2/2023
34. Jahrgang · F14682

i punkt

UK Sachsen
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Magazin für Sicherheit und Gesundheit in Sachsen

Gewaltprävention: Was tut die Unfallkasse? | **4**

Virtuelle Teammeetings: gesund gestalten | **10**

Schulhöfe: sollen zu Bewegung einladen | **16**

UK Sachsen
Unfallkasse Sachsen

Auf den Punkt gebracht

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Angriffe auf Rettungskräfte im Einsatz gestiegen. Es wird gepöbelt, gedroht und sogar geschlagen. Doch wer Einsatzkräfte angreift, riskiert, dass am Ende niemand mehr da ist, der hilft.
„Null Toleranz bei Gewalt gegen Einsatzkräfte“ fordert deshalb die Mitgliederversammlung des Spitzenverbandes der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), in einer Resolution. Die Selbstverwaltung der DGUV wendet sich damit gegen jede Form von Gewalt gegen Einsatzkräfte der Feuerwehr und des Rettungsdienstes und fordert mehr Respekt, mehr Unterstützung aus der Gesellschaft und einen gewaltfreien Umgang miteinander. Neben den herausfordernden Unfall- und Rettungssituationen seien sie zunehmend durch verbale und tätliche Angriffe belastet. Beleidigungen, Beschimpfungen, Bedrohungen, Nötigungen oder tätliche Angriffe auf Beschäftigte und ehrenamtlich engagierte Menschen sind inakzeptabel.
#GewaltAngehen ist eine Kampagne der Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und der DGUV. Zu sehen sind die Kampagnenmotive im kommenden Jahr in den sozialen Medien und an Bushaltestellen in Großstädten.
Gewalt, seien es tätliche Übergriffe oder Beleidigungen, ist unterdessen nicht nur ein Problem von Einsatzkräften. Im Jahr 2022 wurden Berufsgenossenschaften und Unfallkassen insgesamt mehr als 14.000 meldepflichtige gewaltbedingte Unfälle bei der Arbeit oder bei ehrenamtlicher Tätigkeit gemeldet. Beschäftigte aus allen Branchen waren betroffen.

Wertschätzung als Gesundheitsfaktor

Wann hat man Sie zuletzt gelobt? Den Selbstwert zu erweitern, ist ein zutiefst menschliches Bedürfnis. Wertschätzung gilt nicht nur als soziale Tugend, sondern auch als Gesundheitsfaktor. Warum

Foto: © Alrandir – stock.adobe.com

Gut im Tritt

Seite 18

Wir alle benutzen täglich Treppen. Die meisten Treppenstürze ereignen sich auf der letzten Stufe. Ein falscher Schritt oder eine rutschige Stufe können Ihnen auf Treppen schnell zum Verhängnis werden. Mit unseren Tipps lassen sich Stürze leicht vermeiden.

Foto: © matho – stock.adobe.com

Sicherheit durch Sichtbarkeit

Seite 20

Um Unfällen vorzubeugen, ist es an manchen Arbeitsplätzen besonders wichtig, dass Beschäftigte von anderen gut zu sehen sind. Dann muss verpflichtend in allen Arbeitsbereichen Warnkleidung getragen werden, in denen das „Übersehenwerden“ ein Sicherheitsrisiko darstellt.

Foto: © fizkes – stock.adobe.com

Seite 7

kleine Gesten der Anerkennung eine große Wirkung haben – für einen selbst und das gesamte Team? Die Entwicklung des Arbeitsmarktes rückt achtsame Führung zunehmend in den Mittelpunkt.

Foto: Stephan Floss

Selbstverwaltung vorgestellt

Seite 32

Die Unfallkasse ist als selbstverwaltete Körperschaft des öffentlichen Rechts organisiert – Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten einerseits und der Arbeitgebenden andererseits gestalten sie aktiv mit. 20 Personen bilden die sogenannte Vertreterversammlung, die allesamt ehrenamtlich arbeiten.

Gesundheit

Gewaltprävention am Arbeitsplatz 4
Psychische Belastungen und Gefährdungsbeurteilung 6
Wertschätzung als Gesundheitsfaktor 7
Virtuelle Teammeetings erfolgreich umsetzen 10
Neues Portal: Sicheres Pflegen zu Hause 12
Feuchtarbeit: neu definiert 13
Schattenbäume für Sachsen 14

Sicherheit

Sichere Spielplätze: Jährliche Hauptinspektion 15
Schulhöfe sollten zur Bewegung einladen 16
Gut im Tritt: Treppenstürze vermeiden 18
Sicherheit durch Sichtbarkeit 20
Gedankenlos oder grob fahrlässig? 22
Netzwerker AG 23

Information

Sicher an der Einsatzstelle ankommen 26
Mit Köpfchen Leben retten 27
Azubis beeindruckten Ministerpräsident beim Familientag 28
Neues Ausbildungsjahr startet 29
Erstellen – Ausdrucken – Nutzen 29

Kiosk

News der Unfallkasse 30

Bekanntmachung

Bekanntmachungen der Unfallkasse Sachsen 32
Sozialversicherungswahl 2023: Die Zukunft mitgestalten 32
Jetzt aus dem neuen Seminarprogramm wählen 34
Neue Medien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 35

Diesem Heft liegen bei:

SiBe-Report 3/2023 und 4/2023

Fehlt etwas? Telefon 03521 724314

Foto: UK Sachsen

Gewaltprävention am Arbeitsplatz

Warum sie so wichtig ist

Alexandra Tresp ist Diplom-Psychologin und Referentin für Psychologie bei der Unfallkasse Sachsen. Sie erklärt, warum das Thema Gewaltprävention so wichtig ist und wie ein sicheres und gesundes Arbeiten im Unternehmen gefördert werden kann – gemeinsam mit den Beschäftigten.

Gewalt am Arbeitsplatz nimmt an Bedeutung und Präsenz in der Gesellschaft weiter zu. Beschäftigte sind zunehmend mit Gewalt konfrontiert. Um deren körperlicher und psychischer Unversehrtheit Rechnung zu tragen, muss das Thema im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle einnehmen. Vor allem unter dem präventiven Gesichtspunkt sollte die Frage gestellt werden – Was können wir vorbeugend gegen Gewalt tun? Die Unfallkasse Sachsen widmet sich seit vielen Jahren diesem Thema.

Frau Tresp, seit 2020 sind Sie als Referentin für Psychologie bei der Unfallkasse. Was reizt Sie an dieser Aufgabe?

Alexandra Tresp: Als Arbeits- und Organisationspsychologin interessiere ich mich für psychologische Fragen in der Arbeitswelt. Wie wirken Arbeitsbedingungen auf den Menschen ein und welche positiven und negativen Auswirkungen gehen damit einher? Welche gesundheitserhaltenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung lassen sich aus arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ableiten und was brauchen wir, um mit Leistung zufrieden und motiviert unserer Arbeit nachgehen zu können? Das hat mich zunehmend interessiert und meinen Weg zur Unfallkasse bestimmt.

Nun nehmen bekanntermaßen psychische Belastungen in der Arbeitswelt stetig zu und Gewaltvorfälle leider auch. Wie bewältigen Sie diese Aufgabenfülle?

Alexandra Tresp: Mein Aufgabenbereich ist sehr vielfältig. Das ist richtig. Er umfasst Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im gesamten öffentlichen Dienst, z. B. im Ordnungs-, Jugend- und Sozialamt, dem Gesundheitswesen und in Kitas und Schulen.

Ich berate und unterstütze unsere Mitgliedsunternehmen und nicht den einzelnen Beschäftigten – das zu betonen, ist mir ganz wichtig. Inhalte dabei sind Gefährdungsbeurteilungen psychischer Arbeitsbelastung, ganzheitlich orientiertes Notfallmanagement und wertschätzende, zielorientierte Kommunikation, außerdem der Umgang mit negativen arbeitsbedingten Belastungen, z. B. hervorgerufen durch ein Gewaltgeschehen. Belastungen aufgrund von Gewaltvorfällen bei der Arbeit sind derzeit besorgniserregend und beeinflussen teilweise den Arbeitsalltag mancher Arbeitsbranchen. Gewalt ist leider aber auch relevant für Schulen! Dieser Umstand ist inakzeptabel!

Was versteht die Unfallkasse unter Gewalt und Gewaltprävention? Was tun Sie und Ihr Team zu diesem Thema konkret?

Alexandra Tresp: Unter Gewalt verstehen wir neben körperlichen Übergriffen mit oder ohne Waffen auch psychische Gewalt, wie Bedrohungen, Beschimpfungen und Ausgrenzung sowie strukturelle Gewaltgeschehnisse. Derartige Gewaltsituationen können sowohl im eigenen Unternehmen durch eigene Beschäftigte als auch extern durch andere Personen in das Unternehmen hineingetragen werden.

Als oberstes Schutzziel gegen Gewaltgeschehnisse sind hierbei vor allem wirksame präventive Maßnahmen zu verwirklichen. Sowohl für präventive als auch korrektive Maßnahmen gegen Gewalt gilt, sich an dem Gestaltungsleitsatz „Verhältnisprävention/-korrektur vor Verhaltensprä-

Die Unfallkasse Sachsen übernimmt für alle Mitgliedsunternehmen folgende gewaltpräventive Maßnahmen:

- Durchführung von Seminaren zum Thema Gewaltprävention.
- Verbreitung zentraler Informationsschriften zur Gewaltprävention, wie z. B. zum Aachener Modell, NRW (***www.uksachsen.de › Webcode: uk64***) und Erstellung eigener Informationsbroschüren (***www.uksachsen.de › Webcode: uk281***, 04-01 Notfallmanagement für berufsbedingte traumatische Ereignisse).
- Im Rahmen der Überwachung und der Kontrolle zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz auch Überprüfung von Gefährdungsbeurteilungen mit Bezug zur Gewaltprävention.
- Nach einem Gewaltunfall, bei Eingang von Unfallanzeigen aus öffentlichen Einrichtungen, wie auch aus Kindertagesstätten und Schulen, erhalten Betroffene mit starken psychischen Beeinträchtigungen nach Gewaltvorfällen zeitnah professionelle Hilfe und Unterstützung in Form von kostenloser psychologischer Unterstützung durch Psychotherapeutinnen und -therapeuten (DGUV Grundsatz 306-001: Broschüre „Traumatische Ereignisse“).

Darüber hinaus bietet die Unfallkasse Sachsen zusätzlich für Kindertageseinrichtungen und Schulen Folgendes an:

- Eine Förderrichtlinie zu Gewaltprävention. Es werden verschiedene Projekte zur gewaltfreien Konfliktlösung von Kindern und Jugendlichen finanziell unterstützt.

tion/-korrektur“ auszurichten. Das heißt mit anderen Worten, das TOP-Prinzip des Arbeitsschutzes ist umzusetzen, indem baulich-technische und organisatorische Maßnahmen vor personenbezogenen Maßnahmen zu realisieren sind.

Mir ist es ein wichtiges Anliegen, dazu beizutragen, das Thema Gewalt und Aggressionen gegen Beschäftigte wie auch unter Kindern und Jugendlichen offen anzusprechen und es nicht zu tabuisieren.

Was kann denn ein Mitgliedsunternehmen tun, um diesem komplexen Thema Gewalt am Arbeitsplatz entgegenzutreten?

Alexandra Tresp: Gewaltprävention liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers und damit auch in der Verantwortung von Führungskräften. Demgegenüber ist es jedoch unabdingbar, dass auch die Beschäftigten gleichwohl ihren Beitrag leisten, indem sie sowohl gewaltpräventive Bedingungen nennen als auch deeskalierend in übergriffigen Situationen handeln.

Gewaltpräventive Sicherheitsvorkehrungen müssen differenziert nach unterschiedlichen Gefährdungslagen in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastung aufgenommen werden, nach dem oben beschriebenen TOP-Prinzip (vgl. Aachener Modell). Ergänzend für Krisensituationen sollte ein Unternehmen einen handlungsleitenden Notfallplan erstellen.

Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, seinen Beschäftigten die Teilnahme an geeigneten Fort- und Weiterbildungen zu Gewaltprävention zu gewähren. Neben der Wissensvermittlung spielt auch das Erlernen von Deeskalationstechniken eine nicht unwichtige Rolle. Deeskalierendes Verhalten kann gewaltsame Situationen minimieren. Auch eine Sensibilisierung und Bewusstseinsschärfung für Konfliktsituationen kann dazu beitragen, um möglichst früh auf Gefährdungen durch Gewalt aufmerksam zu werden und geeignete präventive Handlungen durchführen zu können.

Für eine wirksame Nachsorge nach Gewaltvorfällen empfiehlt es sich, psychologische Erstbetreuung anzubieten, die von dafür ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen aus den eigenen Reihen übernommen wird (siehe Kasten links).

Ein Wort zum Schluss. Was ist Ihnen besonders wichtig?

Alexandra Tresp: Wichtig ist, die Förderung einer Präventionskultur in Unternehmen, Kitas und Schulen zu stärken, die keine Toleranz gegenüber jedweder Form von Gewalt zulässt. Die Aufgabe von Führungskräften, Erziehern und Lehrern besteht in diesem Zusammenhang vor allem darin, ein internes soziales Klima zu fördern, in dem alle sich auch trauen, offen Gewaltereignisse, Aggressionen und bestehende Konflikte zu thematisieren.

Vielen Dank für das Gespräch!

Beispielhafte Präventionsmaßnahmen (TOP-Prinzip)

Arbeitsumgebung:

- bauliche Maßnahmen, z. B. sichere Fluchtwege
- technische Maßnahmen, z. B. Notrufsysteme

Arbeitsorganisation:

- Notfallplan
- interne Arbeitsanweisungen (z. B. Umgang mit Geld)
- Psychologische Erstbetreuerinnen und -betreuer auswählen, ausbilden und bekannt geben

Personenbezogene Sicherheitsvorkehrungen:

- Unterweisungen und Einhaltung von Sicherheitsvorschriften
- Schulung zu deeskalierendem Kommunikationsverhalten

„Nur Fragebögen auszuwerten reicht nicht“

Psychische Belastungen und Gefährdungsbeurteilung

Psychische Belastung am Arbeitsplatz muss in der Gefährdungsbeurteilung erfasst werden. Doch die sensible Thematik verunsichert viele Verantwortliche. Direkte Kommunikation ist laut Diplom-Psychologin Dr. Marlen Cosmar (IAG) der Schlüssel.

Dr. Marlen Cosmar

Die studierte Arbeitspsychologin und Klinische Psychologin Dr. Marlen Cosmar promovierte am Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der Technischen Universität Dortmund.
Dr. Cosmar ist Leiterin der Stabsstellen und Referentin der Institutsleitung am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG).

Foto: privat

Frau Dr. Cosmar, was genau ist psychische Belastung am Arbeitsplatz?
Dr. Marlen Cosmar: Es gibt eine Norm (DIN EN ISO 10075), nach der alle Einflüsse, die von außen auf Menschen einwirken und sie psychisch beeinflussen, als psychische Belastung gelten. Am Arbeitsplatz können das beispielsweise Lärm, das Arbeitsklima oder die Arbeitszeiten sein.

Warum ist das Thema für den Arbeitsschutz so wichtig?
Dr. Marlen Cosmar: Psychische Faktoren am Arbeitsplatz beeinflussen unser Denken, Fühlen und Handeln. Wenn etwa die Konzentration ständig gestört und der Leistungsdruck zu hoch ist, kann das eigene Verhalten negativ beeinflusst werden. Und damit steigt auch das Unfallrisiko.

