

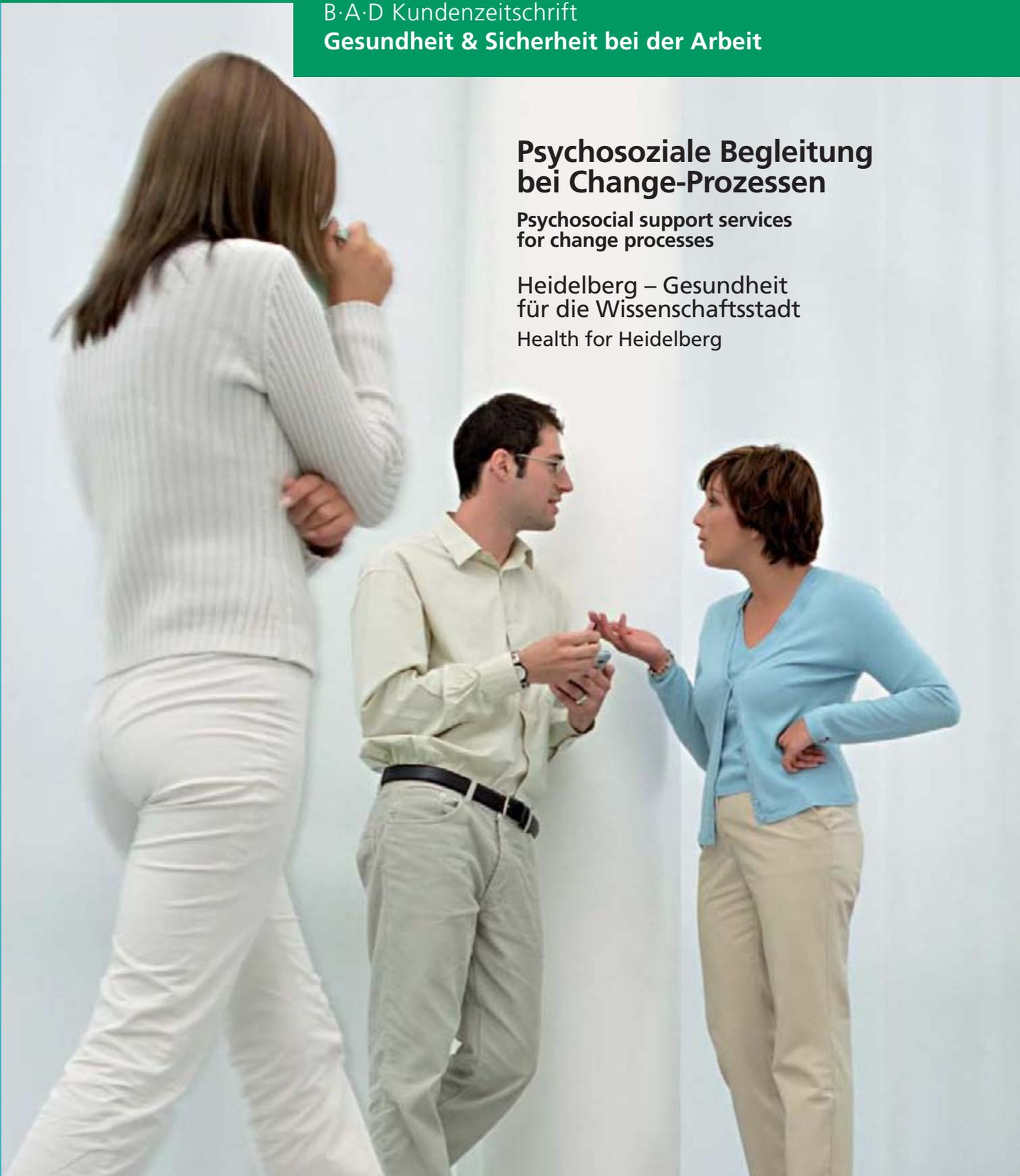
inForm

B·A·D Kundenzeitschrift
Gesundheit & Sicherheit bei der Arbeit

Psychosoziale Begleitung bei Change-Prozessen

**Psychosocial support services
for change processes**

**Heidelberg – Gesundheit
für die Wissenschaftsstadt
Health for Heidelberg**





10

Die B·A·D hat nachgefragt: Wie zufrieden sind die Kunden mit ihren Dienstleistungen? Wir präsentieren die Ergebnisse der Studie. B·A·D asked, "How satisfied are our customers with our services?" We present the findings.

Heidelberg ist Wissenschaftsstadt und Tourismusmagnet. Die B·A·D betreut die über 2.300 Mitarbeiter dieser Stadt. Unsere Reportage zeigt, wie vielfältig diese Aufgabe ist. Heidelberg is a city of science and research as well as a tourist magnet. B·A·D provides services for the city council's employees, numbering more than 2,300. Our report illustrates the diversity of the tasks involved.



12



30

Mit PreSys 2.0 bringt die B·A·D jetzt eine neue Version der erfolgreichen Software für ein modernes und effizientes Arbeitsschutz-Management auf den Markt. Lernen Sie die neuen Möglichkeiten kennen. B·A·D is launching a new version of its successful software package for modern and efficient occupational health and safety management – PreSys 2.0. Find out about the new possibilities it offers.

Inhalt / Contents

FAKTEN & SERVICE / FACTS & NEWS

- 4 Kurz und knapp / In brief
- 6 Panorama

B·A·D AKTUELL / NEWS FROM B·A·D

- 8 Expertentagung „Umgang mit psychosozialen Belastungen“
Expert conference on dealing with psychosocial stress
- 9 10 Jahre 3cert und concada
Happy 10th birthday 3cert and concada!
- 10 Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragung
Findings of the customer satisfaction survey

REPORTAGE

- 12 Wissenschaftsstadt Heidelberg:
Überzeugungstäter für die Gesundheit

Heidelberg – city of science and research:
committed to health at the workplace

INTERVIEW

- 20 Gesundheitsschutz bei der ARAG
Preventive health care at ARAG

WISSENSWERT / GOOD TO KNOW

- 24 Begleitung bei Change-Prozessen
Psychosocial support services for change processes
- 27 So geht die nächste Grippewelle an Ihnen vorbei
How to avoid the next flu epidemic
- 30 Gutes noch besser gemacht – PreSys 2.0
Good just got better – PreSys 2.0

- 23 Impressum / Publishing details

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

unsere Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel unterworfen. Neue Strukturen werden geschaffen, neue Methoden angewandt und neue IT-Lösungen eingesetzt. Unternehmen verlagern Standorte, fusionieren oder schließen gar ganze Geschäftsbereiche. Heute wissen wir, dass all diese Prozesse nicht nur die Organisation eines Unternehmens betreffen, sondern auch die Gesundheit seiner Mitarbeiter – bis hin zu psychosozialen Krisen. Deshalb helfen wir im Rahmen der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, diese Veränderungen zu meistern. Wie, das lesen Sie ab Seite 24.

Wenn die Psyche leidet, ist das ein Thema, über das man nicht gerne spricht. Doch die Zahlen, z. B. zu Burn-out-Erkrankungen, sind dramatisch. Deshalb machen wir den Umgang mit psychischen Belastungen zum Thema unserer Expertentagung. Auf Seite 8 erfahren Sie, was wir für Sie vorbereitet haben.

Wenn Sie dieses Heft in den Händen halten, rückt der Herbst auch schon wieder näher und vielleicht sind Sie auch schon Opfer des Schmuttelwetters geworden. Dann wird es langsam Zeit, gegen die Grippe vorzubeugen. Informationen dazu finden Sie ab Seite 27.

Einen goldenen und gesunden Herbst wünscht Ihnen Ihr

Dear Readers,

The world in which we work is subject to constant change, with new structures being created, new methods applied and new IT solutions implemented all the time. Companies relocate, merge and even shut down entire business units. Today, we know that all of these processes have an effect not only on the organisation of a company but also on its employees' health, and that that impact can even go as far as psychosocial crisis. That's why our counselling service for employees and managers helps companies master such changes. To find out how, turn to page 26.

Mental illness isn't something people like to talk about. But the figures, regarding burnout cases for instance, are dramatic. That's why our expert conference will be highlighting approaches to psychological stress. Find out on page 8 what we've got lined up for you.

By the time you receive this newsletter, autumn will be just that bit closer and you may well have already fallen victim to the foul weather. Then it's time to take precautions against flu. For more information, turn to page 28.

Wishing you all a golden and healthy autumn,



Prof. Dr.
Bernd Siegemund
Vorsitzender
der Geschäftsführung
der B·A·D GmbH
Chairman of the Board,
B·A·D GmbH

Die gefährlichsten Produkte kommen aus China

Jedes Jahr veröffentlicht die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Verstöße gegen das Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (GPSG). Die meisten gefährlichen Produkte stammen nach wie vor aus China. Auf Platz eins stehen 2010 elektrische Haushaltsgeräte. Platz zwei belegen Kinderspielzeuge. Es folgen Bedarfsgegenstände für zu Hause und die Freizeit, z. B. Feuerzeuge oder Kleber. Der detaillierte Informationsdienst steht im neuen Produktsicherheitsportal der BAuA zum Download zur Verfügung.

→ www.produksicherheitsportal.de

The most dangerous products come from China

Each year, Germany's BAuA Federal Institute for Occupational Safety and Health publishes a report on violations against the German Equipment and Product Safety Act. As in the past, the latest report reveals that most of the hazardous products found came from China. In 2010, the number one culprits were electrical household appliances, followed by children's toys in second place. Then came consumer goods for domestic and recreational use, e.g. lighters and adhesives. This detailed information is available for download on the BAuA's new product safety portal. www.produksicherheitsportal.de



DKMS - Watte statt Nadel

Die Deutsche Knochenmarkspenderdatei – DKMS – stellt seit 20 Jahren erfolgreich eine Verbindung zwischen Leukämiepatienten und Knochenmarkspendern her. Über 25.000 Erkrankten konnte bisher weltweit geholfen und eine Datei von 2,5 Millionen potenziellen Stammzellenspendern angelegt werden. Grundsätzlich können alle gesunden Menschen zwischen 18 und 55 Jahren Stammzellen spenden. Wer auch helfen und potenzieller DKMS-Spender werden will, kann sich ganz einfach online registrieren. Die zwei anschließenden zugeschickten Wätestäbchen dienen zur Speichelprobeentnahme in Eigenregie und nachfolgender Typisierung.

→ www.dkms.de

German Bone Marrow Donor Center – Making stem cell donation simpler

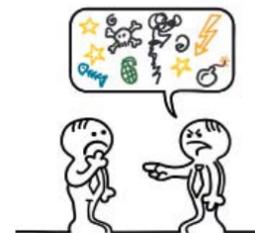
The German Bone Marrow Donor Center ("Deutsche Knochenmarkspenderdatei" or DKMS for short) has been successfully bringing together leukaemia patients and bone marrow donors for the past 20 years. To date, it has helped more than 25,000 patients around the world and created a database of 2.5 million potential stem cell donors. Any healthy person between the ages of 18 and 55 can donate stem cells. If they're interested in helping and becoming a potential DKMS donor they can simply register online. Two cotton buds will then be posted to them so that they can take a sample of their own saliva for typing purposes. www.dkms.de

„Was hab ich?“

Medizinstudenten übersetzen medizinischen Befund in verständliche Sprache

Patienten, die einen medizinischen Befund bekommen haben, fragen sich oft, was er bedeutet. Egal ob Laborbefund oder ein ganzer Arztbrief – das neue Web-Portal hilft ihnen, ihr ärztliches Dokument besser zu verstehen. Rund 150 MedizinstudentInnen beantworten – unterstützt von Ärzten und Psychologen – kostenlos Fragen rund um Medizindiagnosen, „übersetzen“ und erläutern Befunde. Es gilt die gleiche Schweigepflicht wie bei einem Arztbesuch.

→ <http://washabich.de>



“What have I got?”

Medical students translate diagnoses into understandable language

When patients receive a diagnosis, they often wonder what it actually means. A new web portal can help them understand medical documents better – be they laboratory reports or discharge notes. Supported by physicians and psychologists, around 150 medical students answer questions concerning medical diagnoses and “translate” and explain medical findings – free of charge. The service is subject to the same confidentiality obligation as a normal visit to a physician.

