

II. Newsletter 2011 der Motio Verbund GmbH



Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

im I. Newsletter 2011 haben wir Investitionen in die Mitarbeiter thematisiert. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde als Führungsaufgabe verdeutlicht und wir haben über die Preisverleihung „Deutschlands beste Arbeitgeber“ berichtet. Im II. Newsletter 2011 wollen wir zum einen über die veränderte DGUV Vorschrift 2 berichten und zum anderen das „TeamZone-Projekt“ in dem Unternehmen Timezone vorstellen. Mit einem kurzen Rückblick auf das diesjährige Motio-Trainertreffen im Mai 2011 schließt der II. Newsletter 2011 ab.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	<i>Seite</i>
<i>Neue Chancen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch Änderung der DGUV Vorschrift 2</i>	<i>2</i>
<i>Timezone</i>	<i>5</i>
<i>Motio - Trainertreffen 2011.....</i>	<i>9</i>
<i>Quellenangaben.....</i>	<i>10</i>

Neue Chancen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch Änderung der DGUV Vorschrift 2

Mit Beginn des Jahres 2011 haben sich die Regelungen zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung geändert. Durch die DGUV Vorschrift 2 können Unternehmen die Umsetzung des Arbeitsschutzes flexibler und zielorientierter organisieren. Entsprechend der Vorschrift 2 haben Klein- als auch Großbetriebe ihre Aktivitäten am Prinzip der Gefährdungsorientierung auszurichten und ihren individuellen Betreuungsaufwand bedarfsgerecht zu konzipieren.

Was ist neu?

Betreuung:

Bezüglich der Arbeitsschutzbetreuung wird der Unternehmer vom Betriebsarzt und von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten und unterstützt. Diese Betreuung wurde neu aufgestellt. Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten können sowohl die Inhalte, als auch den Umfang der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung nach eigenen Vorstellungen gestalten.

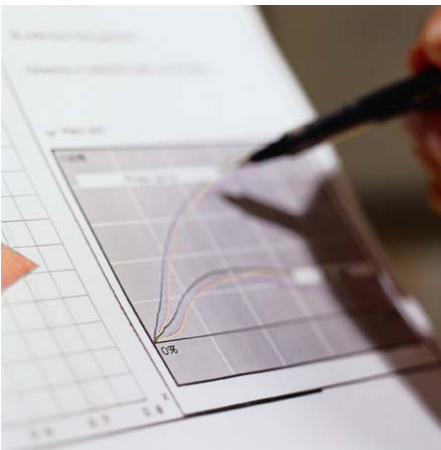
Vereinheitlichung der Regelungen:

Die Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) hinsichtlich der Vorgaben zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung für Berufsgenossenschaften und öffentlichen Unfallversicherungsträgern wurden erstmals vereinheitlicht.

Es wurde damit sichergestellt, dass an gleichartige Betriebe aller Branchen auch gleichartige Anforderungen gestellt werden, unabhängig vom jeweiligen Unfallversicherungsträger. Diese Neuregelung hat den Vorteil der Wettbewerbsgleichheit sowie in der Rechtssicherheit.

Differenziert nach der Größe der Unternehmen bedeutet dies:

- Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten (≤ 10):
Die Regelbetreuung besteht aus Grundbetreuung und anlassbezogener Betreuung
- Unternehmen mit mehr als 10 bis zu max. 50 Beschäftigten ($11 \leq 50$) = einheitliche Regelungen und die Wahl zwischen Grundbetreuung und alternativ betriebsärztliche und sicherheitstechnische bedarfsorientierter Betreuungsform (betriebsspezifische Betreuung/ Unternehmermodell)



Leistungsorientierung:

Durch die Vorgabe detaillierter Leistungskataloge können die Einsätze von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit individuell auf die Bedarfe der Unternehmen zugeschnitten werden. Der Betreuungsbedarf kann entsprechend der Gefährdung, den Bedürfnissen und den Arbeitsbedingungen in den einzelnen Unternehmen angepasst werden. Pauschale Einsatzzeiten für den Umfang der Betreuung, die zuvor von der BGV A2 festgelegt wurden, werden nun durch flexible Zeiten ersetzt. Aufgaben und Inhalte, nicht aber Einsatzzeiten, stehen im Mittelpunkt. Zuvor wurden Einsatzzeiten pro Jahr und Arbeitnehmer festgelegt. Die DGUV Vorschrift 2 sieht dafür zwei Betreuungseinheiten vor. Zum einen die Grundbetreuung, für welche nach wie vor feste Einsatzzeiten bestehen, und zum anderen die individuell anfallende betriebspezifische Betreuung mithilfe des Leistungskatalogs.

