

EKAS MITTEILUNGSBLATT

Nr. 84 | Mai 2017



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS



**Gesunde Arbeitsplätze
für jedes Alter**



Dr. Carmen Spycher
Geschäftsführerin
EKAS, Luzern

Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter

Der demografische Wandel lässt sich nicht mehr aufhalten. Immer mehr Menschen sind über 50 Jahre alt. Die Belegschaften in Betrieben werden zunehmend älter. Unternehmen sind auf sie angewiesen, um den drohenden Mangel an Fachkräften abzufedern. Gleichzeitig steigt der Druck auf die Unternehmen. Die Leistungsfähigkeit muss konstant hoch bleiben, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können.

Welche Auswirkungen haben die demografischen Umwälzungen auf die Prävention? Was müssen Betriebe unternehmen, damit auch ältere Mitarbeitende bis zum Rentenalter gesund und leistungsfähig bleiben? Haben ältere Mitarbeitende ein höheres Unfallrisiko oder verunfallen sie einfach anders als ihre jüngeren Berufskolleginnen und -kollegen? Was versteht man unter Generationenmanagement und welche Massnahmen haben sich in der Praxis bewährt?

Die EKAS hat im Herbst 2016 anlässlich der 16. Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit STAS dieses Thema behandelt. Antworten zu den aufgeworfenen Fragen sowie Good-Practice-Beispiele aus verschiedenen Unternehmen haben wir für Sie zusammengefasst.

Wir hoffen, geschätzte Leserinnen und Leser, dass Sie damit Anregungen erhalten, wie Sie die Ressourcen von jüngeren und älteren Mitarbeitenden so nutzen können, dass möglichst alle gesund und unfallfrei bleiben.

Dr. Carmen Spycher,
Geschäftsführerin EKAS, Luzern

Impressum

Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS – Nr. 84, Mai 2017

Herausgeberin

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS
Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern
Telefon 041 419 51 11, Fax 041 419 61 08
ekas@ekas.ch, www.ekas.ch

Verantwortliche Redaktion

Dr. Carmen Spycher, Geschäftsführerin EKAS
Thomas Hilfiker, Redaktor, elva solutions, Meggen

Im Mitteilungsblatt werden Autorenartikel publiziert. Die Autoren sind jeweils bei ihrem Artikel namentlich erwähnt.

Konzept und Layout

Agentur Frontal AG, www.frontal.ch

Erscheinungsweise

Erscheint 2x jährlich

Auflage

Deutsch: 22 000
Französisch: 7 500
Italienisch: 2 200

Verbreitung

Schweiz

Copyright

© EKAS; der Nachdruck ist erlaubt unter Angabe der Quelle und nach vorgängiger Zustimmung der Redaktion.

SCHWERPUNKT

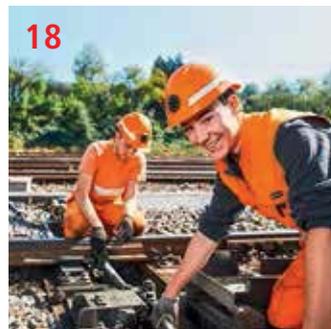
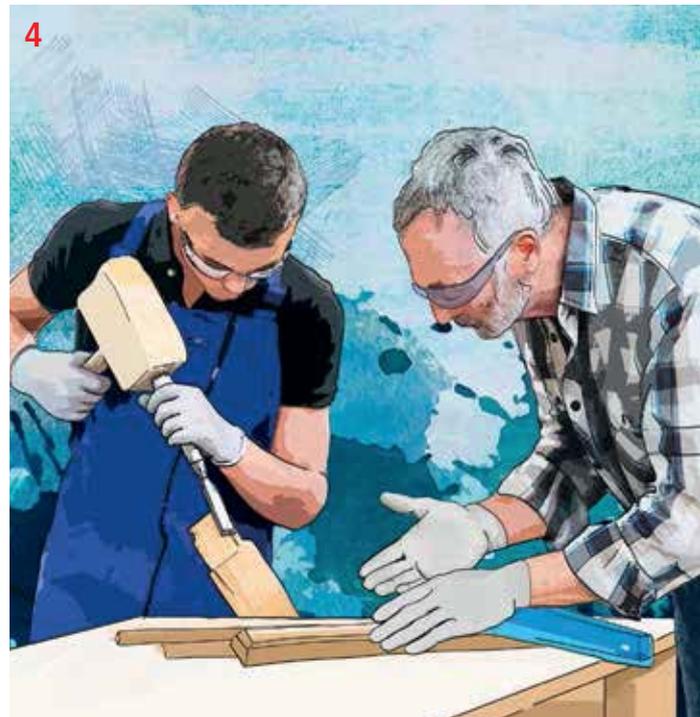
- 4 Warum gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter wichtig sind
- 10 Ältere Arbeitnehmende verunfallen anders
- 14 Gesunde Unternehmen brauchen gesunde Mitarbeitende
- 18 Generationenmanagement – erprobte Massnahmen bei der SBB
- 22 Für gesunde Unternehmen engagiert

FACHTHEMEN

- 26 STAS 2016: Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter
- 29 Wirksame Prävention gegen die Unfallursache Nummer eins
- 31 Berufsprüfung der Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf gutem Weg
- 34 Fragen und Antworten zur zweiten Rezertifizierungswelle der überbetrieblichen ASA-Lösungen

VERMISCHTES

- 38 Neue Informationsmittel der EKAS
- 40 Neue Informationsmittel der Suva
- 44 Neue Informationsmittel des SECO
- 46 Menschen, Zahlen und Fakten



Warum gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter wichtig sind

Der demografische Wandel lässt sich nicht aufhalten und stellt Unternehmen vor die Herausforderung, sich intensiver mit der Altersgruppe 50plus auseinanderzusetzen. Mit ein paar gezielten Massnahmen lassen sich auch ältere Mitarbeitende bis zum Ruhestand produktiv im Betrieb beschäftigen.



Unternehmen, die sich des demografischen Wandels bewusst sind, fragen bei Mitarbeitenden und Job-Kandidaten nicht nach dem Alter, sondern nach deren Fähigkeiten. Das biologische Alter ist zwar ein Faktor auf dem Arbeitsmarkt, aber eben nur einer von vielen. Durch die hervorragende medizinische Versorgung in der Schweiz wird das effektive Alter immer weniger wichtig. Viel wichtiger ist, wie leistungsfähig jemand ist, was jemand kann und was jemand an Erfahrung mitbringt. Die meisten Menschen bleiben bis lange nach dem Pensionsalter gesund.

Durch die tiefe Geburtenrate und wachsende Lebenserwartung der letzten Jahrzehnte gibt es proportional immer weniger junge Menschen. Folglich steigt das durchschnittliche Alter der Erwerbstätigen. Doch nicht nur die Geburtenrate, sondern auch eine allfällige Erhöhung des Pensionsalters fördert diese Entwicklung. Der Anteil älterer Arbeitskräfte in den Unternehmen nimmt kontinuierlich zu. Gemäss Bundesamt für Statistik BFS wird sich die Anzahl der Personen über 65 Jahre je 100 Erwerbspersonen (Personen im erwerbsfähigen Alter: 20–64 Jahre, Erwerbstätige und Erwerbslose zusammen) im Zeitraum von 1991 bis 2045 mehr als verdoppeln. 1991 waren 26 von 100 über 65 Jahre alt; 2045 werden es 56 von 100 sein. Aktuell sind pro 100 Erwerbspersonen rund 33 Menschen über 65 Jahre alt.

Ab wann ist man älter?

In der Regel spricht man von älteren Mitarbeitenden, wenn jemand das 50. oder 55. Lebensjahr überschritten hat. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) definiert «ältere

Arbeitnehmende» wie folgt: «Als ältere Arbeitnehmer werden jene Personen bezeichnet, die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen, noch nicht das Pensionsalter erreicht haben und gesund und arbeitsfähig sind.»

50plus? Herzlich willkommen!

Damit ältere Arbeitnehmende ihr volles Potenzial entfalten und Unternehmen mit ihrer Erfahrung bereichern können, müssen die Rahmenbedingungen stimmen – genauso wie bei jüngeren, weniger erfahrenen Arbeitskräften. Mit zunehmendem Alter verändern sich die gesundheitlichen Voraussetzungen. So nimmt die Sehfähigkeit ab 40 ab, denn sowohl die Akkommodationsfähigkeit (Altersweitsichtigkeit) als

Potenzial älterer Mitarbeitender nicht unterschätzen.

auch Kontrastempfindlichkeit lassen nach. Auch das Gehör wird schlechter, Störgeräusche irritieren stärker als bei jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Die Körperkraft ist bei 60-Jährigen rund zwanzig Prozent schwächer als bei 30-Jährigen, und ebenso nimmt die Beweglichkeit mit fortschreitendem Alter ab. Ältere Menschen leiden häufiger an chronischen Beschwerden wie zum Beispiel Rücken-, Gelenk- und Gliederschmerzen, Herz-Kreislaufstörungen oder Schwierigkeiten mit dem Gleichgewicht (siehe Grafik Seite 6).

Die Anzahl der gesunden Lebensjahre ist dank medizinischem Fortschritt stark angestiegen. Die grosse

Mehrheit der über 50-Jährigen möchte produktiv und engagiert bleiben und erfreut sich bester Gesundheit. Empirische Studien belegen, dass sich viele ältere Menschen bei der Arbeit geistig und körperlich gesund und leistungsfähig fühlen (siehe Grafik Seite 7). Schlechte Gesundheit bei älteren Arbeitnehmenden ist primär auf einen ungesunden Lebensstil im Privatleben sowie auf genetische Voraussetzungen zurückzuführen. Übermässige Belastungen während des Arbeitslebens können ebenfalls eine wichtige Rolle spielen.

Essentiell, um ältere Menschen erfolgreich zu beschäftigen, ist einerseits die Art und Weise, wie die Arbeit zu erledigen ist, und andererseits sind Ausstattung, Arbeitsumgebung und der Standort der Arbeit wichtig. Von Vorteil sind Aufgaben, die auf die vorhandene Berufserfahrung aufbauen und eine gewisse Gelassenheit und Lebenserfahrung erfordern. Aufgrund der höheren Frustrationstoleranz sind ältere Menschen meist ausdauernder, wenn es darum geht, Ziele zu verfolgen. Auch die Kooperationsfähigkeit ist in der Regel ausgeprägter, da ältere Menschen eher an dauerhaften Beziehungen interessiert sind. Weniger geeignet sind hingegen Arbeiten, die eine rasche Reaktion oder Präzisionshandlungen (verminderte Sehfähigkeit) erfordern, oder körperlich sehr stark beanspruchen. Ältere Menschen brauchen länger, um sich zu erholen – sowohl von der Arbeit an sich als auch nach einem Unfall oder einer schweren Krankheit. Überlange Arbeitszeiten und Schichtarbeit sind somit wenig geeignet. Es gilt schlechte Beleuchtungsverhältnisse und Lärm zu vermeiden. Auch starke Hitze oder Kälte belasten ältere Mitarbeitende stärker als jüngere.



Dr. Maggie Graf
Ressortleiterin
Grundlagen
Arbeit und
Gesundheit,
Staatssekretariat
für Wirtschaft
SECO, Bern



Anania Hostettler
lic. rer. soc.
Verantwortliche
Kommunikation
Leistungsbereich
Arbeitsbedingungen,
Staatssekretariat für
Wirtschaft SECO, Bern

Häufigkeit der fünf häufigsten arbeitsbezogenen Gesundheitsbeschwerden nach Altersgruppen



Schmerzen in den Schultern, Nacken und Armen sowie Schlafstörungen nehmen mit dem Alter zu. Hingegen nehmen empfundene allgemeine Schwäche, Müdigkeit, Energielosigkeit und Kopfschmerzen ab.



Rücken- oder Kreuzschmerzen



Allgemeine Schwäche, Müdigkeit, Energielosigkeit



Einschlaf- oder Durchschlafstörungen



Kopfschmerzen, Druck im Kopf oder Gesichtsschmerzen



Schmerzen in den Schultern, Im Nacken und/oder in den Armen

Ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze

Ein ergonomisch gut eingerichteter Arbeitsplatz ist in der Regel altersgerecht. Das heisst, der Arbeitsplatz sollte zum Beispiel an unterschiedliche Körpergrössen anpassbar, bei Büroarbeitsplätzen die Darstellung auf dem Bildschirm gut lesbar (grosse Schrift, klare Darstellung, gute Kontraste) und der Raum gut ausgeleuchtet sein. Spezielle Grenzwerte oder Normen hinsichtlich Arbeitsplatzgestaltung für ältere Arbeitnehmende gibt es deswegen

Altersgerecht eingerichtete Arbeitsplätze sind wichtig.

mit Ausnahme einiger Richtlinien zum Heben und Tragen nicht. Das zumutbare Lastgewicht für eng am Körper gehaltene Lasten beträgt für Männer über 50 Jahre maximal 16 Kg und für Frauen über 50 Jahre maximal 10 Kg. Wenn Lastgewichte unterhalb dieser Grenzen häufig

oder in Zusammenhang mit Beugung oder Drehung des Rückens bewegt werden müssen, muss die Tätigkeitsdauer oder Anzahl Bewegungen pro Minuten bei Personen über 50 Jahren stärker reduziert werden als bei jüngere Personen. Detaillierte Informationen dazu sind im Prüfmittel «Gesundheitsrisiken: Belastungen für Rücken, Muskeln und Sehnen bei der Arbeit» des SECO zu finden (www.seco.admin.ch).

Empfehlungen für Betriebe

Es gibt diverse Möglichkeiten für Unternehmen, es älteren Mitarbeitenden zu erleichtern, ihre Fähigkeiten bei der Arbeit weiterhin einzubringen. Auch wenn sich diese im Alter natürlicherweise verändern. Als Handlungsfelder bieten sich folgende besonders an:

1. Gesundheitsmanagement:

Sowohl ältere als auch jüngere Mitarbeitende sollten vor negativen, berufsbedingten gesundheitlichen Folgen geschützt werden, um die Leistungsfähigkeit bis ins fortgeschrittene Alter zu erhalten. Dabei gibt es drei Hauptrisikofaktoren zu beachten respektive zu vermeiden:

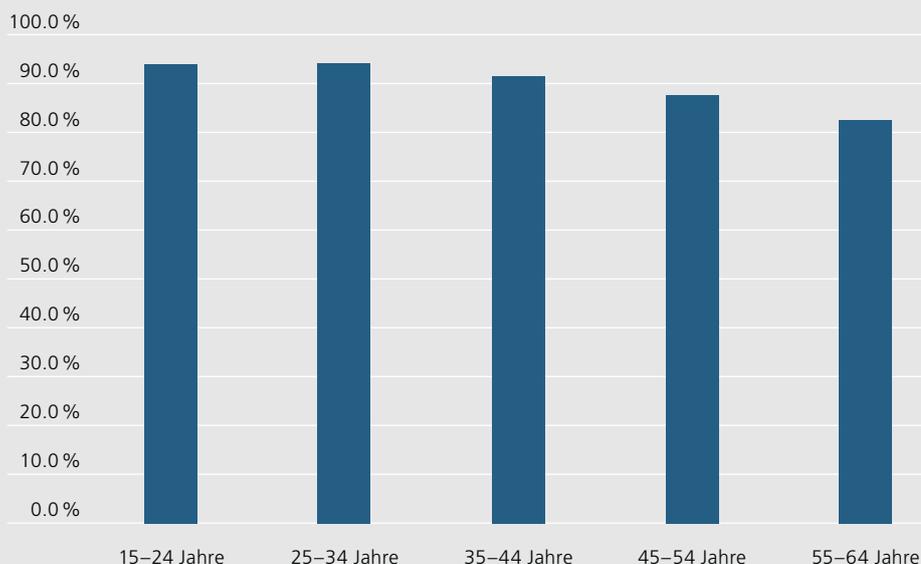
- Zu hohe physische Anforderungen wie statische Muskelarbeit, hoher Krafteinsatz, repetitive Tätigkeiten oder gleichzeitig gebeugte und gedrehte Körperhaltung.
- Eine belastende und gefährliche Arbeitsumgebung bedingt durch schlechte Beleuchtung, starke Temperaturschwankungen, Lärm, etc.
- Mangelhaft organisierte Arbeit, die überlange Arbeitseinsätze erforderlich macht. Die betriebliche Gesundheitsförderung kann ausgebaut werden – wenn nötig, mit einem spezifischen Case Management für chronische erkrankte Erwerbstätige.

2. Personalführung und Unternehmenskultur: Unternehmen tun gut daran, die Altersstruktur regelmässig zu analysieren und sich auf allfällige künftige Veränderungen der nächsten fünf bis zehn Jahren vorzubereiten. Fragen können sein:

- Wie viele Leute werden pensioniert?
- Wie schwer/leicht wird es sein, neue Mitarbeitende zu rekrutieren?
- Wie lange dauert es, bis sie eingearbeitet sind?

Übergänge in die Pensionierung sollten flexibel gestaltet sein und allenfalls

Gute allgemeine Gesundheit nach Alter



Immerhin berichten **durchschnittlich 89.5%** der Erwerbstätigen, dass sie ihren **Gesundheitszustand als gut bzw. sehr gut** einschätzen.

Quelle: Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012, Bundesamt für Statistik BfS.

auch die Möglichkeit einschliessen, kompetente Berufsfachleute nach dem Pensionsalter Teil- oder Vollzeit arbeiten zu lassen. Ein Unternehmen sollte auch die späte Karrierephase im Auge behalten. So haben sich beispielsweise Modelle von sogenannten Bogenkarriere für ältere Menschen bewährt. Dabei geben die betroffenen Mitarbeitenden, vor allem im Kaderbereich, Verantwortung ab, um ihre Kompetenzen in anderen Funktionen einzusetzen, wo ihre grosse Erfahrung, Urteilsfähigkeit, Besonnenheit und Sicherheit zentral sind. Sie können projektbezogen beraten oder Mentorin oder Mentor von Nachwuchskräften sein. Ein Wechsel von einer Linien- zu einer Stabsfunktion oder zu einem entlastenden Arbeitsplatz könnte eine weitere mögliche Massnahme sein. Zentral ist, dass ein Unternehmen Generationenkonflikte vermeidet, dafür Generationenbeziehungen durch gemischte Teams oder eben Mentoring-Projekte fördert. Studien haben ergeben, dass die Produktivität bei altersgemischten Teams im Allgemeinen am höchsten ist.

