

Ansprechpartner

Dr. Thomas Kohstall
Telefon: 0351 457-1100
E-Mail: Thomas.Kohstall@dguv.de

Aus der Praxis

Öffentlicher Nahverkehr

In einem von der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) geförderten Kooperationsprojekt hat das IAG in Zusammenarbeit mit der BG Bahnen (jetzt VBG) ein branchenspezifisches Multiplikatorentraining entwickelt, erprobt und evaluiert. Die Multiplikatoren werden im Rahmen der Schulung befähigt, ihren Mitarbeitern präventive Maßnahmen zur Früherkennung und Vorbeugung von Konflikteskalationen und Gewalt zu vermitteln. Die Multiplikatorenschulung ist modular aufgebaut und bezieht sowohl die Phase vor Auftreten eines Konflikts („Davor“), die Konfliktphase selbst („Darin“) als auch die Phase nach einer Konfliktsituation („Danach“) ein. In einem Folgeprojekt unterstützt das IAG die VBG bei der Entwicklung eines Computer Based Training (CBT) zur Prävention von Gewalt durch Übergriffe Dritter. Das IAG berät zudem Unfallversicherungsträger und deren Mitgliedsunternehmen zur Gewaltthematik und bietet branchenspezifische Präventionskonzepte an.

Wanderausstellung „Achtung in der Schule“

FÜREINANDER statt gegeneinander. LEBENSRAUM statt Albtraum. So sollte es in einer Schule sein. Dennoch ist Gewalt hier häufig ein Thema. Deshalb konzipierte und erstellte das IAG im Rahmen der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) mit den iga-Partnern und Unfallkassen eine Wanderausstellung. Diese soll unter dem Motto „Achtung in der Schule“ für das Thema sensibilisieren, zum Dialog anregen und motivieren, eigene Projekte in Angriff zu nehmen. Angesprochen werden Kinder und Jugendliche der fünften bis zehnten Klasse, die Lehrkräfte und Eltern. Neben Informationen, was Gewalt ist, in welchem Umfang sie vorkommt und wie die Betroffenen sich fühlen, nehmen vorbeugende Maßnahmen und Projekte einen großen Raum ein. Es werden Tipps und Anregungen für Veränderungen gegeben, denn die Leitbotschaften sind: „Ich kann was tun. Wir können etwas ändern.“ Die Ausstellung gibt es in verschiedenen Formaten: als Roll-ups für die Schulen, als System für Messen und Großveranstaltungen sowie als Plakatsatz.

Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz und in der Schule verhindern

Gewalt am Arbeitsplatz ist vielgestaltig. Sie kann physische Zugriffe auf Mitarbeiter genauso einschließen wie verbale Aggressionen, sexualisierte Gewalt und alle weiteren Ausprägungen zielgerichteter Aggressionen gegen Personen oder Personengruppen im Kontext der Arbeit. Dabei geht die Gewalt nicht nur von anderen Mitarbeitern, sondern z. B. auch von Patienten, Kunden oder Besuchern aus.

Gewalt

Von Gewalt am Arbeitsplatz kann jeder betroffen sein, der direkten Kontakt mit anderen Menschen hat. Arbeitsunfälle, die durch Tötlichkeiten oder Gewaltanwendung gegenüber Beschäftigten verursacht werden, sind ein neuer Schwerpunkt im Unfallgeschehen. Die Folgen solcher Unfälle sind nicht nur physische Beeinträchtigungen. Oftmals wird auch eine psychologische Beratung oder sogar eine Behandlung notwendig. Infolgedessen ist die Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz ein wichtiges Thema für Forschung, Beratung und Qualifizierung.

Die Prävention von Gewalt richtet sich nach der Maßnahmenhierarchie des Arbeitsschutzes. Dieser Hierarchie folgend wird zuerst versucht, Gefahrenquellen gar nicht erst entstehen zu lassen oder aber bereits bestehende Gefahren zu beseitigen. So kann der Fahrscheinverkauf im Bus beispielsweise durch Automaten erfolgen und nicht mehr durch den Fahrer.





Wanderausstellung „Wenn keine grüßt und alle schweigen“

Im zweiten Schritt folgen sicherheitstechnische Maßnahmen, die den Mitarbeiter von der Gefahrenquelle trennen. Ein Beispiel hierfür ist die Kabine des Straßenbahnfahrers. Den dritten Schritt bilden organisatorische Maßnahmen, wie z. B. das Ermöglichen von so genannten Deeskalationspausen für Fahrausweisprüfer. Wird durch die ersten drei Schritte kein ausreichender Schutz gewährleistet, folgt im vierten Schritt die Nutzung persönlicher Schutzausrüstungen. Sie kann Gewalt zwar nicht vorbeugen, hilft jedoch die physischen Folgen von Gewaltanwendung zu reduzieren. Die letzte Stufe der Maßnahmenhierarchie bildet verhaltensbezogenes Handeln. Sie zielt darauf ab, eskalierende Konfliktsituationen gar nicht erst entstehen zu lassen oder im Falle der Konfliktenstehung deeskalierend einzugreifen.

Wenn keiner grüßt – Mobbing

Von Gewalt am Arbeitsplatz abzugrenzen ist der Begriff Mobbing. Mobbing ist definiert als eine „konflikthafte Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, bei der eine Person

- von einer oder einigen Personen
- systematisch
- oft (mindestens einmal pro Woche)
- während längerer Zeit (mindestens über sechs Monate)
- mit dem Ziel des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis
- direkt oder indirekt angegriffen wird.“

Das IAG bietet hierzu Moderationen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Qualifizierung an. In Seminaren trainieren Führungskräfte, Betriebs- und Personalräte ihre kommunikativen Kompetenzen und lernen betriebliche Maßnahmen für den Umgang mit Mobbing kennen.

Im Rahmen der Initiative Gesundheit und Arbeit betreute das Institut die Wanderausstellung „Wenn keiner grüßt und alle schweigen“ an verschiedenen Orten. Die Ausstellung informiert über die Hintergründe von Mobbing und betont den positiven und lösungsorientierten Umgang mit Konflikten im Arbeitsalltag.

Qualifizierung

Mehrere Unternehmen aus der Versorgungswirtschaft haben in Zusammenarbeit mit ihrer Berufsgenossenschaft und Dozenten des IAG ihre Mitarbeiter auf den Umgang mit aggressiven Kunden vorbereitet. Ein der jeweiligen Branche angepasstes Vorgehen wurde überdies für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Sozialversicherungen und überbetrieblichen Ausbildungsunternehmen entwickelt und realisiert.

Gemeinsam mit den Dozenten des IAG wurden die Anregungen und Erfahrungen aus den Unternehmen gebündelt und vor dem Hintergrund der örtlichen Gegebenheiten in ein umfassendes Sicherheitskonzept integriert. Hierbei stellen verhaltensbezogene Schulungen nur eine unter mehreren Maßnahmen dar.

Ansprechpartnerin

Anne Gehrke
 Telefon: 0351 457-1722
 E-Mail: Anne.Gehrke@dguv.de

Aus der Praxis

Wie kann die Qualität der Prävention im Arbeitsschutz nachgewiesen und kontinuierlich gefördert werden?

Die Anforderungen an Prävention verlangen von allen Beteiligten Präventionsarbeit nach dem besten Stand des Wissens und in hoher, nachweisbarer Qualität. Die Berufsgenossenschaften starteten deshalb im Herbst 2004 gemeinsam mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) das mehrjährige Forschungsvorhaben „Qualität in der Prävention – Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Präventionsleistungen“.