Und wie können diese Faktoren in der Gefährdungsbeurteilung erfasst werden?
Dr. Marlen Cosmar: Es wird empfohlen, die psychische Belastung in sechs Kategorien einzuteilen, und zwar branchenübergreifend:
Die erste Kategorie umfasst die Arbeitsinhalte, etwa wie kompliziert die Aufgaben sind. Dann folgt die Arbeitsorganisation, beispielsweise, inwieweit Beschäftigte ihren Arbeitsablauf selbst einteilen können. Weitere Kategorien sind die Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit und die sozialen Beziehungen. Welche spezifischen Faktoren in jeder dieser Kategorien betrachtet werden, muss in jedem Betrieb individuell ermittelt werden.

Oft ist psychische Belastung nicht „sichtbar“. Was kann dabei helfen, um sie dennoch erfolgreich zu ermitteln?
Dr. Marlen Cosmar: Die Beschäftigten müssen von Anfang an eine genaue Vorstellung davon haben, was psychische Belastung ist und was sie nicht ist. Dieses Wissen zu vermitteln oder durch Fachkräfte vermitteln zu lassen, ist Aufgabe der Führungskräfte. Wenn Themen wie Zusammenarbeit oder die Arbeitsorganisation ohnehin schon häufig und offen besprochen werden, ist es leichter, sich dem Thema zu nähern. Bei der Ermittlung kommt es darauf an, geeignete Methoden einzusetzen, das sind vor allem Fragebögen und/oder Workshops.

Wie genau kann dieser Prozess im Unternehmen umgesetzt werden?
Dr. Marlen Cosmar: Zunächst sollten die potenziellen Belastungsfaktoren für jede Tätigkeit ermittelt werden. Dafür kann man mit besagten Fragebögen starten. Aber nur auszuwerten, wie viele Beschäftigte beispielsweise bei ‚häufige Unterbrechungen‘ ein Kreuz gesetzt haben, reicht nicht. Für die Ableitung von Schutzmaßnahmen müssen diejenigen, welche die Gefährdungsbeurteilung durchführen, zumindest mit einzelnen Leuten besprechen, wie diese Unterbrechungen aussehen und was genau sie dabei belastet. DGUV-Formate wie die ‚Ideentreffen‘ eignen sich als Basis für solch einen Austausch. Anleitungen gibt es auf YouTube unter dem Suchbegriff ‚Ideentreffen‘.
Wichtig ist dabei eine gute Moderation, die im Zweifel besser von einer externen, neutralen Person übernommen wird.

Wie können Sicherheitsbeauftragte unterstützen?
Dr. Marlen Cosmar: Sicherheitsbeauftragte können aufmerksam für die psychische Belastung der Beschäftigten sein und Mitarbeitende etwa bei hoher Arbeitsintensität oder Konflikten direkt ansprechen. Zeigt sich, dass es sich um konstante und intensive Belastungen handelt, sollten sie sich an die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die Führungskraft wenden. Dann kann die Thematik in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.

Vielen Dank für das Gespräch!
Das Interview führte Isabel Ehrlich

Weitere Informationen

DGUV Information 206-026:
Psychische Belastung – der Schritt der Risikobeurteilung:
publikationen.dguv.de › Regelwerk › DGUV Informationen

Wertschätzung als Gesundheitsfaktor

Gesunde Führung

Mitarbeitende wollen ihren Selbstwert schützen und ausbauen. Doch nicht selten erleben sie Bedrohungen ihres Selbstwertes. Dazu zählen nicht nachvollziehbare Karriereentscheidungen, unnötige Aufgaben oder abwertende Interaktionen. Gelingt es, Abwertungen zu minimieren und Wertschätzung zu fördern, wird damit ein Beitrag für die Gesundheit der Beschäftigten geleistet.

Den Selbstwert zu erhalten und zu erweitern, ist ein universelles menschliches Bedürfnis. Wird dieses Bedürfnis verletzt und der Selbstwert bedroht, ist Stresserleben die wahrscheinliche Folge. Die Bedrohung des Selbstwertes wird als wichtiger Stressor im Arbeitskontext diskutiert. Umgekehrt soll erlebte Wertschätzung das Wohlbefinden und die Gesundheit fördern. Zahlreiche Studien stützen die Annahmen, dass durch Wertschätzungsinterventionen das Stresserleben (z. B. das Erleben von Anspannung und mentaler Erschöpfung) positiv beeinflusst werden kann.

Vier Ansatzpunkte für die Förderung von Wertschätzung

Das Erleben von Abwertung oder Wertschätzung ergibt sich nicht nur aus den sozialen Interaktionen, z. B. mit Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen oder Kundinnen und Kunden. Werden Mitarbeitende für gute Leistungen gelobt oder werden sie bei Misserfolgen von ihrer Führungskraft harsch angegangen, erschließt sich die abwertende oder wertschätzende Wirkung unmittelbar. Allerdings gibt es weitere zentrale Einflusskategorien, die Verantwortliche in Organisationen in den Blick nehmen können und die womöglich nicht unmittelbar mit Abwertung und Wertschätzung in Verbindung gebracht werden. Sie sind jedoch nicht minder wichtig.

1. Arbeitsaufgaben

Arbeitsaufgaben spielen für das Erleben von Abwertung oder Wertschätzung eine wichtige Rolle. Werden beispielsweise Aufgaben als unnötig oder als unangemessen mit Blick auf die Stelle wahrgenommen, so kann dies eine Bedrohung des Selbstwertes darstellen. Ein Mitarbeiter, der für seine Führungskraft Auswertungen erstellt und feststellen muss, dass die Führungskraft diese überhaupt nicht anschaut oder dass daraus nichts abgeleitet wird, wird dies mit hoher Wahrscheinlichkeit als abwertend wahrnehmen. Niemand arbeitet gern für den Papierkorb. Haben Beschäftigte den Eindruck, dass sie für Aufgaben eingestellt wurden, für die sie überqualifiziert sind, dürfte dies ebenfalls eine Bedrohung für ihren Selbstwert darstellen.

Den Selbstwert zu erhalten und zu erweitern, ist ein universelles menschliches Bedürfnis.

Umgekehrt wird beispielsweise eine Mitarbeiterin der IT eine Stärkung ihres Selbstwertes erleben, wenn sie wahrnimmt, dass sie mit ihrer Arbeit Kolleginnen und Kollegen bei ihren IT-Problemen weiterhelfen kann.

Gerade bei Umstrukturierungen sind vielfältige Bedrohungen des Selbstwertes wahrscheinlich.

2. Organisationale Bedingungen

Auch die organisationalen Bedingungen sind relevant. Als wie fair werden beispielsweise die immateriellen und materiellen Anerkennungsmechanismen in einer Organisation wahrgenommen? Als wie ausgeglichen erleben Mitarbeitende die Balance aus den geleisteten Anstrengungen und den erhaltenen Belohnungen? Eine Mitarbeiterin, die ihre Arbeit sehr gewissenhaft erledigt, freiwillig Überstunden leistet und sich mit guten Ideen einbringt, wird Imbalance erleben, wenn sie auf der anderen Seite der Waage wenig immaterielle und materielle Anerkennung erfährt. Erlebte Imbalance bedroht den Selbstwert.

So sollten beispielsweise auch bei der Festlegung von Stellenbezeichnungen und der Betitelung von Funktionen mögliche Effekte auf den Selbstwert Beachtung finden. Es macht einen Unterschied, ob jemand in seiner Signatur die Bezeichnung „Sachbearbeitung im Backoffice“ stehen hat oder „Office-Managerin“ beziehungsweise „Office-Manager“, auch wenn sich unter beiden Bezeichnungen wahrscheinlich ähnliche Tätigkeiten subsumieren lassen.

Werden im Rahmen von Umstrukturierungen Hierarchiestufen entfernt und Expertenfunktionen gestrichen, so dürfte dies ebenfalls deutliche Auswirkungen auf den Selbstwert der Betroffenen haben und ebenso Auswirkungen auf diejenigen, welche die wegfallenden Funktionen angestrebt haben. Gerade bei Umstrukturierungen sind vielfältige Bedrohungen des Selbstwertes wahrscheinlich, beispielsweise aufgrund von fehlendem Interesse an den Bedürfnissen der von den Veränderungen Betroffenen.

Foto: © Jeanette Dietl – stock.adobe.com

3. Soziale Interaktionen

Bei den sozialen Interaktionen geht es nicht nur um Offensichtliches. Werden Mitarbeitende von Führungskräften oder von Kolleginnen und Kollegen lächerlich gemacht, werden ihre Ideen als eigene ausgegeben oder werden sie ausgegrenzt, so sind dies sehr offensichtliche, abwertende Verhaltensweisen.

Es geht jedoch genauso um subtilere Formen von Abwertung, wenn beispielsweise Unterstützung nicht selbstverständlich gegeben wird, sondern mit Signalen der Abwertung des Gegenübers und der eigenen Aufwertung verknüpft wird. Eine Führungskraft könnte beispielsweise zu einem Mitarbeiter sagen: „Gut, dass du mich um Hilfe gebeten hast. So konnte ich jetzt noch rechtzeitig intervenieren. Ich habe das jetzt noch gut geradebiegen können.“ Mit dieser Aussage wertet die Führungskraft sich selbst auf und ihren Gegenüber ab. Es kann aufschlussreich sein, sich das Kommunikationsverhalten von Führungskräften unter den Gesichtspunkten der eigenen Aufwertung und der Abwertung von anderen genauer anzuschauen.

4. Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz

Schließlich empfiehlt sich ein Blick auf die Arbeitsbedingungen. So wird beispielsweise durch die Bereitstellung von veralteten oder beschädigten Arbeitsmitteln eine Botschaft transportiert. Bei den Mitarbeitenden könnte beispielsweise ankommen: „Mit uns kann man es ja machen. Wir sind es nicht einmal wert, dass wir ordentliche, voll funktionstüchtige Arbeitsmittel bekommen.“ Andererseits bietet die Gestaltung der Arbeitsbedingungen vielfältige Chancen, um Signale der Wertschätzung zu senden.

Arbeitgebende, die beispielsweise mit Ernsthaftigkeit und Konsequenz Gefährdungsbeurteilungen durchführen und bei erkannten Problemen umgehend Abstell-

maßnahmen einleiten, senden damit die Botschaft, dass für sie die Mitarbeitenden tatsächlich wertvoll sind.

Fazit zu den Ansatzpunkten

Die gemeinsame Grundlage aller Ansatzpunkte ist echtes Interesse an den Mitarbeitenden und das Bemühen, mit den Anliegen der Mitarbeitenden konstruktiv umzugehen: Werden die Mitarbeitenden mit ihren individuellen Bedürfnissen, mit ihren Kompetenzen und Werten wahrgenommen? Versucht jemand, sie zu verstehen? Wird auf sie eingegangen? Werden die gegenseitigen Erwartungen konstruktiv miteinander geklärt? Natürlich können Mitarbeitende nicht alle ihre Wünsche in ihrer Organisation verwirklichen. Abwertungserlebnisse können nicht gänzlich vermieden werden. Vielmehr geht es um mehr Aufmerksamkeit bei den Verantwortlichen für abwertende und wertschätzende Ereignisse bei der Arbeit, um bewusst gestaltend intervenieren zu können.

CREW: ein Programm mit nachgewiesenen Effekten

CREW steht für „Civility, Respect and Engagement in the Workplace“ und wurde mit großen Fallzahlen in anspruchsvollen Interventionsstudien evaluiert. Positive Effekte auf mehreren Ergebnisvariablen konnten nachgewiesen werden, unter anderem auf Symptome von Burnout.

Das Ziel des Organisationsentwicklungsprogramms ist die Förderung eines wertschätzenden Umgangs in den einzelnen Teams und in der gesamten Organisation. Herzstück des Programms sind moderierte Workshops auf Teamebene, wobei diese um weitere Interventionen ergänzt werden, z. B. schriftliches Informationsmaterial.

Die Mitarbeitenden beschäftigen sich in den Teams mit ihrem Umgang untereinander, erkennen abwertendes Verhalten und erarbeiten, wie sie sich ein wertschätzendes Miteinander konkret vorstellen. Das Programm ist stark verhaltensorientiert und partizipativ angelegt. Didaktische Mittel sind weniger Edukation, sondern mehr Diskussion, Rollenspiele und die Arbeit an individuellen Verhaltenszielen.

Einleitend wird die IST-Situation mit einem Fragebogen erfasst, der acht Items enthält, neben anderen: „Meinungsverschiedenheiten und Konflikte werden in meinem Team fair gelöst“ oder: „Unterschiede zwischen Menschen werden in meinem Team respektiert und wertgeschätzt.“ Die Ergebnisse werden im Team besprochen, besonders starke und schwache Ausprägungen bei einzelnen Items werden herausgearbeitet. Der Fragebogen wird im weiteren Prozess wiederholt eingesetzt, um Veränderungen im Team transparent zu machen.

Im nächsten Schritt erarbeiten die Teammitglieder, was ihnen ein respektvollerer Umgang im Team bringen würde. Es geht darum, das „Warum“ von mehr Wertschätzung greifbar zu machen.

Im dritten Schritt arbeiten die Teammitglieder heraus, was sie sich konkret unter einem wertschätzenden Umgang im Team vorstellen. Ein gemeinsames Verständnis von Wertschätzung im Team soll gefördert werden. Auch Hindernisse auf dem Weg zu mehr gegenseitiger Wertschätzung und Möglichkeiten, damit umzugehen, werden diskutiert.

Im weiteren Prozess werden die Teilnehmenden aufgefordert, ihr Verhalten unter Wertschätzungsgesichtspunkten zu beobachten. Positives Verhalten soll erkannt und gewürdigt werden. Zudem wird Wertschätzung mit anderen Werten und Prioritäten der Organisation verknüpft.

Über mehrere Monate hinweg finden Teamworkshops statt, in denen Veränderungen wahrgenommen, besprochen und positive Entwicklungen gewürdigt werden. Die Moderierenden laden in den Workshops durch Fragen und andere Impulse zur Reflexion und Diskussion ein. „Was machen wir bereits gut? Wie kann jeder von uns einen positiven Beitrag leisten?“ sind Beispiele für solche Anregungen.

Wertschätzung wird in Organisationen an Bedeutung gewinnen

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes dürfte das Thema Wertschätzung in den kommenden Jahren mehr in den Mittelpunkt rücken. Der Arbeitskräftemangel verschärft sich weiter von Jahr zu Jahr. Wer Wertschätzung vermisst, wird sich schnell etwas Neues suchen. Organisationen, die es versäumen, die Weichen in Richtung mehr Wertschätzung zu stellen, werden immer weniger geeignetes Personal finden und vor allem binden können.

In diesem Beitrag wurde herausgearbeitet, dass die Vermittlung von Wertschätzung weit über materielle Formen der Anerkennung oder offensichtliche Aspekte sozialer Interaktionen hinausgeht, wenngleich diese natürlich auch eine Rolle spielen.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes dürfte das Thema Wertschätzung in den kommenden Jahren mehr in den Mittelpunkt rücken.

Die Bedeutung von Führungskräften für die Bindung der Mitarbeitenden wird weiter zunehmen und es erforderlich machen, dass Führungskräfte die dafür notwendigen Führungskompetenzen entwickeln und ausbauen.

