



Biofeedback im Berufsalltag

GEFAHRGUTTRANSPORT

16

Globalisierung von Schadstoffen am Arbeitsplatz

ALTERNSGERECHTES ARBEITEN

22

Website bietet Tipps und Lösungen

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT 31

Leistung und Gesundheit im Zusammenhang

Besuchen Sie uns im Internet:

SICHERE ARBEIT
Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt

HOME | ARCHIV | ABOBESTELLUNG | KONTAKT | REDAKTION | ANZEIGEN | MEDIADATEN | IMPRESSUM

SCHWERPUNKTTHEMEN - AUSGABE 1 2016

Prävention durch Licht und Beleuchtung
Ohne Licht und Beleuchtung kommt keine Arbeitstätte aus. Trotz dieses Umstandes wird ...

Null Unfälle - mehr als eine Vision
"Null Unfälle" sind für die HABAU GROUP eine besondere Vision, die es konsequent und ...

Aktuelle Standards der betrieblichen Suchtprävention
Problematischer Suchtmittelkonsum kann in jedem Betrieb auftreten. Oft greifen ...

Ladungssicherung ist dringende Notwendigkeit und kein Luxus
Beim Transport von Gefahrgut wird der richtigen Ladungssicherung inklusive Kennzeichnung ...

WEITERE INHALTE - AUSGABE 1 2016

Frühzeitig intervenieren, gesunde Haut gesund erhalten
Zur Prävention berufsbedingter Hauterkrankungen hat die AUVA einen prozess-orientierten ...

Auch unsere Helfer sind unfallversichert
Hilfos sind unsere Helfer nicht! Trotzdem sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ...

Biofeedback im Berufsalltag

Ausgabe als Download
Ausgabe online lesen

Suche GO

eval.at

HABERKORN
BERATUNG | BESIEDLUNG



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



Teufelberger
Together in Motion

ULTRA DUO

Der leichteste Gurt seiner Klasse.
Von Profis für Profis entwickelt.

www.teufelberger.com

Together in Motion

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/pankajstock123

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

Arbeit 2040

Wenn Expertinnen und Experten heute einen Blick auf die Arbeit in 20 oder 25 Jahren werfen, dann schauen sie in eine digitale Zukunft. Die Arbeit 2040 (siehe Seite 9) wird dann noch viel stärker von der Computer- und Informationstechnologie geprägt sein als heute. Dass dies nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten bleiben wird, scheint im wahrsten Sinne des Wortes „vorprogrammiert“.

Insbesondere die psychische Gesundheit wird durch ständige Erreichbarkeit, das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, den Abbau persönlicher sozialer Kontakte infolge neuer flexibler Bürokonzepte etc. vor eine harte Bewährungsprobe gestellt. Allgemein erwartet man, dass der Stress zunehmen wird.



Beauftragter Redakteur Wolfgang Hawlik

Gleichzeitig ist aber auch die physische Gesundheit gefährdet. Der jüngst veröffentlichte ATHEM II-Forschungsbericht hat gezeigt, dass nur ein „sparsamer“ Gebrauch des Handys gesundheitliche Risiken auszuschließen vermag.

Andererseits eröffnet uns die Digitalisierung auch neue Möglichkeiten, gesund zu bleiben oder gesünder zu werden. Ein Beispiel dafür: Biofeedback (siehe Seite 12). Die digital erfasste Kenntnis um unsere biologischen Parameter versetzt uns in die Lage, vegetative Prozesse zu beeinflussen.

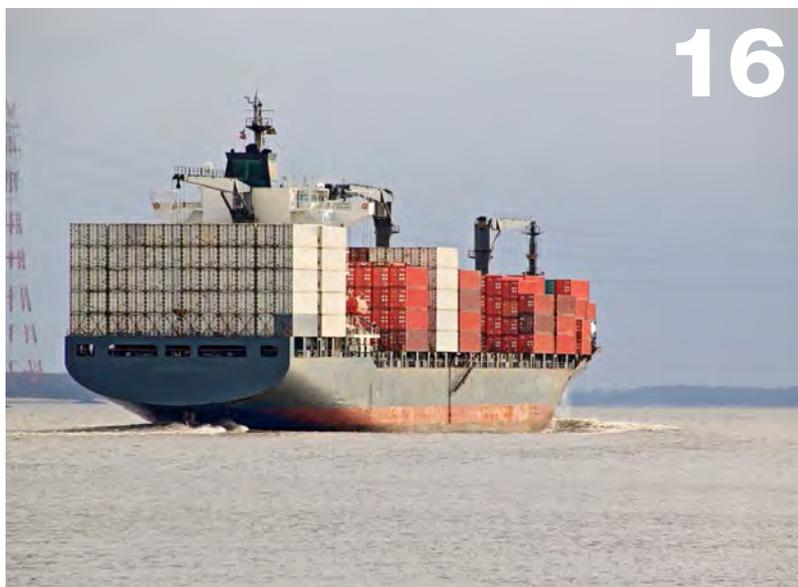
Mit der Digitalisierung wird sich auch das Forum Prävention 2017 der AUVA beschäftigen. Denn Präventivfachkräfte müssen bereits jetzt die Weichen so stellen, dass sich die Arbeit 2040 überwiegend gesundheitsförderlich auf die Beschäftigten auswirkt, meint

