

EFAS-Newsletter

Nr. 2010/07

*Du musst nicht nur mit dem Munde,
sondern auch mit dem Kopfe essen,
damit dich nicht die Naschhaftigkeit
des Mundes zugrunde richtet.
(Friedrich Nietzsche)*

Themenübersicht:

1. Reine Formsache
Wie erreichen Unterweisungen die Mitarbeitenden?
2. Barrierefreiheit in Arbeitsstätten
Handlungshilfen für die Planung
3. Tageslicht am Arbeitsplatz
Information der DGUV
4. Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen
Was wir essen beeinflusst unsere Leistungsfähigkeit
5. Der neue Seminarkatalog der BGW erscheint bald
Hineinschauen und anmelden
6. Jahresbericht über die arbeitsmedizinische Betreuung der EKD
Berichtszeitraum 01.01. - 31.12.2009

1. Reine Formsache

Wie erreichen Unterweisungen die Mitarbeitenden?

Jeder Arbeitgeber bzw. jeder Vorgesetzte hat die Aufgabe, seine Mitarbeitenden auf die möglichen Gefahren, die bei der Arbeit auftreten können, hinzuweisen und sie zu sicherem Verhalten anzuleiten. Mit dieser Unterweisung sollen verhaltensbedingte Gefährdungen oder Gefährdungen aus Unwissenheit verhindert oder zumindest minimiert werden.

Die Form der Unterweisung ist nicht durch Vorschriften festgelegt. Deshalb stellt sich immer wieder die Frage, wie eine Unterweisung durchführen werden kann. Wenn man sich die verschiedenen Arbeitssituationen vorstellt, die in kirchlichen Einrichtungen vorkommen, wird man verstehen, dass es keine Einheitslösung gibt. So gibt es z. B. Büro-tätigkeiten, vielfältige Beratungstätigkeiten mit Kundenkontakt, Hausmeister- oder Grünpflegetätigkeiten. Grundsätzlich sollten Unterweisungen in Zusammenhang mit der konkreten Arbeitssituation stehen, den Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit betrachten. Unterweisungen zur Führung von Geräten und Maschinen sollten vor Ort „am Objekt“ durchgeführt werden.



Die klassische Unterweisung, der „Frontalunterricht“, eignet sich nur gut, um gebündelt notwendige Informationen zu transportieren. Um Verhaltensänderungen zu erreichen, muss beim Unterwiesenen Akzeptanz und Motivation erreicht werden. Hier zeichnet sich ein Trent ab. Der Dialog wird nun dem Vortrag vorgezogen. Anders als bei einer „Belehrung“ kann der Mitarbeitende bei einem „Sicherheitsgespräch“ seine Erfahrungen einbringen und Bedürfnisse anzeigen. Gemeinsam wird erörtert, warum z. B. ein bestimmter Arbeitshand-schuh nicht akzeptiert und folglich nicht getragen wird.

Folgende Fragen können den Unterweisenden bei der Vorbereitung einer Unterweisung helfen:

- Was will ich mit dem Gespräch erreichen?
- Welches Thema soll angesprochen werden?
- Woher bekomme ich die Informationen zum Thema?
- Welche Methode wende ich an?
- Welche Medien und Materialien benötige ich?
- Welche organisatorischen Vorbereitungen muss ich treffen?
- Wie sieht meine Erfolgskontrolle aus?

Letztlich gilt es, den Zuhörer nicht zu überfordern. Ein bis zwei Themen reichen für eine Veranstaltung. Weniger ist mehr. Schon Martin Luther sagte einmal: „Man kann über alles predigen, aber nicht über vierzig Minuten.“

Auf der Internetseite der EFAS sind einige Informationen zum Thema **Unterweisungen** als Download erhältlich. Besonders zu empfehlen ist das **„EFAS informiert: Information und Motivation zum sicheren und gesunden Arbeiten in Kirchengemeinden“**. Es erläutert, wie und wann Unterweisungen stattfinden sollen und benennt grundsätzliche Themen. Alle EFAS-Publikationen, insbesondere die Betriebsanweisungen, können als Unterweisungshilfen verwendet werden.

Weitere Informationen:

http://www.arbeit-und-gesundheit.de/files/281/Spezial_01-10_Internet.pdf

2. Barrierefreiheit in Arbeitsstätten

Handlungshilfen für die Planung

In der aktuellen Arbeitsstättenverordnung ist das Thema Barrierefreiheit aufgenommen worden. Deshalb rückt es bei Neu- und Umbauten sowie bei Sanierungen von Arbeitsstätten verstärkt in den Blick.