3. Qualifizierung und Kompetenzentwicklung: Weiterbildungen hel-

fen dabei, die Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern und einer Arbeitslosigkeit vorzubeugen. So können ältere Menschen bei Bedarf im Unternehmen eine neue oder angepasste Aufgabe übernehmen und bleiben dem Unternehmen mit ihrer langjährigen Erfahrung und ihrem Fachwissen erhalten. Wichtig ist zu erkennen, dass sich Fort- und Weiterbildungen nicht nur für Mitarbeitende in der ersten Hälfte der Berufskarriere lohnen, sondern genauso für Mitarbeitende in der zweiten Hälfte.

Ein aktives Generationenmanagement bringt Nutzen

Unternehmen tun aufgrund des demografischen Wandels gut daran, Arbeitsplätze hinsichtlich Arbeitsorganisation, Arbeitsumfeld und Anforderungen nicht nur auf Junge auszurichten, sondern auch auf ältere Menschen. Unternehmen, die sich für sichere und gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter einsetzen, werden belohnt: durch zufriedenerere Mitarbeitende, weniger Fehlzeiten, höhere Produktivität und niedrigere Kosten.

Aktuell: Kampagne «gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter»

Nicht nur in der Schweiz, sondern in ganz Europa altert die Erwerbsbevölkerung. Auf diese Entwicklung reagiert die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) mit einer Kampagne. Unter dem Titel «gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter» stehen 2016–2017 drei Hauptziele im Zentrum:

1. Unterstützung gesundheitsfördernder Arbeit und des gesunden Alterns und Hervorhebung der Bedeutung von Prävention während des gesamten Berufslebens;
2. Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern (gerade in Klein- und Kleinstunternehmen) durch Bereitstellung von Information und Instrumenten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;
3. Förderung des Austauschs von Informationen und von guten praktischen Lösungen.

<https://osha.europa.eu>
(Campaigns & Awards)



Altersabhängige Funktionsveränderungen

Altersabhängige Funktionsveränderungen unterliegen einem natürlichen Prozess. Das heißt jedoch keineswegs, dass ältere Mitarbeitende dadurch in ihrem Beruf nicht mehr einsatzfähig sind. Sicher ist, dass trotz altersbedingter Veränderungen die meisten Arbeitskräfte ohne Weiteres bis zum Pensionsalter gesund und leistungsfähig bleiben können. Was es braucht, ist eine generelle Sensibilisierung für das Thema «Älter werden im Beruf» und vorbeugende Massnahmen, abgestimmt auf die individuelle gesundheitliche Konstitution und die arbeitsbedingte Belastung.



Quelle: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, e-Guide: Gesunde Arbeitsplätze für alle Altersgruppen

Hier finden Sie zu vier Themen, die verschiedene Aspekte des Alterns im Arbeitsleben behandeln, praktische Tipps betreffend Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

http://professional.eguides.osha.europa.eu/SWZ_de/list-themes



Schlaf

- Veränderungen des Schlafrhythmus
 - ➔ Auswirkungen auf Nacht- und Schichtarbeit
 - ➔ Auswirkungen auf Konzentrationsarbeit



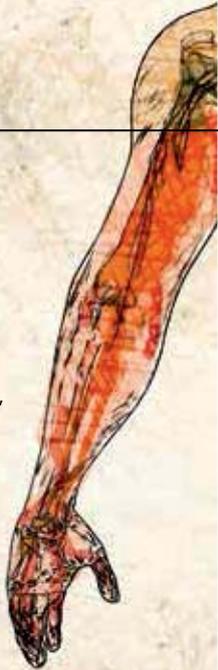
Herz-Kreislaufsystem und Atemwege

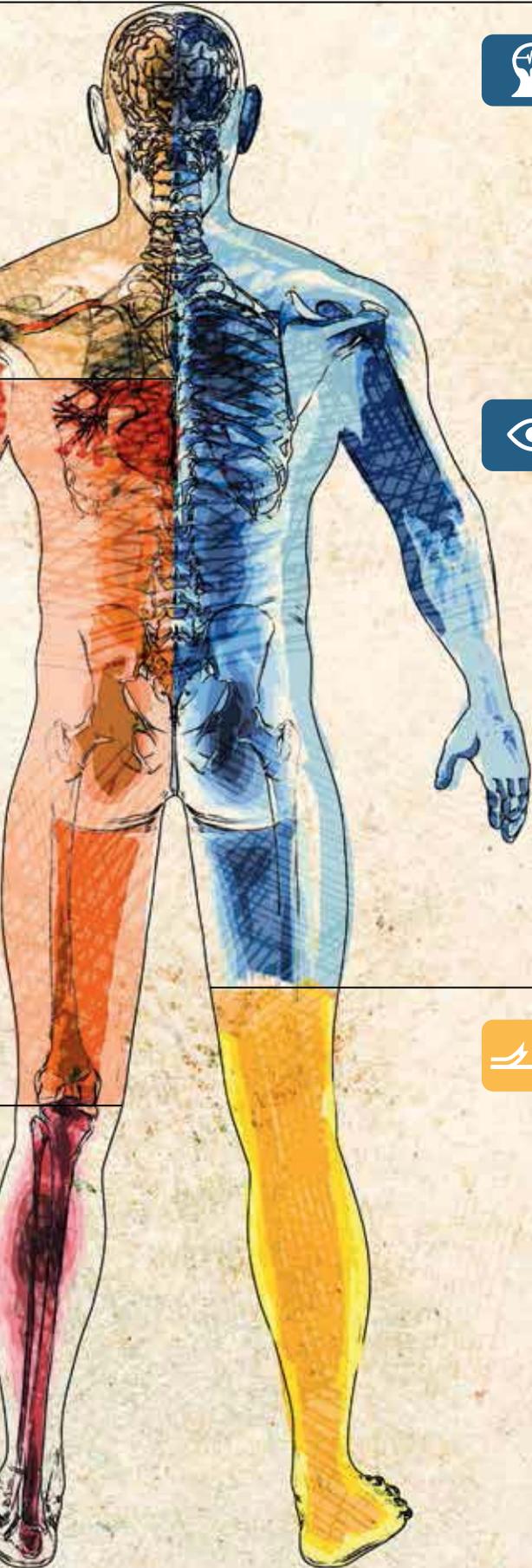
- geringere Herzleistung
- verringerte Lungenkapazität
- geringere maximale Sauerstoffaufnahme
 - ➔ geringere körperliche Leistungsfähigkeit, geringere Leistungsreserven



Bewegungsapparat (Muskeln, Knochen, Gelenke, Bänder und Sehnen)

- verringerte Mobilität
- steifere Gelenke
- brüchigere Knochen
- Abnahme der Muskelmasse
 - ➔ geringere körperliche Leistungsfähigkeit
 - ➔ Abnahme der Muskelkraft
 - ➔ höheres Verletzungsrisiko





Kognitive Prozesse / Nervenleitgeschwindigkeit

- Verminderte Gedächtnisleistung und Informationsverarbeitung
- Verminderte Reaktionsfähigkeit
- ➔ steigender Zeitbedarf, steigendes Unfallrisiko bei körperlichen Tätigkeiten



Sinneswahrnehmung

- Veränderungen des Sehvermögens (Licht, Farben, Entfernung, Geschwindigkeit)
- ➔ geringere Fahrtüchtigkeit, erschwerter Umgang mit Geräten bei wechselnden Lichtverhältnissen, geringere Fähigkeit Schriften, Bildschirmtexte zu lesen
- Veränderungen des Hörvermögens (Töne, Frequenzen, Schallortung)
- ➔ Auswirkungen auf die Kommunikation, Wahrnehmung von Gefahren
- Veränderung des Gleichgewichtsinns
- ➔ erhöhtes Stolper-/Sturzrisiko



Haut

- Dünnere und trockenere Haut
- ➔ Höhere Anfälligkeit für Entzündungen der Haut

Ältere Arbeitnehmende verunfallen anders

Ältere Mitarbeitende verunfallen weniger häufig. Aber sie verunfallen anders. Im Alter nimmt die körperliche Leistungsfähigkeit und vor allem die Reaktionsfähigkeit ab. Besonders häufig sind Stolper- und Sturzunfälle. Die Unfallstatistik fördert eine weitere Erkenntnis zu Tage. Unfälle von älteren Arbeitskräften gehen ins Geld. Ein Berufsunfall eines über 50-Jährigen kostet durchschnittlich wesentlich mehr. Der demografische Wandel wird dazu führen, dass dies in den gesamten Versicherungskosten noch stärker ins Gewicht fällt. Grund genug, für die Arbeitssicherheit älterer Mitarbeitender geeignete Massnahmen zu treffen.



Berufsunfälle und Vollbeschäftigte 2010–2014



Unfallhäufigkeit sinkt mit steigendem Alter

Die Berufsunfallstatistik der letzten fünf Jahre zeigt ein klares Bild: Am häufigsten verunfallt die Altersgruppe der bis 30-Jährigen bei der Arbeit. Danach sinkt die Anzahl der Berufsunfälle bis zum Alter von ca. 40 Jahren, steigt aber zwischen 40 und 50 Jahren wieder etwas an. Ab 50 Jahren nimmt die Anzahl Berufsunfälle mit zunehmendem Alter stark ab. Die Zahl der Vollbeschäftigten steigt mit zunehmendem Alter bis ca. 50 Jahre und fällt danach ebenfalls stark ab. Berechnet man mit diesen beiden Grössen nun das Unfallrisiko im Beruf, ist es in jungen Jahren hoch, sinkt dann bis zum Alter von ca. 40 Jahren und bleibt danach auf einem konstanten Niveau bis zum Pensionierungsalter. Fazit: Je älter, desto weniger Vollbeschäftigte und desto weniger Unfälle (siehe Grafik oben).

Alterspyramide bringt drastische Veränderungen

Wird dies in Zukunft so bleiben? Die Alterspyramide der Schweiz zeigt, dass die Zahl der Vollbeschäftigten mit höherem Alter steigen wird. Die

sogenannten Babyboomer der besonders geburtenstarken Jahrgänge zwischen ca. 1950 und 1970 sind derzeit zwischen 45 und 65 Jahre alt. Im Jahr 2014 lebten in der Schweiz 1.4 Mio. Personen zwischen 45 und 55 Jahren, das sind 20 Prozent der gesamten Bevölkerung. Ältere Arbeitnehmende werden dadurch für die Arbeitssicherheit zu einem bedeutenden Thema.

Ältere Mitarbeitende – weniger Unfälle, aber höhere Kosten

Noch eklatanter sieht es aus, wenn man nicht nur die Anzahl der Berufsunfälle, sondern auch deren Kosten betrachtet. Ein Berufsunfall eines 30-Jährigen kostet im Mittel 3500 Franken. Jener eines 55-Jährigen beläuft sich hingegen auf 8000 Franken. Dieser massive Unterschied hat vermutlich zwei unterschiedliche Gründe. Zum einen verdienen ältere Personen mehr und verursachen dadurch höhere Taggeldeleistungen. Zum anderen verletzen sich ältere Personen schwerer und haben eine längere Heilungsdauer, was zu höheren Heilkosten führt.

Jüngere Erwerbstätige verunfallen zwar häufiger, verursachen aber

durchschnittlich geringere Kosten. 37 Prozent aller Berufsunfälle gehen auf das Konto der 15- bis 29-Jährigen. Bei den 30- bis 49-Jährigen sind es 44 Prozent. Lediglich 19 Prozent aller Berufsunfälle betreffen über 50-Jährige. Diese 19 Prozent aller Berufsunfälle verursachen aber 30 Prozent aller jährlich anfallenden Kosten (siehe Grafik Seite 13 oben). In absoluten Zahlen ausgedrückt: Die über 50-Jährigen erleiden 50 000 Berufsunfälle jährlich und lösen dadurch eine halbe Milliarde Versicherungsleistungen aus.

Die Unfallversicherer registrieren aktuell wenige Unfälle von über 50-Jährigen, die Kosten dafür sind jedoch hoch. Da die Zahl der über 50-Jährigen in allen Branchen – mit Ausnahme vielleicht der Berufssportler – in den kommenden Jahren stark steigen wird, ist der Handlungsbedarf klar. Die über 50-Jährigen stellen in Zukunft eine sehr wichtige Zielgruppe für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit dar.

Wie verunfallen ältere Arbeitnehmende?

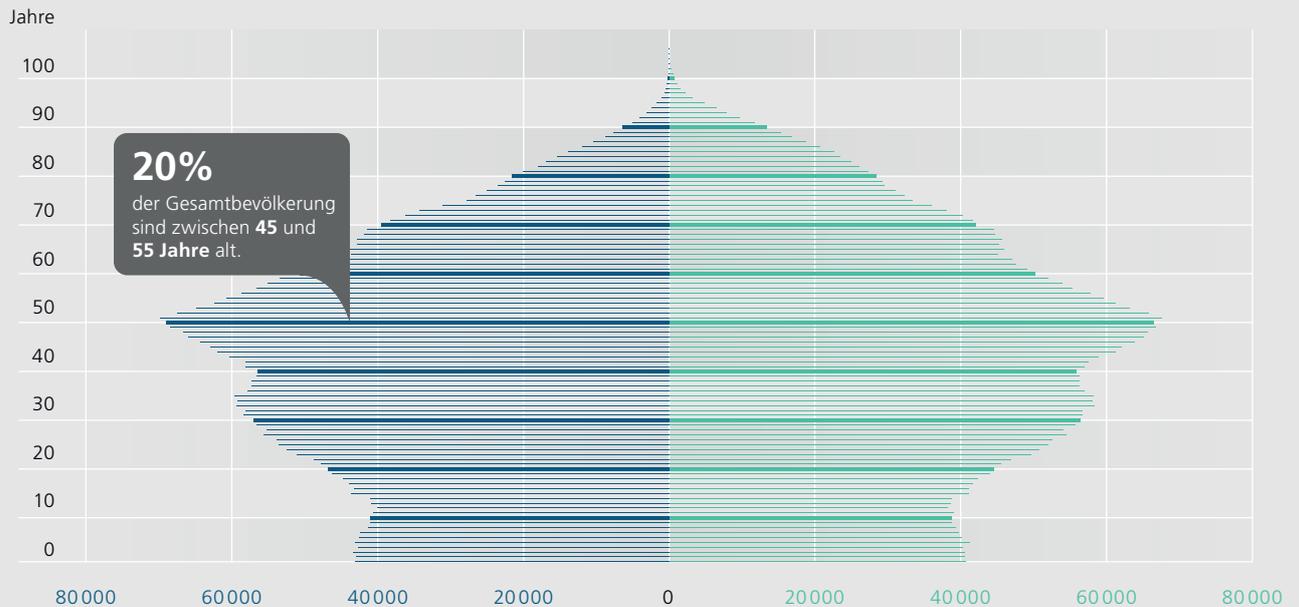
Bei älteren Arbeitnehmenden sind nicht andere Branchen die gefährlichsten als bei jüngeren: Forst und



Rahel Rüetschli
Teamleiterin
Statistik,
Suva, Luzern

Alterspyramide der Schweiz

■ Männer
■ Frauen



Bau sind generell die gefährlichsten Branchen, unabhängig vom Alter. Die Unfallstatistik zeigt auch, dass ältere und jüngere Arbeitnehmende bei den gleichen Tätigkeiten verunfallen. Wie also unterscheiden sich Unfälle von älteren und jüngeren Arbeitnehmenden? Unterschiede zeigen sich bei einigen Unfallhergängen (siehe Grafik Seite 13 unten). Bei 35 Prozent aller Berufsunfälle von über 50-Jährigen handelt es sich um ein Ausgleiten/Abrutschen oder anders gesagt um klassische Stolperunfälle. Sie geschehen bei älteren Verunfallten häufig auf Eis oder Schnee sowie auf Treppen. Bei jüngeren Verunfallten ist der Anteil der Stolperunfälle viel tiefer: 21 Prozent bei unter 30-Jährigen und 28 Prozent bei unter 50-Jährigen. Leicht häufiger zu beobachten ist bei älteren Verunfallten das Anstossen/Anschlagen an etwas. Sehr oft geschieht dies im Zusammenhang mit dem Ausgleiten. Die Person fällt hin und schlägt sich den Ellbogen oder den Kopf an.

Unfallhergänge durch Getroffen werden sowie Schnitt-, Stich- und Schürfverletzungen sind hingegen mit höherem Alter klar seltener. Getroffen werden die Verunfallten am häufigsten durch kleine Teilchen

im Auge, zum Beispiel beim Hobeln. Gestochen/Geschnitten werden sie am häufigsten durch Messer. Dies kann beispielsweise einem Lageristen beim Auspacken von Ware aus Kartonschachteln passieren oder einer Floristin beim Anschneiden von Rosen.

Besonders häufig sind Stolper- und Sturzunfälle.

Auch im Verletzungsmuster der Verunfallten zeigen sich Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Die Verletzungen betreffen bei allen Altersgruppen am häufigsten Hand, Fuss und Knöchel. Bei älteren sind jedoch oft auch komplexere Strukturen wie Knie, Schulter, Ellbogen, Rumpf oder Rücken betroffen. Dies erklärt einen Teil der höheren Kosten.

Erfahrung vs. körperliche Leistungsfähigkeit

Mit dem Alter steigt die berufliche Erfahrung. Ältere Mitarbeitende kennen die Gefährdungen und die Sicherheitsregeln. Sie können aufgrund ihrer Erfahrung bestimmte

Unfälle vermeiden. Umgekehrt verhält es sich bei Unfällen, die in Zusammenhang mit der körperlichen Leistungsfähigkeit entstehen.

Die körperliche Leistungsfähigkeit setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- Reaktionsgeschwindigkeit,
- Gleichgewichtssinn,
- Kraft.

Da mit zunehmenden Alter diese drei Elemente alle abnehmen, sind Unfälle, die mit der körperlichen Leistungsfähigkeit in Verbindung stehen, bei älteren Arbeitnehmenden häufiger.

