

3. Präventionskongress 2017

DAS MAGAZIN

18. und 19. Mai 2017

Stuttgart/Leinfelden-Echterdingen
Filderhalle

**GESUND
LEBEN &
ARBEITEN**

Mit Veranstaltungsprogramm, Ausstellerinformationen
und Abstracts zu den Vorträgen

In Kooperation mit





Professioneller Gehörschutz mit sicherer Überprüfung



Gerne zeigen wir Ihnen die Vorteile der Phonak Gehörschutz-Lösungen,
und wie Sie deren Dämmwert rasch, einfach und sicher überprüfen.

www.phonak-communications.com

Hermann Gröhe
Bundesminister für Gesundheit
© Bundesregierung/Steffen Kugler



Grußwort des Bundesministers für Gesundheit

Für immer mehr Menschen geht der Wunsch in Erfüllung, ein hohes Alter zu erreichen. Und viele können sich dabei auch lange Zeit einer guten Gesundheit erfreuen. Das ist ein eindrucksvolles Zeichen für die guten Lebensbedingungen in unserem Land und beweist zugleich die hohe Qualität unseres Gesundheitswesens.

Der Erhalt der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt auch vielen Unternehmen am Herzen. Sie haben erkannt, dass die Investition in ein betriebliches Gesundheitsmanagement auch eine Investition in die Arbeitsbereitschaft ihrer Belegschaft und eine Investition in die Festigung ihrer eigenen Wettbewerbsfähigkeit ist. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der älter werdenden Gesellschaft sind gesunde, motivierte und damit leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für jedes Unternehmen ein Gewinn.

Deshalb ist die Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung ein Schwerpunkt des Präventionsgesetzes. Mit einem Bündel ganz unterschiedlicher Maßnahmen wollen wir unterstützen, dass sich die betriebliche Gesundheitsförderung insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben noch stärker verbreitet. Die Initiativen der Krankenkassen richten sich verstärkt an diese Betriebe und bieten ihnen künftig in regionalen Koordinierungsstellen zuverlässige Beratung und Unterstützung an. Darüber hinaus wurde das finanzielle Engagement der Krankenkassen für die betriebliche Gesundheitsförderung deutlich ausgeweitet. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung werden nun besser

aufeinander abgestimmt und die Kompetenz der Betriebsärzte auch über den Arbeitsschutz hinaus genutzt.

Vermeehrt nimmt auch die Digitalisierung Einfluss auf unser Arbeiten. Die damit einhergehende selbstbestimmte und flexible Form zu arbeiten, entspricht dem Wunsch vieler Erwerbstätiger und kann in der Folge zu einer höheren Arbeitsbereitschaft und Produktivität führen. Die jedoch oftmals schwierige Abgrenzung von Privat- und Arbeitszeit und eine ständige Erreichbarkeit können auch mit einem vermehrten Stresserleben und gesundheitlichen Beschwerden einhergehen. Die Unternehmen stehen vor der Herausforderung, auch diesen Wandel zu meistern und die Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund der technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen menschengerecht zu gestalten. Auch hier kann die betriebliche Gesundheitsförderung insbesondere mit der Verzahnung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sowie der Stärkung der psychischen Gesundheit Lösungsansätze bieten.

Das diesjährige Programm des 3. Präventionskongresses „Gesund leben und arbeiten“ greift diese und viele weitere Themen eines gesunden Arbeitens auf. Ich wünsche Ihnen anregende Tage, bei denen Sie sich etwas abseits vom beruflichen Alltag über aktuelle Entwicklungen informieren, sich neue Ideen holen und gemeinsam in den Austausch treten können.

Hermann Gröhe
Bundesminister für Gesundheit

Allgemeine Tagungsinformationen

Schirmherrschaft:

Winfried Kretschmann,
Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg

Wissenschaftliche Tagungsleitung:

Prof. Dr. med. Hans Drexler (DGAUM)
Dr. med. Hans Wildgans

Organisationskomitee:

Dr. med. Annegret E. Schoeller (Leitung)
Prof. Dr. med. Hans Drexler
Prof. Dr.-Ing. Rainer von Kiparski
Dr. phil. Thomas Nesseler
Dr. med. Hanns Wildgans

Tagungsort:

Kongress- und Tagungszentrum FOLDERHALLE
Bahnhofstraße 61
70771 Leinfelden-Echterdingen
www.filderhalle.de

Veranstalter:

Alfons W. Gentner Verlag GmbH & Co. KG
Regina Schönfeld (Kongressorganisation)
Forststr. 131, 70193 Stuttgart
Tel.: +49 (0) 711 63 672 852
Fax: +49 (0) 711 63 672 711
E-Mail: info@asu-kongress.com

In Kooperation mit



Deutsche Gesellschaft für
Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V.



Für die Fortbildung der Sicherheitsingenieure wird die Veranstaltung mit je 3 VDSI Weiterbildungspunkten im Arbeits- und Gesundheitsschutz anerkannt.

Beide Veranstaltungstage des 3. Präventionskongresses sind als Fortbildungsveranstaltung bei der Landesärztekammer Baden-Württemberg mit jeweils 6 Fortbildungspunkten anerkannt. Alle eingetragenen EFN werden direkt nach der Veranstaltung an die Landesärztekammer übermittelt und auf Ihrem Konto gutgeschrieben.

IMPRESSUM

Eine Sonderpublikation von ASU

Redaktion

Patrick Hagemann
Dr. med. Hanns Wildgans

Verlag

Alfons W. Gentner Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 17 42, 70015 Stuttgart
Forststr. 131, 70193 Stuttgart
Internet: www.präventionskongress-2017.de

Verlagsleitung/Assistenz

Patrick Hagemann
E-Mail: hagemann@gentner.de

Regina Schönfeld
E-Mail: schoenfeld@gentner.de

Anzeigenleitung

Axel Hollenbach
Telefon: +49(0)711 / 63 67 28 27
Telefax: +49(0)711 / 63 67 27 27
E-Mail: hollenbach@gentner.de

Grafische Gestaltung

GreenTomato GmbH
Forststraße 131, 70193 Stuttgart

Druck

Druckerei Marquart
Saulgauer Straße 3, Aulendorf 88326

Die Inhalte auf den Seiten 2, 10–45 sowie 83–84
erscheinen außerhalb der Verantwortung der
Redaktion.

Links: Dr. med. Hanns Wildgans
Rechts: Prof. Dr. med. Hans Drexler



Grußwort der wissenschaftlichen Leitung

Die Welt der Arbeitsmedizin und des Arbeitsschutzes ist im Wandel. Sowohl die demografische Entwicklung in unserer Gesellschaft mit immer mehr älteren Erwerbstätigen als auch die zunehmende Globalisierung unserer Lebenswirklichkeiten und die damit einhergehenden technologischen Veränderungen zwingen uns zum Nachdenken darüber, wie wir heute und in der Zukunft die betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung gestalten wollen.

Die Lebens- und Arbeitswelt in den Betrieben und den Unternehmen sowie bei den öffentlichen Arbeitgebern stellt in unserer Gesellschaft das größte Präventionssetting sowohl für Maßnahmen im Rahmen der Verhaltens- als auch der Verhältnisprävention dar. Dessen sollten wir uns immer bewusst sein. Schon heute sind Arbeitsmediziner und Betriebsärzte im Rahmen der gesetzlich verankerten arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Lage, über 43 Millionen arbeitende Menschen anzusprechen und für präventiv-medizinische Maßnahmen zu sensibilisieren oder gar zu gewinnen. Allein schon vor diesem Hintergrund fällt den fast 12.500 Ärztinnen und Ärzten mit arbeitsmedizinischer oder betriebsärztlicher Fachkunde die Aufgabe zu, ihre Rolle als Lotsen und neutrale Berater zwischen präventiver Gesundheitsförderung, ambulanter Versorgung, arbeitsmedizinischer Vorsorge und berufsfördernder Rehabilitation einzunehmen. Mit dem neuen Präventionsgesetz sind die Herausforderungen sicherlich nicht einfacher geworden, aber damit ist es gelungen, aktiv ein relevantes Politikfeld zu besetzen, das für die Arbeitsmedizin bislang nicht so sehr im Fokus lag.

Mit dem vor Ihnen liegenden Kongressprogramm haben wir uns vorgenommen, auf die vielfältigen Veränderungen zu reagieren und wollen Ihnen deshalb Veranstaltungen anbieten, damit Sie dort Ihre Erfahrungen und Ideen einbringen und diskutieren

können. Besuchen Sie deshalb die Veranstaltungen zu „Arbeit in der digitalen Welt: Umsetzung im Betrieb aus technischer und medizinischer Sicht“ oder „Gesundheit in einer sich verändernden Gesellschaft“.

Einen besonderen Schwerpunkt stellt im Programm ebenfalls das Thema „eHealth und Telemedizin“ dar. Dem technologischen Fortschritt auch in unseren Fachgebieten müssen wir uns stellen. Wir sollten dies ganz angstfrei tun und die damit verbundenen vielfältigen Chancen sehen und nutzen. Dies gilt ebenfalls für die Umsetzung des Präventionsgesetzes. Auch hier sind vielleicht viel mehr Chancen gegeben als wir uns zunächst vorstellen können. Veränderungen beginnen ja nur zu oft im Kopf – im eigenen Bewusstsein!

Ergänzt wird das Programm mit Angeboten zu den Themen „Unternehmenskultur und Führung“, zur „Psychischen Gesundheit“, dem „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ oder zur Vorstellung von Best-Practice-Beispielen aus Unternehmen und Betrieben. Ein dichtes und abwechslungsreiches Programmangebot also, das so konzipiert ist, dass es selbstverständlich offen ist für alle Akteure und Berufsgruppen, in deren Tätigkeitfeld Themen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung eine Rolle spielen. Gerade diese Zielgruppe wollen wir ebenfalls mit dem vorliegenden Kongressprogramm ansprechen.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme, viele interessante Veranstaltungen und noch mehr spannende Diskussionen!

Mit herzlichen Grüßen und besten Empfehlungen sind wir Ihre

Prof. Dr. med. Hans Drexler, Präsident DGAUM
Dr. med. Hanns Wildgans, ias AG

Arbeitsmedizin | Sozialmedizin | Umweltmedizin

ASU

Zeitschrift für medizinische Prävention

Für Ihren
Wissensvorsprung.

Topaktuelle
Trends im
Überblick



Neues aus der
Wissenschaft –
wichtig für
die Praxis

Blick über den
Tellerrand: Was
berichtet die
Branche?

Ihr Fach-Newsletter für medizinische Prävention



Für den Newsletter registrieren unter
www.asu-arbeitsmedizin.com/newsletter

Unsere Partner



Alphabetisches Verzeichnis der Partner und Informationen zu den Ausstellern



Unsere Partner in alphabetischer Reihenfolge:

AOK – Die Gesundheitskasse
www.aok.de



Balance-Helpcenter der Sali Med GmbH & Co. KG
www.pgb-audit.de



Seite 10

BAuA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
www.baua.de



Interstuhl Büromöbel GmbH & Co. KG
www.bimos.de



Seite 12

CARE diagnostica Laborreagenzien
www.carediag.de



Seite 14

CompuGroup Medical Deutschland AG
www.cgm.com



Seite 16

Courage+Khazaka electronic GmbH
www.courage-khazaka.de



Seite 18

DEKRA e.V.
www.dekra.de



Seite 20

Deutsche Rentenversicherung
www.deutsche-rentenversicherung.de



Erich Schmidt Verlag
www.esv.info



HERWE GmbH
www.herwe.de



Seite 22

ias-Gruppe
www.ias-gruppe.de



Seite 24

JB-medical e.K.
www.jb-medical.de



Seite 26

Just Functional GbR
www.just-functional.com



Guido Lysk Karriere- und Managementberatung GmbH
www.docatwork.de



Seite 40

MARTOR KG www.martor.com/de		Seite 28
Medisoft www.medisoft.de		Seite 30
MG Optik GmbH http://mgoptik.de/		Seite 32
MSD SHARP & DOHME GMBH www.msdd.de		
OCULUS Optikgeräte GmbH www.oculus.de		Seite 34
PGP – Peter Greven Physioderm GmbH www.pgp-hautschutz.de		Seite 36
Phonak GmbH www.phonak.com		Seite 2
Polar Electro GmbH Deutschland www.polar.com/de		
Preventis GmbH www.preventis-online.de		
ScheBo Biotech AG www.schebo.de		Seite 38
Sonova AG www.sonova.com/de		
Vertinex GmbH www.vertinex.de		Seite 42
Vistec AG www.vistec-ag.de		Seite 44
Zell Check http://zell-check.com		Seite 83/84

Offenlegung der Unterstützung mit einem Stand gemäß erweiterter Transparenzvorgabe des FSA-Kodex Fachkreise (§ 20 Abs. 5):

GlaxoSmithKline GmbH & Co. KG (1.500 EUR)

MSD SHARP & DOHME GMBH (2.000 EUR)

Psychischer Arbeitsschutz

Kein Bereich in einem Unternehmen erfordert so viel Vertrauen und Fachkunde wie der psychische Arbeitsschutz.

Viele Personalverantwortliche, aber auch viele Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte scheuen sich zurecht davor, das Thema alleine umzusetzen. Denn es gibt keine pauschale und allgemeine Lösung - die Vorgehensweise ist oft so individuell wie das Unternehmen! Was daher gesucht wird sind fachkundige Berater mit langjährigen Erfahrung, Fingerpitzengefühl und dem rechtlichen Wissen, das Gesetz haftungssicher umzusetzen.

Bei uns finden Sie genau diese Experten, spezialisiert auf psychische Gefährdungen, Belastungen und Beanspruchungen. Dafür zertifiziert und auch validiert, können sie Ihnen helfen.

Informieren Sie sich auf unserer Internetseite oder rufen Sie uns am besten an...

Die Balance-Helpcenter:
T.:07130 - 403254-0
www.pgb-audit.de
info@pgb-audit.de



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

...ist der erste Baustein zur Umsetzung des geforderten psychischen Arbeitsschutzes.

Ich bin Jürgen Loga und als Sachverständiger für diesen Bereich weiß ich: Nur zusammen mit dem zweiten Baustein, dem Wissen um die Maßnahmen, und dem dritten Baustein, einer durchdachten EDV-gestützten Umsetzung, werden zuverlässig aus Ihren Ausgaben Investitionen!



Ich habe als Leiter der **Balance-Helpcenter** daher die Abläufe und die Vorgehensweisen entwickelt, mit denen Sie selbstständig oder mit unserer Hilfe den psychischen Arbeitsschutz umsetzen können. Mein Wissen finden Sie in der speziellen Software „**PGB**“ und dem monatlich erscheinenden Fachinformationsdienst

„psychische Gefährdung am Arbeitsplatz“

Besuchen Sie doch mein kostenloses Webinar, testen Sie unverbindlich den Fachinformationsdienst, fragen Sie mich! Ich freue mich auf Ihren Anruf!

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Jürgen Loga".

Die Balance-Helpcenter

T.:07130 - 403254-0
www.pgb-audit.de
info@pgb-audit.de



reddot design award
winner 2013



Fraunhofer
IAQ

GERMAN INNOVATION

NEON. ARBEITSSTÜHLE DER NEUEN GENERATION.

Ergonomie und Komfort neu gedacht. Neon verbindet höchste technische Ansprüche mit Ergonomie, Komfort, Ökologie und Design. Dies macht ihn zur idealen Lösung für eine Arbeitswelt im Wandel. Supertec ist die Weltneuheit unter den Bezugsmaterialien und die perfekte Ergänzung für Neon. Dank Mikropanzerung ist es so robust wie Integralschaum und so komfortabel wie Stoff.

BIMOS.COM

PRODUKTDESIGN: PHOENIX DESIGN

Prävention im Unternehmen

sinnvolles BGM organisiert durch
CARE diagnostica

Darmkrebs

- informieren
- beraten
- Screening

Diabetes

- aufklären
inkl. Risikotest
- Verhalten ändern
- professionell testen

Exklusiv für Ihren Gesundheitstag:

Salzsensitivität Test zur Reduzierung des kardiovaskulären Risikos

virtueller Darm Rundgang mit VR-Brille

NEU
AB JUNI

Wir **organisieren** seit mehr als 10 Jahren **effiziente Aktionen** zur **betrieblichen Gesundheitsförderung**. Der **Betrieb** muss lediglich die Aktion **ankündigen** - **alles andere machen wir**.

Wir haben die **Wirksamkeit bewiesen**:
Datenbank mit mehr als **1 Million Teilnehmer**

Wir sind preiswert - auf Wunsch auch mit Pauschalpreisen.



Darmkrebs



Diabetes



Salzsensitivität

Fragen Sie uns:

0281 - 94 40 4 23 Dr. Reinholz
0281 - 94 40 4 14 Hr. Faure

www.prävention.care



Weseler Strasse 110 - 46562 Voerde
Tel. 0281 - 94 40 40 Fax. 0281 - 94 40 410



CGMCOM-6889_STK_0317_SWI

Synchronizing Healthcare

**GESUNDHEIT
BRAUCHT
NEUE
PERSPEKTIVEN.**

DER SPEZIALIST FÜR SOFTWARE IM BEREICH

- Arbeitsmedizin
- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsmanagement
- Prävention
- Wiedereingliederung
- Sozialberatung

**GESUNDHEIT FÜR ARBEIT
UND ZUKUNFT. CGM HSM**

cgm.com/hsm



**CompuGroup
Medical**

Erfolgreiche Hautschutzberatung in der Arbeitsmedizin



- Weltweit wissenschaftlich anerkannt
- Nicht-invasiv
- Einfache Handhabung
- Anschaulich für die Mitarbeiter
- Schnell
- Preiswert

Corneometer®:

- Feuchtigkeit im Stratum Corneum
- Beurteilung des Wasserbindevermögens
- Empfehlung von Schutz- und Pflegeprodukten



Tewameter®:

- Erfassung der Barrierequalität über die Bestimmung des Transepidermalen Wasserverlusts (TEWL)
- Aufzeigen von Hautschädigungen im Frühstadium



Mexameter®:

- Messung von Hautpigmentierung und Rötung
- Messtechnische Erfassung des Rötegrades bei Hautirritationen
- Empfehlung von Lichtschutzprodukten bei Arbeit im Freien



Skin-pH-Meter®:

- Störungen im Säureschutzmantel
- Empfehlung von speziell geeigneten Reinigungs-, Pflege- und Schutzprodukten



Optische Darstellung des Hautzustandes

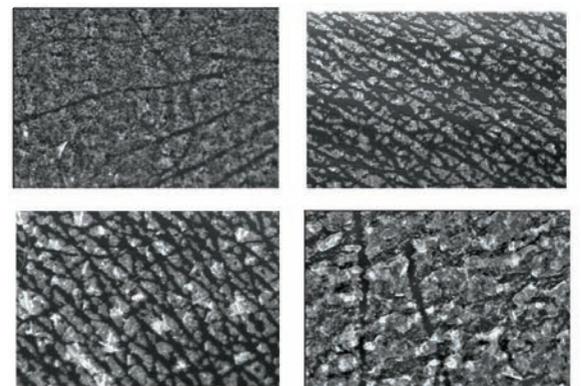
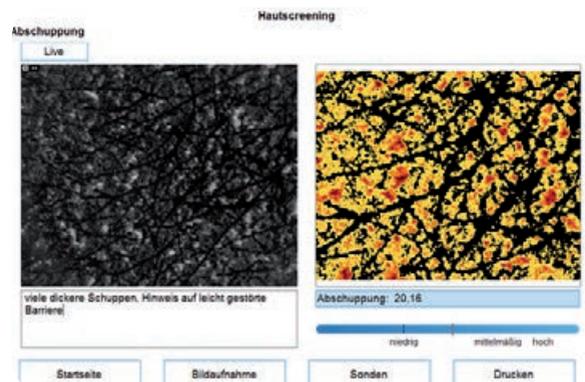
Visioscope® und Visioscan®:

- Bilddarstellung von Hauttrockenheit und Hautverletzungen
- Veranschaulichung von Hautrötung und Empfindlichkeit
- Besonders geeignete Überzeugungshilfe für die konsequente Anwendung von Hautschutz und Hautpflege



Corneofix®:

- Darstellung von Hautabschuppung und Schädigung durch Stripping mit Spezialfolie
- Besonders für Reihenuntersuchungen geeignet, da keine Akklimation erforderlich
- Anschauliche Bilder unterstreichen die Bedeutung des Einsatzes von Hautschutz- und Hautpflegeprodukten



Courage + Khazaka electronic GmbH

Mathias-Brüggen-Str. 91 • 50829 Köln • Tel. ++49-221-9564990 • Fax ++49-221-9564991
info@courage-khazaka.de • www.courage-khazaka.de



Die beste Medizin für Ihre Karriere.

Seit 90 Jahren arbeitet DEKRA als verlässlicher Partner und sorgt für Sicherheit im Verkehr, bei der Arbeit und zu Hause. Als eine der weltweit führenden Expertenorganisationen arbeiten rund 37.000 Mitarbeiter in mehr als 50 Ländern.

Jeder einzelne Mitarbeiter setzt sich täglich mit Know-how, Verantwortung und Leidenschaft für unsere Vision ein, der globale Partner für eine sichere Welt zu werden.

SICHERHEIT

beginnt mit mir bei DEKRA.

**Facharzt für Arbeitsmedizin/Betriebsmediziner
oder Arzt (m/w) in Weiterbildung gesucht.**

Wir sind auch als Arbeitgeber Ihr verlässlicher Partner und stehen für vielfältige Tätigkeitsprofile sowie zukunftssichere Arbeitsplätze in Ihrer Region. DEKRA ist eine der weltweit führenden Expertenorganisationen im Bereich Fahrzeugprüfung, Gutachten, Industrie- und Bauprüfung sowie Zertifizierung und sorgt für Sicherheit im Verkehr, bei der Arbeit und zu Hause.

www.dekra.de/karriere

 **DEKRA**
Alles im grünen Bereich.

Verstärken Sie unser Team an unseren modern ausgestatteten Zentren für Arbeitsmedizin. Wir bieten flexible Arbeitszeitgestaltung ohne Schicht-, Nacht- und Wochenenddienst.



Facharzt für Arbeitsmedizin / Betriebsmediziner oder Arzt (m/w) in Weiterbildung gesucht.

- Abwechslungsreiche Aufgaben in den Bereichen Arbeitsmedizin und Verkehrsmedizin sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Mitwirkung im betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Selbstständige Betreuung unserer Kunden sowie Mitwirkung bei der Akquisition von Neukunden
- Arbeit im Team mit Psychologen, Ärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Experten für BGM

DEKRA ist der neutrale Partner im betrieblichen Gesundheitswesen: Die Gesundheit der Mitarbeiter ist eine Grundvoraussetzung für ihre dauerhafte Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Und damit für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Eine wirksame Gesundheitsvorsorge sowie eine gute medizinische Versorgung im Krankheitsfall liegen daher im Interesse jedes Arbeitgebers.

Die DEKRA Zentren für Arbeitsmedizin bieten Ihnen hierfür maßgeschneiderte Unterstützung: im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und weit darüber hinaus. Als unabhängiger Dienstleister bieten wir zudem einen wertvollen Vertrauensvorsprung. Da kein kassenärztliches Verhältnis zum Mitarbeiter besteht, können wir unsere Leistungen frei von Interessenkonflikten erbringen - zum Wohle der Patienten und des Unternehmens.



IHRE HAUT IN GUTEN HÄNDEN.

HERCULAN INTENSO GEL

NATÜRLICH. KRAFTVOLL. SANFT.

Der neue Hochleistungshandreiniger mit **corcbits®** Naturreibekörpern von HERWE.

Stärkste Reinigungskraft bei maximaler Hautschonung.

HERWE corcbits® vereinen alle Vorteile in sich:



Aus erneuerbaren
Quellen europäischer
Herkunft



Gesundheitlich
unbedenklich



Gewinnung
ohne chemische
Syntheseverfahren



Setzen sich nicht
in Abflüssen ab

Weitere Informationen finden Sie unter: www.herwe.de/corcbits



HERWE®

mit
corcbits®
Naturreibekörper



Weich und
elastisch



Vollständig
biologisch
abbaubar

HERWE | Kasperfeldstr. 10-20 | D-74899 Sinsheim | www.herwe.de

DE: Hautreinigungsgel mit Naturreibekörper. Bei starken Industrieverschmutzungen. GB: Skin cleansing gel with natural abrasives. For strong industrial soiling. FR: Gel nettoyant contenant des agents abrasifs naturels. En cas des salissures industrielles fortes. ES: Gel limpiador de la piel con abrasivos naturales. En caso de suciedad industrial fuerte. PT: Gel de limpeza da pele com elementos abrasivos naturais. Para sujidades industriais fortes. IT: Gel detergente per la pelle con corpi abrasivi naturali. Per gli sporchi industriali ostinati. NL: Huidreinigingsgel met natuurlijke schuwmiddelen bij sterke industriële vervuiling. SK: Gel til hudrens med naturlige slibekorn. Ved meget kraftigt industrielt snavs. PL: Żel do mycia skóry z naturalnymi cząstkami ściernymi. W przypadku silnych przemysłowych zanieczyszczeń. CZ: Gel na čištění pokožky s přírodními abrazivními částicemi. Při silném průmyslovém znečištění. Borttätning gel för industriell smuts. TR: Doğal aşındırıcılar ile hazırlanmış, pH nötr temizleyici. Ağır endüstriyel kirlilik için uygundur.