Diese individuelle Aufwandsmittlung wird in Abstimmung mit Betriebsarzt, Fachsicherheit und der Unternehmensleitung beschlossen.

Vorgehen entsprechend des Betriebs und des Bedarfs

Arbeitsschutz soll entsprechend der gegebenen Situationen im Betrieb und des vorliegenden Gefahrenpotentials entwickelt werden. Vorgaben verlieren an Bedeutung. Eigenverantwortung und Handlungsspielräume der Unternehmen bezüglich der Gestaltung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung erweitern sich. Notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen wie auch die Einsatzzeiten von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit leiten sich von den betrieblichen Gegebenheiten ab.

Kooperatives Handeln

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung müssen enger zusammenarbeiten und miteinander kooperieren. Gemäß § 10 des Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) besteht für diese eine Kooperationsverpflichtung.



Vorteile der neuen Vorschrift im Überblick:

- Mehr Handlungsspielraum für den Unternehmer bezüglich des Betreuungsumfangs (Orientierung an betriebsindividuelle Bedarfe, Inhalte der Betreuung werden bedeutender) Hilfsmittel: Leistungskataloge.
- Flexibilität bezüglich der Einsatzzeiten
Vorgegebene Einsatzzeiten in der Grundbetreuung stellen einen Summenwert dar. Das genaue Verhältnis der Einsatzzeiten von Betriebsarzt und Fachsicherheit unterliegt der Entscheidung des Betriebes. Dieser kann die Leistungen nach individuellen Erfordernissen festlegen.
- Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung erhöhen die Qualität des Arbeitsschutzes (Verpflichtung, dass der Unternehmer mit Kooperation der betrieblichen Interessenvertretung Maßnahmen und Umfang von Betriebsarzt und Fachsicherheit festlegt).

- Für Betriebe mit bis zu max. 50 Beschäftigen - Wahl des Betreuungsmodells
Das passendste Modell, Regelbetreuung oder alternative bedarfsorientierte Betreuung, kann entsprechend der betrieblichen Situation gewählt werden.
- Wettbewerbsgleichheit, Gleichbehandlung und Gleichberechtigung gleichartiger Betriebe unterschiedlichster Branchen (unabhängig von Unfallversicherungsträgern).
- Neudefinition der Bedeutung von Aufsichtspersonen= Partner
Die Aufsichtspersonen haben weniger die Aufgabe zu Überwachen, sondern eher die Aufgabe als "Partner" zu beraten und flexibel im Betrieb zu agieren.

Betriebsgröße	Regelbetreuung	Alternative bedarfsorientierte Betreuung
Bis 10 Mitarbeiter	Grundbetreuung + anlassbezogene Betreuung	Unternehmerschulung + anlassbezogene Betreuung
Mehr als 10, weniger als 51 Mitarbeiter	Feste Einsatzzeiten in der Grundbetreuung, betriebsspezifische Betreuung	Unternehmerschulung + anlassbezogene Betreuung
51 und mehr Mitarbeiter	Feste Einsatzzeiten in der Grundbetreuung, betriebsspezifische Betreuung	-

Was sollten Betriebe jetzt tun?

Entsprechend der neuen Vorschrift sollten Betriebe ihre Verträge mit den Betriebsärzten und den Fachkräften für Arbeitssicherheit prüfen und in Absprache mit diesen Dienstleistern an die Vorschrift anpassen. Die Betriebe sollten sich mithilfe der Aufgaben- und Leistungskataloge mit den Leistungen genauestens befassen, um den Bedarf für die betriebsspezifische Betreuung ermitteln zu können.