Dr. Alexander Häfner

Auszugsweiser Nachdruck aus DGUV Forum. Den kompletten Beitrag mit allen Details finden Sie hier:
forum.dguv.de › Alle Ausgaben › DGUV forum Ausgabe 10/2023 › Wertschätzung als Gesundheitsfaktor

Foto: © DC Studio – stock.adobe.com

Virtuelle Teammeetings erfolgreich umsetzen

Arbeits- und Organisationspsychologie

Virtuelle Meetings haben längst in die Normalität des Arbeitsalltags Einzug gehalten und neben vielen Erleichterungen auch Phänomene, wie Zoom-Fatique, den Zustand emotionaler und kognitiver Erschöpfung als Resultat eng getakteter Webkonferenz-Marathons, hervorgebracht. In diesem Beitrag erfahren Sie, wie Sie Ihre Teammeetings gesund, effektiv und lebendig gestalten.

Es ist Montagmorgen – das virtuelle Teammeeting kann wieder einmal stattfinden, nachdem es in den letzten Wochen immer wieder und meist kurzfristig abgesagt wurde. Langsam trudeln die Beschäftigten vor dem Bildschirm ein. Mit leichtem Verzug beginnt das Meeting. Der Teamleiter blickt auf zehn schwarze Fensterchen, da die Kolleg*innen nur schwer von der Nutzung der Kamera zu überzeugen sind. Auf Nachfragen in die virtuelle Runde schallt Stille aus den Lautsprechern – niemand äußert sich. Es geht zäh voran. Der Teamleiter arbeitet mühsam Punkt für Punkt ab – die Unsicherheit steigt, ob die Botschaft die Kolleg*innen auch erreicht. Da blinkt das Chatfenster. Der hoffnungsvolle Blick wandelt sich in Irritation: „Das ist doch wieder totlangweilig heut, oder?“ hat jemand in den Chat geschrieben und offensichtlich vergessen, die „an-alle-Teilnehmer-senden“-Funktion auszustellen.

Status: Beschäftigt

Solche oder ähnliche Szenarien haben die meisten in den letzten Jahren erlebt und erleben sie heute hoffentlich immer weniger. Ansätze zur Verbesserung gibt es jedoch meistens. Virtuelles (Zusammen)arbeiten fordert uns auf eine ganz besondere Art und Weise: Während wir im direkten Kontakt auf das ganze Spektrum unserer fünf Sinne zugreifen können, um mit dem Gegenüber zu kommunizieren, bleiben in der virtuellen Interaktion nur zwei Sinne verfügbar: Sehen und Hören. Das fordert Augen und Ohren stärker, als wir dies üblicherweise gewöhnt sind.

Virtuelle Meetings haben auch die Eigenschaft, die Dinge zu verstärken – die Positiven als auch die Negativen. Die Aufmerksamkeitsspanne wird kürzer, die Ablenkungsbereitschaft steigt und sogar die Bereitschaft, ein virtuelles Event zu verlassen, ist deutlich höher („Sorry, irgendwie ist die Verbindung heute schlecht.“) als bei Präsenzmeetings. Die gute Nachricht: Auch Positives wird im virtuellen Arbeitsumfeld verstärkt – so gelingt es durchaus, fokussierter zu arbeiten, Entscheidungen schneller zu treffen und neue Ideen zu generieren. Helfen Sie Ihrem Team durch eine gute Vorbereitung und Ausgestaltung Ihrer virtuellen Meetings, um von den positiven Effekten zu profitieren.

Klare Struktur und fester Plan

Oft jagt ein Termin den nächsten oder mehrere Anfragen überschneiden sich (man kommt zu spät oder muss eher weg), das schafft Unruhe und lenkt ab. Planen Sie die Umsetzung Ihrer virtuellen Termine deshalb rechtzeitig und verbindlich. Entscheiden Sie im Vorfeld, welche Veran-

staltungen online stattfinden sollen oder zu welchen Anlässen ein Präsenzmeeting sinnvoller erscheint. Hilfreich ist eine gemeinsame Vereinbarung, an welchen Meetings die Teilnahme verpflichtend und an welchen optional ist. Geben Sie Online-Teammeetings einen festen und verbindlichen Platz im Teamkalender (z. B. Montagmeeting, Daily@9, FreitagvorFeierabend) und halten Sie die Termine ein. Beachten Sie bei der Terminfindung auch Teilzeitkräfte, die nicht das komplette Arbeitszeitfenster verfügbar sind. Versenden Sie die Termineinladung rechtzeitig und mit Rückantwortaufforderung. So haben Sie einen guten Überblick über die Teilnahmequoten. Fügen Sie der Einladung eine Agenda bei. Das hilft allen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren.

Hilfreich kann ein „Meeting-Knigge“ sein, der definiert, was im Umgang miteinander wichtig ist (pünktlicher Beginn, Verwendung der Kamera, aktive Beteiligung ohne Aufforderung).

Funktionierende Technik

Machen Sie sich mit den Möglichkeiten und Grenzen des Webkonferenztools vertraut. Es gibt mehr Optionen als das reine Zeigen von Power-Point-Folien! Virtuelle Pinnwände und Kleingruppenräume und die Chatfunktion lassen sich abwechslungsreich nutzen und verleihen Ihrem Meeting Lebendigkeit. Die Kombination mit Kollaborationstools wie Conceptboard bietet zusätzliche Möglichkeiten zur interaktiven Zusammenarbeit.

Die häufigsten Gründe für Zurückhaltung in virtuellen Meetings ist immer noch Unsicherheit in der Anwendung – und wenn es nur das Einstellen des virtuellen Hintergrundes ist. Testen Sie im Vorfeld unbedingt den Einsatz – nichts ist nerviger, als Technik oder Tools, die nicht funktionieren. Stellen Sie sicher, dass die Beschäftigten über geeignete technische Voraussetzungen (Hardware/Software, Internetverbindung) verfügen, um stabil am Meeting teilzunehmen. Wer eine „klapprige“ Internetverbindung zu Hause hat, kommt auch für das virtuelle Treffen am besten ins Büro. Planen Sie beim Verwenden neuer Tools oder Methoden Zeit zum gemeinsamen Ausprobieren ein.

Dr. Sandra Wolf

Dr. Sandra Wolf ist Arbeits- und Organisationspsychologin. Sie promovierte zum Thema gesunde Führung und forschte viele Jahre zu gesundheitsförderlichen Einflussfaktoren von Führung auf Beschäftigten- und Unternehmensgesundheit sowie zur Bedeutung der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung. Die Inhaberin eines Beratungsunternehmens lehrt am Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG), der Hochschule Zittau-Görlitz sowie der Universität Innsbruck.

Foto: privat

Interaktive Struktur und lebendige Präsenz

Beginnen Sie das Meeting pünktlich und mit einem kraftvollen, freundlichen Intro. Wählen Sie ein Warm-Up, bei dem alle Teilnehmenden aktiv gefordert sind. Vermeiden Sie Nebengeräusche (Umgebungslärm, Klappern der Kaffeetasse, telefonierende Kollegen, raschelndes Mikro). Idealerweise nutzen Sie ein Headset und stellen das Konferenzprogramm so ein, dass Hintergrundgeräusche ausgefiltert werden.

Achten Sie auf angemessene Kleidung, aktive Körperhaltung (Blickkontakt mit der Kamera, motivierte Körperhaltung, unterstützende Gestik) und eine deutliche Aussprache mit ausreichend Sprechpausen. Laden Sie die Teilnehmenden immer wieder zur Interaktion ein (aktive Fragen, Schätzaufgaben, Reaktionswettbewerbe [wer hat am schnellsten die Antwort parat], virtuelle Whiteboards). Legen Sie für konkrete Aufgaben auch online konkrete Verantwortlichkeiten fest.

Weniger ist mehr

Wählen Sie im Vorfeld genau aus, wie viele Themen im geplanten Zeitfenster realistisch sind. In ein 1,5-stündiges Meeting passen drei bis maximal vier Themen! Wenn das Meeting länger als 60 Minuten sein muss, planen Sie bitte ausreichend Pausen ein. Bereiten Sie die Themen kurz und knapp auf. Nutzen Sie vor allem Bilder oder Abbildungen und weniger Text. Formulieren Sie Fragestellungen an Ihr Team schriftlich – so ist sichergestellt, dass alle den Arbeitsauftrag präsent haben und es

Merkkasten

Robuste Methoden für jedes Meeting:

- Warm-Up-Frage: Was war das Highlight der Woche/der letzten Woche? Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Antworten in den Chat zu schreiben.
- Der virtuelle Ball: etablieren Sie den „virtuellen Redeball“ (dieser wird den Teilnehmern virtuell übergeben) so gibt es eine strukturierte Reihenfolge von Redebeiträgen
- Daumen hoch: einigen Sie sich auf Gesten zur Zustimmung, Ablehnung oder Enthalten zu Beiträgen (z. B. Daumen hoch/runter, flache Hand), die in die Kamera gezeigt werden können.

Methode für Geübte:

- Break Out: Erstellen Sie kleine Teilgruppen für individuellen Austausch
- Virtuelles Brainstorming: Ideensammeln mit virtueller Unterstützung (z. B. Conceptboard Templates)
- Virtuelle Umfragen (z. B. mit Mentimeter, Pingo)

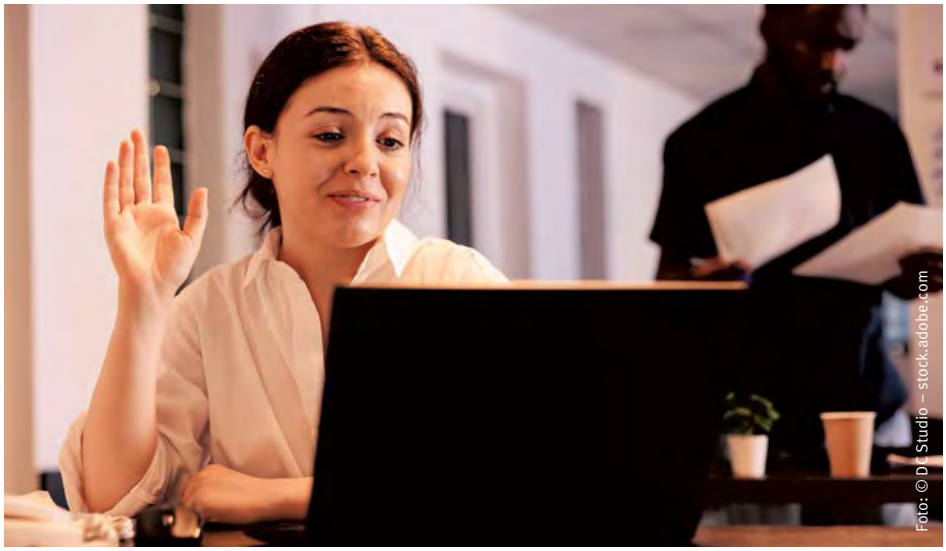


Foto: © DR Studio – stock.adobe.com

keine Missverständnisse gibt. Reduzieren Sie die Präsentationszeit zugunsten von Austauschzeit.

Zeit zum Wirken

Sprechen Sie Personen direkt an, stellen Sie sicher, dass Redebeiträge zeitlich begrenzt werden und trotzdem ausgesprochen werden kann. Strukturieren Sie die Redereihenfolge, z. B. mit der Handhebe-Funktion in einigen Anwendungen.

Nominieren Sie bei Bedarf eine/-n Co-Moderator/-in zur Unterstützung bei Wortmeldungen und zu notierenden Zusatzthemen (z. B. Themenparkplatz für Dinge, die nicht zur aktuellen Agenda gehören).

Fassen Sie die Ergebnisse am Ende noch einmal zusammen und holen Sie ein kurzes Feedback über die Zufriedenheit ein. Geben Sie einen Ausblick auf den nächsten Termin und achten Sie auf eine zeitnahe Zustellung des Protokolls (idealerweise mit aktiven Aufgaben). Beenden Sie Ihr Meeting pünktlich und mit der Option einer kurzen Pause für alle Beteiligten vor dem nächsten Termin.

Viel Freude beim Ausprobieren und bis zum nächsten Meeting!

Dr. Sandra Wolf

Neues Portal: Sicheres Pflegen zu Hause

Wenn eine Angehörige oder ein Angehöriger pflegebedürftig wird, ändert sich vieles. Es stellt die ganze Lebensplanung auf den Kopf, nicht nur für den erkrankten Menschen, sondern für die ganze Familie. Am stärksten trifft es jedoch die Hauptpflegeperson aus der Familie.

Ein Bereich, der häufig vergessen wird, ist die Sicherheit zu Hause und dort ist die bzw. der pflegende Angehörige am intensivsten betroffen. Sie oder er könnte durch verschiedene Ursachen in der Ausstattung des Wohnraums, die im normalen Alltag keine Gefährdung darstellen, aber in einer Pflegesituation zur potenziellen Gefährdung werden können, einen Unfall erleiden oder erkranken. Es gibt viele Ursachen, die zu einem Unfall oder zu einer Gesundheitsgefährdung führen können.

Das Portal „Sicheres Pflegen zu Hause“ zeigt Gefährdungen auf und gibt Tipps, wie ihnen vorgebeugt werden kann oder man sie behebt. Schon kleinere Veränderungen im Wohnumfeld und im Verhalten können die Pflege erleichtern.
www.sicheres-pflegen-zuhause.de

Mehr Tipps finden Sie auch unter:
www.uksachsen.de › Webcode: uk439

Screenshot: www.sicheres-pflegen-zuhause.de

Foto: © natali_mis – stock.adobe.com

Feuchtarbeit: neu definiert

Neue Technische Regel für Gefahrstoffe TRGS 401

Jährlich werden den Unfallversicherern in Deutschland über 20.000 beruflich bedingte Handekzeme durch sogenannte Hautarztberichte angezeigt. Die irritativen Kontaktekzeme der Hände stellen dabei die größte Gruppe der beruflich verursachten entzündlichen Hauterkrankungen. Nach sechsjähriger Überarbeitung vermittelt die aktuelle TRGS 401 ein neues Bild der Feuchtarbeit. Anhand neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse wurden bestimmte Gefährdungen der Haut, wie die Okklusion, die Waschfrequenz und der Kontakt zu Flüssigkeiten, neu gewichtet und quantifiziert.

Zu den beruflich bedingten Handekzemen gehören Kontaktekzeme und beruflich verschlimmerte atopische Handekzeme. Mehr als zwei Drittel verteilen sich auf nur sechs Tätigkeiten beziehungsweise Tätigkeitsbereiche: Friseur-, Nahrungsmittel-, Metallverarbeitungs- sowie Reinigungsbranche, das Baugewerbe und Gesundheitsberufe.

Die Handekzeme treten somit überwiegend in Berufen mit Feuchtarbeit auf. Hier liegen vielfach auch Mischexpositionen mit häufigem Händewaschen, Kontakt zu Wasser oder irritativen Flüssigkeiten vor. Nach heutigem Wissensstand ist Feuchtarbeit der Hauptrisikofaktor für die Entstehung der irritativen Kontaktekzeme der Hände.

Wann spricht man von einer Gefährdung durch Feuchtarbeit?