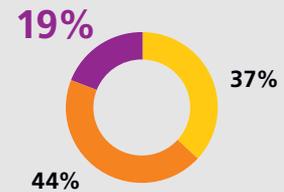
Dies lässt die Erkenntnis zu, dass die Erfahrung von älteren Arbeitnehmenden zur Vermeidung von Unfällen nutzbar gemacht werden könnte. Gleichzeitig sollte jedoch die körperliche Leistungsfähigkeit jüngerer Arbeitskräfte zur Entlastung älterer Mitarbeitenden eingesetzt werden. Ein reziproker Ausgleich zwischen Erfahrung und körperlicher Leistungsfähigkeit im Verbund über Generationen hinweg könnte somit auf betrieblicher Ebene zur Reduktion der Unfallhäufigkeit jüngerer wie auch älterer Arbeitnehmenden einen Beitrag leisten.

Anzahl und Kosten der Berufsunfälle nach Alterskategorien

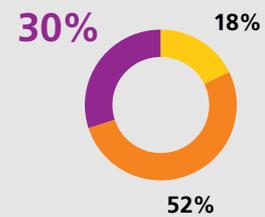


Lediglich **19 Prozent** aller Unfälle betreffen die Alterskategorie der 50 bis 64-Jährigen. Diese **verursachen** jedoch **30 Prozent** aller jährlich anfallenden Kosten.

Berufsunfälle UVG, 2010–2014

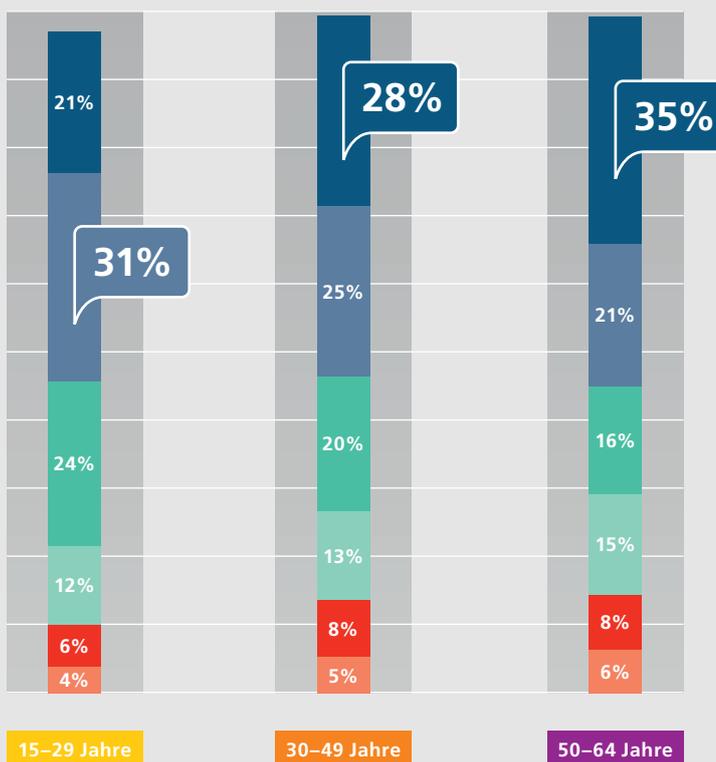


Laufende Kosten der Berufsunfälle UVG, 2010–2014



Unfallhergänge, die sich unter den Altersgruppen unterscheiden (UVG 2010–2014)

Mehrfachzählungen möglich!



Ausgleiten, abrutschen



Getroffen werden, verschüttet werden



Gestochen, geschnitten, geschürft werden



Anstossen an etwas, anschlagen, anfassen



Sich überlasten



Herunterfallen, abstürzen

Gesunde Unternehmen brauchen gesunde Mitarbeitende

Die Bauwirtschaft ist im Wandel. Klima- und Energiepolitik, Raumplanung und Demografie verändern die Rahmenbedingungen. Der Wandel ist eine Chance für den Holzbau. Heute arbeiten rund 19 000 Personen im Holzbau, Tendenz steigend. Etwa 50 Prozent der Mitarbeitenden sind 30 Jahre alt oder jünger. Mitarbeitende ab dem 30. Altersjahr an die Branche zu binden, ist im Kontext des Fachkräftemangels eine echte Herausforderung. Man setzt daher alles daran, die Bindung der Mitarbeitenden zu erhöhen. Vermehrte Fort- und Weiterbildung, spezifische Laufbahnmodelle für ältere Mitarbeitende und eine neue Branchenlösung Holzbau Vital sollen Beiträge zu einem fortschrittlichen Generationenmanagement leisten.



Gesunde
Arbeitsplätze für
jedes Alter

Good Practice
Beispiel 1

Einige Kennzahlen zum Branchenverband Holzbau Schweiz

holzbauschweiz

Anzahl Mitglieder (2015)

1219

Anzahl Beschäftigte (2013)*

18 750

Anzahl Arbeitsstätten (2013)*

2550

Berufe im Holzbau

- Holzbau-Arbeiter
- Holzbearbeiter
- Zimmermann
- Holzbau-Vorarbeiter

- Holzbau-Polier
- Holzbau-Techniker
- Holzbau-Ingenieur
- Holzbau-Meister
- Kauffrau/Kaufmann und übriges kaufmännisches Personal

Anteil Holz an der Tragkonstruktion nach Gebäudekategorie (2015)

- Einfamilienhäuser 17.3%
- Mehrfamilienhäuser 9.5%

- Handel, Verwaltung 10.9%
- Unterricht, Bildung 21.5%
- Freizeit, Sport, Erholung 9.2%
- Spitäler, Heime, Gesundheit 12.9%
- Gewerbe, Industrie 13.6%
- Landwirtschaft 39.6%
- Total alle Gebäudekategorien 13.6%

* Quelle: Bundesamt für Statistik

Der Strukturwandel macht auch vor der Bauwirtschaft nicht Halt. Vier grosse Themen prägen die Herausforderungen der Bauwirtschaft heute und auch in Zukunft:

- **Klimapolitik:** Der Gebäudepark Schweiz verursacht 40 Prozent der CO₂-Emissionen.
- **Energiepolitik:** 50 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs entsteht in Gebäuden der Schweiz. Bei der heutigen Sanierungsrate dauert es 100 Jahre bis der gesamte Gebäudebestand eine höhere Energieeffizienz erreicht.
- **Raumplanung:** Jede Sekunde wird ein Quadratmeter Kulturland in der Schweiz verbaut. Der Gebäudepark Schweiz soll daher vermehrt durch Verdichtung der Gebäudestrukturen wachsen.
- **Demografie:** Heute sind 33 von 100 Personen im Ruhestand. Bis 2045 werden es 56 Personen sein.

Die Holzbaubranche hat gute Chancen, in diesem Veränderungsprozess eine führende Rolle zu übernehmen. Holz ist ein natürlicher und ökologischer Rohstoff, der sich fast universal einsetzen lässt.

Die handwerklichen, industriellen, gestalterischen und energietechnischen Eigenschaften des Baustoffs Holz sind fast unbegrenzt. Holzbau ermöglicht nachhaltige und leistungsfähige Bausysteme. Die dynamische Entwicklung des Marktanteils in der Holzbaubranche ist deshalb keine Überraschung.

Fachkräftemangel als Herausforderung

Was wie eine Erfolgsstory aussieht, hat auf der Seite der Altersstruktur einen Haken. Während in den meisten Branchen infolge der demografischen Entwicklung von einer Überalterung der Belegschaft gesprochen wird, ist beim Holzbau die Situation genau umgekehrt (siehe Grafik Seite 16).

Die Branche bildet Jahr für Jahr viele Berufsleute aus, sie verfügt bis zum Alter von ca. 30 Jahren über ein gutes Personalpolster, doch nach 30 wandern viele Mitarbeitende in andere Branchen ab. Die wichtigsten Gründe für die hohen Fluktuationsraten werden nicht selten in der Arbeitssicherheit, beim betrieblichen Gesundheitschutz und bei der physischen bzw. psychischen Belastung der Mitarbeitenden identifiziert.

Neue Branchenlösung entwickelt

Um einen drohenden Fachkräftemangel abzuwenden, hat sich die Branche mit der demografischen Entwicklung und der langfristigen Sicherung eines qualitativ und quantitativ gesunden Personalbestandes auseinandergesetzt. Holzbau Schweiz hat auf diese Herausforderungen reagiert und eine neue, innovative Branchenlösung entwickelt. Unter der Bezeichnung «holzbauvital» wurde die Branchenlösung Arbeitssicherheit (Basis Suva/EKAS) und eine neue Partnerschaft mit Helsana im betrieblichen Gesundheitsmanagement vereint und sozialpartnerschaftlich positioniert.

Holzbau liegt im Trend.

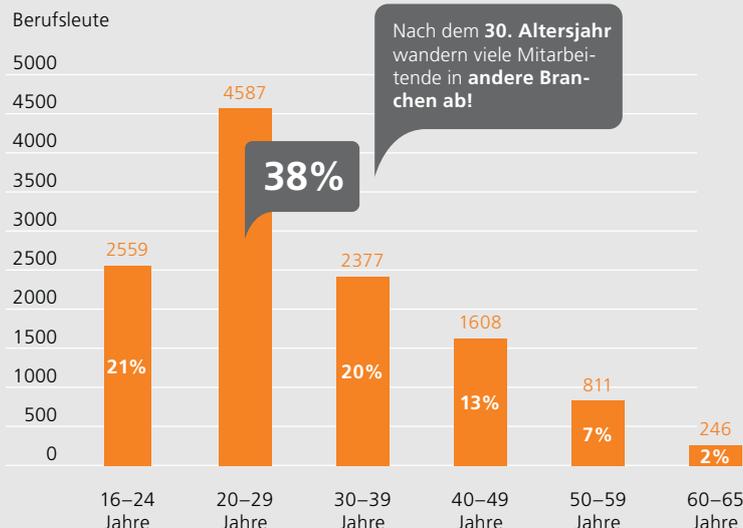


Hans Rupli
Zentralpräsident
Holzbau Schweiz



Lebenslange Karrierechancen durch gezielte Laufbahnberatung.

Alterstruktur im Holzbau Schweiz



Gerade die kleinstrukturierten Merkmale der Holzbaubranche machen es Klein- und Kleinstbetrieben schwer, allein auf die Problematik des Fachkräftemangels Lösungen zu finden. Im Verbund mit einer umfassenden Branchenlösung ist jedoch ein Schritt gelungen, der auch Kleinbetriebe befähigt, in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement fortschrittliche Lösungen zu realisieren.

Umfassende Dienstleistungen

Die neue Branchenlösung umfasst neben der ASA-Systematik, welche durch die EKAS vorgeschrieben wird, auch eine breite Palette von Dienstleistungen, die auf das Gesundheitsmanagement ausgerichtet sind. Diese sollen auch ältere Mitarbeitende befähigen, im Beruf bleiben zu können. Neben freiwilligen Angeboten für Verbandsmitglieder wie Kollektiv-Tagegeldversicherung Kollektivvertrag für die Pflege, umfasst das Angebot auch Dienstleistungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie subventionierte Bildungsangebote im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Vorgesehen sind ausserdem ein betriebliches Case Management und Laufbahnangebote für ältere Mitarbeitende.

Durch flexible Arbeitszeiten und gezielte Massnahmen bei der Altersentlastung lassen sich körperliche und psychische Belastungen abfedern. Gute Versicherungsleistungen bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen verleihen mehr Sicherheit – ein Imagegewinn für die gesamte Branche. Dass sich die Investition in die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz lohnt, zeigt sich auch auf der betriebswirtschaftlichen Seite am Beispiel eines Mitgliedsbetriebs bei der neuen Branchenlösung Holzbau Vital. Dieser Betrieb hatte 2014 bei der Suva

UVG-Prämien, die für jeden Mitarbeitenden ca. 400 Franken tiefer lagen als der Branchendurchschnitt. Bei einem mittleren Betrieb mit 60 Mitarbeitenden macht das immerhin rund 24 000 Franken pro Jahr.

Entwicklung der Mitarbeitenden durch Bildung

Gerade bei der Bildung lässt sich einiges steuern. Ältere Mitarbeitende können aufgrund ihrer Erfahrung durch Weiterbildung mehr Verantwortung und Führungsfunktionen übernehmen. Jungen Berufsleuten eröffnen sich durch Laufbahnberatung lebenslange Karrierechancen. Der Branchenverband investiert daher kräftig in die Aus- und Weiterbildung und hat im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrags einen eigenen paritätisch finanzierten Vollzugs- und Weiterbildungsfonds geschaffen.

Kulturwandel

Erfolgreiche Unternehmen pflegen eine partnerschaftliche Unternehmenskultur. In der Holzbaubranche bildet ein Gesamtarbeitsvertrag dafür die Basis. Doch die Verankerung auf Stufe der Betriebe und der gesamten Branche ist ein langfristiger Prozess. Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Generationenmanagement müssen fest in der Berufskultur der Branche und der Betriebe verankert sein, damit sie erfolgreich umgesetzt werden können. Die Zukunft wird nicht allein durch Wissen, sondern vor allem durch die Mentalität geprägt. Der in der Holzbaubranche in Gang gesetzte Prozess ist Ausdruck eines Kulturwandels. Mit dem Ziel, die Wahrnehmung des gesamten Berufsbilds dadurch zu verändern. Holzbau ist nicht nur für junge Berufsleute faszinierend, der Beruf bietet solide, wirtschaftliche Chancen und gute Voraussetzungen bis zur Pensionierung.

holzbauvital: Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Generationen- bzw. Gesundheitsmanagement vereint



Interview mit Hans Rupli. Die Antworten zu diesen Fragen stammen aus einem Podiumsgespräch anlässlich der Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit der EKAS (Oktober 2016), an der Hans Rupli teilgenommen hat. Die Tagung war dem Thema «Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter» gewidmet. Redaktion: Thomas Hilfiker, elva solutions, Meggen.

Herr Rupli, in der Holzbaubranche wandern die Berufsleute nach 30 ab. Warum ist das so?

Hans Rupli: «Wir befassen uns seit einiger Zeit mit dieser Frage. Die Fluktuation ist generell, nicht nur in unserer Branche, ein Thema. Die körperliche Belastung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, aber auch die Karriereplanung spielen eine wichtige Rolle. Wir haben zum Beispiel festgestellt, dass die Polizei oft junge Berufsleute bei uns rekrutiert. Der Holzbau ist ein gutes Sprungbrett. Wir haben qualifizierte Mitarbeitende, die einen hohen Berufsstolz mit sich bringen. Das schätzt man auch in anderen Branchen. Wir wollen und müssen aber nicht jeden Mitarbeitenden halten. Ein Zimmermann, der Bauführer oder Planer wird, kann sein Holzbau-Fachwissen weiterhin für die Branche gewinnbringend einsetzen. Auch die Mitgestaltung der «Exportfunktion» in unserem Berufsstand bringt uns weiter.»

Und was tun Sie gegen den Fachkäftemangel?

Hans Rupli: «Unser Bestreben geht in Richtung gesteigerter Arbeitsplatzqualität und lebenslanger Weiterbil-

dung. Digitale Produktion und Vorfertigung bringen Entlastung. Gleichzeitig müssen Mitarbeitende wie auch Führungskräfte besser sensibilisiert werden. Wir setzen stark auf ein gutes Bildungssystem und eine höhere Einstufung von gesundheitsrelevanten Themen. Unser Ziel ist es, den richtigen Mitarbeitenden zur richtigen Arbeit zu führen. Mitarbeitergespräche und Karriereplanung sind dabei wichtige Instrumente. Nicht jeder hat die gleichen Bedürfnisse. Junge und ältere Mitarbeitende gegeneinander auszuspielen, ist nutzlos. Die älteren bringen Erfahrung und Effizienz, die jüngeren Energie und Dynamik. Zusammen erreichen wir die besten Resultate.»

Haben alle Betriebe in Ihrer Branche die gleichen Probleme?

Hans Rupli: «Grosse Unternehmen haben generell mehr Möglichkeiten. Unsere Branchenstruktur ist jedoch durch eine grosse Anzahl kleinerer Betriebe gekennzeichnet. Mit unserer neuen Branchenlösung haben wir die Grundlage geschaffen, dass auch kleine Betriebe flexible Lösungen im Generationenmanagement anbieten können. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gekoppelt mit freiwilligen Versicherungslösungen unserer Partnerin Helsana bilden ein Gesamtpaket, das alles abdeckt. Zudem können die angeschlossenen Betriebe dadurch ihre Prämien senken und ihren Mitarbeitenden vorteilhafte Kollektivversicherungen anbieten. Eine echte Win-win-Situation für die Branche wie auch für die Betriebe.»

Generationenmanagement – erprobte Massnahmen bei der SBB

Arbeit, Alter und Gesundheit: die SBB steht wie viele Grosskonzerne vor Herausforderungen, die durch veränderte Demografie und neue Bedürfnisse der Arbeitnehmenden entstanden sind. Verschiedene Lösungsansätze wurden entwickelt, um auf diese Situation zu reagieren. Sie reichen von der Arbeitsgestaltung, über Massnahmen im Bereich der Gesundheitskompetenzen bis hin zum betrieblichen Case Management. Drei Pensionierungsmodelle und ein Lebensarbeitszeitmodell gehen speziell auf die verschiedenen Berufsgruppen sowie auf die berufliche und persönliche Situation der Mitarbeitenden ein. Mit dem Ziel, die Arbeitszeit besser auf die Lebenssituation anzupassen und gesund zu bleiben bis zur Pensionierung. Doch die Erkenntnis reift: Es existieren keine allgemeingültigen Lösungen. Das Alter allein ist kein abschliessendes Kriterium.