Ihr

Wolfgang Hawlik

Beauftragter Redakteur

PS.: Wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern sowie allen, die einen Beitrag zur erfolgreichen Veröffentlichung der Fachzeitschrift SICHERE ARBEIT leisten, ein stressfreies frohes Weihnachtsfest sowie Gesundheit und beruflichen Erfolg für 2017!



16

Bild: Fotolia/mifredo

GESUNDHEIT 12

Biofeedback im Arbeitsalltag

Katrin Trnka-Wratschko

GEFAHRGUTTRANSPORT 16

Globalisierung von Schadstoffen am Arbeitsplatz

Josef Drobits

Harmonisierung bei den ätzenden/
gewebserstörenden Stoffen bewusst
gescheitert! 19

Josef Drobits

ALTERNSGERECHTES ARBEITEN 22

Tipps und Lösungen zum
alternsgerechten Arbeiten

Maria Kaun, Ingrid Reifinger, Julia Schitter,

Hildegard Weinke

Alter(n)sgerechtes Arbeiten:
Was sagt die Statistik? 27

Beate Mayer

**JAHRESFORUM BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT 31**

Eine lebendige Organisation verbindet
Leistung & Gesundheit

Volkmar Weilguni

PSYCHOLOGIE 36

Wie viel Geld, Macht und Einfluss
braucht der Mensch? (2)

Sylvia Rothmeier-Kubinecz

STANDARDS

Aktuell 6

Vorschriften/Normen 44

Termine 46

Bücher 47

Produkte 49

22



Foto: Michael Mazoch



31

Foto: „Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft“

Goldene Securitas 2016: Vorbildliche Betriebe ausgezeichnet

Mit der Goldenen Securitas zeichnen die Wirtschaftskammer Österreich und die AUVA heimische Klein- und Mittelbetriebe aus, die herausragende Leistungen auf den Gebieten Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Erhaltung der Arbeitsfähigkeit gesetzt haben. Bei einer großen Gala im November wurden die Gewinner der Goldenen Securitas 2016 geehrt.

„Die Goldene Securitas 2016 geht an ...“ Die Verleihung der begehrten Auszeichnung erinnert in vielen Elementen an den Oscar der Filmindustrie: So sind bis zur glanzvollen Gala lediglich die von der Jury in der jeweiligen Kategorie nominierten Klein- und Mittelbetriebe bekannt. Wem die Goldene Securitas letztendlich zuerkannt wird, erfahren die Vertreterinnen und Vertreter der Firmen und die zahlreichen Ehrengäste erst im Laufe der Abends.

Vorbilder vor den Vorhang

Unsere heutige Arbeitswelt ist ohne Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit undenkbar. Dass das Risiko von Beschäftigten, einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zu erleiden, beständig sinkt, geht vor allem auf das Engagement der Klein- und Mittelbetriebe zurück. Im Interesse der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten erbringen viele Unternehmen hervorragende Leistungen. Diese Vorbilder im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wollen die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt vor den Vorhang bitten und sie für ihre besonderen Leistungen offiziell auszeichnen.

Zu diesem Zweck schreiben die beiden Institutionen in zweijährigem Turnus die Goldene Securitas aus. Die Wirtschaftskammer steht als Interessenvertretung hinter der Goldenen Securitas. Vorrangige Aufgabe der AUVA ist es, Arbeitsunfälle zu verhüten und Berufskrankheiten zu bekämpfen. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei die Klein- und Mittelunternehmen, denen die AUVA kostenlose Präventivbetreuung durch AUVAsicher anbietet.

„Wir wollen mit der Goldenen Securitas die Unternehmen und ihre vorbildlichen Leistungen im Arbeitnehmerschutz vor den Vorhang holen. Gerade Klein- und Mittelbetriebe tragen mit ihrem Engagement wesentlich zur weiteren Reduktion von Arbeitsunfällen bei“, so AUVA-Obmann DDr. Anton Ofner. „Dass sich Präventionsarbeit bezahlt macht, zeigt die rückläufige Zahl der Arbeitsunfälle. Von Investitionen in Prävention und Gesundheitsförderung der Beschäftigten profitieren sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und insbesondere in der Prävention nehmen unsere Unternehmen mit der Unterstützung der AUVA eine gewichtige Rolle ein“, sagt Dr. Martin Gleitsmann, Leiter der Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit der Wirtschaftskammer Österreich.

Bei Wagner setzt man auf altersgerechtes und gesundes Arbeiten

Verliehen wurde die Goldene Securitas 2016 in drei verschiedenen Kategorien: „Sicher und gesund arbeiten“, „Innovativ für mehr Sicherheit“ und „Vielfalt bringt Erfolg“.

In der Kategorie „Sicher und gesund arbeiten“ hatten sich Unternehmen



Kategorie Sicher und gesund arbeiten: Sieger Alfred Wagner GmbH, Pasching. Im Bild von links nach rechts: Dr. Martin Gleitsmann (Abteilungsleiter für Sozialpolitik und Gesundheit der Wirtschaftskammer Österreich), Christian Aufreiter und Christine Wagner (beide Alfred Wagner Stahl-Technik & Zuschnitt) und DDr. Anton Ofner (Obmann der AUVA)

beworben, die besondere Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten getroffen und damit messbare Erfolge erzielt hatten. Aus den zahlreichen Einreichungen hatte die Jury fünf Betriebe mit „Vorzeigeprojekten“ nominiert und die Alfred Wagner Stahl-Technik & Zuschnitt GmbH zum Sieger gekürt.

Die Firma Wagner mit Sitz in Pasching bei Linz ist seit Jahren schwerpunktmäßig in den Bereichen Spezialfahrzeugbau sowie Maschinen- und Anlagenbau tätig. Lösungen werden speziell auf die individuellen Anforderungen und Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten, um hochwertige Produkte und Komponenten zum richtigen Zeitpunkt an den richtigen Ort liefern zu können.

Da in diesem Betrieb Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen beschäftigt sind, hat 2015 die Geschäftsführung das Projekt „Altersgerechtes und gesundes Arbeiten durch AUVAFit“ initiiert. Ziel war es, insbesondere im Bereich Ergonomie sowohl für die Beschäftigten im Büro als auch für die Produktionsarbeitskräfte Verbesserun-



Sieger der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“: Josef Schrott, Bäcker und Konditor, Bildmitte: Eva Schrott.

gen zu erreichen. Konkret evaluierte man gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern acht verschiedene Arbeitsplätze und erstellte in der Folge ein Maßnahmenkonzept, das dann umgesetzt wurde.

GMS: Ein Roboter übernimmt schwere Arbeit

In der Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ richtet die Jury der Goldenen Securitas besonderes Augenmerk auf erfolgreiche Neuentwicklungen. Viele heimische KMU sehen Innovationen nicht nur als Schlüssel für die Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens. Innovationen sind auch ein fixer Bestandteil ihrer Unternehmensorganisation im Bereich Sicherheit und Arbeitsschutz. Den Sieg in der Kategorie „Innovativ für

mehr Sicherheit“ holte heuer die Glas Metall Salzgeber GmbH aus Dornbirn. GMS Glas Metall Salzgeber wurde im Jahr 2000 vom Einzelbetrieb zu einem Kleinbetrieb mit fünf Mitarbeitern. Mittlerweile ist GMS dank seines Know-hows ein renommiertes Unternehmen in der Metall- und Glasbranche.

Früher war es nicht möglich, ohne enorme körperliche Belastungen große Glasflächen in Gebäuden einzusetzen. Aus diesem Grund entwickelte GMS einen speziellen Roboter. Der hohe Planungs- und Überlegungsaufwand, die Eigenentwicklung und der Bau dieses Geräte-Auslegers haben sich schlussendlich gelohnt: Statt vier bis fünf Gläsern pro Tag können seither durchschnittlich 16 Gläser täglich eingebaut werden. Und statt sechs Mitarbeitern führen nun vier Mitarbeiter diese Tätigkeit sicher und vor allem belastungsfrei ohne Probleme durch.