HERWE®
HERCULAN
INTENSO GEL
HAUTREINIGUNG
corcbits® NATURREIBEKÖRPER
SKIN CLEANSING
corcbits® NATURAL ABRASIVES

INGREDIENTS:
AQUA (WATER), SODIUM LAURYL SULFATE, COCAINDIOPROPYL CARBOXYMETHYL BETAINE, COCAINUS BARK, GYNERMIN, ACRYLIC COPOLYMER, COCOGLUCOSIDE, SODIUM LAURYL SULFATE, SODIUM CHLORIDE, SODIUM HYDROXIDE. Made in Germany

„Jeder Mensch braucht einen Boxenstopp“

SEELISCHE GESUNDHEIT IN ZEITEN DER DIGITALISIERUNG



Die Digitalisierung lässt Raum-Zeit-Grenzen verschwinden. Warum wir dennoch Grenzen brauchen, um gesund zu bleiben.

Laut Arbeitszeitgesetz sollen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden haben. Soweit die Theorie. Zunehmend verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Feierabend: In einer Studie der Initiative Neue Qualität der Arbeit (inqa) beklagen 29 Prozent der Befragten in Führungspositionen, dass sich Arbeits- und Freizeit immer mehr überschneiden, in Form von Überstunden, Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaften oder „ständiger Erreichbarkeit“. Gerade bei Letztgenanntem handelt es sich um ein Phänomen, das erst durch die technischen Entwicklungen auf dem Gebiet der Kommunikation möglich geworden ist und oft über wirkliche betriebliche Erfordernisse hinausgeht.

Ständige Erreichbarkeit in der Freizeit sorgt dafür, dass der Mensch keine ungestörten Erholungsphasen hat, sondern

immer ein Stück weit gedanklich im Arbeitsmodus bleibt. Während der Arbeitszeit äußert sich Dauererreichbarkeit in permanenten Unterbrechungen durch neu eintreffende E-Mails und Telefonate, so dass der Arbeitnehmer sich nie zu 100 Prozent auf eine Aufgabe konzentrieren kann.

Wer keine Zeit mehr hat, Kraft zu schöpfen, ist irgendwann kraftlos.

„Die ständige Erreichbarkeit hat sich zunehmend in das Arbeitsleben eingeschlichen“, bestätigt Gerlinde Wiemann, Psychologin der ias-Gruppe. „Kommt es über einen längeren Zeitraum zu einer unzureichenden mentalen Distanzierung von der Arbeit, so hat dies negative Auswirkungen auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Betroffenen. Wer keine Zeit mehr hat, Kraft zu schöpfen, ist schlichtweg irgendwann kraftlos.“ Dass die Erholungsfähigkeit dieser Mitarbeiter leidet und die Schlafqualität abnimmt, zeigt auch die inqa-Studie.

Volles Postfach bei Arbeitsantritt

Wer dabei der Digitalisierung und den neuen Kommunikationsmedien allein die Schuld gibt, verkennt das eigentliche Problem. Dieses ist weder die Erreichbarkeit an sich, noch das Vorhandensein neuer Kommunikationsmöglichkeiten, sondern die in den Unternehmen oft fehlenden eindeutigen Vorgaben über den gesunden Umgang mit ihnen. Manchmal werden auch Regelungen angewendet, die nur die Symptome bekämpfen: Wenn Betriebe in den Abendstunden, nachts und am Wochenende die E-Mail-Kommunikation blockieren, führt das mitunter zu folgendem Szenario: Die E-Mails werden dennoch geschrieben, aber nicht zugestellt. Volles Postfach bei Arbeitsantritt garantiert. Den Mitarbeitern ist damit keinesfalls geholfen.

Ein Strudel, der sich immer schneller dreht

„Oftmals sind es die Mitarbeiter selbst, die aus freien Stücken außerhalb der Arbeitszeit immer wieder die Firmen-Mails checken oder selbst E-Mails schreiben. Sie verlieren dadurch, ihre eigenen Grenzen und Bedürfnisse achtsam wahrzunehmen“, weiß Psychologin Wiemann. Unternehmen rät sie, auch individuelle Verhaltensmuster der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Mitarbeitern, die einfach nicht abschalten können, ob aus Angst, Ehrgeiz oder anderen Motiven, sollten entsprechende Coachings angeboten werden. Gerade hoch engagierte Fach- oder Führungskräfte sind davon häufig betroffen. Die Folge: Das Verhaltensmuster kann sich auf die Mitarbeiter übertragen und damit potenzieren. Ein Strudel der sich immer schneller dreht, bis hin zur kompletten Überlastung einzelner Mitarbeiter oder sogar ganzer Teams.

„Wenn eine ständige Erreichbarkeit gefordert wird oder die Unternehmenskultur diese stillschweigend voraussetzt, können die Auswirkungen dieser Reizüberflutung auf die psychische Gesundheit schwerwiegend sein“, weiß die Psychologin. „Ein Phänomen ist die Zunahme der Erholungsfähigkeit, die in eine depressive Entwicklung oder ein Burn-out münden kann. Aber allein schon die Abnahme der Konzentrationsfähigkeit birgt wirtschaftliche und persönliche Risiken. Der Mensch braucht etwa eine Viertelstunde, um sich in ein Thema hineinzudenken. In dieser Zeit checken Smartphone-Nutzer ca. zweimal ihr Telefon und unterbrechen damit ihren Gedankenfluss.“ Und selbst wer sich einmal strikt daran hält, nicht fortwährend (grundlos) auf das Handy zu schauen, wird immer wieder durch eingehende E-Mails oder Telefonate aus seinen Denkprozessen herausgerissen.

Lernen, die eigenen Grenzen wahrzunehmen

Doch wie können Unternehmen vermeiden, dass die Potenziale, die die neuen Kommunikationstechnologien bieten, wie Arbeit effizienter und zugleich vielschichtiger gestalten, verpuffen und sich allein in Negativfolgen zeigen? Psychologen und Ärzte raten Arbeitgebern, ihren Beschäftigten Themenworkshops anzubieten, in denen sie lernen, ihre eigenen Grenzen und Bedürfnisse achtsam wahrzunehmen, zu erkennen, wo sie selbst Raubbau mit ihren Kräften treiben oder sich einem Tempo unter-



Thomas Schneberger, Geschäftsführer der ias Unternehmensberatung GmbH

werfen, das weder ihrer Gesundheit noch ihrer Leistungsfähigkeit guttut.

In der Praxis zeigt sich: Vielen Unternehmen ist der tatsächliche Belastungsgrad innerhalb ihrer Belegschaft gar nicht bekannt und noch viel weniger dessen Ursachen. Ihre Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung laufen daher ins Leere. Doch neben der Begeisterung für die neuen Kommunikationsmöglichkeiten führt die Digitalisierung bei Beschäftigten möglicherweise auch zu Versagensängsten, dem Gefühl eines ständigen „auf Abruf stehen Müssens“ bis hin zur generellen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Für Klarheit kann hier u.a. eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sorgen. Sie hilft dabei, Risiken zu identifizieren, die die seelische Gesundheit der Beschäftigten gefährden.

Jeder Mensch braucht einen Boxenstopp

„Jeder Mensch braucht seinen persönlichen Boxenstopp, seinen Feierabend“, bestätigt auch Thomas Schneberger, Geschäftsführer der ias Unternehmensberatung. „Zunächst einmal ist jeder Einzelne für sein Wohl selbst verantwortlich. Doch im Unternehmenskontext tragen auch die Unternehmensleitung mit gesunden, flexiblen Arbeitszeiten sowie die Führungskräfte mit einer gesunden Führungskultur eine Mitverantwortung. Die Kunst liegt in der Balance zwischen den betrieblichen Anforderungen auf der einen und den Belangen der Beschäftigten auf der anderen Seite.“



ias-Gruppe
thomas.schneberger@ias-gruppe.de
www.ias-gruppe.de





FitSeat
Das Desktop-Bike

Mit dem FitSeat kommt wieder Bewegung in die Büroarbeit. Studien haben gezeigt, Sie pedalisieren während Sie wie gewohnt arbeiten und können sofort von folgenden Vorteilen profitieren: besseres Wohlbefinden, gesteigerte Konzentrationsfähigkeit, erhöhte Wachheit. Sie steigern Ihren Energieverbrauch, stärken Ihre Rückenmuskulatur und ihr Herz-Kreis-Lauf- und Immunsystem. Durch die flexiblen Einsatzmöglichkeiten profitieren Arbeitgeber und -nehmer gleichermaßen.

PRÄVENTIVE DIAGNOSTIK IM UNTERNEHMEN

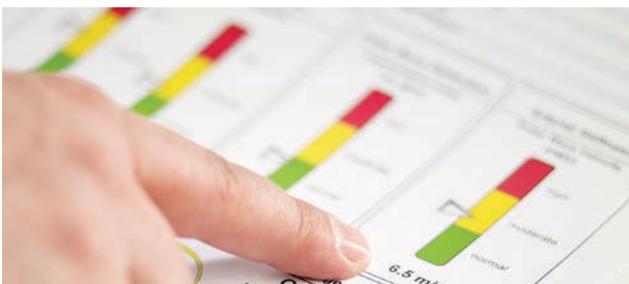
Praktikable und konsequente Umsetzungsideen

Die Risiko-Stratifikation mit Hilfe diagnostischer Screenings und Einzelmessungen auf Gesundheitstagen - beispielsweise mit unserer Pulswellenanalyse (PWA) - fördert regelmäßig Risiko-Kandidaten zu Tage. Gemessen wird in diesem Fall die Arterielle Gefäßsteifigkeit – das Gefäßalter. Peripherer und zentraler Blutdruck, Pulswellengeschwindigkeit und Augmentationsindex und weitere Parameter geben Auskunft über das individuelle Risiko für Herz-/Kreislaufkrankungen. In den meisten Fällen können bei Auffälligkeiten typische Risikofaktoren identifiziert und frühzeitig Tipps sowie Empfeh-

lungen zu Lifestyle-Änderungen gegeben werden. Eine generelle Empfehlung, die inzwischen nicht nur auf Risiko-Kandidaten, sondern nahezu auf die gesamte Arbeitswelt anwendbar ist, heißt:

MEHR BEWEGUNG IM (ARBEITS-) ALLTAG!

Mit ergänzenden, regelmäßig wiederholten Verlaufskontrollen, wird der Erfolg der individuellen Präventionsmaßnahmen visualisiert, dokumentiert und die Motivation nachhaltig hochgehalten. Doch mit welcher Methode gelingt dieser „Change-Prozess“ im Alltag auf Dauer wirklich?



Beratung | Vertrieb | Vermietung | Implementierung

JB-medical e.K.
Im Riedgarten 7
79235 Vogtsburg

Tel: +49 7662 3249791 | Fax: +49 7662 3249794
E-Mail: info@jb-medical.de | www.jb-medical.de

MoveOne
Die virtuelle Bewegungsstation

Mit der Just Functional MoveOne Station bieten Sie Ihren Mitarbeitern ein gesundheitsorientiertes Bewegungsangebot zu jeder Zeit und an jedem Ort. Die platzsparende Station überzeugt mit schnell spürbaren Effekten und einem sehr ansprechenden Design. Ein virtueller Personal Trainer garantiert eine einfache und sichere Anwendung. Die alltagsnahen Bewegungen können in gewöhnlicher Arbeitskleidung, alleine oder gemeinsam mit Kollegen absolviert werden.

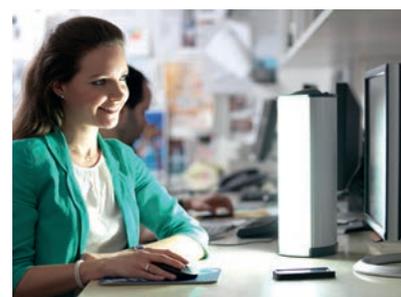


PRÄVENTIVE MAßNAHMEN AM ARBEITSPLATZ

Integrierte Betriebliche Gesundheitsförderung - iBGF

Langjährige Erfahrungen zeigen, dass Gesundheitsangebote umso besser angenommen werden, je einfacher die Nutzung im Arbeitsalltag gelingt. Also warum nicht den Arbeitsplatz selbst zum Ort des präventiven Geschehens machen? Der Markt bietet heute innovative Ideen, die mehr Bewegung in den Alltag bringen, praktikabel und zwischendurch oder während der Arbeit anwendbar sind; sie sind zeitlich flexibel, sicher und machen auch noch Spaß. Dazu zählen unsere Highlights wie Just Functional, FitSeat, der Vibrationstrainer und der Bürostuhl-Expander, sowie Lichttherapiegeräte, u.v.m.

Ein ideales Beispiel für eine gelungene Innovation ist Just Functional. Als Gesundheitsstation für eine bewegte Pause mit virtuellem Personal Trainer direkt im Büro, in der Werkshalle, im Sozialraum und an zahlreichen anderen Standorten im Unternehmen. Dieser und weiteren Ideen gemeinsam ist der niedrighschwellige Einstieg, der hohe Aufforderungscharakter und Motivationsgrad. Einige der innovativen Angebote können zunächst für eine Pilotphase (i.d.R. 6 Monate) gemietet werden, um die nachhaltige Nutzung zu testen und den besten Standort im Unternehmen zu finden.



SCHNEIDEN, OHNE SICH SELBST ZU SCHNEIDEN. SICHERHEITSMESSER MADE IN SOLINGEN.



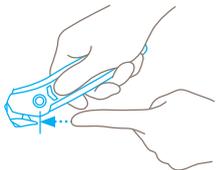
SECUPRO 625

Kartons öffnen, Gummi schneiden, Bänder durchtrennen - wenn am Arbeitsplatz per Hand geschnitten wird, kommen die Sicherheitsmesser von MARTOR ins Spiel. Internationale Automobilkonzerne, Logistiker und Handelsunternehmen, um nur einige Branchen zu nennen, setzen auf die hochwertigen Schneidwerkzeuge aus Solingen. Ihr Ziel: die Zahl der Schnittverletzungen bei den Mitarbeitern so gering wie möglich zu halten.

UNSERE SICHERHEITSMESSER = AKTIVE UNFALLVERHÜTUNG.

SECUMAX

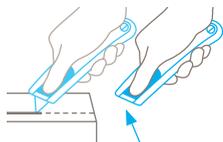
**Verdeckt liegende Klinge
= Höchste Sicherheit**



Die Klinge liegt nicht offen, sondern ist von Mensch und Ware abgeschirmt. Das gibt Ihnen ein Höchstmaß an Sicherheit. Vor Schnittverletzungen und vor Warenbeschädigungen.

SECUPRO

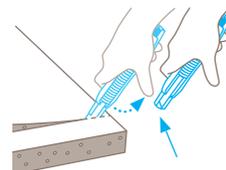
**Vollautomatischer Klingentrückzug
= Sehr hohe Sicherheit**



Das intelligente Schneidwerkzeug: Sobald die Klinge das Schneidmaterial verlässt, zieht sie sich von allein in den Griff zurück – ganz ohne Ihr Zutun.

SECUNORM

**Automatischer Klingentrückzug
= Hohe Sicherheit**



Daumen hoch – für eine hohe Sicherheit. Sobald Sie mit dem Schneiden beginnen, lassen Sie den Schieber los. So verschwindet die Klinge nach dem Schnitt sofort wieder im Griff.

ENJOY SAFETY
MADE IN SOLINGEN

SCHNEIDEN, OHNE SICH SELBST ZU SCHNEIDEN. UNSERE JÜNGSTEN PRODUKTNEUHEITEN.

MARTOR hat ca. 150 verschiedene Sicherheitsmesser im Sortiment - vom Universal- bis zum Spezialmesser, für die unterschiedlichsten Schneidmaterialien und -umgebungen. Sie heißen „Sicherheitsmesser“, weil sie mit zuverlässigen Sicherheitstechniken wie der verdeckt liegenden Klinge dem vollautomatischen und automatischen Klinsenrückzug ausgestattet sind. Ebenfalls von Vorteil für Kunde und Anwender: die Ergonomie der Griffe, die Standzeit der Klinsen und die Einfachheit des Klinsenwechsels.

Drei Innovationen aus jüngster Zeit geben einen ersten Überblick über das MARTOR-Sortiment.

Durch dick und dünn: SECUPRO 625

Am oberen Ende des MARTOR-Spektrums ist das SECUPRO 625 angesiedelt. Gebaut ist es für härteste Einsätze und höchste Schnittfrequenzen. Die Markenzeichen des Premium-Sicherheitsmessers sind sein Griff aus Aluminium, der lange Hebel zum Auslösen der Klinge, der vollautomatische Klinsenrückzug und die für ein „Zangengriffmesser“ außergewöhnlich große Schnitttiefe von über 20 mm.

Überzeugt auf ganzer Länge: SECUNORM 380

Das SECUNORM 380 ist das weltweit erste Sicherheitsmesser, das eine Schnitttiefe von über 7 cm mit einem automatischen Klinsenrück-

zug kombiniert. Ideal für Schaumstoff, Styropor oder Dämmwolle, aber auch für mehrlagige Kartons und widerspenstige Folien. Dank der eingebauten Sicherheitstechnik ist das SECUNORM 380 die risikoarme Alternative zum klassischen Cutter mit feststehender Klinge.

Nur 12 Gramm schwer: SECUMAX 145

Das SECUMAX 145 ist das neue Einstiegsmodell in die MARTOR-Welt des sicheren Schneidens. Mit nur 12 Gramm ist es extrem leicht - dank des glasfaserverstärkten Kunststoffgriffs und der 0,5-mm-Klinge aber auch sehr robust. Die beiden Schneidkanten des SECUMAX 145 liegen verdeckt. Das bedeutet: höchste Arbeitssicherheit für den Nutzer und ein optimaler Schutz für die Ware, die sich in der Verpackung befindet.

Erfahren Sie mehr:
www.martor.de | T +49 212 25805-0

ANWENDUNGSBEISPIELE.





Ihr Partner in der Arbeitsmedizin

Medisoft ist seit 1998 der anerkannte Spezialist für IT-Lösungen im Bereich der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit. Unser Ziel war es von Beginn an, unser Knowhow mit den Wünschen und Anforderungen unserer Kunden zu verbinden.

Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung vertrauen uns Kliniken, Betriebe und Behörden jeder Größenordnung. Datenschutz und Datensicherheit sind uns genauso wichtig wie die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die wir Ihnen anbieten.

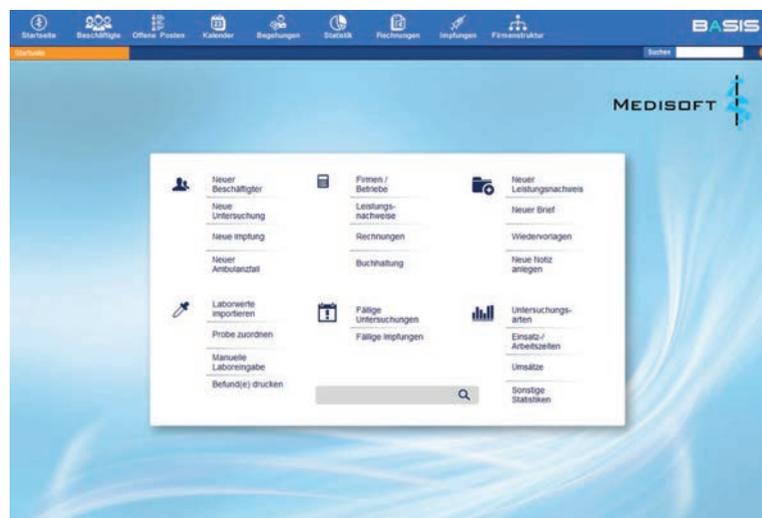
BASIS

Denn einfach ist am schwersten

Um es Ihnen in Zukunft leichter zu machen, haben wir es uns umso schwerer gemacht. Das Ergebnis ist die benutzerfreundliche Software **BASIS 5**.

Sie ist das Resultat unserer intensiven Recherche Ihrer Arbeitsumfelder und Arbeitsweisen.

BASIS ist eine arbeitsmedizinische Software der neuesten Generation, die Ihnen sicher und einfach zur Seite steht – damit Sie sich wieder auf das Wesentliche konzentrieren können.



BASIS Startseite

Durch den intensiven, persönlichen Kontakt zu unseren Kunden wissen wir, was Sie wollen.

Für einen Blick in unsere Software oder weitere Informationen besuchen Sie uns gern auf dem 3. ASU Präventionskongress in Stuttgart vom 18.-19. Mai 2017 oder auf unserer Webseite unter www.medisoft.de.



Medisoft

Ihr Partner in der Arbeitsmedizin

Wir wissen, was Sie wollen.

Medisoft GmbH • Haferweg 38 • 22769 Hamburg • Tel.: 040 88 88 00 70

Persönliche Kundenbetreuung • Höchste Datensicherheit • Innovationen

... der Augenoptiker, der zu Ihnen kommt.



Ihr kompetenter Partner, wenn es um das Auge geht

Als Lehrling fertigte unser Augenoptikermeister und Inhaber Michael Grunewald von Hand Brillen für Kriegsversehrte mit Gesichtsverletzungen an. Noch heute ist für uns jedes Auge so einzigartig wie die Gesichter dieser Kriegsverletzten.

Deshalb ist **unser Anspruch**: Für jeden Kunden möchten wir die individuell passende Brille (oder die passenden Kontaktlinsen) finden; abgestimmt auf die Augen, das Gesicht sowie das persönliche Umfeld oder den Arbeitsplatz.



Um diesem Anspruch noch besser gerecht zu werden, haben wir 2010 unser **Brillenmobil** ins Leben gerufen: Wir besuchen Sie dort, wo sie die Brille brauchen – vor dem Bildschirm, in der Werkstatt, im Labor. Mit rund 200 Modellen von international führenden Anbietern kommen wir zu Ihnen. Die Auswahl stimmen wir natürlich auf Sie und Ihre Wünsche ab.

Wir haben Filialen in Dieburg, München und Sarstedt, betreiben mit dem Brillenmobil jedoch kein klassisches Ladengeschäft. Daher müssen wir keine Miete kalkulieren – und geben diesen **Preisvorteil** an Sie weiter!

Unsere Augenoptikermeister sind auch im Umgang mit Menschen mit Behinderung, Augenerkrankungen und Demenz vertraut.

Besuchen Sie uns
auch an unserem Stand !

INDIVIDUELLE BRILLEN FÜR

Leistung aus Überzeugung

Wir verstehen uns als Partner von Patienten, Augenärzten und Betrieben – um gemeinsam für ein Problem die passende Lösung zu finden.

Fachliche Kompetenz und guter Service sind für uns das höchste Gebot. Deshalb besuchen Sie vor Ort grundsätzlich unsere Augenoptikermeister.

Wir gehen mit EASYSCAN Augen auf den Grund

Mit EASYSCAN können wir die Netzhaut untersuchen, Aufnahmen und ein Video von ihr machen – in einem Schritt.

Wir sehen sofort, was los ist. Die Bilder können wir zusammen mit dem Kunden unmittelbar nach der Aufnahme ansehen und ihm zum Beispiel bei einer Empfindlichkeit gegen bestimmte Lichtstrahlen die passenden Gläser empfehlen.

Die Aufnahmen senden wir an unsere Vertragsaugenärzte, die unsere Befunde qualifizieren.



OCULUS

Optikgeräte GmbH

Eine Firma stellt sich vor



Familienbetrieb seit 1895

OCULUS Optikgeräte GmbH ist weltweiter Partner für Ophthalmologen, Optometristen, Augenoptiker und Arbeitsmediziner. Für diesen klar umgrenzten Anwenderkreis entwickelt OCULUS erstklassige Instrumente für Diagnostik und Behandlung. Die hohen Anforderungen dieser Kunden sind das Maß aller Dinge und die Zielrichtung für die einzelnen Geräteprojekte.

Um komplexe Geräte zu entwickeln muss OCULUS die Zeichen der Zeit früh und richtig erkennen. Neben der traditionellen Feinmechanik und Optik spielen Elektronik und Software eine immer bedeutendere Rolle bei Weiter- und Neuentwicklungen von ophthalmologischen Instrumenten. Eine wissenschaftliche Zusammenarbeit mit namhaften Kliniken und Medizinern bildet die Basis für diese Entwicklungsarbeit.

OCULUS hat in den letzten 6 Jahren 10 neue Geräte entwickelt und vorgestellt, in den 120 Jahren des Bestehens der Firma sogar über 100 Patente angemeldet. Die komplette Entwicklungsabteilung sitzt im Stammhaus der Firma, was OCULUS schnell und flexibel macht, zudem Zeit und Ressourcen spart. Mit Mut und Erfindungsgeist ist das mittelständische Unternehmen schon so manchem Konzernriesen davongelaufen.

