

Risiken richtig kommunizieren

Ausgabe
6
2013

PROJEKT BAUFIT**22**

Bei den Übungen machen alle mit

EVALUIERUNG**28**

AUVAfit wird nachweisbare Erfolge zeigen

LAMPENFIEBER**40**

Ein unterschätztes Risiko

Die Highlights 2014



Vorankündigung

Goldene Securitas 2014

Nächstes Jahr ist es wieder so weit: AUVA und WKÖ suchen Klein- und Mittelunternehmen, um sie für vorbildliche Leistungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes mit der „Goldenen Securitas“ auszuzeichnen. Finden Sie die Teilnahmeunterlagen demnächst unter www.auva.at/auvasicher oder fragen Sie Ihre AUVASicher-Betreuung.



Forum Prävention 2014

19. bis 22. Mai 2014, Innsbruck

Forum Prävention 2014, Österreichs größte Fortbildungsveranstaltung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, findet von 19. bis 22. Mai im Congress Innsbruck statt. Inhaltliche Schwerpunkte bilden die richtige Einschätzung von Gefahren sowie die Vermeidung von Handverletzungen.



Sicherheit in Serie

Dräger X-zone® 5000: drahtlose Alarmketten zur Überwachung.
Moderne Bereichsüberwachung – das Dräger X-zone 5000 ist in Kombination mit den Gasmessgeräten Dräger X-am 5000 oder X-am 5600 für die Messung von ein bis sechs Gasen geeignet. Das einfach zu transportierende, robuste und wasserdichte Gerät erweitert die mobile Gasmesstechnologie zu einem einzigartigen System mit vielen flexiblen Einsatzmöglichkeiten. Mehr dazu unter 01 609 36 02. www.draeger.com

Dräger. Technik für das Leben®



„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

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:

mauritius-images

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.

Risiken kommunizieren

Von wenigen abgesehen, wollen alle Menschen eines: gesund sein. Wie aber kommt es dann, dass wir nicht alles tun, um uns vor Unfällen und Krankheiten zu schützen? Warum müssen wir unablässig über Risiken kommunizieren?

Die Antwort kann nur sein: Weil Gesundheit und Sicherheit allein kein Lebensinhalt sind. Wer kennt nicht das berühmte Zitat von Arthur Schopenhauer „Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“? Auf der Suche nach allem Übrigen nehmen wir halt Dinge in Kauf, die uns gefährden.

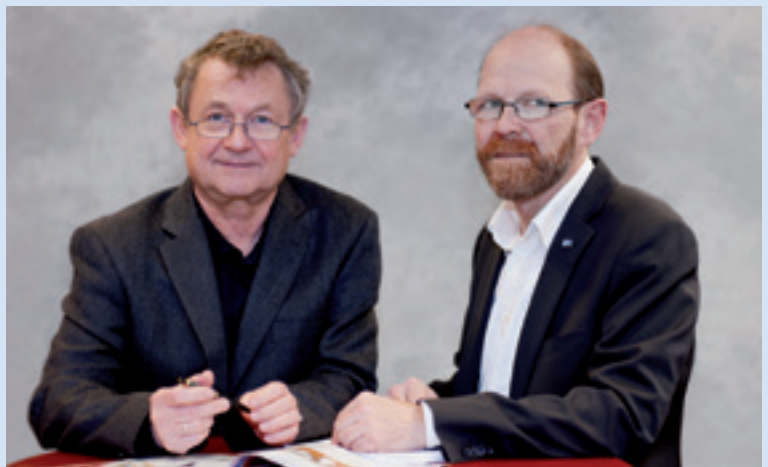


Foto: Rainer Gyc

Ihr Redaktionsteam: Dr. Wilfried Friedl | Wolfgang Hawlik

Gesund zu leben ist eine Kunst, so etwas wie ein Balanceakt oder ein Schwebzustand. Setzen wir allzu viel auf Gesundheit, haben wir nichts vom Leben. Setzen wir hingegen allzu viel auf alles Übrige, riskieren wir unsere Gesundheit.

Unser Verstand ist also aufgerufen, einen Ausweg aus diesem Dilemma zu finden. Er besteht wahrscheinlich darin, die Suche nach allem Übrigen möglichst gefahrlos zu gestalten. Immerhin hat so ein Seiltänzer auch die Möglichkeit, seinen Akt mit einem Netz abzusichern, damit er weich fällt, wenn ihn sein Können einmal verlässt.

Wann immer wir für Sicherheit und gegen Risiken argumentieren: Wir müssen uns bewusst sein, dass wir damit gegen alles Übrige antreten, was Menschen über ihre Gesundheit hinaus sonst noch vom Leben haben wollen. Und das ist viel und eben darum keine leichte Aufgabe, meint

Ihr Redaktionsteam



22

Foto: zlg

RISIKOFORSCHUNG **12**

Kommunikation über Risiken (1)

Gesine Hofinger, Mareike Mähler

Wer nichts riskiert, verliert? **18**

Patrick Winkler

BAUFIT **22**

Baufit: Alle machen mit

Wolfgang Hawlik

**SICHERHEITS- UND
GESUNDHEITSMANAGEMENT**

25

**Mit dem AUVA-SGM auf
Nummer sicher**

Wolfgang Hawlik



28

Foto: Fotolia/alphaspirt

EVALUATION **28**

**AUVAfit: Ein Präventionsprojekt zur
Verbesserung der Arbeitsqualität**

Sylvia Rothmeier-Kubinecz

**INNOVATIV FÜR MEHR
SICHERHEIT** **36**

Alles sicher unter Dach und Fach

Ariadne Seitz

**SICHER UND GESUND
ARBEITEN** **38**

**Tischlereiwerkstatt mit
„Wohlfühlatmosfera“**

Ariadne Seitz



40

Foto: Fotolia/Wavebreakmedia/Micro

**PSYCHISCHE
BELASTUNGEN** **40**

**Lampenfieber, ein unterschätztes
Risiko**

Maria Staribacher

STANDARDS

Aktuell **6**

Vorschriften/Normen **44**

Termine, Seminare **46**

AUVA-Publikationen **46**

Bücher **47**

Produkte **49**

AUVA-Projekt ist beispielgebend für Patientensicherheit in Österreich

Das im AUVA-Unfallkrankenhaus Graz entwickelte Patientensicherheitssystem CIRPS wurde kürzlich vom Gesundheitsministerium als Leitprojekt für Patientensicherheit in Österreich ausgezeichnet.

Im Gesundheitsministerium wurde kürzlich zum ersten Mal der „Austrian Patient Safety Award“ für innovative Leistungen zur Erhöhung der Patientensicherheit und Qualität in Gesundheitseinrichtungen vergeben. Unter 23 Einreichungen zeichnete die Expertenjury der österreichischen Plattform Patientensicherheit das „Critical Incident Reporting & Prevention System“ (CIRPS) als „Leitprojekt für Patientensicherheit in Österreich“ aus. Das Patientensicherheitssystem findet seit einigen Jahren in allen Unfall-

krankenhäusern und Rehabilitationseinrichtungen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt Anwendung.

CIRPS ist ein Instrument für die Erkennung, das Melden, Analysieren und lösungsorientierte Bearbeiten von unerwünschten Ereignissen, Fehlern und Beinaheschäden. Es zeichnet sich durch Einfachheit, einen leichten Zugang und einen hohen Anteil an nicht anonymen Meldungen aus. Der Erfolg wird daran gemessen, wie viele Veränderungen in der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität aufgrund von CIRPS-Meldungen gesetzt werden. Die Kollegiale Führung des UKH Graz hat sich als Pilotkrankenhaus aktiv um die Entwicklung des Systems bemüht, 2006 konnte es unter der Projektleitung des Anästhesisten

Dr. Herbert Kaloud konzipiert und in die Routine übernommen werden. Seither wurden vom interdisziplinär besetzten Vertrauenssteam mithilfe der UKH-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mehr als 500 Meldungen erfasst und systematisch bearbeitet. Alle Meldungen werden anonymisiert der Kollegialen Führung vorgestellt und lösen in der Folge zahlreiche Verbesserungen in Bezug auf die Patientensicherheit im UKH Graz aus. „Die Entwicklung und Einführung von CIRPS hat die Aufmerksamkeit aller Mitarbeiter für Risiken in der Patientensicherheit zusätzlich sensibilisiert. Das hilft uns, rechtzeitig Risiken zu erkennen und gegenzusteuern, bevor etwas passiert“, so der Verwaltungsleiter des UKH Graz, Gerald Schlemmer, stellvertretend für die Führung des Unfallkrankenhauses.

Napo – jetzt auch für die Volksschule

Napo, den mittlerweile weltweit beliebten Comicstar des Arbeitsschutzes, gibt es nun auch für Volksschüler! Der Grund: Napo wird nicht nur von Erwachsenen jeden Alters, jeder Nationalität und Bildungsstufe verstanden (und geliebt), sondern ebenso von den Jüngsten.

Napo ist Held einer ganz besonderen Trickfilmserie, die mit einnehmenden Charakteren, witzigen Geschichten und einem humorvollen Ansatz das Interesse für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wecken sollen. Seit Kurzem gibt es mit „Napo für Lehrer“ eine auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz an Schulen zugeschnittene „Spezialausgabe“ für Kinder im Alter von 7 bis 11 Jahren. Sie eignet sich zum Einsatz in verschiedenen Gegenständen und vermittelt die wich-

tigsten Kenntnisse über Gefahren und Sicherheitsmaßnahmen, die man im Alltag immer wieder anwenden kann. Die Lektionen fürs Leben spannen einen Bogen von der Gefahrenerkennung über den Hautschutz und den Schutz der Wirbelsäule bis hin zu den wichtigsten Gefahrenhinweisen.

Die erfolgreiche Serie ist das Ergebnis einer internationalen Zusammenarbeit zwischen europäischen Präventionsinstitutionen, zu denen auch die AUVA gehört. 2012 stellte die EU-OSHA „Napo für Lehrer“ erstmals 13 Mitgliedstaaten zur Verfügung. Heuer kommen zwölf weitere Staaten hinzu.

„Napo für Lehrer“ kann gratis unter aus dem Internet (www.napofilm.net/de/napo-for-teachers) heruntergeladen werden. Die AUVA bietet zudem eine Sam-

meledition mit sämtlichen bisherigen Napo-Filmen zum Preis von 10 Euro (exkl. USt) über das Österreichische Filmservice an. Bestellungen über: auva.film-service.at/katalog.aspx.



Foto: Via Storia und das Napo-Konsortium

AUVA übergibt Spende für Jugend am Werk

Viele Jahre seines Lebens hat sich Dipl.-Ing. Reinhard Körbler im Rahmen seiner Tätigkeit in der AUVA-Prävention maßgeblich für das Thema Sicherheit in der Ausbildung, speziell in holzverarbeitenden Berufen, eingesetzt. Ein besonderes Anliegen waren ihm dabei die Organisation der AUVA-Seminare an den berufsbildenden Schulen sowie die Weiterbildung und Unterstützung der Lehrer und Trainer, die sich für diese Kurse engagieren. Wichtig war es ihm immer auch, in der Gesellschaft Benachteiligte zu unterstützen.

In seinem Sinne übergaben am 1. Oktober die Landesschulin-spektorin und Witwe von Reinhard Körbler, OStR Mag. Brigitte Körbler, sowie als Vertreter der AUVA der stellvertretende Leiter der Präventionsabteilung, DI Klaus Wittig, einen Scheck in Höhe von 2.000 Euro an die Tischlerlehrlinge der Werkstätte Altmannsdorf von Jugend am Werk. Im Rahmen einer sogenannten Teilqualifizierung erhalten dort bis zu 20 benachteiligte Jugendliche die Möglichkeit, in verschiedenen Berufsfeldern (darunter auch die Tischlerei) bestimmte Teile eines Lehrberufes zu erlernen. Mit der Spende werden für die Tischlerlehrlinge



Foto: Richard Reichhart/AUVA

OStR Mag. Brigitte Körbler (Bildmitte) und AUVA-Abteilungsleiterstellvertreter DI Klaus Wittig (2. von rechts) übergaben symbolisch einen „Scheck“.

moderne Werkzeugsets angeschafft. Der gespendete Geldbetrag wurde von den Lehrern und Trainern des AUVA-Seminars „Sichere Holzbearbeitung in Theorie und Praxis“ gesammelt, das heuer in Absam stattgefunden hat. Der dort aufgebrachte Betrag in der Höhe von knapp 1.000 Euro wurde in der Folge von AUVA-Generaldirektor DI Peter Vavken auf 2.000 Euro verdoppelt.

Verkehrssicherheitsworkshops zeigen positive Wirkung

Seit 2011 organisiert die AUVA gemeinsam mit dem Institut „sicher unterwegs“ kostenfreie Verkehrssicherheitsworkshops für Eltern von Volksschulkindern. Deren Wirksamkeit wurde jetzt im Rahmen einer Studie bestätigt.

Verkehrserziehung betrifft nicht nur Schüler – und ist daher ein wichtiges Thema für Lehrer –, auch die Eltern müssen zu Fragen der Sicherheit im Straßenverkehr sensibilisiert werden. Diese Überlegung war die Grundlage für eine gemeinsame Initiative von AUVA und dem Institut „sicher unterwegs“: kostenfreie Elternworkshops in Volksschulen.

Ziel der Workshops ist es, gemeinsam mit den Eltern potenzielle Gefahren am Schulweg aufzulisten und die Eltern dabei zu unterstützen, ihre Kinder in altersgemäß abgesteckten

Grenzen sicher in den Straßenverkehr zu entlassen. Darüber hinaus werden Eltern für ihre Vorbildfunktion im Straßenverkehr sensibilisiert. Dass diese Workshops Wirkung zeigen, wurde nun im Rahmen einer Studie mit Befragung von 650 Eltern unter Beweis gestellt: 88,1 Prozent finden, dass im Workshop die Gefahren im Straßenverkehr aus einem Blickwinkel beleuchtet werden, der ihnen bis dato nicht bewusst war, 88,9 Prozent haben neues Wissen erworben. 89,9 Prozent der Eltern geben an, dass sie beim Workshop hilfreiche Tipps bekommen haben, wie sie die Sicherheit ihrer Kinder erhöhen können. 98 Prozent fühlen sich durch den Workshop darin bekräftigt, als Erwachsener im Straßenverkehr mit gutem Beispiel voranzugehen, und sind sich ihrer Vorbildwirkung nun bewusster.

Zielgruppe der Workshops ist die erste Klasse Volksschule. Schulen – Lehrer

oder Elternvereine – können die kostenfreien Workshops österreichweit direkt beim Institut „sicher unterwegs“ buchen: **Tel. +43 1 957 50 38 oder +43 699 11 63 02 42, E-Mail: office@sicherunterwegs.at**



Foto: Patrick Winkler/AUVA

Verkehrssicherheitsworkshops für Eltern sensibilisieren Erziehungsberechtigte zum Thema Verkehrserziehung ihrer Kinder.

Sicherheits-Charta: Mehr Sicherheit auf der Baustelle



Die Sicherheits-Charta trägt die Unterschriften der Verantwortlichen der Bundesarbeitskammer, des zentralen Arbeitsinspektorats, der Industriellenvereinigung, des ÖGB, Fachgruppe Bau-Holz, der Wirtschaftskammer Österreich und der AUVA.

Das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, ist auf einer Baustelle größer als in vielen anderen Bereichen. Um die Sicherheit auf Baustellen zu erhöhen, hat die AUVA die Sicherheits-Charta initiiert, die von allen maßgeblichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mitgetragen wird.

„Gefahr erkennen – Gefahr sofort beheben – Weiterarbeiten“: Das sind die drei wichtigen Schlagworte, die das Leitbild der von der AUVA initiierten Sicherheits-Charta zieren. Konkret bedeutet das: Wer immer auf einer Baustelle eine mögliche Gefahr für die dort tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erkennt, soll alles ihm Mögliche dazu tun, diese Gefahr schnellstmöglich zu beseitigen. Wenn notwendig, ist bis zur Beseitigung einer möglichen Gefährdung auch eine Arbeitsunterbrechung

gerechtfertigt. Sind alle Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes gesetzt, kann wieder weitergearbeitet werden.

Die Sicherheits-Charta markiert auch einen gewissen Paradigmenwechsel am Bau: Wesentlich stärker als in der Vergangenheit werden partnerschaftliche Aspekte berücksichtigt. Selbst ein Bauhilfsarbeiter ist nicht reiner „Befehlsempfänger“, sondern mündiger Mitarbeiter, der sich für die Kollegen seines Teams, ja sogar für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer auf der Baustelle tätiger Unternehmen einsetzt. Als mündige Mitarbeiter müssen Dienstnehmer aber auch die sicherheitsrelevanten Weisungen ihrer Vorgesetzten befolgen und dürfen nicht achtlos auf die Verwendung von sicherheitsrelevanten Komponenten

(z. B. Persönliche Schutzausrüstung) verzichten. Aus den Vorgesetzten wiederum werden Führungskräfte, die es als ihre Aufgabe ansehen, verantwortungsvoll auf die Sicherheit der ihnen zugeteilten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu achten und auch gemäß den gesetzlich vorgeschriebenen Dokumenten (Sicherheits- und Gesundheitsplan – SIGE-Plan) zu agieren.

Unter dem Gesichtspunkt des partnerschaftlichen Miteinanders kam es auch nicht von ungefähr, dass die Unterzeichnung der Sicherheits-Charta im Rahmen der Schlussveranstaltung zur AUVA-Kampagne „Partnerschaft für Prävention“ ihren Abschluss fand. „Wir freuen uns, dass alle im Baubereich maßgeblichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen und das zentrale Arbeitsinspektorat unsere Sicherheits-Charta unterstützen und mittragen“, formuliert es Dipl.-Ing. Gregor Hohenecker, Projektleiter der Sicherheits-Charta. Auf dem Dokument finden sich die Unterschriften der Verantwortlichen der Bundesarbeitskammer (Präsident Rudolf Kaske), des zentralen Arbeitsinspektorats (Bundesminister Rudolf Hundstorfer), der Industriellenvereinigung (Generalsekretär Mag. Christoph Neumayer), des ÖGB (ÖGB-Präsident Erich Foglar), Gewerkschaft Bau-Holz (Bundesvorsitzender Josef Muchitsch), und der Wirtschaftskammer Österreich (Präsident Dr. Christoph Leitl, Generalsekretärin Mag. Anna Maria Hochhauser).

Seitens der AUVA hat Obfrau KomMR Renate Römer die Sicherheits-Charta unterfertigt. Alle diese Organisationen setzen sich dafür ein, dass auf Baustellen die geltenden Arbeitnehmerschutzbestimmungen angewandt werden. Dass dies nicht nur ein Lippenbekennt-



Fotos: Alex Halanda

Hochrangige Vertreter der beteiligten Institutionen wohnten der Präsentation der Sicherheits-Charta bei (v.l.n.r.): Dr. Anna Ritzberger-Moser, AI Dr. JuliaENZelsberger (IV), Ing. Irene Wedl-Kogler, Mag. Franz Stefan Huemer, Ing. Robert Jägersberger, Dipl.-Ing. Robert Rosenberger (alle WKO), Rudolf Kaske (AK), Dipl.-Ing. Georg Effenberger, Dipl.-Ing. Gregor Hohenecker (beide AUVA).

AK-Präsident Rudolf Kaske unterzeichnete das Dokument bei der Abschlussveranstaltung der AUVA-Kampagne „Partnerschaft für Prävention“.

nis ist, unterstrich auch die Anwesenheit hochrangiger Vertreter der einzelnen Institutionen bei der Präsentation der Sicherheits-Charta im Rahmen der Abschlussveranstaltung von „Partnerschaft für Prävention“: Die Arbeiterkammer war durch Präsident Kaske vertreten, das Arbeitsinspektorat repräsentierte die Leiterin der Sektion VII des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Dr. Anna Ritzberger-Moser, die Industrielnvereinigung Dr. JuliaENZelsberger. Für die Wirtschaftskammer Österreich wohnten Bundesinnungsmeister-Stv. Ing. Robert Jägersberger (Geschäfts-

stelle Bau der Bundesinnung Bau und des Fachverbandes der Bauindustrie), Mag. Franz Stefan Huemer (Bundesinnungsgeschäftsführer der Bundesinnung Steinmetze), Ing. Irene Wedl-Kogler (Bundesinnungsmeisterin der Bundesinnung des Bauhilfsgewerbes) und Referent Dipl.-Ing. Robert Rosenberger (Geschäftsstelle Bau der Bundesinnung Bau und des Fachverbandes der Bauindustrie) bei.

Die AUVA war durch den Abteilungsleiter Prävention, Dipl.-Ing. Georg Effenberger, und Projektleiter Dipl.-Ing. Gregor Hohenecker vertreten.

Für die konkrete Umsetzung des Leitbildes („Gefahr erkennen – Gefahr sofort beheben – Weiterarbeiten“) hat die AUVA in Zusammenarbeit mit den Partnern in Arbeitsgruppen konkrete „Arbeitssicherheits-Spielregeln“ erarbeitet, die die hauptsächlichen Gefahrenpotenziale auf einer Baustelle erfassen sollen. Diese „Acht Regeln für mehr Sicherheit auf der Baustelle“ (siehe Kasten) sind so konzipiert, dass sie – kurz und prägnant zusammengefasst – allen Beteiligten auf der Baustelle die entsprechenden Informationen bieten, worauf zur Erhöhung der Sicherheit auf der Baustelle zu achten ist.

Sicherheits-Charta – Acht Regeln für mehr Sicherheit auf der Baustelle

Regel 1: „Wir sichern Absturzkanten“

Regel 2: „Wir sichern Bodenöffnungen sofort“

Regel 3: „Wir bedienen Krane vorschriftsgemäß und führen Anschlag-, Einweise- und Absetzarbeiten sicher durch“

Regel 4: „Wir benützen nur geeignete Leitern und setzen diese sicher ein“

Regel 5: „Wir arbeiten nur auf sicheren Gerüsten“

Regel 6: „Wir erstellen sichere Zugänge zu allen Arbeitsplätzen“

Regel 7: „Wir tragen die persönliche Schutzausrüstung“

Regel 8: „Wir sichern Künetten, Gräben und Baugruben ab einer Tiefe von 1,25 m“

60 Jahre Sicherheitstechnische Prüfstelle der AUVA



Am 3. November 1953 erfolgte die Akkreditierung der Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA.

Vor 60 Jahren wurde die Sicherheitstechnische Prüfstelle der AUVA (STP) in Wien gegründet. Sie bietet Unternehmen die Möglichkeit, ihre Produkte auf Sicherheit und Funktion zu prüfen.

„Wir prüfen vorrangig Produkte, die für den Benutzer einen sicherheitstechnischen Nutzen bieten. Deswegen haben wir in diesem Bereich auch die höchste Kompetenz.“ Mit diesen Worten positioniert der Leiter der Prüfstelle der AUVA, Dipl.-Ing. Klaus Wittig, die Sicherheitstechnische Prüfstelle der AUVA auf dem Markt.

Umfassendes Sicherheits-Know-how

Das spezifische Know-how in Sachen Sicherheit und Unfallverhütung stand schon bei der Geburt der Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA Pate. Deren Geschichte reicht bis in das Jahr 1947 zurück: Nach Beendigung des

Zweiten Weltkrieges und zu Beginn des Wiederaufbaus Österreichs ereigneten sich infolge fehlender oder unzureichender sicherheitstechnischer Einrichtungen zahlreiche Arbeitsunfälle. Der Ruf nach neuem – und vor allem von einer unabhängigen Stelle „zertifizierten“ – Sicherheitsequipment wurde laut. So begann man im Unfallverhütungsdienst (UVD) der nach dem Krieg wiedererstandenen AUVA über die Möglichkeit einer nach den geltenden Gesetzen autorisierten Prüfung von Produkten nachzudenken. Der ursprüngliche Gedanke, diese Prüfung in Kooperation mit bestehenden Testeinrichtungen anzubieten, wurde schnell verworfen. Denn es zeigte sich, dass für eine qualifizierte technische Überprüfung sicherheitstechnischer Aspekte spezielles Fachwissen erforderlich war. Und über dieses Wissen verfügte man in jener Zeit in der geforderten Konzentration nur im UVD der AUVA. 1950 starteten die ersten Prüfungen – zunächst noch ohne entsprechen-

de Autorisierung – auf informeller Basis. 1950 wurde aber bereits ein wesentliches Element der Arbeit festgeschrieben, das bis heute Bestand hat: Der AUVA-Vorstand lehnte den Antrag ab, dass für die Prüfungen Gebühren erhoben werden sollten, lediglich eine Verrechnung des tatsächlichen Aufwandes wurde gestattet. Bis heute verrechnet die STP ihre Prüfleistungen auf dieser Basis.

Erst am 3. November 1953 erfolgte – nach einem entsprechenden Antrag am 16. April desselben Jahres – die staatliche Autorisierung der Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA. Zu diesem Zeitpunkt war auch bereits das erste Labor der STP bezugsfertig: Mit einem Kostenaufwand von damals immerhin fast 7.700 Schilling waren in der Webergasse im 20. Wiener Gemeindebezirk (heute Sitz der Landesstelle Wien) Räume adaptiert und Geräte angekauft worden, um die ersten Prüfungen mit abschließenden „Zeugnissen, die als öffentliche Urkunden anzusehen sind“, durchzuführen. 16 Prüfungen wurden im ersten Jahr vorgenommen, den Unternehmen – unter ihnen übrigens auch der österreichische Produzent Haberkorn, bis heute Kunde der STP – wurde als Aufwand ein Betrag von insgesamt 1.333 Schilling in Rechnung gestellt.

Größere Zahl von Prüfungen, neue Aufgabengebiete

Bei 16 Produkttests pro Jahr sollte es nicht bleiben. Sukzessive erweiterte sich der Umfang der Prüfungen; in den 1977 bezogenen neuen Räumlichkeiten im heutigen Forschungs- und Verwaltungszentrum der AUVA stand auch eine deutlich verbesserte Labor-Infrastruktur zur Verfügung. Chemielabor-Räume, Hallräume, reflexionsarme Räume, die



Foto: Richard Reichhart/AUVA

Dipl.-Ing. Klaus Wittig: „Der nächste Schritt heißt Internationalisierung!“

sogenannten großen und kleinen Messräume, ein Fallschacht sowie Laboratorien für Elektrotechnik, Ergonomie oder Physik ermöglichten neue oder verbesserte Prüfverfahren. Diese Infrastruktur wurde bis heute kontinuierlich weiter ausgebaut und stets auf den modernsten Stand der Technik gebracht. Parallel zur technischen Modernisierung erfolgte auch eine Aktualisierung der Akkreditierung gemäß den jeweils geltenden einschlägigen nationalen und später internationalen Normen: Was 1953 als Autorisierung nach der noch aus der

Monarchie stammenden „Lex Exner“ begann, wurde später zur Akkreditierung nach ÖNORM EN 45001. Hinzu kamen auch die Notifizierung als Prüf- und Inspektionsstelle PSID 0072 für Persönliche Schutzausrüstungen (PSA), EU-Kennnummer 0511 und die heutige Akkreditierung als Prüf- und Inspektionsstelle nach ISO 17025 und ISO 17020. Heute verfügt die STP zudem über die Akkreditierung als Zertifizierungsstelle von Managementsystemen nach ISO 17021 für AUVA-SGM, OHSAS, QM-Systeme und als Zertifizierungsstelle nach ISO 17024 für Kompetenzzertifikate (Sicherheitsfachkräfte, SFK in Krankenanstalten und Gesundheitseinrichtungen).

Wie sich schon anhand der Akkreditierungen zeigt, blieb es auch nicht bei reinen Produkttests. Sukzessive erweiterte die Sicherheitstechnische Prüf- und Inspektionsstelle der AUVA ihr Tätigkeitfeld auch um die Personenzertifizierung (beispielsweise Sicherheitsfachkräfte für den Krankenhausbereich) oder um die Zertifizierung von Managementsystemen (z. B. von SGM-Systemen). Breiten Raum im Leistungsspektrum der STP nehmen außerdem Messungen vor Ort ein. Vorrangiges Ziel dieser mobilen Prüfungen ist es, sich ein exaktes Bild über mögliche ne-

gative Auswirkungen von Emissionen und Immissionen auf die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zu verschaffen und aus der fachlichen Erfahrung heraus Ratschläge für die Reduzierung belastender Faktoren zu bieten.

60 Jahre und kein bisschen leise ...

Dass dieser Prozess der Ausweitung der Aktivitäten noch lange nicht abgeschlossen ist, dokumentierte Dipl.-Ing. Klaus Wittig beim Festakt „60 Jahre STP“ beispielhaft: Geplant ist unter anderem der Aufbau eines neuen Prüfstandes, um Filter für Kühlschmierstoffe überprüfen zu können. Hier ortet man in der AUVA durch eine neue Norm steigenden Bedarf, den man „als Vorreiter auf dem Markt“ zu befriedigen gedenkt. Stichwort „Internationalisierung“: Hier hat die AUVA ebenfalls große Pläne. Die Prüflabors der Sicherheitstechnischen Prüf- und Inspektionsstelle sind heute europäisch notifiziert. Die STP sieht sich daher auch als Partner für Produzenten aus Fernost, die mit ihren Produkten den europäischen Markt erobern wollen und eine entsprechende Produktprüfung mit CE-Kennzeichnung von einer anerkannten Prüf- und Inspektionsstelle vorweisen müssen.

Leistungsumfang der STP

Produktprüfungen

- Persönliche Schutzausrüstungen (PSA)
 - PSA gegen Absturz
 - Schuhe (Sicherheits-, Schutz-, Berufsschuhe etc.)
 - Schutzhelme (Industrie-, Freizeithelme etc.)
 - Motorsägen-Schnittschutz
- Leitern
- Böden (Rutschfestigkeit, elektrischer Widerstand)
- Stäube (Brenn- und Explosionskenngrößen, Durchgangswiderstand)
- Lärm (Emission von Geräten), Vibrationen

Messungen vor Ort

- Chemische Schadstoffexposition (Atemluft)
- Mikrobiologische Untersuchungen
- Lärm (Nachbarschaft, Exposition)

- Ganzkörper- und Hand-Arm-Vibrationen
- Klimafaktoren und „Hitze“
- Belichtungs- und Beleuchtungskenngrößen (n. akkr.)
- Optische Strahlung (IR, sichtbar, UV, Laser) (n. akkr.)
- Elektromagnetische Felder (NF/HF)

Zertifizierung von Managementsystemen

- AUVA-SGM
- BS-OHSAS 18001
- Qualitätssicherungssystem mit Überwachung

Zertifizierung von Personen

- Sicherheitsfachkräfte
- SFK in Krankenanstalten und Gesundheitseinrichtungen
- Fachkundige und Aufsichtsperson bei Behälterarbeiten (nicht akkreditiert)

Kommunikation über Risiken (1)

Der vorliegende Beitrag stellt die Kommunikation über Risiken mit dem Fokus auf das sichere Handeln in Organisationen in den Mittelpunkt. Ziel dabei ist es, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Vorgaben und Empfehlungen hinsichtlich potenzieller Risiken halten, und zwar gleichermaßen um ihrer eigenen Sicherheit (Arbeitssicherheit) wie um der Sicherheit anderer und der Umwelt willen (z. B. Anlagensicherheit). Die Themen Prävention und Arbeitssicherheit werden häufig getrennt von anderen Sicherheitsthemen diskutiert. Hier wird versucht, über die Frage der Motivation für sicheres Verhalten eine Brücke zwischen ihnen zu schlagen.

GESINE HOFINGER, MAREIKE MÄHLER

Möchte der Arbeitgeber seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu motivieren, sicher und gesund zu arbeiten – sowohl für sich selbst als auch für andere –, stehen ihm Verhaltens- und Verhältnisprävention als Möglichkeiten offen. Beides gehört zusammen – unter anderem, weil Menschen Regeln umgehen.

„Verhältnisprävention tun, ohne Verhaltensprävention zu lassen“

Verhältnisprävention setzt an den Arbeitsbedingungen an. Durch die Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird die gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen angestrebt. Verhältnisprävention meint also das Verändern der Umgebung. Risiken der Fehlbelastung (z. B. durch Gefahrstoffe, Lärm und psychische Belastungen) werden

Foto: Fotolia/chuugo

in einer Gefährdungsbeurteilung ermittelt, bewertet und dokumentiert. Die Gefährdungen müssen dann mittels geeigneter Maßnahmen verringert oder ganz beseitigt werden. In Deutschland ist diese Vorgangsweise im Arbeitsschutzgesetz (§ 4)¹ geregelt. In Österreich bestimmt das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz² alle Maßnahmen, die den Schutz der Gesundheit und des Lebens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) allgemein betreffen. Auch hier soll eine optimale Arbeitsplatzqualität gesichert und sollen die für AN bestehenden Gefährdungen und Belastungen (im Sinne der oben genannten Verhältnisprävention) eruiert, evaluiert und dokumentiert werden (§§ 4, 5 ASchG). Ebenso sind AN in verständlicher Form über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu informieren (§ 12 ASchG).

Doch man „muss die Verhältnisprävention tun, ohne die Verhaltensprävention zu lassen“ (Stephan List)³. Es ist also auch wichtig, am Verhalten der Mitarbeiter anzusetzen. „Die Verhaltensprävention richtet Informationen, Botschaften und Vorschläge an das Individuum, um sein Wissen und seine Einstellungen zu verändern. Daraus soll dann eine Verhaltensstrategie abgeleitet werden, die es dem Menschen ermöglicht, die gesundheitsriskanten Einflüsse von evolutionsbiologischen Programmen und Umweltfaktoren günstig zu managen. Diese Aufgabe ist eine schwierige Aufgabe und – wie die Erfahrung zeigt – keine Aufgabe, die erfolgreich gelöst wurde. Die Verhaltensprävention arbeitet in der Regel mit kognitiven Informationen. Hier stellt sich bereits die Frage, in welchem Ausmaß Kognitionen überhaupt in der Lage sind, emotionales Verhalten zu beein-

flussen. Auch wenn kognitive Informationen übernommen werden und abrufbar sind, folgt daraus nicht zwangsläufig auch eine analoge Anpassung des Verhaltens.“ (Pudel, 2006) Um einen sicherheitsbewussten Umgang mit Risiken zu erreichen, müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (AG) also die Arbeitsbedingungen sicher gestalten und auf das Verhalten ihrer AN einwirken. Ziel des Arbeitgebers ist es oft, dass die Mitarbeiter sicher und frei von Fehlern arbeiten, die sich beispielsweise auch auf ihre Gesundheit auswirken können, etwa wenn bei der Bedienung einer Maschine Fehler gemacht werden. Doch was bedeutet eigentlich „sicher“ arbeiten?

Sicherheit in Organisationen

Die Sicherheit in Organisationen wird oft mit der Abwesenheit von Unfällen sowie der Freiheit von Risiken gleichgesetzt. Entsprechend wird Sicherheit „negativ“ gemessen, so z. B. durch die Anzahl der Unfälle – gemessen wird also die Nicht-Sicherheit. Demnach versteht man Sicherheit als Zustand, der mit Outcome-Variablen erfasst wird (Reason, 1997).

Sicherheit für Personen ist z. B. die körperliche Unversehrtheit oder der Schutz vor Bedrohung und Gefahr. Das eben Genannte ist aber keine ausreichende Bestimmung von Sicherheit – weder für Organisationen noch für Personen.

Ist Sicherheit nur ein Nicht-Unfall? Ist in einer Organisation alles in Ordnung, solange es „an der Oberfläche“ der Organisation nichts zu sehen, es keine Unfälle gibt?

Unfälle sind in komplexen, hochtechnisierten Branchen zu selten, um das Ausmaß an Sicherheit be-

werten zu können. Zudem gibt es unfallfreie Organisationen, die nicht sicher arbeiten, umgekehrt können in Organisationen mit gutem Sicherheitsmanagement Unfälle stattfinden. Unfälle haben immer eine Zufallskomponente, zeigen die Qualität des Sicherheitsmanagements nur bedingt an. Sicherheit ist also mehr als „nur kein Unfall“. Sicherheit kann als „dynamisches Nicht-Ereignis“ (Reason, 1997) verstanden werden. Die Sicherheits-Gesundheit eines Systems lässt sich durch Prozessvariablen messen. Diese könnten sein:

- unsichere Handlungen
- lokale Faktoren (z. B. Arbeitsplatzgestaltung)
- Organisationsfaktoren (Management, technische Faktoren, Prozeduren und Regeln, Training)

Organisationen arbeiten also sicher, wenn sie:

- minimale Ereignisse zuverlässig korrigieren können
- Zwischenfälle ohne spürbare Auswirkungen bewältigen
- Unfälle vermeiden lernen

Hierfür gilt es alle Prozesse so zu gestalten, dass sicheres Arbeiten jederzeit möglich ist (Hofinger, 2005). Bekannte Instrumente der Sicherheit sind beispielsweise Automatisierung, Standard Operating Procedures (SOPs) und Checklisten, Redundanz und Kontrolle, fehlerfreundliche Systeme, technische Barrieren, Qualifikation, Risikoanalyse, Critical Incident Reporting Systems (CIRS) und die Unfallanalyse. Das sichere Handeln in Organisationen wird bestimmt durch:

- die Situation: Welche Art des Handelns erfordert die Situation?

¹ www.gesetze-im-internet.de/arbtschg/___4.html

² www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/1FCFDE41-E9CA-45C9-867D-68EB2142EBBD/0/aschg_br.pdf

³ www.arbeitstattstress.de/tag/verhaeltnispraevention/



- Einschätzung der Situation durch die Person
- Auswahl einer Handlung, Planen und Entscheiden
- korrekte Handlungsdurchführung
- Wahrnehmung
- Wissen und Fantasie
- Informationsverarbeitung
- Motivation und Emotion

Wenn Sicherheit gewollt ist, kann Unsicherheit durch Fehler entstehen, beispielsweise durch Fehler der handelnden Personen, Fehler in den Regeln oder technische Fehler. Fehler können nicht 100-prozentig verhindert werden – aber Fehler sind so weit wie möglich zu vermeiden und die Auswirkungen von Fehlern zu minimieren. Da Fehler aber nicht immer gleich einen Unfall zur Folge haben, können Organisationen trotz Fehlern sicher arbeiten.

Sicherheit als Motiv

Zur Psychologie der Sicherheit gehören, wie wir schon erwähnt haben,

Physiologie und Wahrnehmung, Motivation und Ziele, Emotionen und Stress, Wissen und Gedächtnis, Informationsverarbeitung, Entscheiden und Handeln, Gruppenprozesse sowie der Einfluss von Organisationsfaktoren. Welche Motive sind nun für „Sicherheit“ relevant?

Der Mensch möchte sich vor Verletzung und Gefahr schützen und seine körperliche Unversehrtheit gewahrt wissen (körperliche Sicherheit). Der Mensch hat aber ebenso das Bedürfnis, seine Bedürfnisse sicher befriedigen zu können (Kontrolle), sich auszukennen, nicht überrascht zu werden (Bestimmtheit), von anderen Menschen Bestätigung zu bekommen (Nähe, Legitimität): „Sicherheit“ kann also unterschiedliche Motivklassen (Dörner, 1999) ansprechen. Aus Sicht der psychischen Regulation ist Sicherheit nur ein Ziel von vielen. Wenn andere Bedürfnisse konkurrieren, muss Sicherheit nicht Priorität bekommen. Die Motivkonkurrenz und die Entscheidung für ein Motiv sind unbewusst und

der willentlichen Kontrolle nur zum Teil zugänglich. Besonders Kontrolle und Autonomie, aber auch Schlafbedürfnis und andere basale Bedürfnisse können dem Bedürfnis nach Sicherheit entgegenstehen. Also: Sicherheit für die Mitarbeiter sollte dem Bedürfnis nach Sicherheit entsprechen! Es gibt kein originäres Bedürfnis, sicher zu produzieren – Sicherheit für das Produkt muss über Werte, Normen, Gewohnheiten motivational verankert werden!

Sicherheit ist oft ein implizites, d. h. nicht bewusst gesetztes Ziel. Eine Handlung wird meist durch mehrere Ziele determiniert, von denen Sicherheit nur eines darstellt (z. B. neben Schnelligkeit, Einfachheit). Was für die Organisation ein wichtiges Ziel ist (Sicherheit), kann in einer konkreten Situation (z. B. wenn „Fertigwerden“ Vorrang hat) für eine Person untergeordnet sein. Psychische Regulation ist meist „kurzsichtig“, d. h. langfristige Ziele sind schwer durchzusetzen.

Wenden wir uns nun dem Zusammenhang von Sicherheit, Fehlern und Motivation zu. Bestimmte Fehlerformen bewirken, dass eine Absicht nicht umgesetzt werden kann oder ein Ziel nicht erreicht wird. Sie werden auch von dem Handelnden als Fehler wahrgenommen. Es gibt jedoch auch Verhaltensweisen, die nicht von der Person, wohl aber von anderen als Fehler eingestuft werden: das Nicht-Beachten von Regeln und Handlungsvorschriften (ein Überblick zur Fehlertheorie findet sich in Hofinger, 2012). Verstöße gegen Sicherheitsregeln werden absichtlich begangen, haben aber (außer im Fall der Sabotage) nicht das Ziel, eine unsichere Handlung zu begehen. Regelverstöße werden verübt, weil sie sinnvoll für die Ziele sind, denen sie dienen. Die handelnden

Person sehen sie nicht als Fehler an, sie werden „nur“ von außen bzw. im Nachhinein als Fehler beurteilt. Regelverstöße entspringen zum Teil der Konkurrenz der Sicherheitsziele zu Effektivität, Einfachheit etc. Eine weitere Ursache für Regelverstöße liegt im Prinzip des Lernens: Wenn Sicherheitsregeln mit viel „Puffer“ ausgestattet sind, eine Übertretung also nicht sofort „bestraft“ wird, lernen Menschen, dass sie solche Regeln gefahrlos übertreten können. Sie erfahren im Gegenteil für die Übertretung noch Belohnung, da die anderen Ziele (schnelles, einfaches Handeln, Bequemlichkeit) erreicht werden. Solche Regelübertretungen erfolgen bald gewohnheitsmäßig (Routineverstöße, Vaughan, 1997) und gehören dann zum festen Verhaltensrepertoire sowie zur Unternehmenskultur. Sie gelten nach ihrer „Etablierung“ als Gewohnheit. Anhand von Regelverstößen und Planungsfehlern lässt sich eine funktionale Sichtweise von Handeln zeigen: Jede Handlung verfolgt ein Ziel und dient der Befriedigung von Bedürfnissen – auch Handlungen, die sich im Nachhinein als Fehler herausstellen. Die Motive, die das Handeln leiten, sind nicht immer bewusst. Das Sachziel ist nicht unbedingt immer das handlungsleitende Ziel. Die Missachtung von Sicherheitsregeln untersteht außerdem dem Bedürfnis nach Autonomie.

Auch der Informationsverarbeitung des Menschen kommt im Zusammenspiel von Sicherheit, Fehlern und Motivation eine Rolle zu. Beispielsweise mag es zur Fehleinschätzung einer Gefährdung kommen: Alltägliche Verrichtungen, wie z. B. das Bedienen einer Maschine, werden hierbei als wenig gefährlich eingeschätzt. Zudem kann leicht die eigene Kompetenz überschätzt werden (wenn z. B. jemand denkt, er könne seine Konzentration über

lange Zeiträume hinweg gleichbleibend aufrechterhalten). Darüber hinaus spielen die Repräsentativitätsheuristik und Einfachheit des Abrufs (das, was man „schon immer so gemacht hat“, ist leichter aus dem Gedächtnis abrufbar) eine Rolle bei der Übertretung von Sicherheitsregeln.

„Das Risiko und ich“ – Risikowahrnehmung mal anders

Wenn wir über Risikowahrnehmung sprechen, stellt sich zunächst die Frage, wessen Risiko eigentlich gemeint ist? Geht es um den Schutz des Mitarbeiters vor Unfällen, um den Schutz seiner Gesundheit? Oder geht es um Unfälle, die Wirkung auf andere haben – und wie unterscheidet sich, bezogen auf diese Punkte, die Risikokommunikation? Die Forschung zur Prävention von Unfällen durch die Kommunikation von Risiken ist meist auf Gesundheit, Arbeitssicherheit bzw. den Schutz der Mitarbeiter bezogen. Im Folgenden beschäftigen wir uns zunächst mit menschlicher Risikowahrnehmung (Wie nehmen Menschen Risiken wahr? Wie bewerten Menschen Risiken? Wie werden – speziell gesundheitsbezogene – Risikoinformationen verarbeitet?) Der nächste Abschnitt beschäftigt sich mit wesentlichen Forschungsergebnissen zu diesen Fragen.

Generelle Erkenntnisse zur Risikowahrnehmung und Risikoinformationsverarbeitung

Wie wir bereits gesehen haben, gehen Menschen Risiken vor dem Hintergrund einer Motivkonkurrenz durchaus bewusst ein: Regelübertretungen haben ihren psychischen Nutzen für den Menschen, und der Wunsch nach Kontrolle und Kompetenz kann in bestimmten Momenten beispielsweise schwerer wiegen als der Wunsch, eine Handlung möglichst sicher

auszuüben. Gehen wir an dieser Stelle noch einmal einen Schritt zurück: Das bewusst eingegangene Risiko muss zunächst wahrgenommen und beurteilt werden.

Es gibt viele Arten von Risiken. Beispielsweise können Risiken nach Ursachen unterschieden werden, nach Folgen, nach zeitlichen Bezügen. So scheint für das Thema „sicheres Handeln“ unter anderem relevant, ob ein Risikoverhalten akut Folgen zeigen kann (z. B. „Wenn ich das Rührwerk einschalte, obwohl der Mischer gefüllt ist, könnte es eine Explosion geben – das darf ich also nie tun“) oder ob die Folgen einmaligen Verhaltens vernachlässigbar, auf Dauer jedoch Schäden möglich sind (z. B. „Wenn ich rauche, sterbe ich vielleicht früher, aber ich kann heute mal eine rauchen“). Für die Beurteilung von Risiken spielen generell zwei Faktoren eine Hauptrolle (Renner & Schupp, 2005): die Schrecklichkeit („dread“) einer Gefahrenquelle sowie deren Bekanntheit („unknown risk“). Schrecklich sind Risiken, die unkontrollierbar, tödlich und katastrophal sind (von denen also viele Menschen in kürzester Zeit betroffen sind). Unter dem zweiten Faktor ist die Unbekanntheit einer Gefahr zu verstehen. Ist eine Gefahr neuartig für die Wissenschaft und für Betroffene und treten die Auswirkungen mit langer zeitlicher Verzögerung auf, wird sie als bedrohlicher beurteilt. Im Umkehrschluss schätzt man somit Gefahren, die der eigenen Kontrolle unterliegen, die bekannt sind und freiwillig eingegangen werden, als weniger riskant ein als Bedrohungen, denen die Betroffenen unfreiwillig ausgesetzt sind und die sich von ihnen nicht kontrollieren lassen. Meint ein Mensch also, er oder sie habe das Risiko unter Kontrolle, kenne es besonders gut und sei es freiwillig eingegangen, nimmt er es als we-

niger schrecklich und bedrohlich für sich selbst wahr (siehe Bennett, 1999, und die sogenannten „Fright factors“). Dies kann im Arbeitskontext z. B. für das Übertreten von Sicherheitsregeln und die Wahl von „Abkürzungen“ gelten: „Ich kann von der Ladefläche springen, denn ich passe ja auf“; oder „Ich kann mal eben ohne Warnweste durch die Halle gehen, jetzt kommt kein Stapelfahrer“ etc.

Für die Verarbeitung risikobezogener Informationen ist neben dem Verständnis, wie gefährlich etwas tatsächlich ist, auch die Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit wichtig, worauf wir im Folgenden eingehen. Hierzu hat sich die Forschung vor allem mit gesundheitsbezogenen Risikoinformationen befasst. Der Mensch ignoriert Risikoinformation nicht, sondern analysiert sie eingehend, um sie dann mit rationalen Argumenten zu entkräften. Dahinter steht der Wunsch, eine positive Sicht, z. B. der eigenen Gesundheit, aufrechtzuerhalten und die wahrgenommene Bedrohung zu reduzieren (Renner & Schupp, 2005).

Auch die Eigenschaft von Informationen spielt bei der Verarbeitung risikobezogener Informationen eine Rolle. Positive Informationen werden nur oberflächlich verarbeitet und auch dann akzeptiert, wenn diese von zweifelhafter Qualität sind. Während positive Information immer angenommen wird, erfolgt die Annahme negativer Informationen erst, wenn die Qualität der Herkunft eindeutig klar ist (Renner & Schupp, 2005). Das CARA-Modell (Cue Adaptive Reasoning Account, Renner 2004, zitiert nach Renner & Schupp, 2005) geht davon aus, dass eine Verarbeitung selbstrelevanter Risikoinformation nicht nur von der Valenz (negativ vs. positiv) beeinflusst wird, sondern auch davon, inwieweit diese mit eigenen Erwartun-

gen übereinstimmt (erwartet vs. unerwartet). Wenn Risikoinformation „ungünstig und unerwartet“ ist, wird Aufmerksamkeit aufgewendet und diese Information tief verarbeitet. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bei Menschen die Tendenz besteht, unerwartet günstige oder ungünstige Information eingehender zu prüfen und Informationen kritisch zu betrachten, die aufwendigere Veränderungen verlangen. Erhöhte Aufmerksamkeit impliziert jedoch nicht, dass nachfolgende Verhaltensweisen optimal sind bzw. dass Verhaltensänderungen eintreten. Dafür bedarf es nicht nur der wahrgenommenen Gefährdung, sondern auch wahrgenommener Konsequenzen und wahrgenommener Selbstwirksamkeit.

Wiedemann und Schütz (2005) kamen durch ihre Forschung zu dem Ergebnis, dass Informationen über Vorsorge die Risikowahrnehmung sogar noch verstärken. Probanden, die zur Risikobewertung darüber informiert wurden, dass die Implementierung von Vorsorgemaßnahmen erfolgte, fühlten sich signifikant stärker (hier durch Mobilfunk) bedroht als Probanden ohne Zusatzinformation. Die Information wird als Gefahrenhinweis verstanden – das löst Emotionen aus und führt zu einer erhöhten Risikowahrnehmung. Um die Aufmerksamkeit für potenzielle Risiken im Arbeitsumfeld zu erhöhen, braucht es also eine für die Mitarbeiter eindeutig zuordenbare Quelle negativer oder positiver, unerwarteter Informationen (Risiken). Um jedoch eine Verhaltensänderung zu erzielen, bedarf es nicht nur einer wahrgenommenen Gefährdung, sondern auch wahrgenommener Konsequenzen sowie wahrgenommener Selbstwirksamkeit. Hierzu lohnt es sich, einen Blick auf die Modelle der Gesundheitsverhaltensänderung zu werfen.

Erkenntnisse aus Modellen der Gesundheitsverhaltensänderung

Die Modelle zur Gesundheitsverhaltensänderung teilen Scholz und Schwarzer (2005) grob in zwei Klassen ein: in kontinuierliche Prädiktionsmodelle und die sozialkognitive Theorie. Kognitive und affektive Variablen wie Risikowahrnehmung, Selbstwirksamkeitserwartungen, Einstellungen etc. werden als prädiktiv für Gesundheitsverhalten spezifiziert; je nach Ausprägung dieser Variablen hat das Individuum eine bestimmte Verhaltenswahrscheinlichkeit. Interventionen zielen für alle Personen auf beliebige Parameter ab mit dem Ziel, die Verhaltenswahrscheinlichkeit in Richtung erwünschten Verhaltens zu lenken. (Fördert man z. B. die Selbstwirksamkeit einer Person, führt das zu einer höheren Wahrscheinlichkeit, dass die Person eine Intention ausbildet, ihr Verhalten zu ändern.)

Kontinuierlichen Prädiktionsmodellen wie der Theorie von der Schutzmotivation (Protection Motivation Theory, PMT, Rogers, 1983, zitiert nach Schwarzer, 2004) zufolge ist der Umgang mit einer Gesundheitsbedrohung das Ergebnis zweier Bewertungsprozesse: der Bedrohungseinschätzung (Bewertung der Kosten und Nutzen, ob Risikoverhalten aufgenommen/fortgesetzt wird) und der Einschätzung der Bewältigungsmöglichkeiten. Diese setzen sich aus Selbstwirksamkeitserwartung sowie positiven und negativen Handlungsergebniserwartungen für Gesundheitsverhalten zusammen (z. B. Handlungskosten: Einschätzung, dass es für mich zu viel Zeit/Aufwand/Schmerzen bedeutet, mich impfen zu lassen). Die Prozesse der Bedrohungs- und Bewältigungseinschätzung resultieren in

der Bildung einer Schutzmotivation. Es wird angenommen, dass die Schutzmotivation dann das (gewünschte) Verhalten auslösen und/oder aufrechterhalten kann. Aber: Das Modell ist sehr komplex (enthält viele Variablen) und noch nicht in allen seinen Facetten ausreichend empirisch abgesichert.

Nach der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1985, 1991, zit. n. Schwarzer, 2004) wird die Intention als wichtigster Prädiktor von Verhalten gesehen. Die Intention wird von Einstellung, subjektiver Norm und wahrgenommener Verhaltenskontrolle vorhergesagt. Hervorzuheben ist das Konstrukt der subjektiven Norm. Diese stellt die Interpretation dessen dar, was andere von einer Person erwarten (z. B. „Beste Freundin ist der Ansicht, dass ...“). Als eine von wenigen Gesundheitsverhaltenstheorien, berücksichtigt diese Theorie explizit soziale Einflüsse.

Das Health Belief-Modell (HBM, Becker, 1974, zitiert nach Kühner, 1987, und Schwarzer, 2004) ist ein erster systematischer Versuch, Erwartungs-mal-Wert-Annahmen auf gesundheitliche Fragestellungen anzuwenden. Es sollte die Wahrscheinlichkeit ergründen, mit der ein Individuum an vorbeugenden gesundheitlichen Maßnahmen (z. B. einer Impfung) teilnehmen würde (Becker, 1974, Becker & Rosenstock, 1987, Rosenstock, 1966, zitiert nach Schwarzer, 2004). Gemäß dem HBM ist das menschliche Handeln rational bestimmt. Dazu kommen Handlungsanstöße (extern und intern). Die Faktoren zusammengenommen ergeben die Wahrscheinlichkeit, mit der das Individuum gesundheitsbezogen handelt. Demnach ergreifen Menschen erst präventive Maßnahmen, wenn sie sich durch Krankheit persönlich gefährdet sehen, aufgrund die-

ser Erkrankung für sich ernsthafte Konsequenzen erwarten, von Effektivität der präventiven Maßnahme (Impfung, Daheimbleiben von Arbeit) überzeugt sind und keine oder nur geringe Anstrengungen für die Ausführung der Maßnahme aufwenden müssen. Dem Modell fehlen allerdings mindestens zwei kognitive Vermittlungsgrößen: Intention und Kompetenzerwartung. Zudem wird der Einfluss der Bedrohung überschätzt, und das Modell hält nur partiell empirischen Untersuchungen stand (Schwarzer, 2004). Nach den dynamischen Stadienmodellen, wie beispielsweise dem Sozial-kognitiven Prozessmodell gesundheitlichen Handelns (Health Action Process Approach, HAPA, Schwarzer, 2002), durchlaufen Menschen während des Prozesses einer Gesundheitsverhaltensänderung qualitativ unterschiedliche Phasen. Sie benötigen je nach Phase unterschiedliche Interventionen.

Das Modell unterscheidet zwischen präintentionalen Motivationsprozessen und postintentionalen Volitionsprozessen (Wollen). Eine bestimmte Stufe wird erst dann erreicht, wenn die vorhergehende Stufe abgeschlossen ist und wenn gleichzeitig genügend Selbstwirksamkeitserwartung vorliegt. So folgt der Motivationsphase, in der eine Risikowahrnehmung stattfindet (z. B. die subjektive Einschätzung des Schweregrads von Krankheiten sowie eigener Verwundbarkeit), die Handlungsergebniserwartung (Abwägen von positiven und negativen Handlungsergebniserwartungen nach wahrgenommener Bedrohung) sowie die Selbstwirksamkeitserwartung (Überzeugung, schwieriges Problem aufgrund eigener Handlungskompetenz erfolgreich lösen zu können). Diese beeinflussen die Intentionsbildung. Wenn positive Konsequenz-erwartungen überwiegen und die Selbstwirksamkeitserwartung hoch

ist, steht es günstig für die Intentionbildung zur Verhaltensänderung, und die Motivationsphase ist abgeschlossen. Nun folgt die Phase der Volition (Planung, Initiierung, Aufrechterhaltung des Gesundheitsverhaltens).

Aus den genannten Modellen scheinen für Risikokommunikation folgende Faktoren besonders relevant: Motivation und Intention, Bedrohungseinschätzung/Konsequenzen für Selbst, angenommene Bewältigungskompetenz/Verfügbarkeit effektiver Maßnahmen, Normen, Aufwand für Schutz.

Teil 1 des Beitrages „Kommunikation über Risiken“ beleuchtet, was Sicherheit in Organisationen bedeutet, wie Mitarbeiter dazu beitragen können, aber auch, warum sie Sicherheitsregeln bewusst umgehen. Zudem wird ein Blick auf die Forschung zur menschlichen Risikowahrnehmung, zur Verarbeitung von Informationen bezüglich potenzieller Risiken sowie auf Modelle zur Gesundheitsverhaltensänderung geworfen. Darauf aufbauend sucht Teil 2 in der kommenden Ausgabe eine Antwort auf die Ausgangsfrage: Wie kommuniziere ich Risiken so, dass meine Mitarbeiter sich sicher verhalten und sicher arbeiten – und auch so, dass sie sicher arbeiten wollen?

Dr. Gesine Hofinger,
Dipl.-Psych. Mareike Mähler
Team HF – Hofinger Forschung
Beratung Training
Hohenheimer Straße 104
71686 Remseck, Deutschland
Tel: +49 7146 287 393
Gesine.hofinger@team-hf.de 

Wenn Sie mit einem Auto älteren Baujahres unterwegs sind, fahren Sie dann vorsichtiger? Durchfahren Sie die eine oder andere Kurve etwas langsamer als mit einem neueren Fahrzeug, das elektronische Helferlein wie ABS und ESP an Bord hat, oder ignorieren Sie die veränderte Situation und bleiben Sie am Gas? Forscher sprechen von der Verlockung zum Risiko: „Haben wir Sicherheit erreicht, [...] dann treibt es uns zur Unsicherheit, zum Risiko“ (v. Cube, 1990). Es stehen also offenbar Reiz und Lustgewinn durch Unsicherheit im Zentrum – mit dem Ziel, eine Art Flow-Erlebnis zu erfahren. Dieser Flow zeichnet sich durch ein Mittel aus Kontrolle und Anreiz aus, ist jedoch jenseits von Angst und unkontrollierbarer Unsicherheit, wenngleich auch abseits von Langeweile und Monotonie (vgl. Csikszentmihalyi, 1975).

Risikoforschung und psychologische Risikoforschung

Betrachtet man die Risikoforschung genauer, so erkennt man

relativ schnell, dass sich viele Forschungsdisziplinen diesem Thema widmen. Aufgrund der unterschiedlichen Herangehensweisen stellen diese Disziplinen auch jeweils andere Gegebenheiten in den Mittelpunkt ihres Interesses. Für Toxikologen zum Beispiel ist der Risikobegriff mit der Exposition mit einem Gefahrenpotenzial definiert, für Techniker ist er das Produkt von Eintrittswahrscheinlichkeit und Ereignisschwere, in der Wirtschaft wiederum stellt er die Informationsunsicherheit über den Eintritt eines Sachverhaltes mit möglicher Zielbeeinträchtigung dar, und für Psychologen ist er das, was Menschen als Risiko ansehen und wie sie es subjektiv bewerten (vgl. Mertens, Wiedemann, 2005).

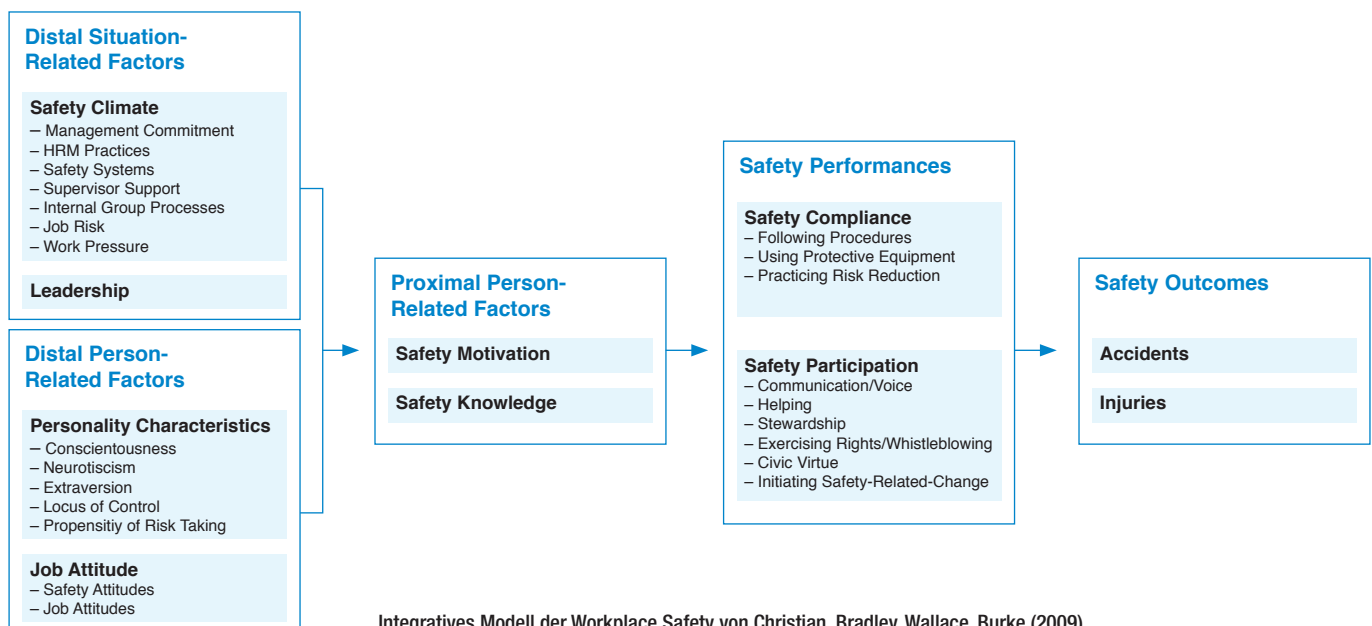
Bei Letzterem kam das Forschungsinteresse um 1960 auf, als es um die Nutzung der Kernenergie und das damit verbundene Risiko ging. Schnell kristallisierten sich zwei unterschiedliche Pole heraus: auf der einen Seite die Expertenmeinungen mit klaren, objektiven statistischen Zahlen zu Risikowahrscheinlichkeiten, und auf der anderen Seite die subjektiv gefärbte Einschätzung von Laien. Kurz auf den Punkt gebracht

fasst die nachfolgende Aussage die Kontroverse gut zusammen: „The risks that kill you are not necessarily the risks that anger and frighten you“ (Sandman 1987, S. 21; vgl. Musahl, 2008). Forscher wie Slovic reagierten darauf und integrierten beide Pole: sowohl die objektiven Expertenbewertungen als auch die subjektiven Daten aus Befragungen von Laien und Betroffenen.

Dennoch zeigt der aktuelle Stand der Forschung ein breites und weit aufgefächertes Feld an unterschiedlichen Teilaspekten wie Risikoverhalten im Straßenverkehr, bei (Extrem-)Sportarten, im Glücksspiel, am Arbeitsplatz, im Gesundheitsverhalten, in der Adoleszenz ... Durch die hohe Komplexität und die vielschichtigen Zusammenhänge, die das Integrative Modell der Workplace Safety (Christian, Bradley, Wallace, Burke, 2009) gut demonstriert, ist man von einer allgemeingültigen oder allumfassenden Risikotheorie weit entfernt.

Die Rolle der Persönlichkeitseigenschaften

Auch die immer wieder gestellte Frage, wie sehr die Persönlich-



Integratives Modell der Workplace Safety von Christian, Bradley, Wallace, Burke (2009)



keitseigenschaften einer Person mit dem Risikoverhalten zusammenhängen, ist nicht eindeutig zu beantworten. Zuckermann (2008) meint im Risikoverhalten eine eigene Persönlichkeitseigenschaft zu sehen, andere Forscher hingegen sehen es mit dem Fünf-Faktoren-Modell (Costa, McCrae, 1992) ausreichend erklärt. Das Fünf-Faktoren-Modell (auch „Big-five“ genannt) postuliert, dass sich jeder Mensch anhand der Ausprägungsstärke von Neurotizismus, Introversion/Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit beschreiben lässt. In Hinblick auf das Risikoverhalten erwiesen sich vor allem die Skalen Offenheit für Erfahrungen bzw. Extraversion in vielen Studien als aussagekräftigste Prädiktoren (siehe auch Distal Person-Related Factors des Integrativen Modells der Workplace Safety, Christian et al., 2009), gefolgt von Gewissenhaftigkeit (Aluja, Garcia, Garcia, 2003; Dahlen, White, 2006; Teta, Kraft, 1993). Einschränkend sei aber bemerkt, dass auch hier zwischen dem generellen Risikoverhalten und speziellen Arten des

Risikoverhaltens zu differenzieren ist, über die es Aussagen zu treffen gilt (siehe Skeel, Neudecker, Pilariski, Pytlak, 2007).

Der AUVA-Fragebogen „FAAR“

Im Rahmen einer gemeinsamen 18-monatigen Forschungsarbeit zwischen AUVA und der Universität Wien (Fakultät für Psychologie, Institut für Angewandte Psychologie – Psychologische Diagnostik) wurde ein „Fragebogen zur Einschätzung der persönlichen Achtsamkeit im Umgang mit alltäglichen Risiken“ (kurz FAAR) auf Basis der Item-Response-Theorie (IRT) entwickelt.

Konkret handelt es sich um einen Rasch-Modell-skalierten Fragebogen, der letztendlich 40 Rasch-Modell-konforme Items umfasst. Im Vergleich zur klassischen Testtheorie (KTT) liegt der Vorteil der probabilistischen Modelle darin, dass aus dem beobachteten Antwortverhalten auf zwei latente Variablen geschlossen werden kann, welche das Antwortverhalten de-

terminieren: die Itemschwierigkeit und die Fähigkeit der Person. Diese 40 Items wurden zu drei Hauptfaktoren verrechnet: Gewissenhaftigkeit und Arbeitsstil, Ressourcen und Widerstandskraft sowie Regelbewusstsein und Standfestigkeit, die wiederum jeweils mehrere Subfaktoren (z. B. Impulsivität vs. Reflexivität, Offenheit oder Regelbewusstsein) beinhalten. Im Rahmen einer angegliederten Diplomarbeit wurde der gesamte Fragebogen einer ausführlichen Prüfung und Konstruktvalidierung an mehr als 200 Personen mit folgenden bereits publizierten Verfahren unterzogen. Der postulierte Zusammenhang erwies sich dabei als zufriedenstellend und in der erwarteten Richtung.

- Arbeitshaltungen (AHA; Kubinger, Ebenhöf, 1997)
- Belastbarkeits-Assessment (BAcO-D; Ortner, Kubinger, Radinger, Litzberger, 2007)
- Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM; Schaarschmidt, Fischer, 2008)
- Frankfurter Selbstkonzeptskalen (FSKN; Deusinger, 1986)

- NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa und McCrae (NEO-FFI; Borkenau, Ostendorf, 2008)

Ebenso konnte gezeigt werden, dass der Fragebogen im Sinne der Testgütekriterien der Objektivität, Validität und Realibilität laut Norm DIN 33430 entspricht.

FAAR – ein Beitrag zu neuen Präventionsansätzen

Abgesehen von den trockenen testtheoretischen Kriterien des Fragebogens steht die Untersuchung des subjektiv eingeschätzten Risikoverhaltens über die Zeit hinweg als zentrale Fragestellung im Raum. Welchen Veränderungen ist es unterworfen, und haben zeitliche, gesellschaftliche und ökonomische Faktoren ebenso einen Einfluss darauf? Im Rahmen dieses auf mehrere Jahre angesetzten Projektes ist es unter anderem auch Ziel, aus den Ergebnissen Präventionsansätze ableiten zu können. Jedoch zielt es definitiv nicht darauf ab, Personenprofile oder gar eine Risikopersonlichkeit zu eruieren. Jede interessierte Person ab 18 Jahren kann den Fra-

gebogen online unter www.faar-auva.at ausfüllen und bekommt eine kurze Rückmeldung, wie er/sie in diesen drei Hauptfaktoren zu beschreiben ist. Außerdem erhält die ausfüllende Person branchenspezifische Informationen zu Merkblättern und Informationsunterlagen der AUVA.

Riskieren Sie also einen Blick auf den Fragebogen, dabei können Sie nichts verlieren! ■

LITERATUR:

- Aluja, A., García, Ó. & García, L. (2003). Relationships among extraversion, openness to experience, and sensation seeking. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 671–680.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C. & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *The Journal of applied psychology*, 94(5), 1103–27.
- Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1992). NEO Personality Inventory-Revised (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Psychological Assessment Resources: Odessa, FL.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). Das Flow-Erlebnis. Jenseits von Angst und Langeweile im Tun aufgehen. 8., unv. Aufl. (Übers., Beyond Boredom and

Anxiety – The Experience of Play in Work and Games, 1975), Klett, Stuttgart.

- v. Cube, F. (1990). Kann Sicherheit gefährlich sein? München.
- Dahlen, E. R. & White, R. P. (2006). The Big Five factors, sensation seeking, and driving anger in the prediction of unsafe driving. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 903–915.
- Mertens, J., Wiedemann, P. (2005). Sozialpsychologische Risikoforschung. Technikfolgenabschätzung – Theorie und Praxis Nr. 3, 14. Jg. Dezember.
- Musahl, H. P. (2006). Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – ein kognitives Ausbildungsziel? Vortrag Forum Prävention 17.5.2006.
- Sandman, P.M., 1987: Risk communication: Facing public outrage. *EPA Journal*, Nov. 1987, 21–22.
- Skeel, R. L., Neudecker, J., Pilarski, C. & Pytlak, K. (2007). The utility of personality variables and behaviorally-based measures in the prediction of risk-taking behavior. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 203–214.
- Zuckerman, M. (2008). Sensation Seeking and Risky Behavior. Washington, DC: American Psychological Association.

Mag. Patrick Winkler
AUVA-Hauptstelle
Sicherheitsmarketing und
Presse
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
patrick.winkler@auva.at
www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Im Rahmen einer gemeinsamen 18-monatigen Forschungsarbeit zwischen AUVA und der Universität Wien (Fakultät für Psychologie, Institut für Angewandte Psychologie – Psychologische Diagnostik) wurde ein „Fragebogen zur Einschätzung der persönlichen Achtsamkeit im Umgang mit alltäglichen Risiken“ (kurz: FAAR) entwickelt. Die Erkenntnisse aus den Auswertungen dieses Fragebogens sollen dazu beitragen, neue Ansätze bei der Präventionsarbeit zu finden. ■

SUMMARY



After conducting research for eighteen months, AUVA and the University of Vienna (Faculty of Psychology, Department of Applied Psychology for Psychological Assessment) have drawn up a questionnaire (FAAR) on the employees' personal mindfulness when dealing with daily risks. The findings of its evaluation are expected to yield new preventive strategies. ■

RÉSUMÉ



Après avoir mené une recherche de dix-huit mois, le AUVA et l'Université de Vienne (Faculté de Psychologie, Département de Psychologie appliquée pour les diagnostics psychologiques) ont développé un questionnaire d'évaluation de l'attention personnelle des employés quant aux risques quotidiens (FAAR). Les résultats de ce questionnaire contribuent à trouver de nouvelles approches au niveau du travail de prévention. ■

Baufit: Alle machen mit

Ob Lehrlinge, Baustellenpersonal, Büroangestellte oder der Inhaber selbst – beim innovativen mittelständischen Bauunternehmen Dinhobl beteiligt sich ein Großteil der 25 Mitarbeiter an den Trainingseinheiten im Rahmen des von der AUVA angebotenen Baufit-Programms.

WOLFGANG HAWLIK



Das AUVA-Baufit-Programm wird bei der Baufirma Dinhobl allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Und es wird auch von fast allen genutzt. Zweimal pro Woche trifft sich ein Großteil der 25 Mitarbeiter von Dinhobl um sechs Uhr morgens zum gemeinsamen Training: „An den Trainingseinheiten beteiligt sich nicht nur unser Baustellenpersonal, auch unsere Büromitarbeiterinnen und -mitarbeiter machen mit. Und natürlich haben wir auch die Lehrlinge eingebunden“, führt BM Johannes Dinhobl aus, der – für ihn eine Selbstverständlichkeit – bei den Ausgleichsübungen ebenfalls mit von der Partie ist.

„Grundsätzlich sind diese Übungen ja nicht neu, wir haben nur vergessen, dass es sie gibt“, räumt Dinhobl ein. „Mein Großvater war Obmann der Sportunion Wr. Neustadt und hat mir, als ich noch ein Kind war, viele dieser Ausgleichsübungen gezeigt.“ Der Baumeister hält in diesem Zusammenhang mit seiner Kritik am gegenwärtigen Schulsystem nicht hinter dem Berg: „Wir haben in Österreich ein Schulproblem. Es wäre wünschenswert, wenn beispielsweise solche Ausgleichsübungen, die ja jeder Berufstätige im Laufe seines Lebens brauchen kann, stärker in den schulischen Alltag integriert würden.“ Bei Dinhobl ist es mit den „Standardübungen“ von Baufit jedoch noch nicht getan: Für die interessierten Mitarbeiter hat Firmenchef Dinhobl auch ein Thera-Übungsband angeschafft, um muskuläre Dysbalancen auszugleichen.

Fotos: z/ig

„Legen großen Wert auf vorbeugenden Gesundheitsschutz“

Dass ihm die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Anliegen ist, beweist Baumeister Dinhobl bereits seit mehreren Jahren mit einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen. „Wir legen großen Wert auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter und haben daher verschiedene Initiativen für den vorbeugenden Gesundheitsschutz und für sicheres und schonendes Arbeiten gesetzt“, erläutert dazu der Firmenchef. Um die Belastung durch Heben und Tragen auf der Baustelle zu reduzieren, setzt man bei Dinhobl beispielsweise auf den Einsatz von kleinen und mittleren Baukränen. Wo immer es möglich ist, kommen diese Kräne als Hilfestellung für das Baustellenpersonal zum Einsatz. Ist das Aufstellen eines Kranes nicht möglich, versucht man durch Verwendung von Elektro-Hubwagen beim Rohbau die manuelle Manipulation von Lasten auf ein Minimum zu verringern.

Ein weiterer wichtiger Punkt für ergonomisches Arbeiten sind Kurbelgerüste, die regelmäßig auf die jeweils „richtige“ Arbeitshöhe eingestellt werden können und somit Gesundheitsgefahren durch falsche Körperhaltung vermeiden helfen. An und für sich selbstverständlich, doch nicht bei allen Baufirmen umgesetzt ist auch, dass das Fassadengerüst im Zuge des Rohbaus als Absturzsicherung laufend mit hochgezogen wird. Besonders stolz ist man bei Dinhobl auf eine der jüngsten Innovationen in Sachen ergonomisches Arbeiten: Ende vergangenen Jahres hat Dinhobl einen neuen LKW mit Kippaufbau und Kran in Betrieb genommen. Es handelt sich dabei um ein Modell, das eine um zirka 20 Zentimeter niedrigere Ladehöhe aufweist, als sie beim



Mag. Jürgen Seyfried, Baufit-Berater, demonstriert an einem Modell anschaulich die Belastung, der die Wirbelsäule ausgesetzt ist.

Mitbewerb üblich ist – das wirkt sich naturgemäß in einem verbesserten Be- und Entladekomfort aus. Beim verwendeten LKW-Kran wählte Dinhobl ein Modell aus, das eine bestmögliche Flexibilität und Vielseitigkeit bietet und den geringsten Schadstoffausstoß gewährleistet. Der Kran kann sowohl für Be- und Entladevorgänge als auch als Baustellenkran Verwendung finden. Dienen diese Features vor allem dem komfortablen Arbeiten, so wurde das Fahrzeug zur Erhöhung der Sicherheit beispielsweise auch mit einer Rückfahrkamera ausgestattet.

Innovationen für das Bauhandwerk

Johannes Dinhobl zeigt sich jedoch nicht nur in Fragen des vorbeugen-

den Gesundheitsschutzes innovativ, der Baumeister wird auch gerne tätig, wenn es um Forschung, Innovation und Wissensvermittlung für seine Branchenkollegen geht. „Im Bereich der Forschung, teilweise auch im Bereich der Normung, ist man heute vielfach von der Industrie getrieben, man vergisst oft den Blick aufs Handwerk“, stellt Dinhobl fest und begründet damit beispielsweise sein Engagement bei der Entwicklung des „Lüftungshandbuchs für Baumeister“. Dabei ging es den Initiatoren um eine möglichst praxisorientierte Darstellung der Komfortlüftung von Wohnräumen. Ziel sollte es sein, dem Baumeister, der beispielsweise als Generalunternehmer tätig ist, alle notwendigen Informationen bereitzustellen, um eine energieeffiziente und komfor-



Zweimal pro Woche treffen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um sechs Uhr früh zum Ausgleichstraining.

Bauunternehmen mit langer Tradition

Die Dinhobl Bauunternehmung GmbH. kann auf eine jahrzehntelange Tradition verweisen: Das Unternehmen wurde 1920 vom Großvater des heutigen geschäftsführenden Gesellschafters, BM Johannes Dinhobl, gegründet, seit 1926 ist der Familienbetrieb in Wr. Neustadt angesiedelt. Dinhobl versteht sich

heute als „handwerklicher“ österreichischer Mittelbetrieb, der mit 25 Mitarbeitern schwerpunktmäßig im Bereich Sanierung/Revitalisierung und im Bau von Ziegelmassiv-Einfamilienhäusern tätig ist. Viele Aufträge aus Niederösterreich, Wien und dem nördlichen Burgenland wickelt Dinhobl als Generalun-

ternehmer ab. Dank des Engagements des Inhabers kann Dinhobl heute auch die modernsten Techniken und Technologien bei Wärmeschutz, Brandschutz und Schallschutz einsetzen und so zu einer optimierten Energieeffizienz der errichteten Gebäude und zum Komfort der Bewohner beitragen.

table Frischluftversorgung sicherzustellen. Ein anderes Beispiel für den Elan von BM Dinhobl ist seine Mitarbeit beim „Passivhaus-Handbuch für Baumeister“. Initiiert von Johannes Dinhobl und mit Hilfe der Bundesinnung Bau umgesetzt, ging es hierbei darum, Baumeistern gesicherte Planungsgrundlagen für Einfamilien-Passivhäuser in Massivbauweise zur Verfügung zu stellen.

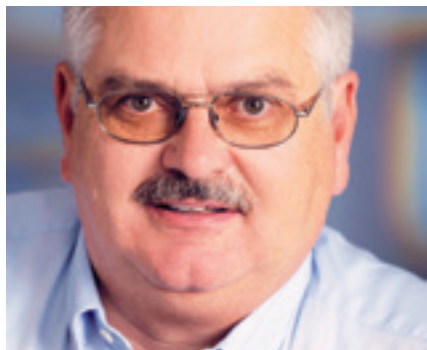
Auch an einem von der Bundesinnung Bau und Landesinnung Bau Niederös-

terreich gestarteten und vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie von der EU geförderten Gemeinschaftsprojekt zur Gebäudesanierung mit Passivhaustechnologie hat Dinhobl mitgearbeitet. Im Rahmen dieses Projekts wurden abgesicherte praxisrelevante Planungsunterlagen für Sanierungen mit Passivhauskonstruktionen erarbeitet. Diese sollen die planenden und ausführenden Baumeister bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen.

Mit dem „Superlehrling“ werden Akzente gesetzt

Ein wesentlicher Aspekt im handwerklichen Baugewerbe sind qualifizierte Facharbeiter. Davon ist BM Dinhobl felsenfest überzeugt. Er unterstützt daher als Mitglied des Bundeslehrlingsausschusses auch alle Aktivitäten, die eine Verbesserung der Lehrlingsqualifikation zum Ziel haben. Eine davon ist der Bewerb „Superlehrling“, den Dinhobl auch 2013 wieder

ausgeschrieben hat. An einer Baulehre interessierte Jugendliche müssen zunächst auf der Superlehrling-Website (www.superlehrling.at) einen Test absolvieren. Ist dieser bestanden, können Bewerbungsunterlagen an Dinhobl geschickt werden. Die besten Bewerberinnen und Bewerber stellen sich in der Folge einem „Casting“. Die Top-Drei dieses Castings haben danach die Möglichkeit, eine Schnupperlehre zu absolvieren und den künftigen Lehrherrn davon zu überzeugen, dass sie der „Superlehrling“ des Jahres sind. Dinhobl unterstützt diese Aktion zusätzlich, indem er dem „Superlehrling“ die Kosten für den Führerschein B sowie Ausbildungskosten bis zum Baumeister im Gesamtwert von 3.000 Euro finanziert. ■



BM Johannes Dinhobl: „Legen großen Wert auf vorbeugenden Gesundheitsschutz!“

Wolfgang Hawlik

AUVA

Sicherheitsmarketing und Presse

Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien

Tel. +43 1 33 111-253

wolfgang.hawlik@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Beim mittelständischen Bauunternehmen Dinhobl im niederösterreichischen Wr. Neustadt beteiligen sich fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem von der AUVA initiierten Baufit-Programm. Damit sollen gesundheitliche Probleme der Mitarbeiter durch spezielle Ausgleichsübungen frühzeitig hintangehalten werden. ■

SUMMARY



Nearly all the staff of the middle-sized construction company Dinhobl in Wiener Neustadt, Lower Austria, participate in the Baufit programme initiated by AUVA, which aims to prevent health problems through special corrective exercises at an early stage. ■

RÉSUMÉ



Presque tous les employés de l'entreprise du bâtiment de taille moyenne, Dinhobl à Wiener Neustadt, en Basse Autriche, participent au programme Baufit créé par le AUVA. Ainsi les problèmes de santé des employés peuvent être traités tôt par des exercices correcteurs. ■

Mit dem AUVA-SGM auf Nummer sicher

Seit nunmehr vier Jahren hat der Sicherheitstechnische Dienst des LKH- Univ. Klinikum Graz ein AUVA-Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (SGM) implementiert. Mit dem AUVA-SGM hat man viele positive Erfahrungen gesammelt – es ist aus der täglichen Arbeit der Sicherheitsfachkräfte nicht mehr wegzudenken.

WOLFGANG HAWLIK



Die letzte Rezertifizierung des AUVA-SGM erfolgte im Herbst 2012. Im Bild v.l.n.r.: Betriebsdirektor Mag. G. Falzberger, stellvertretender Bereichsleiter Verwaltung H. Kink-Lichtenecker, stv. Leiter Sicherheitstechnischer Dienst M. Kazianschütz, MBA, DI R. Annabith, AUVA-Landesstelle Graz, Abteilungsleiter Ing. E. Mötschger, MSc, und Bereichsleiter der Technik DI M. Borecky.

Die Implementierung des AUVA-Sicherheits- und Gesundheitsmanagements (SGM) startete bereits 2008, die Erstzertifizierung wurde im Herbst 2009 erfolgreich absolviert. Diese vergleichsweise lange Aufbauphase erklärt sich aus der Komplexität der Abteilung Technische und Organisatorische Sicherheit im LKH-Univ. Klinikum Graz. „Wir sind mit 20 Mitarbeitern in unserer Abteilung – vier von ihnen sind Sicherheitsfachkräfte – für rund 7.500 Mitarbeiter am LKH Klinikum Graz und für deren Sicherheit bei der Arbeit zuständig“, erläutert Abteilungsleiter Ing. Eduard Mötschger, MSc. „Daraus lässt sich vielleicht erkennen, dass die Dokumentation von Prozessen und die Erarbeitung von Checklisten einen gewissen Aufwand bedeutet“ – einen Aufwand, der sich aus der Sicht der Verantwortlichen jedoch in jeder Hinsicht bezahlt gemacht hat.

„Der strukturierte Ansatz des AUVA-SGM hilft uns auf den verschiedensten Ebenen“, bekräftigt Michael Kazianschütz, MBA, stellvertretender Leiter des Sicherheitstechnischen Dienstes und Sicherheitsfachkraft. „Ein wichtiger Faktor ist die genaue Dokumentation der Prozesse. Jeder Mitarbeiter weiß, wie etwas zu funktionieren hat, neue Mitarbeiter können sich aufgrund der vorhandenen Unterlagen sehr rasch orientieren.“ Doch dies ist nur ein Benefit des implementierten AUVA-SGM. Sehr wichtig ist beispielsweise auch der Bereich des Risikomanagements:



Ing. Eduard Mötschger, MSc



Michael Kazianschütz, MBA

Mithilfe des Near-Miss Meldesystems werden jährlich rund 200 Beinaheunfälle und kritische Situationen erfasst, die in der Folge rund 180 Präventivmaßnahmen auslösen. „Hier helfen uns in der Abteilung kurze und rasche Entscheidungswege in einem amikalen Umfeld“, führt Michael Kazianschütz aus.

Wichtig ist die so geschaffene „Fehlerkultur“ nicht nur bei Unterweisungen von eigenen Mitarbeitern, sondern auch bei der sicherheitstechnischen Einbindung von Fremdfirmen. Bis zu 1.000 Zulieferer sind für das LKH-Univ. Klinikum Graz tätig. Ihnen wird bei Auftragserteilung die Möglichkeit geboten, die entsprechenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sowie weitere arbeitnehmerschutzrelevante Unterlagen herunterzuladen und auch zu verwenden.



Umfassende Dokumentation und eine gute „Fehlerkultur“ helfen bei der Senkung von Arbeitsunfällen. Auch die Unterweisung (im Bild zum Thema Absturzsicherung) darf nicht zu kurz kommen.

Sicherheit im größten Klinikum Europas

Das LKH-Univ. Klinikum Graz ist mit zirka 7.500 Mitarbeitern (dabei sind Bundesbedienstete, Landesangestellte sowie Mitarbeiter der KAGes, der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.h., gleichermaßen berücksichtigt) der größte Arbeitgeber der Steiermark und nach dem AKH Wien das zweitgrößte Krankenhaus in Österreich. Von der Fläche her ist es mit 60 Hektar und fast zehn Kilometer Straßen das größte Klinikum Europas.

Etwa die Hälfte der Mitarbeiter des Klinikums arbeitet im Pflege- und ärztlichen Bereich. Die andere Hälfte setzt sich aus Verwaltungspersonal, Mitarbeitern des Medizintechnischen Dienstes sowie Lehrlingen zusammen. Komplettiert wird der Mitarbeiterstand durch die rund 1.000 Mitarbeiter, die im Technischen Betrieb bzw. im Wirtschaftsbetrieb tätig sind.

Alleine diese Fakten machen die Arbeit für die Sicherheitsfachkräfte im Klinikum reizvoll und abwechslungsreich. Für die Sicherheit der Mitarbeiter sind am Klinikum vier Sicherheitsfachkräfte beschäftigt, die eine enge Kooperation mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst pflegen.

Hauptaufgabe des Sicherheitstechnischen Dienstes ist, unter Beibehaltung seiner fachlichen Weisungsfreiheit, die Erfüllung all jener Aufgaben, die der Sicherheit der anvertrauten Mitarbeiter dienen. Dazu gehört es, die Arbeitgebervertreter, die Arbeitnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und sie bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesem Gebiet zu unterstützen.

den. So will man nicht nur eine friktionsfreie Integration der Fremdfirmen erreichen, sondern auch nachhaltig zur Erhöhung des Sicherheitslevels beitragen. Ein Ziel, das bis heute erfolgreich verfolgt wurde: „Obwohl die Aufgaben der Mitarbeiter immer komplexer werden und neue Gefahrenpotenziale auftreten, ist die Zahl der Arbeitsunfälle mit mehr als drei Tagen Krankenstand sukzessive zurückgegangen“, freut sich Ing. Eduard Mötschger mit Blick auf die Statistik, die Arbeitsunfälle mit Krankenständen von mehr als dreitägiger Dauer erfasst. Mötschger warnt in diesem Zusammenhang aber auch vor übertriebenen Erwartungen: „Man muss sich bei der Einführung eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems realistische Ziele setzen, die auch erreichbar sind.“ Wichtige Faktoren in Bezug auf die Komplexität des Gesamtsystems Klinikum Graz sind die Auffindbarkeit der verschiedenen Dokumente und die Verantwortung der obersten Leitung. Zum einen hat man sich im Intranet eine ausgefeilte Ordnerstruktur

überlegt, nach der die Dokumente – hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung zusammengefasst – zentral gespeichert und bei Bedarf auch relativ einfach geändert werden können. Beispielsweise lassen sich auf diese Weise gesetzliche Änderungen, die sich auf Prozesse oder Checklisten auswirken, schnell einpflegen. Auch haben der Bereichsleiter der Technik DI Michael Borecky, aber auch der Betriebsdirektor des Klinikums Mag. Gerhard Falzberger die Implementierung des AUVA-SGM massiv unterstützt. ■

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



ZUSAMMENFASSUNG



Aus der täglichen Arbeit der Sicherheitsfachkräfte am LKH-Univ. Klinikum Graz ist das AUVA-Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (SGM) nicht mehr wegzudenken. Seit mittlerweile vier Jahren unterstützt es in vielen Bereichen. ■

SUMMARY



The AUVA's health and safety management (SGM) has become an integral part of the security staff's daily routine at the University Hospital Graz, making many things easier for four years now. ■

RÉSUMÉ



La direction de la santé et de la sécurité du AUVA (SGM) est devenue partie intégrante du quotidien du personnel de sécurité de l'hôpital universitaire de Graz. Depuis 4 ans, elle permet de faciliter les choses dans beaucoup de domaines. ■

AUVAfit: Präventionsprojekt zur Verbesserung der Arbeitsqualität

AUVAfit ist ein präventives Beratungs- und Interventionsangebot der AUVA mit dem Ziel, arbeitsbedingte Belastungen zu reduzieren und damit beeinträchtigungsfreie sowie lern- und persönlichkeitsförderliche Arbeitsplätze zu schaffen. Durch ein auf drei Ebenen angelegtes Evaluationskonzept soll der Erfolg von AUVAfit nachgewiesen werden.

SYLVIA ROTHMEIER-KUBINECZ



Foto: Fotolia/alphaspirt

AUVAfit – ein präventives Beratungs- und Interventionsangebot der AUVA – zielt darauf ab, arbeitsbedingte Belastungen zu reduzieren und damit beeinträchtigungsfreie sowie lern- und persönlichkeitsförderliche Arbeitsplätze zu schaffen. Die Qualität der Arbeitsplätze wird in Hinblick auf arbeitsbedingte psychische Belastungen sowie Belastungen des Bewegungs- und

Stützapparates verbessert, um psychische und körperliche Fehlbeanspruchungen und deren Folgekosten zu reduzieren. Laut Fehlzeitenreport 2012 (Leonie Thomas 2012) verursachen Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems (16,7 Tage) und vor allem psychiatrische Krankheiten (36,8 Tage), die zu den häufigsten Krankheitstypen gehören, eine Krankenstandsdauer, die weit über dem Gesamtdurchschnitt von knapp elf Tagen liegt;

und sie steigt weiter an. Die Reduktion der arbeitsbedingten Krankenstände soll durch eine Verbesserung der Qualität der Arbeit und der Arbeitsplätze erreicht werden. 2006 erfolgte die Konzeptentwicklung (Friesenbichler et al. 2006), anschließend in einer Pilotphase die praktische Erprobung. Begleitend bereitete man für den Regelbetrieb ein Mehrebenen-Evaluationskonzept vor. Das Projekt wurde in drei Phasen von 2007 bis 2010 in jeweils drei Firmen getestet, weiterentwickelt und dabei extern evaluiert (Stadler-Vida & Rappauer, queraum. Kultur und Sozialforschung 2011). Seit 2011 befindet sich das Projekt im Regelbetrieb, es steht allen Betrieben jeder Größe und aller Branchen zur Verfügung.

1. Das AUVAfit Evaluationskonzept

AUVAfit sollte auf mehreren Ebenen evaluiert werden: auf den Ebenen

- des Zusammenhangs
- der Wirksamkeit und
- der Effizienz.

Die Anforderung an ein Evaluationskonzept für AUVAfit lautete, dass es möglich sein sollte, den Erfolg der AUVAfit-Interventionen anhand einer Verbesserung des Arbeitsplatzes in Hinblick auf gültige arbeits- und organisationspsychologische Humankriterien zu messen – und zwar anhand einer Veränderungsmessung. Weiter sollte auch der betriebliche Erfolg von AUVAfit in Form eines geschätzten Nutzens darstellbar sein.

Voraussetzung dafür ist:

1. **Die Messung muss an Arbeitsmerkmalen (Variablen) erfolgen, für die sich aus der Theorie ein Bezug zu Motivation, Arbeitszufriedenheit und/oder im weiteren Sinne „Gesundheit“ ableiten lässt. Der theoretische Bezug besteht zu den gesicherten Erkenntnissen in der Arbeits- und Organisationspsychologie und zu den im ArbeitnehmerInnenschutz geltenden Normen.**
2. **Die zur Veränderungsmessung verwendeten Instrumente müssen die Messgütekriterien erfüllen.**
3. **Die Vorgehensweise im Projekt ist durch Durchführungsstandards qualitätsgesichert (Fritz 2006).**

Gesucht werden also Arbeitsmerkmale, die als Indikatoren für die Qualität der Arbeit gelten können, weil es dafür aus der Wissenschaft abgeleitete und als gesichert geltende Erklärungsmodelle gibt. Sollen diese durch AUVAfit-Interventionen verändert werden, ist ein Ist-Soll-Abgleich erforderlich, der eine Vorher-Nachher-Messung ermöglicht. Dieser soll durch standardisierte

psychologische Arbeitsanalyseverfahren erfolgen, die qualitätsgesichert sind.

1.1. Evaluation auf der Ebene des Zusammenhangs

Die Durchführungsstandards von AUVAfit standen bereits 2007 fest, da AUVAfit in der Pilotphase extern evaluiert wurde.

1.1.1. Die Vorgehensweise: Der AUVAfit Beratungsablauf

AUVAfit wird in Form eines Projektes in den Betrieben abgewickelt. Der Projektablauf beginnt mit der Auftragsklärung. In dieser Phase wird gemeinsam mit der Steuerungsgruppe des Betriebes der Handlungsbedarf in Hinblick auf arbeitsbedingte psychische Belastungen und Belastungen des Bewegungs- und Stützapparats sowie deren Wechselwirkungen erhoben. AUVAfit ist begrenzt auf bis zu zehn aufgabenunterschiedliche Arbeitsplätze oder eine Abteilung mit maximal 50 MitarbeiterInnen oder eine Organisationseinheit. Dort, wo der Betrieb Handlungsbedarf sieht, werden zwei bis maximal drei konkrete Fragestellungen auf der Ebene der Organisation, der Gruppe, der Person oder der Aufgabe formuliert. Dabei ist eine „Übersetzungsleistung“ der betrieblichen Fragestellung in eine arbeitspsychologisch relevante Fragestellung erforderlich (Hartmann 1973, aus: Rosenstiel 2003).

Die anschließende Analyse der Arbeitsbedingungen erfolgt in verschiedenen Teilen, einer davon ist eine arbeits- und organisationspsychologische Belastungsanalyse. Die passend zur Fragestellung ausgewählten psychologischen Arbeitsanalyseverfahren sind durch Normen qualitätsgesichert. Die Auswahl erfolgt nach Fragestellung innerhalb des Evaluationskonzepts nach fachlichen Kriterien bzw. theoriegeleitet (aufgrund von Hypothesen und früherer Forschung). In einem Entwicklungskonzept, das die AUVA-Standards eines Beratungsberichtes erfüllt, werden alle Ergebnisse dokumentiert. Das Entwicklungskonzept enthält u. a. alle Ergebnisse der Analyse, die Bewertung der Ergebnisse nach arbeits- und organisationspsychologischen Kriterien (Beeinträchtigungsfreiheit sowie Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit) mit einem Ist-Soll-Abgleich, eine interpretierende Zusammenfassung, die Verdichtung auf ein Stärken-Verbesserungspotenzial und die Empfehlung eines Leistungsangebotes aufgrund des Verbesserungspotenzials. Das Vorgehen in der inhaltlichen Konzeption des Leistungsangebotes ist als „theoriegeleitet“ und „empiriegeleitet“ (aufgrund der Erfahrung) zu beschreiben. Das Leistungsangebot besteht aus verschiedenen standardisierten Interventionsmethoden, mit deren Hilfe Verbesserungsvorschläge zunächst getrennt und

dann gemeinsam und partizipativ mit den MitarbeiterInnen und Führungskräften angeleitet erarbeitet und in einem Aktionsplan dokumentiert werden. Die Techniken, die dabei angewendet werden, sind vielfältig: Seminare, Moderationen (geleitet), angeleitete Arbeitsgruppen, Impulsreferate etc. Die Berichte zu den Interventionen werden ebenfalls ins Entwicklungskonzept integriert. AUVAFit begleitet die Betriebe bei der Umsetzung der erarbeiteten und von MitarbeiterInnen und Führungskräften akzeptierten Maßnahmen durch Coaching oder Diskussion und evaluiert die Veränderungen nach einem angemessenen Zeitraum. Die Evaluation wird ebenfalls dokumentiert und der Bericht ins Entwicklungskonzept integriert. Damit liegt ein umfassendes Werk vor.

1.1.2. Das AUVAFit Wirkungsmodell

Das Ziel von AUVAFit ist eine Verbesserung der Qualität der Arbeit und der Arbeitsplätze in Hinblick auf arbeitsbedingte psychische Belastungen, arbeitsbedingte körperlicher Belastungen des Bewegungs- und Stützapparates und deren Wechselwirkungen. Das in der „Ausgangslage“ (Konzept Juli 2006; S. 2) „unterstellte“ Wirkungsmodell kann folgendermaßen beschrieben werden: Eine Optimierung der Arbeitsbedingungen (Erhalt oder Förderung der Qualität der Arbeitsplätze) führt zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Motivation sowie der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und damit zu einer Reduktion der Krankenstände. Die in den beschriebenen Zusammenhängen enthaltenen Kriteriumsvariablen bzw. relevanten Einflussfaktoren sind demnach Arbeitszufriedenheit, Motivation, Leistung und Gesundheit. Die Qualität der Arbeitsplätze selbst lässt sich anhand von tätigkeitsbezogenen, sozialen und personenbezogenen Merkmalen beschreiben, für die der Nachweis eines Zusammenhangs mit Motivation und/oder Leistungsfähigkeit und/oder Fehlzeiten erbracht werden konnte (siehe Konzept April 2008, S. 4). (Arbeits-)Bedingungsbezogene, soziale und personenbezogene Merkmale sind als Prädiktorvariablen im Wirkungsmodell zu bezeichnen. Sie stellen Indikatoren für die Qualität der Arbeit dar, die durch AUVAFit im Sinne einer Einflussnahme analysiert, bewertet, verändert und (um-)gestaltet werden.

Ob die im Wirkungsmodell beschriebenen Faktoren auch tatsächlich zusammenhängen, wurde überprüft – mit dem Ergebnis, dass sich zahlreiche Beispiele für den Nachweis eines Zusammenhanges zwischen den Merkmalen der Arbeit und betriebsrelevanten Faktoren in der Literatur finden lassen: z. B. der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Leistung, Fehlzeiten sowie Fluktuation, zwischen Arbeitsbelastung und Frühpensionierung, zwischen körperlichen Belastungen oder Kontrollmöglichkeiten und Fehlzeiten, zwischen

psychischen Belastungen und Auswirkungen im Muskel-Skelettal-Bereich sowie zwischen Arbeitsstress und der Anzahl der Arbeitsunfälle (Rothmeier-Kubinecz 2013). Auch der umgekehrte Zusammenhang zwischen Leistung und Arbeitszufriedenheit, wie z. B. von Siggrun Fritz anhand des Modells von Locke und Latham (1990), konnte in einer Mehrebenen-Evaluation (Fritz 2004) nachgewiesen werden.

1.1.3. Theoretische Fundierung

Will man Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistung des Menschen sowie arbeitsbedingtes Fehlzeitenverhalten nicht nur beschreiben, sondern auch erklären und vorhersagen, bedarf es einer Theorie über die vermuteten (kausalen) Zusammenhänge, anhand derer man die Gültigkeit der Erkenntnisse überprüfen kann. Die Auswahl der Modelle für die theoretische Fundierung des AUVAFit-Konzeptes erfolgte unter dem Aspekt des Nachweises innerhalb des Wirkungsmodells, da nur unter diesen Voraussetzungen die untersuchten Arbeitsmerkmale als Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze im Sinne des Modells gelten können (siehe Abb. 1):

1. **Die Wirkung von Kerndimensionen der Arbeit auf das Verhalten und Erleben von MitarbeiterInnen in Organisationen (nach Hackman & Oldham 1975, 1976)**
2. **Integriertes Fehlzeitenmodell (Nijhuis & Smulders 1996)**
3. **Job-Demand-Control-Modell (Karasek & Theorell 1990)**
4. **Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist 2002)**
5. **Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten (Richter & Hacker 1998)**

Wie man deutlich erkennen kann, wiederholen sich besonders im „bedingungsbezogenen Bereich“ Arbeitsmerkmale, teilweise als Einzelmerkmal, teilweise als Merkmalkombination. Für jedes der Merkmale bzw. jede der Merkmalkombinationen lassen sich wiederum andere arbeitspsychologische Konzepte in Beziehung setzen. Beispielsweise kommt das Humankriterium Entscheidungsspielraum als Tätigkeitsspielraum (vgl. Ulich 2005), als Konzept der Freiheitsgrade (vgl. Hacker 1986), als Konzept der Autonomie (vgl. Gulowsen 1972) und der Kontrolle (vgl. Frese 1977) sowie eben als Konzept des Job Latitude (Karasek & Theorell 1990) vor (aus: Dunckel, Pleiss 2007).

Die Wirkung von Kerndimensionen der Arbeit auf das Verhalten und Erleben von Mitarbeiter-

Innen in Organisationen (nach Hackman & Oldham 1975, 1976): Hackman und Oldham arbeiteten das Job-Characteristics-Modell (1976, 1980) aus und griffen zur theoretischen Ableitung auf das aus der Grundlagenforschung bekannte Konzept der intrinsischen Motivation zurück (Deci & Ryan 1985).

„Arbeitsmotivation“ resultiert nach Hackman und Oldham aus einem Zusammentreffen bestimmter Merkmale der Arbeitstätigkeit („Motivierungspotenzial der Arbeit“) mit unseren persönlichen Motiven. Diese Merkmalkombination hat konkrete Auswirkungen auf unsere „Anwesenheitsmotivation“ als Voraussetzung für Mitarbeiteranwesenheit. Die Annahme, dass eine mögliche Ursache für Abwesenheiten, seien sie krankheits- und/oder motivational bedingt, eine negative Bewertung oder Einstellung gegenüber der Arbeit sein könnte, wurde bestätigt. (Weitere Befunde zur Beziehung zwischen Entfaltungsbedürfnis, Motivierungspotenzial der Arbeit, Fehlzeiten und Fluktuation siehe Schmidt & Daume 1996, aus: Dunckel 1999; S. 206ff.)

Mithilfe von AUVAFit erarbeitete Maßnahmen wirken verändernd bzw. gestaltend auf die Arbeit. Dazu gibt es neben arbeits- und organisationspsychologischen Modellen auch Normen, z. B. die ÖNORM EN 614-2 (2000). Für die Kerndimensionen der Arbeit wurde ein alle Gütekriterien erfüllendes psychologisches **Arbeitsanalyseinstrument** entwickelt,

das bei entsprechender Fragestellung in AUVAFit zum Einsatz kommt: **JDS**, Job Diagnostic Survey von Schmidt, Kleinbeck, Ottmann und Seidel (1985) ins Deutsche übertragen (Dunckel; S. 206ff; baua Toolbox).

Integriertes Fehlzeitenmodell (Nijhuis & Smulders 1996): Zu den Ursachen von Fehlzeiten wurden unterschiedliche Theorien entwickelt, zwei davon ließen sich empirisch absichern.

- Rückzugsmodell: Erklärt vorübergehende Abwesenheit durch Arbeitsunzufriedenheit.
- Copingtheorie: Vorübergehende Abwesenheit dient der Regeneration von Beanspruchung – Fehlzeiten fallen dann an, wenn die Möglichkeit, auf belastende Arbeitsinhalte Einfluss zu nehmen, nicht gegeben ist und Belastungen bereits körperliche Beschwerden erkennen lassen (Frieling & Sonntag 1999).

Nijhuis und Smulders (1996) fassten alle bis dahin erhobenen Einflussgrößen für Fehlzeiten in einem Modell zusammen und klassifizierten diese nach personenbezogen, arbeitsbezogen und gesellschaftlich. Von den arbeitsbezogenen Einflussgrößen wirken sich insbesondere mangelnde Abwechslung, mangelnde Selbstständigkeit und mangelnder Kontakt mit anderen, unangemessener Schwierigkeitsgrad, fehlende Kontrollmöglichkeiten und körperliche Belastung aus.

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DER QUALITÄT DER ARBEIT UND FEHLZEITEN (THEORETISCHE FUNDIERUNG)					
	Wirkung von Kerndimensionen der Arbeit auf das Vh. und Erleben – motivationspsychologisches Modell	Integriertes Fehlzeitenmodell	Effort-Reward-Imbalance Modell	Job-Demand-Control-Modell	Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten
	Hackman & Oldham (1975)	Nijhuis & Smulders (1996)	Johannes Siegrist (2002)	Karasek & Theorell (1990)	Richter & Hacker (1998)
Person-bezogener Bereich	Entfaltungsbedürfnis	Fertigkeiten, Eigenschaften	Verausgabungsbereitschaft	Selbstwirksamkeit problembezogenes, aktives Coping	
Persönlich bedeutsame Erlebniszustände	1) Bedeutsamkeit der Arbeit 2) Verantwortlichkeit für Arbeitsergebnisse 3) Kenntnis der Arbeitsergebnisse		1) tatsächliche oder befürchtete Arbeitslosigkeit 2) befürchtete Rationalisierungsmaßnahmen		
Bedingungsbezogener Bereich	1) Autonomie (Handlungsspielraum und Unabhängigkeit) 2) Vollständigkeit der Aufgabe (vgl. Hacker 1986) 3) Wichtigkeit der Aufgabe (für die Allgemeinheit) 4) Anforderungswechsel (Gelegenheit, verschiedene Fähigkeiten einzusetzen) 5) Rückmeldung durch die Arbeit (Möglichkeit, das Ergebnis nach eigenem Maßstab zu bewerten)	1) Kontrollmöglichkeit (fehlende) 2) Schwierigkeitsgrad (unangemessener) 3) körperliche Belastung 4) Abwechslung (mangelnde) 5) Kontakt mit anderen (mangelnder)	1) Anerkennung, Wertschätzung (Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten) 2) Anstrengung (Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, Verantwortung Unterberechnen, Störungen) 3) körperliche Belastung	1) Kontrolle (Handlungsspielraum = Einfluss auf eine belastende Situation haben) 2) Anforderungen (Umfang, Intensität, Schwierigkeit der Aufgabe)	Verantwortungsinhalte Gruppenverantwortung sequenziell, zyklische Vollständigkeit Widerspruchsfreiheit körperliche Abwechslung Wiederholungsgrad (Zykluswechsel) Vorbildungsnutzen Rückmeldung

Abb. 1: Auswahl der Modelle für die theoretische Fundierung

Aber auch das Vorgesetztenverhalten ist eine nicht zu unterschätzende Einflussgröße. So konnte Schmidt (1996) in einer Studie zum Vorgesetztenverhalten zeigen, dass dieses insgesamt zu rund zehn Prozent mit der Entscheidung zur Absenz oder Fluktuation zu tun hat. Dabei schätzten die Mitarbeiter das Verhalten ihrer Vorgesetzten mithilfe eines psychologischen **Arbeitsanalyseinstruments**, der bei entsprechender Fragestellung auch im AUVAFit zum Einsatz kommt (baua Toolbox): **FVVB, Fragebogen zur Vorgesetzten-Verhaltens-Beschreibung** (Garthe & Fittkau 1997; Frieling & Sonntag 1999).

Zusammenfassend lässt sich aufgrund der Untersuchungen zum Fehlzeitenmodell sagen, dass motivationale Ursachen für Abwesenheit – das sind vor allem gravierende Probleme des Betriebsklimas, Vorgesetztenverhalten und schlechte Arbeitsorganisation – betrieblich relevant sind. Aus den epidemiologischen Daten der Whitehall-Studien wurden zwei theoretische Modelle entwickelt, die den Zusammenhang zwischen (bestimmten) Arbeitsbedingungen und einem erhöhten Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen („Modellkrankheit“) erklären und deren Ergebnisse heute mehrfach durch Langzeitstudien und auch für andere schwere Erkrankungen als gesichert gelten (Überblick z. B. Siegrist, Dragano 2008).

Job-Demand-Control-Modell (Karasek & Theorell 1990): Robert Karasek, amerikanischer Soziologe, entwickelte ein theoretisches Erklärungsmodell aus den epidemiologischen Daten der Whitehall-Studien und

testete es gemeinsam mit dem schwedischen Sozialmediziner Thöres Theorell. Das in mehr als zehn prospektiven epidemiologischen Studien belegte Job-Demand-Control-Modell sagt voraus, dass vor allem jene Arbeitsplätze hoch belastend sind, die nicht nur durch mangelnde Kontrolle über die eigenen Arbeitsbedingungen gekennzeichnet, sondern zusätzlich mit hohen Anforderungen verbunden sind. Ausschlaggebend für ein Gesundheitsrisiko ist die Kontrolle über das eigene Tun (= Job Control), beispielsweise die Möglichkeit, sich die Arbeit selbst einteilen zu können. Sogar wenn man nur glaubt, über Kontrolle zu verfügen, aber eigentlich keine hat, schützt das vor Krankheit. Die Kontrolle über die eigene Arbeitssituation wird durch den Handlungsspielraum und die Entscheidungsverantwortung beschrieben, z. B. die Möglichkeit der fachlichen Einflussnahme auf die eigene Situation. Zur Messung des Verhältnisses der Anforderungen zum Handlungsspielraum wurde ein psychologisches **Arbeitsanalyseinstrument** entwickelt, das bei entsprechender Fragestellung zum Einsatz kommt: **FIT**, von Richter, Hemmann, Merboth, Fritz, Hänsgen, Rudolf (2000), Internet (baua Toolbox).

Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist 2002): Johannes Siegrist, deutscher Soziologe, entwickelte das „Modell beruflicher Gratifikationskrisen“ anhand der Whitehall-Daten (Siegrist, Kuper, Singh-Manoux, Marmot 2002). Das Modell sagt voraus, dass jene Arbeitsplätze am höchsten belastend sind, bei denen sich Anstrengung und Gratifikation nicht die Waage halten, nicht ausgeglichen sind. Das Verhältnis von auf sich genommener Anstrengung wird als Gegenleistung zur Belohnung, als Vertragsbestandteil jedes Arbeitsverhältnisses betrachtet. Insofern ist auch die Form des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung. Wenn wir für unsere Arbeit zu wenig Geld, Wertschätzung, Sicherheit oder Aufstiegschancen erwarten können, kommt es zu einer Gratifikationskrise. Wer unter einer Gratifikationskrise leidet, hat ein stark erhöhtes Risiko für psychische oder körperliche Erkrankungen. Zur Messung des Verhältnisses Anstrengung zu Belohnung wurde ein psychologisches **Arbeitsanalyseinstrument** entwickelt, das bei entsprechender Fragestellung zum Einsatz kommt: **ERI**, Effort Reward Imbalance von Johannes Siegrist (1996), Internet (baua Toolbox).

Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten (Richter & Hacker 1990; aus Hacker 2006): Der Handlungstheorie nach handelt der Mensch zielbezogen und eigeninitiativ, die dabei ablaufenden kognitiven Prozesse sind von Bedeutung, zum Beispiel wie Handlungen im Vollzug der Arbeitstätigkeit reguliert werden.



Abb. 2: Job-Characteristics-Modell
Mit Hilfe des AUVAFit erarbeitete Maßnahmen wirken verändernd/gestaltend auf die Arbeit. Dazu gibt es neben arbeits- und organisationspsychologischen Modellen auch Normen, z. B. die ÖNORM EN 614-2 (2000).

Die Arbeitstätigkeit vollzieht sich demnach über ständig schleifenartig zu durchlaufende Rückkoppelungsprozesse (Ziele, Pläne, Strategien). Das Konzept der psychischen Regulation von Arbeitstätigkeiten erklärt die Zusammenhänge zwischen Beanspruchungsfolgen, Arbeitsanforderungen und psychischen Leistungsvoraussetzungen. Das heißt, wenn Arbeitstätigkeiten nicht auch bestimmte Anforderungen an die kognitiven Fähigkeiten des Menschen (z. B. geistige und körperliche Abwechslung, Möglichkeiten zu lernen etc.) stellen, kann man ganz bestimmte Fehlbeanspruchungen (Folgen) vorhersagen. Die unterschiedlichen Anforderungen von Arbeitstätigkeiten können durch sogenannte bedingungsbezogene (oder objektive) Tätigkeitsmerkmale arbeitsanalytisch beschrieben werden (Pohlandt, Richter, Jordan und Schulze; aus: Dunckel 1999).

Die theoretische Fundierung der meisten bedingungsbezogenen objektiven Arbeitsanalyseverfahren ist die Handlungsregulation. Sie kommen regelmäßig bei entsprechender Fragestellung im AUVAFit zum Einsatz (siehe auch baua Toolbox).

- RHIA: Regulationsbehinderungen in der Arbeitstätigkeit (Leitner et al.)
- REBA: rechnergestütztes Verfahren für die Bewertung und Gestaltung im Arbeits- und Gesundheitsschutz (Pohlandt, Richter, Jordan & Schulze)
- TAA-KH-S: Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus in der Selbstbeobachtungsversion (Büssing & Glaser)
- TBS-GA (Evelin Rudolph-Müller, Winfried Hacker und Frauke Schroda)
- Mehrebenen-Modell
- KABA: Kontrastive Aufgabenanalyse (Dunckel, Volpert, Zölch, Kreutner, Pleiss und Hennes)

Es gibt unterschiedliche Formen der Klassifikation psychologischer Arbeitsanalyseinstrumente (siehe Rothmeier 2007 oder Nebel, Wolf & Richter). Für die Auswahl der zur AUVAFit-Fragestellung passenden Instrumente werden hauptsächlich fachliche Kriterien herangezogen.

Zusammenhang von Stress mit Muskuloskelettalbeschwerden – Wechselwirkungen: Gewisse Arbeitsmerkmale sind nachweislich am Zusammenhang von Stress mit Muskuloskelettalbeschwerden beteiligt sind (Ulich 2001).

Prädiktoren:

- Zeitdruck und Leistungsverdichtung
- geringe soziale Unterstützung
- Monotonie und unzureichende Erholungspausen
- fehlende Anerkennung bei hoher Anstrengungsbereitschaft (Gratifikationskrisen)

Die Identifikation dieser Arbeitsmerkmale im Zusammenhang mit Muskuloskelettalbeschwerden macht eine arbeitspsychologische Intervention neben ergonomischen Maßnahmen jedenfalls sinnvoll (siehe auch u. a. Kreis & Bödecker 2003).

1.1.4. Evaluation auf der Ebene des Zusammenhangs – eine Zusammenfassung

Alle im Kapitel 1 geforderten Voraussetzungen für ein Evaluationskonzept können damit als erfüllt angesehen werden. Die in Abb. 1 beschriebenen und mit Merkmalen bzw. Merkmalskombinationen in Bezug stehenden empirisch gesicherten Modelle, für die der Zusammenhang mit den Kriteriumsvariablen, vor allem mit arbeitsbedingten Krankenständen, als erwiesen gilt, sind Grundlage für Analyse und Interventionen in AUVAFit. Beispielsweise gestaltet die AUVAFit-Intervention „Team Work Management“ einerseits die Selbstregulation, andererseits die Vollständigkeit der Gruppe bzw. deren Aufgaben (Rothmeier-Kubinecz 2010). So entsteht eine gewollte enge Verbindung von AUVAFit-Interventionen bzw. Maßnahmen und den Analyseergebnissen. Abb. 2 zeigt jene Arbeitsmerkmale bzw. Ausführungsbedingungen, die aufgrund des Wirkungsmodells im Rahmen von AUVAFit im Mittelpunkt stehen.

Zusammenfassend lässt sich über die Evaluation auf der Ebene des Zusammenhangs sagen:

1. **Der Wirkungszusammenhang der in AUVAFit identifizierten Merkmale für die Qualität der Arbeitsplätze mit den Merkmalen Leistung, Fehlzeiten, Arbeitsunfälle oder Arbeitszufriedenheit konnte vielfach nachgewiesen werden.**
2. **Unter diesen Voraussetzungen können die untersuchten Arbeitsmerkmale als Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze im Sinne des Modells gelten (Prädiktorvariablen) und sind als Kennzahlen geeignet, einen Effekt nachzuweisen.**
3. **Die Indikatoren bieten Ansatzmöglichkeiten für die Entwicklung von Trainings- und Beratungskonzepten zur Steigerung der Qualität der Arbeitsplätze für bereits erprobte und weitere AUVAFit-Interventionsangebote.**
4. **Die Merkmale für die Qualität der Arbeitsplätze werden als Teil der Analysephase von AUVAFit mit psychologischen Arbeitsanalyseverfahren erhoben, deren theoretischer Hintergrund die Modelle des Evaluationskonzepts sind, die arbeitswissenschaftlich als gesichert gelten und die Testgütekriterien erfüllen. Die**

im AUVAfit verwendeten Verfahren und Instrumente sind qualitätsgesichert nach Normen.

1.2. Evaluation auf der Ebene der Wirksamkeit

Quasiexperimentelles Design auf der Ebene der Wirksamkeit

„Um die wissenschaftliche Begründung eigener Interventionen zu überprüfen und um gegebenenfalls mit seinen Arbeiten wiederum einen Beitrag zu einer anwendungsorientierten organisationspsychologischen Forschung zu leisten, sollte der Organisationspsychologe seine Interventionen evaluieren (Thierau-Brunner, Stangel-Meseke & Wottawa 1999), was zugleich eine Überprüfung der explizit oder implizit der Intervention zugrunde liegenden Hypothesen ist (aus: Rosenstiel L.V. 2007).“ Für die Evaluation des Erfolges für den Betrieb werden als Kennzahlen die Werte der standardisierten, normierten Verfahren in einer Vorher-nachher-Erhebung herangezogen und daraus die Effektstärken berechnet.

Bereits im Pilotprojekt hat die Firma queraum „die Auswahl eines Instrumentariums“ empfohlen, „das zu Beginn des Projekts für die Betriebsdiagnose eingesetzt werden kann und zudem – ergänzend durch eine zweite Befragung – der Wirkungsanalyse dient“ (queraum Anbot, 1.2.07. Externe Evaluation Projekt AUVAfit). Die Untersuchung, in welchem Umfang das Projektziel erreicht wurde, erfolgt demnach durch eine erneute quantitative Erhebung der Qualität der Arbeitsplätze mittels des zur betrieblichen Fragestellung passend

ausgewählten psychologischen Arbeitsanalyseverfahrens. Der Zeitpunkt der Zweiterhebung ist ein halbes Jahr nach Umsetzung der letzten Maßnahmen. Die Maßnahmen werden mittels AUVAfit-Interventionen aus dem Leistungsangebot mit den MitarbeiterInnen und den Führungskräften des Betriebes erarbeitet und in einem Aktionsplan dokumentiert. **Für die Evaluation des Erfolges von AUVAfit für die AUVA** konnte anhand der Kriteriumsvariablen „Krankenstandstage“ und „Arbeitsunfälle“ der Erfolg von AUVAfit in der Pilotphase nachgewiesen werden und anhand von Kosten-Nutzen-Überlegungen auch bewertet werden (Rothmeier-Kubinecz 2007, 2008, 2011).

1.3. Evaluation auf der Ebene der Effizienz

Auf Wunsch des Betriebes wird aufgrund der Effektstärkenberechnung nach der Methode des geschätzten Nutzens nach Sigrun Fritz (2006) auch die Effizienz der Maßnahmen berechnet. Diese Methode bezieht die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Effekt und Leistung mit ein. Es stehen mehrere Modelle zur Ermittlung der erweiterten Kosten-Nutzen-Analyse zur Verfügung. Eine der Formeln der Nutzenberechnung geht auf Schmidt et al. (1982) zurück und wurde von Sigrun Fritz für die Zwecke der Effizienzberechnung herangezogen. Die Ermittlung des Bruttonutzens erfolgt durch die Multiplikation von mehreren Faktoren: In dieser Formel wird die ermittelte Effektstärke d_t durch SD_y mit dem monetären Faktor „Arbeitsleistung“ in Bezug gesetzt. Als Maß für die aufwändig zu erfassende Arbeitsleistung wird aufgrund von Erkenntnissen aus Metaanalysen der Gehalt herangezogen. Als Maß

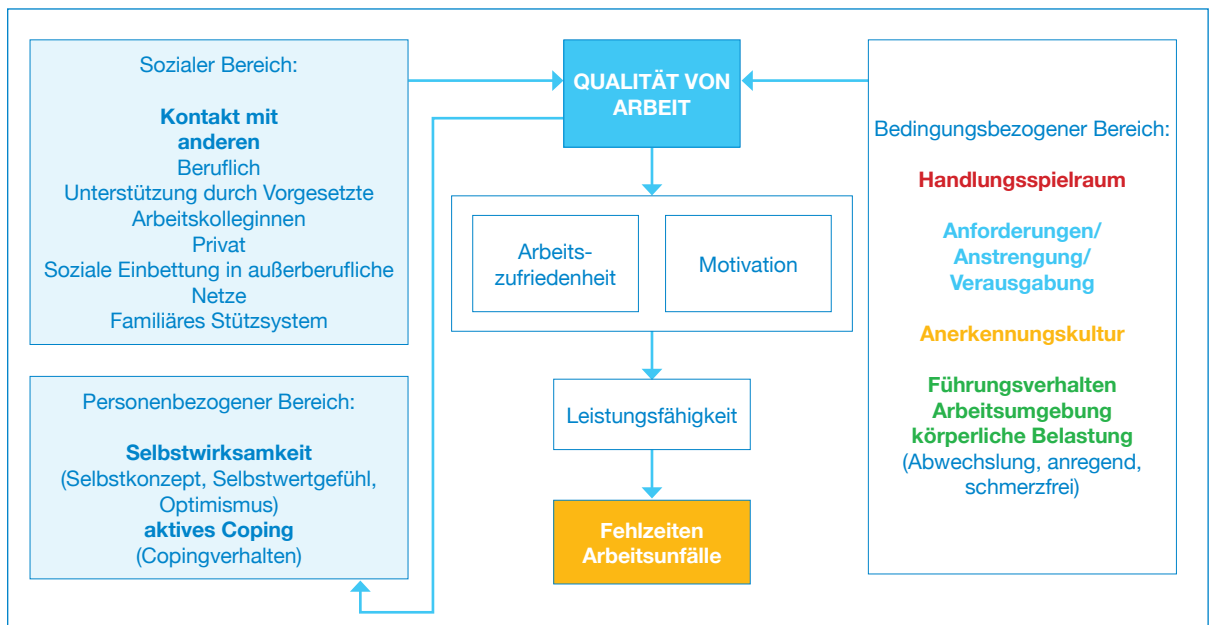


Abb. 3: Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren

für die Leistungsvarianz wird der Schätzwert „40% des Bruttojahresverdienstes“ (Faustformel) zugrunde gelegt. Zur Ermittlung des Bruttonutzens wird weiter durch die 40-Prozent-Faustformel die Standardabweichung der Leistung der Durchschnittsjahresbruttolohn (SDy) mit den ermittelten Faktoren dt und A multipliziert. Weitere Werte, die mitberücksichtigt werden, sind die Anzahl der Nutzer und die Effektdauer.


3. Ergebnisse

Ende 2014 stehen konkrete Zahlen aus den AUVVAfit-Vertragsbetrieben zur Verfügung.

LITERATUR

- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Friesenbichler, H., Effenberger, G., Hallström, I., Konzept Juli 2006, 2.
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Rothmeier-Kubinecz, S. 2007, 2008, 2011, Wirksamkeitsanalyse, in: Stadler-Vida, M., Rappauer, A., queraum.kultur- und sozialforschung, Evaluationsberichte 1. bis 3. Serie.
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Rothmeier-Kubinecz, S., Strobach, T. 2010, AUVVAfit Ausbildung, Modul 2, 4ff.
- Bortz, J. und Döring, N. 2006, Forschungsmethoden und Evaluation, 4. überarbeitete Auflage. Springer Medizin Verlag, 96.
- Dunckel, H. 1999, (Hg.), Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag, 341–363, 345.
- Dunckel, H., Pleiss, C. (Hrsg.) 2007, Kontrastive Aufgabenanalyse. Zürich: vdf Hochschulverlag, 34.
- Fritz, S. 2004, Mehrebenen-Evaluation von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dissertation TU Dresden.
- Fritz, S. 2006, Ökonomischer Nutzen „weicher“ Kennzahlen, Band 38, 2. korrigierte Auflage. Zürich: vdf Hochschulverlag, 43.
- Frieling, E., Sonntag, K. 1999, Lehrbuch Arbeitspsychologie, 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: Hans Huber, 252–255, 261.
- Hacker, W. 2005, Allgemeine Arbeitspsychologie, 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: Hans Huber Verlag.
- Hacker, W. & Richter, P. 1990, Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten, in: Frei, F. & Udries, I. (Hg.), Das Bild der Arbeit. Bern: Hans Huber, 125–142.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. 1975, Development of the Job Diagnostic Survey, Journal of Applied Psychology, 60, 159–170.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. 1976, Motivation through the design of work: test of a theory, Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250–279.
- Hartmann H. (1973). Psychologische Diagnostik. Stuttgart: Kohlhammer.
- Johnston, J.J. 1995, Occupational injury and stress, Journal of Occupational and Environmental Medicine, 37, 1199–1203.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. 1990, Healthy work. New York: basic Books.
- Leoni, T. 2012, Fehlzeitenreport, Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Nebel C., Wolf S. & Richter P.: Instrumente und Methoden zur Messung psychischer Belastung, aus: Windemuth, D., Jung, D. & Petermann, O. (Hg.) (2010). Praxishandbuch psychischer Belastungen im Beruf. Wiesbaden: Universum Verlag, 261–274.
- Nijhuis, F. J. N. & Smulders, P. G. W. 1996, Die Wirkung von Arbeitsanforderungen und persönlichen Kontrollmöglichkeiten auf Gesundheitsbeschwerden und Fehlzeiten, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 4, 173–180.
- ÖNORM EN 614-2:2008 12 01, Sicherheit von Maschinen – Ergonomische Gestaltungsgrundsätze – Teil 2: Wechselwirkungen zwischen der Gestaltung von Maschinen und den Arbeitsaufgaben.
- queraum. Kultur- und Sozialforschung in Zusammenarbeit mit Prospect Unternehmensberatung GesmbH, Stadler-Vida, M., Rappauer, A. Mai 2011, Evaluationsbericht Projekt AUVVAfit.
- Rosenstiel, L. v. 2007, Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart: Schäffer-Pöschel, 36.
- Rothmeier S. (2007). Ist psychische Belastung messbar? SFK Projektarbeit. 49. Fachlehrgang.
- Rothmeier-Kubinecz S. (2013). AUVVAfit. Ein Präventionsprojekt der AUVVA. Tagungsband zur Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaften 19.–20. September 2013. 51.
- Schmidt, K.-H. & Daume, B. 1996, Beziehungen zwischen Aufgabenmerkmalen, Fehlzeiten und Fluktuation, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 40, 181–189.
- Schmidt, F. L., Hunter, J. E., Pearlman K. 1982, Assessing the economic impact of personnel programs on workforce productivity, Personnel Psychol 35: 333–347.
- Seligman, M. 1999, Erlernte Hilflosigkeit. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Siegrist, J. 2002, Effort-reward imbalance at work and health, in: Perrewe, P. L. & Ganster, D.C. (Eds.), Historical and current perspectives on stress and well being, Vol.2. Amsterdam: JAI, 261–291.
- Siegrist, J., Dragano, N. 2008. Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben, Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz, Bd. 51, Heft 3, März 2008, 305–312.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., Peter, R. 2004, The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. Social Science & Medicine, 58, 1483-1499.
- Sir Marmot, M.G., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., Head, J., White, I., Brunner, E., Feeny, A. 1991, Health inequalities among British civil servants, The Whitehall II study, Lancet Jun 8, 337 (8754), 1387–93.
- Sir Marmot, M.G. 1996, Do socioeconomic differences in mortality persist after retirement, 25 year follow up of civil servants from the first Whitehall study, BMJ 313, 1177–1180.
- Sir Marmot, M.G. 2005, Status Syndrom. Bloomsbury Publishing, 17–36.
- Sir Marmot, M.G., Siegrist J. (Hg.) 2008, Soziale Ungleichheit und Gesundheit, Bern: Hans Huber.
- Theorell, T., Karasek, R.A. 1996, Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 9–26.
- Ulich, E. 2001, Arbeitspsychologie, 5. Auflage. vdf Hochschulverlag und Schäffer-Pöschel, 487–488.
- Ulich, E. 2011, Arbeitspsychologie, 7. Neu überarbeitete und erweiterte Auflage. vdf Hochschulverlag und Schäffer-Pöschel.

Mag. Sylvia Rothmeier-Kubinecz
AUVVA-Hauptstelle
Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
sylvia.rothmeier@auva.at
www.auva.at



Alles sicher unter Dach und Fach

Ein selbst entwickeltes Coil-Sicherheitssystem sorgt bei Austrodach für den sicheren Transport von großen Blechrollen.

ARIADNE SEITZ



Die Blechrollen sind durch Kraftschluss fest mit der Palette verbunden.

Das Großhandelsunternehmen Austrodach HandelsGES m.b.H., 1992 gegründet, beschäftigt an sechs Standorten in Österreich rund 80 Mitarbeiter, mit deren Hilfe mehr als 1.500 Kunden österreichweit bei ihren täglichen Routinearbeiten unterstützt werden. Beliefert werden

ausschließlich gewerbliche Kunden wie Dachdecker-, Spengler- und Zimmereibetriebe mit Markenprodukten aus den Sparten Dächer, Fassaden, Sicherheit, Entwässerung und erneuerbare Energie. Eine bei den Kunden geschätzte Stärke von Austrodach ist das zuverlässige Service und die individuelle Beratung durch kompetente Ansprechpartner. So soll es gar nicht erst zu Reklamationen kommen. Ein Außendienstteam und eine ausgefeilte Logistik mit eigenen Disponenten an sechs Standorten sorgen dafür, dass jeder Bezirk in Österreich gemäß Turnusplan mindestens zweimal pro Monat beliefert wird. Dabei steht außer Frage, dass dringende Lieferungen auch außerhalb dieses Plans rechtzeitig beim Kunden ankommen.

Coils sicher lagern und transportieren

Ladegutsicherung und auch die Lagerung von großen Blechrollen (Coils) in den eigenen Lagerhallen stellten das Unternehmen in der Vergangenheit aufgrund des hohen Gefahrenpotenzials vor große Herausforderungen. Die Coils wiegen pro Rolle bis zu 100 Kilogramm und lassen sich nur stehend lagern, da liegende Lagerung die Ware eindrücken und somit beschädigen würde. Sobald man fixe Großgebäude öffnen musste, war das Hantieren mittels Palette und Gabelstapler für die Mitarbeiter eine große Gefahr, da sich die schweren Rollen nicht fixieren ließen. Es galt rasch eine einfache Sicherungsmöglichkeit für die Blechrollen zu entwickeln.

Dem technisch begabten und engagierten Lagerleiter bei Austrodach St. Valentin ist es zu verdanken, dass für dieses Problem schlussendlich eine Lösung gefunden wurde: Werner Klein, der ständig mit diesem Problem konfrontiert war, machte sich – mit großer Unterstützung seitens seines Vorgesetzten Mag. Johannes Schöffelbauer – Gedanken darüber. Mit Hilfe eines Partners aus der Werkzeugbranche wurde eine kostengünstige, einfach

alle Fotos: Rainer Gryc/AWA

handzuhabende Lösung gefunden, mit der man nicht nur die eigenen Mitarbeiter, sondern auch Transporteure und Kunden vor Unfällen durch umstürzende Rollen schützen kann. Die Bezeichnung dieses speziell entwickelten Sicherheitssystems: Coilhalter System KW („KW“ steht für Klein Werner). Es besteht aus einem T-Stück, das durch die Blechrolle zwischen zwei Palettenbrettern an der Unterseite eingehakt wird. Der zweite Teil wird am T-Stück eingehängt, mittels Gewinde auf die genaue Größe angepasst und dann mit einem Schnellverschluss festgeschnallt. Die Blechrolle ist nun durch Kraftschluss fest mit der Palette verbunden, ein Umstürzen ausgeschlossen. Weitere Rollen können mit der festgeschnallten Rolle verbunden werden. Diese einfache und rasch anwendbare Sicherheitseinheit ist wiederverwendbar und kann jederzeit auch im LKW mitgeführt werden.

Größere Sicherheit, geringere Beschädigung der Ware

Seit Einführung dieses Systems sind Arbeitsunfälle in diesem Bereich nahezu auf null zurückgegangen. Darüber hinaus kann Austrodach auch einen leichten Rückgang beschädigter Ware verzeichnen. Ein zusätzlicher Nutzen ergibt sich daraus, dass zum einen keine Wartungskosten – wie zum Beispiel bei Bündelmaschinen – anfallen und zum anderen auch die Ladegutsicherung im LKW durch Formschluss gewährleistet ist. Dieses innovative System ist auch in Hinblick auf Nachhaltigkeit durch drastische Müllreduktion bemerkenswert, da die früher verwendeten Einschweißfolien nicht mehr benötigt werden und das System auch gleich für Retourware zum Einsatz kommt. Der Geschäftsführer Mag. Johannes Schöffel unterstützt das große Engagement und die Eigeninitiative seines Teams – kein Wunder, lautet sein Motto doch: „Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital!“ Das System überzeugte im vergangenen Jahr übrigens auch eine Fachjury: Im Rahmen der großen Gala von AUVA und WKO in der Wiener Hofburg wurde Austrodach mit der „Silbernen Securitas 2012“ in der Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ ausgezeichnet. ■



Gefahr gebannt: Mit dem „Coilhalter System KW“ können Blechrollen sicher gelagert und transportiert werden.

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



ZUSAMMENFASSUNG



Ein einfach anzuwendendes Sicherungssystem für die Lagerung und den Transport von Blechrollen wurde von der Firma Austrodach entwickelt. Im Vorjahr erhielt das Unternehmen dafür die „Silberne Securitas 2012“. ■

SUMMARY



Austrodach have developed an easy-to-apply safety system for storing and transporting sheet-metal coils, which was awarded the “Silver Securitas 2012”. ■

RÉSUMÉ



Austrodach a mis en place un système de sécurité simple à utiliser pour le stockage et le transport des rouleaux de tôle, qui a gagné le « Silver Securitas 2012 ». ■

Tischlereiwerkstatt mit „Wohlfühlatmosphäre“

Im Familienbetrieb Schwingenschuh Ges.m.b.H. in Nußbach, Oberösterreich, wird viel Wert auf Sicherheit und Gesundheit gelegt. Das untermauert nicht zuletzt die Anschaffung von zehn speziellen, elektronisch betriebenen Mini-Movern, mit deren Hilfe in der Tischlerei Haltungsschäden durch einseitige Belastungen und körperliche Anstrengung verhindert werden sollen.

ARIADNE SEITZ



Beim Betreten der großen Werkshalle in Nußbach findet man als Besucher sofort Gefallen an der (fast) wohnlichen Atmosphäre. Durch zahlreiche Schallschutzmaßnahmen ist es hier für eine Tischlerei erstaunlich leise. Die großzügigen, mit viel Licht durchflutenden Räume bieten ausreichend Platz für verschiedene Arbeitsbereiche und Manipu-

lationen, die ausschließlich mit Mini-Movern vollzogen werden. Diese sind mit einem Sensor ausgestattet, der die hinzugefügte oder weggenommene Menge erkennt und die eingegebene Arbeits- oder Abstapelhöhe selbstständig wieder angleicht. In diesem Betrieb wird nichts Schweres mehr von Hand gehoben oder getragen. In der Folge gibt es keine körperlichen Anstrengungen mehr. Die damit

verbundenen Bandscheibenbelastungen, Haltungsschäden durch einseitige Belastung oder Rückenschmerzen sind kein Thema mehr. Planungsplätze in Büro und Werkstatt sind ebenfalls alle höhenverstellbar und daher individuell für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter anzupassen. Für die Anschaffung dieser Geräte wurde Schwingenschuh im vergangenen Jahr im Rahmen der großen Gala von AUVA und WKO in der Wiener Hofburg mit der Auszeichnung „Silberne Securitas 2012“ in der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ prämiert.

Familienbetrieb, am Puls der Zeit

Der 1957 gegründete Familienbetrieb zeichnet sich nicht nur im Arbeitnehmerschutz, sondern auch fachlich durch Erfahrung und ständigen Fortschritt aus. Mit Engagement und Kompetenz ist Schwingenschuh dabei stets am Puls der Zeit und erreichte dank Know-how und Zuverlässigkeit hohe Anerkennung in der Branche. Firmenkunden, Architekten und Privatkunden gleichermaßen schätzen die fachgerechte Realisierung ihrer innenarchitektonischen Ideen.

alle Fotos: Rainer Gryc/AUVA



Die Räume bieten ausreichend Platz für verschiedene Arbeitsbereiche und Manipulationen, die ausschließlich mit Mini-Movern vollzogen werden.



Manfred Schwingenschuh: „In unserem Betrieb sollen alle gesund in Pension gehen!“

Da nicht nur Holz in den verschiedensten Stilrichtungen verarbeitet wird, sind den vielfältigen Ideen der Kunden keine Grenzen gesetzt. Ob moderne Einrichtungen mit viel Glas, zeitloser Edelstahl oder flexible Kunststoffe: Das Team unterstützt mit seiner langjährigen Erfahrung und Weitsicht auch bei der richtigen Materialauswahl. In Kombination mit handwerklichem Können sind die idealen Voraussetzungen für eine gelungene und langlebige Einrichtung auf höchstem Niveau gegeben. Die Stärke des Betriebes liegt in der Realisierung von Einrichtungskonzepten für Büro

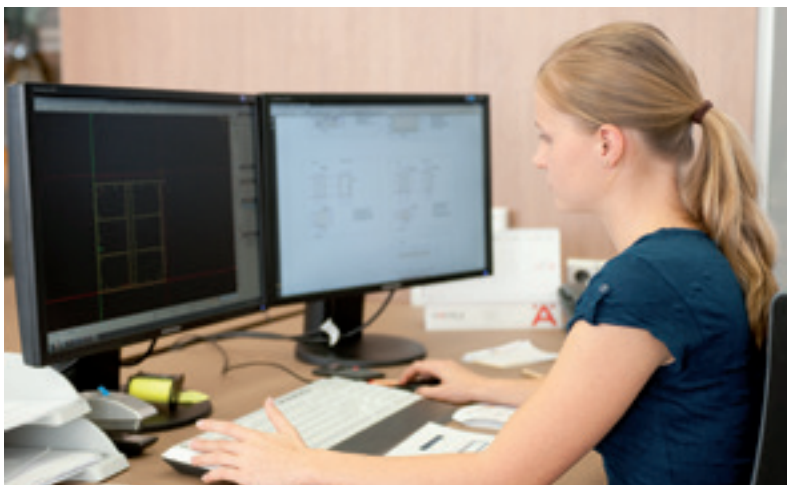
und Ladenbau, für Hotellerie, Gastronomie und privaten Wohnbereich.

„Alle Mitarbeiter sollen gesund in Pension gehen“

„Bei uns ist die persönliche Beratung ebenso wichtig wie die Verwendung hochwertiger Materialien. Das Raumkonzept soll nicht nur durch die Anmutung, sondern auch durch Langlebigkeit überzeugen“, sagen Manfred und Gertraud Schwingenschuh. Sohn Christoph ist ebenfalls Tischler mit Leib und Seele und freut sich auf die Heraus-

forderung, den Betrieb im 21. Jahrhundert weiterzuentwickeln und dabei auch auf Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter zu achten. „In unserem Betrieb“, so die drei unisono, „sollen alle gesund in Pension gehen!“

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



Die Planungsplätze in Büro und Werkstatt sind höhenverstellbar und daher für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell anzupassen.



Bandscheibenbelastungen, Haltungsschäden durch einseitige Belastung oder Rückenschmerzen sind kein Thema mehr.

Lampenfieber, ein unterschätztes Risiko

Rund vier Fünftel aller Menschen, die vor anderen auftreten müssen, leiden unter Lampenfieber. Das kann Gesundheit und Wohlbefinden stark beeinträchtigen. Die ursprünglich von der Natur für Extremsituationen entwickelte Stressreaktion lässt sich jedoch in den Griff bekommen!

MARIA STARIBACHER



Unter Lampenfieber leiden 80 Prozent aller Menschen, die vor anderen auftreten müssen.

Die Angst vor öffentlichem Sprechen liegt unangefochten an erster Stelle, noch vor Höhenangst oder den Urängsten vor Krankheit und Tod. Menschen würden also lieber sterben als eine Rede halten. Nicht nur Schauspieler und Musiker, auch Politiker und Manager, die präsentieren müssen, sind davon betroffen, ebenso Schüler und Studenten. Auch Bewerbungsgespräche und Prüfungssituationen können in Angst und Panik versetzen. Vor einer oder mehreren Personen etwas zu leisten bringt viele unter großen Druck. Sie sterben tausende Tode – trotz großen Wissens und Könnens, trotz aller Fähigkeiten und bester Vorbereitung.

Die Panik lässt sie schon Tage vorher nicht mehr schlafen, quälende Gedanken stören das Konzentrationsvermögen, das Herz rast, und Schweißausbrüche beunruhigen zusätzlich. Die Lebensqualität ist beeinträchtigt, und der Spaß an der Arbeit bleibt zunehmend aus. Die Angst zu versagen, sich zu blamieren und negativ bewertet zu

Fotos: Fotolia/Marekrekmal/Micro

werden, dominiert dann Denken und Fühlen und vermindert die Fähigkeit, sich zu entspannen. Sie beeinträchtigt das Wohlfühl und letztendlich das ganze Sein.

„... kann Ihre Gesundheit gefährden“

Gehören diese Stresssituationen zum permanenten Alltag, können sich gesundheitliche Schäden einstellen. Häufiger Schlafmangel ruft Konzentrationsstörungen hervor, die beim Autofahren oder bei der Arbeit an gefährlichen Maschinen zu schweren Unfällen führen können. Schmerzhaftes Muskelverspannungen werden chronisch und beeinträchtigen die Körperhaltung. Herzerasen und Aufregung vor Präsentationen haben nicht selten zu Herzinfarkten geführt. Psychische Verstimmungen wie Angst, Trauer, Minderwertigkeitsgefühle oder auch Gereiztheit können in Depressionen enden und beeinträchtigen auf alle Fälle die Kommunikation mit Mitarbeitern und Familie.

So unterschiedlich Menschen ihre Redefurcht erleben, so ist ihr doch eines gemein: Die Angst zu versagen beeinträchtigt immer die Leistungsperformance und die Lebensqualität. Aus Scham über die eigene Schwäche wird über Auftrittängste jedoch nicht gesprochen – und schon gar nicht in der Öffentlichkeit.

Eine natürliche Stressreaktion

Um zu begreifen, wie Lampenfieber entsteht, machen wir einen Ausflug in die Steinzeit. Stellen Sie sich vor, Sie leben als Steinzeitmenschen in Höhlen. Mit primitiven Steinwaffen ausgerüstet gehen Sie auf die Pirsch. Plötzlich stehen Sie einem riesigen Säbelzahn tiger gegenüber. Für solche Momen-

te hat uns Mutter Natur gut ausgerüstet: Das Gehirn übergibt das Kommando an das Unterbewusstsein. Es bleibt keine Zeit mehr zum Überlegen. Zunächst den Fluchtweg zu berechnen wäre der sichere Tod. Jetzt zählt nur noch schnelles, instinktives Handeln.

Die Nebennierenrinde stößt blitzartig die Stresshormone Adrenalin und Noradrenalin aus. Diese Hormone stellen dem Körper in Sekundenschnelle ungeahnte Energien zur Verfügung, um das eigene Leben zu retten. Es gibt nur zwei Möglichkeiten zu handeln: Angriff oder Flucht. Und für beides brauchen wir fast übermenschliche Kräfte. Sehen wir keinen Ausweg, stellen wir uns tot und fallen in Ohnmacht.

Wenn wir eine Situation als gefährlich einstufen, läuft dieses Urprogramm auch heute noch ab. Die Stresshormone lösen Schweißausbrüche, Zittern, Stimmlosigkeit, Leere im Gehirn oder auch Durchfall aus. Was früher zur Lebensrettung gedient hat, erleben wir nun als unangenehm und belastend. Immer noch werden Auftritte als bedrohlich eingestuft. Und Mutter Natur hilft. Schnelle Atmung zum Beispiel befördert mehr Sauerstoff ins Blut, um große körperliche Leistungen vollbringen, also gut kämpfen oder schnell flüchten zu können. Auch das dringende Bedürfnis, vor einem Auftritt die Toilette aufzusuchen, ist eine Hilfestellung. Mittels Durchfalls wirft der Körper unnötigen Ballast ab, sodass die Energie, die ansonsten für die Verdauung verbraucht würde, nun für Flucht oder Angriff zur Verfügung steht. Der Körper reagiert bei Angst immer schnell und heftig, aber das Gehirn wird weitgehend ausgeschaltet. Für Vorträge und Präsentationen brauchen wir jedoch Konzentration und Denkvermögen mehr als körperliche Kraft.

Warum Auftritte noch immer mit Stress verbunden sind

Bei all diesen Situationen geht es nicht mehr ums nackte Überleben. Wir werden nicht sterben, wenn wir einen Fehler machen. Wir fürchten weniger um unser Leben. Wir fürchten um unsere soziale Existenz. Wenn wir im Rampenlicht stehen, ist alle Aufmerksamkeit auf uns gerichtet. Wir werden be- und auch durchleuchtet. Die Auftrittsbühne wirkt wie eine Lupe, die unsere Unsicherheiten, Ängste und Selbstzweifel, unsere Fehler und Schwächen in Übergröße sichtbar macht. Die Angst, sich bloßzustellen und das Gesicht zu verlieren, sodass herauskommt, wer, wie oder was man ist, steht für die meisten in ihrer Angsthierarchie an erster Stelle. Je größer der Unterschied zwischen dem, wie man sein möchte, und der Realität, wie man ist, desto bedrohlicher ist es für uns. Aus Angst, entlarvt zu werden, vermeiden viele Menschen Situationen, in denen sie etwas von sich preisgeben könnten, und verpassen damit Chancen.

Am meisten fürchten wir die Einschätzung des eigenen Wertes durch die anderen. Massive Geringschätzung der eigenen Person erleben wir fast als Existenzbedrohung. Neueste Forschungen aus der Neurobiologie haben erwiesen, dass unser Gehirn nicht auf Geld und Status programmiert ist, sondern auf Gemeinschaft und Vertrauen als Voraussetzung für ein gesundes, gelungenes Leben. Die Angst, verhöhnt oder gar aus der Gemeinschaft ausgeschlossen zu werden, versetzt in Angst und Panik. Denn ohne die anderen und eine gute Beziehung zu ihnen wären wir nicht lebensfähig. Wir brauchen Anerkennung und Wertschätzung mehr denn je. In Zeiten, in denen die Gesellschaft die

Ansprüche an den Einzelnen immer höher schraubt, bleibt das Lob meist auf der Strecke.

Ab wann das Lampenfieber zum Störfaktor wird, ist eine Frage der Intensität: In leichtem Grad wirkt es sogar leistungsfördernd, versetzt den Vortragenden in einen wachen, konzentrierten Zustand, aber in stärkerem Ausmaß kann Lampenfieber lähmende Angst oder Versagen hervorrufen. Es stiehlt sozusagen das Potenzial des Möglichen. Die Psychologen Robert Yerkes und John D. Dodson haben bereits 1908 herausgefunden, dass der Grad der Angst ausschlaggebend ist für Erfolg oder Versagen. Ein bisschen Angst steigert die Energie, die man für einen Auftritt benötigt. Zu viel Angst hingegen führt zu Verkrampfung und Blockaden und mindert die Leistung.

Jeder Mensch verfügt über eine individuelle Trennlinie zwischen dem Maß, das ihn zu Höchstleistungen anspornt, und dem Maß, das ihn hemmt und blockiert. Destruktive Versagensängste verursachen großes Leiden und vermindern die Lebensqualität. Betroffene fühlen sich oft schon Tage vor einem Auftritt nicht mehr wohl und verlieren die Freude sowohl an ihrer Arbeit als auch an privaten Tätigkeiten. Sie sind angespannt, nervös und gereizt und können sich nur schwer auf etwas anderes konzentrieren. Kommen auch noch Schlafstörungen dazu, fehlen zusätzlich Kraft und Energie, um erfolgreiche Bewältigungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

Lampenfiebergeplagte können sich den Grund für ihre Ängste oft gar nicht erklären. Sie fühlen sich ihnen hilflos ausgeliefert und von deren Heftigkeit übermannt. Zudem ist Lampenfieber mehr als nur ein Gefühl. Es ist ein Zustand, von dem jede Zelle des seelischen, geistigen

und körperlichen Organismus befallen ist. Lampenfieber ist ein Totalphänomen – im Gegensatz etwa zum körperlichen Schmerz, der auf eine bestimmte Stelle beschränkt ist. Da sich Lampenfieber immer an der empfindlichsten und schwächsten Stelle der Betroffenen manifestiert, verunsichert es doppelt.

So fürchten Geigenspieler das Zittern der Hände beim Bogenführen, Vortragende aber eine brüchige Stimme oder ein Blackout. Die Angst macht den betroffenen Menschen genau an jenen neuralgischen Punkten verletzlich, die für seine Leistung ausschlaggebend sind. Auffallend ist, dass sich die hemmende Wirkung des Lampenfiebers meist auf eine spezielle Tätigkeit auswirkt, als hätte jeder sein „Angstorgan“. Also eine Stelle im Körper, die für die jeweilige Tätigkeit besonders wichtig und deshalb auch eher verletzlich ist.

Bei Rednerinnen und Rednern bzw. Vortragenden sind meistens die Stimme, die Muskulatur und die geistige Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit beeinträchtigt. Betroffene erwarten nicht nur die Herabsetzung ihres Wertes durch andere von außen, sondern be- und verurteilen sich selbst als ungenügend und schlecht. Dieser eigene Bewertungsmaßstab wird dann auf die Zuhörer und Zuhörerinnen übertragen. Eine negative Einschätzung des eigenen Wertes verursacht die Angst, die anderen könnten einen ebenso schlecht beurteilen wie man selbst. Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und die Wirksamkeit des eigenen Handelns ist erschüttert. Bewertungs- und Versagensängste sind häufig Ursache und Folge eines geringen Selbstwertgefühls. Man glaubt nicht an den eigenen Wert und macht sich von der Meinung und Zustimmung der anderen zu sehr abhängig.

Viele Menschen mit Redeangst berichten von schlechten Erfahrungen, die sie in der Schule oder beim Studium bei Prüfungen und beim Halten von Referaten gemacht hätten. Entweder hätten sie sich zum Gespött ihrer Mitschüler und Mitschülerinnen gemacht, oder die Lehrperson habe sie berechtigter- oder auch unberechtigterweise öffentlich getadelt und scharf kritisiert. Sie können sich an diese Ereignisse erinnern, als ob es gestern gewesen wäre.

Besonders einschneidende Erlebnisse mit anderen Menschen werden über lange Zeit gespeichert, deshalb kann auch die Erinnerung an eine erlebte Erniedrigung oder an ein schweres Versagen zu einer fortgesetzten, immer wieder aufflammenden unkontrollierbaren Belastung werden. Die Befürchtung der jetzt Erwachsenen, diese schlechte Erfahrung könnte sich wiederholen, sie würden sich nochmals blamieren und ausgelacht werden, steigert sich trotz mittlerweile erlebter Erfolge von Mal zu Mal. Unangenehme Erfahrungen mit vergangenen Situationen heften sich wie ein Etikett an neue Situationen und sorgen für eine Programmierung von Lampenfieber. Herausfordernde Redesituationen werden immer noch mit den Augen des Kindes betrachtet, das sie einmal waren.

Lampenfieber äußert sich körperlich und im Denken, Fühlen und Handeln

Wenn wir uns vor dem eigenen Versagen fürchten, hegen wir eine Fülle negativer Gedanken. Sie kreisen um Katastrophen, Gefahr, Bedrohung, Versagen, Scheitern und Niederlage und lösen körperliche wie emotionale Angstreaktionen aus. Die Besorgtheit angesichts einer subjektiv als schwierig erlebten

Leistungssituation ist das Hauptproblem. Die körperlichen Erregungssymptome entwickeln sich erst durch die Angst im Kopf. Diese Erregung verstärkt die Befürchtung zu versagen – ein Teufelskreis! In erster Linie machen nicht die unangenehmen Körpersymptome selbst Angst, sondern wie diese von der jeweiligen Person bewertet werden. Zumeist werden sie als Ausdruck von sichtbarer Schwäche, großer Unsicherheit und peinlichem Versagen empfunden.

Die körperlichen Beschwerden bei Leistungsängsten bestehen aus einer Fülle von sichtbaren und unsichtbaren Symptomen aus den Organbereichen Herz-Kreislauf, Atmung, Magen-Darm, Blase, Genitalregion, Haut und Muskelsystem. Dass Ängste sich auch in anderen schmerzhaften körperlichen Symptomen niederschlagen, ist keine Seltenheit. Manche klagen über Verspannungen oder Schmerzen am Kopf oder im Bauch, an den Knien oder im Rücken.

Emotional reagieren wir auf bevorstehende Aufgaben mit einer Brandbreite an starken Gefühlen. Wir erleben Angst, Panik, Unsicherheit, Scham, Unlust, Ärger, Wut, Reizbarkeit, Aggressivität, Stimmungsschwankungen, Weinen, Niedergeschlagenheit – oder auch Freude darüber, bald zeigen zu können, was in uns steckt. Wir fühlen uns beklemmt, verlegen, minderwertig, mutlos, hilflos, gehetzt. Positive Gefühle wie Freude an einer Tätigkeit erleichtern uns die Arbeit, negative Gefühle wie Angst oder Unlust vermindern unsere Leistung.

Mit Pillen nicht heilbar ...

Der erste Schritt zur Bewältigung von Lampenfieber ist, sich dieses einzugestehen und es zu akzeptie-

ren. Lampenfieber ist keine Krankheit und kann auch nicht mit Pillen geheilt werden. Sie können jedoch lernen, es in den Griff zu bekommen.

Zunächst ist es einmal hilfreich, die eigenen Auftritts- und Sprechängste genauer kennenzulernen: In welchen Situationen tritt das Lampenfieber am stärksten auf? Vor welchen Menschen empfinden Sie es? Wann spüren Sie es nicht? Und was ist dabei anders? Durch welche Gedanken wird es ausgelöst? Beantworten Sie diese Fragen für sich selbst und überprüfen Sie sie auf ihre heutige Berechtigung. Die Ursache für Lampenfieber sind meist schlechte Erfahrungen in der Kindheit oder Jugend, also Situationen, mit denen Sie als Erwachsener ganz anders umgehen können.

... aber in den Griff zu bekommen

Achten Sie auch auf Ihre Gedanken. Unterschiedliche Persönlichkeitsanteile werden Ihnen verschiedene Botschaften ins Ohr flüstern. Nutzen Sie dieses sogenannte innere Team, um Ihre Ressourcen zu stärken. Sie selbst können sich darüber klar werden, wie Sie funktionieren. Welche Stimmen werden in Ihnen laut? Ersetzen Sie hinderliche und herabsetzende Gedanken durch positive Aussagen über sich selbst. Denken Sie daran, was Sie schon gut können. Jedes Mal, wenn ein negativer Gedanke in Ihnen aufsteigen will, verbieten Sie ihm, sich in Ihnen breitzumachen. Gehen Sie mit sich selbst liebevoll um!


Bereiten Sie Ihre Auftritte sehr gut vor! Beginnen Sie rechtzeitig. Nehmen Sie sich einmal Zeit, um festzulegen, was Sie alles im Vorfeld tun sollten. Wann müssen Sie demnach anfangen? Überlegen Sie, wer Ihr Publikum sein wird und welche Erwartungen, Fragen und

Einwände es haben wird. Spielen Sie Ihren Auftritt mehrmals durch. Halten Sie eine Generalprobe, zu der Sie Freunde einladen. Je besser Ihre Vorbereitung ist, desto sicherer werden Sie sich auch bei Ihrem Vortrag fühlen.

Tun Sie etwas für Ihren Körper! Das Wichtigste ist, die Atmung zu beherrschen. Machen Sie über einen längeren Zeitraum regelmäßig Übungen zur Beruhigung der Atemfrequenz. Atmen Sie dabei in einem gleichbleibenden Rhythmus ein und aus. Mit sportlichen Aktivitäten lassen sich Stresshormone gut abbauen. Joggen und Nordic Walking eignen sich besonders gut dafür, da dabei auch die Gehirntätigkeit aktiviert wird. Hilfreich ist es auch, vor dem Auftritt Treppen zu steigen oder um den Häuserblock zu gehen. Meiden Sie auf alle Fälle Beruhigungs- oder Aufputschmittel, ebenso Kaffee und Alkohol. Sie könnten Ihr Lampenfieber noch verschlimmern.

Sollte es Ihnen nicht gelingen, Ihr Lampenfieber alleine zu reduzieren, nehmen Sie einen Coach oder Psychotherapeuten in Anspruch. In nur wenigen Sitzungen ist Abhilfe möglich. Und Übung macht den Meister! Nutzen Sie jede Gelegenheit, die sich Ihnen bietet, um vor anderen Menschen das Wort zu ergreifen. Melden Sie sich zum Beispiel für die Moderation von Meetings und Diskussionen. Halten Sie bei Feiern kleine Ansprachen. Sie werden sich daran gewöhnen, dass Sie im Blickpunkt der Öffentlichkeit stehen. Und mit der Zeit werden Sie sogar Freude daran haben! ■

Maria Staribacher
Bildungsmanagerin, Lebens- und Sozialberaterin, Trainerin, systemischer und wingwave-Coach



Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – September/Oktober 2013

ON-K 001 Informationsverarbeitung

ÖNORM EN 419211-2

Schutzprofile für sichere Signalerstellungseinheiten – Teil 2: Geräte mit Schlüsselerzeugung

ÖNORM ISO/IEC 27005

Informationstechnologie – Sicherheitstechnik – Informationssicherheits-Risikomanagement

ON-K 006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM B 3800-8

Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen – Teil 8: Dauerhaftigkeit von deckenübergreifenden Außenwandstreifen in Form von Brandschutzschilden im Brandfall – Anforderungen, Prüfungen und Beurteilungen

ON-K 017 Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige

ÖNORM EN 81-82

Sicherheitsregeln für die Konstruktion und den Einbau von Aufzügen – Bestehende Aufzüge – Teil 82: Regeln für die Erhöhung der Zugänglichkeit von bestehenden Aufzügen für Personen einschließlich Personen mit Behinderungen

ON-K 023 Geotechnik

ÖNORM EN 13491

Geosynthetische Dichtungsbahnen – Eigenschaften, die für die Anwendung beim Bau von Tunneln

und damit verbundenen Tiefbauwerken erforderlich sind

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN ISO 6847

Schweißzusätze – Auftragung von Schweißgut zur Bestimmung der chemischen Zusammensetzung

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN 16249

Tanks für die Beförderung gefährlicher Güter – Bedienungsausrüstung – Kappe für VK-Kupplung für Untenbefüllung und -entladung

ON-K 041 Feuerwehrtechnik und Brandschutzwesen

ÖNORM EN 1846-3

Feuerwehrfahrzeuge – Teil 3: Fest eingebaute Ausrüstung – Sicherheits- und Leistungsanforderungen

ON-K 043 Gasgeräte und Gasteknik

ÖNORM EN 16129

Druckregelgeräte, automatische Umschaltanlagen mit einem höchsten Ausgangsdruck bis einschließlich 4 bar und einem maximalen Durchfluss von 150 kg/h sowie die dazugehörigen Sicherheitseinrichtungen und Übergangsstücke für Butan, Propan und deren Gemische

ON-K 047 Optik und Lichttechnik

ÖNORM EN 1838

Angewandte Lichttechnik – Notbeleuchtung

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 13418

Kunststoff- und Gummimaschinen – Wickelmaschinen für flache Bahnen – Sicherheitsanforderungen

ÖNORM EN 13732

Nahrungsmittelmaschinen – Behältermilchkühlanlagen für Milcherzeugerbetriebe – Anforderungen an Leistung, Sicherheit und Hygiene

ÖNORM EN ISO 13856

Sicherheit von Maschinen – Druckempfindliche Schutzeinrichtungen –

Teil 1: Allgemeine Leitsätze für die Gestaltung und Prüfung von Schaltmatten und Schaltplatten
Teil 2: Allgemeine Leitsätze für die Gestaltung und Prüfung von Schaltleisten und Schaltstangen

ÖNORM EN ISO 20471

Hochsichtbare Warnkleidung – Prüfverfahren und Anforderungen

ON-K 107 Spiel- und Sportstättenbau

ÖNORM EN 14837

Sportböden – Bestimmung der Rutschfestigkeit

ON-K 126 Stetigförderer

ÖNORM EN ISO 340

Fördergurte – Brandverhalten unter Laborbedingungen – Anforderungen und Prüfung

ON-K 139 Luftreinhaltung

ÖNORM EN 16253

Luftqualität – Messungen in der bodennahen Atmosphäre mit der aktiven differentiellen Optischen Absorptionsspektroskopie (DOAS) – Immissionsmessungen und Messungen von diffusen Emissionen

ÖNORM EN ISO 13833

Emissionen aus stationären Quellen – Bestimmung des Verhältnisses von Kohlendioxid aus Biomasse (biogen) und aus fossilen Quellen – Probenahme und Bestimmung des radioaktiven Kohlenstoffs

ON-K 163 Güterumschlag

ÖNORM EN 12195-1

Ladungssicherung auf Straßenfahrzeugen – Sicherheit – Teil 1: Berechnung von Sicherungskräften (konsolidierte Fassung)

ON-K 166 Dämmstoffe für den Wärme- und Schallschutz

ÖNORM B 6000

Werkmäßig hergestellte Dämmstoffe für den Wärme- und/oder Schallschutz im Hochbau – Arten, Anwendung und Mindestanforderungen

ON-K 176 Belastungsannahmen im Bauwesen

ÖNORM B 1991

Eurocode 1 – Einwirkungen auf Tragwerke – Teil 1-3: Allgemeine Einwirkungen – Schneelasten – Nationale Festlegungen zur ÖNORM EN 1991-1-3, nationale Erläuterungen und nationale Ergänzungen

ON-K 181 Landwirtschaftliche Fahrzeuge und Maschinen

ÖNORM EN ISO 4254-1

Landmaschinen – Sicherheit – Teil 1: Generelle Anforderungen

ÖNORM EN ISO 16231-1

Selbstfahrende Maschinen in der Landwirtschaft – Bewertung der Stabilität – Teil 1: Richtlinien

ON-K 184 Spiel- und Sportgeräte; Freizeiteinrichtungen

ÖNORM EN 12503-4

Sportmatten – Teil 4: Bestimmung der Dämpfungseigenschaften

ÖNORM EN 13451-3

Schwimmbadgeräte – Teil 3: Zusätzliche besondere sicherheitstechnische Anforderungen

und Prüfverfahren für Ein- und Ausläufe sowie Wasser-Luftattraktionen

ON-K 193 Baumaschinen

ÖNORM EN ISO 3164

Erdbaumaschinen – Prüfung von Schutzaufbauten – Verformungsgrenzbereich

ÖNORM EN 474-1

Erdbaumaschinen – Sicherheit – Teil 1: Allgemeine Anforderungen

ON-K 213 Eisenbahnwesen

ÖNORM EN 16286-2

Bahnanwendungen – Übergangssysteme zwischen Fahrzeugen – Teil 2: Messung der Akustik

ÖNORM EN 45545

Bahnanwendungen – Brandschutz in Schienenfahrzeugen
– Teil 1: Allgemeine Regeln
– Teil 2: Anforderungen an das Brandverhalten von Materialien und Komponenten
– Teil 3: Feuerwiderstand von Feuerschutzabschlüssen
– Teil 4: Brandschutzanforderungen an die konstruktive Gestaltung von Schienenfahrzeugen
– Teil 6: Brandmelde- und Brandbekämpfungseinrichtungen und begleitende Brandschutzmaßnahmen
– Teil 7: Brandschutzanforderungen an Anlagen für brennbare Flüssigkeiten und Gase

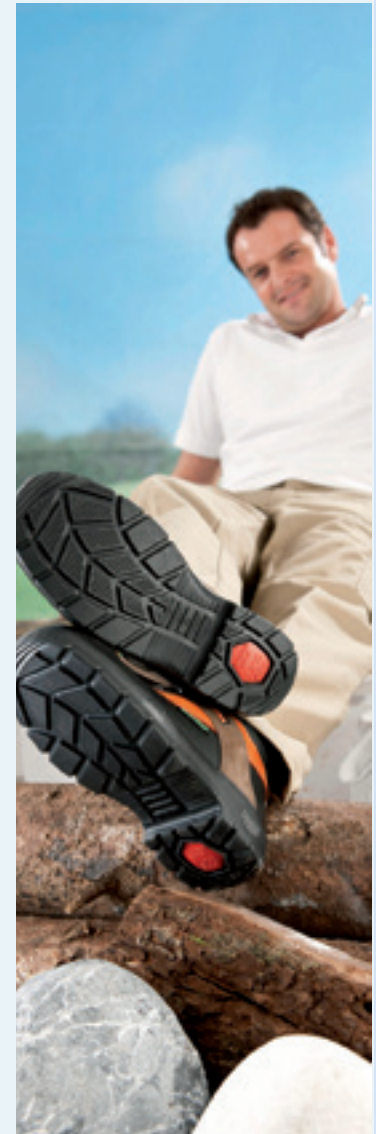
ON-K 238 Medizinische Informatik

ÖNORM EN ISO 21549-1

Medizinische Informatik – Patientendaten auf Karten im Gesundheitswesen – Teil 1: Allgemeiner Aufbau



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





Screenlove – Ergonomie am Büroarbeitsplatz

Video

„Screenlove“, so heißt das neue AUVA-Video über Ergonomie am Büroarbeitsplatz. Eingebettet in eine kleine Liebesgeschichte werden die für Bildschirmarbeitsplätze wesentlichen Punkte in sieben Schritten abgehandelt. Zum einen geht es um das Mobiliar wie Tische, Stühle, Beleghalter und Fußstützen. Zum anderen stehen Themen wie die richtige Aufstellung des Bildschirms sowie die richtige Belichtung und Beleuchtung an Bildschirmarbeits-



plätzen im Fokus. Das Video eignet sich ebenso zur Bewusstseinsbildung für diese Thematik wie auch für die Schulung bzw. Unterweisung von Beschäftigten. Das Video kann über www.auva.at/videos beim Österreichischen Filmservice um 10,00 Euro (zuzügl. USt und Versandkosten) erworben werden.

Sicheres Arbeiten in der Tischlerei

Broschüre A4, 68 Seiten

Jährlich erleiden mehr als 1.900 Tischler einen Arbeitsunfall. Fast die Hälfte aller Verunfallten ist un-

ter 25 Jahren alt. Um diese Situation zu verbessern, hat die AUVA die Broschüre „Sicherheit in der Tischlerei“ neu aufgelegt und in vielen Bereichen überarbeitet. Denn nur das Wissen um potenzielle Gefahren und die notwendigen Schutzmaßnahmen kann dazu beitragen, das Unfallrisiko zu senken. In der „Tischlerei-broschüre für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ werden alle in diesem Bereich gebräuchlichen Maschinen behandelt: In leicht verständlichem Text und anschaulichen Illustrationen wird dargestellt, welche Sicherheitseinrichtungen bei der jeweiligen Maschine vorhanden sein müssen und wie sich die häufigsten Arbeitsschritte sicher und effizient ausführen lassen.

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

Fachseminare der AUVA

05.12.	Beschaffenheit und Verwendung Persönliche Schutzausrüstung	Graz
10.12.	Evaluierung psychischer Belastungen	Linz
11.12.	Risikobeurteilung von Maschinen	Graz
12.12.	Planung und Gestaltung von Arbeitsstätten	Salzburg
14.01.–16.01.	Weiterbildung für Sicherheitsfachkräfte – „Refresher“	Graz
23.01.	Arbeitsmittel nach der AM-VO	Amstetten
29.01.	REACH und Arbeitnehmerschutz	Mils/Tirol
30.01.	Prüfpflichten im Arbeitnehmerschutz	Graz
30.01.	Expositionsabschätzung von Chemikalien	Mils/Tirol
11.02.–13.02.	Ausbildung zum Giftbeauftragten	Brunn/Gebirge

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.

Handbuch für Gesundheitsberufe III

Ergonomie

Renate Burger, Martin Wieland (Hg.)

Gesundheitsmanagement OG, Wien 2013

ISBN 978-3- 9501360-3-6

Kostenlose und versandkostenfreie

Bestellung unter www.gesundheitsberufe.at möglich!

Muskel-Skelett-Erkrankungen zählen zu den häufigsten arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen in Europa. Gesundheits- und Krankenpflegekräfte gehören zu den am stärksten betroffenen Berufsgruppen. Falsches sowie oftmaliges Heben und Tragen schwerer Lasten stellen eine hohe körperliche Anforderung dar und schaden dem Stütz- und Bewegungsapparat. Routinetätigkeiten wie das Heben und Tragen von PatientInnen können für Beschäftigte im Gesundheitswesen zum Risikofaktor werden. Seit 2001 werden von der Gesundheitsmanagement OG in Zusammenarbeit mit der AUVA und ExpertInnen aus verschiedenen Fachbereichen Leitlinien zu spezifischen Themenbereichen der Arbeitssicherheit entwickelt. Diese „Informationsmedien für Gesundheitsberufe“, die aus Handbuch, Schulungsfilm und Website bestehen, geben Handlungsanleitungen

und Empfehlungen zu arbeitsplatzspezifischen Problemfeldern im Gesundheitsbereich. Intention ist es, Risiken bewusst zu machen und geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen mithilfe dieser themenspezifischen Standards professionell in Gesundheitseinrichtungen zu implementieren. Die aktuelle dritte Ausgabe der Medien befasst sich mit dem Thema „Ergonomie“ und gibt praktische Hinweise zum rüchenschonenden Arbeiten.

Schulungsfilm für Gesundheitsberufe III

Ergonomie

Renate Burger, Martin Wieland (Hg.)

Gesundheitsmanagement OG, Wien 2013;

DVD, Länge 24 min.

Kostenlose und versandkostenfreie

Bestellung unter www.gesundheitsberufe.at möglich!

Der „Schulungsfilm für Gesundheitsberufe III“ trägt durch Vorführen bewährter Praktiken wie adäquater Präventionsmaßnahmen und dem richtigen Verwenden von Hilfsmitteln zur Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen bei. Einsatzbereich: Aus- und Fortbildung in Einrichtungen des Gesundheitswesens (Gesundheits- und Krankenpflegeschulen etc.)

Themen :

- Risiko „Heben & Tragen“
- Risikofaktoren
- Gesetzliche Grundlagen
- Prävention und Schutzmaßnahmen
- Internationale „Models of Good Practice“

Basiswissen Persönliche Schutzausrüstung

Joachim Berger

Resch Verlag, Gräfelfing 2013, 36 S.

ISBN 978-3-935197-65-6

Ab EUR 9,50 je Exemplar, ab 100 Stk.

EUR 6,00, ab 500 Exemplaren kann die Broschüre auch mit eigenem Firmenumschlag angefertigt werden!

Motorradfahrer tragen Helm und Kombi, Fußballspieler Schienbeinschoner – das ist schon eine Selbstverständlichkeit für uns. Was in der Freizeit üblich ist, muss erst recht im Unternehmen gelten. Wenn Unternehmer für ihre Mitarbeiter PSA anschaffen, dann muss diese auch geeignet sein. Das Angebot an PSA ist vielfältig, und es kann eine Herausforderung sein, die richtige für jeden Mitarbeiter zu finden. PSA-Grundkenntnisse sind vonnöten, darum hat der Autor diese Broschüre veröffentlicht. Sie unterstützt den Unternehmer bei seiner verantwortungsvollen Aufgabe, für die Mitarbeiter genau jene PSA



auszuwählen, die für den jeweiligen Einsatz geeignet ist, und zeigt dem Mitarbeiter auf, welche Bedeutung PSA für seinen Selbstschutz hat, wenn sie von ihm fachkundig genutzt wird – von Kopf bis Fuß. Alle Beteiligten erhalten somit hilfreiches Basiswissen über die verschiedenen Arten von PSA, die unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten, aber auch deren Leistungsgrenzen.

Der Wagen- und Schlepperfahrer

Bernd Zimmermann

Resch Verlag, Gräfelfing 2013, 40 S., 95 Abb., mit 15 Übungsfragen zur Prüfungsvorbereitung

ISBN 978-3-930039-04-3

Ab EUR 9,50 je Exemplar, ab 100 Stk.

EUR 6,00

Neben den Gabelstaplern, Mitgänger-Flurförderzeugen und Lager-technikgeräten gibt es als weitere Bauform die Gruppe der Wagen und Schlepper. Sie sind Sonderbauarten der Flurförderzeuge und dienen dem überwiegend horizontalen Transport von Lasten sowie dem Ziehen von Anhängern oder anderen Transportmitteln. Damit der Materialtransport mit Wagen und Schleppern in jedem Fall schadensfrei erfolgt – gerade auch im Hinblick auf sensible und exklusive

Güter –, ist es unerlässlich, dass der Fahrer das jeweilige Gerät sicher beherrscht. Bedenken Sie z. B., dass gerade auch bei den oben genannten Transporten häufig Personen in unmittelbarer Nähe zur Fahrtroute stehen, kreuzen und damit Gefahr laufen, angefahren zu werden. Auch deshalb sind die Fahrer von Wagen und Schleppern wie alle anderen Flurförderzeugführer auszubilden, einer Erstunterweisung/Einweisung zu unterziehen, schriftlich zu beauftragen (Fahrauftrag) und regelmäßig zu unterweisen. Sie haben ihre Befähigung in einer theoretischen und einer praktischen Prüfung nachzuweisen. Für die qualifizierte Ausbildung, Prüfung und Unterweisung der Flurförderzeugführer werden diese umfassenden Schulungsunterlagen angeboten. Sie sollten jedem Fahrer in die Hand gegeben werden, sind Schulungsunterlage und dienen dem verantwortlichen Unternehmer als Nachschlagewerk.

Der Motorsägenführer

Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik

Resch Verlag, Gräfelfing 2013, 58 S., Störungstabelle zum Herausnehmen ISBN 978-3-935197-63-2

Ab EUR 15,00 je Exemplar, ab 100 Stk.

EUR 10,50

Motorsägen sind aus vielen Be-

reichen nicht mehr wegzudenken, erleichtern und beschleunigen sie doch maßgeblich eine Vielzahl von Einsätzen, sei es als privater Selbstwerber, in der Forstwirtschaft, bei der Baumpflege, auf Baustellen, im Handwerk, bei Rettungseinsätzen oder auch kommunal, wie z. B. bei Arbeiten im Gleisbereich, Feuerwehr- oder THW-Einsätzen. Doch wer arbeitet, macht auch Fehler, und wer nicht um die Gefahren des jeweiligen Einsatzes weiß, läuft Gefahr, womöglich mehr als eine „unangenehme Bekanntschaft“ zu machen. Mit dieser Lernbroschüre erhalten Sie wichtiges Basiswissen. Sie ist für die angehenden Motorsägenführer – im Idealfall kursbegleitend – gedacht. Doch auch der Unternehmer und alle anderen Personen, die für den sicheren Einsatz von Motorsägen verantwortlich sind oder sich dafür interessieren, können umfassenden Nutzen daraus ziehen.

Im Literaturverzeichnis finden Sie ferner Hinweise zu den gesetzlichen Bestimmungen, berufsgenossenschaftliche Vorschriften u. v. m. Weiterhin beinhaltet die Broschüre eine Tabelle, die Ihnen das Erkennen etwaiger Störungen der Motorsäge aufzeigt und Ihnen die möglichen Ursachen benennt.



Weitere
Infos unter
www.auva.at

iQ Toro SC und iQ Granit SD: Hoch funktionale Bodenbeläge für Sicherheit am Arbeitsplatz

Auf leit-/ableitfähige Bodenlösungen kann in Einsatzbereichen wie der elektronischen Industrie, im Labor, in ESD-sensiblen Bereichen oder im Krankenhaus nicht mehr verzichtet werden.

Die homogenen, elastischen Tarkett-Bodenlösungen für einen ESD (Electrostatic Discharge)-geschützten Bereich heißen iQ Granit SD (physikalisch ableitfähig) und iQ Toro SC (physikalisch leitfähig). Schon lange erfolgreich am Markt etabliert, wurden die jeweiligen Kollektionen um eine Farbpalette mit 28 Farben erweitert. Alle Varianten sind leit- und ableitfähig sowie farblich auf Standardfarben der Tarkett iQ Kollektionen iQ Optima, iQ Granit und iQ Natural abgestimmt. Ein wichtiges Argument für zonenübergreifende sowie funktionale Gestaltungskonzepte! Beide Kollektionen zeichnen sich zudem durch phthalatfreie Weichmacher und TVOC Emissionswerte unter der Nachweisgrenze aus ($10\mu\text{g}/\text{m}^3$ nach 28 Tagen).

iQ Toro SC ist ein leitfähiger, homogener elastischer Bodenbelag, der dauerhaft höchsten Anforderungen

an die Leitfähigkeit einer Bodenbelagebene gerecht wird. Die flächenleitfähige Beschichtung der Belagsrückseite und die einzigartig integrierte iQ PUR-Vergütung zeichnen iQ Toro SC zudem besonders aus, denn die rückseitige Graphitbeschichtung sorgt für eine dauerhaft sichergestellte Leitfähigkeit des Belages. Ergänzend ermöglicht die iQ PURTM-Vergütung über die gesamte Nutzungsdauer einen völligen Verzicht auf zusätzliche Einpflege- und Beschichtungsmaßnahmen.

iQ Toro SC ist beständig gegen typische Handdesinfektionsmittel und weitgehend resistent gegenüber einer Vielzahl verschiedenster Substanzen im gesamten pH-Spektrum von 0 bis 14.

Mehr Informationen unter:
www.tarkett.at



Gehörschutz Wirtl – Sie haben schon genug um die Ohren!



Lärm muss nicht auch noch sein: Schützen Sie sich und Ihre Mitarbeiter mit angepasstem Gehörschutz. Denn Lärm macht nicht nur körperlich, sondern auch seelisch krank.

Englischen Studien zufolge ist ein Lärmpegel bis 75 dB(A) für das menschliche Gehör nicht schädlich. Doch bereits ab 40 dB(A) können Konzentrationsstörungen, ab 65 dB(A) Herz-Kreislauf-Störungen hervorgerufen werden.

Zurück zum Gehör: Ab 80 dB(A) kann eine Gefährdung des Gehörs eintreten. Die Lärmrichtlinie hat daher den unteren Auslösewert auf 80 dB(A) reduziert! Die Grenzwerte für den Beurteilungspegel sind in der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung verzeichnet:

- 50 dB(A) für geistige Tätigkeiten
- 70 dB(A) für einfache, mechanisierte Bürotätigkeiten
- 85 dB(A) für alle anderen Tätigkeiten

Die Schädigung des Gehörs beginnt mit einer Lärmbelastung von 85 dB(A) bei einer Aufenthaltsdauer von 8 Stunden, + 3 dB verringern die Aufenthaltsdauer um die Hälfte.

Das bedeutet: Bei 88 dB(A) darf die Einwirkzeit nur noch vier Stunden betragen. Schon bei 100 dB(A) reduziert sich die Dauer auf 15 Minuten, bei 115 dB(A) auf nur mehr 47 Sekunden.

Angepasster Gehörschutz schützt zuverlässig vor Lärmschwerhörigkeit

Studien haben eine Tragequote von bis zu 99 Prozent bestätigt. Die Gründe für diese enorme Akzeptanz liegen auf der Hand: hervorragender Tragekomfort, weil kein Druckgefühl entsteht und der Gehörgang belüftet wird, und optimale Lärmdämmung ohne völlige Isolation und dennoch mit hoher Schutzwirkung.

Lassen Sie sich von unserem bestens geschulten und erfahrenen Team beraten, wir betreuen Industrie- und Gewerbetunden vor Ort!

Der direkte Draht: Tel. +43 664 464 60 40
www.gehoerschutz.at

Der neue Haberkorn Arbeitsschutz-Katalog



Haberkorn präsentiert neues Nachschlagewerk

Der neue Haberkorn Arbeitsschutz-Hauptkatalog bietet auf 500 Seiten Neues und Bewährtes, Bekanntes und Innovatives und orientiert sich an den Top-Themen der heutigen Zeit:

Gesund und leistungsfähig

Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter sind einer der Schlüssel für wettbewerbsfähige Unternehmen. Aktuelle und anerkannte Studien belegen, dass

jeder in Persönliche Schutzausrüstung investierte Euro, im Schnitt über zwei Euro Einsparung bringt.

Trageakzeptanz gegen Arbeitsunfälle

Nur wenn Ihre Mitarbeiter die Persönliche Schutzausrüstung gerne tragen, können Arbeitsunfälle vermieden werden. Haberkorn bietet tolle Neuheiten, die nicht nur sicher sind, sondern auch perfekt passen, gut aussehen und sich angenehm tragen lassen.

Einfach nachhaltiger

Als Familienunternehmen denken wir langfristig und wollen für die nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Zukunft ermöglichen. Haberkorn hat nun erstmals die Produkte, die sich in den Bereichen Material, Herstellung, Nutzung oder Entsorgung positiv abheben, mit dem Label „Einfach nachhaltiger“ ausgezeichnet.

Eigenmarke H-Plus

Mit H-Plus machen Sie es sich bei der Beschaffung einfacher. Die neue Eigenmarke von Haberkorn ist immer dann die beste Wahl, wenn Sie den optimalen Mix aus gutem Preis-Leistungs-Verhältnis, Verfügbarkeit und Qualität suchen. Unterm Strich bietet Ihnen H-Plus also überzeugende Vorteile für die tägliche Beschaffung. Überzeugen Sie sich selbst – es lohnt sich!

Den neuen Haberkorn Arbeitsschutz-Katalog erhalten Sie bei Ihrem Haberkorn Fachberater oder unter:

www.haberkorn.com

Foto: Haberkorn

Sicher flüchten, wenn jede Sekunde zählt

In enger Zusammenarbeit mit Kunden hat Dräger sein Fluchthauben-Portfolio überarbeitet. Ergebnis ist die neue Parat-Serie. Die Fluchthauben sind schnell anzulegen und schützen ihren Träger mindestens 15 Minuten vor toxischen Industrie- und Brandgasen, Dämpfen und Partikeln.

Verpackung öffnen, Fluchthaube entnehmen, aufsetzen: In nur drei Schritten sind die Fluchthauben einsatzbereit. Öffnet man die Verpackung, lösen sich die Filterstopfen automatisch aus dem Filter. Dieser wird in seine Endposition herausgedrückt, und die Haube ist fertig für den Gebrauch. Die Fluchthauben sind mit leistungsstarken Filtern ausgestattet, die eine Lebensdauer von acht Jahren haben.

Industriefluchthaube Parat 4700

Die Industriefluchthaube mit ABEK P3 Filter schützt vor toxischen Industriegasen, Dämpfen und Partikeln. Sie ist nach der DIN 58647-7 für FluchtfILTERGERÄTE zugelassen. Erhältlich ist die Parat 4700 sowohl im Hard Case als auch im Soft Pack.

Brandfluchthaube Parat 5500

Die Brandfluchthaube schützt mit einem CO P2 Filter den Träger vor Brandgasen, Dämpfen und Partikeln. Sie ist nach EN 403:2004 für Brandfluchthauben zugelassen. Die Parat 5500 ist im Hard Case, Soft Pack und Single Pack erhältlich.



Brand- und Industriefluchthaube Parat 7500

Die Kombinationsfluchthaube schützt mit einem ABEK CO P3 Filter vor toxischen Industrie- und Brandgasen, Dämpfen und Partikeln. Sie ist nach der EN 403:2004 für Brandfluchthauben und nach DIN 58647-7 für FluchtfILTERGERÄTE zugelassen. Die Parat 7500 ist im Hard Case und im Soft Pack erhältlich.

Mehr Informationen unter:
www.draeger.com

Foto: Dräger

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

BABA UND FALL NET!



EINE INITIATIVE DER AUVA FÜR MEHR SICHERHEIT.

Jeder Unfall ist einer zu viel.



www.auva.at

Sicherheit schaffen



by Honeywell



by Honeywell



by Honeywell



by Honeywell



by Honeywell



Honeywell kann Sie beim Aufbau einer nachhaltigen Sicherheitskultur begleiten.

Honeywell Safety Products bietet das umfassendste Portfolio von branchenführenden Sicherheitslösungen auf dem Markt. Unser Kernauftrag lautet, Sicherheitsbeauftragte beim Aufbau einer nachhaltigen Sicherheitskultur zu unterstützen. So reduzieren Sie optimal alle Verletzungsrisiken und sorgen für einen gesunden, sicheren und produktiven Arbeitsplatz. Entdecken Sie zusammen mit Honeywell neue Möglichkeiten für optimale Sicherheit am Arbeitsplatz. Besuchen Sie noch heute unsere Website.

Honeywell

www.honeywellsafety.com/culture