

13. Heidelberger Flurförderzeug-Tagung

Bereits zum 13. Mal trafen einander in Heidelberg Betreiber und Hersteller von Flurförderzeugen zur Heidelberger Flurförderzeug-Tagung, um die neuesten Trends bezüglich Wirtschaftlichkeit, Sicherheit und Technik im innerbetrieblichen Transport aufzuzeigen und zu diskutieren. Einen Schwerpunkt bildete der Bereich Ergonomie und Sicherheit rund um den Einsatz von Staplern.

Wolfgang Glaser

Das VDI-Wissensforum IWB GmbH – Fördertechnik Materialfluss Logistik – veranstaltete am 8. und 9. März 2005 im Kongresshaus Stadthalle Heidelberg die 13. Heidelberger Flurförderzeug-Tagung. Die Tagung stand unter dem Motto „Wirtschaftlichkeit – Sicherheit – Technik“ und richtete sich schwerpunktmäßig an alle Verantwortlichen für den innerbetrieblichen Flurförderzeug-Einsatz, an Fachleute aus Entwicklung, Kundendienst und Vertrieb der Flurförderzeug- und Komponenten-Hersteller sowie an Sicherheitsfachkräfte von Behörden und Betrieben.

Themen rund um die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung wie z. B. wirtschaftliche Betriebshaltung über Leasingkonzepte und Automatisierung von Serien-Flurförderzeugen wurden umfassend behandelt und durch Erfahrungsberichte von Anwendern untermauert.

Der aktuelle Stand der Technik und die zukünftigen Entwicklungen bei Flurförderzeugen und Batteriesystemen wurden in Beiträgen von Herstellern dargestellt. Im Rahmen der fachbegleitenden Ausstellung konnten sich die Teilnehmer über Produkte und Dienstleistungen rund um Flurförderzeuge informieren.

Den aus der Sicht der Prävention wichtigsten Teil der Tagung bildete



FOTO: ZEPPELIN

der Themenbereich Sicherheit mit den Schwerpunkten Rückhaltesysteme, Sicherheitsbetrachtungen zu Kippunfällen und Sichtverhältnisse auf Fahrerplätzen.

Neue Wege der ergonomischen Optimierung

Dipl.-Des. Norbert Vogt analysierte in Vertretung von Dr. Konrad Helbig von der Universität Kiel die Schnittstelle Mensch/Maschine am Gabelstapler unter dem Aspekt neuer technischer Entwicklungen und deren

Einflüsse auf die Ergonomie.

Für die Optimierung der Sitzgestaltung, speziell der Winkelstellungen und der Verstellbereiche, werden als Parameter die Körperabmessungen, die bevorzugten Winkelstellungen der Gelenke sowie die natürlichen Bewegungsmuster der Fahrer herangezogen. Anhand einer grafischen Darstellung wurde der Einfluss der Sitzdruckverteilung bei diversen Fahrmanövern verdeutlicht. Für die Oberflächengestaltung der Sitze wird verstärkt auf das Transpirationsverhalten des Menschen Rücksicht genommen. ▶



FOTO: FEUERWEHR DORSTEN HERVEST

Laut einer aktuellen Studie sind Gabelstapler die meist unfallbeteiligten Flurförderzeuge

Damit wurde den Teilnehmern ein ausgezeichneter Überblick geboten über die funktionellen Sitzkonzepte der Hersteller, die sich in asymmetrischen Rückenlehnen für das Rückwärtsfahren, pneumatischen Konturveränderungen für Sitzfläche und Rückenlehne zur Sitzanpassung und elektronisch geregelter Klimatisierung verdeutlichen.

Bei der Lenkung wurde die mechanische Entkoppelung von Lenkrad und gelenkten Rädern in Form der elektrischen Lenkung standardisiert. Dies ermöglicht ein Lenken mit wesentlich geringerem Kraftaufwand. Dabei gilt es aber zu bedenken, dass durch die leichtere Bedienbarkeit nicht das Gefühl des Fahrers für schwere Lasten verloren gehen darf. Eine zusätzliche Erleichterung im Bewegungsablauf bietet ein Lenkrad, das aus der Körpermitte-Ebene heraus verlagert und leicht schräg nach außen abfallend positioniert werden kann.

Zukünftige Entwicklungen im Staplerbereich werden den Fahrer in noch größerem Ausmaß zum „Manager“ seines Arbeitsmittels machen. Bordcomputer mit intuitiver Bedienober-

fläche, elektronische Fahrererkennung, elektronische Überlast- und Mastneigeanzeigen, Servicecomputer und Datenfunkterminal werden für eine optimale Vernetzung von Material und Datenfluss unter Einbeziehung des Fahrers sorgen.

Kippunfälle von Flurförderzeugen

Dipl.-Ing. Maurus Oehmann von der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft in Mannheim präsentierte statistische Auswertungen zu Kippunfällen mit Staplern und einen Ausblick auf die Weiterentwicklungen von Rückhalteeinrichtungen.

Für die sicherheitsrelevanten Betrachtungen war die Differenzierung zwischen Altgeräten und Neugeräten notwendig. Generell kann davon ausgegangen werden, dass Stapler so zu gestalten oder auszurüsten sind, dass die Risiken durch ein seitliches Kippen begrenzt werden. Dies kann erfolgen durch

- Montage einer geschlossenen Fahrerkabine,
- eine Einrichtung, die verhindert, dass der Stapler kippt,
- eine Einrichtung, die gewährleistet,

dass ein ausreichender Freiraum für den Fahrer verbleibt,

- eine Einrichtung, die bewirkt, dass der Fahrer auf dem Fahrersitz gehalten wird.

Die Auswertung der Unfallzahlen in Deutschland ergab, dass die meist gefährdeten Flurförderzeuge die Gabelstapler mit einer Tragfähigkeit bis zu zehn Tonnen sind. Dabei tritt Kippen als häufigste Unfallursache auf.

Als Lösungen für geeigneten Fahrerschutz wurden die geschlossene Fahrerkabine, der Beckengurt, die Bügeltür, der Sitzbügel neben dem Fahrer sowie die Gurtverriegelung mit Sicherheitselektronik zur Freigabe des Stapler-Antriebs verglichen. Hervorzuheben sind fahrzeugspezifische Neuerungen wie Fahrstabilisatoren, die die Fahrgeschwindigkeiten in Abhängigkeit von Lenkwinkel und Hubhöhe regeln.

Sicht von Flurförderzeug-Fahrerplätzen

Andreas Siegmund von der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit in Hamburg verwies im Zusammenhang mit der Problematik der oft ungenügenden Sichtverhältnisse auf die Pflichten

des Betreibers von Staplern. Prinzipiell sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich des Einsatzes von Staplern durchzuführen.

Da für diese Aufgabenstellung seitens der Normen keine ausreichenden Konkretisierungen vorliegen, hat die Behörde für Wissenschaft und Gesundheit einen Leitfadens zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung bezüglich der Sichtverhältnisse auf Flurförderzeugen herausgegeben. Darin werden detaillierte Schritte für die Vorgangsweise festgehalten:

- Betroffenen Personenkreis beteiligen,
- Umgebungsfaktoren ermitteln,
- Sichteinschränkungen durch das Gerät ermitteln,
- Sichteinschränkungen durch die Last ermitteln.

Daraus resultieren Maßnahmen zur Umsetzung:

- Maßnahmen zur Verhinderung, dass Personen in Gefahrenbereiche geraten können;
- Maßnahmen, dass Personen im Gefahrenbereich vom Fahrer rechtzeitig wahrgenommen werden können;
- Begleitende organisatorische Maßnahmen.

Zu allen Punkten sind entsprechende Detailangaben angeführt.

Eine Zusammenfassung der Thematik hat das Amt für Arbeitsschutz Hamburg mit dem Merkblatt M5 „Sichtverhältnisse auf Flurförderzeugen“ publiziert. Dieses Merkblatt kann beim Amt für Arbeitsschutz (publicorder@bwg.hamburg.de) kostenlos angefordert oder im Internet unter www.arbeitsschutz.hamburg.de als PDF-Datei heruntergeladen werden.

Vom Future Truck zur industriellen Anwendung

Ing. grad. Johann Haimerl von der Jungheinrich Moosburg GmbH präsentierte den Stapler EFG D30 mit drehbarer Fahrerkabine. Die Drehkabine kann vom Fahrer zweckdienlich um 90 Grad oder um 180 Grad gedreht werden. Mit dieser Maßnahme soll der Belastung des menschlichen Bewegungsapparats beim Rückwärtsfahren entgegen gewirkt werden. Innerhalb von zwei Sekunden dreht sich die Kabine auf 90 Grad. Die Lenkung bleibt hinterrad gelenkt. Innerhalb von vier Sekunden dreht sich die Kabine auf 180 Grad.

Hier wird der Drehsinn der Lenkung gewechselt und der Stapler lässt sich vorderrad gelenkt bewegen. Es kann zwar jede beliebige Position angesteuert werden. Über 90 Grad hinaus kann der Fahrer die Kabine allerdings nur bei Stillstand des Staplers drehen.

Das Drehen der Kabine erfolgt durch Drehen des Multipiloten in die entsprechende Richtung. Dabei muss jedoch die Verriegelung gedrückt werden. Der Verriegelungsknopf ist im Boden eingelassen und kann mit der Ferse bedient werden.

Automatisierung von Serien-Flurförderzeugen

Dipl.-Ing. Ronald Kretschmer von der Fa. Eilers & Kirf GmbH in Tangstedt berichtete über die Möglichkeiten der Automatisierung von Serien-Flurförderzeugen.

Für den Transport von Waren und Gütern werden überwiegend manuell betriebene Gabelhubwagen, elektrische

Flurförderzeuge und Stapler eingesetzt. Die Automatisierung dieser klassischen Transportaufgaben begann vor Jahren mit den Fahrerlosen Transportsystemen (FTS). Neben diesen Fahrzeugen haben sich automatisierte Flurförderzeuge durchgesetzt.

Die in Serienproduktion hergestellten Flurförderzeuge werden mit den modernen Komponenten für Navigation, Personenschutzeinrichtung und Kommunikation zu einem vollautomatischen Flurförderzeug kombiniert. Diese dienen den unterschiedlichen Aufgabenstellungen in der innerbetrieblichen Transportlogistik. Daraus ergeben sich für den Betreiber folgende Vorteile:

- Wirtschaftlichkeit der Automatisierung der Transportaufgabe;
- die Fahrzeuge können zusätzlich manuell benutzt werden;
- die Wartung erfolgt durch einen regional ansässigen Stapler-Service-dienst.

Die nächste Heidelberger Flurförderzeug-Tagung wird dem Zwei-Jahres-Rhythmus entsprechend voraussichtlich im März 2007 stattfinden.

Details zu den Vorträgen und Erfahrungsberichten der Hersteller und Anwender können Sie dem Tagungsband zur 13. Heidelberger Flurförderzeug-Tagung entnehmen: VDI-Berichte Nr. 1879 – www.vdi.de.

Dipl.-Ing. Wolfgang Glaser
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Tel.: (+43 1)331 11-532
E-Mail: wolfgang.glaser@auva.at

ZUSAMMENFASSUNG

Die 13. Heidelberger Flurförderzeug-Tagung der VDI-Gesellschaft Fördertechnik Materialfluss Logistik bot einen breiten Überblick über Wirtschaftlichkeit, Sicherheit und Technik der Flurförderzeuge. Für die Prävention bildeten die Ergonomie und die technische Staplersicherheit einen wesentlichen Schwerpunkt der Tagung.

SUMMARY

The 13th Heidelberg Conveyor Vehicles Conference of the VDI-Society for Materials Handling Materials Flow and Logistics Engineering offered a broad overview of profitability, safety and technology of conveyor vehicles. As to prevention, ergonomics and technical stacker safety was a substantial emphasis of the conference.

RÉSUMÉ

La 13^e Réunion de Chariot de Manutention à Heidelberg de la VDI Société de Mécanutention, Flux des matières et Logistique a offert un large aperçu de la rentabilité, la sécurité et la technique des chariots de manutention. Quant à la prévention, l'ergonomie et la sécurité d'empileur technique étaient les thèmes dominants de la réunion.

Sicherheit in explosionsfähigen Atmosphären

Seit vergangenem Sommer ist die Verordnung, die die Sicherheit bei Arbeiten in explosionsfähigen Atmosphären neu regelt, da „Spät aber doch“, sagen die Einen – „Gut Ding braucht Weile“, sagen die Anderen.

Klaus Kopia



FOTO: PHOTODISC

Der europäische Binnenmarkt hat Regelungen in verschiedensten Bereichen vereinbart, um Handelshemmnisse auszuschalten. Ein Bereich betrifft den widmungsgemäßen Einsatz von Maschinen, Geräten, Sicherheitsbauteilen etc. und die Verwendung von ArbeitnehmerInnen in explosionsfähiger Atmosphäre d. h. Arbeiten in Zonen.

Die EU hat einstimmig die beiden ATEX-Richtlinien (ATEX = explosions-

fähige Atmosphäre) beschlossen, die auf Basis des EU-Vertrages im Artikel 95 (vormals 100a) und im Artikel 137 (vormals 118a) erstellt wurde.

Daher geben sich daraus zwei Regelungsbereiche:

- Artikel 95 – Hersteller-, Produktvorschriften¹⁾
- Artikel 137 – Anwendervorschriften²⁾

Um den Art. 137 national in Österreich umzusetzen, war eine Verord-

nung notwendig. Diese Verordnung hätte ab 1. 7. 2003 (kein Druckfehler!) in Kraft treten müssen, ebenso wie in allen anderen EU-Ländern. Doch in Österreich bastelte man zu diesem Zeitpunkt noch fleißig am Entwurf. Die Europäische Kommission entdeckte die „Säumigkeit Österreichs“ und eröffnete ein Vertragsverletzungsverfahren wegen Nichtumsetzung einer Richtlinie gegen Österreich.

Nach mehrfachen Begutachtungen des Verordnungsentwurfes und den üblichen sozialpartnerschaftlichen Stellungnahmen kam der fertige Entwurf ins Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit um von Bundesminister Martin Bartenstein unterfertigt zu werden.

Dies geschah Ende Juli 2004 und somit konnte die Verordnung mit dem folgenden Monatsersten – also mit 1. 8. 2004 – in Kraft treten.

Was bringt die VEXAT³⁾ für die Zukunft?

Keine Angst, es gibt nichts zu befürchten! Alle Betriebe haben wie bisher ihre Brand- und Explosionsgefahren zu evaluieren.

Die Unternehmen sind jetzt aufgefordert ein Explosionsschutzdokument (ExSD) zu erstellen. Damit werden die Ermittlung, die Beurteilung und die Maßnahmen (also doch nur Evaluierung) sowohl innerbetrieblich als auch im Unfallsfall und für die Behörden nachvollziehbar.

Wer wird das Explosionsschutzdokument (ExSD) erstellen?

Wie bisher ist und bleibt der Arbeitgeber auch für diese Evaluierung verantwortlich! Da dieser nicht alles wissen kann, wird er das Know-how von Explosionsschutzfachleuten einsetzen, um Sicherheit für seinen Betrieb, seine Anlagen und seine Mitarbeiter zu erzielen.

Wer kann beim Erstellen des ExSD helfen?

Selbstverständlich kennt jeder Betrieb seine brand- und explosionsgefährlichen Arbeitsstoffe, die verwendeten Maschinen sowie Anlagen und die dort eingesetzten MitarbeiterInnen am besten selbst. Naturgemäß können die Sicherheitsfachkräfte (SFK) und externe Explosionsschutzexperten nützliche Unterstützungen geben. Auch die Behörden haben Sachverständige für Fragen des Explosionsschutzes.

Die AUVA wird wahrscheinlich mehrere ihrer Mitarbeiter in den Unfallver-

hütungsdiensten und AUVA-sicherungs-Präventionszentren speziell für Fragen des Explosionsschutzes ausbilden. Heute schon haben alle Landesstellen Fachkundige Organe, die über dieses Thema bestens beraten können. Von der Hauptstelle der AUVA gibt es ebenfalls kostenlose Explosionsschutzberatung.

Diese Kollegen sind: Ing. Karl Dostal für „Elektrisches“, Dr. Silvia Springer und Ing. Klaus Kopia für „Staubiges“.

Die häufigste Frage: „Ist der im Betrieb verwendete und entstehende Staub⁴⁾ überhaupt explosionsfähig?“

Für diese kostenpflichtigen Untersuchungen steht die Sicherheitstechnische Prüfstelle (STP) der AUVA gerne zur Verfügung. Die STP ist eine akkreditierte und notifizierte Prüfstelle und die Messergebnisse werden dem Kunden als Prüfbericht übermittelt.

Diese Prüfberichte werden europäisch und international anerkannt und dienen gerne als Basis für die Festlegung von Explosionsschutzmaßnahmen durch die Explosionsschutz-Sachverständigen oder Explosionsschutz-Experten.

Diese Untersuchungen sind sehr aufwändig hinsichtlich Gerätschaft, Personaleinsatz und müssen daher den Kunden in Rechnung gestellt werden. Ebenso zieht die Behörde diese Prüfberichte gerne für die Bescheidaufgaben sowie Erleichterungen heran.

Sollten Sie nähere Information oder Angebote über Staubuntersuchungen benötigen, werden Sie sich bitte an Karin Schmidt, E-Mail: Karin.Schmidt@auva.at.

Ing. Klaus Kopia
AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Österreich
Tel.: (+43 1) 331 11-624
Fax: (+43 1) 331 11-347
E-Mail: klaus.kopia@auva.at

ANMERKUNGEN

1) Hersteller-, Produkt-Richtlinie – Richtlinie 94/9/EG des Rates vom 23. März 1994 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten für Geräte und Schutzsysteme zur bestimmungsgemäßen Verwendung in explosionsgefährdeten Bereichen, auf Basis EG-Vertrag Artikel 95 (ATEX 95 vormals ATEX 100a)

2) Verwender-Richtlinie – Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 16. 12. 1999 über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphäre gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie) auf Basis EG-Vertrag Artikel 137 (ATEX 137 vormals ATEX 118a) mit Anwendung über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit gemäß RL 89/391/EWG (Arbeitnehmerschutz-Richtlinie mit Mindestanforderungen angesichts der Gesundheit und der Sicherheit in Bezug auf die Arbeitsumgebung, die Arbeitsbedingungen, die Handhabung von Produkten und Stoffen etc.)

3) VEXAT: (BGBl. Teil II Nr. 309 / 2004) – Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über den Schutz der ArbeitnehmerInnen vor explosionsfähigen Atmosphären und mit der die Bauarbeiterschutzverordnung und die Arbeitsmittel-Verordnung geändert werden (Verordnung explosionsfähige Atmosphären - VEXAT)

4) Stäube haben definitionsgemäß Korngrößen kleiner 0,5mm also <500µm

Schallschutz verbessert das Betriebsklima

Der oberösterreichische Betrieb FIT-ZEL Fahrzeugbau hat auf seine Mitarbeiter gehört: In den Produktionshallen war es einfach Gehör schädigend laut, man konnte sich nicht mit Kollegen verständigen. Mit den neuen Absorberwürfeln an der Decke und schallschluckenden Verkleidungen an den Wänden muss Gehörschutz nur noch fallweise getragen werden.

Maria-Anna Hilscher

Walter Fitzel leitet das Unternehmen seit 1970, damals noch als „FIT-ZEL Messtechnik“. Nun ist er auf den Bau von LKW-Aufbauten und Anhängern spezialisiert, die seine 50 Mitarbeiter konstruieren, herstellen und zu 80 Prozent exportieren.

„FIT-ZEL“ ist zwar ein österreichischer Mittelbetrieb, aber durchaus international tätig. Seine Fahrzeuge präsentiert FIT-ZEL auf den gängigen Fachmessen im gesamten deutschsprachigen Raum und beschäftigt Außendienstmitarbeiter in deutschen Ballungszentren wie Bayern, Koblenz, Leipzig, Bremen. Über mangelnde Bekanntheit kann er sich nicht beklagen, das Know-how des „kleinen Österreichers“ sorgt für genügend Aufträge aus unserem nördlichen Nachbarland.

Den Zusammenbau der Fahrzeuge erfindet das Konstruktionsteam in Marchtrenk. Nur 20 Angestellte bewältigen die administrative Abwicklung (Buchhaltung, Lagerhaltung, Einkauf, Export etc.). Etwa 30 Arbeiter bauen die Fahrzeuge genau nach Plan, oft auch Einzelstücke nach Kundenwünschen, zusammen. Die Grundmaterialien sind stranggepresste Aluminiumprofile und diverse Kleinteile, die als Halbfabrikate zugekauft werden. Aus den vorgefertigten Profilen und zugekauften halbfertigen



FOTOS: AHMED GAFAAR

Fahrwerkskonstruktionen schweißt man bei FIT-ZEL die Aufbauten zusammen, inklusive Beleuchtungen, Bordwänden und Verschlüssen.

Von dem modernen Werkstoff Aluminium ist der Geschäftsführer immer noch begeistert: „Es ist sauber, leicht zu bearbeiten, nicht zu schwer, ästhetisch und rostet nicht. Wir entgraten die Profile nur mehr, brauchen daher keine schweren Arbeitsmaschinen, müssen nichts mehr biegen oder aus Blechen zuschneiden.“ Der einzige Nachteil von Aluminium: Es ist sehr „klangfreudig“. Jedes Klopfen, Schrauben, Schneiden, Schweißen erzeugt vor allem hochfrequenten Impulslärm, der den Arbeitern in den Hallen sehr lästig wurde.

Gesunde Mitarbeiter

„Der beste Mitarbeiter ist der gesunde Mitarbeiter“, ist Walter Fitzel überzeugt. Absenzen durch Krankstände fallen in einer kleinen Firma schneller auf, man versucht, für den Betroffenen gute Lösungen zu finden. Berufskrankheiten gibt es kaum, der (zwar sichtbare, aber harmlose) Schweißrauch wird abgesaugt und Lungenuntersuchungen beweisen, dass niemand geschädigt wird.

Bei FIT-ZEL geht der Chef mit gutem Beispiel voran: Mit seinen 63 Jahren schlank und sportlich, motiviert er seine Mitarbeiter etwa persönlich, ihr Übergewicht abzubauen und das Rauchen aufzugeben. Damit alle ge-

nug Flüssigkeit bekommen, hat er in den Hallen Automaten für Heißgetränke aufstellen lassen.

Da die Hallentore für den Transport häufig offen stehen (müssen), bleibt die Heizung ganzjährig eingeschaltet. Warme „Verkühlungsschutz-Jacken“ für jeden lassen niemanden frieren.

Richtiges Heben und Tragen ist dem Betriebsleiter ein besonderes Anliegen: Chronische Kreuzschmerzen und Bandscheibenvorfälle würden nicht nur schmerzen und zu vielen Fehlzeiten führen, sondern auch die Qualität der Produkte mindern. Das hält der Geschäftsführer für „absolut vermeidbar“. Er schwört auf den „Rückenschutzgurt“ (wie ihn Forstarbeiter und Gewichtheber verwenden) und hat etliche davon angeschafft, die die Arbeiter umbinden (sollen), wenn sie etwas Schweres zu heben haben. Die meisten verwenden diese inoffizielle PSA freiwillig, auch ein Außendienstler, der durch zu vieles Autofahren Rückenprobleme hatte, ist nun Gurtfan und schmerzfrei.

Beratung durch Experten

Die AUVA (Landesstelle Linz) betreut Unternehmen auf Anfrage auch sicherheitstechnisch. Mit der Sicherheitsfachkraft Helmut Kapplmüller ist Walter Fitzel sehr zufrieden, er hat ihm auch bei der Evaluierung geholfen. Weiters holt er sich Anregungen gerne beim WIFI, auch seine Mitarbeiter schickt er zu Weiterbildungskursen. Bei der Ersten Hilfe ist FIT-ZEL geradezu überversorgt: Ein Mitarbeiter ist auch Rettungsfahrer, und viele Arbeiter haben eine Erste-Hilfe-Ausbildung des Roten Kreuzes.

Laufende Weiterbildung der Mitarbeiter und ihre gute Gesundheit sieht der Firmenchef als klare Wettbewerbsvorteile.

Nur einen schweren Arbeitsunfall mit einem Stapler gab es vor Jahren: Der Arbeiter trug brav Sicherheitsschuhe mit Stahlkappen. Als der Stapler über seinen Fuß fuhr, zerquetschte die Kappe die Zehen und



Absorberwürfel an der Decke sorgen für eine erhebliche Schallreduktion

konnte nicht entfernt werden, sodass amputiert werden musste. Der Betroffene konnte an einen Sitzarbeitsplatz wechseln und weiter beschäftigt werden. Die Vorgaben des Arbeitsinspektors über persönliche Schutzausrüstung (PSA) hinterfragt man seither sehr kritisch!

Lärmschutz

Die Sicherheitsfachkraft veranlassete im Februar 2003 eine Beratung bezüglich Lärminderung in der neuen Produktionshalle (Halle 2 – Endmontage). Die Nachhallzeiten in der Halle betragen fast drei Sekunden (nun auf 1,3 Sekunden reduziert!)

Dabei konnte bereits durch Wahrnehmung festgestellt werden, dass die Schallabsorption der Halle sehr gering – es also subjektiv sehr laut war. Anhand einer Nachhallmessung, bei der der Raum durch Schüsse angeregt wurde, konnte dieser Zustand in Zahlen dargestellt werden. Der mittlere Schallabsorptionsgrad (siehe Infokasten) lag weit unter dem für Arbeitsräume sinnvollen Wert. So waren nicht nur die Mitarbeiter, die gerade z. B. Schlagschrauber oder Hämmer einsetzen, einer hohen Lärmexposition ausgesetzt, sondern alle in der Halle Anwesenden.

Wenn der Geräuschpegel auch nicht das Gehör akut gefährdete, so fühlten sich viele doch stark belastet

und gestört. Das Belegen der Decke und eines Teils der Wände mit schallabsorbierenden Konstruktionen empfahlen die Experten, obwohl damit die mögliche Gehörgefährdung durch die Durchführung lärmintensiver Arbeiten nicht vermieden ist. Kosten einer nachträglichen Sanierung für etwa 1.000 m² beziffern Experten mit etwa 40.000 Euro (für Lärm mindernde Plattenverkleidungen und Absorberkörper).

In einem ersten Schritt wurden bei FIT-ZEL von der Decke Würfelabsorber abgehängt. Die bereits deutlich wahrnehmbare Auswirkung dieser Maßnahme wurde durch eine neuerliche Nachhallmessung im November 2003 klar nachgewiesen. Die Raumakustik der Halle wurde danach weiter verbessert, indem an den Wänden Schall absorbierende Mehrschichtplatten im empfohlenen Ausmaß montiert wurden.

Eine weitere Nachhallmessung im Oktober 2004 dokumentierte den neuen Zustand: Der mittlere Schallabsorptionsgrad ist nun ausreichend hoch und – für den Alltag wichtiger – sind die subjektiv empfundene Lärmbelastung und die Störung durch Lärm aus der Umgebung wesentlich verringert. Auch bei lärmintensiven Arbeiten in der Halle ist nun ein Gespräch möglich.

Die noch übrig gebliebenen Schallabsorbierenden Platten können zur



Die Schallschutz-Würfel sind inzwischen fast ein Markenzeichen von FIT-ZEL geworden, ihre Position an den Hallendecken ergibt eine ästhetische künstlerische Gestaltung. Beim Tag der offenen Tür werden den Besuchern gerne die Lärmabsorber gezeigt, und der „ohrenfällige“ Erfolg der Maßnahmen lässt sich durch neues-

te Messwerte und gesunkene Krankenstände beweisen.

Für die Zukunft denkt Walter Fitzel daran, einzelne laute Maschinen einzuhausen oder kleinere Würfel in den Büroräumen aufzuhängen. Arbeitssicherheit muss sich ständig wandeln und auf neue Belastungen flexibel reagieren.

FIT-ZEL Fahrzeugbau Aluminium
Walter Fitzel
Bärenstraße 2
4614 Marchtrenk
Tel.: (+43 7243) 53446
E-Mail: office@fitzel.at
Internet: www.fitzel.at

Abschirmung von Maschinen in der älteren Produktionshalle verwendet werden. In dieser Halle waren die Wände schon früher schallabsorbierend verkleidet und Maßnahmen an der Decke empfohlen worden. Auch hier wurden Würfelabsorber abgehängt.

Die Lärmmessungen und die darauf erfolgte unparteiische Beratung durch DI Gaafar von der AUVA-Hauptstelle konnten nicht nur die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter von FIT-ZEL deutlich verbessern, sondern halfen dem Unternehmer, sich unter den vielen angebotenen Schallschutzprodukten zurecht zu finden.

Mag. Maria Anna Hilscher
Fotos: Dipl.-Ing. Ahmed Gaafar
AUVA,
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Tel.: (+43 1) 33 111-565
E-Mail: maria-anna.hilscher@auva.at &
ahmed.gaafar@auva.at

AUF EINEN BLICK

Der mittlere Schallabsorptionsgrad ergibt sich aus dem (gedachten) gleichmäßigen Verteilen des gesamten Schallabsorptionsvermögens des Raumes auf die Begrenzungsflächen (Boden, Decke und Wände).

Es ist so etwas wie ein „akustischer Grauton“, wobei in Arbeitsräumen dunkler besser ist. Auch wenn die Einrichtung einen deutlichen Einfluss hat, so ist die Beschaffenheit der Begrenzungsflächen ausschlaggebend.

Informationen zur zweckmäßigen Schallabsorption in Arbeitsräumen sind in ÖNORM B 8115 – 3 (Schallschutz und Raumakustik im Hochbau – Raumakustik) zu finden.

ZUSAMMENFASSUNG

Lärm an Arbeitsplätzen kann die Konzentration, das Wohlbefinden und damit die Qualität der Arbeit beeinträchtigen. Lärm ab 85 dB (A) ist auf jeden Fall Gehörschädigend. Daher sind lärmarme Maschinen und schalldämpfende Maßnahmen eine lohnende Investition in die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer. Die Aluminiumbaufirma FIT-ZEL in Oberösterreich hat ihre Hallen nach Beratung durch die AUVA schalldämmend ausgekleidet. Unterhaltung ist nun trotz laufender Arbeit möglich – die Zufriedenheit aller ist gestiegen.

SUMMARY

Noise at work can impair concentration, well-being, and thus the quality of work. Noise starting from 85 decibel (A) definitely damages hearing. Therefore, low-noise machines and sound absorbing measures are worthwhile investments in occupational health and safety. The aluminium builder "FIT-ZEL" in Upper Austria has lined its halls after consultation by the AUVA with sound absorbing material. Conversations are now possible despite ongoing work – the satisfaction of all has increased.

RÉSUMÉ

Le bruit aux travail peut nuire à la concentration, au bien-être et donc à la qualité du travail. Le bruit à partir de 85 dB (A) nuit en tout cas à l'audience. Pour cette raison, des appareils à faible bruit et des mesures ant-bruit sont un investissement rentable dans la santé et la sécurité des employés. L'entreprise de construction en aluminium FIT-ZEL en Haute-Autriche a revêtu ses halls après consultation par la AUVA avec un matériel anti-bruit. Des conversations sont maintenant possibles malgré le travail en cours – la satisfaction de tous a augmenté.

Mentales Empowerment als (Gesundheits-)Vorsorge

Insgesamt gehen ExpertInnen davon aus, dass jeder vierte Mensch einmal in seinem Leben an mentalen Beschwerden leidet. Die Energieübungen des mentalen Empowerment-Trainings eröffnen auf kreative und entspannende Weise zahlreiche Wege zu mehr Gelassenheit, Vitalität und Lebensfreude.

Laura Esposito



FOTOS: PHOTODISC

Zeitdruck, Dauerstress & Co führen dazu, dass die Teilnahme an sozialen Gemeinschaften für viele Menschen zum Problem wird. Dabei wird es gerade im Berufsalltag immer wichtiger, in jeder Situation ganz „bei sich“, ruhig und gelassen zu sein

Wir leben in einer Zeit, in der die Menschen – im privaten wie beruflichen Kontext – ständig mit komplexen Problemen, die sie unter Zeitdruck lösen sollen, konfrontiert sind. Mit Logik und analytischem Denken alleine ist dies nicht bzw. nur mit großem Energie-

und Kraftaufwand zu bewältigen. Die negativen Folgen von Dauerstress und Überlastung sind stärker verbreitet denn je. Neueste Ergebnisse einer deutschen Studie zeigen: 35 Prozent der Führungskräfte nehmen Psychopharmaka zur Bewältigung des Arbeitsalltags.

Laut Einschätzung der ExpertInnen in einer WHO-Studie zum Thema psychische Beeinträchtigungen werden Depressionen – derzeit weltweit an vierter Stelle der häufigsten Krankheitsursachen – bis zum Jahr 2020 die nach Herz-Kreislauf-Erkrankungen am weitesten verbreiteten ge-

sundheitsbeeinträchtigenden Leiden sein.

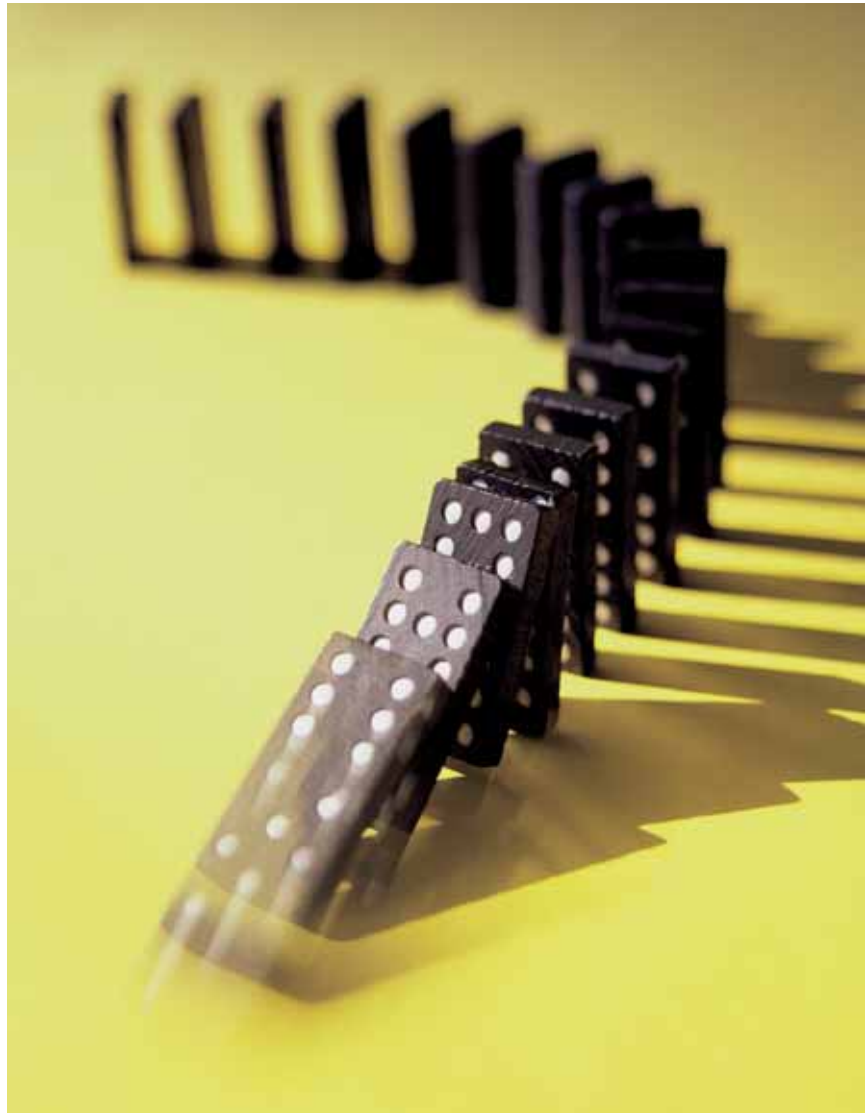
Rund zwölf Prozent der österreichischen Bevölkerung geben in einer internationalen Vergleichsstudie an, „stark“ oder „extrem“ an Kummer, Niedergeschlagenheit und Sorgen zu leiden. Rund fünf Prozent der ÖsterreicherInnen sehen sich von „schweren“ oder „extrem“ schweren Konzentrations- oder Erinnerungsstörungen betroffen. Rund fünf Prozent leiden an „großen“ oder „extremen“ Schwierigkeiten mit persönlichen Beziehungen oder bei der Teilnahme an sozialen Gemeinschaften. Insgesamt gehen die ExpertInnen davon aus, dass jeder vierte Mensch einmal in seinem Leben an mentalen Beschwerden leidet. (Quelle: „Gesundheit & Gesundheitsversorgung – Ergebnisse einer WHO-Studie für Österreich“, Statistik Austria 2002.)

An Maßnahmen für psychische Gesundheit besteht also erwiesenermaßen hoher Bedarf!

Unumstritten ist heute auch die Tatsache, dass mentale Stärke und emotionale Ausgeglichenheit in Kombination mit gesunder Ernährung und körperlicher Betätigung die Schlüssel zum Erfolg auf jeder Ebene sind. Auch im Berufsalltag ist es wichtiger denn je, in jeder Situation ganz „bei sich“, ruhig und gelassen zu sein, aus sich heraus zu agieren, statt auf das auf uns Einströmende zu reagieren. Eine soziale und emotionale Kompetenz, die u. a. eine grundlegende Führungsqualität darstellt, besteht darin, auch mit dem Herzen und nicht ausschließlich mit dem Verstand zu handeln.

Entspannende (Gesundheits-)Vorsorge

Mentales Empowerment ist Training des Geistes! Haben wir einmal durchschaut, wie unser Gehirn funktioniert und in welcher Weise unsere Gedanken unsere Gefühle, unser gesamtes Befinden und letztlich auch unseren Gesundheitszustand beeinflussen, können wir dieses Wissen zu unseren Gunsten



In unserer schnelllebigen Zeit können bereits Kleinigkeiten eine Kettenreaktion auslösen, die die emotionale Ausgeglichenheit gefährdet

nutzen! Seien wir uns dessen bewusst: Wirklichkeit ist, was wirkt!

Wir können lernen, wie wir ein „ganzer“ Mensch werden, beide Gehirnhälften aktivieren und somit unser gesamtes geistiges Potenzial voll ausnutzen – denn erst in der Entspannung treten die Fähigkeiten der meist vernachlässigten und oft „verkümmerten“ rechten Hemisphäre in den Vordergrund!

Im Alpha-Zustand, einem Zustand konzentrativer Entspannung, können wir den inneren Bildschirm aktivieren und u. a. unser Charisma verstärken, denn 98 Prozent unserer Ausstrahlung entstehen über unsere bewussten und unbewussten inneren Bilder!

Eine Frage der Energie

Die Energieübungen des mentalen Empowerment-Trainings eröffnen uns auf kreative und entspannende Weise zahlreiche Wege, zu mehr Gelassenheit, Vitalität und Lebensfreude zu gelangen. Einmal erlernt, können die Übungen jederzeit und überall angewandt werden! Von kurzen und sehr einfachen Übungen, „Inseln der Gelassenheit“, die wir in den Berufsalltag integrieren, reicht das umfangreiche und vielfältige Repertoire bis hin zu ausgedehnten Bilderreisen, die wir in der Freizeit durchführen können, um uns zu entspannen und



Sich zum richtigen Zeitpunkt zurückzunehmen und so für Druckentlastung zu sorgen, kann gezielt erlernt werden

uns unserer Innenwelt zuzuwenden – der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt! Lustvoll kann jede/r, die/der dafür offen ist, lernen, seinen/ihren Energiehaushalt effizient zu verwalten, plötzliche Müdigkeit und Antriebslosigkeit zu überwinden und somit potenziellen (Arbeits-)Unfällen vorzubeugen und die ei-

gene Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu verbessern.

Gewinn und Output

Ob im Beruf oder im Privatleben:
Wir Menschen wollen nicht Konkur-

renzkampf, Neid und Druck erleben, sondern bringen umso bessere Leistung je wohler, je akzeptierter wir uns fühlen, je lieber wir einer Tätigkeit nachgehen, je besser wir uns als voll integriertes und wertgeschätztes Mitglied der Gemeinschaft (am Arbeitsplatz) erleben.

Verhandlungen, Konferenzen, MitarbeiterInnen-Gespräche, Einstellungs- oder Entlassungsgespräche, Team-Meetings, Bürobesprechungen, Klausuren, Coachings, Supervisionen oder ein „ganz normaler“ (Arbeits)Tag können mental so vorbereitet werden, dass für alle am Lebensraum Arbeitsplatz Beteiligten „Win-Win-Situationen“ entstehen!

Mag.^a Laura Esposito

Dipl. Intuitions- & Bewusstseins-Trainerin

Beratungsstelle Humane Arbeitswelt

Kierlinger Straße 87

3400 Klosterneuburg

ZUSAMMENFASSUNG

Das Erlernen von Methoden, die die Ressourcen von MitarbeiterInnen in Unternehmen stärken und das individuelle Wohlbefinden aller Beteiligten erhöhen, trägt maßgeblich zu einer Verbesserung des harmonischen Miteinanders im Berufsalltag bei. Die daraus resultierende höhere Zufriedenheit, Motivation und Produktivität, die größere Identifikation mit und Loyalität gegenüber dem Unternehmen können auch zu einer Verringerung der Krankenstandstage und letztendlich zu einer Steigerung des wirtschaftlichen Erfolges führen.

Seine geistigen Fähigkeiten zu trainieren und bis ins hohe Alter zu erhalten sowie Entspannung zu üben, ist eine gute Gesundheitsvorsorge und eine kreative Form von Demenzprävention.

Entspannung und kreatives Visualisieren tragen wesentlich zur Stärkung unserer Erholungsfähigkeit bei, ohne die es unmöglich ist, unsere Leistungsfähigkeit zu steigern – ohne Raubbau an unserem Körper und unserer Seele zu betreiben.

SUMMARY

Learning methods, which strengthen resources of employees in enterprises and which improve individual well-being of all involved, contributes considerably to an improvement of harmonious cooperation in the professional routine.

The resulting higher satisfaction, motivation and productivity, the stronger identification with and loyalty to the enterprise can also lead to a decrease of the sick leave rate and finally to an increase of economic success.

Training one's mental abilities and keeping them up till old age, as well as practicing relaxing methods is a good health care and a creative form of dementia prevention.

Relaxation and creative visualizing contributes substantially to the strengthening of our regenerative ability. Without it, it is impossible to increase efficiency – without excessively straining our body and soul.

RÉSUMÉ

Apprendre des méthodes qui renforcent les ressources des employés et augmentent le bien-être individuel de tous concernés, contribue de façon déterminante à une amélioration de l'ensemble harmonieux dans le quotidien professionnel. La satisfaction, la motivation et la productivité plus élevées, qui en résultent, une plus grande identification et loyauté par rapport à l'entreprise peuvent aussi mener à une réduction du taux de malades et finalement à une augmentation du succès économique. Entraîner ses capacités mentales jusqu'à l'âge élevé, ainsi que pratiquer des méthodes de décontraction sont une bonne prévoyance de santé et une forme créative de prévention de démence.

Décontraction et la visualisation créative contribuent essentiellement à renforcer notre capacité de récréation; sans elle, il est impossible d'augmenter notre efficacité – sans nuire à notre corps et notre âme.

Arbeits- und Gesundheitsberatung mit dem KomNet-System

Das Kompetenznetz Arbeitsschutz (KomNet) wurde schon im Jahr 2001 in zwei E-Government-Wettbewerben ausgezeichnet. Entscheidend für eine nachhaltige Beratungsleistung ist aber einerseits, wie die Kunden selbst die Qualität der nachgefragten Dienstleistungen einschätzen und andererseits, mit welcher Effizienz diese Dienstleistungen erbracht werden.

Michael Deilmann, Antonius Kümmel, Karl-Heinz Lang, Klaus Nolting, Andreas Saßmannshausen



FOTO: PHOTODISC; GRAFIKEN: BEIGESTELLT

Auch aus den Einzelbeiträgen internationaler Workshops in Düsseldorf und Bilbao im Jahr 2001, die von der Europäischen Arbeitsschutzagentur ausgerichtet wurden, ließ sich schlussfolgern, dass neben dem konventionellen Weg über

rechtsnormative Veränderungen in Europa zukünftig verstärkt innovative Ansätze von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verfolgt werden, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale beinhalten sollten:

a) Zusammenarbeit von nationalen,

regionalen und sektoralen Organisationen;

b) Förderung der Prävention sowohl für die Beschäftigten in Betrieben als auch für die Bürger in der Gesellschaft;

c) Integration der Arbeitsschutzakti-



vitäten im Bereich wie der Arbeitsmarktpolitik, dem Arbeitsrecht, dem Beschaffungswesen, der betrieblichen Gesundheitsförderung und dem öffentlichen Gesundheitswesen;

d) Modernisierung der nationalen Arbeitsschutzsysteme zur Erweiterung ihrer Präventionsfähigkeit durch neue Instrumente der Arbeitsschutzaufsicht und durch neue Formen der Zusammenarbeit mit den beteiligten und angrenzenden Kreisen (Billbao, 2001).

In Bezug auf die vorgenannten europäischen Anforderungen und Entwicklungen ist das KomNet-System schon in der Mitte der 1990er Jahre entlang dieser Zielrichtungen konzipiert worden.

Grundkonzept

Ausgangsgrundlage für die Entwicklung des KomNet-Systems war die Erkenntnis, dass eine praxisorientierte Beratung zu allen Aspekten von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit flächendeckend für Unternehmen und Verwaltungen von einzelnen Arbeitsschutzorganisationen nicht geleistet werden kann (Tielsch, Müller, Deilmann, 1997). Deshalb wurde das KomNet-System vom Wuppertaler ASER-Institut in Kooperation mit dem heutigen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen im Zeitraum von 1996 bis 1999 entwickelt und erprobt (Tielsch, Deilmann, 1999) und dann im Jahr 1999 flächendeckend im Bundesland Nordrhein-Westfalen eingeführt (Deilmann u. a., 2002). Das Bundesland Nordrhein-Westfalen hat etwas über 18 Millionen Einwohner und gehört zu den 15 größten Volkswirtschaften der Welt.

Das KomNet-System ist ein nachfrageorientiertes Dialog-System, das durch praxisnahe Antworten mit Basis-Informationen, Handlungshilfen und Praxisbeispielen den Fragestellern eine „Hilfe zur Selbsthilfe“ geben will. Dabei wird die Anonymität der Fragesteller gewahrt. Jeder, der Arbeitsschutzfragen hat, kann sich per

Telefon über das Bürger- und Servicecenter der NRW-Landesregierung (Call NRW) unter der Tel. (+49 0)180/3100 – 110 oder unter der Internetadresse www.komnet.nrw.de an das KomNet-System wenden.

Das KomNet-System verknüpft dabei die Beratungskompetenz von ausgewiesenen Arbeitsschutzexperten im Sinne eines virtuellen Netzwerks, welches sich zur Zeit aus über 210 Experten von öffentlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen zusammensetzt, mit zur Zeit 5.900 registrierten Nutzern, die bei Bedarf neue Fragen an das KomNet-System stellen. Das KomNet-System kann die Arbeitsschutzprobleme vor Ort nicht lösen, aber es findet effiziente Wege zu schnellen, relevanzbasierten und qualitätsgesicherten Antworten, sei es durch Zugriff auf archivierte Frage-Antwort-Vorgänge im internen Informationssystem des Kompetenz-Centers, auf veröffentlichte Frage-Antwort-Dialoge in der externen Dialogdatenbank oder durch zusätzliche Einbeziehung von ausgewiesenen Arbeitsschutzexperten des Experten-Verbundes (Abb. 1).

Nach Abschluß des nachfrageorientierten Dialogs mit dem Kunden werden fachlich relevante Frage-Antwort-Vorgänge anonymisiert und der Öffentlichkeit über die externe Dia-

logdatenbank des KomNet-Internetportals angeboten. Die veröffentlichten Dialoge in dieser Datenbank werden dann von den Experten des KomNet-Systems auf aktuellem und rechtskonformem Stand gehalten.

Kundennachfrage

Die an KomNet gerichteten Fragen lassen sich formal grob unterteilen in:

Typ C-Fragen, die sich auf die Übersendung von Broschüren, Vordrucken etc. oder die Nennung von Ansprechstellen beziehen, wie z. B.:

■ „Bitte nennen Sie mir die Telefonnummer des Bundesamtes für Gefahrstoffe und Toxikologie in der Schweiz. Gesucht wird die Stelle, die in der Schweiz für Giftstoff- bzw. GefahrstoffEinstufung zuständig ist.“

■ „Ich suche eine vernünftige Folienvorlage der Gefahrensymbole aus der Gefahrstoffverordnung.“

Typ B-Fragen, die eher unspezifische Anfragen zu unterschiedlichen Themengebieten von Sicherheit und Gesundheit bei der Erwerbs- oder Eigenarbeit betreffen, wie z. B.:

■ „In letzter Zeit wurde wiederholt in Berichten Chrom-VI mit überhöhten Werten bei Lederhandschuhen erwähnt. Wie sieht man dieses Thema bei den Arbeitsschutzbehörden?“

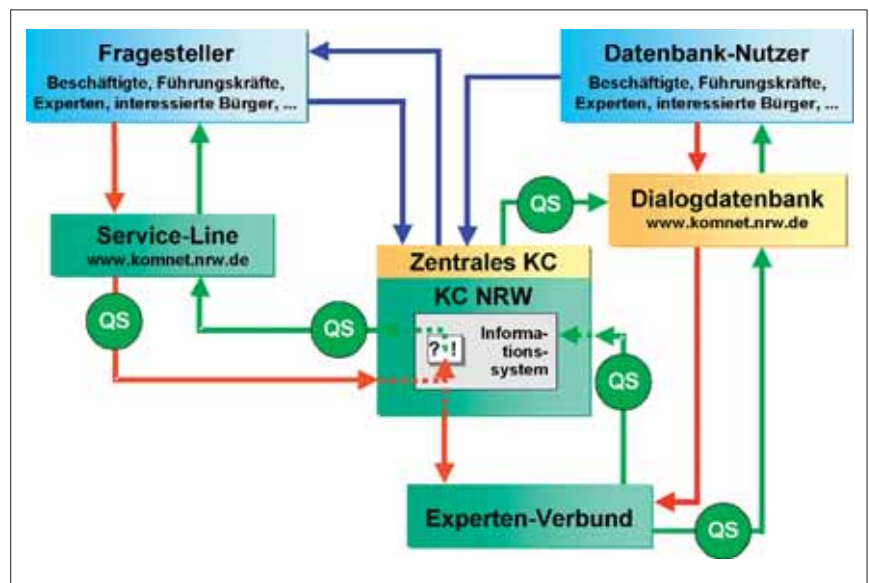


Abb. 1: Grundkonzept des KomNet-Systems mit den Qualitätssicherungsprozessen

■ „Wie entsteht Ozon, und wie tritt es auf?“

Typ A-Fragen, die den Kern der Frage-Anwort-Dialoge in KomNet darstellen und eine konkrete Fragestellung zur Betriebssicherheit oder zum Verbraucherschutz thematisieren, wie z. B.:

■ „In einem Lohn-Lackierbetrieb werden ständig neue Lacke eingesetzt. Die Führung eines Gefahrstoffkatasters für jeden einzelnen Stoff ist mit vertretbarem Aufwand nicht zu machen. Können im Kataster Lacke zu Gruppen zusammengefasst werden – z. B. nach Kennzeichnung oder Flammpunktbereichen?“

■ „Ist die Errichtung einer Stützmauer aus alten teerölgetränkten Bahnschwellen auf einem privaten Grundstück zulässig?“

Die Beantwortung „einfacher“ Typ C- und Typ B-Fragen ist nicht primäre Zielstellung des KomNet-Systems und solche werden bisher auch nur relativ selten an das KomNet-System gestellt. Gleichwohl gibt das KomNet-System den Kunden auch auf diese Anfragen eine Antwort, die beispielsweise Hinweise auf regionale Ansprechpartner, Internet-Ressourcen etc. enthält.

Bei den Typ A-Fragen liegt der Schwerpunkt des KomNet-Systems, indem dem Fragesteller eine praxisnahe und zielgruppenbezogene Antwort gegeben wird. Insofern ist es zu

vermeiden, dass nur Teilaspekte der Fragestellung betreffende Antworten weitergegeben werden. Hier greift das Modul der Qualitätssicherung des KomNet-Systems. Darüber hinaus sollen die Antworten als „Hilfe zur Selbsthilfe“ eher Methodenwissen als Faktenwissen vermitteln, d. h. dem Fragesteller werden zu dessen Unterstützung möglichst selbständig einsetzbare Handlungshilfen und nachvollziehbare Praxisbeispiele mitgegeben.

Insgesamt sind bisher etwas über 4.000 kundenspezifische Frage-Antwort-Vorgänge vom KomNet-System geleistet worden. Daraus sind über 2.700 allgemeinnützliche Frage-Antwort-Dialoge erstellt worden, die der Öffentlichkeit zur Recherche in der Dialogdatenbank des KomNet-Internetportals (Abb. 2) zur Verfügung stehen. Zur Zeit werden pro Monat rund 5.000 Zugriffe auf diese Dialogdatenbank verzeichnet und etwa 120 neue Typ A-Fragen vom KomNet-System beantwortet (Stand: 31. Dezember 2004).

Kundenzufriedenheit

Seit dem 1. Januar 2001 wird die Zufriedenheit der Kunden mit dem KomNet-System kontinuierlich erhoben. Damit liegen nun Ergebnisse zur Kundenzufriedenheit über einen Vierjahreszeitraum vor. An jeden einzelnen KomNet-Kunden wird nach Abschluss des jewei-

ligen Frage-Antwort-Dialogs ein kurzer Bewertungsbogen versandt und um die Bewertung des KomNet-Service in Bezug auf den vorangegangenen Geschäftsprozess gebeten. Bisher liegen dem Zentralen Kompetenz-Center so 742 verwendbare Zufriedenheitsbewertungen von KomNet-Kunden vor (Stand: 31. Oktober 2004), was einer Rücklaufquote von etwas über 20 Prozent entspricht.

Über die Hälfte der spezifischen Typ A-Fragen, die an das KomNet-System gestellt wurden, konnten in der Vergangenheit am Tag der Anfrage oder innerhalb von fünf Werktagen beantwortet werden. Demgemäß wird auch in der aktuellen Auswertung das Kundenzufriedenheitsmerkmal „Antwortgeschwindigkeit/Termineinhaltung“ mit 91,8 Prozent als zufriedenstellend („sehr schnell“ und „wie erwartet“) von den Kunden gewertet (Abb. 3).

Dazu muss zu Zeit noch festgestellt werden, dass der Aufbau des Expertennetzes im KomNet-System noch nicht abgeschlossen ist und es so noch thematisch „weiße Flecken“ sowie für verschiedene thematische Bereiche auch noch Experten-Unterbesetzungen gibt. So kann es u. a. durch Abwesenheitszeiten (Dienstreisen, Weiterbildung, Urlaub, Krankheit) von Experten natürlich auch bei der Beantwortung von Fragen zu zeitlichen Verzögerungen kommen.

Auch bei der inhaltlichen Qualität der Antworten fallen die Bewertun-



Abb. 2: Dialogdatenbank mit Ergebnissen aus der Hauptkategorie „Chemische Belastungen und Beanspruchungen“ (s. a. www.komnet.nrw.de)

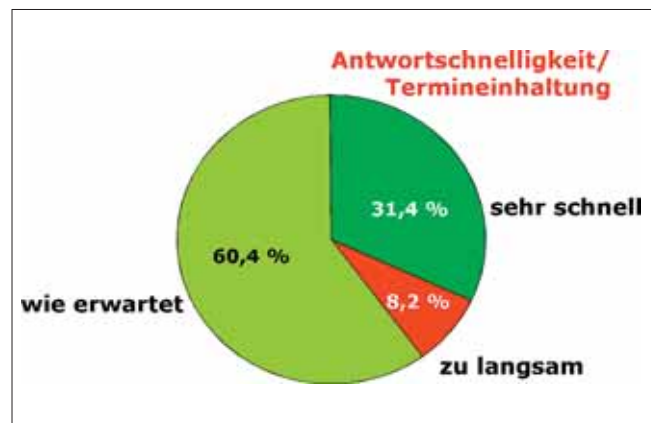


Abb. 3: Kundenzufriedenheitsmerkmal „Antwortgeschwindigkeit/Termineinhaltung“

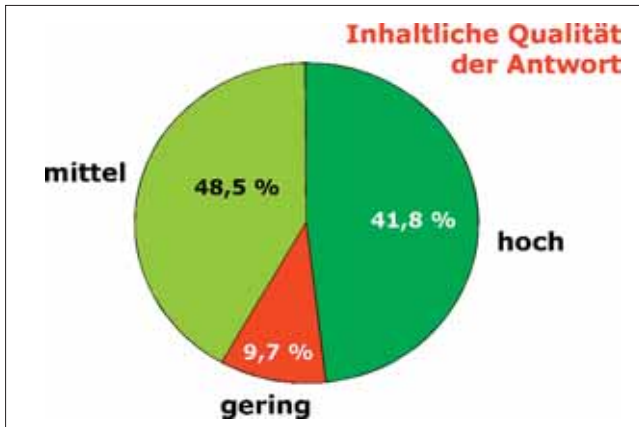


Abb. 4: Kundenzufriedenheitsmerkmal „Inhaltliche Qualität der Antwort“



Abb. 5: Kundenzufriedenheitsmerkmal „Verständlichkeit der Antwort“

gen der Kunden ganz überwiegend positiv aus, d.h. nur 9,7 Prozent der bisherigen Kunden bemängeln eine zu geringe „Inhaltliche Qualität der Antwort“ (Abb. 4).

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, bewerteten die Kunden mit 97,0 Prozent eine adäquate „Verständlichkeit der Antwort“ (Abb. 5).

Nur in wenigen Fällen machten bisher die KomNet-Kunden von der Möglichkeit Gebrauch, bei einer aus ihrer Sicht unvollständigen oder unverständlichen Antwort erneut den KomNet-Service zu nutzen, um sich einzelne Aspekte einer gegebenen Antwort weiter erläutern zu lassen.

Die Zufriedenheitsergebnisse der Kunden mit dem KomNet-Service bestätigen einerseits die hohe Güte der Expertenantworten sowie die Qualitätssicherungsleistungen der Kompetenzcenter und andererseits damit auch die ersten Pilotergebnisse zur Grundkonzeption des KomNet-Systems (Tielsch, Deilmann, 1999). Der Sachverhalt der hohen Kundenzufriedenheit ist über den zurückliegenden Vierjahreszeitraum sehr stabil gewesen (vgl. Deilmann u.a., 2002).

Beratungseffizienz

Durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik mit einem vollständig webbasierten Workflow sind mit dem KomNet-System bürgernahe Beratungsstruk-

turen aufgebaut worden, was auch in einer schon frühen Entwicklungsphase durch die Erfolge bei E-Government-Wettbewerben bestätigt wurde (vgl. Deilmann u. a., 2002). Jeder kann unter Wahrung seiner Anonymität den KomNet-Service ganztagig nutzen.

Diese Aspekte machen das KomNet-System insbesondere auch für Betriebsakteure aus Kleinst- und Kleinbetrieben (< 50 MA) interessant, die einen überproportional hohen Nutzungsanteil am KomNet-System einnehmen (vgl. Keller, 2003). Dabei nehmen die betrieblichen Akteursgruppen „Arbeitgeber/Führungskräfte und deren Berater (Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebs- und Werksärzte)“ einen Nutzungsanteil von 43,6 Prozent und „Arbeitnehmer und deren Berater (Betriebs- und Personalräte)“ einen Nutzungsanteil von 35,9 Prozent am KomNet-System ein.

Der restliche Nutzungsanteil von 20,5 Prozent am KomNet-System setzt sich hauptsächlich aus Privatpersonen mit überwiegend Verbraucherschutzfragestellungen sowie aus staatlichen Gewerbeaufsichtsbeamten und berufsgenossenschaftlichen Aufsichtspersonen mit ganz spezifischen Expertenfragestellungen zusammen.

Dabei deutet sowohl das Verhältnis zwischen der Nutzung der Dialogdatenbank und der Einschaltung von

KomNet-Experten durch die Kompetenzcenter bei der Beantwortung neuer Fragen als auch das Verhältnis zwischen der direkten Nutzung der Dialogdatenbank und neuen Fragen durch die KomNet-Kunden auf eine hohe Effizienz des KomNet-Systems bzw. des KomNet-Netzwerkes hin. Nach Einschätzung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen kann durch den Ressourceneinsatz im Kompetenzcenter in erheblichen Umfang auch organisatorischer Aufwand zur Betriebsberatung bei den Experten eingespart werden.

Transfer

Attraktiv ist das KomNet-System als effizientes Transferinstrument zur nachfrageorientierten und zielgruppenspezifischen Informationsvermittlung auch für Arbeitsschutzorganisationen außerhalb des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen und für andere Wissensbereiche.

So startete im Frühjahr 2003 das Infonetz Altersvorsorge des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, das nach dem Grundkonzept von KomNet aufgebaut ist, ebenso wie das Service-Telefon des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beim Bundesamt für den Zivildienst.

LITERATUR

Bilbao (2001): Arbeitsplatzqualität „Strategie-Ansätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Europa“; Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Forum 2, Bilbao, 2001

M. Deilmann, M., K.-H. Lang, B.H. Müller, A. Saßmannshausen, R. Tielsch; KomNet – Instrument zur Verbesserung der Arbeitsqualität; Sicherheitsingenieur, 33 (2002), Haefner Verlag, Heidelberg, Heft 8/2002, S. 38 – 42

K.-J. Keller (2003): KomNet: Kompetenter Expertenrat in Nordrhein-Westfalen; Arbeitgeber, 55 (2003), Heft 10 – Oktober 2003, Hrsg.: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Handelsblatt, Düsseldorf, S. 24 – 25

R. Tielsch, M. Deilmann (1999): Präsentation und Einführung des Kompetenznetzes Arbeitsschutz NRW – KomNet; Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (MASSKS NRW), Düsseldorf, 1999

R. Tielsch, B.H. Müller, M. Deilmann (1997): Präventiver Arbeitsschutz in Klein- und Mittelbetrieben – Anforderungen, Probleme und Lösungskonzepte; Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW), Düsseldorf, 1997

Seit dem Jahr 2003 wird vom Amt für Arbeitsschutz Hamburg, das zur Behörde für Wissenschaft und Gesundheit der Freien und Hansestadt Hamburg gehört, ein eigenes Kompetenz-Center im Kompetenznetz Arbeitsschutz professionell betrieben (s. a. www.komnet.hamburg.de), und im Herbst 2004 ist dann im Anschluß eines Pilotprojektes im Bundesland Niedersachsen das Kompetenzcenter vom „Runden Tisch Hannover“ gestartet worden (s.a. www.runder-tisch-hannover.de).

Aktuell erprobt wird der Einsatz des KomNet-Systems mit Unterstützung der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) und des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (MWA NRW) bei der Bezirksverwaltung Dortmund der Berufsgenossenschaft für Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN) und beim gerade neu geschaffenen Informationszentrum der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Dipl.-Ing. Michael Deilmann
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes Nordrhein-Westfalen
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Deutschland
Tel.: (+49 0)211 8618-3444
E-Mail: michael.deilmann@mwa.nrw.de
Internet: www.mwa.nrw.de

AUTOREN

Dipl.-Ing. Michael Deilmann:
Regierungsdirektor im Referat Übergreifende Fragen des Arbeitsschutzes, Arbeitsorganisation des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf;

Dipl.-Ing. Antonius Kümmel:
WCMS-Redakteur im Kompetenzcenter NRW des Kompetenznetzes Arbeitsschutz, Staatliches Amt für Umwelt und Arbeitsschutz OWL, Paderborn;

Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang:
Qualitätsmanagementbeauftragter im Zentralen Kompetenzcenter des Kompetenznetzes Arbeitsschutz, Institut ASER e.V. an der Bergischen Universität Wuppertal, Wuppertal;

Dipl.-Ing. Klaus Nolting:
Leiter vom Kompetenzcenter NRW des Kompetenznetzes Arbeitsschutz, Staatliches Amt für Arbeitsschutz Köln, Köln;

Dipl.-Psych. Andreas Saßmannshausen:
Dialogdatenbankbeauftragter im Zentralen Kompetenzcenter des Kompetenznetzes Arbeitsschutz, Institut ASER e.V. an der Bergischen Universität Wuppertal, Wuppertal

ZUSAMMENFASSUNG

Eine praxisorientierte Arbeitsschutzberatung kann flächendeckend von einzelnen Arbeitsschutzorganisationen nicht geleistet werden. Deshalb wurde in den 1990 Jahren das KomNet-System als virtuelles Experten-Netzwerk entwickelt, welches seit 1999 in Nordrhein-Westfalen betrieben wird. Mit dem KomNet-System konnten bisher durchgehend hohe Kundenzufriedenheitswerte erreicht werden. Eine gute Beratungseffizienz wird durch das Verhältnis zwischen der Anzahl der Dialogdatenbank-Nutzer und der Anzahl neuer Anfragen bestätigt. Der Transfer des KomNet-Systems in andere Organisationen verzeichnet erste Erfolge.

SUMMARY

A practice-oriented consultation on safety at work cannot be carried out area-wide by individual industrial safety organizations. Therefore, the KomNet-System was developed in the 1990s as a virtual expert network, which is in operation since 1999 in North Rhine-Westphalia. With the KomNet-System continuous high customer satisfaction could be achieved so far. A good consulting efficiency is confirmed by the relationship between the number of dialogue data base users and the number of new inquiries. The transfer of the KomNet-System to other organizations begins to prove successful.

RÉSUMÉ

Une consultation de protection du travail étendue orientée vers la pratique ne peut pas être effectuée par des organisations de protection du travail individuelles. Par conséquent, le KomNet-System comme réseau d'experts virtuel a été développé dans les années 1990, qui est opéré depuis 1999 dans la Rhénanie-du-Nord-Westphalie. Avec le KomNet-System, un taux de satisfaction de la part des clients constamment haut pouvait être atteint jusqu'ici. Une bonne efficacité de consultation est confirmée par les relations entre le nombre des utilisateurs de base de données de dialogue et du nombre de nouvelles demandes. Le transfert du KomNet-Systems à d'autres organisations enregistre des premiers succès.

Burnout für alle – Risiko für den Wirtschaftsstandort?

Harmlose Symptome zu Beginn haben fatale Folgen und führen in eine fundamentale Arbeits- und Lebenskrise. Die „Volkskrankheit Burnout“ macht auch vor Prominenten nicht halt. Das österreichische Wirtschaftsmagazin „trend“ hat letzten Sommer zu diesem Thema Manager, TV-Stars und Minister befragt. Sie erzählten offen, wie es zum Burnout kam und wie sie die Krise gemeistert haben.

Marion Venus

Plastischer hätte man nicht darstellen können, dass Burnout nicht mehr nur den Pflegeberufen, Ärzten und dem psychosozialen Bereich vorbehalten ist. Schätzungen gehen davon aus, dass 20 bis 25 Prozent aller ArbeitnehmerInnen aller Branchen und hierarchischen Ebenen davon betroffen sind. Die Bedeutung und Brisanz des Themas ist offensichtlich: Bei der Eingabe des Suchbegriffs „Burnout“ findet man in der MEDLINE 234 Abstracts aktuellster Studien zu diesem Thema, 17 davon sind aus dem Jahr 2003, 18 Artikel aus dem Jahr 2004. Auch die Harvard Business School in Boston (USA) hat dieses Thema aufgegriffen und seine Bedeutung für Kreativität, Innovation, Wirtschaft und Gesellschaft dargestellt (siehe Kasten 1).

Was ist Burnout?

Burnout kennzeichnet einen krankheitswertigen Erschöpfungszustand. Er vollzieht sich als schleichender Prozess über einen längeren Zeitraum, und viel zu lange bemerkt man Burnout gar nicht. „Wer ausbrennt, muss wahrscheinlich einmal ‚gebrannt‘ haben, und sei es nur für das Ziel, in seinem Beruf ein hohes Maß an Kompetenz zu erreichen. Wenn das Missverhältnis von Idealen und Möglichkeiten, von An-

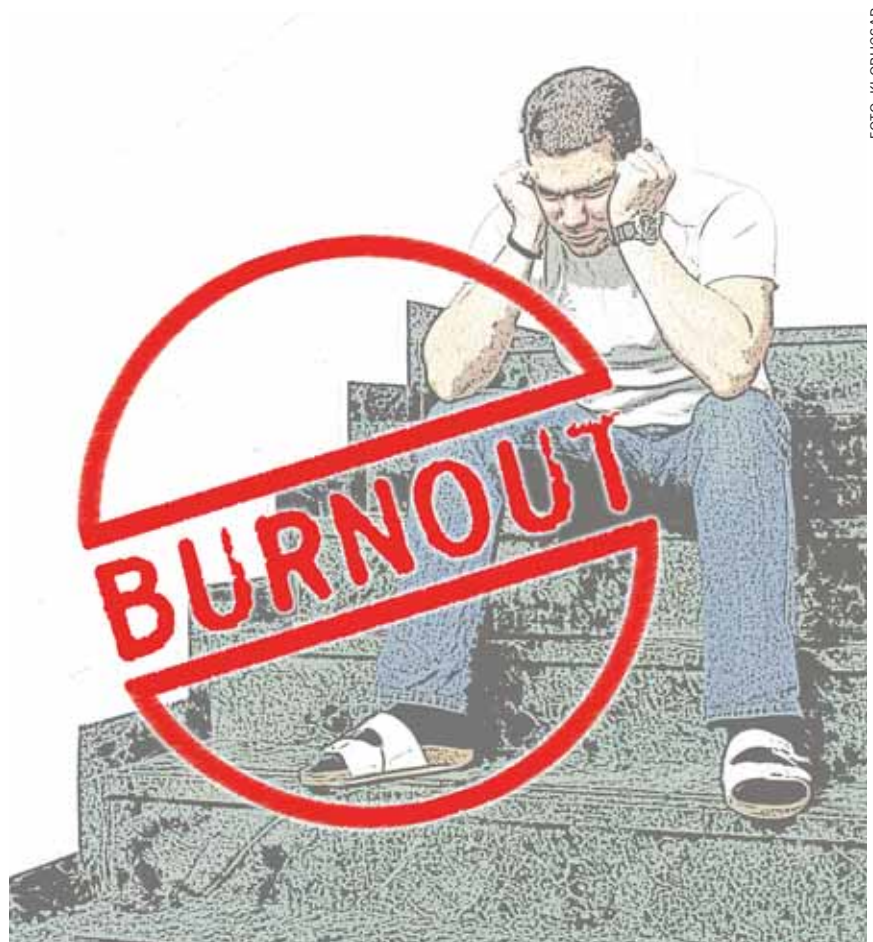


FOTO: KLOBUCSAR

strengungen und Belohnungen, von Positiva und Negativa nicht allzugroß sind, kann dieser Zustand unter Umständen jahrelang anhalten“ (Burisch, 2003, S. 17). Er stellt „Das Burnout-Syndrom –

die Theorie der inneren Erschöpfung“ in seinem 2003 neu aufgelegten Buch sehr anschaulich und komplex im Phasenverlauf dar. Darauf soll nun näher eingegangen werden. ▶

Phase 1: Warnsymptome

Die Anfangsphase ist gekennzeichnet durch Begeisterung für die Arbeit und Idealismus. Intrinsische Motivation treibt Menschen an, sich für ihre Arbeit überdurchschnittlich zu engagieren. Die Arbeit macht Freude, man fühlt sich stark, kompetent und leistungsfähig, man will gar nicht aufhören und abschalten. Die Freude an der Arbeit, der „Flow“ lenkt ab von Gefühlen der Ermüdung. Die Betroffenen verdrängen ihren physiologischen Regenerationsbedarf (BRAC, siehe Kasten) – weil man ja auch ohne ausreichende Erholung hervorragend arbeiten kann. Man „gehört dazu“ in unserer gnadenlosen Leistungsgesellschaft. Wer möchte zugeben, menschliche Erholungsbedürfnisse zu haben, wenn es die anderen auch nicht tun? Wer bremst, verliert.

Zu den Warnsymptomen der Anfangsphase des Burnout gehören also nach Burisch (2003) z. B. vermehrtes Engagement für Ziele, freiwillige, unbezahlte Überstunden, das Gefühl, unentbehrlich zu sein und nie Zeit für PartnerIn, Familie oder Freizeitaktivitäten zu haben. Es folgen chronische Müdigkeit, Unausgeglichenheit und müdigkeitsbedingt erhöhte Unfallgefahr.

Phase 2: Reduziertes Engagement, Depersonalisation

In der 2. Stufe folgen reduziertes Engagement für Klienten, Patienten, für die Arbeit und auch für andere Menschen, z. B. im privaten Umfeld. Weitere Kennzeichen der 2. Phase sind unter anderem emotionale Kälte, Verlust der Empathie, Unfähigkeit, Zuwendung zu geben, Meidung von Kontakt zu Kunden und/oder Kollegen, Desillusionierung bezüglich der eigenen Arbeit.

Darüber hinaus geht der Idealismus verloren. Man hat das Gefühl, ausgebeutet zu werden und zu wenig Anerkennung zu bekommen. Schließlich kommt es auch zu Partnerproblemen und Konflikten mit den eigenen Kindern. Die Folgen sind nicht nur im Zusammenhang mit der Qualität der Arbeit, sondern auch für die Gesellschaft nicht undramatisch: z. B. Väter, die keine Nerven für die Betreuung ihrer eigenen Kinder haben und



FOTO: J. OLSON

Neben dem negativen emotionalen Befinden kommt es beim „Burnout“ auch zum Abbau der kognitiven Leistungsfähigkeit

auch für ihre Partnerin in Alltags- und Beziehungsfragen nicht ansprechbar sind (z. B. Zapf & Semmer, 2004). Oder Mütter, die ihre Kinder am Abend nach einem anstrengenden Neun-Stunden-Arbeitstag vom Kindergarten abholen und noch mit ihnen einkaufen gehen müssen. Die dann ihre Kinder anschreien, wenn sie quängeln. Bei aller Liebe haben diese berufstätigen mehrfachbelasteten Mütter oft keine Nerven mehr, geduldig auf die Bedürfnisse ihrer Kinder einzugehen. Das schlechte Gewissen quält sie weiter, die Kinder sind traurig und tragen allzu oft bleibende psychische Schäden davon. Viele dieser Kinder werden sich später gegen die Kombination von Kind und Karriere entscheiden.

Phase 3: Emotionale Reaktionen – Schuldige?

In der nächsten Phase 3 folgen emotionale Reaktionen und Schuldzuweisungen: Depression verbunden mit Schuldgefühlen, Neigung zum Weinen, Schwächegefühl, Ruhelosigkeit, Pessimismus bis hin zu Selbstmordgedanken. Gleichzeitig – und das ist kein Widerspruch – steigt die Aggression: Vorwürfe und Schuldzuweisungen an andere, an das System, Reizbarkeit, Misstrauen und häufige Konflikte mit anderen. Spätestens jetzt merken Sie, dass Burnout nicht nur das Problem der einzelnen betroffenen Person ist, sondern dass auch viele Personen im beruflichen und privaten Umfeld dieser Person ebenfalls betroffen

sind. Burnout hat jedoch nicht nur systemische Auswirkungen, sondern auch systemische Ursachen: Unmenschliches Arbeitspensum als Folge maximaler Rationalisierungen – denn es geht ja eh auch so: ständiger Zeitdruck, ständige Überstunden, keine Zeit für Pausen und Erholung während des Arbeitstages, zu wenig Zeit für die Pflege sozialer Beziehungen bei der Arbeit oder im Privatbereich: Man ist zu müde, und man ist ja schon fast allergisch gegen „Beziehungsarbeit“. Diese braucht echtes Interesse und Zuwendung, und die kosten durchaus Energie. Mit der sozialen Unterstützung schwinden wichtige Ressourcen für die Stressbewältigung – der dramatische Verlauf ist kaum mehr aufzuhalten.

Phase 4: Abbau der Leistungsfähigkeit

In weiterer Folge kommt es, zusätzlich zum negativen emotionalen Befinden, zum Abbau der kognitiven Leistungsfähigkeit: Die Stresshormone sorgen dafür, dass Konzentrations- und Gedächtnisschwäche die Lösung komplexer Aufgaben schwierig bis unmöglich machen. Die Burnout-Betroffenen können kaum mehr klare Anweisungen geben, hinzu gesellt sich Entscheidungsunfähigkeit, verringerte Initiative und Produktivität sowie Dienst nach Vorschrift. Kreativität und Phantasie sind nur mehr eine blasse Erinnerung, die Betroffenen entwickeln Widerstand gegen Veränderungen aller Art. Ausgezeichnete Vor-

aussetzungen in einer Zeit, da die Wirtschaft so flexibel geworden ist, dass Umstrukturierungen und ständige Veränderungen in allen Unternehmen zum täglichen Leben gehören.

Phase 5: Verflachung der Emotion

Die Verflachung des emotionalen Lebens zeigt sich durch Gleichgültigkeit in den sozialen Beziehungen, Meidung in-

formeller Kontakte, wenig persönlicher Anteilnahme oder exzessive Bindung an einzelne Bezugspersonen. Die Betroffenen beschäftigen sich vor allem mit sich selbst und vermeiden Gespräche über die eigene Arbeit. Die fortschreitende psychische Erschöpfung zeigt sich am allgemeinen Desinteresse, Langeweile und Aufgabe der eigenen Hobbys.

Phase 6: Psychosomatische Reaktionen

Am auffälligsten macht sich die Schwächung des Immunsystems bemerkbar, die Betroffenen sind sehr anfällig für Infektionen (z. B. Grippe, Herpes ...) und werden sehr oft krank. Besonders ungesund ist es, in diesem psychophysischen Erschöpfungszustand auch noch krank arbeiten zu gehen, wozu aber viele Betroffene neigen. Krank sein in Verbindung mit dem schlechten psychischen Befinden, dem Gefühl der inneren Leere, der zunehmenden Vereinsamung und der Kraftlosigkeit, oft kombiniert mit chronischen Kopf- und Rückenschmerzen, sind sehr belastend. Dann ist es schwer, zu Hause zu bleiben und sich nicht durch Arbeit abzulenken. Krank arbeiten zu gehen ist dem Gesundheitszustand aber weiter sehr abträglich.

Eine weitere Folge ist die Unfähigkeit zur Entspannung in der Freizeit, der Körper reagiert sozusagen mit einer konditionierten Stress-Reaktion: Er hat gelernt, dass ständig Leistung gefordert und viel Energie gebraucht wird. Der Körper stellt diese auch bereit – durch Ausschüttung von Stresshormonen (z. B. Adrenalin, Noradrenalin, Cortisol, ...), die kurz- und langfristig zur Bewältigung der aktuellen Anforderungen ausgeschüttet werden. Der Organismus ist psychophysiologisch hoch aktiviert, um die Stress-Situation bewältigen zu können. Gleichzeitig haben Körper und Psyche „verlernt“, abzuschalten und sich zu erholen – denn das war ja schon lange nicht mehr gefragt. Außerdem sind Erholung und Entspannung bei ständig hohem Stresshormon-Spiegel kaum möglich.

Weitere Folgen sind Schlafstörungen,

Schlaflosigkeit und Alpträume. Der Schlaf ist kaum mehr erholsam, die Ermüdung schreitet fort. Alle diese Symptome sind am autochronen Bild (einer hoch differenzierten Auswertung des 25-Stunden-EKGs) sehr gut erkennbar.

Weder Alkohol noch Schlafmittel sind geeignet, diese Situation tatsächlich zu verbessern, da sie ja an den ursächlichen Bedingungen nichts ändern und nur der Symptombehandlung dienen: Wenn die Entstehungsbedingungen und die aufrechterhaltenden Bedingungen unverändert bleiben, sich also strukturell an der Arbeitssituation nichts ändert, dann führt diese extrem belastete Situation oft in die (legale) Drogenabhängigkeit (Alkohol, Beruhigungs- und Schlafmittel ...).

Phase 7: Verzweiflung

Während man sich von einer Krankheit zur nächsten schleppt: „Na geh, bist du schon wieder krank oder noch immer?“, ist auch das psychische Befinden im Keller. Man ist immer müde, dafür kann man in der Nacht schlecht schlafen, man hat chronische Kopf- und/oder Rückenschmerzen. Da gesellen sich noch Zweifel an der Berufswahl hinzu, das Gefühl der Sinnlosigkeit und der Hoffnungslosigkeit sowie eine negative Einstellung zum Leben. Letztendlich mündet Burnout in existentielle Verzweiflung und Selbstmordabsichten.

Kein Anspruch auf Rehabilitation

Man sieht also, dass es sich bei Burnout um ein sehr komplexes Gefüge extremer Belastungsfaktoren und -reaktionen handelt, die eindeutig krankheitswertig sind. Im ICD-10 wird das „Ausgebranntsein“ und der „Zustand der totalen Erschöpfung“ mit dem Diagnoseschlüssel Z73.0 erfasst. Das ICD-10 ist das im österreichischen Gesundheitswesen verbindlich gültige „Internationale Klassifikationssystem der Erkrankungen“. Burnout ist also eine Erkrankung, deren Behandlung der Leistungspflicht der Kranken- und Pensionsversicherungsträger unterliegt. Dennoch wird mit Betroffenen oft sehr

HOW TO KILL CREATIVITY

Amabile TM. (1998)

Harvard Business School, Boston, MA, USA.

In today's knowledge economy, creativity is more important than ever. But many companies unwittingly employ managerial practices that kill it. How? By crushing their employees' intrinsic motivation--the strong internal desire to do something based on interests and passions. Managers don't kill creativity on purpose. Yet in the pursuit of productivity, efficiency, and control--all worthy business imperatives--they undermine creativity. It doesn't have to be that way, says Teresa Amabile. Business imperatives can comfortably coexist with creativity. But managers will have to change their thinking first. Specifically, managers will need to understand that creativity has three parts: expertise, the ability to think flexibly and imaginatively, and motivation. Managers can influence the first two, but doing so is costly and slow. It would be far more effective to increase employees' intrinsic motivation. To that end, managers have five levers to pull: the amount of challenge they give employees, the degree of freedom they grant around process, the way they design work groups, the level of encouragement they give, and the nature of organizational support. Take challenge as an example. Intrinsic motivation is high when employees feel challenged but not overwhelmed by their work. The task for managers, therefore, becomes matching people to the right assignments. Consider also freedom. Intrinsic motivation--and thus creativity--soars when managers let people decide how to achieve goals, not what goals to achieve. Managers can make a difference when it comes to employee creativity. The result can be truly innovative companies in which creativity doesn't just survive but actually thrives.

unsensibel umgegangen: Wer schließlich seinen Job aufgibt und dann arbeitslos ist, muss sich erst krank schreiben lassen, um nicht sofort wieder in die Job-Vermittlungsmaschinerie gesteckt zu werden. Vollkommen klar ist, dass Menschen schon ab einem relativ frühen Burnout-Stadium (also ab Phase 3 oder 4) nicht mehr in der gesundheitlichen Verfassung sind, gegebenenfalls einen neuen Job anzunehmen – wenn vorher keine ausreichend lange und effiziente Rehabilitations- und Erholungsphase genützt wurde.

Adäquate Behandlung und Rehabilitation bei Burnout-Betroffenen sind jedoch in unserem Gesundheitssystem bisher nicht vorgesehen. Die unvermeidbare Folge sind Langzeit-Arbeitslosigkeit und in vielen Fällen auch Schwierigkeiten mit dem AMS: AMS-BetreuerInnen müssen ihre Vermittlungsquote erfüllen und haben wenig oder keine Möglichkeiten, Burnout-Betroffenen Hilfe anzubieten.

Viele Burnout-Betroffene werden zu vermittlungsorientiertem Job-Coaching oder Bewerbungs-Trainings geschickt. Das ist angesichts des schwer angeschlagenen Gesundheitszustands des Betroffenen nicht nur zynisch, sondern in den meisten Fällen auch wirklich sinnlos. Welches Unternehmen möchte einen ausgelaugten, ausgebrannten, demotivierten neuen Mitarbeiter einstellen, wenn es so viele andere qualifizierte BewerberInnen gibt?

Und wie soll sich ein Burnout-Betroffener einem möglichen neuen Arbeitgeber als motiviert und leistungsfähig präsentieren, wenn er/sie kaum mehr die Kraft zur Bewältigung seines/ihrer Lebens aufbringt?

Burnout kostet viel

Frühestens nach ca. einem halben Jahr Erholung und ALV-Bezug sind die Burnout-Betroffenen wieder in der Lage, über ihre weitere berufliche Zukunft nachzudenken und sich entsprechend zu orientieren. Viele wollen nicht mehr in ihren ursprünglichen Beruf zurück, der sie so krank gemacht hat. Sie haben dadurch dringenden Aus- oder Weiterbil-

dungsbedarf, was teuer werden kann. Es stellt sich die Frage, warum diese dramatische Form arbeitsbedingter Erkrankungen in der österreichischen Gesundheits- und Wirtschaftspolitik noch gar keinen Stellenwert hat und die Verantwortlichen hier beharrlich wegsehen. Ein bisschen freiwillige Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), die jedoch fast nie zu diesen wichtigen Themen vordringen kann, ist mit Sicherheit zu wenig. Auch der ArbeitnehmerInnen-Schutz durch ArbeitsmedizinerInnen und SFKs hat bisher nicht viel ändern können.

In seinen Ursachen und Erscheinungsformen ist das Burnout-Syndrom sehr komplex und beschränkt sich keineswegs nur auf helfende Berufe. Dort tritt Burnout jedoch sehr häufig auf und ist seit vielen Jahren auch sehr gut erforscht. Relativ neu ist die Erkenntnis, dass Steigerung der Arbeitsintensität, zunehmender Druck auf diejenigen ArbeitnehmerInnen, die noch nicht wegrationalisiert wurden, unstrukturierte Verteilung und schlechte Organisation der verbliebenen Arbeit, keine Zeit für Kommunikation und Führungsausgaben, unklare Kompetenzen und Zuständigkeiten bei immer mehr Berufstätigen aller Branchen Burnout verursachen. Als burnout-gefährdet gelten vor allem Beschäftigte in helfenden und kreativen Berufen, z. B. GrafikerInnen, Werbefachleute, EDV-SpezialistInnen, JournalistInnen, ArchitektInnen usw. Als ständige „Ideenproduzenten“ laufen sie ebenfalls Gefahr „auszubrennen“. Im Zustand der Erschöpfung kann man sich schlicht und ergreifend keine kreativen Ideen mehr aus dem Gehirn winden. Weiters sind beispielsweise MitarbeiterInnen betroffen, von denen eine extreme Leistungsverausgabung verlangt wird (Führungskräfte, Jung-Akademiker etc.), oder die endlose Frustrationen in ihrem Job erleben.

ARBEITSZEIT-FLEXIBILISIERUNG

In diesem Zusammenhang wirkt die aktuelle Diskussion um Arbeitszeitflexibilisierung bzw. -verlängerung zynisch: Soll sich die Situation noch dramatischer zuspitzen?

Dabei ist nicht klar, worum es geht: Geht es um die Flexibilisierung entsprechend den Wünschen und Bedürfnissen der MitarbeiterInnen, wie z. B. in teilautonomen Arbeitsgruppen oder von Flexibilisierung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben? Oder sprechen wir von „MitarbeiterInnen auf Abruf“, denen das Unternehmen diktieren darf, wann sie arbeiten müssen, und wann sie zu Hause bleiben sollen? Wie viel Sicherheit bleibt?



FOTO: PHOTODISC

Rahmenbedingungen und Verbreitung

Es gibt Schätzungen, dass ca. 20 bis 25 Prozent aller ArbeitnehmerInnen von Burnout betroffen sind. Derzeit gibt es in Österreich keine repräsentativen validen und reliablen Burnout-Erhebungen, die das bestätigen würden. Es gibt jedoch keinen Grund zur Annahme, dass heute weniger als 20 Prozent der ArbeitnehmerInnen betroffen sind.

In Zukunft wird es sogar noch mehr Burnout-Betroffene geben: Der wirtschaftliche Druck der Globalisierung und Rationalisierung sowie die von Entscheidungsträgern der Industrie ständig angeordnete Standort-Flucht gen China, Indien und Osteuropa erzeugt noch mehr Druck auf die einzelnen MitarbeiterInnen. Die teilweise extreme Verausga-

BASALER AKTIVITÄTSRHYTHMUS

... oder BRAC = Basic Rest-Activity Cycles (Hildebrandt, Moser, Lehofer, 1998)

Im menschlichen Organismus findet man neben dem Circadianen Rhythmus (Tag-Nacht-Rhythmus) auch den Basalen Aktivitätszyklus (BRAC), der während des 24-Stunden-Zyklus wirksam ist. Die Periodendauer beträgt durchschnittlich 90 Minuten und ist gut im 25-Stunden-EKG erkennbar. Nach durchschnittlich 90 Minuten psychophysiologischer Leistungsfähigkeit (Activity) sinkt das Leistungs- und Aktivierungsniveau deutlich (Rest), Körper, Geist und Seele fordern eine Pause: Man kann kaum verhindern, dass Gedanken abgleiten, man kann nicht mehr konzentriert zuhören, gähnt, achtet weniger auf Unfallrisiken und Sicherheitsaspekte, der Körper schaltet auf Pause.

Wenn man konsequent diesen BRAC Rhythmus ignoriert, weil man ja so viel zu tun hat – wie gut kann die Qualität der Arbeit in diesen psychophysiologischen Ruhephasen sein? Außerdem kostet es extrem viel Energie, die psychophysiologische Ruhephase zu „überbrücken“: Und man ist dem Burnout schon wieder einen großen Schritt näher, wenn man das regelmäßig macht und auch die übrigen Bedingungen „stimmen“.

bung der MitarbeiterInnen ist nicht nur ein Zeichen von Motivation und Interesse für die Arbeit. Sie ist auch ein Zeichen der Angst um den eigenen Arbeitsplatz, die MitarbeiterInnen über ihre eigenen Bedürfnisse und die Grenzen ihrer körperlichen, kognitiven und psychischen Leistungsfähigkeit hinweg zur Arbeit bis zur Erschöpfung antreibt.

Emotionale Erschöpfung und Depression

Burnout bezeichnet einen Zustand extremer psychischer und physischer Erschöpfung als Folge von lang andauerndem massivem Stress, der die individuellen Bewältigungsmöglichkeiten (Coping) der Betroffenen übersteigt (Ulich & Wülser, 2004). Die Vielfalt der Faktoren, die zum Burnout beitragen und die Vielgestaltigkeit der Symptome, in denen sich Burnout äußert, machen es schwierig, Burnout nicht nur als eigenständige Krankheit, sondern auch rechtzeitig zu erkennen. Etwas mehr als die Hälfte der Betroffenen leidet zusätzlich unter Depressionen, vor allem in fortgeschrittenen Phasen des Burnout.

Ulich & Wülser (2004) fassen zusammen, dass Burnout im Gegensatz zu Depression ein arbeitsspezifisches Syndrom ist, während Depression ein kontext-unabhängiges Syndrom ist, das jedoch sehr oft Folge von chronischem Stress oder Begleiterscheinung von Burnout bzw. eines Erschöpfungssyndroms ist. Zapf & Semmer (2004) stellen fest, dass die Überlappung von Burnout und anderen allgemeinen Beanspruchungsfolgen (wie z. B. chronische Müdigkeit) groß ist. Das Ergebnis aller genannten Syndrome ist für die Betroffenen jedenfalls mit großem Leidensdruck und längerfristig stark eingeschränkter Leistungsfähigkeit und Lebensqualität verbunden.

Ein besonderes Risiko im Zusammenhang mit Burnout ist, dass die Betroffenen viel zu spät bemerken, dass sie sich bereits in der Burnout-Spirale befinden. Je länger man sich in diesem Prozess befindet, desto schwieriger wird die Rückkehr zur Gesundheit und ins produktive, gesunde Arbeitsleben.

Ursachen des Übels

„Gratifikationskrise“

Ulich & Wülser (2004) sowie Zapf & Semmer (2004) nennen als eine wichtige Burnout-Ursache neben Emotionsarbeit in den personenbezogenen Dienstleistungen das Effort-Reward-Imbalance-Modell von Siegrist. Das Ausbleiben von adäquater Belohnung nach erfolgten Investitionen steht im Zentrum des „Modells beruflicher Gratifikationskrisen“. Auf der einen Seite stehen die Anforderungen – sowohl beruflich vorgegebene wie auch die eigenen Ansprüche an die eigene Leistung: „Wie perfekt ist perfekt genug – wann bin ich selbst endlich mit meiner Leistung zufrieden?“

Auf der anderen Seite stehen die „Gratifikationen“ oder „rewards“: Sie beinhalten Bezahlung, Wertschätzung, berufliche Statuskontrolle etc. Mit letzterem ist im Wesentlichen die Kontrolle über und Anreize durch die eigene berufliche Position gemeint. Beispiele für mangelnde Statuskontrolle sind vor allem Unsicherheit des Arbeitsplatzes, erzwungener beruflicher Wechsel, beruflicher Abstieg oder fehlende Aufstiegsmöglichkeiten.

Das Effort-Reward-Imbalance-Modell besagt nun, dass es zu Stress kommt bzw. Burnout durch die Arbeit fördert, wenn Anstrengungen und Gratifikationen nicht in einem ausgeglichenen Verhältnis stehen. Theoretisch wird damit die Perspektive der Stressforschung erweitert: Es geht nicht nur um die Frage, wie belastend eine Situation angesichts der zu ihrer Bewältigung zur Verfügung stehenden Ressourcen für die Person ist. Darüber hinaus ist von entscheidender Bedeutung, ob eine in Kauf genommene Belastung sich „lohnt“, weil ihr die entsprechenden Gratifikationen gegenüber stehen.

Wenngleich die häufig vorgenommene Bildung eines Quotienten aus effort und reward methodisch nicht unproblematisch ist und die Zusammenfassung von internen und externen Anforderungen konzeptionell Fragen nach deren Verhältnis und Zu-



FOTO: PHOTODISC

Burnout-Betroffene sollten nach Möglichkeit für mindestens zwei Wochen auf einen erholsamen Urlaub fahren

sammenwirken aufwirft, liegt hier laut Zapf & Semmer (2004) ein interessanter Ansatz vor. Die Vorhersage physischer Erkrankungen in Längsschnittstudien gelingt damit auf eindrucksvolle Weise.

Fehler der Arbeitsorganisation

Darüber hinaus sind auch Fehler in der Arbeitsorganisation wichtige Entstehungsbedingungen für chronischen Stress, Erschöpfung und Burnout. Hier ist vor allem ständiger Zeitdruck kombiniert mit zahlreichen Überstunden über lange Zeit hinweg bei zugrundeliegender chronischer Arbeitsüberlastung eine zuverlässige Entstehungsbedingung für Burnout. Fehlende soziale Unterstützung durch Kollegen und mangelnder Rückhalt durch Vorgesetzte erschweren die Lage erheblich, könnten aber im positiven Fall wenigstens temporär eine wichtige Ressource für die Stressbewältigung darstellen. Weiters sind wenig oder keine Rückmeldung über das Ergebnis der Arbeit sowie fehlende (auch gesellschaftliche) Anerkennung der Arbeit – wichtige Gratifikationen – in allen Berufen als Ursachen für mögliches Ausbrennen genannt.

Als weniger wichtig für die Entstehung von Burnout gelten dagegen bestimmte Persönlichkeitsmerkmale wie Ehrgeiz, Leistungsorientierung und Pflichtbewusstsein, die sich aber begünstigend auf den Burnout-Prozess auswirken können.

Gesundheitliche Gefahren

Seit vielen Jahren ist bekannt, dass chronischer Stress das Immunsystem schwächt und die Betroffenen anfälliger für Virusinfektionen (z. B. Herpes, Influenza), grippale Infekte, Magengeschwüre ... werden. Sie werden nicht nur schneller krank, der Genesungsprozess dauert auch viel länger. Umso schlimmer, wenn die Betroffenen dann trotzdem arbeiten gehen, lange bevor sie wieder gesund sind. Deutlicher können Körper und Seele nicht nach Ruhe und Erholung verlangen, als durch eine veritable physische Erkrankung.

Darüber hinaus steigt nach Zapf & Semmer (2004) auch das Unfallrisiko: Chronische Arbeitsüberlastung und die damit verbundene Ermüdung bewirken Verzicht auf Sicherheitsmaß-

nahmen, die für die Arbeit nicht oberste Priorität haben und der Einfachheit halber schnell weggelassen werden. Ebenso lassen überlastete ArbeiterInnen gern Kontroll- und Orientierungshandlungen weg, die zur Unfallverhütung dringend nötig sind. Auch das Einholen von Feedback sowie Wartungsarbeiten werden gerne ausgelassen, um die Arbeit möglichst schnell und kraftsparend zu bewältigen.

VERBREITUNG DES BURNOUT

Ulich & Wülser (2004) berichten, dass 43 Prozent der AssistenzärztInnen eines schweizerischen Kantonsspitals Anzeichen emotionaler Erschöpfung aufweisen, ebenso 30 bis 31 Prozent der LehrerInnen.

Aber auch Führungskräfte der unteren und mittleren Ebene, die sehr viel Arbeit bewältigen müssen und viel Verantwortung tragen, jedoch gleichzeitig relativ wenig Ressourcen zur Verfügung haben, sind immer stärker von Burnout betroffen. Ulich & Wülser (2004) zitieren eine Untersuchung von Ohm & Strohm (2001), die bei 30 Prozent der Führungskräfte eines Logistikunternehmens Anzeichen emotionaler Erschöpfung festgestellt haben.

Was kann man tun?

Die Auswirkungen von Burnout sind dramatisch, umso wichtiger ist es, effiziente Prävention umzusetzen. Im folgenden Abschnitt werden erfolgreiche Interventionsmaßnahmen dargestellt, wie sie von anerkannten ExpertInnen empfohlen werden.

Sinnvolle Unternehmensentwicklung

Maslach & Leiter (2001) sehen wie auch zahlreiche andere ExpertInnen Burnout nicht als Problem des Einzelnen, sondern als systemisches Problem des Unternehmens. Burnout „ist nicht nur eine triviale Angelegenheit von Menschen, die schlecht gelaunt sind oder eine schwierige Zeit durchleben – Burnout kostet Geld“ (Maslach & Leiter, 2001, S. 74).

Es geht nicht nur darum zu ergründen, welche Verhaltensweisen auftreten, sondern auch, weshalb diese Verhaltensweisen auftreten. Das „Missverhältnis zwischen der Person und dem Arbeitsumfeld ist entscheidend“ (ebenda) – Arbeitsüberlastung, Zeitdruck, fehlende Zeit- und Personalressourcen. Das Ziel sind sinnvoll gestaltete Tätigkeiten und konstruktive Arbeitsorganisation nach arbeitspsychologischen Kriterien: Handlungsspielraum erweitern, ausreichende Kontrolle, ganzheitliche Tätigkeiten, ausreichende Variabilität, ausreichend hohe qualitative Anforderungen und Verantwortung ohne dabei zu überfordern, sinnvolle, erreichbare Zielvorgaben, Ausbau von Ressourcen – soziale Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte, Kommunikation und Unternehmenskultur entwickeln, Nutzung des Potenzials der MitarbeiterInnen, berufsbegleitende Qualifizierung zur Förderung von Innovation, Motivation und Entwicklung der MitarbeiterInnen und des Unternehmens sowie des LLL (lebenslanges Lernen). Darüber hinaus brauchen MitarbeiterInnen ausreichend Anerkennung für Leistung, Feedback und konstruktives Fehler-Management.

Stress-Management-Trainings

Unternehmen empfinden Stress-Management-Trainings laut Maslach & Leiter (2001) als kostengünstig und sinnvoll und sind tatsächlich der Meinung, dass sie ihren MitarbeiterInnen etwas Gutes tun.

Der Nachteil dieser Stress-Management-Trainings: „Es ist schon paradox, dass sie darauf abzielen, die Person zu verändern und nicht die Arbeit, während Untersuchungen zeigen, dass die Arbeit die entscheidende Quelle für Stress ist“ (Maslach & Leiter, 2001, S. 74).

Außerdem wirkt es etwas zynisch, den TeilnehmerInnen in Stress-Management-Trainings beizubringen, dass der Stress in ihnen selbst entsteht und dass die Burnout-Betroffenen offensichtlich nicht in der Lage sind mit Stress umzugehen, sich die Arbeit richtig einzuteilen und zu bewältigen. Hier erkennt man ganz schnell, dass die Vortragenden möglicherweise nicht die richtigen ExpertInnen sind. Oder dass das Unternehmen nicht geneigt ist, wirksame Massnahmen für die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen zu treffen und Stress sowie Burnout zu verhindern.

Was Sie trotzdem tun können

Als ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson oder ArbeitspsychologIn können Sie Ihren KundInnen folgende Empfehlungen geben, wenn es nicht möglich ist, die Arbeitsbedingungen sinnvoll und gesundheitsförderlich zu verändern.

Urlaub und Erholung

Fahren Sie auf Urlaub für mindestens zwei oder drei Wochen – weg von der Arbeit, erholen Sie sich, tun Sie, was Ihnen wirklich gut tut. Längere Urlaube sind geeignet, die Burnout-Symptome deutlich zu mindern. Wenn das nicht möglich ist, z. B. weil es keine geeignete Urlaubsvertretung für Sie gibt, überlegen Sie sich, ob Sie unter diesen Bedingungen überhaupt

weiter arbeiten wollen.

Denken Sie an die Fürsorgepflicht Ihres Arbeitgebers: Er hat dafür zu sorgen, dass Sie Ihre Arbeit nicht krank macht. Suchen Sie Unterstützung bei den für Sie zuständigen ArbeitsmedizinerInnen, SFKs und ArbeitspsychologInnen.

Wenn das nicht möglich ist: Nehmen Sie Ihre Gesundheit wichtig, gehen Sie in Krankenstand, wenn es Ihnen schlecht geht, vor allem wenn Sie schon wieder einmal krank sind. Deutlicher kann Ihr Körper nicht Erholung fordern.

Lernen Sie, sich abzugrenzen

Reduzieren Sie konsequent Überstunden und Arbeitspensum, Sie müssen nicht die Arbeit von zwei oder drei MitarbeiterInnen machen – auch wenn es Ihnen schwer fällt oder Sie um Ihren Job fürchten. Denn Sie werden Ihren Job sowieso früher oder später verlieren, weil Sie irgendwann wirklich nicht mehr können. Wollen Sie so weit gehen?

Erholung und Freizeit

Nehmen Sie sich Zeit für Erholung und Freizeit: Überlegen Sie, was Ihnen gut tut, und nehmen Sie sich Zeit dafür.

Wenn Ihnen jetzt gar nichts einfällt, erinnern sie sich, was Ihnen früher Spaß gemacht hat. Pflegen Sie wieder zwischenmenschliche Beziehungen, die Ihnen Kraft geben, meiden Sie „Krafträuber“. Holen Sie sich soziale Unterstützung.

Selbstwahrnehmung

Lernen Sie wieder, sich selbst wahrzunehmen und Ihre körperlichen und psychischen Bedürfnisse zu erkennen: Wann werden Sie müde? Wann geht es Ihnen gut? Was tut Ihnen gut? Wie gut können Sie nach der Arbeit abschalten? Und was brauchen Sie dafür?

Pausen, Ruhe-Aktivitätszyklus

Besonders wichtig: Machen Sie Pausen bei der Arbeit, sofern das nur irgendwie möglich ist: Schalten Sie

um vom Multitasking auf Entspannung: Ziehen Sie sich dorthin zurück, wo Sie für ein paar Minuten ungestört sind.

Hören Sie auf Ihre Atmung, atmen Sie tief und langsam, schalten Sie dabei geistig ab. Keine Angst, Sie werden danach ganz schnell wieder in Ihre Arbeit einsteigen können, und Sie verlieren keine Zeit: Wer ausreichend Pausen macht, sich ausreichend erholt und dadurch einen gesunden Ruhe-Aktivitätszyklus hat, arbeitet schneller, besser, innovativer und kreativer. Verlassen Sie sich darauf, Sie werden es sehen.

Lernen Sie, sich zu entspannen

Finden Sie heraus, wie Sie sich am besten entspannen können: Ein Spaziergang in der freien Natur, allein oder mit Gesellschaft? Einfach hinlegen und ausruhen? Lesen? Qi Gong, Yoga oder Pilates lernen? Sauna, ein Wellness-Erholungswochenende mit allem was gut und teuer ist? Finden Sie es heraus, es lohnt sich.

Sport und Bewegung

Sport und Bewegung sind grundsätzlich gesund, sollten aber

von Burnout-Betroffenen sehr vorsichtig angegangen werden.

Ihr Organismus ist erschöpft und übermüdet, durch übertriebenen Sport können Sie Ihrem Körper im schlimmsten Fall noch weitere Lebensenergie entziehen.

Achten Sie auf die Signale Ihres Körpers: Machen Sie so viel Bewegung, wie Ihnen gut tut, seien Sie nett zu sich selbst und beachten Sie, dass Ihr Organismus sich erholen muss. Sie können jedoch so viel Bewegung machen, wie Ihnen wirklich gut tut.

Besonders hilfreich sind gesundheitspsychologische Beratung oder Coaching, da der Weg vom Burnout zurück zur Gesundheit weit ist und nicht so einfach, wie es aussieht.

Ein Online-Test zu Burnout steht im Internet unter www.burn-out.at.

Mag. Marion Venus

AUVA

Webergasse 4

1203 Wien

(+43 1) 331 11-274

Mobil: (+43 664) 393 7707

E-Mail: marion.venus@auva.at

LITERATUR

- Amabile TM. (98) Harvard Business Review 1998 Sep-Oct;76(5):76-87, 186. ■ Burisch, Matthias (94) Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. 2., unveränd. Aufl. 1994. Nachdruck, 2003 ■ Gunther Hildebrandt; Maximilian Moser; Michael Lehofer (98) Chronobiologie und Chronomedizin: biologische Rhythmen; medizinische Konsequenzen. Hippokrates: Stuttgart. ■ Litzcke, Sven M., Schuh, Horst (05), Stress, Mobbing und Burnout am Arbeitsplatz, 3. Auflage, Springer-Verlag ■ Christina Maslach; Michael P. Leiter (01) Die Wahrheit über Burnout – Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können. Springer-Verlag Wien ■ Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie (Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 3, S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe. ■ Rossi, Ernest L.; David Nimmons: 20 Min. Pause: Wie Sie seelischen und körperlichen Zusammenbruch verhindern können. - 4. Aufl. - Paderborn: Junfermann, 1997 - ISBN 3-8738-7085-1. ■ Ulich, Eberhard; Wülser, Marc (04) Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven, Verlag Gabler ■ Zapf, D. & Semmer, N.K. (04). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.) ■ Enzyklopädie der Psychologie (2004)

ZUSAMMENFASSUNG

Umfangreiche Personalreduktion im Rahmen des globalisierten Wettbewerbs zeigen ihre Wirkungen: Jede/r vierte ArbeitnehmerIn ist mittlerweile durch chronischen Stress und gesundheitsschädliche Arbeitsüberlastung bei gleichzeitiger Arbeitsplatzunsicherheit und Gratifikationskrise von Burnout betroffen. Burnout ist nicht mehr das Problem der sozialen und Pflegeberufe, alle Branchen und hierarchischen Ebenen sind betroffen. Neben emotionaler Erschöpfung, Depression und Demotivation in der Arbeit kennzeichnen ein geschwächtes Immunsystem und vermehrte Krankenstände Burnout. Wenn jede/r vierte ArbeitnehmerIn am Ende ihrer Leistungsfähigkeit ist, fehlen 25 Prozent Innovation, Kreativität und Entwicklung für den Wirtschaftsstandort Österreich. Und unser Gesundheitssystem und das AMS müssen teuer dafür bezahlen.

SUMMARY

Extensive personnel reduction in the course of globalised competition shows effect: The consequences are alarming: 25 percent of employees suffer from Burnout caused by chronic stress, harmful work-overload, as well as job uncertainty, and Effort-Reward-Imbalance. Burnout is no more restricted to nursing and psychosocial professions; all branches and every employment-level are concerned. Burnout features next to emotional exhaustion, depression, and demotivation at work a weaker immune system and more sick leaves. If every fourth employee is burnt out, there is a lack of 25 percent of innovation, creativity and economic development for the business location Austria. And our healthcare-system and the AMS have to pay a high price.

RÉSUMÉ

Dans le cadre de la concurrence globalisée, une vaste réduction de personnel montre son effet: Chaque quatrième employé est déjà atteint par le Burnout provoqué par un stress chronique et une surcharge de travail malsaine, ainsi qu'une insécurité de travail et une crise de bonification. Le Burnout n'est plus le problème des professions sociales et soignantes, toutes les branches et niveaux hiérarchiques sont concernés. A côté d'un épuisement émotionnel, la dépression et la démotivation au travail, un système immunitaire affaibli et des fréquences de maladie accrues marquent le Burnout. Si chaque quatrième employé est à la fin de son efficacité, il manque 25 pour cent d'innovation, de créativité et de développement pour le site économique Autriche. Et notre système de santé et le AMS doivent payer cher pour cela.