Die hohen Ansprüche der Medizintechnik erfordern ein außerordentliches Qualitätsmanagement zur Einhaltung der Sicherheitsnormen. Der hauseigene Anspruch der Firma OCULUS ist, der beste und verlässlichste Partner auf dem Markt zu sein. Schnelligkeit und Flexibilität zeichnen den mittelständischen Betrieb aus. Durch die großen Investitionen in den letzten Jahren konnte die Firma OCULUS Schritt halten mit der schnell wachsenden Medizintechnologie. Moderne Maschinen in der Fertigung garantieren die hohe Genauigkeit im μ -Bereich. Während der Montage wird durch messtechnische Vorrichtungen der Qualitätsstandard eingehalten und überprüft.

Geschäftsführer Rainer Kirhhübel weiß bei OCULUS Erfahrung und Fortschritt effektiv zu verbinden: „Wir stehen zu unserer Tradition – unsere Chance liegt in der Innovation.“

www.oculus.de

Wir stehen für Innovationen



OCULUS Centerfield® 2
Perimeter zur Prüfung des
Gesichtsfeldes bis 70°



OCULUS Binoptometer® 4P
Sehtestgerät zur Prüfung
des Sehvermögens

Eine gute Arbeitsplatzgestaltung ist grundsätzlich die beste Voraussetzung für optimale Arbeitsleistung. An vielen Arbeitsplätzen ist der Anspruch an die Sehleistung besonders hoch. Eine verkrampte und unnatürliche Sitzhaltung, Verspannungen und Ermüdungserscheinungen weisen oft auf eine Überanstrengung der Augen hin. Ein Leistungsabfall am Arbeitsplatz ist häufig die Folge solcher Symptome.

Dabei führt meist nicht nur eine unzureichende Sehschärfe zu sogenannten asthenopischen Beschwerden. Auch ein gestörtes Zusammenspiel beider Augen, also ein unzureichendes Stereosehen oder eine unentdeckte Phorie, können Auslöser sein. Zudem kommt der ständige Wechsel zwischen Nah- und Fernarbeit, der mit zunehmendem Alter immer schwieriger wird. Das OCULUS Sehtestgerät Binoptometer® 4P unterstützt Sie erfolgreich, all diese Sehbeschwerden rechtzeitig zu erkennen. Die Empfehlung für eine arbeitsplatzgerechte Brille ist meist die Lösung.

Einige Arbeitsplätze, zum Beispiel im Bereich Qualitätsprüfung, erfordern zudem auch einen hohen Anspruch an das Farbsehen sowie an das Kontrast- und Dämmerungssehen. Entsprechende Eignungsprüfungen können ebenfalls durch die vielfältigen Möglichkeiten des OCULUS Binoptometer® 4P durchgeführt werden

Übrigens: Für Arbeitsplätze mit Fahr- Steuer- und Überwachungstätigkeiten ist ein normales Gesichtsfeld von erheblicher Bedeutung. Das OCULUS Centerfield® 2, ein kompaktes und mobiles Projektionsperimeter, prüft das Gesichtsfeld bis 70° nach FeV, G 25 und G 41. Durch seine geschlossene Bauweise ist es unabhängig von der Raumhelligkeit einsetzbar. Es komplettiert Ihre Kompetenz für gutes Sehen am Arbeitsplatz.

OCULUS – Ihr verlässlicher Partner in der Arbeitsmedizin

Steigerung der Leistung durch gutes Sehen am Arbeitsplatz



Your Partner for Professional Skin Care

Von der Gefährdungsbeurteilung



← Hier Erklärvideo ansehen oder unter:
www.pgp-hautschutz.de/kompetenzcenter/videos/

UV-SCHUTZ AM ARBEITSPLATZ



UV-Intensität jetzt testen:

UV-Karte für 30 Sekunden ins Tageslicht halten, Verfärbung mit Farbskala vergleichen, um die aktuelle UV-Belastung zu ermitteln.

	Normal Niedrige UV-Belastung. Je nach Hauttyp Lichtschutzfaktor empfohlen.		Achtung Hoher Lichtschutzfaktor notwendig. Schützende Kleidung tragen!		Gefahr Sehr hohe UV-Belastung. Maximaler Sonnenschutz erforderlich!
--	--	--	--	--	---

Das Indikatorfeld ist gedruckt und kann Abweichungen aufweisen. Anwendung ohne Gewähr.



lung bis zum Hautschutzplan

 Physioderm®



www.physioderm.de

 GREVEN



www.peter-greven-hautschutz.de

LORDIN®



www.lordin.de

Myxal®



www.myxal.de

Hautschutz, Hautreinigung, Hautpflege und Desinfektion

– das sind die vier Felder, in denen die **Peter Greven Physioderm GmbH (PGP)** tätig ist.

Das 1923 gegründete und inzwischen in dritter Generation geführte Familienunternehmen mit Sitz in Euskirchen bietet als weltweit agierender Anbieter umfangreiche Lösungen im Bereich des beruflichen Hautschutzes.

Die Produktprogramme Physioderm, Greven und Lordin bilden die Grundlage eines ganzheitlichen Hautschutzmanagements. Darüber hinaus werden unter dem Namen Myxal ergänzend Desinfektionsmittel vertrieben.

PGP arbeitet stets daran, seine Lösungen im Bereich des beruflichen Hautschutzes weiterzuentwickeln, und ist in Deutschland Innovationsführer seiner Branche.

Peter Greven Physioderm GmbH

Procter-&-Gamble-Str. 26
D-53881 Euskirchen

info@pgp-hautschutz.de
www.pgp-hautschutz.de

Tel.: +49 (0) 2251 77617-0
Fax: +49 (0) 2251 77617-44


PETER GREVEN PHYSIODERM

Betriebliche Darmkrebsvorsorge mit ScheBo® • Biotech AG



Die **ScheBo® • Biotech AG** ist eine innovative Biotechnologiegesellschaft, die auf dem Gebiet der Entwicklung, Produktion und Vermarktung von Diagnostika aktiv ist

Ein Schwerpunkt ist u.a. die betriebliche Darmkrebs-Vorsorge:

• **Durchführung** • **Konzeption** • **Angebot**

Die **ScheBo® • Biotech AG** unterstützt Sie bei der **Durchführung** von Darmkrebsfrüherkennungs-Aktionen

- Informationen zum aktuellen Stand der Darmkrebsvorsorge
- Bereitstellung von Informationsmaterial
- Präsentation/Vorträge zum Thema betriebliche Darmkrebsvorsorge im Gesundheitsmanagement, bei Führungskräften und Mitarbeitern
- Vorstellung des Kombi-Tests ScheBo® • M2-PK+Hb™
- Durchführungsszenarien
- Informationsstand zur betrieblichen Darmkrebsvorsorge durch ScheBo vor Ort
- Mitgestaltung von Gesundheitstagen

Die **ScheBo® • Biotech AG** entwickelt gemeinsam mit Ihnen eine **Konzeption** zur Darmkrebsfrüherkennungs-Aktion

- Informationen an die Mitarbeiter über Flyer, Poster, Internet, Info-Stand
- Testanforderung und -ausgabe
- Testbearbeitung und Ergebnismitteilung

• **Mehr Sicherheit in der Betrieblichen Darmkrebsvorsorge** •

Betriebliche Darmkrebsvorsorge mit ScheBo® • Biotech AG



Die **ScheBo® • Biotech AG** erstellt für Sie ein **Angebot** für die Darmkrebsfrüherkennungs-Aktion

- basierend auf der Teilnehmerzahl, der Abnahme von Kombi-Tests ScheBo® • M2-PK+Hb™ und dem individuellen Konzept.

Der ScheBo® • M2-PK+Hb™ (2 in 1 Kombinationstest)

- für den parallelen Nachweis von **Enzym-Biomarker M2-PK** und humanem immunologischen „Blut im Stuhl-Nachweis“ (**Hb/iFOB**) ist eine innovative, verbesserte Darmkrebsvorsorge, die sowohl blutende als auch nicht blutende Darmpolypen oder -tumoren erfasst.
- Der **Enzym-Biomarker M2-PK** wurde als Schlüsselenzym bei Polypen und Darmtumoren identifiziert, da das Enzym M2-PK unabhängig vom Vorhandensein von Blut im Stuhl (Hb) die veränderte Stoffwechselaktivität von Zellen misst.



• **Mehr Sicherheit in der Betrieblichen Darmkrebsvorsorge** •



DOC at WORK

**Karriereberatung für Fachärzte
Arbeitsmedizin und Betriebsmed**



iziner – Bundesweit

www.docatwork.de

Vertinex

Professionelle Software
im Arbeits- & Gesundheitsschutz

**Überlassen Sie nichts dem Zufall,
schon gar nicht
die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter.**

Mit **Claudio-Gesundheitsmanagement**
Gesundheitsaktionen erfolgreich planen,
steuern und kontrollieren.

Im BEM-Team das Betriebliche Eingliederungsmanagement zuverlässig organisieren.

Mitarbeitergespräche verschlüsselt in der elektronischen Personalakte sicher dokumentieren.

Mitarbeiterbefragungen pseudonymisiert oder anonymisiert durchführen.

StatistikCenter für individualisierte und pseudonymisierte Auswertungen.

Schulungen, Unterweisungen, Belehrungen, Kurse oder Befähigungen mit Fristenkontrolle dokumentieren.

Mit Vertinex-Software erfahren Sie innovative Lösungen für Ihre Aufgaben im BGM.

Vertinex GmbH

Beethovenstraße 5 / D-60325 Frankfurt am Main

Tel.: 069.33 99 86 - 0 / Fax: 069.33 99 86 - 29

Email: sales@vertinex.de

www.vertinex.de





Porträt

Die Vistec AG –

ein Unternehmen im Dienste der
Arbeits- und Verkehrsmedizin.

Ein kurzer Streifzug durch die immer noch junge Geschichte des Unternehmens.

2000: Das Unternehmen stellt sich der Herausforderung und übernimmt die Betreuung einiger tausend Rodenstock-Geräte-Anwender in Deutschland, Österreich und einigen weiteren Ländern.

Die ersten Investitionen galten dem Ausbau des Kundendienstes, der Weiterentwicklung der Rodatest Software und die Entwicklung eines arbeitsmedizinischen Perimeters in Kooperation mit einem polnischen Hersteller.

2001: Erfolgreiche Markteinführung des Perimeters, Perivist FeV. Nun stand ein stationäres Perimeter für Untersuchungen nach der Anlage 6 der Fahrerlaubnisverordnung zur Verfügung, welches auf die Bedürfnisse der Arbeitsmedizin zugeschnitten war.

2003: Vistec Seminare gehen an den Start – bis heute ein „Erfolgsschlager“.

2004: Einführung der berührungslosen Augeninnendruckmessung für Gesundheitsaktionen in der Arbeitsmedizin – damals fast revolutionär – heute

beliebt und nicht mehr wegzudenken. Das neue Perimeter Perivist Compact kommt auf den Markt. Es erfüllt die Wünsche der mobilen Arbeitsmedizin, um z. B. dem geänderten Grundsatz G25 Rechnung zu tragen.

Mit dem Vertrieb des psychometrischen Testsystems Corporal A wird ein wichtiger Schritt hin zum Komplettanbieter für verkehrsmedizinische Untersuchungen unternommen.

2006–2009: Entwicklung, Patentierung des neuen Sehtestgerätes Optovist.



VISTEC

Vision Technologies

Fragt man den Vorstand der Vistec AG nach einem Erfolgsrezept, dann erfährt man drei Dinge:

1. Das Team der Vistec AG ist einzigartig und nur ein gutes Team gewinnt.
2. Der Aufbau von Vertrauen und die Pflege vertrauensvoller Kundenbeziehungen muss immer im Vordergrund stehen. Wer uns wirklich kennt, weiß uns, unsere Produkte und Dienstleistungen zu schätzen.
3. Gut zuhören – nur so entstehen gute neue Produkte.

Brigitte Elsässer,
Vorstand der
Vistec AG



Unternehmensleitbild

- Der Vistec AG wird erst durch die Menschen, die hier tätig sind, Leben verliehen. Alle Mitarbeiter sind daher ein unverzichtbarer und wertvoller Bestandteil dieses – unseres – Unternehmens. Dies soll sich im Umgang der Geschäftsleitung mit den Mitarbeitern und im Umgang der Mitarbeiter untereinander wieder finden.
- Wir, als Vistec AG, wollen den arbeits-, betriebs-, und präventivmedizinisch tätigen Ärzten und Einrichtungen mit unseren Produkten und Dienstleistungen eine Heimat bieten.
- Wir heben uns vom Wettbewerb ab durch Qualität, Zuverlässigkeit und ein hohes Maß an Kundenorientierung in jeder Hinsicht. Sei es bei unseren Produkten, dem Kundendienst und Service, den Seminaren und anderen Dienstleistungen und ganz besonders bei der Fachberatung und im Verkaufsgespräch, unsere Orientierung gilt den Bedürfnissen unserer Kunden.
- Wir arbeiten eng mit unseren Kunden zusammen, um sowohl neue Produkte und Dienstleistungen als auch die Verbesserung bestehender Produkte und Dienstleistungen auf die Kundenwünsche und -bedürfnisse optimal abzustimmen. Hierbei genießt das Denken in Kundenvorteilen allerhöchste Priorität.
- Wir wollen unser Geschäftsfeld geografisch, als auch hinsichtlich der Produktpalette ausweiten, und treiben die Expansion der Vistec AG zum führenden „Problemlöser“ im arbeits-, verkehrs- und präventivmedizinischem Bereich voran.
- Unser primäres Ziel im Verkaufsgespräch ist es nicht, mit Macht Umsatz zu generieren, sondern den Bedürfnissen, Wünschen und Vorstellungen unserer Kunden gerecht zu werden.
- Seminare und Fortbildungsveranstaltungen sind Dienstleistungen, die wir verkaufen, keine Verkaufs- und Werbeveranstaltungen. Inhalte sind produktneutral und unser Augenmerk liegt auf der Vermittlung fachlicher Inhalte.
- Wir behandeln unsere Kunden genauso wie unsere Geschäftspartner immer höflich und mit Respekt.



2008: Erwerb der Rechte am Testsystem Corporal A.

2009: Vorstellung des ersten Prototyps des Sehtestgerätes Optovist auf der A+A und MEDICA.

2010: Pünktlich zum 10-jährigen Jubiläum startet die Vistec AG die eigenen Produktion des Sehtestgerätes Optovist am Standort in Olching.

2012: Beginn der Neuentwicklung des Testsystems Corporal Plus und Start einer groß angelegten Normwertstudie.

2014: Weiterentwicklung des Perimeters Perivist Compact II – jetzt noch leichter und besser mobil einsetzbar. Markteinführung des einzigartigen psychometrischen Testverfahrens Corporal Plus mit innovativer, PC-unabhängiger Zeitmessung und zwei im Standard enthaltenen Testsystemen.

2015: Die Vistec AG verschafft via Corporal Plus Schnittstelle Arbeitsmedizinern Zugang zu weiteren psychologischen Testverfahren des Hogrefe Verlags.

2016: Die neue Perivist Software steht kurz vor der Markteinführung.

3. PRÄVENTIONSKONGRESS 2017

Der Zukunft einen Schritt voraus

Die vielfältigen Möglichkeiten der betrieblichen Prävention an der Schwelle zur Arbeitswelt 4.0 stehen im Mittelpunkt des 3. Präventionskongresses 2017.

KEYNOTE „DAS PRÄVENTIVE SELBST“

In seinem Eröffnungsvortrag wird Prof. Dr. Stefan Selke, Professor für das Lehrgebiet „Gesundheitlicher Wandel“ an der Hochschule Furtwangen, „Das ‚präventive Selbst‘ im Zeitalter von Big Data“ näher betrachten: Was heute als individuelles Gesundheitsmonitoring mit digitaler Selbstvermessung über Lifestyle-Produkte möglich ist, muss in Human-Tracking-Anwendungen im Kontext der Arbeitswelt 4.0 kritisch hinterfragt werden.

WISSENSCHAFTLICHES FACHPROGRAMM

Das wissenschaftliche Programm spannt einen weiten Bogen von Unternehmenskultur und Führung und der Gesundheit in einer sich verändernden Gesellschaft einerseits bis zur Arbeit in der digitalen Welt und konkreten Überlegungen zu e-Health und Telearbeitsmedizin. Auch ein Live-Experiment mit „Wearables“ mit den Teilnehmern ist geplant.

Arbeit 4.0

Im Panel der „Arbeit in der digitalen Welt“ geht es um Aspekte der Arbeitssicherheit am Beispiel kollaborierender Roboter mit Dr. Marc-André Weber (ifaa) und die Vorstellung des BMBF-Verbundprojektes „Prävention 4.0“ durch Katrin Zittlau (VDSI). Dr. Manfred Albrod wird sich abschließend die Frage stellen, wie sich angesichts der neuen Anforderungen Betriebsärzte zeitgemäß positionieren.

Neue psychische Belastungen?

Referenten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden in einem weiteren Panel die „Gesundheit in einer sich verändernden Gesellschaft“ beleuchten. Dabei präsentiert Patricia H. Rosen eine wissenschaftliche Standortbestimmung über psychische Belastungen durch neue Technologien und Dr. Katja Schuller wird in einem Methodenvergleich die anerkannten Verfahren zur psychischen Gefährdungsbeurteilung vorstellen.

Update zum Präventionsgesetz

Natürlich darf ein Update zum Präventionsgesetz nicht fehlen. Den Stand aus Sicht der Krankenversicherung wird Dr. Gregor Breucker, Abteilungsleiter Gesundheitsförderung des

BKK-Dachverbandes skizzieren, Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. Stephan Letzel, Vizepräsident der DGAUM, wird über die Kooperation seiner Fachgesellschaft mit der Barmer GEK zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention berichten. Prof. Dr. Hans Drexler, Präsident der DGAUM, wird zum Thema „Evidenzbasierte Prävention – können wir das in Betrieben leisten?“ sprechen.

(Neue) Unternehmenskultur und Führung

Prof. Dr. Joachim Fischer, Direktor des Mannheim Institute of Public Health, erläutert unter dem Motto „FreuSinn“, warum der Chef langfristig wichtiger ist als jeder Arzt. Dr. Walter Eichendorf, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des DGUV-Spitzenverbandes, wird die neue Präventionskampagne der DGUV zur „Kultur in Unternehmen“ darstellen und seine Erwartungen an die betrieblichen Akteure formulieren. Abschließend schildert Prof. Dr. Jessica Lang, RWTH Aachen, ihre Erfahrungen mit dem e-Learning-Tool „psyGA“ für Führungskräfte.

E-Health und Telemedizin

Nach einer Einführung und Begriffsklärung durch Dr. Groß, Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes e.V., wird Prof. Letzel hinterfragen, ob diese Kommunikationsform ein Modell für die Zukunft darstellen könnte, während Dr. Schramm, Fachgebietsleiterin Arbeitsmedizin der TÜV Rheinland Group, die Leitsätze des VDBW erläutern wird. Anschließend wird Dr. Thilo Weichert, der ehemalige Landesbeauftragte für den Datenschutz in Schleswig-Holstein, die Belange des Datenschutzes im Zeitalter von Big Data beleuchten. Antje Niemeyer von IBM zeigt am Beispiel des kognitiven Computersystems Watson auf, wie künstliche Intelligenz komplexe Entscheidungen unterstützen kann. Das Praxisbeispiel von Telemedizin bei der Siemens AG und die Vorstellung eines einmaligen Live-Experiments mit „Wearables“ auf dem Kongress runden das wissenschaftliche Fachprogramm ab.

BGM-PRAXISCAMP

Parallel zum wissenschaftlichen Fachprogramm findet das „BGM-PraxisCamp“ für Gesundheitsförderer in Unternehmen wie betriebliche Gesundheitsmanager, Fachkräfte aus Personal und Personalentwicklung, Führungskräfte sowie Geschäftsführer und Unternehmer statt. Dabei werden einzelne Fragestellungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in kleiner Runde mit Exper-

ten bearbeitet. In den Panels geht es um Fragen der BGM-Einführung, die Vorstellung eines Pilotprojekts für einen nutzenorientierten Arbeitsschutz im Handwerk, „Best-Practice“-Beispiele, den Themenkomplex der psychischen Gesundheit und mögliche externe Partner im BGM, die ihre Unterstützungsmöglichkeiten vorstellen.

An jeweils drei „Keynotes“ mit kurzer Diskussion schließt sich hier ein „Off-Stage“-Angebot an, bei dem die Referenten den Teilnehmern persönliche Fragen beantworten und bereitgestellte Metaplanwände die Netzwerksuche der Teilnehmer zu einzelnen Themen während der Kongresstage erleichtern sollen. Moderiert wird das zweitägige BGM-PraxisCamp von Dr. med. Sabine Schonert-Hirz.

„DER ERFOLGREICHE GESUNDHEITSBERATER IM UNTERNEHMEN“

In dem dreiteiligen Zukunftsforum soll erarbeitet werden, welchen Einfluss die Änderung der Rahmenbedingungen auf die Rollen der Akteure im Gesundheitsschutz hat und mit welchen Kompetenzen diese optimal für eine erfolgreiche Beratungstätigkeit gerüstet sind.

Teil 1: Die zeitgemäße Positionierung von Betriebsärzten

Dr. med. Manfred Albrod wird unter dem Titel „Neue Anforderungen erfordern neue Strategien“ das Forum einleiten. Ausgehend vom fortschreitenden Wandel des Erwerbslebens und den daraus resultierenden veränderten Expositionen der Beschäftigten wird er herausarbeiten, dass sich zwangsläufig die betrieblichen Anforderungen an die Akteure des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes ändern und dies am Beispiel der betriebsärztlichen Aufgaben verdeutlichen. Unter betriebswirtschaftlichen Aspekten wird es für diese von zunehmender Bedeutung sein, fachliche Flexibilität und Vielseitigkeit transparent zu machen und den Nutzen betriebsärztlicher Tätigkeit als Win-win-Situation für Unternehmen und Beschäftigte zu demonstrieren.

Teil 2: World Cafe mit Graphic Recording

In einem „World Cafe“ am Nachmittag des 18. Mai wird der schleswig-holsteinische Landesvorsitzende des VDBW, Detlef Glomm, am Nachmittag des ersten Kongresstages die Rolle der verschiedenen Akteure im betrieblichen Gesundheitsschutz gemeinsam mit den Forumsteilnehmern herausarbeiten und so für das Kompetenzseminar am nächsten Tag die Grundlagen schaffen. Die Diskussion wird von einem professionellen Zeichner graphisch mitprotokolliert.

Teil 3: Optimal im Unternehmen agieren und kommunizieren

Am 19. Mai wird Frau Prof. Dr. phil. Rita Grimm, Professorin für Führung, Leitung und Management, ein ganztägiges Kompetenzseminar anbieten.

Im ersten Workshop „Gesprächsführung“ wird es um die Grundlagen der Kommunikationspsychologie und das individuelle Kommunikationsverhalten gehen. Beispiele werden diskutiert und neue Verhaltensoptionen überprüft.

Der zweite Workshop befasst sich mit den Grundlagen der Rhetorik mit dem Schwerpunkt auf der nonverbalen Kommunikation. Mit Blick auf die Selbstpräsentation werden die Teilnehmer die Wirkung von Mimik und Gestik im Beratungskontext mit den betrieblichen Akteuren analysieren und Handlungsstrategien für den Arbeitsalltag entwickeln.

Ziel des dritten Workshops ist es, verschiedene Handlungs- und Argumentationsstrategien kennen zu lernen und ihre mögliche Umsetzbarkeit im Arbeitsalltag zu überprüfen. Dabei werden der Einfluss und mögliche Abhängigkeiten von Organisations- und Unternehmensmodellen auf den Verhandlungserfolg analysiert.

PARTNERFORUM DES BERUFSVERBANDES DEUTSCHER PSYCHOLOGINNEN UND PSYCHOLOGEN E.V. (BDP)

Unter dem Motto „Gute Arbeit braucht Psychologie“ steuert der BDP mit Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis ein Partnerforum bei. Den Auftakt macht dabei die Leiterin des Fachbereichs Gesundheitspsychologie im BDP, Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH, die „Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Prävention von Burnout“ vorstellen wird. Dipl.-Psych. Boris Ludborz, Mitglied des Vorstands der Sektion Wirtschaftspsychologie des BDP, wird in seinem Beitrag darlegen, warum es sich lohnt, einen Fachpsychologen mit der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung bei der Arbeit zu beauftragen.

In der zweiten Runde wird Dipl.-Psych. Ulrich F. Schübel, Mitglied des Vorstands der Sektion Wirtschaftspsychologie im BDP, das neue Krankheitsbild der „Interessierten Selbstgefährdung“ betrachten und dabei die Frage aufwerfen, ob dies die „logische“ Konsequenz der Arbeitswelt der Zukunft sei. In ihren Betrachtungen zur „gesunden Führung“ wird Dipl.-Psych. Alexandra Miethner, Wirtschaftspsychologin und Coach aus Bonn, abschließend Erfolg versprechende Schritte und Maßnahmen für Unternehmen vorstellen.

TAGESSEMINAR ARBEITSMEDIZINISCHES FACHPERSONAL

In diesem Jahr bietet der Präventionskongress erstmalig arbeitsmedizinischen Fachassistentinnen und Assistenten ein ganztägiges Seminar. Die Themen reichen von der Perimetrie über die psychologische Leistungstestung bis hin zur Klärung wichtiger Begriffe in der täglichen betriebsärztlichen Praxis.

