

Da ist es endlich – das neue BUSSARD DENTAL!

Viele haben es sehnlichst erwartet und wir möchten uns bei allen bedanken, die so viel Geduld bewiesen haben, aber auch bei denen, die uns mit ihren Ideen und in der Testphase tatkräftig zur Seite standen.



Mit dem neuen BUSSARD DENTAL ist eine Software entstanden, die unabhängig von der Entwicklung vom Microsoft-Betriebssystem weiter funktionsfähig ist. Das bedeutet, Windows 8 & Co. können kommen, ohne gleich wieder irgendwelche Probleme bei der Installation hervorzurufen.

Vieles an der alten Software hat sich bewährt, so dass die Grundstruktur mit den Modulen „Arbeitsschutz“, „Umwelt-

schutz“, „Medizinproduktegesetz“ und „Qualitätsmanagement“ beibehalten werden konnte. Außerdem fanden geänderte oder neue gesetzliche Vorgaben, z.B. die Betriebssicherheitsverordnung, die Gefahrstoffverordnung, die Biostoffverordnung, die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung und die Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung Berücksichtigung.

Gern können Sie einen Flyer mit detaillierteren Informationen sowie zu Bestellzwecken entweder über uns (Tel. 030-7577660) oder die Dienstleistungsgesellschaft Gesundheit mbH (DLG – Tel. 030-39909961) anfordern. Für den Fall, dass Sie BUSSARD DENTAL bestellen, vergessen Sie bitte nicht die Angabe einer E-Mail-Adresse zur Übersendung Ihrer Lizenznummer.



Zukünftig wird Ihnen diese Software nur noch online zur Verfügung gestellt. Das bedeutet für Sie, dass der zur Nutzung

vorgesehene Computer über einen Internetzugang verfügen muss.

Die Lizenzgebühren fallen jährlich an. Damit wird gleichzeitig gewährleistet, dass gesetzliche Änderungen und Erweiterungen (z.B. Betriebsanweisungen) mit einem Update binnen kurzer Zeit zur Verfügung stehen.

Wer bisher BUSSARD 2009 Dental genutzt hat, findet einen leichten und bequemen Umstieg auf die neue Version. Beispielsweise können Betriebsanweisungen aus der Version 2009 übernommen werden.

Kommen Sie Ihrer Verpflichtung zur betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung nach DGUV Vorschrift 2

„Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ ordnungsgemäß nach?

Zur Erfüllung der DGUV Vorschrift 2 der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) haben sich die meisten von Ihnen für die Umsetzung im Rahmen der Anlage 3, die Alternative Betreuung (so genanntes Unternehmermodell), entschieden. Sollten Sie noch in der Pflicht sein, an einem Grund- oder Aufbau-seminar

bzw. an einer Fortbildung teilzunehmen, so bieten sich die folgenden Möglichkeiten:

Grundseminare:

08.10.2014 – Mannheim

21.10.2014 – Düsseldorf

27.11.2014 – Berlin



Aufbau-seminare:

27.08.2014 – Düsseldorf

26.11.2014 – Berlin

28.11.2014 – Mannheim-Ladenburg

Fortbildungen:

30.06.2014 – Düsseldorf (nur vormittags)

09.09.2014 – Kaiserslautern
10.09.2014 – Koblenz
17.09.2014 – Berlin (nur nachmittags)
19.09.2014 – Neckarsulm
10.10.2014 – Ulm/Donau



Bei Rückfragen oder Anmeldewünschen wenden Sie sich bitte an uns (Dr. Hölz Sicherheitstechnik GmbH, Tel. 030-7577660) oder an Ihre jeweilige Zahn-technikerinnung.

„Denk an mich. Dein Rücken“

Unter diesem Motto führen derzeit die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, die Knappschaft und die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau eine bundesweite Kampagne durch.