Einige Kennzahlen zur SBB

Anzahl Mitarbeitende

33 000

Anzahl Berufe, darunter viele bahnspezifische Berufsbilder

Über 150 Berufsbilder

- Handwerklich-technische Berufe
- IT/Informatik
- Kaufmännische Berufe
- Immobilienberufe
- Ingenieurberufe
- Finanzberufe

Operative Divisionen

Personenverkehr

- 14 300 Mitarbeitende
- 1.21 Million Fahrgäste pro Tag

- 8600 Züge/Tag für den Reiseverkehr

Infrastruktur

- 10 300 Mitarbeitende
- Bau und Unterhalt von Schienennetz und Infrastrukturen: 3172 km Schienennetz, 6005 Brücken, 319 Tunnel, 31 874 Signale, 13 000 Weichen, 6 Wasserkraftwerke

Immobilien

- 800 Mitarbeitende
- 3500 Gebäude
- Reinigung/Unterhalt der Bahnhofsanlagen
- Vermietung von Immobilienflächen

Cargo

- 3100 Mitarbeitende
- 205 000 Tonnen Güter/Tag
- 1850 Züge/Tag für den Güterverkehr

Konzernbereiche

- 4500 Mitarbeitende
- Human Resources, Kommunikation, Informatik, Finanzen, Recht & Compliance, Sicherheit und Qualität, Unternehmensentwicklung, Supply Chain Management

Strategische Grundrichtungen

Die Gesundheitsstrategie der SBB ist aus der HR-Strategie abgeleitet. Drohende Szenarien wie Verknappung des Personals, Verlust an spezifischem Bahnwissen und steigende, gesundheitsbedingte Mehrkosten von älteren aber zunehmend auch von jüngeren Mitarbeitenden sind mit Sicherheit ein Thema, wenn es um Generationenmanagement geht. Doch in erster Linie ist die Gesundheitsstrategie verknüpft mit einem Wertesystem, das darauf abzielt, das Bedürfnis der Mitarbeitenden und den Bedarf der SBB an leistungsfähigen Mitarbeitenden zu einer Übereinstimmung zu führen.

Die Gesundheitsstrategie der SBB umfasst vier strategische Grundrichtungen:

- persönliche Ressourcen und gesunde Arbeitsverhältnisse fördern, z. B. durch Arbeitsgestaltung, Ergonomie und Zukunftsmodelle für die Arbeitszeitgestaltung und den Übergang in die Pensionierung;
- Frühintervention stärken, z. B. durch frühes Handeln im Bereich der psychischen Gesundheit, ein Präsenzmanagement;
- Leistungsfähigkeit erhalten, z. B. durch betriebliches Case Management und Integrationsstellen;

Das biologische Alter allein ist nicht ausschlaggebend.

- Arbeit und Gesundheit ins Management integrieren, z. B. Integration von Gesundheit in Bau-/und Beschaffungsprojekte, Zielvereinbarungssysteme oder durch Steuerungsgruppen zu Arbeit & Gesundheit mit Geschäftsleitungen.

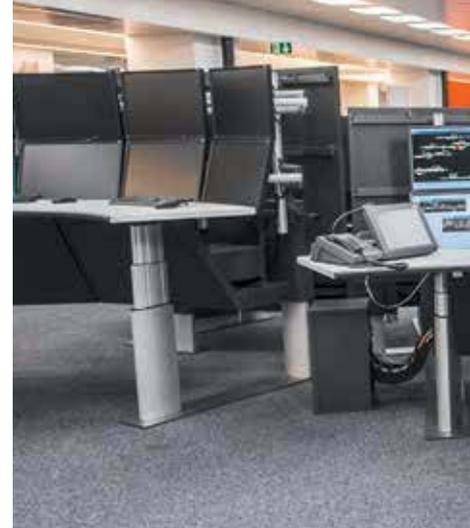
Herausforderungen der demografischen Entwicklung

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden der SBB ist seit 2007 kontinuierlich gestiegen. 2015 betrug es 44,7 Jahre. Vor allem der Anteil der Mitarbeitenden über 50 Jahre steigt rasant. 2015 waren es 39,2 Prozent. Die demografische Veränderung ist eine betriebliche Realität, aber nicht ein Problem an und für sich. Beispielsweise hat eine Untersuchung der subjektiven Erschöpfung anhand verschiedener Berufsbilder sehr unterschiedliche Resultate ergeben. Bei bestimmten Berufsgruppen mit hoher psychischer Belastung steigt das Risiko eines Erschöpfungszustands über 50, während es bei anderen Berufsgruppen im Alter eher sinkt.

Eine Personalumfrage der SBB hat ergeben, dass sich zwar der arbeitsbedingte Gesundheitszustand, z. B. bei Handwerkern, mit zunehmenden Alter verschlechtert, doch die Werte bezüglich körperliche Belastungen, Erschöpfung und Zeitdruck ein differenzierteres Bild



David Blumer
Leiter Arbeitsgestaltung & Leiter Gesundheitskompetenzen SBB AG, Bern



Das Know-how älterer Mitarbeitenden zu erhalten bedeutet Mehrwert für das Unternehmen.

Berufsspezifische konzipierte Massnahmen haben die grösste Wirkung, und zwar auf alle Alterssegmente.

ergeben. Es besteht hier hauptsächlich eine Korrelation zwischen Dienstalter und der Entstehung körperlicher Beschwerden oder dem Erleben von Zeitdruck. Eine fundierte Analyse muss neben dem biologischen Alter auch Faktoren wie das Dienstalter, die berufliche Belastung sowie die individuelle Lebenssituation eines Mitarbeitenden berücksichtigen.

Lösungsansätze der SBB

Diese Erkenntnisse haben dazu geführt, die Lösungsansätze weniger nach rein altersbezogenen Kriterien zu suchen, sondern auf der Basis von Kennzahlen, von Risikoevaluationen und zielgruppenspezifischen Merkmalen. Steuerungsgruppen bilden dabei ein zentrales Element. Sie bringen das Fachwissen von Spezialisten mit dem empirischen Wissen der Linienverantwortlichen zusammen und können daraus zielgerichtete Massnahmen ableiten. Ergonomisch korrekte Arbeitsplätze sind beispielsweise in allen Altersgruppen sinnvoll, während das Weglassen von Nachtschichten für über 55-Jährige eine altersdifferenzierte Massnahme zur Arbeitsgestaltung darstellt.

Ein weiteres Beispiel betrifft das Verkaufspersonal, das verglichen mit dem gesamtschweizerischen Benchmark eine überdurchschnittlich hohe Erschöpfung aufweist. Die naheliegende Schlussfolgerung: Es braucht mehr Zeit für die Erholung. Doch wie löst man die zu befürchtende Einbusse bei der geleisteten Arbeit? Ein Pilotversuch zur Einführung von Kurzpausen, d. h. alle zwei Stunden fünf bis max. zehn Minuten Pause, brachte erstaunliche Resultate: weniger Erschöpfung, weniger psychische Anspannung bei gleicher Produktivität. Solche Kurzpausen können nun durch die Steuerungsgruppe mit gutem Gewissen in allen Regionen als Massnahme propagiert werden.

Zukunftsmodelle für den Übergang ins Pensionsalter

Die SBB verfolgt auch im Bereich der Arbeitszeitmodelle zukunftsweisende Wege. Mitarbeitende sollen möglichst bis zur Pensionierung gesund bleiben. Aus diesem Gesamtziel sind folgende Teilziele abgeleitet worden:

- Anpassung der Arbeitszeit an die Lebens- und Gesundheitssituation;

- Erhöhung der Zeitautonomie, bessere Vereinbarkeit zwischen verschiedenen Lebensbereichen;
- Erhalt von Know-how, schrittweiser Übergang in die Pension;
- Erhalt der Gesundheit im Alter, Senkung der Kosten für Fehltage und für Reintegrationsfälle.

Die SBB hat daraus drei Pensionierungsmodelle und ein Lebensarbeitszeitmodell entwickelt (siehe Zusammenfassung S. 21). Sie tragen den unterschiedlichen Belastungen der verschiedenen Berufsbilder und den individuellen Ansprüchen der Mitarbeitenden Rechnung:

- **Valida:** Vorzeitiger voller oder teilweiser Vorruhestand für Berufsgruppen mit hohen Belastungen und tiefem Lohn. Die Mitarbeitenden erhalten im Vorruhestand einen Lohnersatz und Pensionskassenbeiträge.
- **Priora:** Finanzielle Unterstützung einer vorzeitigen Pensionierung in definierten Berufsgruppen mit hohen Belastungen oder tiefem Lohn. Der Arbeitgeber unterstützt diese Mitarbeitenden durch eine höhere Finanzierung der Überbrückungspension.
- **Activa:** Gleitendes, längeres Arbeiten zu altersgerechten Bedingungen in gegenseitigem Einvernehmen. Teilzeitarbeit vor der ordentlichen Pensionierung und Beschäftigung darüber hinaus.
- **Flexa:** Lebensarbeitszeitmodell: Freiwilliges Ansparen von Zeit- und Geldelementen zur späteren Kompensation als Auszeit oder Reduktion des Beschäftigungsgrads.

Integrale Perspektive gefragt

Die Modelle der SBB sind fortschrittlich. Solche Modelle allein lösen die demografischen Herausforderungen jedoch nicht. Die unternehmensinternen Untersuchungen zeigen auf, dass das Generationenmanagement nur durch ein differenziertes Verständnis der Herausforderungen der Arbeit, des Alters und der Gesundheit im Unternehmen lösbar ist. Es braucht eine breite, systematische und integrale Sichtweise zum Thema, das den Mitarbeitenden vom Stellenantritt bis zur Pensionierung erfasst und die individuellen Kompetenzen, Belastungen und Strukturen berücksichtigt. Die grösste Wirkung generieren Massnahmen, die berufsspezifisch konzipiert sind, aber auf alle Alterssegmente wirken.



Zukunftsmodelle für die Pensionierung und die Lebensarbeitszeit

Valida. Mitarbeitende definierter Berufsgruppen können ab Alter 60 einen vollständigen oder teilweisen Vorruhestand wählen. Während des Vorruhestands erhalten diese Mitarbeitenden einen Lohnersatz. Die Zahlung der Beiträge an die Pensionskasse läuft unverändert weiter. Das Niveau der lebenslangen Rente bleibt erhalten. Das Modell wird durch Beiträge der SBB und der Mitarbeitenden der definierten Berufsgruppen finanziert. Es basiert auf Solidarität zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitenden.

Priora. Für diese Mitarbeitenden finanziert die SBB frühestens drei Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter die Überbrückungspension der Pensionskasse SBB zu 80% anstatt zu 20%.

Activa. Mitarbeitender und Führungskraft vereinbaren im gegenseitigen Einvernehmen eine Verlängerung der Tätigkeit nach 64/65 bei reduziertem Beschäftigungsgrad. Das Modell ermöglicht eine Senkung des Beschäftigungsgrads vor dem ordentlichen Pensionierungsalter und eine Verlängerung der Tätigkeit darüber hinaus. Die Eckwerte werden im Arbeitsvertrag festgehalten. Dadurch besteht die Möglichkeit, die finanzielle Situation der betroffenen Person mit derjenigen einer vollen Beschäftigung bis zum ordentlichen Pensionierungsalter vergleichbar zu machen. Das Modell ist offen für alle Berufsgruppen im gegenseitigen Einverständnis zwischen Mitarbeitendem und Vorgesetztem.

Flexa. Das Modell steht allen Mitarbeitenden offen. Die Mitarbeitenden können auf freiwilliger Basis gewisse Zeit- oder Geldelemente auf einem individuellen Langzeitkonto ansparen. Geldelemente werden unmittelbar in Zeit umgewandelt. Die somit angesparte Zeit kann später für persönliche Zwecke verwendet werden (Auszeit oder Reduktion des Beschäftigungsgrads). Während dieser Zeit bekommen die Mitarbeitenden ihren aktuellen Lohn weiter.



Interview mit David Blumer. Die Antworten zu diesen Fragen stammen aus einem Podiumsgespräch anlässlich der Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit der EKAS (Oktober 2016), an der David Blumer teilgenommen hat. Die Tagung war dem Thema «Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter» gewidmet. Redaktion: Thomas Hilfiker, elva solutions, Meggen.

Herr Blumer, Sparprogramme sind omnipräsent. Auch die SBB muss sparen. Wie setzen Sie Massnahmen im Bereich der Frühpensionierung und des Generationenmanagements trotz Spardruck um?

David Blumer: «Natürlich sind auch wir dem Spardruck ausgesetzt. Doch die SBB hat sich klar für eine sehr hohe Arbeitssicherheit und für ein umfassendes Gesundheitsmanagement ausgesprochen. Wir «verlieren» jedes Jahr dreistellige Millionenbeträge in diesen Bereichen. Eine gesunde Work-Life-Balance der Mitarbeitenden ist auch im Interesse des Unternehmens. Für die Einführung neuer Modelle und Massnahmen ist jedoch entscheidend, genaue Daten und verlässliche Angaben über die Auswirkungen zu haben. So liefern wir dem Management schlagkräftige Argumente, auch zukünftig in die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu investieren.»

Drängt die SBB darauf, nach einem Unfall oder einer Krankheit Mitarbeitende möglichst schnell an den Arbeitsplatz zurückzubringen?

David Blumer: «Rückkehrprogramme haben zum Zweck, die Mitarbeitenden möglichst bald wieder in eine Tagesstruktur zu integrieren. Dabei geht es nicht in erster Linie darum, sofort wieder die volle Leistung zu erhalten, sondern die Mitarbeitenden wieder in den Berufsalltag zurückzuholen. Die Kosten bei einem erneuten Ausfall wären letztendlich viel höher und betriebswirtschaftlich kurzsichtig.»

Welche Belastungen setzen älteren Mitarbeitenden am meisten zu?

David Blumer: «Der Bereich der Arbeitssicherheit ist stärker reguliert. Hier fallen generell weniger Probleme an, wenn alle Sicherheitsmassnahmen und -regeln eingehalten werden. Beim Gesundheitsmanagement besteht mehr Handlungspotenzial. Wir haben kürzlich eine Untersuchung in einem Handwerksbetrieb gemacht und dabei festgestellt, dass die psychische Belastung zuoberst auf der Liste stand. Unsere Nachforschungen haben ergeben, dass kurze, schnelle Veränderungen mitunter die grössten Belastungen bei den Mitarbeitenden auslösen. Mit der Beschleunigung und Veränderung der Prozesse schaffen wir Unsicherheit und Stress. Hier besteht Handlungsbedarf für die Zukunft.»

Für gesunde Unternehmen engagiert

Die Helsana-Gruppe engagiert sich als vertrauenswürdige Schweizer Kranken- und Unfallversicherung für die Gesundheit und Vorsorge von Privaten und Unternehmen. Helsana schützt 1,9 Millionen Menschen gegen die finanziellen Folgen von Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Pflegebedürftigkeit im Alter. Für 46 500 Firmen und Verbände mit insgesamt 700 000 Versicherten entwickelt Helsana Versicherungslösungen zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen krankheits- oder unfallbedingter Absenzen. Mit umfassenden Leistungen und Angeboten im Bereich der betrieblichen Gesundheit setzt sich die Helsana dafür ein, dass die versicherten Betriebe und ihre Mitarbeitenden gesund bleiben. Das Generationenmanagement setzt nicht erst dann ein, wenn die Folgen des demografischen Wandels spürbar werden. Ein gesundes Unternehmen ermöglicht Mitarbeitenden mittels frühzeitigem Generationenmanagement in allen Lebensphasen eine gesunde Entfaltung ihres wirtschaftlichen Potenzials.



Gesunde
Arbeitsplätze für
jedes Alter

Good Practice
Beispiel 3

Einige Kennzahlen zur Helsana-Gruppe

Anzahl Mitarbeitende

3149

Anzahl versicherte Kunden

- 1,9 Millionen Versicherte
- 46 500 versicherte Betriebe und Verbände mit 700 000 Versicherten

Wichtigste Geschäftsfelder

Individualgeschäft:

- Grundversicherung
- Zusatzversicherung
- Unfallversicherung

Unternehmensgeschäft:

- Krankentaggeldversicherung
- Unfallversicherung

Kernwerte im Bereich der betrieblichen Gesundheit

Unterstützung, Beratung und Begleitung von Unternehmenskunden in allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements – von gesunder Arbeit, über gesunde Führung, bis hin zu der gesunden Entwicklung eines Unternehmens.

Demografischer Wandel als Herausforderung

Sinkende Geburtenraten, steigende Lebenserwartung – das demografische Profil der Schweiz hat sich verändert. Der Anteil der über 50-jährigen Erwerbstätigen steigt kontinuierlich. Politik und Wirtschaft sind daher gefordert, mit geeigneten Massnahmen die Verknappung von jüngeren Arbeitskräften zu kompensieren und das Potenzial älterer Arbeitnehmenden bis zur Pensionierung oder darüber hinaus zu erhalten.

Das Generationenmanagement ist die Antwort auf die Problematik des demografischen Wandels. Ein aktives Generationenmanagement befasst sich mit der Thematik, bevor Probleme einer Überalterung in den Unternehmen spürbar werden. Gesunde Unternehmen setzen sich grundsätzlich mit der Gestaltung von Arbeitsbedingungen auseinander und ermöglichen jungen wie auch älteren Arbeitskräften eine gesunde Entfaltung ihres wirtschaftlichen Potenzials.

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Basis

Helsana engagiert sich seit vielen Jahren im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dies aus der Überzeugung, dass Unternehmen nur langfristig erfolgreich sein können, wenn sie gesunde Mitarbeitende haben, diese gesund führen und ihnen eine gesunde Entwicklung ermöglichen. Diese Grundprinzipien sind für alle Altersstufen und in allen Lebenslagen gültig.

Strukturiertes Vorgehen

Eine genaue Kenntnis der betriebseigenen Kennzahlen bildet die Basis für spätere Massnahmen. Kennzahlen zur

Altersstruktur, Absenzen, Angaben zu gesundheitsrelevanten Themen müssen erfasst werden, um die richtigen Erkenntnisse daraus zu ziehen. Helsana setzt für die Analyse Gesundheitsmanagerinnen und -manager ein. Diese bringen nebst Expertenwissen auch die Aussenperspektive ein. Betriebe kennen oftmals ihre eigenen Probleme nur ungenau, weil sie zu stark auf das Tagesgeschäft fokussiert sind. Die Aussensicht ermöglicht es, Problemfelder anzusprechen, die sonst intern nicht wahrgenommen würden.

Der Fokus richtet sich darauf, dass Mitarbeitende gesund sind und es auch bleiben.

Alter des einzelnen, zu erhalten. Andererseits geht es um die Arbeitsplatzfähigkeit oder anders ausgedrückt um die Rahmenbedingungen, damit die Mitarbeitenden in einem gesundheitsfördernden Umfeld, mit der entsprechenden Unterstützung und Wertschätzung sowie den notwendigen Einrichtungen und Hilfsmitteln arbeiten können.

