

Unter der Lupe: Die Qualität der Arbeitsplätze

Ausgabe
2
2013



SUPERVISION

Hilfe für Helfer

22

ARBEITSSICHERHEIT

Innovation und Sicherheit kombiniert

32

TERTIÄRE PRÄVENTION

Bessere Kooperation wäre essenziell

36

Besuchen Sie uns im Internet:



www.sicherearbeit.at



„Bei der Beschaffung von Arbeitsschutz setzen wir auf Österreichs größten technischen Händler.“

Karl-Heinz Zündel/
Anton Schwendinger
Doppelmayr Seilbahnen
GmbH, Wolfurt

Als Österreichs größter technischer Händler bieten wir Ihnen 100.000 Lagerartikel, kompetente Beratung und innovative Service-Pakete. Fragen Sie unsere Kundenberater oder besuchen Sie unseren eShop.

www.haberkorn.com

HABERKORN
EINFACH BESSER

WIR SCHENKEN IHNEN GEHÖR

EIN LEBEN LANG

Die speziell für Sie angepassten Neuroth-Gehörschutzprodukte eröffnen Ihnen eine neue Welt des Klangs.

Für Musiker & Musikgenießer
ELACIN® ER

Für die Freizeit
SOUNDSAVER® PRO+

Für ruhigen Schlaf
SOFT SLEEP® PRO

Für Motorrad- & Cabriofahrer
ELACIN® BIOPACT

Lassen Sie sich im Monat gegen den Lärm in einem Neuroth-Fachinstitut beraten und gewinnen mit ein wenig Glück ein neues iPad-Mini. Wir freuen uns auf Sie.



NEUROTH

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@oegbverlag.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/kadmy, Montage: Reinhard Schön

Bildredaktion/Layout/Grafik:

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

Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

Hersteller:

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

Offenlegung gemäß §25 MedienG siehe www.sicherearbeit.at

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.

Zufriedenheit

... ist ein schöner Zustand. Man kann mit einer Leistung zufrieden sein, mit Verhältnissen oder einfach nur mit sich selbst. Glücklich jedenfalls, wer es kann. Das ist gar nicht so selbstverständlich, denn bekanntlich gibt es ja auch die ewig Unzufriedenen.

Das Wort „Zufriedenheit“ wurzelt in „Friede“. Das Gegenteil davon ist „Krieg“, was mit „kriegen“ zusammenhängt. Etwas kriegen zu wollen, ist an sich nichts Verwerfliches, vor allem, wenn man Anspruch darauf hat. Nur sollte man hernach wieder zufrieden sein.



Foto: Rainer Gryc

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

Aber wer ist schon dauernd zufrieden?! Zumindest in unserer Gesellschaft sind die Anspruchslosen rar. Und wir dürfen vor allem Zufriedenheit nicht mit Anspruchslosigkeit verwechseln. Vielmehr ist die Zufriedenheit ein ständiger Balanceakt zwischen Anspruch und Erfüllung.

Und genau darum geht es, wenn wir von „Arbeitszufriedenheit“ sprechen. Arbeitende Menschen stellen Ansprüche an ihre Arbeit, wie auch umgekehrt die Arbeit Ansprüche an sie stellt. Im Idealfall treffen sich die Ansprüche der Menschen an die Arbeit wie auch jene der Arbeit an die Menschen tagtäglich in der Mitte.

Das klingt ziemlich utopisch. Aber gibt es eine wirklich vernünftige Alternative dazu? Zahlreiche Studien belegen, dass mangelnde Arbeitszufriedenheit krank macht, zuerst seelisch, dann auch noch körperlich. Und das nützt weder den Betrieben noch der Volkswirtschaft.

Also muss sich der ArbeitnehmerInnenschutz auch mit der Arbeitszufriedenheit befassen. Diese Ausgabe soll dazu beitragen, hofft

Ihr Redaktionsteam



22

| | |
|---|-----------|
| AUVAFIT | 12 |
| Gesunde und zufriedene Mitarbeiter leisten mehr | |
| Wolfgang Hawlik | |

| | |
|---|-----------|
| AUVAFIT | 18 |
| Arbeitsqualität als Erfolgsfaktor | |
| Sylvia Rothmeier-Kubinec, Wolfgang Hawlik | |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| SUPERVISION | 22 |
| Hilfe für Helfer | |
| Karin Bischof, Magdalena Guilarte | |

| | |
|---|-----------|
| INNOVATIONEN FÜR MEHR SICHERHEIT | 26 |
| Sicheres Abplanen von Holzelementen | |
| Ariadne Seitz | |

| | |
|--|-----------|
| PARTNERSCHAFT FÜR PRÄVENTION | 29 |
| Am Beispiel Wittek Stahlbau: Sicherheit und Gesundheit stehen im Mittelpunkt | |
| Magdalena Guilarte und Karin Bischof im Interview mit Frithiof Prukl | |

| | |
|---|-----------|
| ARBEITSSICHERHEIT | 32 |
| Aspern IQ – Innovation und Arbeitssicherheit kombiniert | |
| Christoph Pollak | |

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| MEDIZIN | 36 |
| Bessere Kooperation wäre essenziell | |
| Arie Machiel Rijkenberg | |

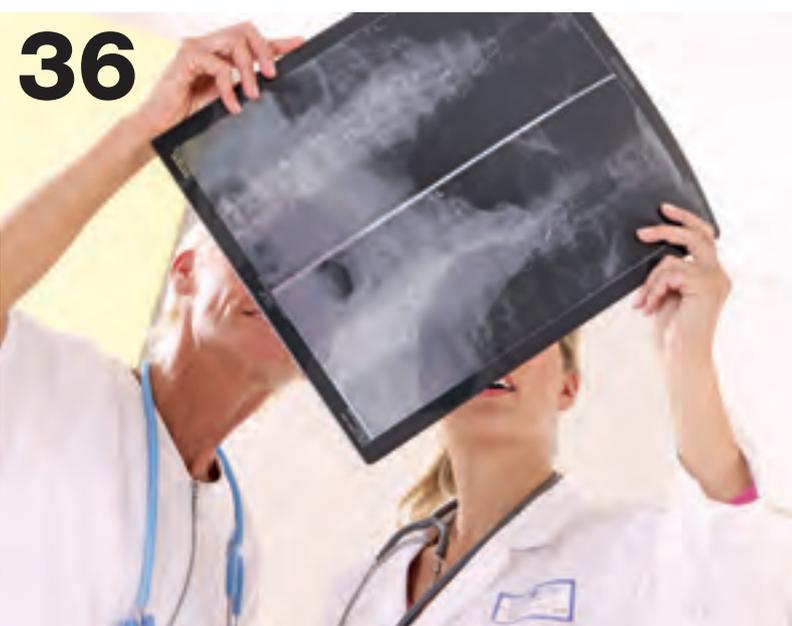
| | |
|---------------------|-----------|
| STANDARDS | |
| Events Aktuell | 6 |
| Vorschriften/Normen | 42 |
| Termine, Seminare | 44 |
| AUVA-Publikationen | 45 |
| Bücher | 46 |
| Produkte | 49 |



32

Foto: Pkabay

Foto: Walther Präzision



36

Foto: Fotolia/Gina Sanders

Baufit mit erweitertem Konzept



Neben der Vermittlung von Wissen zu körpergerechtem Arbeiten (im Bild eine Falsch-/Richtig-Situation) werden nun auch psychologische Themen in Baufit behandelt.

Das AUVA-Programm Baufit für besonders belastende Berufe in Bau- und Baunebengewerbe präsentiert sich mit neuem modularem Konzept.

Krankenstände sind vor allem in der Bauwirtschaft ein gewichtiger Kostenfaktor. Viele Krankenstandstage gehen auf die Folgen schwerer körperlicher Arbeit zurück – insbesondere dann, wenn Grundsätze des körpergerechten Arbeitens nicht beachtet werden oder keine Maßnahmen gegen einseitige Belastungen gesetzt werden.

Hier setzt das von der AUVA initiierte Programm Baufit an: Von den gezielten Ausgleichsübungen und der praktischen Vermittlung von Wissen über körpergerechtes Arbeiten profitieren sowohl Unternehmer als auch Mitarbeiter: Die Auswertungen bisheriger Projekte zeigen, dass die Zahl der Krankenstandstage in den Baufit-Betrieben im Vergleich zum jeweiligen Vorjahreszeitraum um die Hälfte gesenkt wurde. Gleichzeitig verringerten sich die Arbeitsunfälle um ein Viertel. Parallel dazu stieg das Wohl-

befinden der Arbeiter, die die erlernten Übungen auch als „persönliche Hausapotheke“ von sich aus einsetzen.

Seit Kurzem steht Baufit in einer erweiterten modularen Form zur Verfügung. Zielsetzung war es, einerseits das körpergerechte Arbeiten und die Ausgleichsübungen fortzuführen, andererseits aber auch den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und deren Verringerung bzw. Bewältigung stärkeres Augenmerk zu schenken. Im neuen Basismodul sind zwölf Halbtage für sportwissenschaftliche Themen (Bewegungsergonomie und Ausgleichsübungen) reserviert, an zwei Halbtagen befasst man sich mit arbeitspsychologischen Aspekten. Fester Bestandteil des Basismoduls ist auch ein AUVA-Sicherheitscheck.

Nach Absolvierung des Basismoduls können maximal drei Aufbaumodule aus den Bereichen Sportwissenschaften und Psychologie im Ausmaß von je vier Halbtagen gebucht werden. Der interessierte Betrieb kann dabei aus insgesamt zehn Modulen – je fünf mit sportwissen-

schaftlichen und psychologischen Themenstellungen – auswählen.

Neu ist auch ein sogenannter „Schnuppertag“ für Betriebe, die Baufit noch nicht kennen bzw. noch nie ein Baufit-Projekt durchgeführt haben. Der Schnuppertag dient zur Vorstellung der Baufit-Module und zur individuellen Abstimmung mit dem Unternehmen.

Die AUVA unterstützt die Umsetzung von Baufit-Programmen in den Betrieben im Rahmen eines großzügigen Förderprogrammes: Für Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern übernimmt die AUVA 80 Prozent der Kosten, für Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern 60 Prozent der Kosten eines Baufit-Projektes im Umfang von maximal 26 Halbtagen. Der Schnuppertag im Wert von 1.080 Euro ist für alle Betriebe, die Baufit noch nicht kennen bzw. noch nie ein Baufit-Projekt durchgeführt haben, bis auf Weiteres kostenlos.

Nähere Informationen:
www.auva.at/baufit

Bei der Ski-WM dabei

Auch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt beteiligte sich an der diesjährigen FIS Ski-Weltmeisterschaft, die in der ersten Februarhälfte im steirischen Schladming ausgetragen wurde.

Das AUVA-Unfallkrankenhaus in Kalwang stellte der WM in Schladming ein Notfallteam, bestehend aus sieben NotärztInnen und acht Notfall-SanitäterInnen, mit einem Notarzteinsetzfahrzeug (NEF) zur Verfügung. Auch professionelle Skirennläufer sind – sofern sie in Österreich gemeldet sind – bei der AUVA unfallversichert. Zudem verfügen viele freiwillige Helfer von Blaulichtorganisationen über eine AUVA-Unfallversicherung. Vor diesem Hintergrund fiel die Entscheidung, dieses Notarztteam zur Ski-WM zu entsenden. „Um in Not-situationen eine optimale Versorgung gewährleisten zu können, war die AUVA



– speziell das UKH Kalwang – gerne bereit, diese Veranstaltung mit MitarbeiterInnen und Einsatzgerät tatkräftig zu unterstützen: Unsere MitarbeiterInnen waren rund 240 Stunden bei der WM in Schladming im Einsatz“, erläutert der Ärztliche Leiter des UKH Kalwang, Primarius Harald Etschmaier. Für den

Leiter des Institutes für Anästhesiologie und Intensivmedizin des UKH Kalwang, Primarius Gernot Maurer, „bot uns diese Weltmeisterschaft in Schladming die Möglichkeit einer verstärkten Zusammenarbeit mit anderen Rettungsorganisationen, in der die AUVA einen Eckpfeiler der Versorgung darstellt.“

Foto: wff

Qualitätszertifikat attestiert Patientensicherheit

Kürzlich überreichte der Gesundheitsfond Steiermark dem obersteirischen AUVA-Unfallkrankenhaus Kalwang ein begehrtes Qualitätszertifikat, das die Sicherheit von Patientinnen und Patienten attestiert.

Das Land Steiermark setzt schon seit mehreren Jahren eine Strategie um, deren Ziel es ist, die Qualität in den steirischen Krankenhäusern zu steigern. Ein wesentlicher Schwerpunkt wurde und wird auf die Verbesserung der Patientensicherheit gelegt. Das manifestiert sich in der „Initiative Patientensicherheit Steiermark“ (IPS). „Ziel der Initiative ist es, das Lernen aus Meldungen von unerwünschten und kritischen Ereignissen zu unterstützen und zu vernetzen“, so der Gesundheitsfonds Steiermark. Voraussetzung für das Funktionieren des Systems ist einerseits die Vernetzung unterschiedlicher Gesundheitseinrichtungen und andererseits die



Implementierung eines Fehlermeldesystems im jeweiligen Haus, wie es auch im AUVA-Unfallkrankenhaus Kalwang erfolgreich durchgeführt wurde. „Gerade die Vernetzung mit anderen Häusern bringt den großen Vorteil, dass manche Fehler im eigenen Haus erst gar nicht mehr entstehen, weil zu bestimmten Problemstellungen in anderen Einrichtungen schon

Lösungen gefunden wurden“, sagt DGKS Gabriela Gumpold, die im UKH Kalwang im sogenannten „CIRPS-Team“ (CIRPS = Critical Incident Reporting & Prevention System) an der IPS-Implementierung mitbeteiligt war. Diese Implementierung hat mit der Überreichung des IPS-Qualitätszertifikats ihren vorläufigen Abschluss gefunden.

Foto: gyc/AUVA

„Partnerschaft für Prävention“ tourte durch Österreich



Ziel der Veranstaltungsreihe war es aufzuzeigen, welche Vorteile für den Unternehmer entstehen, wenn diese Voraussetzungen für eine gute Unternehmenskultur schafft.

Die Veranstaltungsreihe „Partnerschaft für Prävention“ wurde zu Jahresbeginn in fünf Bundesländern Österreichs mit großem Erfolg durchgeführt.

Mag. Ariadne Seitz

Im Rahmen der Kampagne „Partnerschaft für Prävention“, die von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für zwei Jahre europaweit lanciert wurde, startete die AUVA im vergangenen Jahr eine eigene Initiative zu diesem Thema. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden bei einer Veranstaltungsreihe zu Jahresbeginn einem Fachpublikum präsentiert. Die „Roadshow“ tourte von Wien nach Leoben, Kaprun und Bad Hall, ihren Höhepunkt fand sie im Bregenzer Festspielhaus. Unter den Teilnehmern waren Führungskräfte, Personalverantwortliche, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitsmedizinerInnen sowie Vertreter der zuständigen Behörden- und Interessenvertretungen.

AUVA-Kampagne „Partnerschaft für Prävention“

Die AUVA Kampagne hat zum Ziel, ein gemeinsames Verständnis von sicherer

und gesunder Arbeit in Betrieben zu fördern und eine positive ArbeitnehmerInnenschutzkultur voranzutreiben. Die Vorteile, die eine gesunde Partnerschaft für Prävention bringt, liegen auf der Hand. Zum einen führen klare Strukturen und optimierte Arbeitsbedingungen zu einer besseren Zusammenarbeit, zum anderen wird der Informationsfluss zwischen allen Beschäftigten verbessert. Damit sollen die Arbeitszufriedenheit und die Innovationsbereitschaft gesteigert werden. Die positive Folge: weniger Krankenstandstage und mehr Sicherheit und Gesundheit bei den Mitarbeitern. Zusätzlich ist ein nachhaltiger Imagegewinn für das Unternehmen zu erwarten.

Die AUVA unterstützt betriebliche Akteure, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Sicherheitsfachkräfte mit zahlreichen Unterlagen in Form von Broschüren, Foldern und einem Informationsfilm. Darüber hinaus werden spezielle Seminare und Workshops sowie Beratungen zum Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (SGM) der AUVA angeboten. Der „Selbstcheck für Unternehmen“ unterstützt Betriebe bei der Reflexion ihrer Sicherheits- und Gesundheitskultur im eigenen Arbeitsumfeld. Viele Kampag-

nenangebote der AUVA laufen bis Ende 2013 zu besonders günstigen Konditionen. Einen Überblick mit Kontaktdaten, Bestell- und Downloadmöglichkeiten finden Interessierte unter www.auva.at/partnerschaft.

Veranstaltungsreihe „Partnerschaft für Prävention“

Ziel der Veranstaltungsreihe war es aufzuzeigen, welche Vorteile für den Unternehmer entstehen, wenn er Voraussetzungen für eine gute Unternehmenskultur schafft. Zum einen wurden kompetente Fachbeiträge von Experten der AUVA, zum anderen Beispiele gelebter Praxis und Erfahrungen aus regionalen Betrieben präsentiert. Die Teilnehmer hatten die Gelegenheit, mit Protagonisten einer positiven Unternehmenskultur zu diskutieren und Informationen sowie Erfahrungen auszutauschen.

Die Projektleiterin der AUVA Hauptstelle, Mag. Barbara Libowitzky, präsentierte als Ergebnisse aus fünf Studien Rahmenbedingungen für eine gelungene Präventionskultur. Durch die Veranstaltung führte mit viel Charme und Professionalität die Moderatorin Mag. Sophia Schober-Kaiserseder. Die beiden Kabarettisten Mag. Bernhard Widhalm und Mag. Heinz Hofbauer der Gruppe „WirrSinn“ begleiteten die jeweils eintägigen Veranstaltungen und vertieften die Kernthemen Gesundheit, Sicherheit und Prävention mit viel Humor. Experten der AUVA referierten zur Kampagne „Partnerschaft für Prävention“.

An allen Veranstaltungsorten wurden Praxisbeispiele gelebter Partnerschaft für Prävention von den jeweils regionalen Betrieben präsentiert. Vertreter von Vöslauer AG, Stahlbau Wittek, Stadtwerke Kapfenberg, Fresenius Kabi Austria GmbH, Austria Bioplastics in Wels, Hydro Aluminium Nenzing GmbH und anderen Groß- bzw. Klein- und Mittelbetrie-

ben stellten ihre eigenen Strategien zur Verbesserung der Unternehmenskultur vor. DI Klaus Wittig von der AUVA-Hauptstelle gab mit seinem Vortrag „Return on Prevention – Was bringen Sicherheit und Gesundheit für die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens“ entscheidende Inputs und überzeugte die Teilnehmer mit Zahlen, Daten und Fakten davon, dass sich die Investition in Prävention in mehrfacher Hinsicht auszahlt.

Dr. Gabriele Sauberer gab entscheidende Einblicke und Informationen über den Umgang mit Vielfalt im ArbeitnehmerInnenschutz. Experten der AUVA-Landesstellen nannten in ihren Referaten gute Gründe, das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA (SGM) einzuführen. Neben vielen anderen wichtigen Aspekten lässt sich die Identifikation der MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen durch erfolgreiches Kommunizieren von Entscheidungen, Zielen und Regelungen steigern – das erhöht auf der einen Seite die Leistung der Belegschaft und andererseits das Ansehen des Unternehmens bei Kunden, Kapitalgebern, Behörden und Anrainern.

Die Idee „Biznesskabarett“ zur Vertiefung von Inhalten

Die große Herausforderung für die Kabarettisten WirrSinn lag darin, für die Veranstaltungsreihe „Partnerschaft und Prävention – Gemeinsam Sicher und Gesund“ einen Rahmen zu finden, der unterhaltsame Elemente beinhaltet und zur Etablierung einer Präventionskultur in Unternehmen beiträgt. Nach dem Motto „Mit gutem Beispiel voran“ wollte die AUVA damit neue Wege im Veranstaltungsbereich bestreiten.

In einem ersten Schritt eigneten sich die Künstler das Thema Partnerschaft und Prävention so umfassend wie möglich an. Dazu stellten sie entscheidende Fragen: Was sind die wichtigen Themen? Wie werden die Themen in den verschiedenen Firmen gelebt? Was sind die Zielvorstellungen? Wo ist die Praxis von

der Theorie am weitesten entfernt? Wo liegen die Knackpunkte, dass eine Präventionskultur erreicht werden kann?

Der nächste Schritt bestand darin, eine entsprechende Umsetzungsform zu finden, die gut zu den geplanten Vorträgen passt. Das gelang: Mit Simon Icher (S. Icher) und Gerhard Sund (G. Sund) schuf man zwei Figuren, die für „Sicher und Gesund“ stehen sollten und somit ständig und unaufdringlich das Thema der Veranstaltung in Erinnerung riefen.

„WirrSinn“: Ein Tag mit Spaß und Humor durch die AUVA-Veranstaltung

Bereits vor Beginn der Veranstaltung begrüßten S. Icher und G. Sund die Besucherinnen und Besucher und verwickelten sie in spontane und absurde Gespräche. Obwohl in erster Linie unterhaltsam, wurde durch diese Vorgangsweise gleich zu Beginn die Botschaft unterstützt, dass jede und jeder etwas für die Sicherheit am Arbeitsplatz machen können.

Schließlich wurde ein Mix an unterschiedlichen Darbietungsformen gewählt: Gesang, Kabarett, Doppelconference, Quiz mit Publikumsbeteiligung oder gemeinsames Singen führten humorvoll zu den Themen der Vorträge hin und fassten die wesentlichen Punkte der fachlichen Inputs charmant zusammen. Diese wurden auch auf Kartons, die auf der Bühne platziert waren, festgehalten. Unter den Darbietungen fand sich zum Beispiel ein selbst geschriebener Blues zum Thema Demotivation: „Meine innere Kündigungsfrist läuft von heute bis zur Pension. Nur mehr 23.765 Tage – und auf den Tag, da freu' ich mich schon. Da ist mein Arbeitsleid vorbei, da bin ich magenkrank, aber frei!“ Ein Lied zum Thema Prävention in der Praxis beschrieb das Thema exemplarisch mit den Fragen: „Gelten Krankheit und Unfall als völlig normal? Ist die halbe Belegschaft permanent im Spital? Werden systematisch Mitarbeiter verschlissen? Wird auf Sicherheitsvorgaben de facto gesch...?“



Simon Icher (S. Icher) und Gerhard Sund (G. Sund): wichtige Themen mit Humor vermittelt

Durch die Vermittlung auf mehreren Wahrnehmungskanälen wurden die Inhalte der Veranstaltung auf kurzweilige und vor allem unterhaltsame Art bei Besucherinnen und Besuchern der Veranstaltung besser verankert. In einem großen Finale wurden noch einmal alle wesentlichen Botschaften der einzelnen Referate in einem Lied zusammengefasst und von allen Teilnehmenden gemeinsam mit allen Vortragenden gesungen. Damit wurde auch in Erinnerung gerufen, gemeinsam mit der AUVA für Angebote zu einer Verbesse-



Mag. Barbara Libowitzky, Projektleiterin „Partnerschaft für Prävention“

rung der Präventionskultur im Betrieb zu sorgen. Wenn sich dabei der Verdacht aufdrängte, dass gemeinsames Arbeiten an einer verbesserten Präventionskultur auch Spaß machen kann, dann war das durchaus im Sinne des Veranstaltungskonzeptes!

„Dankeschön, nix is gschehn!“

Nach Abschluss der Serie von Informationsveranstaltungen tritt die Kampagne „Partnerschaft für Prävention – Gemeinsam sicher und gesund“ in eine neue Phase. Zur Bewusstseinsbildung setzt die AUVA nicht nur auf Seminare, Beratungen, Schulungen oder einen Selbstcheck für Unternehmen, sondern auch auf Faltprospekte, Online-Werbung und Plakate. Zusätzlich soll ein Gewinnspiel dazu motivieren, sich Gedanken zum Thema zu machen.

„Dankeschön, nix is gschehn!“ So antwortet die Kollegin dem Kollegen, der sie auf eine sichere Aufstiegshilfe aufmerksam macht und damit verhindert, dass sie am Regal hochklettert und sich dabei vielleicht verletzt. Dies ist nur eines von acht Plakatsujets, die für die Kampagne „Partnerschaft für Prävention – Gemeinsam sicher und gesund“ entwickelt wurden. Die Antwort „Dankeschön, nix is gschehn!“ findet sich in allen acht Sujets und soll veranschaulichen, wie durch partnerschaftlicher Umgang in der Wirtschaft Unfälle vermieden werden können und es nicht einmal zu Beinahe-Unfällen kommt. Die Plakate stehen auf der Website von „Partnerschaft für Prävention“ (www.auva.at/partnerschaft) zum Download zur Verfügung, können aber auch in gedruckter Form angefordert und in den Unternehmen affiziert werden. Gleichzeitig bilden diese Sujets auch die Basis für eine Werbekampagne: Dem Internet-Nutzer werden sie beim Besuch verschiedener reichweitenstarker Websites noch einige Wochen lang ins Auge springen.

Das Generalthema „Gemeinsam arbeiten, gemeinsam Acht geben“ soll im partnerschaftlichen Umgang natürlich auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einschlie-

ßen. So wird aus „Dankeschön, nix is gschehn!“ auf Faltprospekten im Türkischen „Teşekkürler, ben iyiyim!“ oder im Polnischen „Dziękuję, nic się nie stało!“. In insgesamt sechs Fremdsprachen (Englisch, Tschechisch, Slowakisch, Polnisch, Ungarisch und Türkisch) stehen die Informationen zu „Gemeinsam arbeiten, gemeinsam Acht geben“ und über die Kampagne „Partnerschaft für Prävention“ sowohl gedruckt als auch online zur Verfügung.

Das Aktionsprogramm von „Partnerschaft für Prävention“ ist jedoch noch viel breiter aufgebaut. So fördert die AUVA im Rahmen der Kampagne verschiedene Seminare und Workshops, die sich mit Themen wie „Gesundes Führen“, „Gesund Arbeiten“, „Ausbildung zur Gesundheitsvertrauensperson“ oder „Zusammen Arbeiten“ beschäftigen. Gefördert werden aber auch Beratungen und Schulungen über Präventionskultur oder das AUVA-Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Wenn eine Unternehmerin oder ein Unternehmer wissen will, wie es um die Präventionskultur im Betrieb bestellt ist, dann kann er auch online einen Selbstcheck durchführen.

Damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr mit der Thematik „Partnerschaft für Prävention – Gemeinsam sicher und gesund“ auseinandersetzen, hat die AUVA zudem ein Gewinnspiel ins Leben gerufen. Jeder, der schon einmal einem Kollegen im Betrieb geholfen hat oder der durch einen aufmerksamen Kollegen vor einer gefährlichen Situation bewahrt wurde, soll seine Geschichte in Form eines kurzen Videos erzählen und dieses an einen bestimmten Link senden. Kriterien sind dabei der Inhalt der Geschichte und ihr Bezug zum Thema, nicht jedoch die hochprofessionelle Umsetzung. Teilnahmeberechtigt sind



Acht verschiedene Postersujets werben für Partnerschaft für Prävention.

daher auch Bewegtbild-Sequenzen, die mit einem Smartphone oder einer einfachen Digitalkamera hergestellt wurden. Als Preise winken insgesamt fünf Apple iPhone5.

Nähere Informationen zur Kampagne mit der Möglichkeit zum Download von Publikationen und einem Bestellfolder sowie einen Link zum Gewinnspiel finden Sie unter www.auva.at/partnerschaft.



Forum Prävention 2013 mit spannenden Themen



Das schon traditionelle Forum Prävention der AUVA findet heuer vom 3. bis 6. Juni in der Wiener Hofburg statt. Mehr als 1.000 Interessierte werden erwartet.

Das Kongresszentrum in der Wiener Hofburg bildet heuer den Rahmen für die größte Veranstaltung, die die AUVA jedes Jahr organisiert. Die Organisatoren des Forum Prävention 2013 rund um DI Georg Effenberger haben wieder ein hochinteressantes Programm zusammengestellt. Zwei Themenbereiche stehen dabei im Vordergrund: der Umgang mit Risiko und – bezugnehmend auf die laufende Kampagne – „Partnerschaft für Prävention“.

Der Umgang mit Risiko wird gleich zu Beginn des offiziellen Teils der Veranstaltung am 4. Juni in den Fokus gerückt: „Der Umgang mit dem Risiko als kultureller Ausdruck einer Gesellschaft“ – so betitelt Univ. Prof. DDDr. Clemens Sedmak seinen Impulsvortrag. Sedmak, promovierter Theologe, Philosoph und Soziologe, ist Professor für Sozialethik am King's College London (Universität London), Leiter des Zentrums für

Ethik und Armutforschung der Universität Salzburg sowie Präsident des Internationalen Forschungszentrums für soziale und ethische Fragen in Salzburg. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen Sozialethik (Arbeitswelt, Arbeitslosigkeit), Armutforschung, Wissenschaftstheorie sowie Führungsethik.

„Knechtschaft kann man erzwingen, Partnerschaft muss beiden Seiten nützen.“

Dieses Zitat von Manager Wolf-Dieter Baumgard leitet im Programm den Schwerpunkt „Partnerschaft für Prävention“ ein. Zu diesem Thema werden in der Plenarsitzung am 5. Juni grundsätzliche Vorträge und ein Praxisbeispiel aufzeigen, wie durch ein besseres Miteinander im Unternehmen und durch eine neue Unternehmenskultur die Mitarbeiter zufriedener und gesünder werden und das Arbeitsumfeld sicherer wird.

Das Plenum am 6. Juni greift das Thema des Impulsvortrages „Umgang mit Risiko“ wieder auf. „Risiken am Arbeitsplatz gefährden die Gesundheit. Warum schützen Sie sich dann nicht?“, fragt etwa Eva Mir, FH Kärnten, Feldkirchen. Und Patrick Winkler, AUVA Hauptstelle, stellt Überlegungen zu „Wer nichts riskiert, verliert?“ an.

Breiten Raum nehmen auch heuer wieder die Fachtagungen und Exkursionen der einzelnen Arbeitsgruppen ein, die bereits am 3. Juni starten. Abgerundet wird das diesjährige Programm des Forum Prävention 2013 von insgesamt vier Workshops, die zu einer Wissensvertiefung unter anderem rund um Angebote der AUVA bzw. rund um Projekte, an denen die AUVA beteiligt ist, beitragen sollen.



DI Georg Effenberger hat die fachliche Leitung des Forum Prävention inne.

Barbara Libowitzky, AUVA, Wien, stellt „Neue Tools, Materialien und Förderungen der Kampagne ‚Partnerschaft für Prävention‘“ vor. Joe Püringer, AUVA, Wien, und Günther Kittel, ppm, Linz, zeigen, wie man Vorschriften schnell und mühelos mit der CD-ROM „ArbeitnehmerInnenschutz expert“ in der Praxis auffinden kann.

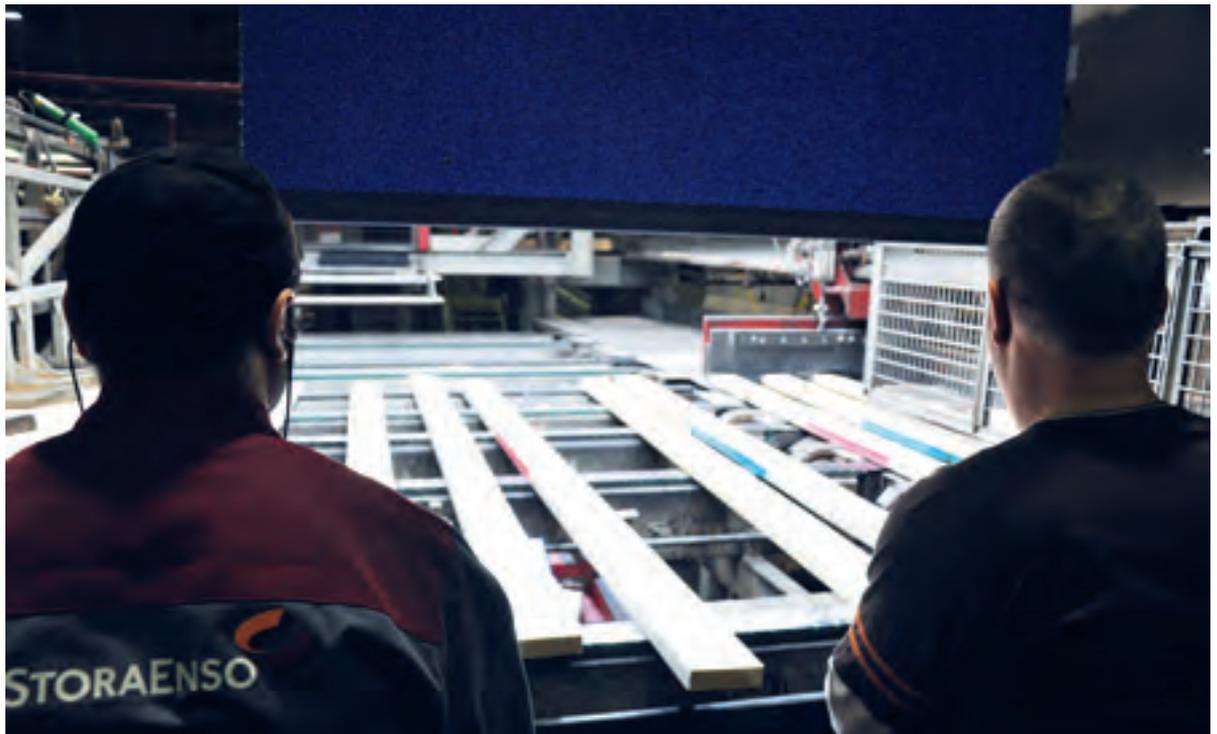
Wie man mit dem neuen Evaluierungstool der AUVA psychische Belastungen evaluieren kann, werden Herbert Friesenbichler, AUVA, Wien, und Martina Molnar, humanware, Wien, demonstrieren. Und schließlich liefern Irene Kloimüller und Renate Czeskleba, Programmleitung „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“, eine „Bauanleitung, das Haus der Arbeitsfähigkeit zu bauen“.

Das detaillierte Programm des Forum Prävention 2013 sowie einen Link zur Online-Anmeldung und weitere Links (beispielsweise zur Online-Hotelbuchung) finden Sie unter www.auva.at/forumpraevention.

Gesunde und zufriedene Mitarbeiter leisten mehr

Arbeitsplätze, die zu möglichst geringen psychischen und physischen Belastungen führen, sind nicht nur gesünder – Mitarbeiter an solchen Arbeitsplätzen sind meist motivierter und erbringen auch höhere Leistungen für ihren Arbeitgeber. Dies ist eine der Überlegungen hinter dem AUVAFIT-Programm. Diese These bestätigt sich auch in der Praxis, wie das Beispiel des holzverarbeitenden Betriebes Sollenau des Stora Enso-Konzerns zeigt.

WOLFGANG HAWLIK



Fotos: Hawlik/AUVA

Am Stora-Enso-Standort Sollenau sind 170 Mitarbeiter beschäftigt.

Wie kann ein Unternehmer die Qualität seiner Arbeitsplätze verbessern, die arbeitsbedingten physischen und psychischen Belastungen reduzieren und damit die Zahl der Krankenstandstage verringern, Arbeitsunfälle vermeiden helfen und seinen Mitarbeitern bessere Gesundheit und höhere Arbeitszufriedenheit geben? Diesen Fragen versucht das Programm AUVAFIT auf den Grund zu gehen. Ausgehend von einer Analyse des jeweiligen Betriebes empfehlen die

Expertinnen und Experten der AUVA gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Ist-Situation. Dass diese Maßnahmen oft sehr unterschiedlich gestaltet sein können, zeigt sich am Beispiel des Werkes Sollenau des Stora Enso-Konzerns.

Leimbinder für den japanischen Markt

Das Werk Sollenau befindet sich seit 1999 im Besitz des internationalen Stora Enso-Konzerns. Die Unterneh-



Rainer Schrenk, Betriebsleiter



Sicherheitsbeauftragter
Günther Gräf



Richard Kuntsche, Abteilungsleiter
Weiterverarbeitung

mensgruppe, deren Hauptgeschäft die Papierproduktion ist, fusionierte 1998 mit der Holzindustrie Schweighofer und übernahm ein Jahr später alle Schweighofer-Werke. Im Laufe des letzten Jahrzehnts baute man den Standort Sollenau weiter zu einem Holzverarbeitenden Betrieb für internationale Märkte aus: Das Hauptprodukt des Stora-Enso-Standortes Sollenau sind sogenannte Leimbinder für den japanischen Markt. Diese überwiegend aus Kiefernholz hergestellten Konstruktionshölzer sind in Japan äußerst beliebt. Daneben werden aber auch verschiedene andere Holzprodukte hergestellt. „Unser Produktportfolio reicht vom gesägten ungetrockneten Brett bis zu hochwertigen Komponenten für die Fenster- und Türenherstellung oder verleimten Holzkomponenten für die Bauindustrie“, umreißt Mill Manager Rainer Schrenk.

Rund 40 Prozent der verarbeiteten Hölzer exportiert Stora Enso nach Japan, 20 Prozent gehen in den Mittleren Osten und nach Nordamerika, 30 Prozent verbleiben in Europa. Immerhin ein Zehntel der Produktion verlässt das niederösterreichische Sollenau Richtung Südostasien, Australien und Afrika.

Die Produktionszahlen von Stora Enso Sollenau sind beeindruckend: Jährlich verarbeitet man im Sägewerk knapp 600.000 Festmeter Rundholz. Dieses kommt zu knapp 70 Prozent aus Österreich (südliches Niederösterreich, Burgenland, Steiermark) und zu etwas mehr als 30 Prozent aus dem osteuropäischen Ausland (Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn, Polen, Ukraine). Rund drei Viertel des eingeschnittenen Holzes ist Kiefer, der Rest Fichte.

Eine Produktion ohne „Abfall“

Bemerkenswert ist die Nachhaltigkeit der Holzverarbeitung, bei der absolut keine Abfälle entstehen, wie Rainer Schrenk ausführt: „Aus den rund 600.000 Festmetern

Rundholz entstehen zirka 250.000 Kubikmeter Schnittholz, aus einem Teil daraus wiederum 80.000 Kubikmeter Leimbinder. Sägespäne und Sägemehl verkaufen wir an die Spanplattenindustrie, Hackschnitzel verarbeitet die Papierindustrie weiter. Die Rinde wird im nahen Heizwerk verbrannt und liefert Wärmeenergie für unsere Trockenkammern. Hobelspäne werden gefiltert: Die Grobanteile gehen als Einstreu vorwiegend in Pferdestallungen, die Feianteile ebenfalls an die Spanplattenindustrie.“

Rotationsprinzip soll Belastungen verringern

Bei Stora Enso bemüht man sich seit geraumer Zeit, der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter hohes Augenmerk zu schenken: Bereits 2005 erfolgte unter anderem eine Zertifizierung des Betriebes nach dem Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA.

2011 regte das zuständige Arbeitsinspektorat Stora Enso an, sich näher mit den Fragen der arbeitsbedingten psychischen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Leimbinderproduktion auseinanderzusetzen. Insbesondere ging es um die Frage, inwieweit sich monotone taktgebundene Arbeit negativ auf Psyche und Physis der Beschäftigten auswirkt. Eine umfangreiche Analyse im Herbst 2011, in die auch Ergebnisse von Management-Fragebögen und Kurzinterviews einfließen,



Jährlich verarbeitet man im Sägewerk knapp 600.000 Festmeter Rundholz.



Bei Stora Enso hat man im Rahmen eines AUVAFit-Projektes die Qualität der Arbeitsplätze mit Erfolg verbessert.

bildete die Grundlage für die Umsetzung eines Projektes im Rahmen von AUVAFit. Die ExpertInnen der AUYA, allen voran AUVAFit-Projektleiterin Mag. Sylvia Rothmeier-Kubinec, entwickelten ein Konzept, das mehrere Interventionsvorschläge umfasste. Einen Ansatz bildete ein Rotationssystem: Mitarbeiter einer Schicht sollten nicht mehr acht Stunden die gleiche monotone Tätigkeit ausführen, sondern zwischen taktgebundener und nicht taktgebundener Tätigkeit wechseln. Damit lässt sich eine Verringerung der psychischen Belastungen, aber auch eine Verbesserung von physischen Belastungen erreichen, weil unterschiedliche Tätigkeiten einseitige körperliche Beanspruchungen vermeiden helfen. Eines der Hauptprobleme bei der Umsetzung des Konzeptes war es, die anfängliche Skepsis der betroffenen Mitarbeiter zu zerstreuen: „Insbesondere Mitarbeiter, die schon einige Jahre in

unserem Unternehmen tätig sind, mussten von dem Konzept überzeugt werden. Hinzu kommt, dass wir im Bereich der Leimbinderproduktion Mitarbeiter unterschiedlicher Nationalitäten einsetzen. Es waren zahlreiche Gespräche notwendig, um allen die Ziele des Projektes vor Augen zu führen und sie nicht zu verunsichern“, erinnert sich Richard Kuntsche, Timber Yard, Kiln Drying & Further Processing Manager. „Heute ist kein einziger Mitarbeiter unzufrieden!“

Die geplante Rotation traf auf generell unterschiedliche Zugänge zur Arbeit: Während sich einige Mitarbeiter freuten, ihren Horizont erweitern zu können und neue Beschäftigungen zu erlernen, waren andere ängstlich angesichts einer ungewissen Zukunft und der höheren Verantwortung, die durch ein Rotationsprinzip automatisch entsteht.

Das Rotationsprinzip sollte jedoch nicht nur den Mitarbeitern Vorteile bringen: „Natürlich hilft uns ein derartiges Prinzip, flexibler zu werden. Je breiter ein Mitarbeiter eingesetzt werden kann, umso leichter ist es für uns als Unternehmensleitung, urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle ausgleichen zu können“, führt Rainer Schrenk aus. „Wichtig war es aus unserer Sicht auch, dass das Projekt von außen getragen wurde und die Zusammenarbeit mit der AUYA perfekt funktioniert hat“, so Richard Kuntsche. So erstellte die AUYA beispielsweise auch erste Vorschläge für Teambildungen für das Rotationsprinzip. Diese wurden dann von der Belegschaft diskutiert und „verbessert“, was zu einer deutlich höheren Akzeptanz beigetragen hat.



Das Areal des Werkes Sollenau hat eine Fläche von 27 Hektar.

(Foto: Stora Enso)

Anregungen der Belegschaft aufgegriffen

Das Rotationsprinzip allein hat schon einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung gesetzt. Das AUVAfit-Projekt sah jedoch auch noch weitere Maßnahmen vor, insbesondere eine stärkere Einbindung der Mitarbeiter bei Investitionen und die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge zu machen. So wurde beispielsweise ein im Hobelwerk und Leimbinderwerk eingesetzter thermischer Gabelstapler durch einen Elektrostapler ersetzt, weil sich die Mitarbeiter durch Lärm, insbesondere aber auch durch Abgase „belästigt“ fühlten. Im Bereich des Leimbinderwerkes wurde eine steile Stiege zu mehreren Arbeitsplätzen bemängelt. Das Unternehmen ersetzte sie durch eine geänderte sicherere Konstruktion.

Eine Verbesserung betraf auch das Wechseln der Hobelköpfe, das dem verantwortlichen Mitarbeiter zuvor viel körperliche Kraft abverlangt hatte. Eine spezielle Konstruktion mit einem fahrbaren höhenverstellbaren Wagen sorgt nun dafür, dass diese Arbeit ergonomischer und damit schonender für den Körper ausgeführt werden kann.

Die innerbetriebliche Kommunikation verbessert

Im Zuge des AUVAfit-Programmes hat man auch die Kommunikation zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern auf neue Beine gestellt. Einerseits wurden Teamsprecher als Gruppensprecher installiert, die die Anliegen der einzelnen Mitarbeiter weiterleiten können, andererseits stehen Schaukästen und White Boards für die Kommunikation zur Verfügung. Auf diesen werden nicht nur Leistungsinformationen der jeweiligen Schicht präsentiert, sondern auch Neuigkeiten aus dem Unternehmen. Neu sind weiters eine tägliche Besprechung mit den Schichtleitern und den Verantwortlichen sowie monatliche Sprechstunden, bei denen jeder Mitarbeiter Unternehmensvertretern seine Wünsche, Anregungen und Beschwerden vortragen kann.

„Ein Wunsch der Belegschaft war es, einfach mehr über den Arbeitsgeber zu wissen“, erinnert sich Rainer Schrenk. Größeres Wissen wurde auch über Abläufe im eigenen Betrieb gefordert: „Früher hat man sich einfach über angeblich schlechte Leistungen von Kollegen anderer Abteilungen geärgert, ohne diese persönlich zu kennen und ohne deren Probleme und Arbeitsabläufe je gesehen zu haben. Wir haben deshalb als Teil des AUVAfit-Projektes auch begonnen, Führungen im eigenen Betrieb zu organisieren, die von den Mitarbeitern gerne angenommen wurden. In den Gesprächen vor Ort sind manche Unklarheiten rasch beseitigt worden, und vielen



Das Hauptprodukt des Stora-Enso-Standortes Sollenau sind sogenannte Leimbinder für den japanischen Markt.

Mitarbeitern ist heute klar, warum das eine oder andere so und nicht anders passieren muss. Das hat viel zur Kollegialität und zum Verständnis des gesamten Betriebes beigetragen“, führt Richard Kuntsche aus.

Bessere Motivation = höhere Leistung

„All diese Maßnahmen – und oft waren es nur Kleinigkeiten – trugen bei der Belegschaft wesentlich zur Steigerung der Motivation bei“, analysiert Sicherheitsbeauftragter Günther Gräf. „Die Mitarbeiter haben erkannt, dass ihre Meinung zählt. Und diese zusätzliche Motivation bekommt das Unternehmen in Leistung zurück“, ergänzt Rainer Schrenk. Nicht zu unter-



Der Stora Enso-Konzern

Stora Enso ist ein nordeuropäischer Konzern, der in Europa rund 4.400 Mitarbeiter hat und 1,79 Mrd. Euro Umsatz erwirtschaftet. Weltweit beschäftigt Stora Enso 35.000 Mitarbeiter in 35 Ländern. Der Schwerpunkt der Konzernaktivitäten liegt im Bereich der Papierproduktion, daneben betreibt Stora Enso aber auch Holzverarbeitende Betriebe. Ursprünglich waren diese reine Zulieferer für die Papierherstellung, mittlerweile gehen deren Aktivitäten aber weit über den ursprüng-

lichen Zweck hinaus. Stora Enso betreibt in Europa sechs Werke in Finnland, je zwei in Schweden, in Russland und in der Tschechischen Republik sowie je eines in Polen und Deutschland. In Österreich besitzt man vier Standorte: Neben dem niederösterreichischen Sollenau sind dies Brand im Waldviertel, Ybbs und Bad St. Leonhard. Allein am Standort Sollenau sind 170 Mitarbeiter beschäftigt; dort wird ein Jahresumsatz von 70,7 Mio. Euro erwirtschaftet.

schätzen, so betonen die Verantwortlichen, sei auch der Imagegewinn, den Stora Enso mit diesen Maßnahmen bei den Mitarbeitern – und über deren „Mundpropaganda“ und Berichte in den Medien auch in der Öffentlichkeit – erfährt. Dies wirkt sich wiederum bei der Suche nach neuen qualifizierten Fachkräften positiv aus.

Prozess noch nicht abgeschlossen

Natürlich sollen und müssen Projekte wie AUVAFIT auch einen definierten Endpunkt haben. Doch das AUVAFIT-Projekt – und darüber sind sich die Verantwortlichen einig – hat im Unternehmen einen Prozess in Gang gesetzt, dessen Ende wohl noch lange nicht abzusehen ist. Die Nahziele sind trotzdem definiert: Eine ergonomische Ladestation für den neuen Elektrostapler muss in den kommenden Monaten errichtet werden. Mittelfristig will man der Belegschaft auch Ausgleichsübungen zeigen, die sie zunächst unter fachlicher Aufsicht vor Schichtbeginn und am Schichtende ausführen sollen. Langfristig, so das Ziel, werden diese Übungen in die

tägliche Arbeitsroutine einfließen und den Mitarbeitern körperliche Entlastung zu ihrer Tätigkeit bringen. Ein großes Stück organisatorischer Arbeit bleibt jedoch noch zu tun: Nahezu parallel mit der Einführung des Rotationsprinzips erfolgte aus Gründen der Auslastung eine Reduktion des Dreischichtbetriebs auf zwei Schichten. Nun, da es die Auftragslage gestattet, kann wiederum auf Dreischichtbetrieb umgestellt werden. Dies bedeutet, dass die eingespielten Rotationsteams teilweise neu zusammengestellt und durch zusätzliches Personal ergänzt werden müssen. „Das ist eine große Herausforderung – aber auch die werden wir bewältigen“, ist Richard Kuntsche überzeugt. ■

Wolfgang Hawlik
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
Sicherheitsmarketing und Presse
A-1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65
Tel. +43 1 33 111-253
E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Durch ein Rotationsprinzip, bei dem die Mitarbeiter zwischen taktgebundenen und nicht taktgebundenen Tätigkeiten wechseln, sowie zahlreiche ergänzende Maßnahmen hat man bei Stora Enso im niederösterreichischen Sollenau im Rahmen eines AUVAFIT-Projektes die Qualität der Arbeitsplätze mit Erfolg verbessert. Damit wurden die arbeitsbedingten psychischen, aber auch physischen Belastungen der Mitarbeiter reduziert. ■

SUMMARY



Inspired by an AUVAFIT project, Stora Enso in Sollenau (Lower Austria) have introduced a rotation principle by which employees switch between clock-dependent and clock-independent tasks. With this and other, complementary, measures the firm has improved the working conditions of the staff and reduced their work-related mental and physical stress. ■

RÉSUMÉ



Chez Stora Enso à Sollenau en Basse-Autriche, dans le cadre d'un projet AUVAFIT, grâce à un principe de rotation par lequel les employés alternent entre le travail cadencé et celui qui ne l'est pas, ainsi qu'avec de nombreuses mesures complémentaires, on a amélioré avec succès la qualité du lieu de travail et par là réduit les charges psychiques et physiques dues au travail. ■

A low-angle photograph of a tall building under construction, with a yellow crane on the left. The building's facade is a mix of grey concrete and brown wooden panels. Two blue callout boxes with white text are overlaid on the image.

Den Sicherheitsgurt
nicht vergessen!

Dankeschön,
nix is gschehn!

Gemeinsam arbeiten, gemeinsam Acht geben.

Sicherheit am Arbeitsplatz fängt schon bei Kleinigkeiten an. Etwa wenn man merkt, dass jemand unter einem angespannten Arbeitsklima leidet oder ein Sicherheitsrisiko eingeht. Gute Arbeitskolleginnen und Kollegen schauen aufeinander und achten darauf, dass alle sicher und gesund bleiben.



AUVAFIT:

Arbeitsqualität als Erfolgsfaktor

Das Programm AUVAFIT soll künftig auf breiterer Basis in Österreichs Unternehmen umgesetzt werden. AUVAFIT verfolgt das Ziel, die „Qualität der Arbeit“ zu erhöhen. Je größer die Qualität der Arbeitsplätze, umso gesünder, motivierter und zufriedener sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies wirkt sich wiederum in einer verringerten Zahl von arbeitsbedingten Krankenstandstagen, weniger Arbeitsunfällen und höherer Leistungsbereitschaft der Beschäftigten aus.

SYLVIA ROTHMEIER-KUBINECZ, WOLFGANG HAWLIK



Foto: Fotolia/jörn buchheim

Krankenstände stellen betriebswirtschaftlich – und auch volkswirtschaftlich – ein bedeutendes Problem dar. Die Ursachen von Krankenständen sind vielfältig.

Der Anteil arbeitsbedingter Erkrankungen am gesamten Krankenstandsgeschehen wird auf rund ein Drittel geschätzt, einige Quellen sprechen gar von 50 Prozent. In deren Reduktion liegt also be-

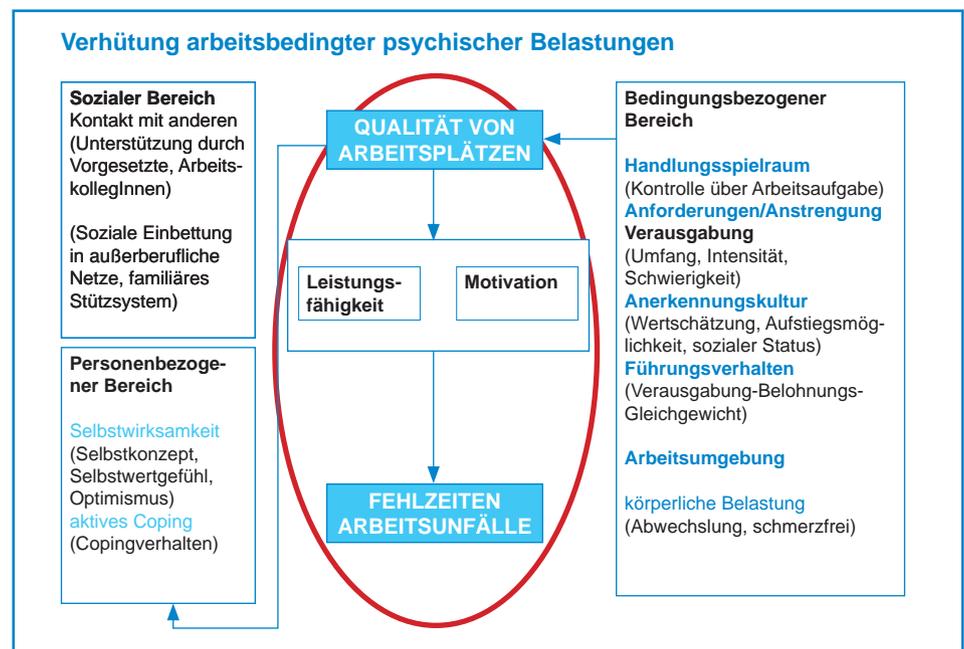
trächtliches Einsparungspotenzial. Die diagnosespezifische Auswertung der Krankenstände unselbstständig Erwerbstätiger¹ zeigt, dass „Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates“ sowie „Psychische

Krankheiten“ zusammen rund 27 Prozent der Krankenstandstage verursachen. Rechnet man auf Basis des oben beschriebenen Anteils arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren hoch, sind das rund 4,6 Mio. arbeitsbedingte Krankenstandstage. Als zentrale Ursachen für diese Erkrankungen gelten hohe körperliche Belastungen (schwere körperliche Arbeit, ungünstige ergonomische Bedingungen) und psychische Belastungen (Stress).

Klare Wirkungszusammenhänge

Nebenstehende Abbildung zeigt die Zusammenhänge zwischen den Merkmalen der Arbeit (tätigkeitsbezogene und soziale Arbeitsbedingungen sowie personenbezogener Bereich) und einer Reihe von Gesundheitsfaktoren. Allgemeines Befinden, psychosomatische Beschwerden und Arbeitszufriedenheit lassen sich kausal aus der Qualität der Arbeitsplätze vorhersagen. (Fritz 2006²). So konnte man den Zusammenhang zwischen allgemeiner Arbeitszufriedenheit und Leistung mehrfach nachweisen (Judge et.al. 2001³, oder Krause und Dunkel 2003⁴). Zufriedene MitarbeiterInnen haben auch geringere Fehlzeiten: Das lässt sich vor allem für die Zufriedenheit mit den „sozialen Aspekten der Arbeit“ zeigen (Jimenez 2002⁵).

Auch der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Fluktuation ist in der Praxis bedeutsam, das Verhältnis beträgt 1 zu 7: Wenn ein zufriedener Mitarbeiter oder eine Mit-



arbeiterin freiwillig kündigt, haben bereits sieben Unzufriedene gekündigt (Baillod und Semmer 1994⁶). Es überrascht nicht, dass sich ein hohes Maß an körperlicher Belastung direkt in den Fehlzeiten niederschlägt. Gesundheits- und Ermüdungsbeschwerden machen sich jedoch in den Fehlzeiten weniger bemerkbar als die Auswirkungen arbeitsbezogener Merkmale. Besonders der „Arbeitsinhalt“ und die „Kontrollmöglichkeiten“ sind geeignet, einen Fehlzeitenanteil vorauszusagen (Nijhuis und Smulders 1996⁷).

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse aller Studien, die sich mit dem Einfluss von Arbeitsstress auf die Entstehung und den Verlauf von Muskel-Skelett-Erkrankungen befassen, kommt zu dem vorläufigen Schluss, dass ein mittleres Risiko dafür besteht. Interventionen im Be-

reich arbeitsbedingter Belastungen sind demzufolge geeignet, sowohl die psychische als auch die körperliche Gesundheit zu beeinflussen. Kreis & Bödecker (2003⁸) konnten im Rahmen von 14 Studien eine Reduktion der Fehlzeiten für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Gesundheitsförderungsprogrammen von 12 bis 36 Prozent errechnen.

Projekte mit prognostizierbarem Ergebnis

Mit einem speziellen Präventionsprogramm, das den Namen AUVVAfit trägt, bekämpft die AUVVA arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren unter zwei Schwerpunkten: arbeitsbedingte psychische Belastungen sowie arbeitsbedingte Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates sowie deren Wechselwirkungen. In Zusammenarbeit mit den Betrieben werden Verbesserungsvorschläge zur

¹ Quelle: Statistisches Jahrbuch 2008, Statistik Austria, S. 135f.

² Fritz, S. (2006); Ökonomischer Nutzen „weicher“ Kennzahlen; vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, 2. Auflage.

³ Judge, T.A., Thoresen, C. J., Bono, J.E. & Patton, G. K. (2001). Psychological Bulletin, 127; S. 376–407.

⁴ Krause, A. & Dunkel, H. (2003). Arbeitsgestaltung und Kundenzufriedenheit. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 47 (4), 182–193.

⁵ Jimenez, P. (2002, 09). Referat auf dem 43. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Berlin.

⁶ Baillod, J. & Semmer, N. (1994). Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 38, S. 152–163, aus Schuler, H., (2004), Lehrbuch Organisationspsychologie, Bern, Hans Huber, S. 171.

⁷ Nijhuis, F.J. N. und Smulders, P. G. W. (1996). Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 40, 4, S. 173–180.

⁸ Kreis und Bödecker (2003), IGA-Report 3, S. 30.

Optimierung der Arbeitsbedingungen erarbeitet. Von seinem Ansatz her ist AUVAfit nur bedingt mit Betrieblicher Gesundheitsförderung oder mit anderen Projekten vergleichbar. AUVAfit konzentriert sich primär auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsmerkmale, für die ein Zusammenhang mit Gesundheitsfaktoren theoretisch fundiert nachgewiesen ist. Es erfolgt auch kein „allgemeines Screening“, sondern der Einsatz eines der Fragestellung des jeweiligen Betriebes angemessenen Analyseinstrumentariums. Dies hat den Vorteil, dass man, unterstützt von wissenschaftlichen Methoden, im Rahmen des Entwicklungskonzeptes genaue Vorhersagen treffen kann, welche Interventionsmaßnahmen in welcher Form zu einem definierten Ergebnis beitragen können.

Die Steigerung von Gesundheit und Sicherheit ist also nicht Ausgangspunkt des Projektes, sondern kalkulierbares Ziel. Die angewandten Methoden zur Schaffung und Erhaltung beeinträchtigungsfreier sowie lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitsbedingungen, die zur Erweiterung der Kompetenzen beitragen, steigern die Qualität der Arbeit und der Arbeitsplätze. Sie erhöhen die Motivation und die Leistungsbereitschaft von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, sowie deren Vorgesetzten, senken die Gesundheitsgefahren und die Zahl der Arbeitsunfälle. Dies führt unmittelbar zu positiven Effekten sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen.

Wissenschaftlich begründet

AUVAfit wurde auf der Basis modernster wissenschaftlicher Erkenntnisse verwirklicht und ist auf drei Ebenen evaluiert: auf der Ebene des Zusammenhangs, der Ebene der Wirksamkeit und der Ebene der Effizienz. Basierend auf Erkenntnissen

der Forschung ist AUVAfit auf der Ebene des Zusammenhangs theoretisch fundiert. Es zielt darauf ab, die Qualität der Arbeitsplätze in Hinblick auf arbeitsbedingte psychische Belastungen und arbeitsbedingte Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates bzw. deren Wechselwirkungen zu verbessern. Der Wirkungszusammenhang, auf den sich AUVAfit bezieht, gilt als gesichert.

Das AUVAfit-Projekt folgt der Systematik einer Einheit von Analyse, Bewertung und Intervention. Arbeitsbedingte Belastungen werden analysiert und hinsichtlich der vorhersagbaren Beanspruchung bewertet. Aufgrund der Ergebnisse werden Arbeitsgestaltungsmaßnahmen empfohlen, die durch eigens entwickelte Interventionen umgesetzt und begleitet werden. Das AUVAfit-Projekt analysiert arbeitsbedingte Belastungen dort, wo Handlungsbedarf besteht. Von den zahlreichen psychomentalen, psychoemotionalen und psychosozialen Belastungen sowie körperlichen Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates, die in Frage kommen, konzentriert sich AUVAfit auf jene, für die der Betrieb Handlungsbedarf sieht und bei denen Verbesserungspotenzial besteht.

Je nachdem, woraus die Arbeitsbelastungen resultieren – aus der Art und Schwere der Arbeit, aus den Arbeitsbedingungen oder der Arbeitsorganisation –, werden Analysemethoden eingesetzt, die den Fragestellungen angemessen sind. Das AUVAfit-Projekt konzentriert sich somit auf jene arbeitsbedingten Belastungen, die aus den betrieblichen Anforderungen entstehen. Diese Belastungen können ihren Ursprung in den speziellen Aufgaben und Tätigkeiten des jeweiligen Betriebes oder der jeweiligen Branche, aber auch auf der Ebene der Gruppe oder Organisa-

tion haben. Das AUVAfit-Projekt lässt sich flexibel für betrieblich relevante Fragestellungen anwenden. Je nachdem erfolgt eine Messung abhängig oder unabhängig vom jeweiligen Arbeitsplatzinhaber, wird eine Prognose erstellt oder ein Status mit einer Beanspruchungsmessung erhoben. Mithilfe der angewendeten Interventionen zielt das AUVAfit-Projekt auf die Reduktion arbeitsbedingter Belastungen ab. Die durchgeführten Interventionen im Bereich arbeitsbedingter Belastungen sind laut Erkenntnissen der Forschung geeignet, sowohl die psychische als auch die körperliche Gesundheit zu beeinflussen. Sie werden auf Wirksamkeit und Effizienz überprüft. Das AUVAfit Projekt arbeitet mit Maßnahmen, die dem Betrieb angepasst sind. Maßnahmen werden dort empfohlen, wo laut Analyseergebnis Änderungsbedarf besteht. „Unter Berücksichtigung zahlreicher Normen, wie z. B. ÖNORM EN ISO 10075-2, ÖNORM EN 614-2 und EN ISO 6385, wirken die Interventionen verändernd und gestaltend auf die Arbeit“, so die Projektleiterin.

Projektablauf in mehreren Phasen

Der Beratungsablauf erfüllt die Kriterien eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Nach Auftragsklärung und Bildung einer Steuerungsgruppe erfolgt der Projektauftrag mit der Vertragsunterzeichnung. Ist das Auswahlkriterium für die teilnehmende Gruppe bis dahin noch nicht klar, kann eine diagnosebezogene Auswertung der Krankenstände hilfreich sein. Die Analysephase umfasst die Erhebung betrieblicher Daten, eine Analyse von Belastungen und Ressourcen sowie eine Managementbefragung. In einem Konzeptworkshop werden die Ergebnisse zusammengefasst und unterschiedliche Bedürfnisse

sichtbar gemacht. Die Erarbeitung eines dem Betrieb angemessenen Leistungspaketes erfolgt auf Basis der Analyse und der festgelegten Erfolgskriterien in Form eines Entwicklungskonzepts. Das Entwicklungskonzept enthält die Ergebnisse der Analyse und ein Leistungsangebot, das für den Betrieb in der ersten Phase des Regelbetriebes unentgeltlich ist. Vorgestellt wird das Entwicklungskonzept in Form einer Präsentation.

Die Umsetzung des Leistungsangebotes erfolgt in Absprache mit der Projektgruppe. Die Begleitung bei der Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen bildet den Abschluss des Projektes. Um die Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu überprüfen, findet nach einem angemessenen Zeitraum eine Wirksamkeitsanalyse aufgrund der festgelegten Erfolgsindikatoren statt. Auf Wunsch wird die Effizienz auf Basis des geschätzten Nutzens (ROI) errechnet.

Erfolgreiche Referenzprojekte

Die Ergebnisse der bisher durchgeführten AUVAFit-Projekte in Betrieben unterschiedlicher Größe sprechen eine deutliche Sprache: AUVAFit hat engagierte, selbstbewusste Mitarbeiter zur Folge, deren Leistung im Unternehmen geschätzt wird. MitarbeiterInnen, die mehr Kontrolle über ihre Arbeit haben, zeigen zudem weniger Interesse an einer beruflichen Veränderung. Geringere Fluktuation wiederum hilft dem Unternehmen dabei, Know-how zu konzentrieren und im Wettbewerb besser bestehen zu können.

AUVAFit in noch mehr Betrieben

Die durchwegs positiven Erfahrungen der Wirtschaft haben die AUVA veranlasst, AUVAFit künftig auf noch breiterer Basis anzubieten. Derzeit wird die Infrastruktur an Fachpersonal entsprechend er-

weitert. Auch auf der Kostenseite hat man die notwendigen Vorkehrungen getroffen: Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt übernimmt bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen derzeit die Kosten für die Durchführung des Projektes. Kosten für Umsetzungsmaßnahmen und Kosten für die Mitarbeiterbeteiligung müssen vom Betrieb getragen werden. ■

Mag. Sylvia Rothmeier-Kubinec
Arbeits- und Organisationspsychologin
AUVAFit-Projektleitung
Tel. +43 1 33 111-453
E-Mail: sylvia.rothmeier@auva.at
Wolfgang Hawlik
Sicherheitsmarketing und Presse
Tel. +43 1 33 111-253
E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
A-1200 Wien,
Adalbert-Stifter-Straße 65



Genormte Qualität der Arbeit

Die ÖNORM EN ISO 10075, die ÖNORM EN ISO 6385 und viele andere mehr definieren mehrere Indikatoren/Kennzeichen für die Qualität der Arbeit: „Eine Arbeitsgestaltung, die motivations- und leistungsförderlich wirkt, beruht beispielsweise auf ganzheitlichen Arbeitsaufgaben mit Entscheidungsmöglichkeiten für die Art der Ausführung. Die Arbeitsinhalte sind abwechslungsreich und intrinsisch motivierend [d. h. die Arbeit soll auch Freude bereiten, Anm.]. Der Arbeitsprozess selbst ist dem Können der Arbeitenden angepasst und beinhaltet Lernangebote.“

Die Interventionen des AUVAFit-Leistungsangebotes setzen bei genau diesen Merkmalen an und liefern effektive Methoden zur Entwicklung und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen.

Haben wir. Liefern wir.



Berufs- & Freizeitbekleidung
Sicherheitsschuhe
Arbeitshandschuhe
Gehör-, Kopf- & Atemschutz
Schweißerschutz
Schutzbrillen
Warn- & Wetterschutz
Markierungssprays
PU-Schäume / Silikone
Absturzsicherungen
Erste-Hilfe uvm.

www.konstant.at



KONSTANT
Arbeitsschutz GmbH

Der No. 1 Onlineshop
für Industrie, Handel
und Gewerbe

KONSTANT Arbeitsschutz GmbH · Konstantplatz 1 · 4364 St. Thomas / Bl. · Tel.: +43 (0)7265 / 5722 · Fax: 5732 · office@konstant.at

Supervision: Hilfe für Helfer

Für medizinisches Personal sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflege- und Sozialberufen wird Supervision immer wichtiger. Viele sehen sie als „Burn-out-Prophylaxe“, Entlastung und Hilfestellung für die Arbeit.

KARIN BISCHOF, MAGDALENA GUILARTE



OP-Schwester Eva Gruber nimmt regelmäßig Supervision in Anspruch.

Es kommt in dieser Welt auf die Helfer an – und auf die Helfer der Helfer“, war schon der legendäre Arzt und Theologe Albert Schweitzer überzeugt. Und auch Margarethe Seidler*, 33, die in Salzburg als Sozialarbeiterin mit Kindern und deren Familien arbeitet, sagt: „Ohne Hilfe von außen kann ich auf Dauer nieman-

dem die Hand reichen.“ Dass sie das, was sie in ihrer Arbeit erlebt, nicht so einfach wegsteckt, ist klar: schwierige Familienverhältnisse, misshandelte Kinder, Tränen, Verzweiflung – fünf Tage in der Woche. Auch Eva Gruber*, 35, die seit fünf Jahren als OP-Schwester arbeitet, braucht Hilfe, um selbst helfen zu können: „Unsere Arbeit geht an die Substanz.“ Zum Glück

für Margarethe, Eva und viele andere im Sozialbereich arbeitende Menschen wird ihnen vom Arbeitgeber regelmäßige Supervision bezahlt, die sie bewusst als Burn-out-Prophylaxe in Anspruch nehmen. „Wenn ich am Ende des Tages Belastendes mit nach Hause nehme, wenn Selbstzweifel kommen, wenn ich unsicher werde, ob ich richtig gehandelt habe, dann ist in der Su-

Foto: Pixabay

Supervision Zeit für Selbstreflexion dringend nötig, und die Sicherheit kommt wieder“, weiß Margarethe Seidler, die etwa 18 Mal pro Jahr Supervision in Anspruch nimmt.

Supervision – nimmt den Sand aus dem Getriebe

Ziel von Supervision und Coaching ist es, im Einzelgespräch, im Team oder in der Gruppe berufliche Situationen zu reflektieren und die damit verbundenen Probleme und Konflikte zu lösen. Zum Einsatz kommt diese Art der Hilfestellung dort, wo der direkte Umgang mit Menschen eine zentrale Rolle spielt. Aber wann genau brauchen Helfer Hilfe? „Eigentlich immer“, ist Mag. Sigrid Sohlmann, Psychotherapeutin und Supervisorin mit dem Schwerpunkt Medizin, Pädagogik und Behinderung, überzeugt. „Die Supervision ist eine Entlastung und Hilfestellung für die Arbeit, insofern wäre es am besten, von Beginn an und regelmäßig diese Hilfe in Anspruch nehmen zu können.“

Um Patienten, Klienten, Schülern oder Kunden gerecht werden zu können, sollten „Helfer“ ihre berufliche Rolle, den zwischenmenschlichen Kontakt sowie den Umgang mit Vorgesetzten immer wieder unter professioneller Anleitung widerspiegeln lassen.

„Beratung in Form von Supervision oder Coaching einzuholen zeugt von Kompetenz und Verantwortung und ist in vielen Bereichen bereits State of the Art“, erklärt Dr. Michael Burger, MSc, Lehrsupervisor, Lehrcoach, Organisationsberater und Autor des Buches „Burnout und Prävention“. Der Facharzt und Lebens- und Sozialberater weiß: „Besonders bewährt haben sich Supervision und Coaching durch die stützende und entwicklungsfördernde Wirkung

für Menschen in Berufsfeldern, die der eigenen Persönlichkeit viel abverlangen, wie etwa Sozialarbeit, Gesundheitswesen, Justiz, Wirtschaft oder Pädagogik.“

Wem hilft Supervision?

Psychotherapeuten, Ärzte, Sozialarbeiter, Ergotherapeuten, Erzieher und Pädagogen sowie alle, die in engem Kontakt mit anderen Menschen arbeiten und dabei auch immer wieder an ihre persönlichen Grenzen stoßen, können von Supervision profitieren. „Es ist eine ungemeine Entlastung und Hilfe“, so Supervisorin Sohlmann. Dem stimmt auch Margarethe Seidler zu: „Supervision hilft mir, wirklich professionell zu arbeiten.“ Eva Gruber kennt die Alarmsignale, wenn Arbeit zu belastend wird, nur zu gut: „Schlafstörungen, Magenprobleme, Arbeitsunlust, Gedanken an Kündigung. Einzelsupervision hilft da sehr gut, lindert die Beschwerden, und es geht wieder weiter.“ Dass die Supervision alle Konflikte und Stresssymptome löschen kann, ist Utopie, aber es gibt deutlich weniger Krankenstände. Das bestätigt auch eine Studie der Donauuniversität Krems, die sich an Institutionen und Unternehmen richtete, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Supervision anbieten: 80,9 Prozent gaben hierbei an, dass sich Supervision ihrer Meinung nach positiv auf ihre MitarbeiterInnen auswirke. Wahrgenommene Veränderungen, die durch Supervision erzielt wurden, waren Zielgerichtetheit (20 Prozent), Zusammenarbeit (18,3 Prozent), Problemlösungskompetenz (16,7 Prozent) und Klarheit (13,3 Prozent).

Was kann die Supervision?

Eine Supervision bietet den Rahmen, um unter professioneller Anleitung Dinge zu besprechen, für



Supervisorin Mag. Sigrid Sohlmann im Gespräch mit einer Klientin. Sie ist überzeugt: „Der Weg ist das Ziel!“

die im Berufsalltag die Zeit fehlt, die aber gerade für die Arbeit im Alltag und für funktionierende Kooperationen als Entlastungsfunktion wichtig sind.

„Supervision arbeitet die Ressourcen und Fähigkeiten aller Betroffenen heraus und ist eine Maßnahme, die sich besonders dazu eignet, die große Verantwortung und das hohe Maß an Anforderungen im Berufsalltag zu bewältigen und Gefühle der Einflusslosigkeit und Überforderung zu mindern. Sie verhilft also zur emotionalen Entlastung und dient der Bewahrung der Arbeitsfreude und Arbeitsfähigkeit“, so Sohlmann. „Ganz wichtig in meiner Arbeit als Supervisorin ist der Humor! Der darf nicht zu kurz kommen!“

„Viele denken sich: ‚Ich schaff das schon! Ich geb’ mir keine Blöße vor mir und den anderen‘“, berichtet Sohlmann aus der Praxis. „Gerade die Frauen, die im Sozialbereich stark vertreten sind, tun sich schwer, Hilfe anzunehmen. Viele haben auch Angst, dass es heißt: ‚Na ja, klar, das schwache Geschlecht braucht Hilfe!‘“ So geschieht es oft, dass Supervision erst dann in Anspruch genommen wird, wenn die Situation eskaliert und so verfahren ist, dass intern niemand mehr ein



Foto: Burger

Dr. Michael Burger, Lehrsupervisor und Autor des Buches „Burnout und Prävention“: „Beratung in Form von Supervision einzuholen zeugt von Kompetenz und Verantwortung.“



Foto: Pfluegl

Peter Schwarzenbacher, ÖVS-Geschäftsführer, hält eine gute Therapeutenausbildung für die wichtigste Grundlage.

oder aus weiß. Bei der Supervision stehen der Helfer und seine Herangehensweise im Vordergrund, sein Umgang mit dem institutionellen Kontext und den Klienten, aber auch Fallbesprechungen oder Sicherheit im Umgang mit Diagnosestellungen.

„Aus systemischer Sicht sind Supervisoren neutrale, außenstehende, im besten Fall nicht in das System verstrickte Frager. Sie erkunden, erfragen neugierig und offen die Muster, Regeln und ‚Landkarten‘

aller an den Problemen beteiligten Personen. Sie arbeiten zukunftsorientiert und sind bemüht, Ressourcen zu entdecken und zu beleben sowie andere Perspektiven zu entwickeln“, führt Sohlmann aus. Ein erfahrener Supervisor oder eine erfahrene Supervisorin kann zu neuen Einsichten leiten, nicht erkannte Blickrichtungen aufspüren oder Anleitungen für die Praxis geben. Und was macht einen guten Supervisor aus? „Viel Erfahrung und eine gute Ausbildung sind im Bereich der Psychotherapie immer sehr hilfreich, um ein besseres Verständnis für Gefühle, Aktionen der Beteiligten zu haben und einen neutraleren Umgang mit Problemen zu bekommen“, ist Sigrid Sohlmann überzeugt.

Eine Frage der Ausbildung

Derzeit werden 14 Supervisions-Ausbildungen von der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) anerkannt. „Darüber hinaus gibt es andere, nicht ÖVS-anerkannte Anbieter für unterschiedliche Beratungsausbildungen, die Supervision in ihrem Angebot haben, aber nicht in der standardisierten Form, wie es seitens der ÖVS verlangt wird“, hält Peter Schwarzenbacher, ÖVS-Geschäftsführer, fest. Das heißt: Weil Supervision gesetzlich nicht geschützt ist und damit unter die „freien Berufe“ fällt, kann jeder, der als Supervisor arbeiten möchte, dies tun. Aber nur jene, deren Ausbildung den Standards des ÖVS entspricht, garantieren professionelle Beratungsqualität. Wer in das Verzeichnis der ÖVS aufgenommen werden will, muss neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung eine umfassende Supervisionsausbildung absolviert haben, die mindestens fünf Semester und 450 Unterrichtseinheiten umfasst. Darüber hinaus müssen 75 Stunden Lern- und 50 Lehrsu-

pervisionsstunden – begleitet von einem ausgebildeten ÖVS-Supervisor – absolviert werden. Weiters hat die ÖVS als qualitätsorientierte Berufsorganisation ethische Richtlinien erstellt, die für alle Mitglieder bindend sind.

Der ÖVS gehören derzeit 1.250 eingetragene SupervisorInnen, Coaches und OrganisationsberaterInnen in ganz Österreich an. Die meisten davon praktizieren im städtischen Ballungsraum, und dort im Sozialbereich (57 Prozent), im Gesundheitsbereich (44 Prozent) und im Bildungswesen (36 Prozent). Auch in der Wirtschaft ist die Nachfrage sehr groß – anders als im Non-Profit-Sektor, wo in Krisenzeiten vor allem im externen Beratungsbereich gespart wird. „Den Organisationen fehlt es oft an finanziellen Mitteln, oder sie verteilen sie falsch. Ich erlebe oft Menschen, die in der heutigen Zeit Hilfe und Unterstützung ganz dringend bräuchten, aber nicht gewillt oder nicht in der Lage sind, Supervision aus der eigenen Tasche zu bezahlen“, weiß Supervisorin Sohlmann. Die Preise für eine Einheit Supervision reichen von 80 bis 220 Euro: „Wenn ich jetzt nachrechne, was eine Pflegefachkraft zum Beispiel in einem Seniorenheim verdient und was sie für Supervision ausgeben müsste – das passt nicht zusammen. Hier appelliere ich an eine vernünftige Preisgestaltung der Anbieter!“

Für viele, die von Supervision profitieren könnten, ist oft ein Umdenken nötig. Das weiß auch Sigrid Sohlmann: „Für viele haben die Vorsilben ‚Psycho-‘ oder ‚Neuro-‘ noch immer mit etwas ‚Abnormem‘ zu tun. Das ist es aber nicht! Supervision hilft und ist prozessorientiert. Der Weg ist das Ziel.“ ■

*= Name auf Wunsch der Interviewpartner geändert.

Querdenken, fragen, Probleme lösen

Supervision hat ihre Wurzeln in den USA. Seit den 1970er-Jahren ist sie Teil von Ausbildungsprozessen, die zunächst dazu beitragen, die Professionalisierung der Sozialarbeit voranzutreiben. Supervision ist eine professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Firmen und Organisationen. Die Supervisorin oder der Supervisor unterstützt dabei, berufliche Handlungen erfolgreich zu gestalten, Probleme und Herausforderungen konstruktiv zu bewältigen, Konflikte zu lösen und Veränderungsprozesse aktiv zu steuern. Durch gezieltes Querdenken und oft überraschendes Fragen initiieren die Supervisoren neue Antworten und Lösungen.

Während in manchen Fällen, etwa zur Klärung eines bestimmten Problems, eine Einzel-Supervision mit fünf Stunden ausreichend ist, kann eine begleitende Team-Supervision über einen längeren Zeitraum – beispielsweise ein oder zwei Jahre im zwei- bis dreiwöchigen Rhythmus – zielführend sein. Die ideale Gruppengröße liegt bei maximal zwölf Personen, eine Sitzung dauert durchschnittlich zwei mal 50 Minuten. Die Kosten für eine Supervisionsstunde liegen in der Regel bei 80 bis 220 Euro, eine Refundierung ist in vielen Fällen über den Dienstgeber möglich.

(Quelle: ÖVS)

Buchtipps:

Burger / Ratheiser / Menschik-Bendele / Krain

Burnout und Prävention.

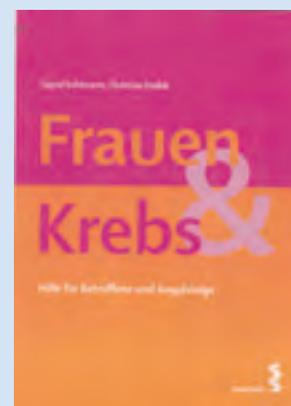
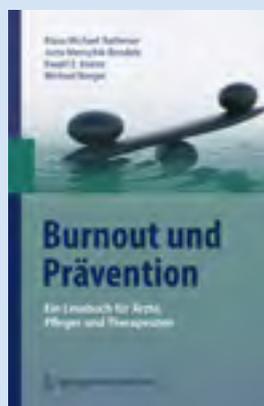
Ein Lesebuch für Ärzte, Pfleger und Therapeuten

Wien, Verlag Springer 2010

Sigrid Sohlmann, Christian Dadak

Frauen & Krebs. Hilfe für Betroffene und Angehörige

Wien, Maudrich-Verlag 2011



WEBLINKS:

- www.oevs.or.at: ÖVS – Österreichische Vereinigung für Supervision
- www.supervision.at: Übersicht über sämtliche Angebote von und für SupervisorInnen
- www.oegwg.at: Österreichische Gesellschaft für wissenschaftliche, klientenzentrierte Psychotherapie
- www.vpa.at: Verein für psychosoziale und psychotherapeutische Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Karin Bischof & Magdalena Guilarte
 A-1020 Wien,
 Große Pfarrgasse 6
 E-Mail: office@textladen.at
www.textladen.at



ZUSAMMENFASSUNG



Als „Burn-out-Prophylaxe“, Entlastung und Hilfestellung für die Arbeit gewinnen Supervision und Coaching für medizinische Berufe sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflege- und Sozialberufen zunehmend an Bedeutung. „Die Hilfe für Helfer“ sollte man nur bei Absolventen eines anerkannten Ausbildungsweges in Anspruch nehmen. ■

SUMMARY



Supervision and Coaching are becoming more and more important means of burn-out prevention, relief and work support for medical therapists, carers and social workers. Yet this “help for helpers” should only be taken from experts with a professional training. ■

RÉSUMÉ



La supervision et le mentorat pour les métiers de la médecine et pour les professionnels dans les domaines du social et du soin gagnent de plus en plus en importance en qualité de « prophylaxie du burn-out », délestage, et coup de pouce pour le travail. « L'aide aux sauveteurs » ne devrait être fournie que par des diplômés d'une voie de formation homologuée. ■

Sicheres Abplanen von Holzelementen

Bei der Firma Meiberger Holzbau in Lofer kann das Ladegut ohne großen Kraft- und Zeitaufwand sowie vor allem ohne gewagte Klettereinsätze mit Planen geschützt werden. Letztlich ist dies den engagierten Mitarbeitern Peter Brandtner und Josef Hagn zu verdanken. Für diese Konstruktion wurde Meiberger Holzbau von der AUVA bei der Preisverleihung „Die Goldenen Securitas 2012“ in der Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ ausgezeichnet.

ARIADNE SEITZ



Das 1959 gegründete Unternehmen wurde 1985 vom Holzbaumeister Walter Meiberger übernommen. Der zunächst aus sechs Mitarbeitern bestehende Betrieb beschäftigt heute rund 40 Mitarbeiter. Er ist auf Holzbauten von Einfamilienhäusern, mehrgeschoßigen Wohnbauten und auf Projekte im gewerblichen öffentlichen Bereich spezialisiert. Innovation, anspruchsvolles Design und höchste Qualität sind Attribute, die unmittelbar

mit Meiberger Holzbau verbunden werden. Nicht umsonst wurde diesem Betrieb als erstem Holzbauunternehmen im Land Salzburg das Austria Gütesiegel verliehen. Was wichtige klimapolitische Herausforderungen der Zukunft betrifft, versteht sich Betriebsinhaber Walter Meiberger als Trendsetter: Er war Initiator bzw. Verantwortlicher bei der Gründung der IG Passivhaus Salzburg und setzte eine beträchtliche Anzahl von Projekten im Niedrigstenergie- bzw. Passivhausbereich um.

alle Fotos: Meiberger



Gefahren gebannt

Das Manipulieren und Trocknen von rund 180 Kilogramm schweren Planen zum Schutz vorgefertigter Holzriegelelemente auf dem Pritschengestell war für die Mitarbeiter der Firma Meiberger immer eine besonders große Herausforderung: Diese Planen an den richtigen Stellen der Pritschengestelle zu positionieren war sehr zeit- und kraftintensiv und außerdem überaus gefährlich: Nicht nur, dass die Mitarbeiter auf den vorgefertigten – in Höhe und Länge unterschiedlichen – Holzelementen kletterten; auch das Sichern der Planen war mit erhöhter Absturz- und Ausrutschgefahr verbunden. Mit einer neuartigen Konstruktion erzielte man neben dem sicheren Abplanen noch zwei weitere entscheidende Vorteile: Einerseits wird der Zeitaufwand für diesen Prozess durch einfachere Manipulation deutlich reduziert und andererseits die Funktionstüchtigkeit der Planen deutlich verlängert. Diese Innovation wurde im Rahmen der Preisverleihung zur „Goldenen Securitas 2012“, die im November vergangenen Jahres in der Wiener Hofburg in Zusammenarbeit von AUVA und WKO verliehen wurde, mit der „Silbernen Securitas“ belohnt.

Mehrfach ausgezeichnet

Für den Unfallverhütungsdienst der AUVA sind die Mitarbeiter der Firma Meiberger schon lange keine Unbekannten mehr. Bereits zweimal wurden Lehrlinge aus diesem Betrieb beim Lehrlingswettbewerb „Der große Sicherheitspreis“ ausgezeichnet: Bei dem 2010 von der AUVA zum zehnten Mal bundesweit ausgeschriebenen „Großen Sicherheitspreis 2010“ in Feldkirch sicherte sich Martin Zehentner, damals Lehrling im 3. Lehrjahr

bei Meiberger, den 1. Platz bei den Zimmerern. Ein Jahr später erhielt Marcel Brandtner, damals ebenfalls Lehrling bei Meiberger Holzbau im 3. Lehrjahr, die Auszeichnung mit der Note „Sehr gut“ beim Lehrlingswettbewerb „Der große Sicherheitspreis 2011“ in Eisenstadt.

Darüber hinaus wurde Meiberger Holzbau mit zahlreichen Handwerks- und Landesenergiepreisen, Energy Globes sowie nationalen und internationalen Holzbau-preisen, Architekturpreisen bis hin zu zwei Staatspreisen belohnt, die das Qualitätsbewusstsein und die Innovationsfreudigkeit des Unternehmens zeigen.

Rückblick und Ausblick 2013

Meiberger Holzbau hat in den letzten drei Jahren das gesamte Firmengebäude (Büro und Werkstätte) thermisch



saniert. Im Zuge dieses Umbaus wurden das Büro und der Kundenservicebereich großzügig erweitert und dem aktuellen Stand der Technik angepasst. Beim Eintreten ist man als Besucher sofort vom angenehmen Raumklima fasziniert – es ist von bandsägerauer Weißtanne und weiß geölten Eichenböden geprägt. Die beleuchtete Lärchenfassade erstrahlt mittels LED-Beleuchtung in perfektem Licht und spart Energie.

Als vorerst letztes Highlight ist im Frühjahr 2013 eine große Photovoltaikanlage von rund 1.000 Quadratmetern geplant. In Summe sollen 288.000 kWh Strom produziert werden. Der Eigenbedarf des gesamten Unternehmens wird lediglich die Hälfte ausmachen. Damit ist Meiberger Holzbau 100 Prozent authentisch und autark und setzt Zeichen im Sinne der Nachhaltigkeit. ■



Foto: Gryn/AUVA

Mag. Ariadne Seitz
AUVA-Hauptstelle
Sicherheitsmarketing und Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65
A-1200 Wien
Tel. +43 1 331 11-958
Fax +43 1 331 11-610
E-Mail: ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Meiberger Holzbau ist auf die Produktion und Montage von individuell gefertigten Projekten im Holzbau spezialisiert: vom Einfamilienhaus über den mehrgeschoßigen Wohnbau bis hin zu Projekten im gewerblichen und öffentlichen Bereich.

Der Betrieb wurde 1985 von Herrn Walter Meiberger übernommen und beschäftigt über 40 Mitarbeiter. 2009 bis 2012 wurde die Produktions- und Logistikfläche um 1.800 Quadratmeter erweitert. Es folgte die thermische Sanierung des gesamten Bestandsgebäudes. Verwaltungsbereich mit Empfang, Lounge, Büros, Besprechungsräumen, Archiv und einem Multifunktionsraum auf dem Dach wurden um 450 Quadratmeter ausgebaut. Meiberger Holzbau wurde von der AUVA im Rahmen der „Goldenen Securitas 2012“ in der Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ ausgezeichnet. ■

SUMMARY



Meiberger Holzbau specialize in the production and assemblage of individually designed wood constructions for single-family homes, multi-storey residential buildings, and industrial and public projects.

The business was taken over by Walter Meiberger in 1985 and has now more than 40 employees. In the years 2009 to 2012, the production and logistics area was extended by 1,800 m², followed by thermal refurbishment measures to the entire building. The refurbishment also included extending the administrative area (the lounge and offices, the conference rooms, the archive and a multi-purpose room on the roof) by 450 m². In 2012, Meiberger Holzbau received the AUVA's Golden Securitas award in the category "innovation for more safety". ■

RÉSUMÉ



L'entreprise Meiberger Holzbau est spécialisée dans la production et le montage de constructions en bois personnalisées, depuis la maison familiale jusqu'aux projets du domaine industriel et public, en passant par les immeubles d'habitation à plusieurs étages.

L'affaire a été reprise en 1985 par Walter Meiberger et emploie plus de 40 collaborateurs. De 2009 à 2012, les zones de production et de logistique ont été amplifiées de 1800 m². S'ensuit l'assainissement thermique de tout le bâtiment existant. On aménagea sur 450 m², avec un dispositif de construction interne, une zone administrative avec accueil, salon, bureaux, salles de réunion, archives, ainsi qu'une salle polyvalente sur le toit. Meiberger Holzbau a été primé par l'AUVA dans le cadre de « Golden Securitas 2012 », dans la catégorie « Innovant pour plus de sécurité ». ■

Am Beispiel Wittek Stahlbau: Sicherheit und Gesundheit stehen im Mittelpunkt

Seit 1980 leitet Frithiof Prukl die Wittek Stahlbau GmbH in Rannersdorf/Schwechat, die 1922 von seinem Großvater Georg Wittek gegründet wurde. Durch innovative Ideen und fachliche Kompetenz hat das Unternehmen mit 32 Mitarbeitern große Bedeutung in den Bereichen Hochbau, Stahlbau und Blechbearbeitung erlangt. Im Mittelpunkt der Unternehmenskultur stehen die Werte „Sicherheit“ und „Gesundheit“. Deshalb hat sich Wittek Stahlbau entschlossen, ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem einzuführen und anzuwenden. Seit 2011 ist das Unternehmen zertifiziert.

INTERVIEWPARTNER: GESCHÄFTSINHABER FRITHIOF PRUKL
DAS INTERVIEW FÜHRTE MAGDALENA GUILARTE UND KARIN BISCHOF

Wie leben Sie „Partnerschaft für Prävention“ in Ihrem Unternehmen?

Zusammenhalt und Zusammenarbeit haben bei uns einen hohen Stellenwert. Wir haben bewusst eine sehr flache Hierarchie, damit jeder eigenverantwortlich arbeitet und auch für den anderen Verantwortung übernimmt.

Warum und wann haben Sie sich für ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (SGM) entschieden?

Wir sind über ein anderes Programm der AUVA auf das Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem aufmerksam geworden. Grundlage dafür war meine Überzeugung, dass Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wichtig sind. Natürlich stellen sie auch einen absoluten Kostenfaktor dar, und zwar in folgender Hinsicht: Je gesünder und zufriedener die Mitarbeiter, desto leistungsfähiger sind sie. Als ich vor ungefähr zwei Jahren vom SGM hörte, habe ich mich dazu entschlossen, es in unserem Betrieb einzusetzen.

Warum ein Managementsystem?

Wenn kein System dahintersteckt, arbeitet man unstrukturiert. Dinge geschehen aus Zufall – oder sie geschehen oft auch nicht. Ist ein Managementsystem dahinter, werden Schwerpunkte verfolgt.



Fotos: zlg

Wie vermitteln Sie Ihren Mitarbeitern, dass Ihnen das Thema „Sicherheit und Gesundheit“ ein Anliegen ist?

Indem ich bei Gesprächen immer wieder darauf hinweise. Bei unseren regelmäßigen internen Besprechungen werden Sicherheits- und Gesundheitsthemen behandelt. Die Änderungen, die sich aus der Anwendung des SGM ergeben haben, werden ohne nennenswerten

Widerstand angenommen. Auch in persönlichen Gesprächen mit meinen Mitarbeitern versuche ich immer wieder, die neue Vorgehensweise zu erklären und zu argumentieren.

Kommt die Botschaft bei den Mitarbeitern auch an?

Die Botschaft wird angenommen. Das merke ich daran, dass neue Maßnahmen akzeptiert und auch umgesetzt und angewendet werden. Wobei: Männer sind, was die Gesundheitsarbeit betrifft, schwerer zu erreichen als Frauen. So ein g'standener Schlosser tut sich sehr schwer zuzugeben, dass ihm vielleicht etwas weh tut.

Hat sich seit Einführung des SGM die Kommunikation, das Reden über Sicherheit und Gesundheit, verstärkt?

Es ist mehr zum Thema geworden! Einfach schon deswegen, weil die Mitarbeiter in das Managementsystem involviert sind. Zum Beispiel durch die Schulungen – im Gerüstbau, in der Höhenarbeit, in der dazugehörigen Schutzausrüstung. Das sind alles Punkte, die durch die Anwendung des SGM initiiert wurden. Das Bewusstsein der Mitarbeiter für Sicherheit und Gesundheit hat sich dadurch verstärkt.

Wie werden die Mitarbeiter über Sicherheits- und Gesundheitsthemen informiert?

Eher mündlich – bei Schwerpunkten auch schriftlich. Dadurch, dass unser Betrieb nicht sehr groß ist, reden wir viel miteinander. Es gibt aber auch Rundschreiben, E-Mails, und im Computersystem kann jeder Mitarbeiter die Dienstanweisungen oder Neuerungen nachlesen. Wir versenden aber auch die wichtigsten Informationen und teilen diese an die Mitarbeiter aus, die im Außendienst bzw. auf den Baustellen arbeiten. Grundlage der Kommunikation und Hilfe bei der Durchführung sind die SGM-Checklisten.

Wer spricht mit wem? Sind es eher die Mitarbeiter oder ist es eher die Geschäftsführung, die das Gespräch sucht?

Eigentlich jeder mit jedem. Eine wichtige Rolle spielt hier unsere Sicherheitsvertrauensperson – er ist Schweißtechnologe. Er geht, so wie ich, auf die Mitarbeiter zu, besucht sie auf den Baustellen und in der Werkstatt. Außerdem kontrolliert, sichtet und verwaltet er die Sicherheitsausrüstungen.

Wie wichtig ist die Rolle der Geschäftsführung, wenn es um das Pflegen der Kommunikation geht?

Wichtig! Sonst würden sich die Mitarbeiter vielleicht

nicht trauen, Forderungen zu stellen oder Wünsche auszusprechen.

Wie lange dauert es, bis Verbesserungsvorschläge umgesetzt werden?

Wenn realisierbare Vorschläge kommen, werden sie so schnell wie möglich umgesetzt.

Wer entscheidet, was umgesetzt wird?

Im Zuge der allgemeinen wöchentlichen Besprechung mit den Technikern wird abgewogen, gemeinsam entschieden und umgesetzt.

Gibt es in Ihrem Betrieb einen Unterschied zwischen Sicherheitsbewusstsein und Gesundheitsbewusstsein?

Ja! Wir stellen schon fest, dass sich das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter gesteigert hat, das Gesundheitsbewusstsein nur teilweise.

Spielt das Alter der Mitarbeiter eine Rolle?

Absolut! Die jungen Heißsporne glauben, dass sie noch nicht auf ihre Gesundheit achten müssen, dass sie das alles nicht brauchen. Ein Beispiel, das ich leider hin und wieder beobachte: Einer schweiß den ganzen Tag und raucht dazu eine Schachtel Zigaretten, weil er glaubt, er kann nie krank werden. Wenn ich das sehe, stört mich das sehr. Ich weise ihn dann schon darauf hin, dass es nicht gescheit ist, was er da tut, und drücke ihm einen Apfel in die Hand – als Alternative zum Rauchen.

Apfel statt Zigarette?

Ja (*lacht*).

Ist die Idee aus dem Arbeiten mit dem SGM entstanden?

Ja. Wir haben, um nur eine Initiative zu nennen, die Aktion „Apfel statt Zigarette“ ins Leben gerufen. Wir wollen das Rauchen nicht verbieten, aber wir dachten, wenn am Arbeitsplatz oder in der Nähe frisches Obst zur Verfügung steht, dann greift vielleicht der eine oder andere eher zum Apfel als zur Zigarette. Wir sind dann noch weiter gegangen und haben das Thema „gesunde Ernährung“ in den Mittelpunkt gerückt, haben daraufhin eine Ernährungsberaterin in die Firma geholt und einen Kochkurs angeboten. Das hat allen Spaß gemacht! Aber auch Gymnastikstunden stehen auf dem Programm, um unsere Mitarbeiter körperlich fit zu halten. Wir hatten noch keinen einzigen Herzinfarktfall in unserem Haus!

Wie sind Sie auf die Idee gekommen, Ihren Mitarbeitern Gymnastik und Massageanwendungen anzubieten?

Einige unserer Mitarbeiter, die schon ein bisschen älter sind, haben Bandscheiben- oder Knieprobleme. Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie gut hier Gymnastik und Massage tun, und bin initiativ geworden. Leider erreichen wir damit die Arbeiter, die auf Baustellen unterwegs sind, nicht so leicht.

Inwiefern sind Kosten bei der Einführung des SGM ein Thema?

Die Kosten für Sicherheits- und Gesundheitsarbeit sind in der Betriebsabrechnung nicht wirklich aufregend, sie betragen nur ein Prozent.

Wie erfahren Externe, Besucher, neue Mitarbeiter von Ihren Sicherheitsvorkehrungen?

Externe Arbeiter, also Leiharbeiter, oder neue Mitarbeiter werden sofort vom Meister mit den Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften vertraut gemacht. Jeder bekommt seine persönliche Schutzausrüstung.

Wollen Sie den Weg weitergehen? Gibt es neue Projekte?

Wir möchten im Bereich Stressvermeidung mehr machen – intern und extern. Wie gehe ich mit Stress um, der von außen kommt, wenn Kunden Druck machen? Wie gehe ich mit Stress bei zwischenmenschlichen Spannungen um?

Haben Sie den Eindruck, dass die Motivation der Mitarbeiter gestiegen ist, die Bindung zum Unternehmen enger wurde?

Auf jeden Fall. Wir haben kaum Fluktuation beim Personal. Auch weil wir insgesamt freundschaftlich miteinander umgehen.

Würden Sie das SGM weiterempfehlen?

Das SGM hat mit sich gebracht, dass wir gesundheits- und sicherheitsbewusster arbeiten. In der kurzen Zeit, in der wir mit dem SGM arbeiten, haben wir kaum Verletzungen oder andere Schäden verzeichnen müssen! Das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Themen Sicherheit und Gesundheit hat sich geschärft. Insgesamt kann ich sagen, dass das SGM den Aufwand wert ist; dass ich es jederzeit wieder machen würde. Und ich empfehle jedem Betrieb, es auch zu tun!



Gemeinsam
sicher und gesund



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@gehorschutz.at

www.gehoerschutz.at

Find us on:

www.facebook.com/hermes-technologie.de

Sicher ist sicher!



Persönliche Schutz- ausrüstung gegen Absturz (PSA)

Für den unfallfreien Einsatz in Kanälen und Schächten.

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

**Sprechen Sie uns an.
Wir beraten Sie gerne.**

Georg Hummer Straße 1
Gewerbegebiet West II
A-4690 Schwanenstadt
Tel.: +43 (0)76 73 - 23 20 0
eMail: info@hermes-technologie.at
www.hermes-technologie.at

HERMES TECHNOLOGIE

(vorm. KASPER-Technologie)



Layout: www.advanting21.de - Produktfotos: sky/dec

Aspern IQ – Innovation und Arbeitssicherheit kombiniert

Ein neues Innovationslabor der TU Wien in der Seestadt Aspern dient der Entwicklung und Optimierung von neuen Verfahren in der Zerspanungstechnik. Zudem demonstriert man moderne niederschwellige Automatisierungs- und Prozessintegrationsansätze. Bei der Konzeption wurde deshalb auch großes Augenmerk auf die Arbeitssicherheit gelegt, wie sich beispielsweise an der Druckluft-handhabung zeigt.

CHRISTOPH POLLAK



Foto: Walther Haan

In der Seestadt Aspern entsteht in den nächsten Jahren ein Zentrum für die Fertigungstechnik. In unmittelbarer Nähe zum Opel-Werk Wien, dem größten Powertrain-Standort des GM-Konzerns in Europa, sollen sich rund um das von der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsagentur Wien initiierte fertigungstechnische Innovationslabor insbesondere Betriebe aus dem Bereich Lohnfertigung, Automatisierungstechnik und Maschinenbau ansiedeln. Das Innovationslabor wird von der research-TUB, einer gemeinsamen Tochter der TU-Wien, der Wirtschaftsagentur Wien und der Wien 3420 Aspern Development AG, betrieben. Zielsetzung ist neben der Entwicklung und Optimierung von neuen Verfahren in der Zerspanungstechnik die Demonstration von modernen niederschweligen Automatisierungs- und Prozessintegrationsansätzen.

Die Einrichtung soll so die Wettbewerbsfähigkeit der lokalen Betriebe in diesem Bereich stärken. Basis für die genannten Zielsetzungen war die Einrichtung einer modernen Fertigungsinfrastruktur, die sich technologisch am obersten Qualitätssegment orientiert. Dazu zählen ein Hochleistungs-5-Achsfräszentrum, eine Drehmaschine für die Komplettbearbeitung sowie eine vollautomatische Werkzeugvermessung mit Datenbankanbindung. Für die Entwicklung von automatisierten Handhabungsvorgängen steht ein Sechssachsroboter zur Verfügung. Aufgrund der Gesamtkonstellation Universität-Technologiedemonstration-Stadterweiterungsgebiet war es möglich, den Großteil dieser Investitionen über Spenden der Hersteller zu decken. Die Einrichtung wurde am 31. Oktober 2012 im Beisein von Infrastrukturministerin Doris Bures und Vizebürgermeisterin Mag. Renate Brauner feierlich eröffnet.

Arbeitssicherheit: Wesentlicher Bestandteil der Konzeption

Wegen der angestrebten Vorbildwirkung muss neben der technischen Qualität der Einrichtung und dem Innovationsgehalt der Projekte auch die Arbeitssicherheit den höchsten Standards entsprechen. Dies auch deshalb, weil wegen der häufig wechselnden Projektteams der Aufwand einer umfassende Sicherheitseinweisung nicht zu rechtfertigen ist. Aus diesem Grund wurde bei der Gesamtauslegung des Labors auf ein hohes Maß an Lichtdurchflutung (große Fensterflächen), auf Sauberkeit (helle, nicht saugfähige Bodenbeschichtung, helle Wände), automatische Türen der Bearbeitungszentren, großzügige Durchgangswerten etc. geachtet.

Kooperation mit führendem Hersteller von Kupplungstechnik

Zur sicheren Handhabung des Druckluftsystems legte man Wert darauf, den sogenannten Peitscheneffekt beim Kuppelvorgang der Druckluftwerkzeuge auszuschließen. Zu diesem Zweck konnte die Firma Walther Präzision für eine Donation gewonnen werden. Sie hat dafür eine vollständig abgesicherte Lösung entwickelt und seit einigen Jahren auch auf dem Markt.

Unterschätzte Gefahr

Der Peitscheneffekt kann im schlimmsten Fall lebensgefährliche Verletzungen nach sich ziehen. Aus diesem Grund wurde auf europäischer Ebene bereits eine gesetzliche Norm definiert, und zwar mit der Richtlinie 97/23EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 29. Mai 1997. Darin heißt es: „Lässt sich eine Vorrichtung schnell betätigen, so muss das Druckgerät außerdem mit einer Sperre ausgerüstet sein, die ein Öffnen verhindert, solange der Druck oder die Temperatur des Fluides eine Gefahr darstellt.“ Das bedeutet: Der Peitscheneffekt sollte durch technische Vorrichtungen vermieden werden. Die Gefahrenvermeidung beispielsweise durch Betriebsvorschriften bietet keinen ausreichend zuverlässigen Schutz gegen das gefährliche Wegschleudern der Verbindungselemente, zumal der allgegenwärtig Zeitdruck in der modernen Arbeitswelt neben der Konzentration des Betriebspersonals auch die Gründlichkeit von Sicherheitseinweisungen beeinträchtigt.

Konventionelle Kupplungskonstruktion ohne Sicherungsmechanismus

Bei konventionellen Konstruktionen von Verschlusskupplungen führt das Zurückschieben der Verriegelungshülse unmittelbar zur Freigabe des Nippels, bevor der Verschluss ein Ausströmen des Druckmediums verhindert und der verbraucherseitig in der Leitung vorhandene Restdruck entweichen kann. In der Folge wird der Nippel mit den resultierenden Kräften aus der Kupplung



Hochleistungs-5-Achs-Fräszentrum



Drehzentrum zur Komplettbearbeitung



Werkzeugeinstellung und Vermessung



Eröffnungsevent

lungshülse unmittelbar zur Freigabe des Nippels, bevor der Verschluss ein Ausströmen des Druckmediums verhindert und der verbraucherseitig in der Leitung vorhandene Restdruck entweichen kann. In der Folge wird der Nippel mit den resultierenden Kräften aus der Kupplung



Prinzipbild Verschlusskupplung und Nippel (Nippel im gegenständlichen Beispiel immer verbraucherseitig)

beschleunigt. Die Wucht der herumschleudernden Teile stellt eine wesentliche Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit dar, die sich nur durch Betriebsvorschriften und das Vorschalten eines Absperrventiles beheben lässt. Das Personal ist sodann korrekt einzuweisen (absperren – entlüften – Kupplung öffnen).

Bedingt sichere Kupplungssysteme

Um dieses Risiko einzudämmen, haben verschiedene Hersteller Lösungen entwickelt, die darauf beruhen, dass der Entkupplungsvorgang in zwei hintereinander auszuführenden Schritten erfolgt: Der erste dient zum Absperrn der Druckluftleitung, der zweite zur Freigabe des Nippels. Um die sichere Bedienung zu gewährleisten und den in der Leitung befindlichen Restdruck ausreichend absinken zu lassen, ist eine lange Pause zwischen diesen beiden Schritten notwendig [2003, Kaul, Drechsler, Drucklufttechnik 3-4/2003, S. 61]. Da der Bediener die Länge dieser Pause bestimmt, ist auch hier eine Einweisung erforderlich. Zudem können Unfälle nicht vollständig ausgeschlossen werden.

Gesicherter Ausschluss des Peitscheneffektes durch Restdrucksteuerung

Die im Asperner Demonstrationslabor zum Einsatz gekommene Lösung setzt hier an: Die Freigabe des Nippels erfolgt erst dann, wenn der im freizugebenden Leitungsteil befindliche Restdruck unter den Wert von 2 bar gesunken ist. Bei Drücken dieser Größenordnung ist ein Peitscheneffekt nicht mehr zu beobachten und die Handhabung auch ohne Einweisung gefahrlos.

Patentierter Druckschalter

Dies wird durch die Integration eines patentierten Druckschalters erreicht, der mit der Verriegelungsmechanik der Kupplung so gekoppelt ist, dass dieser als formschlüssig restdruckgesteuerter Anschlag wirkt.

Das macht das Betätigen der Verriegelungshülse in die Entriegelungsposition so lange unmöglich, bis der Restdruck unter die „Gefahrenmarke“ von rund 2 bar gesunken ist. Die Restdrucksteuerung ermöglicht bei Betriebsdrücken unter dieser Gefahrenmarke die Freigabe des Nippels in nur einem Schritt, da die Verriegelungshülse in diesem Fall nicht durch den Anschlag aufgehalten wird. Die Bildsequenzen der folgenden Abbildungen illustrieren die Bedienung: Das Kuppeln erfolgt wie bei herkömmlichen Schnellverschlusskupplungen.



Kupplungsvorgang

Das Entkuppeln geschieht in vier Schritten:

Kompatibel mit gängigen Nippelformen



Sichere Druckentlastung auf unter 2 bar



Freigabe des Nippels erst nach Druckentlastung und neuerlichem Betätigen der Verriegelungshülse

Entkupplungsvorgang

Die Verriegelungsmechanik ist so konstruiert, dass neben den herstellereigenen auch andere Standardnippel gekuppelt werden können (siehe Abbildung rechts). Dadurch ist eine schrittweise und kostengünstige Adaptierung von bestehenden Anlagen möglich.

Fazit

Eine vollständige, nicht von Betriebsvorschriften und Sicherheitseinweisungen abhängige Vermeidung des Peitscheneffektes gelingt nur durch die Restdrucksteuerung des Entriegelungsvorganges. Diese Lösung ist etabliert und auf dem Markt erhältlich. ■

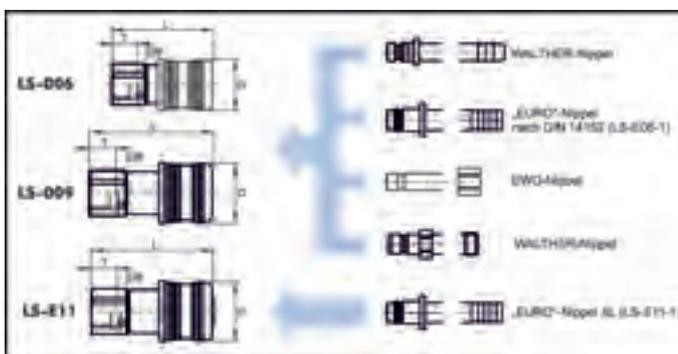
Walther Präzision

Sichere Technik dank bester Verbindung

Walther Präzision mit Unternehmenszentrale und Produktionsstandort in Haan, Deutschland, entwickelt und fertigt seit 1951 Mono- und Multikupplungen sowie Dockingsysteme, die überall dort eingesetzt werden, wo Flüssigkeiten, Dämpfe, Gase, elektrische und optische Signale sowie Kraftstrom sicher übertragen und getrennt werden müssen. Für die Branchen Automobil, Luft- und Raumfahrt, Chemie und Pharma, Offshore, Medizintechnik, Verkehrstechnik, Maschinen- und Anlagenbau sowie die Wehrtechnik entwickeln die Ingenieure Lösungen, die höchste Anforderungen erfüllen, sich in extremen Umgebungsbedingungen bewähren und unsere Umwelt schützen. Diese Vielfalt hat dazu geführt, dass heute mit über 400.000 Varianten weltweit das umfangreichste Programm an Monokupplungen, Multikupplungen und Dockingsystemen zur Verfügung steht. Fast jede Anwendung wird mit dem Serienprogramm bedient,

für spezielle Fälle stehen individuelle Sonderkonstruktionen zur Verfügung. Die Schnellkupplungssysteme wurden für die Automatisierung und die flexible, rationelle Nutzung von Werkzeugen und Komponenten in Technik und Sicherheit entwickelt. Dass heute Roboter selbsttätig Werkzeuge wechseln, dass in den Verladestationen von Chemieunternehmen Gefahrgüter unter Beachtung höchster Arbeits- und Umweltschutzstandards sicher umgeschlagen werden, dass Hydrauliksysteme leakagefrei und medizinische Aggregate, z. B. in Diagnostik, Dialyse oder im OP-Bereich, zuverlässig arbeiten: Das ist auch den Kupplungssystemen von Walther Präzision zu verdanken.

In Österreich werden die Produkte vom Vertragspartner Dipl.-Ing. Dr. techn. Heinz Zobl Ein- und Ausfuhrhandelsges.m.b.H. in Wien (www.zoebel.co.at) vertrieben.



Bilder: Walther Präzision

WALPRESTA: Druckgesteuerte Druckluftkupplung kompatibel mit EURO- und LP-Nippel

Dipl.-Ing. Dr. techn. Christoph Pollak
researchTUB GmbH
A-1220 Wien, Seestadtstraße 27/3

c/o Institut für Fertigungstechnik E311
AD 01 20
A-1040 Wien, Karlsplatz 13

E-Mail: christoph.pollak@researchtub.at



ZUSAMMENFASSUNG



Das neue Innovationslabor researchTUB der TU Wien in der Seestadt Aspern soll unter anderem der Demonstration von modernen niederschweligen Automatisierungs- und Prozessintegrationsansätzen dienen. Dazu ist es mit modernstem Equipment ausgestattet. Bei der Gestaltung wurde auch großer Wert auf ein Maximum an Arbeitssicherheit gelegt. Bei der Druckluftabhandlung gelang dies durch die Restdrucksteuerung des Entriegelungsvorganges, die den gefährlichen Peitscheneffekt zu vermeiden hilft. ■

SUMMARY



The newly opened manufacturing innovation laboratory in aspern - vienna's urban lakeside aims at the demonstration of modern, easy-adaptable automation and process integration approaches. As a consequence it provides leading-edge manufacturing equipment. The facility also focuses on a high level of work safety, including the handling of compressed air. The article highlights the application of couplings with residual-pressure controlled unlocking. ■

RÉSUMÉ



Le nouveau laboratoire d'innovation à Aspern – Die Seestadt Wiens (Vienne) a pour mission de démontrer les nouvelles solutions en matière d'automatisation et d'intégration du processus de fabrication. Le site est donc équipé des dernières technologies. En outre, le site doit respecter les standards de sécurité les plus élevés et compris la manipulation de l'air comprimé. L'article décrit l'utilisation de systèmes d'accouplages rapides possédant une fonction conditionnant la déconnexion de l'ensemble par la valeur de la pression résiduelle. ■

Bessere Kooperation wäre essenziell

Insbesondere für die tertiäre Prävention, also die Rehabilitation, wäre eine bessere Kooperation zwischen Arbeitsmedizinern und dem kurativen Sektor von essenzieller Bedeutung. Doch aus verschiedenen Gründen gibt es zwischen den beiden Disziplinen derzeit so gut wie gar keine Kontakte. Eine Masterthese hat nun erstmalig die Interaktion zwischen Arbeitsmedizinern und Physikalischen Medizinern erhoben und die aktuelle Situation auch in Österreich analysiert.

ARIE MACHIEL RIJKENBERG



Eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmedizinern und dem kurativen Sektor ist von essenzieller Bedeutung. Beispielsweise für die tertiäre Prävention, also die Rehabilitation. Dies wurde bereits von mehreren Autoren der verschiedensten Fachrichtungen in internationalen Journalen kommuniziert. Insbesondere in den Niederlanden hat man sich dieser Problematik bereits angenommen. Möglicherweise hat dies damit zu tun, dass der niederländische Betriebsarzt die Arbeitsunfähigkeit attestiert (und damit, zumindest teilweise, Aufgabenbereiche des österreichischen Chefarztes innehat).

Hausarzt und Arbeitsmediziner: Kooperation ist essenziell

Die wichtigste Schlüsselposition im kurativen Bereich kommt dem Allgemeinmediziner zu. Dieser Tatsache trug ein bereits im Dezember 2011 von der WHO und der TNO (Niederländische Organisation für angewandte naturwissenschaftliche Forschung) organisierter Kongress in Den Haag Rechnung. Das Thema lautete: „Connecting Health and Labour: Bringing together occupational health and primary care to improve the health of working people“. Dort zeigte man sich darüber einig, dass eine bessere Kooperation zwischen Arbeitsmedizinern und Hausärzten essenziell ist. Auch Vertreter der WONCA (World Federation of Family Physicians) sprachen sich auf dem Kongress für eine stärkere Zusammenarbeit aus. (www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/news_who/en/index1.html)

Trotzdem ist die Kooperation zwischen Hausärzten und Arbeitsmedizinern bis dato gering und auch wenig untersucht. Eine aktuelle

deutsche Literaturübersicht zum Thema hat Dirk Moßhammer im Mai 2011 in der Fachzeitschrift „ASU“ (Arbeitsmedizin-Sozialmedizin-Umweltmedizin) veröffentlicht.

Trotz der großen Bedeutung, die der Allgemeinmedizin zukommt, gibt es auch andere Fachrichtungen, die einen Beitrag zur tertiären Prävention leisten könnten. In der internationalen Literatur wurden hier besonders die Physikalische Medizin und die Rheumatologie erwähnt. Ebenso hat man bereits die Kooperation mit dem Sozialversicherungsmediziner (Chefarzt) wissenschaftlich untersucht. Aber auch die Kooperation mit dem Psychiater oder dem Dermatologen wären erwägenswert.

Vroeijstijn schrieb 2007 in der Zeitschrift „TBV“ (Tijdschrift voor bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde / Zeitschrift für Arbeits- und Versicherungsmedizin), dass der Physikalische Mediziner die meisten Gemeinsamkeiten mit dem Arbeitsmediziner aufweise. Bei einer aus diesem Grund in den Niederlanden unter beiden Fachgruppen durchgeführten Umfrage Vroeijstijns machte auch ich von ihrem Fragebogen Gebrauch. Dies eröffnete mir die Möglichkeit, eine Masterthese über das Thema zu verfassen. Weshalb eine Masterthese? In Belgien ist es die Pflicht eines jeden Arbeitsmediziners, eine wissenschaftliche Arbeit einzureichen und vor einer Kommission zu verteidigen. Ebenso sind alle Betriebsärzte in Belgien Fachärzte, sie haben einen theoretischen Kurs über die Dauer von zwei Jahren absolviert. Diese Kurse werden ausschließlich über die Hochschulen geregelt, in Flandern selbst interuniversitär (über die vier flämischen Universitäten). Da ich selbst mein Medizinstudium in

Innsbruck abgeschlossen hatte, lag es auf der Hand, für die Masterthese die österreichische Situation mit jener in Belgien zu vergleichen. In diesem Artikel sollen die Ergebnisse über die Kommunikation zwischen Arbeitsmedizinern und Physikalischen Medizinern in Österreich kurz wiedergegeben werden, um in der Folge den hiesigen Experten zur Verfügung zu stehen.

Die hierfür notwendige Umfrage fand online statt. Über die Gesellschaften (Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin, Österreichische Gesellschaft für Physikalische Medizin und Rehabilitation, Berufsverband Österreichischer Fachärzte für Physikalische Medizin und Rehabilitation) und Ausbildungsstätten (Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin, Linzer Akademie für Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik) wurde der Online-Fragebogen an deren Adressenbestand weitergeleitet. Die Mitglieder hatten zwei Monate Zeit, an der Befragung teilzunehmen. Zwei Erinnerungsschreiben wurden organisiert.

Unterschiede in Theorie ...

Bei den Arbeitsmedizinern hatten 365 Kollegen den Fragebogen geöffnet, 170 Personen füllten ihn gültig aus. Bei den Physikalischen Medizinern hatten 181 Personen den Fragebogen angeklickt, 89 Teilnehmer beendeten die Befragung gültig. Das durchschnittliche Alter der Befragten war bei den Arbeitsmedizinern 50 Jahre (SD: 8.018), wobei rund 40 Prozent Männer waren. Bei den Physikalischen Medizinern lag das durchschnittliche Alter bei 47 Jahren (SD: 7.569) mit einem männlichen Anteil von rund 57 Prozent.

Die Daten zeigen, dass österreichische Ärzte sehr wohl die Bedeutung



der beruflichen Integration erkennen! Mehr als 95 Prozent finden in beiden Gruppen die berufliche Wiedereingliederung sinnvoll und erachten die Kooperation zwischen beiden Berufsgruppen als wichtig. Beide Berufsgruppen wünschen sich eine gute Kooperation. Dabei denken sie besonders an einen direkten Kontakt (~ 50 Prozent der Arbeitsmediziner / ~ 55 Prozent der Physikalischen Mediziner) und eine Ausarbeitung von Richtlinien (~ 35 Prozent). Ferner könnten sich mehr als 80 Prozent der Arbeitsmediziner und der Physikalischen Mediziner gemeinsame Fortbildungen vorstellen. Tabelle 1 stellt die aktuelle Sicht der befragten Ärzte dar.

... und Praxis

Die Praxis zeigt allerdings ein anderes Bild. Weniger als sechs Prozent haben regelmäßigen Kontakt (mehr als drei Mal im Quartal) zueinander (siehe Tabelle 2). Rund ein Viertel gibt in beiden Berufsgruppen an, dass die Initiative nie von ihnen ausgehe. Daten zum aktuellen Kontakt können Sie in Tabelle 2 einsehen.

Die Resultate zeigen, dass die Kooperation zwischen beiden Gruppen sehr wohl erwünscht, momentan aber nicht wirklich vorhanden ist. Da diese Masterthese zum Ziel hatte, einen ersten Einblick zu gewinnen, sind die Gründe allerdings noch nicht hinreichend untersucht.

Die Gründe für fehlende Kooperation sind vielfältig

In den Anmerkungen der Teilnehmer traten einige Punkte häufiger zu Tage, die hier doch genannt werden sollten. Dies sind beispielsweise die Erreichbarkeit der anderen Partei, der Zeitmangel auf beiden Seiten und die Unbekanntheit der arbeitsmedizinischen Tätigkeit. Physikalische Mediziner gaben auch an, dass Arbeitsmediziner ihre Betriebe nicht wirklich kennen würden. Dagegen merkten mehrere Arbeitsmediziner an, dass kaum Physikalische Mediziner in ihrer Region tätig seien und man nicht mit jemandem kommunizieren könne, der nicht anwesend sei. Die letzte Aussage ist nachvollziehbar, da der Großteil der befragten Fachärzte für Physikalische Medizin in

Oberösterreich, Niederösterreich oder Wien registriert ist. Die meisten aufgeworfenen Probleme deckten sich mit Ergebnissen aus Belgien, aber auch mit Resultaten aus den Niederlanden. Der Zeitmangel ist ein Problem, das wohl schwierig zu lösen sein dürfte. Aber auch die Erreichbarkeit spielt sicherlich eine große Rolle, da Betriebsärzte international im Allgemeinen bei überregionalen Betrieben arbeiten und sehr mobil sein müssen. Besonders ein Face-to-Face-Kontakt erscheint dabei wenig realisierbar. Eine aktuelle Studie von Gutenbrunner C. zeigt allerdings auf, dass Entlassungsbriefe eine Kontaktmöglichkeit bieten könnten.

In Belgien ergibt sich im Vergleich zu Österreich eine andere Situation. Hierzulande üben nämlich auch kurativ tätige Ärzte betriebsmedizinische Tätigkeiten als „zweites Standbein“ aus. Rund ein Drittel der österreichischen Befragten gab denn an, dass die Arbeitsmedizin für sie eine Nebentätigkeit sei. In Belgien und in den Niederlanden ist dies definitiv nicht der Fall, da es in beiden Ländern kein Additivfach gibt. Jeder Arzt in Belgien und Holland muss die vierjährige Ausbildung durchlaufen haben. Man kann nun natürlich argumentieren, dass ohne Additivfach die arbeitsmedizinische Versorgung nicht aufrecht erhalten werden könne.

In Deutschland sieht man jedoch, dass trotz dieser Option ein Mangel an Betriebsärzten besteht. Dies hat vielleicht damit zu tun, dass das Fach unter jungen Kollegen ausgesprochen unpopulär zu sein scheint. Southout MBM hat beispielsweise Medizinstudenten an der Freien Universität Amsterdam zu den Berufsbildern Arbeits- und Versicherungsmedizin befragt. Die Ergebnisse wurden 2010 in der „TBV“ publiziert. Aus ihnen ist erkennbar,

dass für die heutige Generation von Medizinstudenten eine Karriere in sozialmedizinischen Fächern nicht infrage kommt und sie auch keine Vorstellung vom Berufsbild haben.

Österreich hat Aufholbedarf

Die Situation in Österreich dürfte vermutlich ähnlich sein. In Österreich stellt sich sogar das Problem, dass die Arbeitsmedizin im medizinischen Curriculum noch nicht wirklich verankert ist. Davon abgesehen werden sozialmedizinische Professuren nicht nachbesetzt. Aktuelleres Beispiel ist Innsbruck. Ebenso gibt es österreichweit nur ein arbeitsmedizinisches Institut, während in Holland und Belgien regelrecht alle medizinischen Fakultäten über eine arbeitsmedizinische Abteilung verfügen. Im Allgemeinen sind diese den Instituten für Public Health zugeordnet. Mit dem Errichten von Instituten alleine dürfte die Popularität allerdings nicht steigen, wie die Arbeit von Southout MBM aufzeigt. Prof. Rafael Masschelein – ein emeritierter Professor aus Leuven – plädiert daher für eine praxisnahe Ausbildung mit stärkerem klinischen Bezug an den Universitäten.

Schlussendlich sollte auch bedacht werden, wie man die aktiven Arbeitsmediziner besser registrieren und damit auffindbar machen kann. Solange kurative Ärzte nicht wissen, welcher Arzt für welchen Betrieb zuständig ist, haben sie gar nicht die Möglichkeit, den Betriebsarzt zu kontaktieren. Präsident Wechselberger gibt in der Ausgabe 6/12 von „Sichere Arbeit“ an, dass viele Ärzte den arbeitsmedizinischen Ausbildungskurs abgeschlossen hätten, jedoch nicht arbeitsmedizinisch tätig seien. Sinnvollerweise sollte man gemeinsam mit der Ärztekammer nachdenken, welche Optionen bestehen, eine zweck-

mäßige Registrierung zu ermöglichen. Das bedeutet: Jene Ärzte sollten registriert werden, die ihren Job aktiv ausüben. Ferner sollte die Ärztekammer auch Stellung zum Thema „Kooperation mit dem Arbeitsmediziner“ beziehen. Immerhin geht es um sensible Patientendaten. Einsicht in gewisse Informationen, wie beispielsweise in die Impfungen, wäre für Betriebsärzte aber sicher hilfreich und überlegenswert. Derzeit scheint es so zu sein, dass man den Betriebsarzt oft kategorisch ausschließt und als „Feind“ ansieht. Diese Situation muss sich künftig ändern. Darum sollte man die Ursachen erforschen und Projekte zur Verbesserung der Kooperation ins Leben rufen.

ANGEBOT UND DANKSAGUNG

Falls Interesse an der englischsprachige These von A.M. Rijkenberg bestehen sollten, kann diese beim Autor angefragt werden (Arie.Rijkenberg(@)ocmw.antwerpen.be). Der Studienverfasser möchte sich auf diesem Weg auch bei allen Kollegen und Kolleginnen bedanken, die an der Umfrage teilgenommen haben. Natürlich geht sein Dank auch an die betreffenden Gesellschaften und Ausbildungsinstitute.

WEITERFÜHRENDE DEUTSCHSPRACHIGE LITERATUR:

- Albrecht H.: Krankenstand: Hilfe von Doc Holiday. Das Modell Niederlande. Die Zeit, 20.10.2011, Nr. 43, S. 2 [<http://www.zeit.de/2011/43/Krankschreibungen/seite-2>]
- Gutenbrunner C, Schwarze M.: JobReha – bedarfsgerechte arbeitsplatzbezogene Rehabilitation: systematische Modellentwicklung. Phys Rehab Kur Med 2011; 21: 234–241
- Haase J., Riedl G. et al.: Verzahnung von medizinischer Rehabilitation und beruflicher Reintegration. Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2002; 37: 331–335
- Moßhammer D., Manske I. et al.: Schnittstelle der haus- und betriebsärztlichen Patientenversorgung – eine Literaturübersicht. Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2011; 46(5): 301–307

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

| Der aktuelle Kontakt | | Arbeitsmediziner (AM) (n = 170) | Physikalische Mediziner (PM) (n = 89) |
|--|--------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| Kontakt zwischen beiden Fachgruppen pro Quartal (3 Monate) | > 3 Mal | 6 % | 3,4 % |
| | 1–3 Mal | 27,4 % | 66,7 % |
| | < 1 Mal | 22,5 % | 74,5 % |
| Initiative der Kontaktaufnahme | immer | 27,6 % | 14,1 % |
| | meistens | 25,5 % | 25,6 % |
| | selten | 21,4 % | 33,3 % |
| | nie | 25,5 % | 26,9 % |
| | von mir ausgehend | 0 % | 0 % |
| Bevorzugtes Kommunikationsmedium | Brief | 7,1 % | 8 % |
| | Telefon | 39,4 % | 44,3 % |
| | E-Mail | 39,4 % | 33 % |
| | Fax | 0,6 % | 0 % |
| | anderes | 13,5 % | 14,8 % |
| Grund für die Kontaktaufnahme | Infos anfragen | 51,2 % | 40,4 % |
| | Infos geben | 19,4 % | 34,8 % |
| | Vorgangsweise besprechen | 34,7 % | 29,2 % |
| | Patient verweisen | 35,3 % | 18 % |
| | anderer Grund | 7,1 % | 3,4 % |
| Zufriedenheit über die Kommunikation (inhaltlich) | besser als erwartet | 3,3 % | 2,9 % |
| | adäquat | 52,9 % | 44,1 % |
| | schwach | 24,8 % | 17,6 % |
| | überhaupt nicht | 3,3 % | 0 % |
| | weiß nicht | 15,7 % | 35,3 % |
| Zufriedenheit über die Kommunikation (Sphäre) | sehr gut | 11 % | 10,3 % |
| | gut | 37,8 % | 45,6 % |
| | schlecht | 26 % | 10,3 % |
| | sehr schlecht | 6,8 % | 2,9 % |
| | weiß nicht | 18,3 % | 30,9 % |

Tab. 1 stellt die aktuelle Sicht der Teilnehmer zum Thema Wiedereingliederung dar.

| Aktuelle Sicht der befragten Ärzte | | Arbeitsmediziner (AM) (n = 170) | Physikalische Mediziner (PM) (n = 89) |
|---|-------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| Berufliche Wiedereingliederung sinnvoll | ja | 94,1 % | 95,5 % |
| | nein | 1,2 % | 0 % |
| | weiß nicht | 4,7 % | 4,5 % |
| Zusammenarbeit zwischen AM und PM wichtig | ja | 96,5 % | 95,6 % |
| | nein | 2,4 % | 1,3 % |
| | weiß nicht | 1,2 % | 3,1 % |
| Genug Aufmerksamkeit für die berufliche Wiedereingliederung | immer | 0,6 % | 2,3 % |
| | oft | 8,8 % | 6,8 % |
| | selten | 77,1 % | 96,3 % |
| | nie | 8,8 % | 13,6 % |
| | weiß nicht | 4,7 % | 8% |
| Bestehen Kooperationen zwischen AM und PM in ihrer Region | ja | 5,6 % | 6,8 % |
| | nein | 56,8 % | 43,2 % |
| | unbekannt | 37,9 % | 50 % |
| Was wäre die wünschenswerteste Situation in der Zukunft (multi-response question) | Face to Face | 50,4 % | 55,6 % |
| | Richtlinien | 35,5 % | 36,3 % |
| | keine Veränderung | 2,3 % | 0,8 % |
| | andere Vorschläge | 11,7 % | 7,3 % |
| Interesse an gemeinsamen Fortbildungen | ja | 81,6 % | 82,5 % |
| | nein | 7 % | 5 % |
| | keine Meinung | 11,4 % | 12,5 % |

Tab. 2 zeigt Daten zum aktuellen Kontakt.

- Moßhammer D., Natanzon I. et al.: Die Kooperation zwischen Haus- und Betriebsärzten in Deutschland: Wo befinden sich Defizite und Barrieren?: Eine qualitative Analyse anhand von Fokusgruppeninterviews. Z Evid Fortbild Qual Gesundhwes 2011; online [http://dx.doi.org/10.1016/j.zefq.2011.09.027]
- Rijkenberg A.M., Vervoort F.: Der Facharzt für Versicherungsmedizin. Die Weiterbildung in Flandern. Versicherungsmed 2011; 63(4): 191–193
- Rijkenberg A.M., van Sprundel M., Stassijns G.: Die Kooperation zwischen Arbeitsmedizinern und anderen Fachärzten inkl. Versicherungsmedizinern. Eine Übersicht der aktuellen Literatur. Erscheint in der zweiten Hälfte des Jahres 2013 in der Zeitschrift Versicherungsmedizin.
- Seidel H.J., Neuner R. et. al.: Betriebsarzt und Medizinische Rehabilitation. Eine Befragung von Betriebsärzten in Baden-Württemberg. Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2003; 38: 228 – 234

BIOGRAPHIE:

Arie Rijkenberg studierte Medizin in Innsbruck. Nach einer Periode in einer allgemeinmedizinischen Lehrpraxis emigrierte er in die Niederlande. Dort arbeitete Rijkenberg zuerst bei einem ARBO-Dienst in Amsterdam, wo er das holländische System näher kennenlernte. Danach war er in Hoofddorp als Junior Researcher bei TNO – Work and Employment beruflich tätig. Dort kam er das erste Mal mit wissenschaftlichen Fragestellungen zum Thema Versicherungsmedizin und „Kooperation zwischen Arbeitsmediziner und dem kurativen Sektor“ in Kontakt. Später zog er nach Flandern, wo er 2012 das Studium „Master in Occupatio-

nal Medicine“ mit Auszeichnung beendete. In Belgien ist er ferner beim betriebsinternen arbeitsmedizinischen Dienst des Sozialdienstes von Antwerpen (OCMW) tätig, wo er seine Facharztausbildung für Arbeitsmedizin abgeschlossen hat. ■

Dr. Arie Machiel Rijkenberg
Betriebsärztlicher Dienst des OCMW
 OCMW Antwerpen – stafdiens-
 ten algemeen secretaris – GPD
 B-2140 Borgerhout, Luitenant
 Lippenslaan 59
 Tel.: +32 7088 08
 Fax: +32 7088 19 oder 7088 36
 E-Mail: arie.rijkenberg@
 ocmw.antwerpen.be
 www.ocmw.antwerpen.be



ZUSAMMENFASSUNG



Die Zusammenarbeit zwischen dem kurativen Sektor und Arbeitsmedizinern ist im Allgemeinen spärlich. In diesem Artikel werden die Ergebnisse einer ersten Umfrage über die Kommunikation zwischen Physikalischen Medizinern und Betriebsärzten in Österreich präsentiert. Die Ergebnisse zeigen, dass auch österreichische Ärzte sehr wohl die Bedeutung der beruflichen Integration erkennen. Rund 95 Prozent der Betriebsärzte und Physikalischen Mediziner waren laut Umfrage der Meinung, dass diese Integration, wenngleich sie derzeit viel zu wenig Aufmerksamkeit genießt, absolut notwendig wäre.

Die Praxis sieht jedoch anders aus, da derzeit kaum Kontakte zueinander bestehen. In Zukunft sollte man die Gründe für diese schlechte Zusammenarbeit näher erforschen und Projekte zur Verbesserung ins Leben rufen. ■

SUMMARY



The collaboration between the curative and occupational medicines has, in general, room for improvement. The article shows the results of a preliminary survey on the communication between physical medical practitioners and occupational physicians.

Austria's physicians are fully aware of the importance of vocational integration: 95 % of occupational and physical medical practitioners believe it isn't getting the attention it needs. However, the reality is a different story: in practice, the two groups communicate far too little. It would be worthwhile to investigate the reasons for this non-cooperation and initiate projects to improve the situation. ■

RÉSUMÉ



La collaboration entre le secteur des soins et les médecins du travail est en général insuffisante. Les résultats d'un premier sondage sur la communication entre les médecins physiothérapeutes et les médecins de l'entreprise sont présentés dans cet article. Les résultats montrent que les médecins autrichiens eux aussi reconnaissent tout à fait la signification de l'intégration professionnelle.

Environs 95 % des médecins de l'entreprise et des médecins physiothérapeutes ont exprimé dans ce sondage que cette dernière n'attire actuellement pas assez l'attention qui lui serait indispensable. Dans la pratique tout semble différent, étant donné qu'il n'existe actuellement presque aucun contact entre eux. A l'avenir il faudra étudier de plus près les causes de cette mauvaise collaboration et mettre sur pied des projets d'amélioration. ■

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Jänner/Februar 2013

ON-K 006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM EN 1365-1

Feuerwiderstandsprüfungen für tragende Bauteile – Teil 1: Wände

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN 13480

Metallische industrielle Rohrleitungen

Teil 1: Allgemeines

Teil 2: Werkstoffe

Teil 4: Fertigung und Verlegung

Teil 5: Prüfung

Teil 6: Zusätzliche Anforderungen an erdgedeckte Rohrleitungen

Teil 8: Zusatzanforderungen an Rohrleitungen aus Aluminium

und Aluminiumlegierungen

ON-K 027 Krane und Hebezeuge

ÖNORM ISO 4306-3

Krane – Vokabular – Teil 3: Turmdrehkrane

ÖNORM M 9602

Krane und Hebezeuge – Prüfvorschriften

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

ÖNORM EN 691-1

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Teil 1: Gemeinsame Anforderungen

ÖNORM EN 848-1

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Fräsmaschinen

für einseitige Bearbeitung mit drehendem Werkzeug – Teil 1: Einspindelige senkrechte Tischfräsmaschinen

ÖNORM EN 1870-5

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 5: Kombinierte Tischkreissägemaschinen/von unten schneidende Kappsägemaschinen

ÖNORM EN 1870-17

Sicherheit von Holzbearbeitungsmaschinen – Kreissägemaschinen – Teil 17: Handbetätigte waagrecht schneidende Auslegerkreissägemaschinen mit einem Sägeaggregat (handbetätigte Radialsägen)

ON-K 051 Natürliche Gesteine

ÖNORM EN 1343

Bordsteine aus Naturstein für Außenbereiche – Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 1744-1

Prüfverfahren für chemische Eigenschaften von Gesteinskörnungen – Teil 1: Chemische Analyse

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 397

Industrieschutzhelme

ÖNORM EN 966

Luftsporthelme

ÖNORM EN 1078

Helme für Radfahrer und für Benutzer von Skateboards und Rollschuhen

ÖNORM EN 14052

Hochleistungs-Industrieschutzhelme

ÖNORM EN 16252

Maschinen zum Verdichten von Abfällen oder recyclebaren Ma-

terialien – Horizontal arbeitende Ballenpressen – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN ISO 13287

Persönliche Schutzausrüstung – Schuhe – Prüfverfahren zur Bestimmung der Rutschhemmung

ÖNORM EN ISO 15027

Schutzkleidung gegen Unterkühlung im Wasser

Teil 1: Kälteschutzanzüge, Anforderungen einschließlich Sicherheit

Teil 2: Seenot-Kälteschutzanzüge; Anforderungen einschließlich Sicherheit

ON-K 076 Waffentechnik und Schießwesen

ÖNORM EN 16256-4

Pyrotechnische Gegenstände – Pyrotechnische Gegenstände für Bühne und Theater – Teil 4: Mindestanforderungen an die Kennzeichnung und Gebrauchsanweisung

ON-K 107 Spiel- und Sportstättenbau

ÖNORM EN 13200-6

Zuschaueranlagen – Teil 6: Demontierbare (provisorische) Tribünen

ON-K 141 Klimatechnik

ÖNORM EN 12599

Lüftung von Gebäuden – Prüf- und Messverfahren für die Übergabe raumluftechnischer Anlagen

ON-K 157 Abfallwirtschaft

ÖNORM EN 840

Fahrbare Abfall- und Wertstoffbehälter

Teil 1: Behälter mit 2 Rädern und einem Nennvolumen bis 400 l für Kammschüttungen – Maße und Formgebung

Teil 2: Behälter mit 4 Rädern und einem Nennvolumen bis 1300 l mit Flachdeckel(n), für Schüttungen mit Zapfenaufnahme und/oder für Kammschüttungen – Maße und Formgebung
 Teil 3: Behälter mit 4 Rädern und einem Nennvolumen bis 1300 l mit Schiebedeckel(n), für Schüttungen mit Zapfenaufnahme und/oder für Kammschüttungen – Maße und Formgebung
 Teil 5: Anforderungen an die Ausführung und Prüfverfahren
 Teil 6: Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen

ÖNORM EN 15429-2

Kehrmaschinen – Teil 2: Anforderungen an die Leistung und Prüfverfahren

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN 13739-2

Landmaschinen – Ausleger- und Wurf-Mineraldüngerstreuer – Umweltschutz – Teil 2: Prüfverfahren

ON-K 193 Baumaschinen

ÖNORM EN ISO 19432

Baumaschinen und -ausrüstungen – Tragbare, handgeführte Trennschleifmaschinen mit Verbrennungsmotor – Sicherheitsanforderungen

ON-K 211 Straßenausstattung

ÖNORM EN 1793-1

Lärmschutzvorrichtungen an Straßen – Prüfverfahren zur Bestimmung der akustischen Eigenschaften – Teil 1: Produktspezifische Merkmale der Schallabsorption

ÖNORM EN 1793-2

Lärmschutzvorrichtungen an Straßen – Prüfverfahren zur Bestimmung der akustischen Ei-

genschaften – Teil 2: Produktspezifische Merkmale der Luftschalldämmung unter den Bedingungen eines diffusen Schallfeldes

ÖNORM EN 1793-6

Lärmschutzvorrichtungen an Straßen – Prüfverfahren zur Bestimmung der akustischen Eigenschaften – Teil 6: Produktspezifische Merkmale – In-situ-Werte der Luftschalldämmung in gerichteten Schallfeldern

ON-K 215 Sterilisation und Desinfektion von Medizinprodukten

ÖNORM EN 14204

Chemische Desinfektionsmittel und Antiseptika – Quantitativer Suspensionsversuch zur Bestimmung der mykobakteriziden Wirkung chemischer Desinfektionsmittel und Antiseptika für den Veterinärbereich – Prüfverfahren und Anforderungen (Phase 2, Stufe 1)

ÖNORM EN 14349

Chemische Desinfektionsmittel und Antiseptika – Quantitativer Oberflächenversuch zur Bestimmung der bakteriziden Wirkung chemischer Desinfektionsmittel und Antiseptika für den Veterinärbereich auf nicht-porösen Oberflächen ohne mechanische Wirkung – Prüfverfahren und Anforderungen (Phase 2, Stufe 2)

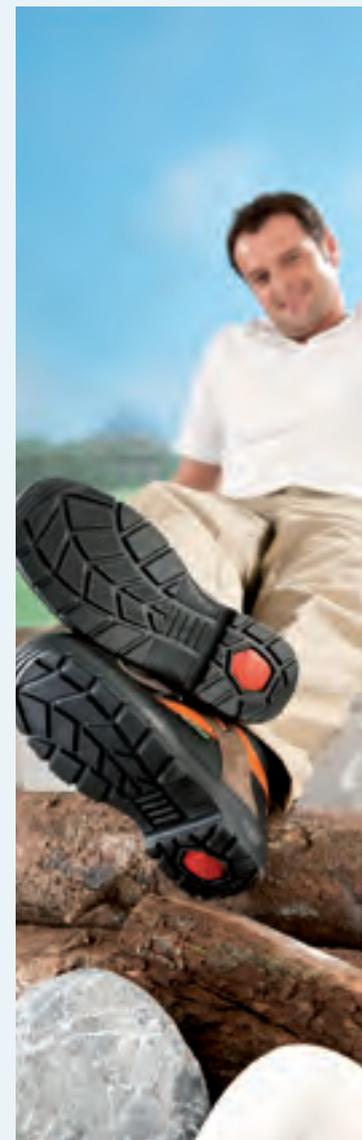
ON-K 223 Kälte- und Wärmepumpentechnik; Geräte und Anlagen

ÖNORM EN 378-1

Kälteanlagen und Wärmepumpen – Sicherheitstechnische und umweltrelevante Anforderungen – Teil 1: Grundlegende Anforderungen, Begriffe, Klassifikationen und Auswahlkriterien



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



März 2013

**14. März 2013
Festspielhaus Bregenz**

Arbeitsmedizinisches Kolloquium 2013

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV): info@dguv.de
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA): HAL@auva.at
Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA): info@suva.ch

Juni 2013

**3. – 6. Juni 2013
Hofburg Wien**

Forum Prävention

Tagungsbüro:
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
Büro für Internationale Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65
A-1200 Wien, Österreich
Bei organisatorischen Fragen:
Dominique Dressler, MA
Tel.: +43 1 331 11-558
Fax: +43 1 331 11-469
E-Mail: dominique.dressler@auva.at

Bei Fragen zu Registrierung, Bezahlung etc.:

Ursula Hogn
Tel.: +43 1 331 11-537
Fax: +43 1 331 11-469
E-Mail: ursula.hogn@auva.at
Online-Anmeldung:
www.auva.at/anmeldung

November 2013

**5. – 8. November 2013
Düsseldorf**

A+A – Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Internationale Fachmesse mit 33. Internationalem Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin A+A. Sicherheit, Gesundheit, Ergonomie

Nähere Informationen:
www.aplusa-online.de

August 2014

**25. – 28. August 2014
Frankfurt am Main**

Arbeitsschutz Aktuell, das Präventionsforum mit Kongress und Fachmesse gemeinsam mit

XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Globales Forum Prävention

Veranstalter des Weltkongresses:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV),
www.safety2014germany.com/de/index.html
Ideeller Träger des Fachkongresses Arbeitsschutz Aktuell:
Fachvereinigung Arbeitssicherheit e.V. (FASI), www.fasi.de
Organisation von Kongress und Fachmesse HINTE GmbH.:
www.hinte-messe.de

**Noch mehr
Infos unter
www.auva.at**

Fachseminare der AUVA

| | | |
|---------------|--|--------------|
| 10.04. | Planung und Konstruktion CE-gekennzeichnete Maschinen | Salzburg |
| 12.04. | Zusammenarbeit für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb* | Salzburg |
| 16.04.–17.04. | Sicherheit an Pressen | Leoben |
| 24.04. | Arbeitsmittel nach der Arbeitsmittelverordnung | Kremsmünster |
| 07.05. | Nanopartikel – Sicherer Umgang im Betrieb | Linz |
| 15.05.–16.05. | Lampen und Leuchten – die VOPST | Mils |
| 17.05. | Alternsgerechtes Arbeiten* | Graz |
| 23.05. | Risikobeurteilung von Maschinen | Kremsmünster |
| 28.05. | Sicherheit beim Schweißen | Graz |

Hinweis: Die mit * gekennzeichneten Veranstaltungen sind im Rahmen der Kampagne „Partnerschaft für Prävention – gemeinsam sicher und gesund“ **um 50 Prozent preisreduziert!**

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



Merkblatt M 026
Bildschirmarbeitsplätze
24 Seiten

Kaum eine Branche kommt heute ohne den Einsatz eines Computers aus. Dementsprechend werden immer mehr Geräte in den Betrieben installiert. Computer stellt man zu meist dort auf, wo gerade Platz ist. In dieser nun unverändert nachgedruckten Broschüre erfahren Sie, welcher Platz dafür optimal ist und was es bei der Aufstellung zu beachten gilt, um mögliche Beschwerden und Probleme bei der Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz gar nicht erst aufkommen zu lassen. Doch auch für bereits bestehende Bildschirmarbeitsplätze bietet diese Broschüre wichtige Hinweise zur Optimierung. Sie zeigt auf, worauf es beim Einrichten von Bildschirmarbeitsplätzen und bei der Arbeit am Bildschirmarbeitsplatz im Büro besonders ankommt.

Merkblatt M 385
Das Sicherheitsdatenblatt
48 Seiten

Ein aktuelles Sicherheitsdatenblatt für gefährliche Stoffe und Zubereitungen muss gleichzeitig mit dem Produkt geliefert werden. Im Merkblatt wird erläutert, auf wel-



che Punkte des Sicherheitsdatenblattes der Anwender vorrangig achten muss. Dieses Merkblatt ist für Unternehmer, Vorgesetzte und Präventivfachkräfte in Klein- und Mittelbetrieben gedacht. Das Sicherheitsdatenblatt (SDB) muss in deutscher Sprache abgefasst sein und soll dem gewerblichen Verwender eines chemischen Produktes als Grundlage dafür dienen, alle notwendigen Maßnahmen für den Schutz von Arbeitnehmern und den Umweltschutz zu treffen. Die kostenlose Abgabe eines Sicherheitsdatenblattes für gefährliche Stoffe und Gemische an berufliche Verwender ist spätestens gleichzeitig mit der erstmaligen Lieferung des Produktes vorgeschrieben. Bei im Einzelhandel erhältlichen gefährlichen Produkten ist dem Käufer auf Verlangen ein Sicherheitsdatenblatt auszuhändigen. Wichtig ist vor allem der Hinweis auf die Aktualität des Datenblattes.

Poster Eintreibgeräte

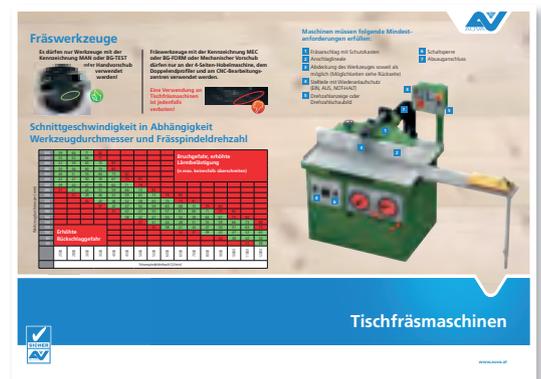
Die Gefährlichkeit des Nagelns mit pneumatisch betriebenen Eintreibgeräten wird vielfach unterschätzt. Ein neues Poster der AUVA zeigt in Falsch-richtig-Situationen mit erläuterndem Text, wie Eintreib-



geräte ohne Sicherheitsrisiko fürs Bedienpersonal verwendet werden sollen.

Poster Tischfräsmaschinen

Dieses Poster ist für alle Betriebe gedacht, die Tischfräsmaschinen im Einsatz haben. Auf der Vorder- und Rückseite des auffaltbaren Posters finden sich Hinweise zur sicheren Verwendung der Maschinen und Informationen, welche besonderen Vorsichtsmaßnahmen bei den einzelnen Arbeitsschritten zu beachten sind. Ergänzt wird das Poster durch die „10 Gebote bei der Arbeit mit Tischfräsmaschinen“ sowie eine detaillierte Übersicht über Fräswerkzeuge und Schnittgeschwindigkeiten in Abhängigkeit von Werkzeugdurchmesser und Frässpindeldrehzahl.



Aushangpflichtige Gesetze – ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
mit Kennzeichnungssystem der anzuwendenden Verordnungen
Ausgabe 2013

Reihe: Gesetze und Kommentare

Dr. Wolfgang Adametz, DI Josef Kerschhagl (Hg.), ÖGB-Verlag 2013, 376 Seiten, EUR 35,90

ISBN 978-3-7035-1582-8

Die Ausgabe 2013 enthält das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und die dazugehörigen Verordnungen. Bei jedem Paragraphen des ASchG ist durch eine Kennziffer angemerkt, dass die betreffende Bestimmung durch eine der abgedruckten Verordnungen näher ausgeführt wird. Die Kennziffer ermöglicht das rasche Auffinden des aktuellen Textes der letztgültigen Verordnungen.

**Arbeitszeitgesetze
Kommentar**

Franz Schrank

Linde Verlag, Wien 2012, 2. aktualisierte Auflage, Stand 1.9.2012, 1.200 S., EUR 168,00

ISBN 978-3-7073-1832-6

Seit dem Erscheinen beider Bände des Kommentars sind fast vier

bzw. drei Jahre vergangen. Ein beachtlicher Teil der Gesetze und Verordnungen wurde mittlerweile novelliert, teils sogar mehrfach. Besonders betroffen davon waren die Sonderbestimmungen des AZG für Verkehrsunternehmen, Teile des KA-AZG samt zugehörigen Änderungen des ARG. Neu ist das TAG mit besonderen Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen. Auch fast alle Öffnungszeitenverordnungen der Länder sind mittlerweile neu. Um die Benutzerfreundlichkeit zu erhöhen, wurden die beiden Bände der Erstauflage in einen Band zusammengelegt. Die Reihenfolge der aufgenommenen Gesetze entspricht weitgehend den Bänden der Erstauflage, nur die EG-Lenkerbestimmungen (die auch die wöchentlichen Ruhezeiten regeln) wurden erst im Anschluss an das ARG und die dazugehörigen Spezialbestimmungen eingefügt, während die Lenker-AZG-Verordnungen direkt dem AZG folgen. Neu enthalten sind die Arbeitszeitbestimmungen des TAG und EG 2002. Mit Ausnahme der Hauswirtschaft, der Landwirtschaft und des öffentlichen Dienstes (auch für dessen Krankenanstalten gilt aber das kommentierte KA-AZG) umfasst die aktualisierte Auflage das gesamte Arbeitszeit- und Arbeitsruherecht Österreichs.

Grundzüge des europäischen Arbeits- und Sozialrechts

Christina Hiebl, Ulrich Runggaldier

Linde Verlag, Wien 2012, 208 S., EUR 30,00

ISBN 978-3-7073-2094-7

Das vorliegende Buch stellt auf prägnante Weise das Arbeits- und Sozialrecht der Europäischen Union dar. Neben den zentralen Bestimmungen, die sich auf die Kompetenz der EU im Bereich Sozialpolitik stützen, umfasst dies vor allem die zahlreichen Rechte, die sich aus der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und anderer Unionsbürger sowie den EU-Koordinierungsvorschriften (insbesondere im Bereich der sozialen Sicherheit) ergeben.

Darüber hinaus wird auf Situationen verwiesen, in denen typische Elemente des nationalen Sozial- und Arbeitsrechts in Konflikt mit anderen Bereichen des EU-Rechts geraten können, wofür gegenwärtig nur bedingt Lösungsansätze existieren. Dabei liegt ein Hauptaugenmerk auf der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, die bei der Ausgestaltung des heute geltenden Arbeits- und Sozialrechts der EU eine nicht wegzudenkende Rol-



le gespielt hat und auch weiterhin spielt. Dieses Buch ist in erster Linie an Studierende gerichtet, die erstmals mit dem europäischen Recht in diesem Bereich konfrontiert sind. Ebenso soll es aber auch als übersichtliches Nachschlagewerk für Praktiker in der steigenden Zahl von Fällen dienen, in denen das EU-Recht von Bedeutung für die innerstaatliche Rechtspraxis ist.

Innovationsimpulse in der Sozialen Arbeit

Eva Büschi, Claudia Roth

Barbara Budrich Verlag, Berlin 2013,
181 S., EUR 19,90
ISBN 978-3-86388-018-7

Die Autorinnen und Autoren stellen forschungs- und theoriebasierte Innovationsprozesse vor, die sie in und mit der Praxis initiiert und gestaltet haben. In wissenschaftlich fundierten Fachartikeln schildern sie ihre innovativen Herangehensweisen und erläutern die damit gewonnenen Erkenntnisse.

Die vielfältigen Beispiele sind Resultat konsequent umgesetzter kompetenzorientierter Lehre und leisten einen bedeutenden Beitrag zur Weiterentwicklung der Praxis Sozialer Arbeit.

Zivilisation in der Sackgasse

Franz M. Wuketits

Mankau Verlag, Murnau a. Staffelsee
2012, 262 S., EUR 19,95
ISBN 978-3-86374-054-2

Leben wir noch artgerecht? Wir wohnen in anonymen Ballungszentren, schuffen in Großbetrieben ohne Bezug zu den Früchten unserer Arbeit, müssen oft dem Job zuliebe auf unsere familiären und heimatlichen Bindungen verzichten – droht uns der Verlust unserer Menschlichkeit im wahrsten Sinne des Wortes? In den sogenannten zivilisierten Ländern westlicher Prägung ist nahezu jeder Vierte psychisch krank; stressbedingte Beschwerden, Depressionen und Burn-out-Syndrom sind auf dem Vormarsch. Kein Wunder, findet der Autor, verlangen doch Beruf und Alltag vom Einzelnen eine Flexibilität, die der menschlichen Natur gar nicht entspricht. Unsere Seelen werden „entwurzelt“ – mit unabsehbaren Folgen für den Einzelnen wie für die Kollektive. Er fordert von Gesellschaft, Politik und Ökonomie, die – teils bahnbrechenden – wissenschaftlichen Erkenntnisse der letzten Jahrzehnte über das Wesen und die Bedürfnisse des Menschen ernst zu nehmen. Je-

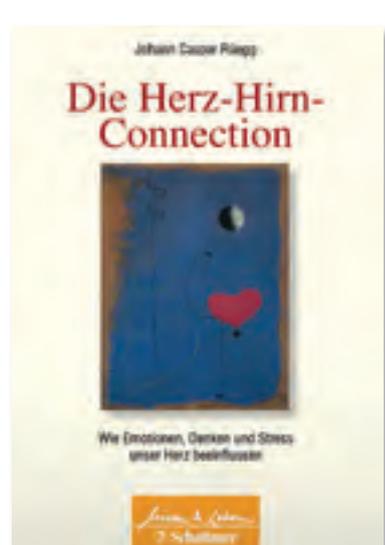
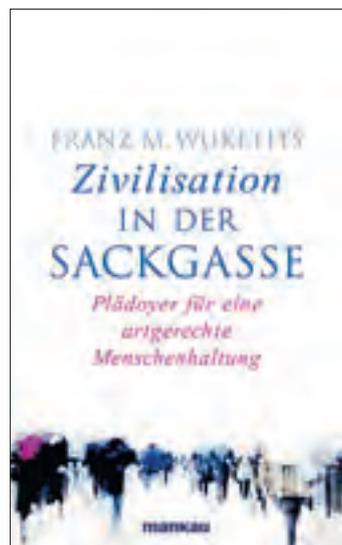
der kritische Leser wird in diesem Buch sein eigenes Unbehagen angesichts der Entwicklung unserer Gesellschaft formuliert finden, aber auch anhand konkreter und leicht nachvollziehbarer Beispiele mögliche neue Wege für unsere Zukunft erkennen. Letztlich muss jedem klar werden, dass die Strukturen, die es „aufzubrechen“ und neu zu gestalten gilt, auch unserer eigenen Einsicht und Initiative bedürfen.

Die Herz-Hirn-Connection

Johann Caspar Rüegg

Schattauer Verlag, Heidelberg 2012,
204 S., EUR 19,95
ISBN 978-3-7945-2882-0

Wie reagiert unser Herz auf Stress? Gibt es einen Zusammenhang zwischen Herzschwäche und Depression? Und kann ein Herz tatsächlich „brechen“? Die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse der Psycho(neuro)kardiologie zeigen eindrucksvoll, wie stark unser Denken und Fühlen die Gesundheit von Herz und Kreislauf beeinflussen können und was dabei im Gehirn passiert. In seinem neuesten Werk belegt der renommierte Physiologe informativ und unterhaltsam, dass unser Herz nicht nur eine außerordentlich leistungsfähige



ge „Pumpe“ ist, sondern auch ein sensibles Organ, das auf unser seelisches Erleben reagiert. Emotionen und Gedanken können uns im wahrsten Sinn des Wortes „zu Herzen gehen“: Es gibt einen Zusammenhang zwischen Depression und koronarer Herzkrankheit, Stress kann sich auf Bluthochdruck auswirken, und Trauer kann tatsächlich das „Broken-Heart-Syndrom“ hervorrufen.

Die Kraft der Selbstheilung
Winfried Papenfuß

C.H. Beck Verlag, München 2011, 184 S., EUR 13,40
ISBN 978-3-406-62194-9

Was kann ich im Krankheitsfall selbst tun, statt mich nur auf die Interventionen des Arztes zu verlassen. Die Dringlichkeit dieser Frage steigt mit dem Schweregrad der Erkrankung, etwa bei Krebsleiden oder chronischen Schmerzen, aber auch im Fall von Übergewicht. Nichts ist dem Heilungserfolg abträglicher, als in solchen Fällen in Passivität zu verfallen. Der Autor, ehemaliger Chefarzt einer Rehaklinik, gibt dem Leser ein wissenschaftlich fundiertes und therapeutisch erprobtes Instrumentarium in die Hand, um bei einer Erkran-

kung die Selbstheilungskräfte zu aktivieren. Wir wissen heute: Über Vorstellungen, Sinneseindrücke, Emotionen und Gefühle lassen sich bestimmte körperliche Reaktionen auslösen, die Krankheiten und gesundheitlichen Störungen entgegenzutreten, aber auch die Gesundheit festigen können.

Zen oder die Kunst, einen Weg aus den Sümpfen des Alltags zu finden

Ezra Bayda

Arbor Verlag, Freiburg im Breisgau 2010, 188 S., EUR 16,90
ISBN 978-3-867-81048-7

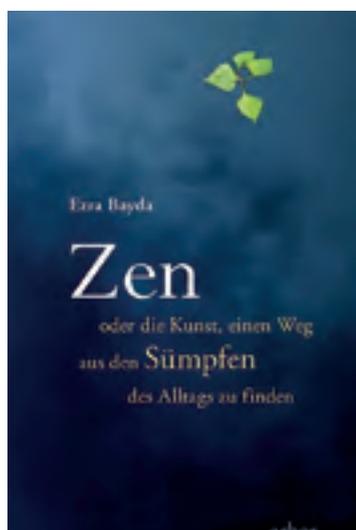
Was heißt es, einfach zu leben? Was macht authentisches Dasein aus – in unseren Beziehungen, in unserer Sexualität und in unserem Umgang mit Geld? Es geht um die Klärung unserer alltäglichen Verwirrungen, darum, selbst im rasanten Trubel des Alltags Gleichmut zu kultivieren und unser tägliches Leiden in jenes authentische Dasein zu verwandeln, das wir uns alle wünschen. Das setzt das Sich-selbst-Erkennen voraus – samt allen Mechanismen, die uns scheinbar in unseren Ängsten schützen. In fast provozierender Direktheit, mit viel Humor und Selbstironie zeigt uns der Autor die

zahllosen Spielchen, mit denen wir uns im Sumpf unseres wirbelnden Geistes verhasen. Zugleich zeigt er einen Weg, der es uns erlaubt, ehrlich zu uns selbst zu sein und eingefahrene Muster aufzulösen.

Die 12 Salze des Lebens
Angelika Gräfin Wolffskeel von Reichenberg

Mankau Verlag, Murnau a. Staffelsee 2013, 381 Seiten, EUR 15,40
ISBN 978-3-86374-086-3

Immer mehr Menschen setzen auf die ganzheitliche Heilweise nach Dr. Wilhelm Heinrich Schüßler (1821–1889). Durch seine 12 biochemischen Mineralsalze, so zeigte sich der engagierte Arzt und Forscher einst überzeugt, könnten alle Krankheiten, die überhaupt heilbar sind, geheilt werden. In ihrem umfassenden, bewährten Ratgeber rund um Schüßler-Salze gibt die Autorin, eine bekannte Heilpraktikerin, ihren großen Erfahrungsschatz preis: grundlegendes Wissen zu den 12 Schüßler-Salzen sowie den 12 Ergänzungssalzen, Heilung nach Krankheitsbildern, Schwangerschaft, Kinderheilkunde, Entwicklung und Pubertät, Wechseljahre, Entzündungen, Fibromyalgie-Syndrom, Nervensalze, Osteoporose, Kuren.



Top Symposium bei Haberkorn

Haberkorn, Österreichs größter technischer Händler, veranstaltete am Standort Leonding ein Symposium zum Thema „Ergonomie und Orthopädie im Sicherheitsschuh“.



Das Haberkorn Symposium sorgte für rege Teilnahme.

Über 70 Interessierte aus Industrie und Gewerbe folgten den Ausführungen der Referenten der AUVA, der Bundesinnung der Orthopädienschuhmacher und eines Repräsentanten des deutschen Schuhherstellers Steitz Secura.

Bereits 2012 wurde die neue Ö-Norm Z 1259 veröffentlicht, welche die orthopädischen Veränderungen regelt. Seither gab es viele Unklarheiten bei Indust-

riebetrieben, Arbeitsmedizinern und Sicherheitsverantwortlichen, die Haberkorn im Rahmen dieses Symposiums klären konnte.

„Aufschlussreich für alle Teilnehmer war die Erkenntnis, dass durch orthopädische Einlagen 80 Prozent der Probleme behoben werden können“, berichtet Haberkorn Standort- und Vertriebsleiter von Oberösterreich, Siegfried Poldlehner, von den Erkenntnissen der Veranstaltung. „Dass bei guten Sicherheitsschuhen neben der Länge auch Breite und Volumen ausgewählt werden können, vermeidet oft aufwendige Anpassungen und dient vorbeugend der Gesundheit des Bewegungsapparates“, so Siegfried Poldlehner weiter.



Der passende Sicherheitsschuh beugt vielen Problemen vor.

Mehr Informationen unter: www.haberkorn.com

Fotos: Steitz Secura, Haberkorn

Mit Coaching zu einem neuen Job!



Der ÖZIV (Österreichischer Zivil-Invalidenverband) und das Bundessozialamt machen es möglich: Mit ÖZIV SUPPORT gibt es ein kostenloses Coachingprogramm für Menschen mit Körper-/Sinnesbehinderungen oder chronischen Erkrankungen, die Probleme am Arbeitsmarkt haben. Unter

Coaching versteht man die professionelle Beratung und Begleitung einer Person mit speziellen (Coaching-)Methoden. Die Coaches von ÖZIV SUPPORT verfügen über eine fundierte Coachinausbildung und sind meist selbst von einer Behinderung betroffen. Die Fragen, mit denen sich Menschen an SUPPORT wenden, sind so vielfältig wie die Menschen selbst: Oft geht es um die Akzeptanz der eigenen Behinderung, den Erhalt eines gefährdeten Arbeitsplatzes oder berufliche Neuorientierung. Coaching bei SUPPORT wirkt: Viele Klienten und Klientinnen finden nach dem Coaching neue Arbeit oder behalten einen gefährdeten Arbeitsplatz!

Infos im Internet und Online-Anmeldung zum Coaching: www.support.oeziv.org/kontakt

Besser schützen, länger hören

Ob im Büro, im Straßenverkehr oder in der Freizeit: Lärm ist unser ständiger Begleiter. Dass Lärm krank machen und das Gehör dauerhaft schädigen kann, ruft der „Internationale Tag gegen Lärm“ am 24. April 2013 ins Gedächtnis.

Lärm stresst den ganzen Körper. Das menschliche Ohr ist ein sensibles Organ, das durch die tägliche Lärmbelastung stark beansprucht wird. Bei zu starkem Lärm werden Sinneszellen im Ohr geknickt und so dauerhaft geschädigt. Die Folge: Wir hören schlechter.

Neuroth legt seit vielen Jahren besonderen Wert auf Prävention und bietet ein großes Portfolio an Gehörschutzlösungen an.

Unsere Hörakustiker in den 115 Neuroth-Fachinstituten erklären Ihnen die ganze Welt des Gehörschutzes. Interessenten können außerdem kostenlos und unverbindlich ihr Gehör testen lassen.

Mehr Informationen unter: www.neuroth.at



Fotos: Hersteller

Umfassender Service und Lösungen für Hand- und Körperschutz von Honeywell Safety Products

Honeywell Safety Products (HSP) ist durch KCL seit vielen Jahren Experte im Erstellen von kompletten Handschuhkonzepten – umfassender Service-Pakete zum Schutz der Hände Ihrer Mitarbeiter. Nun geht Honeywell noch einen Schritt weiter: HSP bietet Ihnen diese qualifizierte Unterstützung auch im Bereich Schutzkleidung an.

Die Eignung von Schutzhandschuhen und Schutzkleidung spielt insbesondere im Bereich der Chemie eine entscheidende Rolle, da man die Gefahr hier oft nicht oder nicht rechtzeitig erkennt. Honeywell Safety Products unterstützt Sie mit seiner Expertise bei der Analyse Ihrer Risiken entsprechend Ihren Bedürfnissen.

Das Service-Paket umfasst unter anderem Arbeitsplatz-Beurteilungen, detaillierte Handschuh- und Schutzkleidungspläne, Mitarbeiterschulungen sowie eine umfassende Dokumentation gemäß den gesetzlichen Vorgaben. Einzigartig auf dem Markt ist die detaillierte Auswertung der im Einsatz befindlichen Chemikalien



mit entsprechenden Einsatzempfehlungen für Handschuhe und Einmalschutzkleidung durch unser Labor.

Durch die Reduzierung der Produkte wird die Wirtschaftlichkeit erhöht, Verwechslungen bei der Materialausgabe werden ausgeschlossen, und durch die PSA-Pläne mit Farbkodierung wird die Auswahl des jeweils richtigen Produkts erleichtert. Das führt im Endeffekt zu höherer Arbeitssicherheit, weniger Unfällen und geringeren Kosten.

Mehr Informationen unter: www.honeywellsafety.com

Foto: honeywell

Sicherheitstechnik auf Tour

Im Rahmen seiner europaweiten Tour „Sicher durch den Gefahrstoffdschungel“ gastierte der Dräger Info-Truck im März 2013 zwei Wochen lang auch in Österreich.



Miele-Professional-Verkaufsleiter Peter Schmidt-Kloiber (2. von links) und Karl Valenta (Dräger), flankiert von Lukas und Werner Derkits (Freiwillige Feuerwehr Wiener Neudorf), vor dem Dräger Info-Truck

Stationen waren u. a. der Chemiapark Linz und die Miele Galerie in Wien. Zahlreiche Interessenten aus dem Industrie-, Feuerwehr- und Rettungsbereich nutzten die Gelegenheit, Neues und Spannendes rund um das Thema Arbeitssicherheit zu erfahren und zu erleben. Neben einer Produktausstellung gab es ein interessantes Rahmenprogramm mit Live-Demonstrationen für ausgewählte Anwendungsbereiche, Workshops und Expertengesprächen. Die Teilnehmer erfuhren dabei jede Menge Wissenswertes zur sicheren Produktnutzung sowie zu Trainings, Wartung und Pflege. Bei Getränken und Snacks wurden nebenbei wertvolle Erfahrungen ausgetauscht und ausgiebig Networking betrieben.

Dräger ist ein international führendes Unternehmen der Medizin- und Sicherheitstechnik. Dräger-Produkte schützen, unterstützen und retten Leben. 1889 gegründet, erzielte Dräger 2011 weltweit einen Umsatz von rund 2,26 Mrd. Euro. Das Lübecker Unternehmen ist in mehr als 190 Ländern vertreten und beschäftigt weltweit rund 12.000 Mitarbeiter.

Weitere Informationen unter: www.draeger.com

Foto: Advertisingpool/Stefan Seyfert

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

Dankeschön,
nix is gschehn!

Kann ich dir was
abnehmen, bevor
es zu viel wird?

Eine aufmerksame Kollegin, ein aufmerksamer Kollege hat Sie vor einem Arbeitsunfall bewahrt?

Oder haben Sie jemanden rechtzeitig vor einer Gefahr oder Gesundheitsbeeinträchtigung gewarnt?

Machen Sie ein kurzes Video mit Ihrer Geschichte und laden Sie es unter: videoupload.auva.at hoch.

Gemeinsam arbeiten, gemeinsam Acht geben und ein neues iPhone 5 **GEWINNEN!**

Weiter zum
iPhone 5

oder:



unter:
www.auva.at/partnerschaft
„Gewinnspiel“

Nähere Infos zur Unfallprävention und wie Sie Ihren Arbeitsalltag sicher und gesund gestalten können finden Sie auf www.auva.at/partnerschaft



Gemeinsam
sicher und gesund

Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit

www.auva.at

Dräger

Zuverlässige Gefahrstoff- messung in jeder Situation

Die automatische Röhrenpumpe Dräger X-act® 5000.

Muss im Gefahrstoffeinsatz Ihr Kopf nicht für wichtigeres frei sein als für die Bedienung Ihrer Messtechnik? Mit der Dräger X-act 5000 lesen Sie nur noch den Barcode der Röhrenpackung ein. Dabei werden alle Messparameter übernommen und anschließend die Messung vollautomatisch durchgeführt. Zusätzlich spart die genaue Abstimmung der Pumpe auf die Röhren bis zu 20% Zeit gegenüber der manuellen Messung mit einer Handpumpe. Für schnelle Ergebnisse, auf die Sie sich verlassen können. Mehr dazu unter 01 609 36 02. www.draeger.com

Dräger. Technik für das Leben®

FORUM.. PRÄVENTION

THEMEN:
Partnerschaft
für Prävention
Umgang
mit Risiko



3. bis 6. Juni 2013
Hofburg | Wien