Der Besuch des Tagesseminars und des Kongresses ist für arbeitsmedizinisches Fachpersonal kostenfrei. ■

Programm Präventionskongress 2017

WISSENSCHAFTLICHES FACHPROGRAMM

Für: Arbeitsmediziner, Betriebs- und Werksärzte, Psychologen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsingenieure

Donnerstag, 18. Mai 2017

ab 08.00	Registrierung
09.00	Begrüßung Dr. med. Hanns Wildgans, Kompetenzfeldleiter Medizin ias AG Dr. med. Annetret E. Schoeller, Chefredakteurin ASU – Zeitschrift für medizinische Prävention Dr. med. Ulrich Clever, Präsident der Landesärztekammer Baden-Württemberg
09.30	Eröffnungsvortrag: Das „präventive Selbst“ im Zeitalter von Big Data Prof. Dr. phil. Stefan Selke, Hochschule Furtwangen
10.28	100 Sekunden: „Organisationen und Mitarbeiter für den Wandel stärken“ (Thomas Schneberger, Geschäftsführung, ias Unternehmensberatung GmbH)
10.30–11.00	Kaffeepause
	Panel „Arbeit in der digitalen Welt“ Moderation: Dr. med. Hanns Wildgans
11.00	Projekt Prävention 4.0 Katrin Zittlau, VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V.
11.30	Sicherheit am Beispiel kollaborierender Roboter Dr. rer. pol. Marc-André Weber, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.
12.00	Zukunftsforum Teil 1: Neue Anforderungen erfordern neue Strategien. Die zeitgemäße Positionierung von Betriebsärzten Dr. med. Manfred Albrod
12.30	Offene Diskussion/Frage & Antwort
12.58	100 Sekunden: „Der Präventionsmanager in CGM ISIS MED“ (Sabine Austermann, Leitung Marketing und Sales, CompuGroup Medical Deutschland AG)
13.00–14.00	Mittagspause
	Panel „Gesundheit in einer sich verändernden Gesellschaft“ Moderation: Prof. Dr. med. Dirk-Matthias Rose, Johannes Gutenberg-Universität Mainz
14.00	Psychische Belastungen durch neue Technologien? – Eine wissenschaftliche Standortbestimmung. Patricia Helen Rosen, BAuA
14.30	Methodenvergleich Psychische Gefährdungsbeurteilung: Mitarbeiterbefragung, Workshop, Beobachtung Dr. Katja Schuller, BAuA
15.00	Offene Diskussion/Frage & Antwort
15.28	100 Sekunden: „Betriebliche Darmkrebsvorsorge“ (Burkhard Viel, Account Manager, ScheBo Biotech AG)
15.30–16.00	Kaffeepause
	Panel „Update Präventionsgesetz“ Moderation: Dr. phil. Thomas Nessler, Hauptgeschäftsführer, Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM)
16.00	Stand der Umsetzung des Präventionsgesetzes aus Sicht der Krankenkassen Dr. Gregor Breucker, Abteilungsleiter Gesundheitsförderung, BKK-Dachverband
16.30	Kooperation DGAUM und BARMER GEK zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention: Status quo Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. Stephan Letzel, Leiter des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Vizepräsident DGAUM
17.00	Evidenz-basierte Prävention – können wir das in Betrieben leisten? Prof. Dr. med. Hans Drexler, Direktor des Instituts und der Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universität Erlangen-Nürnberg, Präsident DGAUM
17.30 - 18.00	Offene Diskussion/Frage & Antwort: Umsetzung in der Praxis
ab 18.30	Abendveranstaltung: "Hocketse" im Schwabengarten

Freitag, 19. Mai 2017

	Panel „Unternehmenskultur und Führung“ Moderation: Prof. Dr.-Ing. Rainer von Kiparski, Vorstandsvorsitzender VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V.
08.30	Einführung Prof. Dr.-Ing. Rainer von Kiparski, VDSI
08.45	Ergebnispräsentation Zukunftsforum Teil 2: Die Rollen der Akteure im betrieblichen Gesundheitsschutz Detlev Glomm
09.00	„FreuSinn“: Warum der Chef langfristig wichtiger ist als jeder Arzt Prof. Dr. med. Joachim E. Fischer, Director, Mannheim Institute of Public Health, Social and Preventive Medicine
09.30	Die neue Präventionskampagne der DGUV – und ihre Auswirkungen auf die betrieblichen Akteure Dr. rer. nat. Walter Eichendorf, stv. Hauptgeschäftsführer Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband (DGUV)
10.00	Psychische Gesundheit fördern: Erfahrungen mit dem eLearning-Tool „psyGA“ für Führungskräfte Prof. Dr. rer. soc. Jessica Lang, stv. Direktorin Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin an der Uniklinik RWTH Aachen
10.28	100 Sekunden: „Der Wert von Impfungen – und was wir daraus machen“ (Dr. Klaus Schlüter, Executive Director, Business Unit Impfstoffe, MSD & Dohme GmbH)
10.30–11.00	Kaffeepause
	Panel „eHealth/Telemedizin“ (I) Moderation: Dr. med. Hanns Wildgans, VDBW
11.00	Begriffsklärung & Marktübersicht Dr. med. Christiane Groß, M.A., Telematikexpertin der Bundesärztekammer, Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes e.V.
11.30	Telemedizin – Modell für die Arbeitsmedizin der Zukunft? Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. Stephan Letzel, Leiter des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Vizepräsident DGAUM
12.00	Die VDBW-Leitsätze: Telearbeitsmedizin in der Praxis Dr. med. Wiete Schramm, Fachgebietsleitung Arbeitsmedizin TÜV Rheinland Group – AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste, Präsidiumsmitglied VDBW
12.30	eHealth & Big Data – Eine Herausforderung für den Datenschutz Dr. jur. Thilo Weichert, Vorstandsmittglied der Deutschen Vereinigung für Datenschutz e.V., Datenschutzbeauftragter des Landes Schleswig-Holstein a.D.
13.00–14.00	Mittagspause
	Panel „eHealth/Telemedizin“ (II) Moderation: Dr. med. Hanns Wildgans
14.00	Bessere Entscheidungen durch künstliche Intelligenz? IBM-Watson im Gesundheitswesen Antje Niemeyer, Watson Health Leader DACH, IBM
14.30	Telemedizin bei der Siemens AG am Beispiel von Offshore-Arbeitsplätzen Dr. med. Ralf Franke, Corporate Medical Director, Siemens AG
15.00	Ergebnispräsentation Live-Experiment „Wearable Computing“
15.30	Zusammenfassung & Verabschiedung Dr. med. Hanns Wildgans
16.00	Ende der Veranstaltung

Programm Präventionskongress 2017

AUSTAUSCH- UND LERNFOREN

Donnerstag, 18. Mai 2017

	Gute Arbeit braucht Psychologie – Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis, Teil 1
11.00	Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Prävention von Burnout Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH Warum es sich lohnt, einen Fachpsychologen mit der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung zu beauftragen – Erfahrungsbericht aus der Praxis. Dipl.-Psych. Boris Ludborz <i>Partnerforum des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V.</i>
13.00–14.00	Mittagspause
	Gute Arbeit braucht Psychologie – Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis, Teil 2
14.00	Interessierte Selbstgefährdung – die „logische“ Konsequenz der Arbeitswelt der Zukunft? Dipl.-Psych. Ulrich F. Schübel Gesund Führen – Schritte und Maßnahmen im Unternehmen Dipl.-Psych. Alexandra Miethner <i>Partnerforum des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V.</i>
15.30–16.00	Kaffeepause
	Zukunftsforum – Teil 2 Die Rollen der Akteure im betrieblichen Gesundheitsschutz Detlev Glomm
16.00 - 18.00	World Café mit Graphic Recording Detlev Glomm Unterstützt von einem Moderator erarbeiten die Teilnehmenden gemeinsam in einem World Café die künftigen Anforderungsprofile der Akteure im betrieblichen Gesundheitsschutz. Die Diskussion wird durch einen professionellen Zeichner live protokolliert.
ab 18.30	Abendveranstaltung: "Hocketse" im Schwabengarten

Freitag, 19. Mai 2017

	Zukunftsforum – Teil 3 Kompetenzseminar „Optimal im Unternehmen agieren und kommunizieren“ Prof. Dr. phil. Rita Grimm, Professorin für Führung, Leitung und Management
09.00	a) Gesprächsführung Ziel dieses Kompetenzseminars ist es, die Grundlagen der Kommunikationspsychologie kennenzulernen und das individuelle Kommunikationsverhalten zu reflektieren. Dabei werden sowohl die Axiome des Kommunikationswissenschaftlers Paul Watzlawick als auch das Kommunikationsmodell von Friedemann Schulz von Thun vorgestellt, Beispiele diskutiert und neue Verhaltensoptionen überprüft.
10.30–11.00	Kaffeepause
	Kompetenzseminar „Optimal im Unternehmen agieren und kommunizieren“
11.00	b) Präsentation Ziel dieses Kompetenzseminars ist es, die Grundlagen der Rhetorik mit Schwerpunkt auf der nonverbalen Kommunikation kennenzulernen, die Wirkung von Mimik und Gestik im Beratungskontext mit den betrieblichen Akteuren sowie in Sitzungen mit den Interessensvertretungen mit Blick auf die Selbst-Präsentation zu analysieren und Handlungsstrategien für den Arbeitsalltag zu entwickeln.
13.00–14.00	Mittagspause
	Kompetenzseminar „Optimal im Unternehmen agieren und kommunizieren“
14.00	c) Verhandlungen gestalten Ziel dieses Kompetenzseminars ist es, verschiedene Verhandlungs- sowie Argumentationsstrategien kennenzulernen und auf ihre mögliche Umsetzbarkeit im Arbeitsalltag zu überprüfen. Dabei werden der Einfluss und mögliche Abhängigkeiten von Organisations- und Unternehmensmodelle auf den Verhandlungserfolg analysiert und diskutiert.
16.00	Ende der Veranstaltung

Programm Präventionskongress 2017

BGM-PRAXISCAMP – PRÄVENTION IM MITTELSTAND

Für: Betriebliche Gesundheitsmanager, Fachkräfte aus Personal und Personalentwicklung, Personalverantwortliche, Unternehmer, Vorstände und Geschäftsführer

Donnerstag, 18. Mai 2017

	Einführung in das betriebliche Gesundheitsmanagement Moderation: Dr. med. Sabine Schonert-Hirz
11.00	Arbeitswelt im Wandel – Herausforderungen und Chancen für das BGM Dr. med. Stefan Webendorfer, Vice President Occupational Medicine & Health Protection, BASF SE
11.30	Gesundheit, Führung & Kultur in der Arbeitswelt 4.0 Dr. med. Ulrike Hein-Rusinek, Head of Occupational Health, E.ON SE
12.00	Return on Investment – Rechnet sich Betriebliches Gesundheitsmanagement? Thomas Schneberger, Geschäftsführung, ias Unternehmensberatung GmbH
12.30	Off-Stage: Meet the Expert
13.00–14.00	Mittagspause
	Ohne Mehrkosten besser schützen – praxisgerechter Arbeitsschutz im Handwerk Moderation: Dr. med. Sabine Schonert-Hirz
14.00	Sicher und gesund mit System: Konzept des INQA-Projektes „NOAH.in“ und Vorgehensweise Dr. Albert Ritter, Forschung Beratung Training (FBT)
14.30	Erfahrungen aus der Praxis Joachim Kreuz, Bad & Heizung Kreuz GmbH, Gewinner Deutscher Arbeitsschutzpreis 2011
15.00	Off-Stage: Meet the Expert
15.30–16.00	Kaffeepause
	Erfolgreiches BGM in KMU Moderation: Dr. med. Sabine Schonert-Hirz
16.00	Von den Großen lernen Dr. Jörg Busam, leitender Betriebsarzt, Beiersdorf AG
16.30	BGM-Gewinner aus dem Mittelstand – Pascoe Naturmedizin Gewinner des Sonderpreises „Betriebliche Gesundheitsförderung“ Great Place to Work © 2016
17.00	Ausgezeichnet nachhaltig: Gesundheitsvorbild INFRAS Ueli Maag, lic. oec. publ., Bereichsleiter & Partner INFRAS Zürich, Gewinner Zürcher Preis 2016 für Gesundheitsförderung im Betrieb (Kategorie Kleinunternehmen)
17.30 - 18.00	Off-Stage: Meet the Expert
ab 18.30	Abendveranstaltung: "Hocketse" im Schwabengarten

Freitag, 19. Mai 2017

	Umsetzung im betrieblichen Alltag Moderation: Dr. med. Sabine Schonert-Hirz
09.00	BGM – Ziele, Aufgabenteilung und Erfolgskriterien Dr. med. Joachim Stork, Leiter Gesundheitswesen, AUDI AG
09.30	Mit Gesundheitsförderung die Produktivität steigern Tamara Ruhberg, M.A. (Prävention und Gesundheitsmanagement)
10.00	Off-Stage: Meet the Expert
10.30–11.00	Kaffeepause
	Psychische Gesundheit Moderation: Dr. med. Sabine Schonert-Hirz
11.00	Was muss der Unternehmer tun? Dr. Dipl.-Psych. Patrick Bacherle, ias AG
11.30	Die psychische Gefährdungsbeurteilung in KMU in der Praxis Priv.-Doz. Dr. phil. Dipl.-Psych. Britta Herbig, Klinikum der Universität München
12.00	Gesund führen – Psychische Gefährdungen frühzeitig erkennen und die eigene Resilienz stärken Prof. Dr. Andreas Zimber, Leiter Personalentwicklung, Zentralinstitut für seelische Gesundheit
12.30	Off-Stage: Meet the Expert
13.00–14.00	Mittagspause
	Partner im BGM Moderation: Dr. med. Sabine Schonert-Hirz
14.00	Die Rolle der Krankenkassen in der betrieblichen Prävention Dr. med. Sabine Voermans, Leiterin Gesundheitsmanagement, Techniker Krankenkasse
14.30	Prävention – ein Thema der Rentenversicherung Ulrich Hartschuh, Reha-Management, Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg
15.00	Off-Stage: Meet the Expert
	Zusammenfassung & Verabschiedung Dr. med. Sabine Schonert-Hirz
15.30	Ende der Veranstaltung

Unser Zusatzprogramm

NACHWUCHSSYMPOSIUM ARBEITSMEDIZIN

Für: Studierende in der klinischen Ausbildung
sowie Ärztinnen und Ärzte mit Interesse an Arbeitsmedizin

Donnerstag, 18. Mai 2017

09.00	Bustransfer zu "Ritter Sport", Waldenbuch
09.30	Vorstellung der Alfred Ritter GmbH & Co. KG. Vorstellung der Arbeit der Betriebsärztin Betriebsrundgang
12.00	Möglichkeit zum Besuch von Schokoshop oder Schokomuseum
12.30	Rückfahrt zur Filderhalle
13.00–14.00	Mittagessen
14.00	Zukunft der Arbeitsmedizin zwischen Prävention und Leistungserhalt Vortrag durch einen Vertreter des Aktionsbündnisses Arbeitsmedizin anschl. Roundtable mit Vertretern zu den Berufsperspektiven aus DGAUM, VDBW, überbetrieblichen Diensten und Werksärzten
16.00	Besuch Präventionskongress



TAGESSEMINAR ARBEITSMEDIZINISCHES FACHPERSONAL

Für: Approbierte Ärztinnen und Ärzte mit Interesse an der Arbeitsmedizin und
Studierende in der klinischen Ausbildung

Freitag, 19. Mai 2017

09.00	Fallstricke der Perimetrie aus Sicht des Fachpersonals Peter Pieper, Vistec AG
10.30–11.00	Kaffeepause
11.00	Ein Blick ins Gehirn?! Möglichkeiten und Grenzen psychologischer Leistungstestung am Beispiel Corporal Plus Dorothea Winter, Psychologin, M.Sc., Vistec AG
13.00–14.00	Mittagspause
14.00	Was bedeuten all die Abkürzungen wie z. B. MPG, DGUV-V (BGV-A), UVV, STK, MTK in der Medizintechnik für das verantwortliche Personal in der betriebsärztlichen Praxis? Peter Pieper, Vistec AG
15:30	Ende der Veranstaltung



Unsere Referenten



KEYNOTE

Das „präventive Selbst“ im Zeitalter von Big Data Digitale Selbstvermessung zwischen technologischer Innovation und kulturellem Wandel

PROF. DR. PHIL. STEFAN SELKE

Hochschule Furtwangen



Digitale Selbstvermessungstechnologien erleben gegenwärtig einen Boom als autoethnografische Forschungswerkzeuge, als in Szenen organisierte protowissenschaftliche Selbsterforschung („Quantified Self“) sowie als popularisierte Alltagspraxen („Self-Tracking“). Der Vortrag auf dem 3. Präventionskongress, der unter dem Motto „Gesund und sicher arbeiten“ steht, konzentriert sich auf das dritte Feld, in dem einerseits Beispiele für Gesundheitsmonitoring im Kontext von Medizin-, Wellness-, Fitness- und Lifestyle-Anwendungen sowie Human Tracking-Anwendungen im Kontext einer digitalisierten Arbeitswelt („Industrie 4.0“) vorgestellt sowie aus gesellschaftswissenschaftlicher Perspektive analysiert werden. Dabei wird der Leitthese gefolgt, dass digitale Technologien zur Vermessung des Seins zugleich episch, utopisch und mystisch sind. Diese drei Perspektiven gliedern den Vortrag.

Sie sind episch, weil ihr alltäglicher Gebrauch zeitgeistigen Narrationen folgt, also Erzählungen über Heilsversprechen eines besseren Lebens auf der Basis normativer Imperative. Das „Leben nach Zahlen“ greift dabei auf zahlreiche Kulturtechniken zurück, die von vorgängigen analogen Techniken der Selbstbeobachtung, Selbstthematization und Selbstkontrolle gebildet werden. Diese Traditionslinie wird anhand ausgewählter klassischer Beispiele in Erinnerung gerufen. Gleichzeitig wird damit der stets normative Charakter von Daten illustriert.

Sie sind utopisch, weil aktuelle Praxisformen der Selbstvermessung immer wieder in Zukunftsentwürfe projiziert werden, die mit Vorstellungen über optimierte Lebensführungsmodelle verbunden sind. Stellenweise münden diese Utopien in die Idee eines neuen Gesellschaftsvertrages. Die Einlösung der Utopien hat jedoch ihren Preis: Zahlreiche Anwendungen sind mit sozialen, ethischen oder politischen Entgrenzungen verbunden, die nur nach und nach sichtbar werden. Beispiele hierfür sind die Entstehung neuer Wertschöpfungsketten von Wissen, die Emanzipation von Laien und die Erosion klassischer Berufsrollen (z. B. Ärzte, Lehrer), die Kommodifizierung (Warenwerdung) des eigenen Körpers (wenn nicht gar des eigenen Lebens), Entfremdungen, Verlust von Entscheidungsautonomie sowie Prozesse rationaler Diskriminierung. Hier will der Vortrag einen Beitrag dazu leisten, Prozesse des schleichenden Wandels („shifting baselines“) zu erkennen und kritisch in den Blick zu nehmen.

Schließlich ist die digitale Selbstvermessung auch mystisch, weil hochmoderne Technologien nicht verbergen können, dass das zugrundeliegende Wirkungsprinzip uralte ist: Algorithmisierung im Kontext von „Big Data“ ist eigentlich eine Renaissance des alchemistischen Prinzips im

Gewand der digitalen Transformation. Dabei werden „unedle“ Menschen mittels einer „Konversion“, die auf „wissenschaftlicher Magie“ (von Mustererkennung durch Algorithmen bis hin zu künstlicher Intelligenz) beruht, in „veredelte“ Träger sozial erwünschter Eigenschaften verwandelt. Datensammlungen innerhalb der digitalen Ökonomie sind „alchemistische Konversionen“, weil die Verfahren, die dabei verwandt werden, dem Prinzip des „Black-Boxing“ folgen, dennoch aber das Ziel in einer Veredelung von Menschen, Institutionen, Prozessen und Strukturen besteht.

Auf dieser Basis stellen sich abschließend Fragen nach möglichen schleichenden Entgrenzungen für Individuum und Gesellschaft (nicht nur der „Generation Y“), nach digitaler Souveränität sowie einem möglichen Schutz vulnerabler digitaler Konsumenten. Bisherige rechtliche und technische Lösungsvorschläge greifen dabei meist zu kurz. Aus einer Verbraucherschutzperspektive besteht die Herausforderung darin, dass man Menschen nicht wirkungsvoll vor etwas schützen kann, nach dem sie sich sehnen. Aus einer Präventionslogik heraus stellt sich die Frage, wo die Freiwilligkeit der präventiven, personalisierten, partizipativen und prädiktiven Datenerhebung endet und wo neue Zwänge oder manipulative Effekte entstehen. ■

Kurz CV Stefan Selke

Prof. Dr. Stefan Selke studierte zunächst Luft- und Raumfahrttechnik und promovierte später in Soziologie. Er ist Professor für das Lehrgebiet „Gesellschaftlicher Wandel“ an der Hochschule Furtwangen (HFU) sowie Inhaber der Forschungsprofessur „Transformative und Öffentliche Wissenschaft“. Selke forscht zu Themen des sozialen, technischen und medialen Wandels. Aktuelle Arbeitsgebiete sind Digitalisierung, Armutsökonomie und Lebensreformbewegungen. Selke versteht sich als Vertreter der Öffentlichen Soziologie, der Positionen zu gesellschaftlich relevanten Themen entwickelt. Mehr dazu in seinem Blog „Stabile Seitenlage“ und unter: www.stefan-selke.de

Von Stefan Selke zum Thema erschienen:

Selke, Stefan (2014): *Lifelogging. Wie die digitale Selbstvermessung unsere Gesellschaft verändert* (ISBN-13 9783430201674)

Selke, Stefan (Hrsg.): *Lifelogging. Digitale Selbstvermessung zwischen disruptiver Technologie und kulturellem Wandel* (ISBN 978-3-658-10416-0)

Selke, Stefan (Editor): *Digital Self-tracking and Lifelogging between Disruptive Technology and Cultural Transformation* (ISBN 978-3-658-137-1)

Abstracts

Wiss. Fachprogramm



Übersicht der Referenten

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Projekt Prävention 4.0

KATRIN ZITTLAU

VDSI – Verband für Sicherheit,
Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V.



Arbeit 4.0 bringt zahlreiche und weitreichende Veränderungen der Arbeitswelt mit sich. Hierzu gehören autonome Prozesse, technische Assistenzsysteme, virtuelle Realität, Mensch-Roboter-Kollaboration und Veränderungen in Arbeitszeit, Arbeitsort und Beschäftigung. Damit verbunden sind veränderte Gefährdungen und Belastungen für die Beschäftigten, aber auch Chancen und Möglichkeiten für Verbesserungen im Arbeitsschutz.

Im Projekt Prävention 4.0 (www.praevention40.de), gefördert durch das BMBF, forscht der VDSI gemeinsam mit Akteuren der Arbeitgebervertreter, Arbeitnehmervertreter sowie von Handwerk und KMU, zu den Handlungsfeldern Führung, Organisation, Gesundheit und Sicherheit. Ziel ist es, Hilfen zur Selbsthilfe sowie ein Selbstbewertungsinstrument zur Nutzung durch Akteure in Unternehmen und Berater zu erarbeiten.

Im Rahmen des Projekts wurden Berater, insbesondere Mitglieder des VDSI, zur Durchdringung und Bedeutung des Themas Arbeitswelt 4.0 im eigenen Unternehmen und bei den Kunden befragt. Zudem wurden Gespräche mit Experten und so genannte Zukunftswerkshops durchgeführt. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Fachärzte für Arbeitsmedizin und wissenschaftliche Mitarbeiter standen dabei im Fokus des VDSI.

Der Beitrag stellt die ersten Ergebnisse des Projekts vor und bietet daher auch einen Einblick in die aktuellen Erkenntnisse der Forschung sowie erforderlichen Maßnahmen für die Praxis. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Sicherheit am Beispiel kollaborierender Roboter

DR. RER. POL. MARC-ANDRÉ WEBER

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.



Bei der Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK) werden Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen mit denen von Robotern sinnvoll kombiniert. Daraus resultiert in der Regel eine Arbeitsteilung, in der Roboter die monotonen sowie schweren Arbeitsschritte übernehmen, wodurch sich der Mensch auf Arbeiten konzentrieren kann, in denen er dem Roboter überlegen ist. Schwere Arbeitsschritte können etwa das Bewegen oder Halten von Bauteilen sein, an denen der Mensch komplexe Fügevorgänge ausführt, die für einen Roboter nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand auszuführen wären.

Speziell bei kollaborierenden Robotern können Berührungen zwischen Mensch und Roboter nicht ausgeschlossen werden, sie sind sogar teilweise gewünscht, etwa wenn der Mitarbeiter durch leichte Berührung den Roboter stoppen möchte. Aus diesem Grund gibt es auch keine trennenden Schutzeinrichtungen. Deshalb sind hohe Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu stellen, deren Arbeitsplätze MRK umfassen. Der Gestaltung der Arbeitsplätze kommt eine elementare Bedeutung zu, damit die MRK-Applikationen gefahrlos und dennoch produktiv eingesetzt werden können.

