



InForm

DEMOGRAFIE

Altes Land –
Neue Chancen

MOTIVATION

Ein Interview
mit Christián Gálvez

MACHINE-TO-MACHINE

Wenn Maschinen
miteinander reden



SÜDZUCKER AG · WERK ZEITZ

**VON DER RÜBE
ZUM ZUCKER**

Seit mehr als 150 Jahren
wird in Zeitz Zucker
hergestellt. 190 Mitarbeiter
werden an ihren
Arbeitsplätzen betreut.



Von der Rübe zum Zucker

Das Zuckerwerk in Zeitz, Sachsen-Anhalt, ist eines von neun Werken der Südzucker AG in Deutschland. 1,8 Millionen Tonnen Zuckerrüben wurden 2017 hier verarbeitet. B-A-D unterstützt das Unternehmen in den Bereichen Explosionsschutz und Arbeitssicherheit. Seite 14



Altes Land – Neue Chancen

Nicht nur die Gesamtbevölkerung in Deutschland schrumpft, die Bevölkerung wird auch immer älter: Nur noch 16,2 Prozent der Bevölkerung sind heute unter 18 Jahre alt. B-A-D steht Unternehmen zur Seite, um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu meistern. Seite 6



Machine-to-Machine

Gegenstände sind untereinander vernetzt und kommunizieren miteinander. Man nennt das Machine-to-Machine. Welche Herausforderungen das für Arbeitnehmer und den Arbeitsschutz bedeutet, beantwortet B-A-D-Produktmanager Jürgen Hagedorn. Seite 20

B-A-D-Magazin inForm Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 1. Quartal 2018

FACTS & NEWS

4 Infos kurz & knapp

INFORMATIV

6 Demografischer Wandel: Altes Land – Neue Chancen

20 Machine-to-Machine:
Wenn Maschinen miteinander reden

B·A·D AKTUELL

10 Auszeichnung Total E-Quality:
Chancengleichheit im Beruf

10 Arbeitsschutz per App

11 Darmkrebs: Betriebliche Vorsorge
lohnt sich

PERSONALITY

12 Motivation in stürmischen Zeiten.
Ein Interview mit Christián Gálvez

REPORTAGE

14 Südzucker AG · Werk Zeitz:
Von der Rübe zum Zucker

TIPPS & TRENDS

18 Infos zum Thema Herz-Kreislauf

FEEDBACK

23 Faxformular

IMPRESSUM

Herausgeber: B.A.D e.V., Herbert-Rabius-Str. 1, 53225 Bonn
Tel. 0228 40072-753, Fax 0228 40072-25
E-Mail: inform@bad-gmbh.de · Internet: www.bad-gmbh.de
Verantwortlich: Prof. Dr. Bernd Siegemund, Vorsitzender der
Geschäftsführung
Chefredaktion: Ursula Grünes
Redaktion, Gestaltung: Edit Line GmbH, Mainz
Fotos, Grafiken: B.A.D e.V., Christof Mattes, Fotolia
Druck: Grafische Werkstatt Druckerei und Verlag,
Gebr. Kopp GmbH & Co.KG, Köln, FSC®-zertifiziert
ISSN-Nr. 1612-0604

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion.

»Arbeit benötigt Prävention – daran werden auch **neue Arbeitsformen und Technologien** nichts ändern.«

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn wir – wie in dieser Ausgabe – über die Vernetzung von Maschinen untereinander reden (S. 20), dürfen wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht aus den Augen verlieren. Gerade weil die virtuelle und reale Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine immer weiter vorangetrieben wird, bleibt eine wesentliche Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die ganzheitliche Betrachtung dieser Schnittstellen mit Blick auf eine wirksame Prävention. Wir dürfen nicht vergessen, dass uns eine verstärkte Technologisierung zum einen Chancen für sichere und gesunde Arbeitsplätze eröffnet; zum anderen kann sie aber auch unkalkulierbare Risiken bergen. Als Berater im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wir also gefordert, Antworten auf den Wandel in der Arbeitswelt zu finden.

Um Veränderungen geht es auch in unserem Interview mit Coach und Autor Christián Gálvez, der Keynote Speaker auf unserer Expertentagung im November 2017 war. Veränderung, so Gálvez, braucht eine Kombination aus Management und Führung. Wandlungsfähige Organisationen zeichnen sich durch starke Führungskräfte aus, die das Warum von Veränderungen sehr deutlich vermitteln müssen und nicht so sehr das Wie. Dann würde es auch gelingen, die Mitarbeiter mit ins Boot zu holen. Lesen Sie das Interview ab Seite 12.

Ihr



Prof. Dr. Bernd Siegemund
Vorsitzender der Geschäftsführung



Essen ist alles und überall

Essen war mal ein zeitlich begrenzter Akt, meist zelebriert in Ritualen. Das ändert sich: Essen hält Einzug in fast alle Bereiche unseres Lebens, lautet die Erkenntnis der Studie „European Food Trends Report“ des Gottlieb Duttweiler-Instituts (GDI) in Zürich. Es sei Wellness-Erlebnis und Lifestyle, Kompass auf der Suche nach Moral und manchmal Ersatzreligion. Essen sei alles und überall. Hightech erobert die Food-Welt. Kundenansprüche verändern sich und die klassische Wertschöpfungskette wird zum Wertschöpfungsnetzwerk. Der Kunde nimmt Einfluss auf jeden einzelnen Entwicklungsschritt seines Essens und gestaltet so Produktion, Distribution und Konsum mit. Weitere Schwerpunkte der Studie sind Bio-Hacking, das heißt die Selbstoptimierung des eigenen Körpers, und Smart Packaging, die Kommunikationsfähigkeit von Verpackungen.

www.gdi.ch



11

Prozent der Vollzeitbeschäftigten hatten 2016 überlange Arbeitszeiten, sprich: Sie arbeiteten mehr als 48 Stunden pro Woche. Das hat das Statistische Bundesamt mitgeteilt. Zwei Prozent der Vollzeitbeschäftigten zwischen 15 und 24 Jahren arbeiteten 2016 gewöhnlich mehr als 48 Stunden wöchentlich. Bei den Vollzeitbeschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren waren es dagegen 14 Prozent. Einer der Gründe für die deutlichen Unterschiede ist der hohe Anteil überlanger Arbeitszeiten bei Führungskräften, die eher in den höheren Altersgruppen zu finden sind. www.destatis.de

Hilfe bei Digitalisierung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit einer neuen Programmlinie des Europäischen Sozialfonds: UnternehmensWert:Mensch. Sie hilft KMU dabei, die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und die Gestaltung der digitalen Transformation in Lern- und Experimentierräumen zu erproben. Dabei kann es beispielsweise um Angebote zum mobilen Arbeiten, neue Arbeitszeitmodelle oder den Einsatz von digitalen Assistenzsystemen gehen. Das bis 2020 laufende Förderprogramm entstand aus dem Dialogprozess Arbeiten 4.0 und ist mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) verbunden, die vom BMAS initiiert und von den Sozialpartnern getragen wird. KMU mit weniger als 250 Beschäftigten und 50 Millionen Euro Jahresumsatz können in einer kostenfreien Erstberatung klären, ob eine Förderung möglich ist. Es werden bis zu zwölf Beratungstage gefördert; die Förderquote beträgt 80 Prozent.

www.unternehmens-wert-mensch.de/uwm-plus



Smartphone macht süchtig

Knapp drei Viertel der jungen Erwachsenen empfinden unangenehme Angstgefühle, wenn sie ihr Smartphone für kurze Zeit nicht bei sich führen. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Erhebung des Online-Marktplatzes Lend-EDU. Die in einem Zeitraum von zwei Monaten durchgeführte Umfrage hat sich an 7.076 Millennials gerichtet, die zwischen 1980 und 1999 geboren wurden. Ganze 69 Prozent bestätigten, dass sie diese Angst kennen, sobald sie von ihrem Mobilgerät getrennt sind. Nur 31 Prozent verneinten diesen Punkt gänzlich. In der Umfrage zeigt sich zudem ein leichter Unterschied zwischen den Geschlechtern. Unter Männern bejahten nur 63 Prozent die Frage nach dem Angstgefühl. Unter den Frauen waren es 74 Prozent. „Das Problem besteht am meisten bei Millennials, weil sie die erste Generation darstellen, die schon ab einem sehr geringen Alter in die Smartphone-Kultur vertieft war“, sagen die Autoren der Studie.

