

LABITAS – Qualifizierung im Arbeits- und Gesundheits- schutz in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

LEONARDO DA VINCI



Laufzeit: 01.10.2010 – 30.11.2012

Beispiele guter Praxis



Programm für
lebenslanges
Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Impressum

Bildungsverbund
Haustechnik
Sachsen-Anhalt e.V.
Gustav-Ricker-Straße 62
39120 Magdeburg
www.bvht.de

Fotos:

AOK Mediendienst,
Bildungsverbund Haustechnik
Sachsen-Anhalt e.V.

Layout:

megalearn MEDIENGESTALTUNG

Inhaltsverzeichnis



Vorwort

Gute Beispiele nach Themenbereichen

Gesunde Arbeitsplatzgestaltung
Ernährung
Bewegung
Einbeziehung und Mitspracherecht der Mitarbeiter
Demografie
Teamgeist und Arbeitsklima
Prävention / Gesundheitsförderung
Arbeitsschutz
Arbeitsorganisation / Arbeitsplanung
Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien

Anlagen

- Anlage 1: Arbeitstypen-Test der AOK
- Anlage 2: Online-Kalorienrechner der AOK
- Anlage 3: KFZ-Mustermappe
(enthält: Fahrzeug-Checkliste, Beauftragung als Auftragsverantwortlicher, Bau-/montagestellenbezogene Gefährdungsbeurteilung, Vor-Ort-Einweisung bzw. Unterweisung)
- Anlage 4: Kurzcheckliste Gefährdungsfaktoren
- Anlage 5: Ersteinweisung neuer Mitarbeiter
- Anlage 6: Checkliste Arbeitssicherheit Auszubildende
- Anlage 7: Jahreskoordinierungsplan, 2 Beispiele
- Anlage 8: Beispiele guter Praxis – DEAKON Degen GmbH, Österreich

Vorwort



Das Projekt Labitas-Qualifizierung im Arbeits- und Gesundheitsschutz in KMU – hatte sich zum Ziel gesetzt, im Rahmen der Erprobungsphase des NOAH Qualifizierungskonzeptes, Beispiele guter Praxis zur Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kleinstbetrieben herauszufinden. Diese Erhebung erfolgte 2012 in den Ländern Österreich, Irland und Deutschland.

Vorausschauend arbeitenden Unternehmern ist es bewusst, dass die in ihrem Betrieb arbeitenden Beschäftigten länger als bisher üblich arbeits- und leistungsfähig zu halten sind. Das erfordert von ihnen gezielte betriebliche Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutz als ganzheitlich zu betrachtenden Ansatz.

Darüber hinaus ist der tägliche Anspruch zu beachten, dass gute Arbeits- und Rahmenbedingungen im Betrieb eine wesentliche Voraussetzung darstellen, um gut qualifizierte Fachkräfte motiviert und leistungsfähig an den Betrieb zu binden oder auch um Lehrlinge für eine Ausbildung zu gewinnen.

Viele vorbildliche Betriebe konnten gefunden werden, die sich durch besondere Leistungen und Erfahrungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz auszeichnen.

Wir haben diese guten Beispiele zusammengefasst und thematisch geordnet, um anderen Kleinstbetrieben des Handwerks eine von „Kollegen“ erprobte Handlungshilfe zur Umsetzung im eigenen Betrieb in die Hand zu geben. Wir freuen uns, wenn der eine oder andere Ansatz dabei ist, mit dem Sie sich vorstellen können, in Ihrer Praxis zu arbeiten.

Magdeburg, September 2012

Gesunde Arbeitsplatzgestaltung



„Gesunde“ Unternehmen benötigen gesunde Beschäftigte. Betriebe, die auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter achten, erhöhen deren Lebensqualität. Somit wächst die Motivation der Beschäftigten, ebenso die Produktivität der Firma. Von einem gesunden Arbeitsumfeld profitieren alle, denn auch immer mehr Kunden achten auf gute Arbeitsbedingungen bei ihren Aufträgen. Der „gesunde“ Betrieb strahlt Attraktivität aus und hat Vorteile um Wettbewerb.

(Fachlich professionelle Hilfe wie in etlichen Beispielen erwähnt, kann sich der Betrieb bei der Berufsgenossenschaft, bei Gesundheitskassen, beim TÜV oder auch aus Angeboten im Internet holen.)

Beispiele guter Praxis:

Eine Woche oder einen Monat lang wird der Arbeitsalltag beobachtet. Auf Grundlage von Notizen kommt man **Stressfallen und Zeitdieben** auf die Spur. Mit Hilfe fachlicher Beratung im Zeitmanagement werden zum Betrieb passende Maßnahmen eingeleitet.

Ein **Arbeitsplatz zum Wohlfühlen** fördert die Leistung und senkt den Krankenstand. Dazu gehören auch die räumlichen Bedingungen. Experten beraten bei der Farbwahl und Einrichtung von Büros mit harmonischer Ausstrahlung, z.B. nach Feng Shui. Der Gestaltung von **Pausenräumen** und **Sanitärräumen** wird ebenso hohe Beachtung geschenkt.

Ein **„Arbeitstypen-Test“** (Anleitung auf den Internetseiten etlicher Gesundheitskassen, siehe Anlage 1) spürt Schwachstellen auf, zum Beispiel bei der Prioritätensetzung der Aufgabenerledigung, im individuell unterschiedlichen Umgang mit Belastungen. Nach einer Analyse der Testergebnisse werden die Mitarbeiter effektiver eingesetzt und Arbeitsabläufe besser strukturiert.

Der Betrieb schafft Möglichkeiten für **Kommunikation und fachlichen Austausch**: angenehmer Pausenraum, Teeküche, Sitzecke, Außensitzplatz.

Auf seinen Baustellen schafft der Betrieb Möglichkeiten für einen **Pausenaufenthalt geschützt vor Witterungseinflüssen**. Er stellt einen Bauwagen oder Container auf, der mit gewissem Komfort eingerichtet ist. Die Beschäftigten erfahren dadurch Wertschätzung ihrer teils körperlich schweren Arbeit.

Gemeinsam entwickelte Schichtpläne bzw. gemeinsam durchdachte flexible Arbeitszeiten haben den Vorteil, dass alle Mitarbeiter aktiv einbezogen werden in den Umgestaltungsprozess und somit eine demokratisch erzielte Akzeptanz für die Veränderungen erzielt wird. Nach Bedarf richten sich die Arbeitszeiten z.B. nach der Kinderbetreuung, nach besonderen familiären Bedingungen, außergewöhnlichen betrieblichen oder privaten Situationen ... Frauen haben einen zusätzlichen freier (Haushalts)Tag im Quartal.



Foto: Bildungsverband Haustechnik Sachsen-Anhalt e.V.

Immer gleiche oder ähnliche Arbeitsabläufe (am Computer, Schreib- oder Werkstisch, am Fließband oder hinter dem Ladentisch) lassen schnell Ermüdungserscheinungen eintreten, einseitige Belastung macht auf Dauer krank. Eine **ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes** entscheidet über die Gesundheit des Teams. Ein Ergonomieberater (durch Gesundheitskassen, Berufsgenossenschaften) hilft, das optimale Zusammenspiel von Arbeitshaltung, Umgebung und Equipment, von Arbeitsanforderung und gezieltem Ausgleich herauszufinden. Gemeinsam mit dem Experten wird ein Katalog über Maßnahmen bzw. über Anschaffungen entsprechend der Belastungen im Betrieb erstellt.

Je nach Interesse und Bedarf bucht der Betrieb **Fachvorträge** zu den Themen Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung oder Sucht- und Krebsprävention. Sie schaffen die Grundlage für das Verständnis bestimmter Abläufe und Wirkungsweisen und fördern die zustimmende Haltung der Mitarbeiter zur gesunden Arbeitsplatzgestaltung.

Schnell wirksame Entlastung bringen **Entspannungstechniken**. Sie helfen, Verspannungen zu lindern. Eine fachliche Anleitung für den Umgang mit Stress und Hektik ist auf Dauer nachhaltig. Sie befähigt die Mitarbeiter, sich eine gesunde Einstellung zu den Bedingungen der Arbeitswelt zu verschaffen.

- Mit der Übung **„Nackenswippen“** wird die Nackenmuskulatur entspannt. Dazu aufstehen, gerade hinstellen, den Kopf langsam zur linken Seite drehen und einmal nicken. Wieder geradeaus sehen, dann die Übung zur rechten Seite wiederholen.
- Zur **Rückenübung** aufrecht auf dem Stuhl sitzen, Beine hüftbreit aufstellen, Hände auf die Oberschenkel legen. Den Oberkörper sachte nach links drehen. Position kurz halten, Oberkörper zurück drehen. Dann die Seite wechseln.
- Zur **Atemübung** das Fenster öffnen, tief durch die Nase ein- und ausatmen, dabei in Gedanken langsam das Wort „Ruhe“ sprechen.
- Beim **Einatmen** durch die Nase langsam bis fünf zählen, beim Ausatmen ebenso.

Platz für weitere gute Ideen

Ernährung



Das Essen liefert die Energie zum Arbeiten. Durch die Auswahl der Lebensmittel wird jeden Tag entschieden, welche Qualität diese Energie hat. In einer ausgewogenen Ernährung stecken alle wichtigen Vitalstoffe für einen Tag voller Kraft und Leistungsfähigkeit und sogar für die Abwehr von Krankheiten. Die Arbeit auf dem Bau ist körperlich anstrengend, hier haben die Mitarbeiter einen hohen Energiebedarf. Bei gesunder Ernährung bleiben Sie leistungsfähig und konzentriert und sind damit auch weniger unfallgefährdet.

(Fachlich professionelle Hilfe wie in etlichen Beispielen erwähnt, kann sich der Betrieb bei der Berufsgenossenschaft, bei Gesundheitskassen, beim TÜV oder auch aus Angeboten im Internet holen.)

Beispiele guter Praxis:

Ein **Ernährungs-Coach** hilft den Mitarbeitern, entsprechend ihrer Tätigkeit einen individuellen gesunden Ernährungsstil zu finden und zeigt ihnen Möglichkeiten, wo auch unter Stress, Hektik und Termindruck Ess-Pausen eingebaut werden können.

Die Mittagspause ist dazu da, neue Kraft zu tanken. Die Erholung ist am effektivsten, wenn die **Pause abseits vom Arbeitsplatz** gehalten wird, damit für diese Zeit das Thema Arbeit auch optisch „vom Tisch“ ist. Das Essen wird ganz bewusst genossen.

Auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter bezogene **Vorträge, Gesundheitstage oder Ernährungsaktionen** motivieren zu gesundem Essen – am besten in der Gemeinschaft der Kollegen. Den Mitarbeitern werden speziell auf die Bedingungen im Betrieb abgestimmte Strategien, Tipps und Tricks vermittelt, z.B. wie auf der Baustelle ein gesundes Frühstück aussieht.

Einmal oder sogar mehrmals in der Woche ein **frischer Obstkorb** im Pausenraum ist nicht nur ein vitaminreiches Geschenk. Es vermittelt der Belegschaft Wertschätzung und dass deren Gesundheit dem Chef eine Herzenssache ist.

Auf der **Baustelle** wird meistens Brot gegessen, dazu gehören Gurke, Tomate, Paprika und Obst. Gegen ein warmes Abendessen ist in solchen Fällen nichts einzuwenden, wenn in der Endbilanz der Kalorienbedarf stimmt (Hilfsmittel: online-Kalorienrechner, siehe Anlage 2).

Eine **Mikrowelle** am Arbeitsplatz schafft die Voraussetzung, Selbstgekochtes aufzuwärmen. Fertiggerichte können mit frischem Salat oder Obst zu einer vollwertigen Mahlzeit ergänzt werden.