Das Projekt, das 2008 mit dem Dresdner Forum Prävention abgeschlossen wurde, ging von der später bestätigten Arbeitshypothese aus: „Je höher die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität in der Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger ist, desto besser wirken die Präventionsmaßnahmen in den Unternehmen.“

Untersucht wurden u. a. die Qualität von Schulungsmaßnahmen und der Transfer der Qualifizierungsmaßnahmen in die Unternehmen: Seminare führen demnach zu einem deutlichen Kenntniszuwachs und die vermittelten Vorschläge werden nachhaltig in den Betrieben umgesetzt. Eine hohe Motivation der Teilnehmer sowie ein positives Innovationsklima im Unternehmen begünstigen den Transfererfolg zusätzlich. Die Synergien von Produktberatung, Prüfung, Zertifizierung und Normung als wirksame Steuerungsinstrumente für die Sicherheit technischer Arbeitsmittel in den Unternehmen konnten ebenfalls belegt werden.

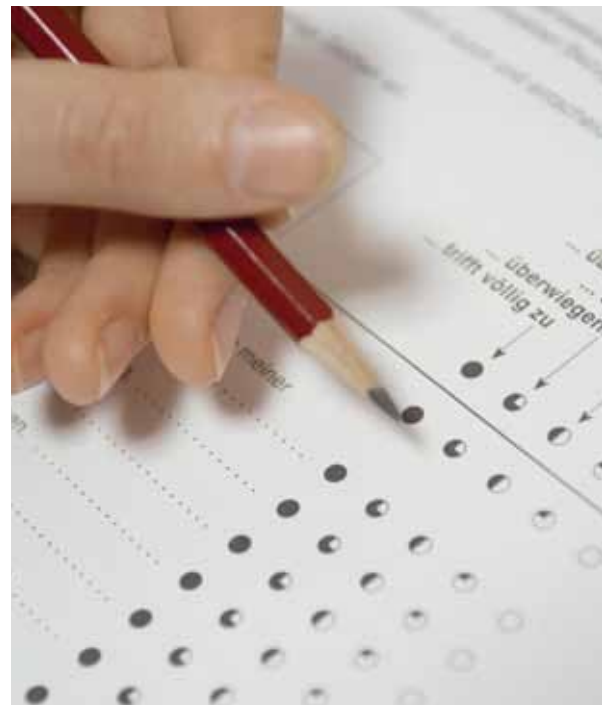
Für Information und Kommunikation in der Prävention gilt: Bei allen Publikationen sind Ziele und Zielgruppen bei der Konzeption klar zu definieren. Jüngste Präventionsleistung sind „Anreizsysteme“: Finanzielle Anreizsysteme sind für Großbetriebe sehr attraktiv und im Sinne der Prävention wirksam, für kleine Unternehmen hingegen sind sie wegen seltener Unfälle und Berufskrankheiten kaum wirksam. Nicht finanzielle Anreizsysteme wie Förderpreise und Ideenwettbewerbe sind für alle Branchen und Unternehmensgrößen einsetzbar und wirksam.

Die Wirksamkeit von Prävention nachweisen – durch Evaluation

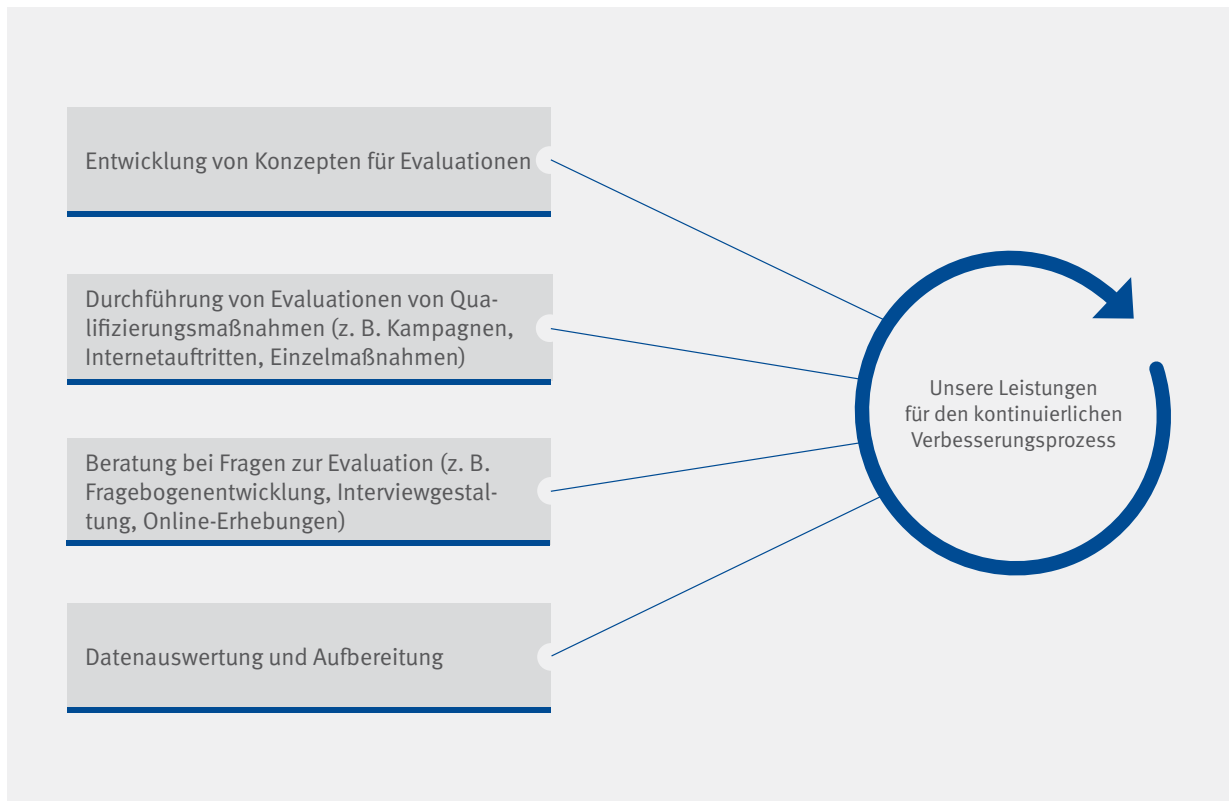
Wirksame und nachhaltige Prävention reduziert Unfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren in den Betrieben. Die Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger wie Beratung, Schulung, Information und Kommunikation unterstützen den Arbeitsschutz im Betrieb. Dadurch sollen Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit gewährleistet, das Unternehmen gestärkt und ein Teil der finanziellen Aufwendungen bei den Unfallversicherungsträgern vermindert werden. Doch wie lässt sich die Wirksamkeit in der Prävention nachweisen?

Effekte nachweisen können

Die Evaluation ist ein Instrument zur Qualitätssicherung und zur Überprüfung der Wirksamkeit von Prävention. Evaluation bedeutet allgemein: Bewertung oder Beurteilung von Prozessen, Gegenständen oder Maßnahmen. Evaluation im strengen Sinne ist die explizite und systematische Verwendung wissenschaftlicher Forschungsmethoden zur Beschreibung und Bewertung bestimmter Gegenstände oder Maßnahmen hinsichtlich Zielsetzung und Planung, Einrichtung und Durchführung sowie Wirksamkeit und Effizienz.



Evaluationsbogen



Das IAG unterstützt die Unfallversicherungsträger und ihre Mitgliedsbetriebe in allen Fragen der Evaluation. Im Institut wird untersucht, wie die Präventionsmaßnahmen der Unfallversicherungsträger wirken und wie Ressourcen noch gezielter eingesetzt werden können.

