



Neue Wege für die Flucht

ARBEITS- & ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE 16

Wissen wird besser zugänglich

EVALUATION 20

Daten in gruppenförmigen Settings erheben

DIVERSITY MANAGEMENT 38

Diversität kommt allen zu Gute

Besuchen Sie uns im Internet:

The screenshot shows the homepage of the 'SICHERE ARBEIT' website. At the top left is the AUVA logo with the text 'Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt'. To the right is the main title 'SICHERE ARBEIT' in a large, stylized font. Below this is a navigation bar with links for 'HOME', 'ARCHIV', 'ABOBESTELLUNG', 'KONTAKT', 'REDAKTION', 'ANZEIGEN', 'MEDIADATEN', and 'IMPRESSUM'. A search bar is located on the right side of the navigation bar. The main content area is divided into several sections. On the left, there is a featured article titled 'Neue Wege für die Flucht' with a thumbnail image of a fire exit sign. Below this are two buttons: 'Ausgabe als Download' and 'Ausgabe online lesen'. To the right of the featured article is a section titled 'SCHWERPUNKTTHEMEN - AUSGABE 1 2015' which lists four articles with small thumbnail images: 'Hubarbeitsbühnen - die sichere Alternative', 'Kampf dem Holzstaub', 'Individueller Mundschutz bewahrt vor Zahnverletzungen', and 'Ergonomie im Kleinen - Wirkung ganz groß'. Below this is a section titled 'WEITERE INHALTE - AUSGABE 1 2015' which lists three more articles: 'Aus Wissen entsteht Innovation', 'Das Ziel heißt "Zero Accidents"', and 'Mit System den Überblick behalten'. On the right side of the page, there are logos for 'AUVA', 'eval.at', and 'HABERKORN EINFACH RESSOR'.



www.sicherearbeit.at



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

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

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

www.haberkorn.com

HABERKORN
EINFACH BESSER



Daumen hoch ...

... gegen Handverletzungen!

Bekanntliche Anzeige

Hände gut, alles gut!



Handverletzungen sind die häufigste Folge von Unfällen – fast jeder zweite Arbeitsunfall betrifft die Hand. Dabei könnten viele von ihnen vermieden werden! Es gibt viele Möglichkeiten, das Unfallrisiko zu senken: Die Einhaltung der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen sowie höchste Konzentration bei jedem Handgriff stehen dabei an erster Stelle!



Eine Initiative der AUYA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

www.haendegut-allesgut.at

IMPRESSUM

Medieninhaber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 Tel. +43 5 93 93-22903
 www.auva.at
 DVR: 0024163
 Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: ATU 162 117 02

Herausgeber:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA),
 1200 Wien, Adalbert-Stifter-Straße 65, Tel.: +43 5 93 93-22903

Beauftragter Redakteur:

Wolfgang Hawlik, Tel.: +43 5 93 93-22907,
 E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at

Redaktion: Wolfgang Hawlik, Tel.: +43 5 93 93-22907,
 E-Mail: wolfgang.hawlik@auva.at

Titelbild:

Fotolia.com/a,bozinio

Bildredaktion/Layout/Grafik:

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

Abo/Vertrieb:

Jasmin Fichtinger, Philipp Starlinger
 Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 Tel.: +43 1 662 32 96-0
 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 Neudörf, Bickfordstr. 21

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

Unser Arbeitsumfeld wird immer sicherer

In Österreich ist die Zahl der Arbeitsunfälle im letzten Jahr um 1.209 gesunken. Das heißt, nicht zuletzt dank der Präventionsarbeit der AUVA konnten mehr als drei Arbeitsunfälle pro Tag vermieden werden. Trotzdem musste die AUVA im Jahr 2014 161.884 Arbeitsunfälle anerkennen, es bleibt also sowohl im betrieblichen Umfeld als auch in Österreichs Kindergärten, Schulen und Hochschulen auch weiterhin viel zu tun, um die Sicherheit zu heben und Arbeitsunfälle zu verhindern.



Beauftragter Redakteur Wolfgang Hawlik

Ein Teil der Präventionsarbeit der AUVA ist dem Ziel gewidmet, dass nichts passiert, wenn doch einmal ein außergewöhnliches Ereignis eintritt. Evakuierungskonzepte zählen ebenso dazu wie regelmäßige Räumungsübungen mit den im jeweiligen Betrieb beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Alle beteiligten Personen müssen sich aber darüber im Klaren sein, dass längst nicht alles, was bei einer oftmals sogar angekündigten Räumungsübung funktioniert, im Ernstfall ebenso klaglos abläuft. Unter Übungsbedingungen sieht jeder die Fluchtwegbeschilderung und kann sich problemlos orientieren. Im Ernstfall – und das zeigen Simulationen der AUVA – erschwert Rauchentwicklung die Orientierung in einer bekannten Umgebung so sehr, dass man den sicheren Weg aus dem Gefahrenbereich nicht mehr findet.

Bei den Evakuierungskonzepten müssen sowohl psychologische Faktoren als auch technische Aspekte Berücksichtigung finden und zu einem homogenen Ganzen verbunden werden. Und Evakuierungskonzepte müssen – wie auch der Beitrag in diesem Heft zeigt – regelmäßig evaluiert und gegebenenfalls unter dem Gesichtspunkt neuer psychologischer Erkenntnisse und technischer Innovationen verbessert werden.

Auch das ist ein Beitrag, unser Arbeitsumfeld noch sicherer zu machen, meint

Ihr

Wolfgang Hawlik

Beauftragter Redakteur



Foto: Fotolia/Kentoh

FLUCHTWEGSKONZEPTE 10

Neue Wege für die Flucht

Brigitte-Cornelia Eder, Patrick Winkler

ARBEITS- UND ORGANISATIONS-PSYCHOLOGIE 16

Psychologisches Wissen wird besser zugänglich

Sylvia Rothmeier-Kubinecz

EVALUATION 20

Die Gruppendiskussion in der Evaluation

Thomas Strobach

SICHERHEIT AM BAU 25

Baustellen sicherer machen

Hannes Karpjuk

SICHERHEIT AM BAU 28

Sicheres und gesundes Verhalten wurde prämiert

SICHERHEIT IM VERKEHR 30

Ein Hermes für die Sicherheit

Wolfgang Hawlik

GESUNDES ARBEITSUMFELD 34

AK-Expertentagung „Arbeitsbedingungen und Stress“

Brigitte-Cornelia Eder

DIVERSITY MANAGEMENT 38

Diversity Management kommt allen zugute

Ariadne Seitz

PRÄVENTION 41

„Bewegungserziehung ist Grundstein für sicherheitsbewusstes Verhalten“

Iris Radler-Gollner

STANDARDS

Aktuell	6
Vorschriften/Normen	44
Bücher	46
Termine	49
Produkte	50



Foto: Fotolia/ravapixel



Foto: R. Goye/AUVA

Dir. Dr. Helmut Köberl wird neuer Generaldirektor der AUVA

Foto: Nesvedba/AUVA



AUVA-Obmann Ing. Thomas Gebell (links) gratuliert dem designierten Generaldirektor Dr. Helmut Köberl.

In seiner Sitzung vom 7. Mai 2015 hat der Vorstand der AUVA Dir. Dr. Helmut Köberl zum neuen Generaldirektor („Leitenden Angestellten“) der AUVA ab 1. Juli 2015 bestellt.

Helmut Köberl (57) ist gebürtiger Steirer. Er studierte Rechtswissenschaften an der Universität Salzburg und war dort auch als Studien- bzw. Vertragsassistent

am Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht tätig. 1983 trat Köberl als „rechtskundiger Angestellter“ in die AUVA ein und wurde bereits sieben Jahre später zum Leiter der Organisationseinheit Rechtswesen bestellt. Seit September 2011 ist er Direktor für die Gebiete Recht und Personal.

AUVA-Obmann Ing. Thomas Gebell gratulierte Direktor Dr. Köberl zu seiner Bestellung. „Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit unserem neuen Generaldirektor“, so Gebell unmittelbar nach der Vorstandssitzung. „Mit Helmut Köberl wird ein Kenner des österreichischen Sozialversicherungswesens, der 32 Jahre Erfahrung in der AUVA gesammelt hat, zum Leitenden Angestellten. Gemeinsam werden wir die AUVA als eine der tragenden Säulen des österreichischen Gesundheitssystems weiter stärken und ausbauen.“ Als sein ober-

tes Ziel beschreibt Dr. Köberl, „die gewohnte hohe Qualität der AUVA in der Betreuung ihrer Versicherten auch unter den aktuellen Rahmenbedingungen nicht nur zu halten, sondern weiter zu verbessern. Die AUVA ist als Unfallversicherungsträger unverzichtbar. Ich nehme die Herausforderung gerne an, die Zukunft unseres Hauses mitzugestalten und den eingeschlagenen Weg aktiv fortzusetzen.“

Die AUVA-Kontrollversammlung hat bereits unmittelbar nach der Vorstandssitzung einen Beschluss über die Bestellung Köberls gefasst. Die Bestellung zum Leitenden Angestellten der AUVA bedarf noch der Zustimmung seitens der Bundesministerin für Gesundheit.

Dr. Köberl folgt als Generaldirektor Dipl.-Ing. Peter Vavken nach, der mit 1. Juli 2015 in den Ruhestand tritt.

Sicher in die Schule: Das Puppomobil hilft dabei

Foto: Ch. Hofer



Wollen die Verkehrskompetenz der Kinder stärken: AUVA-Generaldirektor Dipl.-Ing. Peter Vavken (links) und ARBÖ-Generalsekretär Mag. Gerald Kumnig vor einer der beiden Puppomobil-Bühnen.

In der Altersgruppe der Sechs- bis Achtjährigen passiert an jedem Schultag in Österreich mindestens ein Unfall am Schulweg. Die Verkehrsfrüherziehungsinitiative Puppomobil soll mithelfen, diese Unfallzahlen zu senken.

215 Kinder im Alter zwischen sechs und acht Jahren verunglückten 2014 auf dem Schulweg. Setzt man diese Zahl in Relation zu den rund 175 Tagen, die ein Kind durchschnittlich pro Jahr in der Schule verbringt, so heißt das, dass sich in Öster-

reich täglich mindestens ein Kind am Weg in die Schule oder von der Schule nach Hause verletzt. „Jeder Unfall ist einer zu viel“, meint dazu Dipl.-Ing. Peter Vavken, Generaldirektor der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt. Die AUVA hat deshalb in Zusammenarbeit mit dem ARBÖ bereits vor mehreren Jahren eine Initiative zur Verkehrsfrüherziehung gestartet: Gemeinsam wurde das Stück „Barry geht in die Schule“ für das Puppentheater Puppomobil entwickelt.

„Als ARBÖ sehen wir es als unsere Verpflichtung an, die Volksschulen bei der Verkehrserziehung zu unterstützen und die Kinder fit für den Straßenverkehr zu machen. Wir sind überzeugt, dass das Puppomobil eine extrem nachhaltige Wirkung hat und mithilft, das richtige Verhalten im Straßenverkehr zu verinnerlichen“, ergänzt ARBÖ-Generalsekretär Mag. Gerald Kumnig. Dank zweier mobiler Bühnen sehen in Österreich rund 30.000 Schülerinnen und Schüler aus 1.200 Schulklassen jedes Jahr dieses Stück. „Barry geht in die Schule“ orientiert sich einerseits am Lehrplan der Volksschule, andererseits hat man bereits im Vorfeld großen Wert auf eine altersadäquate Inszenierung und eine pädagogisch richtig aufbereitete Umsetzung Wert gelegt. Dass damit tatsächlich die Verkehrskompetenz der Kinder gestärkt wird, zeigen auch die Ergebnisse einer Umfrage, die die AUVA und der ARBÖ vor Kurzem in Auftrag gegeben haben.

Prävention beginnt im Kindesalter



Innenministerin Johanna Mikl-Leitner und AUVA-Obmann Ing. Thomas Gebell: Unfallprävention erweitert das Projekt Kinderpolizei.

Lebenslanges Lernen beginnt bereits im Kindesalter. Unter diesem Gesichtspunkt haben Innenministerium und AUVA das Projekt „Kinderpolizei neu“ gestartet, dessen Ziel unter anderem das sichere Verhalten im Straßenverkehr ist.

Das Innenministerium und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) haben sich zu einer Zusammenarbeit im Projekt „Kinderpolizei“ entschlossen. Innenministerin Johanna Mikl-Leitner und AUVA-Obmann Ing. Thomas Gebell präsentierten

kürzlich das Projekt „Kinderpolizei neu“. „Das Präventionsprojekt Kinderpolizei leistet – neben der Familie und der Schule – einen Beitrag zur Entwicklung unserer Kinder. Es soll unsere Kleinsten dabei unterstützen, unbeschwert, selbstbewusst und sicher groß zu werden“, betonte die Innenministerin.

„Kinder sind ab dem verpflichtenden Kindergartenjahr bei der AUVA unfallversichert. An sie richtet sich ein besonderer Schwerpunkt unserer Präventionsangebote. Kinder werden ihrem Entwicklungsstand entsprechend für sicheres Verhalten im Straßenverkehr sensibilisiert“, sagte Gebell. Das Projekt „Kinderpolizei“ wird so um die Komponente der Unfallprävention erweitert, wie sie die AUVA betreibt. Gemeinsam unterstützt man Veranstaltungen, die der Unfallverhütung dienen und die Sicherheit von Kindern heben. „Mit dem Innenministerium haben wir einen kompetenten Partner im Straßenverkehr und erhalten im Rahmen der Kinderpolizei die Möglichkeit, unsere Inhalte an bis zu 80.000 Kinder zu transportieren“, erläuterte Gebell.

Das Präventionsprojekt „Kinderpolizei“ gibt es seit dem Jahr 2000. Jährlich wurden bisher bei 3.500 Treffen mehr als 30.000 Kinderpolizistinnen und Kinderpolizisten gewonnen und „ausgebildet“. In Zusammenarbeit mit der AUVA sollen nun jährlich bis zu 80.000 Kinder mit den Veranstaltungen erreicht werden.

Foto: BMI

AUVA-Landesstelle Wien mit neuer Führung



Direktor Mag. Alexander Bernart

Mag. Alexander Bernart (40) übernahm kürzlich als Direktor die Aufgaben des Leitenden Angestellten der AUVA-Landesstelle Wien.

Zuletzt war der studierte Jurist in der AUVA-Hauptstelle als Direktor für die Bereiche Einkauf, IT, Liegenschaften

und strategische Verwaltung der eigenen Einrichtungen zuständig. Dort setzte er durch strategische Ausschreibungen wesentliche Schritte zur Vereinheitlichung des Beschaffungswesens der AUVA. Im E-Health-Bereich legte er die Basis für eine umfassende Konsolidierung der Applikationslandschaft im Umfeld der Unfallkrankenhäuser und Rehabilitationszentren der AUVA. Bernart ist nun für die Führung der AUVA-Landesstelle Wien und hier insbesondere für die Unfallverhütung sowie die Unfallkrankenhäuser Lorenz Böhler und Meidling zuständig. Er übernimmt die neue Aufgabe unter herausfordernden Rahmenbedingungen, wie sie die Senkung des für die AUVA relevanten Beitragssatzes, die Gesundheitsreform oder die Veränderung der Spitalslandschaft in Wien bedeuten. Bernart möchte im

Sinne seiner Managementleitsätze „Bewegung, Vertrauen und Verantwortung“ künftig Schwerpunkte in den Bereichen Unfallheilbehandlung und Prävention setzen. In der Unfallheilbehandlung sieht er die Notwendigkeit der Neupositionierung der AUVA-Unfallkrankenhäuser Lorenz Böhler und Meidling.

Wachsende zeitliche und örtliche Mobilität sowie die Möglichkeiten, die neue Kommunikationstechniken bieten, machen die Arbeitswelt immer flexibler und kleinteiliger. Vor dem Hintergrund dieser Veränderungen erkennt Bernart für die Prävention sowohl das Potenzial als auch die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung. Bernart folgt als Direktor der AUVA-Landesstelle Wien Mag. Friederike Lackenbauer nach, welche mit 1. April 2015 die Alterspension antrat.

Die heimische Arbeitswelt wird immer sicherer

Dank der vielfältigen Präventionsanstrengungen der AUVA ist 2014 die Zahl der anerkannten Arbeitsunfälle erneut gesunken. Auch die Unfallrate verringerte sich.

Die Statistikabteilung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) hat soeben die Auswertung der Daten aus dem Kalenderjahr 2014 abgeschlossen. Demnach wurden von der AUVA im vergangenen Jahr 161.884 Schadensfälle anerkannt – 104.625 Arbeitsunfälle Erwerbstätiger, 56.030 Unfälle von Schülern, Studenten und Kindergartenkindern sowie 1.229 Berufskrankheiten.

Damit sank die absolute Zahl der Arbeitsunfälle Erwerbstätiger um 1.209 gegenüber dem Jahr 2013, die der Berufskrankheiten um 98, was eine Verringerung um 7,4 Prozent bedeutet. Relevant ist das Verhältnis von Arbeitsunfällen zu Versicherten: Die Unfallrate auf 1.000 Versicherte betrug 2014 28,71 (ohne Wegunfälle), im Jahr davor lag sie noch bei 29,07 – gemessen über alle Branchen. „Unsere Arbeitswelt ist auch 2014 wieder sicherer geworden“, freut sich AUVA-Obmann Ing. Thomas

Gebell. „Die AUVA sieht die Prävention – also die Verhinderung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten – als ihre zentrale Aufgabe an. Jeder verhinderte Unfall spart dem Betroffenen viel persönliches Leid und Schmerzen, trägt aber auch zur Reduktion von Kosten für uns als soziale Unfallversicherer, aber auch für die öffentliche Hand und für die Wirtschaft bei. Dass unsere Präventionsmaßnahmen wirksam sind, stellt die Unfallstatistik 2014 erneut unter Beweis“, so Obmann Gebell.

Die positive Entwicklung ist in den verschiedensten Bereichen feststellbar: Bei den großen Branchen verzeichnet die AUVA erfreuliche Verbesserungen in der Produktion, deutliche Rückgänge etwa bei der Herstellung von Glas und Glaswaren, beim Maschinenbau und bei der Herstellung von Holzwaren. Genauso verringerten sich die Unfallraten in der Getränkeherstellung oder der Metallerzeugung und Bearbeitung. Ebenfalls deutlich bessere Unfallraten findet man im Bergbau, bei der Wasserversorgung und sogar beim „Sorgenkind“ der letzten Jahre – im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.

Auszeichnung für hervorragende Leistungen zum Schutz der Hände

Mit dem „Hände gut, alles gut“-Award zeichnet die AUVA 2015 besondere Leistungen zur Prävention von Handverletzungen aus. Einreichungen sind bis 30. September 2015 möglich!

Mit dem „Hände gut, alles gut“-Award würdigt die AUVA Betriebe, Schulen, aber auch Einzelpersonen, die besondere Maßnahmen zur Verhütung von Handverletzungen gesetzt oder rasche und richtige Ersthilfe nach einer Handverletzung geleistet haben.

Der AUVA-Award wird in zwei Kategorien verliehen. Eine Kategorie trägt den Titel „Models of good practice“: Vorrangige Aufgabe der AUVA ist es, Arbeitsunfälle präventiv zu vermeiden. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei Unfälle, die Handverletzungen zur Folge haben. Wenn ein Unternehmen oder

eine Ausbildungseinrichtung besondere Maßnahmen zur Vermeidung von Handverletzungen oder zur Verbesserung der ersten Hilfeleistung nach Handverletzungen gesetzt hat, dann ist eine Teilnahme in dieser Kategorie möglich.

Die zweite Kategorie heißt „Innovative Produkte“: Not ist die Mutter der Erfindung, und Erfindungen fördern den Fortschritt. Weniger Handverletzungen verringern Folgekosten und menschliches Leid. Wenn etwas erfunden wurde, das Handverletzungen vermeidet oder die erste Hilfeleistung nach Handverletzungen verbessert, dann sollte eine Teilnahme in dieser Kategorie erwogen werden.

Berücksichtigt werden alle Einreichunterlagen, die über das Einreichformular bis 30. September 2015 elektronisch bei award@auva.at einlangen. Infor-



mationen sowie die Unterlagen sind unter www.auva.at/award zusammengefasst.

Salzburger AUVA-Labor stellt sich der deutschen Konkurrenz

Ein Ringversuch hat erneut die ausgezeichnete Leistung der Chemiker des Salzburger AUVA-Labors im internationalen Vergleich bestätigt.

Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) in St. Augustin begutachtete in den zurückliegenden Monaten in einem internationalen Vergleichstest bedeutende Laboreinrichtungen im deutschsprachigen Raum. Diese Tests haben zum Ziel, die Standards der verschiedenen Einrichtungen zu eruiieren und die Auffindung von Belastungsstoffen sicherzustellen. Das Labor der AUVA-Landesstelle in Salzburg beteiligte sich an diesem Institutsvergleich und konnte erneut seine enorme Qualität unter Beweis stellen: Die heimischen Chemiker gehören zu den erfolgreichsten Teilnehmern des Vergleichstests 2014/2015.

Der Unfallverhütungsdienst der AUVA-Landesstelle Salzburg bietet im Rahmen seiner beratenden Tätigkeit auch Arbeitsplatzmessungen chemischer Stoffe an. Diese Untersuchungen bewirken, vorhandene Belastungen an Arbeitsplätzen zu erheben und die Bedingungen der betroffenen Arbeitnehmer durch

geeignete Maßnahmen zu verbessern. In der Folge ist es möglich, Arbeitsplatzbedingungen zu optimieren und gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen.

Um die Qualität der Analysenergebnisse von Arbeitsplatzmessungen zu steigern, führte das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) im Herbst 2014 einen internationalen Laborvergleichstest durch. Neben elf Laboratorien aus Deutschland nahmen auch das Labor des Unfallverhütungsdienstes der AUVA-Landesstelle Salzburg sowie das Labor der Hauptstelle der AUVA in Wien teil. Nun liegen die Ergebnisse vor, und sie bestätigen für die heimische AUVA-Landesstelle Erfreuliches.

Die hohe Qualität der Analysentätigkeit des Chemielabors der Salzburger wurde – wie schon in vergleichbaren Studien der letzten Jahre – durch ein abschließendes Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme bestätigt. Alle elf Verbindungen wurden im Rahmen der zulässigen Abweichungen bestimmt. Darüber hinaus zählte das AUVA-Labor aus Salzburg bei acht von elf Substanzen zu jenen drei Laboreinrichtungen mit der geringsten Abweichung unter allen Teilnehmern.

präventions
forum 

Wissensplattform

Das Präventionsforum+ ist ein zentrales, internationales Wissensportal, das relevante Informationen und Vorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für interessierte Personen bereitstellt.

Diese qualitätsgesicherten Informationen und Vorschriften werden mit modernster Suchmaschinen-Technologie aus definierten Websites indexiert, katalogisiert und sortiert nach Ländern, Sprachen und Themen angezeigt. Die Ergebnisse werden grafisch dargestellt, z.B. als Tortendiagramm mit Häufigkeit der Treffer für einzelne Facetten oder Teilbereiche.

Parallel zur Suchmaschine wurde eine Semantik aufgebaut, die die von Land zu Land unterschiedlichen fachspezifischen Begrifflichkeiten berücksichtigt und die Suchergebnisse verbessert.

Eine Personalisierung der Suche durch Login ermöglicht Suchanfragen abzuspeichern. Spezialisten können bestimmte Themenfelder über einen definierten Zeitraum ohne zusätzlichen administrativen Aufwand beobachten.

Besuchen Sie die Wissensplattform unter:

www.praeventionsforum-plus.info

Neue Wege für die Flucht

Man stelle sich vor, es würde doch einmal im eigenen Betrieb brennen und das Gebäude müsste geräumt werden. Dann kommt das Evakuierungskonzept zum Einsatz. Die Praxis zeigt, ob es tatsächlich auf das Verhalten der Menschen zugeschnitten ist und auch heikle Stellen oder Situationen berücksichtigt hat. Dieser Artikel soll dabei helfen zu überprüfen, ob vielleicht etwas vergessen wurde, und stellt auch eine Innovation aus Österreich zur besseren Orientierung im Brandfall vor.

BRIGITTE-CORNELIA EDER, PATRICK WINKLER



Foto: Reichhart/Winkler

Ob es nun brennt oder eine andere Ausnahmesituation (z. B. Bombendrohung, Schadstofffreisetzung, Explosion, Amoklauf, Naturkatastrophe, Hochwasser, Erdbeben, Ausfall von Sicherheitseinrichtungen, technische Störung etc.) eingetreten ist: Die Menschen müssen das Gebäude so rasch wie möglich verlassen. Der Ablauf ist immer der gleiche: Der Alarm ertönt, die Menschen reagieren (siehe Tabelle unten: Reaktionszeiten), sie brechen auf und begeben sich auf ihren Fluchtweg. Diesem folgen sie bis zum Notausgang, um das Gebäude in Richtung Sammelplatz zu verlassen. Dort werden sie von den betrieblichen Sammelplatzverantwortlichen bzw. Ersthelfern registriert und in der Folge betreut. So sollte es im Idealfall vor sich gehen. Doch was kann alles passieren? Was kann schiefgehen, das die Evakuierung erschwert bis unmöglich macht, oder sonst dazwischenkommen? Wo hat man eventuell Denkfehler begangen oder nicht berücksichtigt, wie Menschen in Extremsituation wirklich reagieren?

Zunächst sollte man nochmals einen genauen Blick auf das Evakuierungskonzept werfen:

- Gibt es überhaupt ein aktuelles Konzept?
- Wurden Um- und Zubauten ebenso berücksichtigt wie die aktuelle MitarbeiterInnenanzahl?
- Sind Fremd- oder Leiharbeiter einberechnet und unterwiesen?
- Wurden Arbeitsmittel umgestellt?
- Wurden Betriebsmittel verändert?
- Wurde also das Evakuierungskonzept mit der aktuellen Evaluierung (Gefährdungsbeurteilung) abgeglichen?

Stimmt das Konzept so weit, dann wird es in regelmäßigen Übungen erprobt, wobei unangesagte Übungen, eventuell in weiterer Folge mit veränderten Bedingun-

gen, am nächsten an die Realität herankommen. Mindestens einmal jährlich wäre das notwendig, öfter zu üben schadet allerdings auch nicht, ganz im Gegenteil. Die österreichische Rechtslage besagt, dass bei einer Nettogrundfläche von mehr als 3.000 Quadratmetern Brandalarm- und Räumungsübungen durchzuführen sind (OIB-RL 2.1, 2011, Brandschutz bei Betriebsbauten bzw. erläuternde Bemerkungen). Hierzu sei auch auf § 45 Abs. 5 der Arbeitsstättenverordnung BGBl. Nr. 368/1998 verwiesen.

Evaluierung der Evakuierung

Nach jeder Evakuierungsübung sollte ausführlich analysiert werden, was alles gut gelaufen ist bzw. wo es nicht oder nur schlecht geklappt hat. Auch wenn diesbezüglich eine Checkliste gut wäre: Diese kann nicht allgemeine Gültigkeit haben, sondern muss erst für das jeweilige Unternehmen und die spezifischen Bedingungen erstellt werden. Die AUVA hilft dabei im Rahmen der üblichen kostenfreien Beratungsleistungen für ihre Versicherten.

Ein weiterer Nachteil der klassischen Übungen besteht darin, dass nicht tatsächlich etwas passiert ist und das Verhalten in einer realen Notsituation doch stark von jenem an einem sonnigen, ruhigen Tag abweicht, an dem man kurz das Gebäude verlassen muss, weil eine Räumungsübung stattfindet. Panik und Angst sind starke Emotionen, die Menschen regelrecht verwandeln und aus den angenehmsten Kollegen unberechenbare und schwer zu steuernde Wesen machen können.

Laut einer Definition von Schuh (1986) ist Panik „eine extrem starke Stressreaktion des Organismus, begründet von einer tatsächlichen oder vermuteten Bedrohung ... alle höheren menschlichen Fähigkeiten treten dabei zu-

Art der Gebäudenutzung und Personencharakteristik	Tonsignal durch Signalgeber	Gespeicherte Durchsage über SAA	Live-Durchsage über SAA
Büros, öffentliche Gebäude, Schulen, Industrie (Personen sind überwiegend vertraut*)	> 4 min	3 min	< 1 min
Shops, Ausstellungen, Museen, Versammlungsstätten (Personen sind nicht vertraut*)	> 6 min	3 min	< 2 min
Herbergen, Internate (Personen schlafen, sind aber überwiegend vertraut*)	> 5 min	4 min	< 2 min
Hotels, Beherbergungsstätten (Personen schlafen und sind nicht vertraut*)	> 6 min	4 min	< 2 min
Hospitäler, Alten- und Pflegeheime (eine erhebliche Anzahl von Personen benötigt ggf. Hilfe)	> 8 min	5 min	< 3 min

* vertraut/nicht vertraut mit dem Gebäude, Alarmsystem und Evakuierungsablauf

rück“. Menschen zeigen in Extremsituationen meist eine hohe psychophysische Erregung (körperlicher Alarmzustand mit stark erhöhter Herzfrequenz, Blutdruckanstieg, Atemfrequenzerhöhung und verstärkte Ausschüttung des Stresshormons Cortisol), eine Reduktion rationaler Fähigkeiten (kognitive Kapazitätseinschränkung mit Blockierung des logischen Schlussfolgerns, Tunnelblick etc.), die Dominanz primitiver Motive (Sichern des eigenen Überlebens) und oftmals auch die Auflösung kooperativer Werte (man ist sich selbst der Nächste). Nach Ploog und Clausen (Lasogga&Gasch 2011) lässt sich eine grobe Einteilung von Personen in Gefahrensituationen vornehmen, die wie folgt aussieht:

■ **Gruppe 1 (ca. 10–15 Prozent):**

Diese Personen reagieren sehr rational und zeigen wenig Anzeichen von Hektik. Durch strukturiertes Agieren übernehmen sie auch meist wichtige (Führungs-) Positionen.

■ **Gruppe 2 (ca. 70 Prozent):**

Die Personen dieser Gruppe sind zumeist betäubt von dem Ereignis, aber eher ruhig. Sie zeigen sich durch klare Anweisungen/Hinweise auch sehr positiv beeinflussbar.

■ **Gruppe 3 (ca. 10–15 Prozent):**

Personen dieser Gruppe reagieren meist unberechenbar und kopflos, setzen teils sinnlose Handlungen, neigen zur blinden Flucht und agieren oft gegen das laufende Rettungs- und Evakuierungskonzept.

Diese Aufteilung zeigt deutlich, dass eine nicht unbedeutende Anzahl an Personen besonders klare und

strukturierte Maßnahmen, Hinweise und durchdachte Konzepte braucht.

Panik ist nicht gleich Panik

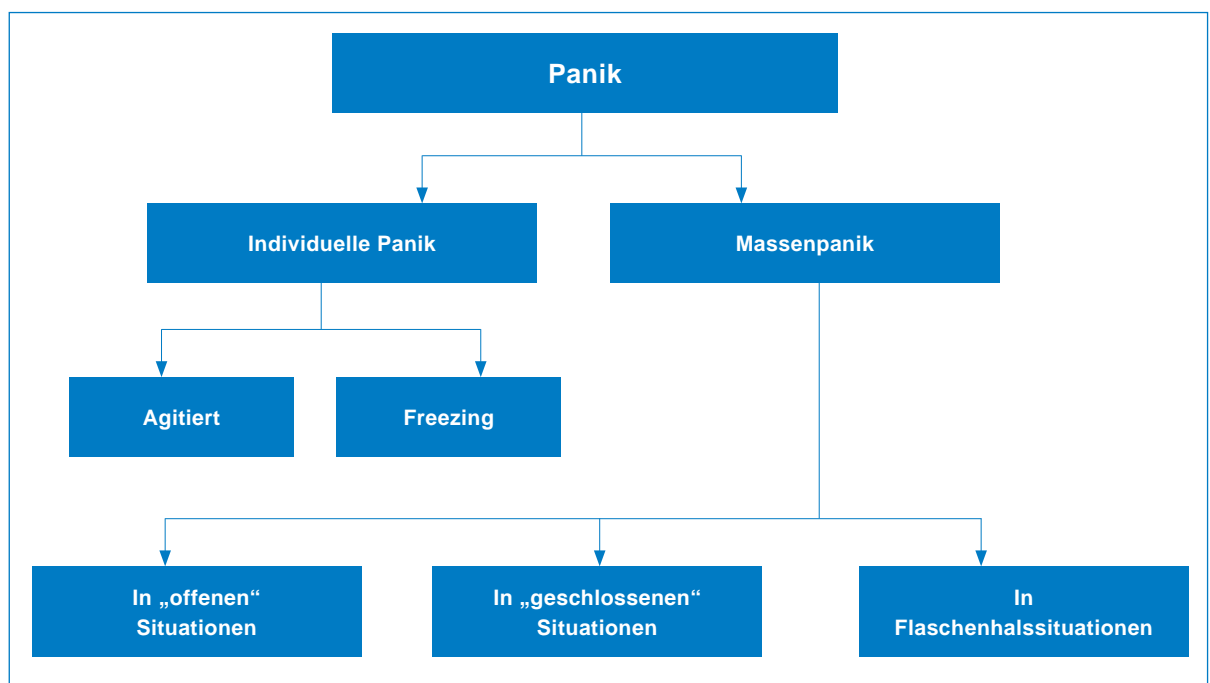
Panik ist ein Begriff, der umgangssprachlich und auch in den Medien allzu oft leichtfertig verwendet wird. Jedoch müssen auch für Panik gewisse Voraussetzungen vorhanden sein, nämlich

- eine Vielzahl von Menschen,
- eine Menschenmenge auf engem/beschränktem Raum,
- eine tatsächliche oder fiktive (angenommene) Gefahr.

Sind alle diese Parameter vorhanden, lassen sich nach Gasch (2011) folgende Panikarten unterscheiden (Abb. unten):

Die individuelle Panik betrifft meist einzelne Personen, die entweder jammern und schreien, blindlings umherlaufen und Rettungskonzepte missachten (agitierte Variante) oder aber zumeist in ausweglosen Situationen starr und dem Totstellreflex von Tieren gleich bewegungs- und antriebslos abwarten (Freezing-Variante).

Massenpanik wiederum gliedert sich in drei Erscheinungsformen, wobei die offene Situation das geringste Gefahrenmoment hat, da ausreichend Raum zur Flucht gegeben ist. Allerdings sind dadurch jegliche Koordina-



Arten der Panik nach Gasch

tionstätigkeiten (Erfassen der Personenanzahl, Sammeln u. Ä.) deutlich erschwert. Geschlossene Situationen zeichnen sich dadurch aus, dass es keine Fluchtmöglichkeit gibt. Tendenziell berichtet die Literatur diesbezüglich vermehrt vom Auftreten individueller Panikformen. Die dritte und heikelste Variante ist die Flaschenhalsituation. Hier gibt es zwar Fluchtmöglichkeiten, jedoch sind die Kapazitäten der zur Verfügung stehenden Notausgänge beschränkt. Hinzu kommen hier oft extrem starke psychische Momente (kein/kaum Licht, enger Raum, Gerüche bzw. Gestank, Hitze, Schreie ...). Ein klassisches Beispiel hierfür wäre die Evakuierung eines Flugzeuges.

Je besser daher sämtliche Maßnahmen zur Evakuierung auf die Notwendigkeiten von Personen abgestimmt sind (Eindeutigkeit und Auffälligkeit der Beschilderung, Sichtbarkeit derselben im Realfall, regelmäßige Information, Übungen und Unterweisungen, Aufteilung und Festlegung von Funktionen und Verantwortlichkeiten, Maßnahmen, um konkurrierende Tätigkeiten auszuschließen, Erkennbarkeit/Kenntlichmachen von wichtigen Personen wie Sammelplatzverantwortlichen oder Ersthelfern, Bereitstellung technischer Hilfen, Anpassung des Evakuierungskonzeptes und Abgleich mit der Evaluierung etc.), desto besser und reibungsloser wird eine Gebäuderäumung vonstatten gehen. Nachfolgend sind natürlich auch organisatorische Überlegungen für den bzw. die Sammelplätze zu treffen (Sammelplatzverantwortliche, Einsatz betrieblicher Ersthelfer, Abgleich von Checkliste zur Kontrolle der Personenanzahl u. v. m.). Ein viel versprechender Ansatz, der das menschliche Bedürfnis nach Erkennbarkeit unter anderem auch im bodennahen Bereich gut erfüllt, ist das Laser-Orientations-System.

Zur Geschichte des Laser-Orientations-Systems

Im Jahr 2011 entwickelte Ing. Michael Pulker, Leiter des Verwaltungsdienstes der Feuerwehr St. Pölten und Geschäftsführer der Fire Protection Pulker GmbH, aus einer praktischen Anforderung heraus das Laser-Orientations-System.

Am Anfang der Entwicklung stand eine Lagerhalle, in der eine bodennahe Kennzeichnung des Fluchtwegs notwendig war. Diese sollte abriebfest sein und Staplerverkehr aushalten. Gefahrenzeichen abhängen konnte man dort nicht, also benötigte man eine andere Lösung. Da kam Ing. Pulker ein Laser in den Sinn, der Formen widergeben kann. Dies brachte ihn auf die Idee, die Zeichen der Flucht durch einen Laser auf verschiede-



Foto: R. Reichhart

Übersichts- und Detailansicht des Laser-Orientations-Moduls

nen Flächen, beispielsweise auch am Boden, darstellen zu lassen. Die Idee des Laser-Orientations-Systems war geboren! Nun begann die Suche nach einem Hersteller, der es zu einem akzeptablen Preis fertigen konnte. Fündig wurde Ing. Pulker nach langen Recherchen in Deutschland. Nach aufwendigen Tests erteilte er den Auftrag. Doch die Entwicklung geht weiter. Derzeit wird aus Kostengründen bei einem chinesischen Hersteller produziert, die Tests und Produktkontrollen werden jedoch in Österreich durchgeführt.

Wie funktioniert das Laser-Orientations-System?

Das Laser-Orientations-System kann im Dauer- oder im Bereitschaftsbetrieb gefahren werden. Ist es brandfallgesteuert, beginnt es zu arbeiten, wenn ein Brand entsteht. Das System kann über potenzialfreien Kontakt oder über Bussystem an die Brandmeldeanlage bzw. die Sicherheits- und Fluchtwegorientierungsbeleuchtungsanlage gekoppelt werden. Durch den integrierten Akku ist auch über drei Stunden ein völlig autarker Betrieb, vergleichbar einer Einzelakkuleuchte, gewährleistet.

Die Montage ist sowohl fix als auch über eine Magnethalterung möglich. Via Magnet kann das System jederzeit angeklipst, genauso rasch aber auch wieder entfernt und mobil eingesetzt werden. Für Fixinstallation gibt es eine multifunktionale Schnittstelle, die durch eine innenliegende Erweiterungsplatine eine Anbindung an unterschiedlichste Spannungsniveaus und Gebäudebussysteme ermöglicht; damit kann das System auch zentral gesteuert und überwacht werden. Prinzipiell strahlt das Gerät gleichzeitig an die Wand und auf den Boden. Mit einer Abdeckung lässt sich jedoch auch individuell wählbar nur auf das eine oder das andere projizieren. Die wenigen Taster am Gerät sind beschriftet, also einfach zu handhaben, und die Kontrollleuchten zeigen übersichtlich den aktuellen Betriebszustand an. Die CE-Prüfung



Foto: P. Winkler

Das Laser-Orientations-Modul in der praktischen Anwendung: unter normalen Bedingungen (linkes Bild), in einer simulierten Brandsituation mit Rauchentwicklung (rechtes Bild)

- in Bereichen, die eine eindeutige und schnell erfassbare Fluchtwegkennzeichnung erfordern
- bei unübersichtlicher oder mehrgeschoßiger Bauweise mit großer Personenbelegung und unterschiedlicher Nutzung
- in Krankenhäusern und Altenheimen
- auf Flughäfen
- in U-Bahn-Anlagen
- in Großkaufhäusern
- in Veranstaltungsstätten ohne Tageslicht
- in großen Hotels bzw. Hotels mit verwinkelten Fluchtwegen
- in Kraftwerken
- etc.

Das System ersetzt wie gesagt nicht die normkonforme Beschilderung der Flucht. Doch an heiklen Stellen, als Zusatzgerät bzw. dort, wo im Ernstfall die normgerechte Beschilderung eventuell übersehen werden könnte, ist Laser Orientation eine sinnvolle Ergänzung.

Wie wird es mit dem Laser-Orientations-System weitergehen?

ist bereits erfolgt, und natürlich ist eine Betriebsanleitung beim Produkt enthalten. Der integrierte Lithium-Ionen-Akku lässt sich einfach wechseln. Das Gesamtsystem wurde von Seibersdorf Laboratories gemäß IEC 60825-1 zertifiziert (Test Report Nr. LE-L-0272-1/12) und entspricht der Laserklasse 2 (Prüfbericht liegt vor). Ganz einfach gesagt: Es passiert nichts, selbst wenn der Strahl des Lasers doch einmal versehentlich ins Auge gelangen sollte.

Laser Orientation ist kein Ersatz für die klassische Fluchtwegkennzeichnung in Form von Leuchten oder Piktogrammen im Deckenbereich, sondern eine Zusatzkomponente, die sich flexibel und kostengünstig einsetzen lässt und darüber hinaus einen sehr hohen Aufmerksamkeitsfaktor bietet. Der Einsatz von Laser Orientation ist sowohl bei Nachrüstung als auch bei Neuerrichtung von Bauwerken sinnvoll. Insbesondere im Falle von Gebäuden mit erhöhter Gefährdung oder wenn erwartet werden kann, dass die herkömmliche Fluchtwegkennzeichnung nur unzureichend wahrgenommen wird, bietet sich der Einsatz von Laser Orientation als innovative Lösung an.

In Abstimmung mit der Behörde kann Laser Orientation jedoch auch als Teil eines „bodennahen elektrisch betriebenen Sicherheitsleitsystems“ gemäß BGR 216 verwendet werden. Beispielhaft einige mögliche Anwendungsbereiche von Laser Orientation:

Andere Gehäusefarben und Formen sind bei größeren Stückzahlen einfach möglich, weil das Gerät in Österreich entwickelt und direkt vom Hersteller bezogen wird. Betriebe können also individuell wählen, was am besten zu ihnen passt. Die Formgebung der Laserprojektion ist in der Entwicklung sehr teuer. Andere Symbole wären aber durchaus denkbar, und so ist beispielsweise eine Pfeilausrichtung nach links und rechts bereits ab 2016 verfügbar. Im Rahmen des geförderten KIRAS-Projektes „SecureFlex“ wird derzeit eine dynamische Version von Laser Orientation entwickelt, bei der sich die Fluchtrichtung individuell aus der Ferne steuern lässt. Die Personenströme werden hierbei durch unterschiedlichste Technologien (Video, Audio, Bluetooth etc.) detektiert, und bei Stauungen kann man durch Laser Orientation die Fluchtwegrichtung dynamisch an die Situation anpassen.

Bei einer Präsentation 2012 wurde Ing. Friedrich Datzinger vom Arbeitsinspektorat St. Pölten das Laser-Orientations-System vorgestellt und von diesem als adäquate zusätzliche Möglichkeit der Fluchtwegkennzeichnung für geeignet befunden.

Vorteile

Die großen Vorteile des Systems liegen auf der Hand: Die einfache Handhabung in der Anwendung des Systems wird zusätzlich von der hohen Wirksamkeit im

Ernstfall unterstützt. Da das System brandfallgesteuert agieren kann, springt es dann an, wenn ein Brand entsteht; das lenkt, da es neu und plötzlich da ist, die Aufmerksamkeit sofort darauf. Menschen nehmen es trotz aufkommender Panik wahr und können sich daran orientieren.

Der Erfinder und Entwickler von Laser Orientation ist als langjähriger Brandschutzplaner und brandschutztechnischer Sachverständiger immer wieder damit konfrontiert gewesen, dass seitens der Behörde oder der Arbeitsinspektorate Maßnahmen gefordert wurden, die gewährleisten sollen, dass die Gebäudenutzer die Fluchtsituation besser und schneller „erfassen“ können. Diese Maßnahmen reichten von vereinzelt nachleuchtenden Piktogrammen auf dem Boden über einfache Fluchtwegorientierungspläne bis hin zu elektrisch betriebenen bodennahen Sicherheitsleitsystemen. Laser Orientation ist nun eine weitere innovative Möglichkeit dafür, dass die Gebäudenutzer im Gefahrenfall sehr rasch die Fluchtsituation erfassen und sich in Sicherheit bringen können.

Aktuelle Informationen über dieses System finden sich unter: www.laser-orientation.com. Für Beratungen zur Evakuierungsordnung wenden Sie sich bitte an die AUVA und im Speziellen an die Autoren dieses Artikels! ■

LITERATUR:

- Arbeitsstättenverordnung – AstV: BGBl. II Nr. 368/1998.
- Bundesministerium des Inneren (2006): Katastrophenmedizin. Leitfaden für die ärztliche Versorgung im Katastrophenfall. 4. überarbeitete Auflage. Berlin.
- Lasogga, F., Gasch, B. (2011): Notfallpsychologie. Lehrbuch für die Praxis. 2. überarbeitete Auflage. Springer Verlag.
- Müller, K. (2009): Handbuch Evakuierung. Maßnahmen im Brand- und Katastrophenfall. Erich Schmidt Verlag.
- Österreichisches Institut für Bautechnik (2011): OIB-RL 2.1 Brandschutz bei Betriebsbauten.
- ZVEI-Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V., Fachverband Sicherheit (2010): Effektive Gebäudeevakuierung mit System. Technische Maßnahmen im Brandfall und bei sonstigen Gefahrenanlagen.

Mag. Brigitte-Cornelia Eder
 AUVA-Hauptstelle
 Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
 Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
 Tel +43 5 93 93-21704
Brigitte-Cornelia.Eder@auva.at

Mag. Patrick Winkler
 AUVA-Hauptstelle
 Sicherheitsmarketing und Presse
 Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
 Tel +43 5 93 93-22919
Patrick.Winkler@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Ein neues innovatives System aus Österreich namens „Laser-Orientation-System“ soll Betrieben helfen, die Evakuierung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Ernstfall zu erleichtern und ihnen die Flucht aus der Gefahrenzone rascher zu ermöglichen. Erweitert wird dieser Beitrag um Überlegungen zur Evakuierung(sordnung) und deren Evaluierung aus (arbeits-)psychologischer Sicht. Er richtet sich insbesondere an Betriebe, deren Verantwortliche folgende und ähnliche Fragen nicht bedingungslos mit ja beantworten können: „Sind Sie sich für Ihren Betrieb sicher, dass Sie an alle Eventualitäten gedacht haben?“, „Haben Sie ein Evakuierungskonzept, das die Reaktionen von Menschen berücksichtigt, wenn sie in Panik geraten?“ ■

SUMMARY



The new, innovative Laser Orientation System was developed in Austria to help firms evacuate their staff from the danger zone more quickly in case of emergency. The article also discusses evacuation plans and their assessment from a (work) psychological view. It addresses firms whose managers are unable to answer questions like the following with a clear 'yes': "Are you absolutely sure your firm provides for all contingencies?" "Does your evacuation scheme consider the behaviour of panicking people?" ■

RÉSUMÉ



Un nouveau système innovateur autrichien nommé « Système d'orientation laser » doit aider les entreprises à faciliter l'évacuation des employés, et leur permettre de fuir au plus vite les zones de danger dans les cas urgents. Cet article s'étendra sur les réflexions concernant l'évacuation et les ordres d'évacuation, ainsi que leur évaluation du point de vue de la psychologie du travail. Ce travail se dirige plus particulièrement aux entreprises qui se posent des questions de responsabilité comme: « Êtes-vous sûrs, vis-à-vis de votre entreprise, d'avoir pensé à toutes les éventualités? », « Avez-vous un concept d'évacuation prenant en compte les réactions humaines en cas de panique? », questions auxquelles elles ne peuvent pas répondre par un oui inconditionnel. ■

Psychologisches Wissen wird besser zugänglich

Arbeits- und organisationspsychologisches Wissen soll künftig nicht nur Fachexpertinnen und -experten zur Verfügung stehen, sondern auch der Wirtschaft „gebrauchstauglich“ zugänglich werden. Das ist eines der Ziele einer neuen AOW-Datenbank, deren erste Ausbaustufe nun unter www.aowpsychologie.com abrufbar ist.

SYLVIA ROTHMEIER-KUBINECZ



Foto: Fotolia/kentoh

Die Datenbank ist die Realisierung des ersten Teils eines von der AUVA finanzierten Entwicklungsprojekts, das 2013 beschlossen wurde. Ziel dieses Projekts ist es, das in der Wissenschaft entwickelte arbeits- und organisationspsychologische Anwendungswissen für die Praxis gebrauchstauglich zu machen.

Die Datenbank in der vorliegenden Form stellt eine erste Ausbaustufe dar, sie soll wachsen und sich verändern. Im Zuge einer weiteren Ausbaustufe werden die wirtschaftspsychologischen Dienstleistungen integriert werden.

Gebrauchstauglichkeit will man einerseits durch den Einsatz neuer Informationstechnologien erreichen

und andererseits dadurch, dass die Struktur der Datenbank mit wenigen Klicks zu Informationen über die gewünschte arbeits- und organisationspsychologische Dienstleistung führt.

Das Projekt trägt den sperrigen Titel „Experimentelle Entwicklung eines gebrauchstauglichen Wissensmanagements für AOW (arbeits-, orga-

nisations- und wirtschaftspsychologische) Expertinnen und Experten und ihre Dienstleistungen“ inklusive „einer Verbesserung ausgewählter zu programmierender Prototypen von AOW-Verfahren in Hinblick auf das Gütekriterium ‚Gebrauchstauglichkeit‘ lt. ÖNORM EN ISO 10075/3, (vgl. 4.2.8.)“; er bedarf einiger Erklärungen.

Die Ausgangslage

Ausgangslage war der (begründete) Eindruck, dass ...

- ... einige Aufgabenfelder der AO-Psychologie in den Betrieben und in der Öffentlichkeit unbekannt sind, die aber vor allem für die AUVA große Bedeutung haben: Beiträge zur Unfallverhütung, Mensch-Maschine-Funktionsverteilung, Arbeitsumgebungsgestaltung, Qualifizierung, Berufs-, Arbeitsplatz- und Ausbildungswahl etc.
- ... die Meinung vorherrscht, praktisch tätige A&O-Psychologinnen und -Psychologen würden Analyseinstrumente wie jene verwenden, die für (arbeits- und organisationspsychologische) Laien vorrangig für die Selbstanwendung in den Betrieben entwickelt wurden.
- ... umgekehrt aber jene psychologischen Analyseverfahren zu verschwinden drohten, die auf den Universitäten speziell zur Anwendung durch A&O-Psychologinnen und -Psychologen entwickelt wurden. Ein möglicher Grund dafür war unter anderem, dass sie in der Praxis wenig „gebrauchstauglich“ im Sinne der Norm waren. Die Effektivität und Effizienz der Verfahren ist in der Praxis ausschlaggebend dafür, ob sie Verwendung finden.
- ... „Instrumente der Arbeitsanalyse“ in der Öffentlichkeit oft und irreführend mit „psycholo-

gischer Arbeitsanalyse“ gleichgesetzt wurden.

- ... die Änderung des Verhaltens weit häufiger Ziel von Interventionen war und ist als die Arbeitsgestaltung und die Änderung der Verhältnisse.

Alle Expertinnen und Experten sind sich einig, dass in der arbeits- und organisationspsychologischen Arbeit von einer Einheit „Analyse, Bewertung, Gestaltung und Evaluation“ auszugehen ist. Trotzdem findet man in der Praxis Interventionen im Sinne der im ASchG geforderten präventiven Arbeits- (und Organisations-)Gestaltung nach wie vor seltener als personbezogene Interventionen. „Die überwiegende Zahl an Gesundheitsförderungsprojekten in Betrieben haben verhaltenspräventive Maßnahmen, das heißt personenbezogene Maßnahmen, zum Ziel. Wenn auch davon auszugehen ist, dass sich Verhaltens- und Verhältnisorientierung zumindest teilweise wechselseitig bedingen, so gilt doch, dass ... in der Sachlogik ... Verhaltensprävention (der Verhältnisprävention) stets nachgeordnet“ bleibt (Klotter, 1999, zitiert nach Ulich, 2011, S. 547).

Anforderungen an die Struktur der Datenbank für Arbeits- und Organisationspsychologen

Die Anforderungen, die sich daraus ergaben, waren unter anderem:

- die Aufgabenfelder der AOW in der Öffentlichkeit (in den Betrieben) bekannt zu machen,
- von betrieblichen Fragestellungen auszugehen,
- jene Analyseinstrumente, die Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen anwenden, leichter auffindbar zu machen,
- diese Analyseverfahren gebrauchstauglicher, effektiver und

effizienter zu machen (Teil 2 des Entwicklungsprojekts, ein Artikel dazu ist in Arbeit),

- Beispiele für Arbeitsgestaltung zu integrieren,
- die Einheit von Analyse, Bewertung, Gestaltung und Evaluation sichtbar zu machen,
- Standards bekannt zu machen, weiterzuentwickeln und zu bewahren.

Die Zielgruppe

Die A&O-Datenbank richtet sich an in der Praxis tätige A&O-Psychologinnen und -Psychologen sowie an Betriebe.

Der Zugriff auf Wissen und Methoden der A&O-Psychologie und deren Standards (Richtlinien, Normen, gesetzliche Grundlagen etc.) soll A&O-Psychologinnen und -Psychologen erleichtert und für die Betriebe transparenter werden.

In der A&O-Datenbank soll für jeden betrieblichen Handlungsbedarf das richtige Werkzeug (Verfahren, Methoden und Standards) problemlos auffindbar sein. Betriebe lernen so die Vielfalt arbeits- und organisationspsychologischer Dienstleistungen besser kennen.

Die Umsetzung: Das betriebliche Thema steht im Vordergrund

Das Urteil über den Erfolg der Arbeit der AOW-Psychologie liegt entscheidend beim Auftraggeber: „Was der Psychologe tut, ist immer die Antwort auf die Frage des Auftraggebers“ (Holzkamp, 1966; in: Rosenstiel). Die A&O-Datenbank soll arbeits- und organisationspsychologischen Expertinnen und Experten bei der „Übersetzung der Fragestellung des Auftraggebers in die psychologische Fragestellung“ (Hartmann, 1973; in: Rosenstiel, 2003) unterstützen. Beim Einstieg in die Datenbank findet man daher

betrieblich relevante Themen. In den ersten drei Bereichen geht es um „Arbeitsbedingungen“ in drei unterschiedlichen Sektoren. Dem Thema „Mensch – Technik – Organisation“ ist aufgrund der wachsenden Bedeutung ein eigener Bereich gewidmet. Die „Arbeitszeit“ als eine der bedeutendsten Quellen möglicher Fehlbeanspruchung und wichtige Ausführungsbedingung hat ebenso wie „Sicherheit und Risiko“ einen eigenen Bereich.

Der personenbezogene Bereich findet sich in den Themen „Personalentwicklung“ und „Qualifikation“ wieder. Was Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen zur „Organisationsentwicklung“ beitragen können, ist unter dem Thema gleichen Namens zusammengefasst.

Die wichtigsten Praxisfelder in der Klassifikation der A&O-Psychologie

Die wichtigsten Praxisfelder der Arbeits- und Organisationspsychologie können, einer gängigen Klassifikation der A&O-Psychologie folgend, z. B. in den Bereichen Aufgabe, Arbeitsgruppe, Gesamtorganisation und Person gruppiert werden (vgl. z. B. Rosenstiel, 2005).

Hat man ein betrieblich relevantes Thema ausgesucht, lässt sich in der Folge wählen, in welchem inhaltlichen Praxisfeld man sich aufgrund der genannten Klassifikation bewegen will. Der betrieblichen Fragestellung des Auftraggebers folgend, können für das Vorgehen im Betrieb sehr unterschiedliche Aspekte von Bedeutung sein, beispielsweise:

- Geht es um Aufgabenanalyse oder Aufgabengestaltung? Kann das gewählte Thema arbeits- oder aufgabenbezogen betrachtet werden? Geht es um psychologische Beiträge zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zum

Thema Arbeitszeit?

- Geht es um Themen der Arbeitsgruppe? Kann das gewählte Thema unter dem Aspekt der Organisation der Arbeit in der Gruppe oder unter dem Aspekt des Vorgesetzten- oder Führungsverhaltens betrachtet werden? Geht es um aufgabenbezogene Qualifikationen von speziellen Gruppen? Geht es um das Thema Schichtarbeit?
- Geht es um den organisatorischen Rahmen? Soll die Gesamtorganisation bewertet werden? Soll das Zusammenspiel von Mensch, Technik und Organisation betrachtet werden?
- Geht es um die Auswirkungen von Arbeit wie um die Beanspruchung, die individuell unterschiedlich erlebt wird? Geht es um Personalauswahl für einen speziellen Arbeitsbereich? Geht es um das Nichtpassen oder Passen von Arbeitszeitmustern oder um Arbeitszeitkontrolle?

Die Datenbank unterstützt bewusst nicht mit Leitfragen, die so oder anders aussehen könnten. Sie bietet aber zu den genannten Ebenen jeweils einen Hilfetext an.

Die (begründete) Diagnose und die Intervention sind explizite Arbeitsfelder in der A&O-Psychologie

Ist das inhaltliche Praxisfeld gewählt, geht es nun darum zu entscheiden, welches Ziel das jeweilige Eingreifen der Arbeits- und Organisationspsychologie haben soll oder in welcher Phase des Vorgehens in der oben genannten Weise man sich befindet.

- Analyse und Bewertung?
- Intervention und Evaluation?
- Standards?

Mit diesem Schritt sollten die meisten Texte bereits auffindbar sein.

Inhalte der Texte

Am Ziel des Suchvorganges angelangt, findet man einen passenden Kurzttext zum entsprechenden betrieblichen Thema, zum gewählten Praxisfeld und gewünschten Ziel der Untersuchung. Die Kurzttexte enthalten Links zu relevanten Seiten im Internet, Verlinkungen zu anderen Bereichen in der Datenbank oder eine Auswahl an Literaturhinweisen. Zudem werden Downloads in Form von Artikeln, Bildern, Präsentationen oder Filmen zur Verfügung gestellt. Beispielsweise finden sich derzeit in der Datenbank:

- Checklisten aus der Fachliteratur,
- Präsentationen von Expertinnen und Experten der Universitäten,
- Fachartikel von Expertinnen und Experten der Universitäten,
- evaluierte Praxisbeispiele aus dem AUVAFit-Projekt,
- eine Formelsammlung.

Ausblick

Die Entwicklung dieser in der „Umsetzung“ beschriebenen Struktur erfolgte aufgrund von Praxiserfahrungen und zahlreichen Diskussionen mit Kollegen und Kolleginnen. Nun sollten auch jene Analyseinstrumente, die Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen anwenden, leichter auffindbar und gebrauchstauglich sein. Im zweiten Teil des Entwicklungsprojekts wurde in einer Kooperation mit dem Prieler Tometich Verlag von diesem ein webbasiertes Testsystem entwickelt, das es ermöglicht, psychologische Arbeitsanalyseverfahren unterschiedlicher Vorgabe, Durchführung und Auswertung zu implementieren; es macht auch eine Gruppenauswertung möglich. Eine weit bessere Gebrauchstauglichkeit und Zeitersparnis wurde vor allem durch die automatisierte Auswertung erreicht.



Foto: Fotolia/kecrmy

In einer Weiterentwicklung wird es ein Simulationswerkzeug, ein Instrument zur automatisierten Auswertung von Wirksamkeitsberechnungen und halbautomatisiert zur Berechnung des ROIs (Return on Invest), geben. (Dazu ist ein weiterer Artikel in Vorbereitung.)

Die für den entsprechenden Bereich geltenden Standards können nun passend zum Thema gefunden werden. Beispiele für Interventionen aus der Praxis und Vorlagen, die in der Praxis hilfreich sein können, ergänzen das Instrumentarium. Beiträge aus der Forschung sollten dank der Auswahl an Literaturzitate ein theoriegeleitetes Vorgehen erleichtern.

Da die Texte den betrieblichen Themen zugeordnet sind, sollte die A&O-Expertendatenbank auch für Betriebe hilfreich sein. Sie lernen so die Aufgabenfelder der A&O-

Psychologinnen und -psychologen besser kennen. Deren Leistungen werden so transparenter und besser vergleichbar. Die Datenbank soll und darf wachsen. In der derzeitigen Form stellt sie einen Anfang dar und soll Impulse geben. Über „Kontakte“ können Rückmeldungen gegeben oder Ideen eingebracht werden. Das Redaktionsteam der AUVA wird sich auch weiterhin qualitätsgesichert um Beiträge für die öffentliche Datenbank bemühen. Seit Ende Mai 2015 ist die Datenbank mit der Wissensplattform Präventionsforum plus verlinkt (www.praeventionsforum-plus.net), was überdies einen Austausch mit den

deutschsprachigen Unfallversicherungen ermöglichen soll. ■

LITERATUR:

- ÖNORM EN ISO 10075-3 (Ausgabe 2004-11-01): Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung (ISO 10075-3:2004)
- Ulich, E. (2011). Arbeitspsychologie (7. Aufl.). Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Rosenstiel, L. v. (2003). Grundlagen der Organisationspsychologie (5. Aufl.). Schäffer Poeschel; S. 44.
- Rosenstiel, L. v. (2005). Grundlagen der Organisationspsychologie (9. Aufl.). Schäffer Poeschel; S. 52.

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



Die Gruppendiskussion in der Evaluation

Gruppenmethoden werden in der Sozialforschung bereits seit Jahrzehnten zur Datenerhebung eingesetzt. Sie haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und nehmen heute einen festen Platz in der sogenannten qualitativen Forschung ein. Auch in der Evaluation werden Daten immer häufiger in gruppenförmigen Settings erhoben. Evaluationen zeichnen sich durch eine ausgeprägte Praxis- und Nutzenorientierung aus: Methoden wie die Gruppendiskussion sind hier besonders geeignet, einen Beitrag zu leisten.

THOMAS STROBACH



Foto: Fotolia/Rawpixel

Um Präventionsmaßnahmen der AUVA zu bewerten, wurde das sogenannte „Integrative Baukastensystem für Evaluationen im Präventionsbereich der AUVA“, kurz IBE, entwickelt. (Spiel, Finsterwald, Popper & Hesse, 2013)

Das Integrative Baukastensystem für Evaluationen im Präventionsbereich der AUVA

Evaluation soll als angewandte Wissenschaft eine Entscheidungsgrundlage für konkrete Problemstellungen liefern (Ditton, 2009, zit. nach Spiel et al., 2013). Es geht darum aufzuzeigen, was gut funktioniert und wo es in Projekten Verbesserungsmöglichkeiten gibt. So können Lernprozesse ausgelöst sowie Präventionsmaßnahmen und Projekte optimiert werden (Thierau & Wottawa, 2003, zit. nach Spiel et al., 2013). Die Deutsche Gesellschaft für Evaluation definiert 2008 wie folgt: „Evaluation ist die systematische Untersuchung des Nutzens oder Wertes eines Gegenstandes. Solche Evaluationsgegenstände können z. B. Programme, Projekte, Maßnahmen, Leistungen, Organisationen, Politik, Technologien oder Forschung sein. Die erzielten Ergebnisse, Schlussfolgerungen oder Empfehlungen müssen nachvollziehbar auf empirisch gewonnenen qualitativen und/oder quantitativen Daten beruhen.“

Das IBE sieht den Einsatz von qualitativen und quantitativen Methoden der Sozialforschung vor. Vereinfacht dargestellt, werden in der qualitativen Forschung nach Bortz und Döring (2006, S. 298) verbale bzw. nichtnumerische Daten interpretativ verarbeitet und in der quantitativen Forschung Messwerte statistisch analysiert. Viele For-

schungsprojekte wie auch Evaluationsprojekte kombinieren beide Herangehensweisen (Bortz & Döring, 2006, S. 298). Als Standard für die Evaluation von Präventionsprojekten der AUVA wurde das IBE in Zusammenarbeit einer Projektgruppe der AUVA mit Expertinnen und Experten des Vereins ECE (Evaluation, Cooperation, Education) vom Institut für Angewandte Psychologie der Universität Wien erarbeitet. Ausführlich dargestellt ist das Ergebnis im Report 63 der AUVA, der über die AUVA-Webseite zum Download bereitsteht, aber auch bestellt werden kann (Spiel, Finsterwald, Popper & Hesse, 2013).

Begriffsklärungen

Nach Bortz und Döring (2006, S. 243) ist das Gruppendiskussionsverfahren eine Sonderform des Gruppeninterviews. Während bei Letzterem mehrere Personen gleichzeitig anhand eines Leitfadens befragt werden, findet bei einer Gruppendiskussion eine offene Debatte über ein vorgegebenes Thema statt, bei der die Diskussionsleitung Anregungen gibt (Bortz & Döring, 2006, S. 319).

Auch Lamnek (2010, S. 372) sieht die enge Verwandtschaft der Gruppendiskussion mit der Methode der Befragung, da sie sich aus der Kritik an der standardisierten Einzelbefragung entwickelt hat: „Sie kann als eine spezielle Form eines Gruppeninterviews bezeichnet werden.“ In der Literatur zu diesem Thema findet man nach Lamnek neben dem Begriff der Gruppendiskussion auch noch die Bezeichnungen Gruppensexperiment, Kollektivinterview und Gruppengespräch, jedoch hat sich heute Gruppendiskussion als Standardbegriff durchgesetzt. Während der Begriff Gruppendiskussion insbesondere im deutschsprachigen Raum verwendet wird, hat die Me-

thode in letzter Zeit eine Renaissance als „Focus Group“ im englischen Sprachraum erfahren (Flick, 2007, S. 259). Focus Groups werden besonders in der Markt- und Medienforschung eingesetzt. Auch hier setzt man den Akzent auf den interaktiven Aspekt der Datensammlung: „Das Kennzeichen von Focus Groups ist die explizite Nutzung der Gruppeninteraktion, um Daten und Einsichten zu produzieren, die ohne die Interaktion, die in einer Gruppe stattfindende Interaktion, weniger zugänglich wären“ (Morgan 1988, zit. nach Flick, 2007, S. 260).

Abgesehen von der Absicht, so Flick (2007, S. 250), Zeit und Kosten zu sparen, indem man eine Gruppe von Menschen zu einem Zeitpunkt anstatt mehrerer Personen einzeln zu verschiedenen Zeitpunkten befragt, wird der Gruppendynamik und der Diskussion unter den Teilnehmenden bei der Durchführung von Gruppendiskussionen besondere Bedeutung beigemessen. So verdeutlicht z. B. Blumer (1973, zit. nach Flick, 2007, S. 250): „Eine kleine Anzahl (...) Individuen, die zu einer Diskussions- und Informantengruppe zusammengebracht werden, sind ein Vielfaches gegenüber einer repräsentativen Stichprobe wert. Solch eine Gruppe, die gemeinsam ihren Lebensbereich diskutiert und ihn intensiv prüft, wenn ihre Mitglieder sich widersprechen, wird mehr dazu beitragen, die den Lebensbereich verdeckenden Schleier zu lüften, als jedes andere Forschungsmittel, das ich kenne.“

Nach der Evaluationsexpertin Susanne Mäder (2013) umfassen Focus Groups nach angelsächsischem Verständnis sowohl strukturierte als auch eher selbstläufige Varianten von Gruppendiskussionen, während die Bezeichnung im deutschsprachigen Raum für strukturierte For-

men des Verfahrens steht. Gruppendiskussionen werden in der Arbeit von Mäder (2013, in Anlehnung an Morgan, 1997) als Erhebungsmethode definiert, die Daten durch die Interaktion der Gruppenmitglieder gewinnt, wobei die Thematik vom Interesse der Forschenden bestimmt ist. Diese Definition, so die Autorin, erlaubt eine Abgrenzung zu Gruppenmethoden, die keine Interaktion zwischen den Teilnehmenden vorsehen (wie Delphi-Technik und Gruppeninterview), und zu solchen, die nicht durch die Forschenden gesteuert werden, wie natürlichen Gruppengesprächen.

Die Geschichte der Gruppendiskussion

Die Beschäftigung mit Gruppendiskussionen und Fokusgruppen verläuft sowohl in Nordamerika als auch in England und im deutschen Sprachraum recht unabhängig (Przyborski & Riegler, 2010). Lamnek beschreibt die Gruppendiskussion im Vergleich zu anderen Methoden als relativ junges Verfahren: „Ihre Anwendung als Forschungsmethode kann im deutschsprachigen Raum erst auf eine etwa 50-jährige Geschichte zurückblicken.“ Im angloamerikanischen Raum lässt sich die Gruppendiskussion, so Lamnek, schon vor 1950 nachweisen; Kurt Lewin setzte sie zuerst im Zusammenhang mit sozialpsychologischen Kleingruppenexperimenten ein. In den USA kam die Gruppendiskussion bereits früh in der Markt- und Meinungsforschung für Verbraucherbefragungen, zur Untersuchung von Motivationsstrukturen bei Konsumentinnen und Konsumenten sowie in der Medienwirkungsforschung zum Einsatz (Mangold, 1973, zit. nach Lamnek, 2010, S. 373). Przyborski und Riegler führen an, dass das Frankfurter Institut für Sozialfor-

schung in den 1950ern als Wiege des Gruppendiskussionsverfahrens im deutschen Sprachraum gelten könne (vgl. Lamnek).

Besonderheit der Evaluation

Mäder (2013) beschreibt in ihrer Arbeit folgende Besonderheiten, die Evaluationen gegenüber der Grundlagenforschung sowie der angewandten Forschung aufweisen: Insbesondere besteht diese Besonderheit in einer höheren Praxis- und Nutzenorientierung. Viele Evaluierende sehen in dem mit Evaluation verbundenen Bewertungsanspruch den zentralen Unterschied zur sozialwissenschaftlichen Forschung (Haubrich et al., 2005, zit. nach Mäder, 2013).

Ergänzend zur systematischen Informationsgewinnung sind in Evaluationen zusätzliche Aufgaben wie die Klärung des Gegenstands, die Bewertung der beobachteten Praxis und die Vermittlung der Ergebnisse zu erfüllen (Beywl, 2006, zit. nach Mäder, 2013). Gruppendiskussionen sind in besonderem Maße geeignet, diese kommunikativen und interaktiven Aufgaben innerhalb der Evaluationspraxis zu unterstützen. Gruppendiskussionen regen die Teilnehmenden dazu an, ihre Meinungen, Positionen und Sichtweisen zu erkunden und zu verdeutlichen sowie sensible Inhalte und Erinnerungen an bestimmte Situationen mitzuteilen. Sie fördern Lernprozesse und gemeinsame Verständnisweisen sowie in der Regel auch das Engagement für das Programm und die Evaluation (vgl. Mäder, 2013).

Einsatzmöglichkeiten der Gruppendiskussionen

Insgesamt liegt die Stärke der Methode Gruppendiskussion in der Evaluation darin, dass Bewertungen der Maßnahmen, ihrer Umset-

zung und ihrer (Aus-)Wirkungen aus der Perspektive verschiedener Beteiligter und Betroffener beleuchtet werden können. Morgan und Krüger (1998, zit. nach Mäder, 2013) nennen vier Einsatzfelder der Gruppendiskussion in der Evaluationsforschung: Bedarfsanalyse, Programmentwicklung, Prozessevaluation, Ergebnisevaluation.

Nach Mäder (2013) dienen Gruppendiskussionen in Evaluationsprojekten insbesondere der Bedarfsermittlung und Zielklärung von Programmen, der Prozessoptimierung und der Ermittlung der Wirkungen von Programmen. Bei Bedarfsermittlung und Zielklärung werden Gruppendiskussionen genutzt, um Wünsche, Anliegen und Erwartungen (potenzieller) Nutzerinnen und Nutzer von Projekten und Programmen zu ermitteln (vgl. Mäder, 2005). Gruppendiskussionen zu Prozessoptimierungen bieten ein geeignetes Forum, um Stärken und Schwächen im Programmverlauf zu identifizieren, so die Autorin.

Ein Austausch von Erfahrungen und Meinungen der Beteiligten und Betroffenen untereinander erhöht die Einsicht in die Wirkungsweise des Programms und kann erste Hinweise für Anpassungen und Korrekturen liefern. Gruppendiskussionen sind ebenfalls geeignet, die erwünschten Wirkungen in Form von Veränderungen in den Meinungen und Haltungen der Programmzielgruppen zu erfassen (Nentwig-Gesemann & Bohnsack, 2005, zit. nach Mäder, 2013).

Neben den angestrebten Wirkungen lösen Programme auch nicht Vorhergesehenes aus. Gruppendiskussionen können dazu genutzt werden, nicht beabsichtigte Nebenwirkungen – sowohl erwünschte als auch unerwünschte – zu erfassen (Mäder, 2013).



Foto: Fotolia/Rawpixel

Besonderheiten der Gruppendiskussionsmethode

Michael Patton (1998, zit. nach Mäder, 2013) hat herausgestellt, dass nicht nur die Ergebnisse von Evaluation geeignet sind, einen Zugewinn an Erkenntnis und Qualität zu ermöglichen, sondern auch der Prozess der Evaluation einen positiven Nutzen für das Programm, die Auftraggebenden, die Beteiligten und Betroffenen hervorbringen kann. Ein Prozessnutzen entsteht beispielsweise, wenn Zielgruppenmitglieder oder Projektakteure durch ihre Einbeziehung in die Evaluation ihre Handlungsfähigkeiten erweitern. In vielen Evaluationsprojekten wird daher der Austausch zwischen Mitgliedern der Zielgruppe oder anderen Beteiligengruppen absichtsvoll ermöglicht; so lernen die Personen alternative Handlungsstrategien kennen

und erhöhen ihre Problemlösungskompetenz (Mäder, 2013).

Gruppendiskussionen sind nach Mäder geeignet, emotionale Hintergründe von Äußerungen sowie Annahmen und Meinungen aufzudecken. So können beispielsweise kritische Nachfragen von Projektverantwortlichen zur vertieften Darstellung von Einschätzungen und Zusammenhängen anregen (Belzile & Öberg 2012, zit. nach Mäder, 2013).

Entgegen der Annahme, insbesondere durch individuelle Interviews ließen sich vertrauliche und sensible Daten erheben, hat sich laut Mäder herausgestellt, dass gerade die Gruppe – bestehend aus einander bekannten Personen bzw. Personen mit einem ähnlichen Erfahrungshintergrund – katalytisch in der Diskussion sensibler Themen

wirkt. Vor allem auch bei stigmatisierten oder sozial benachteiligten Gruppen stützt die Gruppensituation die Einzelpersonen. Sie sind häufig eher bereit, an einer Gruppenerhebung teilzunehmen als an einem Einzelinterview. Auch ist in solchen Fällen gegenüber Personen in ähnlichen Lebenslagen von einer größeren Offenheit auszugehen (Madriz, 1998, zit. nach Mäder, 2013). Gruppendiskussionen können somit auch bei Evaluationen, bei denen mit benachteiligten Gruppen gearbeitet wird, passende methodische Zugänge darstellen. Mäder stellt darüber hinaus fest, dass die Teilnahme an Gruppendiskussionen positive Kommunikationserfahrungen zur Folge hat, wovon mittelfristig auch das evaluierte Programm profitiert. Der Austausch programmspezifischer Argumente und Perspektiven führt bei den Teilnehmenden meist zu

einer größeren Identifikation mit den Programmenthemen. Die Teilnehmenden interessieren sich in der Folge stärker für das Programm und übernehmen eher Verantwortung für die Weiterentwicklung und Umsetzung des Programms.

Formen der Gruppendiskussionen

Nach Flick (2007, S. 252) wird zwischen homogenen und heterogenen Gruppen unterschieden: Bei homogenen Gruppen sind die Teilnehmenden in Hinblick auf die Fragestellung in den wesentlichen Dimensionen miteinander vergleichbar, haben einen ähnlichen Hintergrund etc. Bei heterogenen Gruppen sollen sich die Teilnehmenden hingegen, so Flick, in den für die Fragestellung relevanten Eigenschaften unterscheiden. Dies soll die Dynamik in der Diskussion verstärken, damit einerseits möglichst unterschiedliche Perspektiven geäußert werden, andererseits ihr „Aufeinanderprallen“ die einzelnen Teilnehmenden stärker aus der Reserve lockt (Flick, 2007, S. 253). Lamnek (2010, S. 394) beschreibt darüber hinaus folgende Variationsmöglichkeiten:

- künstlich zusammengesetzte Gruppen (z. B. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Kleinunternehmen) oder natürliche Gruppen (z. B. Mitarbeitende einer Abteilung)
- lose Gruppenverbände oder stark verbundene Kollektive (z. B. Familien)
- thematische Strukturierung oder Offenheit der Diskussion
- formal strukturierter Diskussionsverlauf (z. B. werden ausformulierte Fragen in bestimmter Reihenfolge gestellt) oder unstrukturierter Diskussionsverlauf (z. B. wenige offene Fragen)

- Neutralität des Diskussionsleiters oder engagierte Diskussionsführung
- Direktive (aktiv steuernde) oder nondirektive (passiv zurückhaltende) Gesprächsführung etc.

Vorbereitung der Gruppendiskussion

Wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Gruppendiskussion ist die sorgfältige Vorbereitung. Folgende Punkte gilt es zu klären: Welche Form der Gruppendiskussion (siehe oben) ist für das aktuelle Thema zielführend? Wer moderiert die Gruppe (interne oder externe Person)? Welche Fragen sollen gestellt werden? Mit wem sind die Fragen eventuell im Vorfeld noch abzustimmen? Wie sollen die Teilnehmenden eingeladen werden? Welche Teilnehmenden sind am Thema interessiert und können zur Diskussion auch etwas beitragen? Gibt es möglicherweise Spannungen, Abhängigkeiten oder Wertkonflikte zwischen den Teilnehmenden (vgl. Mäder, 2013)?

Zum Schluss

Przyborski und Riegler (2010) führen in ihrer Arbeit an, dass gruppenförmige Settings bei der Datenerhebung in den letzten zehn Jahren stark an Bedeutung gewonnen haben und heute einen festen Platz im qualitativen Methodenkanon einnehmen. Das gilt nach den Autorinnen für die kommerzielle, vor allem marktpsychologische Forschung ebenso wie für Bereiche der akademischen Psychologie (z. B. Entwicklungspsychologie oder Kulturpsychologie). Die fachlich fundierte Auseinandersetzung mit der Gruppendiskussion als Evaluationsmethode steht ungeachtet ihrer zunehmenden Beliebtheit in der Praxis jedoch noch am Anfang (vgl.

Mäder, 2013). Aufgrund der starken Praxisorientierung sowie der geforderten Angemessenheit der Methoden geht Mäder davon aus, dass sich in der Evaluationspraxis neben den (oben dargestellten) idealtypischen Varianten des Verfahrens Mischformen bzw. dem jeweiligen Evaluationskontext angepasste Varianten des Verfahrens herausgebildet haben und noch weiterentwickelt werden. Bislang stehen Überblicke über die unterschiedlichen Herangehensweisen und Varianten in der Evaluationspraxis noch nicht zur Verfügung (vgl. Mäder, 2013). ■

LITERATUR

- Bortz, J. & Döring, N. (2006): *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.
- DeGEval – Deutsche Gesellschaft für Evaluation (2008). *Standards für Evaluation*. Köln: Deutsche Gesellschaft für Evaluation.
- Flick, U. (2007). *Qualitative Sozialforschung*. Reinbeck: Rowohlt-Verlag.
- Lamnek, S. (2010): *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Mäder, S. (2013): Die Gruppendiskussion als Evaluationsmethode. *Zeitschrift für Evaluation*, 12 (1), S. 23–51.
- Przyborski, A. & Riegler, J. (2010). Gruppendiskussion und Fokusgruppe. In: G. Mey & K. Mruck (Hg.), *Handbuch Qualitativer Forschung in der Psychologie* (S. 436–446). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Spiel, G., Finsterwald, M., Popper, V. & Hesse, N. (2013). Darstellung des integrativen Baukastensystems für Evaluationen im Präventionsbereich der AUVA. Report Nr. 63, AUVA.

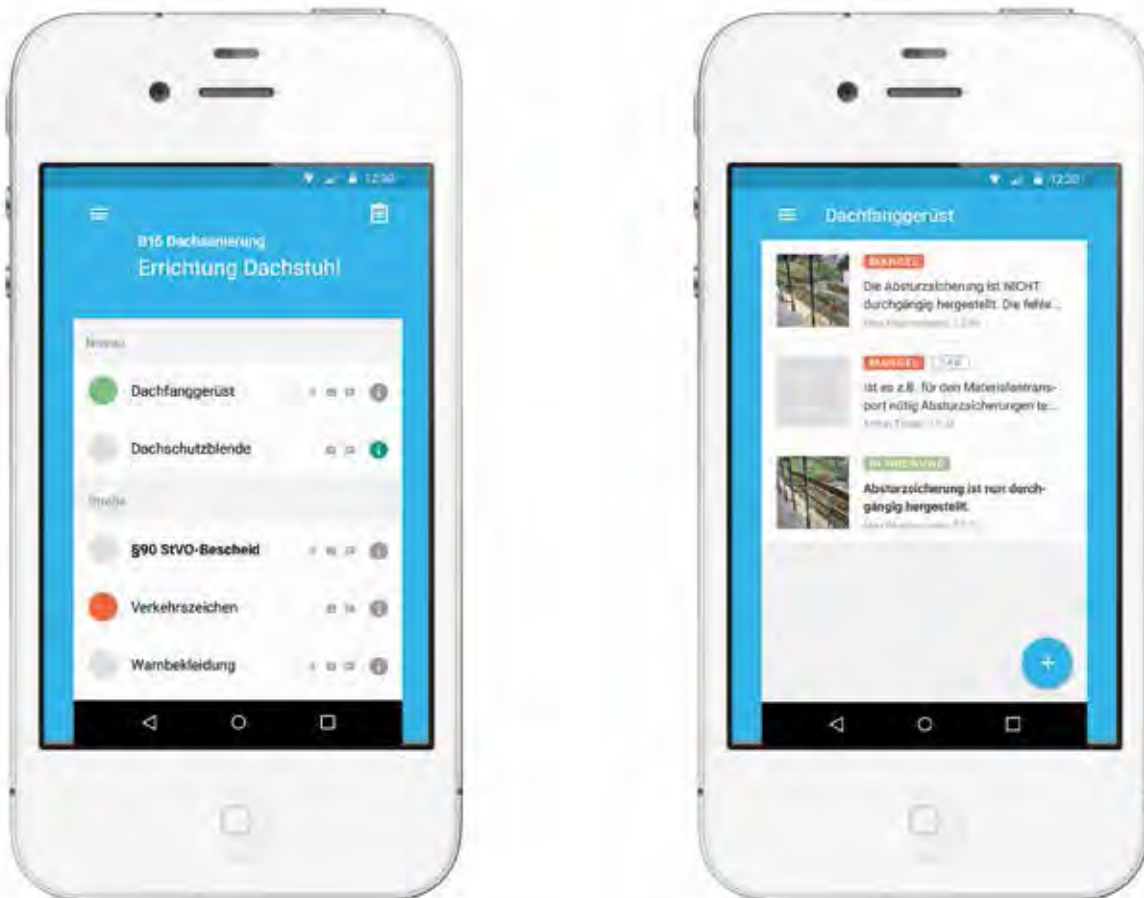
Mag. Dr. Thomas Strobach
 AUVA-Hauptstelle
 Unfallverhütung und
 Berufskrankheitenbekämpfung
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
 thomas.strobach@auva.at
 www.auva.at
 www.auva.at/arbeitspsychologie



Baustellen sicherer machen

Österreichweit ereignen sich jährlich rund 17.500 Unfälle auf Baustellen. Im Jahr 2013 starben dabei hierzulande 27 Menschen. Der Grazer Ziviltechniker Norbert Rabl will nun mit einer App den Arbeitnehmerschutz auf Baustellen erhöhen. SICHERE ARBEIT befragte ihn über die Details.

DAS GESPRÄCH MIT NORBERT RABL FÜHRTE HANNES KARPJUK



Die neue App soll helfen, die Sicherheit auf Baustellen zu erhöhen.

Herr Rabl, wie kommt man auf die Idee, ein wirksames Kontrollsystem für Baustellen zu entwickeln?

Norbert Rabl: Ich beschäftige mich seit rund zwei Jahrzehnten mit

dem Arbeitnehmerschutz auf Baustellen. Meine Erfahrungen haben gezeigt, dass die Arbeitgeber alles tun, um ihre Mitarbeiter zu unterweisen, mögliche Defizite aufzuzeigen und im Falle eines Unfalls

nachweisbar zu machen. Eine effektive Kontrolle der Baustellen ist aber nicht möglich. Auch der Verwaltungsgerichtshof hat festgestellt, dass stichprobenartige Überprüfungen nicht ausreichend sind.

Wie wollen Sie die Kontrollmechanismen verbessern?

Mithilfe der neuen Kommunikationstechnologien. Anfang 2013 haben wir im Büro den Entschluss gefasst, die Neuen Medien für den ArbeitnehmerInnenschutz zu nutzen. Sie ermöglichen es, auf den Baustellen virtuell präsent zu sein. In enger Kooperation mit der Technischen Universität Graz

stellten wir ein Pilotprojekt auf die Beine, dessen Ziel eine Applikation für Smartphones zur Festlegung, Umsetzung und Kontrolle von sicherheitstechnischen Maßnahmen im Sinne des Schutzgesetzes für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist. Eine Machbarkeitsstudie fiel positiv aus, und so konnten wir – auch international gesehen – Neuland betreten.



Foto: Jungwirth

Ziviltechniker Norbert Rabl

„Die Evaluierung wurde einfacher“

Feldversuch: Mehr als 80 Prozent sind für Baustellen-Dokumentation via Smartphone.

Die vom Grazer Ziviltechniker Norbert Rabl entwickelte Applikation zur Hebung des Arbeitnehmerschutzes auf Baustellen wurde in einem drei Monate dauernden Feldversuch getestet. Knapp 20 in der Baubranche tätige Firmen haben sich daran beteiligt, insgesamt kamen 40 mit der App ausgestattete Smartphones (zur Verfügung gestellt von T-Mobile Österreich) zum Einsatz. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgte durch Philipp Taferner, der seine Diplomarbeit an der TU Graz diesem Thema widmete. Die Auswertung der Fragebögen unter allen teilnehmenden Baufirmen ergab eine hohe Zufriedenheit mit dem Produkt, das es ermöglicht, Fotos,

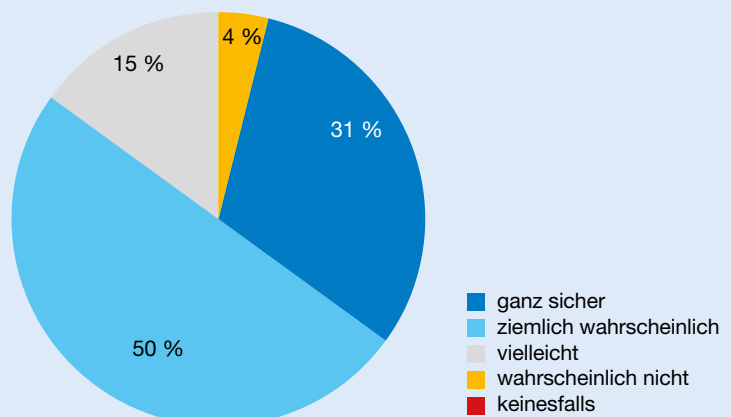
Texte und auch Sprach-Memos direkt von der Baustelle zu senden. 31 Prozent der Befragten haben angegeben, künftig „ganz sicher“ die Evaluierung und Dokumentation auf Baustellen mit einem Smartphone durchführen zu wollen.

Einer jener, die sich am Feldversuch beteiligt haben, ist Wolfgang Hammer von der Dach Fassade Profil (DFP) Hammer GesmbH. „Durch den Einsatz der App hat sich für mich die Evaluierung enorm vereinfacht“, berichtet Hammer. Das Gerät sei für seine Mitarbeiter einfach zu bedienen gewesen: „Beim Aufnehmen und beim Hochladen der Bilder gab es keine Probleme.“ Fotos seien stets dann gemacht worden, wenn sich auf der Baustelle etwas verändert habe. „Wir arbeiten zur Zeit an einer 140 Meter langen Fassade im Bereich der

Grazer Messe. Durch die Fotos war jeweils rasch klar, wenn es beispielsweise einen Mangel in Sachen Absturzsicherung gegeben hat“, berichtet der Firmenchef. Die Qualifizierung als „Mangel“ habe signalisiert: „Bitte rasch etwas tun!“

Der Vorteil der Applikation liege darin, dass „jeder rasch informiert werden kann und alles weiß“. Dies komme einer Grundabsicherung gleich, betont Hammer, der vorschlägt: „Eine gute Dokumentation ist in der Praxis – egal, ob etwas in Ordnung ist oder ob ein Mangel besteht – sehr wichtig.“ Daher solle man nicht nur den Polier und einen Stellvertreter, sondern auch mehrere Mitarbeiter eines Betriebes mit Lizenzen auszustatten. Denn: „Auch der Polier kann nicht immer auf der Baustelle sein und alles sehen.“

Können Sie sich vorstellen, künftig die Dokumentation/Evaluierung mit einem Smartphone durchzuführen?



Im Feldversuch ortete man hohe Zufriedenheit mit der neuen App.

Wie funktioniert diese App in der Praxis?

Aufbauend auf der Idee eines zentralisierten, automatisierten Informationsaustausches stellt die App den Arbeitgebern eine Hilfe bei der Verwirklichung eines wirksamen Kontrollsystems zur Verfügung. Der jeweilige Polier oder Partieführer kann mit dem Smartphone Fotos, Texte oder auch Sprach-Memos bezüglich der Sicherungsmaßnahmen auf der Baustelle aufnehmen und als „Mangel“ oder als „in Ordnung“ bewerten. Diese Inhalte übermittelt er an den verantwortlich Beauftragten. Sollte ein Mangel in Sachen Sicherheitsvorschriften existieren, muss dieser natürlich behoben werden, ehe an dem betreffenden Abschnitt weitergebaut werden darf.

Werden aus den Polieren nun Fotografen?

Nein, keinesfalls, man benötigt auch keine speziellen fotografischen Vorkenntnisse. Es reicht absolut, wenn man ein Smartphone bedienen kann. Und falls nicht: In unserem Feldversuch konnte ein 55-jähriger Polier, der noch nie ein Smartphone in der Hand gehabt hatte, nach zehn Minuten alles bedienen. In der Praxis sollten täglich nach Bedarf Fotos, Texte oder Voice-Memos über relevante Maßnahmen auf der Baustelle gemacht und übermittelt werden.

Diese Informationen dienen zur nachweislichen Dokumentation beziehungsweise als Kommunikationsgrundlage für den verantwortlich Beauftragten.

Stichwort Beweis. Wir leben im Zeitalter der Bildmanipulationen. Sehen Sie da keine Gefahr?

Die übermittelten Inhalte werden sofort auch auf einem zentralen Server abgespeichert. Manipulationen sind daher ausgeschlossen. Wichtig ist für mich, dass Bilder und Texte der rechtlichen Absicherung aller Betroffenen dienen. Der bisher immer existierende Unsicherheitsfaktor fällt weg. Wir alle wissen, dass das Leben auf einer Baustelle gefährlich ist. Mit der App, in die auch Informationen über Vorschriften in Sachen Sicherheit am Bau integriert sind – wo man also auch nachschauen kann, ob etwa die vorhandene Absturzsicherung den gesetzlichen Vorschriften genügt –, könnte es etwas sicherer werden.

In welcher Weise wird Ihr Pilotprojekt von der TU Graz wissenschaftlich begleitet?

Professor Wolfgang Slany vom Institut für Softwaretechnologie hat sich sehr interessiert gezeigt und zwei Diplomarbeiten zu dem Thema betreut. Im Herbst des Vorjahres startete ein Feldversuch: Auf aus-

gewählten Baustellen wurden die Bauleiter und Poliere mit der App ausgestattet und eingeschult. Das Interesse der Baufirmen war groß, einige Spengler-, Dachdecker- und Zimmereibetriebe haben mitgemacht. Die in der praktischen Anwendung ermittelten Daten und gewonnenen Erkenntnisse werden im Rahmen einer weiteren Diplomarbeit ausgewertet und dokumentiert.

Welche Einsatzmöglichkeiten sehen Sie für Ihre App?

Wir glauben, dass in Österreich großes Potenzial für den Einsatz dieser App gegeben ist: Sowohl für große Baufirmen als auch für „kleine“ Professionisten wie etwa Glaser oder Bodenleger bietet das entwickelte System eine Unterstützung, wenn es um die Einhaltung und Umsetzung von Vorschriften des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes geht. Das System ist einfach, handlich und versteht sich als ein an alle Beteiligten gerichteter Appell für mehr Eigenverantwortung. ■

ZUSAMMENFASSUNG



Eine neue App für Smartphones soll dabei helfen, die Sicherheit auf Baustellen zu erhöhen und den Arbeitnehmerschutz zu verbessern. SICHERE ARBEIT sprach mit dem Entwickler der App. ■

SUMMARY



A novel application for smart phones helps to improve worker protection and safety on construction sites. SICHERE ARBEIT interviewed its developer. ■

RÉSUMÉ



Une nouvelle application pour smartphones devrait permettre d'augmenter la sécurité sur les chantiers et d'améliorer la sécurité des employés. SICHERE ARBEIT (travail sûr) a discuté avec le développeur de cette application. ■

Sicheres und gesundes Verhalten wurde prämiert

Beim mittlerweile zum 15. Mal veranstalteten Großen AUVA-Sicherheitspreis konnten Österreichs beste Maurer- und Zimmereilehrlinge in Steyregg ihr theoretisches und praktisches Wissen zum sicheren und gesunden Verhalten in beruflichen Alltagssituationen unter Beweis stellen. Sie kämpften um den Sieg im Bundesfinale.

Wir freuen uns, dass wir 30 Lehrlinge aus ganz Österreich und deren Berufsschullehrer in Linz begrüßen durften. Denn beim Großen AUVA-Sicherheitspreis für Maurer- und Zimmereilehrlinge geht es um Essenzielles – um den Schutz der eigenen Gesundheit und jener von Kolleginnen und Kollegen. Zudem setzen wir darauf, dass die jungen Frauen und Männer das Wissen über sicheres Verhalten, richtige Schutzausrüstung und mehr auch bei Freizeitaktivitäten einsetzen“, so Mag. Marina Pree-Candido, Direktorin der AUVA-Landesstelle Linz, in einem Resümee.

Am 11. Mai 2015 trafen sich die Sieger der Vorausscheidungen beim Bundesfinale in der Bauakademie Oberösterreich in Steyregg, um die diesjährigen Sieger zu ermitteln.

Der Wettbewerb

Zu absolvieren waren neun Stationen, die wesentliche Kenntnisse für ein gesundes Berufsleben im Baugewerbe voraussetzten – von Maschinensicherheit und sicheren Kranarbeiten über das richtige Aufstellen

eines Gerüsts, die Herstellung von sicheren Verkehrswegen, Kenntnisse der Erste-Hilfe-Maßnahmen bis hin zu ergonomisch richtigem Verhalten beim Heben und Tragen.

Ausrichter und Preise

Der Große Sicherheitspreis wird von der AUVA vergeben. Die Jurymitglieder, baufachkundige Mitarbeiter, kommen aus allen neun Bundesländern.

Das hohe Niveau der Vorjahre hat sich auch heuer bestätigt. So zeigten alle Lehrlinge nicht nur großes Fachwissen, sondern auch praktisches Können. Die Ehrungen am frühen Nachmittag nahmen Mag. Marina Pree-Candido (Direktorin der AUVA-Landesstelle Linz), DI Stefan Pum (Baufachkundiges Organ der AUVA-Hauptstelle Wien), Bmst. Ing. Norbert Hartl, MSc, MBA (Innungsmeister der Landesinnung Bau O.Ö.) und Zmst. Richard Hable (Innungsmeister der Landesinnung Holzbau O.Ö.) vor.

Die jeweils besten drei Maurer und Zimmerer wurden mit Gutscheinen und Pokalen belohnt. Als Aus-

zeichnung für die Leistungen auf dem Gebiet des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes erhielten auch die Berufsschulen der jeweiligen Gewinner einen Pokal.

Die AUVA-Angebote

„Das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit kann nicht früh genug gefördert werden. Daher legen wir bereits bei der Berufsausbildung großen Wert auf Prävention. Die AUVA setzt sich mit Schulungen und dem Großen Sicherheitspreis in der Lehrlingsausbildung das Ziel, die Unfallzahlen weiter zu senken – davon profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber“, so Mag. Marina Pree-Candido.

Für den Großen Sicherheitspreis stellte die AUVA unter anderem Lehrmaterial, praxisingerechte Aufgangsets sowie Informationsmaterial zur Verfügung. „Wir, die Bau-Sicherheitsexperten der Unfallverhütungsdienste der AUVA-Landesstellen, haben bei der Vorbereitung in den Berufsschulen geholfen“, so Ing. Rudolf Baminger, Fachexperte im Bereich Bau des Unfallverhütungsdienstes der AUVA-Landesstelle Linz. ■



Bundesfinale der Maurer (v. l. n. r.): Mag. Marina Pree-Candido (Direktorin der AUVA-Landesstelle Linz), Manuel Wörgötter, Katrin Schreiner, Franz Gurtner, Ing. Rudolf Baminger (Fachexperte im Bereich Bau des Unfallverhütungsdienstes der AUVA-Landesstelle Linz)



Fotos: R. Gryc/AUVA

Bundesfinale der Zimmerer (v. l. n. r.): Mag. Marina Pree-Candido (Direktorin der AUVA-Landesstelle Linz), Patrik Fasching, Daniel Danzl, Hannes Konrad, Ing. Rudolf Baminger (Fachexperte im Bereich Bau des Unfallverhütungsdienstes der AUVA-Landesstelle Linz)

Die Spitzenplatzierungen im Detail

Bundesfinale der Maurer

1. Katrin Schreiner – Fa. HABAU, Perg – BS Freistadt (Oberösterreich)
2. Franz Gurtner – Fa. Wiesner Bau, Waldneukirchen – BS Freistadt (Oberösterreich)
3. Manuel Wörgötter – Fa. Rieder Bau, Schwoich – BS Absam (Tirol)

Bundesfinale der Zimmerer

1. Daniel Danzl – Fa. Holzbau Oberleitner, Waidring – BS Absam (Tirol)
2. Hannes Konrad – Fa. Lieb Bau, Weiz – BS Murau (Steiermark)
3. Patrik Fasching – Fa. Weißhaidinger, Taufkirchen/Pram – BS 2 Linz (Oberösterreich)



**Auch Schutzengel
brauchen Pausen.**

Sie glauben nicht an Schutzengel?

Das bleibt selbstverständlich Ihnen selbst überlassen. Nicht sich selbst überlassen sollten Sie die betriebliche Arbeitssicherheit, wenn es um die Prävention von Unfällen geht.

Darum schulen und unterweisen Sie Ihre Mitarbeiter.

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

- Staplerfahrer / Flurförderzeugführer
- Kranführer alle Kranarten
- Sicheres Anschlagen von Lasten
- Fahrbare Hubarbeitsbühnen
- Erdbaumaschinenführer
- Motorsägenführer
- u.v.m.

Alle Schulungsunterlagen auf

www.resch-verlag.com.



Resch-Verlag, Dr. Ingo Resch GmbH, Maria-Eich-Straße 77, D-82166 Grafelfing

RESCH

Partner für
qualifizierte
Ausbilder!

Ein Hermes für die Sicherheit

Jedes Jahr zeichnet die Bundessparte Transport und Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich gemeinsam mit Partnern Unternehmen, die sich in ihrer Branche durch besondere Leistungen verdient gemacht haben, mit dem Verkehrslogistikpreis „Hermes“ aus. Einer dieser Partner ist die AUVA. Sie hat den „Hermes“ in der Kategorie „Sicherheit in Transport & Logistik“ gestiftet.

WOLFGANG HAWLIK



Foto: Schneckenreither GmbH

Ausgezeichnetes Projekt: der Logistikpark „all wels“

Die Logistikbranche ist eine Zukunftsbranche Europas und essenziell für die Exporterfolge Österreichs. Sechs von zehn Euro unseres Wohlstandes werden jenseits unserer Grenzen erwirtschaftet. Dazu trägt diese Branche wesentlich bei“, unterstrich Wirtschaftskammer-Präsident Christoph Leitl bei der Verleihung der „Hermes“-Verkehrslogistikpreise in der Wiener Hofburg die Bedeutung der Transport-, Verkehrs- und Logistikwirtschaft für Österreich. „Gerade deshalb sind Auszeichnungen wie diese wichtig und richtig, um besondere Leistun-

gen in diesem Sektor herauszustreichen und vor den Vorhang zu holen“, so Leitl.

„Österreich braucht eine Kultur der Stärkung von Innovation. Als Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie ist es mir besonders wichtig, Innovationen zu stärken. Ein Preis wie der ‚Hermes‘ ist in dieser Beziehung ein Multiplikator, um viele Unternehmen zu motivieren“, strich Bundesminister Alois Stöger die Dynamik und Innovationskraft der Branche heraus. Die Kategorien des „Hermes“ – Bildung, Nachhaltigkeit,



AUVA-Obmann Ing. Thomas Gebell hielt die Laudatio für den Preisträger Schneckenreither GmbH



Wirtschaftskammer-Präsident Dr. Christoph Leitl: Besondere Leistungen herausstreichen und vor den Vorhang holen!



Freut sich über den „Hermes“ in der Kategorie „Sicherheit in Transport & Logistik“: KommR. Alfred Schneckenreither (links) mit Bundesminister Alois Stöger und Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl.



Bundesminister Alois Stöger: „Hermes“ als Multiplikator, um viele Unternehmen zu motivieren.

Logistik-Kurier

Sicherheit, Bestes KMU und Next Generation – würden die aktuellen Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft abbilden, betonte der Minister.

Preise in fünf Kategorien

Mit dem „Hermes“-Verkehrslogistikpreis zeichnet die Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Transport und Verkehr, Unternehmen aus, die sich für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, für Nachhaltigkeit, umweltschonende und energiesparende Maßnahmen und Prozesse in ihren Betrieben sowie Sicherheit am Arbeitsplatz engagieren. Zudem wird aus allen Einreichungen das „Beste KMU“ prämiert, und in der Kategorie „Next Generation“ zollt man der internationalen Ausbildung an den österreichischen Universitäten und Fachhochschulen Tribut: Universitäts- und FH-Studenten aus den Bereichen Transport, Verkehr und Logistik können Masterarbeiten und Dissertationen einreichen. Auch heuer wieder wurde darüber hinaus der „Ehrenpreis Entrepreneur“ für Persönlichkeiten aus der Transport- und Verkehrswirtschaft bzw. für das Lebenswerk vergeben.

Ein „Hermes“ für die Sicherheit

Die AUVA ist einer der Partner der Wirtschaftskammer Österreich bei der Vergabe der „Hermes“-Verkehrslogistikpreise. Für den Unfallversicherungsträger stehen natürlich die Prävention von Arbeitsunfällen und die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz im Vordergrund des Interesses, weshalb der von der AUVA gestiftete Preis auch den Namen „Sicherheit in Transport & Logistik“ trägt. Ausgezeichnet werden in dieser Kategorie Unternehmen, die besondere Leistungen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes erbracht haben.

Zu den nominierten Unternehmen in dieser Kategorie zählten heuer die EWS GmbH mit einem Projekt zur Containerprüfung mittels Massenspektrometern, der Lkw-Nutzfahrzeughersteller Schwarzmüller mit einem SOS-Notrufsystem für Nutzfahrzeuge sowie die Spedition Schneckenreither mit dem Projekt Logistikpark „all wels“. Letzteres konnte die Jury überzeugen: Schneckenreither wurde der diesjährige „Hermes“ in der Kategorie „Sicherheit in Transport & Logistik“ zuerkannt.

Hohe Sicherheit für das Personal

AUVA-Obmann Ing. Thomas Gebell präsentierte in seiner Laudatio für Schneckenreither das Projekt und erläuterte, welche Gründe zu dieser Jury-Entscheidung geführt hatten. Im neuen Logistikpark „all wels“ habe das Unternehmen neben kälte- und energietechnischen Highlights auch sicherheitstechnische Innovationen umgesetzt. Beispielsweise sichern elektronische Wegfahrsperrungen Lkw, Auflieger und Ladung gegen unbefugte Inbetriebnahme ab. Warenübergabeschleusen auf zwei unterschiedlichen Ebenen verhindern, dass Menschen in den Absturzbereich an der Rampe vordringen oder eingeklemmt bzw. gequetscht werden.

Im Tiefkühlbereich ortet eine elektronische Sicherung Mitarbeiter, die sich darin außerhalb der Betriebszeiten aufhalten. Im Brandfall können die Mitarbeiter über einen unterirdischen druckbelüfteten Fluchttunnel ins Freie gelangen und im Gegenzug die Einsatzkräfte so zum Gefahrenherd vorstoßen. Kurzfristig lässt sich dieser auch als Luftschutzkeller nutzen. „Die in die Sicherheitstechnik des neuen Logistikparks ‚all wels‘ getätigten Investitionen stellen nach Jurymeinung einen bedeutenden Präventivbeitrag des Unternehmens zur Sicherung der Arbeitsplätze dar. Nicht von ungefähr wurde in den ersten eineinhalb Betriebsjahren kein einziger Arbeitsunfall verzeichnet“, so Gebell. Maßnahmen wie die

Wegfahrsperrung garantieren darüber hinaus die optimale Sicherung von Sattelaufliegern bis zur Abholung der sensiblen Güter im Pharma- und Hightech-Segment. Für den Brandfall ist das Unternehmen sogar einen Schritt über die gesetzlichen Auflagen für Fluchtwege hinausgegangen: Der beidseitig nutzbare Fluchttunnel bewahrt nämlich auch Einsatzkräfte vor sonst üblichen Gefahren – etwa durch herabfallende Teile.

Ein Familienunternehmen auf Wachstumskurs

Die Internationale Spedition Schneckenreither Gesellschaft mbH ist eines der führenden Speditions-, Transport- und Logistikunternehmen Österreichs. Die 1970 gegründete Firmengruppe, deren Leistungsspektrum vom klassischen Transport über Stückgut- und Systemverkehr, Transportberatung bis hin zu komplexen Outsourcing-Lösungen reicht, ist bis heute ein österreichisches Familienunternehmen.

Das Unternehmen sieht sich als One-Stop-Shop-Anbieter auf hohem Niveau, wobei die Unternehmerfamilie besonderen Wert auf zufriedene Mitarbeiter, Nachhaltigkeit, Innovationen und Sicherheit legt. Dies gibt dem Familienunternehmen Rückhalt für neue Projekte. Der Lohn dafür ist ein seit Jahren anhaltendes kontinuierliches Wachstum. ■

Die mit dem „Hermes 2015“ ausgezeichneten Unternehmen im Überblick

Kategorie Bildung in Transport & Logistik

Kühne + Nagel Ges.m.b.H.

Kategorie Nachhaltigkeit – Green Logistik

DPD Direct Parcel Distribution Austria GmbH

Kategorie Sicherheit in Transport & Logistik

Internationale Spedition Schneckenreither Ges.m.b.H.

Next Generation in Transport & Logistik

Karl Ott

Bestes KMU in Transport & Logistik

Wenzel Logistics GmbH

Ehrenpreis Entrepreneur für Persönlichkeiten in der Transport- und Verkehrswirtschaft bzw. für das Lebenswerk

Prof. Dr. Peter Faller

ZUSAMMENFASSUNG



Das Projekt „all wels“ der Internationalen Spedition Schneckenreither Gesellschaft mbH hat heuer den Verkehrslogistikpreis „Hermes“ in der Kategorie „Sicherheit in Transport & Logistik“ gewonnen. ■

SUMMARY



The transnational haulage contractor Schneckenreither's "all wels" project has won this year's "Hermes" award for "Safety in Transport & Logistics". ■

RÉSUMÉ



Le projet « all wels » de la SARL internationale de transport Schneckenreither a gagné cette année le prix « Hermès » de la logistique de transport dans la catégorie « Sécurité dans le Transport et la Logistique ». ■



Bist du behämmert!?

Stimmt! Richtiges
Werkzeug richtig
verwenden.



Hände gut, alles gut!

Handverletzungen sind die häufigste Folge von Unfällen – fast jeder zweite Arbeitsunfall betrifft die Hand. Dabei könnten viele von ihnen vermieden werden! Es gibt viele Möglichkeiten, das Unfallrisiko zu senken: Die Einhaltung der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen sowie höchste Konzentration bei jedem Handgriff stehen dabei an erster Stelle!



AK-Expertentagung

„Arbeitsbedingungen und Stress“

Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat die Arbeiterkammer Oberösterreich nationale und internationale Expertinnen und Experten auf die Bühne gebeten und ebensolche als Zuhörerinnen und Zuhörer geladen, um gemeinsam das Thema Arbeitsbedingungen und Stress zu diskutieren. Ziel war es aufzuzeigen, wie sich gute körperliche und psychische Arbeitsbedingungen in einem gesunden Arbeitsumfeld erreichen lassen. Von Forschungsergebnissen bis hin zur Evaluierung der psychischen Belastungen wurden diverse Möglichkeiten vorgestellt und besprochen.

BRIGITTE-CORNELIA EDER



Foto: Eder

Ziel der Tagung war es aufzuzeigen, wie gute körperliche und psychische Arbeitsbedingungen in einem gesunden Arbeitsumfeld erreicht werden können.

Am 20. März 2015 fand im Gartenhotel Altmanndorf in Wien die AK-Expertentagung „Arbeitsbedingungen und Stress“ statt – just am Tag der partiellen Sonnenfinsternis, deren Höhepunkt zufälligerweise exakt mit der Kaffeepause der Veranstaltung zusammenfiel. So beeindruckend

das Naturschauspiel war, konnte es doch vom brisanten eigentlichen Thema nicht ablenken!

„Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“

Die EU-Kampagne 2014/2015 „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ ist weltweit die größte

Kampagne im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes. Daran beteiligen sich 28 EU-Mitgliedstaaten sowie alle EFTA-, Beitritts- und Kandidatenländer (Link 1, siehe Seite 33). Schließlich sind Stress und psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz ein gesamteuropäisches Problem. Laut Dr. Christa Sedlatschek, Direktorin der Europäi-

schen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, haben ihre Studien klar gezeigt, dass Stress am Arbeitsplatz nach Muskel-Skelett-Erkrankungen das zweithäufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem in Europa ist. Es verursacht zusammen mit anderen psychosozialen Risiken 50 bis 60 Prozent aller Krankenstandstage (Link 2). Sedlatschek betonte, dass jedes Unternehmen mit schlechten Arbeitsbedingungen „sich ins eigene Fleisch schneidet“: Denn wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum ausfällt, kommt das dem Betrieb sehr teuer. Mit der gleichzeitigen Forderung, immer länger im Arbeitsleben verbleiben zu müssen, steigen die Kosten für den Betrieb weiter an. Daher sollten die Vorteile des Managements von psychosozialen Risiken und arbeitsbedingtem Stress klar ersichtlich sein. Dennoch zeigt der WIFO Fehlzeitenreport 2011, dass rund 40 Prozent aller Invaliditätspensionen in Österreich auf Stress und dessen negative Auswirkungen auf die Gesundheit zurückzuführen sind.

In diesem Zusammenhang stellt die ESENER-Studie (Link 3) den österreichischen Unternehmen allerdings positiv in Rechnung, dass sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr stark in den Kampf gegen den Stress einbeziehen. Im europäischen Vergleich liegt Österreich hier an dritter Stelle hinter Norwegen und Dänemark, gefolgt von Schweden und Finnland. Damit sind Österreichs Unternehmen auf einem guten Weg, denn dies sei eine besonders nachhaltige Methode, so Sedlatschek in ihren Ausführungen. Am häufigsten setzt man in Österreich bei der Stressprävention auf vertrauliche Beratungsangebote, Neuorganisation der Arbeit, Veränderungen von langen sowie unregelmäßigen Arbeitszeiten und führt

Konfliktlösungsverfahren ein, wie die ESENER-Studie ebenfalls zeigt.

Evaluierung psychischer Belastungen

Auch Bundesminister Rudolf Hundstorfer äußerte sich stolz auf Österreich und darauf, wie viel hier in den letzten Jahren zu diesem Thema bewegt wurde. Er sprach damit besonders die Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 2013 an, mit der klargestellt wurde, dass auch die psychische Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen ist; diese Novelle hat einen wichtigen Prozess in Gang gesetzt. Das Thema „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“, so Hundstorfer, sei inzwischen in den Betrieben angekommen, auch habe die Bewusstseinsbildung funktioniert. Denn Vorbehalte gegenüber dieser Maßnahme würden sich zusehends auflösen, wie die Beratungs- und Kontrolloffensiven der Arbeitsinspektorate belegen. Hundstorfer ist es ein Anliegen, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Menschen auch mit ihnen alt werden könnten, erklärte er in einer Pressekonferenz, die parallel zur Veranstaltung abgehalten wurde. Passend dazu verwies er in der Folge gemeinsam mit Dr. Sedlatschek auf die EU-Kampagne 2016/2017 zum Thema „Gesund und sicher arbeiten in jedem Alter“.

Unternehmenskultur und Stress

Die Leiterin der Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorate Dr. Anna Ritzberger-Moser ist ebenfalls überzeugt, das Thema psychische Belastungen in Österreich gut auf den Weg gebracht und bereits auf die nächste Ebene gehoben zu haben. Sei es am Anfang noch darum gegangen, die Unternehmen für die Thematik zu sensibilisieren

und dahingehend zu beraten, sei bereits jetzt die betriebliche Umsetzung ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Ritzberger-Moser zeigte sich auch überzeugt davon, dass es eng mit der Unternehmenskultur zusammenhängt, ob und wie Unternehmen im Bereich der psychischen Belastungen aktiv sind. Die Arbeitsinspektionen unterstützen die Betriebe bei der Umsetzung vor Ort und auch in schriftlicher Form (siehe beispielsweise Link 4), u. a. mit Leitfäden, Merkblättern und Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Thema.

Ritzberger-Moser stellte jedoch auch klar, dass Beratungsresistenzen in Unternehmen nicht unterstützt würden und hier – als letzte Konsequenz – auch Strafen einzusetzen seien. Primär verstehen sich Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren aber als Partner der Unternehmen und sehen hinter mangelhafter Umsetzung keine böse Absicht des Unternehmens, sondern fehlendes Wissen. Mangelt es an Expertise im eigenen Haus, so empfiehlt die Arbeitsinspektion Betrieben mit unter 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die kostenfreie Beratung durch AUVAsicher (Link 5).

Allen Betrieben bzw. Versicherten bei der AUVVA stehen überdies die Expertinnen und Experten der AUVVA-Unfallverhütungsdienste mit qualifizierten Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen beratend zur Verfügung (Link 6).

Arbeitsklimaindex

Der Präsident der Arbeiterkammer Oberösterreich Dr. Johann Kalliauer appellierte: „Arbeitgeber müssen für die Gesundheit der Beschäftigten Sorge tragen!“ Die AK OÖ erfasst seit 1997 in ihrem Arbeitsklimaindex (Link 7) die persönliche Zufriedenheit der österrei-



Foto: Eder/Reichert

Zeitgleich zur partiellen Sonnenfinsternis lud die AK zur Expertentagung „Arbeitsbedingungen und Stress“.

chischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrem beruflichen Umfeld und stellt mit Schrecken fest: 44 Prozent leiden unter Stress in der Arbeit und im Alltagsleben. Er informiert zudem darüber, dass Stress nicht nur schlimme Folgen für die psychische Gesundheit hat, sondern auch körperliche Beschwerden verstärkt. Die konkreten Zahlen dazu können im Arbeitsklima-Index nachgelesen werden.

Betont wurde auch hier die entscheidende Rolle der Führungskräfte in Bezug auf Stress bzw. die Gesundheit der Beschäftigten. Genannt wurden die Personalbemessung, die Arbeitszeitgestaltung, Organisationsabläufe und die Führungskultur.

Für gesunde Arbeitsbedingungen forderte Dr. Kalliauer im Namen der Arbeiterkammer Oberösterreich demnach:

- Die Betriebe sollen ihrer gesetzlichen Verantwortung nachkommen (z. B. Evaluierung der psychischen Belastungen, Umsetzung wirksamer Maßnahmen aus Eigeninteresse etc.).
- Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen müssen als verpflichtende Präventivfachkräfte im Gesetz verankert werden.
- Arbeitsinspektorate sollen im Bereich der Evaluierung der psychischen Belastungen mit mehr Ressourcen und Kom-

petenzen ausgestattet werden.

- Kürzere Arbeitszeiten und weniger Überstunden
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Betriebliche Gesundheitsförderung mit gezielten Verbesserungen nach der Analyse im Betrieb und unter stärkerer Berücksichtigung des Führungsverhaltens

Nationale und internationale Studien

Von der französischen Agentur für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, der ANACT in Lyon, sprach Projektmanagerin Isabelle Burens über das Thema „Arbeitsbedingter Stress und Qualität des Arbeitslebens“. Sie präsentierte quantitative und qualitative Ansätze aus Frankreich. Hier wurde über ein vierdimensionales Modell berichtet, das bislang in siebenjähriger Arbeit in vielen unterschiedlichen Branchen getestet und immer wieder verbessert wurde, um schließlich drei Lösungswege zu identifizieren: nämlich die Verringerung der Stressfaktoren, die Erhöhung der Ressourcen und das Aufzeigen von Veränderungsmöglichkeiten (Link 8).

Dr. Rolf Schmucker, Geschäftsführer des Instituts DGB-Index Gute Arbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Berlin, präsentierte „Stress am Arbeitsplatz: Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit und die Diskussion in Deutschland“. Der Index, im Internet (Link 9) verfügbar, erlaubt unter anderem auch die Möglichkeit des Selbsttests (Indexwert der persönlichen Arbeitsqualität) unter dem Unterpunkt „Mein Index“. Das Angebot für den Betrieb befindet sich unter dem Punkt „Der Index im Betrieb“.

Arbeitspsychologe David Büchel von der Chambre des salariés (CSL) Luxemburg, also der dortigen Arbeiterkammer, referierte über „Differenzen im Erleben von arbeitsbezogenem Stress am Beispiel Luxemburg“. Sein Vortrag zeigte die Ergebnisse einer Studie auf, die mittels computergestützter telefonischer Interviews mit 1.532 Personen zwischen 16 und 64 Jahren unter anderem anschaulich Unterschiede im Stresserleben verschiedener Gruppen (Alterskategorien, Wirtschaftszweige, Nationalität, atypische Arbeitszeiten etc.) in Luxemburg zu Tage brachte.

Oscar Vargas, Sozialforscher der Eurofound, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin, berichtete über „Arbeitsbedingungen und psychosoziale Risiken in Europa“. Die Studie liefert auch Infor-

mationen darüber, wie Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern im genannten Themengebiet abschneidet (Link 10)!

Über die „Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“ sprach Dr. Eva Zeglovits vom Institut für empirische Sozialforschung in Wien. Sie präsentierte ein neu entwickeltes eigenes Screening-Verfahren zur Evaluierung psychischer Belastungen und berichtete von ihren Erfahrungen damit.

Zum Abschluss wurden Erkenntnisse aus dem Österreichischen Arbeitsklimaindex vorgestellt. Es war dies eine Gemeinschaftspräsentation von Andrea Heimberger, der Projektleiterin des Arbeitsklimaindex der AK OÖ, und Dr. Reinhard Raml vom Institut für empirische Sozialforschung. ■

LINKS

- 1 www.healthy-workplaces.eu
- 2 <http://osha.europa.eu/en/publications/report/203/view>
- 3 <https://asha.europa.eu/en/esener-enterprise-survey/enterprise-survey-esener>
- 4 www.arbeitsinspektion.gv.at
- 5 www.auva.at/auvasicher
- 6 www.auva.at/arbeitspsychologie
- 7 www.ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima
- 8 www.anact.fr
- 9 <http://index-gute-arbeit.dgb.de>
- 10 <http://eurofound.europa.eu>

Mag. Brigitte-Cornelia Eder
AUIVA-Hauptstelle
Unfallverhütung und Berufs-
krankheitenbekämpfung
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien
Tel +43 5 93 93-21704
Brigitte-Cornelia.Eder@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Am 20. März 2015 veranstaltete die Arbeiterkammer Oberösterreich gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Gartenhotel Altmannsdorf in Wien die Expertentagung „Arbeitsbedingungen und Stress“. Auch die EU-Kampagne 2014/2015, „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“, nahm einen wichtigen Teil der Veranstaltung ein. Nationale und internationale Expertinnen und Experten waren geladen, um gemeinsam das Thema Arbeitsbedingungen und Stress zu diskutieren. Ziel war es, gute körperliche und psychische Arbeitsbedingungen in einem gesunden Arbeitsumfeld zu erreichen. Dazu wurden von Forschungsergebnissen bis hin zur Evaluierung der psychischen Belastungen diverse Möglichkeiten vorgestellt und besprochen. ■

SUMMARY



On 20 March 2015 Vienna's Gartenhotel Altmannsdorf hosted an expert conference on working conditions and stress, organized by the Upper Austrian Chamber of Labour in collaboration with the Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection. The 2014/2015 EU campaign "Healthy Workplaces – Manage Stress" also featured prominently at the event. National and international experts were invited to debate on labour conditions and stress. Aiming to create favourable physical and mental working conditions in a healthy work environment, they presented and discussed various schemes ranging from research findings to mental stress assessments. ■

RÉSUMÉ



Le 20 mars 2015 ont eu lieu à Gartenhotel Altmannsdorf de Vienne les journées des experts de la chambre du travail de Haute-Autriche « Conditions de travail et stress », en collaboration avec le ministère fédéral pour le travail, les affaires sociales et le droit des consommateurs. La campagne de l'Union Européenne de 2014–2015 « Postes de travail sains-gérer le stress », occupa aussi une place importante dans l'événement. Des experts nationaux et internationaux furent conviés afin de discuter ensemble sur le thème des conditions de travail et du stress. Le but était d'atteindre de bonnes conditions de travail – tant physiques que psychiques – dans un environnement professionnel sain, et à cette fin on proposa et discuta les diverses possibilités, depuis les résultats de recherches jusqu'à l'évaluation des contraintes psychiques. ■

Diversity Management kommt allen zugute

Bei der Unitcargo Speditionsges.m.b.H. werden gezielt Schwerpunkte im Diversity Management gesetzt. Die Diversität kommt – so die Unternehmensphilosophie – allen zugute: den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dem Unternehmen, aber auch den Kundinnen und Kunden. Dieses gelebte Diversity Management wurde zuletzt im Rahmen der Goldenen Securitas 2014 in der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg!“ ausgezeichnet.

ARIADNE SEITZ



Die Zentrale der Unitcargo hat ihren Sitz in Wien.

Die Spedition Unitcargo stellt den Anspruch auf ganzheitliche Organisation von Transporten auf höchstem Niveau. Der Geschäftsführer Mag. Davor Sertic, MBA, setzt gezielt Schwerpunkte im Diversity Management. Dazu zählen unter anderem Maßnah-

men zur Work-Life-Balance wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Kinderbereich in den Büroräumen, Freiraum für Pausengestaltung, Homeoffice und vieles mehr. Der hohe Anteil von Frauen verschiedener Nationalitäten und eine unterschiedliche Altersstruktur sind nur ein Erfolgsfaktor des Unternehmers.

„Eine klassische Win-win-Situation“

Für Mag. Sertic ist das „eine klassische Win-win-Situation“. Kunden aus verschiedenen Ländern erwarten unterschiedliche Ansprechpartner: Während in Ländern des Ostens junge Männer in der Kundenbetreuung gefragt sind, stellen für österreichische Kunden ältere Damen die perfekten Ansprechpartnerinnen dar. Ziel des Unternehmens ist es, ein lückenloses und flächendeckendes Netz von Partnern aufzubauen, um den Kunden und Frächtern für jede Problemstellung die optimale Lösung anzubieten. Damit sollen Vereinbarungen fehlerfrei, termingerecht und zu den besten Konditionen garantiert werden.

Die Firmenleitung strebt eine liberale und dabei straffe Organisation an, bei der die Motivation aller Mitarbeiter im Vordergrund steht. Dabei werden einerseits die Rechte des Einzelnen respektiert und andererseits seine Pflichten eingefordert. Mag. Davor Sertics oberste Priorität ist es, alle Mitarbeiter auf höchstem Niveau auszubilden und ihnen die

Alle Fotos: R. Gyoc/AUVA

Möglichkeit zu geben, ihre Leistungen ständig zu verbessern, um die Unternehmensziele zu erreichen. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit und den Freiraum, sich zu entfalten und dabei die eigenen Ideen im Unternehmen umzusetzen. Er ist im Rahmen seiner Aufgabenstellungen für die Qualität seiner Arbeit selbst verantwortlich und dazu verpflichtet, Qualitätsdefizite sofort aufzuzeigen.

In guter Atmosphäre produktiv arbeiten

Die Zentrale der Unitcargo hat ihren Sitz in Wien. Hier wird alles koordiniert und geplant. Neben den Aufgaben, die ein Head Office zu erfüllen hat, werden an diesem Standort alle Routen aus Skandinavien in die EU und auf den Balkan entwickelt. Die Niederlassung im slowakischen Nové Zámky ist für die Transporte aus den Benelux-Staaten in die Slowakei, die Tschechische Republik und nach Ungarn zuständig. Seit dem Frühjahr 2008 ist eine Niederlassung in der Türkei ein eigenständiges Unternehmen, das alle Transporte in die und aus der Türkei managt. Zusätzlich wurde 2012 eine Zweigstelle in Bulgarien eröffnet, die sich hauptsächlich um Transporte in die Oststaaten kümmert.

Die Wiener Zentrale ist modern ausgestattet, sie wurde nach den Ideen aller Mitarbeiter gestaltet. Dass diese in einer guten Atmosphäre produktiv arbeiten, dass auch die Gäste herzlich empfangen werden, ist Mag. Sertic besonders wichtig. Seit Kurzem steht den Mitarbeitern ein eigener Raum für ihre ganz persönlichen Bedürfnisse während der Arbeitszeit zur Verfügung. Dieser wird gerne zum Gebet, für Meditation oder Joga genutzt. Für die Kinder der Mitarbeiter gibt es nicht nur einen eigenen

Kinderbereich für Betreuungspässe, in Ferienzeiten wird auch eine Kindergärtnerin engagiert, die die Kinder während der Arbeitszeit bestens betreut.

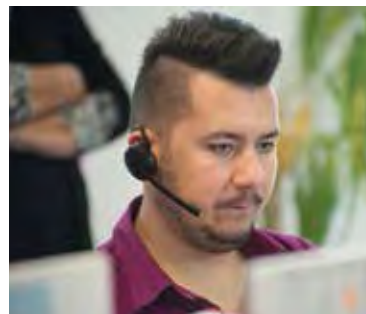
Soziale Vielfalt konstruktiv nutzen

Diversity bedeutet für Unitcargo soziale Vielfalt. Diversity Management heißt, diese soziale Vielfalt konstruktiv zu nutzen. Das Unternehmen sieht das als einen hohen Wert an und lebt ihn in seiner gesamten Struktur. Das Team besteht aus Menschen unterschiedlicher Kulturen. Die Hälfte der Mitarbeiter ist weiblich. Für Mag. Sertic stellt dies eine Grundvoraussetzung für den Unternehmenserfolg dar, denn genau diese Vielfalt ist es, die als ein wichtiger Bestandteil essenziell dazu beiträgt. Diversity ermöglicht es, in 40 Ländern Europas und Asiens authentisch, erfolgreich und wirksam zu agieren.

Die internationale Bandbreite des Unitcargo-Teams, ihre Erfahrungen, das Verständnis und Wissen über verschiedenste Kulturen sind der Schlüssel zu einem breiten Marktwissen. Damit können die Bedürfnisse aller Kunden in diesen vielfältigen Märkten richtig erkannt und ihnen die besten Lösungen und eine gleichberechtigte Partnerschaft angeboten werden. Diese Diversität wurde 2010 mit dem Diversity Preis der Wiener Wirtschaftskammer ausgezeichnet.

Initiativen:

- flexible und vielfältige Teamworking-Optionen
- Networking-Events mit und aus den Communities
- Mentoring-Programm und UNITCARGO ACADEMY
- WOMEN@UNITCARGO Karriere ohne Unterbrechung trotz Familie



Kunden aus verschiedenen Ländern erwarten unterschiedliche Ansprechpartner.

- Kinderprogramm bei Unitcargo
- Ideenplattform

Diversity Management zeigt ökonomische Effekte

Dass sich Diversity Management für einen Betrieb lohnt und dass



Diversity ermöglicht es, in 40 Ländern Europas und Asiens authentisch, erfolgreich und wirksam zu agieren.



Mag. Davor Sertic, MBA: Setzen gezielt auf Diversity Management.

die ökonomischen Effekte tatsächlich gemessen werden können, zeigt das Unternehmen UnitCargo Speditionsgesellschaft mbH in seinem neuen Diversity-Bericht. Der UnitCargo Diversity-Bericht 2012 basiert auf den Ergebnissen eines Forschungsprojektes von factor-D Diversity Consulting. Dabei wurde ein Tool – der Diversity Impact Navigator® – entwickelt, mit dem sich die Diversity-Management-Aktivitäten und deren Effekte auf das intellektuelle Kapital eines Unternehmens strukturiert darstellen und betriebswirtschaftlich evaluieren lassen.

Mit der jährlichen EMAS-Zertifizierung, beginnend mit Jänner 2012, im Rahmen des ÖKO Business Plans und in Zusammenarbeit mit Arecon wurde das Ziel gesetzt,

die Arbeitsprozesse zu messen, effektiver zu gestalten und dadurch ökologischere Abläufe zu gewährleisten.

Für einen Dienstleister ist es sehr schwer, seine direkte Wirkung auf die Umwelt zu messen, da man nur indirekt über die Frächter Einfluss nehmen kann. Die Zertifizierung war jedoch der Startschuss, um in Form einer eigens in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Arbeit den Status quo zu analysieren. Auf Basis der gesammelten Parameter über die Frächter konnte man feststellen, dass sich der Fuhrpark aufgrund der allgemeinen gesetzlichen Vorschriften auf überraschend hohem Standard befand. Diese Ergebnisse machten es leicht, die Mitarbeiter für diese Initiative zu begeistern und für eine aktive Umsetzung zu gewinnen.

Unitcargo ist in vielerlei Hinsicht ein Musterbeispiel für innovative Unternehmensführung, bei der der Faktor Mensch im Vordergrund steht. Die im Diversitybereich gesetzten Maßnahmen wurden im vergangenen Jahr im Rahmen der Goldenen Securitas, des alle zwei Jahre von der AUVA und der WKO vergebenen Sicherheitspreises, mit der „Silbernen Securitas 2014“ in der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ ausgezeichnet. ■

Mag. Ariadne Seitz
 AUVA-Hauptstelle
 Sicherheitsmarketing und
 Presse
 Adalbert-Stifter-Straße 65
 1200 Wien
ariadne.seitz@auva.at
www.auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Für seine verschiedenen Initiativen im Bereich des Diversity Managements wurde das Wiener Unternehmen Unitcargo kürzlich im Rahmen der „Goldenen Securitas 2014“ in der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ ausgezeichnet. ■

SUMMARY



The Vienna-based shipping company Unitcargo recently received the “Golden Securitas 2014” award in the “Successful Diversity” category for their diversity management initiatives. ■

RÉSUMÉ



L'entreprise viennoise Unitcargo a été récemment primée dans le cadre du « Sécurité d'or 2014 » dans la catégorie « La diversité apporte le succès », pour ses initiatives variées dans le domaine de la gestion de diversité. ■

„Bewegungserziehung ist Grundstein für sicherheitsbewusstes Verhalten“

Sport- und Bewegungserziehung stellen aus der Sicht der Prävention eine wichtige Grundlage für späteres sicherheitsbewusstes Verhalten dar. Deshalb hat die AUVA-Landesstelle Linz kürzlich die Fachtagung „Motivation bewegt!“ veranstaltet.

IRIS RADLER-GOLLNER



Motivation und Bewegung sind die Schlüsselwörter, wenn es darum geht, eine „Sitzschule“ in eine „bewegte Schule“ zu verwandeln. Meist scheitert ein Mehr an Bewegung nicht am Wissen darüber, wie wichtig Bewegung für Gesundheit, Konzentrationsfähigkeit und Unfallprophylaxe ist, sondern vielmehr am fehlenden Know-how oder am inneren Schweinehund, es einfach zu tun. Der Frage, wie man seinen Schweinehund in Schach halten bzw. sich und andere zu mehr Bewegung motivieren kann, sind am 12. März 2015 in der AUVA-Landesstelle Linz insgesamt sechs Vortragende und 170 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachgegangen.

Gemeinsam für ein Ziel arbeiten

„Unsere große Kompetenz ist die Prävention, daher wollen wir mit der Sport- und Bewegungserziehung in den Schulen den Grundstein für ein sicherheitsbewusstes Verhalten im späteren (Berufs-) Leben legen“, so Dr. Erhard Prugger, Vorsitzender der AUVA-Landesstelle Linz, bei der Pressekonferenz, die im Zuge der Tagung „Motivation bewegt!“ stattfand. Verletzungsprophylaxe sei allerdings nur ein wichtiger Zugang zum Thema Bewegung. Deshalb haben sich auf Initiative der AUVA Vertreterinnen und Vertreter des Landes Oberösterreich, der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK), des Landesschulrates OÖ, der Pädagogischen Hochschule OÖ und des Instituts für Gesundheitsplanung an einen Tisch gesetzt. Ziel der Zusammenarbeit war es, Ressourcen zu bündeln, Schnittstellen zu finden und gemeinsame Aktionen zu planen – jede Institution mit ihren unterschiedlichen Zugängen. „Für die

Gebietskrankenkasse ist Bewegung ein wichtiges Element der Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung, für den Landesschulrat und die Pädagogische Hochschule steht Bewegung für eine bessere kognitive Leistungsfähigkeit, und für uns, die AUVA, steht vor allem die unfallprophylaktische Wirkung der Bewegungsförderung im Vordergrund. Trotzdem ist es für alle zielführender, noch mehr miteinander statt nebeneinander zu arbeiten“, so die Direktorin der AUVA-Landesstelle Linz Mag. Marina Pree-Candido.

Inputs für mehr Bewegung im Schulalltag

Die Tagung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter, Haltungs- und Bewegungsberater sowie Schulärzte lieferte zum einen Input und Hilfestellung für die Realisierung von mehr Bewegung im Schulalltag, zum anderen erhielten die Organisatoren unmittelbar Rückmeldung, was in laufenden bewegten Projekten gut oder weniger gut läuft. So wurde in den regionalen Arbeitsgruppen intensiv gearbeitet, in den Vorträgen interessiert zugehört und mitgemacht.

Im Idealfall wechseln Phasen der Anspannung und Entspannung einander ab, was in konkreten Übungen gleich während des Vortrags von Dr. Thomas Wörz ausprobiert werden konnte. Um die Motivation fürs Weitermachen und Dranbleiben hoch zu halten, ist der Prozess mindestens ebenso wichtig wie das Ziel. Einfache Metaphern und Flipchart-Bilder visualisierten den Vortragsinhalt von Wörz, der nicht nur Spitzensportler wie Marlies Schild und Fritz Strobl gecoacht hat, sondern auch Olympiateilnehmer im Viererbob war. Nicht unwesentlich – so der Sport- und Kognitionswissenschaftler – sind Humor und positives Denken, auch wenn

Rahmenbedingungen aufs Erste manchmal schwierig und kontraproduktiv erscheinen.

Eine gedankliche Negativspirale kann durchbrochen werden; auch dazu gab Wörz Anleitung mit einer konkreten Übung. Humor ist, wenn man trotzdem lacht: Das hatte sich Wörz zum Motto gemacht, als er im Olympiabob – als dritter Mann im Bunde, dessen Hauptaufgabe im kräftigen Anschieben des Bobs bestand – nach dem Einsteigen plötzlich verkehrt im Bob gesessen war und seinem Vordermann nicht auf den Rücken, sondern dem Vierten in die Augen geblickt hatte.

Dem Scheitern und Fehler-Machen muss ebenso Raum gegeben werden wie dem gemeinsamen Feiern und Sich-Belohnen nach einem Erfolgserlebnis. Für eine Kultur des Scheiterns und Fehler-Machens, so Wörz, sei in jedem Fall eine gehörige Portion Humor Voraussetzung: So hatte er mit seinem Viererbob, in dem er letztendlich im Eifer des Gefechts verkehrt gesessen war, den 7. Platz errungen, wurde aber prominent ins Sportstudio eingeladen und stand mehr im Rampenlicht als der Siegerbob.

Interessierte können den Vortrag von Dr. Thomas Wörz ebenso wie den Vortrag zur Gesundheitsberichterstattung von Mag. Markus Peböck auf der Website der Educationgroup www.edugroup.at nachhören.

Viele Wege können zum Ziel führen

Ob bewegter Unterricht, bewegte Pause oder bewegter Nachmittag: Es gibt verschiedene Konzepte und Ansätze, die in vielen oberösterreichischen Schulen dank zahlreicher engagierter Pädagoginnen und Pädagogen bereits Einzug

gehalten haben. Sie alle haben ein Ziel: mehr Bewegung in den täglichen Schulalltag zu bringen. Die Wege dorthin sind mannigfaltig. Auch wenn es manchmal einfacher wäre: Es gibt nicht ein Patentrezept oder einen einzigen Weg. Vielmehr ist es notwendig, sich gemeinsam auf einen Prozess einzulassen, der von den unterschiedlichen Personen wie Lehrerinnen und Lehrern oder Schulleiterinnen und Schulleitern geprägt wird. „Wichtig ist es in jedem Fall, Verbündete zu suchen, Netzwerke zu bilden, den Veränderungsprozess sehr bewusst zu begehen“, betonte Soziologin Mag. Margit Auinger, die in ihrem Workshop verschiedene Formen von Netzwerkarbeit erlebbar machte. Wer weiß, welche Phasen und Stadien zu einem Veränderungsprozess gehören, wird sich nicht entmutigen lassen, wenn es einmal schwierig wird.

„Als Begleiter bzw. Berater in solchen Situationen braucht es eine empathische Grundhaltung und eine Kommunikation auf Augenhöhe“, so der diplomierte Sozialarbeiter Klaus Rauscher. Rauscher gab in seinem Workshop in die sogenannte Motivierende Gesprächsführung Einblick und legte ihr Potenzial auf schulische Veränderungsprozesse um. Motivierende Gesprächsführung, die ursprünglich aus der Suchtprävention kommt, ermöglicht es, Menschen bei Verhaltensveränderungen zu unterstützen, Kommunikationsblockaden zu lösen und Widerstände zu senken. Auf diese Weise bleibt der begonnene Prozess in Bewegung und kann behutsam fortgeführt werden. Der Workshop von Klaus Rauscher war für die Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer besonders interessant, weil sie als Beraterinnen und Berater bzw. Begleiterinnen und Begleiter von bewegten Projekten in Schulen tätig sind.



Foto: Fotolia/Shmel

Spannende Einblicke dazu lieferte vor allem auch der Workshop von Dr. Patrick Bernatzky von der Universität Salzburg, der über die gruppendynamischen und systemischen Aspekte der Motivation referierte. Lehrerinnen und Lehrer müssen nicht zwangsläufig Einzelkämpferinnen bzw. Einzelkämpfer sein; vielmehr können die Zusammenarbeit im Team und das Verfolgen gemeinsamer Ziele entlastend wirken.

Last but not least präsentierte Verena Weyland von der Universität Passau ihre Forschungsergebnisse zu den Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen Schule und Sportverbänden. Sie zeigte auf, dass eine solche Zusammenarbeit zu einer Win-win-Situation führt: Sportverbände können sich den Schülerinnen und Schülern als attraktive Freizeitgestalter präsentieren, gleichzeitig erhält die Schule Unterstützung von engagierten (Hobby-)Sportlerinnen und Sportlern, die einmal mehr zu (Bewegungs-)Vorbildern werden.

Die Zusammenarbeit wird fortgeführt

Unter dem Motto „Was ich noch mitteilen möchte ...“ erhielten die Veranstalter zahlreiche posi-

tive Rückmeldungen: „Vernetzung der Institutionen ist super, bitte fortführen!“ „Weiter solche Veranstaltungen!“ „Bitte unbedingt wiederholen!“ „Ideenreich, ansprechend, strukturiert“ „Viele neue Aspekte für mich persönlich“ „Sehr gute Moderation, super Organisation ...!“

Die Tagung „Motivation bewegt!“ wurde zu einer spannenden Suche nach Selbsterkenntnis und Wissensvermittlung über Veränderungsprozesse, die einmal mehr zu Bewegung motiviert haben. In diesem Sinne wird die Zusammenarbeit von AUVA, Land OÖ, OÖGKK, Landesschulrat OÖ, Pädagogischer Hochschule OÖ und Institut für Gesundheitsplanung fortgeführt und in Bewegung bleiben.

Interessierte Schulen können Medien und Materialien, die für den schulischen Einsatz konzipiert sind, unter www.auva.at/schulmedien online bestellen. ■

MMag. Iris Radler-Gollner
AUVA Landesstelle Linz
Garnisonstraße 5
4017 Linz
iris.radler-gollner@auva.at



Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – März/April 2015

ON-K 001 Informationsverarbeitung

ONR CEN/TS 419261

Sicherheitsanforderungen für vertrauenswürdige Systeme zur Verwaltung von Zertifikaten für elektronische Signaturen

ON-K 006 Brandverhalten von Baustoffen und Bauteilen

ÖNORM EN 15882-2

Erweiterter Anwendungsbereich der Ergebnisse aus Feuerwiderstandsprüfungen für Installationen – Teil 2: Brandschutzklappen

ON-K 017 Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige

ÖNORM EN 81-72

Sicherheitsregeln für die Konstruktion und den Einbau von Aufzügen – Besondere Anwendungen für Personen- und Lastenaufzüge – Teil 72: Feuerwehraufzüge

ON-K 027 Krane und Hebezeuge

ÖNORM EN 13001-1

Krane – Konstruktion allgemein – Teil 1: Allgemeine Prinzipien und Anforderungen

ON-K 041 Feuerwehrtechnik und Brandschutzwesen

ONR CEN/TS 15989

Feuerwehrfahrzeuge und -geräte – Graphische Symbole für Bedien- und Anzeigeelemente sowie für Kennzeichnungen

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 131-6

Leitern – Teil 6: Teleskopleitern

ÖNORM EN 16474

Kunststoff- und Gummimaschinen – Reifenheizpressen – Sicherheitsanforderungen

ON-K 088 Strahlenschutz

ÖNORM EN ISO 11151

Laser und Laseranlagen – Optische Standardkomponenten
Teil 1: Komponenten für den UV-, den sichtbaren und den nah-infraroten Spektralbereich
Teil 2: Komponenten für den infraroten Spektralbereich

ON-K 157 Abfallwirtschaft

ÖNORM EN 1501-1/A1

Abfallsammelfahrzeuge und die dazugehörigen Schüttungen – Allgemeine Anforderungen und Sicherheitsanforderungen – Teil 1: Hecklader (Änderung)

ÖNORM EN 15429

Kehrmaschinen
Teil 3: Aufnahmefähigkeit von Feinstaub – Prüfung und Bewertung
Teil 4: Symbole für Bedienelemente und andere Anzeigen

ON-K 170 Schwingungen

ÖNORM EN ISO 5349-2/A1

Mechanische Schwingungen – Messung und Bewertung der Einwirkung von Schwingungen auf das Hand-Arm-System des Menschen – Teil 2: Praxisgerechte Anleitung zur Messung am Arbeitsplatz

ON-K 172 Automatische Brandschutzanlagen

ÖNORM EN 54-12

Brandmeldeanlagen – Rauchmelder – Teil 12: Linienförmiger Melder nach dem Durchlichtprinzip

ÖNORM EN 54-26

Brandmeldeanlagen – Teil 26: Kohlenmonoxid-Melder – Punktförmige Melder

ÖNORM EN 54-27

Brandmeldeanlagen – Teil 27: Rauchmelder für die Überwachung von Lüftungsleitungen

ÖNORM EN 54-29

Brandmeldeanlagen – Teil 29: Mehrfachsensor-Brandmelder – Punktförmige Melder mit kombinierten Rauch- und Wärmesensoren

ÖNORM EN 54-30

Brandmeldeanlagen – Teil 30: Mehrfachsensor-Brandmelder – Punktförmige Melder mit kombinierten CO- und Wärmesensoren

ÖNORM EN 12101-2

Rauch- und Wärmefreihaltung – Teil 2: Natürliche Rauch- und Wärmeabzugsgeräte

ON-K 179 Medizintechnik

ÖNORM EN 455-2

Medizinische Handschuhe zum einmaligen Gebrauch – Teil 2: Anforderungen und Prüfung der physikalischen Eigenschaften

ON-K 184 Spiel- und Sportgeräte; Freizeiteinrichtungen

ÖNORM EN 14619

Rollsportgeräte – Kick-Scooter – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

ÖNORM EN 15567

Sport- und Freizeitanlagen –
Seilgärten

Teil 1: Konstruktion und sicher-
heitstechnische Anforderungen

Teil 2: Betriebliche Anforderungen

ON-K 211 Straßenausstattung

ÖNORM EN 12368

Anlagen zur Verkehrssteuerung –
Signalleuchten

ÖNORM EN 1793-4

Lärmschutzvorrichtungen an Stra-
ßen – Prüfverfahren zur Bestim-
mung der akustischen Eigenschaf-
ten – Teil 4: Produktspezifische
Merkmale – In-situ-Werte der
Schallbeugung

ÖNORM EN 14388

Lärmschutzvorrichtungen an Stra-
ßen – Vorschriften

ON-K 220 Intelligente Verkehrssysteme

ÖNORM EN 16062

Intelligente Transportsysteme –
Elektronische Sicherheit – Anfor-
derungen an Notruf-Anwendungs-
protokolle

ON-K 236 Innenraumluft

ÖNORM ISO 16000

Innenraumluftverunreinigungen

Teil 16: Nachweis und Zählung von
Schimmelpilzen – Probenahme
durch Filtration

Teil 17: Nachweis und Zählung von
Schimmelpilzen – Kultivierungs-
verfahren

Teil 18: Nachweis und Zählung von
Schimmelpilzen – Probenahme
durch Impaktion

Jedes Unternehmen ist einzigartig.

Genauso wie sein Schutz!

Wie können Sie Ihre Belegschaft und Unternehmens-
werte umfassend vor betrieblichen Sicherheitsrisiken
schützen? Auf der Weltleitmesse in Düsseldorf
finden Sie Konzepte, die individuell auf Ihr
Unternehmen zugeschnitten werden können:
von Brand- bis Schallschutz, von Elektro-
bis Transportsicherheit und von
Maschinen- bis Objektschutz. Erfahren
Sie mehr auf der A+A 2015!

Sicherheit erleben:

www.aplusa.de/erleben

27.–30. Oktober 2015
Düsseldorf, Germany



Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit
und Gesundheit bei der Arbeit

Internationale Fachmesse mit Kongress

www.AplusA.de

Gesell GmbH & Co. KG

Sieveringer Straße 153 _ A-1190 WIEN

Tel.: (01) 3205037 _ Fax: (01) 3206344

office@gesell.com _ www.gesell.com


Messe
Düsseldorf

Betriebliches Sicherheitsmanagement

Frank Ritz

Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart 2015, 213 S., EUR 79,95

ISBN 978-3-7910-3302-0

Gegenstand des Buches ist die Gestaltung eines Sicherheitsmanagementsystems unter besonderer Berücksichtigung psychologischer Erkenntnisse. Aus seiner psychologisch geprägten Perspektive verdichtet der Autor theoretische und empirische Befunde aus verschiedenen Disziplinen (Arbeits- und Ingenieurwissenschaften, Soziologie, Psychologie, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften) zu einer fundierten Grundlage. Im Zentrum stehen Aufbau und Entwicklung widerstandsfähiger Arbeitssysteme. Von besonderer Bedeutung sind diese beim Betrieb hochrisanter Produktions- und Dienstleistungsprozesse. Hier sind Mitarbeitende und Organisation gefordert, den Schutz von Mensch und Umwelt kontinuierlich aufrechtzuerhalten. Es gilt, Sicherheit organisationsintern konsequent zu verwirklichen und entsprechende Sicherungssysteme stetig zu optimieren. Die Effektivität eines Sicherheitsmanagements ist abhängig von der

Sicherheitskultur im Unternehmen sowie von den menschlichen Einflussgrößen, den Human Factors. Ob ein Sicherheitsmanagement funktioniert, hängt also zum einen von Haltung, Einstellung und Werten zum Thema Sicherheit ab. Zum anderen ist die Berücksichtigung menschlicher Leistungsfähigkeit und ihrer Grenzen bei der Gestaltung von Arbeitssystemen von zentraler Bedeutung. Beide Aspekte werden im Rahmen des sicherheitsbezogenen organisationalen Lernens genutzt und sind damit Gegenstand des betrieblichen Sicherheitsmanagements.

Ärztliche Kommunikation

Pamela Emmerling

Schattauer Verlag, Stuttgart 2015, 263 S., EUR 30,90

ISBN 978-3-7945-2974-2

Kommunikation ist im Berufsleben des Arztes eines der wichtigsten Instrumente. Denn Gespräche sollen nicht nur aufklären und informieren, sie können auch zur Heilung beitragen und sind essenziell für den Aufbau einer stabilen Arzt-Patient-Beziehung. Die Autorin schult und berät seit vielen Jahren Mediziner. Ihr Erfolgskonzept: Sie wendet die wichtigsten bewährten

und evaluierten Kommunikationstechniken aus der Managementberatung auf den medizinischen Berufsalltag an. Ihr Buch bietet zahlreiche Tests, um die eigene Gesprächsführung zu analysieren und individuelle Stärken zu erkennen. Dadurch kann der Dialog mit Patienten und Mitarbeitern entscheidend nachhaltiger und effizienter gestaltet werden. Viele Beispiele aus der Praxis zeigen auf, wie man Stolperfallen und Fettnäpfchen in der Kommunikation vermeidet und Fachwissen verständlich vermittelt. Dabei wird auch auf die wichtige Rolle der Körpersprache eingegangen.

Handbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement

Jürgen Stierle, Antonio Vera (Hg.)

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2014, 491 S., EUR 69,95

ISBN 978-3-7910-3208-5

Gesundheitsmanagement ist Aufgabe der Unternehmensführung. Betriebliches Gesundheitscontrolling zielt auf die Unterstützung und Beratung des Managements in allen Fragen der Mitarbeitergesundheit ab. Es beinhaltet den Aufbau eines Kennzahlen- und Frühwarnsystems, die Gestaltung einer



gesundheitsfokussierten Organisation sowie die Steuerung von Mitarbeitern, Führungskräften und wichtigen Stakeholdern. Dieses Handbuch erläutert zunächst die Grundlagen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und stellt einen internationalen Vergleich an. Im Anschluss werden die Konzepte und Instrumente einer erfolgreichen Präventionsarbeit und eines wirksamen Gesundheitscontrollings vorgestellt. Ausführliche Praxisbeispiele runden das umfassende Werk ab.

Das Ende des Projektmanagements

Ronald Hanisch

Linde Verlag, Wien 2013, 187 S., EUR 24,90

ISBN 978-3-7093-0509-6

Projekte erreichen selten ihr Ziel: Sie dauern zu lange, sprengen das Budget, bieten nicht die versprochene Qualität. Die neuen Führungskräfte haben sich vom Projektmanagement der alten Schule verabschiedet. Sie arbeiten schneller, vernetzter, mobiler, erfolgreicher. Der Autor hat bereits zahlreiche Projekte mit der neuen Generation durchgeführt. In seinem Buch verrät er, warum wir

Projektmanagement komplett neu denken müssen und was wir dabei vom technischen Know-how und dem individuellen Lebensgefühl der Generation Y lernen können.

Kommunikation für Sicherheitsbeauftragte

Renate Mayer

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2015, 128 S., EUR 19,90

ISBN 978-3-503-15881-2

„Was willst du denn? Mir ist hier noch nie was passiert!“ oder „Du hast mir doch gar nichts zu sagen!“: Solche markigen Sätze bekommen Sicherheitsbeauftragte zu hören. Um Aufgaben auch in kritischen Situationen ohne fachliche Kompromisse oder persönliche Reibereien zu erfüllen, setzt man mit Kommunikation auf den entscheidenden Faktor. Wie Sicherheit zur Sprache kommt und wie verantwortliche Sicherheitsbeauftragte ihr wichtigstes Werkzeug – das persönliche Gespräch – situationsgerecht einsetzen, lässt sich in diesem Ratgeber anschaulich erfahren. Die Autorin stellt vor,

- wie man Strategien für Gespräche mit Führungskräften oder beratungsresistenten Kollegen entwickelt,

- wie sich Fingerspitzengefühl beweisen lässt, etwa im Umgang mit persönlichen Themen oder psychischer Belastung,
- wie man erfolglose Gespräche beenden kann, ohne selbst das Gesicht zu verlieren,
- welche psychologischen Grundbedürfnisse von Gesprächspartnern berücksichtigt werden sollten,
- wann Kreativität gefragt ist und man z. B. mit Humor überraschen kann.

Erstmals speziell für Sicherheitsbeauftragte – und unabhängig von der Branche – spielt dieses Buch eine Fülle typischer Szenarien im betrieblichen Kommunikationsalltag durch. Die vorgestellten Situationen und Fallbeispiele basieren dabei auf Erfahrungen aus Trainings und Workshops mit über 2.000 Sicherheitsbeauftragten.

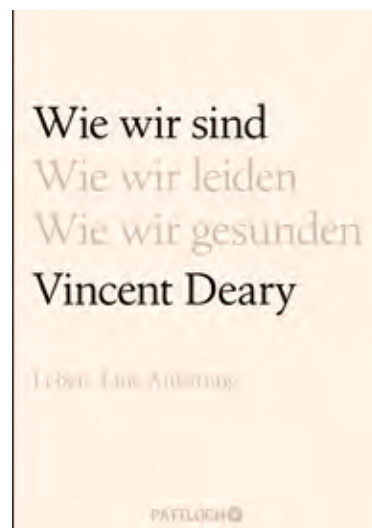
Wie wir sind. Wie wir leiden. Wie wir gesunden

Gabriele Gockel, Bernhard Jendricke

Pattloch Verlag, München 2015, 350 S., EUR 20,60

ISBN 978-3-629-13063-1

Mit dem erfahrenen Blick des Psychotherapeuten analysiert der Au-



tor, welche Verhaltensmuster wir aufweisen, wie Gewohnheitsmenschen ihre Unbehaglichkeit vor Veränderungsprozessen überwinden und damit sich und ihr Leben dramatisch verbessern können. Man könne, so der Autor, gegen die vorherrschenden Kräfte der Gewohnheit, der Trägheit und des allmählichen Verfalls durchaus erfolgreich angehen. Das erfordere allerdings einiges Engagement, denn die ersten Schritte seien nichts als Anstrengung, ohne Belohnung und oftmals voller Furcht vor dem Neuen. Der Versuch, sich dem unbekanntem Rhythmus des Neuen anzupassen, setze Menschen innerlich unter Druck, so rasch wie möglich zur Normalität zurückzukehren, zu einer neuen Normalität. In derart schwierigen Zeiten sei es oft einfacher, bei alten Gewohnheiten Trost zu suchen, auch wenn sie nichts zur Veränderung beitragen. Hilfreich, spannend und fundiert wird beschrieben, wie Menschen die Schrecken des Anfangs überwinden, die Anstrengungen des Neubeginns meistern und sich erfolgreicher veränderten Situationen in allen Bereichen des privaten und beruflichen Lebens anpassen können.



Arbeiten und gesund bleiben Harald Gündel, Jürgen Glaser, Peter Angerer

Springer Verlag, Berlin 2014, 205 S., EUR 15,50

ISBN 978-3-642-55302-8

Wann hält uns Arbeit gesund und wann macht sie uns krank? Was lässt sich verändern? Und wie sehen Gestaltungsmöglichkeiten praktisch aus? Diesen und weiteren Fragen gehen die drei Autoren aus psychologischer und medizinischer Sicht nach und belegen ihre Antworten mit wissenschaftlichen Befunden. Sie vertreten die Fachrichtungen Arbeits- und Organisationspsychologie, Psychosomatische Medizin und Psychotherapie sowie Arbeitsmedizin und Innere Medizin und garantieren damit einen weiten Betrachtungsbogen. Zum Einstieg beschäftigen sich die Autoren mit Bedingungen, unter denen Arbeit erfüllend ist und sogar zu Glückszuständen im Sinne eines „Flow-Erlebens“ beitragen kann. Darauf folgend wird die Wirkung von Arbeitslosigkeit auf das Risiko zu erkranken untersucht. Zwei Kapitel widmen sich dem sozialen Zusammenhang, in dem Arbeit stattfindet: Wann bringt Teamarbeit Vorteile in Bezug auf Leistung und Motivation? Wann ist sie eher kontraproduktiv? Aber nicht nur die Zusammenarbeit auf derselben hierarchischen Ebene spielt eine Rolle: Gängige Führungsansätze werden dargestellt, und es wird aufgezeigt, wann Führung und Führungskräfte unterstützend sind. Darüber hinaus wird auch die Rolle von Führungskräften in gelungenen Veränderungsprozessen dargestellt. Umfassend kommen weiterführend die Themen Zeit- und Leistungsdruck, arbeitsbedingter Stress, Burnout und Depression zur Sprache. Da das Thema Pausen und Erholung in ähnlichen Werken meist zu kurz kommt, erscheint das Kapitel „Wie

viel Freizeit braucht der Mensch? Arbeitspausen, Erholung und Urlaub“ besonders bedeutsam. Die Autoren beleuchten, warum viele kurze Pausen effektiver sind als wenige lange Pausen und dass auch relevant ist, wie eine Pause gestaltet wird. Beispiele von Untersuchungen über die Auswirkungen der Pausengestaltung etwa auf Fehlerraten, Unfallhäufigkeit, psychisches Wohlbefinden, Leistung und Produktivität veranschaulichen wichtige Zusammenhänge. Die beiden letzten Kapitel gehen praxisnahe der Frage nach, wie sich die beschriebenen Erkenntnisse im Alltag umsetzen lassen – auf der individuellen Ebene, vor allem aber auf der betrieblichen Ebene. Die Autoren beweisen eindrucksvoll, dass auch fundierte Information in verständlichen Worten auf den Punkt gebracht werden kann. Sie wenden sich vor allem an „interessierte Laien“, die sich die Frage stellen, wie sich engagiertes Arbeiten und eine gute Gesundheit miteinander vereinbaren lassen. Zu empfehlen ist das Buch aber allen, die sich mit dem Thema „Gesundheit und Arbeit“ und im Speziellen mit der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen beschäftigen. Einerseits unterstützt die Lektüre das Verständnis für den Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit, da die Materie anschaulich und überzeugend vermittelt wird. Zum anderen ist die Lektüre hilfreich für die Identifizierung von Gestaltungsmöglichkeiten und die Entwicklung von Maßnahmen zur Optimierung der Situation im Betrieb.

**Weitere
Bücher unter
www.auva.at**

Juni 2015

16. Juni 2015, Wien

„Länger gesund arbeiten“, 2. Wiener Ergonomie Forum

Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Ergonomie
c/o AUVA
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
office@oae.at

Mag. Amra Causevic
AUVA-Hauptstelle
Büro für Internationale Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43 5 93 93 20192
Fax: +43 5 93 93 20198
amra.causevic@auva.at
www.auva.at

13. – 14. November 2015, AUVA-FVZ, Wien

56. ÖGU Fortbildungsveranstaltung „Becken, Hüfte, proximaler Oberschenkel“

Jennifer Konecky
AUVA-Hauptstelle
Büro für Internationale Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43 5 93 93 20193
Fax: +43 5 93 93 20198
jennifer.konecky@auva.at
www.auva.at

Juli 2015

2. – 4. Juli 2015, Casino Velden/Wörthersee, Kärnten

IC-CI 2015 – Concepts and Innovations in Knee Surgery

AUVA-Hauptstelle
Büro für Internationale Beziehungen und Kongresswesen
Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Tel. +43 5 93 93 20194
Fax: +43 5 93 93 20198
HIK@auva.at
www.auva.at

27. – 30. Oktober 2015, Düsseldorf Messe

A + A, Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Gesell GmbH & Co. KG
Sieveringer Straße 153, 1190 Wien
Tel. +43 1 320 50 37
office@gesell.com

November 2015

11. November 2015, Congress Innsbruck

„Altersgerechte Arbeitsgestaltung“, 22. Innsbrucker Ergonomie Forum

Ergonomie Zentrum Tirol
Innerellbögen 192a
6083 Ellbögen
Tel. +43 650 563 93 40
office@ergonomie-zentrum.com

Oktober 2015

21. – 23. Oktober 2015, Hotel Marriott, Wien

Begutachtung nach Trauma & Rechtliche Fragen in der Medizin

Noch mehr Infos unter www.auva.at

Fachseminare der AUVA

16.–18.06.	Refresher für Sicherheitsfachkräfte	Laaben bei Wien
16.–17.06.	Zertifizierter Lehrgang „Einsteigen in enge Räume und Behälter“	Unterweißenbach
23.06.	Heiße Eisen im Arbeitnehmerschutz	Linz
19.–21.08.	Österreichische Sicherheitsfachkräfte in Deutschland	Linz
14.09.	Beginn 84. Fachlehrgang „Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft“	Graz
17.09.	Beschaffenheit und Verwendung von PSA	Anif/Salzburg
17.09.	Evaluierung psychischer Belastungen	Salzburg
22.09.	Anforderungen an Arbeitsmittel	Linz
24.–25.09.	Einschulung in die Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS)	Villach
30.09.–01.10.	Sicherheit an Pressen	Semmering
05.10.	Beginn 85. Fachlehrgang „Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft“	Salzburg

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

Griffigkeit – das neue Sicherheitsmerkmal?



Griffigkeit ist in der Tat das neue Sicherheitsmerkmal. Aber inwiefern kann Griffigkeit die Sicherheit für den Handschuhbenutzer erhöhen? Die Antwort auf diese Fragen hängt mit der Art der Griffigkeit zusammen, der Weise, wie sie sich konkretisiert, und den zusätzlichen Vorteilen, die sie bringt.

Schnittschutz

Wenn sich Schnittverletzungen häufen, sieht die Reaktion darauf oftmals so aus, dass Handschuhe mit einer höheren Schnittschutzstufe eingeführt werden. Mit der Erhöhung des Schnittschutzes wird oft aber nur die Wirkung bekämpft, d. h. der Schnitt, nicht aber die Ursache des Problems, die Bewegung. Letztendlich ist es nämlich die Bewegung des Gegenstands, den die Hand hält, der für Schnitte im Handschuh verantwortlich ist. Einfach ausgedrückt: Ohne Rutschen sinkt die Gefahr von Schnittverletzungen. Bei korrektem Gebrauch

kann ein Handschuh mit DIN EN 388 Stufe 3 mit der richtigen Griffigkeit genauso wirksam – wenn nicht sogar noch wirksamer – sein wie ein Handschuh mit DIN EN 388 Stufe 5.

Komfort

Handschuhe mit höherer Schnittschutzstufe tragen oft auf und stören. Sie werden schnell ausgezogen, wenn es um feinere Tätigkeiten geht. Dünnere Schnittschutz-Handschuhe hingegen bieten mehr Fingerfertigkeit, Flexibilität und Tastempfinden. Der Komfort wird erhöht und der Schutz bleibt an der Hand. Schnittschutz-Handschuhe sind häufig mit Polyurethan (PU) beschichtet. Das Problem ist nur, dass PU-Handschuhe mit Beschichtung nicht atmen, nicht passen, nicht lange halten und oft besorgniserregende Chemikalien enthalten.

Aus diesen Gründen hat ATG® den MaxiFlex® Cut™ entwickelt. Wahlweise mit und ohne Noppen für besten Griff auf unterschiedlichen Oberflächen. 360° atmungsaktiv, extrem dünn und garantiert hautfreundlich.

Haberkorn erweitert H-Plus-Eigenmarkensortiment



2014 hat Haberkorn seine Eigenmarke H-Plus erfolgreich eingeführt. H-Plus steht für Qualität, Verfügbarkeit und ein gutes Preis-Leistungs-

Verhältnis. Da die Kunden aus Industrie, Bau und Handwerk die H-Plus-Produkte ausgezeichnet angenommen haben, wurde die Palette kürzlich erweitert. Das Bekleidungs-sortiment wurde um mehrere Bekleidungsformen, eine neue Farbe und um ein komplettes Damensortiment erweitert.

Bei den Sicherheitsschuhen gibt es mehrere neue Modelle, die – wie bisher auch schon – alle im hochwertigen Verfahren in Europa gefertigt werden.

Ein besonderes Highlight ist die H-Plus Performance Serie: Sie wird vollstufig in Deutschland produziert – vom Schaft bis zum Anspritzen der Sohlen. Dabei handelt es sich um besonders leichte Modelle aus einer ganz neuen Mikrofaser, die extrem atmungsaktiv ist. Der Halbschuh H-Plus ESD Performance hat ein praktisches Schnellverschluss-system, die Sandale einen praktischen Klettverschluss. Die nahtfreie perforierte Schaftkonstruktion bietet optimalen Tragekomfort.

Verstärkt wird der Komfort durch eine leichte Aluminium-Zehenschutzkappe, eine herausnehmbare Komforteinlegesohle und eine neu entwickelte, fix eingebaute Gel-Dämpfung. Der hohe Größengang von Größe 36 bis Größe 48 und die ESD-Tauglichkeit ermöglichen einen vielfältigen Einsatz der Serie in der Industrie – sowohl für Damen als auch für Herren. Der Schuh wird nach höchstem deutschen Schuhmacherstandard produziert.



Hey, was geht ab?

Die Finger, wennst
nicht aufpasst!



Hände gut, alles gut!

Handverletzungen sind die häufigste Folge von Unfällen – fast jeder zweite Arbeitsunfall betrifft die Hand. Dabei könnten viele von ihnen vermieden werden! Es gibt viele Möglichkeiten, das Unfallrisiko zu senken: Die Einhaltung der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen sowie höchste Konzentration bei jedem Handgriff stehen dabei an erster Stelle!



MaxiCut® Ultra™

FÜHLT SICH AN WIE DIE BLOßE HAND -
IST JEDOCH SCHNITTSCHUTZ-STUFE 5*



NEU



Entwickelt als 360° atmungsaktiver Schuttschutz Handschuh, kombiniert MaxiCut® Ultra™ höchste Schnitffestigkeit mit maximalem Komfort und Abriebfestigkeit.

AIRtech® ermöglicht Atmungsaktivität rundum – 360° eben. Kühle Hände fühlen sich wohl, können sicherer arbeiten und sind produktiver.

Die dünne und flexible Beschichtung ist durch unsere DURAtch® Technologie besonders widerstandsfähig und reduziert damit Ihre Gesamtkosten.

Neueste Stricktechnologie sorgt für nahtlose, abgerundete Fingerkuppen, die das Tastgefühl in den Fingerspitzen verbessern und unsere „Micro-cup“-Oberfläche sorgt für einen festen, sicheren Griff.

GARANTIERT HAUTFREUNDLICH!



AIRtech®



DURAtch®



CUTtech®



GRIPtech®

*gemäß EN 388:2003
Bild zeigt: MaxiCut® Ultra™ 34-3745, EN 388:2003 - 4542
Mikroporöse Nitril-Beschichtung (100% DMF Frei)
Patent Nr. EP1608908



Find out more: www.atg-glovesolutions.com