In der überarbeiteten TRGS 401 wurden aufgrund der neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse präventionsrelevante Definitionen entsprechend ergänzt und bestehende modifiziert. So wurde der eher unscharfe Begriff des „feuchten Milieus“ präzisiert und durch „Hautkontakt mit Wasser oder wässrigen Flüssigkeiten“ ersetzt. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung haben Arbeitgebende zukünftig auf dieser Basis zu ermitteln, ob eine Gefährdung durch Feuchtarbeit vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn:

a) die Beschäftigten tätigkeitsbedingt Hautkontakt mit Wasser oder wässrigen Flüssigkeiten von regelmäßig mehr als zwei Stunden pro Arbeitstag haben. Als Beispiele für wässrige Flüssigkeiten werden wassergemischte Kühlschmierstoffe, wässrige Desinfektionsmittel oder Reinigungsmittel aufgeführt.

b) das Händewaschen beziehungsweise die Häufigkeit der tätigkeitsbedingten Waschfrequenz bei mindestens 15 Mal pro Arbeitstag liegt. [...]

Die TRGS 401 als Präventionsinstrument

Da die TRGS 401 ein Präventionsinstrument ist, bestand in den beratenden Gremien ein breiter Konsens, bereits eine Händewaschfrequenz von 15 Mal als Gefährdung

einzustufen. In diesem Fall ist dann eine Angebotsvorsorge anzubieten. Steigt die Frequenz des Händewaschens auf 25 Mal pro Arbeitstag, muss eine Pflichtvorsorge veranlasst werden

Daher wird folgendes Belastungsmuster in der TRGS 401 als gefährdend angesehen und soll zu einer Angebotsvorsorge führen, wenn:

c) mehr als zehn Mal pro Arbeitstag ein Wechsel zwischen Hautkontakt mit Wasser oder wässrigen Flüssigkeiten erfolgt

oder

d) mehr als fünf Mal Händewaschen pro Tag jeweils kombiniert wird mit dem Tragen von flüssigkeitsdichten Schutzhandschuhen. Bei einer Verdopplung des angegebenen Handschuhwechsels auf zehn Mal pro Arbeitstag muss eine Pflichtvorsorge veranlasst werden. [...]

Die angenommene Barriereschädigung der Haut durch Okklusion ist nach dem aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand wesentlich geringer als bei zeitlich vergleichbarem direkten Kontakt zu Wasser oder anderen Flüssigkeiten. Dies bedeutet, dass in der Praxis bei der Wahl zwischen „Haut nass“ oder „Handschuh nass“ auf jeden Fall dem Tragen von Handschuhen Vorzug zu geben ist. [...]

Die bisherigen Formulierungen in der TRGS 401 hatten teilweise dazu geführt, dass in bestimmten beruflichen Bereichen das Feuchtwerden der Haut und/oder das häufigere Händewaschen in Kauf genommen wurden, anstatt entsprechend schützende Handschuhe zu tragen. Nach der neuen TRGS 401 ist das ausschließliche Tragen von flüssigkeitsdichten Schutzhandschuhen daher nicht mehr als Feuchtarbeit zu sehen.

Hinweise zur Handreinigung und Handdesinfektion

In der aktualisierten TRGS 401 finden sich zur Reinigung der Hände und zur Desinfektion weitere unterstützende Hinweise in den Abschnitten „Allgemeine Hygienemaßnahmen“, „Organisatorische Schutzmaßnahmen“ sowie „Weitere Schutzmaßnahmen bei Feuchtarbeit“. [...]

Den kompletten Artikel der Autoren Prof. Dr. Thomas Brüning, Prof. Dr. Manigé Fartasch und Dr. Dr. Michal Gina finden Sie im IPA Journal unter:
www.dguv.de/ipa › Publikationen › IPA Journale › IPA Journale 2022 › IPA Journal 03/2022

Weitere Informationen

Die TRGS 401 kann auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eingesehen werden: ***www.baua.de › Angebote › Regelwerk › Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS) › TRGS 401***

Schattenbäume für Sachsen

Foto: NCT/UCC

Zehn Gutscheine gingen an Kitas, Horte und Grundschulen in ganz Sachsen, die in diesem Jahr ein CLEVER-IN-SONNE-UND-SCHATTEN-Programm durchgeführt hatten und für ihr Engagement ausgezeichnet wurden. Die Preise (jeweils 300 Euro) wurden von der Unfallkasse Sachsen zur Verfügung gestellt und können nun in Schattenspender, wie Bäume oder Sonnensegel, investiert werden.

Das Team des Präventionszentrums vom NCT/UCC Dresden und die Unfallkasse Sachsen dankt herzlich allen Einrichtungen, die mit dem Projekt Kinder, Eltern und das pädagogische Team für den Sonnenschutz sensibilisiert und begeistert haben.

Melanie Glausch

Die Gewinner:

- Kita „Spatzennest“ in Purschwitz
- Kita „Löwenzahn“ Arche gGmbH in Raschau-Markersbach
- Kita „Kinderland“ in Bernsdorf
- Kita „Sonnenschein“ in Chemnitz
- Kita „Zwergenland“ in Niedercrinitz
- Kita „Sonnenkäfer“ Kinderarche Sachsen e.V. in Bobritzsch-Hilbersdorf
- Kita „Parthenflöhe“ in Panitzsch
- Kita „Talhaus“ in Bärenstein
- Johanniter-Kita „Schwalbennest“ in Breitenbrunn
- Lindenschule in Bautzen

Jährliche Hauptinspektion

Sichere Spielplätze (Teil 4)

Spielplätze sind für Kinder ein Ort der Freude und des Abenteuers. Hier können sie sich austoben und ihre motorischen Fähigkeiten entwickeln. Damit Kinder auf Spielplätzen sicher spielen können, ist es von großer Bedeutung, dass diese regelmäßig überprüft und gewartet werden. Die jährliche Hauptinspektion von Spielplätzen ist die umfangreichste und wichtigste Prüfung, um die Sicherheit der spielenden Kinder zu gewährleisten.

Die DIN EN 1176 Teil 7 definiert Mindestanforderungen für die jährliche Hauptinspektion. Diese Inspektion beinhaltet nicht nur eine gründliche Überprüfung der Spielplatzgeräte, sondern des gesamten Spielplatzgeländes. Ziel ist es, mögliche Gefahrenquellen für Kinder zu identifizieren und zu beseitigen.

Nur ein erfahrener, unabhängiger und qualifizierter Spielplatzprüfer wird die Prüfung mit Sachverstand und in der nötigen Tiefe durchführen können. Vorzugsweise sollte dieser die Qualifikation nach DIN 79161 nachweisen können. Die Anforderungen an den Prüfer wurden im iPunkt-Artikel in der Ausgabe 1/2022 veröffentlicht.

Der Spielplatzprüfer kann mögliche Versäumnisse bei der Instandhaltung oder Probleme durch Verschleiß, z. B. durch Witterungseinflüsse, Vorliegen von Verrottung oder Korrosion, sowie jeglicher Veränderung der Anlagensicherheit aufzeigen und so ihn bei der Verkehrssicherungspflicht sowie Vermeidung von Unfällen unterstützen.

Foto: © Lidia – stock.adobe.com

Inhalt der Prüfung

Die genauen Prüfinhalte variieren je nach Spielplatz und Spielplatzgeräten. Nachfolgend sind typische Aspekte genannt, welche bei der jährlichen Hauptinspektion mindestens berücksichtigt werden müssen:

1. Überprüfung der Spielplatzgeräte:

- Überprüfung der Stabilität und Funktionalität der Spielplatzgeräte insbesondere der Fundamente
- Überprüfung auf Veränderungen infolge z. B. von Fäule, Zersetzung oder Korrosion
- Überprüfung auf Veränderung des Sicherheitsniveaus der Spielplatzgeräte oder -böden als Folge von durchgeführten Reparaturen oder zusätzlich eingebauten oder ersetzten Bauteilen – Überprüfung auf Fangstellen
- Überprüfung der Fallschutzbeläge nach möglichen Mängeln, wie Sedimentierung oder unzureichende Schichtdicke sowie der notwendigen Ausdehnung
- etc.

2. Überprüfung des Spielplatzgeländes:

- Überprüfung der allgemeinen Sauberkeit und des Zustands des Spielplatzgeländes
- Überprüfung des Zustands der Wege, Einfriedung und Zugänge
- Überprüfung der Vegetation auf mögliche Gefahrenquellen
- Überprüfen klimatischer Einflüsse, z. B. Vermeidung vollsonniger Lage
- Beurteilung naturnaher Spielangebote, wie Hangneigung, Wassertiefe, Wasser- und Spielsandqualität
- etc.

Die Ergebnisse der Inspektion werden dokumentiert und bewertet. Zu einer guten Dokumentation gehört es, alle festgestellten Mängel mit Foto und deren Bewertung nach Dringlichkeit und geeigneter Maßnahmen zu deren Beseitigung aufzuzeigen. In dem Prüfprotokoll müssen mindestens folgende Angaben enthalten sein: Name des Prüfers, eindeutige Zuordnung des Prüfobjektes, Prüfdatum, Art der Prüfung, Datum der nächsten Inspektion.

Für die Abstellung der festgestellten Mängel ist der Betreiber verantwortlich. Falls erforderlich, sind geeignete und wirksame Sicherungsmaßnahmen vorzusehen.

Andrej Kraus,
Carolin Langer

Noch Fragen:
kraus@uksachsen.de
Tel. 03521 724296

Noch Fragen:
langer@uksachsen.de
Tel. 03521 724298

Foto: © Christian Schwier – stock.adobe.com

Schulhöfe sollten zur Bewegung einladen

Das Interview

Schulhofgestaltung muss heute kreativ sein und als Spiel-, Erfahrungs- und Erlebnisraum dienen. Er muss bewegungsfreudig sein, vom Unterrichtsalltag ablenken und einen Ausgleich schaffen: Ein Platz, um einfach nur mal Luft zu schnappen, ist zu wenig. Dr. Julia Thurn vom Institut für Kooperative Planung und Sportentwicklung (IKPS) berät Städte und Gemeinden bei Sportentwicklungsplanungen. Es geht um Angebote im öffentlichen Raum, Sportanlagen und Schulhöfe. Thurn war Referentin bei der Tagung der Initiative Sicherheit und Gesundheit im und durch Schulsport (SuGiS) 2023 in Dresden.

Frau Dr. Thurn, welche Themen sollten Planerinnen und Planer berücksichtigen, wenn sie einen Schulhof gestalten möchten?

Dr. Julia Thurn: Bei der Schulhofgestaltung sollten die Interessen der Gruppen, die ihn nutzen wollen, berücksichtigt werden: jüngere und ältere Schüler, vielleicht auch Erwachsene, abhängig davon, ob die Fläche auch für die Allgemeinheit geöffnet ist. Grundsätzlich sollten aber folgende Motive auf jeden Fall bedacht werden:

- sich bewegen, spielen,
- sich ausruhen, miteinander reden,
- essen und Pause machen,
- Natur und Grünflächen.

Heute ist eine Pause ohne Handy kaum noch vorstellbar. Wie haben sich die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen verändert?

Dr. Julia Thurn: Eine markante Entwicklung ist der Verlust der Straßenkindheit. Früher konnten Kinder einfach hinaus auf die Straße gehen, Ball spielen, Freunde ohne Verabredung treffen. Das ist heute oft nicht mehr möglich, Straßen sind zu gefährlich, viele Eltern möchten es nicht. Das verändert auch die Bedeutung von Schulhöfen. Sie sind oft wohnortnah und sollten deshalb offen sein und zu Bewegung einladen. Wünschenswert ist auch eine naturnahe Gestaltung, dadurch können Schulhöfe zu Räumen werden, die alle Sinne ansprechen.

Warum ist es so wichtig, Kindern und Jugendlichen ein Bewegungsangebot zu machen?

Dr. Julia Thurn: Studien zeigen, dass sich ein Großteil der Kinder und Jugendlichen nicht ausreichend bewegt.

Die WHO empfiehlt 60 bis 90 Minuten Bewegung am Tag, damit ist gar nicht nur Sport gemeint, sondern z. B. der Gang zur Schule oder aktives Spiel. Aber dieses Bewegungslevel erreicht nur noch etwa ein Viertel in dieser Gruppe. Bei den Jün-

Dr. Julia Thurn

Die promovierte Sportwissenschaftlerin für Freizeit- und Gesundheitssport Dr. Julia Thurn studierte und arbeitete an der Universität Stuttgart. Die Geschäftsführerin des Instituts für Kooperative Planung und Sportentwicklung (IKPS) berät heute Städte und Gemeinden bei Sportentwicklungsplanungen.

Foto: Sascha Walther Thurn

geren ist der Prozentsatz höher, aber er nimmt kontinuierlich mit dem Alter ab. Wir brauchen deshalb Orte, die zu Bewegung einladen.

Wie sehen denn die Schulhöfe in Deutschland aus?

Dr. Julia Thurn: Bei unseren Projekten mit Städten und Gemeinden sehen wir immer noch viele Betonwüsten. Andererseits finden wir auch sehr gute, anregende Beispiele, z. B. in Hamburg Lurup. Hier wurde ein Schulhof gestaltet, der von zwei Schulen, einem Sportverein und der Bevölkerung gemeinsam genutzt wird.

Welche Elemente sollte ein bewegungsfreundlicher Schulhof haben?

Dr. Julia Thurn: Er sollte verschiedene Räume anbieten: für Bewegung, Spiel (gerade in der Grundschule), Naturerfahrung, Entspannung, für Begegnungen und Austausch, für Unterricht im Freien. Für die Gestaltungsprinzipien heißt das: Die Fläche sollte strukturiert und begrünt sein, ihre Aufteilung sollte leicht veränderbar sein und sie sollte an das Fuß- und Radwegenetz angeschlossen sein. Die Spiel- und Bewegungs-Elemente müssen gar nicht teuer sein, das Konzept muss zu der jeweiligen Schule passen.

Wie gehen Sie bei einer Beratung für eine Neugestaltung vor?

Dr. Julia Thurn: Erst mal machen wir eine Bestandsaufnahme. Was machen die Kinder dort? Was funktioniert gut, wo gibt es Probleme? Dann werden die Bedarfe der Schule analysiert. Das kann z. B. in einem Schulprojekt geschehen. Dann gibt es einen Beteiligungsprozess mit Workshops unter der Überschrift: Was wünschen wir uns und welche Bedarfe gibt es? Auf dieser Basis erstellen wir einen Masterplan. Je nach Finanzierungslage wird dieser meistens nicht komplett oder sukzessive umgesetzt. Aber das macht nichts, Hauptsache man fängt an.

Berücksichtigen Sie bei Ihren Empfehlungen auch Sicherheitsaspekte?

Dr. Julia Thurn: Ja, dafür gibt es ein gut ausgearbeitetes Regelwerk. Im Rahmen dieses Regelwerks müssen Kinder sich ausprobieren und lernen können, Risiken abzuschätzen. Eine gute Struktur hilft, Unfällen vorzubeugen, denn langweilige Schulhöfe steigern den Frust und laden eher zu Raufereien ein.

Vielen Dank für das Gespräch!
Das Interview führte die DGUV

Weitere Informationen

Weiter praxisnahe und anschauliche Informationen zur Gestaltung von Schulhöfen und naturnahen Außenbereichen finden Sie auf dem Portal:
www.sichere-schule.de

Screenshot: www.sichere-schule.de

Illustration: Elisabeth Nohel

Gut im Tritt

Treppenstürze vermeiden

Ein falscher Schritt oder eine rutschige Stufe können auf Treppen zu Unfällen führen. Mit diesen Tipps lassen sich Stürze leicht verhindern.