Paradigmenwechsel hin zur Prävention

Im betrieblichen Gesundheits- und im Generationenmanagement ist die Früherkennung zentral, denn belastende Arbeitsbedingungen erhöhen das Risiko für Erkrankungen. Helsana hat dafür spezielle, webbasierte Früherkennungstools entwickelt. Sie dienen dazu, mögliche Risiken zu erfassen und entsprechende Massnahmen zu ergreifen. Der Fokus wird nicht primär auf kranke Mitarbeitende gerichtet, sondern darauf, dass Mitarbeitende gesund sind und es auch bleiben.



Monika Lanz
Fachspezialistin
Gesundheitsmanagement
Prävention und
Gesundheitsförderung
Unternehmens- &
Individualkunden
Helsana, Zürich



Ursula Bubendorff
Gesundheitsmanagerin,
Helsana Business Health,
Worblaufen

Vorgehen im Generationenmanagement



Erstberatung:

In der Erstberatung geht es darum, die Bedeutung des demografischen Wandels aufzuzeigen und das weitere Vorgehen festzulegen.



Situationsanalyse:

Um die betriebliche Situation genauer zu erfassen, eignen sich verschiedene erprobte Instrumente. Die Altersstrukturanalyse untersucht die Zusammensetzung der Belegschaft nach Altersgruppen und zeigt auf, wie stark ein Unternehmen als Ganzes sowie die einzelnen Bereiche von der demografischen Entwicklung betroffen sein werden. Hier fließen Angaben zur Unternehmenskultur, zur Arbeitsorganisation, zur Fluktuation, zur Absenzenstatistik, zum aktuellen und künftigen Personalbedarf ebenso ein, wie Fragen zur Teambildung, zum Wissenstransfer oder zur Weiterbildung.



Massnahmenplanung:

Die Ergebnisse der Altersstrukturanalyse werden in einem Workshop zusammen mit der Unternehmensleitung diskutiert, um mögliche Handlungsfelder daraus abzuleiten und konkrete Massnahmenpläne zu erarbeiten. Die Massnahmen sind von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich, da auch die Problemstellung, die strategische Ausrichtung und die Möglichkeiten jedes Unternehmens unterschiedlich sind. Zu den wichtigsten Massnahmen zählen:

- ➔ Schulungen und Workshops mit Führungskräften und Mitarbeitenden;
- ➔ Empfehlungen im Bereich der Gesundheitsförderung;
- ➔ Umgang mit Früherkennung und Absenzenmanagement.



Handeln:

Personalverantwortliche und Vorgesetzte setzen die erarbeiteten Massnahmenpläne um. Die Helsana unterstützt die Betriebe bei Bedarf und vermittelt auch externe Partner für ergänzende Massnahmen.



Evaluation:

Eine Evaluation der umgesetzten Massnahmen ermöglicht weitere Verbesserungen und eröffnet oft neue Handlungsfelder. So werden die Veränderungen im Unternehmen nachhaltig verankert.



Eine fundierte Situationsanalyse liefert die notwendigen Erkenntnisse für die Planung geeigneter Massnahmen.

Dieser Paradigmenwechsel führt zu einem proaktiven Verhalten mit präventivem Ansatz. Durch Früherkennung lassen sich Langzeitfälle reduzieren und Kosten sparen. Durch Schulung können Mitarbeitende lernen, was sie für die Verbesserung ihrer eigenen Gesundheit tun können. Werden Führungskräfte sensibilisiert, Frühwarnzeichen besser zu erkennen und anzusprechen, lassen sich dadurch viele Gesundheitsprobleme vermeiden und Absenzen reduzieren. Richtet sich das Augenmerk der Führung auf die Gesundheit und die gesunde Entwicklung der Mitarbeitenden, bewirkt dies eine nachhaltige Veränderung der Kernwerte eines Unternehmens.

Es geht nicht darum, die Probleme älterer Mitarbeitenden zu behandeln, sondern den Generationenmix im Unternehmen richtig zu nutzen. Wenn ein Unternehmen die Innovation der Jungen mit der Erfahrung der älteren Mitarbeitenden kombiniert, nutzt es den demografischen Wandel als Chance. Es gilt, Generationen altersspezifisch zu fördern. Demzufolge bewegt sich Helsana mit Ihrem Angebot im Bereich Generationenmanagement in Richtung Demografiemanagement. Dieses orientiert sich nicht am Alter der Arbeitskräfte, sondern an deren Lebensphase, deren Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten. Das Resultat für die Unternehmen: zufriedene und motivierte Mitarbeitende, steigende Produktivität, weniger Absenzen und Fluktuation, tiefere Kosten – ein echter und bleibender Mehrwert.

Alters- und Pflegeheim Frenkenbündten, Liestal BL

LEBEN, WOHNEN UND BETREUUNG IM ALTER
FRENKENBÜNDTEN

Kennzahlen

- 140 Pflegebetten
- 50 000 Pflagetage/Jahr
- 16 Mio. CHF Betriebsertrag
- 144 Vollzeitstellen verteilt auf 190 Mitarbeitende und 22 Lernende

Schwerpunkte

- Leben und Wohnen im Alter
- Pflegebetten mit Betreuungsschwerpunkt Demenz und Palliative Care für Dauer- und Kurzaufenthalt
- Restaurant, Gastronomie, Angebot und Räumlichkeiten für Seminare und Anlässe



Die Stimme aus der Sicht des Unternehmers

Das Alters- und Pflegeheim Frenkenbündten in Liestal gehört zum Kundenkreis von Helsana und ist eines der grössten Alters- und Pflegeheime im Kanton Baselland (Weitere Informationen unter www.frenkenbuednten.ch).

Wir haben beim Leiter nachgefragt, welche Erfahrungen er mit dem Angebot von Helsana im Bereich des Generationenmanagements gemacht hat.



Interview mit Bernhard Fringeli, Leiter des Alters- und Pflegeheims Frenkenbündten, Liestal BL, Interview geführt durch Thomas Hilfiker, Redaktor.

Herr Fringeli, was hat Sie dazu bewogen, im Bereich Generationenmanagement zusammen mit Helsana aktiv zu werden?

Bernhard Fringeli: «Unsere Belegschaft umfasst Mitarbeitende aller Alterskategorien: von 15 bis 65. Heute sind 37 Prozent über 50 Jahre alt. Auch bei Teilzeitstellen ist die physische und psychische Belastung für die in einem Alters- und Pflegeheim üblichen Arbeiten sehr hoch. Wir haben uns deshalb schon vor vielen Jahren mit der Gesundheitsförderung auseinandergesetzt und seit 2011 kontinuierlich Elemente des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingeführt. Helsana hat uns dabei geholfen, das Generationenmanagement strukturiert anzugehen und nachhaltige Massnahmen umzusetzen. Das ist sehr wichtig, denn wir sind immer mehr darauf angewiesen, dass auch ältere Fachkräfte trotz belastender Tätigkeiten bis zum regulären Rentenalter leistungsfähig bleiben und ihr Wissen an jüngere weitergeben können.»

Welche Massnahmen haben Sie umgesetzt?

Bernhard Fringeli: «Unsere Massnahmen lassen sich in drei Kategorien einteilen. Erstens geht es darum, die Belastungen zu reduzieren. Dazu gehören Massnahmen wie zum Beispiel wechselnde Arbeitsplatzsätze, Anpassung der Schichtarbeit und der Arbeitsbedingungen älterer Mitarbeitenden im Pflegebereich oder die Rekrutierung von Arbeitskräften aus der unmittelbaren Region, um auch die zeitliche Belastung des Arbeits-

wegs zu reduzieren. Ein weiteres Paket umfasst Flexibilisierungsmassnahmen, z. B. Flexibilität bei der Ferienregelung zur Regeneration, bei der Pensumreduktion oder beim flexiblen Rentenalter mit finanzieller Unterstützung im Rahmen des überarbeiteten Anstellungsreglements. Der dritte Massnahmenblock betrifft die Weiterbildung. Durch vermehrte Inhouse-Veranstaltungen fördern wir die Weiterbildung und den Wissenstransfer von Mitarbeitenden aller Funktionsstufen und Altersgruppen.»

Wie beurteilen Sie die Resultate?

Bernhard Fringeli: «Wir haben ausschliesslich positive Erfahrungen gemacht. Die Massnahmen sind zeitnah umsetzbar, das heisst sie wirken sich unmittelbar auf das Wohlbefinden unserer Belegschaft aus. Die Massnahmen richten sich an alle Altersgruppen. Auch wenn sie primär den älteren Mitarbeitenden helfen, trotz körperlich anstrengender Arbeit bis zur Pensionierung gesund und aktiv zu bleiben, profitiert die gesamte Belegschaft davon. Es ist eine Um- bzw. Neuverteilung der Ressourcen, die sich positiv auf das ganze Unternehmen auswirkt. Ausserdem sind die Massnahmen weitgehend kostenneutral.»

Welche Handlungsfelder sehen Sie für die Zukunft?

Bernhard Fringeli: «Wir werden die mit Helsana gewonnenen Erkenntnisse aus der Altersstrukturanalyse in die langfristige Unternehmensplanung einfliessen lassen und durch regelmässige Erfolgsmessungen die Wirksamkeit der Massnahmen überprüfen. Für 2017 und 2018 haben wir zudem drei Workshops geplant, die auf die Förderung der individuellen Gesundheit, die Stärkung der Führungsqualitäten und die Früherkennung ausgerichtet sind. Alles Themen, die zu einem gut funktionierenden Generationenmanagement gehören.»

STAS 2016: Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter

Die Alterspyramide verschiebt sich nach oben. Immer mehr Menschen sind über 50 Jahre alt. Auch die Belegschaften in den Unternehmen werden zunehmend älter. Was heisst das für die Prävention? Ist das Unfallrisiko neu zu beurteilen? Was können die Betriebe tun, damit auch ältere Mitarbeitende bis zur Pensionierung gesund und leistungsfähig bleiben? Diese und ähnliche Fragen wurden anlässlich der von der EKAS organisierten 16. Schweizerischen Tagung für Arbeitssicherheit (STAS) erörtert. Ein Arbeitsmediziner der Suva fasst in Form eines Interviews seine Eindrücke dieser Tagung zusammen.



Interview mit
Dr. med. Dominik Schwarb,
Facharzt für Allgemeinmedizin
und Arbeitsmedizin, Suva, Luzern

Herr Schwarb, welchen Eindruck hat die STAS und ihre Referate für Sie als Arbeitsmediziner hinterlassen?

«Über das Thema «Healthy Ageing at Work» gibt es relative wenige arbeitsmedizinische und wissenschaftliche Studien. Das ist auch an dieser Tagung deutlich geworden. Ich kann deshalb als Arbeitsmediziner keine fachlichen Erkenntnisse zusammenfassen. Hingegen haben sich bei mir einige Kernbotschaften aus dem verschiedenen Referaten eingeprägt, die den Inhalt dieser Fachtagung gut wiedergeben.»

Welche Aussagen oder Informationen aus dem verschiedenen Referaten sind bei Ihnen besonders hängengeblieben?

«Professor **Peter Schneider** hat in seinem Einführungsreferat das lebenslange Lernen als «Lebenslängliches Lernen» bezeichnet. Die Gesellschaft zwingt uns quasi dazu. Gleichzeitig ist die Halbwertszeit des Gelernten aber immer kürzer. Übermotivierte Eltern machen mit ihrer Idee von Wettbewerbsvorteil den Kindern nur kontraproduktiven Druck. Chinesisch für Kinder muss also nicht zwingend ein Erfolgsrezept sein. Bildung sollte aus Sicht von Professor Schneider auf Neugier basieren, auf der Lust auf Wissen über Dinge, die wir nicht verstehen.

Rahel Rüetschli von der Suva zeigte statistisch, dass ältere Mitarbeitende weniger verunfallen als jüngere. Die einzelnen Fälle sind jedoch viel teurer,

da einerseits die Rekonvaleszenz länger dauert, andererseits die höheren Löhne auch höhere Taggelderleistungen verursachen (vgl. Artikel S. 10). Erstaunt hat mich, dass es relativ wenige Erwerbstätige zwischen 52 und 65 Jahren in der Schweiz gibt. Mögliche Gründe dafür wären Frühpensionierungen im Baugewerbe, eine generelle Tendenz zu Frühpensionierungen oder Teilzeitarbeit.

Dr. Soltermann führte aus, dass mit zunehmendem Alter naturgemäss mehr chronische Erkrankungen wie Abnutzungserscheinungen der Gelenke, Herz-Kreislaufkrankungen aber auch Krebs auftreten und die beruflichen Möglichkeiten sich dadurch verändern.





Professor **Lutz Jänke** machte uns zum Schluss Mut, indem er Studien präsentierte, welche aufzeigen, dass die mittlere Leistungsfähigkeit des Geistes mit dem Alter zwar abnimmt, es aber viele Leute gibt, bei denen die geistige Leistungsfähigkeit stabil bleibt oder sich sogar steigert. Stress hingegen führt zu einer direkten Schädigung von Hirnzellen.

Die Fachreferate von **Hans Rupli**, Holzbau Schweiz, und von **David Blumer**, SBB, haben gezeigt, dass es viele Lösungsansätze, gleichzeitig aber keine allgemeingültigen Rezepte für das Generationenmanagement gibt (siehe Artikel S. 14 und S. 18). Jede Branche und jedes Unterneh-

- 1 Blick in den gut gefüllten Tagungssaal im KKL Luzern.
- 2 Die Moderatorin Marina Villa befragt die Teilnehmenden.
- 3 Felix Weber, Vorsitzender der Suva-Geschäftsleitung und Präsident der EKAS, verfolgt aufmerksam die verschiedenen Fachreferate.
- 4 Aktive Zwischeneinlage: Gymnastik lockert die Glieder und die Stimmung.
- 5 David Blumer präsentiert Lösungsansätze zum Generationenmanagement bei der SBB.
- 6 Hans Rupli, Holzbau Schweiz, erläutert die Massnahmen gegen den Fachkräftemangel in seiner Branche.
- 7 Poetische Einlagen der Künstlertruppe Theaterkoffer.



8 Marina Villa vertieft die Tagesthemen in einer Gesprächsrunde auf dem Podium.

9 Angeregte Pausengespräche und Networking gehören auch zu einer erfolgreichen Tagung.

men muss dazu eigene Konzepte entwickeln. Wichtig ist, dass wir uns damit proaktiv befassen und nicht zuwarten, bis uns die Probleme über den Kopf wachsen.

Die Künstlertruppe **«Theaterkoffer»** hat poetisch dargestellt, wie die grosse Mehrheit bemüht und motiviert ist, dem steigenden Leistungsdruck unserer Wirtschaft und Gesellschaft nachzukommen. Gleichzeitig zeigte sie sinnbildlich, wie die Ohnmacht gegenüber den Schattenseiten der freien Marktwirtschaft zunimmt.»

Was kann man selber tun, um möglichst fit bis ins Alter zu bleiben?

«Wie wir alle wissen, verläuft der natürliche Alterungsprozess bei jedem Menschen anders ab. «Use it or lose it» scheint das Motto zu sein, dies sowohl geistig, körperlich aber auch sozial. Von der medizinischen Seite her sollte ein erhöhter Blutdruck und ein Diabetes gut eingestellt werden. Wiederholt wurde erwähnt, dass vor allem das Tanzen geeignet sei, kognitive Fähigkeiten und Koordination bis in hohe Alter agil zu halten. Leider liegt das Tanzen den meisten Männern nicht besonders. Das allgemeine Schmunzeln im Saal zu dieser Aussage hat mir das bestätigt. Vielleicht sollte man einmal testen, ob es auch etwas bringt, gute Fussballspiele am Fernseher anzusehen.»

Was sind Ihre Überlegungen zum Thema «healthy ageing at work» aus Sicht der Arbeitsmedizin?

«Aufgrund meiner eigenen Erfahrung und Beobachtung meiner Umwelt gehe ich davon aus, dass die maximale körperliche Leistungsfähigkeit irgendwo zwischen 18 und 25 Jahren liegt. Die Spitze der geistigen Kraft und Aufnahmefähigkeit sehe ich im gleichen Altersabschnitt. Was nachher noch dazukommt, ist Berufserfahrung und Lebenserfahrung. Viele Fähigkeiten wie Gewichten der Dinge, Organisation, Führen, Gesprächsführung oder Weitergeben von Know-how kommen erst mit den Jahren oder Jahrzehnten. Es scheint ein Konsens zu herrschen, dass man jede Tätigkeit erst nach mindestens 10 Jahren wirklich beherrscht, sei dies Fussball oder Klavier spielen oder eine spezielle ärztliche Tätigkeit wie Chirurgie praktizieren.

Der Umgang mit dem eigenen Stress ist aus meiner Sicht besonders wichtig. Die Erwartungen, die Möglichkeiten und Fähigkeiten sollten im Einklang stehen. Das ist natürlich einfacher gesagt als getan.

Neugier ist wahrscheinlich ein Lebenselixier. Man darf nie aufgeben, etwas Neues zu lernen oder zu machen.»

Was ist die STAS?

Die Suva organisiert im Auftrag der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS alle zwei Jahre die Schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit STAS. Das gewählte Thema lehnt sich jeweils an die Europäische Kampagne der EU-OSHA (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz). In den Jahren 2016 und 2017 ist das Schwerpunk-

thema «Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter». Die nächste STAS findet am 24. Oktober 2018 statt.

Die Fachreferate der STAS-Tagungen können auf der EKAS Webseite (www.ekas.ch/stas) heruntergeladen werden.



Wirksame Prävention gegen die Unfallursache Nummer eins

Jährlich erleiden über 175 000 Arbeitnehmer einen Stolper- und Sturzunfall. Diese sind nicht nur schmerzhaft, sondern auch sehr teuer. Die gute Nachricht: Die meisten der Unfälle lassen sich mit wenig Aufwand vermeiden.

Ohne die Männer und Frauen in den orangenen Arbeitskleidern läuft nichts. Die Mitarbeitenden des Tiefbauamtes des Kantons Bern kümmern sich um Bau- und Unterhaltsarbeiten ganz unterschiedlicher Art. Zu ihren Aufgaben und Verantwortlichkeiten gehören unter anderem der betriebliche und bauliche Unterhalt der Verkehrswege im Kantonsgebiet, die Planung und Überwachung aller Bauvorhaben im öffentlichen Strassenraum sowie der Unterhalt von Strassen, Plätzen, Brücken, Lichtsignalanlagen, Abwasseranlagen etc.