<http://washabich.de>

Gut zu Fuß? Jeder Schritt belastet Füße, Beine und Gelenke

Obwohl nahezu alle Menschen mit gesunden Füßen auf die Welt kommen, stellen sich im Laufe des Lebens bei 70 Prozent aller Erwachsenen Fußbeschwerden ein. Die Gründe hierfür sind vielfältig und reichen von der Vernachlässigung der Fußmuskulatur über Krankheiten bis hin zu falschem Schuhwerk. Und aus Fußbeschwerden entwickeln sich schnell Fehlstellungen oder körperliche Fehlhaltungen. → www.podologie.de

What's afoot? Every step puts a strain on your feet, legs and joints

Although almost everyone is born with healthy feet, 70% develop foot problems during the course of their life. The reasons are manifold and range from a lack of foot muscle exercise to illness to the wrong footwear. And foot problems quickly turn into malalignment or incorrect posture. www.podologie.de



Panorama

Noch eines oder keines?

Wie ist Ihr persönlicher Alkoholkonsum einzuschätzen? Wann ist die gesundheitlich unbedenkliche Grenze überschritten und zu welchen Gelegenheiten sollten Sie den Alkohol lieber ganz meiden? Antworten auf diese Fragen finden Sie auf der Website www.kenn-dein-limit.de, initiiert von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA). Sie bietet konkrete Tipps, verschiedene Selbsttests und Informationen zu Hilfs- und Beratungsangeboten.

→ www.kenn-dein-limit.de

Same again?

How high is your personal alcohol consumption level? When does drink start to affect your health and when should you abstain completely? Answers to these questions can be found on the www.kenn-dein-limit.de ("Know your limit") website, an initiative of Germany's Federal Centre of Health Education ("Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung", BzG A for short). The site offers tips, various self-tests and information on help and counselling services. www.kenn-dein-limit.de

Zeckenbisse bei der Arbeit dokumentieren

Zieht sich ein Berufstätiger bei der Arbeit im Freien einen Zeckenbiss zu, sollte dies unbedingt im Betrieb dokumentiert werden. Wenn es später zu Folgeerkrankungen kommt und der Zeckenbiss nachweislich während der Arbeit geschah, übernimmt gegebenenfalls die gesetzliche Unfallversicherung die Organisation und die Kosten des Heilverfahrens. Darauf weist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hin.

→ www.bgw-online.de

Tick bites at work should be documented

In a recent press release, the BGW institution for statutory accident insurance and prevention in the health and welfare services advised that employees who are bitten by a tick while working outdoors should make sure the incident is documented at the workplace. If they develop an illness as a result of the bite, they can thus prove that the bite occurred at work. In such cases, there is a chance that the statutory accident insurance institution may organise and pay for treatment. www.bgw-online.de



Gesundheit von Jungen und Männern fördern

Im Alltag verhalten sich Männer oft weniger gesundheitsbewusst als Frauen. Traditionelle Männerrollen verhindern eher eine Achtsamkeit auf den eigenen Körper und begünstigen die Bereitschaft, Risiken einzugehen. An die Prävention und Gesundheitsförderung bei Jungen und Männern stellt dies spezifische Ansprüche. In einem neuen Fachheft der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzG A) „Gesundheit von Jungen und Männern“ wird die Thematik diskutiert.

→ www.bzga.de

Promoting male health

In their day-to-day lives, men are often not as health-conscious as women. Traditional male roles tend to prevent them taking care of their bodies and increase their readiness to take risks. Consequently, prevention and health-promotion activities for boys and men need to be specifically tailored to these factors. A new report published by Germany's Federal Centre of Health Education ("Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung", BzG A for short), entitled "Gesundheit von Jungen und Männern" ("Boys' and men's health"), discusses this issue. www.bzga.de

Asbest: auch heute noch ein Risiko

Trotz europaweiten Verbots finden sich heute noch krebserregende Reste von Asbest in verschiedensten Materialien. An den Langzeitfolgen einer Belastung sterben pro Jahr allein in Deutschland noch rund 1.000 Menschen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat die wesentlichen gesetzlichen Grundlagen und Regeln zum Schutz von Arbeitnehmern zusammengestellt.

→ www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel18.pdf

Asbestos: still a risk today

Despite a Europe-wide ban on the substance, a wide variety of materials still contain carcinogenic asbestos residues. There are still around 1,000 deaths per year in Germany alone due to the long-term effects of exposure to the substance. An article published by Germany's BAuA Federal Institute for Occupational Safety and Health gives details of the main legislative requirements and rules concerning worker protection. www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel18.pdf



B·A·D aktuell

Wir machen zum Thema, worüber „man“ nicht spricht

B·A·D-Expertentagung zum Umgang mit psychosozialen Belastungen

Aktuelle Untersuchungen bringen dramatische Fakten ans Licht: Laut einer Analyse des wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) war im Jahr 2010 fast jeder zehnte Krankheitstag auf eine psychische Erkrankung zurückzuführen. Und seit 2004 hat sich die Zahl der Burn-out-Diagnosen sogar verdreifacht.

Der Umgang mit psychischen Belastungen ist von Unwissenheit, Tabuisierung und Stigmatisierung geprägt. Konflikte und Leistungsdruck werden verschwiegen, man spricht nicht darüber und Betroffene werden oft mit ihren Problemen allein gelassen.

Auf unserer Expertentagung am 10./11. November 2011 in Hamburg wollen wir diskutieren, wie man mit Belastungen im Job „gesund umgehen“ kann. Auf dem Programm stehen Themen wie „Die Angst vor der Blamage“, „Psychoemotionale und psychosoziale Kompetenz von Führungskräften“, „Konfliktpotenzial durch gesellschaftliches Rollenverständnis“, „Arbeit. Macht. Spaß“ oder „Umgang mit Langzeiterkrankten und betriebliches Eingliederungsmanagement“. In Miniworkshops bieten Experten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung Lösungen zur gesunden Stressbewältigung an.

Die Tagung wird moderiert von Thomas Heyer (WDR, Deutschlandfunk), den Eröffnungsvortrag „Spitze sein, wenns drauf ankommt“ hält der Autor und Coach Matthias Herzog.

Talking about what nobody likes to talk about B·A·D expert conference on dealing with psychosocial stress

Recent research has unearthed some dramatic facts, with a recent analysis revealing that almost one in ten of the days taken off sick in 2010 were due to mental illness. Conducted by the "WIdO" research institute of Germany's AOK health insurer, the analysis also shows that the number of burnout diagnoses has increased ninefold since 2004!

People's responses to psychological stress tend to be a combination of ignorance, tabooing and stigmatisation. They keep quiet about conflicts and pressure, since they're not something people like to talk about, and those affected by stress are often left to sort out their problems themselves

Our expert conference in Hamburg on 10 and 11 November 2011 will set out to discuss healthy approaches to stress at the workplace. The programme includes topics such as "The fear of making a fool of oneself", "Managers' psychoemotional and psychosocial skills", "Conflict potential due to society's concept of role division" and "Approaches towards the long-term ill and disability management". There will also be mini-workshops in which experts from the counselling service for employees and managers will present solutions for healthy ways of managing stress. The conference speakers will be Thomas Heyer (from the WDR and Deutschlandfunk broadcasting stations) and the opening keynote, "Giving your all when there's all to be gained", will be held by author and coach Matthias Herzog.

Conference details can be found here:
www.bad-gmbh/veranstaltungen



Fakten zur Tagung:
www.bad-gmbh/veranstaltungen

B·A·D aktuell

concada und 3cert feiern 10-jähriges Jubiläum



Zertifizierung und Fortbildung sind die beiden Bereiche, in denen die Tochter und die Beteiligungsgesellschaft der B·A·D erfolgreich am Markt aktiv sind. 2011 können beide auf ein erfolgreiches Jahrzehnt zurückblicken.

„Einmal concada, immer concada“

– so bewerten Kursteilnehmer ihre Fortbildungen bei der concada. Umweltschutz, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Energiewirtschaft, Gesundheit und Personal sind die Bereiche, die bei Fortbildungen abgedeckt werden. Dabei passte sich das Angebot immer den aktuellen Entwicklungen

an: Standen 2001 gerade 30 verschiedene Themen auf dem Programm, sind es heute bereits 63. Doch auch Klassiker erfreuen sich nach wie vor großer Beliebtheit. So ist seit Beginn die „Kombinierte Fortbildung für Mehrfachbeauftragte“ im Angebot: Sie macht Mitarbeiter die gleichzeitig die Funktionen der Betriebsbeauftragten für Abfall, Gewässerschutz, Immissionsschutz und Störfall übernehmen, in vier Tagen fit für ihre neuen Aufgaben.

www.conada.de

„Wir schätzen die Zusammenarbeit mit 3cert sehr!“

– wenn es darum geht, die Qualität eines Unternehmens nach außen deutlich zu machen, führt an Zertifizierungen kein Weg mehr vorbei. Die unabhängigen Prüfer der 3cert GmbH übernehmen diese Prüfungen, z. B. nach anerkannten Normen wie DIN EN ISO 9001. Zum Kundenstamm, den sich die 3cert GmbH in den letzten zehn Jahren aufbauen konnte, zählen Einrichtungen aus der Industrie, der Wirtschaft, der öffentlichen Hand und des Gesundheitswesens. Vor einigen Jahren eröffnete sich die 3cert mit der Akkreditierung für die beiden Zertifizierungen „Kooperation für Transparenz und Qualität im Gesundheitswesen“ und „Qualität und Entwicklung in der Praxis“ den Markt für speziell auf das Gesundheitswesen zugeschnittene Verfahren.

www.3cert.de

Happy 10th birthday concada and 3cert!

This year marks ten successful years for training provider concada and certification institute 3cert.

"Once you've tried concada, you won't want anything else" – that's what course participants say about concada's continuous training programme. The range of courses covers environmental protection, occupational health and safety, energy, preventive health care and human resources, and is constantly adapted to reflect recent trends. In 2001, the programme included just 30 different topics; today there are already 63. But there are some long-standing subjects that are consistently popular – the "Combined course for officers with multiple HSE tasks", for instance, has been part of the programme since the beginning. Designed for employees who are about to become officers for waste, water pollution, immission and incident control, the four-day course equips them with the knowledge and skills they require for their new tasks.

www.conada.de

"We really value our collaboration with 3cert!" – Certification has become indispensable as a means of demonstrating a company's quality to the outside world. 3cert GmbH's independent auditors conduct the necessary inspections, e.g. in accordance with recognised standards such as DIN EN ISO 9001. Over the past ten years 3cert GmbH has built a solid customer base, including organisations from industry, business, government and the health care sector. For several years now, 3cert has been accredited for certification for "Cooperation for transparency and quality in health care" and "Quality and development in doctors' surgeries", enabling it to tap into the market for certification procedures tailored specifically to the health care sector.

www.3cert.de

Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragung 2011

Die B·A·D GmbH ist an der kontinuierlichen Verbesserung ihrer Dienstleistungen für ihre Kunden interessiert. Daher werden die Kunden auch regelmäßig nach ihrer Zufriedenheit mit der B·A·D gefragt. Zuletzt gaben im Frühjahr 2011 über 1.200 deutsche Kunden in einer mit dem Marktforschungsinstitut YouGovPsychonomics AG durchgeführten anonymen Online-Befragung ihr Feedback. Die YouGovPsychonomics AG ist international tätig und gehört zu den umsatzstärksten Marktforschungsinstituten Deutschlands. Sie beschäftigt über 100 Forscher und Berater und war unter anderem für Unternehmen wie die Deutsche Bahn oder Volkswagen tätig.

Untersuchungssteckbrief / Research brief

Grundgesamtheit: Kunden der B·A·D / Population of interest: B·A·D customers
 Stichprobe: 1.250 Kunden der B·A·D, die bereits persönlichen Kontakt zur B·A·D hatten und die Befragung vollständig beendet haben / Sample: 1,250 B·A·D customers who had already had personal contact with B·A·D and who completed the survey,
 Methode: Online-Interviews mit einer durchschnittlichen Länge von 20 Minuten / Method: Online interviews with an average duration of 20 minutes
 Zeitraum: 17. März 2011 bis 18. April 2011 / Period: 17 March 2011 to 18 April 2011

75 % der Befragten arbeiten mit der B·A·D GmbH „sehr gerne“ oder „gerne“ zusammen.

75% of the survey participants "really enjoy" / "enjoy" working with B·A·D GmbH.

83 % der Antwortgebenden beurteilen die B·A·D GmbH als „sympathisch“.

83% of the respondents rate B·A·D GmbH as "pleasant".

Nach Ansicht von **85 %** der Befragten bieten die Dienstleistungen der B·A·D GmbH ihrem Unternehmen einen „großen Nutzen“.

According to 85% of the participants, B·A·D GmbH's services offer their company a "significant benefit".

80 % der befragten Kunden können sich „bestimmt“ oder „wahrscheinlich“ vorstellen mit der B·A·D GmbH auch noch in 2 Jahren zusammenzuarbeiten.