Menschen benutzen täglich Treppen, ohne sich darüber Gedanken zu machen. Dass Treppen auch gefährlich sind, vergessen sie dabei nur zu leicht. Allein im Jahr 2022 meldeten Kitas und Schulen der Unfallkasse Sachsen mehr als 2.500 Treppenunfälle. Einer davon endete sogar tödlich.

Wussten Sie schon?

Die meisten Treppenstürze (55 Prozent) ereignen sich auf der letzten Treppenstufe, ein Drittel (33 Prozent) auf der ersten.

Um Stürze treppauf oder treppab zu verhindern, spielt einerseits das Verhalten von Nutzerinnen und Nutzern eine wichtige Rolle. Andererseits sollten Stufen immer sauber sein, um Rutsch- oder Stolperfallen gar nicht erst entstehen zu lassen. Natürlich tragen auch bauliche Maßnahmen dazu bei, das Sturzrisiko zu reduzieren.

1 Allgemeine Anforderungen

- Treppen unterliegen als bauliche Einrichtungen dem Bauordnungsrecht der Bundesländer.
- Zusätzlich sind die Arbeitsstättenregel ASR A1.8 „Verkehrswege“ und ASR A2.1 „Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen, Betreten von Gefahrenbereichen“ zu beachten.
- Treppen sind in einem sicheren und sauberen Zustand zu halten, vorhandene Schäden sofort reparieren.

2 Die Schrittmaßformel

- Die Abmessungen einer Treppe sollten sich nach dem natürlichen Schrittmaß des Menschen richten.
  Bei Neu- oder Umbauten ist folgende Schrittmaßformel zu berücksichtigen:
  Auftritt + 2 × Steigung = 62 cm ± 3 cm.
- Besonders sichere Treppen besitzen einen Auftritt von 29 Zentimetern und eine Steigung von 17 Zentimetern.
- Neigungswinkel zwischen 28 und 30 Grad werden beim Betreten als angenehm empfunden.

3 Sichere Treppenstufen

- Auf ausreichend große, ebene und tragfähige Trittstufen ist zu achten.
- Stufenkanten sollten gut erkennbar sein. Kontrastreiche Kanten und Farbmarkierungen erzielen Aufmerksamkeit.
- Oberflächen der Trittstufen müssen rutschhemmend sein. Innerhalb von Gebäuden mindestens Bewertungsgruppe R 9, in Bereichen mit Ölen, Fetten, Staub oder Abfällen größere Bewertungsgruppe (R 10 bis R 13) ist vorzusehen.
- Bei Außentreppen muss Regenwasser leicht abfließen können. Bei Bedarf sind Überdachungen oder Abschirmungen anzubringen.

4 Stabile Geländer

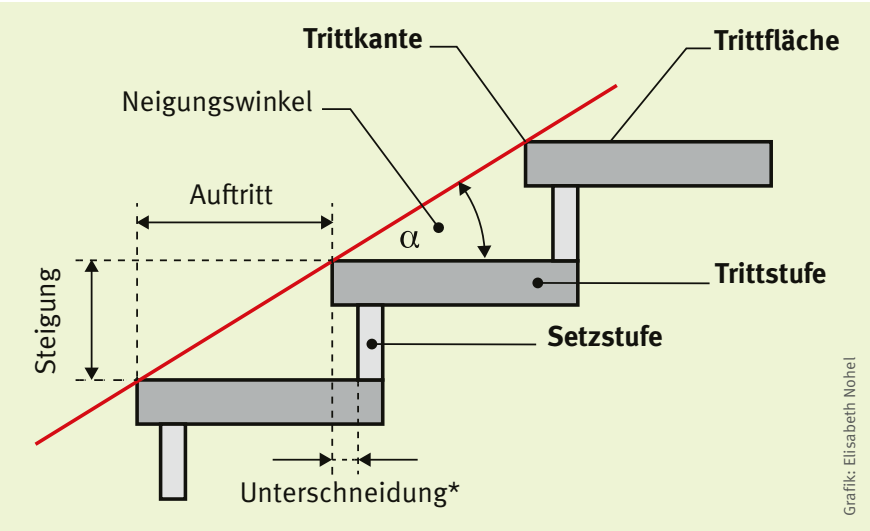
- Die Höhe von Geländern muss mindestens einen Meter betragen, ab einer Absturzhöhe von zwölf Metern mindestens 1,10 Meter.
- Füllstabgeländer mit senkrechten Stäben sind Knieleistengeländern immer vorzuziehen.
- Öffnungen von Füllstabgeländern dürfen höchstens 18 Zentimeter breit sein, bei Anwesenheit von Kindern maximal 12 Zentimeter.
- In Schulen und Kitas sind Knieleistengeländer verboten, damit kein Kind auf Klettertour gehen und sich dabei verletzen kann.

Praxis-Tipps:

Sicher unterwegs auf der Treppe

- Festes Schuhwerk tragen
- Keine Waren, Kartons oder Ähnliches auf Treppen ablegen
- Während der Treppenbenutzung nicht telefonieren
- Stets den Handlauf benutzen
- Keine Gegenstände tragen, die den Blick auf die Stufen einschränken
- Eile und Hast möglichst vermeiden

Neu- oder Umbau: Schrittmaßformel beachten



Mithilfe der Schrittmaßformel lässt sich eine Treppe an das natürliche menschliche Schrittmaß anpassen.
Die Formel lautet: Auftritt + 2 × Steigung = 62 cm ± 3 cm

* gemäß DIN 18040-1 (barrierefreies Bauen) ist bei Treppen in öffentlichen Gebäuden keine Unterschneidung zugelassen.

5 Geeignete Handläufe

- Es ist mindestens ein Handlauf vorzusehen, vorzugsweise in Abwärtsrichtung rechts.
- Bei Stufenbreiten größer 1,50 Meter ist zusätzlich ein zweiter Handlauf anzubringen.
- Treppen mit einer Stufenbreite von mehr als vier Metern benötigen einen in der Mitte angebrachten Zwischenhandlauf.
- Handläufe sind möglichst 30 Zentimeter über die erste und letzte Stufe hinaus weiterzuführen.
- Runde und elliptische Querschnitte sind Handläufen aus eckigen Profilen vorzuziehen.
  Drei Viertel des Handlaufs sollten von Daumen und Zeigefinger einer Hand umschlossen werden.

6 Ausreichende Beleuchtung

- Treppen müssen gut beleuchtet werden, innerhalb von Gebäuden mindestens mit 100 Lux.
- Für Verkehrswege auf Baustellen gilt ein Mindestwert von 20 Lux. **Achtung:** Aufgrund der Gefährdungsbeurteilung können sich für Verkehrswege mit Treppen im Freien größere Werte ergeben.
- Lichtschalter sollten leicht erkennbar und gut zu erreichen sein. Bewegungsmelder sind eine gute Alternative zu Schaltersystemen.
- Defekte Leuchtmittel sind sofort auszutauschen.

Markus Tischendorf

Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der BG ETEM

Weitere Informationen

Für Bildungseinrichtungen gibt es weitere Anforderungen.

Diese finden Sie zusammengefasst auf unserer Homepage unter dem Punkt
- „Planungshinweise für Kita“: ***www.uksachsen.de › Webcode: uk99***
- „Planungshinweise für Schulen“: ***www.uksachsen.de › Webcode: uk100***

Foto: © pa – Arno Burg

Sicherheit durch Sichtbarkeit

Wann welche Schutzkleidung?

An einigen Arbeitsplätzen ist es wichtig, dass Beschäftigte von anderen gesehen werden, um Unfällen vorzubeugen. Dann müssen sie Warnkleidung tragen. Welche geeignet ist, ermitteln Betriebe mit der Gefährdungsbeurteilung.

Vor einigen Jahren ereignete sich in Mecklenburg-Vorpommern ein tragischer Arbeitsunfall: Eine Person, die auf einem Betriebsgelände zu Fuß unterwegs war, geriet unter einen Radlader und starb. Wie konnte es dazu kommen?

Mehrere Umstände führten dazu, dass der Fahrer des Radladers seinen Kollegen übersehen hatte. Ein Faktor unter vielen: Der Fußgänger trug keine Warnkleidung. Auch die Gefährdungsbeurteilung enthielt keine Information darüber, dass Beschäftigte auf dem Werksgelände Warnkleidung zu tragen haben, obwohl das hohe Verkehrsaufkommen dies erforderte. Damit hatte der Betrieb eine wichtige Schutzmaßnahme missachtet, um Unfällen vorzubeugen.

Sichtbar sein im Straßen-, Schienen- und Werksverkehr

In allen Arbeitssituationen, in denen das „Übersehenwerden“ ein Sicherheitsrisiko für Beschäftigte darstellt und weder technische noch organisatorische Maßnahmen ausreichenden Schutz bieten, ist Warnkleidung als persönliche Schutzausrüstung nach DIN EN ISO 20471 verpflichtend. Gefährdete Beschäftigte sind besser zu erkennen und herannahende Verkehrsteilnehmende gewarnt. Sie können frühzeitig bremsen, sodass das Risiko einer Kollision sinkt. Warnkleidung gehört zur Standardausrüstung bei Tätigkeiten im fließenden Straßen- und Schienenverkehr sowie im innerbetrieblichen Verkehr. Das betrifft etwa Beschäftigte der Abfallsammlung, der Straßenreinigung und des Vermessungswesens – und jede Person, die ein Fahrzeug einweist. Auch in sonst ungefährlichen Situationen können Dunkelheit oder Wetterverhältnisse die Sicht so sehr verschlechtern, dass Warnkleidung zur Pflicht wird.

Warnkleidung muss sich von der Arbeitsumgebung abheben

Unter den Begriff Warnkleidung fällt eine ganze Reihe an Kleidungsstücken: Warnwesten, T-Shirts, Latzhosen sowie Rundbundhosen und Jacken verschiedenster Ausführung. Sie unterscheiden sich unter anderem darin, wie viel Fläche das fluoreszierende Grundmaterial einnimmt, wie die silbernen Reflexstreifen angeordnet sind und welche Farbe das Grundmaterial hat. Diese Faktoren führen zur Einstufung in die Klassen 1, 2 und 3, wobei die Schutzwirkung mit der jeweils höheren Klasse zunimmt. Warnkleidung der Klasse 1 ist in der Regel nicht ausreichend und es wird Klasse 2 oder 3 gefordert, etwa bei Tätigkeiten im schnell fließenden Straßenverkehr.

Die Reflexstreifen reflektieren das Licht der motorisierten Verkehrsteilnehmenden und sorgen so für Erkennbarkeit im Dunkeln. Sie sind waagerecht und senkrecht so auf der Kleidung angeordnet, dass die gefährdeten Personen in allen Körperhaltungen sichtbar sind. Das fluoreszierende Grundmaterial dient der Erkennbarkeit im Hellen, weil es die fluoreszierenden Farben in der Natur nicht gibt und sie daher sofort auffallen. Je größer die Fläche ist, desto mehr

Gut zu wissen

Wann welche Schutzkleidung?

Klasse 2
Einfache Gefährdung, z. B. bei:
- guten Sichtverhältnissen
- Tageslicht
- geringer Verkehrsbelastung (‹ 600 Fahrzeuge/Stunde)
- Verkehrsgeschwindigkeit von weniger als 60 km/h
- innerhalb von gesicherten Baustellen

Klasse 3
Einfache Gefährdung, z. B. bei:
- schlechten Sichtverhältnissen
- Dunkelheit
- hoher Verkehrsbelastung (›600 Fahrzeuge/Stunde)
- Verkehrsgeschwindigkeit von mehr als 60 km/h
- tätigkeitsbedingt verdeckter Warnkleidung (z. B. durch Arbeitsmittel oder -haltung)
- Arbeitsstellen ohne technische Absicherung

Fotos: Arbeit & Gesundheit

sind Beschäftigte sichtbar. Das heißt: Mit einer Warnweste sind Beschäftigte weniger gut erkennbar als mit einer Warnjacke. Einen noch besseren Schutz erreichen Beschäftigte, wenn sie Warnkleidung der Klasse 3 tragen und eine Jacke mit einer Hose kombinieren.

Welche Farbe für das Grundmaterial infrage kommt, hängt davon ab, in welcher Umgebung die Arbeitstätigkeit stattfindet. Ziel ist es, einen möglichst hohen Kontrast zwischen Warnkleidung und Umgebung herzustellen. So sollten Beschäftigte bei Forstarbeiten im Wald z. B. orange-rote Warnkleidung tragen.

Mit Gefährdungsbeurteilung die Schutzklassen ermitteln

Geeignete Warnkleidung für spezifische Arbeitssituationen wählen Unternehmen mit der Gefährdungsbeurteilung aus. Dabei müssen sie unter anderem Tätigkeit, Einsatzbereich, Tragedauer und Witterung berücksichtigen. Je höher das Risiko einer Kollision ist, desto besser müssen Beschäftigte durch Warnkleidung erkennbar sein. Hierbei unterscheiden Fachleute zwischen einfacher und erhöhter Gefährdung (siehe Kasten „Gut zu wissen“).

Beschäftigte sind verpflichtet, die vom Unternehmen bereitgestellte Warnkleidung zu tragen. Das Unternehmen unseres Eingangsbeispiels hatte die hohe Bedeutung von Warnkleidung nicht erkannt. Sie in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen, ist ein erster, wertvoller Schritt, dies zu ändern.

Isabelle Rondinone

Nachdruck aus Arbeit & Gesundheit – Das Magazin für Sicherheitsbeauftragte.

Auch beim Winterdienst ist es wichtig, dass Beschäftigte von anderen Menschen gut zu sehen sind.

Foto: © Filip/KI – stock.adobe.com

Gedankenlos oder grob fahrlässig?

Die falsche Leuchtstoffröhre

Im Dienstzimmer wurde eine neue Leuchtstoffröhre in der Nähe des Bildschirmarbeitsplatzes angebracht. Diese leuchtete durchgehend vier Stunden und verursachte bei den dort tätigen Beschäftigten Hautverbrennungen und Augenreizungen.

Was war passiert?

An diesem Nachmittag wurde durch einen Handwerker im Stationsstützpunkt eine defekte Leuchtstoffröhre gewechselt. Neben ihrer regulären Pflegetätigkeit auf der Station führten die drei Beschäftigten auch Dokumentationsarbeiten am PC im Stationsstützpunkt durch. Zum Ende ihres Dienstes bemerkten sie Rötungen und Verbrennungen der unbedeckten Haut an Armen, Dekolleté und Gesicht. Die Augen waren gerötet, geschwollen, lichtempfindlich und tränten. Der Augenarzt der Rettungsstelle stellte eine Bindehautentzündung durch UV-Strahlung fest.

Unfallursache

Der Haushandwerker hatte einen Auftrag zum Wechsel einer defekten Leuchtstoffröhre erhalten. Schon beim Wechsel der Leuchtelemente stellte der Haushandwerker fest, dass er an Stelle einer warm- oder tageslichtweißen Leuchtstoffröhre versehentlich eine UV-Leuchtstoffröhre aus dem Lager mitgebracht hatte. Ohne über mögliche Konsequenzen nachzudenken, baute er die UV-Leuchte ein. Nach unmittelbarer Rückmeldung der Mitarbeitenden, dass dies ja mal ein „cooles“ Licht sei, beließ er die falsche Leuchtstoffröhre auf Wunsch der Beschäftigten vor Ort.

