



Psychologie: Sicherheitsverhalten wird in der Kindheit geprägt

AUVA-PROJEKT „BAUFIT“ 21
Gesund auf der Baustelle

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT 30
AUVA-SGM in der Praxis

ERGONOMIE 38
Menschengerechte Montage

Besuchen Sie uns im Internet:



www.sicherearbeit.at

Innovative Infrarot-Technologie für Ihren persönlichen Schutz



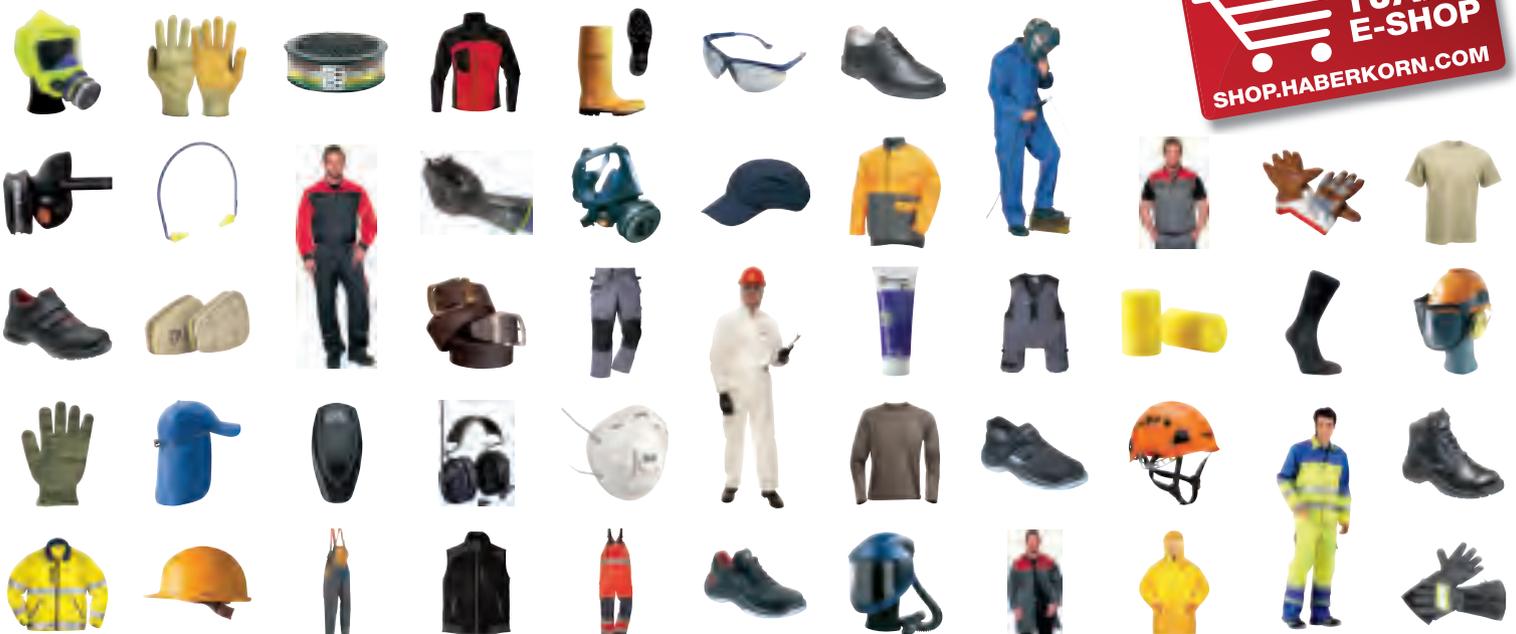
Extrem klein, extrem zuverlässig, extrem flexibel

Ideal für verschiedenste Anwendungen der personenbezogenen Messung überwacht das neue Dräger X-am 5600 Ihren Arbeitsplatz kontinuierlich auf explosive, brennbare und toxische Gase und Dämpfe und auf Sauerstoff. Die lange Lebensdauer der Sensoren, größere Kalibrierungsintervalle und die Vergiftungsbeständigkeit des Infrarot-Sensors schonen das Budget. Mehr dazu unter 01 609 36 02. www.draeger.com

Dräger. Technik für das Leben®

ÖSTERREICHS GRÖSSTES ARBEITSSCHUTZ SORTIMENT

Atemschutz, Augenschutz, Gesichtsschutz, Berufs- und Imagebekleidung, Gehörschutz, Handschutz, Hautschutz, ...



Haberkorn GmbH
www.haberkorn.com

6961 Wolfurt
T +43 5574/695-0

6063 Rum/Innsbruck
T +43 512/24 400-0

9500 Villach
T +43 4242/42 038-0

1030 Wien
T +43 1/74 074-0

4060 Leonding
T +43 7229/687-0

8055 Graz
T +43 316/28 70 82-0

HABERKORN
EINFACH BESSER

IMPRESSUM

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: + 43 1 662 32 96-39744
Fax: + 43 1 662 32 96-39793
E-Mail: sicherearbeit@oebgverlag.at
UID: ATU 55591005, FN 226769i

Herausgeber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
Tel.: +43 1 331 11-0

Beauftragter Redakteur:

Dr. Wilfried Friedl
Tel.: +43 1 331 11-530
E-Mail: wilfried.friedl@auva.at

Redaktion:

Wolfgang Hawlik
Tel.: +43 1 331 11-253
E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at

Titelbild:

fotolia/Jasmin Merdan

Bildredaktion/Layout/Grafik:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Art-Director: Peter-Paul Waltenberger
E-Mail: peterpaul.waltenberger@oebgverlag.at
Layout: Reinhard Schön
E-Mail: reinhard.schoen@oebgverlag.at

Abo/Vertrieb:

Karin Stieber
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 1 662 32 96-39738
E-Mail: abo.sicherearbeit@oebgverlag.at

Anzeigenverkauf:

Dr. Bernd Sibitz
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 664 441 54 97
E-Mail: anzeigen.sicherearbeit@oebgverlag.at

Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

Hersteller:

Leykam Druck GmbH & CoKG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21

Der Nachdruck von Artikeln, auch auszugsweise, ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers bzw. Verlages gestattet. Für Inserate bzw. die „Produkt-Beiträge“ übernimmt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt keine Haftung. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs.1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.

Über das psychophysische Verhältnis

Dass der Mensch aus Körper und Geist besteht, wird niemand infrage stellen. Dass diese beiden miteinander in Verbindung stehen, ist auch unumstritten. Dass sie aber untrennbar zusammenhängen, ist uns nicht immer bewusst. Und zwar von Kindheit an. In frühen Jahren wird die geistige Grundlage für all das gelegt, was später mit dem Körper passiert. Ein Kranmonteur beispielsweise, der wichtige Arbeiten in schwindelnder Höhe verrichten muss, braucht ein extrem positives Verhältnis zur Sicherheit seines Körpers. In diesem Beruf darf man sich einfach nicht auf ein verbleibendes Restrisiko einlassen. Da muss alles stimmen: die Einstellung zur Sicherheit ebenso wie die Einstellung der persönlichen Schutzausrüstung.



Foto: Rainer Grys

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

„**Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser**“, meinte der russische Revolutionär Lenin. Sein politischer Grundsatz gilt auch für die Arbeitssicherheit. Wenn wir etwas tun, sind wir alle mehr oder weniger einer Gefahr ausgesetzt. Solange wir etwas tun, was man nicht von vornherein als waghalsig bezeichnet, haben wir ein Recht darauf, auf die Sicherheit zu vertrauen. Um dieses Recht aber auch einfordern zu können, bedarf es regelmäßiger Kontrolle. Vertrauen und Kontrolle sind somit die Grundlagen einer Sicherheitskultur.

Ein Umfeld, in dem die Sicherheitskultur eine besondere Rolle spielt, ist die Baustelle. Da kommt es nicht nur darauf an, dass man Absturzgefahren vermeidet, gefährliche Maschinen richtig bedient und schwere Bauteile präzise positioniert. Da kommt es auch darauf an, schwere Lasten richtig zu heben, sich vor den Gefahren der Sonne zu schützen, sich richtig zu ernähren und mit dem Termindruck fertig zu werden. Termindruck ist nur eine von vielen arbeitsbedingten psychischen (Fehl-)Belastungen. Solche sind zwar sehr individuell, aber unleugbar vorhanden. Sie zu objektivieren ist sowohl für die Sicherheit bei der Arbeit als auch für die Gesundheit – und damit für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit – von grundlegender Wichtigkeit. Dieser kleine rote Faden durch die vorliegende Ausgabe macht klar: Das psychophysische Verhältnis, die untrennbare Beziehung zwischen Körper und Geist, steuert uns durch unser gesamtes Leben. Damit dieses möglichst lange und zufriedenstellend währt, sollten wir uns das regelmäßig bewusst machen,

meint

Ihr Redaktionsteam



8

Foto: Fotolia/Vasina Nazarenko

PSYCHOLOGIE 8

Wie das Sicherheitsverhalten von der Kindheit beeinflusst wird

Julia Umek

SICHERHEITSSCHULUNG 16

Damit Kranmonteure nicht gefährlich leben

Norbert Hirsch

SICHERHEITSSCHULUNG 18

Vertrauen in die Sicherheit

Josef Drobits



30

Foto: Fotolia/2jenn

AUVA-PROJEKT „BAUFIT“ 21

Gesund auf der Baustelle

Wolfgang Hawlik

PSYCHISCHE BELASTUNGEN 24

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer (Fehl-)Belastungen

Martina Molnar, Elisabeth Huber, Herbert Friesenbichler

SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSMANAGEMENT 30

AUVA-SGM bei Vöslauer

Elvira Hauska



38

Foto: Wichtl

ERGONOMIE 38

Megamaschinen menschengerecht montieren

Walter Ambros, Uwe Herbst, Herbert Rausch, Michael Wichtl

STANDARDS

Events Aktuell 6

Termine, Seminare 43

Vorschriften/Normen 44

Bücher 46

Produkte 49

Die Securitas – DER Preis für vorbildliche KMUs

Klein- und Mittelunternehmen sind der Motor der österreichischen Wirtschaft. Hier kommt es auf jeden Mitarbeiter an. Viele KMUs wissen das und achten sehr auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten. Die AUVA und die Wirtschaftskammer suchen nun Betriebe, die auf diesem Gebiet herausragende Aktivitäten setzen. Die besten von ihnen werden im Rahmen einer glanzvollen Gala mit der Securitas oder gar mit der Goldenen Securitas ausgezeichnet. Alle Securitas-Preisträger dürfen sich als Vorzeigeunternehmen im Bereich der Prävention bezeichnen. Mit intensiver Pressearbeit wird dafür gesorgt, dass die Auszeichnung auch in der Öffentlichkeit Bekanntheit erlangt. Verliehen wird die Securitas in drei Kategorien:

- In der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ werden Unternehmen ausgezeichnet, die besondere Maßnahmen

zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gesetzt und damit messbare Erfolge erzielt haben.

- In der Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ geht es um Unternehmen, die neue Wege beschreiten, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten, sie vor Unfällen und Berufskrankheiten zu schützen, aber auch um die Arbeitsqualität und -zufriedenheit zu verbessern.
- Die Kategorie „Jedem Alter seine Arbeit“ ist für Unternehmen gedacht, die besonderes Augenmerk auf altersgerechte Arbeit und damit auf die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten legen.

Die Einladung zur Teilnahme ergeht an Unternehmen, die Mitglied der Wirtschaftskammer-Organisation sind, mit Arbeitsstätten, in denen bis zu 50 Mit-



arbeiterInnen beschäftigt sind. Die Maßnahmen müssen im Zeitraum zwischen dem 1. Jänner 2009 und dem 31. Dezember 2011 gesetzt worden sein. Weitere Informationen:

www.auva.at/goldene-securitas

Forum Prävention: Die Fachwelt trifft sich in Innsbruck

Vom 7. bis 10. Mai 2012 findet in Innsbruck das schon traditionelle Forum Prävention der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) statt. Am Veranstaltungsort Congress Messe Innsbruck werden sich hochrangige in- und ausländische Sicherheitsexpertinnen und -experten unterschiedlicher Fachrichtungen zusammenfinden, um sich über aktuelle technische, organisatorische und legislative Entwicklungen, neue Forschungsansätze und praktische Erfahrungen zu informieren.

Natürlich bildet das Forum Prävention auch den passenden Rahmen, um neue Kampagnen und Initiativen der AUVA für mehr Gesundheit und Arbeitsschutz vorzustellen. Das umfangreiche Programm gliedert sich in Plenarvorträge, Fachtagungen verschiedener Arbeitsgruppen, Work-

shops zu unterschiedlichen Themen und eine angeschlossene Fachaustellung. Es zeigt, wie breit und facettenreich heute das Thema Prävention zur Verhinderung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen betrachtet wird. Wie schon bei der letzten Veranstaltung in Wien wird auch in Innsbruck wieder ein Schwerpunkt auf dem Bereich der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz liegen. Einen weiteren Schwerpunkt bildet der Themenkreis Information und Kommunikation.

Das Forum Prävention richtet sich nicht nur an alle Fachleute, die sich mit Fragen der Prävention auseinandersetzen, sondern will auch gleichermaßen Führungskräfte und ArbeitnehmervertreterInnen (BetriebsrätInnen) ansprechen. Unter www.auva.at findet man



das Programm des Forum Prävention, dort ist auch eine Online-Anmeldung zu der Veranstaltung vor dem 6. April 2012 möglich.

Napo in ... „Sicher unterwegs“

Seit Kurzem liegt eine neue Folge der Reihe mit dem international beliebten Zeichentrickstar Napo vor. Napo-Videos können aufgrund der weltweit verständlichen Sprache „Napoisch“ zur Schulung von Beschäftigten, insbesondere von jungen und neu eintretenden Mitarbeitern, ohne Rücksicht auf deren Sprache eingesetzt werden.

Im neuesten Video geht es um den innerbetrieblichen Verkehr. Neben anderen Transportmitteln steht vor allem der Gabelstapler im Mittelpunkt. Die einzelnen Szenen behandeln Themen wie „Sichere Verkehrswege“, „Richtiges Fahrverhalten“, „Personenschutz“, „Wartung“ sowie „Laden und Entladen“.

Der innerbetriebliche Verkehr muss gut durchdacht und organisiert sein. Das erfordert Planung, Umsetzung und Kontrolle durch den Arbeitgeber. Dieser muss auch etwaige Gefahren ermitteln und die notwendigen Maßnahmen setzen. Von den Beschäftigten verlangt der innerbetriebliche Verkehr das richtige Verhalten und gegebenenfalls auch eine nachweisliche Ausbildung. Nur wenn Arbeitgeber und Beschäf-



tigte an einem Strang ziehen, können Gefahren verringert und Unfälle vermieden werden. Das neue Video kann von der Website www.napofilm.net heruntergeladen oder zusammen mit der Sammeledition beim Österreichischen Filmservice (<http://auva.filmservice.at/>) bestellt werden.

Abb.: napofilm.net

Neues AUVA-Video: Sichere Instandhaltung

Instandhaltung ist ein wichtiges betriebliches Thema. Zur Instandhaltung gehören alle Tätigkeiten der Wartung, Reparatur und Instandsetzung von Maschinen, Anlagen und Gebäuden. Dabei passieren drei- bis viermal so viele Unfälle wie bei der „normalen“ Arbeit.

Gut geplante und von qualifizierten Fachkräften durchgeführte Instandhaltung verhindert nicht nur gefährliche Zwischenfälle und Störungen, sondern gewährleistet auch einen effizienten und reibungslosen betrieblichen Ablauf mit niedrigen Stillstands- und Ausfallkosten.

Das neue Video dient sowohl der audiovisuellen Unterstützung von Vortragenden in der Ausbildung und Unterweisung von Schülern und Beschäftigten als auch der Bewusstseinsbildung von Vorgesetzten und Führungskräften über die Bedeutung professionell geplanter und durchgeführter Instandhaltung im Betrieb.

Das Video ist beim Österreichischen Filmservice um € 10,00 erhältlich und kann unter <http://auva.filmservice.at/> bestellt werden.



Abb.: AUVA

Wie das Sicherheitsverhalten von der Kindheit beeinflusst wird

Unser Sicherheitsverhalten ist in hohem Maß von Erfahrungen beeinflusst, die in den ersten zehn Lebensjahren gemacht wurden. Das Gehirn ermöglicht es uns jedoch auch, noch im Erwachsenenalter „falsche“ Verhaltensweisen zu korrigieren.

JULIA UMEK



Unserer Kindheit hat Spuren hinterlassen, die auch unser Sicherheitsverhalten beeinflussen. Wir können uns ein Leben lang in diesen Spuren bewegen, aber wir müssen es nicht. Die Erfahrungen der ersten zehn Lebensjahre wirken sich auf unser gesamtes Verhaltensrepertoire aus – nämlich insofern, als wir unbewusst wiederholen und fortsetzen, was wir in der Kindheit „gelernt“ haben. Diese Weichenstellungen steuern das Sicherheitsverhalten ebenso wie die Gefährlichkeitsurteile. Aber auch die sogenannten Stressogramme sind von der Architektur unserer Lebensgeschichte geprägt. Alle frühen Erfahrungen stellen Bausteine der von den Hirnforschern als „Autobahnen im Kopf“ bezeichneten Copingprogramme dar und steuern unser intuitives Verhalten.

Der Einfluss unserer Selbstwirksamkeitserwartung auf das Sicherheitsverhalten

Gerade unsere Selbstwirksamkeitserwartung – also unsere Überzeugung, unser Glaube daran, etwas bei sich selbst bewirken zu können – beeinflusst unser Sicherheitsverhalten ein Leben lang. Das Gefühl dafür, welche Situationen wir kontrollieren können und welchen wir uns folglich aussetzen, spiegelt sich auch in unserer Entscheidungsfähigkeit wider. All das ist maßgeblich von den Erfahrungen in den ersten Lebensjahren beeinflusst. Angesichts der Anstrengung und Gefährlichkeit einer Aufgabe, die ein Kind bereit ist, auf sich zu nehmen, und der Reaktion der Mutter, Vater oder Bezugsperson darauf engrammieren sich die Bestandteile des Selbstwertsystems. Zu diesen gehört – neben Ausdauer, Bereitschaft zur Anstrengung und Ausrichtung des Handelns auf angemessene Risikobereitschaft –

auch die Zeit, die eine handelnde Person (auch ein Kind) damit verbringt, einmal gesetzte Ziele zu erreichen. Je länger es dauert, zum Ziel zu gelangen, desto größer wird die Gefahr, durch neue Anregungen auf andere attraktive Ziele aufmerksam zu werden und sich von den ursprünglichen Zielen, zum Beispiel, Gefahren im Auge zu behalten, ablenken zu lassen.

Wir wissen aus der Motivationspsychologie, dass die Ausdauer umso größer ist, je stärker die Motivation zur Erreichung eines Ziels ausgeprägt ist. Wer in seiner Kindheit Liebe und Anerkennung nur dann bekam, wenn sie oder er gute Leistungen erbrachte, egal mit welchem Einsatz – also zum Beispiel auch dann, wenn Gefahren nicht genügend beachtet wurden –, wird im Erwachsenenleben eher bereit sein, Risiken einzugehen und Gefahren als „nicht so gefährlich“ einzustufen. Die Erwartung, dafür Anerkennung zu bekommen, übertrumpft das Sicherheitsbedürfnis.

Ein Fallbeispiel

Herr I., ein 38-jähriger Vorarbeiter im Bereich „Reinigung von Behältern mit gefährlichem Inhalt“, hat durch großen Einsatz in seinem Aufgabenbereich einen „Leistungsaward“ dafür erhalten, dass er besonders schnell seine Arbeiten – nämlich das Leeren von Behältern mit gefährlichem Inhalt – erledigen konnte. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass er diese Auszeichnung erhalte, weil er eine bestimmte Anzahl von Behältern innerhalb eines Zeitraums habe leeren können. Fünf Tage danach klemmte die gut gesicherte Entleerungsvorrichtung – es handelte sich ja um gefährliches Material, das entsorgt werden sollte –, und es gelang drei Arbeitern gemeinsam nicht, die Sicherheitsvorrichtung zu lockern.

Herr I. kletterte in den Behälter hinein, was strengstens verboten war, die Vorrichtung öffnete sich und erschlug Herrn I. Der Notarzt konnte nur mehr seinen Tod feststellen. In der notfallpsychologischen Nachbetreuung stellte sich heraus, dass Herr I. unbedingt weiter „der Schnellste“ hatte sein wollen; er hatte zu seinen Kollegen gesagt, dass sein Vater auch immer „der Schnellste“ gewesen sei und dies daher auch von seinem Sohn immer erwartete hätte.

Personen mit unstillbarer Hoffnung auf Anerkennung oder Furcht vor Misserfolg (meidende Komponente des Leistungsmotivs) zeigen gerade im Bereich von Aufgabenschwierigkeiten wegen „Gefährlichkeit“ minimale Ausdauer. Sie wollen alle Aufgaben so erledigen, dass sich die Wahrscheinlichkeit, Lob zu erhalten, erhöht und gehen mitunter hohe Risiken ein, um eine befürchtete Zurückweisung zu vermeiden. Das Bedürfnis, „geliebt“ zu werden, bleibt in jedem Menschen ein Leben lang ein leitendes Motiv. Wurde einem Kind vermittelt, dass es die Liebe von Mutter, Vater oder Bezugspersonen dann am ehesten bekommt, wenn es außergewöhnliche Leistungen erbringt und seine „Feigheit“ unterdrückt, bleibt dieses (falsche) Maß für Gefahreinschätzung unbewusst erhalten.