Der Betrieb nutzt das **Angebot eines Catering-Services** und klärt vorher die **Qualitätsstandards**. Obst und Gemüse – frisch oder gegart, unfrittierte Kartoffeln, Vollkornreis und –nudeln, mageres Fleisch und Fisch, magere Milchprodukte gehören auf eine gesunde Angebotsliste. Die Lieferung der in Assietten abgepackten Portionen hat vor allem dort einen Vorteil, wo die warme Mahlzeit von der Belegschaft flexibel bzw. zu unterschiedlichen Zeiten eingenommen werden muss.



Foto: Bildungsverband Haus Technik Sachsen-Anhalt e.V.

Gerade bei anstrengenden körperlichen Tätigkeiten verliert man viel Wasser, das unbedingt wieder zugeführt werden muss, um den Stoffwechsel in Gang zu halten. Ein **Wasserspender** im Betrieb aufgestellt oder ein kostenloses Tee-Angebot, auf der Baustelle warme oder kalte Getränke je nach Jahreszeit helfen dabei, auf die nötigen anderthalb bis zwei Liter pro Tag zu kommen.

Auf Streuobstwiesen und an den Straßenrändern werden die **Früchte gesammelt** und zu Obstannahmestellen von Getränkeherstellern gebracht. Die händigen zumeist Gutscheine für ihre Fruchtsäfte aus – eine preiswerte Variante für den Betrieb, sich mit **vitaminhaltigen Säften** zu versorgen.

Selbstversorger tun sich zusammen und machen aus einer gemeinsamen **Mahlzeit einen gemeinschaftlichen Höhepunkt** des Tages. Jeder bringt etwas Gesundes mit: Gemüse, Obst, Brotaufstriche, Salate ... auch ein Kuchen mit gesunden Zutaten darf dabei sein. Rezepte werden ausgetauscht und für alle probekocht und -gebacken.

Ein gemeinsam besuchter **Kurs für gesunde Ernährung** – eventuell zusammen mit Familienmitgliedern – oder ein gemeinsames **gesundes Grillen** (Anleitung durch Krankenkassen) sorgen für zusätzlichen Spaß und fördern den Team-Geist. Ein Mitarbeiter, der sich dafür interessiert, kümmert sich um die Organisation.

Platz für weitere gute Ideen

Bewegung



Rückenbeschwerden, Muskel- und Skeletterkrankungen nehmen in den letzten Jahren auch bei jüngeren Menschen zu. Die einseitige Beanspruchung der Wirbelsäule und von Muskelpartien ist eine negative Begleiterscheinung des langen Sitzens vor dem Computer, gehört aber auch zu den meisten handwerklichen Tätigkeiten. Wichtig ist daher, dass auflockernde und entlastende Bewegung nicht erst auf den Feierabend verschoben, sondern schon zwischendurch in den Arbeitsalltag integriert wird.

(Fachlich professionelle Hilfe wie in etlichen Beispielen erwähnt, kann sich der Betrieb bei der Berufsgenossenschaft, bei Gesundheitskassen, beim TÜV oder auch aus Angeboten im Internet holen.)

Beispiele guter Praxis:

Ein **fahrradfreundlicher Betrieb** schafft für seine Mitarbeiter Voraussetzungen, dass sie mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen können, z.B. sichere Abstellmöglichkeiten für das Rad. Der Schuppen kann von den Mitarbeitern gemeinsam gebaut werden. Für innerbetriebliche Wege bzw. Botenfahrten wird ein Dienstrad zur Verfügung gestellt. Radfahren trainiert Herz und Kreislauf sowie Bein- und Rückenmuskeln. In einem gemeinsamen Kurs lernen die Mitarbeiter, wie sie ihre Räder optimal auf sich einstellen.

An den Wänden bzw. Maschinen hängen **Poster mit der Anleitung zu gymnastischen Übungen**.

Gegen zwischendurch auftretende Unkonzentriertheit und Müdigkeit hilft am besten **eine kleine Pause**, in der man sich vom Schreibtisch weg **bewegt**. Bereits der Gang an einen anderen Platz macht wieder munter. Am besten streckt man sich auch mal und öffnet das Fenster, damit wieder Sauerstoff im Raum ist, wenn man zurückkommt.

Freiräume zwischendurch für ein paar **Schritte an frischer Luft** oder einfach nur durch den Betrieb regen auch die geistige Aktivität an. Die Mitarbeiter werden dazu ausdrücklich ermuntert, um ein positives Gefühl dabei zu haben.

Augengymnastik-Poster für den Büroarbeitsplatz (online zu bestellen, Gesundheitskassen, Berufsgenossenschaft) sind für einen Augenspaziergang gut. Die Miniübungen bringen den Augenmuskel und den Stoffwechsel im Sehorgan wieder in Bewegung.

Das **Pausentraining** mit dem Streckseil, dem Gymnastikball, auf der Gymnastikmatte oder an der Sprossenwand bietet die Möglichkeit, mit Hilfe von Übungen überbeanspruchte Muskel- und Skelettpartien zu entlasten. Für die Übungen wird ein Bereich im Pausenraum entsprechend eingerichtet.

Für eine gemeinsame halbe **„Turnstunde“** mit spielerischen Bewegungsübungen (Anleitung online oder von Krankenkassen) schenkt der Chef seinen Mitarbeitern 15 Minuten, und die Mitarbeiter geben 15 Minuten private Zeit.

Drucker und Kopierer in einem **anderen Raum aufgestellt**, verschafft Bewegung.



Foto: AOK Mediendienst

Im Rahmen einer **arbeitsplatzbezogenen Rückenschule** schulen Physiotherapeuten die Mitarbeiter an deren eigenem Arbeitsplatz. Durch das Coaching lernen die Beschäftigten, ihre Bewegungsabläufe bewusst so zu verändern, dass ein erhöhtes Rückenwohlfinden eintritt.

Die Kooperation mit einem Fitness-Studio oder einem ortsansässigen Sportverein motiviert zum **sportlichen Ausgleich in der Freizeit**. Ist der Betrieb groß genug, kann eine eigene Mannschaft gebildet werden.

Aufbauend auf die praktischen Bewegungsangebote werden **Vortragende** eingeladen, die **fachliche Kenntnisse** zum Thema Gesundheitsprävention vermitteln.

Gemeinsame Aktivitäten der Belegschaft nach Feierabend finden unter sportlichem Aspekt statt. Regelmäßig steht nach Feierabend Wandern, Walking, Radfahren, Bowling, Kegeln ... auf dem Programm.

Platz für weitere gute Ideen

Einbeziehung und Mitspracherecht der Mitarbeiter

Durch welche Aktivitäten im Rahmen der PB fühlen Sie sich in Bezug auf den Arbeitsschutz unterstützt?

- Information
- Sensibilisierung, Nachdenken
→ Bewusstsein
- Lernen von anderen Firmen
↳ Erkennen eigener Schwächen
- Gesthalter, hätten sonst nicht gemacht
- regelmäßige Treffen

Gerade in den kleinen oft familiengeführten Handwerksbetrieben kommt es auf die Leistung eines jeden Einzelnen an. Krankheitsbedingte Ausfälle oder Kündigungen auf Grund von Unzufriedenheit sind kaum ohne Mehrarbeit und Stress zu kompensieren. Darum hat hier die Einbeziehung der Mitarbeiter in innerbetriebliche Prozesse einen hohen Stellenwert. Wenn wichtige Entscheidungen gemeinsam mit den Beschäftigten durchdacht werden, führt dies zu einer größeren Akzeptanz und Arbeitszufriedenheit sowie zur starken emotionalen Bindung an den Betrieb. Die Partizipation hat eine große Bedeutung für ein gesundes Unternehmen.

(Fachlich professionelle Hilfe wie in etlichen Beispielen erwähnt, kann sich der Betrieb bei der Berufsgenossenschaft, bei Gesundheitskassen, beim TÜV oder auch aus Angeboten im Internet holen.)

Beispiele guter Praxis:

Bei einem regelmäßigen **gemeinsamen Wochenfrühstück** (oder zur „aktuellen Stunde“ zu einer anderen Tageszeit) in angenehmer Atmosphäre zu Beginn oder am Ende der Woche geben die Mitarbeiter **Rückmeldung** über besondere Belastungen, Gefährdungen, Risiken, Vorkommnisse, Freuden, Ärgernisse, ... Diese Zusammenkunft steht fest im Wochenplan und fällt möglichst nicht aus. Die Mitarbeiter bekommen signalisiert, dass dem Chef ihre Rückmeldungen wichtig sind.

Der **Chef pflegt einen Führungsstil**, der alle **Mitarbeiter miteinander ins Gespräch** bringt. In begründeten Fällen führt er Mitarbeiter-Gespräche einzeln und nicht vor der versammelten Belegschaft. Er billigt jedem das Recht auf ehrliche Informationen über die Situation des Betriebes zu. Er signalisiert seiner Belegschaft, dass ihm ihre Meinung wichtig ist.

Die Mitarbeiter werden **bei der Festlegung von Maßnahmen aktiv einbezogen**. Sie äußern ihre Meinungen, Bedürfnisse, Lösungsvorschläge und stehen dann zumeist auch hinter den Beschlüssen.

Die Betriebsleitung weist erfahrene Fachleute ein und überträgt ihnen **Mit-Verantwortung** für das Unternehmen. Sie erteilt dem jeweils Verantwortlichen schriftlich eine **Weisungsbefugnis**, gegebenenfalls die persönliche Sorge für die Termineinhaltung und **koppelt sie an eine finanzielle Aufstockung**. Die Verantwortliche kann nach dem Rotationsprinzip wechseln. Die Umsetzung der übertragenen Aufgaben wird konkret und regelmäßig abgerechnet, um die Wertschätzung gegenüber dem Kollegen auszudrücken, nicht um Druck und Unsicherheit zu erzeugen.

Die Betriebsführung bietet jedem Beschäftigten die Möglichkeit der **persönlichen Weiterentwicklung und Qualifizierung** in Absprache entsprechend der Erfordernisse im Betrieb und der Möglichkeiten und Interessen des Angestellten.

Demografie



Der gegenwärtige Fachkräftemangel und die Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit führen dazu, dass die Menschen länger als früher im Arbeitsprozess bleiben. Die Betriebe müssen darum ihr Arbeitsumfeld so gestalten, dass es den Bedürfnissen der älteren Mitarbeiter angepasst ist, aber auch den jungen Menschen lukrativ erscheint. Ein gutes Personalmanagement spart Kosten für die Einarbeitung immer wieder neuer Mitarbeiter. Wenn das Unternehmen seinen Mitarbeitern altersgerechte Entwicklungschancen bietet, hat es zudem einen guten Ruf und somit Wettbewerbsvorteil. (Fachlich professionelle Hilfe wie in etlichen Beispielen erwähnt, kann sich der Betrieb bei der Berufsgenossenschaft, bei Gesundheitskassen, beim TÜV oder auch aus Angeboten im Internet holen.)

Beispiele guter Praxis:

Auf Grundlage von Beobachtungen der Arbeitsabläufe und mittels Befragungen sowie Fitness-Tests werden **Belastungsprofile** erstellt. Aus ihnen werden die Risiken für die Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter (z.B. Dachdecker, Kranfahrer, Maurer, Gerüstbauer) ersichtlich. Das Unternehmen gestaltet mit diesem Instrument in der Hand den Arbeitsprozess so, dass sich z.B. die Dauer der Belastung für den älteren Mitarbeiter reduziert. Das können eine veränderte Aufgabenverteilung sein und/oder Investitionen in innovative Technik.

Im „**Tandem**“ – einem Team von Jung und Alt – werden die älteren Mitarbeiter teilweise von schwerer körperlicher Arbeit entlastet. Dafür geben sie in der Zusammenarbeit jahrzehntlang erworbenes fachliches Wissen an die jungen Kollegen weiter. Die jungen Menschen hingegen sind kräftig, und ihnen fällt die Arbeit mit neuen Technologien leichter. Der Unternehmer bespricht im Vorfeld mit den Teams seine Gründe und die Rollen in der altersgemischten Zusammenstellung.