Sie als Arbeitgeber haben die Pflicht, Ihren Beschäftigten bei körperlich anstrengender Arbeit eine arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. Darum geht es auch in der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“. Konkret betrifft das Tätigkeiten, die mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System verbunden sein können. Dazu gehören beispielsweise das Heben und Tragen von Lasten, was in der Zahntechnik eine untergeordnete Rolle spielt. Aber auch sich ständig wiederholende Bewegungsabläufe oder das Arbeiten in Zwangshaltungen können zu Schädigungen des Muskel-Skelett-Systems führen.



Rückenbeschwerden können die Ursache von Schmerzen und Kosten sein. Muskel-Skelett-Erkrankungen liefern den Grund für fast ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland. Außerdem stellen sie die zweithäufigste Ursache für Frühverrentungen dar.

Rückenschmerzen und Kopfschmerzen sind häufige Beschwerden, die von Menschen genannt werden, die eine sitzende Tätigkeit ausüben. Der Wechsel zwischen sitzender und stehender Tätigkeit ermöglicht es, verschiedene Muskelgruppen zu aktivieren und zu entlasten. Das trägt dazu bei, Verspannungen und Rückenbeschwerden vorzubeugen.

Ca. ein Drittel der Unternehmen in Deutschland stellen ihren Beschäftigten inzwischen höhenverstellbare Tische bei der Arbeit zur Verfügung. Diese höhenverstellbaren Tische machen es möglich, bei der Arbeit am Computer oder bei handwerklichen Tätigkeiten zwischen Sitzen und Stehen zu wechseln. Der Wechsel zwischen Sitzen und Stehen hilft nachweislich, Rückenbeschwerden vorzubeugen. Das lohnt sich für Sie als Unternehmer: Vergleicht man die eingesparten Krankheitskosten mit den Mehraufwendungen für höhenverstellbare Tische, so fallen letztere gering aus.

Dennoch scheuen viele Arbeitgeber mit Blick auf die Kosten diese Anschaffung. Diese falsche Sparsamkeit fällt aber so

manchem Unternehmen auf die Füße. Einerseits ist der Kostenunterschied zwischen Bürotischen mit fester und mit verstellbarer Tischplatte in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen. Andererseits rechnet sich die Investition bereits ab dem ersten vermiedenen Krankheitstag eines Beschäftigten. Daher ist es ratsam, bei Neuanschaffungen gleich das höhenverstellbare Modell zu kaufen und nicht erst darauf zu warten, bis es zu spät ist und bei den Beschäftigten Beschwerden auftreten.



Der Betriebsarzt hat im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge u. a. die Aufgabe, über Wechselwirkungen zwi-

schen Arbeit und Gesundheit zu beraten. Bekanntlich wird in der Arbeitsmedizinischen Vorsorge-Verordnung zwischen Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorgeuntersuchungen unterschieden.



Die betriebsärztliche Beratung zu Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System ist dabei Bestandteil der Angebotsvorsorge. Sie als Unternehmer haben daher Ihren Beschäftigten die Vorsorge vor Aufnahme deren Tätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen anzubieten. Ob Ihre Beschäftigten das Angebot annehmen, steht ihnen dabei frei, d. h. es gibt keine Pflicht zur Teilnahme. Die Kosten für die Vorsorge tragen Sie als Unternehmer. Den Kern der Vorsorge bildet die individuelle Beratung und Aufklärung Ihrer Arbeitnehmer über persönliche Gesundheitsrisiken bei deren Arbeit. Nur wenn es der Betriebsarzt für notwendig erachtet und Ihr betreffender Arbeitnehmer damit einverstanden ist, wird auch eine körperliche Untersuchung durchgeführt.

Bei den chronischen Erkrankungen machen solche des Muskel-Skelett-Systems, vor allem des Rückens, einen besonders großen Anteil aus. Arbeitsmedizinische Vorsorge ist dabei geeignet, derartigen Krankheiten vorzubeugen bzw. eine Verschlimmerung bereits bestehender Erkrankungen abzuwenden. Einerseits ist der Betriebsarzt an die ärztliche Schweigepflicht gebunden, aber andererseits kann er Erkenntnisse aus der Vorsorge nutzen, um Sie als Unternehmer auf entsprechende Gefährdungen hinzuweisen oder u. a. die Anschaffung technischer Hilfsmittel oder ergonomisch günstiger Möbel zu empfehlen. Sollten die betroffenen Beschäftigten einwilligen, kann der Betriebsarzt Ihnen auch individuell zugeschnittene Maßnahmen vorschlagen, zum Beispiel einen häufigeren Wechsel des betroffenen Beschäftigten zwischen verschiedenen Tätigkeiten.