Anerkennung, Liebe und Wertschätzung steuern das Sicherheitsverhalten

Wenn Mutter, Vater oder Bezugsperson ein Kind dabei unterstützt und ihm Anerkennung gibt, wenn es die Erwartungen an sich selbst erfüllt hat, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass es diese Spannung ein Leben lang positiv umsetzen kann. Die Selbstwirksamkeitserwartung korreliert gut mit dem Verhalten, die



Die Erfahrungen der ersten zehn Lebensjahre wirken sich auf unser gesamtes Verhaltensrepertoire aus

eigene Sicherheit betreffend. Fragt man einen Menschen mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung: „Was meinen Sie, wie gut Sie mit der Bedienung dieser Maschine zurecht kommen werden?“, um beispielsweise über eventuell notwendige Hilfe und Unterstützung zu sprechen, so nehmen Menschen mit hohem Selbstwert Hilfe leichter an als jene, die „Hilfe-Annehmen“ mit Schwäche verbinden. Menschen mit niedrigem Selbstwert neigen dazu, „es jemandem zeigen zu wollen“, und gehen daher Ri-

siken ein, deren Ausmaß sie kaum abwägen können. In einer ganzen Reihe von Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass die Selbstwirksamkeit relevante Prognosen über tatsächlich gezeigtes Verhalten zulässt. Menschen benützen Sicherheitsvorkehrungen effektiver, wenn sie der Meinung sind, Kontrolle über ihr Sicherheitsverhalten zu haben, also eine diesbezüglich hohe Selbstwirksamkeitserwartung aufweisen. Vertrauen in die eigenen Möglichkeiten der Kontrolle erwies sich als der zuverlässigste Prädiktor für effektives Sicherheitsverhalten. Das Ausmaß der wahrgenommenen Selbstwirksamkeit korreliert sowohl mit der Absicht als auch mit dem tatsächlich gezeigten Verhalten.

Self-Serving Bias – also selbstwertdienliche Strategien und der Regulationsmechanismus zum Erhalt und zur Wiederherstellung des psychischen Gleichgewichts und Wohlbefindens – sind ein bedeutender Faktor für das Sicherheitsverhalten. So kann es zu paradoxen Verhaltensweisen kommen, wenn zum Beispiel einerseits Risiken erkannt werden, andererseits aber vorwiegend auf Gelingensfaktoren abgezielt wird. Das Sicherheitsverhalten beeinflussende relevante Faktoren sind psychosoziale Disharmonien nach Übertretung subjektiver Normen, sie erzeugen Disstress-Gefühle.

Stresscoping

Auch unser Stresscoping haben wir in der Kindheit erlernt. Stress ist eine Reaktion des Organismus auf Anforderungen unter besonderen Bedingungen. Das Verhalten, das man als Kind in Belastungssituationen wählte beziehungsweise wählen musste, ist als vorgeprägtes Reaktionsmuster gespeichert. Zum Beispiel zeigen Menschen, die

in ihrer frühen Kindheit von der Mutter getrennt wurden, vermehrt ein submissives Unterwerfungsverhalten. Die frühe Lebenserfahrung prägt das Verhalten unter Stress bis ins Erwachsenenalter. Eine submissive Haltung – also eine Gehorsamsbereitschaft, die zum Beispiel gegenüber Autoritäten zu automatischer, ungeprüfter Folgsamkeit führt oder führen kann – wirkt sich insofern gefährlich aus, als Menschen auch dann noch gehorchen, wenn eine Anordnung falsch ist. Aus welchen Gründen und Überzeugungen ein unwillkürliches, automatisches, unbeabsichtigtes Verhalten gewählt wird, ist multivariat im Gehirn gespeichert und kann im Erwachsenenleben in Bezug auf die Ätiologie kaum in Erinnerung gerufen werden. So weiß zum Beispiel niemand, was in gewissen Situationen Reflexe wie Zittern, Zwinkern, Muskelzuckungen, Rotwerden, Schwitzen etc. auslöst. Auch warum manche Personen nicht aushalten, langsamer als andere zu sein oder negativ kritisiert zu werden, ist möglicherweise mit Lob- und Anerkennungsauslösern der Eltern begründbar.

Lob

Großen Einfluss auf das spätere Sicherheitsverhalten eines Menschen hat das Lob- und Anerkennungssystem in der Familie. Wer Risiken eingehen darf und die Grenze zwischen Sich-in-Gefahr-Bringen und Sich-in-Sicherheit-Halten insofern lernt, als Mutter, Vater oder eine andere Bezugsperson Freude darüber zeigt, wenn ein Verhalten richtig war, und Unzufriedenheit über ein zu riskantes Verhalten ausdrückt, wird später mit den sogenannten Basisemotionen – Angst, Furcht, Aufgeregtheit, Scham, Freude, Zufriedenheit, Verachtung, Ekel, Ärger, Verlegenheit, Schuld, Trauer – gut umgehen können.

Demn Gefühle sind es, die unser Sicherheitsverhalten steuern. Jedes Sicherheitsverhalten beinhaltet auch Strategien, die sogenannte soziale befürchtete Gefahren (also seelische) gut einschätzen lassen und verhindern, dass Handlungen zu seelischem Schmerz führen.

Haben Mutter, Vater oder Bezugspersonen das Kind vorwiegend dann gelobt, wenn es, auch unter unfairen Voraussetzungen, „gewann“ – also schneller, besser, tüchtiger als die anderen war, und das auch unter Hintansetzung von Sicherheitsmaßnahmen –, kann diese Einstellung als Verhalten in solchen Situationen engrammiert sein. Nimmt man zum Beispiel AutofahrerInnen in den Blick, die es nicht ertragen können, überholt zu werden, und es deswegen immer wieder zu schweren Unfällen kommt, lässt sich ein derartiges unvernünftiges Verhalten durch solche Gefühle aus der Kindheit erklären. Selbst wenn bei auffälligem, normwidrigem Verhalten großer Erklärungsbedarf besteht, weil damit teilweise gefährliche, belastende Folgen zu befürchten sind, sind die Motive eines solchen Verhaltens selten einsehbar.

Sicherheitsverhalten wird mit Bausteinen aus der Kindheit gesteuert

Das menschliche Gehirn ist verantwortlich für Wahrnehmung und Denken, es bestimmt, wie wir uns selbst empfinden, wie wir uns folglich verhalten und woran wir uns erinnern. Die Identität des Menschen, der Charakter, die Persönlichkeit, all das, was wir meinen, wenn wir von uns selbst als „Ich“ sprechen, sind Produkte des Gehirns. In den verschiedenen Phasen der Entwicklung des Kindes entfalten sich Bereiche im Gehirn, die unsere Wahrnehmung steuern



Ein Kind, das unter schwierigen Bedingungen aufwächst, wird im späteren Leben wenig Spielraum haben, in bedrohlichen Situationen richtig zu handeln

und die sogenannten kognitiven Funktionen beeinflussen. Auch das Sicherheitsverhalten des Menschen wird durch die Erfahrungen und die damit verbundenen Gefühle gesteuert. Es entstehen unzählige Netzwerke, in denen umfassende Gedächtnisinhalte enthalten sind. Der Aufbau unseres Gehirns ist maßgeblich davon abhängig, welche Erfahrungen ein Mensch in den ersten zehn Lebensjahren gemacht hat. Wer viele positive Gefühlserfahrungen in einer anregenden Entwicklungsatmosphäre macht, bildet viele Verschaltungen in seinem neuronalen Netz, die sein Verhaltensrepertoire erweitern. Ein Kind, das unter schwierigen, es wiederholt verletzenden Bedingungen aufwächst, das viele negativ emotional stressende Erfahrungen macht, das vernachlässigt wird, das viel Einsamkeit und Leere kennt, das in einem reizarmen Klima aufwächst und keine Erfahrungen hat, wie mit Sicherheitsanweisungen kreativ umgegangen werden kann, wird im späteren Leben wenig

Spielraum haben, wenn es darum geht, in bedrohlichen Situationen richtig zu handeln. Schon in den ersten Lebensmonaten werden aus allen Erfahrungen und Reizen Gedächtnisfunktionen unentwegt neu verschaltet, die dann die Gehirnleistungen Zug um Zug erweitern. Dieses sogenannte unbewusste Gedächtnis bezeichnet man als prozedurales Gedächtnis; das bewusste Gedächtnis, mit dem wir uns selbstständig an Fakten und Zahlen erinnern können, wird als deklaratives Gedächtnis bezeichnet. Das deklarative Gedächtnis ist sozusagen eine Art Zeittafel über uns selbst; man spricht vom biografischen Selbstbezug. Dieser besteht aus Erinnerungen, die jeder Mensch hat. Alle Erlebnisse, die sich auf diese innere, eigene Zeittafel beziehen, sind Faktoren, die auch unser Sicherheitsverhalten steuern. Unser Gedächtnis greift auf verschiedene Netzwerke im Gehirn zu, die Erfahrungen, speziell jene aus den ersten Kindheitstagen, wieder abrufbar machen.

Die wichtigste Erfahrung eines Kindes ist, dass es durch Mutter, Vater oder Bezugspersonen Schutz und Geborgenheit erfährt, sodass es sich zu jeder Zeit daran „erinnert“, also Gefühle entwickelt, die ihm unbewusst zuflüstern, dass es Bedrohungen oder Störungen kontrollieren kann. Unsere Bindungsfähigkeit und unser Selbstvertrauen werden durch Umwelteinwirkungen als Engramme in unser Gedächtnissystem und in unsere Seele eingeschrieben und dort multicodiert gespeichert. Negative Erfahrungen, zum Beispiel mangelnde Fürsorge, behindern das Zusammenspiel der verschiedenen Lern- und Prägungserfahrungen und können sich so stark auswirken, dass ein Mensch seine Sicherheitsbedürfnisse vernachlässigt und sich selbst gefährdet.

Kinder, die beispielsweise im emotionalen Bereich geschädigt wurden, entwickeln eine Diskrepanz zwischen der Art der Strukturierung ihres Denkens über sich und der Art ihres Denkens anderen Personen gegenüber. Wer die Erfah-

rung gemacht hat, dass das Reden und das Handeln der Eltern nachhaltig widersprüchlich sind und sich mit Vorerfahrungen nicht vereinbaren lässt, entwickelt Gefühle von Verwirrung und Angst. Weil aber ein Kind Gedanken nicht zulassen kann, die bedeuten, dass von Mutter und Vater, also den wichtigsten Schutzpersonen, eine Gefahr ausgeht, wird diese Diskrepanz verdrängen. Das kann dazu führen, dass im Erwachsenenleben Anweisungen als nicht wichtig wahrgenommen und daher auch nicht eingehalten werden.

Wer in der Kindheit bei Übertretung von Anweisungen, die ihre bzw. seine Sicherheit betrafen, einmal bestraft wurde, ein anderes Mal aber nicht, speichert eine Handlungsanleitung, die etwa so lautet: „Anweisungen sind unwichtig; mach es so, wie es dir gute Gefühle erzeugt!“ Diese „guten Gefühle“ können zum Beispiel dazu führen, dass Mut gezeigt wird, der durch leichtsinniges Verhalten dann einen Unfall zur Folge hat.

Qualität des Schlafes wird in der frühen Kindheit geprägt

Um Fähigkeiten wie Aufmerksamkeit, allgemeines Verstehen, Einschätzen von Gefahren etc. optimal entwickeln zu können, ist ungestörter Schlaf in der Kindheit Grundvoraussetzung. Für das störungsfreie Zusammenspiel aller Hirnfunktionen brauchen wir zu jeder Zeit unseres Lebens Schlaf in guter Qualität, um uns zu erholen – ganz besonders aber in unserer frühen Kindheit.

So zeigte sich zum Beispiel in der Anamnese, dass Patienten, die unter extremen Schlafstörungen leiden, darüber berichten, dass sie in ihrer Kindheit regelmäßig im Schlaf gestört wurden – etwa, weil die Eltern Streit hatten, ihnen das Angst machte und sie daher nicht schlafen konnten. Das kann dazu führen, dass Personen auch im Erwachsenenleben einen sehr störungsanfälligen Schlaf haben und sich nicht entsprechend erholen können. Dauernde Müdigkeit und das Gefühl, nicht ausgeschlafen zu sein, vermindern aber die Gefahrenwahrnehmung.

Angst

Wer Angst vor etwas hat, wird „vor Angst zittern“, die Hände werden feucht, die Schultern werden hochgezogen etc. Das bewirkt, dass zum Beispiel ein Gegenstand fester gehalten werden will, aber nicht fester gehalten werden kann. Wer Angst hat, etwas zu sagen, weil in seiner Kindheit Widerspruch mehrheitlich bestraft wurde, wird leiser, schneller, undeutlicher etc. sprechen oder schweigen, auch dann, wenn zum Beispiel eine Sicherheitsanweisung nicht verstanden wurde. Der Grund: Der Mund wird trocken, er oder sie „bringt kein Wort heraus“ – alles Verhaltensweisen, die unser Sicherheitsverhalten beeinflussen.



Negative kindliche Erfahrungen können dazu führen, dass sich der Mensch später selbst gefährdet

Das limbische System

Es ist unser sogenanntes limbisches System, das alles bewertet, was Körper und Gehirn tun. Wird eine Wahrnehmung, die zu einer Handlung führt, als gut, lustvoll, erfolgreich etc. eingestuft, kommt der Befehl „Wiederholen“. Wird ein Gefühl ausgelöst, das der Handlende als ungut, schlecht, schmerzhaft, erfolglos etc. einordnet, dann folgen Vermeidungshandlungen. Wenn also in der Kindheit gefährliche Situationen als zu lobende Mutproben oder das Vermeiden gefährlicher Konstellationen als feig bezeichnet wurden, speichert das Gehirn diese Gefühle und steuert unser Verhalten entsprechend. Wenn ein Kind immer wieder erlebt, wie in der Familie mit gefährlichen Situationen sorglos umgegangen wird und so einen „falschen Glauben“ entwickelt, der sich in „Es kann eh nichts passieren“ widerspiegelt, wird es sich permanent Gefahren ausliefern, die es nicht richtig einschätzen kann, und sich auch im Erwachsenenleben so verhalten. Das limbische System beginnt seine Arbeit – also das Speichern von Gefühlen aus Erfahrungen – bereits im Mutterleib. Aber in den ersten zehn Lebensjahren, in einer Lebensphase also, in der vom Kind wichtige Entwicklungsschritte zu bewältigen sind, werden die bedeutendsten Engramme für das gesamte Leben vorbereitet. Alle Bewertungen werden als Gefühle im emotionalen Erfahrungsgedächtnis abgelegt. Es sind speziell die Nervenzell-Netzwerke der Amygdala, die Gedächtnisspeicher für seelische und körperliche positive und negative Erfahrungen darstellen. Gerade wenn Menschen existenziell in ihrer Selbsterhaltung bedroht, also in Gefahr sind, werden diese Vernetzungen tätig, um Verhaltensweisen zu steuern, die gefährliche Situationen bewältigbar machen.

Ein Kind, das gequält oder von seinen Eltern gedemütigt wurde, weil es sich etwas nicht traute, wird versuchen, diese unaushaltbare Situation psychisch zu meistern und entgegen seinen inneren „Warnern“ handeln. In der Psychologie bezeichnet man diese Mechanismen als Dissoziation und Selbstentfremdung oder Depersonalisation. Der Begriff „Dissoziation“ leitet sich vom lateinischen Wort für „Trennung“ ab. Getrennt beziehungsweise abgespalten oder verdrängt werden diejenigen Anteile der Realität, die nicht bewältigt werden können. Dieser Vorgang lässt sich von der Person aber nicht bewusst herstellen; er wird vom Gehirn sozusagen als Notprogramm gestartet, wenn die Auseinandersetzung mit der Realität unerträglich wird. Daher bleiben die Zusammenhänge im Unbewussten.

Perfektionismus

Wer heute an die Decodierung von in der frühen Kindheit angelegten sogenannten Engrammen aus der Kindheit herangeht, muss die wichtigen Erkenntnisse der Hirnforschung über die Entwicklung des kindlichen Gehirns miteinbeziehen. Wir können nicht mehr so tun, als wüssten wir nichts von den Zeitfenstern, in denen entscheidende Entwicklungsschritte möglich sind. Wenn Eltern Liebe von Leistung abhängig machen und beharrlich durch Zusätze wie „Es muss noch besser gehen“ oder „Du kannst das sicher noch schöner machen“ dem Kind nie das Gefühl gaben, mit einer Leistung zufrieden sein zu dürfen, haben sie das Selbstvertrauen des Kindes zerstört. Menschen mit solchen Kindheitserfahrungen neigen zum Perfektionismus. Sie suchen danach, alles perfekt zu machen, und finden dabei nie das richtige Maß. Sie leiden unter einem inneren

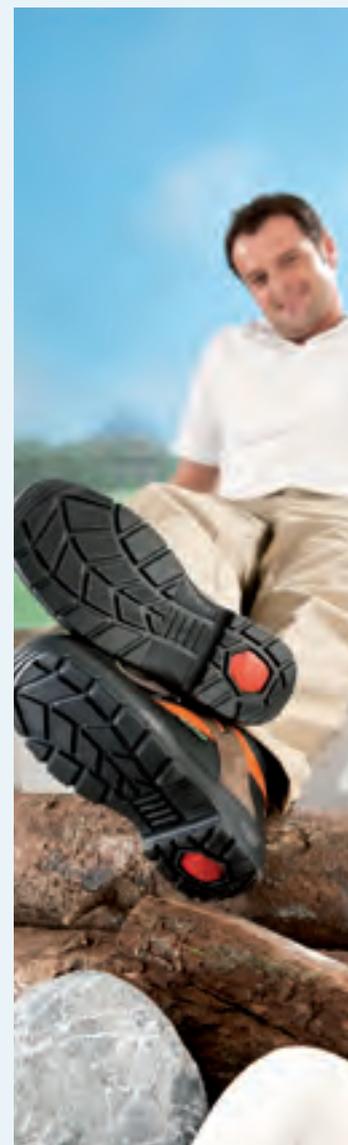
SCHÜTZE
ist Gesundheit!



schütze
schuhe

SICHERHEITSSCHUHE

mit sicherheit wohlfühlen



SCHÜTZE-SCHUHE

GmbH & Co.KG
Pregartener Straße 15
4284 Tragwein, Austria
Tel. +43(0)7263/88323,
Fax.+43(0)7263/883237
e-Mail:
office@schuetze-schuhe.at
www.schuetze-schuhe.at





Die Hoffnung auf Anerkennung kann die Risikobereitschaft erhöhen

Wunsch nach Anerkennung. Und in der Hoffnung, den Hunger, geliebt zu werden und Anerkennung zu bekommen, endlich gestillt zu bekommen, wollen sie alles perfekt machen. Sie arbeiten bis zur Erschöpfung und vernachlässigen dringend notwendige Ruhephasen. Ihre Müdigkeit anerkennen sie nicht, womit ihr Sicherheitsverhalten eingeschränkt wird.

Mut

Kinder kommen mit einer riesigen Entdeckerfreude und mit Gestaltungslust auf die Welt. Später im Leben wird von den Menschen verlangt, dass sie kreativ sein sollen, dass sie die Schätze, mit denen sie als Kind ausgestattet waren, nicht auf dem Weg ins Erwachsenenleben verloren haben sollen. Wem aber immer gesagt wurde: „Pass auf, du kannst das nicht“, wer überbehütet wurde und nicht auf Entdeckungsreise gehen durfte, wird auch später im Leben eher vorsichtig sein.

So ein Mensch ist sozusagen nicht darin geübt, mit Gefahren kompetent umzugehen, sie oder er verfügt über keine Bausteine für wirksame Sicherheitsverhaltensweisen.

Damit ein Mensch seine Potenziale entfalten und zu einer kompetenten Persönlichkeit heranreifen kann, braucht er in der Kindheit Gefühle, die zu Ressourcen werden. Ob wir dies wollen oder nicht: Unsere Mutter, Vater oder andere Bezugspersonen waren auch in gewisser Weise unsere Vorbilder, an denen wir uns orientierten. Das kann im Erwachsenenleben zweierlei Auswirkungen haben: entweder negative – „Ich will auf keinen Fall werden wie meine Mutter, Vater oder Bezugsperson“ – oder positive. Waren die Vorbilder in der Kindheit Menschen, die ein gut ausgeprägtes Sicherheitsverhalten vorlebten, ist die Chance auf ein gut funktionierendes Copingverhalten bei Gefahr groß. Wer als Kind allerdings mit seiner Angst bei Gefahr alleine ge-

lassen wurde, wer keine Unterstützung bekam, um selbstattribuierend ein Gefahrenproblem zu lösen, hat die Erfahrung ins Leben mitgenommen, dass „einem eh niemand helfen kann“. Solche Menschen haben es schwer, aus einem Misserfolgserlebens herauszufinden, einen Ausweg aus einer Misere zu finden und bei Gefahr um Rat zu fragen.

Der Mensch ist sein ganzes Leben lang ein soziales Wesen und darauf angewiesen, mit anderen Menschen zu kooperieren. Je besser jemand das in der Kindheit gelernt hat, desto besser gelingt es im Erwachsenenleben. Das Verantwortungsgefühl wird dann gestärkt, wenn Kindern möglichst viele Gelegenheiten geboten werden, dieses zu entwickeln. Angst und Stress sowie das starke Bedürfnis nach Aufmerksamkeit, Anerkennung und Liebe geben den Takt für unser Verhalten im ganzen Leben. Lebenslang meldet sich sozusagen unser „inneres Kind“ und will diese Bedürfnisse befriedigt bekommen, und zwar umso mehr, wenn diese in der Kindheit nicht genügend erfüllt wurden. Diese Defizite aus der Kindheit führen häufig zu hohen und unrealistischen Erwartungen an sich und auch an die anderen Menschen.

Die Folge kann eine starke Abhängigkeit von Bewertungen anderer Menschen sein, die dazu führt, dass wir das tun, was andere als Preis für ihre Zuneigung und Sympathie von uns erwarten oder gar verlangen. Wir zeigen uns dann sogar bereit, jegliches Sicherheitsverhalten hintanzustellen, nur um endlich „geliebt und anerkannt“ zu werden. Obwohl wir vernünftigerweise erkennen, dass wir diese verinnerlichten Verhaltensmuster aus der Kindheit, die damals notwendig waren, um als Kind überleben zu können, als Erwachsene nicht mehr brauchen, folgen wir diesen Engrammen und sind auch bereit, uns zu gefährden.