Reflektieren, optimieren

In der Prävention werden beispielsweise einzelne Informationsmaterialien wie Plakate oder Internetauftritte evaluiert, aber auch komplexe Kampagnen. Weiterhin wird untersucht, wie Vorschriften und Richtlinien umgesetzt werden. Die Verständlichkeit von Texten ist eine besonders praktische Fragestellung. In der Qualifizierung werden die Qualität von Schulungen und der Bildungstransfer untersucht. Ergebnisse von Evaluationen dienen der Reflexion, unterstützen Entscheidungen und dienen der Optimierung vorhandener Prozesse.

Die Dienstleistungen im Einzelnen:

- Entwicklung von Wirkungsmodellen
- Festlegung von belastbaren Evaluationsdesigns
- Entwicklung und Überprüfung von Fragebögen oder Interviewleitfäden mit Blick auf die Ziele der Evaluation

- Ermittlung von repräsentativen Stichprobengrößen anhand wissenschaftlich anerkannter Methoden
- Durchführung von Befragungen, z. B. Fragebogen oder Interview
- Qualitative und quantitative Auswertung von Daten
- Inhaltliche und grafische Aufbereitung der Ergebnisse in wissenschaftlichen Berichten
- Veranstaltungen, Workshops und Seminare zu Grundlagen, Methoden und Werkzeugen der Evaluation.

Als institutionelles Mitglied der DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e. V. stehen die Fachleute des IAG in engem Austausch mit vielen Evaluationsexperten des Netzwerks.

Ansprechpartnerin

Dr. Annetrin Wetzstein
 Telefon: 0351 457-1007
 E-Mail: Annetrin.Wetzstein@dguv.de

Aus der Praxis

Der Umgang mit Outsourcing

In einem großen Unternehmen der Holzindustrie waren nach der Ankündigung einer Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Ausland sowohl ein Anstieg der Arbeitsunfälle als auch zunehmende Qualitätsmängel in der Produktion zu verzeichnen. Das IAG entwickelte ein Trainingskonzept für Mitarbeiter, die als Moderatoren sowohl im Bereich des Arbeitsschutzes, aber auch der Qualitätssicherung eingesetzt werden sollten. Darüber hinaus sollten diese Moderatoren für „schwierige Gespräche“ mit Mitarbeitern fit gemacht werden. Auf der Basis dieser Konzeption wurden vom IAG 40 Moderatoren in diesem Unternehmen ausgebildet.

Neue Managementstrategien – Chancen und Risiken für Beschäftigte

Das IAG hat im Rahmen der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) in einem Dienstleistungsunternehmen die Studie „Managementstrategien – Chancen und Risiken für Beschäftigte“ durchgeführt. Untersucht wurden Belastungen, Ressourcen sowie Beanspruchungsfolgen von Beschäftigten im Kundenservice. Die Beschäftigten berichteten auf der einen Seite u. a. über Qualifikationserweiterungen und eine gestiegene Verantwortung in ihrer Arbeit. Auf der anderen Seite benannten sie auch Belastungen, wie z. B. hohe quantitative Arbeitsbelastung, Leistungsdruck und eine komplexe und störanfällige Software, bei der starre Bearbeitungsschritte einzuhalten sind. Fazit: Um Überforderungen zu vermeiden, benötigen die Beschäftigten angemessene zeitliche Spielräume zur Bearbeitung von Kundenanliegen. Durch Bedienerfreundlichkeit und Störungsfreiheit des EDV-Systems können ebenfalls Fehlbelastungen vermieden werden.

Neue und flexible Arbeitsformen gesund gestalten

Charakteristisch für die so genannten neuen Arbeitsformen sind unterbrochene Erwerbsbiographien, neue Belastungsformen und – damit einhergehend – eine starke Prägung der Tätigkeiten durch Informations- und Kommunikationstechnologien. Ein weiteres Merkmal ist der oft unsichere Beschäftigungsstatus an Stelle des klassischen Normalarbeitsverhältnisses.

Seminare zum Thema

In den Seminaren greift das IAG Themen auf, die die Veränderung von Arbeit und Beschäftigungsverhältnissen und deren spezielle Anforderung an die Beschäftigten zum Inhalt haben. So werden u. a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Folgen des demografischen Wandels für die Arbeitswelt untersucht.





Zukunft der Arbeit

In der Veranstaltungsreihe „Zukunft der Arbeit“ fanden Fachtagungen zu folgenden Themen statt (Auswahl):

- Die Zukunft der Arbeit – Wie moderne Kommunikationstechnologien unser Leben verändern
- Gesundheitsfaktor Arbeit – gesund und glücklich durch Arbeit
- Moderne Arbeitswelt – Belastung oder Chance?
- Karriere der Zukunft – zwischen Flow und Burnout

Gesundheitsförderung durch Betriebssport

Bewegungsmangel macht krank. Welche Wege führen zu einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung, zur Motivation der Mitarbeiter und zu einer aktivierenden Personalentwicklung? Diese Frage beantwortet für Unternehmen jeder Größe die Tagungsreihe „Unternehmen in Bewegung“.

Neue Arbeitsformen – neue Präventionsansätze

Beim 6. Dresdner Forum Prävention 2007 diskutierten Präventionsexperten der gesetzlichen Unfallversicherungen gemeinsam mit den Sozialpartnern die Frage, wie sich die Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung an die Anforderungen aus den neuen Arbeitsformen anpassen sollte. Nach einer Bestandsaufnahme des derzeit „Neuen“ wurden die bereits eingeleiteten Maßnahmen der gesetzlichen Unfallversicherung vorgestellt und ein Ausblick auf die zu erwartenden Trends unternommen.

Ansprechpartner

Dr. Thomas Kohstall
 Telefon: 0351 457-1100
 E-Mail: Thomas.Kohstall@dguv.de

Aus der Praxis

Mobile Learning für Berufskraftfahrer im Fernverkehr

Die Tätigkeit von Berufskraftfahrern ist durch stetige Mobilität und Flexibilität gekennzeichnet. Deshalb besteht eine besondere Herausforderung darin, ihnen regelmäßig Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu vermitteln. Gemeinsam mit der BG Verkehr entwickelt das IAG deshalb ein multimediales Lernprogramm, mit dem Berufskraftfahrer detaillierte Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zu weiteren arbeitsbezogenen Themen erhalten können. Das Vorhaben wird im Rahmen des Verbundprojekts „Mobile Learning – prozessbezogenes Informieren und Lernen in wechselnden Arbeitsumgebungen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Weitere Kooperationspartner sind das Lehrgebiet Bildungstheorie und Medienpädagogik der FernUniversität in Hagen, die Firma handylearn projects und die Spedition Bode in Reinfeld.

Ziel des Projektes ist es, die Qualität des Lernangebots durch mediendidaktische Methoden der Analyse, Konzeption und Evaluation zu sichern und die Lerninhalte nach besonderen Lehr- und Lernzielen der BG Verkehr aufzubereiten. Den Schwerpunkt des ersten Projektabschnittes bildete die Anforderungsermittlung in Form einer Zielgruppenanalyse. Im zweiten Projektabschnitt wurden die von den Fahrern vorgeschlagenen Lerninhalte für den Einsatz auf mobilen Endgeräten aufbereitet.

Die Evaluierung umfasst die Qualitätssicherung der Lernsoftware hinsichtlich Verständlichkeit und Umsetzbarkeit der präsentierten Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen im Berufsalltag. Die Messung erfolgt dabei über die Rückmeldung der Übungs- und Wissensaufgaben, die am Ende jeder Lerneinheit gestellt werden.

Die Projektlaufzeit endet im Frühjahr 2012. Das Mobile-Learning-Projekt, so die Einschätzung aller Beteiligten, wird Erkenntnisse darüber liefern, inwieweit die Selbstwirksamkeit und die Selbstverantwortung der Fahrer gestärkt und das Wissen über Belastungen und Beanspruchungen in ihrer Branche sowie über vorbeugende Maßnahmen erweitert werden kann.

Neue Lerntechnologien für den Arbeitsschutz erschließen

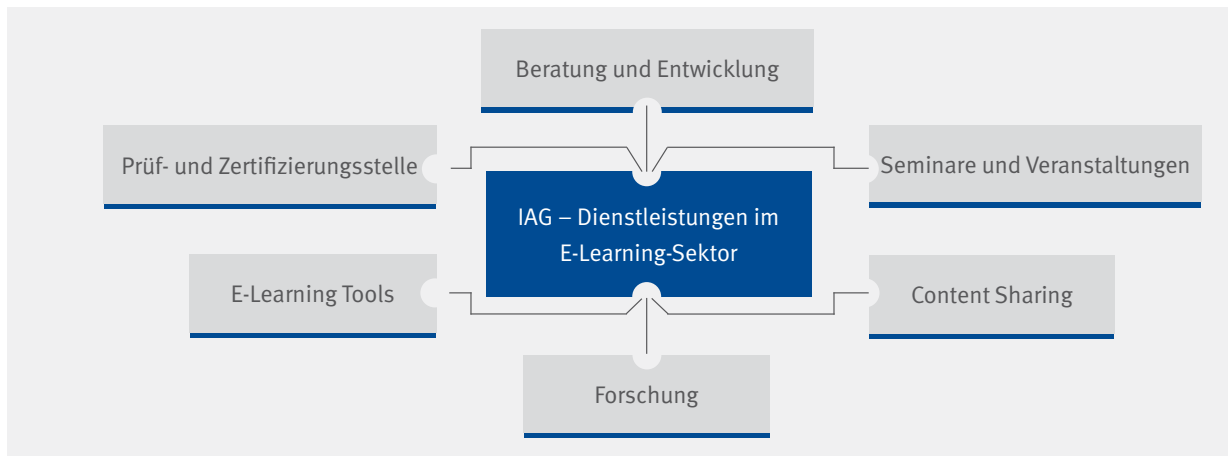
Die aktuellen Trends im technikbasierten Lernen öffnen den gesetzlichen Unfallversicherern hochinteressante Möglichkeiten für die Prävention. Das IAG bietet in diesem Kontext fachkundige Beratung und Unterstützung von Projekten an.

Eine der wichtigsten Neuerungen ist die Entdeckung der dritten Dimension für den Arbeitsschutz: 3D-Videos, virtuelle Trainingsszenarien und die computergestützte Erweiterung der Realitätswahrnehmung (Augmented Reality). Das IAG führt dazu Forschungsprojekte mit Unfallversicherungsträgern und wissenschaftlichen Partnern durch.



Im Fokus steht dabei die Frage, ob mit 3D-Techniken die Ziele der Qualifizierung im Arbeitsschutz besser erreicht werden können. Seriösen Schätzungen zufolge gehen 2012 zwei von drei Menschen mobil ins Internet. Die rasante Entwicklung mobiler Endgeräte macht es möglich, auch die so genannten „Mobile Workers“ am Arbeitsplatz zu begleiten (siehe Kasten). Der schnelle direkte Zugriff auf Wissen „just in time“, wenn es gebraucht wird, kann auch helfen, Gefährdungen besser zu bewältigen.

Arbeiten und Lernen verschmelzen immer mehr. Adäquate Weiterbildungsformen setzen nicht mehr allein auf traditionelle Seminare, sondern nutzen zunehmend die neuen webbasierten sozialen Medien zum informellen Lernen. Das IAG begleitet ausgewählte Veranstaltungen mit Foren, Chats, Blogs, Wikis, Twitter und anderen Social-Software-Lösungen. So kann zum Beispiel der Praxistransfer nach einem Seminar besonders gefördert werden.



Beratung und Umsetzung von E-Learning-Projekten

Klassische E-Learning-Anwendungen hat das IAG im Auftrag mehrerer Unfallversicherungsträger bevorzugt im Blended-Learning-Format entwickelt, einer Lernform, die traditionelle Präsenzveranstaltungen und E-Learning sinnvoll miteinander verknüpft. Der E-Learning-Teil vermittelt meist das notwendige Fachwissen, auf dessen Basis sich dann ein Präsenz-Teil verstärkt der praktischen Umsetzung des Gelernten widmen kann. Zu folgenden Themen stehen interessierten Unfallversicherungsträgern Programme mit methodisch-didaktischem Konzept zur Verfügung:

- Einführung in den Arbeitsschutz für Führungskräfte von Flughäfen
- Einführung in den Arbeitsschutz für Führungskräfte der Verwaltung
- Einführung in die DGUV Vorschrift 2
- Umsetzungshilfe für die DGUV Vorschrift 2.

Darüberhinaus beraten die Mitarbeiter des IAG zu den Themen Learning Management System (LMS) und Learning Content Management System (LCMS).

Weiterbildungsangebote

Zum Thema „Neue Lernformen“ bietet das IAG auch Seminare und Workshops an. Zwei seien hervorgehoben: Der Workshop E-Learning informiert einmal jährlich über die neuesten Trends der Branche, gibt einen Überblick über die Aktivitäten der gesetzlichen Unfallversicherer und Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch. In diesem Kontext ist die Einrichtung einer Community für die E-Learning-Beauftragten der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften in Vorbereitung.

Der Blended-Learning-Lehrgang CELM bildet im E-Learning-Projektmanagement aus und endet nach erfolgrei-

chem Abschluss mit dem europaweit anerkannten Zertifikat „Certified European eLearning Manager“. Er richtet sich vor allem an Mitarbeiter von Unfallversicherern, die das Know-how zur Organisation von E-Learning-begleiteten Bildungsveranstaltungen erwerben wollen.

Prüf- und Zertifizierungsstelle im DGUV Test

Im Verbund von DGUV Test bietet das IAG außerdem ein Prüf- und Zertifizierungsverfahren für kommerziell angebotene E-Learning-Programme an. Programme, die als elektronisches Hilfsmittel zur Unterweisung (gemäß BGV A1 – Grundsätze der Prävention) geeignet sind, erhalten das Prüfzeichen „Geprüftes Blended-Learning-Programm im Arbeitsschutz“. Das Prüfzeichen erleichtert Anwendern die Produktauswahl und sichert den wirkungsvollen Einsatz der Programme im Rahmen der betrieblichen Unterweisung. Gleichzeitig können sich die Hersteller solcher Programme bei der Produktentwicklung an den Kriterien für die Zertifizierung orientieren.



Ansprechpartner

Michael Peters
 Telefon: 0351 457-1922
 E-Mail: Michael.Peters@dguv.de

Aus der Praxis

Wie kann die Verkehrssicherheit bei Einsatzfahrten erhöht werden?

Einsatzfahrten mit Blaulicht und Martinshorn sind mit einem hohen Unfallrisiko verbunden und belasten die Einsatzkräfte erheblich. Um die Verkehrssicherheit bei Einsatzfahrten zu erhöhen, haben der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) und die DGUV ihre Fahrsimulatoren weiterentwickelt, so dass auch diese speziellen Verkehrs- bzw. Belastungssituationen trainiert werden können. Anlässe für die Entwicklung waren das Inkrafttreten des Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetzes und die generelle Ausnahme für Fahrer von Einsatzfahrzeugen sowie eine Stellungnahme des DVR-Fachausschusses für Rettungswesen und Notfallmedizin, hier tätig zu werden. Projektpartner waren die Fachgruppe Feuerwehren-Hilfeleistung und das Würzburger Institut für Verkehrswissenschaften (WIVW) mit seiner Simulationssoftware SILAB.