Im Vortrag werden zunächst die Spezifika für kollaborierende Roboter erläutert, deren Verbreitung in der Industrie erwähnt und Beispiele für ihren Einsatz in der industriellen Produktion gegeben. Darauf basierend werden als Schwerpunkt des Vortrags Faktoren für eine erfolgreiche und sichere Nutzung von MRK vorgestellt sowie rechtliche Anforderungen dargelegt, die in diesem Rahmen zu erfüllen sind. Die Grundlage hierfür bildet eine Analyse potenzieller Risiken, die mit der Nutzung von MRK einhergehen. In dieser Betrachtung kommt der Gestaltung von Arbeitsplätzen und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation eine hohe Bedeutung zu. Der Vortrag schließt mit praxisorientierten Hinweisen zur Gestaltung von sicheren MRK-Applikationen.

Die Ergebnisse zeigen, dass MRK zunehmend einen wichtigen Stellenwert in der industriellen Fertigung einnehmen. Hersteller von MRK konstruieren ihre Applikationen so, dass das Gefährdungspotenzial gering ausfällt, etwa durch Begrenzung von Kraftverhältnissen. Der Anwender von MRK hat Sicherheitsmaßnahmen sowohl bei der Arbeitsplatzgestaltung als auch hinsichtlich der mit MRK zu bearbeitenden Bauteile umzusetzen. Hierbei ist eine Vielzahl an Normen und Regelungen zu beachten, etwa die ISO/TS 15066 oder die EN ISO 10218. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

ZUKUNFTSFORUM
TEIL 1

Neue Anforderungen erfordern neue Strategien. Die zeitgemäße Positionierung von Betriebsärzten.

DR. MED. MANFRED ALBROD



Der fortschreitende Wandel des Erwerbslebens resultiert in veränderte Expositionen der Beschäftigten. Dass sich damit zwangsläufig die betrieblichen Anforderungen an die Akteure des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes ändern, wird am Beispiel der betriebsärztlichen Aufgaben verdeutlicht.

Traditionell haben Betriebsärzte sich über medizinische Untersuchungen der Beschäftigten definiert. Millionenfache Untersuchungen an gesunden Beschäftigten bildeten den Fokus betriebsärztlichen Handelns, während andere Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz mitunter vernachlässigt wurden. Heute können Betriebsärzte dem Bedarf von Unternehmen und Beschäftigten eher in der proaktiven Rolle des Beraters, Unterstützers, Partners und Gestalters gerecht werden. Betriebsärzte stützen sich dabei auf eine interdisziplinäre Kooperation, etwa mit Sicherheitsfachkräften oder Psychologen. Sie ergänzen ihre klassisch ärztlichen Kompetenzfelder durch professionelle Kommunikation, Moderation, kritisches Beobachten und visionäre Konzepte. Betriebsärzte tragen durch sichtbare Präsenz und Mitwirken an betrieblichen Strategien dazu bei, menschengerechte und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Unter betriebswirtschaftlichen Aspekten wird es von zunehmender Bedeutung sein, fachliche Flexibilität und Vielseitigkeit transparent zu machen und den Nutzen betriebsärztlicher Tätigkeit als Win-win-Situation für Unternehmen und Beschäftigte zu demonstrieren. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Psychische Belastungen durch neue Technologien? – Eine wissenschaftliche Standortbestimmung.

PATRICIA HELEN ROSEN

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)



Die Arbeitswelt befindet sich in einem permanenten Wandel, deren wesentlicher aktueller Treiber die Digitalisierung ist (BMAS 2017). Technologische Fortschritte lassen sich beispielsweise im Bereich IT und Software beobachten. Die Sammlung, Analyse und Vernetzung von Daten nimmt zu und lernende Algorithmen gewinnen an Bedeutung (ebd.). Auch im Bereich Robotik lassen sich umfangreiche technologische Weiterentwicklungen beobachten. Innovationen im Bereich Sensorik und Aktorik ermöglichen neue Generationen von Leichtbaurobotern, die sich grundsätzlich für einen schutzaunlosen Einsatz eignen und somit neue Formen der Zusammenarbeit ermöglichen (Barner et al. 2015).

Der Einsatz und Betrieb dieser neuartigen Arbeitsmittel ist zum einen an rechtliche sowie technische Voraussetzungen geknüpft (Meyer 2016). Zum anderen müssen die Veränderungen der Arbeitssysteme auch von einer arbeitswissenschaftlichen Perspektive betrachtet werden. Anwender und Wissenschaftler stehen vor der Herausforderung, den Einsatz neuer Technologien zu analysieren, zu bewerten und humangerecht zu gestalten. Neben den Einführungsbedingungen neuer Systeme ist auch die Wirkung auf den Menschen zu betrachten. Werden sich psychische Belastungen durch den Einsatz neuer Technologien verändern und falls ja, wie sehen diese aus? Die hier beschriebenen Neuerungen bieten Chancen, aber auch Risiken für die Arbeitsgestaltung. Mentale Überforderung, der Verbleib von Resttätigkeiten oder Unklarheit in der Rollenzuweisung können ungünstige Folgen des Technologieeinsatzes sein. Chancen ergeben sich durch eine Reduktion nicht ergonomischer Tätigkeiten, der möglichen Erweiterung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen sowie individuelle Unterstützungsmöglichkeiten. Es ist künftig zu prüfen, ob bestehende Methoden diese zum Teil neuen Arbeitsformen hinreichend analysieren können oder ob eine Anpassung einzelner Methoden erfolgen muss. Bei der Betrachtung neuartiger Arbeitssysteme ist darüber hinaus zu evaluieren, welche bestehenden Erkenntnisse genutzt werden können, um eine menschengerechte Arbeitssystemgestaltung sicherzustellen.

Der Beitrag stellt ausgewählte Ergebnisse aus dem Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vor. Weiterer Schwerpunkt ist die Interaktionsevaluation zwischen Menschen und neuen Technologien, insbesondere der Mensch-Roboter-Interaktion. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Methodenvergleich psychische Gefährdungsbeurteilung: Mitarbeiterbefragung, Workshop, Beobachtung

DR. KATJA SCHULLER

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Berlin



Jeder Arbeitgeber hat die gesetzliche Pflicht, auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes notwendig sind, um Gefährdungen durch psychische Belastung zu vermeiden. In ihren „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ haben sich die Träger der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) auf einen Korridor empfehlenswerter Vorgehensweisen verständigt. Demnach können zur Gefährdungsbeurteilung Mitarbeiterbefragungen, Workshops und/oder Beobachtungsinterviews genutzt werden. Im Vortrag werden diese Verfahrensweisen und ihre jeweiligen Möglichkeiten und Grenzen vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus einem aktuellen Forschungsprojekt der BAuA zur „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis“ diskutiert. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Stand der Umsetzung des Präventionsgesetzes aus Sicht der Krankenkassen

DR. GREGOR BREUCKER

Abteilungsleiter Gesundheitsförderung, BKK-Dachverband



Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist neben dem gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) einer der drei Pfeiler des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Das Präventionsgesetz hat Mitte 2015 mit der Einführung der nationalen Präventionsstrategie einen neuen Rahmen für die Sozialversicherungsträger, Sozialpartner, Bundes- und Landesregierungen und weitere Akteure geschaffen und dabei insbesondere eine Reihe von Vorgaben für die Krankenkassen definiert. Diese sollen insgesamt mehr Finanzmittel für die Unterstützung von Betrieben bereitstellen und gemeinsam durch regionale Koordinierungsstellen den Zugang vor allem für kleinere und mittelständische Betriebe zu den Unterstützungsleistungen der Krankenkassen erleichtern. Außerdem wurde im Bereich der medizinischen Prävention die Rolle der Betriebs- und Werksärzte gestärkt. ■

Die Umsetzung der neuen gesetzlichen Vorgaben ist in vollem Gange: Auf Bundes- und Landesebene haben alle wichtigen Akteure Vereinbarungen bzgl. einer engeren und koordinierten Zusammenarbeit entwickelt und weitgehend konsentiert. Es bleibt abzuwarten, ob die neuen Strukturen und Kooperationsformen einen wirksamen Beitrag zur Steigerung der Zahl der Betriebe leisten, die sich aktiv in den verschiedenen Feldern des BGM engagieren. Auch die im Wettbewerb miteinander stehenden Krankenkassen sollen auch auf betrieblicher Ebene stärker als bisher zusammenarbeiten, der Beitrag beschäftigt sich mit den dafür wichtigen Rahmenbedingungen. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Kooperation DGAUM und BARMER GEK zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention: Status quo

PROF. DR. MED. DIPL.-ING. STEPHAN LETZEL

Leiter des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Vizepräsident DGAUM



Im Jahr 2015 ist das Präventionsgesetz (PrävG) als Artikelgesetz in Kraft getreten. Ziel des PrävG ist insbesondere die Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung in den Lebenswelten – u. a. des Wohnens, Lernens, Studiums, der medizinischen und pflegerischen Versorgung sowie der Freizeitgestaltung einschließlich des Sports – und die Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung in Verzahnung mit dem Arbeitsschutz. Das PrävG ermöglicht nach § 20g SGB V u. a. die Durchführung von Modellvorhaben, mit denen die Qualität und Effizienz der Versorgung mit Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in den Betrieben verbessert werden soll. Diese Modellvorhaben können auch der wissenschaftlich fundierten Auswahl geeigneter Maßnahmen der Zusammenarbeit dienen und sollen die nationalen Gesundheitsziele „gesund leben und arbeiten“ berücksichtigen.

Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) führt derzeit unter dem Titel „Gesund arbeiten in Thüringen“ ein Modellvorhaben in Kooperation mit der BARMER GEK durch. Ziel des Projektes ist die Entwicklung von arbeitsmedizinischen Angeboten und Maßnahmen, die an die spezifischen Rahmenbedingungen kleinerer und mittlerer Unternehmen und deren Beschäftigte in ländlichen und strukturschwächeren Regionen angepasst sind und eine qualitativ hochwertige, umfassende und nachhaltige (arbeitsmedizinische) Versorgung an der Schnittstelle zwischen Arbeitsschutz und kurativer Medizin gewährleisten. Das Modellvorhaben ist für eine Zeitdauer von 5 Jahren (2017-2021) konzipiert.

Die Leitfragen des Modellvorhabens sind:

- Welche Akteure sind bei BGF/BGM in Thüringen involviert?
- Wo bestehen Defizite und welche Best-Practice-Beispiele existieren?
- Wie können die Defizite eliminiert und die bereits bestehenden BGF-/BGM-Maßnahmen optimiert und weiter ausgebaut werden?
- Wie können Informations- und Kommunikationsstrukturen für BGF und BGM in Thüringen verbessert werden?
- Welche präventivmedizinischen Angebote sind im betrieblichen Umfeld inhaltlich und wirtschaftlich sinnvoll?

Projektbegleitend wird ein qualitätsgesichertes telemedizinisches Versorgungsangebot für Thüringen aufgebaut.

In dem Vortrag werden das Modellvorhaben und der aktuelle Sachstand vorgestellt. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Evidenzbasierte Prävention – können wir das in Betrieben leisten?

PROF. DR. MED. HANS DREXLER

Direktor des Instituts und der Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universität Erlangen-Nürnberg, Präsident DGAUM



Evidenzbasierte Medizin (EBM) bedeutet, die individuelle klinische Erfahrung mit den besten zur Verfügung stehenden externen Nachweisen aus der systematischen Forschung zu verknüpfen. In den vergangenen Jahren ist EBM zu einer allgemein anerkannten Methode in der Medizin geworden. Auch auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin und Prävention wird die Anwendung von Methoden der EBM befürwortet (Drexler 2003). Die Vorgehensweise der EBM gliedert sich in folgende fünf Arbeitsschritte:

1. den Informationsbedarf in eine beantwortbare Frage zu übersetzen,
2. die beste Evidenz zur Beantwortung der Frage möglichst effizient aufzuspüren (d. h. Literaturrecherche in den medizinischen Datenbanken),
3. ihre Validität (Glaubwürdigkeit) und Nützlichkeit (klinische Anwendbarkeit) kritisch zu bewerten,
4. die Ergebnisse dieser Bewertung in die klinische Praxis umzusetzen und
5. abschließend die eigene Leistung zu bewerten.

Der Erfolg dieser Methode ist stark abhängig von der zugrundegelegten Suchstrategie, der Auswahl der Datenbanken. Einschränkungen können zu Verzerrungen führen, so dass das passende Gleichgewicht zwischen zu viel und zu wenig Publikationen gesucht und gefunden werden muss. Nach Allisson et al. (1999) liegt die richtige Balance bei 50 Literaturstellen (Kütting u. Drexler 2003).

Zur Bewertung der Glaubwürdigkeit (Validität) dient folgende Abstufung:

- Grad Ia/Ib : Evidenz aufgrund übereinstimmender Ergebnisse von Metaanalysen randomisierter klinischer Studien , Ib: mindestens 1 randomisierte Studie
- Grad IIa/IIb: Evidenz aufgrund übereinstimmender Ergebnisse von nichtkontrollierten Studien (z.B. Kohortenstudien), IIb: mindestens 1 nicht kontrollierte Studie
- Grad IIIa/IIIb: Evidenz aufgrund übereinstimmender Ergebnisse von nichtkontrollierten, nichtexperimentellen Studien (z.B. Fall-Kontroll-Studie, Querschnittsstudie), IIIb: mindestens 1 Studie
- Grad IV: Evidenz aufgrund von Fallbeobachtungen
- Grad V: Evidenz aufgrund von Expertenaussagen

Sehr hilfreich sind hier die nach den Regeln der AWMF erstellten Leitlinien. Der Anwender der Leitlinien darf davon ausgehen, dass diese den aktuellen Stand des Wissens (Datum der Leitlinie) berücksichtigen und die Validität der Aussagen (Evidenzgrade) offenlegen. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

„FreuSinn“ – Warum der Chef langfristig wichtiger ist als der Arzt.

PROF. DR. MED. JOACHIM E. FISCHER

Director,
Mannheim Institute of Public Health,
Social and Preventive Medicine



© Anja-Yorikke Heitkamp

In der amerikanischen Forschung zu Gesundheit haben im letzten Jahrzehnt zwei Perspektiven besondere Bedeutung erlangt: Wie geht es Menschen, die bei ihrem Tun Freude – nicht Spaß – erleben? Was ist mit Menschen, die ihre Tätigkeit als sinnvoll erleben? So konnte beispielsweise Steve Cole von der University of California zeigen, dass Menschen, die Sinnvolles zu tun als erstrebenswert erachten, ganz andere Gene in den Steuerzellen des Immunsystems aktivieren als Hedonisten. Und Carol Ryoff zeigte in einer großen Langzeitstudie, dass Menschen mit Freude am Leben länger und gesünder leben.

Diese Befunde veranlassten uns, mehr als 15.000 Beschäftigten zwei Fragen zu stellen: Wenn Sie morgens aufwachen, freuen Sie sich darauf, zur Arbeit zu gehen? Und: Trägt Ihre Arbeit dazu bei, dass Sie Ihr Leben als sinnvoll erleben? Als wir die Daten auswerteten, waren wir selbst überrascht: Wer beidem voll zustimmt, der beschreibt sich als gesünder, als leistungsfähiger, als mehr verbunden mit dem Unternehmen – kurzum ist näher an dem idealen Beschäftigten, den sich jedes Unternehmen wünscht. 10% mehr FreuSinn bedeuten 7% mehr Gesundheit und 5% mehr Produktivität. Wir analysierten die Daten weiter: Was treibt denn diesen „FreuSinn“?

Der wichtigste Treiber von FreuSinn waren die förderlichen Arbeitsbedingungen. Und unter den förderlichen Arbeitsbedingungen rangierte an höchster Stelle eine Führungskraft, die ihre Mitarbeiter inspiriert, fair und gerecht ist und die dafür sorgt, dass sich Beschäftigte insgesamt im Unternehmen wertgeschätzt fühlen. Wenn man den Effekt davon vergleicht mit dem Effekt von 10% verbessertem Gesundheitsverhalten, dann schlägt die Führungskraft das Fitnessstudio um den Faktor 2-3. Wenn man ferner unterstellt, dass der Arzt bei Gesunden ja nicht mehr tun kann, als zu empfehlen, mehr Sport zu treiben, mit dem Rauchen aufzuhören, weniger Alkohol zu trinken und auf das Gewicht zu achten, dann sprechen die Zahlen bei Gesunden bezogen auf die Wirkung sowohl auf die Gesundheit wie auf die Produktivität eindeutig für die Führungskraft.

Das bedeutet nicht, dass Ärzte unwirksam sind. Wir brauchen sie als Steuerer, Beratende, Koordinatoren und Wissende dann, wenn Beschäftigte krank werden. In der Regel aber sind über 90% der Beschäftigten nicht krank. Bedeutsam wird es, dann, wenn chronische Erkrankungen ins Spiel kommen. Hier gilt es in sinnvoller und für alle Beteiligte zielführender Weise die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Versorgung zu optimieren. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Die neue Präventionskampagne der DGUV – und ihre Auswirkungen auf die betrieblichen Akteure

DR. RER. NAT. WALTER EICHENDORF

stv. Hauptgeschäftsführer
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband (DGUV)



Durch die neue Präventionskampagne sollen Sicherheit und Gesundheit zum Maßstab des täglichen Handelns werden. Um die Arbeitsbedingungen weiterhin und nachhaltig zu verbessern, braucht es einen ganzheitlichen Ansatz: Sicherheit und Gesundheit müssen von Anfang an und in allen Lebensbereichen mitgedacht werden; der Mensch wird dazu in den Mittelpunkt gestellt. So entsteht langfristig eine Kultur der Prävention. Dafür wirbt die neue Präventionskampagne, die am 18.10.2017 starten wird. Unternehmen und Einrichtungen sollen dabei unterstützt werden, Prävention in alle Entscheidungs- und Handlungsebenen einzubeziehen. Davon profitieren Menschen und Betriebe: Ausfallzeiten sinken, die Motivation und Produktivität steigen, Unfälle können vermieden werden. Um diesen kulturellen Wandel zu erreichen, ist die neue Kampagne auf eine Dauer von zehn Jahren angelegt. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Psychische Gesundheit fördern: Erfahrungen mit dem eLearning-Tool „psyGA“ für Führungskräfte

PROF. DR. RER. SOC. JESSICA LANG

ste. Direktorin
Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin
an der Uniklinik RWTH Aachen



Das Thema gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung gewinnt in Zeiten kontinuierlich steigender Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von psychischen Erkrankungen zunehmend an praktischer Relevanz. Unternehmen bemühen sich vermehrt um Interventionen zur Prävention psychischer Beanspruchungen.

Führungskräfte können in ihrer Vorgesetztenfunktion einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der seelischen Gesundheit am Arbeitsplatz leisten – das ist wissenschaftlich erwiesen. Daher ist es zunächst wichtig, die Führungskräfte für die Schlüsselfunktion, die sie im Rahmen der Gesundheitserhaltung der Beschäftigten einnehmen, zu sensibilisieren. Das konkrete Wissen über die möglichen Auswirkungen von bestimmtem Führungsverhalten (z. B. Wertschätzung und Unterstützung) auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten ist Voraussetzung dafür, dass Vorgesetzte, den in ihrer Position enthaltenen Handlungsspielraum optimal nutzen können, um negative psychische Beanspruchung zu minimieren. Wenn der Führungskraft auch Grenzen gesetzt sind, was den Abbau von Arbeitsbelastungen angeht, so kann sie aus salutogenetischer Sicht dennoch durch die Arbeitsgestaltung und den individuellen Kontakt zu den Angestellten verstärkt Ressourcen zur Anforderungsbewältigung zur Verfügung stellen. Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung schließt auch mit ein, dass Vorgesetzten frühzeitig Anzeichen von mentaler Überlastung bei ihren Mitarbeitenden (und auch bei sich selbst) bewusst werden, die sich im Arbeitskontext äußern. Diese Warnsignale gilt es, nicht nur zu erkennen, sondern auch anzusprechen. Doch auch wie in der Arbeitsgestaltung sind der Führungskraft bei ernsthaften psychischen Beanspruchungen Grenzen gesetzt. In solchen Fällen ist die Führungskraft gefordert, auf inner- oder außerbetriebliche Unterstützungsangebote zurückzugreifen, um damit der Fürsorge für die Betroffenen professionell gerecht zu werden.

Als eine Maßnahme, den Führungskräften das Wissen um die Möglichkeit ihres Einflusses auf die Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz praktisch zu vermitteln, wurde 2012 die Entwicklung eines E-Learning Tool vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Projekts „psyGA“ gefördert. Bis heute zählt dieses Tool zu den „Bestsellern“ der Materialien, die von psyGA zur Verfügung gestellt werden und wird kontinuierlich von Großunternehmen sowie KMUs über alle Branchen hinweg nachgefragt. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Telemedizin – Modell für die Arbeitsmedizin der Zukunft?

PROF. DR. MED. DIPL.-ING. STEPHAN LETZEL

Leiter des Instituts für Arbeits-, Sozial-
und Umweltmedizin der
Johannes Gutenberg-Universität Mainz,
Vizepräsident DGAUM



Nach Definition der Bundesärztekammer aus dem Jahr 2015 handelt es sich bei der „Telemedizin“ um einen Sammelbegriff für verschiedenartige ärztliche Versorgungskonzepte, die als Gemeinsamkeit den prinzipiellen Ansatz aufweisen, dass medizinische Leistungen der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung in den Bereichen Diagnostik, Therapie und Rehabilitation sowie bei der ärztlichen Entscheidungsberatung über räumliche Entfernungen (oder zeitlichen Versatz) hinweg erbracht werden. Hierbei werden Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt.

Telemedizinische Verfahren werden bereits in verschiedenen medizinischen Fächern (z. B. Teleradiologie, Teledermatologie, Telekardiologie, Teleneurologie) eingesetzt. Eine aktuelle Befragung unter Arbeitsmediziner/Arbeitsmedizinerinnen (n = 190) ergab u. a., dass heute ca. 23% der Befragten bereits telemedizinische Verfahren einsetzen. 80% gaben an, dass nach ihrer Ansicht telemedizinische Verfahren zukünftig in der arbeitsmedizinischen Versorgung an Bedeutung gewinnen werden.

Den Vorteilen telemedizinischer Verfahren in der Arbeitsmedizin (z. B. Erweiterung der Zugangswege zu arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Beratungsleistungen für Arbeitnehmer – insbesondere in KMU, ggf. Reduzierung der Fahrtzeiten ohne Einschränkung der Beratungsleistung) stehen aber auch Nachteile (z. B. Verlust des nonverbalen persönlichen Kontakts zwischen Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer und Arbeitsmediziner/Betriebsarzt, Reduzierung der arbeitsmedizinischen Betreuung ausschließlich auf eine telemedizinische Betreuung) gegenüber.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass telemedizinische Methoden eine gute Ergänzung für die Arbeitsmedizin sein können. Entscheidend wird jedoch auch zukünftig sein, dass Kenntnisse über die speziellen Arbeitsplätze vorliegen und der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin in die Gefährdungsbeurteilung vor Ort mit einbezogen werden. Die Einführung telemedizinischer Verfahren in der Arbeitsmedizin bedarf einer wissenschaftlichen Begleitung sowie der Entwicklung geeigneter Qualitätsstandards. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Die VDBW-Leitsätze – Telearbeitsmedizin in der Praxis

DR. MED. WIETE SCHRAMM

*Fachgebietsleitung Arbeitsmedizin
TÜV Rheinland Group –
AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste,
Präsidiumsmitglied VDBW*



In der Arbeitsmedizin gewinnt die Beratung der Beschäftigten immer mehr an Bedeutung. Mit Hilfe telearbeitsmedizinischer Methoden sollen nicht nur die vorhandenen Ressourcen optimiert, sondern auch eine angemessene und rechtskonforme Beratung der Probanden sichergestellt werden. Der Berufsverband Deutscher Betriebs- und Werksärzte hat Leitsätze zur Telearbeitsmedizin veröffentlicht. Sie stellen den Stand der Diskussion zu telemedizinischen Anwendungen innerhalb des VDBW zum gegenwärtigen Zeitpunkt dar.

Unter Beachtung der im § 7 Abs. 4 MBO-Ä beschriebenen Festlegung, dass Ärzte individuelle ärztliche Behandlung, insbesondere Beratung, nicht ausschließlich über Print- und Kommunikationsmedien durchführen dürfen, wurden die verschiedenen Modelle, die die Bundesärztekammer in den Hinweisen und Erläuterungen zur Fernbehandlung am 11.12.2015 veröffentlicht hat, hinsichtlich ihrer Durchführbarkeit in der Arbeitsmedizin auf den Prüfstand gestellt. Die Möglichkeiten der Telearbeitsmedizin mit persönlichem Bezug zum Beschäftigten (Vorsorge, Untersuchungen, Beratungen) und im Rahmen weiterer betriebsärztlicher Aufgaben (nach § 3 ASiG, DGUV Vorschrift 2) werden dargestellt.

Die Anwendung telemedizinischer Methoden und Praktiken in der Arbeitsmedizin ist unter Berücksichtigung der derzeitigen Rechtslage möglich, erfordert in jedem Fall mindestens einen direkten, unmittelbaren und individuellen Arztkontakt im Rahmen von Vorsorgen, Untersuchungen, Beratungen und Begutachtungen.