<https://lendedu.com/blog/millennials-anxiety-not-having-cell-phone>



Digitaler Nachlass ungeklärt



Was passiert mit dem eigenen Interneterbe nach dem Tod? Bei vielen Internetnutzern ist das unklar. Nur eine Minderheit regelt den digitalen Nachlass zu Lebzeiten, beschäftigt sich also damit, was nach dem Tod mit den eigenen digitalen Daten geschehen soll, etwa mit den Social-Media-Profilen oder dem E-Mail-Konto. So sagen acht von zehn Internetnutzern, dass sie ihren digitalen Nachlass noch überhaupt nicht geregelt haben. Dabei zeigt sich vor allem die jüngste und die älteste Generation relativ unbedarft. 88 Prozent der 14- bis 29-Jährigen und 96 Prozent der Generation 65 Plus, die im Internet aktiv sind, haben sich um ihren digitalen Nachlass noch überhaupt nicht gekümmert. Das ergab eine repräsentative Umfrage des Digitalverbands Bitkom. Immerhin neun Prozent haben ihren digitalen Nachlass bislang wenigstens teilweise, weitere neun Prozent haben ihn vollständig geregelt.

www.bitkom.org

Unternehmen umwerben Azubis


Über die Hälfte der rund 10.000 Unternehmen, die an der Ausbildungsumfrage der Deutschen Industrie und Handelskammer teilgenommen haben, setzt auf finanzielle und materielle Anreize, um Bewerbern Lehrstellen attraktiv zu machen. Neben „Goodies“ wie ÖPNV-Tickets und Spritkosten-Zuschüssen locken einige Unternehmen auch mit einem eigenen Firmenwagen. Beinahe schon Standard sind eine übertarifliche Vergütung und Urlaubsansprüche, die über das Vorgeschriebene hinausgehen. Weitere „Köder“ können sein: kostenlos zur Verfügung gestellte Smartphones oder Tablets, Bonuszahlungen bei guten Noten, Business-Outfits oder Fitnessstudio-Mitgliedschaften.

www.dihk.de, Suchbegriff: Ausbildungsumfrage 2017



Demografischer Wandel

Altes Land –



Der demografische Wandel wird die deutsche Gesellschaft in den kommenden Jahrzehnten verändern. Prognosen besagen, dass die Gesamtbevölkerung in Deutschland von aktuell knapp 82 Millionen bis zum Jahr 2060 auf etwa 67,6 Millionen sinken wird. Gleichzeitig wird die Bevölkerung immer älter. Für Unternehmen zieht das vielfältige Herausforderungen nach sich, wobei eine zweifellos darin besteht, Arbeit sowohl alters- als auch altersgerecht zu gestalten, um die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten zu erhalten. B.A.D. steht Unternehmen hierbei mit unterschiedlichen Dienstleistungen zur Seite.

Neue Chancen

Der demografische Wandel ist omnipräsent. Kaum ein Tag vergeht, an dem nicht über sinkende Geburtenraten, steigende Lebenserwartung oder Fachkräftemangel diskutiert wird. Nun sollte man jedoch nicht den Fehler machen, von der medialen Präsenz eines Themas auf die gelebte Praxis zu schließen. Hier gibt es noch einiges zu tun. Es gilt, die Herausforderungen des demografischen Wandels anzunehmen und dann in einem zweiten Schritt passende Lösungen zu finden. Gerade Unternehmen werden angesichts des demografischen Wandels in ihrer Lösungskompetenz mehr denn je gefordert sein. Denn Tatsache ist: Der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter (20–64 Jahre) wird in den kommenden Jahrzehnten sinken. Schätzungen zufolge wird er im Jahr 2035 bei etwa 39 Millionen, im Jahr 2060 sogar nur noch bei 33 Millionen liegen. Zum Vergleich: Im Jahr 2015 gehörten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 50 Millionen Menschen zu dieser Altersgruppe.

Fokus auf ältere Beschäftigte

Mit einer abnehmenden Zahl von Erwerbspersonen reduziert sich auch das Angebot an jungen qualifizierten Nachwuchskräften. Spätestens wenn die zurzeit in den Unter-

nehmen stark vertretenen Jahrgänge der 1960er-Jahre das Rentenalter erreichen, wird sich die Frage stellen, wie das „auf einen Schlag“ verlorene Erfahrungswissen und der damit verbundene Fachkräftemangel kompensiert werden können. Schon heute ist es für deutsche Unternehmen unerlässlich, den Fokus ihrer betrieblichen Personalpolitik auf die vorhandenen, älter werdenden Mitarbeiter zu richten. Besonders Führungskräfte sind hier gefragt: Ihnen kommt die Aufgabe zu, die Arbeitsgestaltung mit individuellen und altersbezogenen Stärken in Einklang zu bringen.

Bewusstseinswandel einleiten

Zunächst einmal ist ein grundlegender Bewusstseinswandel nötig. Zwar ist die Rente mit 67 Jahren unumgänglich, doch noch immer ist das Altern mit gewissen Vorurteilen behaftet. Diese besagen unter anderem, dass der Organismus im Laufe der Jahre in seiner Funktions- und Leistungsfähigkeit nachlässt. Daher heißt es auch häufig, ältere Beschäftigte seien langsamer, weniger innovativ und weniger motiviert. Dass es durchaus positive Veränderungen gibt, die mit dem Altern einhergehen, wird hingegen viel zu selten thematisiert. Beispiele sind die Zunahme an Lebens- und Berufserfahrung, Expertenwis- >>

16,2 % der Bevölkerung
sind heute **unter 18** Jahre

1/5 der Frauen zwischen
45 und 49 Jahren ist **kinderlos**

Ein **2010** geborenes Baby
wird mit 50-prozentiger Wahrscheinlichkeit **100 Jahre** alt

» sen, Zuverlässigkeit und Qualitätsbewusstsein. Das bedeutet, dass bei komplexen Aufgaben, die besondere Anforderungen an Kommunikation und Erfahrungswissen stellen, ältere Mitarbeiter aufgrund ihrer altersspezifischen Qualifikation eine höhere Leistungskompetenz haben als ihre jüngeren Kollegen. Prävention und angemessene Arbeitsanforderungen können die positive körperliche und geistige Entwicklung bis ins hohe Alter fördern und somit einen Großteil der mit dem Alter verbundenen Veränderungen positiv beeinflussen.

Vielfältige Präventionsmaßnahmen

Die demografische Entwicklung führt vor Augen, wie wichtig es für Unternehmen ist, die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten durch alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu erhalten. In diesem Zusammenhang ist eine Viel-

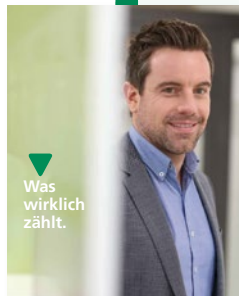


Unser Service für Sie

Wettbewerbsfähigkeit erhalten

Die „Organisationsberatung – Gesundes Unternehmen“ der B.A.D. hilft Ihnen, auf Grundlage von Analysen und Daten relevante Handlungsfelder im Hinblick auf Demografiefestigkeit zu identifizieren. Daraus abgeleitete spezifische Maßnahmenempfehlungen aus den

Bereichen Medizin, Technik und Gesundheitsmanagement haben zum Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens zu sichern und die Arbeitsfähigkeit aller Altersgruppen zu erhalten.



Was wirklich zählt.

Gesundheitsmanagement
B.A.D. | INNOVATIONEN. IMPULS. WISSEN.



Broschüre „Was wirklich zählt.“

Broschüre zum Gesundheitsmanagement

Broschüre zu bestellen auf Seite 23.

zahl von Maßnahmen denkbar. Einen guten Überblick bietet das „Haus der Arbeitsfähigkeit“, das der finnische Arbeitswissenschaftler Juhani Ilmarinen aufgestellt hat. Er fasst die erforderlichen Faktoren zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zusammen. Aus dem „Haus der Arbeitsfähigkeit“ lassen sich vier Handlungsfelder für den Umgang mit einer alter werdenden Mitarbeiterschaft ableiten: individuelle Gesundheit, Führung und Unternehmenskultur, Qualifikation und Weiterbildung, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung. Um die individuelle Gesundheit zu fördern, besteht eine Möglichkeit darin, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen. Die Unternehmenskultur lässt sich etwa durch verbindliche Leitlinien zum respektvollen Umgang verbessern. Fort- und Weiterbildungsangebote sollten während des kompletten Arbeitslebens zugänglich sein. Und die Arbeitsorganisation ließe sich durch eine Berücksichtigung altersspezifischer Aspekte am Arbeitsplatz optimieren.



Zuwanderung bremst Bevölkerungsschwund

Deutschland wird wohl nicht in dem Maße schrumpfen, wie es lange vorausgesehen wurde. Das besagt ein aktueller Demografiebericht des Bundesinnenministeriums. „Die hohe Nettozuwanderung insbesondere jüngerer Menschen wird voraussichtlich dazu führen, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis Mitte der 2030er-Jahre in deutlich geringerem Maße zurückgeht als bislang erwartet“, zitiert die FAZ aus dem Bericht. Neben der Zuwanderung dämpft künftig auch der Anstieg der Geburtenrate den Rückgang der Bevölkerung. Ein Trend bleibt jedoch nach Einschätzung der Bevölkerungsforscher bestehen: die Alterung der Bevölkerung. Dies zeigt sich am Altenquotienten, der beschreibt, wie viele Menschen über 65 Jahre auf 100 Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 bis 64 Jahren kommen. Während dies im Jahr 2015 noch 35 Personen waren, liegen die Prognosen allein für das Jahr 2035 schon zwischen 40 und 50 Personen.

Nachgefragt ...

Wo sehen Sie heute beim Thema „älter werdende Belegschaft“ die größten Herausforderungen für Unternehmen?

Leider herrscht oftmals in Unternehmen noch das Vorurteil, dass ältere Menschen weniger leistungsfähig sind. Dem heutigen wissenschaftlichen Stand nach ist jedoch ein genereller Rückgang der Arbeitsleistung im Altersverlauf nicht belegbar. Deshalb ist es zunächst einmal wichtig, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass das Alter alleine nichts darüber aussagt, wie fit eine Person ist. Im Alter nehmen einige Kompetenzen zu, andere sind kompensierbar und wiederum andere gleichen denen Jüngerer. Deshalb sprechen wir auch vom leistungsgewandelten Beschäftigten.

Wie ist denn Ihrer Erfahrung nach der Stand bei den Unternehmen?

Großunternehmen haben aufgrund ihrer umfangreicheren Möglichkeiten zweifelsohne günstigere Ausgangsbedingungen als kleine und mittlere Unternehmen, dem demografischen Wandel zu begegnen. Dennoch gibt es auch ressourcenunabhängige Faktoren, die sich positiv auswirken. Dazu zählt die Implementierung einer wertschätzenden Haltung in die Unternehmenskultur und somit die Anerkennung des Erfahrungsschatzes älterer Kolleginnen und Kollegen. Die Wertschätzung älterer Beschäftigter ist eine Grundvoraussetzung zur Bewältigung des demografischen Wandels. Zudem müssen sich gerade KMU (kleine und mittlere Unternehmen) frühzeitig mit dem Thema auseinandersetzen und die Erstellung eines individuellen Demografie-Konzepts sicherstellen. Die KMU wollen dies auch und brauchen dabei Unterstützung und Beratung, um sowohl der Herausforderung als auch der Chance des Wandels zu begegnen.



... bei Sylwia Birska, Dipl. Psychologin und seit Juli 2017 als Expertin für die Entwicklung von Gesundheitsdienstleistungen im Produktmanagement von B·A·D tätig.

Wie können ältere Mitarbeiter an ihren Arbeitsplätzen gesund erhalten werden?

Die Unternehmenskultur beeinflusst wesentlich, wie gesund die Arbeit gestaltet ist. Wer denkt, dass er sich um die Auswirkungen des demografischen Wandels erst im Alter kümmern muss, der ist schon abgehängt. Unternehmen können altersbedingtem Funktionswandel bereits in jungen Jahren entgegenwirken.

Welche Rolle spielen dabei die Führungskräfte?

Die Führungskraft nimmt eine zentrale Rolle ein, da sie in direktem Kontakt mit dem Beschäftigten steht, ihn gut kennt. Die Führungskraft nimmt eine zentrale Rolle ein, da sie in direktem Kontakt mit dem Beschäftigten steht, ihn gut kennt und so die Passung von Arbeitsaufgaben und Kompetenzen initiieren kann. Und wenn es nötig ist, sorgt sie dafür, dass fehlendes Fachwissen geschult wird. Natürlich gibt es auch Maßnahmen für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit, die branchenübergreifend wichtig sind. Dazu zählen

ein gut ausgeleuchteter Arbeitsplatz, die Verwendung hinreichend großer Zeichen bei der Bildschirmarbeit und der Verzicht auf spiegelnde Displays. Schichtdienste sollten, soweit möglich, reduziert werden. Ältere Menschen können besser mit einem Touchscreen umgehen als mit einer Maus. Die Reduzierung von Hintergrundgeräuschen trägt zur besseren Konzentration bei.

Der Altersforscher Prof. Dr. Michael Falkenstein betont, dass ein ehrliches Feedback der Führungskraft gefragt ist. Dieses muss sowohl die Stärken als auch Schwächen des älteren Beschäftigten enthalten. Denn nur echte Rückmeldungen steigern die Produktivität und Innovationsfähigkeit des Beschäftigten. Zudem können Ältere durch die Kombination von körperlichem und geistigem Training ihre mentale Leistungsfähigkeit am effektivsten verbessern. Hier fügt der Altersforscher an, dass Tanzen eine wunderbare Möglichkeit sei, sich bis ins hohe Alter geistig und körperlich fit zu halten, da hier sowohl Motorik, Aufmerksamkeit und Gedächtnis beansprucht werden.

»Die Wertschätzung älterer Beschäftigter ist eine Grundvoraussetzung zur Bewältigung des demografischen Wandels.«

Auszeichnung – Chancengleichheit im Beruf

Das Prädikat „Total E-Quality“ wird jährlich vergeben. Es belohnt Engagement für die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Beruf. B·A·D erhielt die Auszeichnung bereits zum dritten Mal.

„Total E-Quality“ steht für „Total Quality Management“ (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). Es bescheinigt den Trägern ein erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf. „Total E-Quality“ fördert die Eigeninitiative von Organisationen, Chancengleichheit umzusetzen – ohne gesetzliche Vorgaben und über diese hinausgehend.

Torsten Heinrich, Mitarbeiter der Abteilung Personalentwicklung und Recruiting, nahm die Auszeichnung stellvertretend entgegen. „Die Führungspersönlichkeiten unserer Prädikats-

träger haben erkannt, dass gelebte und in der Organisation fest verankerte Chancengleichheit zu mehr Erfolg führt. Ganz ohne gesetzliche Vorgaben präsentieren sie sich als zukunftsweisende Vorbilder“, sagte Wilfried Hild, stellvertretender Vorstandsvorsitzender von „Total E-Quality“ bei der Prädikatsübergabe. „Die B·A·D schafft Frauen und Männern nicht nur die gleichen Rahmenbedingungen für beruflichen Erfolg und ist selbst damit erfolgreicher als andere. Sondern: Sie fördert die Karriere von Frauen in der Organisation und steigert damit ihre Attraktivität als Arbeitgeber“, so Hild. Schwerpunkte der Chancengleichheit bei B·A·D sind die Arbeit in gemischten Teams



Torsten Heinrich arbeitet im Personalmarketing bei B·A·D. Bildquelle: © Thomas Range

mit unterschiedlichen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen, die flexiblen und individuellen Arbeitszeitmodelle sowie das partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz. Das umfasst auch ein Beratungsangebot zu den verschiedensten möglichen Problemfeldern am Arbeitsplatz von A wie Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Z wie zwischenmenschliche Schwierigkeiten.

Arbeitsschutz per App

Die App „PreSys Go“ ist ein neues Produkt von B·A·D. Dank ihr können sich Unternehmen einen Eindruck vom Stand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im eigenen Haus machen.

Die B·A·D war im Oktober 2017 auf der A+A in Düsseldorf, der größten und wichtigsten Messe für alle Themen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz, vertreten. In diesem Rahmen stellte B·A·D auch die eigene App „PreSys Go“ vor. Sie enthält 30 verschiedene branchen- und tätigkeitsspezifische Checklisten, mit denen sich insbesondere Unternehmer von kleinen Betrieben einen ersten, aber doch umfassenden Eindruck vom Stand des Arbeitsschutzes in ihrem Unternehmen verschaffen können. Die App bietet aktuell zum Beispiel Checklisten für das Friseurhandwerk, Kfz-Werkstätten, die Arbeit am Bildschirmplatz oder Schreinereien. Jede Checkliste kann



einzelnen erworben und dann unbefristet genutzt werden. Sind Updates notwendig, werden diese automatisch zur Verfügung gestellt.

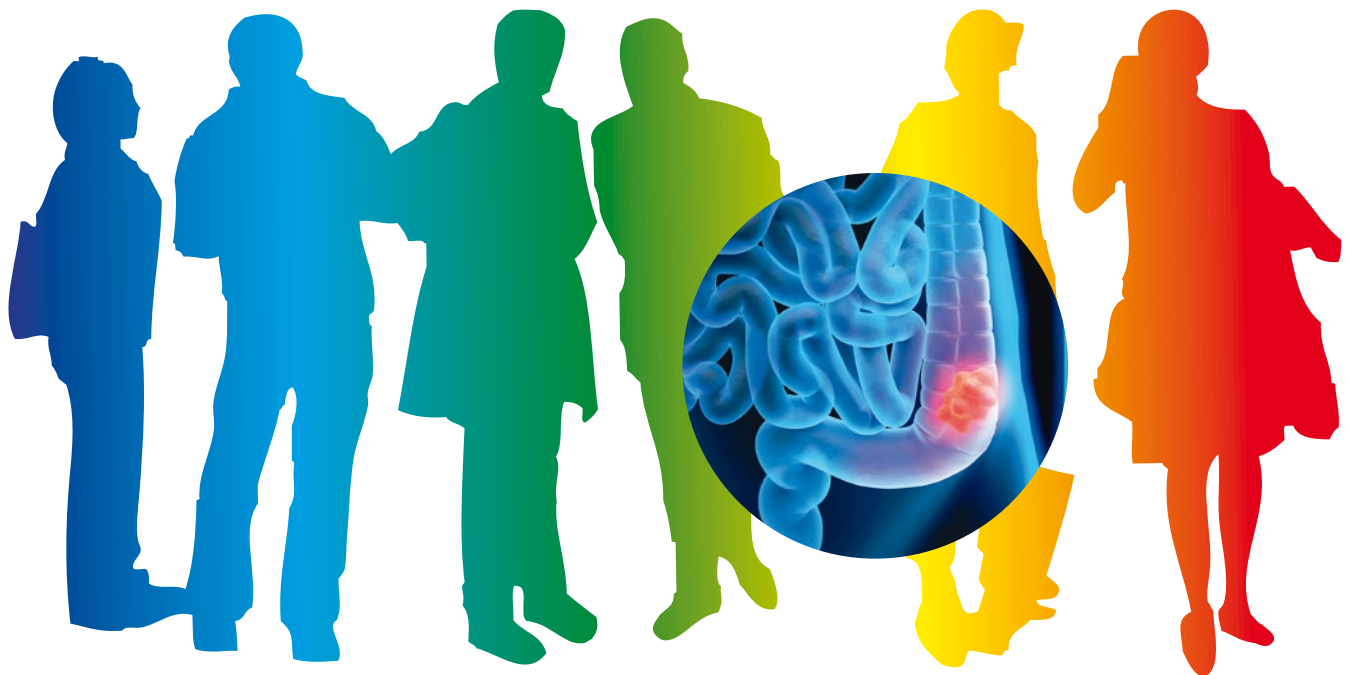
In der Praxis sieht die Arbeit mit der App folgendermaßen aus: Dank der Checklisten kann ein Unternehmer eine Betriebsstätte begehen und anhand von jeweils 30 bis 60 Fragen die Situation vor Ort erfassen. Jede Frage kann mit einem Daumentouch beantwortet, eventuelle Abweichungen sofort erfasst und eingegeben werden. Ferner ist es möglich, die festgestellte Abweichung direkt zu fotografieren und zu dokumentieren. Dies reduziert Eingaben auf das Nötigste, denn ein Bild sagt oft mehr als tausend Worte.

Zu jeder Abweichung können sofort Maßnahmen entwickelt und aufgezeigt werden. Die fertige Begehung lässt sich dann als PDF-Datei exportieren und per Mail verschicken. So ist die Dokumentation schnell und bequem am Smartphone erstellt und kurz darauf schon bei den Personen, die für die Umsetzung verantwortlich sind.

Darmkrebs

Betriebliche Vorsorge lohnt sich

Darmkrebs ist die zweithäufigste Tumorerkrankung in Deutschland. Wird sie allerdings rechtzeitig erkannt, sind die Behandlungsaussichten sehr gut. Unternehmen sind ein idealer Ort, um zur Vorsorge aufzurufen.



In Deutschland sterben jedes Jahr 26.000 Menschen an Darmkrebs, ca. 63.000 erkranken neu. Damit ist Darmkrebs die zweithäufigste Tumorerkrankung bei Männern, bei Frauen die dritthäufigste. Es ist deshalb nicht überraschend, dass in Kampagnen zur Darmkrebsprävention in den letzten Jahren auf Fußballer gesetzt wurde. Paul Breitner warb 2014 für die Darmkrebsprävention, Günter Netzer 2009. Die Fußballstars ließen sich auf die Werbekampagnen der Felix-Burda-Stiftung ein, um vor allem Männer zur Vorsorge zu motivieren – von Mann zu Mann, sozusagen.

Gute Behandlungsaussichten

Darmkrebs kann jeden treffen. Doch kein anderer Tumor hat so gute Aussichten, erfolgreich behandelt zu werden. Die Voraussetzung ist allerdings, dass er rechtzeitig erkannt wird. Leider macht dieser Krebs während seiner Entstehung meist keine Beschwerden und kann somit nur über Früherkennungsmaßnahmen entdeckt

werden. Spricht man von Darmkrebs, so ist damit fast immer eine Krebserkrankung des Dickdarms gemeint. Der Krebs geht dabei meist von der Schleimhaut des Darms aus. Darmkrebs entsteht häufig über die Vorstufe Polypen. Polypen sind gutartige Wucherungen der Darmschleimhaut, die in den Darmraum hineinwachsen und finger- oder pilzförmig aussehen. Menschen mit diesen Erkrankungen haben ein sehr hohes Risiko, im Laufe ihres Lebens an Darmkrebs zu erkranken.

Vorsorge im Unternehmen

B·A·D berät Unternehmen unter anderem zum Thema Prävention. Unternehmen sind ein idealer Ort zum Aufruf zur Darmkrebsvorsorge. Sie ist in jedem Unternehmen möglich, unabhängig von Branche und Mitarbeiterzahl. Testmaterial, Porto und Befundermittlung kosten 7,50 Euro netto pro Mitarbeiter. Die Investition in die Vorsorge lohnt sich. Erkrankt nämlich ein Arbeitnehmer an Darmkrebs, so fällt er in sei-

So funktioniert die Darmkrebsvorsorge

Optimale Vorsorge ist die Darmspiegelung. Alternativ steht mit immoCare ein modernes Diagnostikum zur Verfügung. Hierfür ist lediglich eine Stuhlprobe vonnöten. Senden Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Informationen zur Darmkrebsvorsorge und einen Gutschein für einen Früherkennungstest. Der Mitarbeiter schickt den Gutschein an das Testunternehmen und erhält das Testmaterial. Den Stuhltest macht er zu Hause und schickt ihn zur Analyse ein. Der Test verläuft anonym.

dem Unternehmen für durchschnittlich 60 Tage aus. Bei einem Produktionswert von 263 Euro je Arbeitstag entsteht ein Verlust von 15.780 Euro, so ein Gutachten des Instituts für Gesundheitsökonomik in München.

So gelingt Veränderung

Motivation in stürmischen Zeiten

Cristián Gálvez ist Vortragsredner, Coach und Autor. Er begeistert sich für die vielfältigen Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung und analysiert die Psychologie der Selbstinszenierung und die Prinzipien der Selbstmotivation.

Was verstehen Sie unter Motivation?

Der Begriff der Motivation begegnet uns im alltäglichen Handeln und wird vor allem häufig in Veränderungsprozessen strapaziert. Die Motivationspsychologie beschäftigt sich mit der Frage nach den Beweggründen des menschlichen Handelns und bietet vielfältige Antworten. Im Grunde genommen hat sich seit 300 vor Christus das Basisverständnis für motiviertes Handeln nicht verändert. Schon der griechische Philosoph Epikur machte deutlich, dass Menschen motiviert handeln, um sich Lust zu bereiten und Schmerz zu vermeiden. Es ist die jahrtausendealte Bipolarität der Motivation. Menschen streben nach emotional positiven Zuständen und vermeiden negative Zustände. Die modernen Neurowissenschaften erweitern diesen Ansatz und schaffen Klarheit. Hier gibt es die unterschiedlichsten Modelle. Für meine praktische Arbeit ziehe ich gerne ein Modell aus der Neuropsychotherapie von Klaus Grawe heran. Einfach ausgedrückt: Menschen streben permanent nach Sicherheit, Selbstwert und Bindung. Das erzeugt emotional positive Zustände. Sicherheits-, Bindungs- und Selbstwertverlust sind hingegen schmerzhaft Erfahrungen. Organisationen, Führungskräfte und eine Kommunikationskultur, die diese drei menschlichen Bedürfnisse in den Fokus stellen, sorgen für ein motivierendes Klima. Motivation ist somit das bewusste Spiel mit Sicherheit, Selbstwert und Bindung.

Die meisten Unternehmen haben die Notwendigkeit für Veränderungen längst erkannt, doch oft hapert es an der Umsetzung. Woran liegt das?

Die digitale Transformation, künstliche Intelligenz und die zunehmende Vernetzung und Globalisierung sorgen in nahezu allen Unternehmen für dramatische Veränderungen. Die Fraunhofer Gesellschaft hat eine Studie veröf-

fentlicht, aus der hervorgeht, dass es in dreizehn Jahren fast die Hälfte der heutigen Berufe nicht mehr geben wird. Da kommt Gewaltiges auf uns zu. Doch Unternehmen sind psychosoziale Systeme unterschiedlicher Individuen. Auch wenn vereinzelt Führungskräfte die Dringlichkeit der Veränderung erkennen, bedeutet das noch lange nicht, dass das bei allen Mitarbeitern auf Verständnis trifft. Hinzu kommt eine gewisse Form der Luxuszufriedenheit. Es geht uns einfach zu gut. Zwei Drittel der Deutschen gehören statistisch gesehen noch der Mittelschicht an. Da können von den Führungskräften die tollsten Zielbilder präsentiert werden – wenn man sich im Suppenkoma vergangener Erfolge befindet, fehlt dem einzelnen Mitarbeiter der wirkliche Grund für Veränderung. Sättigung führt immer zu mangelnder Motivation.

Zur Person

Cristián Gálvez, Jahrgang 1969, studierte BWL und Wirtschaftspsychologie in Deutschland und den USA. Danach erforschte der Deutsch-Chilene an renommierten Instituten Hollywoods die Wirkungsprinzipien der Traumfabrik. Heute arbeitet er als Autor, Coach und Redner zu den Themen Persönlichkeitsentwicklung, Motivation und Veränderung. Dabei verbindet er die Erkenntnisse der Psychologie mit seiner jahrelangen Erfahrung mit Menschen und Organisationen. Zudem ist er als Experte regelmäßig in den Medien zu erleben (u. a. RTL, SAT.1, N-TV, ZDF). www.galvez.de



»Motivation ist das bewusste Spiel mit Sicherheit, Selbstwert und Bindung.«

Wie gelingt es, Menschen für Wandlungsprozesse mit ins Boot zu holen?

Im Grunde genommen benötigt Veränderung eine gute Kombination aus Management und Führung. Wandlungsprozesse brauchen Management-Strukturen, die die Leitplanken für neue Wege schaffen. Im Management von Veränderungen geht es daher um Prozesse, Organisation, Kontrolle und Stabilität. Führung hingegen setzt auf Vision, Motivation, Orientierung und klare Kommunikation. Prozesse werden gemanagt. Mitarbeiter brauchen Führung. Wandlungsfähige Organisationen zeichnen sich durch starke Führungskräfte aus. Leider ist das nicht immer zu beobachten. Vielen Managern mangelt es in der Führungskommunikation an Vision, Klarheit und Sinnstiftung. Eine Vision ist dabei sehr viel mehr als ein einfaches Ziel, das sich mit PowerPoint an die Wand werfen lässt. Große Visionen lassen sich nicht in Kennzahlen ausdrücken. Sie sprechen das Emotionssystem an. Die einfache Regel für den Wandlungsprozess: Je größer das Warum, desto leichter das Wie. Oftmals glauben Entscheider, dass sie Veränderungen über das Wie

steuern – also durch das Managen von Prozessen. So werden zwar den Beschäftigten neue Wege vor die Füße gelegt, nur das große Warum für die selbstmotivierten ersten Schritte bleibt auf der Strecke. Bei jedem Schritt in Richtung Vision ist es hilfreich, nicht nur auf positive neue Zielbilder zu setzen. Auch das klare Aufzeigen möglicher Konsequenzen bei Nicht-Veränderung bietet gute Ansätze. Zurück zu Ihrer Frage, wie man Menschen ins Boot holt: Wenn Führungspersönlichkeiten den Menschen wirklich bewusst machen, dass es im Heimathafen bald nichts mehr zu essen gibt und sie gleichzeitig in Klarheit Visionen aufzeigen, dass auf der anderen Seite des Mee-



»Veränderung braucht eine Kombination aus Management und Führung.«

res ein Paradies auf sie wartet, dann sind Menschen auch bereit, die Segel zu setzen und aufzubrechen. Veränderungskommunikation ist immer der Dreiklang aus motivierender Bipolarität, Klarheit und Sinnstiftung.

Was zeichnet aus Ihrer Sicht veränderungsstarke Organisationen aus?

Menschen leben heute sehr viel bewusster. Deshalb rückt die ganzheitliche Betrachtung des Menschen und seiner Bedürfnisse vermehrt in den Mittelpunkt erfolgreicher Unternehmen. Schon C.G. Jung sprach von den vier Säulen des menschlichen Seins: Körper, Geist, Herz und Seele. In erfolgreichen Unternehmen bekommt jede der vier Säulen bewusst Raum und Aufmerksamkeit. Menschen möchten sich entwickeln, in gesunden Beziehungen stehen und vom täglichen Tun ein Stück weit beseelt sein. Gerade die viel beschworene Generation Y sucht hier nach neuen Möglichkeiten. Der moderne CEO mit seiner Vorbildfunktion ist ein beseelter Menschenfreund, bietet Raum für Entwicklung und achtet auf seine Gesundheit und den Erhalt seiner körperlichen Leistungsfähigkeit. Die vier Säulen bieten eine erste Orientierung für einen einfachen Selbsttest. Seele: Wie beseelt sind die Menschen in der Organisation von ihrem täglichen Handeln? Laut aktuellem Gallup Engagement-Index sind es gerade einmal 15 Prozent. Herz: Wie offen, ehrlich und gut sind die Beziehungen in den jeweiligen Teams? Wie ist das Verhältnis zur Führungskraft? Geist: Wie sehr bietet das Unternehmen Beschäftigten die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln oder etwas Neues zu lernen? Körper: Wie hoch ist der Durchschnitt der Krankenfehltag? Gibt es ein funktionierendes BGM? Sobald eine der vier Säulen angeschlagen ist, kommt das Unternehmen bei Veränderungen ins Wanken. Es braucht Stabilität in allen vier Bereichen. Nur aus dieser Stärke heraus ist Wandel möglich.



»Je größer das Warum, desto leichter das Wie.«

Viele träumen davon, ihrem Dasein eine neue Richtung zu geben. Worauf kommt es dabei an? Wie kann es gelingen?

Immer wieder treffe ich auf erfolgreiche Manager, die ihre Ziele unter großer Anstrengung erreichen und dabei trotzdem wenig Glück erfahren. „Erfolgreich, aber nicht erfüllt“ müsste eines Tages auf ihren Grabsteinen stehen. Häufig stellt sich im persönlichen Gespräch heraus, dass die unternehmerischen Ziele überhaupt nichts mit den persönlichen Zielvorstellungen zu tun haben. Diese Menschen arbeiten sich fleißig an fremden Zielen ab. Und man sieht es ihnen an. Die einfache Frage für solche Beschäftigten: Welche Ziele führen mich mehr in meine Richtung? Für einen erfüllten Lebensweg braucht es klare Antworten auf diese Frage. Dafür nehmen sich die meisten Menschen in der Hektik des Alltags zu wenig Zeit. Hier braucht es Auszeit. Eine Art ehrliche Bewusstwerdung. Erst wenn ich mein komplexes System aus Werten, Motiven, Wünschen und Sehnsüchten kenne, finde ich auch die Aufgaben, die mir die Möglichkeit geben, meiner Richtung zu folgen. Dann heißt es eines Tages in der persönlichen Rückschau: erfolgreich und erfüllt.



SÜDZUCKER AG · WERK ZEITZ

**Von der Rübe
zum Zucker**



Für uns wird die Besichtigung im Werk Zeitz der Südzucker AG ein Tag der Superlative. Das Rüben Einzugsgebiet umfasst das Bundesland Thüringen, den südlichen Teil von Sachsen-Anhalt sowie Westsachsen und ist 85.200 Hektar groß, etwa so groß wie Berlin. Während der Rübenkampagne – so nennt man die Zeit, in der die Zuckerfabrik Zuckerrüben verarbeitet – von September bis Dezember/Januar arbeitet die Fabrik ohne Unterbrechung im 24-Stunden-Betrieb. Von etwa 650 Landwirten werden in den 137 Kampagentagen der Kampagne 2017 etwa 1,8 Millionen Tonnen Rüben verarbeitet, die angeliefert und zu Zucker und Dicksaft verarbeitet werden, also etwa 500 Tonnen Zuckerrüben pro Stunde. Und so sehen wir auf dem Rübenhof einen Lkw nach dem anderen einfahren, der seine Rüben ablädt. „Da wir am Sonntag keine Fahrgenehmigung haben, muss über die Woche der Bestand für den Sonntag aufgebaut werden“, erklärt uns Betriebsingenieur Udo Freitag. Er ist seit 1992 in Zeitz angestellt und genauso lange auch Fachkraft für Arbeitssicherheit.

In der Produktion geht es weiter mit den Superlativen. Mit seiner Produktion kann das Werk in Zeitz den durchschnittlichen Jahresbedarf von über fünf Millionen Verbrauchern decken.

oben (v.l.): Maximilian Rotter (B-A-D), Udo Freitag (Südzucker), Roland Leis (B-A-D) und Steffen Krämer (Südzucker, nicht auf dem Bild) sind im Zuckerwerk Zeitz für die Arbeitssicherheit zuständig.

Arbeitsschutz wird großgeschrieben

Insgesamt arbeiten am Standort Zeitz 450 Mitarbeiter im Zuckerwerk, im Stärkewerk und im Bioethanolwerk; 190 Mitarbeiter davon arbeiten in der Zuckerfabrik im 4-fach-Schichtbetrieb. Udo Freitag: „Etwa 20 Mitarbeiter pro Schicht arbeiten in der Produktion, sechs bis sieben im Versand. Dazu kommen Mitarbeiter in den Betriebslaboren. Mitarbeiter in der Rübenabteilung beraten unsere Landwirte, was die Düngung ihrer Äcker betrifft. Weitere Mitarbeiter arbeiten in Einkauf und Verwaltung. Dazu kommen Instandhalter, Schlosser, Elektriker, Mess- und Regeltechniker und Produktionsmeister.“

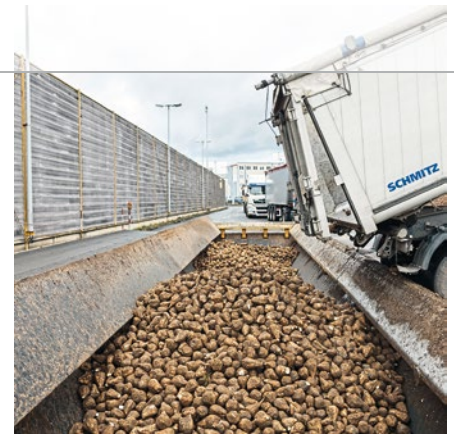
Die Arbeitssicherheit hat bei Südzucker einen hohen Stellenwert. Steffen Krämer ist als Hauptsicherheitsfachkraft der Südzucker AG auch für das Werk in Zeitz zuständig. Unterstützt wird er von Roland Leis und Maximilian Rotter von B-A-D. „Vor elf Jahren hat mich Steffen Krämer angesprochen, ob B-A-D Südzucker nicht im Bereich der Arbeitssicherheit unterstützen kann“, erzählt Roland Leis. Seit 2012 ist Maximilian Rotter mit der wiederkehrenden Prüfung im Explosionsschutz bei Südzucker betraut. „Wir beraten Südzucker zu verschiedenen Themen im Explosionsschutz. Schwerpunktmäßig nehmen wir Prüfungen in den Werken vor“, erzählt Rotter. Warum Explosionsschutz? „Auch in der Zuckerproduktion kann es zur Staubentwicklung kommen und wenn der aufgewirbelte Staub mit einer Zündquelle in Berührung kommt, kann es zu einer Explosion kommen“, erklärt Rotter.

Gut vorbereitet bei Personenrettung

„Wir haben eine ganze Bandbreite an Gefährdungen im Betrieb“, weiß Udo Freitag: „Heiße Medien, dicke Säfte, hohe Drücke bis 90 bar, Zucker- und Kohlestaub, Lkw-Verkehr. Ein ganz wichtiges Thema ist die Personenrettung. Wir müssen oft in Behälter einsteigen. Wenn der Sicherungsposten merkt, dass zum Beispiel dem Schlosser, der in der Zentrifugentrommel das Sieb wechselt, schlecht wird, muss man auf eine solche Rettung gut vorbereitet sein.“ „In den letzten Jahren“, ergänzt Steffen Krämer, „wurde die Rettungsausrüstung und die Messtechnik modernisiert und ergänzt, außerdem entsprechende Übungen angeboten und die Mitarbeiter geschult, was genau zu tun ist, wenn man in einen Behälter einsteigt.“ Auch wenn Mitarbeiter an den Rundklärbecken zehn Meter senkrecht eine Leiter herunterklettern, um unter den Becken die Pumpen zu kontrollieren, führen sie die Messtechnik mit sich. Dort unten könnte sich Gas ansammeln. „Die >>

Im Südzucker-Werk in Zeitz, Sachsen-Anhalt, wird seit mehr als 150 Jahren Zucker aus Rüben gewonnen. 190 Mitarbeiter arbeiten im Zuckerwerk. Das Unternehmen bildet seinen eigenen Nachwuchs aus. B-A-D unterstützt Südzucker in den Bereichen Explosionsschutz und Arbeitssicherheit.





» Mitarbeiter und die Führungskräfte nehmen die Arbeitssicherheit nicht nur als ein sich selbst betreffendes Eigeninteresse wahr, sondern sehen auch ihre Verantwortung für alle anderen“, sagt Steffen Krämer.

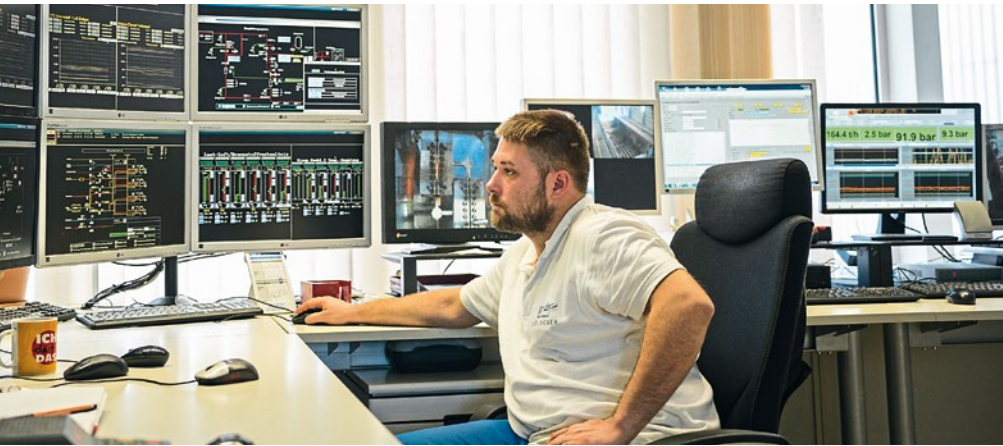
Roland Leis ergänzt: „Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bei Südzucker sehr anspruchsvoll.“ Die Erfassung von Gefährdungen und vor allem die Arbeitsbereichsanalysen seien in Zusammenarbeit mit Steffen Krämer entstanden. Krämer sorgt in der zentralen Abteilung für Arbeitssicherheit dafür, dass es werksübergreifend einheitliche Betriebsanweisungen und Arbeitsanweisungen im Qualitäts-

Management-System gibt. Im werksübergreifenden Arbeitssicherheitsausschuss werden Themen besprochen, die Südzucker weit von Bedeutung sind.

Wenn der feuchte Kristallzucker getrocknet wird, kommt Maximilian Rotter ins Spiel: „Wir stehen bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung beratend zur Seite. Ein konstruktiver und vorbeugender Ex-Schutz schützt nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch das Unternehmen vor wirtschaftlichen Ausfällen.“ Um mit den Führungskräften ins Gespräch zu kommen, gibt es außerdem einmal im Monat eine Sicherheitshauptausschusssitzung, an dem der

Neue Zuckermarktordnung

Seit dem 1. Oktober gibt es keine Quoten für Zucker mehr und keinen Mindestzuckerpreis sowie freie Exportmöglichkeiten: Jeder Zuckerhersteller kann so viel Zucker erzeugen, wie er möchte und so viel verkaufen, wie abgenommen wird. Auch Südzucker hängt mit dem Zuckerpreis am Weltmarktpreis. Aus dem Grund hat Südzucker in den letzten Jahren das Geschäft immer weiter ausgedehnt: Bioethanolsparte, Fruchtsparte, Fruchtsäfte, Stärkesparte.



Arbeitssicherheit spielt im Werk Zeitz bei allen Mitarbeitern eine wichtige Rolle – egal an welchem Arbeitsplatz sie ihrer Tätigkeit nachgehen – auf dem Rübenhof, in der Kleinpackung, im Zuckerlager, in den Leitständen oder im Labor.

Werkleiter, sämtliche Führungskräfte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt und der Betriebsrat teilnehmen.

Für Nachwuchs sorgen

In Zeitz arbeiten Elektroniker für Betriebstechnik, Industriemechaniker, Chemielaboranten und Kaufleute für Büromanagement. In diesen

Berufszweigen wird auch ausgebildet. Zurzeit hat das Unternehmen am Standort 48 Auszubildende. Die Akquise von Azubis findet auf Ausbildungsmessen in der Region statt. Außerdem gibt es einen Kooperationsvertrag mit einer Sekundarschule (Hauptschule und Realschule zusammen). Die Schüler können auch Praktika bei Südzucker machen. Schulprojekte werden unterstützt und die Schüler bei Südzucker einbezogen, zum Beispiel beim Zuckerfest in Zeitz. „Es ist für uns ganz wichtig, an den Nachwuchs zu denken“, sagt Udo Freitag. Obwohl es im Zeitzer Werk extrem wenig Fluktuation gibt, merkt man auch hier bereits den beginnenden Fachkräftemangel.

Südzucker AG

Gegründet 1926

- 9 Zuckerfabriken in Deutschland
- Verarbeitungskapazität in den Zuckerfabriken: über 100.000 t Rüben pro Tag
- Produkte: breites Zuckersortiment für den Haushalt und die weiterverarbeitende Industrie

1837 wurde die erste Zuckergesellschaft in Süddeutschland gegründet. Europaweit werden heute in rund 30 Werken über vier Millionen Tonnen Zucker aus Zuckerrüben gewonnen.

www.suedzucker.de

Entwicklung Südzucker Zeitz

- 1858: Am 1. November begann die erste Kampagne
- 1991: Übernahme von 13 Zuckerfabriken in der Südzucker GmbH Zeitz; Modernisierung der Fabriken Delitzsch, Brottewitz und Löbau, Planung des neuen Werkes in Zeitz – Baubeginn November 1991
- 1993: Beginn der Rübenverarbeitung in der neuen Zuckerfabrik Zeitz
- 2005: Produktionsstart in der Bioethanolanlage in Zeitz
- 2014: Baubeginn Stärkefabrik
- 2016: Inbetriebnahme Stärkefabrik

Nach 1993 sind mit der Zuckerfabrik, der Bioethanolanlage, der CO₂-Verflüssigungsanlage und der Weizenstärkeanlage in Zeitz insgesamt vier Industrieeinheiten entstanden. Der in Zeitz produzierte Zucker wird lose in Silofahrzeugen, in 25- und 50-Kilogramm-Säcken sowie in Big Bags ausgeliefert. Bei der Zuckergewinnung entstehen in Zeitz außerdem die Nebenprodukte Futtermittel, Melasse und Carbokalk. Ein Großteil des Zwischenprodukts Dicksaft wird zwischengelagert und zusammen mit Sirup aus dem Schwesterwerk Brottewitz in einer Dicksaftkampagne im Frühjahr/Sommer des darauffolgenden Jahres zu Zucker verarbeitet. Dadurch wird ein großer Teil der Anlagenkapazität fast ganzjährig genutzt.

„Heartbeats“ als App

Das Start-up Preventicus aus Jena hat eine App entwickelt, die Herzrhythmusstörungen erkennen soll. Die App trägt den Namen „Heartbeats“ und erlaubt es dem Nutzer, allein mithilfe seiner Smartphone-Kamera und dem integrierten Kamerablitz seinen Herzrhythmus zu messen. Der Hintergrund ist ein ernster: Werden Herzrhythmusstörungen wie Vorhofflimmern rechtzeitig erkannt, kann mit der passenden Medikation das Risiko Schlaganfall gesenkt werden. Aber Herzstolpern, bemerkt oder unbemerkt, hat man nicht selten dann, wenn kein Arzt in der Nähe ist. Mit der App „Heartbeats“ kann jeder überall und jederzeit innerhalb von Minuten den eigenen Herzrhythmus überprüfen und, falls es zu Auffälligkeiten kommt, diese per PDF dokumentieren, so Preventicus. Die App sei ein CE-zertifiziertes Medizinprodukt und an der Universität Basel in einer klinischen Studie getestet worden.



Das Herz sowie die Blutgefäße – Arterien und Venen – bilden gemeinsam das Herz-Kreislauf-System. Es sorgt für die Aufrechterhaltung des Stoffwechsels und sichert unser Überleben. Hier finden Sie Wissenswertes und Tipps rund um unseren wichtigsten „Motor“.

Öfter mal **Lachs**

Falsche Ernährung begünstigt Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Doch es gibt auch Nahrungsmittel, die das Herz stärken. Wer etwa regelmäßig Lachs isst, lebt gesünder. Der Lachsfisch gehört, wie auch Sardinen oder Makrelen, zur Gruppe der besonders fettreichen Fische. Der hohe Gehalt an gesunden Omega-3-Fettsäuren kann Ablagerungen in den Arterien vorbeugen. Und dadurch Folgen wie Herzinfarkt und Schlaganfall verhindern. Weiterer Vorzug von Lachs: Durch seinen hohen Jodgehalt leistet er einen wichtigen Beitrag zur Gewichtsregulierung. Darüber hinaus ist er eine Quelle für Vitamin D, welches das Immunsystem stärkt. Ein bis zwei Fischmahlzeiten pro Woche können laut Österreichischer Gesellschaft für Ernährung das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen um bis zu 30 Prozent senken.



Schlafen fürs Herz

Wer eine Woche lang zu wenig schläft, erhöht sein Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Das haben finnische Wissenschaftler herausgefunden. Eine Studie der University of Helsinki untersuchte den Einfluss von zunehmendem Schlafentzug auf den Cholesterin-Stoffwechsel. Zu diesem Zweck wurde ein Schlafentzugs-Experiment mit 21 Probanden durchgeführt. 14 von ihnen wurde der Schlaf in mehreren Stufen entzogen, sieben dienten als Kontrollgruppe. Ergebnis: Die Gene, die beim Transport von Cholesterin eine Rolle spielen, sind weniger aktiv bei Menschen, die unter Schlafmangel leiden. Bereits eine Woche mit unzureichendem Schlaf reichte, so die Forscher, um die körpereigene Immunabwehr und den Stoffwechsel zu verändern.



Hohe Kosten durch Herz-Kreislauf-Erkrankungen



Die Krankheitskosten durch Herz-Kreislauf-Erkrankungen betragen im Jahr 2015 in Deutschland 46,4 Milliarden Euro. Laut einer Meldung des Statistischen Bundesamtes vom September 2017 entfielen damit rund 13,7 Prozent der gesamten Krankheitskosten in Höhe von 338,2 Milliarden Euro auf diese Krankheitsgruppe. Ebenfalls interessant: Herz-Kreislauf-Erkrankungen waren bei Männern mit 600 Euro pro Kopf mit höheren Kosten verbunden als bei Frauen (540 Euro).

Buchtipps: Der Herzcoach

Die koronare Herzkrankheit, also die Gefäßverkalkung der Herzkranzarterien, ist die häufigste Erkrankung der westlichen Welt. Sie kann zum Herzinfarkt führen. Kardiologe Dr. med. Stefan Waller alias YouTuber „Dr. Heart“ wendet sich in seinem Ratgeber an Menschen nach erlittenem Herzinfarkt und an Patienten mit koronarer Herzkrankheit. Darüber hinaus aber auch an alle, die wissen, dass sie zur Herz-Risikogruppe gehören. Einfach, informativ und unterhaltsam gibt der Kardiologe, so der Verlag, einen Überblick darüber, wie man seine Risikofaktoren in den Griff bekommt, einen neuerlichen Herzinfarkt verhindert und durch einen besseren und bewussteren Lebensstil möglichst erst gar nicht krank wird. Mithilfe von Fragebögen und vielen praktischen Anregungen kann der Leser sein neues, herzgesundes Leben selbst gestalten. Infos, auch zum Buch, unter www.dr-heart.de.





Wenn Maschinen miteinander

Der Kühlschrank bestellt Lebensmittel, wenn er leer ist. Der Verkaufsautomat sendet eine Nachricht an das Warenlager, wenn ein bestimmtes Produkt ausverkauft ist und das entsprechende Fach aufgefüllt werden sollte. Schon jetzt sind die unterschiedlichsten Gegenstände mit Sensoren und Chips versehen, sie sind vernetzt und kommunizieren miteinander.



reden

Machine-to-Machine (M2M) nennt man diese Kommunikation, sie steht für Informationsaustausch zwischen zwei oder mehreren Maschinen. Dank der drahtlosen Sensornetzwerke öffnet sich der M2M-Markt für viele neue Anwendungen: zum Beispiel in der Steuerung von produktionstechnischen Einrichtungen in der Industrie hin zu Bereichen wie Logistik, Sicherheit, Transport, Überwa-

chung, Energieerzeugung und -verteilung mit der automatischen Zählerablesung. Diese neue Art der Kommunikation erleichtert bereits heute den Arbeitsalltag erheblich, sie deckt zahlreiche Indoor- sowie Outdoor-Anwendungen ab. Damit hilft sie, Zeit und Personal zu sparen. Auch an schwer erreichbaren Orten ist es dadurch möglich, Maschinen zu überwachen; manuelle Kontrollen entfallen dank zuverlässiger Information. >>



Unser Service für Sie

Fact Sheets

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Die Instrumente
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Grundlagen
- Virtuelle Teams
- Glossar Arbeiten 4.0

Broschüre

„Zufrieden aufatmen. Motiviert durchstarten.“
Broschüre zur GB Psych
Zu bestellen auf S. 23.



Fact Sheets zu bestellen unter
www.bad-gmbh.de/factsheets/

Unsere Dienstleistungen

- Beurteilung der Gefährdungen gemäß § 5 und § 6 Arbeitsschutzgesetz durch B-A-D-Experten
- Anwendung nachvollziehbarer Beurteilungskriterien
- Erfüllung der Dokumentationspflicht
- Aufflistung des Handlungsbedarfs mit Maßnahmenvorschlag
- Gefährdungsbeurteilung online
- Software zur Gefährdungsbeurteilung im B-A-D-Wissensportal PreSys
- Anwenderfreundliche und aktuelle Anwendung mit komfortabler Maßnahmenverwaltung und Dokumentation
- Optional spezielle Kick-off-Seminare zum Projektstart im Unternehmen

» Die neuen technischen und organisatorischen Arbeitsbedingungen bringen jedoch ebenso neue wie veränderte Gefährdungen mit sich. **Jürgen Hagedorn, B-A-D-Produktmanagement**, erläutert im Interview, welche Herausforderungen dies für Arbeitnehmer und Arbeitsschutz bedeutet.



in der Lage, sich aufgrund von Daten automatisch auszurichten. Sie nutzen den Wind damit optimal. Ihre Bewegungen funken sie sich gegenseitig zu und reagieren auf Änderungen der Windrichtung wie ein Vogelschwarm. Menschen sind dabei überflüssig. Und das genau sorgt eben auch bei vielen für Verunsicherung und schürt Ängste: Prognosen gehen davon aus, dass der Strukturwandel in Fabriken und Büros in wenigen

Jahren viele Millionen Jobs kosten könnte, wir uns quasi wegrationalisieren. Die Entwicklung ist damit auch eine soziale Bombe.

Wie beschreiben Sie die Chancen dieser Entwicklung?

Die neue Technik verspricht zunächst jede Menge Nutzen, Komfort- und Sicherheitsgewinn – für Unternehmen wie für Endkunden gleichermaßen. Das wird insbesondere im Medizin-Sektor besonders deutlich: Chronisch kranke Patienten können medizinisch besser betreut werden, wenn etwa Langzeit-EKGs oder andere wichtige Informationen automatisch ermittelt und an den Arzt weitergeleitet werden. Ähnliches gilt für vernetzte Blutzucker-Messgeräte, mit denen Diabetiker ihre Werte regelmäßig erfassen und in einem digitalen Patiententagebuch speichern können.

Derartige Lösungen helfen Ärzten, Unregelmäßigkeiten direkt zu erkennen – ohne dass der Patient eine Praxis oder ein Krankenhaus aufsuchen muss. Neben der Lebensqualität steigt so im besten Fall auch die Lebenserwartung.

... und wie die Risiken?

Die Herausforderung in diesem Zusammenhang ist, dass private und sensible Daten geschützt werden und das Risiko eines Missbrauchs möglichst ausgeschlossen werden muss.

Des Weiteren müssen wir uns die Schnittstellen Mensch-Roboter genau ansehen. Bisher gab es eine klare räumliche Abgrenzung, die direkte Zusammenarbeit ohne Schutzvorrichtung ist eher die Ausnahme. Roboter werden aber nun mehr und mehr zu Arbeitskollegen; das bleibt nicht aus, denn wir streben ja nach möglichst reibungslosen Abläufen. Damit die Kollaboration trotzdem sicher funktioniert, müssen optische und haptische Sensoren sicherstellen, dass kein Mensch im Weg ist und eine Kollisionsgefahr ausgeschlossen ist. Die Gestaltung der Mensch-Roboter-Schnittstelle muss nach den Anforderungen und Fähigkeiten des Menschen erfolgen, der Roboter auf die Handlungen des Menschen reagieren.

Was wären mögliche psychische Belastungen in diesem Szenario?

Schauen wir uns den Bereich der Logistik an, in dem Datenbrillen bereits seit geraumer Zeit genutzt werden: Sie leiten den Mitarbeiter durch das Lager zu dem Artikel, den sie holen sollen. Seinen Handlungsspielraum schränkt das sehr ein und kann seine Arbeit sehr monoton machen. Im schlimmsten Fall ist er dann nur noch damit beschäftigt, angezeigten Artikelnachzulaufen.

Monotonie kann psychisch extrem belastend sein, langfristig können sogar gesundheitliche Folgen drohen. An dieser Stelle rückt die Negativ-Version von M2M dann in den Vordergrund, in der Menschen nur noch Resttätigkeiten erledigen, die die automatischen Systeme autonom nicht leisten können.



»Die starke Technologisierung und Vernetzung von Prozessen sowie die zunehmend virtuelle Zusammenarbeit zwischen Menschen und neue Formen der Schnittstelle Mensch-Maschine machen es erforderlich, Arbeitsbedingungen noch stärker ganzheitlich zu betrachten.

Als Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen wir uns auf zukünftige Risiken und Gefährdungen und den präventiven Umgang mit ihnen vorbereiten.«

**Prof. Dr. Bernd Siegemund,
Geschäftsführer B-A-D GmbH**



Ausführliche Infopakete

Haben wir Ihr Interesse geweckt?
Möchten Sie noch weitere Informationen zu unseren Themen?
Gerne stellen wir Ihnen ausführliche Infopakete zur Verfügung.

Ja, bitte schicken Sie mir mehr Informationen zu den Themen:

(bitte ankreuzen)

- Broschüre Gesundheitsmanagement: „Was wirklich zählt“
- Broschüre GB Psych: „Zufrieden aufatmen. Motiviert durchstarten.“
- Broschüre Gesundheitsförderung: „Bewusst wohlfühlen. Erfolgreich sein.“
- Broschüre Eingliederungsmanagement: „Wieder eingliedern. Gutes leisten.“
- Poster A 3 Kalender 2018

- Bitte nehmen Sie mich in den Verteiler des E-Mail-Newsletters auf
- Bitte ändern Sie meine Adresse
- Bitte nehmen Sie mich aus Ihrem Verteiler

Name

Firma

Funktion

Telefon

Anzahl Mitarbeiter

Straße

PLZ/Ort

E-Mail

Bitte faxen Sie eine Kopie der Seite an

Fax +49(0)228 40072-25