Die Simulatorsysteme des DVR und der DGUV verfügen damit über die Möglichkeit, eigenständig Verkehrsszenarien zu entwickeln. Mit der Simulationssoftware können Streckenabschnitte nach individuellen Vorgaben gestaltet werden. Die Abfolge von Verkehrereignissen kann so gesteuert werden, dass deren Eintritt von Faktoren wie der Annäherungsgeschwindigkeit des Fahrers oder seiner Spurabweichung bzw. -konstanz abhängt. Mit Hilfe eines Lenkrades am Ausbilderplatz können in der Simulation außerdem Fahrzeuge durch den Trainer übernommen werden, um gezielt bestimmte Verhaltensweisen von anderen Verkehrsteilnehmern nachzubilden.

Parallel zur Weiterentwicklung der Simulatoren haben das IAG und der DVR ein Seminarezept erarbeitet, das den didaktischen Anforderungen und den zeitlichen Erfordernissen der Hilfeleistungsorganisationen gerecht wird. Das Konzept integriert den Simulator als didaktisches Element in den inhaltlichen und methodischen Kontext. Es kann innerhalb eines Tages durchgeführt werden und bietet jedem der zwölf Teilnehmer die Möglichkeit, in seiner zweiten Simulatorfahrt die frisch erworbenen Erkenntnisse und Handlungsvorsätze erfolgreich umzusetzen.

Für Gefahren im Verkehr sensibilisieren

Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung müssen für verkehrsbedingte Unfälle jährlich mehr als 2 Milliarden Euro für Rehabilitationsleistungen, Entschädigungen und Renten zahlen. Die Prävention von Wegeunfällen und Unfällen bei Dienst- und Einsatzfahrten ist auch deshalb ein Schwerpunktthema im IAG. Ein hochmoderner Fahrsimulator eröffnet dabei vielfältige Möglichkeiten für Forschung, Beratung und Qualifizierung.

Qualifizierung für mehr Verkehrssicherheit

Klassische Präventionsmaßnahmen setzten nach der TOP-Regel zuerst bei der Technik, dann bei der Organisation und schließlich bei den betroffenen Personen an. Da diese Herangehensweise aber nur eine begrenzte Wirkung auf Verhalten und Einstellungen hatte, entwickelten die Berufsgenossenschaften und der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) ab 2000 neue Qualifizierungsansätze für die betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit. Zum gemeinsamen Rahmenkonzept gehört eine neue Generation von Fahrsimulatoren, die seit 2005 im Einsatz sind. Durch realitätsnahe Nachbildung von definierten Verkehrssituationen lassen sich mit ihnen Einflussfaktoren auf das Fahrverhalten untersuchen und demonstrieren. Selbst kritische Situationen des Straßenverkehrs können gefahrlos erlebt und noch unter dem Eindruck der Fahrt analysiert und besprochen werden.



Praxisfeld Verkehrssicherheit

Für dieses Konzept stehen ein stationärer und vier mobile Fahrsimulatoren sowie zwei Computer Based Trainings (CBT) zu den Themen Fahrphysik und Müdigkeit zur Verfügung. Die mobilen Simulatoren werden durch den DVR betrieben. Der stationäre Fahrsimulator im IAG stellt dafür das Muttersystem dar, auf dem die Qualifizierung der Moderatoren erfolgt, die Fortbildung betrieblicher Multiplikatoren stattfindet sowie zentral Übungen entwickelt und



Praxisfeld Fahrsimulator

getestet werden. In den Seminaren des IAG wird der stationäre Fahrsimulator in der Regel gemeinsam mit den CBTs sowie nach Bedarf mit den sogenannten Wiener Testsystemen im Praxisfeld Verkehrssicherheit eingesetzt.

Einsatz in der Forschung

Auch für die Forschung bietet der Fahrsimulator breite Einsatzmöglichkeiten. In einer Studie wurde zum Beispiel auf dem stationären Fahrsimulator im IAG überprüft, ob Head-Up-Displays Auswirkungen auf das Fahrverhalten haben. Die Testpersonen absolvierten zunächst eine dreiminütige Eingewöhnungsfahrt. Während dieser Fahrt war das Head-Up-Display (HUD) für alle Fahrer aktiviert. Anschließend erfolgten die eigentlichen Messfahrten unter definierten Versuchsbedingungen mit und ohne HUD.

Eine weitere Untersuchung befasste sich mit der Wirksamkeit von Autobahnplakaten. Im Versuchsaufbau fuhren Personen, die regelmäßig Auto fahren, in der Simulation an Autobahnplakaten vorbei, während ihr Blickverhalten aufgezeichnet wurde. Anschließend wurden die Versuchspersonen dazu befragt, inwieweit das Plakat ihre verkehrsbezogenen Einstellungen und Verhaltensabsichten beeinflusst hat. Nach einem Upgrade der Simulatoren sind seit 2011 auch wissenschaftliche Untersuchungen zur Verkehrsinfrastruktur und dem Einfluss von Fahrerassistenzsystemen auf das Fahrerverhalten möglich.

Veranstaltungen und Kooperationen

Bei der Forschung, Beratung und Qualifizierung zur Verkehrssicherheit arbeitet das IAG eng mit dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR), den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und weiteren Partnern zusammen. Das IAG ist außerdem Mitglied des Lenkungsausschusses „Verkehrssicherheitsarbeit in Sachsen“ des Sächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr.

Tagungen und Kongresse, die das IAG gemeinsam mit diesen Partnern zum Thema Verkehrssicherheit organisiert, richten sich an Wissenschaftler, Multiplikatoren und Führungskräfte. So hat der DVR bereits mehrere Presseseminare in Dresden durchgeführt. Bei der Konferenz „Training Technology for Drivers“ diskutieren Experten alle drei Jahre im IAG über den Einsatz technologiegestützter Trainingssysteme in der Aus- und Weiterbildung von Berufskraftfahrern.

Ansprechpartner

Dr. Jürgen Wiegand
 Telefon: 0351 457-1617
 E-Mail: Juergen.Wiegand@dguv.de

Aus der Praxis

Notfallpsychologische Beratungsthemen

Welche Präventionskonzepte passen zu welchen Betrieben?

Präventionsmaßnahmen müssen auf den Betrieb zugeschnitten sein, um wirksam greifen zu können. Die Größe des Unternehmens, vor allem die Anzahl der Mitarbeiter, spielt hierbei eine entscheidende Rolle. Die entsprechenden Schulungsmaßnahmen werden durch das IAG an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst und reichen von Informationsveranstaltungen für Führungskräfte oder die gesamte Belegschaft bis zu mehrtägigen Seminaren für zukünftige kollegiale Ansprechpartner.

Wie können Betriebe ihre Mitarbeiter auf kritische Ereignisse vorbereiten?

Brände, Havarien oder Bombendrohungen sind Gefahrensituationen, die nicht nur das Risiko von Schäden beinhalten. Sie können auch panikartiges Verhalten auslösen, das wiederum Gefahren mit sich bringt. Panikverhalten entsteht, wenn Personen aus lebensbedrohlichen Situationen fliehen wollen. In einer Menschenmenge kann dieses überstürzte Fluchtverhalten fatale Folgen haben.

In großen Unternehmen bietet es sich an, ein betriebsinternes Netzwerk der Psychologischen Ersten Hilfe aufzubauen. Hierzu müssen geeignete Kollegen ausgewählt und entsprechend qualifiziert werden.

Die Mitarbeiter des Unternehmens müssen zudem über das betriebsinterne Netzwerk psychologischer Unterstützung aufgeklärt werden, um im Bedarfsfall darauf zurückgreifen zu können. In kleineren Unternehmen ist der Aufbau eines internen Netzwerkes jedoch zu aufwändig. In diesem Fall ist die Vernetzung mit externen Anbietern sinnvoller.