Eine Grundvoraussetzung für die Einführung der Telearbeitsmedizin ist die Einhaltung jeweils allgemein anerkannter Qualitätsstandards, aber auch die Schaffung von räumlichen Gegebenheiten zur Wahrung der Privatsphäre des Probanden und Sicherstellung der Verschwiegenheit sowie zur Gewährleistung eines vertrauensvollen Arzt-Patienten-Gesprächs.

Die Einhaltung sicherer Übertragungswege, des Datenschutzes und der ärztlichen Schweigepflicht haben höchste Priorität.

Mit neuen Betreuungsformen, wie der Telearbeitsmedizin, die die klassische Betreuung ergänzen, werden die Möglichkeiten für eine effektivere ärztliche Betreuung geschaffen. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

eHealth und Big Data – eine Herausforderung für den Datenschutz

DR. JUR. THILO WEICHERT

*Vorstandsmitglied der Deutschen Vereinigung
für Datenschutz e.V.
Datenschutzbeauftragter des Landes
Schleswig-Holstein a.D.*



Die technische Entwicklung und die Digitalisierung in der Medizin stellen alle Beteiligten vor neue Herausforderungen: Es geht darum, die Segnungen moderner Informations- und Medizintechnik mit den ethischen und rechtlichen Voraussetzungen einer guten Behandlung und Betreuung zusammenzubringen: Das Patientengeheimnis und der Datenschutz müssen ebenso realisiert werden wie eine umfassende, einfache und ertragreiche Verarbeitung von Gesundheitsdaten in einer arbeitsteiligen hochspezialisierten eHealth-Infrastruktur.

Dabei geht es nicht nur um eine optimale Behandlung. Die Maßnahmen beginnen bei der Gesundheitsprävention und reichen über Diagnose, Therapie und Rehabilitation bis hin zu einem effektiven Gesundheitsmanagement, einer rationellen Abrechnung und einer ertragreichen genetischen und medizinischen Forschung. Um diese Ziele mit den Vertraulichkeits- und den Integritätserwartungen im Medizinbereich zu verbinden, besteht ein leider wenig durchschaubarer umfangreicher Regelungsrahmen, der sich durch die ab Mai 2018 direkt anwendbare europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) weiter verkompliziert. Dessen ungeachtet besteht mit der DSGVO die Chance eine Systematisierung des Datenschutzes im eHealth, insbesondere was Anwendungen im Bereich des Cloud Computing und des Big Data betrifft. Während für das Cloud Computing zumindest ein Referentenentwurf des Bundesjustizministeriums vorliegt, tappt die Bundespolitik bei der Regulierung sensibler Big-Data-Anwendungen noch völlig im Dunkeln. Dies ist eine Chance für neue rechtliche Instrumente der regulierten Selbstregulierung wie Standardisierung, Zertifizierung oder Verhaltensregeln unter Einsatz von modernen Formen von Pseudonymen und von Anonymisierungsmechanismen. Im Bereich des Arbeitsrechts besteht die Chance einer Regulierung über Kollektivvereinbarungen. Am Beispiel der Regulierung medizinischer Forschung wird dargelegt, welche Schritte die Politik gehen sollte. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Wie Watson Herausforderungen im Gesundheitswesen bewältigen kann

ANTJE NIEMEYER

Watson Health Leader DACH,
IBM Watson Health



Tatsächlich verdoppelt sich die Menge an medizinischen Daten alle fünf Jahre. Ein Großteil dieser Daten ist unstrukturiert – und liegt häufig in natürlicher Sprache vor. Ärzte haben einfach nicht die Zeit, jede Fachzeitschrift zu lesen, die sie über die jeweils neuesten Fortschritte informiert – 81 Prozent der Ärzte verbringen eigenen Angaben zufolge nur maximal fünf Stunden pro Monat mit dem Lesen von Fachzeitschriften. Computer sollten in der Lage sein zu helfen, aber die Einschränkungen der derzeit verfügbaren Systeme haben echte Fortschritte verhindert. Die natürliche Sprache ist komplex. Sie deutet vieles nur an – die genaue Bedeutung wird nicht vollständig und exakt ausgesprochen. Zudem ist in der menschlichen Sprache die Bedeutung in hohem Maße davon abhängig, was zuvor gesagt wurde, um welches Thema es geht und wie über dieses Thema gesprochen wird: sachlich, bildlich oder fiktiv – oder sogar in Kombination dieser drei Merkmale.

Watson nutzt die Möglichkeiten der natürlichen Sprache, die Erzeugung von Hypothesen und das evidenzbasierte Lernen, um Ärzten bei Entscheidungen zu helfen. Beispielsweise kann ein Arzt Watson zur Unterstützung bei der Diagnose sowie der Behandlung von Patienten verwenden. Zuerst könnte der Arzt dem System eine Frage stellen und dabei die Symptome und weitere zugehörige Faktoren beschreiben. Watson beginnt dann mit der Analyse dieser Daten, um die wichtigsten Informationen zu ermitteln. Das System unterstützt medizinische Fachbegriffe, die seine Fähigkeit zur Verarbeitung natürlicher Sprache erweitern. ■

WISSENSCHAFTLICHES PROGRAMM

Telemedizin bei der Siemens AG am Beispiel von Offshore-Arbeitsplätzen

DR. MED. RALF FRANKE

Corporate Medical Director, Siemens AG



Windparks werden immer weiter von der Küste entfernt gebaut. Mit zunehmender Windparkgröße und Entfernung der Windparks von der Küste wächst auch die Zahl der Herausforderungen aus Arbeitsschutz- und arbeitsmedizinischer Sicht.

Die steigende Zahl der Siemens-Techniker und Ingenieure, die auf den Plattformen vor den deutschen Küsten arbeiten, müssen hohe Anforderungen an Gesundheit und körperliche Fitness erfüllen und strenge Sicherheitstrainings durchlaufen.

Dennoch ist die medizinische Versorgung ein wichtiger Teil der Sicherheit auf Offshore-Plattformen. Das gilt für Notfallsituationen ebenso wie für ganz normale Erkrankungen der Mitarbeiter.

Herkömmliche Rettungskonzepte sind aufgrund der Entfernungen von bis zu 200 km offshore ungeeignet. Zudem können widrige Wetterverhältnisse medizinische Hilfe bzw. Evakuierung zusätzlich stark verzögern. Diese Zeitverluste gilt es zu minimieren bzw. zu überbrücken.

Daher hat Siemens ein umfassendes Notfallsystem für Offshore-Plattformen entwickelt, bei dem die Telemedizin eine zentrale Rolle spielt. Das System basiert auf Ferndiagnose und Anleitung via Telefon, Internet und Computer. Über einen verlässlichen Kommunikationsweg sind der Rettungsassistent auf der Offshore-Plattform, die medizinische Leitstelle, der Tele-Notarzt und die Helikopter-Station miteinander verbunden.

Das technische Herz des Systems ist ein tragbarer Monitor. Das Gerät überträgt alle Vitalzeichen eines Patienten wie EKG, Blutdruck oder Sauerstoffsättigung an den Arzt und ermöglicht eine Video- und Tonübertragung in Echtzeit.

Bei der Entwicklung des Systems gab es keine fertigen Lösungen, auf die zurückgegriffen werden konnte. Es galt, eine Reihe von rechtlichen, technischen, logistischen und medizinischen Fragestellungen zu lösen und ein für alle Plattformen einheitliches Notfallkonzept zu erarbeiten, um die Mitarbeiter schnell und angemessen versorgen zu können. ■

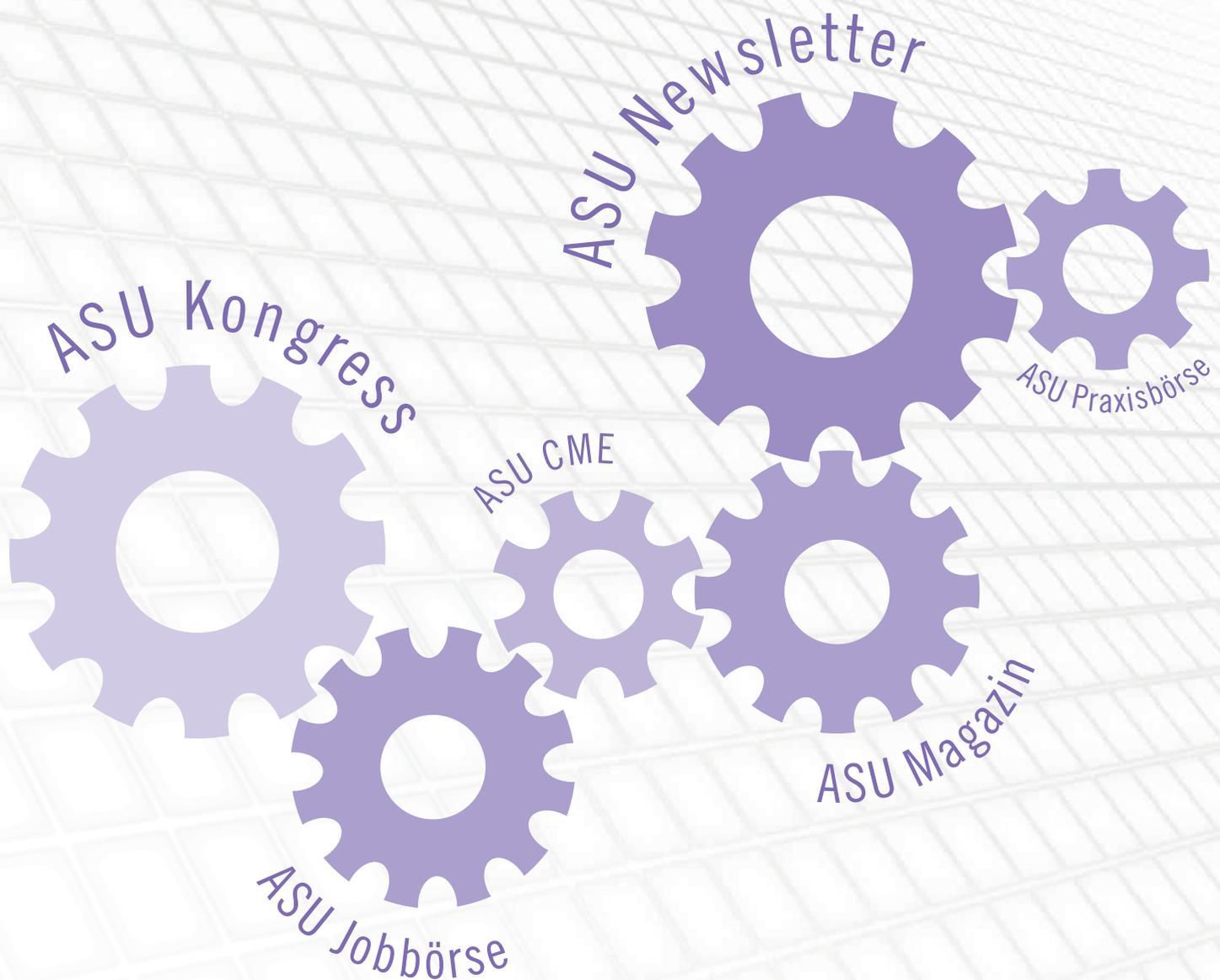
Arbeitsmedizin | Sozialmedizin | Umweltmedizin

ASU

Zeitschrift für medizinische Prävention

Passt zusammen.

Work in progress



Abstracts Austausch- und Lernforen



Übersicht der Referenten

AUSTAUSCH- UND LERNFOREN

BDP-PARTNER-
FORUM

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Prävention von Burnout

DIPL.-PSYCH. JULIA SCHARNHORST MPH

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V.,
Sektion Gesundheitspsychologie,
Vorsitzende



Arbeitsverdichtung, Informationsflut und immer schnellere Änderungen in der Arbeitswelt führen dazu, dass Beschäftigte sich mit steigender Tendenz stärker unter Druck fühlen. Das Leiden unter der verstärkten Stressbelastung kann bis hin zu psychischen Erkrankungen und Burnout führen. Die Fehlzeiten wegen psychischer Störungen steigen seit Jahrzehnten ungebremst.

Daher interessieren sich immer mehr Führungskräfte und Unternehmensleitungen dafür, mit welchen Maßnahmen sich psychische Überlastung und Burnout verhindern lassen. Der Ausgangspunkt kann die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung sein, es gibt aber auch viele Maßnahmen, die präventiv eingesetzt werden können.

Diese Maßnahmen können auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen: Als Erstes sollten immer Maßnahmen der Verhältnisprävention ergriffen werden – es geht also darum, die Arbeit an sich möglichst so zu gestalten, dass von ihr keine übermäßigen Belastungen ausgehen. Dazu gehören z. B. Gestaltung der Arbeitsmenge, der Arbeitsprozesse und der Arbeitszeiten. In zweiter Linie können auch Maßnahmen zur Verhaltensprävention angeboten werden, z. B. können die Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, sich selbst besser zu organisieren oder mit Stress effektiv umzugehen. Eine wichtige Rolle spielen bei der Burnout-Prävention die Führungskräfte, die einerseits natürlich zu den Stressauslösern zählen können, andererseits durch ihren Führungsstil und die Gestaltung der Arbeitsorganisation aber auch viel zur Verhinderung einer psychischen Überbelastung ihrer Mitarbeiter tun können.

Es werden verschiedene Maßnahmen vorgestellt, die von einzelnen Mitarbeitern, Teams, Führungskräften oder Unternehmensleitungen eingesetzt werden können. Mit der Anwendung arbeitspsychologischer Erkenntnisse auf die Gestaltung der Arbeitsprozesse und des sozialen Miteinanders lässt sich viel tun, um die Gefahr eines Burnouts gar nicht erst entstehen zu lassen. Viele bewährte Methoden stehen zu Verfügung, die es ermöglichen, dass Mitarbeiter motiviert und mit Spaß arbeiten. Davon profitieren nachweislich auch die Unternehmen selbst. Wenn Maßnahmen zur Verringerung und zum Ausgleich psychischer Belastung gezielt und professionell eingesetzt werden, ergibt sich meist ein nennenswerter Return on Investment. ■

AUSTAUSCH- UND LERNFOREN

BDP-PARTNER-
FORUM

Warum es sich lohnt, einen Fachpsychologen mit der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung zu beauftragen

DIPL.-PSYCH. BORIS LUDBORZS

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V.,
Sektion Wirtschaftspsychologie,
Vorstand



Wenn eine Firma etwas bauen will, beauftragt sie Architekten, bei Rechtsstreitigkeiten Juristen.

Wenn ein Kind einer Führungskraft verletzt ist, sucht man einen Arzt auf, keinen Biologen; bei psychischen Auffälligkeiten den Psychotherapeuten, keinen Ingenieur.

Nur bei der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung ist das anders. Auch wenn einige Fachpsychologen an den Konzepten der GDA und somit „dem Stand der Technik“ mitwirken dürfen, der deutlich dem Stand der psychologischen Expertise hinterherhinkt, schließt die Gesetzgebung Aktivitäten von Psychologen im Rahmen der Regeleinsatzzeiten aus. Auch die DGAUM lehnt den Einsatz von Psychologen im Bereich der KMU ab, denn „hier sind die Arbeitsmediziner und Betriebsärzte weiterhin unmittelbar vor Ort gefordert“ (siehe Statement 08 der DGAUM-Stellungnahme zur Sicherung der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung vom August 2016).

So leben wir also in einem dualen System. Einerseits werden nur wenige Psychologen mit der Durchführung und/oder Begleitung von Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung beauftragt, obwohl sie die Kernkompetenzen für diese Aufgabe in langjähriger Qualifizierung erworben haben. Andererseits wird, wenn überhaupt, die überwältigende Mehrheit der Gefährdungsbeurteilungen von mehrheitlich schlecht qualifizierten Laien durchgeführt. Und das überwiegend mit großem Selbstbewusstsein, denn Psychologie könne ja jeder, weil es sich eigentlich nur um den gesunden Menschenverstand handle. Diese Haltung wird von maßgeblichen Multiplikatoren aus den „berühmten Kreisen“ der Arbeitsschutzgesetzgebung im Sinne „Ihr müsst nur den Mut haben anzufangen, dann werdet ihr sehen, dass alles ganz einfach ist“ gefördert.

Im Vortrag soll anhand von Beispielen aus der Praxis gezeigt werden, was die Unterschiede zwischen realer fachpsychologischer Expertise und alternativer Laienexpertise sind mit dem Fazit, dass es sich für einen Betrieb lohnt, einen externen Fachpsychologen mit Durchführung und Prozessbegleitung von Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung zu beauftragen. Denn die Durchführung ist doch nicht ganz so einfach, wie vielfach suggeriert wird. Auch große betriebliche Bemühungen für eine „Best Practice“ der Prozessqualität generieren nicht per se optimale fachpsychologische Maßnahmen. ■

AUSTAUSCH- UND LERNFOREN

BDP-PARTNER-
FORUM

Interessierte Selbstgefährdung – die „logische“ Konsequenz der Arbeitswelt der Zukunft?

DIPL.-PSYCH. ULRICH F. SCHÜBEL

*Berufsverband Deutscher
Psychologinnen und Psychologen e.V.,
Sektion Wirtschaftspsychologie,
Vorstand*



Ein wesentliches Kennzeichen aktueller und (noch stärker) zukünftiger Managementkonzepte ist die indirekte, ergebnisorientierte Steuerung der Tätigkeit mit einem hohen Ausmaß an individuellen Handlungsspielräumen für die Beschäftigten. Unter diesen Rahmenbedingungen übernehmen diese quasi unternehmerische Aufgaben, die Steuerung erfolgt über (dynamisierte) Ziele und Kennzahlen, so dass Erfolg oder Misserfolg zum wichtigsten Kriterium wird anstelle der jeweiligen Leistung. Damit einher geht oftmals eine erhöhte räumliche, zeitliche und beschäftigungsbezogene Mobilität mit der Folge einer umfassenden Erreichbarkeit und einer Ausweitung der Arbeitszeiten. Darüber hinaus steigen die kognitiven und kommunikativen Anforderungen durch sich wandelnde Arbeitsaufgaben. Diese Entwicklungen für immer mehr Berufsgruppen und Tätigkeiten bringt positive wie negative Folgen für die Gesundheit. Auf der Verhaltensebene lassen sich gefährdende Verhaltensweisen wie überlange Arbeitszeiten, ein Verzicht auf Regenerationszeiten, Präsentismus oder auch die Einnahme von leistungssteigernden Substanzen oder Medikamenten beobachten. Diese Phänomene werden als „interessierte Selbstgefährdung“ (Peters 2011) beschrieben.

Unter interessierter Selbstgefährdung wird dabei konkret eine Gefährdung der eigenen Gesundheit verstanden, indem Betroffene aus Interesse am geschäftlichen Erfolg oder, um Misserfolge zu vermeiden, über lange Zeit oder dauerhaft über ihre Leistungsgrenze hinaus gehen.

Fazit: Die Arbeitswelt der Zukunft mit den durch die Digitalisierung weiter steigenden Möglichkeiten zeit- und ortsunabhängigen Arbeitens steigert die Anforderungen einerseits an das Selbstmanagement des Einzelnen und andererseits an eine Arbeits- und Organisationsgestaltung, die den Gefährdungen durch indirekte Steuerung und mobil-flexibles Arbeiten begegnet. Erforderlich ist daher die gezielte Gestaltung von Rahmenbedingungen, die ein gesundheits- und leistungsförderliches Selbstmanagement ermöglichen wie auch die Stärkung der Selbstmanagementkompetenz der Beschäftigten. ■

AUSTAUSCH- UND LERNFOREN

BDP-PARTNER-
FORUM

Gesund Führen – Schritte und Maßnahmen im Unternehmen

DIPL.-PSYCH. ALEXANDRA MIETHNER

*Berufsverband Deutscher
Psychologinnen und Psychologen e.V.,
Landesgruppe Nordrhein-Westfalen,
Leiterin Geschäftsstelle*



Im Vortrag wird ein Projekt vorgestellt, das 2015 und 2016 durchgeführt wurde.

Ausgangspunkt des Projektes war die Frage, wie Führungskräfte mit psychischen Belastungen und psychischen Erkrankungen umgehen können. Ziele der Maßnahmen waren Sensibilisierung, Belastungsreduzierung und Ressourcenaufbau.

In mehreren Schritten wurde das Thema „Gesund Führen“ erarbeitet: Beginnend mit einem interaktiven Vortrag zu „Psychische Belastungen und psychische Erkrankungen“, gefolgt von einem Praxisseminar „Gesprächsführung bei psychischen Belastungen“ und vertieft in einem Seminar „Gesund führen“.

Begleitend wurden 2016 mehrere Seminare „Resilienz“ für Mitarbeitende angeboten. ■

AUSTAUSCH- UND LERNFOREN

ZUKUNFTSFORUM
TEIL 1

Neue Anforderungen erfordern neue Strategien. Die zeitgemäße Positionierung von Betriebsärzten.

DR. MED. MANFRED ALBROD



Der fortschreitende Wandel des Erwerbslebens resultiert in veränderten Expositionen der Beschäftigten. Dass sich damit zwangsläufig die betrieblichen Anforderungen an die Akteure des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes ändern, wird am Beispiel der betriebsärztlichen Aufgaben verdeutlicht.

Traditionell haben Betriebsärzte sich über medizinische Untersuchungen der Beschäftigten definiert. Millionenfache Untersuchungen an gesunden Beschäftigten bildeten den Fokus betriebsärztlichen Handelns, während andere Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz mitunter vernachlässigt wurden. Heute können Betriebsärzte dem Bedarf von Unternehmen und Beschäftigten eher in der proaktiven Rolle des Beraters, Unterstützers, Partners und Gestalters gerecht werden. Betriebsärzte stützen sich dabei auf eine interdisziplinäre Kooperation, etwa mit Sicherheitsfachkräften oder Psychologen. Sie ergänzen ihre klassisch ärztlichen Kompetenzfelder durch professionelle Kommunikation, Moderation, kritisches Beobachten und visionäre Konzepte. Betriebsärzte tragen durch sichtbare Präsenz und Mitwirken an betrieblichen Strategien dazu bei, menschengerechte und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Unter betriebswirtschaftlichen Aspekten wird es von zunehmender Bedeutung sein, fachliche Flexibilität und Vielseitigkeit transparent zu machen und den Nutzen betriebsärztlicher Tätigkeit als win-win-Situation für Unternehmen und Beschäftigte zu demonstrieren. ■

AUSTAUSCH- UND LERNFOREN

ZUKUNFTSFORUM
TEIL 2

*World Cafe
Die Rollen der Akteure im betrieblichen Gesundheitsschutz*

DETLEV GLOMM

Landesvorsitzender VDBW Schleswig-Holstein



In einem „World Cafe“ werden die Rolle der verschiedenen Akteure im betrieblichen Gesundheitsschutz gemeinsam mit den Forumsteilnehmern herausarbeitet und so für das Kompetenzseminar am nächsten Tag die Grundlage geschaffen. Die Diskussion wird von einem professionellen Zeichner grafisch mitprotokolliert. ■

AUSTAUSCH- UND LERNFOREN

ZUKUNFTSFORUM
TEIL 3

Kompetenzseminar „Optimal im Unternehmen agieren und kommunizieren“

PROF. DR. PHIL. RITA GRIMM

Professorin für Führung,
Leitung und Management



Gesprächsführung

Ziel dieses Kompetenzseminars ist es, die Grundlagen der Kommunikationspsychologie kennenzulernen und das individuelle Kommunikationsverhalten zu reflektieren. Dabei werden sowohl die Axiome des Kommunikationswissenschaftlers Paul Watzlawick als auch das Kommunikationsmodell von Friedemann Schulz von Thun vorgestellt, Beispiele diskutiert und neue Verhaltensoptionen überprüft.

Präsentation und Rhetorik

Ziel dieses Kompetenzseminars ist es, die Grundlagen der Rhetorik mit Schwerpunkt auf der nonverbalen Kommunikation kennenzulernen, die Wirkung von Mimik und Gestik im Beratungskontext mit den betrieblichen Akteuren als auch in Sitzungen mit den Interessensvertretungen mit Blick auf die Selbstpräsentation zu analysieren und Handlungsstrategien für den Arbeitsalltag zu entwickeln.

Verhandlungen gestalten

Ziel dieses Kompetenzseminars ist es, verschiedene Verhandlungs- sowie Argumentationsstrategien kennenzulernen und auf ihre mögliche Umsetzbarkeit im Arbeitsalltag zu überprüfen. Dabei werden der Einfluss und mögliche Abhängigkeiten von Organisations- und Unternehmensmodelle auf Verhandlungserfolg analysiert und diskutiert. ■

TAGESSEMINAR ARBEITSMEDIZINISCHES FACHPERSONAL

PETER PIEPER

Vistec AG



DOROTHEA WINTER

Psychologin, M.Sc., Vistec AG



„Fallstricke der Perimetrie aus Sicht des Assistenzpersonals“

Der Workshop richtet sich an Teilnehmer/innen, die ihren Ärzten „valide Befunde“ zur Beurteilung vorlegen möchten. Die Bedeutung des Schwellenwertes bzw. der Leuchtdichteklasse, die gute Fixation und deren Kontrolle, die Aussagekraft falsch positiver und falsch negativer Fangfragen sowie die Vermeidung von Fehlern stehen im Vordergrund.