Viele Angsterkrankungen und Verbitterungsphänomene, die wir heute in der Arbeitswelt zu verzeichnen haben und die das Sicherheitsverhalten nachhaltig beeinflussen, sind auf die Erfahrungen in der Kindheit zurückzuführen. Wer Angst hat, als Feigling beschimpft zu werden, also erneut verletzt und zurückgewiesen zu werden, weil sie oder er sich „sicher“ verhält, wer Angst hat, keine Anerkennung zu bekommen, also die Wunden in der Seele spürt, die in der Kindheit geschlagen wurden, wird Kritik schlecht vertragen und aus dieser Angst heraus Gefahren auf sich nehmen, nur um Zurückweisung zu vermeiden. Sicherheitsverhalten beinhaltet Sozialkompetenz, und diese setzt sich aus Anlagen wie Kontaktfähigkeit, Dialogfähigkeit, Teamfähigkeit, Partizipationsfähigkeit, Integrationsfähigkeit, Eigenreflexion, Verantwortungsbewusstsein und Empathie, aber auch aus dem Umgang, aus Neugier, Respekt und Wertschätzung den anderen gegenüber zusammen und begünstigt ein kompetentes Problemlöseverhalten.

Die moderne Hirnforschung gibt uns aber Zuversicht, dass wir dank der Plastizität unseres Gehirns zu jeder Zeit unseres Lebens durch individuelle Erfahrungen die Einschränkungen, die wir durch unsere Erfahrungen in der frühen Kindheit erlitten haben, korrigieren können. Die neuronale Plastizität, also die Selbstorganisationsfähigkeit des Gehirns, ist durch Einüben neuer Verhaltensweisen zu einer Umorganisation fähig und bereit, neue Autobahnen im Kopf zu bauen. Da aber eine Umorganisation neuronaler Netze und synaptischer Verbindungen bestimmte sensorische und motorische Aktivitäten erfordert, müssen sich diese neuen Verhaltensweisen in irgendeiner Form realisieren lassen. Und dazu muss natürlich auch der Wille da sein. Dies setzt bestimmte motivationale Zustände voraus, und auf diesem Gebiet ergibt sich eine große Chance für nachhaltigen Support für die Arbeitspsychologie. Niemand sagt, dass wir ein Leben lang auf Ärger und Enttäuschung gleich reagieren

oder immerzu nach jener Liebe suchen müssen, die wir in der Kindheit nicht erhalten haben. Jeder Mensch kann nach Möglichkeiten suchen, die eigene Vergangenheit zu erforschen und zu verstehen, was dahintersteckt, wenn wir uns wie „ferngesteuert“ verhalten, unnötig Risiken eingehen und durch Leichtsinns unser Leben gefährden. Wer sich selbst versteht, kann alte Verhaltensmuster, die aus der Kindheit stammen, loslassen, und Wege suchen, das Leben selbstbestimmt zu gestalten. ■

LITERATUR

- Julia Umek: Was sagt mir meine Kindheit? Die eigene Entwicklungsgeschichte erkennen und beeinflussen
Kneipp-Verlag, ISBN 978-3-7088-0477-4

Dr. Julia Umek
Gesundheitspsychologie –
Arbeitspsychologie –
Wirtschaftspsychologie –
Sportpsychologie – Notfallpsychologie – Psychoonkologie
<http://www.lebensstil.at>
julia@umek.at



ZUSAMMENFASSUNG



Unser Sicherheitsverhalten ist in sehr hohem Maß von Kindheitserfahrungen geprägt. Erhöhte Risikobereitschaft, Selbstüberschätzung oder das falsche Beurteilen von Gefahrensituationen sind oft die Folge von Erlebnissen und „Erlertem“ aus den ersten Lebensjahren, entstanden aus den vielfältigsten kindlichen Gefühlen und Motivationen. Die moderne Hirnforschung gibt uns jedoch die Zuversicht, dass wir dank der Plastizität unseres Gehirns zu jeder Zeit in unserem Leben infolge individueller Erfahrungen die Einschränkungen, die wir durch unsere Erfahrungen in der frühen Kindheit erlitten haben, korrigieren können. ■

SUMMARY



Our safety behaviour is greatly affected by childhood experiences. A high willingness to take risks, overconfidence and misjudgement of hazardous situations often result from environmental conditioning and experiences made during the first years of life, or from the most diverse feelings and motivations that one had as a child. However, modern brain research gives us the confidence that, owing to neuroplasticity, new individual experiences can at any time correct impairments that result from experiences made in early childhood. ■

RÉSUMÉ



Notre comportement en matière de sécurité est très fortement influencé par nos expériences enfantines. La propension à la prise de risques, la surestimation personnelle ou bien la mauvaise appréciation des situations à risque sont souvent conséquentes à des expériences ou des « apprentissages » lors des premières années d'existence, issus des multiples motivations et sentiments enfantins. La recherche moderne sur le cerveau nous donne toutefois l'assurance que nous pouvons corriger, par des expériences personnelles à tout moment de notre vie, et ce grâce à la plasticité de notre cerveau, les restrictions dont nous avons souffert l'expérience dans la petite enfance. ■

Damit Kranmonteure nicht gefährlich leben

Verschiedene Arbeiten an Kränen können oft nur direkt am Ausleger in großer Höhe vorgenommen werden. Dies setzt fundiertes Fachwissen ebenso voraus wie Fertigkeiten zur Kameradenrettung. In regelmäßigen Schulungen, wie sie beispielsweise die AUVA-Landesstelle Salzburg jüngst für Kranmonteure der Alpine Bau durchgeführt hat, werden Wissen und Fertigkeiten vertieft.

NORBERT HIRSCH



Das Aufstellen sowie Instandsetzen und Warten von Kränen zählen zu den Aufgaben von Kranmonteuren. Neben den Arbeiten an den elektrischen bzw. elektronischen Bauteilen in meist absturzsicheren Bereichen sind auch Tätigkeiten am Ausleger möglich. Ist es wegen der Bauweise des Krans nicht möglich, diesen abzusenken, müssen die Monteure nach oben, auf den Ausleger hinaus. Ein vielseitiges Fachwissen und Kenntnisse des Arbeitnehmerschutzes sind für die ordnungsgemäße und sichere Durchführung dieser Arbeiten notwendig. Durch regelmäßige Schulung und Übungen wird dieses Wissen ständig verbessert.

Verschiedene Fabrikate und Typen erfordern unterschiedliche Sicherungsmaßnahmen. In Abhängigkeit von der Bauweise des Krans kann eine mit einem Geländer versehene Plattform vorhanden sein oder auch nicht. Ein bestmöglicher Absturzschutz ist hier durch ein fixes Geländer gegeben. Fehlt eine derartige Plattform oder ist die Arbeitsstelle allein durch das Hinauslehnen bzw. Übersteigen des Geländers erreichbar, bleibt nur die persönliche Schutzausrüstung (PSA) gegen Absturz. Bei der Auswahl der PSA gilt es besonderes Augenmerk auf Ergonomie und Funktionalität zu legen. Es ist absolut notwendig, vorab zu prüfen, ob ein Rückhalte-, Positionierungs- und/oder Auffangsystem benötigt wird! Nur dann können die entsprechenden technischen Spezifikationen und speziellen Anwendungsbereiche der Ausrüstung bei der Auswahl berücksichtigt werden!

Der Sturz in einen Auffanggurt birgt ein erhebliches Verletzungsrisiko, dieser sollte daher die letzte Siche-

rungsmöglichkeit darstellen. Stürzt eine Person in einen Auffanggurt, dann ist es umso wichtiger, dass die verunfallte Person schnellstmöglich gerettet und auf jeden Fall medizinisch versorgt wird (Gefahr eines sogenannten Hängetraumas innerhalb von 30 Minuten). Selbstverständlich muss im Unglücksfall als Erstes der Notruf abgesetzt werden. Alle vorhandenen Informationen – wer, wie, wo und was – sind dabei weiterzugeben. Je mehr Informationen der Disponent der Notrufzentrale hat, desto effizienter kann er alarmieren. Da die Rettung durch Einsatzkräfte wegen der für Alarmierung und Anfahrt benötigten Zeit unter Umständen nicht schnell genug erfolgen kann, sieht § 8 Abs 7 BauV vor, dass Arbeitnehmer in entsprechenden Rettungsverfahren zur Kameradenbergung zu unterweisen sind. Die Maßnahmen der Kameradenrettung dürfen nicht erst im Unglücksfall geplant werden, sondern sind in der Evaluierung festzulegen. Durch eine Rettungsübung, an der die betroffenen Personengruppen beteiligt sind, aber auch im Zuge regelmäßiger Übungen, bei denen die geplanten Rettungsmaßnahmen schließlich gefestigt werden, lassen sich Schwachstellen und mögliche Probleme vorzeitig erkennen und beseitigen. Eine schnelle und routinierte Rettung gewährleistet nicht nur Sicherheit für den Verunfallten, sondern auch für den Retter: Er darf keinesfalls selbst zum Opfer werden. Die Sicherheit des Retters hat Vorrang gegenüber jener des Verunfallten!

In diesem Sinne war das Hauptthema für die Fortbildung durch die AUVA-Landesstelle Salzburg schnell festgelegt: Arbeiten mit Anseilschutz und Durchführung einer Rettungsübung. Das theoretische Wissen über die gesetzlichen Vorgaben und mögliche Gefährdungen vermittelte Ing. Norbert Hirsch, Landesstelle Salzburg, den Mitarbeitern der Alpine GmbH. Die praktische Ausbildung und die Übung der Rettung einer verunfallten Person führte SFK Robert Klein (p.eng.), fall protection engineering GmbH, Oberalm, durch. „Die Sicherheit der Mitarbeiter hat oberste Priorität. Alpine führt regelmäßige Mitarbeiterschulungen in unterschiedlichen Bereichen durch. Diese Arbeitssicherheitsschulungen wirken: Im Vorjahr konnten die Ausfallstage je Arbeitsunfall um 15 Prozent gesenkt werden“, erläutert die zuständige Sicherheitsfachkraft der Alpine Bau GmbH, Nikolaus Bernardi. Er war es auch, der den Unfallverhütungsdienst der Landesstelle Salzburg um Unterstützung bei der Schulung der Kranmonteure ersucht hat. Die Kranmonteure der Firma Alpine Bau GmbH, Niederlassung Salzburg, sind nun noch besser dafür gerüstet, einem Arbeitskollegen im Unglücksfall, der hoffentlich nie eintritt, helfen zu können. ■



Persönliche Schutzausrüstung und Auffanggurt sind als Schutz gegen Absturz unumgänglich



Hauptthemen der Fortbildung waren Arbeiten mit Anseilschutz und die Durchführung einer Rettungsübung

Ing. Norbert Hirsch
AUVA-Landesstelle Salzburg
Unfallverhütungsdienst
Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5
5020 Salzburg
Tel. +43 662 21 20-4443
norbert.hirsch@auva.at
www.auva.at



Fotos: Hirsch

Vertrauen in die Sicherheit

Beim Wiener Unternehmen Octapharma arbeitet man am Aufbau einer neuen Sicherheitskultur. Ein Kernstück bildet dabei eine neu geschaffene Ebene aus speziell ausgebildeten Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP). Die sicherheitstechnischen und persönlichkeitsbildenden Skills wurden in einem In-House-SVP-Kurs der AUVA-Landesstelle Wien vermittelt.

JOSEF DROBITS



Mitarbeiter stehen in der Pharmaindustrie im Spannungsfeld zwischen Produkt- und Gesundheitsschutz

In Zeiten allzu häufiger Sparandrohungen, überbordender Budgetlücken und Finanzierungslöcher sowie der Suche nach jenen Personen, die sie verursacht haben, ist es fast schon zu einer gewagten Sache geworden, Vertrauen zu fordern oder es zumindest zu postulieren. Welchen Platz haben aber die persönliche Sicherheit und der Gesundheitsschutz am eigenen Arbeitsplatz

in dieser Periode täglicher Irritationen rund um die Grundwerte unserer Gesellschaft, aber auch um die wirtschaftlichen Grundsäulen unseres europäischen Wohlstandes? Hier rückt der Gedanke an die wirtschaftliche Sicherheit des Arbeitsplatzes in den Vordergrund, im Bewusstsein, doch froh sein zu können, überhaupt einen eigenen Arbeitsplatz zu haben! Angesichts dieser Überlegungen müssten For-

derungen nach sicherheitstechnischen Verbesserungen und Überlegungen zum Gesundheitsschutz von vornherein zum Scheitern verurteilt sein. Tatsächlich bietet aber jede Situation auch die Möglichkeit, einen Schritt nach vorne zu tun und die Zukunft konstruktiv zu gestalten. Immerhin – und das wissen die wenigsten – ist Wohlfühlen am Arbeitsplatz in der Menschenrechtskonvention festgeschrieben. Wohlfühlen bedeutet aber mehr als die Abwesenheit von Störfaktoren oder die bloße Einhaltung der gesetzlich geforderten Mindeststandards im Arbeitnehmerschutz.

Ein Vorbild entsteht! Entsteht ein Vorbild?

Octapharma hat mutig und konsequent einen Schritt in die richtige Richtung getan, indem man als direkte Ansprechplattform für die Mitarbeiter des Unternehmens eine Vertrauensebene in Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen einrichtete – in Form von sicherheitstechnisch geschulten Mitarbeitern, noch dazu in größerer Zahl, als sie vom Gesetz her vorgeschrieben wären. Gemeinsam mit der Sicherheitstechnik im Hause wurde mit der AUVA-Landesstelle Wien ein viertägiges Programm erarbeitet, das

neben den Schwerpunktthemen der Firma vor allem auch einen persönlichkeitsbildenden Auftrag zu erfüllen hatte. Die Wissensvermittlung war zwar ein Herzstück der Ausbildung, größerer Wert wurde jedoch auf den Praxisbezug und die Kommunikation in dieser Ausbildung gelegt. Vier Arbeitsgruppen mussten sich in mehreren Prozessschritten in die Aufgabenerfüllung und mögliche Agendawahrnehmung einer Sicherheitsvertrauensperson einarbeiten.

Persönliche Kommunikationsverbesserung als Herzstück

Hand aufs Herz: Wie viele Entscheidungen treffen Sie aus dem Bauch heraus? Und bei wie vielen Entscheidungen sagt Ihr Bauch Ja, aber Ihr Hirn Nein? Tatsächlich gibt es eine neuronale Verbindung zwischen unserem Hirn und dem Sonnengeflecht, das im Alltag mehr zum Tragen kommt, als uns dies manchmal bewusst ist. Denken Sie doch beispielsweise an die Sprichwörter „Liebe geht durch den Magen“ oder „Das schlägt sich auf den Magen“.

Das Aufzeigen von persönlichen Bedürfnisse und das Eingehen darauf in der Arbeitswelt ist zentrales Anliegen der Arbeitspsychologie, die in der heutigen Zeit immer wichtiger wird. Der Mensch ist eben nicht nur Erfüllungsmaschine, sondern ein komplexer Organismus, der hoch anpassungsfähig ist und rasch auf Fehler reagieren kann. Stimmen jedoch die Rahmenbedingungen nicht oder werden diese vielleicht gar vorsätzlich gestört, entwickelt der Mensch Renitenzen, die ihm und anderen im Extremfall physisch gefährlich werden oder zumindest das berufliche Zusammenleben gründlich verleiden können.



Das Programm des viertägigen In-House-Kurses wurde an die speziellen Anforderungen von Octapharma angepasst

Hier beginnt eine Spirale von Demotivation, Gehässigkeiten und Fehlerignoranz bis hin zum innerlichen Kündigen zu wirken. Einem solchen Verlauf entgegensteuern, die Sachlagen zu thematisieren und Gegenkonzepte zu entwickeln ist Mitaufgabe eines Arbeitspsychologen.

Zeit für Sicherheit?

Heutzutage, da neben dem Internet, sogenannten sozialen Netzwerken und Smartphones die Kommunikationsmöglichkeiten scheinbar unbegrenzt 24 Stunden am Tag zur Verfügung stehen, wächst indes der Druck, Wissen umzusetzen und



Octapharma entwickelt, produziert und vertreibt lebensrettende Medikamente auf der Basis von menschlichen Proteinen; im Bild: gefrorenes Blutplasma

Fotos: Drobbits



Die österreichische Produktionsstätte von Octapharma im zehnten Wiener Gemeindebezirk

Information zielführend zu verarbeiten. Im SVP-Kurs war es Ziel, den Teilnehmern nicht nur eine sicherheitstechnisch richtige Sicht der potenziellen Gefahren zu vermitteln, sondern auch Instrumente mitzugeben, die universell einsetzbar sind. Gerade in der Pharmain-

dustrie, in der diverse Vorschriften rund um die Produktion und deren Qualitätsvorgaben aufeinanderprallen, ist von den Mitarbeitern eine hochgradige Genauigkeit gefordert. Primär wird hier der Produktschutz beachtet, zudem aber mit allen Mitteln versucht, den

Gesundheitsschutz der Mitarbeiter zu integrieren. Dass die höchstmögliche Produktqualität hervorzubringen ist, versteht sich von selbst. Doch was tun, wenn sich die hierfür erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen bei hoher Auslastung negativ auf die Mitarbeiter auswirken? Diese Problematik hat zur Folge, dass sich natürlich auch die Herausforderungen für die mit der Arbeitssicherheit betrauten Personen ändern. Belastungen, die sich im Gesundheitsbereich manifestieren, sind im Zunehmen begriffen. Die Insistenz auf die Einhaltung sicherheitstechnischer Maßnahmen ist nicht nur aus moralischen Gründen, sondern auch aus wirtschaftlicher Sicht unabdingbar. Deshalb wird nun nach Beendigung des Kurses ein internes Netzwerk aufgebaut. In monatlichen Meetings sollen Ideen ausgetauscht, Probleme aufgezeigt und soll gemeinsam nach Lösungen gesucht werden. ■

Dr. Josef Drobits
AUVA-Landesstelle Wien
Unfallverhütung und Berufs-
krankheitenbekämpfung
Webergasse 4, 1200 Wien
Tel.: +43 1 331 33-602
josef.drobits@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Auf dem Weg zu einer neuen Sicherheitskultur setzt Octapharma auf eine neue Vertrauensebene: Speziell geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen dem Octapharma-Personal in Fragen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes als direkte Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Die Schulung dieser Mitarbeiter erfolgte im Rahmen eines viertägigen In-House-SVP-Kurses durch die AUVA-Landesstelle Wien. ■

SUMMARY



In aiming to achieve a new safety culture, Octapharma has introduced a new level of mutual trust: a group of staff was specially trained to act as contact persons and give colleagues at Octapharma advice on matters of safety and health protection. Their training included a four-day in-house course for the safety ombudsmen, organized by the AUVA's Vienna office. ■

RÉSUMÉ



Sur la voie d'une nouvelle culture de la sécurité, Octapharma mise sur un nouveau niveau de confiance: des collaborateurs et collaboratrices spécialement formés pour être les interlocuteurs directs à la disposition du personnel d'Octapharma. La formation de ces collaborateurs s'est effectuée dans le cadre d'un cours interne de formation de délégué à la sécurité d'une durée de quatre jours, par le biais du poste régional d'AUVA. ■

Gesund auf der Baustelle

Sehr gute Erfahrungen hat man beim Grazer Baudienstleister F. Robier mit dem Projekt „Baufit“ der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt gesammelt.



WOLFGANG HAWLIK

Unsere Familie hat eine sehr starke Affinität zu allem, was Sport betrifft.“ Mit dieser Aussage beantwortet DI Walther Wessiak jun., Leiter der Grazer Dipl.-Ing. F. Robier Baugesellschaft mbH, die Frage, warum seine Baufirma bereits drei „Baufit“-Projekte umgesetzt hat und heuer das vierte Projekt starten will. Sein Vater, DI Walther Wessiak sen., hat es immerhin geschafft, in acht verschiedenen Sportarten an Weltmeisterschaften teilzunehmen. Er saß als Beifahrer im berühmten Rallye-Käfer von Porsche Salzburg Anfang der 1970er-Jahre, war Triathlet oder Teilnehmer bei Ultra-Radmarathons. Die sportliche Neigung hat sein Sohn offensichtlich von ihm geerbt. Der heute 40-jährige DI Walther Wessiak jun. war in seiner Jugend Leistungsschwimmer, beteiligte sich ebenfalls an Triathlon-Wettbewerben und fährt heute wettkampfmäßig Enduro-Motorrad. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass sich Walther Wessiak jun. im Rahmen des steirischen Gesundheitspreises „Fit im Job“ von Beginn an engagierte und dass AUVA-Berater Mag. Jürgen Seifried mit der damals neu gegründeten Aktion „Baufit“ bei Robier offene Türen vorfand.

Mit „Baufit“ bei Lehrlingen gestartet

Im Zentrum von „Baufit“ stehen Trainingsprogramme für verschiedene Arbeiten im Bau- und Baunebengewerbe. Ziel ist es, den Arbeitern zunächst zu demonstrieren, wie man durch einfache Verhaltensänderungen möglichst effizient und den Bewegungsapparat schonend Arbeitsgänge ausführt und wie man durch gezielte Ausgleichsübungen körperliche Belastungen reduzieren sowie spätere Langzeitfolgen vermeiden kann. Natürlich ist es hierfür notwendig, den Ist-Zustand zu erheben und beispielsweise Muskelfunktionstests durchzuführen. Diese brachten bei den Lehrlingen der F. Robier Baugesellschaft mbH ein überraschendes und ernüchterndes Ergebnis: „Als wir begonnen haben, unsere Lehrlinge zu untersuchen, mussten wir feststellen,



Von den Lehrlingen werden neben Fachwissen auch Soft Skills eingefordert. Die körperliche Eignung wird im Rahmen von „Baufit“ verbessert

„dass 100 Prozent der Lehrlinge körperlich nicht geeignet für den Beruf des Maurers waren“, erinnert sich Walther Wessiak jun., um harte Kritik am Schulsystem zu üben: „Viele Schulabgänger weisen nicht nur große Wissensdefizite auf, sie werden auch körperlich in keiner Weise richtig ausgebildet. Beginnend mit dem Kindergarten verlernt der Mensch so zu heben, dass er seinen Organismus möglichst wenig beansprucht. Im Kleinkindalter macht er es noch instinktiv richtig.“ Wessiak macht sich daher für Veränderungen im Kindergarten- und Schulsystem stark. Dass richtig umgesetztes Training durchaus zu Veränderungen führen kann, beweist Wessiak anhand konkreter Ergebnisse aus

der Vergangenheit: „Nach einem Jahr waren nur mehr 75 Prozent unserer Lehrlinge körperlich ungeeignet, nach zwei Jahren nur mehr die Hälfte.“

Heute, so DI Walther Wessiak jun., habe sich die Situation bei den Schulabgängern zwar nicht verbessert, den jungen Menschen werde im Rahmen der dualen Ausbildung im Baugewerbe (Lehrherr, Berufsschule, Lehrbauhof) aber intensiver vermittelt, wie man seinen Körper auch in manuellen Berufen möglichst wenig belasten kann: Seit 2004 ist die AUVA-Initiative „Baufit“ fester Bestandteil in allen Bauakademien: Sowohl theoretisch als auch praktisch werden die angehenden Facharbeiter darin unterwiesen, wie man richtig hebt und trägt, und dafür sensibilisiert, vorhandene Hilfsmittel regelmäßig und effizient einzusetzen.

Bauarbeiten als Herausforderung an den Körper

Bei Robier stehen alle Hilfsmittel zur Verfügung, können oft jedoch gar nicht zum Einsatz kommen, wie DI Wessiak mit einem Blick auf die Struktur des Unternehmens erläutert: Robier wickelt mit 45 gewerblichen Bauarbeitern pro Jahr etwa 600 Baustellen ab.



Ein Prestigeprojekt von F. Robier war 2011 die Fassadensanierung des Grazer Uhrturms

Man ist unter anderem auf kleinere Reparatur- oder Umbaumaßnahmen im privaten Wohnungsbereich spezialisiert, die oft in kurzer Zeit erledigt sind. Die Installation technischer Hilfsmittel ist da oft nicht möglich. „Wenn wir ein kleines Bauprojekt im vierten Stock eines Wohnhauses abwickeln und kein Lift vorhanden ist, bleibt oftmals nichts anderes übrig, als das Baumaterial händisch zur Baustelle nach oben zu tragen“, erläutert DI Wessiak. Vor diesem Hintergrund verwundert es auch nicht, wenn Untersuchungen zufolge ein Maurer täglich im Schnitt zwischen sechs und acht Tonnen Last hebt. „Und da macht es natürlich einen großen Unterschied, ob er diese Lasten richtig oder falsch hebt. Im jugendlichen Alter wird er es vielleicht noch nicht merken, aber je älter er wird, umso mehr rächen sich die in der Jugend gemachten Fehler.“

Neben dem Heben und Tragen gilt es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Baugewerbe aber auch für andere körperliche Belastungen zu sensibilisieren: Bei Verputztätigkeiten und verschiedenen anderen Arbeiten müssen Maurer oftmals eine „ungesunde“ Körperhaltung einnehmen, die schnell zu einer erhöhten Belastung führen kann. Robier hat beispielsweise vor drei Jahren ein Pflaster-Unternehmen erworben und in die Firmengruppe integriert. Es ist offensichtlich, dass Pflasterer mit ihrer meist hockenden Tätigkeit und dem schweren Material, das verlegt wird, ebenfalls einer besonderen körperlichen Belastung ausgesetzt sind.

Das vierte „Baufit“-Projekt beginnt in Kürze

Bei der F. Robier Baugesellschaft mbH ist man vom Erfolg der AUVA-Aktion „Baufit“ überzeugt. Im heurigen Jahr wird man erneut ein „Baufit“-Projekt – bereits das vierte – durchführen. Die Betreuung des Projekts obliegt wiederum dem AUVA-Partner Mag. Jürgen Seifried (www.fital.at). Seifried ist gelernter Tischler, hat nach positiv abgelegter Berufsreifeprüfung ein Studium der Sportwissenschaften absolviert und ist sehr erfolgreich als „Baufit“-Trainer tätig. „Mag. Seifried versteht es mit dem Hintergrund seiner abgeschlossenen Tischlerlehre, die Sprache der Arbeiter zu sprechen und ihnen den positiven Nutzen der „Baufit“-Aktion vor Augen zu führen“, analysiert DI Wessiak.

Neues Image für den Maurer

Bei Robier sieht man das „Baufit“-Projekt auch als einen Baustein zur Hebung des Images des Maurerberufs. „Der Maurer ist heute deutlich mehr als ein Ziegelstapler“, betont DI Wessiak immer wieder. „Neben hohem fachlichen Wissen sind speziell in unserem Unterneh-



DI Walther Wessiak jun. (oben) ist Leiter des Baudienstleisters F. Robier in Graz mit sportlichen Ambitionen (rechts)



men auch viele Soft Skills gefordert. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bei vielen Baustellen mit dem Kunden kommunizieren, sie arbeiten in den Wohnungen der Auftraggeber, was insgesamt eine andere Art des Umgangs mit der Baustelle erfordert.“

Zum neuen Image des Maurers tragen auch die möglichen Aufstiegsschancen bei: Nach erfolgreichem Abschluss der Lehre stehen viele Möglichkeiten offen, sei es die Berufsmatura mit späterer Möglichkeit eines Universitätsstudiums, seien es fachspezifische Karriere-möglichkeiten über den Polier bis zum Bauleiter. Und in diesen Positionen ist nicht nur das Wissen um richtige Bewegung zur Erhaltung der Gesundheit wichtig. Es braucht auch die Erfahrung einer ausgewogenen Ernährung, vorteilhaft sind weiters arbeits- und organisationspsychologische Kenntnisse. All das wird den Arbeitern auch in den Varianten „Baufit Classic“ und „Baufit Professional“ vermittelt. Damit „Baufit“ bei künftigen Lehrlingen der Firmengruppe rund um F. Robier auf einem hohen Niveau ansetzen kann, veranstaltete das Unternehmen im Februar 2012 das erste Bau-Casting

Südösterreichs: 18 Lehrlinge, die sich in einer Online-Vorauswahl qualifiziert hatten, traten beim „Superlehrling“ in sechs verschiedenen Disziplinen an, um eine der sechs ausgeschriebenen Lehrstellen (Maurer, Pflasterer, Brunnen- und Grundbauer) zu erhalten. Zu den Disziplinen, die im Rahmen des Castings abgetestet wurden, zählte unter anderem auch ein Sportmotorik-Test. ■

Wolfgang Hawlik
AUVA-Hauptstelle
Sicherheitsmarketing und Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Tel.: +43 1 311 11-253
wolfgang.hawlik@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Bis zu acht Tonnen Material muss ein Maurer pro Tag heben und manipulieren. Tut er dies richtig und macht er regelmäßig Ausgleichsübungen, so kann er seinen Körper trotz der hohen Belastungen gesund erhalten und mögliche Spätfolgen vermeiden. Dies ist der Hintergrund des AUVA-Projekts „Baufit“, das unter anderem sehr erfolgreich beim Grazer Baudienstleister F. Robier eingesetzt wird. ■

SUMMARY



Masons lift and manipulate up to 8 tons of material per day. Provided that this is performed correctly and that corrective exercises are done regularly, chances are good that physical health can be preserved, avoiding adverse long-term effects in spite of the high workload. This is the subject of AUVA's "Baufit" project, which has yielded great results in building companies like Graz-based F. Robier. ■

RÉSUMÉ



Un maçon doit soulever et manipuler jusqu'à 8 tonnes de matériel par jour. Si il le fait correctement et fait régulièrement des exercices palliatifs, il peut garder son corps en parfaite santé malgré les lourdes charges et éviter les possibles séquelles. Ceci est la trame du projet d'AUVA « Baufit », qui a été mis, entre autres, en place avec succès chez l'ingénieur du bâtiment de Graz F. Robier. ■

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer (Fehl-)Belastungen

Seit Anfang 2011 findet sich auf der Website der Arbeitsinspektion im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ein Leitfaden, der sich mit den Anforderungen und dem Vorgehen bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen befasst. Er steht auch den österreichischen Betrieben zur Information zur Verfügung.

MARTINA MOLNAR, ELSEBETH HUBER, HERBERT FRIESENBIHLER



Was ist eine psychische Belastung? Jede Tätigkeit erfolgt immer verbunden mit irgendwelchen physischen und psychischen Belastungen. Es gibt keine Arbeit ohne körperliche Anforderungen (z. B. Sehen, Hören, Bewegen des Skeletts und der Muskeln, Aktivieren des Herz-Kreislauf-Systems etc.) und psychische Anforderungen (z. B. Steuern von Aufmerksamkeit und Konzentration, Wahrnehmen und Bewerten von Information, Nutzen des Kurz- und Langzeitgedächtnisses, Wissensabruf, Treffen von Entscheidungen, Handeln etc.).

Die ÖNORM EN ISO 10075-1 definiert daher den Begriff „psychische Belastung“ als „alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Solche von außen auf den Menschen einwirkenden Belastungen sind in der Sprache der Arbeitswissenschaft weder gut noch schlecht. Sie können einen Menschen sowohl positiv beanspruchen (aktivieren, stimulieren)

als auch negativ (schädigend). „Jede Arbeit ist mit physischen und psychischen Anforderungen verbunden. Stoßen diese Anforderungen an menschliche Grenzen, treten Fehlbelastungen auf. Dies führt zu Beeinträchtigungen der Leistung, des Befindens, der Gesundheit und der Sicherheit.“ (Huber & Molnar, 2011, S. 10)

Was ist psychische (Fehl-)Belastung?

Psychische Fehlbelastungen sind also jene Einwirkungen auf den Menschen, die sich schädlich auf das gute Funktionieren psychischer Prozesse auswirken. Psychische Fehlbeanspruchungen treten dann auf, wenn die Sinneswahrnehmungen, die Informationsverarbeitung und die emotionalen Vorgänge durch Fehlbelastungen aus der Arbeitssituation negativ beeinträchtigt werden.

Was kann bei der Arbeit von außen auf den Menschen zukommen und psychisch (fehlbelastend) auf ihn einwirken? Beispielsweise kann die

Fotos: Fotolia/Gratt

Arbeitsumgebung zu laut, zu dunkel oder blendend hell sein. Das stört die Wahrnehmung und die Konzentration: Hören oder sehen wir nicht gut, müssen wir uns nämlich mehr konzentrieren und machen mehr Fehler. Hier wirken die Arbeitsbedingungen sowohl physisch als auch psychisch fehlbelastend ein. Auch unklare, widersprüchliche, verzögerte Informationsprozesse, schlecht gewartete Werkzeuge und häufige Störungen bei der Arbeit sind psychische Fehlbelastungen, verlangsamen Arbeitsvorgänge und erhöhen die Fehlerquote. Die Organisation der Zusammenarbeit, der Arbeitsabläufe und der Arbeitszeit wirkt sich ebenfalls auf die Qualität der Konzentration, der Informationsverarbeitung, der Entscheidungen und Handlungen aus. Alle diese und noch viel mehr andere Faktoren haben sowohl physische als auch psychische Auswirkungen auf die Beschäftigten.

Betriebliche Analysen in Deutschland (Holm & Geray, 2011) zeigen, dass vor allem in folgenden Bereichen Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Fehlbelastungen wichtig wären:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation (z. B. Vermeidung häufiger Arbeitsunterbrechungen)
- Optimierung der Arbeitszeitgestaltung
- Verbesserung der Kommunikation
- Qualifizierung der Beschäftigten
- Veränderung der Führungskultur
- Veränderung der Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel

Warum kann psychische Fehlbelastung krank machen?

Vielleicht kennen Sie das: Vor einem schwierigen medizinischen

Eingriff, einer Prüfung oder einem Konfliktgespräch sind Sie sehr nervös, ängstlich oder unsicher. In solchen Stress-Situationen erleben Menschen oft, dass Gedanken an die bevorstehende schwierige Situation körperliche Effekte nach sich ziehen. Je nach Person können das Durchfall, Übelkeit, Magenschmerzen, Appetitlosigkeit, Verspannungen, Herzjagen, Zittern, kalte Hände, Schwitzen etc. sein. Dieses Beispiel veranschaulicht, dass die Psyche (also Vorstellungen und Gedanken) massiven Einfluss auf körperliche Vorgänge hat.

Befindet sich ein Organismus ständig und unverändert im Aktivierungszustand, dann wird Stress chronisch, und damit steigt die Erkrankungswahrscheinlichkeit deutlich an. In internationalen Langzeitstudien wurde nachgewiesen, dass chronischer Stress häufig zu Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett- sowie zu psychischen Erkrankungen führen kann (z. B. Binnewies & Sonntag, 2006; Linton, 2001; Siegrist & Dragano, 2008). Demgegenüber reduziert eine humane Arbeitsgestaltung nicht nur das Erkrankungsrisiko der Beschäftigten, sondern gewährleistet auch, dass die Arbeitskraft der Mitarbeiter nicht in hohem Maße an ihren Arbeitsbedingungen aufgerieben wird.

Rechtliche Grundlagen

Bei der Evaluierung sind alle arbeitsbedingten Gefährdungen und Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen – also physische und psychische Faktoren. Das ASchG weist immer wieder nicht nur auf die physikalischen Faktoren hin, die in der Arbeitswelt Relevanz haben (z. B. Arbeitsplatz, -mittel, -stoffe etc.), sondern auch auf die „weichen“ Faktoren (z. B. Arbeitsverfahren, -vorgänge, -organisation, soziale Beziehungen etc.), die es zu be-

rücksichtigen gilt. Solche Hinweise finden sich beispielsweise in § 4 Abs. 1 ASchG (Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmen), § 7 (Grundsätze der Gefahrenverhütung), §§ 76 Abs. 1 und 81 Abs. 1 ASchG (Aufgaben von ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften).

Leitfaden für die Arbeitsinspektionen



Der Leitfaden für die Arbeitsinspektionen, „Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit“, ist in Zusammenarbeit aller Arbeitsinspektionen (Leitung: E. Huber) mit Arbeitspsychologinnen (Leitung: M. Molnar) entstanden und kann auch Betrieben eine Orientierung für die Herangehensweise bei der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bieten. Er steht seit Anfang 2011 auf der Website der Arbeitsinspektion im BMASK. Zentraler Bestandteil des Leitfadens ist ein Kriterienkatalog (Leitfaden, S. 10–11), anhand dessen die ArbeitsinspektorInnen in den Betrieben konkrete Fragen stellen und eine Bewertung der Evaluierung vornehmen können. Die Inhalte des Kriterienkatalogs werden nachfolgend vorgestellt und praktisch erläutert.

Kriterienkatalog zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen durch die Arbeitsinspektionen

1. Wurde die Evaluierung einschließlich Dokumentation (§§ 4 und 5 ASchG, § 23 KJBG, § 2a MSchG) im Betrieb/in der Arbeitsstätte durchgeführt?

2. Wurde im Rahmen der Evaluierung oder anderer betrieblicher Aktivitäten bei allen Arbeitnehmer/innen ermittelt und beurteilt, ob arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen vorliegen?

3. Wurden bei der Evaluierung oder anderen betrieblichen Aktivitäten folgende Themenbereiche potenzieller arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen einbezogen (§ 3 Abs. 2 ASchG – Stand der Erkenntnisse und § 7 – Grundsätze der Gefahrenverhütung)?

3.1. Fehlbelastungen durch Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten (z. B.: hohe körperliche und/oder geistige Belastung, hohe emotionale Belastung wie etwa häufiger Umgang mit unzufriedenen KundInnen, Über- oder Unterforderung durch die Aufgaben),

3.2. Fehlbelastungen durch das Sozial- und Organisationsklima (z. B.: mangelnde Unterstützung durch

Führungskraft bzw. KollegInnen, Benachteiligung/Nicht-Einbeziehung bestimmter Personengruppen, Informations- und Kommunikationsmängel, ungenügender Handlungsspielraum),

3.3. Fehlbelastungen durch die Arbeitsumgebung (z. B.: ungünstige Beleuchtung, Lärm, ungünstiges Umgebungsklima, Platzmangel, mangelhafte Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsmittel, benutzungsunfreundliche Software),

3.4. Fehlbelastungen durch die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (z. B.: Doppelarbeit, unklare od. widersprüchliche Ziele / Zuständigkeiten und Rollenkonflikte, häufige Unterbrechungen, belastende Arbeitszeitgestaltung, keine Pausen, fehlende Information/Unterweisung).

Bei allen klassischen Evaluierungsthemen werden oftmals verschiedene Checklisten zu deren Überprüfung eingesetzt, die zu jedem Thema mehrere Prüfkriterien anbieten. So werden beispielsweise Gefahren durch elektrischen Strom entsprechend den Checklisten der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt auf www.eval.at mittels Kriterien wie z. B. „beschädigte Leitungen“ oder „schadhafte Geräte“ überprüft. Ob arbeitsbedingte

Arbeitsinspektion startet Informationskampagne in ausgewählten Branchen

Der Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC) hat mit Vertretern und Vertreterinnen sämtlicher Mitgliedstaaten der Europäischen Union vereinbart, 2012 eine Inspektionskampagne in Bezug auf psychosoziale Risiken durchzuführen (<http://www.av.se/SLIC2012/>). In Österreich wird diese Kampagne von der Arbeitsinspektion im Jahr 2012 zunächst in den Branchen Hotel, Gastgewerbe und Transport/Verkehr umgesetzt. Weitergehende Informationen: www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/seite070.htm www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/gesundheits_im_betrieb_020.htm

psychische Fehlbelastungen vorliegen oder nicht, muss ebenfalls anhand von konkreten Kriterien geprüft werden, wie sie die vier Dimensionen im Kriterienkatalog des Leitfadens von 3.1. bis 3.4. darstellen. Psychische Fehlbelastungen können aus Merkmalen der Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, des Sozial- und Organisationsklimas, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation resultieren. Diese vier Dimensionen sind im Rahmen der Evaluierung jedenfalls abzudecken. Im Leitfaden werden dazu auch Beispiele genannt (Leitfaden, S. 12–13).

Verfahren zur Erhebung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen

So wie es z. B. ein Lärmmessgerät für Lärm und Bewertungsmethoden zur Beurteilung der Belastungen bei Lastenhandhabung gibt, so lassen sich arbeitsbedingte psychische Belastungen ebenfalls durch standardisierte und geprüfte Erhebungsinstrumente (Beispiele im



Foto: Fotolia/Benjamin Haas

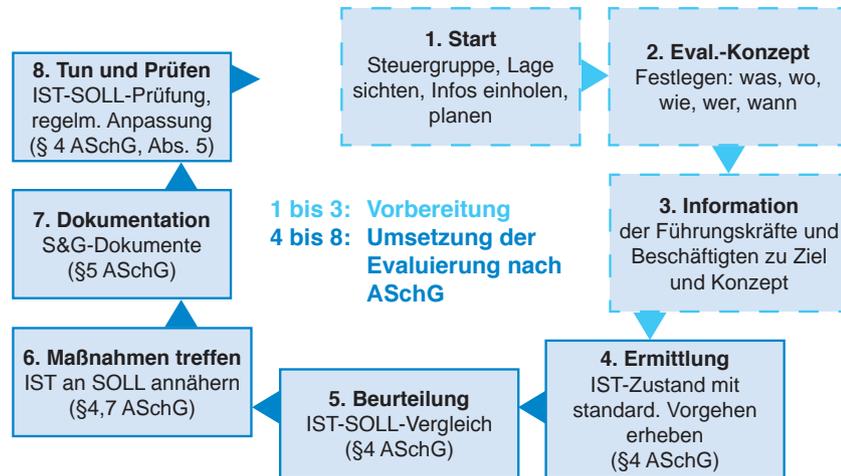
Leitfaden S. 14–16) abklären. Welche Eigenschaften (Muss-Anforderungen und Kann-Anforderungen) geeignete Verfahren haben sollen, wird auch im Leitfaden angesprochen (Leitfaden, S. 38).

4. Wie und mit welchen Verfahren/Methoden wurde die Ermittlung und Beurteilung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen durchgeführt?

4.1. Werden bei der Evaluierung Ergebnisse/Verbesserungsvorschläge anderer betrieblicher Aktivitäten (z. B. BGF-Gesundheitszirkel, Befragung von MitarbeiterInnen) genutzt?

Solche Erhebungsinstrumente können Checklisten, schriftliche Fragebögen, mündliche Einzel- oder Gruppeninterview-Leitfäden oder auch Beobachtungsinstrumente bzw. eine Kombination aus mehreren Methoden sein. Gemeinsam ist allen geeigneten Verfahren, dass sie auf einer fundierten fachlichen Basis beruhen und in der Regel testtheoretische Gütekriterien aufweisen. Solche Gütekriterien geben auf der Grundlage statistischer Kennwerte Auskunft darüber, in welchem Ausmaß ein Verfahren tatsächlich erfasst, was es erfassen möchte (Validität), ob das Ergebnis unabhängig von den AnwenderInnen ist (Objektivität) und ob das Instrument auch messgenaue Ergebnisse liefert (Reliabilität).

Eine Reihe von Verfahren wird beispielsweise auch in Deutschland bei der BAUA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) im Rahmen einer Sammlung mit dem Namen „Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen“ dargestellt. Zahlreiche Unterlagen bieten ebenfalls praktische Hilfestellung zu diesen Themen (z. B. Joiko, Schmauder, Wolff, 2006; Schmidt, 2010; Richter, Gruber, Uscilowska, Jancurova, Konova, 2008).



Die einzelnen Schritte der Vorbereitung und Evaluierung nach ASchG

Festlegung von geeigneten Maßnahmen

4.2. Die getroffenen Maßnahmen setzen vorwiegend bei der Quelle bzw. den Ursachen der arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen, nicht nur beim Verhalten der Personen an (§ 7 ASchG)?

4.3. Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmen erfolgen mit Vorrang für kollektiven Gefahrenschutz (ganzheitlich, arbeitsorganisatorisch, nicht diskriminierend) vor individuellem Gefahrenschutz (§ 7 ASchG)?

Diese Anforderungen (Gefahrenbekämpfung an der Quelle, Vorrang für kollektiven Gefahrenschutz gem. § 7 ASchG) galten schon bisher grundsätzlich bei der Gestaltung von präventiven Maßnahmen in Betrieben, und sie gelten auch für das Thema der psychischen Fehlbelastungen. Resultieren (physische und psychische) Fehlbelastungen beispielsweise aus störendem Lärm oder unzureichender Beleuchtung, aus unklaren Informationen oder häufigen Unterbrechungen der Arbeit, dann sind ursachenbezogene Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung des jeweiligen Problems zu setzen. Maßnahmen zur Lärmreduktion, zur Beleuchtungsoptimierung, zur Erhöhung der Informationsklarheit und zur Mini-

mierung von Arbeitsunterbrechungen müssen dort ansetzen, wo ihre Quelle liegt. Die Anforderung aus § 7 ASchG „Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor dem individuellen“ zeigt: Prävention setzt an den Arbeitsbedingungen und nicht an den Personen an. Eine belastende Arbeitsbedingung ist für jede betroffene Person belastend und daher von ihr unabhängig. Die Optimierung einer ungenügenden Lärm- und Beleuchtungssituation, von unzureichenden Informationen, Arbeitsmitteln und zur Minimierung von Störungen kommt grundsätzlich allen Beschäftigten zugute, die in dieser Arbeitssituation stehen.

Dokumentation von festgestellten Fehlbelastungen und Maßnahmen

4.4. Wird die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen in die allgemeine Evaluierung (z. B. Evaluierung von Lärm/Vibrationen, Beinahe-Unfällen, Stichverletzungen) integriert?

4.5. Wurden bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung die Ö-Normen ÖNORM EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“, Teil 1–3, berücksichtigt und sind die Maßnahmen im S+G-Dokument dokumentiert (§ 2 Abs. 6 DOK-VO)?

Häufig gestellte Fragen

Es antworten Dr. Elsbeth Huber (Projektleiterin des Leitfadens im Zentral-Arbeitsinspektorat) und Dr. Herbert Friesenbichler (Arbeitspsychologe der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt)

Müssen wir psychische Belastungen evaluieren? Wo steht das? ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen (§ 4 ASchG). Psychische Belastungen gehören genauso dazu wie körperliche Belastungen.

Darf die Evaluierung psychischer Belastungen in der Mindesteinsatzzeit erfolgen? Wenn bereits eine Erstevaluierung vorliegt, so ist die Evaluierung psychischer Belastungen eine ergänzende Evaluierung. Diese kann daher in die Mindesteinsatzzeit eingerechnet werden. Nach geltendem Recht darf in die Mindesteinsatzzeit der Präventivdienste in Bezug auf die Evaluierung nur jene Zeit eingerechnet werden, die für „die Überprüfung und Anpassung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen gemäß § 4 Abs. 4 und 5 samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente“ aufgewendet wird. Wichtig ist, dass die Evaluierung psychischer Belastungen in die allgemeine Evaluierung integriert wird.

Müssen alle Arbeitsplätze einzeln evaluiert werden? Nein, wenn Arbeitsplätze gleiche oder sehr ähnliche Belastungen aufweisen, kann ein Arbeitsplatz oder eine repräsentative Auswahl stellvertretend für die vergleichbaren Arbeitsplätze beurteilt werden. Allerdings trifft das nicht für alle inhaltlichen Aspekte zu. Gleiche Arbeitsplätze in verschiedenen Abteilungen oder Filialen können vor allem in Hinblick auf die sozialen Arbeitsbedingungen (Sozialklima, Mitarbeiterführung etc.) oder die Umgebungsbedingungen unterschiedlich sein.

Welches Vorgehen ist für die Evaluierung geeignet? Es sind Vorgehensweisen geeignet, welche die psychischen Arbeitsbelastungen (und nicht Personenmerkmale wie Zufriedenheit, Gesundheit oder Motivation etc.) möglichst systematisch, objektiv und umfassend messen und damit eine brauchbare Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen liefern. Prinzipiell können folgende Vorgehensweisen unterschieden werden: Arbeitsplatzbeobachtung durch geeignete ExpertInnen (z. B. ArbeitspsychologInnen), Befragung der MitarbeiterInnen mittels standardisierter Fragebögen/Interviews oder moderierter Gruppengespräche, die systematisch die vier Dimensionen (Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, das Sozial-

und Organisationsklima, die Arbeitsumgebung sowie die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation) erfassen. Die Wahl der Methode hängt von der Betriebsgröße, der Organisation des Evaluierungsprozesses, den durchführenden Personen etc. ab.

Wie komme ich zu einem für meinen Betrieb passenden Evaluierungsvorgehen? Dazu empfehlen wir eine Beratung durch die Arbeitsinspektion, durch die AUVA oder durch qualifizierte ExpertInnen. Eine angemessene bzw. passende Vorgehensweise berücksichtigt Belastungen, die sich aus den vier Dimensionen – also aus Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, Sozial- und Organisationsklima, der Arbeitsumgebung sowie aus den Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation – ergeben.

Kann ich für meinen Betrieb einen Fragebogen „maßschneidern“? Nein, es sind standardisierte (methodisch qualitätsgesicherte) und erprobte Verfahren einzusetzen. Sie liefern nicht nur gültige Messergebnisse, sondern geben auch Orientierung, wie ein Messergebnis qualitativ zu beurteilen ist. Der Leitfaden der Arbeitsinspektion enthält beispielhaft eine Liste mit solchen Verfahren.

Muss ich psychische Belastungen evaluieren, auch wenn es keine Probleme gibt? Ja, die Evaluierungspflicht ist nicht problemabhängig. Zudem sind psychische Fehlbelastungen nicht immer offensichtlich. Eine Evaluierung kann nicht nur der Beseitigung von Gesundheitsgefahren dienen, sondern auch einer generellen Verbesserung von Arbeitsbedingungen.

Wenn die psychischen Belastungen gemessen wurden, ist die Evaluierung nach ASchG dann abgeschlossen? Nein, die Messung der Belastungen ist nur der erste Schritt. Es folgen noch zwei Schritte: 1. Die Beurteilung der Messergebnisse (Wo sind Fehlbelastungen/ Handlungsbedarf?) 2. Auf Basis der Beurteilung erfolgt das Herzstück der Evaluierung: die Festlegung geeigneter Maßnahmen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern und somit psychische Fehlbelastungen zu reduzieren.

Was sind geeignete Maßnahmen? Das Ziel jeder Ermittlung und Beurteilung nach § 4 und 5 ist es, auf Basis der Ergebnisse gezielt entsprechende präventive Maßnahmen abzuleiten. Dabei geht es entsprechend den Grundsätzen der Gefahrenverhütung (§7 ASchG) in erster Linie um die Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsinhalte, der Organisation und der sozialen Rahmenbedingungen. Gute Maßnahmen wirken an der Quelle und sind kollektiv wirksam. Abschließend sollte die Frage beantwortet werden können, welche konkreten Probleme mit den Maßnahmen gelöst wurden.

Jede Feststellung von vorliegenden Belastungen – ob sie nun physisch oder psychisch sind – sollte in den Sicherheits- und Gesundheitschutzdokumenten so festgehalten werden, dass klar ist, wo welche Gefahren/Belastungen auftreten und welche Maßnahmen dagegen gesetzt werden. Alle im Betrieb vorhandenen Dokumente und Formulare können dafür selbstverständlich wie bisher genutzt werden. Festgestellte psychische Fehlbelastungen und die festgelegten Maßnahmen werden hier einfach ergänzt. ■

LITERATUR

- Binnewies, C. & Sonntag, S. (2006): Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Arbeitsleistung. In: Stress im Erwerbsleben: Perspektiven eines integrativen Gesundheitsmanagements. Leidig u. a. (Hg.), Lengerich: Pabst, S. 47–69.
- Holm, M. & Geray, M. (2011): Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), Dortmund.
- Huber, E. & Molnar, M.: Bewertung der Evaluierung psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektionen. BMASK (Hg.), Mai 2011.

- Joiko, K., Schmauder, M., Wolff, G. (2006): Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), Dortmund.
- Linton, S. J. (2001): Occupational psychological factors increase the risk for back pain: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 11, 1, 53–56.
- Molnar, M. (2011): Evaluierung arbeitsbedingter psychischer (Fehl-)belastungen. In: *Handbuch ArbeitnehmerInnenschutz*, Band Erläuterungen Teil 2, Register 11, Kapitel 8.1. bis Kap. 9.10., WEKA-Verlag, Wien.
- ÖNORM EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung, Teil 1.
- Richter, G., Gruber, H., Uscilowska, A., Jancurova, L., Konova, D. (2008): Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Mittelbetrieben. 5 Psychische Belastungen. Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen; Festlegen von Maßnahmen. Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit (Hg.), Verlag Technik und Information e.K. Bochum.
- Schmidt H. et al (2010): Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten – SGA. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), 2. Auflage, Berlin.
- Siegrist, J. & Dragano, N. (2008): Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitforschung-Gesundheitsschutz* (online), 51, 305–312.

Kompaktseminar

Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen

Dr. Elsbeth Huber (BMASK, Zentral-Arbeitsinspektorat),
Mag. Martina Molnar
(humanware GmbH)

**Mittwoch, 25. April 2012,
9 bis 17 Uhr, Wien**

Mehr Information unter:
organisationsassistentz@humanware.at

Dr. Herbert Friesenbichler:
Arbeitspsychologe,
AUIVA-Hauptstelle
Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

Dr. Elsbeth Huber: Fachärztin
für Arbeitsmedizin, Leiterin der
Abteilung Arbeitsmedizin und
Arbeitshygiene im BMASK,
Vizepräsidentin der Öster-
reichischen Gesellschaft für
Arbeitsmedizin, FH-Lektorin

Mag. Martina Molnar: Gesund-
heits- und Arbeitspsychologin,
GF humanware GmbH, Lektorin
für Arbeitspsychologie an
der Universität Wien (Fakultät
für Psychologie)



ZUSAMMENFASSUNG



Im Beitrag wird erläutert, was unter psychischen Fehlbelastungen zu verstehen ist und wie auf der Basis der gültigen rechtlichen Bestimmungen psychische Fehlbelastungen evaluiert werden können. Dies geschieht durch die Ermittlung und Beurteilung von Merkmalen der Arbeitsinhalte und Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, des Sozial- und Organisationsklimas sowie der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation. Daraus sind geeignete – ursachenbezogene und kollektiv wirksame – Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Fehlbelastungen abzuleiten. ■

SUMMARY



The text explains what mental stress is and how it can be assessed on the basis of the current legal provisions. Assessment includes establishing and evaluating criteria related to work content and activities, to the working environment, the social and organizational atmosphere, and to operational procedures and organization. This serves as a basis for adequate (i.e. cause-related and collectively effective) measures against mental stress. ■

RÉSUMÉ



On explique ce qu'il convient de comprendre par surcharge psychique, et comment on peut évaluer des surcharges psychiques sur la base des dispositions juridiquement valables. Ceci s'est produit par le biais de l'évaluation et de l'appréciation des caractéristiques du contenu et des activités du travail, de l'environnement au travail, du climat social et organisationnel ainsi que des processus du travail et de son organisation. Il s'ensuit des mesures adaptées (relatives aux causes et efficaces au niveau collectif) afin de réduire les surcharges psychiques. ■

Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in der Vöslauer Mineralwasser AG

Sicherheit und Gesundheit sind unverzichtbare Säulen eines florierenden Unternehmens. Aus diesem Grund entschied sich die Firma Vöslauer Mineralwasser AG im Jahr 2010 für die Einführung eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagement-Systems (SGM). Die Wahl fiel auf das SGM-System der AUVA.

ELVIRA HAUSKA



Die Firma Vöslauer Mineralwasser AG ist ein österreichischer Traditionsbetrieb. 1936 gegründet, hat sie ihren Sitz im niederösterreichischen Bad Vöslau, wo auch die Quelle – der Ursprung des Unternehmens – liegt.

Bemerkenswert ist die jüngere Erfolgsgeschichte des Teams. Unter der Führung der beiden Vorstände Alfred Hudler und Herbert Schlossnikl konnten die rund 170 Mitarbeiter den Marktanteil bei Mineralwasser in Österreich von 26 Prozent im Jahr 1999 auf aktuell über

40 Prozent steigern – und das, obwohl die Produkte im Hochpreissegment der Branche angesiedelt sind. Im Jahr 2010 verkaufte Vöslauer Mineralwasser AG rund 2.800.000 Hektoliter Mineralwasser und alkoholfreie Getränke. In den Spitzenmonaten Mai bis September werden bis zu 150 Lastkraftwagen pro Tag in Bad Vöslau abgefertigt. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor sind die Innovationen des Teams: Mineralwasser ohne Kohlensäure, erste „Near Water“-Produkte in Österreich, Erfindung des Leichtdrehverschlusses, Wasser für Kids oder der Pocket-Ring, um nur einige zu nennen.

Foto: fotolia/21em

Die Entscheidung für das SGM der AUVA

Gesundheit und Wohlbefinden hatten im Unternehmen immer schon einen hohen Stellenwert. Seit mehreren Jahren gibt es das Bestreben, diesen Werten auch firmenintern mehr Bedeutung zu verleihen. Bereits 2009 erfolgte eine Aufwertung der Sicherheitstechnik durch die Ausbildung von Walter Goisser, Leiter der Technik, zur Sicherheitsfachkraft. Dadurch legte man sicherheitsrelevante Agenden in die Hand jener Person, die auch für deren Umsetzung sorgen kann. Im Rahmen der Ausbildung lernte Walter Goisser durch Barbara Libowitzky das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA (AUVA-SGM) kennen. Er fand Gefallen daran und schlug seinem Vorgesetzten und zuständigen Vorstand Herbert Schlossnikl vor, das System auch bei Vöslauer Mineralwasser AG zu implementieren. Dieser äußerte zunächst Bedenken, änderte aber seine Meinung, als auch der Betriebsratsvorsitzende Ernst Redlingshofer den Vorschlag einbrachte, den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit zu erhöhen sowie gleichzeitig die Integration von Menschen mit Behinderungen und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu fördern. Ernst Redlingshofer hatte den Impuls hierfür in einem Beratungsgespräch mit Elvira Hauska und Mark Wilson von Abak, der Arbeitsassistentin für Akademiker mit Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, bekommen. Letztendlich befürworteten der zuständige Vorstand, der Betriebsratsvorsitzende und der „zukünftige“ SGM-Manager unabhängig voneinander die Umsetzung des AUVA-SGM. Damit hatte das Projekt firmenintern optimale Startvoraussetzungen. Barbara Libowitzky von der AUVA sowie Elvira Hauska von Hauska Konfliktmanagement unterstützten die Einführung als externe Beraterinnen.

Die Organisation des AUVA-SGM bei Vöslauer Mineralwasser AG

Die ersten Umsetzungsschritte wurden mit einem Kick-off-Meeting Anfang 2010 und der Bildung des Kernteams gesetzt. Walter Goisser übernahm die Agenden des SGM-Beauftragten, Elvira Hauska koordinierte die externe Beratung und Marko Hornbacher erstellte die notwendige Dokumentation in Abstimmung mit den verantwortlichen Personen. Rund 15 Prozent des Personals waren im Rahmen von Workshops, Abstimmungsmeetings oder als Funktionsträger aktiv in das Projekt eingebunden. Basierend auf den Änderungen der strategischen Vorgabe optimierte und ergänzte das Team bestehende Funktionen, deren Beschreibungen und relevante Abläufe. Für die Optimierung und Dar-



Vorstand Herbert Schlossnikl: positive Erfahrung mit dem AUVA-SGM

stellung der Prozesse gab Ernst Esztl von der AUVA wertvolle Hinweise. Wie vielfältig man Sicherheit und Gesundheit bei Vöslauer Mineralwasser AG behandelt, zeigt sich anhand des Organigramms (siehe Seite 36).

Realisierte Sicherheits- und Gesundheitsprogramme in den ersten beiden Jahren

Den strategischen Rahmen für das Sicherheits- und Gesundheitsprogramm (SG-Programm) bildete Anfang 2010 ein Workshop zur Überarbeitung des Leitbildes. Dabei formulierten die verantwortlichen Personen Leitsätze, die in die bestehende Unternehmenspolitik eingearbeitet wurden, beispielsweise: „Förderung der offenen Kommunikation“, „Klartext kommt vor Harmonie“ und „Hinschauen statt wegschauen“. In weiteren Workshops legte man Ziele, Indikatoren und daraus abgeleitete Programme bzw. Aktivitäten fest. Eine Zusammenfassung der Selbsteinschätzung von „Arbeit und Gesundheit“ der involvierten Personen lieferte einen weiteren Input (siehe auch www.arbeitundgesundheit.at). Die am höchsten priorisierten Erwartungen an das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement waren:

- Reduktion der Arbeitsunfälle (8 Nennungen)
- Gesundheitsförderung des Personals (6 Nennungen)
- Zufriedenheitsförderung des Personals (6 Nennungen)
- Aktivierung des Personals (6 Nennungen)

Aufbauend auf den vorhandenen Erwartungen und den strategischen Leitideen planten die verantwortli-



Ein SG-Programm hatte die Integration von Menschen mit Behinderungen zum Inhalt

chen Personen konkrete Programme. Um diese bestmöglich umzusetzen, war es notwendig, gleichzeitig geeignete interne und externe Kommunikationsmaßnahmen zu setzen. Nachfolgende Beispiele geben einen kurzen Einblick in die in den letzten beiden Jahren realisierten Programme.

Reduktion der Arbeitsunfälle

Die beiden Kernindikatoren für das Ziel „Reduktion der Arbeitsunfälle“ waren die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und die arbeitsunfallbedingten Krankenstandstage. Einen wesentlichen Faktor zur Früherkennung von Gefahren stellt die Offenheit der Belegschaft dar, über wahrgenommene Belastungen, gefährliche Arbeitsbereiche und beinahe passierte Unfälle zu berichten. Das bedingt eine Unternehmenskultur, die „Fehler“ auch als Chance für Veränderung zulässt. Um diese Kultur aufzubauen, trafen die verantwortlichen Personen folgende Maßnahmen:

- Jährliches Strategiemeeting zur Festsetzung strategischer Jahresthemen im Bereich Sicherheit und Gesundheit
- Halbjährliche Treffen des Sicherheitsausschusses zur Beurteilung von gesetzten und Planung von aktuellen Maßnahmen und Programmen
- Monatliche Meetings der Sicherheitsvertrauenspersonen zur Identifikation potenzieller sicherheits- und gesundheitsrelevanter Gefahren bzw. zur Abklärung des Umsetzungsstatus von vereinbarten Maßnahmen
- Nutzung des Tools „Ideenmanagements“ zur

„anonymen“ Weitergabe von Beinaheunfällen bzw. vorhandenen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken. Im Zuge der Erweiterung der Kommunikationsmaßnahmen in der Firma verzeichnete man eine steigende Bereitschaft der Belegschaft, Beinaheunfällen zu melden, um tatsächliche Unfälle zu reduzieren. 2010 gab es 19 derartige Meldungen, 2011 steigerte sich ihre Zahl auf 26. Schulungen rund um das Thema „Sicherheit am Arbeitsplatz“ unterstützten dabei, vorhandene Risiken transparent zu machen, um Unfallprävention aktiv zu betreiben.

Integration von Menschen mit Behinderungen

Ein weiteres SG-Programm hatte die Integration von Menschen mit Behinderungen zum Inhalt. Als Einstieg in die Thematik führte Peter Milbradt mit seinem Team von easyentrance einen Barrierecheck durch. Weitere Aktivitäten sollten zur Bewusstseinsbildung in der Belegschaft dienen. Besonders gut gelang dies über ein Kammingespräch, bei dem sich Führungskräfte von Vöslauer Mineralwasser AG Tipps von anderen Experten zu dem Thema holen konnten. Die Expertenrunde war hochkarätig besetzt: Personalleitung und Betriebsratsvorsitzender der Magna Steyr, die verantwortliche Person aus der Abteilung Soziales von BauMax sowie der Berufskundler der Joballianz gaben eigene Erfahrungen weiter und standen für Fragen zur Verfügung. Dieses Kammingespräch legte den Grundstein für weitere Schritte. Vor allem Robert Kafenda vom Unternehmensservice des Bundessozialamts unterstützte die Personalsuche

im Jahr 2010, indem er die Leistungen der Integrationsfachdienste koordinierte. Seit dieser Zeit werden bei der Personalsuche von Vöslauer Mineralwasser AG immer häufiger auch Personaldienstleister eingebunden, die auf die Vermittlung von behinderten Personen spezialisiert sind. Diese Maßnahmen führten in den ersten beiden Jahren zur Besetzung von zwei Stellen durch Personen mit einer begünstigten Behinderung, d. h. einer festgestellten Behinderung von mehr als 50 Prozent. Die Verantwortlichen legen großen Wert darauf, für diese Personen passende Arbeitsplätze zu finden, damit sie unabhängig von ihrer Einschränkung gleichwertige Arbeit wie andere Mitarbeiter verrichten können.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung gab es bereits vor der Einführung des AUVA-SGM bei Vöslauer Mineralwasser AG. Als Beispiele dafür seien ein Firmenlauf oder ein Kostenbeitrag der Firma zum nahegelegenen Fitnessclub zu nennen. Die Abstimmung des Angebots mit den strategischen Zielen im Bereich Sicherheit und Gesundheit erfolgt seit der Implementierung des AUVA-SGM durch quartalsweise BGF-Meetings, bei denen auch die Firmenleitung regelmäßig vertreten ist. Neu im Zuge der Umsetzung der Zertifizierung ist auch die Ermittlung der Reichweite der BGF-Maßnahmen als Kernindikator. So konnten 2010 und 2011 konstant rund 50 Prozent der Belegschaft mit zumindest einer Maßnahme erreicht werden.

Die Einführung und der Betrieb einer Konflikthanlaufstelle

Die zweite Prozessinnovation im Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der Vöslauer Mineralwasser AG ist – neben der Integration von Menschen mit Behinderungen – die professionelle Auseinandersetzung mit Konflikten am Arbeitsplatz. Parallel zur Implementierung des SGM im Jahr 2010 entwarf das Steuerungsteam der Firma – bestehend aus den beiden Vorständen, der Personalistin und zwei externen Konfliktmanagern – ein Grobkonzept für die Anlaufstelle. Entsprechend dem Regelwerk des SGM erstellte das Team eine Prozess- und eine Funktionsbeschreibung, die als Teilprozess zum Prozess Gesundheitsförderung dokumentiert ist. Anfang 2011 erfolgte die Inbetriebnahme durch eine Mitarbeiterinformation des Vorstands an alle Mitarbeiter der Firma. Diese Information enthielt ein Kurzprofil der beiden externen Experten Elvira Hauska und Berndt Exenberger sowie eine

Beschreibung des konkreten Angebots. Konsequente Kommunikationsmaßnahmen begleiteten auch die Umsetzung dieses Teilbereichs des SGM:

- Vorstellung des Angebots bzw. der handelnden Personen im Rahmen von bestehenden Meetings
- Abhaltung eines Kamingespräches zum Thema
- Infogespräche für interessierte Personen
- Aufnahme des Angebots in den Notfall- und Alarmplan sowie in das Hausordnungslexikon

Ab Mitte des Jahres 2011 erweiterte der Vorstand die Aktivitäten der Stelle um Stressprävention und -bewältigung, um das Angebot für das Personal noch attraktiver zu machen. Zusätzlich zur Option der externen Beratung außer Haus führte der Vorstand fixe Bereitschaftszeiten in der Firma ein.

Eine Besonderheit im Rahmen des Konfliktmanagements bei Vöslauer Mineralwasser AG ist die durchgehende Integration:

1. Durch die Schaffung einer Anlaufstelle für betriebsinterne Konflikte werden bestehende Konflikte thematisiert.
2. Durch die Integration in das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement gibt es ein genau definiertes Angebot mit klaren Schnittstellen und Verantwortungsbereichen. Wie bei jedem anderen Prozess sind spezielle Indikatoren als Maßstab für den aktuellen Status, aber auch für Ziele der Stelle genau definiert.



Maßnahmen im Rahmen des Stress- und Konfliktmanagements

3. Die Integration beinhaltet auch einen ausgewogenen und individuell abgestimmten Einsatz interner und externer Ressourcen. Somit gibt es je nach Bedarf der beteiligten Personen ein konkretes Maßnahmenpaket, in dem sowohl die Verantwortlichkeiten interner Personen als auch das Maß an Unterstützung durch Externe erarbeitet und gegebenenfalls auf geänderte Rahmenbedingungen angepasst werden.

Vergleichbar mit dem TOP-Prinzip im Umgang mit Unfällen arbeiten die handelnden Personen nach dem SKP-Prinzip. Konkret bedeutet dies, dass zuerst strukturelle und kulturelle Ursachen analysiert und bearbei-



Leitermodell Integriertes Konfliktmanagement

tet werden, bevor man persönliche Maßnahmen setzt. Dieses Prinzip kann sowohl in der Prävention als auch in der Krisensituation angewandt werden. Es hat – ähnlich wie in der Unfallverhütung – den Vorteil, dass konfliktförderliche Rahmenbedingungen transparent und somit thematisierbar werden. Das Leitermodell zu integriertem Konfliktmanagement fasst die bei Vöslauer Mineralwasser AG umgesetzten Themenbereiche zusammen. Geeignete Messmethoden, konkret formulierte sowie auf die Situation abgestimmte Ziele und Programme bilden den Rahmen für die vier Kernmodule. Übergeordnetes Ziel ist es, unnötige Konflikte zu reduzieren (Konfliktprävention). Dies lässt sich durch die Optimierung der innerbetrieblichen Kommunikation, die professionelle Bearbeitung bestehender und artikulierter Konflikte sowie den Aufbau einer offenen Konfliktkultur erreichen, in der Konflikte als Teil betrieblicher Realität akzeptiert werden.

Unfall	Konflikt
Technisch	Strukturell
Organisatorisch	Kulturell
Persönlich	Persönlich

Vergleich TOP- und SKP-Prinzip

Besondere Herausforderungen für das Konfliktmanagement im Rahmen eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagements sind die Evaluierung der aktuellen Situation sowie die Identifikation geeigneter Indikatoren. War der Kernindikator bei Vöslauer Mineralwasser AG im Jahre 2011 die Anzahl der beratenen Personen, legte die Steuerungsgruppe für 2012 folgende zusätzliche wichtige Indikatoren fest:

- Anteil der Arbeitszeit mit subjektiv empfundenen unerfüllbaren Aufgaben
- Anteil der Personen, die häufig nicht ausgetragene Konflikte wahrnehmen
- Anteil gehaltener Vereinbarungen im Verhältnis zu getroffenen Vereinbarungen

Die Erhebung dieser Indikatoren erfolgt über das Teamgeist-Barometer (www.teamgeistbarometer.at), das die Firma 2011 erstmals einsetzte. Das überdurchschnittlich engagierte Führungsteam des Unternehmens spiegelt sich in der Aufteilung in Teamplayer und Teamneutrale wider. Während es in Österreich bei Führungskräften im Schnitt rund fünf Prozent Teamfrustrierte gibt, findet sich bei Vöslauer Mineralwasser AG kein Einziger!

25 % Teamplayer

75 % Teamneutrale

0 % Teamfrustrierte



Teamgeist-Barometer von Vöslauer Mineralwasser AG

Erfolge und Ausblick

Mit Blick auf die Erwartungen an das Projekt liegt der größte Erfolg sicherlich in der deutlichen Reduktion der Arbeitsunfälle und der damit verbundenen Krankenstandstage. Während es 2009 noch neun meldepflichtige Arbeitsunfälle gab, erreichte man 2010 eine Verringerung dieser Zahl auf drei. 2011 sank dieser Wert weiter auf zwei. Neben diesen in Zahlen gut darstellbaren Erfolgen besteht der Hauptnutzen in der intensiven Auseinandersetzung mit den Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Besonders hervorzuheben ist die weitgehende Definition dieser Aspekte bei Vöslauer Mineralwasser AG. Durch die intensive Beschäftigung mit der Frage, wie sich neue Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen integrieren lassen, verbessert sich automatisch die Sensibilität der Belegschaft gegenüber dem Themenbereich „Gesundheitliche Einschränkung und Arbeitsfähigkeit“.

Die Einbindung eines professionellen Konfliktmanagements öffnet den Blick für die Tatsache, dass die Qualität der Mitarbeiterbeziehungen maßgeblich auf die Faktoren Sicherheit, Gesundheit und Produktivität am Arbeitsplatz wirkt. Auch wenn diese Erfolge aktuell schwerer in Zahlen auszudrücken sind, hat Vöslauer Mineralwasser AG einen wichtigen Schritt gesetzt, sich auch in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern. Die erste Zertifizierung des AUVA-SGM bei

Vöslauer Mineralwasser AG erfolgte plangemäß am 18. April 2011. Damit wurde das erste Mal „offiziell“ die Konformität mit dem Regelwerk bestätigt. Diese Phase der Umsetzung begleitete Bernd Toplak von der AUVA. Die konsequente Auseinandersetzung mit dem Thema geht weiter. Durch die implementierten Strukturen können die verantwortlichen Personen zielgerichtete Maßnahmen planen und umsetzen. Klare Prozesse und Zuständigkeiten erleichtern den Umgang mit kritischen Ereignissen und fördern Prävention im Umgang mit Arbeitsunfällen und betrieblichen Konflikten.

Mitarbeiterzufriedenheit, Sicherheit und Gesundheit sind wichtige Werte eines nachhaltig agierenden Unternehmens. Vöslauer Mineralwasser AG will als Marktführer über die Umsetzung des Projekts im eigenen Haus hinaus für diese wichtigen Themen sensibilisieren.

Zwei Beispiele dazu:

1. SGM-Beauftragter und interner SGM-Projektverantwortlicher Walter Goisser von Vöslauer Mineralwasser AG und Elvira Hauska präsentierten gemeinsam im Plenum des Forum Prävention der AUVA 2011 die Geschichten rund um den „Faktor Mensch“ bei der Einführung des AUVA-SGM bei Vöslauer Mineralwasser AG.

2. Herbert Schlossnikl als Vorstand von Vöslauer Mineralwasser AG ist Gründungsmitglied der Initiative inCoop (www.incoop.at). Die interdisziplinäre Initiative hat das Ziel, die Kooperationsfähigkeit im Arbeitsumfeld zu fördern, um Personen, Methoden und Ideen zu dem Thema zu bündeln. Ein wichtiger Erfolg in diesem Zusammenhang war die Durchführung des Manager-Monitorings mit dem Teamgeist-Barometer in Kooperation mit dem Wirtschaftsforum der Führungskräfte. Erstmals gab es in dem Zusammenhang eine Darstellung über Konfliktkosten von Managern in Österreich.

Vöslauer Mineralwasser AG trägt Verantwortung – für Mitarbeiter, Kunden und Konsumenten. Mit der Einführung des SGM wurden die Themen Sicherheit und Gesundheit in die Unternehmensstrategie aufgenommen. Durch die Formulierung von konkreten Zielen, die Ableitung geeigneter Maßnahmen und die Durchführung einer adäquaten Erfolgskontrolle will das Unternehmen einen aktiven firmeninternen Beitrag dazu leisten und auch andere Unternehmen für diese wichtigen Themen sensibilisieren. ■



Sicherheitsfachkraft Walter Goisser, Leiter der Technik, unterstützte die Einführung des AUVA-SGM von der ersten Stunde an



An Mensch und Lärm angepasster Gehörschutz

Handgefertigte
Qualität
für die Industrie

Perfekte
Passform
mit höchstem
Tragekomfort

Einzigartige
Dämmwerte
bis 30dB SNR



Damit wir uns auch in Zukunft gut verstehen

WIRTL GmbH
Gehörschutzakustiker
A-4654 Bad Wimsbach

Tel: +43 7242 61704
+43 664 46 46 040
office@gehoerschutz.at

www.gehoerschutz.at

Sind Sie neugierig geworden?

Das AUVA-SGM wurde von der AUVA ursprünglich für Klein- und Mittelbetriebe entwickelt, die ein Managementsystem nachweisen müssen. Mittlerweile wird – wie auf diesen Seiten gezeigt werden konnte – das AUVA-SGM auch gerne von größeren Unternehmen angewendet. Die Vorteile des AUVA-SGM sind schnell zusammengefasst:

- Bekenntnis, dass Sicherheit und Gesundheit einen wichtigen Wert im Unternehmen darstellen, was in der Außenwirkung des Unternehmens zu einem Imagegewinn führt
- Entwicklung eigener, zum Unternehmen passender Indikatoren
- Erarbeitung eines Systems, wie Rechtssicherheit hergestellt werden kann
- Einbindung von Sicherheit und Gesundheit gleichermaßen in alle Abläufe des Unternehmens
- Einbindung aller Hierarchieebenen und der Belegschaftsvertretung
- Verbesserte Kommunikation im Unternehmen, auch zu Sicherheit und Gesundheit – dadurch zufriedenere Beschäftigte
- Strukturierte Verbesserungsprozesse
- Leichte Einbindung in andere bestehende Managementsysteme
- Möglichkeit der Zertifizierung des AUVA-SGM

Weiterführende Informationen und Beratung bei der Auswahl eines geeigneten Managementsystems und bei der Umsetzung im Betrieb erhalten Sie in allen Landesstellen der AUVA.

AUVA-Hauptstelle

Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien

Tel.: +43 1 311 11-0

Landesstelle Graz

Göstinger Straße 26

8020 Graz

Tel.: +43 316 505-0

Landesstelle Linz

Garnisonstraße 5

4017 Linz

Tel.: +43 732 23 33-0

Landesstelle Salzburg

Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5

5010 Salzburg

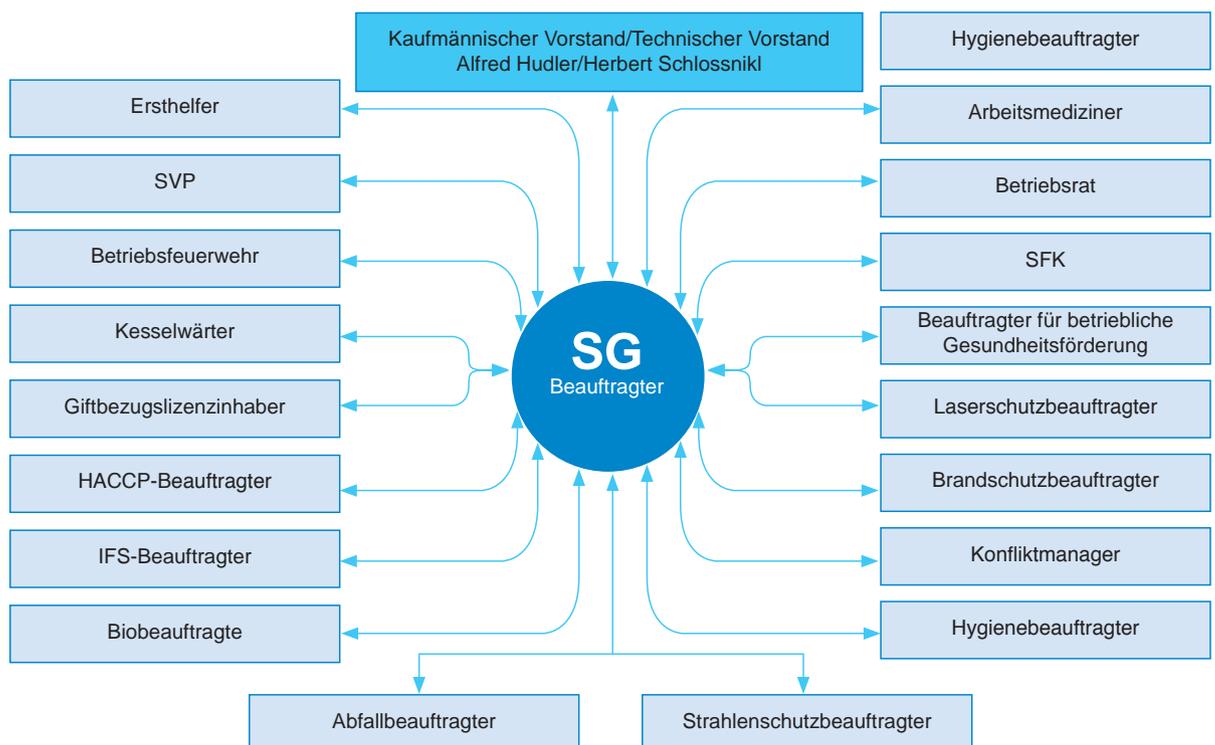
Tel.: +43 662 21 20-0

Landesstelle Wien

Webergasse 4

1200 Wien

Tel.: +43 1 331 33-0



Anhand des Organigramms wird die vielfältige Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit bei Vöslauer Mineralwasser AG deutlich

Links

Vöslauer Mineralwasser AG www.voeslauer.com
 Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA www.auva.at/sgm
 Initiative inCoop zur Förderung des kooperativen Zusammenlebens www.incoop.at
 Experts Group Wirtschaftsmediation www.wirtschaftsmmediation.cc
 Österreichischer Bundesverband für Mediation www.oebm.at

Dr. Elvira Hauska
 Hauska KonfliktManagement
 Evaluation, Mediation, Coaching
 (AUVA-)SGM-Beraterin
 Obere Augartenstraße 8–13
 1020 Wien
 Weilburgstraße 3
 2500 Baden
 Tel.: +43 676 551 57 66
 Internet: www.elvira-hauska.at 

ZUSAMMENFASSUNG



Sicherheit und Gesundheit sind unverzichtbare Säulen eines florierenden Unternehmens. Aus diesem Grund entschied sich die Firma Vöslauer Mineralwasser AG im Jahr 2010 zur Einführung eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagement-Systems. Aufgrund seines klaren, gut strukturierten Regelwerks sowie des umfassenden Sicherheits- und Gesundheitszugangs fiel die Wahl auf das AUVA-SGM. Das primäre Ziel – die Reduktion von Arbeitsunfällen – konnte in eindrucksvoller Weise erreicht werden. Ausgehend von neun meldepflichtigen Arbeitsunfällen im Jahr 2009 reduzierte sich diese Zahl im Jahr 2010 auf drei und im Jahr 2011 auf zwei.

Dies sind mit Abstand die niedrigsten Werte seit der internen Aufzeichnung von Unfällen bei Vöslauer Mineralwasser AG. Die Definition von klaren Zuständigkeiten, verbesserte Unternehmenskommunikation sowie zielgerichtete Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen stellten die Grundlage für dieses Ergebnis dar.

Im Zuge der Einführung und Umsetzung des AUVA-SGM realisierte Vöslauer Mineralwasser AG auch zwei Prozessinnovationen: Das Unternehmen nahm die Integration von Menschen mit Behinderungen als strategisches Ziel auf und richtete eine Konfliktlaufstelle zur Stärkung des Teamgeists und zum Aufbau einer positiven Konfliktkultur ein. ■

SUMMARY



For a business to thrive, safety and good health are indispensable mainstays. This is why Vöslauer Mineralwasser AG chose to introduce a safety and health management system in 2010. It opted for the AUVA's SGM system, which has an unambiguous and well-structured set of rules and a comprehensive approach to safety and health. The primary objective to reduce work accidents was achieved in a most impressive manner. Starting from nine reportable work accidents in 2009, their number dropped to three by 2010, and to a mere two in 2011.

These are by far the lowest values since Vöslauer Mineralwasser AG has been keeping internal accident records. Defining a precise schedule of responsibilities, improving corporate communications and taking goal-oriented safety and health measures formed the basis for this result.

Implementing AUVA's SGM system included two process innovations: first, Vöslauer Mineralwasser AG defined integration of disabled people as a strategic goal, and second, they established a conflict counselling centre to strengthen the team spirit and foster a positive conflict culture. ■



RÉSUMÉ



La sécurité et la santé sont les piliers indispensables d'une entreprise florissante. Pour cette raison la S.A. des eaux minérales Vöslauer s'est décidée en 2010 à mettre en place un système de gestion de la sécurité et de la santé. Le choix s'est fixé sur l'AUVA-SGM en vertu de la clarté et de la bonne structure de leur livre de normes, ainsi que de l'accès détaillé à la sécurité et à la santé. Le but prioritaire – la réduction des accidents du travail – a pu être atteint de manière impressionnante. De neuf accidents du travail déclarés en 2009, ce nombre s'est réduit à trois en 2010 et à deux en 2011.

Ce sont, avec différence, les valeurs les plus basses d'accidents depuis que la S.A. des eaux minérales Vöslauer effectue des enregistrements internes. La définition de compétences précises, une communication d'entreprise améliorée et des mesures de sécurité et de santé au but précis constituent les bases de ce résultat.

Au cours du lancement et de la mise en œuvre de l'AUVA-SGM, la S.A. des eaux minérales Vöslauer a également réalisé deux innovations de procédés: Elle a inscrit l'intégration des personnes en situation de handicap comme cible stratégique et aménagé un poste de résolution de conflits afin de renforcer l'esprit d'équipe et pour mettre en place une culture positive des conflits. ■

Megamaschinen menschengerecht montieren

Auf Basis einer Untersuchung üblicher Großmontagearbeitsplätze wurde ein Vorgehensmodell entwickelt. Damit lassen sich ergonomische Erkenntnisse bei der Planung solcher Arbeitsplätze systematisch berücksichtigen.

U. HERBST, W. AMBROS, H. RAUSCH, M. WICHTL



Die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und optimierte Arbeitsabläufe können Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen deutlich reduzieren (vgl. Landau 2003). Darüber hinaus verbessern sich meist auch die Leistung und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter. Die vielfältigen Vorgaben und Erfahrungen hinsichtlich der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen werden leider zum Teil aus Unkennt-

nis oder aufgrund des vermeintlich hohen Aufwandes nicht umgesetzt. Dies trifft im besonderen Maße auf Arbeitsplätze für die Montage von großen und schweren Maschinen bzw. Aggregaten zu. Diese sind ohne geeignete Werkstückträgersysteme nur schwer handhabbar, so dass sich die betroffenen Mitarbeiter den Gegebenheiten anpassen müssen. Daraus resultieren erschwerende Arbeitshaltungen, die sich vor allem beim Manipulieren schwerer Lasten sehr ungüns-

tig auswirken. Insbesondere diese physiologischen Belastungen bei energetischer Arbeit durch große und schwere bzw. schwierig zu manipulierende Werkstücke in variablen Arbeitshöhen, stark wechselnde Arbeitshaltungen, eingeschränkte Bewegungsbereiche (enge Greifräume und geringe Beinfreiheit) und die Erschwernis im Falle von Überkopfarbeit bei schwer zugänglichen Montagestellen sind anspruchsvolle Herausforderungen für die Arbeitsgestaltung. Der optimale und kostengünstigste Zeitpunkt zur präventiven Implementierung ergonomischer Gestaltungsmaßnahmen ist die Phase der Planung von Arbeitssystemen. Hier setzen das in diesem Projekt erstellte Vorgehensmodell bzw. eine Hilfe für den Arbeitsplaner an, um die Integration der Ergonomie in den Arbeitsplatzgestaltungsprozess zu unterstützen.

Montagearbeitsplätze

Montagen erfolgen

- an Einzelarbeitsplätzen
- an (getakteten) Montagestraßen
- an (in der Regel) stationären Montagearbeitsplätzen mit mehreren Arbeitsplätzen (mehreren Eingriffstellen)

Während bei konventionellen „tischgebundenen“ Arbeitsplätzen mit „kleinerem Produktvolumen“ die Anpassung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzsituation nach ergonomischen Grundsätzen bei gutem Willen in der Regel relativ einfach ist, erweist sich das bei der Arbeit mit großem Produktvolumen als ungleich schwieriger. Charakteristisch für solche Montagesituationen sind große (und schwere) „unhandliche“ Maschinen bzw. Aggregate. Diese lassen sich in ihrer Position schwer verändern – daher müssen sich die betroffenen Mitarbeiter den Gegebenheiten anpassen. Daraus resultieren ungünstige Arbeitshaltungen und oftmals das Manipulieren von schweren Lasten.

Projektformulierung und Durchführung

Ausgehend von diesen Belastungsspektren bei der Montage von und an großen Maschinen sowie vielfältigen Praxiserfahrungen betreffend solche Arbeitsplätze und Arbeitssysteme, aus denen immer wieder ähnliche Eindrücke und Ergebnisse resultierten, entwickelte sich das Vorhaben, ein geeignetes Projekt zur Erarbeitung eines ergonomischen Leitfadens für die Arbeits(platz)gestaltung an großen Maschinen durchzuführen. Das Grundkonzept des Leitfadens soll als Hilfestellung dienen, Arbeitsplätze konsequent im Sinne der Ergonomie umzusetzen und diese solcherart schon zu einem sehr frühen Zeitpunkt in die Arbeitsplatzplanung einzubeziehen. Natürlich ist es auch für die Kontrolle bereits bestehender Arbeitsplätze und Arbeitssysteme in diesem Sinne einsetzbar. Der entwickelte Leitfaden richtet sich insbesondere an Arbeitsplatzplaner, Präventivfachkräfte und Ergonomen. Um dieses Vorhaben möglichst interdisziplinär und umfassend durchführen zu können, wurde es im Rahmen eines von



Abb. 1: Typische Arbeitsplatzsituationen bei der Montage an großen Maschinen

der AUVA finanzierten Projekts an den Lehrstuhl für Ergonomie (LfE) der Technischen Universität München und an das Ergonomiezentrum Tirol vergeben. Der Lehrstuhl für Ergonomie der TU München verfügt über umfassendes Know-how im Bereich der technischen Gestaltungsergonomie mit vielen unterschiedlichen Aspekten der Arbeitsplatz- und Arbeitssystemgestaltung. Das Ergonomiezentrum Tirol wiederum ist auf die Umsetzung von Ergonomieinhalten für die betriebliche Praxis spezialisiert. Damit ließ sich Ergonomiewissen zur Umsetzung bei der Großmaschinenmontage ideal bündeln. Ergänzt wurde dies durch die Möglichkeit, die Entwicklung des methodischen Planungsprozesses (siehe Abb. 2) in der Praxis an geeigneten Arbeitsplätzen der Firma GE Gas Engines Jenbach, Tirol, durchzuführen und zu testen. Der Firma GE Gas Engines, im Besonderen Frau Antje Suitner, die dieses Vorgehen im Unternehmen GE Gas Engines ermöglichte, sei an dieser Stelle ein ganz besonderer Dank ausgesprochen.

Die konkrete Durchführung bezog sich auf folgende Gestaltungsfelder:

- Arbeitsaufgaben
- Tätigkeiten/Tätigkeitsstrukturierung
- Arbeitsraum und Arbeitsplatz
- Arbeitsmittel, Hardware, Software
- Arbeitsumgebung (insbesondere klimatische Einflüsse und Beleuchtung am Arbeitsplatz)
- Sicherheitsaspekte

Damit folgt der Ansatz der Gliederung und umfassenden Beschreibung von Arbeitssystemen gemäß ÖNORM EN ISO 6385, Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen.

Vorgehensweise

Das Projekt wurde in fünf Phasen bearbeitet:

1. Erhebung des Ist-Zustandes (Analyse der vorliegenden Arbeitsbedingungen)
2. Erfassung der Planungsprozesse und zugehörige Informationsabläufe
3. Entwicklung des neuen, computergestützten Vorgehensmodells
4. Validierung des Vorgehensmodells

5. Programmierung des Modells und Ausgestaltung einer Textversion (Merkblatt der AUVA)

Die Arbeitsbedingungen und Planungsprozesse wurden in Kooperation mit der Firma GE Jenbacher an mehreren Arbeitsplätzen exemplarisch erfasst, um einen engen Praxisbezug zu erreichen. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf den praxisnahen Arbeitsplanungs- und Evaluierungsprozessen sowie auf der Bedeutung und dem Umfang der ergonomischen Vorgaben innerhalb des Unternehmens. Im Projekt wurden die einzelnen Abschnitte des Planungsprozesses erfasst, für jeden Planungsabschnitt wurden zudem methodische und inhaltliche Hilfen erarbeitet.

Die folgende Vorgehensweise wird vorgeschlagen: Vorab erfolgt eine Analyse der Arbeitsaufgabe. Dabei ist zu klären, welche Tätigkeit bzw. Tätigkeitsschritte auszuführen sind und unter welchen Rahmenbedingungen dies erfolgt, um ergonomische und firmenspezifische Vorgaben aufgabengerecht auszuwählen. Diese Vorgaben dienen als Grundlage für die weitere Planung und für die spätere Evaluation. Der anschließende Planungsprozess gliedert sich in fünf Abschnitte (siehe Abb. 2):

1. **Analyse der Ist-Zustandes**
2. **Planung**
3. **Evaluierung**
4. **Optimierung**
5. **Realisierung**

Sollen bestehende Arbeitsplätze verbessert werden, erfolgt zunächst die Analyse des Ist-Zustandes, um Stärken und Schwächen der bisherigen Arbeitsplätze zu erkennen. Der Planer deckt damit Verbesserungspotenziale bzw. Schwachstellen auf. Das Ergebnis wird schriftlich dokumentiert, damit später die Verbesserungen nachweisbar sind. In der Planungsphase werden ver-



Abb. 2: Darstellung des methodischen Planungsprozesses

schiedene neue Konzepte zur Gestaltung bzw. zur Optimierung bestehender Arbeitsplätze erstellt. Hier fließen sowohl die Rahmenbedingungen der Aufgabenanalyse als auch die Schwachstellen der Ist-Analyse ein. Anschließend werden die verschiedenen Lösungskonzepte in der Evaluierung darauf überprüft, inwieweit die betrieblichen und ergonomischen Vorgaben erfüllt sind. Die beste Variante wird als Testarbeitsplatz aufgebaut und mit den betroffenen Mitarbeitern sowie Fachvertretern anderer Abteilungen diskutiert. Auf diese Weise lassen sich Vor- und Nachteile der einzelnen Varianten anschaulich erkennen.

Erhebung und Prüfung

Bei der Arbeitsplatzplanung haben die Datenerhebung und die Prüfung zentrale Bedeutung. Der Planungsprozess beginnt mit der Analyse der Ist-Arbeitsplätze (siehe

Abb. 3). Eine Kombination aus Mitarbeiterbefragung, Untersuchung der Einhaltung von Normen und einer Analyse der Arbeitshaltung (OWAS-Analyse) liefert ein detailliertes Bild der bisherigen Arbeitssituation. Das offenbart zum einen Probleme in der bisherigen Arbeitssituation und zeigt zum anderen die Verbesserungsmöglichkeiten auf.

Im Projekt wurde unter den Mitarbeitern zusätzlich eine Umfrage mittels Fragebogens durchgeführt. Es war dies ein erweiterter Slesina-Fragebogen (Slesina, 1987), der in seiner reinen Form Aufschluss über Belastungen und Beanspruchungen, die aus Sicht der Mitarbeiter auftreten, und eine Einschätzung der Häufigkeit bzw. der Intensität gibt. Hier wurde er durch Fragen zu Beschwerden während der Arbeitszeit und chronischen Leiden erweitert. Aus den Ergebnissen wählte man schließlich drei repräsentative Arbeitsplätze als Grundlage für die Ist-Analyse und die spätere Evaluation aus.

Parallel wurde eine Literaturrecherche vorgenommen, um alle relevanten Normen und Vorschriften für die Auslegung der Arbeitsplätze zu erfassen. Der Katalog umfasst das EU-Recht und damit in Verbindung stehende Normen sowie die österreichische ArbeitnehmerInnenschutzgesetzgebung. Er wurde durch deutsche Vorgaben und Expertenwissen des Lehrstuhls für Ergonomie der TU München ergänzt (Jastrzebska-Fraczek et al.: Ekides, 2006). Auf Basis dieser Daten entstand eine Checkliste zur Evaluierung der Arbeitsplätze. Nach der Untersuchung zum Erfüllungsgrad der Normenvorgaben erfolgte eine OWAS-Analyse (vgl. Karhu et al., 1977; Kivi & Mattila, 1991). Mit diesem einfach anwendbaren Verfahren können Haltungen auf Ba-



Abb. 3: Darstellung einiger Abschnitte der analysierten Tätigkeiten (Pilotprojekt bei GE Gas Engines)

sis orthopädischer Kriterien beurteilt und darauf basierend Risiken für das Muskel- und Skelettsystem der Mitarbeiter abgeschätzt werden. Hierfür nimmt man über eine komplette Schicht hinweg Haltungen der Mitarbeiter in einem festen Zeitzyklus auf. Aus diesen Daten lässt sich eine Häufigkeitsverteilung erstellen, die Aufschluss über ungünstige bzw. schädliche Arbeitssituationen gibt.

Resultate des Projektes

Die Ergebnisse des Projektes fließen zum einen in eine Textversion, die als AUV-Merkblatt publiziert werden soll. Zum anderen wurde ein Programm zur gezielten Planung und Evaluierung von Arbeitsplatzkonzepten bzw. bereits bestehenden Arbeitsplätzen an großen Maschinen entwickelt. Das Merkblatt soll eine schnelle, einfach verständliche Übersicht bieten und in erster Linie dabei helfen, Arbeitsplaner auf die Bedeutung der Ergonomie bei der Arbeitsplanung aufmerksam zu machen. Darüber hinaus soll es Orientierung über die vielfältigen Normen und Vorgaben geben. Fachlich fundierte Gestaltungshilfen bietet das entwickelte Programm „Ergo-Montage-Check“. Es folgt in seinem Verlauf dem üblichen Planungsprozess und führt den Nutzer durch die einzelnen

Planungsschritte. Erklärungen zu den Prozessschritten legen verständlich deren Hintergrund und die Zielsetzung offen.

Für die Evaluierung bestehender oder geplanter Arbeitsplätze dient dem Benutzer die aus der Literaturrecherche entstandene Checkliste. Damit ist sichergestellt, dass alle wichtigen ergonomischen Forderungen aus Normen, Richtlinien und Vorgaben berücksichtigt werden. Um die Übersicht zu verbessern und den Fokus auf bestimmte Aspekte der Arbeitsplanung legen zu können, ist es möglich, nicht zutreffende Kategoriengruppen

auszublenden und unzutreffende bzw. nicht zu beantwortende Kriterien auszugrauen. Bei Fragen, die auf Messwerte abzielen, können die gemessenen Zahlenwerte eingefügt und so mit den detaillierten Grenzwerten verglichen werden.

Da das Programm die Resultate klar in den bekannten Ampelfarben zeigt, sind die Schwachstellen verschiedener bewerteter Varianten schnell zu erkennen. Das Programm „Ergo-Montage-Check“ kann sowohl als Tool zur Ist-Analyse bestehender Arbeitsplätze als auch als Konzeptions- und Planungstool gesehen werden. ■



Abb. 4: Darstellung der Benutzeroberfläche am Beispiel der Auswertung der Ist-Analyse



Abb. 5: Mit dem „Ergo-Montage-Check“ kann Verbesserungspotenzial hinsichtlich der ergonomischen Situation an Arbeitsplätzen kurzfristig eruiert werden

LITERATUR

- Jastrzebska-Fraczek I., Schmidtke, H., Bubb, H. & Karwowski W. 2006, Ergonomics Knowledge and Intelligent Design System (EKIDES) – Software Tool for Design, Assessment and Ergonomics Teaching in International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors, Second Edition, edited by W. Karwowski, Taylor & Francis.
- Karhu O. et al. 1977, Correcting working postures in industry: A practical method for analysis, Applied Ergonomics, 8 (4), 199–201.
- Kivi, P & Mattila, M. 1991, Analysis and improvement of work postures in the building industry: application of the computerized OWAS method, Appl. Ergon., 22 (1), 43–8.
- Landau, K. 2003, Good Practice: Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung. Stuttgart: ergonomie Verlag oHG.
- Slesina, W. 1987: Fragebogen zur subjektiven Einschätzung der Belastungen am

Arbeitsplatz (FEBA). In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg): Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen. [http:// www.rueckenkompass.de/cd/doc/Fragen-Slesina.pdf](http://www.rueckenkompass.de/cd/doc/Fragen-Slesina.pdf)

Uwe Herbst,
Lehrstuhl für Ergonomie,
TU München, Garching,
Deutschland
Walter Ambros,
Ergonomiezentrum Tirol,
Ellbögen bei Innsbruck,
Österreich
Herbert Rausch,
Lehrstuhl für Ergonomie,
TU München, Garching,
Deutschland
Michael Wichtl,
AUVA Hauptstelle,
Wien, Österreich



ZUSAMMENFASSUNG

 Auf Basis einer Untersuchung üblicher Großmontagearbeitsplätze wurde ein Vorgehensmodell entwickelt, mit dem ergonomische Erkenntnisse bei der Planung solcher Arbeitsplätze systematisch berücksichtigt werden können. Eine Textversion, die als AUVA-Merkblatt publiziert werden soll, und das Softwaretool „Ergo-Montage-Check“ unterstützen Planer gezielt bei den einzelnen Planungsschritten und den ergonomischen Vorgaben. Mit dem AUVA-Merkblatt „Ergonomische Großmaschinenmontage“ können Arbeitsplaner die wichtigsten ergonomischen Vorgaben und Richtlinien schon früh im Planungsprozess berücksichtigen, ohne Gefahr zu laufen, wichtige gesetzliche Vorgaben und Normen zu übersehen. Das Programm „Ergo-Montage-Check“ liefert darüber hinaus umfangreiche Checklisten, um verschiedene Planungsvarianten zu vergleichen. ■

SUMMARY

 Based on an evaluation of common workspaces in major assembly, a guideline was developed taking ergonomic findings and guidelines into account. The resulting information sheet and the software tool “Ergo-Montage-Check”, support the planner in different stages of the planning process and in following ergonomic guidelines. With help of the AUVA information sheet “Ergonomische Großmaschinenmontage”, planners are able to consider ergonomic guidelines early in the planning process without running the risk of missing legal regulations or standards. Moreover, the program “Ergo-Montage-Check” delivers extensive checklists, in order to compare different planning concepts. ■

RÉSUMÉ

 Sur la base d’une enquête sur des postes typiques de grands montages, a été développé un modèle de procédure avec lequel les connaissances ergonomiques peuvent être systématiquement prises en considération lors de la conception de ce genre de postes de travail. Un texte qui doit être publié en tant que brochure explicative d’AUVA, et le programme informatique « Ergo-Montage-Check » (vérification ergonomique du montage) fournissent un soutien ciblé aux projeteurs lors des phases respectives de la planification et des objectifs ergonomiques. Avec l’aide de la brochure explicative d’AUVA « Le montage ergonomique des grandes machines », les projeteurs peuvent déjà, très tôt dans le processus de planification, prendre en considération les objectifs et les directives ergonomiques les plus importants sans courir le danger d’oublier d’importantes directives et normes légales. Le programme « Ergo-Montage-Check » fournit à ce sujet une check-list exhaustive permettant de comparer plusieurs variations de planification. ■

Mai 2012

**7.–10. Mai 2012
Innsbruck, Österreich**

Forum Prävention 2012

Organisation:
AUVA
Büro für Internationale Beziehungen
und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Informationen: Dominique Dressler
Tel.: +43 1 331 11-558
Fax: +43 1 331 11-469
E-Mail: dominique.dressler@auva.at

Kahlenberger Straße 2A
1190 Wien
Tel.: +43 1 370 58 06-211
Fax: +43 1 370 58 06-199
E-Mail: p.pohl-fakler@ove.at
bzw. iclp2012@ove.at
www.aldis.at/iclp2012

(FASI) e.V., Geschäftsstelle
Schiersteiner Straße 39
65187 Wiesbaden
Telefon: +49 611 15755-40
Fax: +49 611 15755-49
E-Mail: info@fasi.de
www.fasi.de
www.arbeitsschutz-aktuell.de

September 2012

**2.–7. September 2012
Wien, Österreich**

**31st International Conference
on Lightning Protection (ICLP
2012) – 31. Blitzschutzkonferenz
mit einem Themenschwerpunkt
Blitzschutz und Warnung von
Personen**

Veranstaltungsort:
Technische Universität Wien
Veranstalter:
ÖVE in Kooperation mit TU Wien
Informationen:
Österreichischer Verband für Elektro-
technik (OVE)
Abt. ALDIS
Petra Pohl-Fakler

**5.–8. September 2012
Wien, Österreich**

**3rd TERMIS World Congress 2012,
Tissue Engineering and Regenera-
tive Medicine**

Veranstaltungsort: Hofburg Congress
Center, Heldenplatz, 1014 Wien
Informationen:
Dominique Dressler, AUVA
Tel.: +43 1 331 11-558
E-Mail: dominique.dressler@auva.at

**16.–18. Oktober 2012
Augsburg, Deutschland**

**Arbeitsschutz Aktuell 2012
Fachmesse für Arbeits-, Gesund-
heits- und Umweltschutz**

Organisation:
Messe Augsburg
ASMV GmbH.
Am Messezentrum 5
86159 Augsburg
Informationen:
Tel.: +49 821 2572-0
Fax: +49 821 2572-105
E-Mail: info@messeaugsburg.de

**15.–19. September 2012
Kuala Lumpur, Malaysia**

9th IOHA International Conference

Informationen:
www.ioha.net
www.miha2u.org

Oktober 2012

**16.–18. Oktober 2012
Augsburg, Deutschland**

**Kongress Arbeitsschutz Aktuell
2012 – „Sicher und gesund arbei-
ten – Vision Zero in der Praxis“
Fachvereinigung Arbeitssicherheit**

**Mehr Infos
unter
www.auva.at**

Fachseminare der AUVA

17.–19.04.	Weiterbildung für Sicherheitsfachkräfte („Refresher“)	Laaben bei Wien
24.04.	Die GHS Verordnung	Keutschach
24.–26.04.	Stressmoderator – Stressoren, Ressourcen, Moderation	Wien
26.04.	Risikobeurteilung von Maschinen	Linz
03.05.	Arbeiten im richtigen Licht	Mils
03.05.	Strahlenquellen am Arbeitsplatz – ionisierende Strahlung	Wels
04.05.	Alternsgerecht arbeiten	Keutschach
23.05.	Auffrischung für Brandschutzbeauftragte	Salzburg
30.–31.05.	Laserschutzbeauftragter (techn. Anwendungsbereiche)	Graz
05.06.	Sicherheit beim Schweißen	Reichenau/Rax

Weitere Angebote, nähere Informationen und Anmeldung unter: www.auva.at/kursbuchung. Wenn Sie regelmäßig über das Seminarangebot der AUVA informiert werden wollen, abonnieren Sie unseren Newsletter unter: www.auva.info

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Jänner/Februar 2012

ON-K 006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM EN 15882-1

Erweiterter Anwendungsbereich der Ergebnisse aus Feuerwiderstandsprüfungen für Installationen – Teil 1: Leitungen

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN 12952-5

Wasserrohrkessel und Anlagenkomponenten – Teil 5: Verarbeitung und Bauausführung für drucktragende Kesselteile

ON-K 013 Stahl-, Verbund- und Aluminiumbau

ÖNORM EN 1090-2

Ausführung von Stahltragwerken und Aluminiumtragwerken – Teil 2: Technische Regeln für die Ausführung von Stahltragwerken

ON-K 027 Krane und Hebezeuge

ÖNORM EN 1570-1

Sicherheitsanforderungen an Hubtische – Teil 1: Hubtische, die bis zu zwei feste Haltestellen anfahren

ON-K 028 Lagerung / Tribotechnik / Verzahnung / Werkzeugmaschinen / Werkzeuge – LTVW

ÖNORM EN ISO 10218-1

Industrieroboter – Sicherheitsanforderungen – Teil 1: Roboter

ÖNORM EN ISO 10218-2

Roboter und Robotikgeräte – Sicherheitsanforderungen – Teil 2: Industrierobotersystem und Integration

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN ISO 10882-1

Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Schweißen und bei verwandten Verfahren – Probenahme von partikelförmigen Stoffen und Gasen im Atembereich des Schweißers – Teil 1: Probenahme von partikelförmigen Stoffen

ÖNORM EN ISO 15011-5

Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Schweißen und bei verwandten Verfahren – Laborverfahren zum Sammeln von Rauch und Gasen – Teil 5: Identifizierung von thermischen Zersetzungsprodukten, erzeugt beim Schweißen oder Schneiden von ganz oder teilweise aus organischen Materialien bestehenden Produkten mittels der Pyrolyse-Gaschromatographie-Massenspektrometrie

ÖNORM EN ISO 15792-1

Schweißzusätze – Prüfverfahren – Teil 1: Prüfverfahren für Prüfstücke zur Entnahme von Schweißgutproben an Stahl, Nickel und Nickellegierungen

ON-K 049 Gießereiwesen

ÖNORM EN 1371-1

Gießereiwesen – Eindringprüfung – Teil 1: Sand-, Schwerkraftkokillen- und Niederdruckkokillengussstücke

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 1034-3

Sicherheit von Maschinen – Sicherheitsanforderungen an

Konstruktion und Bau von Maschinen der Papierherstellung und Ausrüstung – Teil 3: Umroller und Rollenschneider

ÖNORM EN 1540

Exposition am Arbeitsplatz – Terminologie

ÖNORM EN 16027

Schutzkleidung – Handschuhe mit Schutzwirkung für Fußballtorwarte

ON-K 068 Verpackungswesen

ÖNORM EN 16063

Verpackung – Kunststoffbehälter – Bezeichnung von Kunststoffverschlussmundstücken

ON-K 074 Kunststoffe und Elastomere

ÖNORM EN 15860

Kunststoffe – Thermoplastische Halbzeuge für die spanende Verarbeitung – Anforderungen und Prüfverfahren

ON-K 088 Strahlenschutz

ÖNORM S 2609

Umgang mit radioaktiven Stoffen – Entsorgungskonzept für radioaktive Abfälle

ÖVE/ÖNORM EN 60601-2-54/AC

Medizinische elektrische Geräte – Teil 2–54: Besondere Festlegungen für die Sicherheit und die wesentlichen Leistungsmerkmale von Röntgeneinrichtungen für Radiographie und Radioskopie

ON-K 141 Klimatechnik

ÖNORM EN 1822-3

Schwebstofffilter (EPA, HEPA und ULPA) – Teil 3: Prüfung des planen Filtermediums

ÖNORM EN ISO 13350

Industrieventilatoren – Leistungsmessung von Strahlventilatoren

ON-K 157 Abfallwirtschaft

ÖNORM EN 1501-1

Abfallsammelfahrzeuge – Allgemeine Anforderungen und Sicherheitsanforderungen – Teil 1: Hecklader

ON-K 165 Spielzeug und andere sicherheitsrelevante Kinderartikel

ÖNORM EN 1930

Artikel für Säuglinge und Kleinkinder – Kinderschutzgitter – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

ON-K 172 Automatische Brand-schutzanlagen

ÖNORM F 3032

Bestandteile automatischer Brandmeldeanlagen – Feuerwehr-Schlüsselsafe – Anforderungen und Prüfbestimmungen

ON-K 220 Telematik für Straßenverkehr und -transport

ÖNORM EN 16062

Intelligente Transportsysteme – Elektronische Sicherheit – Anforderungen an Notruf-Anwendungsprotokolle

ON-K 227 Fenster, Türen, Tore und Vorhangfassaden

ÖNORM EN 13126-1

Baubeschläge – Beschläge für Fenster und Fenstertüren – Anforderungen und Prüfverfahren – Teil 1: Gemeinsame Anforderungen an alle Arten von Beschlägen

ÖNORM EN 13126-3

Baubeschläge – Beschläge für Fenster und Fenstertüren – Anforderungen und Prüfverfahren – Teil 3: Betätigungsgriffe, insbesondere für Drehkip-, Kippdreh- und Drehbeschläge

**Mehr Infos
unter
www.auva.at**



**Auch bei Ohren hat
der Spaß eine Grenze.
Genau bei 85 Dezibel.**

NEUROTH
Besser hören. Besser leben.

NX[®] PRO:

Der individuell angepasste Gehörschutz für Industrie und Gewerbe

- > Lärm belastet Ihre Gesundheit
- > Lärmschwerhörigkeit zählt zu den häufigsten Berufskrankheiten
- > Mit den Neuroth Gehörschutzlösungen verhindern Sie irreversible Hörschäden



NEUROTH - ganz in Ihrer Nähe
Info-Tel 03116/200 820

www.neuroth.at

Unternehmensratgeber betriebliches Gesundheitsmanagement

Ingo Weinreich, Christian Weigl

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2011, 377 S., EUR 56,80, ISBN 978-3-503-13057-3

Die heutige komplexe Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Umso wichtiger ist es für jedes Unternehmen, voll einsatzfähige Mitarbeiter zu haben. Denn nur gesunde Mitarbeiter können zum Unternehmenserfolg beitragen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hat deshalb in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Es gibt zahlreiche Ideen und Angebote, ein solches System ins Unternehmen zu integrieren. Doch wie entwirft man ein passgenaues Gesundheitsmanagement für ein Unternehmen? Diese Frage beantwortet das vorliegende Werk. Es gibt schnelle und sichere Orientierung und beantwortet in vier Boxen anschaulich die wichtigen Fragen für alle betrieblichen Akteure:

1. Bin ich schlüssig in meinen Angeboten (Wissensbox)?
2. Bin ich auf dem richtigen Weg (Methodenbox)?
3. Habe ich die Randbedingungen beachtet (Beratungsbox)?
4. Bin ich selbst gut vorbereitet (Kompetenzbox)?



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Thorsten Uhle, Michael Treier

Springer Verlag, Berlin–Heidelberg 2011, 378 S., EUR 46,21, ISBN 978-3-540-95933-5

Leistungsdruck, Flexibilisierungszwang und der demografische Wandel kennzeichnen unsere Arbeitswelt und erfordern eine neue Sichtweise auf den arbeitenden Menschen: Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsarbeit sind gefragt, um Mitarbeiter gesund zu erhalten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Doch die Aufgabe „Gesundheitsmanagement“ stellt Personaler, Gesundheitsverantwortliche und Geschäftsführung vor eine komplexe und oft unklare Auftragslage:

Wo anfangen? Welche Bereiche abdecken? Wen einbeziehen? Wie Erfolge messen? Dieses Buch zeigt Kernprozesse und neue Wege im Gesundheitsmanagement auf. Durch eine psychologische Sichtweise erweitert es die Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit der Gesundheitsförderung.

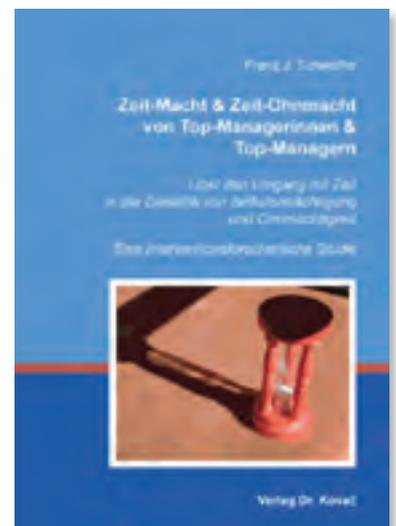


Zeit-Macht & Zeit-Ohnmacht von Top-Managerinnen & Top-Managern

Franz J. Schweifer

Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2011, 612 S., EUR 98,00, ISBN 978-3-830-05651-5

„The time is out of joint.“ Die Zeit sei gewissermaßen aus den Fugen geraten, klagte schon Shakespeares Hamlet. Er nimmt damit die höchst widersprüchliche und spannungsgeladene Zeiterfahrung späterer Generationen vorweg. Das Gefühl, dass das eigene Zeitalter gleichsam „aus den Fugen geraten“ sei, ist also keineswegs neu. Neu ist hingegen das vermehrte Gefühl, dass die jeweils eigene (Lebens-)Zeit selbst aus den Fugen gerät, dass sie sich der subjektiven Steuerungsmöglichkeit mehr und mehr entzieht. Sie wird angesichts der Radikalität, Intensität und Geschwindigkeit von Veränderungsprozessen als hochgradig destabilisiert, ja atomisiert erlebt – zersplittert in einem Meer von Handlungsoptionen und kurzatmigen Zeittakten. Bisherige Machbarkeits-Illusionen scheinen gerade im Kontext von Zeit nachhaltig infrage gestellt. Um so lohnender schien es dem Autor, der Dialektik von Zeit-Macht und Zeit-Ohnmacht auch wissenschaft-



lich-empirisch auf den Grund zu gehen. Und zwar im Zusammenhang mit einer Zielgruppe, die quasi an den Schalthebeln der (Entscheidungs-)Macht sitzt: dem Top-Management. Das Buch, basierend auf einer Dissertationsarbeit, geht diesem Spannungsfeld nicht nur theoretisch fundiert nach, sondern arbeitet in einem umfassenden empirischen Teil die zentralen Widersprüche und Phänomene detailliert heraus. Praxisnah unterlegt wird dies durch Auszüge aus zahlreichen Gesprächen mit Top-Managerinnen und Top-Managern. Analog dazu werden abschließend zentrale Hypothesen formuliert und begründet. Ein finales Forschungsfazit fasst die essenziellen Erkenntnisse pointiert zusammen.

**Expresspaket
Zeitmanagement**
Lothar Seiwert

Heragon Verlag, Freiburg 2011, 92 S., inklusive Expressbroschüre, Trainingskarten und Checklisten, kartoniert in Kassette, EUR 15,30, ISBN 978-3-941-57479-3

Erfahren Sie, wie Sie Ihre Zeit einfach in den Griff bekommen. Mit den Tipps und Checklisten aus diesem Kartenset ist Schluss mit überfüllten Terminkalendern, endlosen To-do-Listen und Dauerstress.



**Der bewegte Körper
Entfaltung und Entwicklung**
Carmen Pittini, Henriette Bezzola

Huber Verlag, Bern 2011, 200 S., EUR 32,95, ISBN 978-3-456-84919-5

Im Alltag bewegt man sich weitgehend unbewusst. Erst wenn Schmerzen im Bewegungsapparat spürbar werden, setzt man sich mit seinem Körper auseinander. Eine bewusste Körper- und Bewegungsschulung wie die Psychosomatische Funktionslehre (PSFL) nach Bet Hauschild-Sutter kann solche Leiden mindestens um die Hälfte reduzieren. Im Schulen des bewussten Gang- und Bewegungsverhaltens setzen bald die selbsterziehenden Kräfte ein. Fortbewegung besteht aus Koordination und Gegenbewegung, Spannung, Kraft, aber auch Rhythmus, Dynamik und Ausdruck. Damit diese Faktoren zu einem Zusammenspiel kommen, müssen unsere koordinativen Fähigkeiten reaktionsfähig sein. Dies ist nicht selbstverständlich, da die koordinativen Fähigkeiten wie ein Muskel mit gezielter Bewegungsarbeit trainiert werden müssen, um nicht zu verkümmern. Dazu gehört auch die Aktivität des Gehirns: Bewegungen bewusst wahrzunehmen erhöht unsere Kapazität und trainiert die



**Spielen Sie nie
mit der Sicherheit
Ihrer Mitarbeiter ...**



**... nach dem Unfall gibt
es kein Zurück!**

**Darum schulen und unterweisen
Sie Ihre Mitarbeiter.**

**Wir machen es Ihnen leicht,
denn wir führen u. a. folgende
Aus- und Fortbildungsunterlagen:**

- Gabelstaplerfahrer, Flurförderzeugführer
- Kranführer aller Kranarten
- Sicheres Anschlagen von Lasten
- Fahrbare Hubarbeitsbühnen
- Erdbaumaschinenführer
- u.v.m.

Einen Prospekt senden wir Ihnen gerne kostenlos zu, rufen Sie uns einfach an:
0 89 / 8 54 65 – 0.

Alle Informationen erhalten Sie auch auf unserer Internetseite
www.resch-verlag.com.



**- Partner für qualifizierte
Ausbilder -**

Verlag Dr. Ingo Resch GmbH
Maria-Eich-Straße 77 • D-82166 Gräfelfing

Konzentration und somit das neuroplastische Denken. Dafür eignen sich am besten Rotations- und Torsionsbewegungen, da die Fortbewegung immer im Raum stattfindet. Die PSFL leitet aus der menschlichen Bewegungsentwicklung ein vielfältiges Bewegungssystem ab. Die Methode wird verbal angeleitet, um das individuelle Bewegungsverhalten bewusst zu machen. So entwickelt sich auch die eigene Vorstellungskraft in der Bewegung immer weiter, was zu einer vertieften Wahrnehmung und mehr Selbstsicherheit führt. Das Resultat eines bewussten Bewegens und Spürens zeigt sich im Alltag: ein anmutiger Gang, der die Gelenke und den Rücken schont.

12 goldene Regeln für Stressjunkies

Doris Kirch

Mankau Verlag, Murnau a. Staffelsee 2010, 152 S., EUR 10,30, ISBN 978-3-938-39643-8

Das Besondere an diesem Buch ist, dass es einen wohltuenden Abstand zum eigenen Alltag schafft und dabei hilft, im täglichen Überlebenskampf nicht zu verbiestern. Zwischen Akten, E-Mails, Konferenzen, Windeln und Kochtöpfen kommt leider viel zu oft der Humor abhanden. Das Stressgeschehen einmal andersher-

um, nämlich humorvoll, zu betrachten gibt der Sache eine völlig neue Perspektive. Ein neuer Blickwinkel ist oft die Initialzündung, um fällige Veränderungen im Leben einzuleiten. In zwölf Kapiteln nimmt die Autorin all das aufs Korn, was uns tagtäglich im Berufs- und Privatleben begegnet und meist überfordert. Welche Erkenntnisse man daraus zieht, kann einem getrost selbst überlassen bleiben.

Depression 100 Fragen – 100 Antworten
Pierre Dinner

Huber Verlag, Bern 2010, 240 S., EUR 19,95, ISBN 978-3-456-84876-1a

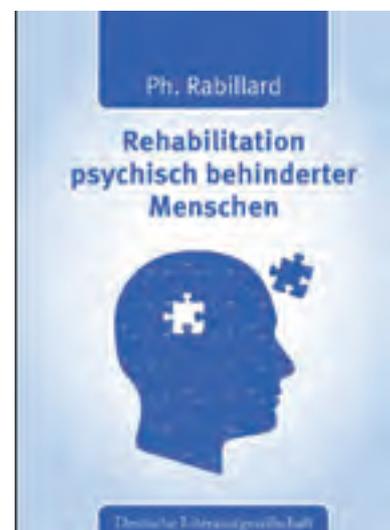
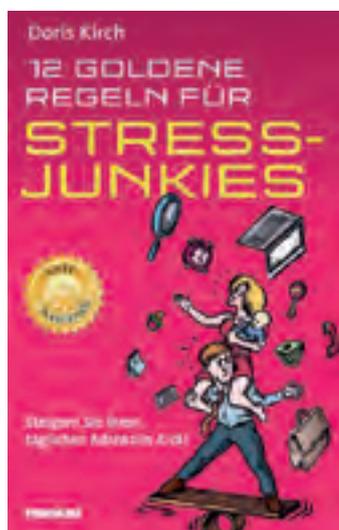
Schon längst ist die Depression zur Volkskrankheit geworden. Da die Störung auch heutzutage noch oft nicht erkannt wird oder Unklarheit hinsichtlich des therapeutischen Vorgehens herrscht, bleibt sie immer noch häufig unbehandelt. Depressiv sein: Was heißt das? Übersichtlich gegliedert, werden im vorliegenden Buch die 100 wichtigsten Fragen zum Thema gestellt und beantwortet, u. a.: Welche Formen von Depression gibt es? Wie stellt man eine Diagnose? Welches sind die biologischen Grundlagen von Depression? Wie entsteht eine Depression? Wie ist der Verlauf ei-

ner Depression? Was ist Depression im Alter? Welche Erscheinungsformen und verwandten psychischen Erkrankungen gibt es? Welche Therapieformen kommen infrage? Eine Liste der Handelsnamen von im Text erwähnten Medikamenten für Deutschland, Österreich und die Schweiz ergänzt das Buch.

Rehabilitation psychisch behinderter Menschen
Philippe Rabillard

Dt. Literaturgesellschaft, Berlin 2010, 525 S., EUR 19,80, ISBN 978-3-940-49009-4

Rehabilitation ist zu einem zentralen Begriff in Medizin und Psychologie geworden. Ursprünglich bezeichnet dieser Begriff eine spezifische therapeutische Methode der Chirurgie bzw. Orthopädie, die auf Wiederherstellung von geschädigten Gliedmaßen abzielte. Heute definieren wir Rehabilitation in ihrem allgemeinen Sinne, nämlich als diejenigen Maßnahmen, die geeignet sind, Behinderte und Leistungsgeminderte wieder in die Lage zu versetzen, sich geistig, körperlich und wirtschaftlich behaupten zu können. Dieses Buch richtet sich an alle Berufsgruppen, die sich mit dem Thema Rehabilitation psychisch Kranker beschäftigen.



Dustcontrol: Staubfrei bauen und sanieren auf der Baustelle



Foto: Dustcontrol

Staub in der Luft stellt eine große Gefahr für unsere Atmungsorgane dar. Besonders im Baugewerbe hat die Zahl der Atemwegserkrankungen in den letzten Jahren zugenommen. Das liegt vor allem daran,

dass immer mehr leistungsfähige Schneid-, Fräs- und Schleifmaschinen für Böden, Wände und Decken am Bau eingesetzt werden. Die häufigsten Symptome der Betroffenen sind Schmerzen in den Atmungsorganen, Reizhusten, Kurzatmigkeit, Auswurf und Silikose. Da hilft es nur, den Staub direkt an der Entstehungsstelle mit einem geeigneten Gerät abzusaugen.

Mit der Absaugtechnologie von Dustcontrol vermeiden Sie nachhaltig Staub und saugen direkt an der Entstehungsstelle ab. Auch mit dem Luftreiner DC-AirCube bleibt die Luft auf der Baustelle sauber.

Mehr Informatonen:
Dustcontrol Ges.m.b.H
8054 Graz, Gradnerstraße 122
Tel.: +43 316 428081
E-Mail: info@dustcontrol.at
www.dustcontrol.at

Wertvolles Equipment sicher und mobil unterbringen – auch unter schwierigen Bedingungen



Technik- / Sicherheitsraum mit vorinstallierten, kundenindividuellen Einbauten und Rolleneinschüben für die einfache Wartung

Die DENIOS GmbH in Eugendorf-Salzburg ist bekannt für ihre praxisorientierten Lösungen im Umgang mit Gefahrstoffen, für Umweltschutz und betriebliche Sicherheit. Neben einer breiten Palette an standardisierten Produkten ist DENIOS auch als Engineering-Unternehmen tätig, das maßgeschneiderte Lösungen anbietet.

Dieses umfangreiche Know-how setzt DENIOS jetzt auch in einem technisch hochsensiblen Bereich ein, für den es seine neuen Technik-/Sicherheitsräume entwickelt hat.

Ob Funktechnik, Serverräume, Trafostationen, die Unterbringung von Löschgasen oder die Lagerung und Prüfung von Lithium-Ionen-Batterien: Technik-/Sicherheitsräume von DENIOS erfüllen höchste Anforderungen an Belastbarkeit und Sicherheit.

Mehr Informationen unter:
www.denios.at

Foto: Denios

Sicher ist sicher!

Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSA)
 Für den unfallfreien Einsatz in Kanälen und Schächten.

- Sicherungsgurte
- Abseil- und Auffanggeräte
- div. Zubehör
- ergonomisch
- funktional

Sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne.

Georg Hummer Straße 1
 Gewerbegebiet West II
 A-4600 Schwabenstadt
 Tel.: +43 (0)76 73 - 23 20
 eMail: info@kasper-tech.com
www.kasper-tech.com

KASPER
 TECHNOLOGIE
 Ltd.



Foto: Haberkorn

Haberkorn bietet UV-Schutz von A bis Z

Wer freut sich nicht schon darauf, wenn sich nach den kalten Wintertagen die Sonne wieder blicken lässt! Sonnenstrahlung tut nicht nur gut, sondern ist auch sehr wichtig für die Gesundheit. Der Körper braucht rund fünf bis zehn Minuten Sonne pro Tag, um das für den Knochenbau wichtige Vitamin D zu bilden.

Gleichzeitig bergen die im Sonnenlicht enthaltenen ultravioletten Strahlen aber ein großes Gefahrenpotenzial für die Haut und die Augen. Studien zeigen, dass Arbeiter im Freien die Eigenschutzzeit der Haut vor allem von April bis Ende September meist um ein Vielfaches überschreiten – je nach Hauttyp umfasst diese nämlich nur zehn bis 30 Minuten.

Deshalb zählt auch Österreich zu jenen Ländern, in denen jährlich tausende neue Fälle von Hautkrebs registriert werden. Das unterstreicht einmal mehr die Wichtigkeit, sich mit dem Thema Sonnenschutz auseinanderzusetzen.

Haberkorn bietet Österreichs größtes Sortiment an UV-Schutzprodukten wie leichte UV-Schutz-Bekleidung, Schirmkappen, Nackenschutz, Brillen und Sonnencremen an. Seit einigen Jahren baut Haberkorn das Sortiment für UV-Schutz-Produkte kontinuierlich aus. Zudem ist die Beratungskompetenz gerade in diesem Bereich von großer Wichtigkeit. Ihr Haberkorn-Kundenberater informiert Sie gerne darüber, wie Sie Ihre Mitarbeiter optimal vor der Sonne schützen und so die Leistungsfähigkeit bewahren.

Mehr Informationen unter:
www.haberkorn.com



Neuroth Soundsaver Pro

Schützen Sie Ihr Gehör

Bei Menschen, die durch ständige Lärmbelastigung zum Beispiel an Schlaf- oder Konzentrationsstörungen leiden, steigt das Risiko für Allergien, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Bluthochdruck und Migräne erheblich. Die gesundheitlichen Schäden, die Lärm hervorrufen kann, sind umfangreich. Ab einem Schallpegeldruck von 85 Dezibel ist Lärm gefährlich für Ihre Ohren. In Österreich ist die Lärmschwerhörigkeit bereits die zweithäufigsten Berufskrankheit!

Denken Sie daran: So sehr der Sehsinn auch zur Wahrnehmung von Informationen und Bildern beiträgt, so sehr sind wir auf unser Gehör angewiesen, wenn es

darum geht, Freundschaften und Beziehungen aufzubauen. Reden und viel mehr Zuhören vernetzen uns mit dem Rest der Welt. Doch nicht nur Worte zu verstehen, sondern auch die Melodie unserer Gespräche hören zu können führt uns in die Tiefen zwischenmenschlicher Beziehungen. Wer schlecht hört, kann auch schwer mit anderen kommunizieren. Dadurch wird die Möglichkeit, soziale Kontakte aufzunehmen und zu pflegen, eingeschränkt, Vereinsamung und Isolation können drohen.

Darum ist es Neuroth ein Anliegen, Menschen, die vor allem in lauter Umgebung arbeiten, zu beraten und zu unterstützen, um ihre kostbare Hörfähigkeit zu erhalten. Schützen Sie Ihre Ohren vor Lärm – mit den maßgefertigten Gehörschutzprodukten von Neuroth!



Foto: Neuroth

Gehörschutz-Info-Telefon: +43 3116 200 820
E-Mail: gehorschutz@neuroth.at
www.neuroth.at

Die unter „Produkte“ veröffentlichten Informationen unterliegen der allgemeinen Verantwortung der Anzeigenabteilung.

Mit der Goldenen Securitas werden Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten ausgezeichnet, die hervorragende Leistungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes erbringen.

Verliehen wird die Goldene Securitas in den Kategorien:

- Sicher und gesund arbeiten
- Innovativ für mehr Sicherheit
- Jedem Alter seine Arbeit



Nähere Info, Teilnahmebedingungen und Einreichungsunterlagen:
www.auva.at/goldene-securitas



Goldene Securitas 2012

Bewerben Sie sich jetzt!
Einsendeschluss: 31. Mai 2012

FORUM.. PRÄVENTION



Das Forum Prävention ist Österreichs größte Fortbildungsveranstaltung auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Inhaltliche Schwerpunkte des heurigen Forums sind psychische Belastungen sowie Information und Kommunikation.



Bei Fragen:

Telefon: +43 1 331 11-537
E-Mail: ursula.hogn@auva.at

7. bis 10. Mai 2012 | Innsbruck
www.auva.at/anmeldung