Notfallpsychologisch beraten und vorsorgen

Welche Möglichkeiten gibt es, Unternehmen sowie Unfallversicherungsträger bei ihrer Arbeit im Umgang mit psychisch traumatisierten Personen zu unterstützen? Das IAG bietet eine Reihe von psychologischen Beratungsleistungen an und erforscht neue Ansätze der Prävention auf dem Gebiet der Notfallpsychologie.

Schwere Unfälle, Überfälle oder das Erleben von Gewalt können nicht nur zu körperlichen Verletzungen, sondern auch zu psychischen Beeinträchtigungen führen. Posttraumatische Reaktionen sind daher in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen Arbeitsschutzthema geworden. Die Notfallpsychologen des Instituts beschäftigen sich mit dem Erleben und Verhalten während und nach traumatisierenden Situationen und können so wertvolle Ansätze zu deren Prävention liefern.





Notfallpsychologie

Die theoretisch orientierte Notfallpsychologie befasst sich mit der wissenschaftlichen Forschung und Theoriebildung bezüglich der auftretenden Symptome und Störungen bei Einzelpersonen oder Gruppen, die Notfallsituationen erlebt haben. Die praktisch orientierte Notfallpsychologie umfasst Maßnahmen, die auf die Unterstützung von Personen bei der Belastungsbewältigung sowie auf die Prävention von Langzeitauswirkungen ausgerichtet sind.

Psychologische Erste Hilfe

Maßnahmen zur Unterstützung von betroffenen Personen bei der Belastungsbewältigung sind die Psychologische Erste Hilfe durch Fachpersonal oder kollegiale, das heißt betriebliche Ansprechpartner sowie die psychische Stabilisierung. Unter Psychologischer Erster Hilfe versteht man die elementare Erstversorgung in Form von Einzelgesprächen direkt nach dem belastenden Ereignis.

Maßnahmen der Prävention sind vor allem Schulungen und Informationsvermittlung zur Vorbereitung von Personen auf mögliche Notfallsituationen sowie die Beratung zu betrieblichen Konzepten Psychologischer Erster Hilfe. Die Beratung in oder nach einer Notfallsituation ist ebenfalls eine wichtige Präventionsmaßnahme, da mithilfe zeitnaher psychologischer Unterstützung die traumatischen Folgen deutlich gemindert werden können.

Panikmanagement

Menschen in Paniksituationen zeigen Fehlreaktionen, die deutlich größere Schäden und Opferzahlen nach sich ziehen können, als dies durch die ursprüngliche Gefahr der Fall gewesen wäre. Fehlinformationen, gegenseitige Behinderungen, Blockierungen an Ausgängen sowie die unzureichende Nutzung möglicher Ausgänge sind typisch für Panikreaktionen. Diese gilt es zu vermeiden, bevor die Situation eskaliert und das Verhalten der Betroffenen nur noch schwer zu kontrollieren ist. Das IAG hat ein Konzept und ein Seminar für das Panikmanagement entwickelt. Da bei Schadensereignissen bzw. in Krisensituationen selten die Möglichkeit besteht, das stressauslösende Problem direkt zu bewältigen, setzt die Hilfe bei der emotionsregulierenden Bewältigung an.

Ansprechpartnerin

Anne Gehrke
 Telefon: 0351 457-1722
 E-Mail: Anne.Gehrke@dguv.de

Aus der Praxis

Entwicklung von Arbeitshilfen

In Zusammenarbeit mit der Lederindustrie Berufsgenossenschaft (jetzt: Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie) wurden Arbeitshilfen für das Raumausstattergewerbe entwickelt und erprobt. Das IAG hat für Unternehmer von kleinen und mittleren Unternehmen eintägige Seminare entwickelt. In den Begleitmaterialien werden die wichtigsten Arbeitsvorgänge beschrieben, Anleitungen für die Erstellung der entsprechenden Gefährdungsanalyse gegeben und Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet. Dabei wurde großer Wert darauf gelegt, dass der Unternehmer alle Schritte von der Analyse bis zur Evaluation der Maßnahme auf sein Unternehmen anpassen kann. Das Material wurde mit Erfolg in mehreren Pilotveranstaltungen erprobt und wird nun in dieser Branche für KMU-Seminare im Rahmen des Unternehmerrmodells eingesetzt.

igaCheck

Dieses Instrument kann branchenübergreifend zur Erfassung beruflicher Anforderungen, Belastungen und Gefährdungen für jede Art von Tätigkeit eingesetzt werden. Die Ergebnisse werden genutzt für die Ableitung von Maßnahmen zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Der iga-Check kann aber auch im Vorfeld der Wiedereingliederung von Beschäftigten mit Leistungseinschränkungen eingesetzt werden. Mit dem Instrument werden derzeit von häufig vorkommenden Tätigkeiten Profile erstellt. Diese sollen kleine und mittlere Unternehmen bei der Erfassung von Belastungen ihrer Mitarbeiter und der Auswahl möglicher Präventionsmaßnahmen unterstützen. iga-Check ist mit einer Software zur Erhebung und Dokumentation der Daten kombiniert.

Die Gefährdungsbeurteilung weiterentwickeln

Nach dem Arbeitsschutzgesetz muss jeder Unternehmer für die Arbeitsplätze seiner Mitarbeiter Gefährdungsbeurteilungen anfertigen, regelmäßig aktualisieren und daraus Arbeitsschutzmaßnahmen ableiten.

Schulungsmaterialien

Inzwischen gibt es für Unternehmer viele Hilfen zur Gefährdungsbeurteilung. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, aber auch Verlage stellen branchenspezifische Checklisten und elektronische Arbeitshilfen zur Verfügung. Auch das IAG bietet hierzu Arbeitshilfen.

Praktische Erfahrungen sammeln

In den im IAG eingerichteten Praxisfeldern werden Arbeitsplätze bzw. gefährliche Situationen am Arbeitsplatz nachgestellt. Teilnehmer in Seminaren oder Beratungsgesprächen können dann diese Situationen analysieren, bewerten und überlegen, wie die Gefährdung minimiert werden kann. Anhand von Musterarbeitsplätzen wird gezeigt, was aus ergonomischer oder sicherheitstechnischer Sicht sinnvolle Lösungen sind. Seminarteilnehmer bringen auch Beispiele aus dem eigenen Betrieb mit, für die Lösungen erarbeitet und in der Gruppe diskutiert werden. Die Praxisfelder werden laufend weiterentwickelt und dem Stand der Technik angepasst.

Gefährdungsbeurteilung für bestimmte Personengruppen

Ein Arbeitsergebnis des iga-Kolloquiums „Gesund und sicher länger arbeiten: Alte Gefahren neu im Blick“ belegt, dass keine gesonderte Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsplätze erforderlich ist, an denen ältere Mitarbeiter beschäftigt sind. Beim Altern gibt es zwar typische Veränderungen, die bei fast allen Menschen in unterschiedlicher Ausprägung auftreten. Ist jedoch die Gestaltung der Arbeitsplätze nach ergonomischen Erkenntnissen gegeben, sind zusätzlich nur wenig spezielle Maßnahmen für die älteren Mitarbeiter erforderlich. Gute Ergonomie bei der Gestaltung hilft allen Generationen, auch junge Mitarbeiter profitieren davon. Schließlich sollen auch sie die Möglichkeit haben, gesund älter zu werden, gerade vor dem Hintergrund, dass sich das gesetzliche Renteneintrittsalter möglicherweise weiter erhöhen wird.

Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Auch bei der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz bietet das IAG Forschungs- und Beratungsleistungen an. Es unterstützt die Unfallversicherungsträger bei der Ermittlung psychischer



Praxisfeld Gefahrstoffe

Fehlbelastungen im Sinne der Gefährdungsbeurteilung, aber auch bei der Entwicklung und der Evaluation von Gestaltungsmaßnahmen. Bei der Ermittlung werden Screeningverfahren ebenso berücksichtigt wie vertiefende Verfahren, wenn beim Screening weiterer Ermittlungsbedarf festgestellt wird. Darüber hinaus bietet das IAG Seminare und Tagungen zur Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen an.

Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung neuer Arbeitsformen

Unter der Federführung der VBG beschäftigt sich ein Projekt, an dem mehrere Unfallversicherungsträger beteiligt sind, mit der Frage der Gefährdungsbeurteilung bei Mehrfachbeschäftigung, bei mobilen Arbeitsplätzen, bei zusätzlichen ehrenamtlichen oder privat pflegerischen Tätigkeiten. Wie kann für solche Arbeitnehmer sichergestellt werden, dass die Gesamtbelastung aus allen Tätigkeiten nicht zu hoch wird? Hier werden mit Unterstützung des IFA und des IAG Hilfen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erarbeitet.

Weitere Aspekte der Gefährdungsbeurteilung

Zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit hat das IAG Leitlinien entwickelt und viele Betriebe beraten. Die Betriebsarztpraxis des IAG betreut

eine Vielzahl von Betrieben in Sachsen und unterstützt damit unmittelbar die Gefährdungsbeurteilung. Von dieser praktischen Tätigkeit profitiert die Fortbildung von Arbeitsmedizinern und deren Assistenzpersonal speziell in der Gefährdungsbeurteilung.

Betriebsberatungen zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz, zu Mobbing und posttraumatischen Belastungsstörungen bereichern wiederum die Qualifizierungsangebote zu diesen Themen. Diese richten sich vor allem an Multiplikatoren wie Sicherheitsfachkräfte oder Betriebsärzte.



Ansprechpartnerin

Dr. Hanna Zieschang
 Telefon: 0351 457-1610
 E-Mail: Hanna.Zieschang@dguv.de

Aus der Praxis

Präventionsseminare für internationale Zielgruppen

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind in Zeiten der Globalisierung nicht nur ein nationales Thema. Die DGUV und ihre Institute kooperieren deshalb international mit zahlreichen Institutionen und Organisationen. Das IAG hat bereits Arbeitsschutzexperten aus Russland, Italien und der Türkei geschult. Auch Delegationen aus Korea und China haben sich über sein Bildungsangebot informiert. Dies führte zu der Idee, ein Angebot zu schaffen, das speziell auf den Bedarf ausländischer Präventionsexperten zugeschnitten ist.

Seit dem Jahr 2010 bietet das Institut nun ein modular aufgebautes Seminarprogramm für internationale Zielgruppen an. Die Erfahrung zeigt, dass sie oft maßgeschneiderte Angebote wünschen, die in dieser Art nicht im regulären Seminarangebot zu finden sind. Die Seminarbroschüre stellt deshalb exemplarisch Seminarthemen vor, zu denen Expertise bei der DGUV und den Unfallversicherungsträgern besteht. Aus diesen Themen stellen sich die Interessenten dann ihre individuelle Seminarkombination zusammen.

Eine Kooperationsvereinbarung mit dem Besonderen Ausschuss für Prävention der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) zur gemeinsamen Bekanntmachung des internationalen Seminarprogramms ist Ende 2010 geschlossen worden. Zudem findet während des Weltkongresses in Istanbul im September 2011 ein Schulungsworkshop für internationale Multiplikatoren statt. Themen sind unter anderem Standards für Trainer und Dozenten im Arbeitsschutz sowie das Train-the-Trainer-Konzept des IAG.

Seminare für internationale Zielgruppen anzubieten ist Teil der politischen Strategie der DGUV, die Präventionsarbeit zu internationalisieren. Werden Multiplikatoren und Entscheidungsträger aus anderen Regionen der Welt in Deutschland geschult, so werden mittelfristig auch die Standards des Arbeitsschutzes exportiert. Dies unterstützt das erklärte Ziel der Selbstverwaltung, weltweit gleiche Wettbewerbsbedingungen sowie die Humanisierung der Arbeitswelt zu fördern.

Internationale Aktivitäten fördern

Die im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts entstandene neue Qualität der Globalisierung führt dazu, dass unterschiedliche Erscheinungsformen internationaler und interkultureller Arbeit für immer mehr Unternehmen und ihre Beschäftigten an Bedeutung gewinnen. Dies gilt in zunehmendem Maße auch für kleine und mittlere Unternehmen. Eine immer größere Rolle spielen hierbei Strategien für den Arbeitsschutz. Im Folgenden werden beispielhaft internationale Aktivitäten des IAG vorgestellt.

Return on Prevention

Als internationale Fortsetzung der deutschen Präventionsbilanz hat der besondere Ausschuss Prävention der IVSS zusammen mit der BG ETEM, der Universität Gießen und dem IAG ein Projekt zur internationalen Präventionsbilanz gestartet.

Das Projekt soll Unternehmen, Sozialpartner und Aufsichtsbehörden bei der Diskussion um die Kosten und den Nutzen der Prävention im Arbeitsschutz unterstützen und neue präventionspolitische Anregungen geben. Aktuell haben mehr als 25 Länder ihre Beteiligung zugesagt, darunter zum Beispiel die USA, Russland, Australien aber auch die Türkei, Vietnam und Chile.



Internationaler Masterstudiengang

Gemeinsam mit der Dresden International University (DIU) bietet das IAG ab 2011 den Masterstudiengang „Management Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit M.Sc.“ an. Das Masterprogramm wird als viersemestriges, berufsbegleitendes Studium angeboten, das den international anerkannten akademischen Grad Master of Science verleiht. Mit dem Abschluss sind die Studierenden unter anderem in der Lage, Führungsverantwortung in der Sicherheitsorganisation von Großunternehmen zu übernehmen und Unternehmen bei der Einführung besonders komplexer Sicherheitsstandards im In- und Ausland zu beraten.



Strategiekonferenz 2011

Internationale Strategiekonferenz

Ziel der am 3. und 4. Februar 2011 in der DGUV Akademie in Dresden ausgerichteten 2. Strategiekonferenz war es, einen Rahmenplan für die Verbesserung der Prozesse und Strukturen für die Einführung einer Präventionskultur zu entwickeln.

Die Konferenzteilnehmer bestätigten fünf „Säulen“ (Kernthemen) als eine gemeinsame Orientierungshilfe für die Umsetzung der verschiedenen Arbeitsschutzstrategien und als einen Beitrag zu einer mehr ganzheitlichen Präventionskultur in der Zukunft. An der Konferenz nahmen 110 Experten aus 34 Ländern teil. Die Konferenz wurde organisiert von der DGUV in Zusammenarbeit mit der ILO, der IVSS, EU-OSHA, ICOH, IOHA und IALI.

Training & Innovation

Neben einer internationalen Plattform für die Strategieakteure bietet das IAG mit der Veranstaltungsreihe „Training & Innovation“ eine Plattform für den internationalen Austausch zu didaktisch-methodischen Innovationen sowie zu Fragen der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in das europäische Bildungssystem.

Internationale Beratung

Das IAG berät Partnerorganisationen in Europa und international zum Kapazitätsaufbau in den Bereichen Forschung sowie Aus- und Weiterbildung. Seit dem Jahre 2006 gibt es hierfür zum Beispiel eine Kooperationsvereinbarung mit dem Türkischen Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit (MoLSS).