Diese UV-Leuchten sind aber regelhaft zum Einbau in Geräte und Anlagen vorgesehen, welche zur Oberflächendesinfektion mit UV-Licht verwendet werden. Letztlich wurde die Leuchtstoffröhre wieder gegen geeignete tageslichtweiße Leuchtstoffröhre getauscht.

Folgen und eingeleitete Schutzmaßnahmen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit führte mit den Beteiligten, den Verantwortlichen, dem Sicherheitsbeauftragten und der Mitarbeitervertretung eine nachgehende Unfalluntersuchung durch. Im Ergebnis wird das Leuchtmittellager hinsichtlich einer sauberen Trennung zwischen UV-Leuchtmitteln und den verschiedenen Leuchtmittelfarben aufgeräumt und entsprechend sortiert.

Der Vorgesetzte sprach gegenüber dem Handwerker aufgrund seines Fehlverhaltens eine Ermahnung aus. Alle Haushandwerker wurden in einer anlassbezogenen Unterweisung noch einmal zu den Gefahren von UV-Licht und zum sorgsamen und richtigen Umgang mit Leuchtmitteln unterwiesen. Darüber hinaus wurde auch auf die Sorgfaltspflichten der Beschäftigten nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 15 Abs. 1 ArbSchG) eingegangen. Dementsprechend haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

Jana Tietze

Noch Fragen:
tietze@uksachsen.de
Tel. 03521 724323

Netzwerker AG

Heute vorgestellt: Birgit Berlitz-Kapolke

Austauschen, Ideen entwickeln, helfen: Ein lebendiges Netzwerk lebt von engagierten, aufgeschlossenen Akteuren, die Einsatz zeigen. Das gilt besonders für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (kurz AG). Wir haben solche Netzwerker getroffen und wollen sie Ihnen vorstellen. Menschen, die für den AG stehen, die unsere Impulse in die Unternehmen tragen und sie in die Tat umsetzen. So ein Mensch ist Birgit Berlitz-Kapolke.

Viel Zeit für lange Absprachen hat sie nicht. Die E-Mails von Birgit Berlitz-Kapolke zum Interviewtermin bestehen aus einem Wort bis maximal einem kurzen Satz. Anscheinend ist sie eine Frau der kurzen klaren Ansagen. Und wahrscheinlich muss man das auch sein als Leiterin der Stabsstelle für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement (SAG) beim Landesamt für Schule und Bildung (LaSuB). Ihr Büro ist eines von vielen im Pegasus Center, einem Büro- und Verwaltungsgebäude, nahe des Campus der TU Chemnitz.

Auf dem Schreibtisch liegen Aktenstapel, Nachschlagewerke und Dokumente mit Klebezetteln versehen. Mit großen Grünpflanzen auf dem Fensterbrett und Bildern an den Wänden hat sich die Stabsstellen-Leiterin eine wohnliche Arbeitsatmosphäre geschaffen. Schließlich verbringt sie hier viel Zeit. „Eigentlich bin ich immer hier in meinem kleinen Bürokabuff“, sagt sie und lacht. Zusammen mit einem fünfköpfigen Team aus Gesundheitsmanager, Referentinnen, Sachbearbeiterin und Sachbearbeiter unterstützt die Stabsstelle die Leitung des LaSuB und die öffentlichen sächsischen Schulen bei den vielfältigen Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Der betrifft derzeit etwa 34.000 Lehrkräfte in Sachsen und die sollen möglichst gesund bleiben. Das ist beim anhaltenden Lehrermangel und dem erhöhten Stress für viele Lehrkräfte leichter gesagt als getan. Die Anforderungen an den Lehrerberuf und die Belastungen sind hoch. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz soll mit präventiven und gezielten Maßnahmen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewährleisten und Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen vorbeugen. Die 55-Jährige ist seit 2019 die Leiterin der Stabsstelle.

Doch nicht immer hat sie im öffentlichen Dienst gearbeitet und in Chemnitz gelebt. Birgit Berlitz-Kapolke ist in Nordrhein-Westfalen geboren und aufgewachsen. Schon mit 19 Jahren direkt nach dem Abitur beginnt sie mit dem Jurastudium und macht

„Das Jura-Studium hat mir viele Lebenskompetenzen mit auf den Weg gegeben.“

das Erste und Zweite Staatsexamen. So genau kann sie heute gar nicht mehr sagen, weshalb sie sich für Jura entschieden hat. „Ich glaube, es war der Zugang zu vielen unterschiedlichen Berufssparten“, sagt sie, „und das Studium gibt einem viele Lebenskompetenzen mit auf den Weg.“ Und der führte sie bereits 1996, mit 28 Jahren, nach Chemnitz.

Nach ihrem Studium arbeitete sie in einer Kanzlei in Münster, die Kontakte nach Chemnitz hatte. Obwohl ihre Heimatstadt für Birgit Berlitz-Kapolke immer sehr lebenswert war, entscheidet sie sich für den Schritt nach Chemnitz. „In Münster gab es viele Juristen und für mich war es ein Einstieg und ein Sprungbrett in den Beruf“, sagt sie heute. Noch acht Jahre arbeitet sie als Rechtsanwältin unter anderem in einer Kanzlei in Stollberg. Dass sie auch heute noch in Chemnitz lebt, liegt auch an ihrem Mann und ihrer Tochter. „Ich habe meinen Mann hier kennengelernt und im Jahr 2000 haben wir unsere Tochter bekommen“, sagt sie. Die studiert heute in Leipzig auch Jura. Zusammen mit ihrem Mann lebt Birgit Berlitz-Kapolke in Rabenstein, einem Stadtteil von Chemnitz.

Dass ihr Jura-Abschluss ihr den Einstieg in andere Berufsbereiche ermöglicht, zeigt sich 2004, als sie über einen Kontakt eine Stelle im damals noch Regionalschulamt Chemnitz (heute LaSuB) antritt. „Ich hätte nicht jede Stelle im öffentlichen Dienst angenommen, aber das Thema Schule hat mich besonders interessiert“, sagt sie. Die ersten Jahre arbeitet sie als Personalreferentin für Lehrkräfte an Gymnasien und war für die rechtliche Begleitung von Personalmaßnahmen verantwortlich. Und auch danach bleibt sie ihrem alten Beruf treu und übernahm die Referatsleitung für Rechtliche Grundsatzangelegenheiten.

In dieser Funktion arbeitet sie auch erstmalig im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement und mit der Unfallkasse Sachsen zusammen. Der Bereich Arbeitsschutz wurde im Jahr 2008 von einem ihrer Vorgänger in der jetzigen Organisation und in enger Abstimmung mit der Unfallkasse neu aufgebaut. Zusammengefasst steht alles unter einem Dach: dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Es ist aufgegliedert in drei

„Ich hätte nicht jede Stelle im öffentlichen Dienst angenommen, aber das Thema Schule hat mich besonders interessiert.“

Säulen: Dem verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutz, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. „Dieses dreisäulige Konzept, das wir damals aufgebaut haben, wird in Sachsen einzigartig umgesetzt“, sagt Birgit Berlitz-Kapolke.

So gibt es auch nur in Sachsen eine zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt pro Schule. Insgesamt sind es aktuell zwölf Fachkräfte für Arbeitssicherheit, 22 Betriebsärzte und elf Psychologen. Einmal im Jahr begehen die Fachkräfte und Betriebsärzte alle sächsischen Schulen. Die Checklisten für diese Begehung wurden im Benehmen mit der Unfallkasse Sachsen erstellt. Dabei werden die Klassenräume und Arbeitsstätten auf bestehende Gefährdungen untersucht. Es wird u. a. überprüft, ob die Umwehrungen zur Absturzsicherung hoch genug und fest verankert sowie Tische und Bänke in ordnungsgemäßem Zustand sind. Außerdem wird eine Prüfung des Gefahrstoffmanagements durchgeführt. Zudem achtet die Stabsstelle auch auf die Kooperation zwischen Schulleitung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten.

Als Leiterin dieser Stabsstelle ist Birgit Berlitz-Kapolke für die Koordination und Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) verantwortlich. Sie muss sich mit Partnern, wie der Unfallkasse Sachsen, der Landesdirektion Sachsen und dem Sächsischen Kultusministerium, abstimmen. Dieses Netzwerk aus gesundheitsfördernden Akteuren arbeitet für eine gesunde Arbeitswelt Schule mit dem Ziel, die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation der Lehrerinnen und Lehrer in Sachsen nicht nur zu erhalten, sondern auch zu fördern.

Seit 2018 hat ein Wandel stattgefunden, sagt sie. Der Fokus liegt jetzt auch verstärkt auf der dritten Säule, der betrieblichen Gesundheitsförderung. Vor allem psychische Belastungen der Lehrkräfte

Foto: Beate Erler

„Psychische Belastungen der Lehrkräfte rücken immer mehr in den Fokus."

rücken immer mehr in den Fokus. Neben Atemwegserkrankungen und Muskel- und Skelettkrankheiten gehören auch psychische Belastungserscheinungen zu den drei Hauptgruppen der typischen Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern. Daraus haben sich bereits konkrete Angebote für die Lehrkräfte entwickelt, wie z. B. ein Pilotprojekt aus dem letzten Jahr, das sich nun etabliert hat. Lehrkräfte haben nun die Möglichkeit, bei einer durch den Betriebsarzt bestätigten psychischen Belastung bis zu dreimal einen Arbeitspsychologen zu konsultieren. „Im ersten Halbjahr 2023 haben das bereits fast 100 Lehrkräfte in Anspruch genommen", sagt Birgit Berlitz-Kapolke.

Aktuell arbeitet sie an einem neuen Maßnahmenkonzept im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung, das sie dem Sächsischen Kultusministerium vorlegen wird. Dazu gehört z. B. ein Achtsamkeitstrainingsprogramm für Lehrkräfte. „Wir haben die Mittel dafür bereitgestellt bekommen und das Pilotprojekt startet im Herbst 2023 an 30 sächsischen Schulen", freut sich Birgit Berlitz-Kapolke.

„Dieses dreisäulige Konzept, das wir aufgebaut haben, wird in Sachsen einzigartig umgesetzt."

Über die Unfallkasse Sachsen sind alle angestellten Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler an öffentlichen Schulen versichert. Die Stabsstelle kann sich mit allen Fragen zum Unfallschutz an die Unfallkasse wenden, die unter anderem auch die gesetzlich vorgeschriebene Ausbildung der Ersthelfer an Schulen finanziert, Lärm- und Lüftungsampeln für Schulen verleiht und Fortbildungen anbietet.

Hat ihre Arbeit auch einen Einfluss auf ihre eigene Arbeitsweise genommen? „Ich bin schon sensibilisierter geworden", sagt sie, „früher in meinem alten Beruf habe ich z. B. fast nie eine Pause gemacht." Jetzt denkt sie regelmäßig daran und wenn sie es einmal vergisst, wird sie garantiert von den Kollegen erinnert.

Beate Erler

Foto: xcitepress

Foto: xcitepress

Foto: UK Sachsen

Foto: UK Sachsen

Sicher an der Einsatzstelle ankommen

Feuerwehrmesse FLORIAN 2023

Die FLORIAN ist 2023 deutlich gewachsen und ein echter Publikumsmagnet! Vom 12. bis 14. Oktober haben über 30.000 Besucher die Messe regelrecht gestürmt. Damit wurde der bisherige Rekord von 20.000 Besuchern aus dem Jahr 2019 deutlich überboten. Letztendlich setzte die FLORIAN 2023 damit ihren Rekordkurs fort: Über 350 Aussteller aus elf Ländern auf 30.000 qm waren in diesem Jahr zur 22. FLORIAN dabei – so viele wie nie zuvor. Bereits zum vierten Mal dabei: die Unfallkasse Sachsen gemeinsam mit der Feuerwehrunfallkasse Brandenburg.

Unter unserem Leitthema „Sicherheit bei Einsatzfahrten“ konnte man am Stand und im Außengelände an verschiedenen Aktionsmodulen Gefährdungen nachspüren. Wie die Statistik zeigt, bergen Einsatzfahrten ein deutlich höheres Risiko für schwere Unfälle.

Hinzu kommt: Immer noch schnallen sich viele Einsatzkräfte nicht an. Für ein Anschnallen ohne Ausreden wirbt die Unfallkasse auf Plakaten und Getränkedeckeln und will damit an das Sicherheitsempfinden und die Kameradschaft appellieren, aufeinander achtzugeben.

Ein Überschlagsimulator und ein Aufprallsimulator vermittelten einen Eindruck, welche Kräfte beim abrupten Bremsen schon bei niedriger Geschwindigkeit wirken. Danach sollte eigentlich jedem klar sein, was es bedeutet, bei Einsatzfahrten mit weit höherem Tempo nicht angeschnallt zu sein.

Für den Kreis der Jugendfeuerwehren stand ein Lichttunnel zur Verfügung, mit dem jeder den Effekt heller, reflektierender Kleidung auf die Sichtbarkeit im Dunkeln erforschen konnte.

Gleich vormerken !!!

Termin

Was?
FLORIAN 2024

Wann?
10. – 12. Oktober 2024

Wo?
Messe Dresden

Foto: Stephan Floss

Mit Köpfchen Leben retten

Sachsens beste Schüler-Sanis kommen aus Dohna, Dippoldiswalde und Dresden

Atmung prüfen, Mut zusprechen, den Notarzt alarmieren – routinierte Abfolgen der hundert Mal geübten Abläufe. Jeder Handgriff brachte wertvolle Punkte beim Landeswettstreit der Schülersanitätsdienste. Am Samstag, dem 10. Juni 2023, trafen sich in Dresden wieder Sachsens Schülersanitäter, um in drei Alterskategorien die Besten zu ermitteln.

Von der UK Sachsen veranstaltet und von DRK, ASB, Maltesern und den Johannitern unterstützt, fand dieser Wettstreit bereits zum sechsten Mal in Sachsen statt. Über 300 Schülersanitäter, Teambetreuer und Helfer erlebten einen anspruchsvollen Tag mit spannenden Wettkämpfen, einem kniffligen Theorietest und viel Bewegung, Spiel und Spaß.