80% of the customers surveyed stated they thought they would "certainly" / "probably" still be working with B·A·D GmbH in two years' time.

Für **71 %** der Befragungsteilnehmer ist die B·A·D GmbH gar der „beste Dienstleister“ im Bereich Arbeits- und Gesundheitsvorsorge.

For 71% of the respondents, B·A·D GmbH is actually the "best service provider" in the field of occupational health and safety and preventive health care.

Die Kunden der B·A·D GmbH zählen insbesondere die Freundlichkeit der Mitarbeiter, die bundesweite Präsenz mit fast 200 Zentren sowie das breite Dienstleistungsportfolio rund um die 4 Erfolgsfaktoren Arbeitsschutz, Gesundheit, Sicherheit und Personal zu den Stärken des Unternehmens – Vorteile, die in dieser Kombination nur die B·A·D bietet.

Nichts ist so gut, als dass es nicht noch besser werden könnte
 Die technische Ausstattung und die Gestaltung der Zentren sind für die Kunden der B·A·D wichtig, so ein weiteres Ergebnis der Befragung. Dem trägt die B·A·D GmbH Rechnung, indem sie in den kommenden Jahren trotz vorhandener Zufriedenheit sowohl die technische Ausstattung als auch

das Erscheinungsbild der Zentren modernisiert. Zudem wird mit dem Wissensportal PreSys 2.0 das Extranet der B·A·D GmbH konzeptionell überarbeitet. Noch in diesem Jahr wird PreSys 2.0 seine erfolgreiche Vorgängerversion PreSys ersetzen. Themen und Angebote, welche aus Sicht der Befragten in Zukunft für ihr Unternehmen an Bedeutung gewinnen werden, sind „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, eine „ergonomische und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung“ und „psychosoziale Prävention und/oder Beratung“.

Hier handelt es sich um Themenbereiche, die die B·A·D GmbH bereits jetzt mit ihren Dienstleistungen rund um Arbeits- und Gesundheitsschutz abdeckt.

Findings of the 2011 customer satisfaction survey

B·A·D GmbH actively seeks to ensure its services for its customers are constantly improved. To this end, it regularly asks its customers for their feedback on how satisfied they are with the company. Over 1,200 German customers took part in the latest survey in spring 2011. The anonymous, online survey was conducted in collaboration with the YouGovPsychonomics AG market research institute, which is an international player and one of Germany's top market research institutes in terms of turnover. It employs more than 100 researchers and consultants and its past clients include Deutsche Bahn (Germany's national rail service) and Volkswagen. In particular, the strengths cited by B·A·D GmbH's customers were staff friendliness the

company's nationwide presence with almost 200 centres and its extensive service portfolio centred around the four success factors of occupational health and safety, preventive health care, safety and human resources. Only B·A·D offers these advantages in this combination.

Nothing is so good that it couldn't be better
 Another finding was that customers consider the technical equipment and the design of the centres important. In the next few years, B·A·D GmbH will be acting on this knowledge, even though customers are already satisfied, by modernising the equipment and the appearance of the centres. In addition, the launch of the PreSys 2.0 knowledge

portal will mark an overhaul of the B·A·D GmbH extranet. PreSys 2.0 will replace its successful predecessor, PreSys, before the end of the year. The respondents were also asked to specify topics and services they felt would gain in significance for their company in the future. In response, they cited workplace health management, workplace design in line with ergonomic requirements and the needs of older workers and psychosocial prevention and/or counselling.

These are all topics that B·A·D GmbH already covers today with its broad range of occupational health and safety services.



Wissenschaftsstadt Heidelberg / Heidelberg – city of science and research

Überzeugungstäter für die Gesundheit

Committed to health at the workplace



Heidelberg gehört zu den bekanntesten deutschen Städten weltweit. Als Wissenschaftsstadt vereint sie Bildungseinrichtungen, die national und international renommiert sind, insbesondere im Bereich Biotechnologien. Heidelberg gilt zudem als Touristenmagnet: Mehr als 3,5 Millionen Gäste besuchen jährlich die Stadt, die als Wahrzeichen deutscher Romantik gilt. Schon Goethe, der Heidelberg achtmal besuchte, schrieb 1797: „Die Stadt in ihrer Lage und mit ihrer ganzen Umgebung hat, man darf sagen, etwas Ideales ...“.

Um möglichst ideale Arbeitsbedingungen für die insgesamt 2.320 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Heidelberg zu schaffen, tut die Stadt eine ganze Menge. Die B·A·D GmbH betreut Heidelberg arbeitsmedizinisch bereits seit den Achtzigerjahren.

Ein Tag in Heidelberg. Auf unserem Programm stehen Einrichtungen der Stadt, in denen uns gezeigt wird, wie Arbeits- und Gesundheitsschutz in einer Stadt organisiert sein kann. Roland Haag, Leiter des Personal- und Organisationsamtes der Stadt Heidelberg, erklärt: „Einige Städte haben Probleme, qualifiziertes Personal zu finden. Wir können nicht klagen und das hat u.a. zwei Gründe: Einmal sind wir als Arbeitgeberin sehr attraktiv; wir tun viel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, die

Ferienbetreuung von Mitarbeiterkindern oder die Beratung für Personen, die pflegebedürftige Angehörige haben. Auf der anderen Seite ist unsere Stadt mit ihrem kulturellen Angebot und dem weltweiten Flair natürlich auch sehr anziehend. Hinzu kommt, dass wir auch die Themen Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz für elementar halten.“

Fitness für die Mittagspause

Carolin Garst vom Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg ist verantwortlich für die betriebliche Gesundheitsförderung, die 2006 eingeführt wurde. „So gibt es im Moment Seminare aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheit zum Beispiel zu den Themen Stressbewältigung im Alltag, mentale Stressbewältigungstechniken, Burn-out, Rauchen und seine Folgen, demografischer Wandel: Ü50 – neue Ziele,



neue Perspektiven (für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 50. Lebensjahr überschritten haben) und gesundes Sehen am Bildschirmarbeitsplatz.“ Carolin Garst führt weiter aus: „Außerdem bieten wir eine aktive Mittagspause zwischen 12 und 14 Uhr an; hier können Sportangebote wie Aqua-Jogging, Aqua-Biking, Yoga, Nordic Walking, Bauch-Beine-Po-Kurse kostenlos wahrgenommen werden. Diese aktive Pause wird gut angenommen, genauso wie Vorträge zu den Themen gesunde Ernährung oder Rückenschule.“ Wichtig sei es, das Bewusstsein zu wecken, dass Gesundheit ein wichtiger Aspekt ist und dass jeder auf sich selber schauen sollte und auch eine Verantwortung gegen-

über sich selbst hat. Über Maßnahmen und Neues aus dem Bereich betriebliche Gesundheitsförderung, aber auch Arbeits- und Gesundheitsschutz im Allgemeinen informiert zehnmal im Jahr die Mitarbeiterzeitung „Heinz“. Mittlerweile ist die betriebliche Gesundheitsförderung zu einem Begriff geworden: So kommen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer wieder Vorschläge, wie man die Arbeitsbedingungen weiter verbessern kann.

Regelmäßig wird zudem der Krankenstand ausgewertet. Carolin Garst: „Wir stehen gut da im Vergleich zu den Durchschnittswerten des Deutschen Städtetages. Der Krankenstand blieb in den letzten Jahren konstant bzw. ist gesunken. In Bereichen mit hohem Krankenstand führen wir Gesundheitszirkel durch und überlegen dann, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Arbeitsplätze noch gesünder zu gestalten.“ Und Roland Haag ergänzt: „Wir stellen z. B. auf Personalversammlungen diese Maßnahmen vor. Wir sind Überzeugungstäter und haben ein hervorragendes Team. Und, nicht zu vergessen, einen Oberbürgermeister, der das Ganze unterstützt und dahintersteht. Wir versuchen, Veränderungen mit den

Beschäftigten zusammen hinzubekommen. Klar ist aber auch, dass es neben der Verantwortung des Arbeitgebers eine Verantwortung des Einzelnen gibt.“

Mit Glück gesund sein

Unsere erste Station heute ist eine Kindertagesstätte in der Vangerowstraße. Insgesamt gibt es 21 städtische Kitas, in denen über 250 Fachkräfte arbeiten. Heidelberg ist Spitze in Sachen Kleinkindbetreuung. Für Kinder unter drei Jahren stehen derzeit 1.500 Plätze zur Verfügung, das bedeutet eine Versorgungsquote von knapp 42%. Für Kinder von drei Jahren bis zum Schuleintritt hat die Stadt eine Versorgungsquote von über 100%. Somit ist Heidelberg führend unter deutschen Kommunen. Der leitende B·A·D-Arzt Dr. med. habil. Michael Dietz und Karl Hartmann, Sicherheitsingenieur der Stadt Heidelberg, hatten erst vor Kurzem eine Begehung der Arbeitsplätze in dieser Kita und haben sich die Situation vor Ort angeschaut. Dr. Dietz: „Wir haben uns intensiv mit dem Thema Lärm auseinandergesetzt, weil das Thema direkt von den Erzieherinnen angesprochen wurde.“ Eine Lärmschutzdecke wird nun in Kürze im Turnraum der Kita eingezogen. Die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeits-

Links: Bei Baumarbeiten ist die persönliche Schutzausrüstung unerlässlich. Unten: Damit schwere Lasten nicht mehr von Hand aufgeladen werden müssen, wurde für die Mitarbeiter ein Ladekran für den Lkw beschafft.

Left: Personal protective equipment is essential when conducting work on trees. Below: Employees have been given a loading crane for the lorry so they don't have to move heavy loads by hand anymore.



mediziner und dem Sicherheitsingenieur ist natürlich eng verzahnt, es gibt regelmäßige Treffen, man tauscht sich untereinander aus. Dr. Dietz: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen regelmäßig zu Untersuchungen in das B·A·D-Zentrum. Auch gibt es noch weitere Aktivitäten der Stadt Heidelberg, z.B. das ‚Forum Gesunde Stadt‘ mit Themen wie Essstörungen, Sucht oder aber auch ‚Mit Glück gesund sein‘. Bei diesem Thema ging es um die verschiedenen Formen von Glück – in der Schule, bei der Arbeit, beim Sport.“ Er ergänzt: „Auch für Kommunen und Städte ist eine gute betriebsärztliche Betreuung ein wichtiges Thema für die Außendarstellung. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird schon Leistung abverlangt und das funktioniert natürlich nur dann optimal, wenn man gesund ist. Gesund und fit im Job zu sein, ist auf jeden Fall ein wichtiges Kriterium für die Zukunft.“

Titelbild: Bühnentechniker im Heidelberger Opernzelt bauen die Kulissen für die Produktion „Vom Meer“ von Alexander Muno. Rechts: Spezielle Stühle sorgen dafür, dass sich die Erzieherinnen im Umgang mit den Kindern rückengerecht verhalten können.

Main photo: Stage technicians in Heidelberg's opera marquee at work, building the sets for Alexander Muno's "Vom Meer". Right: Special chairs ensure the teachers don't harm their backs whilst working with the children.



Schwerbehindert – aber nicht im Abseits

Auch wenn man nicht mehr so fit ist oder gar schwerbehindert, ist dies noch lange kein Grund, nicht mehr arbeiten zu können. Selbst überzeugen können wir uns davon bei einem Besuch im Tiefbauamt. Hier bekamen die (schwerbehinderten) Mitarbeiter eine Hebeeinrichtung für ihren Lkw, damit schwere Lasten nicht mehr von Hand aufgeladen werden müssen. Petra Schubert-Härtl, Arbeitsschutzkoordinatorin beim Personal- und Organisationsamt Heidelberg: „Wir haben Mitarbeiter, die 20, 25 Jahre in einem Bereich arbeiten und dabei körperlich schwere Arbeit verrichten. Manchmal ist der Punkt erreicht, an dem diese Mitarbeiter schwerbehindert werden und körperliche Einschränkungen erfahren. Dann haben wir als Personalabteilung die Verantwortung, zu schauen, wie wir die Mitarbeiter weiter auf ihrem Arbeitsplatz einsetzen und unterstützen können.“ In den letzten zwei Jahren wurden in Zusammenarbeit mit den Ämtern flächendeckend Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Petra Schubert-Härtl: „Das war auch ein Zeichen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

da interessiert sich jemand für mich. Wir möchten verstanden wissen, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz ein ganz wichtiges Thema ist, nach dem Motto: Steter Topfen höhlt den Stein. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) trifft sich dreimal im Jahr, er trifft sich vor Ort, in den Ämtern. Auch damit setzen wir ein Zeichen, dass das Thema Arbeitsschutz ein wichtiges Thema ist. Wir wollen den Menschen deutlich machen, dass jede und jeder auch selbst verantwortlich ist. Im betrieblichen Umfeld gibt es viele Menschen, die bei diesem Thema wichtig sind: Der Betriebsarzt, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort, die Führungskräfte, die Meister, das fordert von jedem etwas ab.“

Und das hat natürlich auch etwas mit der Tatsache zu tun, dass die Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin ein riesiges Spektrum an Arbeitsplätzen bietet. Karl Hartmann führt aus: „Vom Innendienst Arbeitsplatz in den Forst, zur Müllabfuhr oder zur Straßenreinigung – es gibt ja für jeden Beruf andere Vorschriften. Bei den Innendienst-Arbeitsplätzen muss ich feststellen, dass es da in den letzten Jahren mehr Probleme

mit dem Rücken gibt als bei den gewerblichen Arbeitsplätzen.“ Die Baumarbeiten mit Hebebühne, die vom Landschafts- und Forstamt in der Innenstadt von Heidelberg durchgeführt werden, zeigen uns ebenfalls, was organisierter Arbeitsschutz bedeutet. Karl Hartmann: „Hier werden für jeden Arbeitsplatz Gefährdungen festgestellt, es finden Unterweisungen statt. Bei Arbeiten im Straßenbereich muss im Vorfeld organisiert werden, dass die Straße abgesperrt wird. Diese Absperrung muss entsprechend den Vorschriften durchgeführt werden – trotzdem ist man nie ganz sicher trotzdem passieren hin und wieder noch Unfälle, die man nicht im Griff hat.“ Dr. Dietz ergänzt: „Erst vor Kurzem gab es einen UVV (Unfallverhütungsvorschrift)-Tag für das Forstamt, da fand eine Schulung im Wald statt, bei der wir Erste Hilfe geübt haben – das ist schon eine Herausforderung, mit zwei, drei Leuten im Wald Erste Hilfe zu organisieren!“



Oben: Ein Grabbagger erleichtert den Friedhofsmitarbeitern beim Grabaushub die Arbeit – die Anschaffung war Konsequenz eines für die Mitarbeiter von Friedhöfen durchgeführten Gesundheitszirkels.



Oben und rechts: In voller Atemschutzmontur absolvieren die Mitarbeiter der Heidelberger Berufsfeuerwehr ein hartes Training.

Left: A grave-digging machine makes work easier for the employees at the cemetery – it was purchased as a direct result of a health quality circle held for cemetery workers. Above and right: Heidelberg's professional firefighters fully kitted out with respiratory protection as they conduct a tough drill.

Vorbildlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

So kommen wir nach einem Besuch auf dem Friedhof in Heidelberg Handschuhsheim, auf dem wir einen Grabaushub mit einem der neu angeschafften Grabbagger beobachten, zur Feuerwehr, deren Mitarbeiter regelmäßige Atemschutzübungen absolvieren. Unsere letzte Station ist das Opernzelt der Stadt Heidelberg. Im Theater arbeiten etwa 300 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da das Theater zurzeit saniert wird, steht seit Anfang 2009 ein Opernzelt als temporäre Spielstätte für alle Musiktheater-Produktionen zur Verfügung. Dieses bietet Platz für 636 Zuschauer und gehört mit 18 Meter n Höhe, 35 Metern Durchmesser und einer Fläche von 1.000 Quadratmetern zu den größten mobilen Spielstätten. Dr. Dietz: „Im Theater haben wir Absturzgefährdungen, Lärmexpositionen (Musikermedizin) und in den Werkstätten spezifische Untersuchungen.“ Carolin Garst ergänzt: „Für den Bereich Schneiderei haben wir gerade eine Ergonomieberatung organisiert, da es für

die Schneiderinnen sehr anstrengend ist, beim Nähen und Anpassen der Kostüme immer in einer Zwangshaltung u.a. an den Puppen zu arbeiten oder schwer zu heben. Da kam die Anregung direkt von den Mitarbeiterinnen.“ Abschließend erklärt Roland Haag: „Wir haben eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, bei der es u. a. darum ging, welche Bedeutung Gesundheits- und Arbeitsschutz

Heidelberg ist ...

... mit Mannheim und Ludwigshafen eines der drei Oberzentren im Ballungsgebiet Rhein-Neckar mit ca. 2,36 Millionen Einwohnern ... von seiner Bevölkerungsstruktur her eine junge, dynamische Stadt und die Großstadt mit dem höchsten Akademikeranteil in Deutschland.

Heidelberg is ...

... one of the three main cities (the others are Mannheim and Ludwigshafen) in the Rhine-Neckar region and has a population of approx. 2.36 million ... a dynamic city with a young population as well as being the city with the highest graduate population in Germany.



www.heidelberg.de

beigemessen wird. Die Rücklaufquote lag bei 60 % und als Ergebnis können wir feststellen, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Heidelberg auch aus Sicht unserer Beschäftigten einen sehr hohen Stellenwert hat.“

Weitere Informationen:

Priv.-Doz. Dr. med. habil. Michael Dietz
inform@bad-gmbh.de

Heidelberg – city of science and research Committed to health at the workplace

Around the world, Heidelberg is one of Germany's best-known cities. As a city of science and research, it's home to educational institutions with a high national and international standing, especially in the field of biotechnologies. But it's also a tourist magnet – last year more than 3.5 million people visited the city, which is considered to be the epitome of German Romanticism. Goethe himself visited the city eight times and wrote in 1797, "It is true to say that the location and all of the surroundings lend the city something ideal..."

Heidelberg City Council invests considerable effort in ensuring the best possible working conditions for its 2,320 employees. As part of that effort, B+A-D GmbH has been delivering occupational health services to the council since the 1980s

We're spending a day in Heidelberg to take a look at some of the institutions and see how occupational health and safety

can be organised in a city. Roland Haag, Head of Heidelberg City's Personnel and Organisation Office, explains, "Some city councils have problems finding qualified staff. But we don't and there are two main reasons for that. First, we're a very attractive employer – we do a lot to help our staff combine family and work, for example, through flexible working-time models, holiday care schemes for employees' children and counselling for people who have to care for relatives. And second, our city offers a great deal of appeal thanks to its wide range of cultural activities and its cosmopolitan flair. On top of that, there's the fact that we consider preventive health care and occupational health and safety to be of elementary importance."

Fitness at lunchtime

Carolin Garst, also from the Personnel and Organisation Office, is responsible for the workplace health promotion activities, which were introduced in

2006. "At the moment", she explains, "there are health and safety seminars on issues such as stress management in day-to-day life, mental stress-management techniques, burn-out, smoking and what it does to you, demographic change: the over-50s – new goals, new prospects (for employees over the age of 50) and good eye health at VDU workstations." Carolin goes on to add, "We also offer an 'active lunch break' between noon and 2 p.m. with free exercise classes such as aquajogging, aquabiking, yoga, nordic walking and bum, tum & thighs courses. This active break is very popular as are our presentations on healthy eating and back exercises." It's important, she notes, to make people aware of the fact that health is a key aspect and that we all have to look after ourselves and all have a responsibility towards ourselves. The employee newspaper, "Heinz", which is published ten times a year, provides information about activities and news in the field of workplace



Ob in der Schneider- oder in der Schreinereiwerkstatt des Theaters – für jeden Arbeitsplatz sind Gefährdungsbeurteilungen gemacht worden, um den besonderen Gefährdungen Rechnung zu tragen.

From tailors to carpenters – risk assessments have been carried out for each of the workplaces at the theatre to cater for the job-specific risks.



health promotion but also occupational health and safety in general. 'Workplace health promotion' has now become a familiar concept to the employees and they often put forward suggestions for ways in which the working conditions could be improved.

In addition, the illness rate is regularly evaluated. Says Carolin Garst, "We compare well with the averages recorded by the 'Deutsche Städtetag' (German Association of Cities). In the past few years, our illness rate has remained constant or dropped. Where we identify a high rate, we run health quality circles to determine what action can be taken to make workplaces even healthier." Roland Haag adds, "Then we present the action plans, for example, at staff meetings. We are totally committed to health at the workplace and we have an excellent team in place. And, importantly, a mayor who firmly supports this work. We try to bring about changes in collaboration with the employees though it's also clear that the individuals themselves have to shoulder some of the responsibility as well as the employer."

Healthy, happily

Our first stop today is the Vangerowstraße nursery. In total, the city has 21 council-run nurseries, employing more than 250 professionals. Heidelberg leads the way when it comes to pre-school childcare – with 1,500 places currently available for children under the age of three. That's almost 42% of the potential intake. For children from three up to school age, the city has a provision rate of over 100%, ranking it among the top German local authorities in terms of nursery provision.

The Vangerowstraße nursery was just re-

cently visited by the chief B-A-D physician, Dr Michael Dietz, and Karl Hartmann, a safety engineer from Heidelberg City Council, who came to assess the workplaces up close. Dr Dietz explains, "We conducted a thorough assessment of the noise situation since the teachers had raised the topic themselves." As a result, noise-control ceiling panels are to be installed in the PE room soon. It goes without saying that the occupational health specialist and the safety engineer work closely together, meet regularly and share ideas and information.

Describing the health and safety work at Heidelberg City Council, Dr Dietz tells us, "The employees come to the B-A-D centre regularly for check-ups and the council runs other activities too such as the 'Healthy City Forum', covering topics such as eating disorders, addiction but also 'Healthy, happily'. The latter explored the various forms happiness takes – at school, work or in sports activities." He adds, "Good occupational health services play an important part in the image local authorities and city councils portray to the outside world, just as they do for other organisations. Their employees' work is very demanding and they can only deliver their best if they're healthy, of course. A healthy and fit workforce will definitely be a key factor in the future."

Integrating the severely disabled

Our visit to the Civil Engineering Office provides living proof that there's absolutely no reason to stop people working just because they're not as fit as they once were or because they've developed a severe disability. The (severely disabled) workers at the office have been given a hoist for their lorry so they don't have to do the heavy loading work by hand anymore. Petra Schubert-Härtl, Health

and Safety Coordinator at Heidelberg's Personnel and Organisation Office, describes the council's HR policy on these matters, "We have some people who've been working in an area involving physically demanding tasks for 20, 25 years. Sometimes, things reach a point where these employees become severely disabled and suffer physical impairments. So it's our responsibility at the Personnel Office to determine how we can help these people carry on in their jobs." In the past two years, risk assessments have been carried out for all of the workplaces in cooperation with the relevant offices. "These activities also showed employees that there was someone who was interested in them", Petra Schubert-Härtl tells us. "We want to make sure our employees understand that occupational health and safety is an extremely important issue and we want to keep on delivering that message until it sticks. The health and safety committee meets three times a year, on site in the various offices. Again, this approach serves as an indication of the importance we attach to the matter. Our aim is to make it clear to people that they all share responsibility for health and safety. At the workplace, there are a number of people who play a key role in this area: the company physician, safety specialists, the employees themselves, their managers – they all have their part to play."

And, of course, that's partly due to the fact that Heidelberg City Council employs people in a huge range of jobs. Karl Hartmann explains, "From office jobs to forestry, waste disposal or street cleaning – there are different rules and regulations for every area. In recent years, I've noticed the office workers have had more back problems than

the more manual-type jobs." The tree work being carried out by the Landscape Architects' and Forestry Office in Heidelberg city centre with the help of a lifting platform also illustrates what organised occupational health and safety means. Karl Hartmann again, "We identify the risks for each workplace and conduct instruction sessions. Before work can be carried out on a street, we have to make sure it's blocked off. That has to be done in accordance with the rules but there's still no complete safety, accidents still happen every now and again due to factors beyond people's control." Dr Dietz adds "Just recently we held a day all about accident prevention regulations for the Forestry Office. There was a training session in the forest to practise first aid. Organising first aid in a forest when you've only got two or three people is quite a challenge, I can tell you!"

Exemplary health and safety work

After a visit to Heidelberg's Handschuhsheim cemetery, where we watch one of the newly purchased grave-digging machines in action, we move on to the firefighting service, where the workers have regular respiratory protection drills. Then, our last stop is at the city's "opera marquee". As the theatre is undergoing a makeover, an opera marquee was set up in 2009 as a temporary venue for all of the musical productions. The marquee has an audience capacity of 636 and, with a height of 18 metres,

a diameter of 35 metres and an area of 1,000 square metres, it's one of the largest mobile venues. Heidelberg's theatre has around 300 permanent employees and Dr Dietz describes the health and safety specifics of their workplaces: "In the theatre, there's a risk of falling from a height and the musicians are exposed to high noise levels. Then, there are special inspections that have to be carried out in the workshops too." Carolin Garst adds, "We've just organised an ergonomics advice session for the tailors' shop because the tailors work under considerable physical strain since they adopt a certain posture when sewing and adjusting the costumes on the mannequins, for instance, and they have to lift heavy objects too. So it was the employees themselves in that case who suggested the session." Finally, Roland Haag tells us, "We conducted an employee survey and one of the questions was about the importance attached to occupational health and safety. The feedback rate was 60% and the results showed that our employees consider health and safety in Heidelberg extremely important too."

For more information, please contact: Priv.-Doz. Dr. med. habil. Michael Dietz inform@bad-gmbh.de

Gefahr erkannt, Gefahr gebannt

Um Arbeitssicherheit zu gewährleisten, bedarf es der beiten Unterstützung der Mitarbeiterschaft und unterschiedlicher Institutionen. Derzeit gibt es bei der Stadt Heidelberg 40 ehrenamtlich tätige Sicherheitsbeauftragte. Sie sind wichtige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten. Sie unterstützen außerdem die Arbeit des Arbeitsschutzausschusses.

Die Sicherheitsbeauftragten

- helfen bei der Umsetzung von Maßnahmen, die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhüten sollen
- machen vor Ort auf Arbeits- und Gesundheitsgefahren aufmerksam
- achten darauf, dass Schutzausrüstung verfügbar ist und diese ordnungsgemäß genutzt wird
- überzeugen sich davon, dass Schutzeinrichtungen vorhanden und funktionsfähig sind
- arbeiten eng mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt zusammen

Weitere Infos: karl.hartmann@heidelberg.de

Forewarned is forearmed

The support of the workforce and various institutions is essential to guaranteeing health and safety at work. Heidelberg City Council currently has 40 voluntary safety officers. As well as being an important source of information for their colleagues and superiors, they assist in the work of the health and safety committee.

The safety officers

- help implement measures designed to prevent occupational accidents and illnesses
- point out safety and health risks at the workplace
- ensure that personal protective equipment is available and used properly
- check that protective devices are in place and in working order
- work closely with the safety specialists and the company physician

For more information, please contact: karl.hartmann@heidelberg.de





Dr. Werenfried Wendler studierte in Mainz und Köln Wirtschaftswissenschaften. Nach seiner Promotion in Köln folgten Stationen bei der Citibank AG und der BASF AG. Seit 2002 ist er Leiter der Hauptabteilung Human Resources der ARAG Allgemeine Rechtsschutz-Versicherung Düsseldorf, seit 2008 ist er Mitglied des Vorstandes der ARAG Lebensversicherungs AG und der ARAG Krankenversicherungs AG in München.

Dr. Eckhard Müller-Sacks betreut die ARAG als Arbeitsmediziner bei der B-A-D. Neben der arbeitsmedizinischen Betreuung gehören Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Mitarbeit im Pandemiesteuerkreis zu den Aufgaben der B-A-D.



Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz. Mit seinen 3.500 Mitarbeitern erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 1,4 Milliarden Euro.

Auf dem richtigen Weg – Gesundheitsschutz bei der ARAG

Sie haben das Exzellenz-Gütesiegel beim Corporate Health Award bekommen und den zweiten Platz erreicht. Was bedeutet das für Sie?

Dr. Wendler: Gesundheit ist auch schon vor der Aktion ein wichtiges Thema im Unternehmen gewesen. Wir haben aber ab 2009 die ganzen Einzelaktivitäten in ein System überführt. Mit dem Corporate Health Award haben wir die Gelegenheit genutzt, zu sehen, wie das von außen bewertet wird. Insofern macht uns das Ergebnis natürlich stolz. Wir wissen, dass wir auf dem richtigen Weg sind und wir werden im nächsten Jahr auch wieder teilnehmen.

„Leistung ohne Wertschätzung und Unterstützung funktioniert nicht“, betont Ihr Vorstandsvorsitzender Dr. Paul-Otto Faßbender. Was gehört zu dieser Wertschätzung in puncto Gesundheit dazu?

Dr. Wendler: Uns ist klar, dass die Mitarbeiter die exzellente Leistung erbringen, die die Kunden von uns zu Recht erwarten. Und das mit einem Engagement, das über das Normalmaß oft hinausgeht. Deshalb bedeutet Wertschätzung: Wenn der Mitarbeiter Verantwortung fürs Unternehmen übernimmt, auch jenseits seiner vertraglichen Pflichten, übernehmen wir auch die Verantwortung für den Mitarbeiter über den Arbeitsvertrag hinaus.

Für uns bedeutet das zum Beispiel, man fühlt sich wohl, wenn man die Kinder gut betreut weiß und die Möglichkeit hat, sie auch mal mit zur Arbeit zu bringen. Dann kann man auch engagiert arbeiten. Aus diesem Grund gehört für uns das Thema Gesundheitsmanagement auf der einen Seite, Familie und Beruf auf der anderen Seite, einfach eng zusammen. Das sind schon zwei Seiten einer Medaille. Das hat u. a. etwas mit dem Wertesystem im Familienunternehmen zu tun. Die Mitarbeiterorientierung hat im Familienunternehmen

ARAG eine lange Tradition und deshalb müssen wir dem Vorstand bei wichtigen Maßnahmen auch nicht immer auf Euro und Cent beweisen, dass sich das rechnet.

Gibt es dafür konkrete Beispiele?

Dr. Wendler: Wir haben zum Beispiel auf Initiative von Herrn Dr. Müller-Sacks einen Hautscreening-Tag angeboten.

Dr. Müller-Sacks: Das ist eine ganz wichtige Geschichte und zeigt auch die Entwicklung hier im Unternehmen: Wir können uns auf Anfrage seitens der Mitarbeiter solchen Themen widmen, und das wird vom Management sehr positiv aufgenommen und umgesetzt. Gerade beim Hautscreening haben wir jetzt ganz aktuell nochmals einen weiteren Tag vorgesehen, weil der Andrang und das Interesse so groß sind.

Was bietet Ihr Gesundheitsprogramm ARAGcare, wie erreichen Sie die Mitarbeiter?

Dr. Wendler: Praktisch alles, was wir für die Mitarbeiter haben, ist im Intranet sichtbar. ARAGcare hat im Wesentlichen zwei Punkte: zum einen Gesundheitsmanagement / Gesundheitsvorsorge und zum

anderen das Thema Familie und Beruf. Im Gesundheitsmanagement sind die Schwerpunkte schon die Vorsorgethemen wie das Hautscreening und Manager Check-ups. Dieses Thema wird auch sehr stark in die Gesundheitstage integriert. Dann gehören Themen wie Ernährungsanalyse oder auch das Hinterfragen der eigenen Lebenssituation dazu.

Im Bereich Familie und Beruf stellen wir einen professionellen Ratgeber von einem externen Anbieter im Intranet zur Verfügung, der immer die neuesten Informationen liefert. Und natürlich unser schönes MiKi (MitKind)-Büro. Stellen Sie sich vor, die Oma ist krank, die Tagesmutter ist in Urlaub und man wird im Unternehmen dringend gebraucht. Dafür haben wir ein wirklich hübsches Büro mit drei Arbeitsplätzen, wo man mit seinem Kleinen oder seiner Kleinen rein kann. Das wird genutzt und geschätzt. Und es macht einfach Spaß, wenn da kleine Kinder rumlaufen.

Identifiziert man sich stärker mit einem kinderfreundlichen Unternehmen?

Dr. Müller-Sacks: Natürlich. Die interne



Außenwirkung ist relativ groß. Man fühlt sich angenommen und akzeptiert. Auch wenn es um die Kinderbetreuung geht. Das ist schon ein wichtiger Aspekt. Wir sind allerdings auch inzwischen über das, was man so im klassischen Arbeitsschutz sieht, deutlich hinaus. Wir haben ja eigentlich hier die wirklich hervorragende Situation, dass das, was wir in der Gesundheitsvorsorge tun, hier im Haus von ganz oben

Interview

Interview On the right track – preventive health care at ARAG

About us

Dr. Werenfried Wendler studied economics in Mainz and Cologne. After gaining a doctorate in Cologne, he worked at Citibank AG and BASF AG. He has been Head of Human Resources at ARAG Allgemeine Rechtsschutz-Versicherung, a specialist in legal insurance, in Düsseldorf since 2002 and became a board member of the ARAG Group's life insurance arm, ARAG Lebensversicherungs AG, and health insurance arm, ARAG Krankenversicherungs AG, in Munich in 2008.

Dr. Eckhard Müller-Sacks works as a B-A-D occupational health specialist for ARAG. B-A-D's services for the Group include occupational health care, counselling for employees and managers, workplace health management and participation in the activities of ARAG's steering committee on pandemics.

ARAG is the largest family enterprise in the German insurance sector. The Group employs 3,500 people and generates more than 1.4 billion euros in turnover and premium income.

Your company is a recipient of the Corporate Health Award Seal of Excellence, reaching second place. What does that mean to you?

Dr. Wendler: Well, health was already a major factor in our company before we participated in the award scheme. But in 2009 we transferred all of the individual activities into one system. We used the Corporate Health Award project as an opportunity to see what the outside world thought of our approach. So we're proud of the result, of course. We know we're on the right track and we'll be taking part again next year.

“You can't expect high performance without supporting employees and showing them you appreciate them”, as your CEO, Dr. Paul-Otto Faßbender, is keen to point out. How do you show that appreciation in terms of health measures?

Dr. Wendler: We're very aware of the fact that it's our employees who deliver the excellent service our customers quite rightly expect of us. And they often display an above-average level of commitment in their work. So, to us, expressing appreciation means that if employees show they feel a responsi-



abgesegnet ist und auch gewünscht wird. Das ist eine Besonderheit.

Sie haben viele Fragebögen, Check-ups, online-gestützte Verfahren im Intranet. Wie wird das angenommen?

Dr. Wendler: Das sind Angebote, die in erster Linie dem Einzelnen nützen, der etwas über sich und seinen Gesundheitszustand erfährt und Tipps bekommt. Die Teilnahme ist natürlich absolut anonym. Wir bekommen nur aggregierte Daten, die uns helfen Schwerpunkte und Handlungsbedarf zu erkennen. Insgesamt werden die Angebote so genutzt, dass sich der Aufwand lohnt.

Herr Dr. Müller-Sacks, seit wann betreuen Sie die ARAG als Arzt? Was ist das Besondere an der ARAG?

Dr. Müller-Sacks: Ich habe extra nochmal nachgesehen: Die B-A-D betreut die ARAG schon seit 25 Jahren. Wir hätten also am 1. März Jubiläum feiern können. Ich selbst bin auch schon seit einigen Jahren dabei. Es gibt eine sehr vertrauensvolle und sehr intensive Zusammenarbeit sowohl mit der Führungsebene, als auch mit der Sicherheitsfachkraft hier im Haus, als auch in München. Das macht es einfach gut hier

Welche Art von Arbeitsplätzen betreuen Sie und welche Krankheitsbilder

treffen Sie an?

Dr. Müller-Sacks: Schwerpunktmäßig haben wir hier natürlich all das, was Verwaltung ist, sicherlich auf einem sehr hohen Niveau, vor allem was die ergonomischen Gegebenheiten betrifft. An



Krankheitsbildern haben wir hier wie in vielen anderen Unternehmen natürlich auch häufig Mitarbeiter mit Rückenbeschwerden im weitesten Sinn. Das belastet die Mitarbeiter am meisten, gerade wenn man eine sitzende Tätigkeit ausübt. Hier versuchen wir in die Beratung vor Ort hineinzugehen: „Wie sitze ich, wie stelle ich meinen Tisch, meine Tastatur, meinen Bildschirm vernünftig ein?“ etc. Aber auch bei den Mitarbeitern, die tatsächlich eine Schwerbehinderung haben, sorgen wir dafür, dass man ihren Arbeitsplatz optimiert oder arbeitsorganisatorisch so gestaltet, dass sie mit ihrer Einschränkung weiter auf Dauer arbeiten können.

Dr. Wendler: Gerade im Zusammenhang mit Rückenproblemen ist mir das Thema Sport ganz besonders wichtig. Da haben wir ein großes Angebot, das ganz stark vom Engagement einzelner Mitarbeiter lebt. Es geht von Walking-Gruppen, Laufgruppen über Tai Chi, Rückenschulung bis hin zu Fußball, Tennis und in München dem Angebot von Skifahrten.

Wenn Sie jetzt auf Ihre Programme und Ihre Erfahrung im Gesundheitsschutz zurückblicken: Was ist das Entscheidende für ein gesundes Unternehmen?

Dr. Wendler: Wichtig für das Thema ist Nachhaltigkeit, Kontinuität und ein paar Leute, die mit Überzeugung da dran sind. Das ist einfach das A und O.

Dr. Müller-Sacks: Da hat sich viel getan in den 25 Jahren. Ich glaube, es ist einfach wichtig, einen langen Atem zu haben. Vieles, was man nach vorne bringen will, muss man einfach anstoßen und man darf sich auch nicht dadurch frustrieren lassen,



dass die Angebote vielleicht in der ersten Zeit nicht angenommen werden.

Herr Dr. Wendler, Herr Dr. Müller-Sacks, vielen Dank für das Gespräch!

bility for the company, beyond their contractual duties, we do the same for our employees.

One example is that we realise people like to know their children are in good hands and they can bring them to work sometimes. That knowledge motivates them. So we see a close link between health management on the one hand and the ability to combine family and work on the other. They are two sides of the same coin. This idea stems in part from the value system prevalent in a family-owned company. There's a long tradition of employee orientation in the ARAG family enterprise so we don't have to prove to the board right down to the last cent that important measures will pay off.

Can you give us some specific examples?

Dr. Wendler: Yes, one was the skin screening day suggested by Dr Müller-Sacks. *Dr Müller-Sacks:* It's a really important issue and the event is a good illustration of how things work here. We can respond to employees' requests for a focus on certain topics and the management

welcome and implement them. In fact, another skin screening day is lined up soon because there was so much demand and interest.

What does your health programme, ARAGcare, offer? How do you reach your employees?

Dr. Wendler: Virtually everything we offer our employees can be seen on our intranet. Essentially, ARAGcare covers two areas: health management/preventive health care and combining family and work. The health management section really focuses on preventive measures such as skin screenings and manager check-ups. Prevention also plays a key role in our "health days". And then there are topics such as diet analysis or reflecting on one's situation in life.

In the family and work area, there's a professional advice section on our intranet, which is supplied by an external provider and is constantly updated. And, of course, there's our wonderful "child in tow" office. Imagine – grandma's ill, your child minder is on holiday and you're desperately needed at work. Well, we've got a really nice office for such cases

so employees can bring their little ones to work. It has three workstations and our staff make good use of and really value it. It's a joy to see the toddlers running around in there.

Do people identify more strongly with a child-friendly company?

Dr. Müller-Sacks: Of course. The effect on our image within the company is quite significant. People feel they're accepted and that goes for the childcare facilities too. It's definitely an important aspect. But we've now come much further than what's normally provided in terms of health and safety. Here, the situation is truly excellent since our preventive health care activities are welcomed and desired by the very top level of management. That's a very special situation to be in.

There are lots of questionnaires, check-up tests and online tools on your intranet. To what extent do employees make use of them?

Dr. Wendler: Those features are primarily for individuals who want to find out more and get advice about themselves and their state of health. Naturally, they're used on a completely anonymous basis

We only receive aggregated data to help us identify key issues and areas where action is required. All in all, the level of use is such that it pays off for us to offer these products.

Dr. Müller-Sacks, how long have you personally been providing health services to ARAG? What makes ARAG so special?

Dr. Müller-Sacks: I checked especially: B-A-D has been delivering services to ARAG for 25 years. So we could have celebrated our silver anniversary on 1 March! I've been involved for quite a few years too. Our cooperation, both with the management and the safety specialists here and in Munich, is very much based on a spirit of trust and commitment. That's why it's so good here

What job types does your work here cover and what illnesses do you see?

Dr. Müller-Sacks: Naturally, the majority of the workplaces have to do with administration in all its facets. They're very demanding jobs, especially in terms of ergonomics. Of course, just like in many other companies, employees often have back problems of some nature. That's the biggest problem for them, particularly if

their work is done in a seated position. So we try to give them advice at their actual workstation, getting them to think about how they sit and how they can position their desk, keyboard and screen properly, etc. But we also have workers who really have a severe disability and so we make sure their workstations are optimised or their work organised in such a way that they can continue to work despite their impairment.

Dr. Wendler: Exercise is particularly important in my opinion, especially when it comes to back problems. We have a variety of exercise and sports activities available, largely thanks to the commitment of individual employees. They range from power-walking groups to jogging groups to tai chi, back exercise classes to football and tennis and, in

Munich, skiing.

Looking back at your various programmes and your experience in preventive health care, what would you say is the essence of a healthy company?

Dr. Wendler: It's important to have sustainability, continuity and a few people who are completely committed to ensuring health. That's crucial.

Dr. Müller-Sacks: A lot's been achieved in the past 25 years. I think it's simply important to be patient. In many of the areas where you want to see progress, you just have to get the ball rolling and not be frustrated when the services don't meet with a huge response straight away. *Dr. Wendler, Dr. Müller-Sacks, thank you for taking the time to talk to us.*

Impressum / publishing details

Herausgeber / Publisher: B-A-D e.V., Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn
Tel. (02 28) 400 72-223, Fax (02 28) 400 72-25

E-Mail / E-mail: inform@bad-gmbh.de, **Internet / Internet:** www.bad-gmbh.de

Verantwortlich / Management:
Prof. Dr. Bernd Siegemund, Vorsitzender der Geschäftsführung

Chefredaktion / Editor-in-Chief: Ursula Grünes

Redaktion, Gestaltung / Editing, design: Best Werbeagentur, Wiesbaden

Fotos, Grafiken / Photos, graphics: B-A-D e.V., Fotolia, Michael Kretzer

Druck / Printing: AMK GmbH, Wesseling
ISSN-Nr. / ISSN-No. 1612-0604

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion.
Reproduction only with permission of the publisher.

B·A·D-Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung: Die Veränderung erfolgreich meistern

Psychosoziale Begleitung bei Change-Prozessen

Die Standortverlagerung von Geschäftsbereichen, Outsourcing, Fusionen sowie Restrukturierungen gehören in vielen Unternehmen heute zur „Normalität“. Sie ziehen in der Regel tief greifende Veränderungen wie Personalabbau und Outplacement, Funktionswechsel oder die Einführung neuer IT-Systeme mit sich. Das kann bei den Beschäftigten starke emotionale Reaktionen hervorrufen: Ärger, Wut und Angst oder sogar psychosoziale Krisen.

Doch diese psychosozialen Auswirkungen werden im Gegensatz zu organisatorischen und rechtlichen Aspekten im Change-Management oft vernachlässigt. Die psychosoziale Begleitung bei Change-Prozessen durch die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung der B·A·D GmbH schließt diese Lücke und kann als ergänzender Baustein dazu beitragen, betriebliche Veränderungen erfolgreich umzusetzen.

Psychosoziale Change-Beratungen, -Vorträge und -Seminare

Das Angebot der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung lässt sich in zwei Bereiche einteilen: die Psychosozialen Change-Beratungen und die Psychosozialen Change-Vorträge und -Seminare. Im Zentrum steht die Beratung für Management, Führungskräfte und Mitar-

beiter/innen sowie weitere prozessbeteiligte Akteure (Betriebsräte, Human Resources). Sie unterstützt die Beschäftigten bei der emotionalen, mentalen und sachlichen Bewältigung der Veränderungen. Flankiert wird die Beratung durch Vortrags- und Seminarangebote.

Welches konkrete Angebot eingesetzt wird, ist abhängig vom jeweiligen Veränderungsprozess, von unternehmensbezogenen Faktoren (z.B. Anzahl Beschäftigte, Anzahl Standorte usw.) sowie vom Zeitpunkt, an dem die psychosoziale Begleitung hinzugezogen wird.

Die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung arbeitet systemisch. Für die Unternehmen bedeutet das: Sie unterstützt die beteiligten Personen und Verantwortlichen in allen vier Veränderungsphasen dabei, Lösungen in schwierigen Situationen zu entwickeln, die den jeweiligen Rahmenbedingungen, Zielen und Ressourcen entsprechen.

Phase 1: Die Vorbereitung eines Change-Prozesses

Bereits im Vorfeld von Change-Prozessen bietet die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung für das Management sowie für Führungskräfte und / oder Gremien Vorträge und Beratungen an, bei denen die psychosozialen Dynamiken von Change-Prozessen thematisiert werden. Ein konkreter Maßnahmenplan für die psychosoziale Begleitung des Change-Prozesses wird mit dem Management verabredet.

Phase 2: Die Bekanntmachung des Change-Prozesses

Die Bekanntmachung von Veränderungen versetzt Beschäftigte zunächst in einen emotionalen Schockzustand. Vor allem die Beratungen, aber auch Workshops tragen zu einer emotionalen Stabilisierung bei und können psychosoziale Krisen vermeiden. Moderierte Round-Table-Gespräche für Führungskräfte, HR-Businesspartner und Betriebsräte bieten Lösungsansätze für psychosoziale Problemfelder.

Phase 3: Die Umstrukturierung

Die psychosoziale Beratung unterstützt Beschäftigte während der Umstrukturierung in ihrem emotionalen Veränderungsprozess und bietet auf der sachlichen Ebene Hilfe bei Entscheidungen, z.B. im Zusammenhang mit familiären und wirtschaftlichen Fragen. Führungskräfte, HR-Businesspartner und Betriebsräte können sowohl in Einzelberatungen als auch in moderierten Gesprächs- oder Supervisionsrunden Unterstützung erhalten.

Als Krisenintervention stellt das Beratungsangebot auch bei plötzlichen Eskalationen einzelner Personen eine hilfreiche Entlastung dar.

Im Fall von Personalabbau oder Standortverlagerungen hat sich die **Stand-by-Einzelberatung** bewährt, bei der Mitarbeiter- und Führungskräfteberater/-innen direkt nach Personalgesprächen für anschließende Beratungen zur Verfügung stehen.

Phase 4: Die Nachsorge

In dieser Phase ist es hilfreich, Führungskräfte dabei zu unterstützen, ihre Aufgaben bei der Neugestaltung oder -ausrichtung von Teams zu reflektieren und z.B. Maßnahmen für die psychosoziale Stabilisierung der Teams oder einzelner Mitarbeiter/-innen zu entwickeln. Es empfehlen sich ferner Seminare zum Themenbereich „Führung und Gesundheit“ zur Konsolidierung der gesundheitlichen Situation im Unternehmen. Resilienz-Workshops und -Beratungen sind ein sinnstiftendes und stabilisierendes Angebot.

Die psychosoziale Begleitung trägt so dazu bei, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens im Veränderungsprozess und danach zu erhalten. Die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung der B·A·D GmbH ist ein fachlich versierter Partner mit langjährigen Erfahrungen in diesem Handlungsfeld.

Das Angebot der B·A·D GmbH auf einen Blick:

Psychosoziale Change-Beratungen

- Psychosoziale Maßnahmenplanung
- Round-Table-Gespräche für Führungskräfte, HR-Businesspartner, Betriebsräte
- Stand-by-Einzelberatung nach einem Veränderungsgespräch
- Krisenintervention
- Prozessbegleitung bei der Bewältigung eines konkreten Change-Projekts
- Einzelberatung bei eskalierten Personalentscheidungen

Psychosoziale Change-Vorträge und -Seminare

- Vorträge für das Management sowie für Führungskräfte und / oder Gremien
- Seminare und Workshops zur Bewältigung von Change-Prozessen, z.B. „Veränderungen konstruktiv begegnen“ – Seminar für Mitarbeiter/-innen mit keinen oder wenigen Erfahrungen in Change-Prozessen
- „Veränderungen erfolgreich gestalten“ – Seminar für Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte mit Erfahrungen in Change-Prozessen
- „Trennungsgespräche führen“ – Seminar für Führungskräfte und Betriebsräte
- „Erfolgreich im Team“ – Workshop für ganze Teams

Kontakt: Claudia Olejniczak,
inform@bad-gmbh.de





B-A-D counselling service for employees and managers helps companies master change

Psychosocial support services for change processes

For many companies nowadays, relocation of business units, outsourcing, mergers and restructuring are common occurrences. Usually, they entail far-reaching changes, such as staff cutbacks and outplacement, new roles or implementation of new IT systems. Such changes can cause strong emotional reactions in employees from annoyance to anger, fear or even psychosocial crisis. However, unlike organisational and legal aspects, these psychosocial impacts are often neglected on change management projects. That's where B-A-D GmbH's counselling service for employees and managers comes in, with psychosocial support for change processes. These activities can serve as an additional component in the effort to ensure successful implementation of change in companies.

Psychosocial change advice, presentations and seminars

The assistance provided by the counselling service can be divided into two areas: psychosocial change advice and psychosocial change presentations and seminars. The focus is on advising top-level management, executives, employees and other stakeholders (members of works councils and HR departments) to support them as they tackle the emotional, mental and technical aspects of the changes. These advisory activities are backed up by presentations and seminars.

The specific activities depend on the actual change process, company-related factors (e.g. number of employees, number of sites, etc.) and on when the psychosocial support service is brought on board. The counselling service for employees and managers adopts a systematic approach in its work. For the companies, this means the service supports the stakeholders in all four change phases, helping them develop solutions to difficult situations in a way that takes into account the context, objectives and the resources available.

Phase 1:

Preparing for the change process

Prior to the change process itself, the counselling service offers presentations and advice for top-level management and executives and/or boards, works councils, etc., dealing with the psychosocial dynamics of change processes. A concrete plan of action for the psychosocial support to be provided for the change process is agreed on with the management.

Phase 2:

Announcing the change process

Initially, employees react with shock when changes are announced. The advisory service, in particular, helps stabilise emotions and can prevent psychosocial crises through workshops. Moderated round-table discussions for executives, HR business partners and works council members offer possible solutions to psychosocial problems.

Phase 3: Restructuring

During the restructuring phase, the

psychosocial advice service helps employees deal with the events on an emotional level as well as assisting them with decisions by looking at, for example, family and financial aspects. For executives, HR business partners and works council members, support is available in the form of one-to-one advice sessions or in moderated discussions or supervision groups.

The advisory service is also a helpful aid in crisis intervention, including cases where decisions concerning specific individuals are suddenly escalated.

Where job cutbacks or relocations are planned, standby, one-to-one advice sessions have proved a successful approach. The counselling service for employees and managers offers these sessions immediately after meetings in which changes are announced to staff

Phase 4:

Providing post-change support

In this phase, it is helpful for executives to receive support as they consider their own tasks in the reshaping or reorientation of teams and, for example, as they develop measures with which to ensure the psychosocial stabilisation of the teams or individual employees. Another good idea is to hold seminars on the topic of "Leadership and health" in order to consolidate the health situation in the company. Resilience workshops and advice sessions, for instance, are effective and have a stabilising effect.

Through these activities, the psychosocial support service helps ensure the company continues to perform during and after the change process. B-A-D GmbH's counselling service for employees and managers is an expert partner in this field, with many years of experience.

Contact: Claudia Olejniczak,
inform@bad-gmbh.de



The B-A-D GmbH service package

Psychosocial change advice

- Psychosocial action plans
- Round-table discussions for executives, HR business partners and works council members
- Standby one-to-one advice sessions following meetings in which changes are announced to staff
- Crisis intervention
- Support for the processes involved in managing a specific change project
- One-to-one advice sessions in cases where decisions concerning specific individuals are escalated.

Psychosocial change presentations and seminars

- Presentations for top-level management and executives and/or boards/works councils
- Seminars and workshops on how to manage change processes, e.g.
 - "Constructive approaches to change" – Seminar for employees with little or no experience of change processes
 - "Shaping change successfully" – Seminar for employees and executives with experience of change processes
 - "Conducting severance talks" – Seminar for executives and works council members
 - "Being a successful team" – Workshop for whole teams

So geht die nächste Grippewelle an Ihnen vorbei!

Während der jährlichen Grippewelle werden schätzungsweise 5 – 20% der Bevölkerung infiziert. Als Faustregel kann gelten, dass es bei einem Drittel zu einem fieberhaften, bei einem Drittel zu einem leichteren und einem Drittel zu einem asymptomatischen Verlauf kommt. Jedoch gibt es starke Unterschiede – abhängig von den zirkulierenden Subtypen des Influenza-Virus.

Eine Infektion, der man kaum ausweichen kann

Die Grippeviren werden durch Tröpfcheninfektion oder durch Schmierinfektionen, z.B. über Türklinken, von Mensch zu Mensch verbreitet. Daher ist es kaum möglich, im täglichen Leben der Ansteckungsgefahr auszuweichen. Die Verbreitung des Erregers lässt sich jedoch durch einfache Maßnahmen reduzieren:

- Bedecken von Mund und Nase beim Husten/Niesen, jedoch nicht mit der bloßen Hand

- Regelmäßiges und sorgfältiges Händewaschen
- Regelmäßiges Lüften

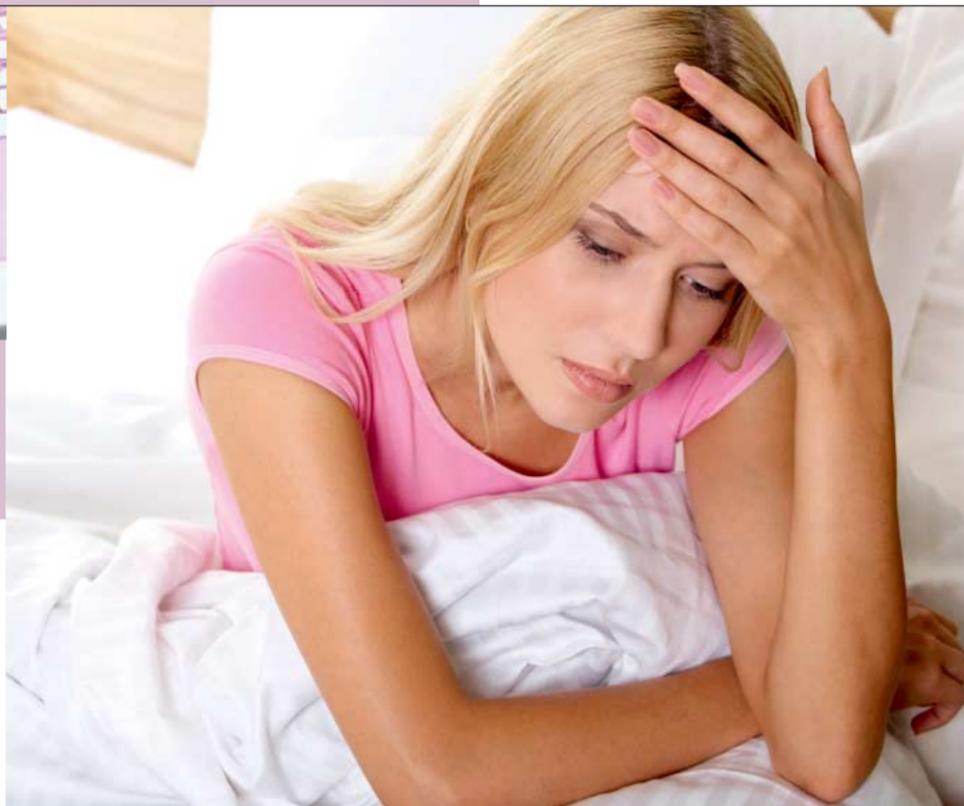
Für alle, die das Risiko einer Erkrankung weiter minimieren möchten, ist eine Gripeschutzimpfung sinnvoll.

Wer sollte sich impfen lassen?

Besonders infektionsgefährdet sind Arbeitnehmer mit Tätigkeiten in medizinischen Einrichtungen sowie Einrichtungen mit regem Publikumsverkehr. Für diesen Personenkreis ist ein Impfschutz besonders wichtig. Dabei werden nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Kunden bzw. Patienten wirkungsvoll vor Ansteckung geschützt.

Die Ständige Impfkommission empfiehlt die Impfung u. a. für:

- Personen über 60 Jahre
- Bewohner von Alters- und Pflegeheimen
- Personen mit erhöhter gesundheitlicher Gefährdung infolge eines Grundleidens
- Personen mit einem erhöhten beruflichen



Risiko, wie medizinisches Personal und Personal in Einrichtungen mit umfangreichem Publikumsverkehr

- Personen, die eine Infektionsquelle für von ihnen betreute ungeimpfte Risikopersonen sein können
- Personen mit erhöhter Gefährdung durch direkten Kontakt zu Geflügel und Wildvögeln
- Schwangere ab dem 2. Drittel der Schwangerschaft
- Reisende entsprechend Gefährdung und Impfstoffverfügbarkeit

Impfung

Zur Impfung steht ein gut verträglicher

Impfstoff zur Verfügung. Sie muss jährlich aufgefrischt werden, da die Viren sich ständig verändern. Der Impfstoff der Saison 2010/2011 sowie der Saison 2011/2012 wirkt auch gegen die Neue Grippe, die so genannte Schweinegrippe. Geimpft wird mit sog. Totimpfstoffen, so dass die Impfung keinen Infekt verursachen kann. Die Nebenwirkungen der Impfung können jedoch grippeähnliche Symptome wie Fieber, Müdigkeit, Kopf- und Gliederschmerzen sein. Die beste Impfzeit ist von Oktober bis November, die Schutzwirkung beginnt 2 bis 3 Wochen nach der Impfung. Vorsicht ist allerdings bei Menschen mit einer Allergie auf Hühnereiweiß geboten:

Sie können nicht geimpft werden.

Impfungen im Betrieb

Impfungen schützen nicht nur den Einzelnen vor Krankheiten, sondern auch die Allgemeinheit. Studien zur Wirksamkeit der Impfung gesunder Erwachsener zeigen

einen mäßigen Effekt in der Reduzierung von Influenzasymptomen und Arbeitsunfähigkeitszeiten.

Weitere Informationen:

Dr. Sabine Walden
inform@bad-gmbh.de

B·A·D-Angebot

Die Betriebsärzte der B·A·D führen jährliche Gripeschutz-Impfkampagnen durch. Die in Deutschland verfügbaren Impfstoffe sind gut verträglich und bewirken einen guten Schutz. Da die Influenza-Viren sehr variationsfreudig sind, ist es erforderlich, die Grippeimpfung jährlich zu wiederholen.

Staatliche Impfexperten – die STIKO

Die Ständige Impfkommission, kurz STIKO, besteht aus 12 – 18 Experten. Sie stammen aus der Wissenschaft, dem Bereich des öffentlichen Gesundheitsdienstes und der niedergelassenen Ärzteschaft. Sie werden vom Bundesgesundheitsminister berufen und erhalten kein Honorar für ihre Tätigkeit in der STIKO. Die Impfeempfehlungen der STIKO werden regelmäßig jährlich Ende Juli sowie bei Bedarf aktualisiert.

B·A·D service

B·A·D's in-company physicians hold flu vaccination drives every year. The vaccines available in Germany are well-tolerated and offer a good level of protection. Since influenza viruses like to mutate, a booster jab is required once a year.

State vaccination experts – the "STIKO" committee

The German Standing Vaccination Committee ("Ständige Impfkommission" or "STIKO" for short) consists of 12 to 18 experts. These scientists, public health care professionals and physicians in private practice are appointed by the Federal Health Minister and do not receive any remuneration for their work as STIKO members. The STIKO vaccination recommendations are updated once a year at the end of July and as required.

How to avoid the next flu epidemic

It's estimated that around 5 to 20% of the population are infected during the annual influenza epidemic in Germany. According to a general rule of thumb, a third of them develop a fever, another third have minor symptoms and the last third are asymptomatic. Having said that, the figures differ significantly depending on the influenza subtype currently in circulation.

Who should have a flu vaccination?

The risk of infection is particularly high for people who work in healthcare institutions or highly frequented places. Vaccination is especially important for this group – not only because it provides effective protection for the workers, but also because it protects patients and customers from infection.

The German Standing Vaccination Committee ("Ständige Impfkommission") recommends vaccination for:

- the over-60s,
- residents of old people's homes and nursing homes,
- persons with a heightened health risk due to an underlying illness,
- persons with an increased occupational risk, such as healthcare workers and staff in highly frequented places,

- persons who could be a source of infection for unvaccinated persons for whom they care,
- persons with a heightened risk due to direct contact with poultry and wild birds,
- pregnant women from the second trimester onwards and
- travellers – depending on the risk and vaccine availability.

Vaccination

A well-tolerated vaccine is available but a booster is required every year because the viruses mutate constantly. The vaccine for the 2010/2011 and 2011/2012 seasons is also effective against the novel flu virus, otherwise known as "swine flu". Since it's inactivated, it cannot cause an infection. However, the side effects can include flu-like symptoms such as fever, fatigue, headache and

aching limbs. The best time to have the vaccination is between October and November and the vaccine begins to provide protection two to three weeks afterwards. It is important to note, however, that persons who are allergic to chicken protein cannot be vaccinated.

Vaccination at the workplace

As well as protecting the vaccinated individual, vaccinations protect the general public. Studies on the effectiveness of vaccinating healthy adults show a moderate effect in the reduction of influenza symptoms and days lost at work.

For more information, please contact:
Dr. Sabine Walden, inform@bad-gmbh.de

A virtually unavoidable infection

Flu viruses are spread by droplet infection or contact, e.g. via door handles, making it virtually impossible to avoid the risk of infection in our daily lives. But it is possible to reduce the spread of the pathogen with a few simple steps:

- Cover your nose and mouth when you cough/sneeze – but not just with your bare hands
 - Wash your hands regularly and thoroughly
 - Air rooms regularly
- To minimise the risk of illness further, vaccination is advisable.



Gutes noch besser gemacht – PreSys 2.0

„Arbeitsschutz
online und
integriert für
das ganze
Unternehmen“

kostenloser
Testzugang
unter
PreSys.de

Good just got better – PreSys 2.0

“Occupational health and safety online and integrated across your company”

Be it risk assessments, training courses or documentation, nothing can ensure legal compliance if it's not up to date. So it's important that the people who are responsible for health and safety in a company stay abreast of developments. B·A·D helps its customers do just that with its PreSys product – the perfect combination of an online knowledge portal and a toolset. PreSys supplies constantly updated aids that significantly simplify certain activities. For risk assessments, for example, B·A·D provides checklists that cover all of the requirements, thus ensuring complete, legally compliant assessments. But PreSys also has other advantages. One is that users can access all of the key legislation in the field thanks to our cooperation with the renowned, specialist publishing house Erich Schmidt Verlag Berlin. In addition, various forms are available on the platform plus all

of the essentials for health and safety instruction sessions.

Now a new, enhanced version of the product, PreSys 2.0, is being launched. Based on Sharepoint™, the system can be used to map all of a company's structures and cooperation models. It also offers and documents training on various occupational health and safety topics, with the help of the DuPont eLearning System. Naturally, PreSys 2.0 also includes comprehensive reports, a range of authorisation functions, support and a number of other, easy-to-use features. PreSys 2.0 is the ideal aid for risk assessments, test item management, audits, instruction and document management as well as providing access to the latest legislation.

What PreSys 2.0 can do for you

PreSys 2.0 for risk assessments

- Assessments of activities pursuant to Section 5 of Germany's Act on Occupational Health and Safety (“Arbeitsschutzgesetz”). Users can choose either the accredited or the non-accredited standard

- Risks posed by work equipment
- Risk assessments psychological stress, hazardous substances, biological agents and fire protection

PreSys 2.0 for test item management

- Database detailing test regulations, test items, reasons for testing, test intervals, points to be tested and tester qualifications
- List of approx. 2,000 work equipment items requiring testing (machinery, plant, equipment, etc.)
- Constantly updated section on relevant legislation
- Legally compliant documentation
- Facility to add company's own, internally specified testing regulations

PreSys 2.0 for audits

- Independent, systematic examination of company workflows
- Assessment of whether work processes are implemented and documented in line with requirements
- Assessment of whether purchased products/services meet the agreed quality standards and whether those standards are consistently guaranteed
- Various industry-specific checklists, documentation of company's own policies

PreSys 2.0
Prävention mit System

Ein Onlineangebot der B·A·D-Gruppe

PreSys 2.0 for occupational health and safety instruction

- Interactive self-learning programs
- Standardised basic knowledge
- Can be used by any employee any time

PreSys 2.0 for legislation and literature

- Numerous laws, regulations, technical rules, etc. Daily updates in the event of legislative amendments, Extensive search functions, Access to standard works, e-books and journals depending on licence

PreSys 2.0 for document management

- Filing system for all results, plans and/or other documents and files concerning health and safety
- Joint access for authorised client employees and B·A·D staff
- User-specific platform with access management

1. All of the tools are designed to support processes and provide functionality for setting deadlines, delegating activities and monitoring
2. Open system that offers the whole range of possibilities for unrestricted teamwork
3. All checklists feature integrated documentation
4. Browser-based technology
5. Established expertise based on cooperation with internationally experienced partners

Funktionen, die sich einfach bedienen lassen. PreSys 2.0 ist das ideale Hilfsmittel für Gefährdungsbeurteilung, Prüfobjektmanagement, Audit, Unterweisungen, Dokumentenmanagement und bietet aktuelle Gesetzestexte im Literaturpaket.

Wer in Unternehmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich ist, muss ständig up to date sein. Denn ganz egal, ob es um Gefährdungsbeurteilungen, Schulungen oder die Dokumentation geht, rechtssicher ist nur, was auch auf dem neuesten Stand ist.

PreSys 2.0 geht jetzt die verbesserte Version an den Start. Das System auf Basis von Sharepoint™ macht es möglich, sämtliche Strukturen und Kooperationsmodelle eines Unternehmens abzubilden. Mit dem DuPont eLearning System werden nun

auch Schulungen zu verschiedenen Themen des Arbeitsschutzes angeboten und dokumentiert. Selbstverständlich umfasst PreSys 2.0 auch umfangreiche Reportings, vielfältige Berechtigungsmöglichkeiten, Support und eine große Zahl weiterer

Dazu gibt die B·A·D ihren Kunden mit PreSys die richtige Kombination aus Online-Wissensportal und Werkzeugen an die Hand. PreSys bietet ständig aktuelle Hilfen und Materialien, die z.B. die Gefährdungsbeurteilung deutlich erleichtern. So stellt die B·A·D Checklisten zur Verfügung, die den Anforderungen entsprechen und damit eine vollständige und rechtssichere Gefährdungsbeurteilung ermöglichen. Doch PreSys spielt neben der Gefährdungsbeurteilung noch weitere Stärken aus. So sind alle wichtigen Rechtsvorschriften verfügbar. Hierfür haben wir mit dem Erich Schmidt Verlag Berlin einen namhaften Fachverlag als Kooperationspartner gewinnen können. Neben relevanten Formularen findet sich auf der Plattform außerdem auch alles Wichtige für Unterweisungen. Mit PreSys

Die Vorteile von PreSys 2.0 auf einen Blick:

PreSys 2.0 für die Gefährdungsbeurteilung

- Beurteilungen für Tätigkeiten nach § 5 Arbeitsschutzgesetz mit wahlweise akkreditiertem oder nicht akkreditiertem Standard
- Gefährdungen durch Arbeitsmittel
- Gefährdungsbeurteilungen bei psychischen Belastungen, für Gefahrstoffe, für Biostoffe, für den Brandschutz

PreSys 2.0 für das Prüfobjektmanagement

- Datenbank mit Prüfvorschriften, Prüfobjekten, Prüfungsanlässen und Intervallen, Prüfungsinhalten und Prüferqualifikationen
- Liste mit ca. 2.000 prüfbedürftigen Arbeitsmitteln (Maschinen, Anlagen, Geräte ...)
- Ständig aktuelle Rechtsgrundlagen
- Rechtssichere Dokumentation
- Aufnahme eigener, betriebstypischer festgelegter Prüfvorschriften

PreSys 2.0 für Audits

- Unabhängige, systematische Untersuchung von Verfahrensabläufen in einem Unternehmen
- Feststellung, ob die durchgeführten Arbeitsprozesse den Vorgaben entsprechend umgesetzt und dokumentiert werden
- Überprüfung, ob eingekaufte Produkte/Dienstleistungen den vereinbarten Qualitätsstandards entsprechen und diese Standards kontinuierlich gewährleistet sind
- Diverse branchenbezogene Checklisten, Dokumentation eigener Richtlinien



PreSys 2.0 für Unterweisungen

- Interaktive Selbstlernprogramme
- Standardisiertes Basiswissen
- Von allen Mitarbeitern jederzeit durchführbar

PreSys 2.0 für das Literaturpaket

- Zahlreiche Gesetzestexte, Vorschriften, Verordnungen, technische Regeln etc.
- Tagesaktuelle Gesetzesänderungen
- Umfangreiche Suchfunktionen
- Zugriff auf Standardwerke, E-Books und Zeitschriften je nach Lizenz

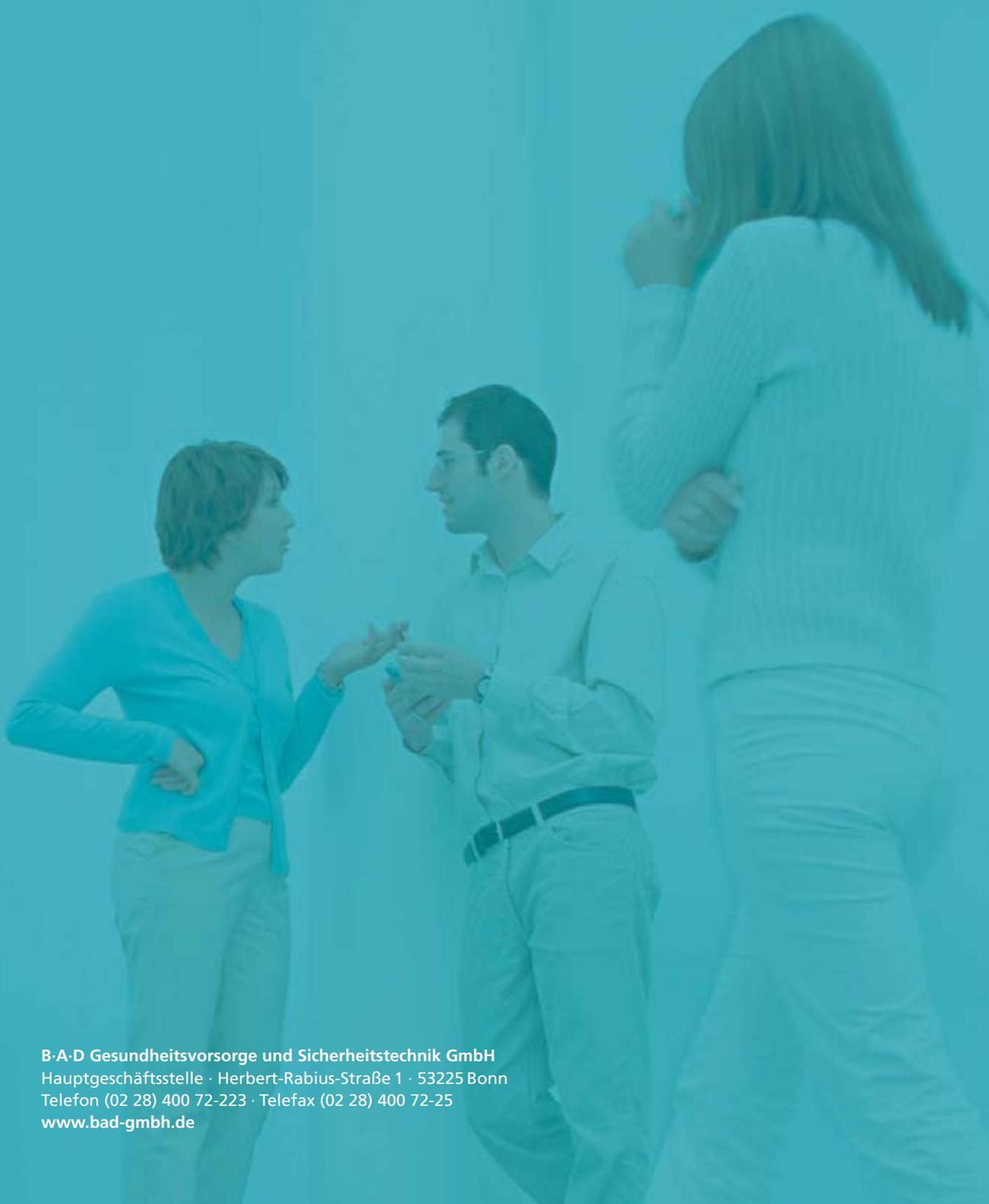


PreSys 2.0 für das Dokumentenmanagement

- Ablagesystem für alle Ergebnisse, Planungen und / oder sonstige Dokumente und Dateien rund um Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gemeinsamer Zugriff von berechtigten Kundenmitarbeitern und den B·A·D-Betreuern
- Benutzerspezifische Plattform mit hinterlegter Zugriffsverwaltung.

1. Alle Tools sind prozessunterstützend mit Terminsetzung, Delegation von Maßnahmen und Monitoringfunktion
2. Offenes System mit allen Möglichkeiten für grenzenloses Teamwork
3. Alle Checklisten mit integrierter Dokumentation
4. Browser-basierende Technologie
5. Erprobte Kompetenz durch die Zusammenarbeit mit international erfahrenen Partnern

www.PreSys.de



B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
Hauptgeschäftsstelle · Herbert-Rabius-Straße 1 · 53225 Bonn
Telefon (02 28) 400 72-223 · Telefax (02 28) 400 72-25
www.bad-gmbh.de