Barrierefreiheit bedeutet vor allem, dass Hindernisse vermieden werden. Zugangsbereiche und Eingangstüren müssen ausreichend breit sein, sich automatisch oder leicht von Hand durch erreichbare Bedienelemente öffnen. Verkehrswege müssen eben und breit genug sein, Stufen durch nicht zu steile Rampen ersetzt werden. Auch Einrichtungen wie z. B. Toiletten sind entsprechend zu gestalten. Menschen mit Behinderungen müssen den Arbeitstag ohne Erschwernis und ohne Hilfe in der allgemein üblichen Weise bewältigen können. Barrierefreie Gestaltung kann auf Menschen mit Gehbehinderungen ausgerichtet sein, sie kann sich aber auch z. B. auf Sehbehinderungen oder geistige Einschränkungen beziehen.

Arbeitsstätten müssen nicht automatisch behindertengerecht und barrierefrei gestaltet werden. Erst wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit Behinderung eingestellt wird oder jemand der Belegschaft z. B. durch einen Unfall entsprechende Einschränkungen erleidet, werden entsprechende Maßnahmen erforderlich. Auch der demographische Wandel der Belegschaft, die längere Lebensarbeitszeit mit einhergehenden altersbedingten gesundheitlichen Einschränkungen, kann berücksichtigt werden. Aber wurde barrierefreies Bauen bisher nur als behindertengerechtes Bauen verstanden, ist es nunmehr ein zukunftsorientiertes weil nachhaltiges Handeln. Wird dieser Aspekt in der Planung mitberücksichtigt und wird Barrierefreiheit in die Architektur integriert, muss das nicht zwangsläufig zu Mehrkosten führen. Wenn aber das Erfordernis der Barrierefreiheit eintritt, werden Kosten für Umbauten und teure Sonderlösungen entstehen. Man erhält mehr Flexibilität im Hinblick auf Nutzungsänderungen eines Gebäudes, auch hinsichtlich Vermietung oder Verkauf.

Menschen ohne körperliche Einschränkungen begrüßen ebenso eine hindernisfreie Gestaltung. Rampen und schwellenfreie Ebenen sind nicht nur für Rollstuhl- oder Rollator-Fahrer/innen eine Erleichterung, sondern auch für diejenigen, die Kinderwagen, Aktentrolleys, Hubwagen bei Anlieferungen, Reinigungs- oder Servierwagen bewegen.

Die Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG stellt Bauherren und Planern zwei Arbeitshilfen für Umgestaltungen, Neubau- und Sanierungsplanungen online zur Verfügung:

Unter <http://www.vbg.de/arbeitsstaetten/> findet man einen Leitfaden zur Planung von Arbeitsstätten im Allgemeinen. Der Leitfaden kann auch als PDF-Datei herunter geladen oder als Broschüre mit CD (BGI 5128) bei der VBG bestellt werden. Man erhält Informationen zu

1. Verkehrsflächen in Gebäuden
2. Arbeitsplätze in Gebäuden
3. Funktionsbereiche in Gebäuden
4. Haustechnik
5. Allgemeine bauliche Aspekte
6. Außenbereich

Unter <http://www.vbg.de/barriere/> gibt es einen Leitfaden zur barrierefreien Planung und Gestaltung von Arbeitsstätten. Es werden rechtliche Vorgaben aufgezeigt und die Gestaltungsmög-



lichkeiten durch Best-Practice-Beispiele erläutert und erhält Informationen zu

1. Grundsätze und Gestaltungsprinzipien des barrierefreien Planens
2. Verkehrsflächen in Gebäuden
3. Arbeitsplätze in Gebäuden
4. Funktionsbereiche in Gebäuden
5. Allgemeine bauliche Aspekte
6. Außenbereich

3. Tageslicht am Arbeitsplatz

Information der DGUV

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV stellt eine Information zur Verfügung, die die Forderung aus der Arbeitsstättenverordnung nach ausreichendem Tageslicht in Arbeitsstätten erläutert. Die BGI / DGUV-I 7007 ist eine Handlungshilfe für die betriebliche Praxis, mit Hilfe derer die Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz überprüfen sowie den Lichteinfall bei Neubau- und Sanierungsplanungen berücksichtigen werden kann.

Tageslicht ist für das Wohlbefinden des Menschen zusammen mit einer Sichtverbindung ins Freie sehr wichtig. Tageslicht wirkt stimulierend und motivierend, eine Sichtverbindung gewährt den Mitarbeitenden Informationen z. B. zu Wind und Wetter oder den Geschehnissen auf der Straße. So wird ein Gefühl des Eingeschlossen seins („Bunkereffekt“) verhindert. Künstliche Beleuchtung allein kann diese Wirkung nicht erreichen.