Rund 350 Mitarbeitende des Tiefbauamtes sind im Kanton Bern im Dienste der Bevölkerung unterwegs. Kein anderes kantonales Amt hat auch nur annähernd so viele Leute «draussen» im Einsatz. Es leuchtet deshalb ein, dass im Tiefbauamt auch die Unfallverhütung eine grössere Rolle spielt als in anderen Dienststellen. «Im Einsatz auf der Strasse kommt es natürlich immer mal wieder zu Unfällen», sagt Jörg Bürgin, Bereichsleiter Umwelt und Sicherheit beim Tiefbauamt des Kantons Bern. Anteilsmässig handelt es sich dabei häufig um Stolper- und Sturzunfälle. Das erstaunt nicht: Stolpern und Stür-

zen ist in der Schweiz seit Jahren die häufigste Unfallursache.

Grösseres Risiko bei älteren Mitarbeitenden

Von solchen Unfällen überdurchschnittlich häufig betroffen sind ältere Arbeitnehmende. «Dies hat unter anderem mit der sinkenden körperlichen Leistungsfähigkeit im Alter zu tun», weiss Raphael Ammann, Kampagnenleiter Stolper- und Sturzunfälle bei der Suva (vgl. dazu Artikel von Rahel Rüetschli, S. 10). Im Vergleich zu jüngeren Kolleginnen und Kollegen leiden ältere Frauen und Männer zudem häufiger unter Gleichgewichtsschwierigkeiten oder anderen gesundheitlichen Problemen. «Ganz generell haben ältere Personen ein grösseres Risiko zu stolpern und stürzen», so Ammann. Der Kampagnenleiter betont, dass dieses Thema aufgrund der demographischen Entwicklung in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen werde. «In Zukunft wird es immer mehr Arbeitnehmer ab 50 geben. Deshalb werden wir den Fokus in der Prävention in Zukunft noch stärker auf diese Gruppe legen.»

Obwohl auch beim Berner Tiefbauamt viele ältere Männer im Strassen-

unterhaltsdienst tätig sind, betont Jörg Bürgin, Bereichsleiter Umwelt und Sicherheit, dass das Thema «Stolpern und Stürzen» für die gesamte Belegschaft von Bedeutung sei. «Es liegt im Interesse des Kantons, dass unsere Kolleginnen und Kollegen die nötigen Vorsichtsmassnahmen treffen, um solche Unfälle zu vermeiden.» Auch deshalb hat sich das Tiefbauamt 2013 dazu entschieden, sich während einer sechstägigen Präventionsaktion intensiv mit dem Thema zu befassen. «Jeder Mitarbeitende war verpflichtet, zwei Stunden an der Aktion teilzunehmen», so Bürgin.

Verschiedene Präventionsmodule

An den Präventionstagen vor Ort war auch die Suva. Die Schweizerische Unfallversicherung unterstützte das BVE mit verschiedenen Modulen zum Thema «Stolper- und Sturzunfälle». Auf besonders grosses Interesse stiessen dabei eine spezielle Gleichgewichtsübung sowie der erlebnisorientierte «Stolperparcours», mit welchem die Mitarbeitenden des Tiefbauamtes verschiedene Situationen zu Sturzunfällen erleben konnten – und gleichzeitig lernten, wie



Auf dem Stolperparcours lernt man, wie man Stolperfallen erkennt und Stürze vermeidet.



Barbara Senn
Mediensprecherin, Suva, Luzern



Präventionsmodule: Eine lohnende Investition

Wie lassen sich Freizeitunfälle von Mitarbeitenden verhindern? Was können Betriebe tun, um ihre Mitarbeitenden fitter zu machen? Die Suva unterstützt interessierte Unternehmen mit Präventionsmodulen zu verschiedensten Themen («Sicher Velo fahren», «Ergonomie am Arbeitsplatz», «Stolpern/Stürzen» etc.). Die Erfahrung zeigt, dass sich diese Investition lohnt: Mit gezielten Präventionsmassnahmen kann das Risiko von Freizeitunfällen um jährlich bis zu neun Prozent gesenkt werden.

Weitere Infos: www.suva.ch/praeventionsmodule



6430 Franken pro Unfall

Jährlich erleiden rund 175 000 UVG-Versicherte einen Stolper- oder Sturzunfall. Rund 62 000 der Unfälle ereignen sich bei der Arbeit. Klar ist, dass diese Unfälle nicht nur mit Schmerzen für die Betroffenen, sondern auch mit hohen Kosten für alle Beteiligten verbunden sind. Jeder einzelne Unfall hat Kosten von rund 6430 Franken zur Folge – das sind 2000 Franken mehr als ein Berufsunfall im Durchschnitt kostet. Die nahezu 62 000 Berufsunfälle im Zusammenhang mit dem Stolpern und Stürzen kosten jährlich somit rund 485 Millionen Franken.

Weitere Infos: www.stolpern.ch



Gleichgewichtsübungen als präventive Massnahme.

sich Stolper- und Sturzunfälle am besten vermeiden lassen. «Der Parcours kam bei den Mitarbeitenden gut an und sorgte für Gesprächsstoff», berichtet Jörg Bürgin. Das freut auch Raphael Ammann von der Suva. Für ihn steht fest: «Wenn über die Herausforderungen und die Gefahren rund um das Thema Stolpern und Stürzen diskutiert wird, haben wir schon viel erreicht.»

Stolperfallen vermeiden und bewusst entfernen

Tatsache ist: Indem das Bewusstsein für die Stolper- und Sturzgefahren auf der Strasse geschaffen wird, können bereits Unfälle vermieden werden. «Jeder und jede kann Stolperfallen vermeiden oder bewusst entfernen», betont Raphael Ammann. «Aufmerksames Gehen ist der Schlüssel zu weniger Unfällen.» Dazu gehöre, dass das Tempo der Situation entsprechend angepasst werde – und dass man beim Gehen stets konzentriert bleibe. Das gelte besonders auch für ältere Arbeitnehmer ab 50, bei denen die Stolpergefahr wie erwähnt etwas höher ist.

Handy weg beim Treppenlaufen

Rund ein Drittel aller Stolper- und Sturzunfälle ereignen sich übrigens auf Treppen. Und auch hier gilt: Wer einige simple aber effektive Tipps verfolgt, läuft sicherer. «Beim Treppenlaufen sollte der Blick stets auf

die Stufen gerichtet sein», sagt Raphael Ammann. Ein absolutes No-Go ist es zudem, auf der Treppe das Handy zu bedienen. «Das lenkt ab und ist gefährlich!»

Auch wenn's mal pressiert, sollte auf Treppen nicht gerannt werden. «Für ein paar Sekunden Zeitgewinn setzt man sich dabei einer massiv höheren Stolpergefahr aus», warnt Ammann. Darüber hinaus empfiehlt der Suva-Experte, beim Treppenlaufen stets den Handlauf zu benutzen.

Weniger Unfälle im Folgejahr

Dass die Botschaften der Kampagne «Stolpern und Stürzen» sinnvoll sind, beweist das Beispiel des Berner Tiefbauamtes. Auch wenn keine genauen Zahlen vorliegen, bestätigt Jörg Bürgin von der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion des Kantons Bern: «Wir hatten im Folgejahr tatsächlich weniger Stolper- und Sturzunfälle zu verzeichnen.»

Wie viele Unfälle sich durch solche Präventionstage in Schweizer Betrieben ganz konkret vermeiden lassen, ist schwer zu beurteilen. Für Suva-Kampagnenleiter Raphael Ammann ist aber ohnehin klar: «Wenn wir durch unsere Aktionen auch nur einen Unfall verhindern können, hat sich der Aufwand schon gelohnt.» Das betont auch Jörg Bürgin. «Wir werden auch in Zukunft wieder solche Präventionstage durchführen.»



Berufsprüfung der Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf gutem Weg

Das Projekt der neuen Berufsprüfung für Spezialistinnen und Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) stösst auf grosses Interesse. Der Verein «Höhere Berufsbildung ASGS» und die im Projekt involvierten Personen wurden und werden bei unterschiedlichsten Gelegenheiten auf die neue Berufsprüfung angesprochen. Einige der am häufigsten erwähnten Punkte werden in diesem Artikel beleuchtet.

Der Verein höhere Berufsbildung ASGS will eine tragfähige und kompetenzorientierte Berufsprüfung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufbauen. Diese Aussage stammt aus dem Frühjahr 2015, als die konkreten Arbeiten für die interessierten Fachkreise ein erstes Mal sichtbar wurden. An diesem Ziel hat sich in der Zwischenzeit nichts geändert. Ergänzt werden kann es mit einem Zitat auf der Homepage des Staatssekretariats für Forschung, Bildung und Innovation (SBFI):

«Die höhere Berufsbildung baut auf der beruflichen Erfahrung auf. Sie kombiniert Unterricht und Berufspraxis miteinander und stellt so das duale System der Berufsbildung auch auf der Tertiärstufe sicher. Die Ausbildung ist kompetenz- und arbeitsmarktorientiert; gefördert werden das anwendungsbezogene Lernen, die rasche Umsetzung neuer Fachkenntnisse und ein hoher Innovationsrhythmus.»

Die neue Berufsprüfung soll eine Basisausbildung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sein.

Prüfungsordnung und Wegleitung vom SBFI genehmigt

Inhaberinnen und Inhaber des eidgenössischen Fachausweises Spezialistin/Spezialist für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) sollen über ein solides Fundament an praxisnaher Kompetenz sowie Wissen verfügen, um in einem immer komplexeren Umfeld souverän agieren zu können. Dass die vorgeschlagene Prüfungsordnung und die zugehörige Wegleitung auf dieses hohe Ziel hin ausgerichtet sind, hat unter anderem das Ergebnis der im Sommer 2016 durchgeführten Vernehmlassung gezeigt. Die positiven Rückmeldungen haben das klar bestätigt. Gleichzeitig sind verschiedene Hinweise und Anregungen für Optimierungen und Präzisierungen eingegangen. Diese wurden bewertet und mehrheitlich in eine überarbeitete Version der Prüfungsordnung und Wegleitung eingearbeitet. Die beiden Dokumente bilden künftig die Grundlage für die Berufsprüfung und sind im Oktober 2016 dem SBFI zur Genehmigung eingereicht worden.

Die Prüfung durch das SBFI ist erfolgreich abgeschlossen. Damit ist der Weg frei für die Übersetzungsarbeiten, da die Prüfungsordnung und Wegleitung in Deutsch, Französisch und Italienisch vorliegen müssen. Anschliessend erfolgt die öffentliche Ausschreibung der neuen Berufsprüfung.



Peter Schwander
Präsident Verein
Höhere Berufsbildung ASGS,
Leiter Industrie-
und Gewerbeaufsicht, wira,
Luzern



Dr. Marc Truffer
Vize-Präsident
Verein Höhere
Berufsbildung ASGS,
Leiter Arbeitssicherheit,
Suva, Lausanne



Die Webseite www.diplom-asgs.ch enthält regelmässig aktualisierte Informationen zur neuen Berufsprüfung ASGS.

Durchführung der ersten Prüfungen wird vorbereitet

Aktuell sind die Vorbereitungen für die konkrete Durchführung der ersten Prüfungen im Gang. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Auswahl und Schulung der Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten sowie der Autorinnen und Autoren der Prüfungsaufgaben. Der Verein rekrutiert für diese Aufgabe erfahrene Praktiker aus möglichst unterschiedlichen Branchen und Tätigkeitsfeldern.

Da in der höheren Berufsbildung für Ausbildung und Prüfung jeweils unterschiedliche Organisationen zuständig sind, steht der Verein in Kontakt mit verschiedenen Schulungsanbietern, welche aufgrund der in der Wegleitung definierten Kompetenzen die einzelnen Haupt-, Wahl- und Vertiefungsmodule entwickeln und anbieten. Am 28. Oktober 2016 fand in Bern eine Informationsveranstaltung für Schulungsanbieter und weitere Interessierte statt. 30 Personen aus 25 Institutionen aus dem öffentlichen wie dem privaten Sektor waren anwesend.

Der Vereinspräsident Peter Schwander informierte über die Vorgeschichte und den Projektstand. Anschliessend orientierte der Vize-Präsident des Vereins, Marc Truffer, über die Prüfungsordnung, die Wegleitung, den modularen Aufbau und ging näher auf die einzelnen Elemente der Schlussprüfung ein. Die erste Berufsprüfung auf Deutsch soll voraussichtlich bereits im Frühling 2018 stattfinden. Ab Herbst 2018 will der Verein die Prüfung zusätzlich auf Französisch und ab 2019 auch auf Italienisch durchführen.

Offene Fragen beantwortet

Aus dem Plenum wurden im Anschluss an die Referate unter anderem Fragen zum Inhalt und zur Konzeption

der Modulprüfungen sowie zur Regulierung des Ausbildungsangebots gestellt. Dabei konnte geklärt werden, dass ein Anbieter selber wählen kann, welche Kompetenzen er wie lange schult und dass er – im Rahmen der Vorgaben der Prüfungsordnung und Wegleitung – den Kursinhalt selber definiert und die Modulprüfungen selber durchführt. Der Verein steht für einen freien Markt ein und macht zurzeit keine Vorschriften. Er behält sich aber vor, falls nötig, später eine Akkreditierung der Anbieter durchzuführen.

Für interessierte Organisationen und Einzelpersonen stellen sich weitere konkrete Fragen. Der Verein hat eine Auswahl häufig gestellter Fragen, soweit das heute bereits möglich ist, beantwortet (siehe Seite 33). Diese Liste der Fragen und Antworten ist zusammen mit anderen Informationen über die Internetseite www.diplom-asgs.ch abrufbar. Die Informationen werden laufend angepasst und ergänzt. So werden dort neben der jeweils aktuellen Prüfungsordnung und der zugehörigen Wegleitung auch die Ausschreibungen für die einzelnen Prüfungssessionen verfügbar sein.

Weiterführende Informationen

- **Webseite:** www.diplom-asgs.ch
- **Übersicht:** Die bisherigen Aktivitäten auf dem Weg zur neuen Berufsprüfung, die Ausbildungsmodule und das Berufsprüfungssystem sind im EKAS Mitteilungsblatt Nr. 83, November 2016, S. 34–37 zusammengefasst.

Fragen und Antworten



1 Wer wird zur Berufsprüfung zugelassen?

Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer über die erforderlichen Modulabschlüsse bzw. Gleichwertigkeitsbestätigungen verfügt **und**

- 1) über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einen gleichwertigen Abschluss und mindestens über drei Jahre Berufspraxis, davon mindestens ein Jahr im Bereich ASGS, verfügt, oder
- 2) über eine gymnasiale Maturität, eine Fachmaturität, einen Fachmittelschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss und mindestens fünf Jahre Berufspraxis, davon mindestens ein Jahr im Bereich ASGS, verfügt, **oder**
- 3) über einen Abschluss einer Hochschule und mindestens drei Jahre Berufspraxis, davon mindestens ein Jahr im Bereich ASGS verfügt.

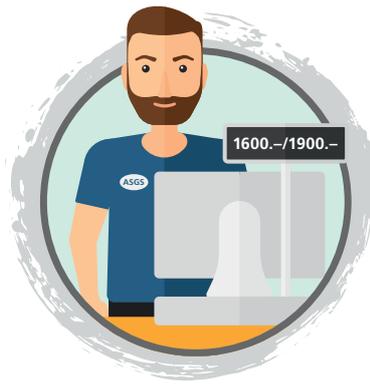
Anerkannte Sicherheitsfachleute und Sicherheitsingenieure gemäss der Verordnung über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit (SR 822.116) werden direkt zur eidgenössischen Berufsprüfung zugelassen.

2 Welchen Titel dürfen Personen führen, die nur einzelne Module des Lehrganges besucht haben?

Das Führen des geschützten Titels «Spezialist/-in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ASGS» ist denjenigen Personen vorbehalten, welche die Schlussprüfung erfolgreich absolviert haben. Für einzelne Module werden Bestätigungen der Teilabschlüsse im Sinn einer Weiterbildung ausgestellt werden.

3 Wie hoch sind die Gebühren für die Abschlussprüfungen?

Die Gebühren für die Abschlussprüfung können erst nach der Genehmigung der Prüfungsordnung festgelegt werden. Grundsätzlich sind Berufsprüfungen kostendeckend durchzuführen. Gemäss Erhebungen des Staatsekretariats für Forschung, Bildung und Innovation (SBFI) bewegt sich der Mittelwert der Gebühren für Berufsprüfungen im Bereich von 1600–1900 Franken. Die Gebühren werden spätestens mit der Ausschreibung der ersten Prüfungen kommuniziert.



Auf die Gebühren für Modulprüfungen der einzelnen Ausbildungsanbieter hat der Verein höhere Berufsbildung ASGS keinen Einfluss. Dieser Teil der Frage muss direkt durch die Schulungsanbieter beantwortet werden.

4 Bleiben die von der EKAS ausgestellten Zertifikate für Sicherheitsfachleute und Sicherheitsingenieure gültig?

Zur Gültigkeit von Zertifikaten anderer Organisationen kann der Verein höhere Berufsbildung ASGS keine Aussagen machen. Ein erworbenes Weiterbildungszertifikat ist ohne ausdrücklich anderslautende Hinweise grundsätzlich unbefristet gültig.

5 Hat die Berufsprüfung eine Auswirkung auf das Diplom als Sicherheitsingenieur?

Das Diplom als Sicherheitsingenieur EKAS wird durch die Einführung der Berufsprüfung nicht tangiert. Voraussichtlich gegen das Jahr 2020 ist eine höhere Fachprüfung vorgesehen, welche das aktuelle Diplom ersetzen soll. Entsprechende Übergangsbestimmungen müssen in der künftigen Prüfungsordnung definiert werden.



6 Berechtigt der Titel «Spezialist/Spezialist für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ASGS» zum Führen der Bezeichnung «ASA-Spezialist»?