Referent: Peter Pieper

Ein Blick ins Gehirn?! Möglichkeiten und Grenzen psychologischer Leistungstestung am Beispiel Corporal Plus

Dieser Workshop vermittelt grundlegendes Wissen zur Psychometrie, also dem psychologischen Messen, anhand des Testsystems Corporal Plus. Wie entsteht so ein Test? Was kann damit gemessen werden und was nicht? Welchen Beitrag zur Prävention kann Corporal Plus leisten?

Neben der Theorie wird auch die praktische Anwendung des Testsystems im Mittelpunkt stehen. Ganz besonders die detaillierte Befundauswertung, um möglichen kognitiven Defiziten auf die Spur zu kommen.

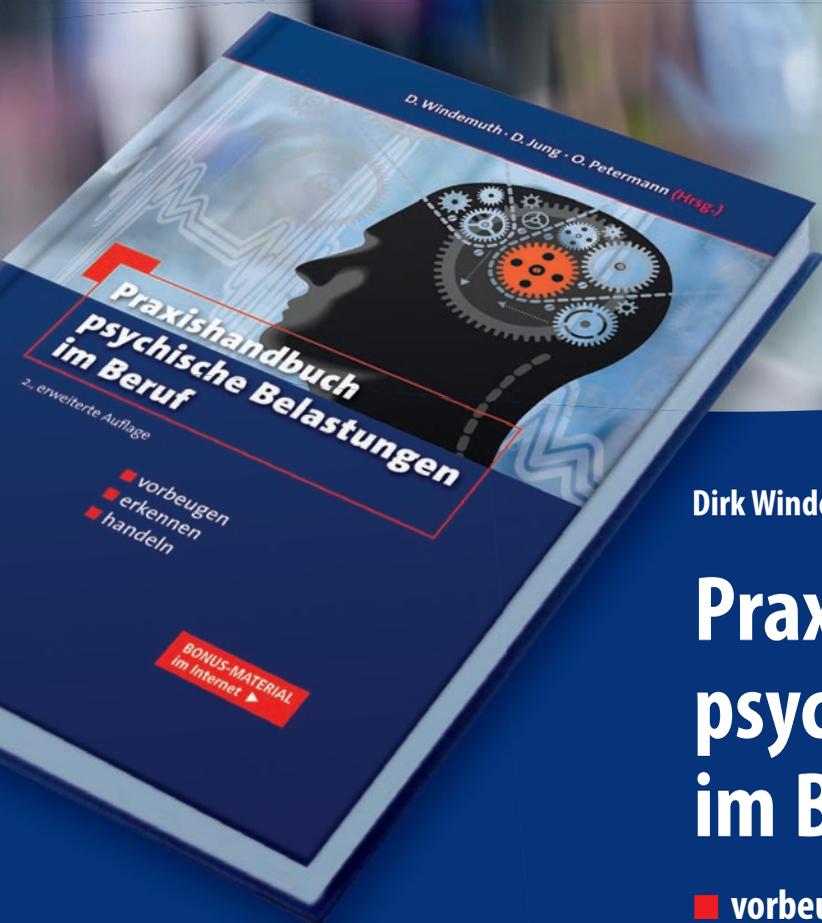
Referentin: Dorothea Winter, Psychologin M.Sc.

Was bedeuten all die Abkürzungen wie z. B. MPG, DGUV-V (BGV-A), UVV, STK, MTK in der Medizintechnik für das verantwortliche Personal in der betriebsärztlichen Praxis?

Der Workshop bringt Licht in den Dschungel der Begrifflichkeiten und gesetzlicher Vorgaben, erläutert mögliche Risiken und Gefahren und unterstützt die/den Geräteverantwortliche/n mit hilfreichen Informationen rund um die Medizintechnik in der betriebsärztlichen Praxis.

Referent: Peter Pieper ■

**Psychische Belastungen und Erkrankungen.
Die große Herausforderung der Arbeitsmedizin.**



Dirk Windemuth – Detlev Jung – Olaf Petermann (Hrsg.)

Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf

- vorbeugen
- erkennen
- handeln

Unter Mitarbeit zahlreicher Fachautoren

2., erweiterte Auflage 2014
ISBN 978-3-87247-762-0
Gebunden: 448 Seiten
€ 78,-; sFr 120,-

BONUS-MATERIAL
im Internet ▶

Szenario der psychischen Belastungen: Beruf, Unternehmen, Gesellschaft.

Bestellcoupon

Ja, bitte senden Sie mir Exemplar(e) der
2., erweiterten Auflage „D. Windemuth et al.,
Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf“
(Best.-Nr. 76200), zum Preis von € 78,00 gegen Rechnung zu.

Gentner Verlag
Buchservice Medizin
Postfach 101742
70015 Stuttgart

**MEHR
INFORMATIONEN
UND ONLINE
BESTELLEN**



Fax-Hotline: 0711 /6672-1974 ▲

Name, Vorname

Firma/Institution

Beruf/Abteilung/Funktion

Straße / Postfach

Nr.

Land

PLZ

Ort

Telefon

Telefax

E-Mail

Datum

Unterschrift

med_300



Gentner Verlag • Buchservice Medizin
Tel. 0711/63672-925 • Fax 0711/6672-1974
E-Mail: buch@gentner.de
www.asu-arbeitsmedizin.com/buecher

Abstracts

BGM-PraxisCamp



Übersicht der Referenten

BGM-PRAXISCAMP

Arbeitswelt im Wandel – Herausforderungen und Chancen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

DR. MED. STEFAN WEBENDÖRFER

*Vice President Occupational
Medicine & Health Protection, BASF SE*



Der Begriff „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ wird von der Presse und verschiedenen Interessensverbänden inflationär und unkritisch verwendet. Dabei wird häufig vorausgesetzt, dass Leser, Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine klare Definition von BGM vor Augen haben. Die Situation in der Praxis ist eine andere. Schon alleine am Begriff „Prävention“ scheiden sich Geister. Wo genau beginnt Gesundheitsmanagement im Betrieb – wo ist es nach dem Gesetz verpflichtend und wo zieht man die Grenze, an der die Verantwortung des Arbeitgebers für die Gesundheit des Mitarbeiters aufhört und dessen eigene Entscheidung im Vordergrund steht? Zudem haben sich unsere Arbeitsplätze verändert: Die körperlich belastenden Tätigkeiten und physikalischen Einflüsse treten zunehmend in den Hintergrund. Komplexe Tätigkeitsmuster, unverzichtbare IT und die mobilen Arbeitsmittel lassen die Grenze zum Privatleben unscharf werden. BGM ist ein gutes Instrument, das die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter stärken und fördern kann. Dabei steht je nach Themenschwerpunkt die Arbeit verschiedener Einheiten im Betrieb im Vordergrund: Betriebsleitung, Personalabteilung oder Arbeitssicherheit etc. Die meist extern tätigen Betriebsärzte erledigen häufig nur die arbeitsmedizinische Vorsorge. Dabei könnten Ärzte mit entsprechender Expertise bei Bedarf präventiv und beratend für die Mitarbeiter zur Verfügung stehen, wenn es konkret um gesundheitliche Aspekte am Arbeitsplatz, Überlastungssituationen und den Return-to-work-Prozess nach längerer Erkrankung geht. Auch das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung, BGF“ hat sich in den letzten Jahren als Magnet für verschiedenste Anbieter entwickelt. Hier ist seitens der Betriebe eine strategische (Bedarfs-) Planung notwendig, um ein sinnvolles und gezieltes BGM im Unternehmen anbieten zu können.

Herausforderungen:

- BGM benötigt immer das Commitment der Betriebsleitung und ein realistisches Budget
- Ein strukturiertes BGM und die betriebliche Gesundheitsförderung, BGF, erfordern ein klares Konzept
- Die Rollen und Verantwortlichkeiten der Beteiligten müssen definiert sein
- Ein effizientes BGM erfordert immer Teamwork der beteiligten Einheiten im Betrieb und/oder mit den externen Dienstleistern ■

BGM-PRAXISCAMP

Gesundheit, Führung & Kultur in der Arbeitswelt 4.0

DR. MED. ULRIKE HEIN-RUSINEK

*Hein-Rusinek, Head of Occupational Health,
E.ON SE*



Was macht uns krank bei der Arbeit? Was hält uns im Betrieb gesund? Ausgehend von grundlegenden arbeitsmedizinischen Analysen werden die Handlungsfelder sinnvoller betrieblicher Prävention aufgezeigt. Wie kann der Weg aus der „Erschöpfungsspirale“ in die „Gesundheitsspirale“ gelingen? Chancen und Potenziale gesunder Führung werden besonders beleuchtet. Verschiedenste Seminar-Formate setzen bei der Reflexionsfähigkeit von Führungskräften an und versuchen ihnen einen Weg durch das moderne Arbeitsleben zu weisen (Bordt 2016).

Im Spannungsfeld der drei großen Wandlungsprozesse Digitalisierung, Globalisierung und Demografischer Wandel erscheinen alte Regeln und Gewohnheiten plötzlich völlig überholt. Sind wir in der „spätmodernen Leistungsgesellschaft“ auf einmal „Täter und Opfer“ zugleich (Han 2016)? Wie schaffen wir es zum Akteur, gar Beherrscher der Digitalisierung zu werden und unsere Passivität und unser oftmals rein reaktives Verhalten zu überwinden? Die technische Digitalisierung schreitet rasch und erfolgreich voran, unsere kulturelle und soziale Adaptation hinkt hinterher (David 2013). Verhältnis- und Verhaltens-Prävention sind anzupassen. Über die wunderbare und lästige Pflicht, Digitalisierung zu beherrschen, werden wir diskutieren und eine Mind-Map erhalten: How to focus in the age of distraction. ■

Zum Weiterlesen:

- ASU März 2015: Arbeit, Psyche, Seele – Kontexte und betriebliche Prävention
- ASU Mai 2016: Arbeitsmedizin 4.0 – welchen Arzt braucht der Betrieb?
- H.-P. Unger, C. Kleinschmidt 2006: Bevor der Job krank macht
- H.-P. Unger, C. Kleinschmidt 2014: „Das hält keiner bis zur Rente durch“ Damit Arbeit nicht krank macht
- M. Bordt SJ 2016: Die Kunst, sich selbst zu verstehen
- B.-C. Han 2016: Müdigkeitsgesellschaft, Burnoutgesellschaft, Hoch-Zeit
- S. David, Fehlzeiten-Report 2013: Sucht und Sehnsucht im digitalen Raum: Digitaler Arbeitsschutz aus medienwissenschaftlicher Perspektive

BGM-PRAXISCAMP

Return on Investment – Rechnet sich Betriebliches Gesundheitsmanagement?

THOMAS SCHNEBERGER

Geschäftsführung, ias Unternehmensberatung GmbH



What you can't measure, you can't manage?

Die sich zunehmend dynamisch entwickelnden Wirtschaftsrealitäten mit Veränderungstreibern wie der Digitalisierung, der Globalisierung, dem demografischen Wandel sowie kurzlebigen Wissenshalbwertszeiten stellen hohe Anforderungen an Organisationen und Mitarbeiter. Während die Unternehmen alle Kräfte anspannen, um diesen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen, wird alles, was nicht unmittelbar den unternehmerischen Zielen dient, auf den Prüfstand gestellt und steht unter besonderem Rechtfertigungszwang.

Auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist gefordert, einen Wirtschaftlichkeitsnachweis zu erbringen und die Kosten-Nutzen-Frage neu zu beantworten. Und dies vor dem Hintergrund, dass in den Unternehmen keineswegs Konsens darüber besteht, was denn BGM überhaupt ist. Dass ein professionelles, systematisches BGM tatsächlich ein wirksames Mittel zur Verbesserung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit sein kann, und dass BGM einen wesentlichen Beitrag zur dringend benötigten Veränderungsfähigkeit des Unternehmens leisten kann, ist noch nicht die vorherrschende Meinung. Und wer „Gesundheit“ als Zielgröße definiert, wird sich ohnehin schwer tun, denn Gesundheit ist weder plan- noch messbar. Für viele Unternehmen führt allein diese Tatsache sehr häufig zu Umsetzungswiderständen.

Haben die Unternehmen mit Ihrer Skepsis vielleicht Recht? Rechnet sich BGM für Unternehmen überhaupt? Kann es gelingen, dem Wunsch nach Operationalisierung und Messbarkeit eines strategischen BGM gerecht zu werden und sowohl die Effizienz als auch die Effektivität konkreter Maßnahmen abzubilden? ■

BGM-PRAXISCAMP

Sicher und gesund mit System im SHK-Handwerk: Konzept des INQA-Projektes NOAH.in und Vorgehensweise

DR. ALBERT RITTER

Forschung Beratung Training (FBT)



Der Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg sind kompetente und engagierte Mitarbeiter/innen – das gilt heute mehr denn je und in besonderem Maße im Handwerk. Zum Bewältigen der zunehmenden Herausforderungen, beispielsweise durch den demografischen Wandel oder die Digitalisierung (Stichwort Handwerk 4.0), benötigen die Handwerksbetriebe eine moderne Arbeitskultur sowie gute, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Damit schaffen sie auch die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Vor diesem Hintergrund entwickelt und erprobt die SHK-Innung Freiburg-Müllheim-Hochschwarzwald ein handwerkstaugliches Konzept zur konvoiartigen Unterstützung ihrer Mitgliedsbetriebe bei der Gestaltung eines wirksamen Arbeitsschutzes, der auch die betriebliche Gesundheitsförderung mit einschließt. Grundlage hierfür ist das NOAH-Konzept. Es sieht die Einführung eines handwerksgerechten Arbeitsschutzes mit System in eigener Regie vor. Erfahrungen aus der Praxis und neuere Entwicklungen, wie die wachsende praktische Relevanz der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt, erfordern eine Weiterentwicklung des NOAH-Konzeptes. Die Weiterentwicklung entschärft auch das aus der betrieblichen Praxis bekannte Zeit- und Ressourcenproblem vieler Handwerksunternehmer durch den Konvoi-Ansatz, die Qualifizierung und Beauftragung eines innerbetrieblichen Kümmerers (des AMS-Beauftragten) sowie von Auftragsverantwortlichen vor Ort (AvO). Die Unterstützung der Betriebe erfolgt im Konvoi von jeweils ca. 10 SHK-Betrieben.

In der ersten Phase (der Entwicklung und Erprobung des Konzeptes) bildet die SHK-Innung zwei Konvois. Hier werden die Unternehmer informiert, die mit der betrieblichen Umsetzung beauftragten Personen qualifiziert und die Umsetzung im Betrieb bei Bedarf unterstützt. Nach einer Zwischenbilanz wird in der zweiten Phase des Projektes das Konzept NOAH.in in eine weitere Innung transferiert und dort angewendet. Aus den Erkenntnissen der pilotartigen Erprobung soll das Beratungskonzept NOAH.in entwickelt, erprobt und in der Beratung für das Handwerk verankert werden.

Das Projekt NOAH.in: „Einführung eines nutzenorientierten Arbeitsschutzes mit System im Verbund mehrerer Mitgliedsbetriebe“ wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT (INQA) gefördert. Als unabhängiges Netzwerk bietet die Initiative (INQA) konkrete Beratungs- und Informationsangebote für Betriebe und Verwaltungen sowie vielfältige Austauschmöglichkeiten in zahlreichen – auch regionalen – Unternehmens- und Branchennetzwerken. Weitere Informationen stehen auf der INQA-Homepage www.inqa.de zur Verfügung. ■

BGM-PRAXISCAMP

Von den Großen lernen

DR. JÖRG BUSAM

Leitender Betriebsarzt,
Beiersdorf AG



Betriebliches Gesundheitsmanagement als strategischen Erfolgsfaktor setzt Wirksamkeit und Effizienz voraus – das gilt für die Großen genauso, wie für die kleinen und mittleren Unternehmen. Was macht betriebliches Gesundheitsmanagement „wirksam“ und „effizient“? Welche Schlüsselfaktoren machen Ihr Gesundheitsmanagement zur Erfolgsgeschichte?

Es gibt klare Hinweise, dass betriebliches Gesundheitsmanagement ein relevanter Faktor für den Unternehmenserfolg ist: Die Arbeitsfähigkeit verbessert sich, Motivation und Leistung steigen, das Unternehmen ist attraktiver. Diese Effekte sind in der Regel keine Kurzeitergebnisse, sondern sind nach mehrjährigem Einsatz zu erwarten.

Es ist sicher nicht die schiere Quantität der Einzelmaßnahmen, die betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich macht. Bestimmte Maßnahmen wirken aus medizinischer Sicht besser als andere, so ist für eine Steigerung des Bewegungsanteils oder eine konsequente ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes ein höherer gesundheitlicher Nutzen nachgewiesen, als z. B. für Kurse zur Raucherentwöhnung.

Die Priorisierung auf bestimmte Kernfelder im Gesundheitsmanagement hilft dabei, die zur Verfügung stehenden Mittel und Ressourcen möglichst effektiv einzusetzen: Hat z. B. das betriebliche Eingliederungsmanagement als Basismaßnahme im Gesundheitsmanagement eine hohe Akzeptanz, können kürzere Arbeitsunfähigkeitszeiten und niedrigere Arbeitsunfähigkeitsquoten erreicht werden („Early Return to Work“).

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement ist letztlich auch „Marketing für Gesundheit“, und das nicht nur im Betrieb. Orientieren wir uns also an Marketingprinzipien, dann können wir einige Erfolgsfaktoren ableiten: Einbettung in ein Gesamtkonzept, statt Aneinanderreihung von Insellösungen; Aufbau einer Gesundheits-„Marke“, die zum Unternehmen passt, und die werblich wie eine „Marke“ kommuniziert wird; Führungskräfte übernehmen Vorbildfunktion; auch Mut zum Irrtum, d. h. Maßnahmen-Ideen einfach einmal ausprobieren.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein strategischer Faktor für den Unternehmenserfolg. Die Kernaufgaben, die dabei einbezogen werden sollten (z. B. Gesamtkonzept, Maßnahmenpriorisierung, Marketing), sind letztlich nicht wesentlich abhängig von der Unternehmensgröße und können auch in kleinen und mittleren Unternehmen realisiert werden. ■

BGM-PRAXISCAMP

Ausgezeichnet nachhaltig: Gesundheitsvorbild INFRAS

UELI MAAG, LIC.OEC.PUBL.

Bereichsleiter, Partner INFRAS, Zürich
Gewinner Zürcher Preis für Gesundheitsförderung im Betrieb 2016
(Kategorie Kleinunternehmen)



INFRAS ist seit 40 Jahren im Bereich Nachhaltigkeit tätig und berät private Unternehmen und die öffentliche Hand. Eine persönliche Führungskultur, kompetente Mitarbeitende und ein gutes Arbeitsklima waren schon immer zentrale Ziele der Firma. Sie sind die Basis für eine erfolgreiche Tätigkeit am Markt. INFRAS ist dabei über die Jahre langsam aber kontinuierlich gewachsen. Die Anzahl der Mitarbeitenden wurde über die letzten 20 Jahre auf knapp 50 Personen verdoppelt.

Die firmeninternen Leitlinien und organisatorischen Eckpunkte sind in Rahmen des Qualitäts- und Umweltmanagementsystems dokumentiert. Im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Firmenvision 2010 wurde entschieden, dem Gesundheitsmanagement noch größeres Gewicht zu verleihen. Hintergrund für diesen Entscheid waren einzelne längere gesundheitliche Ausfälle von wichtigen Mitarbeitenden, welche die Verletzlichkeit diesbezüglich verstärkt deutlich gemacht haben. In der Folge wurde eine umfassende Analyse der Situation vorgenommen und in partizipativer Weise ein Gesundheitskonzept erarbeitet. Seit 2011 wird das Konzept konsequent und systematisch umgesetzt.

Die Basis für eine aus Präventionssicht gute Gestaltung des Arbeitsalltags bilden adäquate und verlässliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen. In unserem Kontext und aus unserer Sicht sind v. a. folgende Elemente wichtig: flache Hierarchie, offene Kommunikation in gegenseitiger Achtung, Transparenz bezüglich Zielen und Erwartungen auf allen Ebenen, permanente Aus- und Weiterbildung, eine sorgfältige Planung sowie der Einsatz für die Chancengleichheit und für die Vereinbarkeit von privatem und beruflichem Leben. Auch gemeinsame Freizeitaktivitäten können zu einem guten Arbeitsklima beitragen.

Den spezifischen gesundheitlichen Risiken wird bei INFRAS mit unterschiedlichen Maßnahmen begegnet, die in die Betriebskultur integriert sind und durch die Arbeitsgruppe Gesundheit periodisch evaluiert werden. Die Arbeitsgruppe wird von einem Mitglied der Geschäftsleitung geführt unter Beteiligung von Mitarbeitenden verschiedener Hierarchiestufen. Der größte gesundheitliche Risikofaktor für die Mitarbeitenden ist der aus Arbeitsüber- oder Unterlast resultierende Stress. Vorbeugend wirken dabei eine enge Personalführung, eine detaillierte Ressourcenplanung, mit der z. B. Belastungsspitzen frühzeitig erkannt werden können, sowie das laufende Monitoring durch die Geschäftsleitung. ■

BGM-PRAXISCAMP

BGM – Ziele, Aufgabenteilung und Erfolgskriterien

DR. MED. JOACHIM STORK

Leiter Gesundheitswesen, AUDI AG



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Planung, Organisation, Umsetzung und Erfolgskontrolle von Programmen und Maßnahmen eines Unternehmens zum Schutz und zur Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter/-innen. Damit umfasst BGM den Arbeits- und Gesundheitsschutz, kann aber durch Nutzung der Chancen betrieblicher Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsförderung deutlich darüber hinaus gehen. Die Definition und Konsens über unternehmensspezifische, präventive Zielsetzungen sind die wichtigsten konzeptionellen Aufgaben bei der Entwicklung eines BGM.

BGM-Zielsetzungen orientieren sich insbesondere an...

- der Unternehmens- und Personalstrategie,
- einem Grundkonsens in der Perspektive von Arbeitgeber und Belegschaft zum BGM,
- den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
- Erkenntnissen über die Gesundheit der Belegschaft und ihren Förderungsbedarf,
- ausgewogener Berücksichtigung berechtigter Interessen der am BGM beteiligten Partner.

Ein Beispiel einer in der Praxis bewährten Vereinbarung zu BGM-Zielen wird in diesem Beitrag vorgestellt – und über die Erfahrungen in der Umsetzung und Erfolgskontrolle wird berichtet. Die wichtigsten Handlungsfelder des BGM sind aus den vereinbarten Zielsetzungen abzuleiten – dazu können neben gesundheitsgerechter und sicherer Arbeitsgestaltung z. B. Programme zur Förderung guter Führung und Zusammenarbeit, individueller Gesundheitsvorsorge, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und zur Förderung individueller „Gesundheitskompetenz“ gehören.

Die optimale Arbeitsteilung im BGM hängt vom Aufgabenspektrum und den personellen Ressourcen eines Unternehmens ab; man sollte sich an der Frage orientieren: Wer bringt welche Erfahrungen und welche spezifische Kompetenz ein? Auch wenn in diesem Beitrag eine organisations- und hierarchieübergreifende Matrix-Organisation für das BGM mit mehreren internen und externen Akteuren vertreten wird, ist es notwendig, einen „Promotor“ oder Koordinator des BGM im Unternehmen festzulegen. Mit Blick auf Aufgabenspektrum, Kompetenz und Zugang zum Thema bietet sich an, mit dieser Aufgabe den (ggf. leitenden) Arbeitsmediziner zu betrauen.

Ein Steuerungsgremium mit angemessener Beteiligung der Partner ist unverzichtbar; es hat sich besonders bewährt, hierzu den Arbeitsschutzausschuss zu nutzen. Dabei können ggf. externe Partner zu diesem TOP als Gäste beteiligt werden. ■

BGM-PRAXISCAMP

Mit persönlichem betrieblichem Gesundheitsmanagement die Produktivität nachhaltig steigern

TAMARA RUHBERG, M.A.