Handlungshilfen für eine kultursensible Beratung

In Zusammenarbeit mit externen Partnern entwickelt das IAG Handlungshilfen, die es Aufsichtspersonen und Fachkräften für Arbeitssicherheit leichter machen sollen, interkulturelle Barrieren zu überwinden und einen besseren Zugang zu den Führungskräften ausländisch geführter Unternehmen zu erhalten. Die Handlungshilfen umfassen landeskundliche Informationen, Hinweise auf kulturspezifische Standards sowie praktische Hilfen. Bislang liegen Handlungshilfen für folgende Länder vor: Norwegen, Türkei, Russland, Japan und die Arabischen Golfstaaten.

Europäische Netzwerke

Die zentrale Arbeitsform im Zeitalter der Globalisierung ist das Netzwerk. Das IAG engagiert sich vor allem in folgenden Europäischen Netzwerken: dem Forschungsnetzwerk PEROSH, der arbeitsmedizinischen Vereinigung EASOM und dem Bildungsnetzwerk ENETOSH.

Ansprechpartnerin

Dr. Ulrike Bollmann
Telefon: 0351 457-1510
E-Mail: Ulrike.Bollmann@dguv.de

Kontakt

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)

Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

Telefon: 0351 457-0
Telefax: 0351 457-1015
E-Mail: iag@dguv.de
Internet: www.dguv.de/iag

Institutsleiter

Prof. Dr. Dirk Windemuth
Telefon: 0351 457-1000
Telefax: 0351 457-1005
E-Mail: Dirk.Windemuth@dguv.de

Seminare, Workshops, Trainings

Dr. Thomas Kohstall
Telefon: 0351 457-1100
Telefax: 0351 457-1105
E-Mail: Thomas.Kohstall@dguv.de

Tagungen und Kongresse

Dr. Güler Kici
Telefon: 0351 457-1134
Telefax: 0351 457-201134
E-Mail: Gueler.Kici@dguv.de

Forschung und Beratung

Dr. Frauke Jahn
Telefon: 0351 457-1800
Telefax: 0351 457-201800
E-Mail: Frauke.Jahn@dguv.de

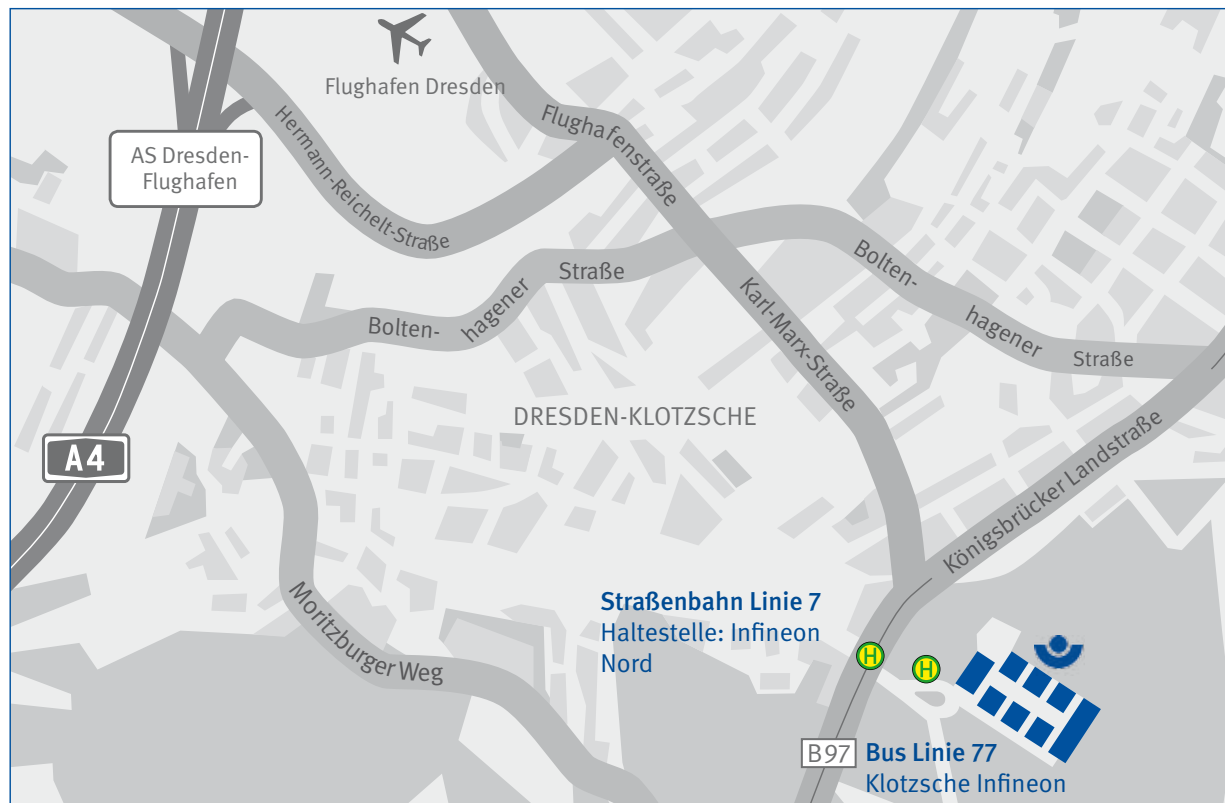
Akademiehotel Dresden

Dirk Lauterbach
Telefon: 0351 457-3500
Telefax: 0351 457-3505
E-Mail: Dirk.Lauterbach@dguv.de

Kommunikation

Sabine Strickrodt
Telefon: 0351 457-1107
Telefax: 0351 457-1005
E-Mail: Sabine.Strickrodt@dguv.de

Ihr Weg zu uns



Mit Bus und Bahn

Vom ICE-Bahnhof Dresden Hbf

Mit der Straßenbahn Linie 7 (Richtung Weixdorf) bis Haltestelle Infineon Nord. Die Fahrzeit beträgt 27 Minuten.

Vom ICE-Bahnhof Dresden-Neustadt

Mit der Straßenbahn Linie 3 (Richtung Coschütz) oder zu Fuß (7 Minuten Fußweg) bis Haltestelle Albertplatz.

Von dort mit der Straßenbahn Linie 7 (Richtung Weixdorf) bis Haltestelle Infineon Nord. Die Fahrzeit beträgt 17 Minuten.

Vom Flughafen Dresden International

Buslinie 77 bis Haltestelle Klotzsche Infineon. Die Fahrzeit beträgt 8 Minuten.

Mit dem Auto

Die Autobahn A4 an der Anschlussstelle Dresden-Flughafen verlassen. Dann nach rechts in die Hermann-Reichelt-Straße abbiegen.

Nach ca. 1,3 km an der Ampel rechts abbiegen (Flughafenstraße / Karl-Marx-Straße). Nach wiederum ca. 1,3 km erneut rechts abbiegen (Königsbrücker Landstraße). Nach dem Abbiegen links einordnen. Nach ca. 300 m an der Ampel links abbiegen.

Impressum

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)
Mittelstraße 51, 10117 Berlin

Redaktion

Holger Oertel, Sabine Strickrodt

Redaktionelle Überarbeitung

Manuela Kaiser, Sabine Strickrodt
Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden

Bildnachweis

Titel: fotolia.com; Stephan Floss, Dresden
Seite 2, 7-10, 15-18, 20, 26, 27, 31, 33: Stephan Floss, Dresden
Seite 5, 7, 14, 22-25, 28: fotolia.com
Seite 6: DGUV
Seite 7: iStockphoto.com
Seite 11: INQA
Seite 13: BKK Bundesverband, Robert Pooreten
Seite 18: Steffen Füssel, Dresden
Seite 29: Bilderbox
Seite 32: creative collection

Gestaltung

Kati van der Seylberg, Martin Walk
Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)

Druck

Saxoprint GmbH

2., aktualisierte Auflage 2011

ISBN (print): 978-3-88383-753-6

ISBN (online): 978-3-88383-758-1