Der Verein höhere Berufsbildung ASGS wirkt im Rahmen seiner Möglichkeiten darauf hin, dass die zukünftigen Absolventinnen und Absolventen der Berufsprüfung als ASA-Spezialisten im Sinn der Eignungsverordnung anerkannt werden.





Fragen und Antworten zur zweiten Rezertifizierungswelle der überbetrieblichen ASA-Lösungen



Erwin Buchs
Arbeitshygieniker
SGAH, Leiter der
ASA-Fachstelle
der EKAS,
Fribourg

Rund 100 überbetriebliche ASA-Lösungen sind heute von der EKAS zertifiziert. Darunter fallen Branchenlösungen, Betriebsgruppenlösungen sowie Modelllösungen verschiedener Anbieter. Die EKAS unterzieht im Sinne einer Qualitätssicherung diese kollektiven ASA-Lösungen alle fünf Jahre einer Rezertifizierung. Um den entsprechenden Trägerschaften, Unternehmen und Anbietern das Vorgehen und die benötigten Dokumente zu erläutern, sind in diesem Artikel hier die wichtigsten Fragen und Antworten kurz tabellarisch zusammengefasst.

1

Warum braucht es eine Rezertifizierung?



- Die EKAS möchte den Stand der kollektiven ASA-Lösungen im Sinne einer **Qualitätssicherung halten**. Es geht also darum, die bei der Erstzertifizierung geprüften Kriterien zu überprüfen. Eine gleichbleibende oder sogar verbesserte Qualität ist auch im Interesse der Trägerschaften und der Betriebe, weil die Prävention dadurch gewährleistet ist.
- Im Laufe der Jahre finden **personelle Wechsel** statt. Die Zusammensetzung in den Trägerschaften, den beigezogenen ASA-Spezialisten und der Arbeitnehmervertretungen ändern. Neue Personen müssen eingeführt und mit dem bestehenden Konzept vertraut gemacht werden. Die Rezertifizierung überprüft diesen **Know-how-Transfer**.
- Die wirtschaftliche Entwicklung bleibt nicht stehen. Strukturelle Veränderungen in den Arbeitsprozessen bedingen eine regelmässige Aktualisierung der Gefährdungsermittlung und der daraus ableitbaren Massnahmen. **Die Rezertifizierung überprüft, ob die kollektiven ASA-Lösungen regelmässig aktualisiert wurden.**

2



Was wird von Trägerschaften von Branchenlösungen, von Unternehmen oder Verbänden von Betriebsgruppenlösungen und von Anbietern von Modelllösungen erwartet?

- Es wird erwartet, dass der **Inhalt und die Funktionen** innerhalb der überbetrieblichen Lösung regelmässig **überprüft und** bei Bedarf **hinterfragt werden**.
- Speziell darauf geachtet wird, dass **der Beizug der ASA-Spezialisten** organisiert ist. Mit den ASA-Spezialisten sind schriftliche Vereinbarungen abzuschliessen, welche die Aufgaben gemäss Art. 11a bis 11g der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten VUV berücksichtigen.
- Die **Risikobeurteilung ist zu aktualisieren**, neue Risiken müssen gemäss dem Stand der Technik und des Wissens neu beurteilt werden. Massnahmen und Schulungen sind der neuen Risikobeurteilung anzupassen.
- Die **Weiter- und Fortbildung ist zentral**. Die Rezertifizierung überprüft, ob regelmässig Schwerpunktaktionen und Schulungen durchgeführt werden.
- Die Finanzierung einer überbetrieblichen ASA-Lösung muss gesichert sein. Nur so kann eine Branchen- oder Betriebsgruppenlösung effizient funktionieren.
- Die **Ziele sind regelmässig zu überprüfen** und der neuen Situation anzupassen.
- Von der Trägerschaft wird erwartet, dass sie die angeschlossenen Betriebe und Betriebseinheiten ermuntert, sich aktiv für die Umsetzung der ASA-Lösung einzusetzen.
- Zur Überprüfung sämtlicher Aktivitäten erwartet die EKAS einen **Erfahrungsbericht**. Eine Vorlage als Worddatei wird ca. 1 Jahr vor der Rezertifizierung den verantwortlichen Trägerschaften bzw. Organisationseinheiten zugestellt. Diese Vorlage vereinfacht die Erstellung des Erfahrungsberichts und enthält alle relevanten Punkte zur Beurteilung der überbetrieblichen ASA-Lösung. Der Erfahrungsbericht basiert, wie auch das Audit-Tool der Branchenbetreuer, auf der ASA-Systematik (10 ASA-Punkte, siehe Frage 4).
- Alle in der Organisation der überbetrieblichen ASA-Lösungen aufgeführten Personen müssen durch ihre Unterschrift die Korrektheit des Erfahrungsberichts und damit auch ihre Mitarbeit bestätigen. Spezielles Augenmerk wird auf die Einhaltung des Mitspracherechts der Arbeitnehmenden in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (Art. 6a VUV und Art. 6 ArGV 3) gelegt. Die EKAS anerkennt in der Regel nur überbetriebliche ASA-Lösungen, wenn diese unter Mitwirkung der Sozialpartner ausgearbeitet und begleitet werden.

3



Wie läuft die Rezertifizierung ab?

- Ungefähr ein Jahr vor Ablauf des gültigen Zertifikats schreibt die ASA-Fachstelle der EKAS die betroffenen Trägerschaften (BL) bzw. die Unternehmen (BGL) oder Anbieter (ML) an und informiert sie über die bevorstehende Beurteilung und Rezertifizierung. Gleichzeitig wird auch die Vorlage zur Erstellung des Erfahrungsberichts mitgeschickt.
- Der zugeteilte **Betreuer beurteilt in einem Audit den Stand** der überbetrieblichen ASA-Lösung und erstellt einen Bericht mit Antrag zuhanden der EKAS Fachkommission 22 (ASA). Bei Bedarf werden Nachbesserungen oder zusätzliche Informationen verlangt.
- Die **Fachkommission 22 (ASA) beurteilt** im Auftrag der EKAS die überbetriebliche **ASA-Lösung** und verlängert bei Gutbefund die Gültigkeit der Genehmigung um weitere fünf Jahre (Rezertifizierung).

4



Nach welchen Kriterien verläuft das Audit durch den Betreuer der überbetrieblichen ASA-Lösung?

- Das Audit wird mit einem elektronischen Tool durchgeführt. Dieses lehnt sich an **die Punkte der ASA-Systematik** an und enthält die gleichen Kontrollpunkte, die auch in der Vorlage für den Erfahrungsbericht enthalten sind:
 - ➔ Sicherheitsleitbild und Sicherheitsziele, Aktualisierung der Sicherheitsziele
 - ➔ Steuerung, Organisation und Finanzierung der ASA-Lösung, aktiver Beizug und die Qualifikation der ASA-Spezialisten
 - ➔ Ausbildung und Wissenstransfer, speziell die Grundausbildung sowie die periodische Fortbildung der Kontaktpersonen für Arbeitssicherheit (KOPAS)
 - ➔ Sicherheitsstandards, Vollständigkeit und Kommunikation der Sicherheitsregeln
 - ➔ Gefährdungsermittlung/Risikobeurteilung, speziell deren Aktualisierung in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Beizug aller ASA-Spezialisten für die Aktualisierung
 - ➔ Massnahmenplanung, speziell Schwerpunktaktionen
 - ➔ Notfallorganisation, Vorgaben Erste Hilfe und Ausbildungsangebot
 - ➔ Mitwirkung, speziell den Miteinbezug von Arbeitnehmervertretungen im Steuerungsgremium
 - ➔ Aspekte des Gesundheitsschutzes, Sonderschutz
 - ➔ Audits, Kontrolle der Umsetzung in den Betrieben, Kontrolle der der Entwicklung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten, Kontrolle der Zielerreichung
- Nach dem Audit **verfasst der Betreuer** der überbetrieblichen ASA-Lösung **einen Bericht**. Stellt er in verschiedenen Bereichen Mängel oder Informationslücken fest, so werden diese nachträglich eingefordert.

5



Auf welcher gesetzlichen Grundlage basieren die überbetrieblichen ASA-Lösungen?

- Jeder Betrieb ist gesetzlich verpflichtet, **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** in seinem Betrieb umzusetzen (Art. 82 UVG, Art. 6 ArG, Art. 3–10 VUV und Art. 3–9 ArGV 3).
- Gestützt auf Art. 11a Absätze 1 und 2 VUV hat die EKAS die **Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit** 6508 (ASA-Richtlinie) verabschiedet. Diese enthält unter Punkt 5 die möglichen Umsetzungsformen einer systemorientierten Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Betrieb. Grundsätzlich steht es dem Betrieb frei, eine individuelle Lösung zu erarbeiten, oder sich einer sogenannten kollektiven, überbetrieblichen ASA-Lösung anzuschließen. Diese erarbeiten unter Beizug von ASA-Spezialisten aller Kategorien Hilfsmittel und Werkzeuge, damit die angeschlossenen Betriebe damit ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen können.
- Zu den überbetrieblichen ASA-Lösungen gehören **Branchenlösungen** (für Betriebe einer Branche), **Betriebsgruppenlösungen** (für Grossunternehmen mit verschiedenen Betriebseinheiten) und **Modelllösungen** (für Anbieter von ASA-Lösungen, die vertraglich verschiedenen Betrieben zur Verfügung gestellt werden). Die EKAS prüft und zertifiziert die ASA-Lösungen. Eine Liste der zertifizierten ASA-Lösungen ist auf der Webseite der EKAS publiziert (www.ekas.ch > ASA).

6



Welche Hilfsmittel, Unterlagen, Tools und Anlaufstellen stehen zur Verfügung?

- **Vorlage** zur Erstellung des **Erfahrungsberichts** (Worddatei).
- **Formular** zur Beurteilung von überbetrieblichen ASA-Lösungen.
- **Infomittel** zur ASA-Thematik (ASA-Richtlinie, ASA-Standardvortrag, 10 Punkte der ASA-Systematik): Download siehe www.ekas.ch > ASA
- Für jede Branchen- und Betriebsgruppenlösung haben die Suva, das SECO und die Kantone **Betreuer** bezeichnet. Diese **Ansprechpartner können bei Bedarf Auskunft geben** und beratend im Führungsgremium der überbetrieblichen ASA-Lösung mitwirken.

Abkürzungen: **BL** = Branchenlösung, **BGL** = Betriebsgruppenlösung, **ML** = Modelllösung.

PRÄVENTION IM BÜRO



Sich informieren dauert nur eine Tasse lang.

Erfahren Sie in wenigen Minuten mehr über Sicherheit und Gesundheit im Büro. Zum Beispiel über Stolperfallen und Sturzgefahren. prävention-im-büro.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS

Neue Informationsmittel der EKAS



Tore – Türen – Fenster

Informationen über die Beschaffung und den sicheren Umgang mit Toren, Türen und Fenstern. Aktualisierte Neuauflage 2016.

- **Informationsbroschüre «Tore – Türen – Fenster»**
EKAS 6280.d



Lingerie

Wer in einer Lingerie von Hotels, Heimen oder Spitalern arbeitet, ist zahlreichen Unfallgefahren und Gesundheitsbelastungen ausgesetzt. Die Checkliste Lingerie zeigt auf, wie man den wichtigsten Gefährdungen im Umgang mit Waschmaschinen, Waschmitteln und Bügelstationen begegnen und wie man Stolperunfälle sowie Fehlbelastungen des Rückens und der Gelenke vermeiden kann. Die Checkliste wurde komplett aktualisiert und neu bebildert.

- **Checkliste «Lingerie»**
EKAS 6805.d



Aktualisierte Richtlinien

Drei wichtige Richtlinien der EKAS wurden den aktuell geltenden gesetzlichen Bestimmungen per 1. Januar 2017, insbesondere der revidierten Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten VUV, angepasst. Es handelt sich um die «Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie)», um die «Richtlinie Arbeitsmittel» sowie um die «Richtlinie Druckgeräte».

- **«Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie)»**
EKAS 6508.d
- **«Richtlinie Arbeitsmittel»**
EKAS 6512.d
- **«Richtlinie Druckgeräte»**
EKAS 6516.d

BESTELLUNGEN

Alle Informations- und Präventionsmittel der EKAS sind kostenlos und können am einfachsten online bestellt werden:

www.ekas.ch > **Dokumentation**
> **Bestellservice**



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Bürobetrieben

Unfälle im Dienstleistungssektor – auch in Büros – sind keine Seltenheit. Die EKAS hat deshalb zwei bestehende Broschüren aktualisiert, die sich mit der Prävention in Bürobetrieben befassen. Sie enthalten in Tabellenform eine Auflistung der wichtigsten Gefährdungen und Gesundheitsbelastungen. Entsprechende Massnahmen zeigen auf, wie man mit wenig Aufwand viel bewirken kann. Die Broschüren sind nützliche Hilfsmittel zur Vermeidung

von Unfällen und gesundheitlichen Beschwerden am Arbeitsplatz. Sie richten sich an Arbeitgeber, Sicherheitsfachleute, Mitarbeitende und Durchführungsorgane.

- **«Unfall – kein Zufall! Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Bürobetrieben»**
EKAS 6205.d
- **«EKAS Gefährdungsermittlung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für KMU des Dienstleistungssektors»**
EKAS 6233.d

Neue Informationsmittel der Suva



Die strafrechtlichen Konsequenzen von Arbeitsunfällen

Wann liegt nach einem Arbeitsunfall ein strafrechtlich relevanter Tatbestand vor? Wer steht vor dem Richter in der Verantwortung, wenn Regeln der Arbeitssicherheit nicht beachtet werden? Die neue Publikation «Die strafrechtliche Verantwortung bei Arbeitsunfällen» liefert die Antworten auf diese Fragen. Anhand aktueller Gerichtsurteile wird aufgezeigt, wie zentral die Rolle ist, die den Führungskräften bei der Arbeitssicherheit zukommt. Angesprochen sind denn auch Führungskräfte, wie auch Sicherheitsfachleute und Angehörige der Strafverfolgungsbehörden.

Das Vermeiden von Arbeitsunfällen liegt in der Verantwortung der Führungskräfte. Sie sind für ein funktionierendes Sicherheitssystem in ihrem Betrieb zuständig. Dazu gehören klar geregelte Abläufe, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen. Kurz: eine systemorientierte Prävention.

- **Die strafrechtliche Verantwortung bei Arbeitsunfällen im System der Arbeitssicherheit.**
Broschüre, 38 Seiten A4, nur PDF, Publikations-Nr. 66136.d



Klare Regeln für die Sicherheit in der Eisenbahnbranche

In der Eisenbahnbranche verlieren jedes Jahr drei bis vier Mitarbeitende ihr Leben bei einem Arbeitsunfall. Um solche Unfälle und das damit verbundene Leid zu verhindern, ist das Einhalten von Sicherheitsregeln von zentraler Bedeutung. Ein instruktiver Faltprospekt zeigt deshalb die 10 wichtigsten Sicherheitsregeln für die Branche auf. Wer diese Regeln seinen Mitarbeitenden instruiert und ihr Einhalten durchsetzt, hilft damit, Leben zu bewahren. Als Hilfsmittel für die Instruktion stehen für Vorgesetzte zusätzlich ausführliche Unterlagen mit Hinweisen und weiterführenden Informationen zu den einzelnen Regeln zur Verfügung.

- **Zehn Sicherheitsregeln für die Eisenbahnbranche.**
Faltprospekt, 14 Seiten A6/5, Publikations-Nr. 84071.d
- **Instruktionshilfe zum Download.**
Instruktionsmappe, 31 Seiten A4, nur PDF, Publikations-Nr. 88831.d

KUNDENDIENST:

Suva, Kundendienst,
Postfach, 6002 Luzern
Fax 041 419 59 17
Telefon 041 419 58 51



Einfacherer Zugang zu Präventionsinformationen auf suva.ch

Auf der neuen Website suva.ch gelangen Sie einfacher als bisher an alle wichtigen Informationen der Suva zur Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und in der Freizeit. Alle Präventionsinhalte wurden überarbeitet und neu in 43 Themenbereiche gegliedert, die über die Hauptnavigation aufgerufen werden können. Alle weiteren Informationsmittel und bestellbaren Artikel finden Sie neu nicht mehr in einem separaten Shop, sondern in der sogenannten «Materialbox» zu den einzelnen Themen. Oder Sie geben die Publikationsnummer einfach in der verbesserten generellen Suchfunktion der Website ein. Diese ersetzt den bisherigen WebShop «Waswo» vollumfänglich. Neue Werkzeuge unterstützen das Marken, Teilen und Weiterverwenden von Inhalten. Zu einzelnen Themen wurde das bisherige Web-Informationsangebot erheblich erweitert. Es ersetzt nun umfangreiche Informationsschriften.

- **Themenübersicht:**
www.suva.ch/de-ch/praevention



Vorsicht, Asbest – auch bei natürlichem Gestein

Asbest kommt nicht nur in künstlichen Werkstoffen vor, sondern auch in natürlichen Gesteinen. Serpentin ist mit seiner grünen oder roten Färbung eine besonders attraktive Gesteinsart und fand für verschiedene Zwecke Verwendung. Sei es etwa als Bodenplatten oder als Grabstein. Doch sie kann erhebliche Mengen an Asbestfasern enthalten. Diese gefährden die Gesundheit, wenn sie bei der Bearbeitung freigesetzt und eingeatmet werden. Die neue Broschüre für die – etwa bei Instandhaltungsarbeiten – nach wie vor von dieser Gefahr betroffenen Steinbearbeitungsbranchen beschreibt die Massnahmen, die beim Umgang mit diesem Gestein die Gesundheit bewahren helfen.

- **Asbesthaltiger Serpentin. Lebenswichtige Regeln für die Bearbeitung.**
Broschüre, 16 Seiten A6/5,
Publikations-Nr. 84072.d



Nur auf die Leiter, wenn es keine sichere Alternative gibt

Tragbare Leitern sind praktisch und einfach in der Verwendung. Aber: Ihr Einsatz ist mit einem hohen Unfallrisiko verbunden. Für viele Anwendungen gibt es heute Arbeitsmittel, die mehr Sicherheit bieten. Deshalb sollte vor jedem Einsatz einer Leiter geprüft werden, ob die Arbeit nicht anders ausgeführt werden kann, zum Beispiel mit einem Rollgerüst oder einer Hubarbeitsbühne. Abgestimmt auf den Suva-Instruktionsfilm «Willst du auf die Leiter? So geht's weiter» wurde das Merkblatt «Tragbare Leitern» komplett überarbeitet. Es zeigt, welche Kriterien bei der Planung einer Arbeit über die Wahl einer Leiter als Hilfsmittel entscheiden, welche Alternativen es gibt und wie Leitern sicher eingesetzt werden. Für die Gefahrenermittlung im Betrieb dient die ebenfalls überarbeitete Checkliste.