Psychische Gesundheit – Stressmanagement

In den letzten 15 Jahren stieg die Anzahl der durch psychische Erkrankungen bedingten Arbeitsunfähigkeitstage um 80 %. Psychische Belastungen bilden mittlerweile die Ursache Nummer 1 für Frühverrentungen. Ca. 40 % der Beschäftigten, die vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden, sind psychisch krank. Damit liegen psychische Erkrankungen als Grund für unfreiwilliges vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf

noch vor den Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und den Krebserkrankungen. Dabei sind Frauen deutlich häufiger betroffen als Männer. Die Deutsche Rentenversicherung hat ermittelt, dass 47,5 % der Frauen, die arbeitsunfähig werden, psychisch krank sind. Dem steht „lediglich“ ein Anteil von 35 % bei den Männern gegenüber. Das Durchschnittsalter bei der Frühverrentung lag bei etwas über 48 Jahren im Jahr 2012. Hauptbelastungen, die zu psychischen Erkrankungen führen können, sind das so genannte Multitasking – das Erfüllen verschiedener Aufgaben zeitgleich wird gefordert -, häufige Arbeitsunterbrechungen, enormer Termin- und Leistungsdruck sowie die Monotonie ständig wiederkehrender Arbeitsvorgänge. Die Beschäftigten geben in Studien der letzten Jahre die wahrgenommene Erhöhung der Arbeitsintensität als bedeutendsten Auslöser für Stress an.

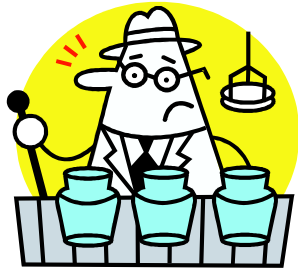


Es gibt eine Untersuchung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, die

einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Arbeitsintensität einerseits und angegebenen Gesundheitsproblemen und unfallbedingten Fehlzeiten andererseits herausarbeitet. Die Mehrzahl der Beschäftigten legt Wert auf eine anspruchsvolle, abwechslungsreiche Tätigkeit mit eigenem Gestaltungsspielraum. Ein Mehr an Vielfalt und Verantwortung bei der Arbeit stellt in der Regel eine Anregung und Bereicherung für sie dar. Das bedeutet, dass Herausforderungen bei der Arbeit durchaus motivierend, anregend und lernförderlich sein können. Treten kurzzeitig Ungleichgewichte, wie zum Beispiel das Gefühl der Überforderung oder des Zeitdrucks, auf, müssen diese nicht zwangsläufig ungesund oder nachteilig sein. Erst bei dauerhafter Ungleichgewichtung zwischen Anforderungen und Bewältigungsmöglichkeiten kann es ggf. zu negativen Auswirkungen kommen.

In den letzten Jahren hat die Diskussion über Stress einen breiten Raum gewonnen. Für Sie als Unternehmer ist das Thema von großer Bedeutung, da Sie naturgemäß ein Interesse daran haben sollten, negative Auswirkungen von Stress auf die Gesundheit Ihrer Beschäftigten und die Arbeitsabläufe gänzlich zu vermeiden oder wenigstens gering zu halten. Die Beschäftigten sind verstärkt bestrebt, Bewältigungsansätze zu finden, um die Balance zwischen den beruflichen Anforderungen, ihrer Leis-

tungsfähigkeit und ihrer Gesundheit zu gewährleisten.



Bekommen einzelne Beschäftigte bestimmte Anforderungen oder Stressauslöser nicht in den Griff, so kann das zu Beeinträchtigungen von Gesundheit und Leistungsfähigkeit und somit auch zu Störungen der betrieblichen Abläufe führen.