Perfekter Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung:

Die Aufgaben- und Leistungskataloge dienen den Betrieben zudem, um mit Arbeitsschutzexperten das Arbeitsgefährdungspotential beurteilen zu können. Dieses stellt einen elementaren Teil des betrieblichen Arbeitsschutzes dar, welcher durch die vorgegebenen Kataloge gute Anknüpfungsmöglichkeiten für Unternehmer und Arbeitsschutzexperten bietet.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass durch die DGUV Vorschrift 2 allen Verantwortlichen im Arbeitsschutz mehr Verantwortung sowie individuelle Gestaltungsmöglichkeiten zugeschrieben werden. Man erhofft sich dadurch eine deutliche Effizienz- und Qualitätssteigerung im Arbeitsschutz.

Timezone

Nicht nur große Konzerne, sondern auch mittelständische Unternehmen erkennen zunehmend den Mehrwert von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM). Es ermöglicht Arbeitgebern nicht nur, ihre Mitarbeiter als wichtigste Unternehmensressource zu motivieren und für ein optimales Betriebsklima zu sorgen, sondern sie auch gesundheitlich zu schützen und zu fördern. Dalibor Teresak (Motio Chiemgau) berichtet über ein BGM-Projekt bei der Timezone Escape Clothing GmbH mit Sitz in Stephanskirchen.

Zu den Interventionsbereichen für BGM zählen Mitarbeiter, psychosoziales Klima, Arbeitsplatzverhältnisse und Organisation. Für die Timezone Escape Clothing GmbH mit Sitz in Stephanskirchen bilden die Förderung der Eigenverantwortung jedes Einzelnen sowie die Motivation zur abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit einen wesentlichen Bestandteil der Firmenphilosophie. Mit dem Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiter durch BGM zu fördern, startete Timezone 2009 das Projekt „TeamZone“. TeamZone wurde als ganzheitliches, prozess- und zielorientiertes und innovatives BGM-Konzept entworfen, betrieben und weiterentwickelt. Seit Beginn zielt es darauf ab, die Gesundheitspotentiale von Beschäftigten zu verbessern und die Qualitätsentwicklung entscheidend zu fördern. Im Mittelpunkt stand dabei der Wunsch, die Arbeitssituation jedes einzelnen Mitarbeiters zu optimieren. Die Entwicklung und Umsetzung von BGM in einem mittelständischen Unternehmen wie Timezone benötigt geeignete Strukturen und kompetente externe Unterstützung. Die Wahl fiel auf die DAK – Unternehmen Leben und die Motio Verbund GmbH, einem BGM-Spezialisten. Beide Projektpartner gewährleisteten eine flexible, ressourcenorientierte, nachhaltige und den Timezone-Qualitätsstandards entsprechende Umsetzung. Dabei stand im Vordergrund, den Mitarbeitern fortlaufend nötige Kenntnisse zu vermitteln, damit die Maßnahmen langfristig eigenständig weitergeführt werden können. Nach dem Prinzip ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ wurden von Beginn an unternehmensinterne Experten einbezogen, weitergebildet, vernetzt und von Motio in der selbstorganisierten Umsetzung begleitet. Der Aufbau des TeamZone-Gesundheitsmanagements basierte von Anfang an auf einer netzwerkartigen Struktur, einer Verankerung durch die beteiligten Akteure sowie einer Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement und der Arbeitssicherheit.

Analysephase

Dabei werden Ursachen unter Einbeziehung der Mitarbeiter betrachtet und bewertet. Die Analyse beleuchtet arbeitsbedingte Belastungen und definiert die Handlungsfelder. Für das Projekt TeamZone wurden mithilfe von fünf Analyse- und Evaluationsansätzen innerbetriebliche Strukturen, Erfahrungen, Stärken und Schwächen untersucht.



1. Arbeitskreis (AK) Gesundheit

Die so mögliche Vernetzung, aktive Zusammenarbeit und der Wissensaustausch von Mitarbeitern des Unternehmens und externen Experten, unterstützen maßgeblich einen nachhaltigen Erfolg. Das Steuerungsteam in Stephanskirchen bestand aus Timezone-Mitarbeitern, DAK-Vertretern und Motio-Beratern, die zunächst im Rahmen der Analyse betriebswirtschaftliche Daten betrachteten.

2. Fragebogen

Der AK Gesundheit erarbeitete außerdem einen Fragebogen zur Erfassung des persönlichen körperlichen und psychischen Belastungsempfindens der Mitarbeiter vor und nach der BGM-Implementierung. Die schriftliche Mitarbeiterbefragung untersuchte das subjektive Belastungs- und Beschwerden -empfinden. Ziel war die Evaluation der Maßnahmen.

3. Gesundheitstag

Blutzucker- und Cholesterintests, eine Bio-Impedanz-Analyse zur Bestimmung des Körperfettanteils, außerdem ein Herz- und Stresstest und ein manueller Rückencheck durch einen Physiotherapeuten lieferten zahlreiche aussagekräftige Daten. Die Mitarbeiter erhielten abschließend durch den Motio-Berater zusätzlich zu ihren persönlichen Daten eine kurze Beratung über mögliche Optimierungsmaßnahmen.

4. Gesundheitszirkel

Gemeinsam mit Stellvertretern der einzelnen Abteilungen sammelte der Motio-Berater in diesem Rahmen Probleme, diskutierte Optimierungsbereiche und verabschiedete mit den Beteiligten realisierbare gesundheitsfördernde Maßnahmen.

5. Arbeitsplatzprogramme

Die Arbeitsplatzprogramme gaben ergänzend Auskunft über Belastungs- und Beanspruchungsprofile. Hieraus konnte eine Optimierung der Arbeitsplätze und Maßnahmen zum gesunden Verhalten am Arbeitsplatz entwickelt werden. Die Angestellten wurden über individuelle Übungen aufgeklärt und motiviert, diese Übungen selbstständig durchzuführen.

Das gesamtheitliche BGM-Projekt betrachtete die Auszubildenden als gesonderte Zielgruppe. Im Rahmen des „Basis-Azubiprogramms“ wurde ein zielgruppenspezifisches

Beanspruchungsprofil nach speziellen Belastungsthemen in den unterschiedlichen Lehrjahren erstellt und bearbeitet.

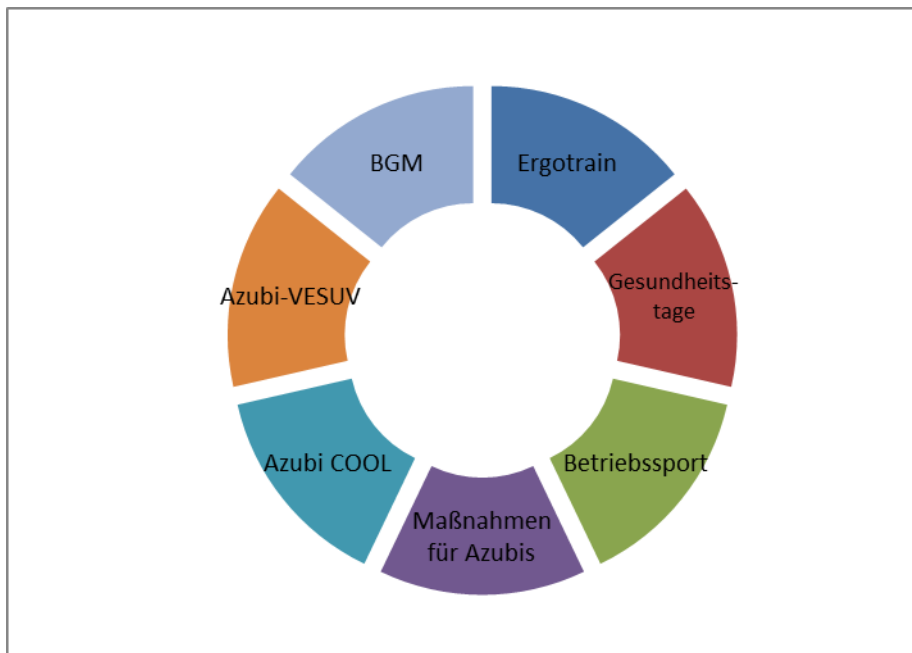
Ergebnisse und Zielsetzung

Die Analyseinstrumente lieferten umfassende Informationen, auf deren Basis der Arbeitskreis Gesundheit die Ziele des Gesundheitsmanagements definierte. Auffallend war, dass neben den körperlichen Belastungsfaktoren (vor allem im Bereich Lager und Logistik) in allen Abteilungsbereichen verstärkt die psychosoziale Belastungen in den Vordergrund traten. Damit ergaben sich die Ziele:

- Stärkung der Gesundheitspotentiale von Beschäftigten,
- Förderung und Unterstützung der Qualitätsentwicklung,
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und –bedingungen,
- Optimierung der Qualität der Dienstleistungen sowie der
- Effizienz und Effektivität der Organisation im Unternehmen,
- Imagesteigerung aller Netzwerkpartner.

Maßnahmenplanung und Umsetzung

Der Arbeitskreis Gesundheit diskutierte Methoden und bereitete die Umsetzung von sieben Maßnahmen vor:



- **Seminar BGM als Führungsaufgabe**
Der Motio-Berater informierte und sensibilisierte in diesem Workshop die Führungskräfte zu den Themen Belastung und Beanspruchung, Gesundheit, Motivation und Mitarbeiterführung.
- **Ergotrain-Programme**

Diese Maßnahmen vermittelten den Mitarbeitern Hintergründe gesundheitsgefährdender Belastungen sowie Ausgleichsübungen und zeigten gesundheitserhaltende Maßnahmen.

- **Gesundheitstage**

Die Gesundheitstage lieferten nicht nur wichtige Daten, sondern informierten die Mitarbeiter über unterschiedliche Gesundheitsthemen und persönliche Verbesserungspotentiale.

- **Kontinuierlicher Betriebssport**

In regelmäßigen Treffen absolvierten die Angestellten ein gemeinsames Bewegungstraining, das speziell auf ihre Belastungen hin konzipiert wurde. Auf diese Weise lernten sie gesundheitserhaltende und –fördernde Übungen kennen sowie Entspannungstechniken und ein Grundwissen über ausgewogene Ernährung.

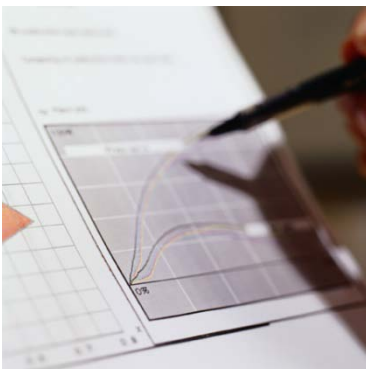
- **Maßnahmen für Auszubildende**

Die inhaltliche Gestaltung der Interventionen orientierte sich individuell an den Themen, Problemen und Belastungen dieser Zielgruppe. Das Azubi-Basisprogramm informierte die jüngsten Mitarbeiter zu den Schwerpunktthemen Bewegung, Entspannung, Ernährung und Ergonomie. Im Vordergrund standen außerdem gesunde Freizeitsportarten, Genussmittelkonsum, Gesundheit als Wettbewerbsfaktor, Muskelfunktionstests und Haltungsschulungen.

Azubi-COOL rückte das Thema Prüfungsvorbereitungen in den Vordergrund und vermittelte Ansätze zur Stressprävention und -reduktion. **Azubi-VESUV** war eine Maßnahme aus dem Handlungsfeld psychosoziales Klima und Organisation. Ziel war die Entwicklung unternehmerischer Kompetenzen und eigenverantwortliches Handeln.

Zwischenergebnisse und Nutzen

TeamZone ist als nachhaltiger Prozess angelegt. Die Ergebnissicherung läuft aktuell fort. Sie umfasst eine quartalsmäßige Abfrage und Kommunikation der Ergebnisse, eine zyklische Thematisierung von Schwerpunktthemen und eine Einrichtung weiterer Gesundheitstage. Angesetzt ist auch die Verbindung des Arbeitssicherheitsausschusses mit dem Arbeitskreis Gesundheit durch regelmäßige Treffen. Hintergrund ist die Abarbeitung und Umsetzung von weiteren Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Timezone Escape Clothing konnte mit der BGM-Einführung eindeutig erste positive Ergebnisse erzielen.



Präventionspreis

Das BGM Projekt TeamZone des Textilherstellers Timezone hat für das Jahr 2010 den BGHW Präventionspreis erhalten. Die BGHW „Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution“ verleiht jährlich den Präventionspreis an kreative und vor allem nachhaltige Ideen und Projekte. Übergeordnetes Thema der Verleihung sind innovative Beiträge zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Motio-Trainertreffen 2011 in Rotenburg

Das diesjährige bundesweite Motio Trainertreffen fand am 27. und 28.05.2011 in Rotenburg an der Fulda statt. In der 1,5 tägigen Klausur tauschten Trainer/innen von allen 9 Motio Gebietsleitungen ihre Praxiserfahrungen aus und entwickelten



gemeinsam die Dienstleistungen und Produkte der Motio Verbund GmbH weiter. Die BKK Akademie in Rotenburg bot mit seinen hellen großen Konferenzräumen eine kreative Arbeitsatmosphäre. Gemeinsame Trainingssequenzen zur Teamentwicklung rundeten den Erfahrungsaustausch ab. Eine besondere Fortsetzung des Treffens ist zum 25jährigen Motio- Jubiläum 2012 geplant.

Im Mittelpunkt des diesjährigen Trainertreffens standen der Erfahrungsaustausch zu den Arbeitsplatz- und Azubiprogrammen sowie die Umsetzung von betriebsbezogenen Stressmanagementprogrammen. Das Trainertreffen ist im Rahmen der Motio-Aus- und Weiterbildung ein Baustein zur Absicherung der Qualität der Programme und Beratungsleistungen. Zum Austausch der Praxiserfahrungen der Motio-Trainer/innen wurden die drei Themenschwerpunkte methodisch in interdisziplinären Arbeitsgruppen unter dem Motto: „Aus der Praxis für die Praxis“ interaktiv diskutiert. Das Wissen der unterschiedlichen Disziplinen aus Sport- und Gesundheitswissenschaften, Psychologie, Pädagogik, Physiotherapie sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz schafft die Voraussetzungen für die Umsetzung von lebendig gestalteten Motio-Programmen. Das ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil, der sich in kontinuierlich steigender Nachfrage nach den Motio-Maßnahmen widerspiegelt.



Alle Beteiligten zogen eine positive Bilanz zum Trainertreffen. Thomas Radant von der Motio Gebietsleitung in Berlin bilanzierte nach dem Treffen: „Im Motio-System steckt enorme Kreativität und fundiertes Wissen, welches die Mitarbeiter/innen in den betreuten Unternehmen längerfristig zu gesundheitsfördernden Aktivitäten begeistert. Das war erlebtes und gelebtes Wissensmanagement“.

Die Arbeitsergebnisse werden nach dem Treffen verdichtet und neue Arbeitsaufträge tragen im Motio-Verbund zur Qualitätssicherung und zur Weiterentwicklung der Programme bei.



Eine bundesweit qualitativ hochwertige Umsetzung der Arbeitsplatz- und Azubiprogramme sowie der Maßnahmen zum Stressmanagement wird damit gewährleistet. Die Kunden der Motio Verbund GmbH wissen das zu schätzen. Unseren engagierten Motio Trainer/innen gilt dafür der Dank!

Quellenangaben

Quellen:

- Reinke, Christian (April 2010). DGUV Vorschrift 2: Neue Grundlage für die Arbeitsschutzbetreuung. BGW mitteilungen 04 / 2010; S. 12-14.
- Arbeitsschutz – Die Sicherheits-Experten. Sicherheitsreport 1 / 2011; S. 4-8.
- Gesundheit im Unternehmen – Timezone. Personalführung 1/2011; S. 54-59.

Impressum:

Kai Rappenecker

Andreas Kummer

Ralf Sagurski

Motio Verbund GmbH

Neureuterstr. 5-7

76185 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60

Fax: 0721-830 10 62

Email: motio@motio.de