Die komplette Wertungstabelle mit allen Ergebnissen sowie ausgewählte Fotos finden Sie im Netz unter:
www.uksachsen.de › Webcode: uk287

Die Landessieger 2023

Altersgruppe A: Marie-Curie-Grundschule Dohna
Altersgruppe B: Glückauf-Gymnasium-Dippoldiswalde
Altersgruppe C: Johanniter-Jugend-Dresden

Herzlichen Glückwunsch

Foto: Stephan Floss

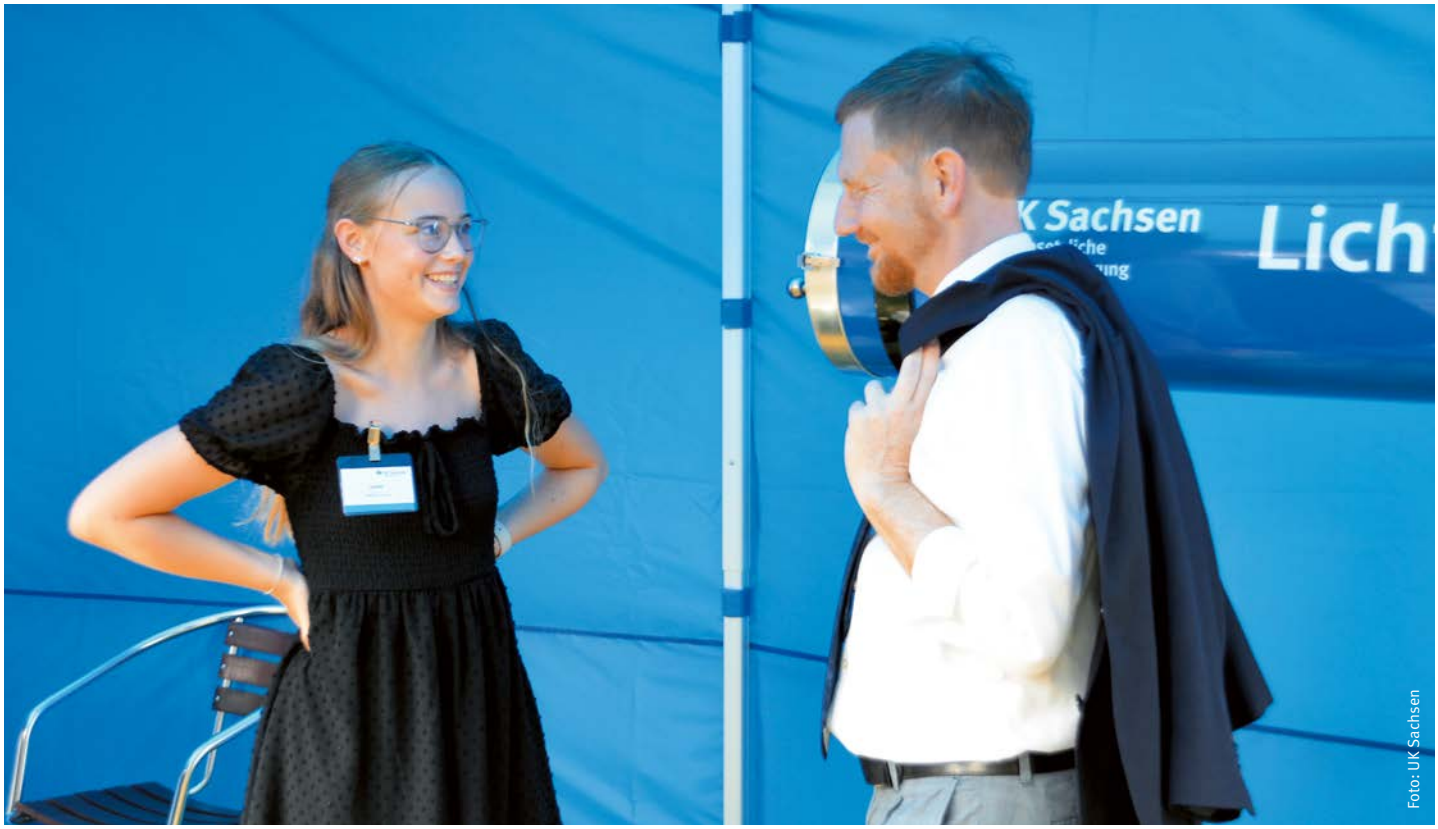


Foto: UK Sachsen

Azubis beeindruckten Ministerpräsident beim Familientag

Nach coronabedingter dreijähriger Pause ist eine der beliebtesten Veranstaltungen in Sachsen endlich zurückgekehrt – der Sächsische Familientag. Eine bunte Vielfalt an Initiativen, Institutionen und Vereinen bot vielfältige Mitmachaktionen sowie Informations- und Beratungsangebote für fast 10.000 Besucher.

Mittendrin die Unfallkasse Sachsen. Unsere engagierten Auszubildenden betreuten unser Präventionsprojekt „Lichttunnel“. Sie standen den Besuchern Rede und Antwort und erklärten anschaulich, wie Prävention im Alltag umgesetzt werden kann. Eine Präsentation, die offensichtlich auch dem sächsischen Ministerpräsidenten Michael Kretschmer gefiel.

Beeindruckt von ihrem Engagement am Stand, lud der Ministerpräsident die Azubis kurzerhand zu einem Besuch der Staatskanzlei ein. Im Oktober war es dann so weit. Nach einer Führung durch die Präsentationsräume gab es ein Gespräch mit Staatssekretär Prof. Thomas Popp. Themen wie der Fachkräftenachwuchs im öffentlichen Dienst des Freistaates und die Herausforderungen der Verwaltungsmodernisierung prägten die Diskussion. Prof. Popp betonte, wie dringend fachlich versierter Nachwuchs im Freistaat gebraucht würde, wo in den nächsten zwölf Jahren 40.000 Stellen neu zu besetzen seien.

Die Begegnung in der Staatskanzlei bleibt sicherlich den Azubis in Erinnerung und verdeutlicht die Wertschätzung ihrer Leistungen über die Grenzen der Unfallkasse hinaus.

Foto: SSK

Besuch in der Staatskanzlei: Tessa Nietzold, Tobias Wachs, Laura Bös, Prof. Thomas Popp, Thomas Roitzsch, Richie Melzer, Deana Bozinac (v. l. n. r)

Neues Ausbildungsjahr startet mit frischem Wind und Verstärkung im Team

Anfang September 2023 begrüßte die Unfallkasse ihren neuen Ausbildungsjahrgang mit offenen Armen und freute sich, drei neue Mitglieder in ihrem Team willkommen zu heißen.

Neu: Erstmals verstärken zwei Studierende unseren Nachwuchs. Ihr Interesse an unseren Tätigkeitsfeldern und ihre Begeisterung für die Ausbildung zeugen von einer vielversprechenden Entwicklung.

Mit diesen drei Neuzugängen erweitern wir nicht nur unser Team, sondern investieren auch nachhaltig in die Zukunft. Wir sind zuversichtlich, dass das kommende Jahr mit frischem Wind und neuen Impulsen eine spannende und erfolgreiche Zeit für sie wird.

Richie Melzer, Antonia Hieke und Josephine Pötzsch (v. l. n. r.)

Erstellen – Ausdrucken – Nutzen

Der neue Geräteraum-Konfigurator in der Sporthalle der Sicheren Schule

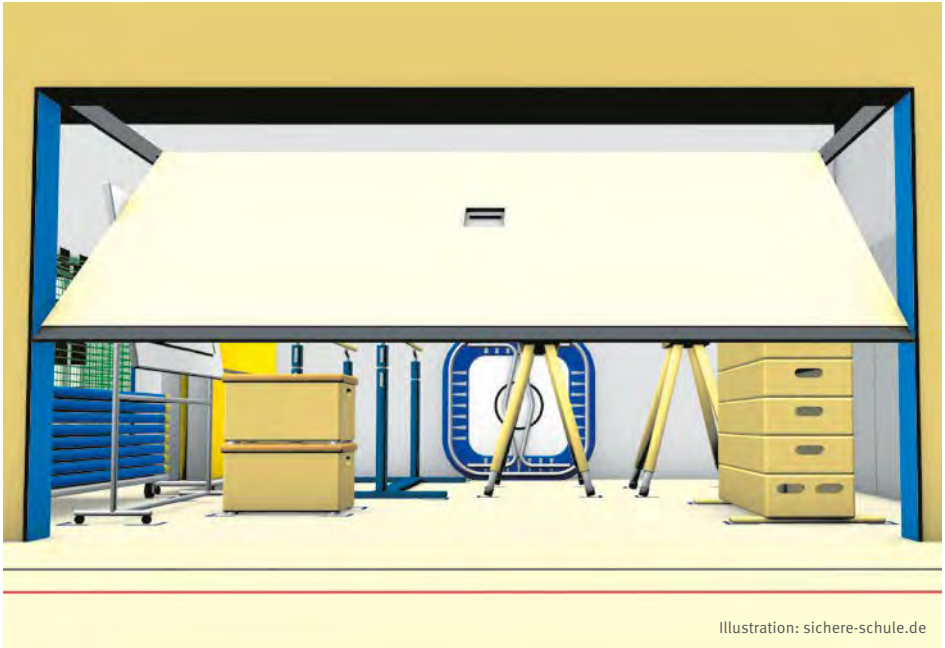


Illustration: sichere-schule.de

Mit einem sorgfältig erstellten Gerätestellplan sorgen Sie für eine sichere und effiziente Nutzung des Geräteraums. So wissen alle Nutzer, wohin die Sportgeräte nach der Nutzung gehören. Hierdurch minimieren Sie gleichzeitig das Risiko von Unfällen und schaffen eine Grundlage für eine gemeinsame Sportstättennutzung.

Erstellen Sie Ihren Gerätestellplan online unter ***sichere-schule.de/konfigurator*** mithilfe unseres Konfigurators, drucken Sie den Plan aus und bringen Sie ihn gut sichtbar an den Zugängen des Geräteraumes an, wie es die Norm verlangt.

Einfach und intuitiv: Geben Sie die Maße des Geräteraumes in den Planer ein und positionieren Sie die Geräte an den gewünschten Standort. Die erforderlichen Aufstellflächen werden angezeigt, sodass Sie die Maße für die Verkehrs- und Sicherheitsflächen einhalten können.

Einmal erstellt, können Sie den Gerätestellplan jederzeit wieder bearbeiten und ausdrucken. Nutzen Sie den neuen Geräteraum-Konfigurator und schaffen Sie so einen strukturierten und sicheren Betrieb in der Sporthalle.

Quelle: sichere-schule.de

Loben und Unterstützen ist gesund

Foto: © fizkes – stock.adobe.com

Nur knapp 60 Prozent der Beschäftigten können oft auf die Unterstützung ihrer Führungskraft bauen. Mehrmals Lob und Anerkennung erhalten sogar nur rund 33 Prozent. Das geht aus einer Erwerbstätigenbefragung der BAuA hervor. Dabei würden Unterstützung und Anerkennung durch Führungskräfte das Wohlbefinden von Beschäftigten steigern – und die wahrgenommene Belastung durch die Arbeit verringern. Auch sinkt die Häufigkeit psychosomatischer Beschwerden. Eine klare Kommunikation trägt zu den positiven Effekten bei.

Faktenblatt: ***baua.de/dok/8861706***

4.298.513 Euro

wurden im vergangenen Jahr an Regresseinnahmen durch die UK Sachsen verbucht.

Handbuch zur Ersten Hilfe

Schritt für Schritt erklärt das Handbuch das Verhalten bei Unfällen und lebensrettende Maßnahmen. Die überarbeitete Fassung berücksichtigt die aktuellen Reanimationsrichtlinien sowie die neu erschienenen Normen für Verbandskästen.

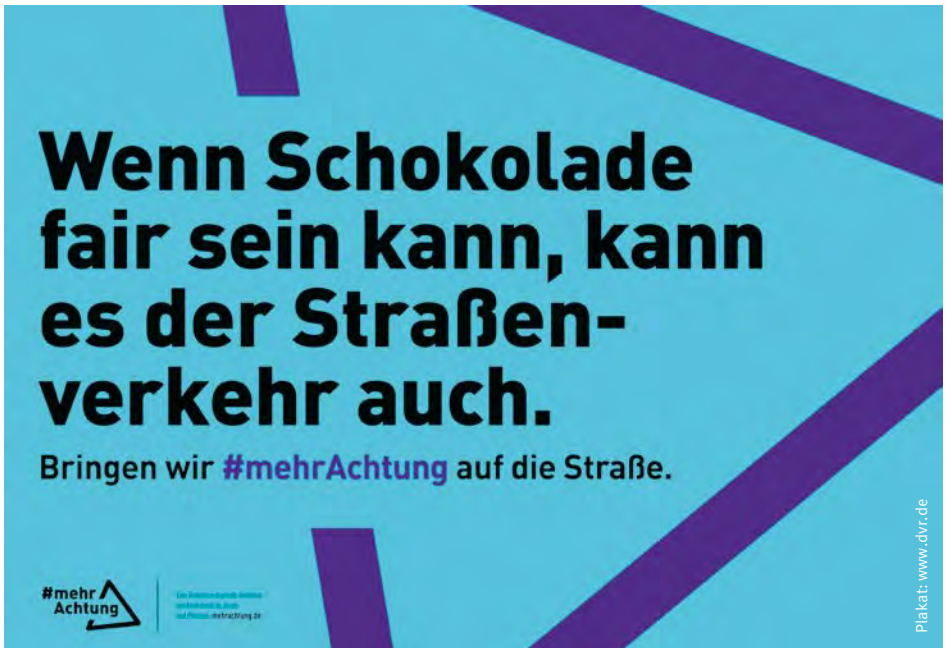
www.dguv.de › Webcode: p204007

Wie gefährlich ist mein Arbeitsweg?

Beschäftige immer wieder für Gefahren im Straßenverkehr zu sensibilisieren und richtiges Verhalten zu schulen, lohnt in vielerlei Hinsicht. Unfälle können verhindert, Beschäftigte geschützt und Fehlzeiten verringert werden. Die BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) hat hierzu eine „Beurteilungshilfe Verkehrssicherheit“ mit Multiple-Choice-Fragen erarbeitet. Weiterführende Informationen helfen, um Wissen zu vertiefen.

Bgn.de/presse › Suche: Beurteilungshilfe Verkehrssicherheit

#mehrAchtung



Erlebte Achtsamkeit im Straßenverkehr motiviert besonders, selbst achtsam zu sein.
Denn: Primärer Auslöser für Stress im Straßenverkehr ist rücksichtsloses Verhalten anderer Verkehrsteilnehmender. Mit klaren Botschaften, wie „Mehr Smart, weniger Phone“ oder „Mehr Licht, weniger Hupe“, werben, unterstützt von Unfallkassen und Berufsgenossenschaften, Plakate bei allen Verkehrsteilnehmenden für mehr Rücksicht, Respekt und Achtsamkeit.

Was Familien hilft, gesund zu bleiben

Foto: © Monkey Business – stock.adobe.com

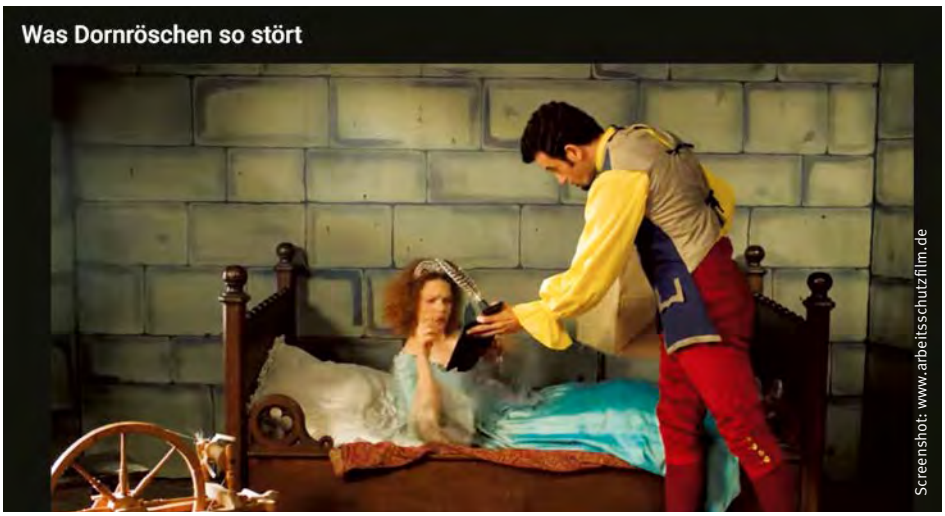
Eltern fühlen sich immer stärker belastet – finanziell, psychisch und körperlich. Das ergab die jüngste Familienstudie der AOK.

Diese Empfehlungen sollen helfen, im Alltag gegenzusteuern:

1. Gemeinsame Mahlzeiten einhalten
2. Familienrituale finden, die beruhigen und allen Spaß machen
3. Regeln zwischen Eltern und Kindern vereinbaren
4. Einander ungeteilte Aufmerksamkeit schenken
5. Verantwortung und Selbstständigkeit der Kinder fördern
6. Soziale Kontakte aufbauen und pflegen
7. Positive Lebenseinstellung vorleben
8. Vorbild sein und miteinander reden
9. Zusammen Sport treiben
10. Interesse an der Schule zeigen

Quelle: ***www.aok.de/pk/familienstudie***

Arbeitsschutzfilm.de: Aktuell 800 Videos im Portfolio



Screenshot: www.arbeitsschutzfilm.de

Arbeitsschutzfilm.de bündelt Arbeitsschutzfilme aus allen Branchen. Die Filme dienen der betrieblichen Unterweisung im Arbeitsschutz. Seit über zwölf Jahren können Interessierte unter ***www.arbeitsschutzfilm.de*** unter aktuell 800 Filmen nach dem passenden Video suchen. Der Zugang zur Mediathek ist kostenfrei.

Lustige Wimmelbilder für Unterweisungen

Grafik: wimmelbilder.bgrci.de

Bin ich wirklich fit in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes? Allen, die sich das fragen, seien die kostenlosen, interaktiven und lustigen Wimmelbilder der BG RCI empfohlen. Diese zeigen typisches Fehlverhalten zu ganz unterschiedlichen Themen, vom Gehörschutz über den Hautschutz bis hin zu den Gefahren im Homeoffice. Innerhalb einer vorgegebenen Zeit müssen alle Fehler auf den Zeichnungen gefunden und angeklickt oder angetippt werden.

Spielerischer Arbeitsschutz:
wimmelbilder.bgrci.de/homeoffice

Bekanntmachungen der Unfallkasse Sachsen

Öffentliche Sitzung der Vertreterversammlung

Die dritte Sitzung dieser Wahlperiode findet am 12. Juni 2024 statt.

Die vierte Sitzung dieser Wahlperiode findet am 10. Dezember 2024 statt.

Die Sitzungsorte werden durch Aushang bekannt gemacht.

Mitglieder der Vertreterversammlung am 5. Juli 2023 zur ersten und konstituierenden Sitzung

Die Zukunft mitgestalten

Sozialversicherungswahl 2023

Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane werden alle sechs Jahre im Rahmen der allgemeinen Sozialwahl neu gewählt. Soziale Selbstverwaltung bedeutet, dass die unmittelbar Betroffenen die Aufgaben der Unfallkasse Sachsen in eigener Verantwortung erfüllen. Nun haben sich Vorstand und Vertreterversammlung für die neue Wahlperiode gefunden.

Die Versicherten und die Arbeitgeber der Mitgliedsunternehmen gestalten die Unfallkasse Sachsen eigenständig. Sie treffen als Sozialpartner die grundlegenden und wichtigen Entscheidungen selbst. Sie entscheiden über die Rechtsvorschriften der UK Sachsen, ihre Finanzmittel, die Anzahl der Beschäftigten, deren Bezahlung und so manch anderes.

Dieses Selbstverwaltungsrecht sichert der Unfallkasse die Unabhängigkeit bei der Ausführung ihres gesetzlichen Auftrages und stärkt gleichzeitig die Eigenverantwortung der Sozialpartner. Die Organe der sozialen Selbstverwaltung sind Vertreterversammlung und Vorstand.

Am 17. November 2022 lief um 18.00 Uhr ein wichtiger Termin für die Sozialversicherungswahlen im Jahr 2023 ab. Bis zu diesem Zeitpunkt mussten die Vorschlagslisten für die Vertreterversammlung beim Wahlausschuss eingereicht sein.

Anhand der eingereichten Listen entschied sich, ob es eine Wahlhandlung geben muss oder ob eine sogenannte Friedenswahl stattfindet. Voraussetzung für eine Friedenswahl ist, dass von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine oder mehrere Vorschlagslisten eingereicht werden, die der satzungsmäßigen Zahl der zu wählenden Kandidaten in der Vertreterversammlung entsprechen.

Bekanntmachung der Unfallkasse Sachsen der endgültigen Wahlergebnisse der 13. Sozialversicherungswahlen vom 5. Juli 2023

Der Wahlausschuss der Unfallkasse Sachsen gibt das endgültige Wahlergebnis der 13. Sozialversicherungswahlen bei der Unfallkasse Sachsen gem. § 79 Abs. 3 SVWO bekannt:

In die Vertreterversammlung der Unfallkasse Sachsen sind gewählt:

Arbeitgebervertretende Mitglieder	Stellvertreter*
Putz, Janet	1. Kohl, Franz-Heinrich
Staib, Michael	2. Dr. Drechsel, Uwe
Klepel, Peter	3. Nowotny, Swen
Höllmüller, Jörg	4. Göbel, Jens
Krüger, Sven	5. Jakobitz, Chris
	6. Weise, Markus

Versichertenvertretende Mitglieder	Stellvertreter/-in*
Tatz, Michael	1. Schrimpf, Cornelia
Barthel, Grit	2. Reichel, Frank
Langhof, Christian-Joachim	3. Kriesten, Marco
Jung, Michael	4. Fröhlich, Corina
Tedika-Rudat, Petra	5. Maschke, Maik
Hof, Frank	6. Schultz, Alexander
Wittig, Petra	7. Brandt, Martina
Grabow, Daniela	8. Effenberger, Jessica
Ficker, Cornelia	9. Hertel, Jessica
	10. Sommermann, Heiko
	11. Loitzsch, Ina
	12. Fischer, Jane

In die Vertreterversammlung der Unfallkasse Sachsen für den Freistaat Sachsen sind berufen:

Arbeitgebervertretende Mitglieder	persönliche Stellvertreter/-in
Glowka, Werner	Böhme, Matthias
Busch-Fahrinkrug, Norbert	Koolman, Sebo
Rudolph, Kerstin	Fischer, Katrin
Olivier, Yvonne	Dr. Schröder, Anke

Als Vorsitzende der Vertreterversammlung der Unfallkasse Sachsen wurden gewählt:

Arbeitgebervertreter	Versichertenvertreterin
Dr. Müller, Ralf	Maier, Ute

Anwesende Mitglieder des Vorstands am 5. Juli 2023

In den Vorstand der Unfallkasse Sachsen sind gewählt:

Arbeitgebervertretende Mitglieder	Stellvertreter/-in*
Hölzel, Angelika	1. Mocker, Dirk
Donhauser, Jan	2. Kade, Kati
	3. Kunath, Kay

Versichertenvertretende Mitglieder	Stellvertreterin*
Lindner, Kerstin	1. Kamolz, Sara
Emmerlich, Matthias	2. Heyder, Silke
Klemm, Matthias	3. Kropp, Manja
	4. Schmidt, Michaela

*Jeweils in der angegebenen Reihenfolge der Liste.

In den Vorstand der Unfallkasse Sachsen für den Freistaat Sachsen sind berufen:

Arbeitgebervertretende Mitglieder	Stellvertreter
Hirth, Andreas	Salzmann, Peter

Als Vorsitzende des Vorstandes der Unfallkasse Sachsen wurden gewählt:

Arbeitgebervertreter	Versichertenvertreter
Rother, Ralf	Schaller, Uwe

Für den Wahlausschuss

Dr. Martin Winter
Geschäftsführer
Vorsitzender des Wahlausschusses

Fotos: UK Sachsen

Kostenlos und passgenau

Jetzt aus dem neuen Seminarprogramm wählen

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz lohnen sich – sowohl für Unternehmerinnen und Unternehmer als auch für Versicherte. Die Unfallkasse Sachsen hat deshalb auch für 2024 ein breit gefächertes Seminarangebot vorbereitet. Unseren vollständigen Seminarplan 2024 finden Sie auf: ***www.uksachsen.de › Informationen & Service › Seminare***

Prävention ist ein wichtiger Baustein der gesetzlichen Unfallversicherung. Die UK Sachsen ist gesetzlich verpflichtet, für die Ausbildung von Personen zu sorgen, die in Unternehmen mit Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Erster Hilfe betraut sind. Im kommenden Jahr bieten wir rund 200 Seminare, Weiter- und Fortbildungsangebote an, die ein breites Spektrum für unterschiedliche Branchen abdecken. In diesen Seminaren befähigen wir Jahr für Jahr mehrere Tausend Teilnehmende, selbstverantwortlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in ihrem Handlungsradius umzusetzen und damit für gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Wenn das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, bei der Unfallkasse Sachsen versichert ist, sind die Schulungsangebote für Sie kostenfrei.

Neue Seminare (Auszug):

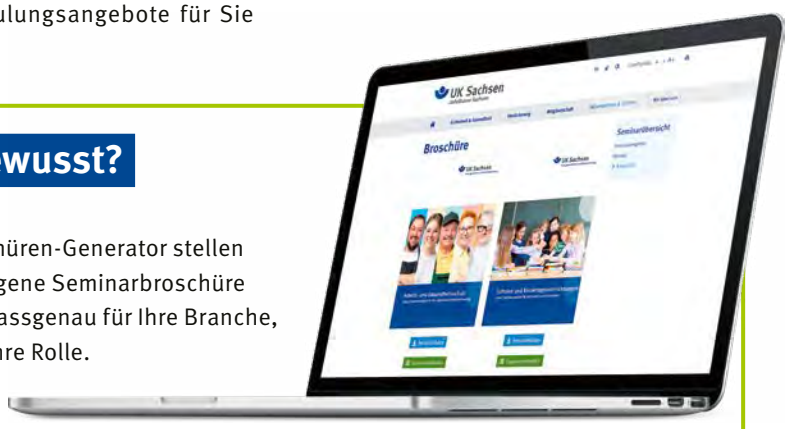
- Überfallprävention in kommunalen Kassen und Zahlstellen
- Stark und gesund durch den Lehreralltag
- Sicher unterwegs – wie Unternehmen Verkehrssicherheit gestalten können

Tipp

Vor Ihrer ersten Seminaranmeldung ist eine Registrierung notwendig. Haben Sie sich schon einmal für ein Seminar angemeldet, können Sie Ihren Login-Namen und Ihr Passwort auch für das Programm 2024 nutzen.

Schon gewusst?

Mit dem Broschüren-Generator stellen Sie sich Ihre eigene Seminarbroschüre zusammen – passgenau für Ihre Branche, zielgenau für Ihre Rolle.



Probieren Sie es aus unter
www.uksachsen.de › Informationen & Service › Seminare › Broschüre

Neue Medien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

DGUV Information 202-018
Broschüre „Klettern in Kindertageseinrichtungen und Schulen“
Aktualisierte Ausgabe Juni 2023

Klettern macht Spaß – unabhängig vom Schwierigkeitsgrad, Alter und Können. Damit aus Kletterlebnissen persönliche Erfolgserlebnisse werden, ist es entscheidend, dass beim Bau und Betrieb künstlicher Kletterwände grundlegende sicherheitstechnische und organisatorische Aspekte berücksichtigt werden. Welche das sind, fasst diese Broschüre gut zusammen.

DGUV Information 206-053
Broschüre „Sicherheit & Gesundheit in Veränderungsprozessen“
Ausgabe April 2022

Sind Veränderungsprozesse „nicht bis zu Ende“ gedacht oder die Beschäftigten spielen nicht mit, sind diese oft zum Scheitern verurteilt. Diese Praxishilfe unterstützt dabei, solche Fehler nicht zu machen und die Beschäftigten mitzunehmen. Die auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage erstellte Checkliste leitet Sie durch sichere und gesunde Restrukturierungsprozesse.

DGUV Information 206-054
Broschüre „Umgang mit Alkoholmissbrauch und -abhängigkeit bei der Arbeit“
Ausgabe August 2023

Diese Broschüre will Führungskräfte beim Umgang mit Suchtmittelmissbrauch und -abhängigkeit bei der Arbeit unterstützen. Dabei setzt Suchtprävention insbesondere auf die Stärkung persönlicher Fähigkeiten sowie auf den offenen Umgang mit dem Thema. Maßnahmen und Vorgehensweisen werden in dieser Broschüre beschrieben.

DGUV Grundsatz 306-002
Broschüre „Präventionsfeld Gesundheit bei der Arbeit“
Ausgabe Juni 2023

Dieser Grundsatz schafft ein gemeinsames Verständnis innerhalb der gesetzlichen Unfallversicherung zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes „Gesundheit bei der Arbeit“. Der Grundsatz liefert betrieblichen Akteuren Empfehlungen, wie diese die Gesundheit bei der Arbeit systematisch und nachhaltig aufbauen oder weiterentwickeln können.

DGUV Information 202-062
Broschüre „Wahrnehmungs- und Bewegungsförderung in Kindertageseinrichtungen“
Aktualisierte Ausgabe März 2023

Die überragende Bedeutung von Bewegung und Wahrnehmung für die kindliche Entwicklung ist bekannt. Diese Broschüre möchte zu mehr Bewegung in Kindertageseinrichtungen anregen, d. h., pädagogische Fachkräfte motivieren, ihren Arbeitsalltag und auch den „Lebens“-Alltag der Kinder zu reflektieren. Man findet darin Fakten zur Bedeutung der kindlichen Bewegung und vielfältige Tipps zur Gestaltung von sicheren Bewegungsangeboten.

Impressum

UK Sachsen
Unfallkasse Sachsen

Herausgeber
Unfallkasse Sachsen
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Gesetzliche Unfallversicherung
Rosa-Luxemburg-Straße 17a
01662 Meißen
Postfach 42
01651 Meißen
Telefon: 03521 724-0
Telefax: 03521 724-333
Internet: ***www.uksachsen.de***

Verantwortlich für den Inhalt
Geschäftsführer Dr. Martin Winter

Redaktion
Karsten Janz
Telefon: 03521 724-266
E-Mail: redaktion@uksachsen.de

Satz, Repro und Versand
Gesamtherstellung
Satztechnik Meißen GmbH
Am Sand 1c
01665 Diera-Zehren OT Nieschütz
Telefon: 03525 71860
Telefax: 03525 718612

Titelfoto
© Starpics – stock.adobe.com

Verlag
Satztechnik Meißen GmbH
Verlagsleiter Polo Palmen
Telefon: 03525 718620
Internet: ***www.satztechnik-meissen.de***

Auflage
6.000 Exemplare

Erscheinung
Das Magazin „iPunkt“ erscheint mehrmals im Jahr.

Die Schriftleitung behält sich vor, Leserbriefe gekürzt zu veröffentlichen. Ein Anspruch auf Veröffentlichung besteht nicht. Bei Einsendung an die Schriftleitung wird dem Einverständnis zur vollen oder auszugsweisen Veröffentlichung zugestimmt. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Herausgebers strafbar.

© 2023 Satztechnik Meißen GmbH

ISSN 1865-455X

ES GEHT EUCH ALLE AN, WENN MAN MICH ANGEHT.

#Gewalt Angehen

DER GEWALT GEGEN EINSATZKRÄFTE BEGEGNEN WIR ZUSAMMEN.

„Meine Freizeit opfere ich gerne für die Sicherheit meiner Mitmenschen. Als junge Einsatzkraft will ich noch viel lernen und erleben, Gewalt gehört nicht dazu!“

Helena Holzkamp, Feuerwehrfrau

www.gewalt-angehen.de

UK Sachsen
Ihre gesetzliche Unfallversicherung