- **Tragbare Leitern. Tipps für Ihre Sicherheit.**
Broschüre, 20 Seiten A4,
Publikations-Nr. 44026.d
- **Tragbare Leitern.**
Checkliste, 4 Seiten A4,
Publikations-Nr. 67028.d



Im Betrieb aufhängen!

- **Sich vor Asbest zu schützen, ist einfach. Sich vor einer schweren Erkrankung zu erholen, unmöglich.**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55364.d
- **Treppen-Sprints führen zu Unfällen: Gehen Sie langsam.**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55365.d
- **So einfach sichern Sie Ihr Leben, auch beim Beheben von Störungen.**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55366.d
- **Unfälle können unangenehme Folgen haben. Machen Sie den Schneesport-Check auf suva.ch.**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55367.d
- **Damit der Fussweg nicht zur Eisbahn wird.**
Kleinplakat A4,
Publikations-Nr. 55368.d



**DOWNLOAD
ODER ONLINE-
BESTELLUNG:
www.suva.ch**



Kein «Pröbeln» beim Probetrieb

Was gilt eigentlich beim Probetrieb von Maschinen und Anlagen bezüglich Arbeitssicherheit? Ein Probetrieb findet statt, bevor die Maschine in den Verkehr gebracht wird. Deswegen gelten hier die Sicherheitsanforderungen der europäischen Maschinenrichtlinie noch nicht. Doch es müssen andere Schutzmassnahmen getroffen werden, um den besonderen Gefahren Rechnung zu tragen. Die neue Broschüre zeigt auf, was es braucht, damit ein Probetrieb sicher durchgeführt werden kann.

- **Probetrieb von Maschinen und maschinellen Anlagen.**
Broschüre, 6 Seiten A4, nur als PDF, Publikations-Nr. 66133.d



Was tun bei einem Strahlenunfall?

An Arbeitsplätzen, die mit radioaktiver Strahlung zu tun haben, kann es zu Zwischenfällen mit potenziell schwerwiegenden Folgen kommen. Diese sind glücklicherweise selten. Trotzdem müssen Ersthelfer wissen, wie sie so ein Ereignis überhaupt erkennen können und welche Massnahmen im Falle des Falles zu treffen sind. Die komplett überarbeitete Broschüre zu diesem Thema richtet sich an Sachverständige für den Strahlenschutz, das Personal von medizinischen Notfallstationen, Ärzte und beispielsweise auch Auskunftspersonen in Tox-Zentren.

- **Der Strahlenunfall. Was ist zu tun?**
Broschüre, 32 Seiten A5, Publikations-Nr. 2869/21.d



Risiken von Maschinen beurteilen und mindern: Ein Muss. Aber wie geht das?

Wer in Europa eine neue Maschine in den Verkehr bringen will, muss sicherstellen, dass die Maschine die grundlegenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen der europäischen Maschinenrichtlinie erfüllt. Diese verlangt deshalb vom Hersteller einer Maschine auch die Durchführung und Dokumentation einer Risikobeurteilung und Risikominderung. Die komplett überarbeitete Anleitung der Suva zeigt anschaulich, Schritt für Schritt und anhand eines praktischen Beispiels, wie ein solches Verfahren in der Praxis ganz konkret durchgeführt und dokumentiert werden kann.

- **Risiken beurteilen und mindern. Methode Suva für Maschinen.**
Eine Anleitung für Hersteller und Inverkehrbringer, 76 Seiten A4, Publikations-Nr. 66037.d



Neue Checklisten

Betretbare Güteraufzüge mit Verbot des Mitfahrens.

6 Seiten A4, Publikations-Nr. 67163.d

Schmalganglager.

6 Seiten A4, Publikations-Nr. 67197.d

Vollständig überarbeitete Checklisten

Lagerregale und Schubladenschränke.

6 Seiten A4, Publikations-Nr. 67032.d

Grünschnittzilsilo.

4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67006.d

Kehlmaschine.

4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67004.d

Tisch- und Ständerbohrmaschine.

4 Seiten A4, Publikations-Nr. 67036.d

Holzelementbau.

6 Seiten A4, Publikations-Nr. 67095.d

Überarbeitetes Factsheet

Warnkleidung für das Arbeiten an öffentlichen Strassen

2 Seiten A4, nur PDF,
Publikations-Nr. 33076.d



Alleinarbeit: Was ist zu beachten?

Wenn jemand allein arbeitet, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Fehlhandlungen kommt. Zudem besteht die Gefahr, dass allein arbeitende Personen nach einem Unfall oder einer anderen kritischen Situation nicht rechtzeitig Hilfe erhalten. Deshalb müssen Betriebe für allein arbeitende Personen geeignete Schutzmassnahmen gegen diese Gefahren treffen. Die bestehende Informationsschrift für Arbeitgeber, Vorgesetzte und Sicherheitsbeauftragte wurde überarbeitet. Sie erklärt die Grundsätze, die es zu beachten gilt und beantwortet wichtige Fragen. Zum Beispiel: Wie können die Gefah-

ren an Alleinarbeitsplätzen beurteilt werden? Welche Arbeiten dürfen in Alleinarbeit ausgeführt werden und welche nicht? Oder: Wie sind allein arbeitende Personen zu überwachen? Ebenfalls erschienen ist die vollständig überarbeitete Checkliste für die Gefahrenermittlung zum Thema Alleinarbeit in Ihrem Betrieb.

- **Alleinarbeit kann gefährlich sein. Anleitung für Arbeitgeber und Sicherheitsbeauftragte.**
Broschüre, 28 Seiten A4,
Publikations-Nr. 44094.d
- **Allein arbeitende Personen.**
Checkliste, 4 Seiten A4,
Publikations-Nr. 67023.d

Neue Informationsmittel des SECO



Broschüre für gynäkologisch tätige Ärztinnen und Ärzte

Arbeitgeber sind verpflichtet schwangere Mitarbeiterinnen vor Gefährdungen bei der Arbeit zu schützen. Den Gesundheitszustand und die Arbeits-eignung der Schwangeren beurteilt die betreuende Ärztin oder der betreuende Arzt. Sie oder er ist befugt, Anpassungen an die Arbeitsbedingungen zu verlangen oder ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Was es dabei zu beachten gibt und wie am besten vorzugehen ist, zeigt der neue Leitfaden auf.

- **Broschüre «Für gynäkologisch tätige Ärztinnen und Ärzte – Ein Leitfaden»**
Bestellnummer 710.243.d



Pflanzenschutzmittel – so schützen Sie sich

Werden Pflanzenschutzmittel falsch angewendet, kann die Gesundheit Schaden nehmen. Neben akuten Beschwerden wie Vergiftungen oder Verätzungen führt die unsachgemässe Anwendung zu chronischen Spätfolgen wie Hautallergien, Krebs und neurologischen Erkrankungen. Mit einem guten Risikomanagement und Schutzmassnahmen schützen Sie nicht nur Ihre Gesundheit, sondern auch die Ihrer Mitmenschen.

Mit einer Broschüre informiert das SECO alle Personen der Landwirtschaft und der grünen Branche über geeignete Schutzmassnahmen und die persönliche Schutzausrüstung, die im Umgang mit Pflanzenschutzmitteln nötig sind. Ein Poster fasst die wichtigsten Handlungsanweisungen zusammen und sollte daher in jedem Pflanzenschutzmittellager hängen!

- **Broschüre «Sicheres Arbeiten mit Pflanzenschutzmitteln»**
Bestellnummer 710.242.d
- **Poster «Sicheres Arbeiten mit Pflanzenschutzmitteln»**
Bestellnummer 710.241.d

Überarbeitete Publikationen



Belastungen für Rücken, Muskeln und Sehnen bei der Arbeit prüfen

Das Prüfmittel, welches Gesundheitschutzkriterien für zehn wichtige Aspekte der Arbeitsplatzgestaltung definiert, wurde aktualisiert und steht Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren sowie Sicherheitsfachleuten in Unternehmen in neu gestalteter Form zur Verfügung. Es bewertet Arbeits-haltungen und -bewegungen für die fünf Körperteile Rücken, Nacken, Schultern/Arme, Hände, Hüfte/Beine und stützt sich auf den aktuellen Stand der Technik im Bereich des gesetzlichen Gesundheitsschutzes gemäss Verordnung 3 zum Arbeits-gesetz (ArGV 3).

- **Broschüre «Prüfmittel Gesundheitsrisiken – Belastungen für Rücken, Muskeln und Sehnen bei der Arbeit»**
Bestellnummer 710.069.d

BESTELLUNGEN

Download PDF:

www.seco.admin.ch >

Titel der Publikation eingeben

Bestellungen:

www.bundespublikationen.admin.ch >

Bestellnummer eingeben



Leitfaden zum Prüfmittel Gesundheitsrisiken

Der Leitfaden zum Prüfmittel «Gesundheitsrisiken – Belastungen für Rücken, Muskeln und Sehnen bei der Arbeit» ist inhaltlich und gestalterisch komplett überarbeitet worden. Er erklärt die verwendeten Kategorien im Prüfmittel und beschreibt, wie dieses anzuwenden ist. Im Leitfaden finden Verwender des Prüfmittels einen Überblick über die Relevanz des Themas arbeitsbedingte Beschwerden im Bewegungsapparat, vermittelt das entsprechende ergonomische Basiswissen und erläutert die gesetzlichen Präventionsvorschriften.

- **Broschüre «Leitfaden zum Prüfmittel Gesundheitsrisiken»**
Bestellnummer 710.070.d



Mobbing, Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

Im Arbeitsleben, wo unterschiedliche Menschen mit ihren Bedürfnissen und Erwartungen aufeinandertreffen, kann es zu Unstimmigkeiten kommen. Diese Broschüre richtet sich an Verantwortliche in Unternehmen und interessierte Arbeitnehmende, um zu unterstützen, wenn es zu Problemen kommt. Sie beschreibt, worum es beim Schutz der persönlichen Integrität geht und definiert in diesem Zusammenhang häufig verwendete Begriffe wie Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung. Sie zeigt, welche Faktoren das Betriebsklima beeinflussen und informiert über Massnahmen zur Prävention von Verletzung der persönlichen Integrität sowie über den Umgang mit auftretenden Problemen.

- **Broschüre «Mobbing und andere Belästigungen – Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz»**
Bestellnummer 710.064.d



Arbeitsbedingungen

Der Leistungsbereich «Arbeitsbedingungen», Teil der Direktion für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, setzt sich für gute Arbeitsbedingungen in der Schweiz ein. Ein Arbeitsplatz soll weder Gesundheit noch Sicherheit von Arbeitnehmenden gefährden. Im neuen Flyer finden Interessierte einen Überblick über die wichtigsten Handlungsfelder des Leistungsbereichs und erhalten einen kleinen Einblick in die Schwerpunkte der fünf thematisch unterschiedlich ausgerichteten Ressorts.

- **Flyer «Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen»**

Menschen, Zahlen und Fakten

Personelles

Neue EKAS-Mitglieder



- Der Bundesrat hat am 10.10.2016 im vereinfachten Verfahren **Dr. Eva Pless** für den Rest der Amtsperiode 2016–2019 als Vertreterin der Kantone in die EKAS gewählt. Sie ist Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht und Arbeitnehmerschutz des Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Basel-Landschaft. Gleichzeitig ist sie Mitglied des Vorstandes und Präsidentin der juristischen Kommission des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz IVA. Am 13. Oktober 2016 hat sie erstmals an einer Kommissionssitzung teilgenommen.



- Die EKAS hat am 15.12.2016 **Ann-Karin Wicki**, Vertreterin des Schweizerischen Versicherungsverbands SVV, als Ersatzmitglied der EKAS gewählt. Sie löst in dieser Funktion Marcel Sturzenegger, AXA Winterthur, ab. Ann-Karin Wicki ist Leiterin des Ressorts Kranken- und Unfallversicherung und Mitglied der Geschäftsleitung des SVV.

Wir gratulieren den beiden zur Wahl und wünschen viel Erfolg im neuen Amt.

ASA-Fachstelle



- **Christophe Iseli**, Arbeitsinspektor und seit 2008 Leiter des Arbeitsinspektorats des Kantons Freiburg, wurde von der EKAS zum neuen ASA-Fachstellenleiter der EKAS-Geschäftsstelle ernannt. Er hat sein Amt am 1. März 2017 angetreten. Christophe Iseli ist aufgrund seiner Ausbildung und seiner beruflichen Erfahrung bestens gerüstet, diese anspruchsvolle Aufgabe zu übernehmen. Er ist diplomierter Arbeitshygi-

eniker und Sicherheitsingenieur und hat im Laufe seiner bisherigen beruflichen Karriere verschiedenste Funktionen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ausgeübt. Er vertritt die Interessen des Arbeitnehmerschutzes in zahlreichen Verbänden, namentlich als Vorstandsmitglied des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz IVA und der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitshygiene SGAH.

Christophe Iseli war seit 2010 Mitglied der EKAS und hat als Mitglied der früheren Fachkommission 20 (ASA-Vollzug) und der aktuellen Fachkommission 22

(ASA) sowie in verschiedenen Ausschüssen (Finanzen, Budget) und Arbeitsgruppen seine Kompetenz und sein Fachwissen tatkräftig unter Beweis gestellt. Aufgrund seiner Ernennung zum ASA-Fachstellenleiter verlässt Christophe Iseli die EKAS. Für seinen grossen Einsatz im Dienste des Arbeitnehmerschutzes spricht ihm die EKAS ihren herzlichen Dank aus. Gleichzeitig wünscht sie ihm viel Erfolg in seiner neuen Funktion als ASA-Fachstellenleiter.



• **Erwin Buchs**, Leiter der ASA-Fachstelle der EKAS tritt per Ende Mai 2017 in den verdienten Ruhestand. Er ist nach seiner fachlichen Ausbildung als Ingenieur und ASA-Spezialist sowie nach seiner langjährigen Tätigkeit als Vorsteher des Arbeitsinspektorats Freiburg 2001 zur EKAS gestossen. Mit grosser

fachlichen Kompetenz und Elan hat er in Freiburg die ASA-Fachstelle aufgebaut und geleitet. Er hat in seiner Amtszeit die Entwicklung und Zertifizierung von rund 100 überbetrieblichen Branchen-, Betriebsgruppen- und Modelllösungen aktiv begleitet und damit einen wertvollen Beitrag zur Verankerung eines Sicherheitssystems in den Betrieben geleistet. Erwin Buchs war ebenfalls in zahlreichen Kommissionen und Vorständen tätig. Er war Präsident der technischen Kommission und später Vorstandsmitglied des Interkantonalen Verbands für Arbeitnehmerschutz IVA; er war zuerst Ersatzmitglied dann 1999 bis 2001 Mitglied der EKAS; er war Mitglied der Fachkommission 20 (ASA-Vollzug) und gehörte seit 2005 der Fachkommission 22 (ASA) an; er war Vorsitzender der Untergruppen Controlling und Zuständigkeiten innerhalb der FK 22 sowie der Projektgruppe Vollzugsdatenbank

VDB; und er war Mitglied des Stiftungsrats agriss. Kurz: Erwin Buchs hat die Projekte der EKAS über 15 Jahre lang massgeblich durch sein breites Fachwissen und seinen unermüdlichen Einsatz mitgestaltet und geprägt. Sein grosses Engagement verdient unseren aufrichtigen Dank. Für die Zukunft wünschen wir ihm alles Gute und viel Freude an neuen Projekten im dritten Lebensabschnitt.

Sachgeschäfte

Die EKAS hat an ihren Sitzungen vom 13. Oktober und 15. Dezember 2016 unter anderem:

- die Anhörung der Entwürfe der Richtlinien 6518 «Ausbildung für Bediener von Flurförderzeugen» und 2134 «Forstarbeiten» bei den interessierten Organisationen eingeleitet;
- die Übersicht über die Erfassung und Koordination von geplanten und laufenden Präventionsaktivitäten (EKP) zur Kenntnis genommen und die erforderlichen Koordinationsmassnahmen in die Wege geleitet;
- den Voranschlag 2017 mit Aufwendungen von 115,4 Millionen Franken und Erträgen von 114,3 Millionen Franken genehmigt;
- den Bericht des EKAS-Finanzausschusses für das Jahr 2016 über die finanzielle Situation der EKAS im Hinblick auf die mittelfristige Finanzplanung für die Jahre 2016–2019 zuhanden des Bundesamts für Gesundheit (BAG) verabschiedet;
- den mittelfristigen Arbeitsplan der EKAS für die Jahre 2017–2021 verabschiedet;
- sich über den Stand der Leistungsverträge mit den Kantonen informieren lassen.

Was ist die EKAS?

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS ist die zentrale Informations- und Koordinationsstelle für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Als Drehscheibe koordiniert sie die Aufgabenbereiche der Durchführungsorgane im Vollzug, die einheitliche Anwendung der Vorschriften in den Betrieben und die Präventionstätigkeit. Sie stellt die Finanzierung für die Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sicher und nimmt wichtige Aufgaben in der Ausbildung, der Prä-

vention, der Information sowie in der Erarbeitung von Richtlinien wahr.

Die EKAS setzt sich aus Vertretern der Versicherer, der Durchführungsorgane, Delegierten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einem Vertreter des Bundesamtes für Gesundheit zusammen.

www.ekas.ch

**BE
SMART
WORK
SAFE**

**BE A SMARTWORKER: Finde nützliche
Tipps zur Arbeitssicherheit für
garantiert mehr Spass in der Freizeit.**

bs-ws.ch

facebook.com/besmart.worksafe



SAFE AT WORK

UNFÄLLE VERHÜTEN, LEBEN RETTEN.
EVITER DES ACCIDENTS, SAUVER DES VIES.
EVITARE INCIDENTI, SALVARE DELLE VITE.
www.safeatwork.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS**