

ALTERNSGERECHTES ARBEITEN

Gesund durch das gesamte Erwerbsleben

FIT2WORK

Die Arbeitsfähigkeit fördern

19

SCREENING GESUNDES ARBEITEN

„Cinderella“ unterstützt die Evaluierung

30

PSYCHOLOGIE

Welche Ressourcen braucht der Mensch? (1)

38

Besuchen Sie uns im Internet:

The screenshot shows the homepage of the 'SICHERE ARBEIT' website. At the top, there is a blue header with the AUVA logo and the text 'SICHERE ARBEIT Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt'. Below the header is a navigation bar with links for HOME, ARCHIV, ABOBESTELLUNG, KONTAKT, REDAKTION, ANZEIGEN, MEDIADATEN, and IMPRESSUM. The main content area features a large article preview on the left with the headline 'Gesund durch das gesamte Erwerbsleben' and a sub-headline 'ALZHEIMERRECHTES ARBEITEN'. To the right, there is a section titled 'SCHWERPUNKTTHEMEN - AUSGABE 1 2016' with four article teasers: 'Prävention durch Licht und Beleuchtung', 'Null Unfälle - mehr als eine Vision', 'Aktuelle Standards der betrieblichen Suchtprävention', and 'Ladungssicherung ist dringende Notwendigkeit und kein Luxus'. Below this is a section for 'WEITERE INHALTE - AUSGABE 1 2016' with two more teasers: 'Frühzeitig intervenieren, gesunde Haut gesund erhalten' and 'Auch unsere Helfer sind unfallversichert'. The right sidebar contains a search bar, the AUVA logo, and logos for 'eval.at' and 'HABERKORN'. At the bottom of the page, there is a large blue banner with the AUVA logo and the website address 'www.sicherearbeit.at'.



www.sicherearbeit.at

Komfort in neuer Dimension. Die Stretch-Line-Kollektion von H-Plus.

HPLUS
Haberkorn Markenqualität



Haberkorn präsentiert eine neue Dimension in Komfort und Funktionalität. Die Stretch-Line-Kollektion passt sich durch 4-Wege-Stretch allen Bewegungen an. Und weil sie als Gesamtkollektion konzipiert ist, lässt sie sich individuell nach Ihren Wünschen kombinieren.

www.haberkorn.com

HABERKORN
EINFACH BESSER

HÄLT IHRE HÄNDE KÜHL, TROCKEN und PRODUKTIV



MaxiFlex® Endurance™ 42-844
Inspiziert von den Bedürfnissen unserer Kunden.

MaxiFlex® Endurance™ ist ein atmungsaktiver Handschuh, der Maßstäbe für präzises Arbeiten unter trockenen Bedingungen gesetzt hat. Jetzt ist der legendäre MaxiFlex® noch besser geworden – dank der neuen AD-APT®-Technologie von ATG®.

In das Handschuhfutter integrierte Mikrokapseln werden durch Bewegung sowie Wärme aktiviert. Dabei geben diese natürliche, kühlende Substanzen frei, die Ihre Hände trocken und kühl halten.

AD-APT® – das intelligente Konzept für trockene, kühle und produktive Hände.

Erfahren Sie mehr: www.atg-glovesolutions.com

ATG
Intelligent Glove Solutions

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
 wolfgang.hawlik@auva.at

Redaktion:

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

Titelbild:

Fotolia/kuzmichstudio

Bildredaktion/Layout/Grafik:

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

Abo/Vertrieb:

Philipp Starlinger
 Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 Tel. +43 1 662 32 96-0
 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
 anzeigen.sicherearbeit@oegbverlag.at

Erscheinungsweise:

Zweimonatlich

Hersteller:

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

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

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

www.sicherearbeit.at

Für immer jung

„Arbeit ist dann als altersgerecht zu bezeichnen, wenn sie vom Erwerbseinstieg bis zum Pensionsantritt ausgeübt werden kann, ohne dass sie (dauerhaft) schädigende Einflüsse auf die körperliche, geistige und soziale Gesundheit der Arbeitenden hat.“ Dies ist der Leitsatz der Präventionsaktivitäten der AUVA beim aktuellen Schwerpunkt „Altersgerechtes Arbeiten“.

Zusätzlich zu den unverändert weiterlaufenden Präventionsmaßnahmen für eine sichere und gesunde Arbeitsgestaltung widmet sich die AUVA im Rahmen der derzeit EU-weit laufenden Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ verschiedenen Ansatzpunkten für Verbesserungen.



Beauftragter Redakteur Wolfgang Hawlik

„Altersgerechte Arbeit soll auch einen Beitrag leisten, die Zahl der gesunden Lebensjahre zu erhöhen“, heißt es im Artikel ab Seite 10. Dahinter steckt ein wichtiger sozialpolitischer Ansatz, der das gesamte Sozialversicherungssystem in unserem Land betrifft: Wir werden – so prognostizieren alle demografischen Vorhersagen – immer älter. Und wenn wir in Gesundheit alt werden, dann steigert dies nicht nur unsere Lebensqualität massiv, sondern senkt gleichzeitig auch die Kosten, die im Gesundheitssystem für jeden Einzelnen aufzuwenden sind.

„Für immer jung“ – wie André Heller textete – werden wir wohl körperlich nie werden. Doch man kann heute schon viel dazu beitragen, um möglichst lange „jung“ – und damit hoffentlich kerngesund – zu bleiben und das Leben zu genießen, meint

Ihr

Wolfgang Hawlik

Beauftragter Redakteur



Bild: Fotolar Industrieblick

ALTERNSGERECHTES ARBEITEN

Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation
alternsgerecht gestalten 10

Marie Jelenko

AgeMan –
Brücke des Verständnisses 16

Michaela Strebl

fit2work-Beratungen fördern
die Arbeitsfähigkeit 19

Renate Czeskleba

Ein Gütesiegel für alter(n)sgerechte
Organisationen und Unternehmen 26

Irene Kloimüller



Foto: Richard Reichhart

EVALUIERUNG

„Cinderella“ als Grundlage für die
Messung physischer und psychischer
Risikofaktoren 30

Brigitte-Cornelia Eder



Foto: Fotolar/sergej Nivens

PSYCHOLOGIE

Wie viel Geld, Macht und Einfluss
braucht der Mensch? (1) 38

Sylvia Rothmeier-Kubinecz

STANDARDS

Aktuell 6

Vorschriften/Normen 46

Termine 48

Produkte 49

1,7 Millionen Kinder geschult

Seit nunmehr 30 Jahren lernen Kinder im Rahmen der Aktion „Hallo Auto“, sich als Verkehrsteilnehmerinnen und -teilnehmer richtig und sicher zu verhalten.

„Und jetzt voll auf die Bremse steigen!“ Seit 30 Jahren lernen Volksschulkinder beim Verkehrserziehungsprogramm „Hallo Auto“ unter anderem, den Bremsweg von Autos richtig einzuschätzen. Mit diesem Kurs hat der ÖAMTC in Kooperation mit der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) bisher 1,7 Millionen Kinder fit für den Straßenverkehr gemacht. „Hallo Auto“ gilt damit als erfolgreichstes Verkehrserziehungsprogramm Österreichs und hat einen wichtigen Beitrag zur Senkung der Unfallzahlen geleistet. „Verkehrserziehung muss Spaß machen, und dementsprechend gestalten wir unsere Kurse“, erklärt ÖAMTC-Verbandsdirektor Oliver Schmerold. Besonders beliebt ist die Übung, in der die Schülerinnen und Schüler in extra umgebauten Autos selbst auf das Bremspedal treten dürfen. Bei den weiteren Übungen von „Hallo Auto“ steht das sichere Verhalten der Kinder als Fußgängerinnen und Fußgänger ebenso auf dem Plan wie die richtige Sicherung im Auto. Als Schwerpunkt wird den Kindern vermittelt, welche Auswirkungen die Reaktionszeit der Fahrerin bzw. des Fahrers und die Geschwindigkeit des Autos auf den Anhalteweg haben. Schmerold: „Je früher und öfter sich Kinder mit den Risiken des Straßenverkehrs beschäftigen, desto nachhaltiger ist die Wirkung solcher Programme. Für die AUVA ist die Sicherheit der Kinder



Foto: ÖAMTC/APA-Fotografie/Schedl

DI Oliver Schmerold (ÖAMTC-Verbandsdirektor) und Mag. Joachim Rauch (AUVA-Präventionsabteilung) mit den Schülerinnen Lilli und Caroline

ein besonders wichtiges Anliegen, und Vorbeugung steht dabei an erster Stelle.“ „Die Aktion ist eine von vielen Präventionsmaßnahmen im Schülerbereich, die uns hilft, die Sicherheit der Kinder auf dem täglichen Schulweg zu erhöhen“, erläutert AUVA-Generaldirektor Dr. Helmut Köberl.

Weitere Informationen www.oeamtc.at/kinder

Mehr Sicherheit an den Schulen

Um Erste Hilfe noch besser im Schulalltag zu verankern, hat das Österreichische Jugendrotkreuz gemeinsam mit dem Bildungsministerium und der AUVA das neue Programm „Erste Hilfe FIT“ gestartet.

Anlässlich des Internationalen Tags der Ersten Hilfe am 10. September und rechtzeitig zum Start des neuen Schuljahres präsentierte das Österreichische Jugendrotkreuz (ÖJRK) gemeinsam mit dem Bildungsministerium und der AUVA mit „Erste Hilfe FIT“ ein neues Programm für mehr Sicherheit an der Schule. „Wir laden ab sofort alle Schulen Österreichs ein, Erste-Hilfefit zu werden“, sagt Renate Hauser,



Foto: ÖJRK/Johannes Brunnbauer

Generalsekretärin des ÖJRK. Jedes Jahr lernen beim Jugendrotkreuz mehr als 100.000 Schülerinnen und Schüler Erste Hilfe. Mit der neuen Initiative sollen auch jene Schulen erreicht werden, die Erste Hilfe noch nicht so fest im Schulalltag verankert haben. Jede Schule startet mit einfachen Schritten zur Bewusstseinsbildung und sammelt Punkte für umgesetzte Maßnahmen. Nach Erreichen einer bestimmten Punktezahl erhält die Schule das Prädikat „Erste Hilfe FIT“ für ein Schuljahr. „Das Programm Erste Hilfe FIT schafft bei Kindern nicht nur ein Bewusstsein dafür, wie wichtig es ist zu helfen, son-

dern zeigt ihnen auch, worauf im Ernstfall zu achten ist. Damit werden schon in der Schule wichtige Grundlagen geschaffen, um Erste-Hilfe-Kenntnisse in der Bevölkerung zu verankern“, erklärt Bildungsministerin Sonja Hammer Schmid. Fachleute der AUVA waren von Anfang an in den Entwicklungsprozess des Programmes eingebunden. DI Georg Effenberger, Leiter der Präventionsabteilung bei der AUVA, erklärt: „Um Schulen noch sicherer zu machen, wird – neben Themen der Ersten Hilfe – vor allem das ganzheitliche und integrative Zusammenspiel aller sicherheitsrelevanten Bereiche

fokussiert. Dies reicht von der sicherheitstechnischen Betreuung über den Brandschutz bis hin zu umfassenden Notfallplänen. Der große Benefit dieses Programms ist die Einbindung aller am Schulstandort tätigen und anwesenden Personen: Pädagoginnen und Pädagogen, Schulärztinnen und -ärzte, Schülerinnen und Schüler, Eltern und Präventivfachkräfte. Dabei obliegt der AUVA die sicherheitstechnische und sicherheitspädagogische Beratung der Schulen.“

Weitere Informationen:
www.erstehilfefit.at

Neuer Direktor der AUVA-Landesstelle Salzburg

Mit Dr. Herbert Koutny wurde der bisherige Verwaltungsleiter des Unfallkrankenhauses Salzburg zum neuen Direktor der AUVA-Landesstelle Salzburg bestellt.

Die AUVA hat mit Wirkung zum 1. September 2016 Dr. Herbert Koutny zum Direktor („Leitenden Angestellten“) der AUVA-Landesstelle Salzburg bestellt. Er ist Nachfolger von Dr. Susanne Oberrauch-Odar, die in den Ruhestand tritt. Als Landesstellendirektor trägt Koutny für die Führung der AUVA-Landesstelle Salzburg, die für die Bundesländer Salzburg, Tirol und Vorarlberg zuständig ist, sowie für die Leitung des Unfallkrankenhauses (UKH) Salzburg Verantwortung.

„Ich freue mich, dass wir mit Dr. Koutny einen erfahrenen Experten und Kenner unseres Hauses für diese wichtigen Aufgaben gewinnen konnten. Aufgrund seiner profunden Kenntnisse der Wirtschaft, des Hauses und der Salzburger Spitalslandschaft ist er die Idealbesetzung für die Führung der Landesstelle und wird durch sein Engagement und seine hohe Professionalität zum weiteren Erfolg der AUVA in Salzburg, Tirol und Vorarlberg beitragen“, so der Obmann der AUVA, KommR DDr. Anton Ofner.

Herbert Koutny studierte Rechtswissenschaften in Salzburg und war nach seiner Gerichtspraxis in der Privatwirtschaft, hier unter anderem in einer renommierten Wirtschafts- und Steuerberatungskanzlei sowie in der Tauernkraftwerke AG, tätig, ehe er 1997 in die AUVA wechselte. Zunächst war der studierte Jurist für die Finanz- und Verrechnungsabteilung in der AUVA-Landesstelle verantwortlich. 2002 wurde Koutny zum Verwaltungsleiter des Salzburger Unfallkrankenhauses bestellt. Koutny übernimmt die neue Aufgabe unter herausfordernden Rahmen-



Foto: Samantha Gostner

Dr. Herbert Koutny, der neue Direktor der AUVA-Landesstelle Salzburg

bedingungen, wie etwa der Senkung des für die AUVA relevanten Beitragssatzes, der Gesundheitsreform oder der Veränderung der Spitalslandschaft in Salzburg. Koutny möchte trotz der wirtschaftlichen Veränderungen die Aufgaben der AUVA im Sinne ihres gesetzlichen Auftrages weiter ausbauen, ohne dabei qualitative Einbußen hinnehmen zu müssen. In der Unfallheilbehandlung sieht er die Notwendigkeit der Neupositionierung des AUVA-Unfallkrankenhauses im Bundesland Salzburg.

Der „Oscar“ für Filme zur Sicherheit am Arbeitsplatz

Im September 2017 werden die weltbesten Filme und Multimedia-Anwendungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit in Singapur prämiert. Noch bis 31. Jänner 2017 können Beiträge eingereicht werden.

Die Bühne für das Internationale Media Festival für Prävention (IMFP) wird der XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Singapur bieten. Ausgezeichnet werden dort Medienproduktionen, deren Ziel es ist, die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Noch bis Ende Jänner 2017 können nationale sowie internationale Organisationen, Unternehmen und Institutionen, Agenturen und Filmschaffende ihre Produktionen zum Wettbewerb einreichen.

Bereits seit 1990 findet das IMFP regelmäßig im Rahmen der Weltkongresse für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit statt. Organisiert wird es von den Sektionen „Elektrizität, Gas und Wasser“ sowie „Information über Prävention“ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS). Zur Teilnahme am IMFP 2017 zugelassen sind Filme



Foto: BG ETEM/Andrea Enderlein

Mit dieser Trophäe werden Medienproduktionen für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ausgezeichnet.

oder Multimedia-Anwendungen in allen Formen (Apps, Web Based Trainings, Social Media, Software ...), die seit Jänner 2013 produziert wurden. Eine internationale Jury vergibt Preise in den Kategorien „Film“ und „Multimedia“. Die Preisverleihung wird ebenfalls im

Rahmen des Weltkongresses 2017 in Singapur stattfinden. Einsendungen von Film- und Multimediaproduktionen in jeder Sprache sind bis zum 31. Jänner 2017 unter <http://imfp.online> möglich. Die Anzahl der Einreichungen pro Teilnehmer ist nicht begrenzt.

Was leisten Sicherheitsfachkräfte?

Was tun Sicherheitsfachkräfte und welchen Beitrag leisten sie zur Steigerung der betrieblichen Arbeitssicherheit? Dieser Frage geht eine wissenschaftliche Studie von AUVA und Universität Wien nach. Ziel ist es, die Arbeit der Sicherheitsfachkräfte zu verstehen und zu erleichtern.

Im Fokus des neuen Forschungsprojekts von AUVA und Universität Wien stehen Sicherheitsfachkräfte (SFK) und ihr Beitrag zur Verbesserung der betrieblichen Arbeitssicherheit. Insbesondere sollen Tätigkeiten, Wirksamkeitsfelder und Be-

dürfnisse von Sicherheitsfachkräften in Österreich beleuchtet werden. Weiters will man die Zusammenarbeit mit Führungskräften in Betrieben und mit Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinern untersuchen. Projektziel ist es, die Arbeit von Sicherheitsfachkräften zu verstehen und zu erleichtern.

Die Befragungen im Rahmen der Studie finden im Oktober 2016 und im September 2017 statt. Sie richten sich sowohl an Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmediziner als auch an Führungskräfte.

Die AUVA ersucht um rege Beteiligung an der Umfrage. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können damit die positive Weiterentwicklung der Arbeit der Sicherheitsfachkräfte in Österreich aktiv vorantreiben. Gleichzeitig setzt man mit der Beteiligung an der Umfrage auch ein positives Zeichen: Für jeden ausgefüllten Fragebogen leistet die AUVA eine kleine Spende an den österreichischen Behindertensportverband!

Weitere Informationen zur Studie finden Sie unter:

www.sicherheitsklima.univie.ac.at

04.10.2016 Bad Ischl
11.10.2016 Eisenstadt

07.03.2017 Graz
23.03.2017 Wien



Alternsgerechte Arbeitswelt – ein Vorteil für alle!

Informationsveranstaltung



Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation **altersgerecht gestalten**

Der Präventionsschwerpunkt „Altersgerechtes Arbeiten“ der AUVA widmet sich dem Zusammenhang von sicherem und gesundem Altern mit arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen. Betriebe sollen dabei unterstützt werden, die Arbeitsplätze und die Arbeitsorganisation altersgerecht zu gestalten und spezifische Fähigkeiten und Bedürfnisse unterschiedlicher Altersgruppen in der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen.

MARIE JELENKO



Die AUVA knüpft an die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ der Europäischen Agentur für Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) an. Die Umsetzung durch die AUVA erfolgt im Sinne der Reduktion von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Altersgerecht ist nicht gleichbedeutend mit „den Älteren gerecht“. Aus dem Blickwinkel der Prävention ist Arbeit dann als altersgerecht zu bezeichnen, wenn sie vom Erwerbseinstieg bis zum Erreichen des Pensionsantrittsalters ausgeübt werden kann, ohne dass sie (dauerhaft) schädigende Einflüsse auf die körperliche, geistige und soziale Gesundheit der Arbeitenden hat. Altersgerechte Arbeit soll auch dazu beitragen, die Anzahl der gesunden Lebensjahre zu erhöhen (vgl. Kistler, 2008, S. 40).

Warum beschäftigt sich die AUVA mit dem Thema?

Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz muss die Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit durch altersgerechte Arbeitsbedingungen für alle Generationen gewährleistet sein.

„Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer sowie die Eignung der Arbeitnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 6 Abs. 1) zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu ermitteln und zu beurteilen, inwie-

weit sich an bestimmten Arbeitsplätzen oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für Arbeitnehmer ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.“ (ASchG § 4 (2))

Daten zur Bevölkerungsentwicklung zeigen, dass sich, bedingt durch den Rückgang der Geburtenrate und die steigende Lebenserwartung (bis 2060 bei Männern 87,3 Jahre und bei Frauen 90,6 Jahre), die Form der Bevölkerungspyramide verändert: Die Anteile der älteren Bevölkerung wachsen immer stärker an. Der Anteil an Personen, die 65 Jahre und älter sind, liegt in Österreich derzeit bei unter 19 Prozent und soll laut Hauptszenario der Statistik Austria bis 2060 auf fast 29 Prozent ansteigen (vgl. Hanika, 2015, S. 919ff). Auch die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung verschiebt sich nach oben: 2050 werden rund 42 Prozent der Erwerbspersonen in Österreich 45 Jahre und älter sein – gegenüber rund 38 Prozent im Jahr 2014.

Diese Entwicklungen werden Auswirkungen auf die Struktur von Fehlzeiten und auf Arbeitsunfälle haben – verstärkt dann, wenn Präventionsmaßnahmen nicht gezielt die Einführung altersgerechter Arbeitsbedingungen forcieren. Dass hier Potenzial vorhanden ist, ergibt sich aus der Tatsache, dass mit zunehmendem Alter die Unterschiede in Hinblick auf die psychische und physische Leistungsfähigkeit innerhalb gleicher Altersgruppen größer werden (vgl. Jaeger, 2015, S. 45). Laut österreichischem Fehlzeitenre-

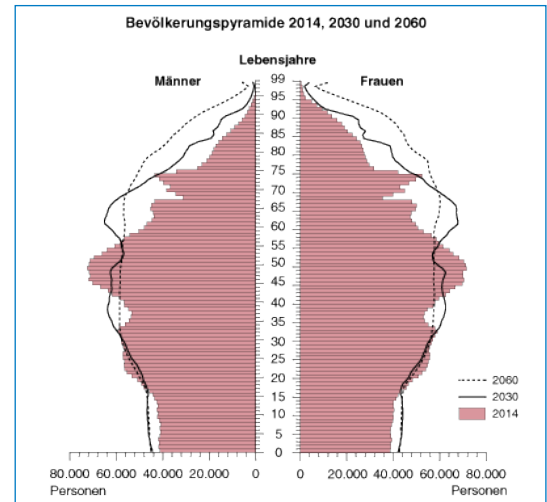


Abbildung 1: Bevölkerungspyramide 2014, 2030, 206

port steigt die Krankenstandsquote zwischen dem 41. und dem 65. Lebensjahr kontinuierlich von rund drei auf sieben Tage pro Jahr, wobei die Anzahl der Krankenstandsfälle mit zunehmendem Alter tendenziell sinkt, die Anzahl der Krankenstandstage pro Krankenstand aber steigt.

„Die durchschnittliche Anzahl von Krankenstandsfällen nimmt im Haupterwerbsalter ab, bleibt bis zur Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen weitgehend konstant und sinkt in der höchsten Altersgruppe merklich. Die Dauer der Krankenstände verlängert sich hingegen im Alter merklich. Der durchschnittliche Krankenstandsfall dauert bei Unter-25-Jährigen 5,8 Tage, bei 60- bis 64-Jährigen fast viermal so lang (21,4 Tage). Insgesamt ergibt sich daraus eine mit dem Alter steigende Krankenstandsquote.“ (Leonie, 2015, S. 25)

Der demografische Wandel und eine ältere Erwerbsbevölkerung

Altersgruppen in Jahren	2014			2030			2050		
	15–29	30–44	45 und mehr	15–29	30–44	45 und mehr	15–29	30–44	45 und mehr
Altersstruktur in Prozent	24,8	37,1	38,1	22,6	38,5	38,9	23	35,3	41,7

Tabelle 1: Altersstruktur der österreichischen Erwerbsbevölkerung, 2014, 2030, 2060 (Quelle: STATISTIK AUSTRIA – Erwerbsprognose 2010, Neudurchrechnung 2015; erstellt am 22.1.2016)

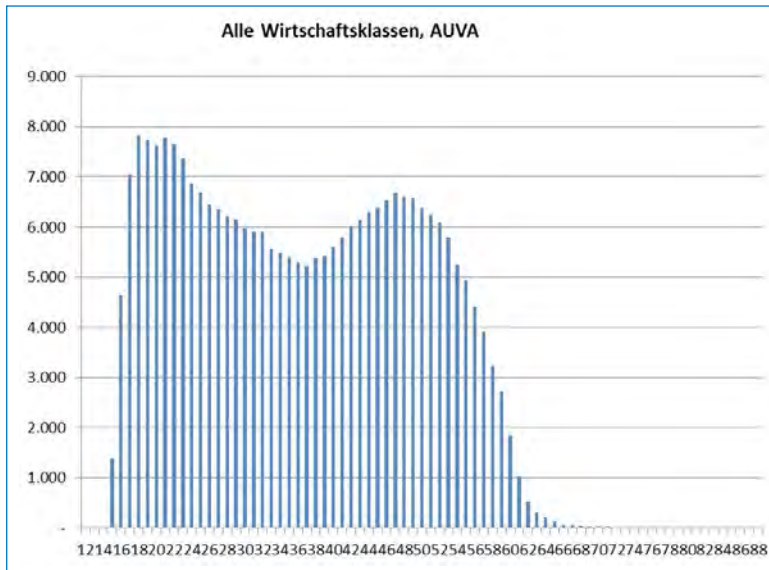


Abbildung 2: Meldepflichtige Arbeitsunfälle ohne Wegunfälle 2011–2015, Erwerbstätige nach Jahrgängen

werden damit voraussichtlich zu einer Erhöhung der Krankenstandsquote beitragen, wobei institutionelle und beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen, das Ausmaß von Belastungen am Arbeitsplatz sowie das individuelle Gesundheitsbewusstsein und -verhalten letztlich darüber entscheiden, wie stark diese Auswirkungen spürbar sein werden (ebd., S. 28).

Das Alter spielt auch bei der Häufigkeit von Arbeitsunfällen eine Rolle. Die jüngste Altersgruppe sticht hier als besonders unfallgefährdet hervor. Sowohl die absolute als auch die relative Unfallhäufigkeit, bezogen auf 1.000 Versicherte, zeigt mit unterschiedlicher Gewichtung Höchstwerte in der jüngsten Altersgruppe (21.226 bzw. 53,74), einen Rück-

gang bei den mittleren und einen leichten Anstieg in älteren Altersgruppen. Bezogen auf die absoluten Unfallzahlen setzt ein deutlicher neuerlicher Rückgang am oberen Ende der Altersgruppen bereits bei den 55- bis 64-Jährigen ein, während die Unfallrate in dieser Altersgruppe noch steigt. Dies hängt mit den unterschiedlichen Versichertenzahlen in den Altersgruppen zusammen. Bei Konzentration auf Arbeitsunfälle mit schweren Unfallfolgen setzt sich der Anstieg bis zur ältesten Altersgruppe der über 64-Jährigen fort und erreicht dort mit einem Wert von rund 3,2 annähernd den Wert der unter 25-Jährigen (siehe Tabelle 2). Durch die Zuordnung von Arbeitsunfällen zu Altersgruppen tritt die M-Form der jahrgangsspezifischen Unfalldaten in

den Hintergrund. Aus Abbildung 2 wird ersichtlich, dass in den Jahren 2011 bis 2015 mit nahezu 8.000 Arbeitsunfällen (ohne Wegunfälle) die meisten Unfälle pro Jahrgang im Alter von 18 bis 22 Jahren geschehen, ein zweiter niedrigerer Gipfel wird bei den Jahrgängen der heute 46- bis 49-Jährigen erreicht. In den Jahrgängen dazwischen gehen die Unfälle kontinuierlich zurück und erreichen bei 37 Jahren mit rund 5.200 Unfällen den tiefsten Wert. Ab dem vollendeten 50. Lebensjahr gehen die Unfälle neuerlich zunächst ein wenig, dann stark zurück, wobei die geringeren Unfallzahlen am oberen und am unteren Ende der Statistik auch mit den niedrigeren Beschäftigtenzahlen in diesen Jahrgängen zusammenhängen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass junge Beschäftigtengruppen das größte Risiko aufweisen, in der Arbeit zu verunfallen. Gleichzeitig sind ältere Beschäftigte (nach den jüngsten) überdurchschnittlich stark von Unfällen mit schweren Unfallfolgen betroffen. Maßnahmen zur Senkung von Arbeitsunfällen sollten daher über die allgemeine Prävention hinaus gezielt auf die Arbeitssituationen und die Lebenswelten junger und älterer Menschen zugeschnitten sein.

Worauf zielt der AUVA-Präventionsschwerpunkt ab?

Da die negativen Effekte schlecht gestalteter Arbeit über den Er-

Alter	Arbeitsunfälle absolut	Unfallrate je 1.000 Versicherte gesamt	Unfallrate je 1.000 Versicherte, schwer
unter 25	21.226	53,74	3,28
25–34	20.155	28,83	2,15
35–44	16.777	23,74	2,06
45–54	18.501	22,69	2,22
55–64	7.302	23,16	2,71
über 64	157	17,74	3,16

Tabelle 2: Anerkannte Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle) nach Alter, absolut und relativ, 2015, Dienstnehmer (Quelle: AUVA)

werbsverlauf kumulieren und zu Folgeerkrankungen sowie erhöhten Unfallgefährdungen führen können, darf ein altersgruppenspezifischer Zugang kein Ersatz für allgemeine Präventionsmaßnahmen und die sichere und gesunde Gestaltung von Arbeit für alle sein, sondern kann nur zusätzlich dazu stattfinden.

„... in addition to gender-related differences in morbidity and mortality old-age-health is influenced by resources and strains of previous stages of life, which are difficult to influence ex post.“ (Backes/Lasch/Reimann, 2006, S. 15). Altersgerechtes Arbeiten erfordert eine Arbeitsorganisation, der ein umfassendes, auf den gesamten Alterungsprozess aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmtes Konzept zugrunde liegt. Arbeitsanforderun-

gen, Arbeitsabläufe und betriebliche Karrierewege sollen das Potenzial und die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebensphase nutzen. Der Betrieb beachtet neben allgemeinen auch alterskritische Unfall- und Gesundheitsrisiken und setzt auf die Gestaltung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen sowie auf die Stärkung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen. Mit der Schaffung betrieblicher Gelegenheits- und Unterstützungsstrukturen soll erkannten Gefährdungen und etwaigen Benachteiligungen von Älteren und Jüngeren entgegengewirkt werden (vgl. BMAS, 2010, S. 72; Sporket, 2011, S. 115).

Der AUVA-Präventionsschwerpunkt richtet sich insbesondere an Entscheidungs- und Funktionsträger im Bereich Sicherheit und Ge-

sundheit in Betrieben. Die Zielsetzungen können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- **Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung:**
Den Zielgruppen ist bewusst, dass durch altersgerechte Arbeitsgestaltung ein sicheres und gesundes Arbeiten über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg möglich ist.
- **Handlungsmöglichkeiten erkennen:**
Die Zielgruppen können die Situation im eigenen Betrieb überblicken und Handlungsmöglichkeiten zur Umsetzung altersgerechter Arbeitsgestaltung erkennen.
- **Umsetzung im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung:**
Die Zielgruppen sind fähig, den Gedanken der altersgerechten Arbeitsgestaltung in

Soundsaver® PRO+ Gehörschutz für Industrie und Gewerbe

- > Ideal für Arbeiter in Lärmbetrieben
- > Reduziert Lautstärke auf ein angenehmes Maß, Kommunikation bleibt möglich
- > Perfekter Tragekomfort durch individuelle Anpassung

NEUROTH – 123x in Österreich
Info-Tel 00800 / 8001 8001
www.neuroth.at



Abb.: Soundsaver® PRO+

Bild: Fotolia/contrastwerkstatt



die Arbeitsplatzevaluierung zu integrieren.

- Wissen vertiefen, systematisieren und vermitteln:
Die AUVA vertieft und systematisiert ihr Wissen über den Zusammenhang von altersgerechter Arbeit und Prävention und macht es den Betrieben über verschiedene Vermittlungswege zugänglich.

In Abbildung 3 sind die wesentlichen Handlungsfelder altersnge-

rechten Arbeitens dargestellt, wobei sich die AUVA bei ihrem Präventionsschwerpunkt auf die dunkelblau markierten Felder konzentrieren und die hellblauen Felder zusätzlich beachten wird (vgl. ebd.). Die Handlungsfelder der Prävention und Gesundheitsförderung sowie der Arbeitsorganisation umfassen eine Vielzahl von Themen, die sich in der Maßnahmenplanung je nach Ausgangssituation im Betrieb unterschiedlich gewichten lassen. Darunter fallen zum Beispiel:

- Ganzheitlichkeit der Arbeit
- Gewährung von Handlungsspielraum
- Vielseitigkeit der Tätigkeit
- Arbeitszeitgestaltung
- Ergonomische Gestaltung
- Rücksichtnahme auf unterschiedliche Wahrnehmungsfähigkeit
- Soziale Unterstützung
- Feedback, Anerkennung, Wertschätzung
- Lebensphasenorientierter Führungsstil

Welche Angebote und Materialien gibt es zum AUVA-Präventionsschwerpunkt?

Im Rahmen des Präventionsschwerpunktes wurde die Webseite www.auva.at/altersgerechtes-arbeiten eingerichtet, auf der wichtige Hintergrundinformati-

onen ebenso zu finden sind wie Angebote, Materialien, Publikationen und eine Linksammlung zum Thema „Altersgerechtes Arbeiten“ mit jeweils einer kurzen Beschreibung zu den Links. Da es schon eine Vielzahl an Aktivitäten im Bereich „Arbeit und Alter“ in Österreich und Europa gibt, informiert die Webseite nicht nur über den AUVA-Schwerpunkt mit seiner präventiven Ausrichtung, sondern stellt auch einen Konnex zu allgemeinen Informationen, Praxisbeispielen und Angeboten anderer Institutionen her. Die AUVA unterstützt die Umsetzung einer altersgerechten Arbeitsgestaltung in Betrieben mit verschiedenen Angeboten. Im Herbst 2016 und im Frühjahr 2017 werden insgesamt vier Informationsveranstaltungen für Entscheidungs- und Funktionsträger im Bereich Sicherheit und Gesundheit in Betrieben stattfinden, die Fragestellungen des altersgerechten Arbeitens und Ansatzpunkte im Betrieb skizzieren. Expertinnen und Experten werden Einblicke in verschiedene fachliche Zugänge zu altersgerechter Arbeitsgestaltung geben. Beispiele aus Betrieben sollen veranschaulichen, wie die praktische Umsetzung aussehen kann. Spezielle Angebote der AUVA sollen Betriebe befähigen, altersgerechtes Arbeiten zu realisieren.

Termine und Orte der Informationsveranstaltungen „Altersgerechte Arbeitswelt – ein Vorteil für alle!“:

- 4.10.2016, Bad Ischl
- 11.10.2016, Eisenstadt
- 7.3.2017, Graz
- 23.3.2017, Wien

Vertiefend können Führungskräfte und Multiplikatoren für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb an Workshops und Seminaren der AUVA teilnehmen oder Beratun-



Abbildung 3: Handlungsfelder altersgerechten Arbeitens

gen von AUVA-Expertinnen und -Experten zu Aspekten der altersgerechten Arbeitsgestaltung in Anspruch nehmen. Das Programm AUVAfit dient der Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen und ist geeignet, Fragestellungen der altersgerechten Arbeitsgestaltung zu behandeln. fit2work eröffnet neue Chancen bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz. Es bietet Beratung und Unterstützung für Betriebe und Personen. Im Rahmen der Betriebsberatung ist die AUVA mit ihren speziellen AUVA-fit2work-Beraterinnen und -Beratern für den check4start zuständig.

Eine Analyse der betriebsspezifischen Altersstruktur kann einen guten Einstieg bieten, um sich im Betrieb intensiver mit dem Thema auseinanderzusetzen. Sie kann als Frühwarnsystem fungieren, das beispielsweise Qualifizierungsbedarf, drohende personelle Engpässe oder eine notwendige Nachfolgeplanung bei bevorstehendem Berufsaustritt Älterer frühzeitig anzeigt. Auf der AUVA-Webseite finden sich Links zu drei Altersstrukturanalysetools, die Betriebe kostenlos nutzen können. Um die praktische Umsetzung der Evaluierung unter Berücksichtigung des

Alters zu unterstützen, stellt die AUVA Materialien auf der Webseite www.eval.at zur Verfügung, die im Zuge des Präventionsschwerpunktes laufend ergänzt werden. Darüber hinaus können themenspezifische Merkblätter und Apps der AUVA als Informationsgrundlage für die Gestaltung altersgerechter Arbeit dienen. Zum Beispiel enthält das erst kürzlich erschienene AUVA-Merkblatt M 028 eine Vielzahl von ergonomischen Empfehlungen für die „Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung“. ■

LITERATUR

- Backes, Gertrud M.; Lasch, Vera; Reimann, Katja: Gender, Health and Ageing. European Perspectives on Life Course, Health Issues and Social Challenges, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2006.
- BMAS: Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt. Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre. 2010
- Jaeger, Corinna: Leistungsfähigkeit und Alter – praxisrelevante Hinweise für Unternehmen und Beschäftigte. In: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft

(Hrsg.): Leistungsfähigkeit im Betrieb. Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg 2015, S. 41–52.

- Hanika, Alexander: Zukünftige Bevölkerungsentwicklung Österreichs und der Bundesländer 2015 bis 2060 (2015). In: STATISTIK AUSTRIA: Statistische Nachrichten 12/2015, S. 917–935.
- Kistler, Ernst: Altersgerechte Erwerbsarbeit. Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2008.
- Leonie, Thomas: Fehlzeitenreport 2015. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. WIFO, Wien 2015.
- Sporket, Mirko: Organisationen im demographischen Wandel. Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis, VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2011

INTERNETQUELLEN

- Statistik Austria: Erwerbsprognose 2010 (Neudurchrechnung 2015). Abrufbar unter: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_prognosen/erwerbsprognosen/023524.html (zuletzt abgerufen am 8.8.2016).

Mag. Marie Jelenko
 AUVA-Hauptstelle
 Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
marie.jelenko@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



„Altersgerechtes Arbeiten“ nennt die AUVA ihren aktuellen Präventionsschwerpunkt. Ziel ist es, Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation altersgerecht zu gestalten. Altersgerecht ist die Arbeit dann, wenn sie vom Erwerbseinstieg bis zum Erreichen des Pensionsantrittsalters ausgeübt werden kann, ohne dass sie (dauerhaft) schädigende Einflüsse auf die körperliche, geistige und soziale Gesundheit der Arbeitenden hat. ■

SUMMARY



The AUVA's current prevention campaign is focused on age-appropriate work. Its aim is to organise work compatible with the ageing process. To respect the ageing process is to allow individuals to spend a work life from their career entry until retirement without suffering (lasting) adverse effects on their physical, mental and social states. ■

RÉSUMÉ



L'AUVA appelle son actuel thème central « Le travail conforme à l'âge ». Son but est d'adapter les postes de travail et l'organisation du travail selon l'âge. Le travail est considéré comme conforme à l'âge, quand on peut travailler depuis le moment où l'on est engagé jusqu'à l'âge de la retraite, sans que cela n'ait de conséquences négatives (durables) sur la santé physique, psychique ou sociale des travailleurs. ■

AgeMan – Brücke des Verständnisses

Wie wird man sich kurz vor dem Pensionsantritt fühlen? Wird der Büroalltag so locker ablaufen wie heute? Wird man in der Produktion noch immer alles auf die sprichwörtliche leichte Schulter nehmen können? Diese und andere Fragen der jüngeren Generation können mit dem AgeMan-Simulationsanzug beantwortet werden.

MICHAELA STREBL



*„Was du mir sagst, das vergesse ich
Was du mir zeigst, daran erinnere ich
mich
Was du mich tun lässt, das verstehe ich“
(Konfuzius)*

Brauchen wir einen Konfuzius, der uns daran erinnert, was wirklich notwendig ist, um zu „verstehen“? Ja, manchmal schon. Wir wissen, dass alles, was wir selbst erlebt und erfahren haben, unseren Blickwinkel verändert. Nicht nur momentan, sondern nachhaltig, weil wir mit unseren eigenen Sinnen gespürt und erfahren haben und somit das Erlebte in unsere eigene Lebenswelt integrieren. Ich wage nicht zu behaupten, dass es nicht möglich ist, vieles auch ohne eigene Erfahrung nachvollziehen und verstehen zu können. Diese Behauptung wäre vermessen. Doch die Ebene des Verständnisses ist eine andere, eine höhere. Und diese Ebene braucht es, damit im Zusammenleben und in der Zusammenarbeit junger und alter Generationen insbesondere jungen Menschen klar wird, mit welchen Herausforderungen im Berufs- und Alltagsleben ältere Menschen tagtäglich konfrontiert sind. Wie

Der Simulationsanzug trägt dazu bei, optimale Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen.

fühlt es sich beispielsweise für einen älteren Menschen an, in eine Badewanne zu steigen, eine Treppe zu erklimmen oder mit unbeweglicheren Fingern eine Münze aus dem Geldbörstel zu nehmen?

Eintauchen in die Erlebnis- und Erfahrungswelt älterer Menschen

Unser Organismus ist einer Vielzahl von Alterungsprozessen ausgesetzt: ob Muskelmasse (ab dem 30. Lebensjahr verliert der Mensch im Schnitt fünf Prozent an Muskelmasse pro Jahr), Knochendichte, Funktionalität der Bänder, Sehnen und Gelenke betroffen sind oder ob sensorisch betrachtet die Leistungsfähigkeit der Sinnesorgane und damit beispielsweise das Hörvermögen, Sehvermögen oder auch die Gleichgewichtsfähigkeit abnimmt. Inwieweit Alterungsprozesse (ungehindert) ihren Lauf nehmen, ist in entscheidendem Maße von Lebensstil, Lebensumgebung, Konstitution, Ernährung etc. und nicht zuletzt von unserer Einstellung zum Leben abhängig. Wie groß die individuellen Unterschiede sind, erstaunt und fasziniert immer wieder!

Mit dem sogenannten AgeMan, dem Alterssimulationsanzug oder auch Altersforschungsanzug, wird jungen Menschen die Gelegenheit gegeben, sich in die Erlebnis- und Erfahrungswelt älterer Menschen hineinzusetzen und die Umgebung aus der Sicht älterer Personen wahrzunehmen. Die veränderte Perspektive lässt Defizite erkennen, die viele Jüngere sonst gar nicht bemerken. Es wird kreative Energie freigesetzt, die hilft, das Verhalten gegenüber älteren Menschen ebenso wie Produkte und Dienstleistungen zu optimieren. Der Age Man ist demnach eine Brücke des Verständnisses zwischen den Generationen, die immer mehr an Bedeutung gewinnt.



Bild: M. Strebl

Das Einkleiden dauert zwischen zehn und 15 Minuten, die Trägerin bzw. der Träger fühlt sich danach rund 30 bis 40 Jahre älter.

Funktionsweise und Bestandteile des AgeMan

Der AgeMan simuliert die Beanspruchung im Alter mit dem Ziel, bei der altersgerechten Planung von Arbeitsplätzen zu unterstützen. Demonstriert werden soll eine intensive Alterszunahme von 30 bis 40 Jahren, also kein definierter Alterszustand. Die Mehrzahl der im Altersanzug erlebbaren Veränderungen stellt sich für die meisten Menschen nach dem 70. Lebensjahr ein.

Entwickelt wurde der Alterssimulationsanzug vom Meyer-Hentschel Institut (Saarbrücken/Zürich), Partnerinstitut der Age Suit Germany GmbH. 1994 stellte man den ersten Alterssimulationsanzug vor.

Der AgeMan besteht aus einer Jacke, einer Hose, 22 Gewichten (von je ca. 220 Gramm), einem Gehördämpfer, einem Visier, Baumwollhandschuhen, Handschuhen mit offenen Fingern, einer Halsbandage, einer Lendenwirbelbandage,



Bild: M. Strebl

Verständnis fördern: Der AgeMan Alterssimulationsanzug wurde auch beim Forum Prävention der AUVA im Frühjahr in Innsbruck eingesetzt.

AgeMan im praktischen Einsatz

Empathietraining für Pflegeeinrichtungen und Kliniken

- Altenbetreuungsschule des Landes OÖ, Linz
- Charité Berlin

Training für Produktentwickler, Architekten, Verpackungsdesigner

- Villeroy & Boch AG

Einsatz bei Gesundheitstagen und in diversen universitären Ausbildungsstätten

- Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)
- Berufsfeuerwehr Köln
- Bildungszentrum Gesundheit und Soziales (CH-Chur)
- Universitätsklinik Köln
- Universität Salzburg, Human-Computer Interaction & Usability Unit

Gelenksbandagen für die Ellbogen- und Kniegelenke sowie einer Gewichtsweste (zehn Kilo). Konkret werden der altersbedingte Kraftverlust (indirekt über die Gewichtszunahme mittels der angelegten Gewichtsweste), die Einschränkung des Greifvermögens, der Verlust der Feinmotorik, die Einschränkung der Koordinationsfähigkeit (über Gelenksbandagen), die Altersschwerhörigkeit (durch Gehördämpfer), die Eintrübung der Augenlinse und die Einengung des Blickfeldes (durch das Visier) simuliert.

Das Ankleiden der Probanden dauert rund zehn bis 15 Minuten, und

es wird eine mindestens zweistündige Tragedauer empfohlen.

Einsatzgebiete des AgeMan

Der AgeMan wird im deutschsprachigen Raum bereits von einer Reihe von Institutionen und Unternehmen eingesetzt (siehe Kasten). Der Alterssimulationsanzug eröffnet die Möglichkeit, durch besseres Verstehen der jeweiligen Lebenswelten

Synergieeffekte zwischen den Generationen herzustellen und somit ein Umfeld zu schaffen, von dem jeder profitieren kann.

Auch bei den in Zukunft angebotenen Seminaren der AUVA zur altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit haben, den Altersanzug auszuprobieren. ■

Mag. Michaela Strebl

AUVA-Hauptstelle

Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

michaela.strebl@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Der sogenannte AgeMan, auch Altersforschungszug oder Alterssimulationsanzug genannt, wurde entwickelt, um die Beanspruchung älterer Menschen zu simulieren – mit dem Ziel, bei der altersgerechten Planung von Arbeitsplätzen zu unterstützen. Besonders für jüngere Generationen soll durch das Tragen des Anzuges erleb- und erfahrbar werden, mit welchen Einschränkungen und Herausforderungen ältere Menschen tagtäglich konfrontiert sind. ■

SUMMARY



The "AgeMan" suit simulates old age and enables research into the ageing process. It was developed to simulate the physical strain on elderly people and help to devise workplaces compatible with the ageing process. Wearing the suit helps the younger generation in particular to experience challenges and limitations faced by the elderly. ■

RÉSUMÉ



Afin de simuler la soumission aux efforts des personnes âgées, et dans le but de soutenir la planification des postes de travail conformes à l'âge, on a développé « AgeMan », aussi connu sous l'appellation de combinaison de recherche sur l'âge, ou combinaison de simulation des effets de l'âge. Le port de cette combinaison devrait permettre aux jeunes générations d'appréhender les limitations et les efforts auxquels les personnes âgées sont confrontées. ■

fit2work-Beratungen fördern die Arbeitsfähigkeit

Die gute Nachricht: Die Lebenserwartung nimmt auch in Österreich Jahr für Jahr zu. Hand in Hand damit gehen allerdings Herausforderungen – etwa, dass alle gerne gesund alt werden und sich darüber hinaus auch eine angemessene Pension leisten wollen. Gesundheit, Leistbarkeit von sozialer Absicherung sowie nachhaltige Arbeitsfähigkeit sind daher zentrale gesellschaftliche Themen. Die Initiative „fit2work“, ein Programm der Österreichischen Bundesregierung, unterstützt Unternehmen und individuelle Personen dabei, ihre Arbeitsfähigkeit länger als bisher zu erhalten.

RENATE CZESKLEBA



Mit 1. Jänner 2011 ist das Arbeits- und Gesundheitsgesetz in Kraft getreten. Ziel dieses Bundesgesetzes ist die möglichst langfristige Erhaltung der Arbeits- bzw. Erwerbsfähigkeit sowohl von erwerbstätigen als auch von arbeitslosen Personen. Ihnen sollen möglichst frühzeitig gesundheitliche Interventionen angeboten werden.

Das Arbeits- und Gesundheitsgesetz als Basis für fit2work

Darüber hinaus sollen Unternehmen bei der Entwicklung und Festigung einer gesundheitsförderlichen Arbeitswelt unterstützt werden. Die österreichweiten fit2work-Personen- und fit2work-Betriebsberatungen unterstützen dabei (Quelle: Arbeits- und Gesundheitsgesetz § 1 Absatz 1, sowie www.fit2work.at). Dem Arbeits- und Gesundheitsgesetz sind jahre-

lange Vorarbeiten vorausgegangen – so z. B. das AUVA- und PVA-geförderte Programm „fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“, mit dem ab dem Jahr 2008 20 österreichische Unternehmen über vier Jahre lang die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert haben. Auch wurde vom Berufsbildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) schon etliche Jahre vor dem Gesetz das Casemanagement zur Eingliederung kranker bzw. gesundheitseingeschränkter Menschen in den Arbeitsmarkt entwickelt und im Rahmen mehrerer Projekte erfolgreich umgesetzt.

Das Arbeits- und Gesundheitsgesetz wurde von der Bundesregierung auf Basis der Erfahrungen der Sozialpartner beschlossen. Explizite Ziele des Gesetzes sind die Senkung von Invaliditäts- und Berufsunfähigkeit sowie das Anheben des faktischen Pensionsantrittsalters.

fit2work-Betriebs- und fit2work Personenberatung – zwei Standbeine

Unter dem Programmnamen „fit2work“ wird seit 2011 die Personenberatung und seit 2012 die Betriebsberatung umgesetzt. Das eine Angebot richtet sich an Personen, das andere an Unternehmen. Die Beratungsleistungen für Personen und Unternehmen werden zu 100 Prozent gefördert – für die Kosten kommen AUVA, PVA, Krankenkassen, AMS, Sozialministerium und ESF auf.

fit2work-Personenberatung

Die Personenberatung richtet sich an arbeits- bzw. erwerbslose Personen sowie an erwerbstätige Personen. Voraussetzung für die Beratung sind gesundheitliche Einschränkungen. Die Beratung kann nur freiwillig in Anspruch genommen werden. Sie enthält unter anderem einen arbeitsmedizinischen und bei Bedarf einen arbeitspsychologischen Check sowie ein anschließendes Casemanagement.

fit2work-Betriebsberatung

Die fit2work-Betriebsberatung begleitet Unternehmen dabei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gesundheitlich eingeschränkt und daher auch leistungsgeschwächt sind, im Unternehmen systematisch zu unterstützen und ihre Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Voraussetzung für den Erfolg ist die aktive Mitarbeit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die fit2work-Beraterinnen und -Berater sind Ansprechpartner, wenn es um das Finden von individuellen innerbetrieblichen Lösungen geht, und informieren darüber hinaus auch über externe Unterstützungsleistungen. Das Beratungsangebot der Betriebsberatung ist für Unternehmen und deren Beschäftigte freiwillig.



Grafik 1: Eingliederungsschritte im Unternehmen

Organisation und Umsetzung von fit2work

Das Sozialministeriumservice ist Auftraggebervertreter für die Anbieter von fit2work. Bis 2019 stellen das BBRZ (Berufsbildungs- und Rehabilitationszentrum) in acht Bundesländern sowie die ÖSB Consulting GmbH in einem Bundesland die fit2work-Personenberatung zur Verfügung. Für Unternehmen bietet im selben Zeitrahmen ein Bieterkonsortium (BBRZ als Erstbieter sowie BAB/„Bewusst anders beraten“ und ÖSB Consulting) fit2work-Beratungen in ganz Österreich an.

fit2work-Personenberatung im Detail

Seit 2011 wird fit2work-Personenberatung flächendeckend in ganz Österreich angeboten. Mehr als 55.000 Personen haben in den vergangenen Jahren das kostenfreie Beratungsangebot bereits in Anspruch genommen, sich informiert bzw. beraten lassen.

Im Mittelpunkt der fit2work-Personenberatung stehen die seelische und körperliche Gesundheit sowie die nachhaltige Arbeitsfähigkeit von derzeit gesundheitlich eingeschränkten Menschen. Frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben soll verhindert werden. Die fit2work-Personenberatung setzt auf ihre professionellen Beraterinnen und Berater und vermittelt darüber hinaus zusätzliche Angebote verschiedenster Einrichtungen.

Die Bietergemeinschaft BBRZ Österreich und FAB ist seit August 2012 mit der Umsetzung der Personenberatung in Salzburg, seit April 2015 zusätzlich in Wien und der Steiermark sowie seit Jänner 2016 auch in Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg, Kärn-



Grafik 2: Je früher Maßnahmen gesetzt werden, umso besser

ten und Burgenland beauftragt. 127 BBRZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter (67 in der Beratung, 16 in der Projektassistenz, acht in der Projektleitung, 17 in der Arbeitsmedizin und 19 in der Arbeitspsychologie) beraten in den acht Bundesländern an 37 Standorten Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. In Niederösterreich tut dies die ÖSB Consulting GmbH mit insgesamt 21 Personen.

Typischer Beratungsablauf in der Personenberatung

(A) Am Anfang jeder Beratung bzw. jedes Casemanagements steht die telefonische Basisinformation. Interessentinnen und Interessenten nutzen das Telefonat dazu, einen ersten persönlichen Beratungstermin zu vereinbaren. (B) Beim ersten persönlichen Beratungstermin wird gemeinsam mit der betroffenen Person abgeklärt, ob zusätzlich zum arbeitsmedizinischen auch ein ar-

beitspsychologischer Basis-Check erforderlich ist. Auch wird bei diesem Termin über die soziale und/oder finanzielle Situation der oder des Ratsuchenden gesprochen, da diese Krankheit oder Heilung oft beeinflusst. Erste Maßnahmen können zu diesem Zeitpunkt schon angedacht werden.

(C) Wenn psychische Belastungen im Vordergrund stehen, wird psychologische oder psychotherapeutische Behandlung vermittelt.

(D) fit2work-Personenberaterinnen und -berater entwickeln in der Folge mit den ratsuchenden Betroffenen einen Entwicklungsplan und begleiten sie bei der Umsetzung.

(E) Um Nachhaltigkeit zu garantieren, werden alle Personen drei bis vier Monate nach Abschluss des Casemanagements zu einem Feedbackgespräch eingeladen.

(F) Bei besonders schweren Erkrankungen und bei besonders misslichen Umständen können Personen eine neuerliche Betreuung erhalten.

Nachhaltiger Erfolg der Personenberatung

Die aktuellen Erfahrungen zeigen, dass zwei Drittel der Ratsuchenden zu Beginn der Personenberatung arbeitslos bzw. arbeitssuchend sind. 60 Prozent der Ratsuchenden sind weiblich, 40 Prozent männlich. 37 Prozent aller Ratsuchenden sind 50 bis 59 Jahre alt, 32 Prozent sind 40 bis 49 Jahre alt. Die häufigsten Diagnosen der Ratsuchenden sind psychische Erkrankungen, am zweithäufigsten treten Muskel- und Skeletterkrankungen auf.

Am Beispiel der Statistik der fit2work-Personenberatung in Salzburg zeigen sich für die vergangenen vier Jahre folgende Erfolge:

- Bei 59 Prozent der zu Beginn der Beratung beschäftigten Ratsuchenden konnte der Arbeitsplatz erhalten werden.
- Bei 25 Prozent der bereits als arbeitslos vorgemerkten Ratsuchenden konnte ein neues Dienstverhältnis im Beratungszeitraum erreicht werden.
- Bei 23 Prozent der Ratsuchenden, die sich zu Beginn der Beratung arbeitslos im Krankenstand befanden, konnte während des Beratungszeitraums ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden.
- Nur 7 Prozent der Ratsuchenden gingen nach dem Beratungszeitraum in Pension.

Ein typischer „Fall“ in der fit2work-Personenberatung

Neue Arbeit in alter Firma: Herr M. ist 30 Jahre alt und arbeitet in einem Metallverarbeitungsbetrieb. Er leidet seit geraumer Zeit an Depressionen, allgemeiner Mattheit und Schmerzen, die scheinbar keine organischen Ursachen haben. Zum Zeitpunkt

der fit2work-Erstberatung ist er bereits in psychotherapeutischer Behandlung. Herr M. ist aufgrund seiner Krankheit oft im Krankenstand, fühlt sich bei der Arbeit zu wenig gefordert und sieht dies als Mitgrund für seine Depression. Er möchte sich umschulen lassen, weiß aber nicht, was genau er beruflich gerne tun würde. Er hat sich bei der fit2work-Personenberatung gemeldet, weil er hofft, mit ihrer Hilfe neue Perspektiven zu finden. Seine fit2work-Casemanagerin stellt für ihn daher Kontakt zu einer anerkannten Bildungsberatungs-Institution her.

Herr M. nimmt eine arbeitsmedizinische und eine arbeitspsychologische Untersuchung in Anspruch. Er erfährt, dass für ihn eine berufliche Rehabilitation mit Zahlung eines Übergangsgeldes durch die PVA möglich ist. Dies ist jedoch nicht mehr nötig. Denn Herrn M. wird auf Basis seiner arbeitsmedizinischen und psychologischen Untersuchungsergebnisse und mit Unterstützung des Betriebsrates in seiner Firma eine betriebsinterne Aufschulung zum Zerspanungstechniker ermöglicht.

Im Abschlussgespräch einige Wochen nach der Versetzung auf den neuen Arbeitsplatz berichtet Herr M., dass er die neue Aufgabe sehr gut bewältigt und dass die Schmerzen zurückgegangen seien. Außerdem habe er sich – wie von der fit2work-Arbeitspsychologin empfohlen – gute Stressverarbeitungsstrategien angeeignet und könne die anfänglich wöchentlichen Psychotherapiesitzungen reduzieren. Ein langfristiges Ziel ist für Herrn M. eine berufs begleitende Matura, die er wohl irgendwann in Eigenregie angehen wird. Im Moment ist er jedoch sehr zufrieden.

fit2work-Betriebsberatung im Detail

In Österreich ist der Arbeitnehmerschutz seit 1995 für alle Betriebe EU-konform geregelt. Er ist Grundlage und gleichzeitig zentrale Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In den vergangenen 15 bis 20 Jahren hat sich zusätzlich die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als zweite Säule etabliert und wird in vielen Betrieben gelebt. Die Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Problematiken (Betriebliches Eingliederungsmanagement) wird mit fit2work in mittlerweile mehreren hundert Unternehmen in ganz Österreich umgesetzt. Sie stellt die dritte Säule neben den beiden anderen dar (siehe Grafik 1).

Das Herz von fit2work: die Arbeitsfähigkeit

„fit2work“ ist eine interessante Wort-Kreation, weil man mit „Fitsein“ meist sportliche Leistungsfähigkeit verbindet, mitunter auch allgemeine Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Die fit2work-Betriebsberatung hat jedoch eine umfassendere Bedeutung. Denn mit fit2work soll in Unternehmen darauf geachtet werden, dass die Ressourcen der Mitarbeitenden mit den Anforderungen, die das Unternehmen an sie stellt, zusammenpassen. In Englisch würde man sagen: „it has to fit“ oder „it fits“ („es muss zusammenpassen“, „es passt zusammen“). Wenn also die Arbeit (Tätigkeit, Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Organisation, Führungsverhalten, Zusammenarbeit) mit den Ressourcen der Mitarbeitenden Personen (Gesundheit, Kompetenzen, Motivation) zusammenpasst, sind diese auch bei eingeschränkter Gesundheit arbeitsfähig. Das bedeutet aber

auch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unterstützt werden müssen und darüber hinaus Arbeitsanforderungen gesundheitsgerecht gestaltet werden. Beschäftigte müssen sich ihrerseits auch aktiv einbringen, wenn Eingliederung gelingen soll. Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu fördern oder wieder herzustellen ist somit immer eine beidseitige Verantwortung – seitens des Unternehmens und seitens betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (siehe Grafik 2).

fit2work und Eingliederungsmanagement

Mit der fit2work-Betriebsberatung werden Unternehmen und Organisationen aller Größen (ab einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter) dabei unterstützt, ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) aufzubauen.

Ziel dieses Eingliederungsmanagements ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz gesundheitlicher Einschränkungen und Krankheit produktiv weiter beschäftigen zu können.

Instrumente des Eingliederungsmanagements sind:

- Steuerung des Eingliederungsmanagements (verantwortliche Person/en in Kleinstunternehmen bzw. eine Steuergruppe in größeren Unternehmen)
- Eingliederungsbeauftragte – das sind von fit2work geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus fit2work-Unternehmen, die niederschwellige Beratungsgespräche mit kranken Kolleginnen bzw. Kollegen führen. Wenn von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewünscht, überlegen sie mit diesen gemeinsam mögliche individuelle und

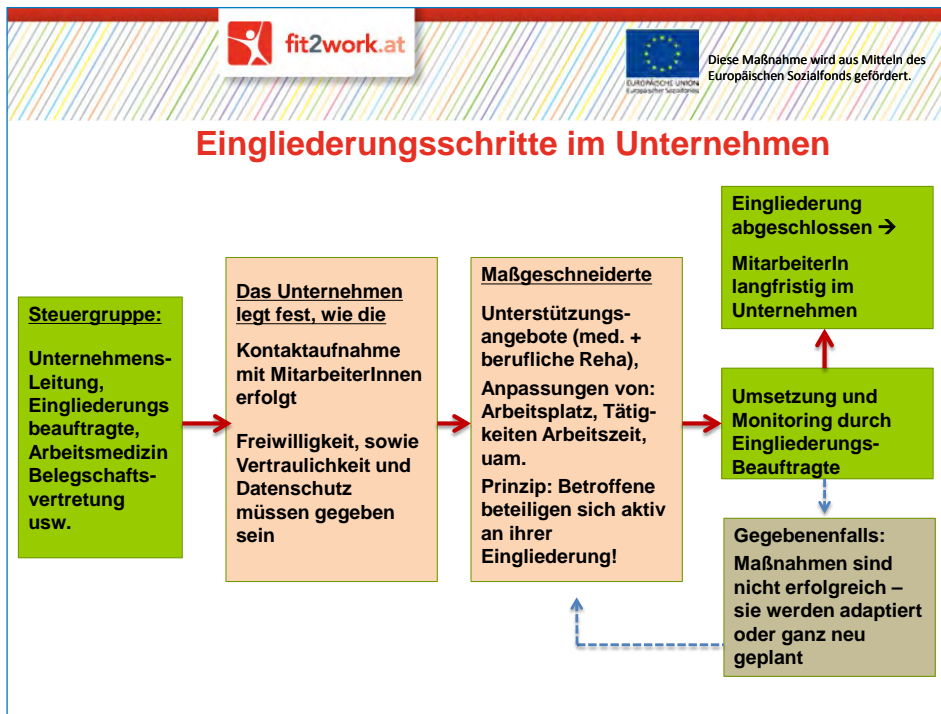
betriebliche Maßnahmen und besprechen diese mit der Steuerung, die über die Eingliederung entscheidet. Oft führen Eingliederungsbeauftragte aber auch Gespräche, in denen sie über Gesundheits- und Rehabilitationsangebote informieren und Kolleginnen bzw. Kollegen erfolgreich ermutigen, etwas für sich selbst zu tun. Eingliederungsbeauftragte werden von fit2work-Beraterinnen bzw. -Beratern bei dieser Tätigkeit unterstützt. Erfahrungsgemäß braucht es in Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Eingliederungsbeauftragte bzw. einen -beauftragten, der zwei Arbeitsstunden pro Woche für diese Aufgabe aufwendet.

- Einbeziehen von Expertinnen bzw. Experten bei Bedarf (Dies ist fast immer auch die vom Unternehmen bestellte Arbeitsmedizinerin bzw. der Arbeitsmediziner. In kleinen Unternehmen ist es oft die Arbeitsmedizinerin bzw. der Arbeitsmediziner von AUVA-sicher.)
- Regeln für die Unterstützung/Eingliederung von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern:
 - Voraussetzung für die Eingliederung ist gesundheitliche Einschränkung oder Krankheit und dadurch bedingte Leistungsminde- rung
 - Freiwilligkeit und Vertraulichkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - Einbeziehen der Arbeitsmedizin und der Steuerung sowie der direkten Führungskräfte, wenn konkrete Maßnahmen umgesetzt werden

- jedenfalls die Möglichkeit des vertraulichen Gesprächs mit den betrieblichen Eingliederungsbeauftragten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen diese Informationen über Gesundheitsangebote erhalten und ermutigt werden
- Kooperation der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Reflexion darüber, ob Eingliederung auch erfolgreich ist oder nicht (siehe Grafik 3)

BEM ist in einem größeren Betrieb umfangreicher als in einem kleinen Unternehmen. In kleinen Unternehmen bieten fit2work-Beraterinnen bzw. -Berater z. B. schon zu Beginn von fit2work Arbeitsbewältigungs-Coachings an. Diese werden gerne auch von der Unternehmensleitung und/oder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen genutzt. In kleinen Unternehmen legt die Unternehmensleitung fest, wie bei der Eingliederung kranker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgegangen wird, und lässt sich oft von einer weiteren unternehmensinternen Person bei der Eingliederung unterstützen.

Beim Aufbau eines BEM in größeren Unternehmen wird darauf geachtet, bereits vorhandene Strukturen zu nutzen. So gibt es z. B. den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss oder die Steuergruppe eines Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts (BGF). Mitglieder in beiden Gremien sind u. a. immer: Arbeitgebervertreterinnen bzw. -vertreter, Belegschaftsvertretung, Arbeitsmedizin. Im Rahmen eines von fit2work begleiteten BEM sind



Grafik 3: Die Eingliederungsschritte im Unternehmen

Unabhängig von der Größe des Unternehmens werden mit fit2work fünf Phasen durchlaufen:

- Phase 1 mit einer Kooperationsvereinbarung und Steuerung (Steuergruppe oder in Kleinbetrieben eine Verantwortliche bzw. ein Verantwortlicher und eventuell eine zweite Person)
- Phase 2 mit Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten zu den Themen Eingliederung und Förderung von Arbeitsfähigkeit sowie in größeren Unternehmen eine Befragung mit dem Arbeitsbewältigungsindex Plus™
- Phase 3 mit einer Reflexion der Befragungsergebnisse; in kleinen Unternehmen: Reflexion zu Belastungen und Ressourcen sowie bereits umgesetzten Maßnahmen
- Phase 4: Die Eingliederungsbeauftragten werden von den fit2work-Beratern und -Beraterinnen bei der Eingliederung unterstützt; Maßnahmen für besonders belastete Mitarbeitergruppen werden umgesetzt; Arbeitsbewältigungs-Coachings werden von fit2work für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.
- Phase 5: Evaluierung der Maßnahmen

Praktisches Beispiel aus einem größeren Unternehmen

In einem fit2work-Unternehmen wird eine Mitarbeiterin mit psychischer Überlastung (Burnout) durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement betreut. Die Mitarbeiterin hatte sich gleich nach ihrer Rückkehr aus einem längeren Krankenstand bei der Eingliederungsbeauftragten ge-

jedenfalls auch Eingliederungsbeauftragte Teil der Steuerung.

fit2work und Maßnahmen für belastete Mitarbeitergruppen

Neben dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement setzen fit2work-Unternehmen auch Maßnahmen für besonders belastete Mitarbeitergruppen um. Ziel solcher Maßnahmen ist es, arbeitsbedingten Krankheiten vorzubeugen sowie generell Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhalten und zu fördern.

Der Ablauf eines fit2work-Programms im Unternehmen

Das fit2work-Programm läuft für Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Jahr, in größeren Unternehmen bis zu drei Jahre lang. Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten

(Kleinstunternehmen) erhalten drei Beratungstage gefördert, Unternehmen mit 15 bis 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fünf bis sieben Beratungstage, Unternehmen mit über 50 Beschäftigten acht Beratungstage. Es gibt kaum administrativen Aufwand für Unternehmen.

Um an fit2work teilnehmen zu können, melden sich Unternehmen auf der Homepage von fit2work an. Größere Unternehmen mit über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten vor dem Beginn eines fit2work-Programms einen sogenannten „Check4Start“ durch Expertinnen und Experten der AUVA sowie umfassende Information über weitere Angebote. Kleinere Unternehmen oder Unternehmen mit BGF-Gütesiegel können dieses Angebot ebenfalls in Anspruch nehmen (Infos unter: www.fit2work.at/home/Angebot_fuer_Betriebe/check4start/).

meldet und zugestimmt, mit der Arbeitsmedizinerin Kontakt aufzunehmen. In der Steuergruppe wird beschlossen, der Empfehlung der Arbeitsmedizinerin und dem Wunsch der Mitarbeiterin nachzukommen und vorübergehend die Arbeitszeit zu verkürzen. Außerdem wird die Mitarbeiterin Kundenkontakte erst schrittweise wieder aufnehmen.

Das Team, dem die Mitarbeiterin angehört, wird von der Arbeitsmedizinerin über Burnout und Maßnahmen zur Vorbeugung informiert. Die Arbeitsmedizinerin evaluiert darüber hinaus die psychischen Belastungen in der Abteilung. Maßnahmen zu einer ausgewogeneren Arbeitszuteilung sowie eine Schulung für die Führungskraft werden beschlossen und umgesetzt.

Praktisches Beispiel aus einem kleinen Unternehmen

Eine Spenglerei mit insgesamt sechs Mitarbeitern startet fit2work. Der Meister, der zugleich Eigentümer ist, macht sich Sorgen um seinen ältesten Mitarbeiter, Herrn K., der mehrere Krankstände im vergangenen Jahr hinter sich hat und zunehmend depressiv wirkt. Er hat mehrmals versucht herauszufinden, wie er ihm helfen

kann; sein Mitarbeiter hat aber immer wieder betont, dass er schon zurechtkomme. Der Chef nimmt ein Arbeitsbewältigungscoaching der fit2work-Beraterin in Anspruch. Danach ermutigt er auch seine Beschäftigten, „einmal so ein Gespräch mit der Beraterin auszuprobieren“.

Herr K. nutzt das Coaching, weil er hinter den Kollegen und dem Chef nicht zurückstehen will. Er wird durch das Coaching offener und stimmt schließlich einem Dreiergespräch mit dem Chef und der fit2work-Beraterin zu. In diesem Gespräch wird klar, dass Herr K. trotz Empfehlung seines Hausarztes eigentlich nie zu einem Facharzt gegangen ist. Er habe nicht zu lange fehlen wollen und schlicht Angst vor einer schlimmeren Diagnose gehabt. Das Gespräch ist schließlich der Start für offenere Kommunikation zwischen Herrn K. und seinem Chef – dieser ermutigt ihn, sich fachärztliche Hilfe zu holen. Kündigung sei für ihn, solange er dies kann, kein Thema, Herr K. helfe ihm darüber hinaus am besten, wenn er sich selbst helfen lasse.

Herr K. hat Glück und ist nach einer passenden ärztlichen Behandlung wieder voll einsatzfähig. Seine Depression ist verschwunden.

fit2work Betriebsberatung – ein Programm, das bis 2019 genutzt werden kann

Zur fit2work-Betriebsberatung können sich Betriebe in ganz Österreich – unabhängig von Branche, Größe oder Bundesland – anmelden.

Die Laufzeit des Programms reicht von Herbst 2015 bis Ende 2019. Betriebe, die fit2work gegen Ende 2019 starten, werden bis zum Ende des Programms – ein Jahr in kleinen und bis zu drei Jahre in größeren Unternehmen – von fit2work begleitet. ■

Kontakt:

www.fit2work.at/Angebot
für Betriebe
und
www.fit2work.at/Angebot
für Personen

Mag. Renate Czeskleba, Projektleitung von fit2work-Betriebsberatung (mit Unterstützung von Dr. Irene Kloimüller, Projektleitung von fit2work-Betriebsberatung, und Mag. Barbara Haider-Novak, Leitung in der fit2work-Personenberatung)
Renate.Czeskleba@BBRZ.at



ZUSAMMENFASSUNG



Die von der Österreichischen Bundesregierung gestartete Initiative fit2work unterstützt Unternehmen (fit2work-Betriebsberatung) und individuelle Personen (fit2work-Personenberatung). Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit länger als bisher zu erhalten. ■

SUMMARY



The Austrian government's "fit2work" initiative provides guidance for businesses (fit2work service for employers) and individuals (fit2work service for workers). Its aim is to maintain working power as long as possible. ■

RÉSUMÉ



L'initiative « fit2work » lancée par le gouvernement fédéral autrichien soutient les entrepreneurs (conseil aux entreprises « fit2work ») et les particuliers (coaching « fit2work »). Le but est d'allonger la capacité au travail actuelle. ■

Ein Gütesiegel für alter(n)s-gerechte Organisationen und Unternehmen

Mit „Nestor Gold“ hat das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bereits vor mehreren Jahren ein Gütesiegel geschaffen, das an alter(n)s-gerechte Unternehmen und Organisationen verliehen wird. Die Nachfrage nach diesem Gütesiegel steigt kontinuierlich an.

IRENE KLOIMÜLLER



Um die stattfindende demografische Entwicklung zu bewältigen (die Belegschaften bestehen mehrheitlich aus über 45-Jährigen, und die Generation der Baby Boomer kommt in die Pensionsjahre), um die Leistungsfähigkeit von Unternehmen nachhaltig zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Österreich zu erhalten, ist es notwendig, einen längeren produktiven Verbleib von Erwerbstätigen im Arbeitsleben bis zum gesetzlich vorgesehenen Pensionsalter zu erzielen.

Im Jahr 2016 ist das zwar den meisten Betrieben bekannt – das heißt aber noch nicht, dass alle auch entsprechend handeln. Verkürzt könnte man sagen: Das theoretische Bewusstsein ist stärker als das, was in der Praxis umgesetzt wird.

1. Warum das Gütesiegel Nestor Gold?

Um in österreichischen Organisationen und Unternehmen das praktische Wissen für eine altersgerechte Arbeitswelt zu stärken, den Wert älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu heben, den Generationendialog in der Arbeitswelt zu leben, vor allem aber um die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung zu fördern, entwickelte das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) bereits 2010 unter Einbindung nationaler und internationaler Expertise das Gütesiegel Nestor Gold für alter(n)s-gerechte Unternehmen und Organisationen.

Nestor Gold ist das erste österreichische Gütesiegel in diesem Zusammenhang. Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses wird nicht nur die altersgerechte Gestaltung gefördert, sondern auch anhand von definierten Qualitätskriterien überprüft; bei Erfüllung werden Unternehmen und Betriebe ausgezeichnet. Nestor Gold ist ein Gütesiegel des BMASK, der Zertifizierungsbeirat besteht aus Vertretern von BMASK, Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ), Bundeswirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Industriellenvereinigung, ÖGB, GPA und AMS Österreich.

Der Standard zur Erfüllung der Qualitätskriterien und zur Erlangung des Gütesiegels ist bewusst hoch angesetzt. Die Unternehmen werden jedoch in einem stufenförmigen Prozess zum Gütesiegel begleitet und können sich so sukzessive entwickeln. Seit 2014 haben das Interesse am Gütesiegel, die begleitenden Informationen und Veranstaltungen (Nestor-Gold-Dialoge) sowie die Teilnahme daran so stark zugenommen, dass bei der nächsten Gütesiegel-Verleihung im November 2016 voraussichtlich 20 Unternehmen entweder die Vorstufe zum Gütesiegel (Nestor Gold bewegt) oder das Gütesiegel selber verliehen bekommen werden.

2. Ausrichtung und Inhalte des Gütesiegels

Das Gütesiegel zielt auf eine altersgerechte und lebensphasenorientierte Ausrichtung der Arbeitswelt. Altersgerechte Arbeitsgestaltung bedeutet, Stärken ebenso wie Bedürfnisse aller Altersgruppen und damit aller Generationen im Arbeitsprozess zu berücksichtigen.

Eine lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung bezieht sich innerhalb aller Altersgruppen auf die gesamte Bio-

grafie der Erwerbstätigen. Das bedeutet, dass abseits des Altersaspekts immer auch die persönliche Biografie und die Bildungsentwicklung der individuellen Person betrachtet werden müssen.

Prinzipiell gibt es drei Ansatzebenen für eine altersgerechte und lebensphasenorientierte Gestaltung:

Die Makroebene

Gestaltung von Rahmenbedingungen auf der überbetrieblichen Ebene, z. B. Fördermodelle wie Altersteilzeit. Diese Ebene wird in Zusammenhang mit dem Gütesiegel unter die Lupe genommen: Nutzt der Betrieb Modelle wie z. B. Altersteilzeit, Betriebliches Eingliederungsmanagement/fit2work? Erfüllt er die Vorgaben des ArbeitnehmerInnenschutzes?

Die Mesoebene

Gestaltung unter Einbeziehung der Möglichkeiten des gesamten Betriebsumfelds, z. B. Rotationen im Unternehmen, horizontale und laterale Karrierepfade, Weiterbildung mit altersgerechter Didaktik, Job-Enrichment, Wiedereinstiegsprogramme, Veränderungen von Arbeitszeiten, betriebliche Gesundheitsförderung. Diese Ebene spielt beim Gütesiegel eine große Rolle.

Die Mikroebene

Gestaltung unmittelbar am Arbeitsplatz, z. B. durch Reduktion alterskritischer Faktoren, etwa durch technische, ergonomische Optimierung. Auch diese Ebene spielt beim Gütesiegel eine große Rolle. Die verschiedenen Aspekte der altersgerechten und lebensphasenorientierten Ausrichtung werden mithilfe von 27 Indikatoren/Zielaussagen in vier Handlungsfeldern abgebildet (siehe Abbildung 1).

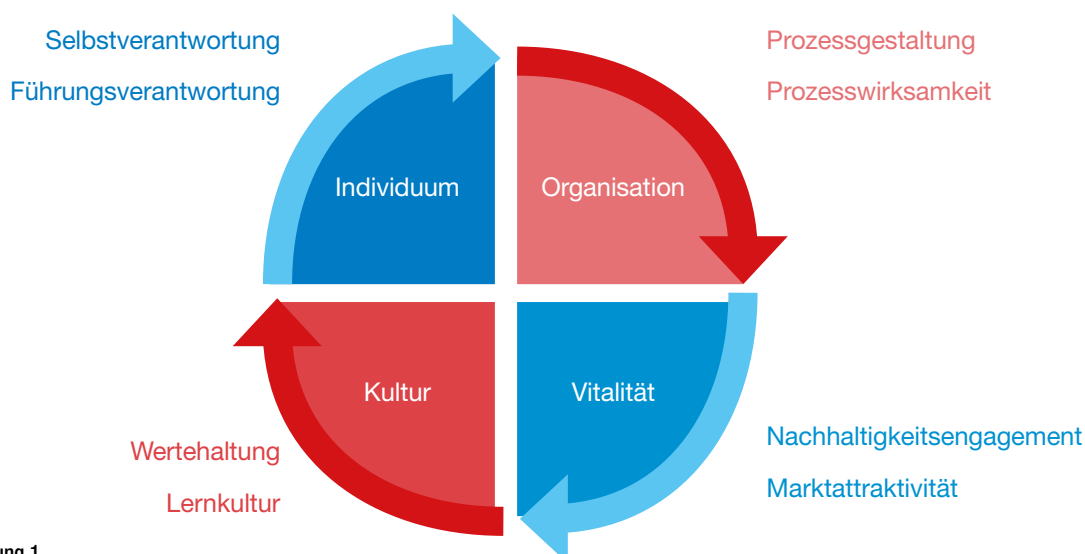


Abbildung 1



Abbildung 2: Die vier Stufen zum Nestor-Gold-Gütesiegel

Das Handlungsfeld Individuum umfasst „Selbstverantwortung der MitarbeiterInnen“ und „Führungsverantwortung“. Damit ist die Verantwortung für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung sowie für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten aus Perspektive jeder Mitarbeiterin bzw. jedes Mitarbeiters und aus jener der Führungskräfte beschrieben.

Beispiele:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen ihren Entwicklungsbedarf an; sie bringen im Mitarbeitergespräch Vorschläge ein; sie beteiligen sich aktiv an Projekten; sie geben ihr Wissen gerne an Unerfahrene weiter
- Führungskräfte führen mit Beschäftigten aller Altersgruppen Mitarbeitergespräche; sie fragen deren Entwicklungsbedarf nach; sie kennen die unterschiedlichen Qualitäten Jüngerer und Älterer, versuchen diese in der Arbeitsgestaltung und in der Einteilung zu berücksichtigen; sie fördern die generationsübergreifende Zusammenarbeit durch Projekte, Wissenstransfer etc.

Im Handlungsfeld Organisation beschreiben „Prozessgestaltung“ und „Prozesswirksamkeit“ jene Prozesse, die Alter(n)sgerechtigkeit sicherstellen sollen. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Regelpensionsantritt zu unterstützen.

Dazu zählen Entwicklung und Karriere, Weiterbildung, Ergonomie, Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsförderung und ArbeitnehmerInnenschutz.

Beispiele:

- standardisiertes Einschulungsprogramm
- Entwicklungsplanung bis in die letzten Berufsjahre
- Umschulung auf neue Tätigkeiten/Funktionen auch für Ältere
- sinnvolle Arbeitsaufteilung, die sich an den Erfahrungen und individuellen Fähigkeiten orientiert
- Mitarbeitergespräch: lebensphasen- und geschlechtergerecht
- flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Nachschichtreduktion, Altersteilzeit ...)
- Lehrlingsoffensive, Nachfolgeplanung
- Arbeitnehmerschutz aktiv für das Thema genutzt
- gesundheitsfördernde Angebote auf Verhältnis- und Verhaltensebene

Das Handlungsfeld Kultur umfasst mit „Wertehaltung“ und „Lernkultur“ jene kollektiv gelebten Werte und Handlungen, die in einer alter(n)sgerechten Organisation wirksam sind und die Weiterentwicklung durch lebenslanges Lernen unterstützen. Das bedeutet Wertschätzung und Respekt, Feedback, Einbindung, Wissen teilen, Kooperation, Abstimmung etc.

Beispiele:

- generationenübergreifende Teams; Unterschiede werden positiv thematisiert (nicht nur bei Konflikten)
- Mentoring schafft Brücken zwischen Unerfahrenen und Erfahrenen
- Jüngere unterstützen Ältere und umgekehrt
- Einbindung der Erfahrung Älterer, Nutzung des frischen Wissens Jüngerer

Das Handlungsfeld Vitalität beschreibt das „Nachhaltigkeits-Engagement“ und die „Marktattraktivität“ und damit das Engagement für eine alter(n)sgerechte Ausrichtung sowohl nach innen als auch nach außen im Umfeld/Markt und gibt Auskunft, wie die Attraktivität des Arbeitgebers sowie die Nachhaltigkeit des Personals und der Arbeitsplätze gefördert werden.

Beispiele:

- alters-/zielgruppenspezifische Angebote und Werbung
- höheres Alter ist keine Einstellungsbarriere
- gelebtes Gender-Mainstreaming
- demografisches Umfeld in Region/Branche ist

bekannt und wird bei der Rekrutierung berücksichtigt

- langfristige Kooperationen, z. B. auch mit Bildungsträgern, für potenziellen Nachwuchs

3. Das Nestor-Gold-Stufenmodell

Der Nestor-Gold-Prozess bietet ein vierstufiges Modell, um Unternehmen bzw. Organisationen Schritt für Schritt beim Aufbau von lebensphasenorientierten Strukturen zu unterstützen.

Die erste Stufe bildet die Unterzeichnung der Nestor-Gold-Charta, in der die Grundwerte des Nestor-Gold-Prozesses festgelegt sind. Dazu zählen z. B. das Bekenntnis zur Förderung Älterer wie Jüngerer zum Wissenserhalt, der Aufbau altersgerechter Arbeitsprozesse und -bedingungen.

Auf der zweiten Stufe erfolgt gemeinsam mit Nestor-Gold-Assessorinnen/Beraterinnen bzw. -Assessoren/Beratern eine Stuserhebung hinsichtlich der im Unternehmen vorhandenen Initiativen und Strukturen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung. Dabei werden erste Ansätze für konkrete Maßnahmen erarbeitet. Ein Selbsttest zur Standortbestimmung kann vor dem Statusworkshop vorbereitend ebenso helfen wie ein Leitfaden, den das BMASK den Betrieben zur Verfügung stellt.

Auf Stufe drei wird der wirkungsorientierte Nestor-Gold-Maßnahmenplan erstellt, der die Weiterentwicklung des Generationenmanagements für die folgenden zwei Jahre definiert. Der Abschluss der Nestor-Gold-Bewegt-Stufe ist innerhalb von vier bis sechs Wochen möglich und wird vom Sozialministerium gefördert. Dies stellt einen ressourcenschonenden, aber effektiven Einstieg ins Thema dar und bietet eine erste Anerkennung des Engagements hin zu einem „ausgezeichneten Generationenmanagement“ durch den Sozialminister.

Auf Stufe vier zeigt das Unternehmen bzw. die Organisation während des durch ausgebildete und anerkannte Assessorinnen bzw. Assessoren extern begleiteten Assessments, dass die 27 Nestor-Gold-Indikatoren erfüllt werden. Die geschieht durch repräsentative Interviews und Überprüfung diverser Dokumente.

Wenn das Assessment durch den Nestor-Gold-Zertifizierungsbeirat bestätigt wird, erfolgt die Anerkennung des Gütesiegels im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden feierlichen Nestor-Gold-Verleihung durch den Sozialminister. Die Zertifizierung gilt für einen Zeitraum von drei Jahren und kann nach einem verkürzten Rezertifizierungsprozess neuerlich erworben werden. Die nächste Verleihung findet 2016 statt.

Als kontinuierlicher Verbesserungsprozess aufgebaut, soll mit jedem Schritt im Nestor-Gold-Prozess die altersgerechte Ausrichtung des betroffenen Betriebes weiterentwickelt werden.

Interessierte Betriebe und Organisationen können sich beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für den Assessmentprozess bewerben und als ersten Schritt die Charta unterzeichnen.

Informationen, Beratung und Unterstützung zum Erwerb des Nestor Gold sowie diverse Dokumente (Charta, Indikatoren-Übersicht, Leitfaden, Broschüre und Selbstbild) sind unter www.nestorgold.at downloadbar.

Dr. Irene Kloimüller MBA
Nestor Gold Lehrassessorin
i.kloimueller@wertarbeit.at
www.wertarbeit.at, www.nestorgold.at



ZUSAMMENFASSUNG



Vier Stufen muss ein Unternehmen bzw. eine Organisation durchlaufen, ehe ein Nestor^{GOLD}-Gütesiegel für vorbildliche Alter(n)sgerechtigkeit in Empfang genommen werden kann. 27 Indikatoren gilt es dabei zu erfüllen. ■

SUMMARY



In order to receive the NESTOR^{GOLD} seal of quality for an exemplary work policy in terms of age-appropriateness, a business or organisation must pass through four stages and meet 27 requirements. ■

RÉSUMÉ



Un entrepreneur ou une organisation doivent parcourir quatre étapes avant de pouvoir obtenir un label de qualité NESTOR^{GOLD} pour une conformité à l'âge exemplaire. Il faut pour cela remplir 27 indicateurs. ■

„Cinderella“ als Grundlage für die Messung physischer und psychischer Risikofaktoren

Erinnern Sie sich? Cinderella – oder Aschenputtel, wie man die Märchenfigur bei uns kennt – fing als Erste zu arbeiten an und hörte als Letzte auf. Kein Wunder also, dass die Wissenschaft mit der Cinderella-Hypothese Muskelfasern beschreibt, die übermäßiger Arbeitsbelastung ausgesetzt sind und nicht genügend Erholungszeiten erhalten. Auf der Cinderella-Hypothese fußt das SGA-Verfahren (Screening Gesundes Arbeiten), das die Evaluierung physischer und psychischer Belastungsfaktoren in einem übersichtlichen Beobachtungsinterview ermöglicht.

GABRIELE BURUCK, UWE DEBIK, BRIGITTE-CORNELIA EDER



Cinderella musste als Erste zu arbeiten beginnen und durfte erst als Letzte aufhören – wie die Muskelfasern, die uns Schmerzen bereiten.

Bild: P. Reichhart

Das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz [1] definiert in § 2 (7) die Gefahrenverhütung und betont, dass Gefahren als physische *und* psychische Belastungen zu verstehen sind, schließlich können sie zu Fehlbeanspruchungen führen. Das macht Sinn, denn weiterhin wird festgehalten (8), dass auch Gesundheit physisch *und* psychisch zu verstehen ist. So liegt es nahe, zur Analyse ein Instrument einzusetzen, das dieser Definition folgt. Das Screening Gesundes Arbeiten (SGA) erfüllt diese Forderung und ist auch in Österreich anwendbar. Für wen das wichtig ist? Nun, für rund 2,4 Mio. Menschen – das sind zirka 60 Prozent aller Erwerbstätigen – in Österreich, denn diese berichten von physischen und/oder psychischen Belastungen am Arbeitsplatz [2]. Wer kennt nicht das Märchen von Aschenputtel, auch Cinderella genannt? Nach diesem Vorbild bewerteten Wissenschaftler einzelne Muskelfasern, die als Erste bei körperlicher und psychischer Anspannung aktiviert werden und als Letzte zur Ruhe kommen. Vor diesem Hintergrund wurde 2004 das Screening Gesundes Arbeiten (SGA) als Beobachtungsinterview entwickelt. Ziel dieses Verfahrens ist es, eine einfach zu handhabende Methodik für geschulte Praxisnutzer anzubieten. Sie erlaubt in einem ersten Screening-Schritt die gemeinsame Betrachtung von physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. In den vergangenen zehn Jahren hat sich das Verfahren, für das Gütekriterien vorliegen und zahlreiche Anwenderschulungen durchgeführt wurden, gut bewährt.

Risikofaktoren der Arbeit

Die Betrachtung psychischer Risikofaktoren ist immer noch gegenüber jener anderer Faktoren der Arbeit unterrepräsentiert. Die

zweite europäische Unternehmensbefragung der Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA, 2015) [Link 1] zeigt indes, dass das am häufigsten genannte Risiko (58 Prozent) der Umgang mit Menschen (Kunden, Schülern, Patienten, Bewohnern) als berufsbezogene Aufgabe ist. Außerdem meldeten Beschäftigte auf der Anforderungsseite im Stressreport der BAuA [3], dass z. B. die gleichzeitige Erledigung verschiedener Arbeiten (als „Multitasking“ bekannt), starker Termin- und Leistungsdruck, Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit oder ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge zugenommen hätten. Darüber hinaus gab ein Viertel der Befragten an, ihre Pausen wegen zu viel Arbeit ausfallen zu lassen, was mit reduziertem Wohlbefinden, eingeschränkter Leistung und geringerer Arbeitssicherheit einhergehen kann.

Mittlerweile ist klar, dass es nicht nur um eine Reduktion im Sinne einer Verringerung der Stressoren geht. Vielmehr müssen Stressoren als potenzielle Risikofaktoren für Leistung und Gesundheit beseitigt werden. Nach wie vor werden jedoch bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (entspricht der Evaluierung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in Österreich) Faktoren wie die Sicherheit von Maschinen, Ausrüstungen und Anlagen (84 Prozent), gefolgt von Arbeitshaltung, physischen Arbeitsanforderungen und repetitiven Bewegungen (75 Prozent), stärker berücksichtigt (EU-OSHA, 2015) [Link 1].

Auch aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht zeigt sich an dieser Stelle Handlungsbedarf. Laut Fehlzeitenreport 2012 und 2014 [Link 2] des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung sind vor allem die psychischen Erkran-

kungen und die damit verbundenen, meist sehr langen Krankenstände dafür verantwortlich, dass die Kosten dafür insgesamt steigen. Derzeit schätzt man die direkten Kosten der Krankenstände auf rund 3 Mio. Euro (2012) bzw. die indirekten Kosten aufgrund des Wertschöpfungsverlustes sogar auf bis zu 5 Mio. Euro. Die Zahl der Krankenstandstage wegen psychischer Erkrankungen hat sich seit Mitte der 1990er-Jahre sowohl in Österreich als auch in Deutschland nahezu verdreifacht, und auch im Fehlzeitenreport 2015 wird weiterhin von einem Aufwärtstrend berichtet.

In Österreich sind psychische Erkrankungen bei Männern die zweithäufigste und bei Frauen gar die häufigste Ursache für Invaliditätspensionen. Muskel- und Skeletterkrankungen spielen bei den genannten Problembereichen ebenfalls eine große Rolle.

Ist-Stand und Prävention

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz [1] beschreibt in § 60 in den allgemeinen Bestimmungen über Arbeitsvorgänge, diese seien so zu gestalten, dass Zwangshaltungen möglichst vermieden, Belastungen durch monotone Arbeitsabläufe, einseitige Belastung, Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck sowie sonstige psychische Belastungen möglichst gering gehalten und deren gesundheitsschädigende Auswirkungen abgeschwächt werden müssen. Auch hier zeigt sich die Kombination von physischen und psychischen Aspekten der Arbeit als Einheit, die es als Ganzes zu erfassen und zu bewerten gilt.

In den Grundsätzen der Gefahrenverhütung (§ 7 des ASchG) wird ebenfalls umfassend argumentiert, und es würde schwer fallen, hier



Hilfsmittel, wie z. B. Pulte bei Bildschirmarbeit, können dabei unterstützen, aufrecht zu sitzen und Verspannungen im Nacken vorzubeugen.

eine Trennung zwischen Psyche und Körper künstlich vorzunehmen. Im Gegenteil ist von kohärenter („sinnhaft logisch nachvollziehbarer“) Verknüpfung und Berücksichtigung der verschiedensten Aspekte die Rede. Fügt man das nun der zu Beginn des Artikels erwähnten Definition von Belastung seitens des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes hinzu und berücksichtigt die erwähnten Studienergebnisse, wird klar, dass es hier um Integration, Verbindung und Kombination geht. Nur so lässt sich erfassen, welche Vielfalt an Risikofaktoren bei der Arbeit auf den Menschen einwirkt.

Expertinnen und Experten

Doch da das verständlicherweise weitaus schwieriger und aufwendiger ist, als sich auf einzelne Teilbereiche zu konzentrieren, wird hier aktiv umsetzbare Unterstützung angeboten. Auch Teamar-

beit der einzelnen Fachdisziplinen (Arbeitspsychologie, Ergonomie, Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik etc.) ist wünschenswert und zielführend. Immerhin verfolgen ja alle dasselbe Ziel: Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen zu erhalten und ständig zu verbessern. Unterstützt werden sie dabei von diversen Institutionen wie dem Arbeitsinspektorat, der Sozialversicherung und vielen mehr, die auch wieder jeweils Expertinnen und Experten zu allen relevanten Themenbereichen bereitstellen.

Ein wichtiges Thema sind auch Wechselwirkungen zwischen den Belastungen. Aus vorliegenden Daten der deutschen Rentenkasse [Link 3] – dem Pendant zur Pensionsversicherungsanstalt in Österreich – lässt sich ablesen, dass beispielsweise das Risiko für den Vorruhestand im Falle einer Kombination von physischen und psychischen Faktoren um 67

Prozent gegenüber ausschließlich physischen Risiken erhöht ist. Bereits Devereux und Kollegen [4] haben nachgewiesen, dass vor allem die Wechselwirkungen von arbeitsbezogenen physischen und psychischen Risikofaktoren Auswirkungen auf selbstberichtete Rückenprobleme haben. Bei Personen, die hohe physische und hohe psychische Belastungen angaben, zeigte sich hinsichtlich des Risikos von Rückenerkrankungen die höchste Zunahme; außerdem wiesen sie sieben Erkrankungstage mehr auf als Personen mit nur einer Risikoenennung.

„Cinderella“- Hypothese

Ein etabliertes Wirkmodell, das diesen Mechanismus experimentell gut belegen kann, ist die Cinderella-Hypothese, die von Hägg 1991 [5] erstmals veröffentlicht wurde (siehe Abb. 1). Erinnern wir uns an das Märchen: Cinde-

rella musste als Erste zu arbeiten beginnen und durfte erst als Letzte aufhören – vergleichbar mit den Muskelfasern, die uns Schmerzen bereiten. Die Gültigkeit, also die wissenschaftliche Korrektheit, der Cinderella-Hypothese ließ sich vor allem bei repetitiver, Monotonie erzeugender Arbeit in mehreren Studien belegen. Auch konnten etwa Waerstedt und sein Forschungsteam [7] zeigen, dass bereits nach zehn Minuten Computerarbeit erste Ermüdungserscheinungen der Muskeleinheiten auftreten. Die Ausschüttung von Stresshormonen spielt dabei eine wesentliche Rolle, denn diese bewirken einen erhöhten Muskeltonus (Anspannung, vor allem in der Nackenmuskulatur). Elfering und Kollegen beschrieben [8], dass z. B. Krankenschwestern, die vor und nach Arbeitsende eine höhere Stresshormonausschüttung aufwiesen, auch ein erhöhtes Risiko für Rückenschmerzen zeigten.

Entsteht nun eine Daueraktivierung durch körperliche oder mentale Anspannung, etwa durch einseitige Körperhaltung und stark einseitigen Kundenkontakt, erhalten die Muskeln immer weniger Sauerstoff; es kommt zum Muskelschwund, zu Entzündungen und damit zu Schmerzen. Lundberg und Kollegen [9] wiesen mittels Elektromyografie (Messung der elektrischen Muskelaktivität) nach, dass physische und psychische Fehlbelastungen bei synchronem Auftreten, selbst wenn sie gering sind, zu einem exponentiellen Anstieg von Erholungsstörungen des Muskelsystems führen.

Die Forschung zur Cinderella-Hypothese zeigt eindrücklich, dass es weniger die Intensität der Muskelanspannung bei statischer Arbeit (z. B. bei Bildschirmar-

beitsplätzen, aber auch bei Steharbeitsplätzen) ist, die zu Überforderungen führen kann, sondern auch fehlende Kurzpausen und mangelnde Entspannungsmöglichkeiten ständig aktivierter Muskeln eine Rolle spielen.

Screening Gesundes Arbeiten – SGA

Momentan existieren für die Gefährdungsbeurteilung (D) bzw. für die Evaluierung, vor allem der psychischen Belastungen, nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (Ö) in Ergänzung zur subjektiven Selbsteinschätzung relativ wenige validierte objektive Verfahren, die der ÖNORM EN 10075 entsprechen. Bis heute beruht die Mehrzahl der Arbeitsanalyse-Instrumente auf Selbstaussagen (Befragung mittels Fragebogen) und nicht auf Arbeitsplatzbeobachtungen. Expertinnen und Experten wissen aber leider auch um deren Schwachstellen. So verzer-

ren diese Befragungsmethoden oftmals die Realität, weil diverse Einflüsse – z. B. durch die Rahmenbedingungen, die Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer oder auch die Fragebogenkonstruktion an sich – zu stark wirken und im betrieblichen Alltag nicht ausgebessert werden können. Obwohl eine Reihe umfassender Arbeitsanalyse-Verfahren vorliegt, ist deren Anwendung oft komplex und zeitaufwendig. Darüber hinaus gibt es wenige auf Beobachtungen basierende validierte, also auch der ÖNORM EN 10075 entsprechende Instrumente, die sowohl psychische als auch physische Risikofaktoren bei der Arbeit beurteilen.

Das Screening Gesundes Arbeiten (SGA) schließt diese Lücke. Es wurde als Beobachtungsverfahren im Jahr 2004 im Rahmen eines Projektes der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) in interdisziplinärer Zusammenarbeit

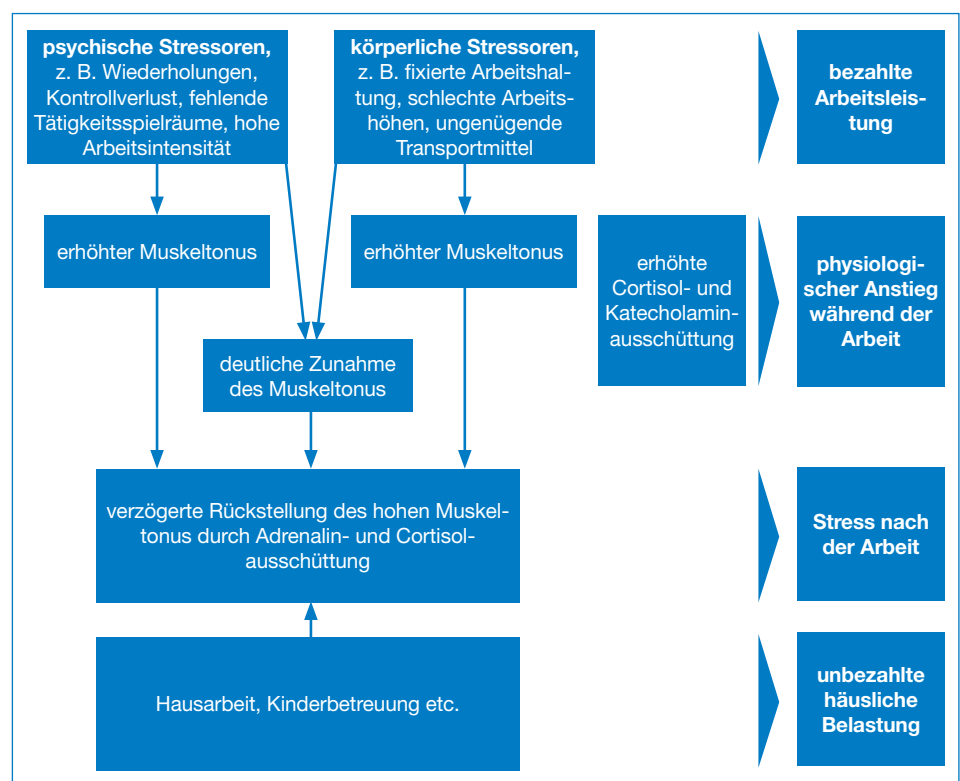


Abb. 1: Cinderella-Hypothese (adaptiert nach Richter & Kirschner, 2005 [6])



Bild: R. Reichhart

Der „Thekenstand“, also das abwechselnde Hochstellen eines Beines, ist eine Möglichkeit, der Cinderella-Hypothese (bewusste Entlastung des unteren Rückens, bevor es zu Schmerzen durch Verspannungen kommt) vorzubeugen.

von Arbeitswissenschaftlern und praktisch tätigen Physiotherapeuten entwickelt.

Das Verfahren enthält Elemente bewährter Konzepte wie etwa der Leitmerkmalmethode im Bereich der manuellen Lastenhandhabung [10], handlungspsychologischer Verfahren (Tätigkeitsbewertungsverfahren [11], Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit [12]) und gut geprüfter Risikomodelle (Job-Demand-Control-Modell von Karasek [13], Effort-Reward-Imbalance-Modell von Siegrist [14]). Erfasst werden insgesamt sieben Merkmale des Arbeitsverhältnisses, 15 Merkmale der physischen sowie 18 Merkmale der psychischen Belastung, außerdem vier Merkmale zu Arbeitsumgebungs-faktoren. In Tabelle 1 sind auszugsweise die Merkmale der physischen und psychischen Belastung aufgeführt.

Nutzen des SGA-Verfahrens

Der Nutzen des Verfahrens liegt in seiner sehr guten Verständlichkeit

Körperhaltung	Arbeitsmittel	Anthropometrie	Arbeitsaufgabe	Arbeitsorganisation	Soziale Bedingungen
Dauer des Sitzens	Transportieren	Bewegungsausmaß	Aufgabenvielfalt	Arbeitsablauf	Soziale Unterstützung
Ergonomie des Sitzens	Einsatz von Arbeitsmitteln	Körpernahes Arbeiten	Arbeitsintensität	Verantwortung	Führungsstil
Dauer des Stehens	Haltung	Arbeitshöhen	Ganzheitlichkeit	Kooperation	Anerkennung
Ergonomie des Stehens	Durchführung		Wiederholungen	Stabilität der Kooperationsbeziehungen	
Anteile von Gehen und Stehen	Mechanische Schwingungen		Tätigkeitsspielraum	Partizipation	
	Tätigkeiten mit Lastenhandhabung		Widerspruchsfreiheit	Kurzpausen	
	Wiederkehrende Bewegungen		Informationen		
			Kundenkontakte		

Tab. 1: Hauptmerkmale des SGA

Vordruck: Übersicht der Risiken – beispielhaft ausgefüllt:

Arbeitsverhältnis	Fragen:									
Befristung, Leiharbeit/Zeitarbeit, Freiberufler, fester Arbeitsort, Schichtarbeit, Bereitschaftsdienste, Überstunden	0	1	2	3	4	5	6	7		
Physische Belastung										
KÖRPERHALTUNG										
Sitzen, Stehen, Gehen	0	1	2	3	4	5				
ARBEITSMITTEL										
Transportieren, mechanische Schwingungen + Vibration	0	1	2	3	4	5				
ERGONOMIE										
Lastenhandhabung, Wiederkehrende Bewegungen, Bewegungsausmaß, Körpernahes Arbeiten, Arbeitshöhen	0	1	2	3	4	5				
Psychische Belastung										
ARBEITSTÄTIGKEIT										
Aufgabenvielfalt, Arbeitsintensität, Vollständigkeit, Wiederholung, Tätigkeitsspielraum, Widerspruchsfreiheit, Rückmeldungen, Informationen, Kundenkontakt	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ARBEITSORGANISATION										
Ablauf, Verantwortung, Kooperation, Mitsprache, Kurzpausen	0	1	2	3	4	5	6			
SOZIALE BEDINGUNGEN										
Unterstützung, Führungsstil, Anerkennung	0	1	2	3	4	5	6			
Arbeitsumgebung										
Beleuchtung, Schall, Geruch, Raumklima	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Abb. 2: Beispiel eines Auswertungsprofils

und Einfachheit. Das SGA kann branchenübergreifend eingesetzt werden, da das Verfahren für insgesamt 641 unterschiedliche Tätigkeiten validiert, das heißt auf seine statistische Gültigkeit hin überprüft wurde. Sein Einsatz lohnt sich vor allem dann, wenn im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bzw. der Evaluierung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ein erster Trend möglicher Risiken, aber auch Ressourcen sichtbar gemacht werden soll. Unterstützung erhält die Anwenderin bzw. der Anwender durch einen Leitfaden zur Handhabung des Verfahrens, den Erhebungsteil mit Checklisten sowie einen ausführlichen Wissensspeicher, der mögliche Defizite bei der Arbeitsplatzgestaltung anführt und mögliche Lösungsansätze vorstellt.

Die Auswertung kann pro Einzelmerkmal oder in einem Gesamtrisikoprofil (siehe Abb. 2) erfolgen, wobei zur Darstellung des Gesamtprofils ein Excel-Tool Unterstützung bietet.

Fallbeispiel

Anhand des Einsatzes des Verfahrens im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bzw. Evaluierung der psychischen Belastungen liegt eine verlässliche Beschreibung über die Nachhaltigkeit des Verfahrens vor. Bei dem Unternehmen, um das es im Fallbeispiel geht, handelt es sich um einen Produktionsbetrieb mit Forschungsabteilung, der 1.200 Beschäftigte zählt. Der Prozess gestaltete sich seit 2008 im zweijährigen Zyklus in sieben Schritten:

1. Start des Vorhabens
2. Auswahl des Verfahrens
3. Analyse und Bewertung
4. Maßnahmenableitung
5. Maßnahmenumsetzung
6. Wirkungskontrolle
7. Dokumentation

Bei jedem dieser Schritte klärte das Unternehmen folgende Fragen:

- a. Wie wird vorgegangen?
- b. Wer ist in welcher Funktion beteiligt?
- c. Welche Bedingungen/Faktoren sind förderlich?
- d. Welche Bedingungen/Faktoren erschweren die Umsetzung?
- e. Wie bewerten die Akteure die Umsetzung?

Vertiefende Beschreibungen des Fallbeispiels sind in der Zeitschrift „Gute Arbeit“ nachzulesen. Entsprechende Hinweise zum Weiterlesen finden sich am Ende dieses Artikels!

Gütekriterien

Für Arbeitspsychologinnen und -psychologen besonders interessant: In den Jahren 2006 bis 2012 erfolgte die Evaluierung des Verfahrens in Produktionsbetrieben bei insgesamt 641 unterschiedlichen Tätigkeiten, sowohl Bürotätigkeiten als auch in der Pflege [15]. Dabei zeigte sich, dass das SGA-Verfahren zwischen unterschiedlichen Anforderungen gut unterscheiden kann. Außerdem fanden sich bedeutsame Zusammenhänge mit subjektiv eingeschätzten Arbeitsbedingungen sowie ein relevanter Vorhersagebeitrag für psychische Gesundheit, Muskel-Skelett-Beschwerden und dort vor allem Rückenschmerzen. Die Urteiler-Übereinstimmung

für die Bereiche der psychischen Merkmale lag zwischen 68 und 97 Prozent. Die Spanne lässt sich mit dem aus Praxisgründen unterschiedlichen Schulungsniveau der Beobachter vor Ort erklären. Vor allem bei geschulten Beobachtern war, wie sich zeigte, die Trefferquote für die Beobachterübereinstimmungen auf sehr hohem Niveau.

Aus diesem Grund kommt seit 2008 ein standardisiertes ein- bis zweitägiges Schulungsmodul zum SGA zum Einsatz.

Seminar

Dieses Modul setzt sich aus zwei Teilen (Wissensvermittlung + praktische Übungen) zusammen. In den Seminarunterlagen sind eine Papier- und Computerversion, eine Excel-Auswertung sowie ein umfangreiches Handout enthalten. Der erfolgreiche Abschluss der Schulung wird zertifiziert. Die Teilnehmeranzahl sollte bei acht bis maximal 20 Personen liegen. Entweder als Inhouse-Seminar (dabei kommt die Trainerin bzw. der Trainer in das Unternehmen) oder über das Büro für Arbeitsschutz und Betriebsökologie [Link 4] organisiert, üben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anhand von Filmaufnahmen und realen Arbeitstätigkeiten den Einsatz des Verfahrens.

Die Auswertungen der Akzeptanz der Anwenderschulungen (befragt wurden 90 Personen) haben ergeben, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Seminar als gute Grundlage zum Einsatz des SGA (84 Prozent) sehen, die Verständlichkeit schätzen (81 Prozent) und die guten Einsatzmöglichkeiten des SGA im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sehen (92 Prozent). In den vergangenen zehn Jahren sind mit diesem Curriculum rund 200 Personen geschult worden, die anschließend alle selbstständig das Verfahren in ihren jeweiligen Unternehmen einsetzen konnten.

Für Support vor dem Einsatz des Verfahrens, währenddessen und danach steht das Unterstützerteam mit den Autoren Gabriele Buruck, Dr. Uwe Debitz und Hildegard Schmidt in Österreich, Deutschland und der Schweiz gerne zur Verfügung. ■

LITERATURVERZEICHNIS

- [1] ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
- [2] Statistik Austria (2009). Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007. Wien: Verlag Österreich GmbH.
- [3] Lohmann-Haislah, A. (2012). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012.
- [4] Devereux, J., Buckle, P., & Vlachonikolis, I. G. (1999). Interactions between physical and psychosocial risk factors at work increase the risk of back disorders: an epidemiological approach. In *Occupational and Environmental Medicine*, Bd. 56, Nr. 5, S. 343–353.
- [5] Hägg, G. M. (1991). Static work and myalgia – a new explanation model. In P. A. Andersson, D. J. Hobart, & J. V. Danoff (Eds.). *Electromyog kinesiol* (pp. 115–119). Amsterdam: Elsevier Science.
- [6] Richter, P. & Kirscher, A (2006). Psychosoziale Arbeitsfaktoren bei der Diagnostik von Rückenschmerzen. In H. Grieshaber, M. Stadeler & H.-Chr. Scholle (Hrsg.). *Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen*. 12. Erfurter Tage: (S. 221–236). Erfurt: Dr. Busert & Stadeler.
- [7] Waerstedt M., & Westgaard, RH. (1996). Attention-related muscle activity in different body regions during VDU work with minimal physical activity. *Ergonomics*. 39, 661-676.
- [8] Elfering, A., Semmer, N. K., Schade, V., Grund, S. & Boos, N. (2002). Supportive col-league, unsupportive supervisor: The role of provider-specific constellations of social support at work in the development of low back pain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 130-140.
- [9] Lundberg, U., Efsberg-Dohns, I., Melin, B., Sansjö, L., Palmerud, G., Kadefors, R., Ekström, M. & Parr, P. (1999).

Übersichtsinformationen zur Evaluierung psychischer Belastungen mittels SGA:

Wo bekomme ich das Verfahren?

Kosten:

Autor(en):

Methode:

Gütekriterien:

Einsatzgebiet:

Durchführungsdauer:

Maßnahmenvorschläge:

www.eval.at

Schulungskosten

Debitz, Buruck, Muehlpfordt, Schmidt (2016) [16]

Beobachtungsinterview

vorhanden

Tätigkeitsklasse: universell; Branche: universell

ca. 45 Minuten pro Arbeitsplatz (geschulte Expertinnen/Experten),

Auswertung: ca. 15 Min./Interview

ausführlich im Verfahren beschrieben

Psychophysiological stress response, muscle tension and neck and shoulder pain among supermarket cashiers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (3), S. 245–255.

- [10] Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.). (2009). *Manuelle Lasthandhabung Heben, Halten, Tragen*.
- [11] Hacker, W., Fritsche, B., Richter, P. & Iwanowa, A. (1995). *Tätigkeitsbewertungssystem (TBS). Verfahren zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten*. Zürich und Stuttgart: VdF und Teubner.
- [12] Oesterreich, R.; Volpert, W. (Hrsg.) (1991). *VERA Version 2. Arbeitsanalyseverfahren zur Ermittlung von Planungs- und Denkanforderungen im Rahmen der RHIA-Anwendung. Handbuch (Teil 1) und Manual (Teil 2)*. Berlin: Technische Universität.
- [13] Karasek, R. A. (1979). Job demands, Job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, S. 285–307.
- [14] Siegrist, J. (2002). Effort-Reward-Imbalance at Work and Health. In D. C. Ganster & P. L. Perrewé. (Eds.). *Historical and Current Perspectives on Stress and Health, Volume 2* (pp. 261–291). New York:

Elsevier Science.

- [15] Tomaschek, A.; Buruck, G., Lütke-Lanfer, S. S., Melzer, M. & Richter, P., (2016). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: A validation study of the “Healthy Workplace Screening” (under Revision)
- [16] Debitz, U., Buruck, G., Mühlpfordt, S., Muzykorska, E., Lübbert, U., & Schmidt, H. (2016). *Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA). Physische und psychische Gefährdungen erkennen – gesünder arbeiten! Version 3.0*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Link 1: <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/annual-report-2015-adapting-change-and-new-challenges-osh/view> oder kurz <http://tinyurl.com/zmszet>
- Link 2: Fehlzeitenreports werden auf den Internetseiten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger unter der Rubrik „Publikationen“ veröffentlicht. <http://tinyurl.com/jsljvsv>
- Link 3: <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>
- Link 4: <http://buero-fuer-arbeitsschutz.de>

Mag. Brigitte-Cornelia Eder
AUVA-Hauptstelle
Unfallverhütung und
Berufskrankheitenbekämpfung
Brigitte.Cornelia.Eder@auva.at

M. P.H. Gabriele Buruck
(Gesundheitswissenschaftlerin)
TU Dresden
Institut für Arbeits-, Organisations- und
Sozialpsychologie
Gabriele.Buruck@tu-dresden.de
www.tu-dresden.de/psych/bgm

Dr. rer. nat. Uwe Debitz
novaworx
Dr. Debitz, Hubrich und Roitzsch Partner-
schaft Arbeits- und Organisations-
psychologen
Debitz@novaworx.de
www.novaworx.de



ZUSAMMENFASSUNG



Das SGA-Verfahren (Screening Gesundes Arbeiten) ermöglicht die Evaluierung physischer und psychischer Belastungsfaktoren in einem übersichtlichen Beobachtungsinterview. Ein ausführlicher Leitfaden erklärt die Vorgangsweise ergänzend zu einer Schulung, die den Expertinnen und Experten die Durchführung erleichtert. Den wissenschaftlichen Hintergrund dieses Verfahrens bildet unter anderem die Cinderella-Hypothese. Sie beschreibt Muskelfasern, die – ähnlich der bekannten Märchenfigur – übermäßiger Arbeitsbelastung ausgesetzt sind und nicht genügend Erholungszeiten erhalten. Neben der Vorstellung des Verfahrens enthält der Artikel eine kompakte Zusammenstellung wichtiger Befunde und der aktuellen Gesetzeslage sowie eine kurze Fallbeschreibung in einem Praxisunternehmen. ■

SUMMARY



The SGA method for work health makes it possible to evaluate physical and mental stress factors in a comprehensive observation interview. Experts are trained to use the method and are given additional guidance in a detailed manual. The method is scientifically based on the “Cinderella syndrome” described in muscles that are exposed to excessive strain and lack of regeneration, as in the case of the famous fairy tale figure. The article introduces the method, gives an overview of significant findings, and explains the current legal situation by briefly describing the case of a business. ■

RÉSUMÉ



La procédure SGA (Screening du travail sain) permet d'évaluer les facteurs de charge psychique et physique lors d'un interrogatoire structuré d'observation. Un guide détaillé explique les procédures complémentaires à une formation, qui facilite aux experts sa mise en pratique. La trame scientifique de cette procédure est tissée, entre autres, par l'hypothèse Cinderella, qui décrit la musculature qui, comme la célèbre figure du conte de fée, souffre d'une surcharge de travail, et ne dispose pas d'un temps de récupération suffisant. En plus de la représentation de cette procédure, l'article comprend une compilation compacte de résultats importants et de l'actuelle législation, ainsi qu'une courte description de cas dans une entreprise de mise en pratique. ■

Wie viel Geld, Macht und Einfluss braucht der Mensch? (1)



Bild: Fotolia/Sergey Nivens

Welche Bedeutung kommt Ressourcen wie Geld, Macht und Beziehungen für die Gesundheit des Menschen zu? Welchen Einfluss haben Optimismus, Zuversicht und ein „gesundes Selbstwertgefühl“? Wie die Forschung zeigt, spielen alle genannten Faktoren eine nicht unmaßgebliche Rolle. Erklärungsmodelle für die Abhängigkeit der Gesundheit von Ressourcen kommen unter anderem aus den Gesundheitstheorien, den Stresstheorien oder aus arbeits- und organisationspsychologischen Theorien. Jedes dieser Ressourcenmodelle bietet ein in sich schlüssiges Erklärungskonzept. Vollständige Modellannahmen, die alle bisherigen Erkenntnisse aus den unterschiedlichen Bereichen integrieren, fehlen jedoch aus der Sicht der Autorin – einer in der Praxis tätigen Arbeits- und Organisationspsychologin. In der betrieblichen Praxis ist es daher nicht einfach, ein passendes Analyseinstrument zu finden bzw. Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zu empfehlen. Die arbeits- und organisationspsychologische Datenbank soll dabei unterstützen. Teil 1 dieses Artikels beschäftigt sich mit den allgemeinen Voraussetzungen von Ressourcenmodellen, Teil 2 folgt in der kommenden Ausgabe von SICHERE ARBEIT.

SYLVIA ROTHMEIER-KUBINECZ

Einer sehr allgemeinen Definition nach werden unter Ressourcen entweder personale Eigenschaften oder Güter verstanden, über die eine Person verfügt und auf die sie im Alltag sowie in schwierigen Lebenssituationen zurückgreifen kann. Ressourcen können demnach in der Lebens- oder Arbeitssituation oder in der Person begründet sein. Der Stellenwert, den man der Person oder der Umwelt gibt, ist freilich auch von der theoretischen Orientierung des jeweiligen Ressourcenkonzepts abhängig. In der arbeitspsychologischen Praxis scheint sich darüber seit einiger Zeit eine Neuauflage der Diskussion über die „alte“ Tradition der Persönlichkeits- und gesundheitsförderlichen Gestaltung humaner Arbeit und der „neuen“ Tradition der Salutogenese zu ergeben.

Ressourcen in unseren Gesellschaften

„Brav sein nützt manchmal nichts“, wie die Hausärztin der Autorin

einst anmerkte. Die Welt ist ungerecht. Wie die Forschung in der Sozialepidemiologie und in der medizinischen Soziologie zeigt, sind auch die Gesundheitschancen in einer Bevölkerung höchst ungleich verteilt. Ein aufgeklärtes Gesundheitsbewusstsein, ein gesundheitsförderlicher Lebensstil und ein wirksamer Umgang mit Lebensbelastungen alleine vermögen diese Unterschiede nicht zu erklären. Als ebenso wichtige und nachhaltig wirksame Gesundheitsdeterminanten in einer Gesellschaft haben sich sozioökonomische und psychosoziale Faktoren herausgestellt. Gesundheit hängt mit Einkommen und Bildung zusammen: Mit steigendem Haushaltseinkommen steigt auch die Lebenserwartung. Wobei das soziale Gefälle in der Gesundheit ein Kontinuum ist und daher uns alle betrifft. Auch an der Bildung lässt sich der Gesundheitszustand voraussagen (Marmot, 2005, S. 17–18). Gesundheit hängt mit den sozialen Netzwerken zusammen: Soziale Ressourcen sind in unseren Gesellschaften ebenfalls ungleich verteilt. Die Whi-

tehall-Studie II hat gezeigt, dass die Regelmäßigkeit jeder Art von sozialen Kontakten – ob familiäre, freundschaftliche, kollegiale, berufliche oder vereinsmäßige – mit der berufshierarchischen Position bzw. mit deren sozialem Status ansteigt, ausgenommen der Kontakt zur eigenen Familie. Menschen mit niedrigerem sozialen Status haben mehr Kontakt zur Familie, aber weniger Freundschaften oder weniger Kontakt zu Arbeitskollegen, sind seltener vereinsmäßig organisiert etc. (nach Marmot, 2005, S. 167). Granovetter erklärt den Zusammenhang so: „Soziale Netzwerke vermitteln den Zugang zu Ressourcen, materiellen Gütern und emotionalen Beziehungen. Sie bereichern das Leben, indem sie Zugang zu Informationen eröffnen und die eigene Einflussnahme erleichtern, schließlich tragen sie zur Erhöhung räumlicher und sozialer Mobilität bei.“ (Granovetter, 1973; in: Berkman, Melchior, 2008, S. 89)

Der „Sozioökonomische Status“ (SES – socioeconomic status) wird durch die Hauptindikatoren

Einkommen, Ausbildung/Qualifikation und Beruf (berufshierarchische Position – Dienstgrad – social class) beschrieben. Auch Eigentum zieht man fallweise als Indikator heran (Siegrist, Marmot, 2008, S.18).

Will man Gesundheit anhand der sozioökonomischen und psychosozialen Faktoren nicht nur beschreiben, sondern auch erklären und vorhersagen, bedarf es einer Theorie über die vermuteten kausalen Zusammenhänge, anhand derer sich die Gültigkeit der Erkenntnisse überprüfen lässt. „Erklärungen für diesen sozialen Gradienten der Gesundheit zu finden war das Hauptziel der Whitehall-Studien I und II (Marmot et al. 1978, Marmot 2004) – obwohl Beobachtungen über gesundheitliche Ungleichheiten schon publiziert waren, bevor sie zum erklärten Forschungsziel der Whitehall-Studien wurden. (Antonovsky 1967, Kitagawa und Hauser 1973).“ (in: Siegrist, Marmot, 2008, S. 16)

Aus den epidemiologischen Daten der Whitehall-Studien konnten unter anderem zwei theoretische Modelle – das „Job-Demand-Controll-Modell“ (Anforderungs-Kontroll-Modell) und das „Effort-Reward-Imbalance-Modell“ (Modell beruflicher Gratifikationskrisen) – entwickelt werden, die den Zusammenhang von bestimm-

ten Arbeitsbedingungen und einem erhöhten Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen erklären. Deren Ergebnisse gelten heute mehrfach durch Langzeitstudien und auch für andere schwere Erkrankungen als gesichert. Einen guten Überblick über die Forschung findet man etwa bei Marmot M. (2005), Dragano N. (2007), in der deutschen Ausgabe von Siegrist, J. und Marmot, M. (2008) oder auch bei Wilkinson R. G. (2001).

Messinstrumente zur Erfassung der psychosozialen Belastungen in der Arbeit sind:

- ERI – Effort Reward Imbalance (Siegrist, 2004)
 - FIT – Erleben von Intensität und Tätigkeitsspielraum in der Arbeit (Karasek, 1979; Richter, 2000)
- Zugang: „aowΨ“ Datenbank

Demnach zählen Arbeitsbedingungen wie ein ausreichender Tätigkeitsspielraum oder angemessene Anerkennung zu den Grundvoraussetzungen, um bei steigenden Anforderungen Fehlbelastungen, die sich aus der sozialen Situation am Arbeitsplatz ergeben, zu vermeiden. Auf die zentrale Rolle des Tätigkeitsspielraums für die persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung wird immer wieder hingewiesen (vgl. u. a. Ulich, Wülser, 2012, S. 262–264).

Soziale Netzwerke, Einkommen und Bildung hängen zusammen: Soziale Eingebundenheit und Geldreserven sind nicht unabhängig voneinander. Armut führt häufig auch zu sozialer Isolation (vgl. Wilkinson, 2001), andererseits können sich aufgrund von sozialen Beziehungen auch Einkommenschancen eröffnen.

Nach Siegrist und Marmot gibt es noch keinen endgültigen Kenntnisstand über das Ausmaß, in dem chronische Erkrankungen eindeutig sozial bedingt sind. Allerdings liegen zahlreiche Erklärungsansätze in unterschiedlichen Kausalrichtungen vor, die sich nicht widersprechen müssen (Siegrist, Marmot, 2008, S. 20ff). Gesellschaftliche Stellung, Ansehen, Geld und soziale Vernetzung sind vom Beruf, von der beruflichen Stellung, den Verbindungen in der oder durch die Arbeit sowie vom Einkommen aus dem Beruf nicht zu trennen. Auf die meisten Menschen trifft es zu, dass das Einkommen aus der Erwerbsarbeit resultiert und soziale Eingebundenheit teilweise von Geldreserven abhängt.

In der Literatur lassen sich je nach theoretischer Orientierung zahlreiche Arten der Klassifikation von Ressourcen finden. Ausgewählte Kategorisierungsmöglichkeiten sind je nach gewählter Dimension unter anderem

Organisationale Ressourcen	Soziale Ressourcen	Personale Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenvielfalt • Tätigkeitsspielraum • Qualifikationsnutzung • Lernmöglichkeiten • Partizipationsmöglichkeiten 	Soziale Netzwerke, Unterstützung durch: <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte • Arbeitskollegen • Lebenspartner • andere Personen Transformationaler Führungsstil	<ul style="list-style-type: none"> • Zukunftsorientiertheit • flexible Bewältigungsstile • Selbstregulationsfähigkeit • dispositioneller Optimismus • Kohärenzerleben • Hardiness • Selbstwirksamkeitsüberzeugungen • Kontrollüberzeugungen • Erholungsfähigkeit

Abb. 1: Klassifikation von Ressourcen im Arbeitsprozess (erweitert nach Udris et al., 1992; in: Richter, Buruck, Nebel, Wolf, 2011; S. 29, Tab. 1)

(vgl. Jopp, 2003, S. 37, Tab. 1):

- personal (Beispiel: Persönlichkeitsmerkmale; vgl. auch Abb. 1), sozial (Beispiel: Freunde; vgl. auch Abb. 1), materiell (Beispiel: Eigentum; vgl. Objekt Ressourcen) oder
- internal (Beispiel: Gesundheit), external (Beispiel: Ausbildungssystem) oder
- spezifisch (Beispiel: Wissen um Steuergesetzgebung), übergreifend (Beispiel: Intelligenz) oder personenbezogen (Beispiel: Gesundheit), gesellschaftsbezogen (Beispiel: Bruttosozialprodukt).

Die Unterscheidung zwischen objektiven und subjektiven Ressourcen ist insbesondere für den Einfluss der Ressourcen auf das Wohlbefinden von Bedeutung (z. B. Campell et al., 1976; Smith, Fleeson, Geiselman, Stettersten & Kunzmann, 1999; in: Jopp, 2003, S. 36).

Die Kategorisierung „organisational“, „sozial“ und „personal“ wird bevorzugt für Ressourcenmodelle in der Arbeit gewählt.

Ressourcen in der Arbeit

„Was ist gute Arbeit?“, wurden 2002 rund 5.400 Beschäftigte in Deutschland gefragt. Die Hitliste führt der „Wunsch nach einer sicheren Einkommens- und Arbeitssituation“ an (Richter, 2010, S. 78). Das verwundert nicht, wenn man in Betracht zieht, dass Arbeitsplatzunsicherheit erwiesenermaßen einer der gesundheitsschädlichsten Faktoren ist, wie man z. B. bei japanischen Arbeitern mit Arbeitsplatzunsicherheit feststellen konnte (Tsutsumi et al., 2001, S. 149). Auch materiellen Ressourcen lässt sich eine gewisse gesundheitsförderliche Wirkung nicht absprechen (vgl. Abschnitt

„Die Rolle des Einkommens in Ressourcenmodellen“). Es sind also in erster Linie die Ausführungsbedingungen (job context) wie Beschäftigungsverhältnis und Entlohnungsform, die mit guter Arbeit verbunden werden.

Bei Ressourcenmodellen im betrieblichen Kontext, z. B. in der betrieblichen Gesundheitsförderung, werden Ressourcen meist nach „organisational“, „sozial“ und „personal“ klassifiziert (vgl. Abb. 1).

Die theoretischen Grundlagen der „organisationalen“ Ressourcen stammen von Theorien zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, wie beispielsweise aus dem „Konzept der vollständigen Tätigkeiten“ (vgl. Hacker, 2005, S. 251ff) oder aus dem „Motivationspotential der Arbeit“ (Hackman & Oldham, 1976, 1980; in: Dunckel, 1999, S. 206ff); oder sie kommen aus der Sozialepidemiologie, wie das Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek und Theorell, 1990; in: Ulich, Wülser, 2012, S. 83).

Für alle genannten Faktoren gibt es zahlreiche Forschungsergebnisse, die ihre Rolle als Ressourcen belegen.

Ein Messinstrument, das einerseits Anforderungen bzw. Belastungen und andererseits organisationale und soziale Ressourcen erfasst, ist das SALSA, wobei im sozialen Bereich nur die Arbeitsbeziehungen abgefragt werden (vgl. Abschnitt „Die Rolle des Kollektivs in Ressourcen-Modellen“).

Messinstrument zur Erfassung des salutogenetischen Aspekt der Arbeit:

- SALSA – Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse

(Riemann und Udris, 1997; Udris 2006)

Zugang: „aowΨ“ Datenbank
Theoretischer Hintergrund von SALSA ist einerseits ein Gesundheitsmodell, der Ansatz der „Salutogenese von Aaron Antonovsky“ (vgl. Abschnitt „Die Rolle des Individuums in Ressourcen-Modellen“), andererseits orientiert sich der Ansatz an handlungstheoretischen Modellen von Belastung und Belastungsbewältigung.

Arbeit erhält gesund oder macht krank

Arbeit erhält gesund oder macht krank – je nachdem, ob man gesunderhaltenden Ressourcen oder krankmachenden Stressoren ausgesetzt ist.

Ein Modell, das Anforderungen sowohl unter dem Aspekt ihrer belastenden Wirkung als auch unter dem salutogenetischen Aspekt behandelt, ist das RAS-Modell (Ressourcen-Anforderungen-Stressoren-Modell) von Iwanowa (2006).

Theoretische Grundlage ist keine allgemeine und umfassende Gesundheitstheorie, wie z. B. jene der Salutogenese, sondern liefern die Handlungs- und Tätigkeitsregulation sowie die Belastungsforschung (Hacker, 1998; Hacker, Iwanowa und Richter, 1983; Richter und Hacker, 1998; in: Iwanowa, 2006, S. 265–283).

Das Modell ist wissenschaftlich überprüft und bestätigt sowie in der Praxis gut einsetzbar.

Was ist anders an diesem Ressourcen-Modell? Es werden drei (statt sonst meist zwei) unabhängige Dimensionen von Tätigkeiten angenommen, die mit positiven oder negativen Auswirkungen auf die Gesundheit einhergehen: Res-

sources, Stressoren und Anforderungen.

- Ressourcen werden als objektiv vorhandene, real existierende potenzielle Handlungsmöglichkeiten definiert, die zur Nutzung und Inanspruchnahme bereitstehen: Freiheitsgrade, Entwicklungspotenzial, Information, soziale Unterstützung und Partizipation. Die Nutzung von Ressourcen, ihr tatsächlicher Gebrauch, ist nicht obligatorisch und kann frei und selbstbestimmt erfolgen (vgl. Iwanowa, 2015, S. 4ff; Iwanowa 2006, S. 268).
- Anforderungen werden hingegen als Handlungsnotwendigkeiten definiert: Qualifikationsanforderungen, Rückmeldung und Kooperations-Kommunikations-Erfordernisse. Die Erfüllung von Anforderungen ist verpflichtend; sie können als Ressourcen oder Stressoren wirken: „Je nachdem, ob diese (Handlungs-)Erfordernisse als belastend, bedrohend oder herausfordernd (vgl. Lazarus und Launier, 1981) bewertet werden und in Abhängigkeit der verfügbaren inneren und äußeren Ressourcen, kann es zu unterschiedlichen Folgen kommen. Angenommen wird eine NICHT-LINEARITÄT der Beziehung zu den Gesundheitsindikatoren mit einem optimalen Bereich um die mittleren Anforderungen (Iwanowa, 2006; Seite 269, 270).“
- Als krankmachende Stressoren werden Tätigkeitsmerkmale bezeichnet, die potenziell belastenden Charakter haben, weil damit ein zusätzlicher Aufwand verbunden ist: Unsicherheit (Widersprüchlichkeit), Zeitdruck und Organisationsprobleme (vgl. Iwanowa, 2015, S. 4ff),

Iwanowa weist im Speziellen noch einmal darauf hin, dass die Freiwilligkeit der Nutzung dieser Ressourcen, z. B. in Bezug auf Freiheitsgrade, Entwicklungs- oder Mitbestimmungsmöglichkeiten, tatsächlich gegeben ist und erlebt wird. Aufgrund von Forschungsergebnissen warnt sie vor „Zwangsbeglückungen“ (vgl. Iwanowa, 2006, S. 280).

Dieses Prinzip wird auch in der differenziellen Arbeitsgestaltung gefordert:

Das „strikte Vorschreiben von vermeintlich optimalen Arbeitsabläufen [kann] in einzelnen Fällen sogar zu ineffizienter Arbeitsweise führen“ (Ulich, 2011, S. 295).

Das Prinzip der differenziellen Arbeitsgestaltung tritt beispielsweise dafür ein, verschiedene Arbeitsstrukturen gleichzeitig anzubieten, zwischen denen die Beschäftigten wählen können (vgl. Ulich, 2016; S. 159ff; Ulich, Nido; 2014). Besonders in Hinblick auf die Begrenzung aller Ressourcen und die Idee, sich Ressourcen gut einzuteilen bzw. freiwillig nicht zu nützen, erinnert an unsere Naturschätze.

Bei Naturschätzen wird zwischen „Ressource“ und „Reserve“ unterschieden: „Während Reserven die sicher nachgewiesenen und mit bekannter Technologie wirtschaftlich gewinnbaren Vorkommen in der Erdkruste umfassen, sind Ressourcen Vorkommen, die noch nicht wirtschaftlich zu fördern sind oder die noch nicht sicher ausgewiesen sind, aber aufgrund geologischer Indikatoren erwartet werden.“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie Deutschland)

Vergleicht man Ressourcen in Ressourcenmodellen mit Natur-

schätzen in Energiekonzepten, wären Ressourcen nach Iwanowa definitionsgemäß zwar Reserven – also real existierend und bereitstehend. Deren Nutzung erfolgt jedoch wahlweise auf eigenen Wunsch; man kann von einer bewussten Entscheidung ausgehen, sie zu nutzen.

Eine hohe Ausprägung von Ressourcen im Sinne von Reserven geht mit besserer Gesundheit einher. Zwischen Anforderungen und Gesundheit gibt es keinen Zusammenhang, weil sie sich positiv oder negativ auswirken können. Eine hohe Ausprägung von Stressoren geht mit schlechter Gesundheit einher (Iwanowa, 2015, S. 66; Iwanowa, 2006, S. 272).

Ein Messinstrument, das die Ressourcen im Sinne des RAS-Modells erfasst, ist:

- RDFN – Redefinition der Arbeitstätigkeit (Iwanowa, 2000, 2004, 2006) Zugang: „aowΨ“ Datenbank

Die klare Abgrenzung von Anforderungen und Stressoren erleichtert nach Ansicht der Autorin nicht nur das Verständnis von Ressourcen, sondern ermöglicht es, gezielt Gestaltungsmaßnahmen abzuleiten, die nachhaltig wirksam sind.

Obwohl Ausführungsbedingungen wie Beschäftigungsverhältnis und Entlohnungsform eine große Rolle für die Gesundheit zu spielen scheinen, finden sich in Ressourcen-Modellen zur Arbeit meist nur organisationale und soziale Ressourcen. Materielle Ressourcen in der Bedeutung von „finanziellen Ressourcen“ hingegen werden in Ressourcen-Konzepten zur betrieblichen und/oder individuellen Gefährdungsbeurteilung meist nur indirekt erwähnt – bei-

spielsweise als sozial vermittelte Belohnung im Effort-Reward-Imbalance-Modell. In der Forschung, selten aber in der Praxis werden sie als soziodemografische Daten in Form von Einkommenshöhe, Eigentum oder Ersparnissen erfasst.

Die Rolle des Einkommens in Ressourcen-Modellen

Als Variable/Indikator in Ressourcen-Modellen finden finanzielle Ressourcen keine Berücksichtigung, obwohl sie eine direkte Wirkung nahelegen:

Der materialistische oder strukturalistische Erklärungsansatz zu den Gesundheitsunterschieden besagt, dass „materielle Ressourcen, die mit Einkommen und beruflicher Stellung zusammenhängen (die ihrerseits stark von der Bildung beeinflusst sind), eine direkte Wirkung auf die Gesundheit haben.“ (Siegrist, Marmot, 2008, S. 21)

„Denn, wie die spätere Forschung zeigen sollte, haben materielle Bedingungen einen starken Einfluss auf kulturelle und verhaltensbezogene Determinanten der Gesundheit.“ (Siegrist, Marmot, 2008, S. 19)

Speziell im Zusammenhang mit den Risikofaktoren „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“, „unsichere Arbeitsplätze“, „befristete Arbeitsverträge“ oder „mangelnde Absicherung im Krankheitsfall“ spielen materielle/finanzielle Ressourcen im Leben jedes Menschen eine Rolle. Wenn man beispielsweise als Einzelunternehmer oder -unternehmerinnen tätige Menschen fragt, wie hohe Geldreserven/Ersparnisse sie zur Absicherung benötigen, nennen die meisten eine ganz konkrete Summe. Diese zu haben oder nicht zu haben, macht für sie offenbar einen

Unterschied, um beruhigt schlafen zu können, wenn einmal ein Auftrag ausbleibt. Geld ermöglicht es außerdem, auf Urlaub zu fahren und sich von beruflichen Anstrengungen zu erholen, einen Babysitter zu bezahlen, um ein Konzert zu besuchen, einen Weiterbildungskurs zu buchen, um seine berufliche Position zu verbessern, Eigentum zu erwerben, das zu Ansehen oder einem gewissen Status verhilft, eine Physiotherapeutin zu bezahlen, wenn das Knie nicht heilen mag etc. Die Liste ließe sich endlos fortsetzen. Kann man also sagen: je mehr, desto besser?

Wie viel Geld braucht der einzelne Mensch für sein Wohlbefinden? Auf der Suche nach Erklärungsmodellen für das Gesundheitsgefälle hat sich gezeigt, dass „unter den modernen Industriegesellschaften [...] nicht die reichsten Gesellschaften die gesündesten [sind], sondern diejenigen mit den geringsten Einkommensunterschieden zwischen Reich und Arm. Soziale Ungleichheit und relative Armut sind außerordentlich wirksam: sie steigern die Todesraten.“ (Wilkinson, 1996)

Die gesellschaftliche Verteilung des Einkommens ist ein Maß für das relative und nicht für das absolute Einkommen der Menschen, wobei relatives Einkommen als soziale Ressource, als Sozialkapital verstanden wird. Eine ausgewogenere Einkommensverteilung vermittelt den Menschen das Gefühl, in einer gerechteren Gesellschaft zu leben, die über vergleichsweise starke soziale Bindekraft verfügt und mit einem hohen Maß an Gemeinschaftssinn ausgestattet ist.“ (Noack zum Geleit; in: Wilkinson, 2001, S. XIV)

Wollte man nicht nur sozial vermittelte Belohnung mittels der

Indikatoren Geld, Wertschätzung und berufliche Statuskontrolle erfassen (Siegrist; in: Ulich, Wülser, 2012, S. 92), sondern auch tatsächlich materiell vermittelte Belohnung, wäre vermutlich der Einkommensunterschied zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Einkommen in einem Unternehmen ein möglicher Indikator in einem Ressourcen-Modell.

Macht Geld glücklich? Finanzieller Wohlstand ist eine Ressource, die in so gut wie allen Lebensbereichen Bedürfnisse und Wünsche erfüllen kann. Das reicht von den Ausgaben für die Basisversorgung, die speziell in ärmeren Ländern mit Wohlbefinden im Zusammenhang steht, bis hin zu überdurchschnittlichem Einkommen, das es erlaubt, Geldreserven anzulegen. Wohlhabende Menschen scheinen glücklicher zu sein als ärmere Menschen (vgl. Veenhofen, 1994; Diener, 2000; in: Jopp, 2003, S. 42). Schon seit einiger Zeit wird seitens der positiven Psychologie vorgeschlagen einen nationalen Indikator für Wohlbefinden zu erheben.

Ein Messinstrument, das Lebenszufriedenheit erfasst und in über 30 Sprachen übersetzt wurde, ist:

- Satisfaction With Life Scale (SWLS): Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). Zugang: <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html> (Download: 3.8.2016)

Beide Diskussionen rund um das Einkommen sind also für Gesundheit und Wohlbefinden in einer Gesellschaft bzw. in Bezug auf die Arbeit wichtig: jene über Mindestsicherung, Mindestlöhne und Sozialhilfe zur Deckung des Lebensunterhalts zur Basisversorgung; sowie jene rund um das

bedingungslose Grundeinkommen, dessen Höhe mindestens existenzsichernd sein soll. Ein Grundeinkommen liegt den Vorstellungen nach über der nationalen Armutsriskogrenze und soll darüber hinaus gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Eine spannende Diskussion findet beispielsweise im Rahmen des „Netzwerks Grundeinkommen“ anlässlich der am 5. Juni 2016 in der Schweiz abgehaltenen Volksabstimmung über das „Bedingungslose Grundeinkommen“ statt. ■

LITERATUR

- Berkman, L. & Melchior, M. (2008). Ein Modell für zukünftige Entwicklungen. In: Siegrist, J. & Marmot, M. (2008). Soziale Ungleichheit und Gesundheit: Erklärungsansätze und gesundheitspolitische Folgerungen. Bern: Hans Huber Verlag.
- Buchwald, P. & Hobfoll, S. E. (2004). Die Theorie der Ressourcenerhaltung und das multiaxiale Copingmodell – eine innovative Stresstheorie. In: Buchwald, P., Schwarzer, C. & Hobfoll, S. E. Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Buchwald, P. (2014). Seminarunterlagen; Vortrag AK Wien, 6. März 2014.
- Buchwald, P., Schwarzer, C. & Hobfoll, S. E. (2004). Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Dragano, N. (2007). Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten: Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dunckel, H. (1999). Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Schriftenreihe Mensch–Technik–Organisation, Band 14 (Hg. Ulich, E.). Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Erikson, E. H. (1989). Identität und Lebenszyklus. 3 Aufsätze. 11. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 86, 150–151.
- Franke, A. (Hg.) (1997). Aaron Antonovsky. Salutogenese: Zur Entmystifizierung der Gesundheit, dgvt-Verlag.
- Gilbert, D. T., Pines, E. C., Wilson, T. D., Blumberg, S. J. & Wheatley, T. P. (1998). Immune neglect: a source of durability bias in affective forecasting. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 75, 3, 617–638.
- Gros, E. (Hg.) (1994). Anwendungsbezogene Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Hacker, W. (2005). Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit. 2. Aufl. Bern: Hans Huber Verlag.
- Hobfoll, S. E. (1988). The ecology of stress. Washington, D. C.: Hemisphere.
- Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture, and community. New York: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E., Lilly, R. S. & Jackson, A. P. (1992). Conservation of social resources and the self. In: Veiel, H. & Baumann U. (Eds.). The meaning and measurement of social support Washington, DC: Hemisphere, 125–141.
- Iwanowa, A. (2015). Bewertung der Gestaltungsbedürftigkeit von Arbeitstätigkeiten – Validierung eines Kurzfragebogens zur bedingungsbezogenen Arbeitstätigkeitsanalyse. *Wirtschaftspsychologie*, 17. Jahrgang. Heft 4, 62–70, Pabst Science Publishers.
- Iwanowa, A. (2006). Das Ressourcen-Anforderungs-Stressoren-Modell. In: Sachse, P. & Weber W. G. (Hg). Zur Psychologie der Tätigkeit. Schriften zur Arbeitspsychologie, Nr. 64 (Hg. Ulich, E.) Bern: Huber, 265–283.
- Johnson, J. V. (1995). Occupational injury and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 37, 1199–1203.
- Jopp, D. (2003). Erfolgreiches Altern: Zum funktionalen Zusammenspiel von personalen Ressourcen und adaptiven Strategien des Lebensmanagements. Dissertation Freie Universität Berlin.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job control, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 32, 285–308.
- Kristenson, M. (2008). Sozioökonomische Lage und Gesundheit – die Rolle des Bewältigungsverhaltens. In: Siegrist, J. & Marmot, M. (Hg.) (2008). Soziale Ungleichheit und Gesundheit: Erklärungsansätze und gesundheitspolitische Folgerungen. Bern: Hans Huber Verlag, 163–188.
- Lyons R. F. (2004). Zukünftige Herausforderungen für Theorie und Praxis von gemeinsamer Stressbewältigung. In: Buchwald, P., Schwarzer, C. & Hobfoll, S. E. Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Marmot, M. (2005). Status Syndrome: How your social standing directly affects your health. London: Bloomsbury Publishing.
- Richter, G. (2010). Gesundheitsförderliche Aspekte in der Arbeit. In: Windemuth, D., Jung, D. & Petermann O. (Hg.), Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf, 76–85.
- Richter P. (2011). Stressoren und Ressourcen in der Arbeitswelt – Ein psychologisches Diagnostik- und Präventionskonzept. Vortrag AK Wien, 10. Oktober 2011.
- Richter, P., Buruck, G., Nebel, C. & Wolf, S. (2011). Arbeit und Gesundheit – Risiken, Ressourcen und Gestaltung. In: Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (Hg.) (2011). Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch. Göttingen: Hogrefe Verlag, 25–60.
- Rosenstiel, L. v. (2003). Grundlagen der Organisationspsychologie – Basiswissen und Anwendungshinweise, 5. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Pöschel Verlag.
- Schwarzer, C., Starke, D. & Buchwald, P. (2004). Die Diagnose multiaxialer Stressbewältigung mit dem Multiaxialen Stressbewältigungsinventar SBI. In: Buchwald, P., Schwarzer, C. & Hobfoll, S. E. Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 8, 1483–1499.
- Siegrist, J. & Marmot, M. (Hg.) (2008). Soziale Ungleichheit und Gesundheit: Erklärungsansätze und gesundheitspolitische Folgerungen. Bern: Hans Huber Verlag.
- Stoll, O. (2001). Wirkt sportliche Aktivität ressourcenprotektiv? Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Stoll, O. (2004). Der Fragebogen GCOR-E-R zur Entwicklung eines diagnostischen Instruments auf der Basis der Theorie der Ressourcenerhaltung. In: Buchwald, P., Schwarzer, C. & Hobfoll, S. E. Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Tsutsumi, A., Kayaba, K., Theorell, T. & Siegrist, J. (2001). Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in

a comparison between two complementary job-stress models. *J Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(2), 146–153.

- Udris, I. & Rimann, M. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse. Der Fragebogen SALSA. In: Strohm, O. & Ulich, E. (Hg.). *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation*. Zürich: vdf Hochschulverlag, 281–298.
- Udris, I. (2006). Salutogenese in der Arbeit – ein Paradigmenwechsel? In: Richter, P. & Wehner, T. (Hg.). *Salutogenese in der Arbeit (Themenheft)*. *Wirtschaftspsychologie*, 8, Heft 2/3, 4–13.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie*. 7. überarb. und erw. Aufl. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven*. 5. Aufl. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Ulich, E., Nido M. (2014). Präsentismus – auch ein Ergebnis persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung? In: Sachse, P., Ulich, E. (Hrsg.). *Psychologie menschlichen Handelns: Wissen und Denken – wollen und Tun*. Pabst Verlag.
- Ulich, E. (2016). Differenzielle Arbeitsgestaltung – ein zukunftsfähiges Konzept. In: iafob (Hrsg.), *Unternehmensgestaltung im Spannungsfeld von Stabilität und Wandel, Bd. II*. vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
- Ulich, E. (2016). BGM – Elemente einer ‚Positionsbestimmung‘. In: iafob (Hrsg.), *Unternehmensgestaltung im Spannungsfeld von Stabilität und Wandel, Bd. II*. vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

feld von Stabilität und Wandel, Bd. II. vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

- Wilkinson, R. G. (2001). *Kranke Gesellschaften. Soziales Gleichgewicht und Gesundheit*. Wien: Springer Verlag.

INTERNET:

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie Deutschland: <https://www.bmwi.de/DE/Themen/Energie/Energiedaten-und-analysen/Energiedaten/reservenressourcen.html> (Download: 3.8.2016).
- Guideline of national Indicator of Well-being: http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Guidelines_for_National_Indicators.pdf <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/publication.html> (Download: 3.8.2016).
- Netzwerk Grundeinkommen: <https://www.grundeinkommen.de/25/05/2016/die-schweiz-stimmt-ab-ein-meilenstein-fuer-das-bedingungslose-grundeinkommen.html> (Download: 3.8.2016).
- „aowΨ“ Datenbank: www.aowpsychologie.com
- ERI – Effort Reward Imbalance (Siegrist, 2004): http://aowpsychologie.at/a_Verfahren_bedingungsbezogen_subjektiv__ERI.1001,89-----,,2.html (Download: 2.8.2016).
- FIT – Erleben von Intensität und Tätigkeitsspielraum in der Arbeit (Richter, 2000): http://aowpsychologie.at/b_Verfahren_bedingungsbezogen_subjektiv__FIT.1001,90-----,,2.html (Download: 2.8.2016).
- SALSA (Salutogenetische Subjektive Ar-

beitsanalyse): Riemann und Udris (1997), Udris (2006): http://aowpsychologie.at/f_Verfahren_bedingungsbezogen_subjektiv__SALSA.1001,94-----,,2.html (Download: 02.08.2016).

- RDFN - Redefinition der Arbeitstätigkeit (Iwanowa, 2000, 2004, 2006), Zugang: http://aowpsychologie.at/f_Auswahl_an_Verfahren__RDFN.1001,900-----,,2.html (Download: 02.08.2016).
- Ressourcenevaluations-Liste GCOR-E (Hobfoll, L. & Jackson, 1992; Hobfoll, 1998): www.petra-buchwald.de (Download: 2.8.2016).
- GCOR-E-R (Stoll, 2001, 2004): http://aowpsychologie.at/e_Auswahl_an_Verfahren__GCOR.1001,899-----,,2.html (Download: 2.8.2016).
- Das Multiaxiale Stressbewältigungsinventar SBI (Schwarzer, Starke, Buchwald; deutsche Übersetzung der amerikanischen Originalversion der SACS; Hobfoll, 1998): http://aowpsychologie.at/g_Auswahl_an_Verfahren__SACS.1001,916-----,,2.html (Download: 2.8.2016).

Mag, Sylvia Rothmeier-Kubinecz
 AUVA-Hauptstelle
 Abteilung für Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung
sylvia.rothmeier@auva.at 

ZUSAMMENFASSUNG



Die arbeits- und organisationspsychologische Datenbank soll in der Praxis tätige Fachleute der Arbeits- und Organisationspsychologie dabei unterstützen, passende Analyseinstrumente zu finden und geeignete Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zu empfehlen. Der Artikel bietet in zwei Teilen in dieser und in der nächsten Ausgabe von SICHERE ARBEIT einen Überblick über verschiedene Ressourcenmodelle und deren Messinstrumente, die großteils in der „aowΨ“-Datenbank zu finden sind. ■

SUMMARY



A data base was devised for industrial-organizational psychologists to help them find suitable analysis tools and recommend practical measures in terms of job design. Published in two parts in this and the next issue, the article gives an overview of various resource models and their measuring tools, most of which can be found in the “aowΨ” data base. ■

RÉSUMÉ



La base de données sur la psychologie et l'organisation du travail doit, dans la pratique, aider les professionnels en activité de la psychologie et de l'organisation du travail à trouver les instruments d'analyse appropriés, et à recommander les mesures d'organisation du travail qualifiées. L'article offre, en deux parties, l'une dans cette édition et l'autre dans l'édition suivante, une vue d'ensemble sur différents modèles de ressources et leurs instruments de mesure, que l'on trouve pour la plupart dans la base de données « aowΨ ». ■

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Juli/August 2016

ON-K 001 Informationsverarbeitung

ÖNORM EN ISO/IEC 27037

Informationstechnik – IT-Sicherheitsverfahren – Leitfaden für die Identifikation, Sammlung, Erhebung und Erhaltung der digitalen Beweissicherung

ÖNORM EN ISO/IEC 27038

Informationstechnik – IT-Sicherheitsverfahren – Spezifikation für digitales Schwärzen

ÖNORM EN ISO/IEC 27040

Informationstechnik – IT-Sicherheitsverfahren – Speichersicherheit

ÖNORM EN ISO/IEC 27041

Informationstechnik – IT-Sicherheitsverfahren – Leitfaden zur Sicherung der Tauglichkeit und Eignung von Vorfall-Untersuchungsmethoden

ÖNORM EN ISO/IEC 27042

Informationstechnik – IT-Sicherheitsverfahren – Leitfaden für die Analyse und Interpretation digitaler Beweismittel

ÖNORM EN ISO/IEC 27043

Informationstechnik – IT-Sicherheitsverfahren – Grundsätze und Prozesse für die Untersuchung von Vorfällen

ÖNORM EN ISO/IEC 30121

Informationstechnik – Leitfaden für die Betriebsführung digitaler Forensik

ON-K 007 Druckgeräte

ÖNORM EN 764-1/A1

Druckgeräte – Teil 1: Vokabular (Änderung)

ÖNORM EN 13445-3/A2

Unbefeuerte Druckbehälter – Teil 3: Konstruktion (Änderung)

ÖNORM EN 16767

Industriearmaturen – Rückflussverhinderer aus Gusseisen und Stahl

ÖNORM EN 16728

Flüssiggas-Geräte und Ausrüstungsteile – Ortsbewegliche, wieder befüllbare Flaschen für Flüssiggas (LPG), ausgenommen geschweißte und hartgelötete Stahlflaschen – Wiederkehrende Inspektion

ON-K 025 Größen und Einheiten – Grundlagen und Anwendungen

ÖNORM A 6437

Größen und Einheiten – Licht und andere optische Strahlungen

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN ISO 14273

Widerstandsschweißen – Zerstörende Prüfung von Schweißverbindungen – Probenmaße und Verfahren für die Scherzugprüfung an Widerstandspunkt-, Rollennaht- und Buckelschweißungen mit geprägten Buckeln

ON-K 047 Optik und Lichttechnik

ÖNORM EN ISO 10322-2

Augenoptik – Einseitig fertige Brillenglasblanks – Teil 2: Anforderungen an Gleitsicht-Brillenglasblanks und Brillenglasblanks für degressive Brillengläser

ON-K 049 Gießereiwesen

ÖNORM EN ISO 11970

Anforderungen und Anerkennung von Schweißverfahren für das Produktionsschweißen von Stahlguss

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN 458

Gehörschützer – Empfehlungen für Auswahl, Einsatz, Pflege und Instandhaltung – Leitfaden

ÖNORM A 8062

Anwendung menschlicher Körpermaße – Grundsätze und Anleitungen für die Arbeit mit Perzentilen

ONR CENTS 16165

Bestimmung des Gleitwiderstandes von Fußgängerbereichen – Ermittlungsverfahren

ON-K 058 Heizungsanlagen

ÖNORM H 5195-1

Wärmeträger für haustechnische Anlagen – Teil 1: Verhütung von Schäden durch Korrosion und Steinbildung in geschlossenen Warmwasser-Heizungsanlagen

ON-K 126 Stetigförderer

ÖNORM EN 16974

Fördergurte – Gurtbreitenbezogener Eindrückrollwiderstand von Fördergurten – Anforderungen, Prüfung

ON-K 139 Luftreinhaltung

ÖNORM EN 19694

Emissionen aus stationären Quellen – Bestimmung von Treibhausgasen (THG) aus energieintensiven Industrien

Teil 1: Allgemeine Grundsätze
Teil 2: Stahl- und Eisenindustrie
Teil 3: Zementindustrie
Teil 4: Aluminiumindustrie
Teil 5: Kalkindustrie
Teil 6: Ferrolegierungsindustrie

ON-K 140 Wasserqualität

ÖNORM EN ISO 5667-14

Wasserbeschaffenheit – Probenahme – Teil 14: Anleitung zur Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle der umweltrelevanten Wasserprobenahme und -handhabung

ÖNORM EN ISO 14189

Wasserbeschaffenheit – Zählung von Clostridium perfringens – Verfahren mittels Membranfiltration

ON-K 143 Textilwesen

ÖNORM EN 1102

Textilien – Brennverhalten von Vorhängen und Gardinen – Detailliertes Verfahren zur Bestimmung der Flammenausbreitungseigenschaften vertikal angeordneter Proben

ON-K 147 Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung

ÖNORM EN ISO 12707

Zerstörungsfreie Prüfung – Magnetpulverprüfung – Vokabular

ON-K 152 Paletten

ÖNORM EN ISO 8611-2

Paletten für den Gütertransport – Flachpaletten – Teil 2: Leistungsanforderungen und Auswahl von Prüfungen

ON-K 157 Abfallwirtschaft

ONR CEN/TS 16916

Materialien aus Altreifen – Bestimmung der spezifischen Anforderungen für die Probenahme und Bestimmung des Feuchtigkeitsgehaltes aus dem Ofen-Trockenverfahren

ON-K 172 Automatische Brandschutzanlagen

ÖNORM EN 12845

Ortsfeste Brandbekämpfungsanla-

gen – Automatische Sprinkleranlagen – Planung, Installation und Instandhaltung

ON-K 202 Boden als Pflanzenstandort

ÖNORM L 1084

Chemische Bodenuntersuchungen – Bestimmung von Carbonat unter Berücksichtigung von Luftdruck und Temperatur

ON-K 226 Instrumente für Umweltmanagement

ÖNORM EN ISO 14004

Umweltmanagementsysteme – Allgemeiner Leitfaden zur Verwirklichung

ON-K 238 Medizinische Informatik

ÖNORM EN ISO 13940

Medizinische Informatik – Begriffssystem zur Unterstützung der Kontinuität der Versorgung

ON-K 250 Qualitätsmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens

ÖNORM K 1916

Mitarbeiterbezogenes Kompetenz- und Qualifikationsmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens

ÖNORM K 1910

Terminologie im Gesundheitswesen – Benennungen und Definitionen

ON-K 255 Konservierung von beweglichem und unbeweglichem Kulturgut

ÖNORM EN 16782

Erhaltung des kulturellen Erbes – Reinigung von porösen anorganischen Materialien – Laserstrahlreinigungungsverfahren für kulturelles Erbe

LADUNGSSICHERUNG auf Straßenfahrzeugen

NEU!



Schulungsunterlagen zur Aus- und Weiterbildung von Fachkräften für die Ladungssicherung und **Basisinformationen** für Unternehmer/Verantwortliche.

Ausführliche Informationen auf www.resch-verlag.com.

Ferner Schulungsunterlagen für:

- Staplerfahrer/Flurförderzeugführer
- Kranführer aller Kranarten
- Anschläger von Lasten
- Bediener von Hubarbeitsbühnen
- Erdbaumaschinenführer
- Motorsägenführer

RESCH

*Partner für
qualifizierte Ausbilder.*

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

Oktober 2016

**4. Oktober 2016
Kongress Bad Ischl**

„Alternsgerechte Arbeitswelt – ein Vorteil für alle!“

Fachlich zuständig:

Mag. Marie Jelenko, AUVA-Landesstelle Wien,
Unfallverhütungsdienst
marie.jelenko@auva.at

Organisatorisch zuständig:

Mag. Ariadne Seitz, AUVA-Hauptstelle,
Sicherheitsmarketing und Presse
Tel. +43 5 93 93-22916
Fax +43 5 93 93-22930
ariadne.seitz@auva.at

**11. Oktober 2016
Kongress Eisenstadt**

„Alternsgerechte Arbeitswelt – ein Vorteil für alle!“

Fachlich zuständig:

Mag. Marie Jelenko, AUVA-Landesstelle Wien,
Unfallverhütungsdienst
marie.jelenko@auva.at

Organisatorisch zuständig:

Mag. Ariadne Seitz, AUVA-Hauptstelle,
Sicherheitsmarketing und Presse
Tel. +43 5 93 93-22916
Fax +43 5 93 93-22930
ariadne.seitz@auva.at

**19. Oktober 2016
Kongress St. Wolfgang**

Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz und die neue Verordnung VEMF

Fachlich zuständig:

Dr. Christian Troger, AUVA/HUB
christian.troger@auva.at

Organisatorisch zuständig:

Mag. Ariadne Seitz, AUVA-Hauptstelle,
Sicherheitsmarketing und Presse
Tel. +43 5 93 93-22916
Fax +43 5 93 93-22930
ariadne.seitz@auva.at

November 2016

**16. November 2016
Alpenzoo Innsbruck**

23. Innsbrucker Ergonomieforum

„Durch optimale Verhältnisse zum erwünschten Verhalten?“

Teilnahmegebühr: € 165,- pro Person exkl. MwSt., € 135,- für ÖAE-Mitglieder

Auskünfte:

ergonomie zentrum, Ing. Walter Ambros KG
Tel. +43 650 56 39 340
Fax +43 512 56 39 34-4
office@ergonomie-zentrum.com

**24. November 2016
College Garden, Bad Vöslau**

Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz und die neue Verordnung VEMF

Fachlich zuständig:

Dr. Christian Troger, AUVA/HUB
christian.troger@auva.at

Organisatorisch zuständig:

Mag. Ariadne Seitz, AUVA-Hauptstelle,
Sicherheitsmarketing und Presse
Tel. +43 5 93 93-22916
Fax +43 5 93 93-22930
ariadne.seitz@auva.at

Vorschau 2017

**7. März 2017, Alte Universität Graz
23. März 2017, MARX, Wien**

„Alternsgerechte Arbeitswelt – ein Vorteil für alle!“

Fachlich zuständig:

Mag. Marie Jelenko, AUVA-Landesstelle Wien,
Unfallverhütungsdienst
marie.jelenko@auva.at

Organisatorisch zuständig:

Mag. Ariadne Seitz, AUVA-Hauptstelle,
Sicherheitsmarketing und Presse
Tel. +43 5 93 93-22916
Fax +43 5 93 93-22930
ariadne.seitz@auva.at

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

Fachseminare der AUVA

5.10.	Beschaffenheit und Verwendung von PSA	Semmering
11.–12.10.	Sicherheit an Pressen	Villach
13.10.	Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten	Salzburg
13.10.	Umbau von Maschinen	Graz
18.10.	Evaluierung alternskritischer Arbeiten	Salzburg
19.10.	Prüfpflichten im Arbeitnehmerschutz	Linz
19.–21.10.	Verordnung explosionsfähige Atmosphären (VEXAT)	Kremsmünster
20.10.	Selbstfahrende Arbeitsmittel, Ladungssicherung	Laaben bei Wien
27.10.	Auffrischung für Brandschutzbeauftragte	Salzburg
27.10.	Die Maschinen-Sicherheitsverordnung (MSV 2010)	Salzburg
7.–9.11.	Refresher für Sicherheitsfachkräfte	Graz

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.

Haberkorn unterstützt bei der Umsetzung der PSA-V

Bereits seit Mai 2014 sind die Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V) als neue Durchführungsverordnung zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und eine damit zusammenhängende Änderung der Bauarbeiterschutzverordnung (BauV) in Kraft getreten. Dabei wurden die Regelungen im Arbeitnehmerschutz über Persönliche Schutzausrüstungen näher definiert und dem aktuellen Stand der Technik angepasst. Konkretisiert wurden u. a. die Vorgaben zur betrieblichen Gefahrenevaluierung betreffend Persönliche Schutzausrüstungen, PSA-Auswahl und -Bewertung, Information und Unterweisung, Prüfpflichten sowie die jeweiligen Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für alle PSA-Arten. Neu als eigene PSA-Art geregelt wurde der Bereich Hautschutz, der bisher von vielen Betrieben als Soll, aber nicht als Muss gesehen wurde.



Sachkundigenschulung „PSA gegen Absturz“

Haberkorn bietet umfangreiche Unterstützung

Viele Industrie- und Baufirmen fragten sich nun, wie die neue PSA-Verordnung in der Praxis möglichst einfach, aber gesetzeskonform umgesetzt werden könne. Als größter Arbeitsschutzanbieter Österreichs hat sich Haberkorn dieses Themas angenommen und bietet ein breites Spektrum an Leistungspaketen zur Umsetzung der PSA-Verordnung:

- Sachkundigenschulung „PSA gegen Absturz“
- Unterweisungen „PSA gegen Absturz“
- Rettungsübungen „PSA gegen Absturz“
- Erlangen der Fachkunde für Atemschutz
- Erstellen von Hautschutz- bzw. Handschuh-Plänen



Erlangen der Fachkunde für Atemschutz

Haberkorn stellt Schulungsunterlagen zur Verfügung bzw. hilft bei der entsprechenden Auswahl von geeigneten Produkten.

Weitere Informationen, Merkblätter, Checklisten, Schulungsangebote u. v. m. erhalten Sie unter www.haberkorn.com/psa-v oder bei Ihrem Haberkorn Kundenberater.

Aus laut wird leise



Ob Großraumbüro, Produktionshalle oder Werkstatt: Der tägliche Gang zur Arbeit kann zum Gesundheitsrisiko werden – dann nämlich, wenn es zu laut wird. „Lärmschwerhörigkeit ist die zweithäufigste Art einer Hörminderung nach der Altersschwerhörigkeit“, sagt Hörakustik-Experte Lukas Schinko von Neuroth, Österreichs führendem Hörakustikunternehmen.

Dauerhafter Lärm kann nicht nur das Gehör schädigen, sondern etwa auch hohen Blutdruck oder Schlafstörungen hervorrufen. Ein Lärmpegel ab 85 Dezibel über einen längeren Zeitraum gilt als gesundheitsschädigend. Ab dieser Grenze ist laut Gesetz auch ein Gehörschutz im Job Pflicht. „Rechtzeitige Vorsorge ist besonders wichtig. Sowohl für den Arbeitsplatz als auch für die Freizeit gibt es verschiedene Gehörschutzlösungen, die individuell an die Ohren angepasst werden und das Gehör damit optimal entlasten“, sagt Schinko.

Mehr zum Thema finden Sie auch online unter: www.neuroth.at

Ladungssicherung – (k)eine unbekannte Größe

Ladungssicherung beginnt nicht auf der Autobahn, wenn kontrolliert wird oder der Fahrer beim Bremsen feststellt, dass sich „hinten was tut“, sondern bereits bei der Verpackung der Ware. Verantwortlich für die verschiedenen Stationen des Ladegutes sind mehrere Personen: Unternehmer, Fahrzeughalter, Absender, Verloader und Fahrer.

Betrachtet man eine bekannte Studie, liegen die meisten Versäumnisse im organisatorischen Bereich. So werden etwa 20 Prozent der Hilfsmittel zur Ladungssicherung nicht regelmäßig auf ihren arbeitssicheren Zustand hin überprüft, und mindestens jeder fünfte Mitarbeiter wird unzureichend unterwiesen oder verfügt nicht über die erforderlichen Kenntnisse.

Dabei müsste das nicht sein, denn Kenntnisse über eine ordnungsgemäße Ladungssicherung zu erlangen, zu wissen, wer für welche Maßnahmen verantwortlich ist, und dies entsprechend zu organisieren, ist weder besonders zeit- noch kostenintensiv – und mit den soeben erschienenen Publikationen des Resch-Verlags sehr gut möglich.

Das Lehrsystem „Fachwissen Ladungssicherung auf Straßenfahrzeugen“ verdeutlicht die Gefahren einer fehlenden oder mangelhaften Ladungssicherung und zeigt Möglichkeiten für eine ordnungsgemäße Sicherung von Waren und Gütern auf Straßenfahrzeugen auf. Mit diesem Basiswerk kann der Ausbilder schulen und weiterbilden sowie die regelmäßigen Unterweisungen im Bereich der Ladungssicherung durchführen. Es beinhaltet in einem Ordner eine CD mit einer animierten und bearbeitbaren Power-Point-Präsentation (132 Folien und 132 Dozententexte) sowie ein gedrucktes Dozenten-Handout. Das Inhaltsverzeichnis kann auf der Internetseite www.resch-verlag.com eingesehen werden; auch Musterfolien und -vortragstexte stehen dort zur Einsichtnahme im Downloadbereich zur Verfügung.



Die neue AD-APT® Technologie von ATG®

Für 97 Prozent der Handschuhträger steht mittlerweile bei der Auswahl ihrer Handschuhe der Komfort an oberster Stelle. Die größte Herausforderung dabei ist die Vermeidung schwitzender Hände. Warum?

Die Haut, das größte Organ unseres Körpers, reguliert ihre Temperatur durch Transpiration. Im Durchschnitt hat unsere Haut 155 Schweißdrüsen pro Quadratcentimeter. Unsere Hände weisen jedoch 83 Prozent mehr Schweißdrüsen pro Quadratcentimeter als der übrige Körper auf. 200 Schweißdrüsen pro Quadratcentimeter befinden sich auf dem Handrücken, während es in der Handinnenfläche 370 pro Quadratcentimeter sind. Und dann wird die Hand mit Handschuhen abgedeckt – kein Wunder, dass schwitzende Hände ein altbekanntes Problem sind.



Zeit für Veränderung? Wir bei ATG® sind davon überzeugt.

Wir wollten unbedingt eine Lösung finden und haben im Zuge dessen die AD-APT® Technologie entwickelt, die wir in unseren MaxiFlex® integriert haben. In das Handschuhfutter integrierte Mikrokapseln werden durch Bewegung sowie Wärme aktiviert. Dabei geben sie natürliche, kühlende Substanzen frei, die Ihre Hände trocken und kühl halten.

Die patentierte AIRtech®-Technologieplattform, die 360° Atmungsaktivität ermöglicht, hält in Kombination mit der AD-APT® Ihre Hände kühl, trocken und produktiv – auch unter extremen Bedingungen.



St. Wolfgang, 19. Oktober 2016
Bad Vöslau, 24. November 2016



Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz und die neue Verordnung VEMF

Informationsveranstaltung



HÄLT IHRE HÄNDE KÜHL, TROCKEN und PRODUKTIV



INSPIRIERT VON DEN BEDÜRFNISSEN UNSERER KUNDEN

MaxiFlex® Endurance™ ist ein atmungsaktiver Handschuh, der Maßstäbe für präzises Arbeiten unter trockenen Bedingungen gesetzt hat. Jetzt ist der legendäre MaxiFlex® noch besser geworden – dank der neuen AD-APT®-Technologie von ATG®.

In das Handschuhfutter integrierte Mikrokapseln werden durch Bewegung sowie Wärme aktiviert. Dabei geben diese natürliche, kühlende Substanzen frei, die Ihre Hände trocken und kühl halten.

AD-APT® – das intelligente Konzept für trockene, kühle und produktive Hände.

Erhältlich als:
MaxiFlex® Endurance™ 42-844



Bild zeigt MaxiFlex® Endurance™ 42-844
Patent Nr. EP1608808



GARANTIERT
HAUTFREUNDLICH

Mehr Informationen unter: www.atg-glovesolutions.com