(Prävention und Gesundheitsmanagement)



Leistungsfähiges Personal bildet das Fundament, um Produktivität und Wettbewerbsvorsprung von Unternehmen beständig auf einem optimalen Niveau zu halten. Das nachhaltige Management des Gesundheitsverhaltens der Arbeitnehmer mit verfügbaren Mitteln und Steuerungsmechanismen stellt Arbeitgeber vor eine komplexe Aufgabe. Vor dem Hintergrund der Anforderungen der Wohlstandsgesellschaft wird die Steuerung des Zusammenhangs zwischen menschlichem Gesundheitsverhalten und der Produktivität zum zentralen Managementthema im 21. Jahrhundert. Es gilt, die Produktivität fortlaufend zu steigern und zugleich das Engagement, die Arbeitsbeziehungen und die Mitarbeiterzufriedenheit zu fördern. Nach dem aktuellen Stand der Forschung können Unternehmen, die ein systematisches und ganzheitliches Gesundheitsmanagement implementiert haben, sowohl ihre Produktivität als auch ihre Wertentwicklung steigern (vgl. Grossmeier et al. 2016). Der Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand der Mitarbeiter und der Produktivität ist aufgrund der Vielzahl an Einflussfaktoren komplex. Die Ambivalenz von Inhalten und Erfolgsquoten von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in deutschen Unternehmen weist darauf hin, dass ein universal einsetzbares Set an Erfolgsfaktoren zur Erzeugung von Qualität nicht verfügbar ist. Auf dem Weg zur nachhaltigen Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements stehen folgende Fragen im Zentrum:

- Wie funktionieren Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung so individuell, dass sie die Bedürfnisse und Motive jedes Mitarbeiters ansprechen, um Gesundheit und Leistungsfähigkeit der gesamten Belegschaft optimal zu fördern?
- Wie können hohe Teilnehmerzahlen erreicht sowie Partizipation und Engagement der Mitarbeiter gesteigert werden?
- Wie können Interventionen für Mitarbeiter verschiedenster Abteilungen und Aufgabenbereiche verfügbar sein?
- Wie können aktuelle Forschungsergebnisse die praktische Umsetzung erfolgreicher Interventionen unterstützen?
- Wie kann Gesundheitsmanagement nachhaltig Kosten reduzieren und die Produktivität steigern? ■

BGM-PRAXISCAMP

Was muss der Unternehmer tun?

DR. PATRICK BACHERLE
ias AG



Seit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 gibt es in deutschen Unternehmen große Unsicherheit dazu, wie die geforderte Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen GB-Psych im eigenen Betrieb umgesetzt werden kann. Neben eher vagen Vorgaben des Gesetzgebers kursiert eine große Anzahl an Empfehlungen und Angeboten unterschiedlicher Initiativen und Dienstleister. Unternehmen sind gut darin beraten, sich in der Gestaltung der GB Psych nicht nur an den gesetzlichen Mindeststandards zu orientieren, sondern auch die für das jeweilige Unternehmen individuellen betrieblichen Notwendigkeiten in den Blick zu nehmen. Zu beachten ist dabei, dass die sachgerechte GB Psych vergleichsweise stark in die Unternehmenskultur eingreifen kann. Unzureichend vorbereitet, kommuniziert und durchgeführt kann sie potenziell neben zu hohen Kosten auch zu negativen Effekten im Hinblick auf die psychische Belastung und Mitarbeiterzufriedenheit führen und damit völlig am Ziel vorbeiführen. Dies betrifft nicht nur die Organisation und Durchführung der jeweiligen Erhebung (z. B. durch Fragebogen, Workshops, Interviews, Begehungen o.Ä.) sondern zu einem großen Teil auch die Ableitung und Durchführung von Maßnahmen.

Im Vortrag soll praxisnah dargestellt werden, welche Vorgaben sich aus den Gesetzestexten und den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und welche sich aus betrieblichen Notwendigkeiten ergeben. Anhand von Praxisbeispielen soll der große Handlungsspielraum in diesem Bereich verdeutlicht werden. Hierbei wird aus der Erfahrung der ias AG bei der Durchführung von GB Psych in zahlreichen Unternehmen und aus einer Vielzahl an Branchen geschöpft werden. ■

BGM-PRAXISCAMP

Die psychische Gefährdungsbeurteilung in KMU in der Praxis

PD DR. PHIL. DIPL.-PSYCH. BRITTA HERBIG
Klinikum der Universität München



Angesichts der Bedeutung psychosozialer Arbeitsbedingungen in einer sich zunehmend verändernden Arbeitswelt kommt der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB-Psych) eine zentrale Funktion bei der Gestaltung gesunder Arbeit zu. Seit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 stellt daher auch der Gesetzgeber neben der körperlichen Unversehrtheit die psychische Gesundheit der Beschäftigten als explizit schutzwürdig heraus. Die praktische Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen GB-Psych scheidet bislang jedoch häufig an der mangelnden Handlungskompetenz der Verantwortlichen. So hat sich zwar der Anteil der Betriebe, die psychische Belastungen in ihre Gefährdungsbeurteilungen integrieren, laut einer repräsentativen WSI-Betriebsräte-Befragung für alle Branchen und Größen ab 20 Mitarbeiter zwischen 2009 und 2015 von 16 auf 24,3% erhöht, dennoch wird weiterhin als zentraler fehlender Umsetzungsgrund mangelndes Know-how im Betrieb angegeben. Gerade KMU haben hier besondere interne (z. B. fehlendes Personal, Abteilungen oder Betriebsärzte zur Umsetzung, aber auch kurze Entscheidungswege) und externe (z. B. hohe Flexibilitätsanforderungen, einschränkende Marktbedingungen durch Abhängigkeiten von Großkunden) Rahmenbedingungen wie auch Herausforderungen, die sich aus den Spezifika von GB-Psych ergeben (z. B. Anonymität bei Datenerhebungen, breite Tätigkeitsprofile). Anhand einer evaluierten Checkliste wird in dem Vortrag der vollständige Prozess einer GB-Psych nach ArbSchG (Vorbereitung, Analyse und Beurteilung § 5, Maßnahmenentwicklung und -durchführung § 3, Wirksamkeitsüberprüfung § 3, Dokumentation und Fortschreibung § 6) vor diesem spezifischen KMU Hintergrund vorgestellt. Entscheider und Anwender in KMU sollen befähigt werden, erfolgskritische Hemmnisse und Herausforderungen rechtzeitig zu erkennen und im Prozess der GB-Psych zu berücksichtigen. Obwohl dieser Prozess nicht mit der Auswahl von Erhebungsmethoden und -instrumenten beginnt, wird oft gerade in diesem Bereich eine fehlende Kompetenz, aber auch eine mangelnde Unterstützung durch den Gesetzgeber wahrgenommen, daher werden anhand einfacher Leitfragen und Kriterien Hilfestellungen zur Auswahl von Analysemethoden in KMU gegeben und große Verfahrensgruppen (Fragebogen, Beobachtung, interaktive Verfahren) mit ihren Vor- und Nachteilen vorgestellt. Dabei wird herausgestellt, dass die GB-Psych kein Selbstzweck ist – Analysen müssen Taten folgen. Eine Arbeitsgestaltung nach Kriterien humaner Arbeit stärkt dabei sowohl Gesundheit als auch die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. ■

BGM-PRAXISCAMP

Gesund führen: psychische Gefährdungen frühzeitig erkennen und die eigene Resilienz stärken

PROF. DR. ANDREAS ZIMBER

Leiter Personalentwicklung, Zentralinstitut für seelische Gesundheit



Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle, wenn es um die Förderung der Mitarbeitergesundheit geht. Studien zeigen, dass Führungskräfte positiven Einfluss auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten nehmen können, indem sie:

- für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sorgen,
- Gesundheit zum Thema machen,
- Mitarbeiter aktiv an Entscheidungen beteiligen,
- ihre Leistungen anerkennen u.v.a.m.

Welche Rolle hierbei der Gesundheit der Führungskräfte zukommt, wurde allerdings noch wenig untersucht. Befunde sprechen dafür, dass die Bereitschaft, die Mitarbeitergesundheit als Führungsaufgabe wahrzunehmen, steigt, wenn Führende einen Zugang zu ihrem eigenen Körper und zu ihrer Psyche haben und für ihre eigene Gesundheitsgefährdung sensibel sind. Gerade Führungskräfte weisen aufgrund ihrer Arbeitsbelastung ein erhöhtes Risiko für psychische Beeinträchtigungen.

Gesundheit als Führungsaufgabe wahrzunehmen, erfordert Aktivitäten aus zwei Richtungen: (1) Führungskräften Werkzeuge an die Hand zu geben, wie sie ihre Mitarbeiter gesundheitsförderlich führen können und (2) die Selbstfürsorge und Resilienz der Führungskräfte durch Bewältigungsmöglichkeiten zu stärken. Das Programm „Psychische Gesundheit für Managerinnen und Manager (PsyGeMa)“ leistet hierzu einen effektiven Beitrag. ■

BGM-PRAXISCAMP

Die Rolle der Krankenkassen in der betrieblichen Prävention

DR. SABINE VOERMANS

Leiterin Gesundheitsmanagement, Techniker Krankenkasse



Arbeitswelt und Lebensstil haben sich für die Menschen in den westlichen Industrienationen, insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung, in den letzten Jahren dramatisch verändert. So werden von uns allen in wachsendem Maße Flexibilität, Belastbarkeit, Erreichbarkeit und soziale Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen eingefordert. Hinzu kommen Anforderungen und Handlungsmöglichkeiten bedingt durch Diversität und Demografie.

Der Gesetzgeber reagiert auf diese gesellschaftlichen Veränderungen und die damit einhergehenden gesundheitlichen Anforderungen an die Beschäftigten u. a. mit der Verabschiedung des Präventionsgesetzes 2015. Dies beinhaltet, neben vielen weiteren Themen, auch einige für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) relevante Festschreibungen. Es gibt Mindestausgaben der Krankenkassen in Höhe von 2,- € je Versicherten pro Jahr, die Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger soll weiter verstärkt werden und Betriebsärzte werden in die Präventionsaufgaben stärker eingebunden. Dieser Wunsch nach Beteiligung gilt selbstverständlich auch für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, aber auch die Beschäftigten und deren Führungskräfte. Auch wird sichergestellt, dass die Qualität der Anbieter und der Maßnahmen regelmäßig überprüft wird oder was die regionalen Koordinierungsstellen zur Sicherstellung eines niedrigschwelligen und unbürokratischen Zugangs zu den Leistungen der BGF insbesondere für KMU tun können.

In diesem Vortrag werden diese exemplarischen Anforderungen des aktuellen Präventionsgesetzes ausführlicher vorgestellt und, viel wichtiger, mit Beispielen aus der Praxis einer Krankenkasse mit Leben gefüllt: Folgende Fragen bilden dafür das Grundgerüst:

- Wie werden nachhaltige Strukturen in Unternehmen aufgebaut?
- Wie führe ich mein Unternehmen und meine Mitarbeiter überhaupt an das Thema Gesundheit heran?
- Gibt es unterschiedlichen Herangehensweisen abhängig von der Größe eines Unternehmens?
- Welche Themen stehen scheinbar im Vordergrund – was steckt dahinter?
- Wie können die betrieblichen Gesundheitsexperten (Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit) diese Umsetzung des gesetzlichen Auftrags sinnvoll unterstützen?
- Zusammenfassend: Wie können die Krankenkassen Unternehmen unterstützen, wo liegt ihre Expertise, wie kommt man mit ihnen ins Geschäft? ■

BGM-PRAXISCAMP

Prävention – Ein Thema der Rentenversicherung

ULRICH HARTSCHUH

Reha-Management,
Deutsche Rentenversicherung
Baden-Württemberg



Das Stichwort Rehabilitation verbindet jeder mit der Deutschen Rentenversicherung. Mit rehabilitativen Mitteln soll die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit der arbeitenden Bevölkerung erhalten, ein krankheitsbedingtes vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben verhindert und eine damit einhergehende vorzeitige Rentenzahlung vermieden werden. „Rehabilitation vor Rente“: So lautet auf den Punkt gebracht der gesetzgeberische Auftrag an die Deutsche Rentenversicherung.

Da die Rehabilitation oftmals zu spät einsetzt, gibt es auch einen präventiven Handlungsauftrag für die Deutsche Rentenversicherung. Seit nahezu 30 Jahren im Gesetz verankert, hat er jedoch bis vor wenigen Jahren eher ein Schattendasein geführt. Mit Inkrafttreten des SGB IX, vor allem aber durch das Präventionsgesetz und das Flexi-Renten-Gesetz, hat die Prävention in der Deutschen Rentenversicherung aber einen deutlich höheren Stellenwert erhalten. Der Grundsatz „Reha vor Rente“ wurde erweitert und lautet nun: „Prävention vor Reha vor Rente“.

Bei den Präventionsleistungen der Deutschen Rentenversicherung handelt es sich um medizinische Leistungen, die sich von den Präventionsleistungen der Gesetzlichen Krankenversicherung dadurch unterscheiden, dass sie verhaltenspräventiv, individuell und arbeitsplatzbezogen sind.

Die Deutsche Rentenversicherung kann jedoch erst tätig werden, wenn ihre Versicherten eine Leistung beantragen. Sie ist abhängig vom Engagement des Hausarztes bzw. des Versicherten und damit in einer „wartenden Position“. Dies hat der Gesetzgeber geändert.

Mit dem Flexi-Renten-Gesetz erhielt die Deutsche Rentenversicherung einen weiteren präventiven Gesundheitsbaustein: den Ü-45-Check. Es handelt sich um eine berufs- und arbeitsplatzbezogene Gesundheitsuntersuchung für Versicherte ab dem 45. Lebensjahr. Ziel des Ü-45-Checks ist es, den Bedarf an möglichen Teilhabeleistungen herauszufinden, um den Versicherten zum frühestmöglichen Zeitpunkt erforderliche Leistungen zur Prävention und Rehabilitation anbieten zu können. Sie hat damit die Möglichkeit aktiv auf ihre Versicherten zuzugehen. Wir sprechen hier von „abholender Reha“.

Mit ihrem präventiven und rehabilitativen Leistungskatalog kann die Deutsche Rentenversicherung nunmehr ihre Versicherten von jungen Jahren an bis zum Eintritt in den Ruhestand bei gesundheitlichen Problemen helfend unterstützen. ■

BGM-PRAXISCAMP

Moderation

DR. MED. SABINE SCHONERT-HIRZ

www.doktor-stress.de





Teilnehmer-Registrierung 3. Präventionskongress 2017

Bitte bis spätestens **14.05.2017** zurücksenden an
 m:con – mannheim:congress GmbH
 Alexander Roßnagel
 Rosengartenplatz 2, 68161 Mannheim
 Telefon +49(0)621 4106 - 343, Telefax +49(0)621 4106 - 80343
 alex.rossnagel@mcon-mannheim.de

**Bitte zurück bis 14.05.2017
 an:
 Fax +49(0)621 4106 - 80343**

Rechnungsanschrift

Ihre Kontaktdaten (Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Firma / Institution

Titel / Name

Vorname

Straße, Hausnr. /Postfach

PLZ, Ort

Telefon

Fax

E-Mail

Beruf

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Arzt | <input type="checkbox"/> Medizinische/r Fachangestellte/r |
| <input type="checkbox"/> Facharzt für Arbeitsmedizin/Betriebsmediziner | <input type="checkbox"/> Personalverantwortlicher (Unternehmer/Geschäftsführer/Führungskraft) |
| <input type="checkbox"/> Fach-/Führungskraft aus Personal/Personalentwicklung | <input type="checkbox"/> Psychologe |
| <input type="checkbox"/> Fachkraft für Arbeitssicherheit/Sicherheitsingenieur | <input type="checkbox"/> Student |
| <input type="checkbox"/> Gesundheitsmanager | <input type="checkbox"/> Andere |

Ich nehme teil an der Fortbildungsveranstaltung im
Kongress- und Tagungszentrum Filderhalle, Bahnhofstraße 61, 70771 Leinfelden-Echterdingen

Teilnahmegebühren (inkl. 19% MwSt.)

	Teilnahme an beiden Tagen	Tageskarte Donnerstag	Tageskarte Freitag	Abendveranstaltung
Kongresskarte Regulär	<input type="checkbox"/> 290,00 €	<input type="checkbox"/> 230,00 €	<input type="checkbox"/> 230,00 €	<input type="checkbox"/> 38,00 €
Abonnenten/Kooperationspartner	<input type="checkbox"/> 230,00 €	<input type="checkbox"/> 190,00 €	<input type="checkbox"/> 190,00 €	<input type="checkbox"/> 38,00 €
Studierende/ Ärzte mit Interesse an Arbeitsmedizin *	<input type="checkbox"/> kostenfrei	<input type="checkbox"/> kostenfrei	<input type="checkbox"/> kostenfrei	<input type="checkbox"/> 38,00 €
Studierende/Absolventen BGM **	<input type="checkbox"/> kostenfrei	<input type="checkbox"/> kostenfrei	<input type="checkbox"/> kostenfrei	<input type="checkbox"/> 38,00 €
Arbeitsmedizinisches Fachpersonal	<input type="checkbox"/> kostenfrei	<input type="checkbox"/> kostenfrei	<input type="checkbox"/> kostenfrei	<input type="checkbox"/> 38,00 €

Mein Kongressschwerpunkt	<input type="checkbox"/> Wiss. Fachprogramm	<input type="checkbox"/> BGM-PraxisCamp	<input type="checkbox"/> Tagesseminar Arbeitsmed. Fachpersonal
Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/> Ich nehme die kostenfreie Kinderbetreuung in Anspruch. Anzahl Kinder: ____ Alter: ____		

* Studierende in der klinischen Ausbildung und approbierte Ärzte mit Interesse an der Arbeitsmedizin.

** Studierende/Absolventen (bis 12 Monate nach Studienabschluss) der Studienrichtungen Prävention, Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Bitte senden Sie Ihren zum Veranstaltungszeitraum gültigen Nachweis unter Angabe der Veranstaltung per E-Mail an registrierung@mcon-mannheim.de oder per Fax +49 (0)621 - 4106 - 80 343 zu.

Nach Eingang Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Rechnung. Bei den Teilnahmegebühren sind Eintritt, Tagungsunterlagen, Verpflegung und ggf. Kinderbetreuung während der gesamten Veranstaltung inbegriffen.

Bei Eingang der Stornierung bis einer Woche vor Veranstaltungsbeginn wird eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von EUR 50,- für jede angemeldete Person fällig, nach diesem Termin ist eine Rückerstattung leider nicht möglich. Der volle Eintrittskartenspreis ist auch zu zahlen, wenn ein angemeldeter Kunde nicht erscheint.

Ich bin damit einverstanden, dass ich per Post, Telefon oder E-Mail künftig die Einladungen und weitere Informationen zu der Fortbildungsveranstaltung „Präventionskongress“ ausschließlich vom Alfons W. Gentner Verlag GmbH & Co. KG erhalten werde. Diese Einwilligung kann ich jederzeit unter service@gentner.de widerrufen.

Ort / Datum

Unterschrift

All inclusive Angebote



EXKLUSIVES NETWORKING

Der Präventionskongress ist DIE Plattform zum Austausch, zur Diskussion, zur Information, eben zum Networking mit Experten aus allen Bereichen der Prävention.



CATERING

Gesund essen und trinken. Barista, frisch gepresste Säfte und eine Obstbar sind Highlights, zu denen Sie herzlich eingeladen sind. Denn nur in einem gesunden Körper ... Sie kennen das.



KINDERBETREUUNG

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns ein großes Anliegen. Daher wird für den Nachwuchs kostenlos eine ganztägige professionelle Kinderbetreuung inklusive Verpflegung angeboten.

Zur Anmeldung schreiben Sie bitte eine E-Mail an Regina Schönfeld (schoenfeld@gentner.de). Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung die Anzahl und das Alter der Kinder an.



Abendveranstaltung

HOCKETSE IN DER SCHWABENGARTEN-ALM MIT GROSSER AUSSENTERRASSE

Lassen Sie den ersten Kongresstag ab 18:30 Uhr in gemütlichem Ambiente in unmittelbarer Nähe zur Kongresshalle ausklingen – eine prima Gelegenheit für Erfahrungsaustausch, Networking und neue Kontakte zu Teilnehmern, Referenten und Industriepartnern am Rande des Präventionskongresses. Anmeldung erforderlich.

Der Schwabengarten ist fünf Minuten fußläufig von der Kongresshalle entfernt.

Stressbedingte Leistungsminderung Ihrer Mitarbeiter jetzt mit revolutionärer Messmethode deutlich reduzieren.

Was hat unsere Zellgesundheit mit Leistungsfähigkeit zu tun?

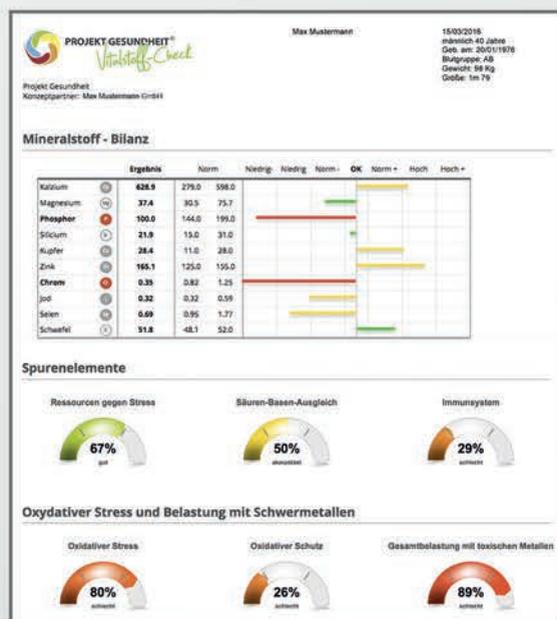
Stress baut Mineraldepots in der Zelle ab

Dieser Mineralabbau kann folgende Auswirkungen haben:

- Verlust von Konzentrationsfähigkeit
- Erhöhte Stressanfälligkeit
- Abfall der Produktivität
- Antriebslosigkeit
- Längere Regenerationszeiten
- Geringe Belastbarkeit
- Psychomatische Erkrankungen (Burn-Out)

Bis zu 70 Prozent dieser Mineraldepots können im Körper abgebaut werden, bevor die Symptome zu erkennen sind. Der Zell-Check ist eine medizinische Innovation, die es ermöglicht, diesen Mangel sichtbar zu machen und präventive Maßnahmen zu ergreifen.

Präzise Analysen in Echtzeit



Detaillierte VitalstoffCheck Auswertung in Echtzeit

Der Zell-Check auf einen Blick

Messung von Mineralien, Schwermetalle & oxidativem Stress.

Der Zell-Check von Projekt Gesundheit ist eine revolutionäre Methode, direkt in der Praxis und in Echtzeit, die Bioverfügbarkeit von Spurenelementen, Mineralien, toxischen Schwermetallen und erstmals oxidativem Stress zu messen.

Mit dem Zell-Check steht Ihnen ein zuverlässiges Instrument zur Diagnose mit wissenschaftlich nachgewiesenen Ergebnissen zur Verfügung.



7 Vorteile des Zell-Checks

Ein gesamtheitliches Konzept für Ihre Gesundheit.

- Die Konzentrationen der Mineralien und toxischen Metalle wird direkt auf der Zell-Ebene gemessen.
- Die Bestimmung von Mineralien, Spurenelementen und Toxinen ist zuverlässig, genau und nichtinvasiv.
- Die Zell-Check Messung zeigt das Langzeitdepot der Zelle im Gegensatz zu anderen Testverfahren.
- Die Messung ist sehr stabil, reproduzierbar und nicht abhängig vom Tagesmoment.
- Falsche Negativ-Tests bleiben daher ausgeschlossen.
- Durch eine Gegenüberstellung von vielen Mineralien sowie Spurenelementen und toxischen Metallen zeigt ein Vitalstoff-Check welche Körpersysteme gefährdet sein könnten.
- Dank sofortiger Messergebnisse sind unmittelbare therapeutische Maßnahmen möglich.

Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter: Kostensenkung für Ihr Unternehmen. Sofortmaßnahmen mit Echtzeit-Verfügbarkeit.

Eine einfach Sofortmessung

Geringer Arbeitszeitverlust sowie präzise Einsatz-Planung

Der Zell-Check ermöglicht eine Messung der Bioverfügbarkeit von Mineralien und Schwermetallen in Echtzeit.

Sofortmessung verschiedener medizinischer Daten:

- 20 Spurenelemente, Halbmetalle und die wichtigsten Mineralien
- 14 Schwermetalle, die für den Körper am gefährlichsten sind
- 14 medizinische Parameter, einschließlich der wichtigsten Parameter, die sich aus den vorliegenden Daten erschließen lassen

Ihre Basisdaten zur Durchführung des präventiven Gesundheitschecks.



Gesundheitstage in Unternehmen

Leistungsfähigkeit messen und zugleich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aufbauen

Unternehmen setzen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Mit dem Zell-Check können Gesundheitschecks direkt im Unternehmen durchgeführt werden. Dabei können Maßnahmen und Empfehlungen zur Verbesserungen des Gesundheitszustandes (z.B. Stressresistenz, Leistungsfähigkeit, Anfälligkeit für Krankheiten) sofort eingeleitet und umgesetzt werden.

Die Vorteile für Ihr Unternehmen

Die Messung kann in Form eines Gesundheitstages direkt in Ihrer Firma stattfinden.

- Zeitaufwand nur 10-15 Minuten pro Mitarbeiter.
- Sofortige Maßnahmen können eingeleitet werden.
- Geringer Kostenaufwand.
- Fester Kostenrahmen.
- Komplette Organisation des Gesundheitstages durch das Zell-Check Analysezentrum.
- Stellung sämtlicher Unterlagen (Informaterial / Gutscheine) durch das Zell-Check Analysezentrum.
- Messung durch lizenzierten Kompetenzpartner.



Fordern Sie noch heute Ihr Angebot zum Zell-Check Gesundheitstag kostenlos an:
www.zell-check.com/gesundheitstag

Besuchen Sie uns an unserem Stand während des Präventionskongresses am 18./19. Mai 2017 in der Filderhalle in Leinfelden-Echterdingen.



www.Zell-Check.com



www.facebook.com/ZellCheck

Jetzt scannen!