Zu unterscheiden ist zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Stressfolgen. Kurzfristige Stressfolgen, die sich im Verhalten und Erleben zeigen können, sind beispielsweise Nervosität, Gereiztheit, Angst, Schlafstörungen oder kritisches Gesundheitsverhalten wie Alkohol- und Nikotinmissbrauch.



Kommt es zu einer mittel- und langfristigen Konfrontation mit Arbeitsanforderungen, d. h. über Wochen, Monate oder Jahre, die Beschäftigte überlasten oder überfordern, kann ein chronischer Stresszustand entstehen. Die negativen Folgen dieses Stresses können dann u. a. Herz-Kreislauf-Probleme, Suchterkrankungen oder Depressionen sein.

Selbst bei optimaler Arbeitsgestaltung sind bestimmte Stressauslöser wie saisonale Spitzenphasen oder schwierige Kundenkontakte im Dienstleistungsbereich nicht vermeidbar. Stressmanagement darf daher nicht nur Veränderung von Anforderungen beziehungsweise Vermeidung von Stressauslösern bedeuten. Es muss ebenfalls Erhaltung und Erweiterung der so genannten Ressourcen beinhalten. Dabei sind unter Ressourcen die Energiepolster zu verstehen. Sie dienen dazu, die Beschäftigten „abzufedern“, d. h. sie bieten einen gewissen Puffer. Zu den organisatorischen oder externen Ressourcen gehören beispielsweise der Rückhalt im Kollegenkreis, ein vertrauensvoller, fairer Chef sowie Anerkennung für geleistete Arbeit. Daneben gibt es auch persönliche oder interne Ressourcen: Qualifikation, Berufserfahrung, soziale Kompetenzen, aber auch relativ konstante persönliche Überzeugungen und Einstellungen wie zum Beispiel die so genannte Selbstwirksamkeit. Unter Selbstwirksamkeit versteht man die Erwartung, mit den eigenen Kompetenzen gewünschte An-

forderungen erfolgreich erfüllen zu können.



Sowohl die internen als auch die externen Ressourcen haben einen beträchtlichen Stellenwert für den Umgang mit belastenden Situationen, die Verhinderung von negativen gesundheitlichen Folgen und damit die betriebliche Gesundheitsförderung. Ist es einem Beschäftigten, einem Team oder einer Abteilung möglich, auf ausreichend Ressourcen zurückzugreifen, kann man davon ausgehen, dass die Bewältigung schwieriger Situationen eher möglich ist.

Das setzt natürlich voraus, dass im Betrieb Rahmenbedingungen und Angebote gefördert werden, die solche Ressourcen nutzen, unterstützen und aufbauen. Zur Förderung externer Ressourcen im Betrieb dient die fähigkeits- und beanspruchungsgerechte Gestaltung von Aufgaben. Leistungen müssen

eine angemessene Anerkennung erfahren. Der sozialen Unterstützung durch Kollegen und Führungskräfte ist ein hoher Stellenwert beizumessen. Was die Förderung interner Ressourcen betrifft, so ist dies durch die Verbesserung der Qualifikation und der individuellen Handlungskompetenzen zu bewerkstelligen.

Stressmanagement zahlt sich sowohl für Ihr Unternehmen als auch für die Beschäftigten aus: Werden Gesundheitsprogramme wie beispielsweise ein Stressbewältigungsprogramm angeboten, so nehmen das die Beschäftigten in der Regel positiv wahr. Auch wird die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens durch die Schaffung reizvoller Arbeitsbedingungen sowohl für angestammte als auch für neue Beschäftigte zusätzlich gesteigert. Sicher sind Ihnen so genannte Work-Life-Balance-Programme ein Begriff. Dabei haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich vielfältig, d. h. sowohl persönlich, sozial als auch fachlich weiterzuentwickeln, sich selbst in Bezug auf die Arbeit besser zu reflektieren, mehr Einfluss zu nehmen und sich an der Gestaltung von Veränderungsprozessen zu beteiligen, zu einer höheren Arbeitszufriedenheit zu gelangen sowie mehr Souveränität und Zufriedenheit in der Ausrichtung von Beruf und Privatleben zu erzielen.