Beschäftigte im **Alter von über 55 Jahren** bekommen eine doppelt so helle Beleuchtung an ihrem Arbeitsplatz, einen größeren Bildschirm mit besonders hoher Auflösung, vergrößerte Schriften und Symbole auf Monitoren und Sichtgeräten. Die Lautstärke von Signalgeräuschen wird erhöht.

In Mitarbeitergesprächen werden die persönlichen Stärken und Schwächen sowie auch die Wünsche ermittelt. Ein älterer Mitarbeiter hat Interesse daran, eine **Weiterbildung** zu besuchen, um sich auf den neuen technischen Stand zu bringen. Ein anderer möchte sich von der körperlichen Arbeit entlasten und seine fachlichen Erfahrungen verstärkt in die **Lehrlingsausbildung** einbringen. Der Betrieb bestimmt als Verantwortlichen für den **Arbeitsschutz** sowie für das **Qualitätsmanagement** einen älteren erfahrenen Mitarbeiter.



Foto: Bildungsverband Haustechnik Sachsen-Anhalt e.V.

Der Betrieb konzentriert sich auf die **Nachwuchsgewinnung**. Er bietet auch lernschwachen Schülern ein **Praktikum** an, um deren **praxisbezogenen Stärken** herauszufinden. Ist das Interesse am Beruf geweckt und passt der junge Mensch in das soziale Umfeld innerhalb der Firma, bietet der Betrieb die Aussicht auf eine Lehrstelle an. So zieht er sich beizeiten selbst seinen Nachwuchs heran.

Der Einsatz **älterer Mitarbeiter** für die **Betreuung älterer Kunden** ist besonders zielgruppenorientiert, z.B. bei der Beratung zum barrierefreien Wohnen. Ihnen wird als Weiterbildung ein besonderes **Kommunikationstraining** angeboten.

Durch die **geschickte Einsetzung seines Personals** und die Gestaltung einer **kommunikativen Arbeitsatmosphäre** mit fachlichem Austausch beugt der Betrieb vor, dass die älteren Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Renteneintritts ihre Erfahrungen und Kenntnisse mitnehmen.

Ein Auslandspraktikum als innovative Form der Ausbildung wird angeboten, um gute Bewerber für Ausbildungsplätze zu gewinnen und sie auch damit an den Betrieb zu binden. Gleiches trifft für Fachkräfte zu, die durch solche Anreize neben neuem fachlichen Wissen auch verstärkt den eigenen Betrieb mit den gebotenen Entwicklungschancen Wert schätzen.

Platz für weitere gute Ideen

Teamgeist und Arbeitsklima



Die Leistung eines Arbeitsteams steht und fällt mit der Bereitschaft und der Motivation jedes Einzelnen. Nicht immer kann jeder Kollege mit jedem anderen gleich gut arbeiten. Dies äußert sich in Form von mangelnder Kommunikation, schlechter Laune oder auch Abwehrverhalten. Teambildenden Maßnahmen können solchem Zustand vorbeugen, bzw. ihn verbessern. Denn: Menschen, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, werden weniger krank und leisten mehr. Ein großes Zusammengehörigkeitsgefühl setzt sich aus vielen kleinen Mosaiksteinen zusammen.

(Fachlich professionelle Hilfe wie in etlichen Beispielen erwähnt, kann sich der Betrieb bei der Berufsgenossenschaft, bei Gesundheitskassen, beim TÜV oder auch aus Angeboten im Internet holen.)

Beispiele guter Praxis:

Rückenschmerzen und Unfälle können auch mit der Stimmung im Team, mit der Beziehung zur Führung, also mit der psychischen Belastung zusammen hängen. Da nützt dann eine Massage wenig. Der Betrieb findet mittels einer externen **Mitarbeiterbefragung** heraus, wo der Schuh drückt und leitet dann geeignete Maßnahmen ein. An erster Stelle steht das **Mitarbeitergespräch** – einzeln und im Team: nicht „über“ die Kollegen reden, sondern „mit“ ihnen.

Nette Umgangsformen und Offenheit sind gut für die Stimmung im Team.

Die Betriebsleitung stellt fest, dass es mit einem Motivationsgespräch nicht getan ist. Sie entscheidet sich für ein **Konfliktmanagement**. Das wird von einem professionellen Coach durchgeführt.

Auch in der relativ flachen Hierarchie eines mittelständischen Unternehmens sind die Rollen und Funktionsbereiche eindeutig definiert und akzeptiert, um Frustration zu vermeiden. Es gibt **klare Absprachen**. Die Betriebsleitung pflegt eine **gute Fehlerkultur**: Kritik nur unter vier Augen, nicht vor Kollegen oder Kunden.

Um ein gutes Arbeitsklima zu pflegen, setzt die Betriebsleitung **Lob und Anerkennung** für die geleistete Arbeit ein. In verbaler Form gehört die Anerkennung zum regelmäßigen guten Ton. Entsprechend seiner Möglichkeiten belohnt der Betrieb auch mal in materieller (Gutschein, Präsentkorb) oder in finanzieller Form – den Einzelnen oder das gesamte Team.

Kollegen werden für **Weiterbildungsveranstaltungen** freigestellt mit der Auflage, deren Inhalte an ihre Mitarbeiter weiter zu vermitteln.

Die **private** Lebenssituation eines Mitarbeiters hat erheblichen Einfluss auf seine Arbeitsfreude. Die Familie ist oft eine wesentliche Stütze. Darum ist der Betrieb bestrebt, Arbeit und Privates zu vereinbaren. Um auch die **Familienmitglieder emotional positiv an den Betrieb zu binden**, werden sie in bestimmte Freizeitaktivitäten (Ausflüge, Feste, Kulturveranstaltungen) schon bei deren Planung und Vorbereitung einbezogen. Je nach Interesse gibt es dafür verantwortliche Mitarbeiter.



Foto: Bildungsverband Haus Technik Sachsen-Anhalt e.V.

Beispiele **teambildender Maßnahmen:**

- Firmenwettkämpfe im Bogenschießen: Die harmonischen Bewegungsabläufe sind ein idealer Ausgleich zum hektischen Alltag. Die Zielsicherheit kommt aus der Ruhe und Konzentrationsfähigkeit heraus.
- Koch-Workshop. Ein professioneller Koch gibt Anleitung, alle kochen gemeinsam und genießen dann ihr selbst zubereitetes Menü.

- Weihnachtsbaumschlagen: Das vergnügliche Erlebnis wird für alle gemeinsam gebucht und ist verbunden mit einer Wanderung durch den Wald, jeder schlägt dann seinen eigenen Baum.
- Gemeinsam eine knifflige Aufgabe bewältigen: In Ausflüge werden besondere Herausforderungen an den Teamgeist eingebaut, z.B. Fahrt mit dem Ruderboot oder Kanu, Parcours überwinden wie etwa im Kletterwald, Tauziehen.

Der Betrieb interessiert seine Mitarbeiter für **Sport**. Sport ist am besten geeignet, das **Zusammengehörigkeitsgefühl** zu stärken. Der Freizeitsport führt die Gedanken weg vom Berufsalltag: Wandern, Kegeln, Bowling, Skatturnier, Schach, Firmen-Sportfest, Firmenlauf ... Einen ausgeprägten Teamgeist entwickeln die Mitarbeiter beim Aufstellen einer eigenen Mannschaft, die sich im Wettkampf mit Vereinen oder anderen Firmen misst.

Platz für weitere gute Ideen

Prävention / Gesundheitsförderung



Arbeitsbedingte körperliche Belastungen sind in den mittelständischen Handwerksbetrieben nach wie vor zentrale Risikofaktoren. Vor allem auch auf den nichtstationären Arbeitsplätzen (Bau, Montage, Instandhaltungsarbeiten) sind die Belastungen für die Gesundheit und die Unfallrisiken hoch. Allgemein müssen Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung so gestaltet werden, dass sie den langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unterstützen. Für die jüngeren hat eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung eine präventive Wirkung, bei den älteren Mitarbeitern muss sie als Therapie betrachtet werden die helfen soll, gesundheitliche Beschwerden zu lindern. Auch für und mit ihren Leuten auf den Baustellen müssen die Betriebe praxistaugliche Gesundheitskonzepte erstellen. Ebenso kommt es auf die Einstellung eines jeden Mitarbeiters selbst zum Thema „gesunde Lebensführung während der Arbeitszeit“ an. (Fachlich professionelle Hilfe wie in etlichen Beispielen erwähnt, kann sich der Betrieb bei der Berufsgenossenschaft, bei Gesundheitskassen, beim TÜV oder auch aus Angeboten im Internet holen.)

Beispiele guter Praxis:

Im Zuge regelmäßiger **Arbeitsplatzbegehungen** (mit Vertretern der Gesundheitskasse, Berufsgenossenschaft) wird der Arbeitsplatz danach beurteilt, wer an ihm arbeitet. Zu berücksichtigen sind die individuellen altersbezogenen physiologischen Veränderungen. Eine Belastungsdokumentation erfasst körperliche Belastung, Körperhaltung, Konzentrationsanforderung, Beleuchtung, Lärm, Erschütterungen, Zugluft und Temperaturen.

Besonderes Augenmerk legt das Unternehmen auf die **Optimierung des Maschinenparks** mit Feinstaub-Filteranlage und Geräuschreduzierung. Die Investition in moderne Technik mit neuesten Sicherheitsstandards wirkt sich nachhaltig auf die Gesundheit der Belegschaft aus.

In arbeitsplatzbezogenen **Rückenschule-Kursen** gemeinsam mit der Krankenkasse wird das richtige Sitzen, Heben und Tragen von Lasten erlernt.

Danach wird ein **Maßnahmenkatalog** erstellt, zum Beispiel:

- An einer Fertigungsstraße bekommen die Monteure **Hocker in entsprechender Höhe**, damit sie sich auch an ihrem Steharbeitsplatz hinsetzen können.
- **Höhenverstellbare Arbeitsplatten und Stühle** ermöglichen es, dass die Tätigkeit in aufrechter Körperhaltung (um den Rücken zu entlasten) und sämtliche Handgriffe zwischen Bauch- und Schulterhöhe durchgeführt werden können.
- Ein **elastischer Holzboden** statt Beton an den Arbeitsplätzen schont die Kniegelenke. Zusätzlich werden **Spezialschuhe** mit ergonomischer Sohle angeschafft.
- Durch Einsatz von **Kälteschutzkleidung, Optimierung der Umgebungstemperatur und Vermeidung von Zugluft** werden gesundheitliche Risikofaktoren minimiert.
- Das Heben von schweren Lasten wird durch Hilfsmittel wie **Treppenkarren oder Kranvorrichtungen** erleichtert.
- **Vibrationsarme Elektrowerkzeuge und Handschuhe** senken die Belastung.



Baufahrzeuge werden mit Klimaanlage, Navigationssystem und Freisprechanlage ausgestattet. Der Mitarbeiter ist weniger gestresst, leistungsfähiger und motivierter. In regelmäßigen Abständen nehmen die Mitarbeiter das Angebot der Berufsgenossenschaft wahr und führen ein Fahrtsicherheits-Training durch.

Arbeitsabläufe werden so gestaltet, dass eine Last in Körperhöhe getragen werden kann, kein übermäßiges Beugen, Bücken oder Verdrehen der Wirbelsäule nötig ist bzw. Pausen eingelegt werden oder zwischen leichter und schwerer Arbeit gewechselt wird.

Physiotherapeuten geben direkt am Arbeitsplatz Anweisungen für ein gesundes rückengerechtes Arbeiten und unterrichten in leicht zu wiederholenden Übungen zur Entspannung, Dehnung und Mobilisation.

Monatlich kommt eine **mobile medizinische Massage** in den Betrieb. Für derartige gesundheitsfördernde Maßnahmen hat der Betrieb steuerliche Vergünstigungen.

Der Betrieb besitzt **Bungalow und Wohnwagen**. Er bietet die Ferienplätze günstig und gegebenenfalls kostenfrei an. Auswahl und Entscheidung werden von einem dafür bestimmten Gremium getroffen.

Das Unternehmen nimmt am **Betrieblichen Gesundheitsmanagement** teil. Gemeinsam mit der Krankenkasse werden in regelmäßigen Abständen Blutdruck- und Cholesterinmessungen, Herzfrequenzuntersuchungen, Hautscreenings, ergonomische Übungen, Physiotherapie, Ernährungskurse angeboten.

Der gesunden Lebensführung dienen Dienstvereinbarungen über den „**rauchfreien Arbeitsplatz**“ und **Alkoholverbot** am Arbeitsplatz. Der Betrieb bietet gemeinsam mit der Krankenkasse bzw. innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagement einen Raucher-Entwöhnungskurs an, bzw. eine Suchtberatung.

Platz für weitere gute Ideen

Arbeitsschutz



Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sind unabdingbare Voraussetzungen für einen erfolgreich arbeitenden Handwerksbetrieb. Unfälle und Erkrankungen durch die Arbeit führen zu Fehlzeiten, Betriebsstörungen, Qualitätsverlusten sowie zu Verlust des Ansehens des Unternehmens. Aufgrund des hohen Anteils der Tätigkeiten auf dem Bau, auf Montage und bei Instandsetzungs- und Wartungsarbeiten bei Kunden ist das Belastungs- und Gefährdungspotenzial in Handwerksbetrieben sehr groß. Die Betriebe selbst sind in der Eigenverantwortung, für Arbeitssicherheit und Gesundheit zu sorgen. Ein guter Arbeitsschutz führt zur verbesserten Wirtschaftlichkeit des Betriebes – und zu mehr Rechtssicherheit.

(Fachlich professionelle Hilfe wie in etlichen Beispielen erwähnt, kann sich der Betrieb bei der Berufsgenossenschaft, bei Gesundheitskassen, beim TÜV oder auch aus Angeboten im Internet holen.)

Beispiele guter Praxis:

Im Zuge regelmäßiger **Arbeitsplatzbegehungen** (mit Experten der Gesundheitskasse, Berufsgenossenschaft, Kollegen) werden für die einzelnen Arbeitsplätze/-bereiche **Gefährdungsbeurteilungen** erstellt. Von denen werden technische und organisatorische Schutzmaßnahmen abgeleitet. Deren Einhaltung ist für die Mitarbeiter **Pflicht**.

Die Einsatzplanung achtet darauf, dass der Beschäftigte auch für die **Arbeitsaufgabe** befähigt ist, bzw. entsprechende Erlaubnisscheine besitzt.

Der Betrieb stärkt die **Eigenverantwortung** eines jeden Mitarbeiters und bezieht ihn mit seinem sachkundigen Wissen bei der **Suche nach sicherheitsgerechten und gesundheitsverträglichen Arbeitstechniken** mit ein.

In den regelmäßigen Belegschaftsversammlungen ist die **Arbeitsschutzsituation** ein fester Punkt. Die Mitarbeiter werden klar über Sicherheitsstandards informiert und berichten ihrerseits über Belastungen und Gefährdungen. Sie sind aufgefordert, **Verbesserungsvorschläge** zu machen. Bei der Anschaffung von Hilfsmitteln und Schutzausrüstungen werden ihre **Erfahrungen berücksichtigt**.

Der Betrieb lässt einen unter seinen Kollegen angesehenen Mitarbeiter zum **Sicherheitsbeauftragten mit einer Zusatzqualifikation zum Gesundheitsbeauftragten ausbilden**. Seine besondere Stärke ist die kameradschaftliche Ansprache und das kollegiale Hinweisen auf gesundheits-schädigendes Verhalten. Er spricht seine Kollegen vor Ort als „Experten ihrer Arbeit“ an und bindet sie in die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen aktiv ein. In Gesprächen von Kollege zu Kollege motiviert er sie, ihre Gesundheit und Lebensqualität aktiv zu verbessern. Er erfüllt seine Vorbildrolle. Wenn etwas passiert, ist der Sicherheitsbeauftragte als erster vor Ort. Er ist auch ausgebildeter Ersthelfer.

In dem Betrieb ist es auf Grund der Arbeitsabläufe möglich, dass Mitarbeiter in gewissen Zeitabständen ihre Arbeitsplätze tauschen. Diese Art **Rotationsprinzip** beugt dem stupiden Arbeiten mit einhergehender Betriebsblindheit vor. Beim Wechsel an einen anderen Arbeitsplatz muss die Aufmerksamkeit auch immer wieder neu auf den Arbeitsschutz gelenkt werden.



Foto: Bildungsverband Haustechnik Sachsen-Anhalt e.V.

Der Betrieb schafft **Koffer oder Rucksäcke für die eigene personenbezogene Schutzausrüstung (PSA)** eines jeden Mitarbeiters an. Die wird mit dem Namen des Besitzers versehen. Dieser ist für die Vollständigkeit, Pflege und Mitnahme seiner PSA selbst verantwortlich.

In den meisten Handwerkerberufen sind die Füße hohen Belastungen wie auch Gefahren ausgesetzt. Der Betrieb investiert in **gutes Schuhwerk** für seine Mitarbeiter und trägt damit zur nachhaltigen Gesundheitsförderung bei. Er signalisiert den Mitarbeitern seine Wertschätzung ihrer Arbeit.

Der Betrieb schafft **Rahmenbedingungen**, die ein sicheres Arbeiten ermöglichen. Vor allem auf einer Baustelle, wo das Unfallrisiko besonders hoch ist, werden **Überstunden weitgehend vermieden**. Die Fahrten zu und von der Baustelle werden als **Arbeitszeit angerechnet**, so sind die Mitarbeiter auch versichert.

Um den Arbeitsschutz einfacher zu gestalten, benutzen die Mitarbeiter **Checklisten**. So werden wichtige Dinge nicht vergessen (z.B. **KFZ-Mustermappe** und **Kurzcheckliste Gefährdungsfaktoren**, siehe Anlagen 3 und 4). Auch die Ersteinweisung neuer Mitarbeiter ist ein wichtiges Thema (siehe Anlage 5). Diese Vorlagen stammen aus dem Projekt NOAH und wurden im Rahmen des Projektes LABITAS erprobt.

Auch **Auszubildende** benötigen beim Arbeitsschutz besondere Aufmerksamkeit, da sie noch unerfahren sind und das Unfallrisiko somit höher ist. Mit der **Checkliste Arbeitssicherheit** (Projekt: Jugend will sich-er-leben, <http://www.jwsl.de/>, siehe Anlage 6) analysiert der Auszubildende vor Arbeitsbeginn seinen Arbeitsplatz und beugt Gefahren vor.

Vorträge und Weiterbildungen zu aktuellen und rechtlichen Informationen und zur **Nutzung von Internetportalen** in Sachen Arbeitssicherheit lassen sich für die Kleinbetriebe im **Pool** sinnvoller organisieren.

Klein- und Kleinstbetriebe schließen sich zu einem **Pool** zusammen. So können sie ähnliche Probleme im Arbeits- und Gesundheitsschutz bündeln und **branchenspezifische Lösungen gemeinsam entwickeln**. Die Betriebe sind gestärkt, ihre **gesetzlichen Pflichten** im Arbeitsschutz zu erfüllen.

Betreuungspartner haben es leichter und kostengünstiger, mit im **Pool** zusammengefassten Kleinbetrieben zu **kooperieren**. So lassen sich z.B. die Betriebsbegehungen sowie die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung besser koordinieren.

Der Betrieb nimmt am Projekt **NOAH** teil (**Nutzenoptimierter** und kostenreduzierter **Arbeits- und Gesundheitsschutz in Handwerksbetrieben**). In diesem Verbundprojekt werden Konzepte für innovativen Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt und erprobt (www.noah-projekt.de). Es wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.

Arbeitsorganisation / Arbeitsplanung



Die Arbeitsplanung ist die organisierte Umsetzung eines auf den Betrieb ausgerichteten Arbeitskonzeptes. Mit Hilfe einer konkreten und abrechenbaren Arbeitsplanung wird die Teamleistung optimiert, wird der Arbeitsprozess so effizient wie möglich gestaltet und wird die Arbeitsproduktivität erhöht. Dieser Plan ist kein starres Gebilde, sondern beschreibt kurzfristige Wege zum Erreichen der wichtigsten Ziele. Die strategischen Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls neu ausgerichtet. In einem mittelständischen Handwerksbetrieb kommt es darauf an, dass sich die Belegschaft mit den Zielen ihres Betriebes identifiziert. Die Maßnahmen müssen einleuchtend sein, gedanklich klar formuliert werden und überschaubar sein. Verantwortlichkeiten müssen konkret festgelegt werden.

(Professionelle fachliche Hilfe kann sich der Betrieb bei der Berufsgenossenschaft, bei Gesundheitskassen sowie auch aus den Internet-Angeboten holen.)

Ein Arbeitsplan beantwortet grundlegende Fragen wie:

- Wo wollen wir hin?
- Wie kommen wir dorthin?
- Welche Mittel nehmen wir zur Hilfe
- Welchen Beitrag leistet jeder Einzelne?

Der Arbeitsplan wird gemeinsam mit den Menschen, die bei seiner Umsetzung beteiligt sind, vorbereitet.

Er enthält zum Beispiel:

- klare Teilziele
- zu liefernde Aktivitäten
- gewünschte Ergebnisse
- Anforderungen an Personal und Ressourcen
- Umsetzungswege und Zeitpläne
- ein Verfahren zur Kontrolle der Fortschritte.

Beispiele guter Praxis:

Die Belegschaftsversammlung des Handwerksbetriebes beschließt zu Beginn des Jahres den Jahresplan, an dem sich alle regelmäßig orientieren. Die Arbeitsplanung wird bei der Bestandsaufnahme am Ende eines jeden Monats immer wieder auf die tatsächlichen Gegebenheiten ausgerichtet. Zum Ende eines Quartals wird der konkretisierte Plan für das kommende Quartal von der Belegschaft beschlossen.

Der Plan wird ausgedruckt und liegt in einer Mappe mit Klarsichthüllen für alle und jederzeit einsehbar im gemeinschaftlichen Pausenraum. Er wird zur Teamberatung am Beginn einer Woche zur Hand genommen, auch um wechselnde Zuständigkeiten einzutragen.

Plan Büro und Plan Handwerk
siehe Anlage 7

Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien



Die Nachfrage nach „Intelligenten Gebäuden“ wächst. Daraus ergibt sich für Handwerker und Bauunternehmen eine neue Herausforderung und zugleich eine Chance auf dem Markt. Zum anderen steigt mit der technischen Entwicklung auch der Anspruch des Kunden an die Flexibilität und Modernität des Handwerkers. Da sich innerhalb der Branche bestimmte Programme und Datenformate als Standards durchgesetzt haben, ist die IT-Kommunikation einfach und effizient. Mit Einsatz von modernen Informationstechnologien lassen sich bereits in der Planungsphase und auf der Baustelle Kosten sparen. Die Zeitersparnis nimmt Stress und Hektik aus dem Arbeitsprozess, was als gesundheitsfördernder Faktor von Bedeutung ist.

Beispiele guter Praxis:

Mittels einer **speziellen Software für das Smartphone oder den Tablet-PC** (ein tragbarer flacher Computer in besonders leichter Ausführung) werden Informationen z.B. über den Einsatz von Materialien und Protokolle über eine Bauabnahme von der Baustelle **ohne Zeitversatz direkt an den Computer** im Büro geschickt. Die Zettelwirtschaft entfällt, weil keine handschriftlichen Notizen mehr abgeschrieben werden müssen.

Mittels Smartphone oder Tablet-PC hat der Handwerker **auf der Baustelle Zugang auf Bauunterlagen, die auf dem Computer im Büro** gespeichert sind. Fahrtwege hin und her entfallen, es werden Zeit und Geld gespart.

Die Handwerker eines Betriebes sind den ganzen Tag zu Reparatur- und Wartungsarbeiten unterwegs. Die **Einsätze bekommen sie vom Büro auf ihr Smartphone** geschickt. Bei Erledigung der Arbeit schickt der Mitarbeiter ein Signal an den Computer im Büro. Dort weiß man, dass er für den nächsten Auftrag frei ist. Gleichzeitig sind die Arbeitszeiten dokumentiert.

An einem großen Bauauftrag arbeiten **verschiedene Gewerke**, die aber meistens nicht gleichzeitig auf der Baustelle sind. Über eine Computer-Software sind sie **miteinander vernetzt**. So gestalten sie trotzdem ihre **Zusammenarbeit kommunikativ und ohne Informationsverluste**: Maurer, Dachdecker, Fußbodenleger, Elektro- und Sanitärinstallateure haben gleichermaßen Zugang auf das Programm. Sie tragen hier den Stand ihrer Arbeit ein und können gleichermaßen den Abarbeitungsstand der anderen Gewerke sehen.

Der Kunde möchte seine Wohnung umbauen und hat in diesem Zusammenhang ganz individuelle Wünsche, unter anderem eine barrierefreie Dusche. Der Handwerker ruft mittels **Tablet-PC gleich während des Beratungsgesprächs vor Ort Fotos auf und aktuelle Preislisten**. Sein besonderer Service ist die Anschaulichkeit und ein schneller erster Richtwert für sein finanzielles Angebot.



Foto: Bildungsverbund Haustechnik Sachsen-Anhalt e.V.

Mit dem Smartphone macht der Handwerker **auf der Baustelle Fotos vom Stand der Bautätigkeit**. Er beschriftet die Aufnahmen und schickt sie an den Computer im Büro.

Platz für weitere gute Ideen

Informations- und Kommunikationstechnologien einer kleinen Handwerksfirma: Verbesserungsvorschläge

Bestandsaufnahme:

- Hardware: 3 PCs, 1 Laptop, 1 Server, alles im Stammsitz, 1 PC in Spanien
- Software: MS Office, Handwerkersoftware „Inform“, + Buchungssoftware „Marion“
- Datensicherung: 1x wöchentlich auf externer Festplatte
- Mitarbeiterkenntnisse bezüglich vorhandener Software: gut bis sehr gut

Aktuelle Situation	Verbesserungsvorschlag
Bei Reparaturen für Wohnungsbaugenossenschaften gibt es Auftragszettel für die Monteure. (Auftrag muss im PC angelegt werden, wird anschließend ausgedruckt, der Monteur schreibt die Minuten ein und der Kunden unterschreibt) → mehrere 100 Auftragszettel pro Woche müssen per Hand in PC übertragen werden (entspricht ca. 8 – 10 Stunden Arbeitsaufwand pro Woche).	Das Eintragen der Arbeitszeit des Monteurs vor Ort in ein System (Smartphone, Tablet, PDA o.ä.) so dass das manuelle Übertragen der Zeiten vom Arbeitsauftrag in den PC entfällt.
Bei Arbeiten auf dem Bau meldet der Leitmonteur jeden Abend den Verbrauch an Material auf Papier.	Der Materialverbrauch wird elektronisch erfasst und dann mit der Bauakte (Materialeinkauf, Nachkalkulation usw.) abgeglichen. Fotos vom Stand der Bautätigkeit werden mit einem Smartphone aufgenommen.
Normales Faxgerät	Faxe werden über PC empfangen und gesendet.

Arbeitstypen-Test der AOK

Welcher Arbeitstyp sind Sie?

Mr. Perfekt, Chaot oder Realist – zu welcher Gattung gehören Sie?
Machen Sie den Test!

Testfrage

Ihr Chef beehrt Sie mit einem neuen Projekt, von dem Sie keine Ahnung haben. Leider steht der Kunde schon auf der Matte und Sie müssen in einem Monat fertig sein. Wie gehen Sie vor?

- Sie beenden pünktlich Ihren Arbeitstag. Die stressige Zeit wird schließlich noch kommen.
- Sie nehmen sich vor, gleich am nächsten Morgen die Aufgabenstellung genau zu analysieren, indem Sie erst einmal notieren, was alles anfallen wird. Dann stellen Sie einen Zeitplan auf.
- Sie rufen in der EDV-Abteilung Ihrer Firma an und bitten um eine Netzwerkverbindung an Ihren häuslichen Arbeitsplatz. Dann können sie noch weiterarbeiten, wenn der Portier Ihre Firma dicht gemacht hat.
- Alle Teamkollegen werden zu einem Kick-Off-Meeting eingeladen und auf die kommende, arbeitsintensive Zeit eingeschworen. Man kann ja schon mal andiskutieren, was auf einen zukommt.

Online-Kalorienrechner der AOK

Auf der Webseite der AOK ist unter www.aok.de/bundesweit/gesundheit/kalorienrechner-84725.php der nachfolgend etwas abgewandelt dargestellte Kalorienrechner zu finden, mit dem die Nährwerte einzelner Speisen ermittelt werden können.

Kalorienrechner

Zu viel, zu fett, zu nährstoffarm

Unsere Nahrung enthält einerseits häufig mehr Kalorien – und mehr Fett! – als nötig. Andererseits sind oft zu wenige Vitamine, Mineralstoffe und Ballaststoffe in diesen Lebensmitteln vorhanden.

Praktisch

Der Kalorienrechner hilft Ihnen bei der Auswahl gesunder Lebensmittel. Das ist zum Beispiel wichtig, wenn Sie gezielt abnehmen möchten, wegen einer Krankheit eine bestimmte Diät einhalten müssen oder einfach gesünder essen und trinken wollen.

So einfach geht's

Die Nährwerte einzelner Speisen können Sie wie folgt ermitteln. Sie geben das Gericht oder ein bestimmtes Nahrungsmittel in der Suchleiste ein oder Sie benutzen eine der unten aufgeführten Kategorien. Danach geben Sie die Portionen der ausgewählten Speise an und klicken den Ergebnisknopf. Wenn Sie für mehrere Nahrungsmittel die Gesamtnährwerte errechnen wollen, führen Sie einfach noch einmal die Recherche aus.



Getreide, Mehle

Kleingebäck (Kekse, Chips & Co.)

Gemüse und Gemüseprodukte

Obst und Obstprodukte

Eis

Süßwaren und Zucker

Getränke, alkoholisch

Frischkäse und Quark

Eier

Fleisch- und Wurstwaren

Speisefette und Speiseöle

Fertigsalate

Nudelgerichte

Fast Food und Restaurantspeisen

Kaffee und Tee

Brot, Brötchen

Kuchen, Torten und Gebäck

Kartoffeln und Kartoffelprodukte

Nüsse und Samen

Brotaufstriche

Getränke, alkoholfrei

Milch und Milchprodukte

Käse

Fleisch, Geflügel, Wild

Fisch und Fischgerichte

Soßen und Würzmittel

Suppen und Eintöpfe

Nachspeisen

Frühstückscerealien

Nudeln, Reis

Firmenlogo	Fahrzeug-Checkliste
Sichtkontrolle vor Antritt der Fahrt:	
<input type="checkbox"/> Ladungssicherung geprüft <input type="checkbox"/> Leiter geprüft <input type="checkbox"/> Gerüst geprüft <input type="checkbox"/> E-Geräte geprüft <input type="checkbox"/> Persönliche Schutzausrüstung vorhanden <input type="checkbox"/> Fahrzeugsicherheit <input type="checkbox"/> TÜV <input type="checkbox"/> AU <input type="checkbox"/> Bereifung <input type="checkbox"/> Licht <input type="checkbox"/> Fahrerlaubnis, Fahrzeugschein, weitere Papiere	
Datum	Unterschrift

Vor-Ort-Einweisung bzw. Unterweisung

Firmenlogo

Auftragsverantwortlicher vor Ort mit Weisungsbefugnissen:

Bau-/Montagestelle: Datum:

Ein-/Unterweisung über:

.....

Lft. Nr.	Name, Vorname	Unterschrift
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

KFZ-Mustermappe

Firmenlogo	Beauftragung als Auftragsverantwortlicher vor Ort (AvO)				
<p>Hiermit wird Herr / Frau</p> <p>zum „Auftragsverantwortlichen vor Ort (AvO)“ benannt.</p> <p>Als Auftragsverantwortlicher vor Ort (AvO) haben Sie folgende Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auftragsunterlagen auf Vollständigkeit zu prüfen und bei Unstimmigkeiten im Betrieb oder beim Ansprechpartner des Kunden (Bauherrn, SiGeKo [Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator], Architekten) nachzufragen. • Vor Beginn der Tätigkeiten <u>auf der Bau- / Montagestelle</u> die bau- / montagestellenbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen (Checkliste möglichst mit den Mitarbeitern vor Ort ausfüllen). • Die Kollegen vor Ort einzuweisen; verwenden Sie hierfür die ausgefüllte bau- / montagestellenbezogene Gefährdungsbeurteilung sowie bei Bedarf weitere Baustellenunterlagen (Auftrag, ...). • Die bei der bau- / montagestellenbezogenen Gefährdungsbeurteilung als erforderlich erachteten Gegenmaßnahmen zu ergreifen bzw. ergreifen zu lassen. • Bei veränderten Gefährdungssituationen die bau- / montagestellenbezogene Gefährdungsbeurteilung zu ergänzen und die Mitarbeiter darüber zu unterweisen. • Die Wirksamkeit der Gegenmaßnahmen zu überwachen und bei Abweichungen Korrekturen vorzunehmen. • Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, der Einweisung der Mitarbeiter, der Schutzmaßnahmen und der stichprobenartigen Wirksamkeitsüberprüfungen auf der Vorlage „bau- / montagestellenbezogene Gefährdungsbeurteilung“ zu dokumentieren. • Besondere Vorkommnisse im Betrieb zu melden. • Sicherzustellen, dass die Baustelle ordnungsgemäß verlassen wird (keine Absturzstellen, gesichertes Werkzeug, Sauberkeit, ...). <p>Als Auftragsverantwortlicher vor Ort (AvO) haben Sie folgende Befugnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie sind weisungsbefugt gegenüber Ihren Kollegen vor Ort sowie in Sicherheitsfragen auch gegenüber unseren Partnerbetrieben (Unterauftragnehmern). • Sie können mit dem Bauherrn, SiGeKo oder unseren Partnerbetrieben (Unterauftragnehmern) Sicherheitsmaßnahmen abstimmen und vereinbaren. • Sie können Personen, die sich auf der Baustelle besonderen Gefährdungen aussetzen könnten (z. B. Kinder des Bauherrn), von der Baustelle verweisen; wird dieser Aufforderung nicht nachgekommen, müssen Sie den Chef informieren und können bis zur Lösung des Problems die Arbeiten einstellen lassen. • Sie sind auskunftsberechtigt gegenüber den Partnerunternehmen und dem Kunden. 					
..... Ort Datum Unternehmer Ort Datum Beauftragter

Firmenlogo	Bau- / montagestellenbezogene Gefährdungsbeurteilung Auftragsverantwortlicher vor Ort mit Weisungsbefugnissen:	
Bau- / Montagestelle:		Datum:
Mögliche Gefährdungen und Gegenmaßnahmen		
<input type="checkbox"/> organisatorische Mängel		
Bestehen Gefährdungen durch: <input type="checkbox"/> keine Vor-Ort-Einweisung <input type="checkbox"/> ungenügend qualifizierte Mitarbeiter <input type="checkbox"/> zu wenig Mitarbeiter <input type="checkbox"/> Planabweichungen <input type="checkbox"/> Fremde / Kinder auf der Baustelle	Gegenmaßnahmen: <input type="checkbox"/> Vor-Ort-Einweisung <input type="checkbox"/> Mitarbeiter unterweisen <input type="checkbox"/> zusätzliche Mitarbeiter anfordern <input type="checkbox"/> Abstimmung mit Verantwortlichem <input type="checkbox"/> Abstimmung mit Eltern <input type="checkbox"/> Baustelle vor dem Verlassen sichern <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Besonderheiten / Ergänzungen:		
<input type="checkbox"/> mechanische Gefährdungen		
Bestehen Gefährdungen durch: <input type="checkbox"/> ungeschützte bewegte Maschinenteile (erfasst werden, anstoßen, ...) <input type="checkbox"/> Teile mit gefährlichen Oberflächen (Ecken, Kanten, Spitzen, ...) <input type="checkbox"/> angefahren / überfahren werden <input type="checkbox"/> unkontrolliert bewegte Teile (herabfallen, kippen, rollen, gleiten, ...) <input type="checkbox"/> Ausrutschen, Stolpern, Umknicken, Fehltreten <input type="checkbox"/> Abstürzen (offene Schächte, Kanäle, ...) und Einbrechen (Dach, ...)	Gegenmaßnahmen: <input type="checkbox"/> sich bewegende Maschinenteile ausschalten <input type="checkbox"/> Schutzgerüst / dach erstellen <input type="checkbox"/> Schutzhelm, Handschuhe verwenden <input type="checkbox"/> Gefahr abschirmen / absperren <input type="checkbox"/> Teile vor dem Herabfallen, Kippen, ... sichern <input type="checkbox"/> Stolperstellen und Rutschgefahren beseitigen <input type="checkbox"/> Absturzstellen absichern <input type="checkbox"/> Bereich, in dem man einbrechen kann absperren / sichern <input type="checkbox"/> Mitarbeiter auf besondere Gefahren hinweisen <input type="checkbox"/> Sicherheitsgeschirr verwenden <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Besonderheiten / Ergänzungen:		
<input type="checkbox"/> elektrische Gefährdungen		
Bestehen Gefährdungen durch: <input type="checkbox"/> elektrische Freileitungen <input type="checkbox"/> gefährliche Körperströme (durch Berühren unter Spannung stehender Teile, schadhafter Isolationen) <input type="checkbox"/> Lichtbögen <input type="checkbox"/> elektromagnetische Felder	Gegenmaßnahmen: <input type="checkbox"/> Freischaltung prüfen <input type="checkbox"/> Sichtprüfung elektrischer Arbeitsmittel vor Gebrauch <input type="checkbox"/> spezielle persönliche Schutzausrüstung <input type="checkbox"/> isolierter Stand <input type="checkbox"/> Nutzung von ordnungsgemäßen Baustromverteilern <input type="checkbox"/> Mitarbeiter auf besondere Gefahren hinweisen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Besonderheiten / Ergänzungen:		
<input type="checkbox"/> Gefährdungen durch Gefahrstoffe (verätzen, verbrennen, ...)		
Bestehen Gefährdungen durch: <input type="checkbox"/> Hautkontakt mit Gefahrstoffen <input type="checkbox"/> Einatmen oder Verschlucken <input type="checkbox"/> Spritzer ins Auge <input type="checkbox"/> Asbest	Gegenmaßnahmen: <input type="checkbox"/> folgende persönliche Schutzausrüstung: <input type="checkbox"/> Reinigungsmöglichkeiten vor Ort <input type="checkbox"/> Brandlasten beseitigen / abdecken <input type="checkbox"/> Rauchverbot <input type="checkbox"/> Mitarbeiter auf besondere Gefahren hinweisen <input type="checkbox"/> gute Belüftung oder Absaugung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Besonderheiten / Ergänzungen:		

<input type="checkbox"/> Brand- / Explosionsgefahren		
Bestehen Gefährdungen durch: <input type="checkbox"/> Funkenflug beim Schleifen, ... <input type="checkbox"/> offene Flamme (z. B. Schweißen) oder heiße Flächen (z. B. Löten) <input type="checkbox"/> Brandlasten in der Nähe <input type="checkbox"/> brennbare / explosive Gase, ... <input type="checkbox"/> Rohrleitungen (heiß / mit gefährlichem Medium)	Gegenmaßnahmen: <input type="checkbox"/> Funkenflug verhindern/abschirmen <input type="checkbox"/> Brandlasten beseitigen/abdecken <input type="checkbox"/> keine offene Flamme <input type="checkbox"/> nicht rauchen <input type="checkbox"/> Löschmittel bereitstellen <input type="checkbox"/> funkenfreies / explosionsgeschütztes Werkzeug verwenden	<input type="checkbox"/> Gasflasche sichern <input type="checkbox"/> Mitarbeiter auf besondere Gefahren hinweisen <input type="checkbox"/> persönliche Schutzausrüstung
Besonderheiten / Ergänzungen:		
<input type="checkbox"/> thermische Gefährdung		
Bestehen Gefährdungen durch: <input type="checkbox"/> Kontakt mit heißen Medien <input type="checkbox"/> Kontakt mit kalten Medien	Gegenmaßnahmen: <input type="checkbox"/> Gefahr abschirmen / absperren <input type="checkbox"/> Schutzkleidung tragen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Besonderheiten / Ergänzungen:		
<input type="checkbox"/> schlechte Umgebungsbedingungen		
Bestehen Gefährdungen durch: <input type="checkbox"/> Nässe, Kälte, ... <input type="checkbox"/> Lärm <input type="checkbox"/> Staub, Abgase <input type="checkbox"/> schlechte Beleuchtung <input type="checkbox"/> enge Räume / Behälter	Gegenmaßnahmen: <input type="checkbox"/> Schutzkleidung tragen <input type="checkbox"/> Gehörschutz verwenden <input type="checkbox"/> Schutzbrille u. Staubmaske tragen <input type="checkbox"/> zusätzliche Beleuchtung <input type="checkbox"/> Sicherungsposten	<input type="checkbox"/> ausreichende Be- / Entlüftung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Besonderheiten / Ergänzungen:		
<input type="checkbox"/> Gefährdungen durch hochgelegene Arbeitsplätze		
Bestehen Gefährdungen durch: <input type="checkbox"/> hochgelegene Arbeitsstelle (z. B. Arbeiten auf einem Dach) <input type="checkbox"/> Absturz <input type="checkbox"/> Einstürzen (z. B. eines Gerüsts)	Gegenmaßnahmen: <input type="checkbox"/> Arbeits-, Fahrgerüst oder fahrbare Arbeitsbühne verwenden <input type="checkbox"/> Sicherheitsgeschirr verwenden <input type="checkbox"/> Höhensicherungsgerät	<input type="checkbox"/> Mitarbeiter auf besondere Gefahren hinweisen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Besonderheiten / Ergänzungen:		
<input type="checkbox"/> sonstige Gefährdungen		
Bestehen Gefährdungen durch: <input type="checkbox"/> schwere Lasten heben oder tragen <input type="checkbox"/> Gefährdungen durch andere Betriebe auf der Baustelle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gegenmaßnahmen: <input type="checkbox"/> Kran, Gabelstapler, ... verwenden <input type="checkbox"/> Schutzmaßnahmen mit Partnern / SiGeKo / Bauleiter abstimmen <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Besonderheiten / Ergänzungen:		
Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, Mitarbeiter eingewiesen, Sicherheitsmaßnahmen veranlasst und Wirksamkeit geprüft		
Name: Datum: Unterschrift:		
Anhand der Gefährdungsbeurteilung <u>eingewiesene</u> Mitarbeiter (Name / Unterschrift):		

Kurzcheckliste Gefährdungsfaktoren

Firmenlogo	Kurzcheckliste Gefährdungsfaktoren		
1. Gefährdung durch organisatorische Mängel <input type="checkbox"/> 1.1 Unterweisung <input type="checkbox"/> 1.2 Betriebsanweisung <input type="checkbox"/> 1.3 Arbeitsabläufe (Koordinierung) <input type="checkbox"/> 1.4 Erste-Hilfe-System <input type="checkbox"/> 1.5 Alarm- und Rettungsmaßnahmen <input type="checkbox"/> 1.6 Arbeitsschutz Organisation <input type="checkbox"/> 1.7 Vorsorge-Untersuchung <input type="checkbox"/> 1.8 Schicht/Nacharbeit <input type="checkbox"/> 1.9	6. Brand- und Explosionsgefährdung <input type="checkbox"/> 6.1 Brandgefährdung durch Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase <input type="checkbox"/> 6.2 Explosionsfähige Atmosphäre <input type="checkbox"/> 6.3 Thermische/Physikalische Explosionen <input type="checkbox"/> 6.4 Sprengstoffe <input type="checkbox"/> 6.5 Sonstige explosionsgefährliche Stoffe <input type="checkbox"/> 6.6 Elektrostatische Aufladung	9. Physische Belastung/Arbeitsschwere <input type="checkbox"/> 9.1 Schwere dynamische Arbeit <input type="checkbox"/> 9.2 Einseitige, dynamische Arbeit, Körperbewegung <input type="checkbox"/> 9.3 Gefährliche Arbeiten <input type="checkbox"/> 9.4 Haltungsarbeit/Zwangshaltung <input type="checkbox"/> 9.5 <input type="checkbox"/> 9.6	
		7. Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen <input type="checkbox"/> 7.1 Lärm <input type="checkbox"/> 7.2 Ultraschall/Infraschall <input type="checkbox"/> 7.3 Ganzkörperschwingungen <input type="checkbox"/> 7.4 Hand-Arm-Schwingungen <input type="checkbox"/> 7.5 Nichtionisierende Strahlung <input type="checkbox"/> 7.6 Ionisierende Strahlung <input type="checkbox"/> 7.7 Elektro-magnetische Felder <input type="checkbox"/> 7.8 Arbeiten in Unter- oder Überdruck <input type="checkbox"/> 7.9 Kontakt mit heißen oder kalten	10. Wahrnehmung und Handhabbarkeit <input type="checkbox"/> 10.1 Informationsaufnahme <input type="checkbox"/> 10.2 Wahrnehmungsumfang <input type="checkbox"/> 10.3 Erschwerte Handhabbarkeit von Arbeitsmitteln, Greifräume
	2. Mechanische Gefährdung <input type="checkbox"/> 2.1 Ungeschützt bewegte Teile <input type="checkbox"/> 2.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen <input type="checkbox"/> 2.3 Bewegte Transportmittel, Arbeitsmittel <input type="checkbox"/> 2.4 Unkontrolliert bewegte Teile <input type="checkbox"/> 2.5 Prüfpflichtige Anlagen <input type="checkbox"/> 2.6	8. Gefährdung/Belastung durch Arbeitsumgebungsbedingungen <input type="checkbox"/> 8.1 Arbeitsräume <input type="checkbox"/> 8.2 Verkehrswege/Fluchtwege <input type="checkbox"/> 8.3 Beleuchtung/Reflexblendung <input type="checkbox"/> 8.4 Klima <input type="checkbox"/> 8.5 Sturz, Ausrutschen <input type="checkbox"/> 8.6 Absturz <input type="checkbox"/> 8.7 Enge Räume <input type="checkbox"/> 8.8 Arbeiten am Wasser	11. Psychische Belastung durch die Arbeit <input type="checkbox"/> 11.1 Über/Unterforderung <input type="checkbox"/> 11.2 Handlungsspielraum/Verantwortung <input type="checkbox"/> 11.3 Soziale Bedingungen <input type="checkbox"/> 11.4 Arbeitszeit <input type="checkbox"/> 11.5 Alkohol/Drogenmissbrauch <input type="checkbox"/> 11.6
	3. Elektrische Gefährdung <input type="checkbox"/> 3.1 Grundsätze <input type="checkbox"/> 3.2 Lichtbögen <input type="checkbox"/> 3.3 Gefährliche Körperströme		12. Sonstige Gefährdungen/Belastungen <input type="checkbox"/> 12.1 Persönliche Schutzausrüstung (PSA) <input type="checkbox"/> 12.2 Außendiensttätigkeit <input type="checkbox"/> 12.3 Durch Tiere <input type="checkbox"/> 12.4 Durch Pflanzen <input type="checkbox"/> 12.5 Durch Menschen <input type="checkbox"/> 12.6 Mutter- und Jugendschutz
	4. Gefährdung durch chemische Stoffe <input type="checkbox"/> 4.1 Gefahrstoffe (bitte ggf. gesondert beur.) <input type="checkbox"/> 4.2 Hautbelastungen <input type="checkbox"/> 4.3 Belastung durch Gerüche <input type="checkbox"/> 4.4 Erstickende Stoffe <input type="checkbox"/> 4.5 Sensibilisierend <input type="checkbox"/> 4.6		5. Biologische Gefährdung <input type="checkbox"/> 5.1 Gezielter Umgang <input type="checkbox"/> 5.2 Infektionsgefahr durch Materialien <input type="checkbox"/> 5.3 Unbeabsichtigter Umgang

Ersteinweisung neuer Mitarbeiter

Firmenlogo	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung mit System Formular zur Einweisung neuer Mitarbeiter (Erstunterweisung)		
<p>Mit Frau / Herrn wurden heute die folgenden Punkte einvernehmlich durchgesprochen:</p> <p>Grundsätze im Arbeits- und Gesundheitsschutz Sicherheit am Arbeitsplatz und Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren haben bei uns höchste Priorität. Arbeitsschutz und Umweltschutz behindern nicht die Arbeit, sondern kennzeichnen ein <u>fachgerechtes, professionelles Arbeiten</u>. <i>Jede Mitarbeiterin / jeder Mitarbeiter ist deshalb vom ersten Tag an verpflichtet, sicher, gesundheits- und umweltgerecht zu arbeiten und ein gutes Beispiel für die Kollegen zu sein!</i></p> <p>Aufgaben im Arbeits- und Umweltschutz Ihre wesentlichen Aufgaben im Arbeits- und Umweltschutz sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • auf Ordnung und Sauberkeit bei der Arbeit achten, • vermeiden, dass andere Personen durch Ihre Handlungen oder Unterlassungen gefährdet werden, • schriftliche und mündliche Anweisungen zum Arbeits- und Umweltschutz befolgen, • die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung (z. B. Sicherheitsschuhe, Handschuhe) bestimmungsgemäß verwenden und pfleglich damit umgehen, • Arbeitsmittel vor der Verwendung durch eine Sichtkontrolle auf sicheren Zustand (z. B. keine Beschädigung) und Eignung prüfen und bestimmungsgemäß verwenden, • sicherheits- und gesundheitsbewusst arbeiten, • sicherer Umgang mit Gefahrstoffen, • Mängel wo möglich selbst abstellen (z. B. Stolperstellen beseitigen, schadhafte Werkzeug nicht verwenden) oder umgehend dem Vorgesetzten melden, • sicherheitswidriges und umweltschädigendes Verhalten von Kollegen und Dritten ansprechen und / oder dem Vorgesetzten melden, • Verbot von Alkohol und anderen Rauschmitteln beachten, • in Arbeitsräumen und Fahrzeugen nicht rauchen, wenn dies nicht ausdrücklich erlaubt ist. <p>Besprochen wurden auch:</p>			
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> die besonderen Gefährdungen bei den auszuführenden Tätigkeiten und in den zukünftigen Arbeitsbereichen <input type="checkbox"/> die Erste Hilfe (z. B. Verbandskästen) <input type="checkbox"/> das Verhalten bei Feuer <input type="checkbox"/> das Verbot, Fahrzeuge ohne gültigen Fahrausweis zu führen </td> <td style="width: 50%; border: none; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> die Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen <input type="checkbox"/> das Verhalten bei Unfällen <input type="checkbox"/> die Meldung von Unfällen <input type="checkbox"/> die Notrufnummer <input type="checkbox"/> Maßnahmen des Brandschutzes <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table>		<input type="checkbox"/> die besonderen Gefährdungen bei den auszuführenden Tätigkeiten und in den zukünftigen Arbeitsbereichen <input type="checkbox"/> die Erste Hilfe (z. B. Verbandskästen) <input type="checkbox"/> das Verhalten bei Feuer <input type="checkbox"/> das Verbot, Fahrzeuge ohne gültigen Fahrausweis zu führen	<input type="checkbox"/> die Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen <input type="checkbox"/> das Verhalten bei Unfällen <input type="checkbox"/> die Meldung von Unfällen <input type="checkbox"/> die Notrufnummer <input type="checkbox"/> Maßnahmen des Brandschutzes <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> die besonderen Gefährdungen bei den auszuführenden Tätigkeiten und in den zukünftigen Arbeitsbereichen <input type="checkbox"/> die Erste Hilfe (z. B. Verbandskästen) <input type="checkbox"/> das Verhalten bei Feuer <input type="checkbox"/> das Verbot, Fahrzeuge ohne gültigen Fahrausweis zu führen	<input type="checkbox"/> die Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen <input type="checkbox"/> das Verhalten bei Unfällen <input type="checkbox"/> die Meldung von Unfällen <input type="checkbox"/> die Notrufnummer <input type="checkbox"/> Maßnahmen des Brandschutzes <input type="checkbox"/>		
<p>Gezeigt wurden:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> der zukünftige Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> die Flucht- und Rettungswege </td> <td style="width: 50%; border: none; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> wo sich die Verbandskästen, Feuerlöscher und Abfallsammelstellen befinden <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table>		<input type="checkbox"/> der zukünftige Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> die Flucht- und Rettungswege	<input type="checkbox"/> wo sich die Verbandskästen, Feuerlöscher und Abfallsammelstellen befinden <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> der zukünftige Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> die Flucht- und Rettungswege	<input type="checkbox"/> wo sich die Verbandskästen, Feuerlöscher und Abfallsammelstellen befinden <input type="checkbox"/>		
<p>Hinweis: Sie sind während der Arbeitszeit sowie auf dem direkten Weg zur Arbeit bzw. auf dem direkten Heimweg bei der Berufsgenossenschaft unfallversichert.</p>			
<p>Die Unterweisung wurde durchgeführt von</p>			
<p>Ich habe die Inhalte verstanden und verpflichte mich, die entsprechenden Vorschriften und Verhaltensregeln zu beachten.</p>			
<p>Datum: Unterschrift des neuen Mitarbeiters:</p>			

Checkliste Arbeitssicherheit Auszubildende

Checkliste Arbeitssicherheit für Auszubildende

Hier kommt die Checkliste für Arbeitssicherheit ins Spiel. Sie passt auf nahezu jede Arbeitssituation und Arbeitsaufgabe. Einfach vor Arbeitsbeginn die Checkliste im Kopf durchgehen. Wer alle Fragen mit einem überzeugenden **JA** beantworten kann, befindet sich auf einem sicheren und guten Weg. Bei nur einem **NEIN** heißt es erst einmal „Stopp“ und nachfragen.

A-E-I-O-U



WAS?	1. Was soll ich tun? (Arbeitsauftrag/-aufgabe) <ul style="list-style-type: none"> • Habe ich einen klaren Arbeitsauftrag? • Habe ich die Arbeitsaufgabe verstanden? • Reicht meine Qualifikation für diese Aufgabe?
WER?	2. Wer arbeitet mit mir oder in meiner Nähe? (Arbeitskollegen, Arbeitspartner) <ul style="list-style-type: none"> • Können wir arbeiten ohne uns gegenseitig zu gefährden oder zu stören? • Kann ich mich mit meinen Kolleginnen und Kollegen verständigen? • Kann ich im Zweifelsfall Unterstützung bekommen?
WIE?	3. Wie soll ich die Arbeit durchführen? (Arbeitsmittel, Arbeitsgeräte) <ul style="list-style-type: none"> • Sind die Arbeitsmittel und -geräte in Ordnung? • Bin ich im Umgang mit ihnen unterwiesen worden? • Habe ich die richtige Schutzkleidung?
WO?	4. Wo soll ich arbeiten? (Arbeitsumgebung) <ul style="list-style-type: none"> • Habe ich in dieser Arbeitsumgebung schon einmal gearbeitet? • Kenne ich die besonderen Gefährdungen der Arbeitsumgebung? • Kenne ich den Fluchtweg? Weiß ich, wo der Feuerlöscher ist?
WOZU?	5. Wozu soll ich den Arbeitsauftrag bzw. die Arbeitsaufgabe durchführen? (Arbeitsergebnis, -zusammenhang) <ul style="list-style-type: none"> • Kenne ich die Bedeutung meiner Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen und den Betrieb? • Ist mein Arbeitsergebnis für andere sicher? • Habe ich meinen Arbeitsplatz sauber und aufgeräumt verlassen?

A E I O U – in dieser Reihenfolge kommen die Vokale im Alphabet vor. Schaut einfach mal, wie diese Buchstaben Euch eine Eselsbrücke für die Checkliste Arbeitssicherheit bieten können. Arbeitssituationen zu analysieren und zu reflektieren, sind Grundvoraussetzungen für ein sicheres und gesundes Arbeiten. Das gilt übrigens für jeden Arbeitsplatz: in Büro, Fitnessstudio und Hotel genauso wie auf der Baustelle, in der Kfz-Werkstatt, der Versandhalle oder im Chemielabor.

Jahreskoordinierungsplan Handwerksbetrieb

Meisterbetrieb für Fliesenausbau, Gas- und Wasserinstallationen

Belegschaft: zehn Mitarbeiter, ein Auszubildender,
drei der Mitarbeiter sind älter als 45, zwei Mitarbeiter sind älter als 55 Jahre
Auftraggeber: Wohnungsbaugenossenschaften und private Kunden.

Firmenlogo

Arbeitsplan 2012

Betriebsziele für das Jahr 2012:

- Konzentration auf die Zielgruppe 50plus. Auf dem Geschäftsfeld „barrierefreies Bauen“ soll der Kundenstamm weiter ausgebaut werden. Die Zielgruppe holt ihre Eltern zwecks Betreuung mit in das Haus, bzw. renoviert ihre Wohnung noch einmal gründlich und baut dabei barrierefrei um
- Einrichtung eines modernen Ausstellungs- und Beratungsraumes
- Demografisch bedingte Umgestaltung der Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten innerhalb der Belegschaft
- Altersgerechte Arbeitsorganisation und Erarbeitung eines Organigramms
- Ein Auszubildender wird übernommen, ein neuer wird eingestellt

Qualifizierungsplan für das Jahr 2012:				
Mitarbeiter	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
Holger Metke / Uwe Fischer	Technologien Steinarbeiten		Technologien Kaminbau	
Thomas Psoch	Barrierefreies Bauen			Neue Baustoffe
Kurt Schmidt / Rolf Neubauer		Pool-Weiter- bildung: Gefähr- dungsbeurteilung		
Marcel Krüger/ Karin Brandt			Software- programme	
Uwe Fischer		Barrierefreies Bauen	Sanitär-/ Wasseranlagen	
Sören Betke				Pool-Weiter- bildung: Fahrtraining
Werner Kaiser		Kundenorientier- tes Kommunika- tionstraining		
Marcel Krüger	Neue Informati- onstechnologien			

Jahreskoordinierungsplan Handwerksbetrieb

Gesundheitsschutz 2012:				
Verantwortlich	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
Kurt Schmidt / Rolf Neubauer	Arbeitsplatzbegehung mit Belastungsdokumentation	Maßnahmenkatalog, Anschaffung von Spezialschuhen	Anschaffung vibrationsarmer Werkzeuge	
Kurt Schmidt mit Gesundheitskasse	Organisation Betriebliches Gesundheitsmanagement			
Kurt Schmidt	Gefahrstoffverzeichnis erstellen			
Peter Fischer / Karin Brandt	Hautschutzmittel	PSA auf neuesten Stand bringen		
Rolf Neubauer		Anleitung zur arbeitsplatzbezogenen Rückenschule		

Gemeinsame Aktivitäten 2012:				
Verantwortlich	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
Karin Brandt	Kinobesuch			
Rolf Neubauer			Gesundes Grillen	
Marcel Krüger		Fahrradtour mit Angehörigen		
Werner Kaiser				Fahrt zum Weihnachtsmarkt

Jahreskoordinierungsplan Handwerksbetrieb

Bestandsaufnahme 2012:				
	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
Ausbau des Kundenstammes 50plus	Kundenbefragung	Anzeige in der Tageszeitung	Verbreitung von Flyern	
Ausstellungs- und Beratungsraums	Musterkataloge Kaminbau, Bäder, Terrassen angeschafft	Anschauungsmaterial Wand- und Fußbodenfliesen angeschafft; Bildokumentation über Referenzobjekte ist erstellt	Einrichtung u. Eröffnung des Beratungsraumes mit Gästen	
Altersgerechte Arbeitsorganisation/Aufgabenverteilung	Kollege Kaiser wird aus dem Außendienst genommen	Kollege Kaiser bereitet sich auf zielgruppennahe Kundenberatung vor		
	Kollege Schmidt wird teilweise aus dem Außendienst genommen	Kollege Schmidt setzt seine Berufserfahrung für einen verbesserten Gesundheitsschutz ein	Betriebliches Gesundheitskonzept ist ausgearbeitet	
	Bildung von zwei Tandems		Umbesetzung in einem Tandem	
Fachkräfte-nachwuchs	Die Kollegen Metke, Fischer und Psoch beschäftigen sich mit neuen Technologien und Stoffen im Bau	Kollege Krüger befähigt sich zur schrittweisen Integration neuer Informationstechnologien in die Arbeitsprozesse	Übernahme Azubi / Neueinstellung Azubi	
Organigramm / Stellenbeschreibung			Die Umstrukturierung der Aufgaben hat sich bewährt, die Arbeit läuft gut	Organigramm und Stellenbeschreibung sind erstellt

Jahreskoordinierungsplan Handwerksbetrieb

Zuständigkeiten:

Januar	Obstkorb	freie Getränke	Gymnastik	Essenbestellung
2. – 5.	Karin Brandt	Uwe Fischer	Rolf Neubauer	Werner Kaiser
9. – 13.	Marcel Krüger	Sören Betke	Kurt Schmidt	Thomas Psoch
16. – 20.				
23. – 27.				

Februar	Obstkorb	freie Getränke	Gymnastik	Essenbestellung
30.1. – 3.2.				
6. – 10.				
13. – 17.				
20. – 24.				

März	Obstkorb	freie Getränke	Gymnastik	Essenbestellung
27.2. – 2.3.				
5. – 9.				
12. – 16.				
19. – 23.				
26. – 30.				

April	Obstkorb	freie Getränke	Gymnastik	Essenbestellung
2. – 5.				
10. – 13.				
16. – 20.				
23. – 27.				

Jahreskoordinierungsplan Büro

Jahreskoordinierungsplan – Beispiel Büroarbeitsstelle

Besprechung aller Mitarbeiter am 21.12.2011; 02.03.2012; 12.03.2012; 12.06.2012 (quartalsweise)

Politik:

- wirtschaftlich gesundes Unternehmen mit kontinuierlichem Verbesserungsprozess
- positiv, innovativ und dynamisch
- hochwertige Produkte, zukunftsorientierte und am Bedarf ausgerichtete Dienstleistungen und Kundenorientierung und -zufriedenheit (Befragung)
- AS mit System leben – gesunde, motivierte und gut qualifizierte Mitarbeiter
- Ganzheitliche Mitarbeiterzufriedenheit (quartalsweise Einzelbesprechung mit Frau Laabs über Jahreszielstellung)
- Strukturiertes, qualitatives und eigenverantwortliches Arbeiten („Qualität statt Quantität“)
- Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter sind ständig willkommen und werden prämiert unter Heranziehung aller Mitarbeiter
- Familienfreundliche und altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Kundenorientierung und -zufriedenheit

Leitspruch: Frage dich stets, was du jetzt und künftig besser machen kannst.

Ziele für das Jahr:2012

- Positives Betriebsergebnis
- Auszubildende/r für August 2012
- Projekt IBEA: Erfolgreiche Umsetzung, Verlängerung um ein Jahr
- Geschäftsfelder, die es zu etablieren gilt:
 - 1) Aufnahme ausländischer Azubis
 - 2) Ganzheitliche Betreuung von Betrieben (NOAH, INQA)
- Siegel der AOK: „gesunder Betrieb“ auch für 2012 beantragen (Bewegung, Ernährung, Entspannung)
- Alle Mitarbeiter nehmen regelmäßig am Sport teil (möglichst wöchentlich)
- Jeden Mitarbeiter in Weiterbildung einbeziehen, mindestens 1x pro Halbjahr entsprechend dem Vereinsprofil und der jeweiligen Tätigkeitsbeschreibung
- AS Preis (nicht erreicht, muss neu beantragt werden für das Folgejahr)
- Monitoring des Krankenstandes 2012 (Vergleich zu 2011, 2010) → soll unter dem Level des Vorjahres gehalten werden

Regelung von Zuständigkeiten:

Zuständigkeitsbereich	Namen
1. Zuständigkeit für den Jahreskoordinierungsplan, die Festlegung der Termine (Gesundheitsförderung) und die Einhaltung der Termine (Qualifizierungsmaßnahmen) Kontrolle Gefährdungsbeurteilung und Einhaltung der Termine	
2. Sicherstellung kostenloser alkoholfreier Getränke (Wasser, Kaffee, Tee, Milch) + Leergutentsorgung- lagerung, Umgestaltung Kopierraum zum Archiv, Organisation Aufräumtage	
3. Mittagsbewegung für alle	
4. Finanzplanung/Steuerrückerstattung	
5. Monitoring des Krankenstandes	

Jahreskoordinierungsplan Büro

Allgemeine Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsklimas

- Mitarbeiter wünschen regelmäßiges positives Feedback zur Qualität der Arbeit
- ein Freistellungstag je Mitarbeiter für Gesundheitsmaßnahmen pro Quartal → Hinweis im Urlaubsschein, wann diese genutzt werden
- Bildungsverbund übernimmt Kosten für die Qualifizierung und für die Maßnahmen des AGS
- Bildungsurlaub gilt für alle, die sich in einer Weiterbildung befinden
- 1x Massage pro Quartal mit Auswertung
- Umgestaltung des Kopierraumes zum Archiv, Leerräumen der Ordner
- als Gesundheitsmaßnahme wird am Montag eine halbe Stunde wegen der Sportveranstaltung verkürzt arbeiten
- Jeder Mitarbeiter bemüht sich um Vorschläge und Aufmerksamkeiten, die der Allgemeinheit dienen
- Jedes halbe Jahr wird ein Freitag als „Aufräumtag“ festgelegt

Qualifizierungsplan für jeden Mitarbeiter – in Abhängigkeit der Stellenbeschreibung

Name MA	Aufgabengebiet	Erforderliche Qualifizierungen	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
	Buchhaltung	Allgemeingültiges Tagesseminar			Ersthelfer-Kurs	
	Ausland	Weiterbildung Büroorganisation, Zeitmanagement, Power Point			Seminar „Präsentieren und begeistern“	Seminar „Kompetente Assistenz im Management“
	Ausland	Interkultureller Trainer		Ausbildung interkultureller Trainer	Ausbildung interkultureller Trainer	
	Arbeits- und Gesundheitsschutz Pressearbeit Ausland (Aufnahme)	Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement			Seminar: Arbeitsschutz mit System Ersthelfer-Kurs	Seminar: Gesundheit mit System
	SiFa – WB, projektbezog. WB	Teamwork, Motivation	Seminar: Gesundheit mit System	INQA, CASA bauen Berater (permanente Fortsetzung)	Seminar: Arbeitsorganisation/ Projektmanagement	
	Buchhaltung, perspektivisch neues Tätigkeitsfeld: Demografieberater	Demografieberater		Ausbildung zur Demografieberaterin	Ersthelfer-Kurs	

Jahreskoordinierungsplan Büro

Zusammenfassung der daraus resultierenden Maßnahmen im nachfolgenden Jahreskoordinierungsplan

Monat	Weiterbildungsmaßnahmen pro Mitarbeiter	Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	Betriebliche Maßnahmen, Allgemeines, Motivation
Januar			Neuer Computer für S. Schulze, 1 Laptop für alle
Februar	Seminar: Gesundheit mit System	Unterweisung	Mitarbeiterbefragung
März		Wellness-Wochenende mit Massage und Entspannungskurs (AOK), Gespräche Jahresstrategie	Einzelgespräche (Ziele, Aufgaben 2012, Mitarbeiterzufriedenheit) alle Termine für neue Projekte Neuer Computer für Fr. Baum
April			INQA-Antrag gestellt (Laabs)
Mai		09.05. 14:00–17:00 Kombination Rückenschule/Entspannungskurs → <i>findet nicht statt (kein neuer Termin)</i>	13.06. Zielvereinbarung 2012 Zielvereinbarung 2012 Verlängerungsantrag IBEA Neuer Partner Italien – Aufnahme Neuer Partner Spanien – Aufnahme
Juni	25.06.–28.06.12 (Mo. – Do.) Ausbildung interkultureller Trainer	12.06. Kontrolle Gefährdungsbeurteilung 12.06. Auswertung Jahreskoordinierungsplan Mobile Massage, AOK	<ul style="list-style-type: none"> Mitglieder Bildungsverbund: Befragung Zufriedenheit (hat bereits stattgefunden im Juni) Neuer Bürostuhl für
Juli	13.07 – 15.07.12 Seminar Arbeitsorganisation/ Projektmanagement 23.07.–26.07.12 (Mo. – Do.) Ausbildung interkultureller Trainer	18.07. ab 14:30 Nordic Walking + Gesundes Grillen im Rotehornpark 06.07. ab 11:00 Aufräumtag 27.07. Fahrradtour Überprüfung der elektrischen ortveränderlichen Geräte Fr. Baum Ermittlung Krankenstand	
August	23.08.–24.08.12 Ausbildung interkultureller Trainer		Einzelgespräche (Ziele, Aufgaben 2012, Befragung Pool: Zufriedenheit mit Dienstleistung AGS)
September	05.09 – 07.09.2012 Seminar Arbeitsschutz mit System 18.09.2012 Seminar „Präsentieren und begeistern“	Massage (AOK) und Auswertung Jahreskoordinierungsplan	
Oktober			
November		07.11. 14:00–17:00 Kombination Rückenschule/Entspannungskurs (Frau Baum)	Einzelgespräch (Ziele, Aufgaben 2012, Mitarbeiterzufriedenheit) Kabarett als Weihnachtsfeier Weihnachtsbasteln
Dezember	04.12.2012 Seminar „Kompetente Assistenz im Management“ 12.02. – 14.12. 2012 Seminar Gesundheit mit System	Massage (AOK) und Auswertung Jahreskoordinierungsplan in Wernigerode	<ul style="list-style-type: none"> 1 Mal Kabarett pro Halbjahr
Offene Maßnahmen	allgemeingültige Tagesseminar Weiterbildung Büroorgan./Zeitmanagement Persönlichkeitskurs alle	Externe Mitarbeiterbefragung	

Beispiele guter Praxis – DEAKON Degen GmbH, Österreich

DEAKON Degen GmbH

CSR ist wichtig
und bringt wirtschaftlichen Erfolg



Frauen mit Kindern

- Menschliche Führung und Gestaltung im Unternehmen
- Respekt und Wertschätzung
- Chancen für Frauen durch Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Strategien
- Einfach einfach sein

Unsere 4 Säulen

- Familien- und frauenfreundlich
- Chancengleichheit
- Gesundheitsphilosophie des Unternehmens
- Maßnahmen für ältere Mitarbeiter



Beispiele guter Praxis – DEAKON Degen GmbH, Österreich

Arbeitsplatz

- Arbeitsplatzgestaltung
- Maßnahmen zur Abfallreduzierung
- Reduktion des Energieverbrauchs
- Nutzung lokaler Ressourcen und Produkte



CSR Maßnahmen

- Erfahrungsaustausche
- Soziales Engagement leben
- Netzwerkarbeit
- Verantwortung übernehmen



„Wer aufhört besser zu werden, der hört auf gut zu sein.“