Von ausreichendem Tageslicht kann man ausgehen, wenn die Fensterflächen zu der Raumgrundfläche im Verhältnis 1:10 steht, also z. B. ein 20 m² großes Büro mindestens 2 m² lichtdurchlässige Fensterfläche hat. Allerdings müssen weitere einschränkende Bedingungen bei der Planung berücksichtigt werden: Himmelsrichtung, bauliche Verschattung, Bäume etc.. Um zu überprüfen, wie viel Tageslicht eigentlich vorhanden ist, wird der Tageslichtquotienten D errechnet, indem man die Beleuchtungsstärke in der Raummitte durch die Beleuchtungsstärke im Freien zur selben Zeit teilt. Dieser Wert sollte mindestens 2% betragen.

Die Handlungshilfe erläutert detailliert die Faktoren, die Einfluss auf den Tageslichteinfall haben, z. B. bauliche Bedingungen, Witterung oder Jahreszeit. Sie beschreibt Maßnahmen, die ergriffen werden können, um nachträglich Verbesserungen zu erreichen. Sie erklärt die unterschiedliche Wirkung von Fenstern und Dachoberlichtern sowie die Unterschiede der Verglasungsarten.



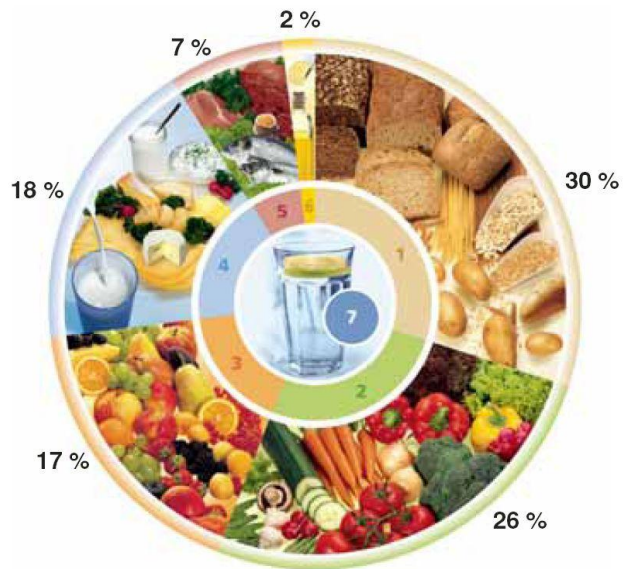
Erhältlich ist die BGI / DGUV-I 7007 über die DGUV in Berlin oder als Download in der **Online-Datenbank**.

4. Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen

Was wir essen beeinflusst unsere Leistungsfähigkeit

Wenn man von Ernährungsberatung hört, denkt man sofort an Übergewicht und die damit verbundenen gesundheitlichen Probleme. Übergewicht kann Verschleißschäden an Gelenken und der Wirbelsäule, Bluthochdruck und daraus folgende Herzleiden oder Diabetes fördern. Wir werden deshalb zu maßvoller und ausgewogener Nahrungsaufnahme angehalten.

Die DGE (Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V.) z. B. propagiert den Ernährungskreis, eine grafische Darstellung, die eine ausgewogene Vollwerternährung darstellen soll. Nachdem der Kalorienbedarf in Abhängigkeit von Alter, Geschlecht und Körpergewicht festgestellt wurde, soll man Getreide, Gemüse und Kartoffeln zu 30 Gewichts-Prozente der Tageslebensmittelmenge zu sich nehmen, Gemüse und Salat zu 26 %, Obst zu 17 %, Milch und Milchprodukte zu 18 %, Fleisch, Wurst und Eier zu 7 % sowie Fette und Öle zu 2 %. Zudem kommt die entsprechende Flüssigkeitszufuhr hinzu.



Aber nicht nur der Körper „steht und fällt“ mit der Ernährung, auch die geistige Leistungsfähigkeit ist abhängig von den Lebensmitteln. Schließlich sind Stoffwechselreaktionen auch für die Arbeit des Gehirns notwendig.

Welcher Zusammenhang besteht zwischen Nährstoffen und der Hirntätigkeit?

Kohlenhydrate: Glukose ist der „Treibstoff“ für das Gehirn, kann aber im menschlichen Körper nicht gespeichert werden. Eine kontinuierliche Versorgung wird durch die langsame Verdauung komplexer Kohlenhydrate erreicht.

Eiweiße: Eiweiße sind die Baustoffe der Körperzellen, so auch der Nervenzellen. Darüber hinaus sind bestimmte Eiweiße Grundlage für die Botenstoffe, mit denen die Signale von Nervenzelle zu Nervenzelle weitergeleitet werden. Für besseres Merken und Erinnern braucht man viele Botenstoffe.

Fette: Mit Fetten verbindet man meistens Übergewicht. Sie liefern viele oft überschüssige Kalorien und haben darüberhinaus keinen weiteren Nutzen. Besondere Fettbausteine haben aber im menschlichen Körper wichtige Aufgaben. Sie werden zum Aufbau fast jeder Zellwand bei jedem Lebewesen gebraucht. Zudem steuern diese hochwertigen Fettbausteine die Durchlässigkeit bzw. den Stoffaustausch zwischen den Zellen und damit die Informationsweitergabe und Speicherung.

Vitamine: Vitamine sind unverzichtbare Hilfsstoffe im Stoffwechsel. Sie können im Körper nicht hergestellt werden und müssen deshalb mit der Nahrung aufgenommen werden. Für die Nervenzellen haben die Vitamine B1, B6 und B12 besondere Bedeutung. Vitamine sind an der Verwertung von Glukose, Eiweißen und Mineralstoffen beteiligt und z. T. auch an der Herstellung von Botenstoffen (zur Signalweiterleitung zwischen den Nervenzellen).

Quelle: arbeit-und-gesundheit-online.de

Tipps für den Tag

- Die drei Hauptmahlzeiten sollten kohlenhydratlastig sein. Als Kohlenhydratlieferanten bevorzugen Sie Vollkornprodukte, Reis, Kartoffeln Nudeln und Obst, diese werden langsam verdaut und die Kohlenhydrate als Glukose ins Blut abgegeben. In Verbindung mit zwei Zwischenmahlzeiten wird eine kontinuierliche Energieversorgung erreicht.
- Vermeiden Sie raffinierten Zucker oder Traubenzucker (Einfachzucker), diese werden vorrangig und zu schnell umgesetzt und abgebaut. Obwohl man sich satt gegessen hat, kann nach kurzer Leistungssteigerung schnell wieder Müdigkeit und ggf. auch Heißhunger auftreten.
- Eiweißhaltige Speisen machen satt und verursachen weniger Völlegefühl. Wichtige Eiweißlieferanten sind mageres Fleisch, Eier, Milchprodukte, Soja, Erdnüsse, Sesam und Hülsenfrüchte.
- Hochwertige Fette finden Sie in Seefischen, in Speiseölen aus Raps, Maiskeimen, Disteln, Traubenkernen oder Sojabohnen. Auch eine Hand voll unverarbeiteter Walnüsse oder Erdnüsse pro Tag können im Speiseplan berücksichtigt werden.
- Der Fettbedarf ist bei einer ausgewogenen Ernährung weitreichend durch die Anteile in z. B. Milch, Käse oder Wurst gedeckt. Gemäß dem Ernährungskreis ist lediglich eine zusätzliche Zufuhr von zwei Gewichts-Prozenten an Ölen und Fetten (reich an ungesättigten Fettsäuren) notwendig.
- Mit frischem Obst in der Pause werden viele Vitamine und Mineralstoffe aufgenommen. Vitamin C fördert die Aufnahme von Eisen, das zur Bildung des Blutfarbstoffs benötigt wird. Er ist für den Sauerstofftransport im Blut verantwortlich. Die für das Gehirn wichtigen B-Vitamine sind z. B. in Vollkornprodukten, Hülsenfrüchten, Fisch, Fleisch, Käse und Eiern enthalten.

Weitere Informationen:

zdf-Mediathek: drehscheibe, „Wie kann man sich „schlau essen“?“, Video

5. Der neue Seminarkatalog der BGW erscheint bald

Hineinschauen und anmelden

Am 27.09.2010 erscheint der neue Seminarkatalog der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) für das kommende Jahr 2011. Er kann als Schrift bei der BGW bestellt oder auf der Internetseite heruntergeladen werden.

Es gibt zielgruppenorientierte Veranstaltungen für Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte. Desweiteren werden eine Vielzahl von themenbezogenen Seminaren angeboten. Schauen Sie mal nach, ob etwas Interessantes für Sie dabei ist. Zögern Sie nicht mit der Anmeldung, viele Seminare sind rasch ausgebucht. Die Seminare sind für Versicherte der BGW kostenlos.

Anmeldung:

Allgemein:

Anmeldebogen 1 an die Faxnummer

(040) 202 07-34 95

oder per Post an:

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Seminarorganisation, Postfach 76 02 24, 22052 Hamburg

Für ein Seminar in der Schulungsstätte Dresden

Anmeldebogen 2 an die Faxnummer

(0351) 457-28 25

oder per Post an:

Berufsgenossenschaftliche Akademie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der BGW, Postfach 80 01 66, 01101 Dresden

Oder unter www.bgw-online.de

Wenn Sie Fragen haben: Rufen Sie an unter (040) 202 07 - 34 90 oder (0351) 457 - 28 00

6. Jahresbericht über die arbeitsmedizinische Betreuung der EKD

Berichtszeitraum 01.01. - 31.12.2009

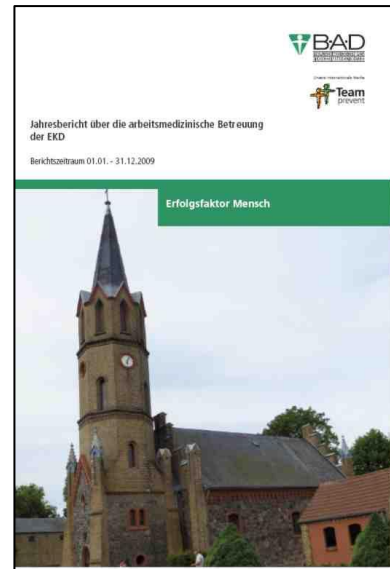
Die BAD GmbH hat ihren Jahresbericht über die arbeitsmedizinische Betreuung der EKD und der Gliedkirchen überreicht. Er führt kurz in die Rahmenbedingungen des Vertrages ein, der mittlerweile seit 1998 besteht, und beschreibt, warum die Betreuung erforderlich ist, wer betreut wird und welche Arten von Leistungen erbracht werden. Dazu gehören zum einen übergeordnete Aufgaben wie z. B. die Teilnahme und Mitgestaltung von regionalen und überregionalen Fachtagungen oder Arbeitsschutzausschusssitzungen, zum anderen die individuelle Beratung der Arbeitgeber und Mitarbeitenden in Einrichtungen der EKD und in den Gliedkirchen vor Ort.

Es ist festzustellen, dass die Beratungsleistungen insgesamt intensiviert werden konnten. So wurden 1.446 Begehungen und 16.735 Beratungseinheiten zu je 15 Minuten durchgeführt (2008: 442 Begehungen und 16.660 Beratungseinheiten). Vorsorgeuntersuchungen und Untersuchungen der Beschäftigten zur Erfassung arbeitsplatzbezogener Risiken am Arbeitsplatz erfolgten in insgesamt 17.429 Fällen (2008: 15.644). Die Begehungen konnten 2009 deutlich gesteigert werden.

Besonderes Augenmerk wird auf Kindertagesstätten gelegt, in denen Untersuchungen nach Biostoffverordnung erforderlich sind. Um die Arbeitsmedizin auch in den Kirchengemeinden präsenter zu machen, wurde ein Seminarkonzept entwickelt, das z. Zt. in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens erprobt wird.

Kritisch ist weiterhin die unterschiedliche Intensität der arbeitsmedizinischen Betreuung im Vergleich der einzelnen Gliedkirchen oder auch innerhalb einer Gliedkirche zwischen den einzelnen Verwaltungsbereichen zu betrachten.

Der Bericht ist [hier](#) auf der Internetseite der EFAS herunterzuladen.



Im EFAS-Newsletter 2009/06 informierte die BAD GmbH zu den besonderen Risiken von beruflichen Auslandsaufenthalten. Zum selben Thema hat die BAD GmbH nun ein Faltblatt erstellt, das bei der EFAS in Papierform und ab Oktober als Download unter Dienstleistungen/Publicationen erhältlich ist.

Das Faltblatt zeigt u. a. die Probleme auf, denen man bei langen Reiseetappen, bei Klimawechsel, beim Essen und Trinken ausgesetzt ist. Er wird auch auf die Problematik von Insektenstichen eingegangen. Es erläutert Verhaltensmaßnahmen, die jeder selbst zum Schutz ergreifen kann. Eine Checkliste unter dem Titel „Was ist vor der Abreise zu tun?“ rundet die Information ab.

Wenn Sie eine berufliche Reise ins Ausland vorbereiten, setzen Sie sich mit Ihrer Betriebsärztin bzw. Ihrem Betriebsarzt in Verbindung, um eine individuelle Beratung zu erhalten.

Kontakt:
 EFAS
 Otto-Brenner-Str. 9, 30159 Hannover
 Telefon 0511/2796-640, Fax 0511/2796-630
www.efas-online.de