Brot aus Wien – mit Beschäftigten aus aller Welt

Wenn ein Unternehmen besondere Maßnahmen für mehr Vielfalt (Diversity) setzt, dann kann es sich für die Goldene Securitas in der Kategorie „Vielfalt bringt Erfolg“ bewerben. Dies hat heuer unter



Fotos: rainer Gryc

Kategorie Innovativ für mehr Sicherheit, Sieger GMS Glas Metall Salzgeber. Bildmitte: Willy Salzgeber

anderem die Bäckerei Josef Schrott getan – mit Erfolg: Das Unternehmen wurde von der Jury zum Sieger in dieser Kategorie gekürt. Die Bäckerei und Konditorei Josef Schrott, seit 1885 ein Familienbetrieb, ist mit vier Standorten in Wien vertreten. Vielfalt wird in diesem Betrieb besonders groß geschrieben. Die Bäckerei beschäftigt 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aller Welt. Seit 1992 ist ein Bäcker aus Nigeria im Unternehmen beschäftigt. Des Weiteren gehören dem Team Mitarbeiter z. B. aus Kroatien, Serbien, Deutschland, Türkei, Kosovo und Rumänien, aber auch Menschen mit Behinderung an.

Darüber hinaus stellt Josef Schrott Bäcker ein, die auf dem Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters keinen Job mehr finden konnten.

Die nominierten Betriebe in den drei Kategorien

Sicher und gesund arbeiten

CSS Computer-Systems-Support GmbH
1030 Wien
Domizil und Partner Gebäudemanagement und Hygienetechnik GmbH
8041 Graz
Elektrizitätswerk Gösting V. Franz GmbH
8051 Graz
Hotel und Villa Auersperg GmbH
5020 Salzburg
Alfred Wagner Stahl-Technik & Zuschnitt GmbH
4061 Pasching

Innovativ für mehr Sicherheit

Bremetall Sonnenschutz GmbH
6065 Thaur bei Innsbruck
Ebster Bau GmbH
5201 Seekirchen am Wallersee
Glas Metall Salzgeber GmbH
6850 Dornbirn
Hotel Berghof Burger GmbH
6764 Lech
Pospischil Tools GmbH
1140 Wien

Vielfalt bringt Erfolg

Dingsleder Metallbau GmbH
8430 Tillmitsch
Karl Gabriel Baumeister GmbH
6714 Nüziders
Lavanttaler Tischlergemeinschaft
9400 Wolfsberg
Reifentechnik GmbH
8330 Feldbach
Josef Schrott
1150 Wien

„Eine globale Vision der Prävention“



Der XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit findet Anfang September 2017 in Singapur statt.

Alle drei Jahre findet der Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit statt. Nach Frankfurt am Main 2014 wird im Jahr 2017 mit Singapur erstmals ein südostasiatisches Land Gastgeber der weltweit größten Veranstaltung im Bereich Arbeitsschutz sein. Als Motto haben die Veranstalter „Eine globale Vision der Prävention“ gewählt.

Der Kongress dient dem Informations- und Meinungsaustausch von auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes tätigen Personen, also etwa von Sicherheitsexperten, Vertretern von Unternehmen und Beschäftigten sowie Fachleuten aus unterschiedlichen Bereichen (Politik, Sozialpartnerschaft etc.). Organisiert wird die

Veranstaltung von der Internationalen Arbeitsorganisation der UNO (IAO), der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) sowie einer Organisationseinheit des jeweiligen Gastgeberlandes. 2017 wird diese Rolle vom Arbeitsministerium des Stadtstaates Singapur wahrgenommen.

Als Hauptthemen für die inhaltliche Gestaltung der Fachtagung wurden folgende Schwerpunkte festgelegt:

- Vision Zero – von der Vision zur Realität. Der Vision Zero liegt die Denkweise zugrunde, dass Unfälle und Gesundheitsschädigungen im Arbeitsbereich zur Gänze vermeidbar sind. Das erfordert neben einem Paradigmenwechsel auf allen Organisationsebenen von

der Schadensbeurteilung bis hin zur Prävention die verpflichtende Einbindung aller am Arbeitsprozess Beteiligten.

- Gesundes Arbeiten – Gesundes Leben: Unsere Arbeitswelt wird herausfordernder, komplexer und schnelllebig. Ein ganzheitlicher Ansatz nimmt auf den steigenden Zusammenhang zwischen Arbeitsumfeld und Gesundheit der Beschäftigten Rücksicht und ist erforderlich, um die Gesundheit der Beschäftigten während des Erwerbslebens und über dieses hinaus sicherzustellen. Dabei ist die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite von eminenter Bedeutung.
- Personenzentrierte Prävention: Der Schutz der einzelnen Beschäftigten ist Kernpunkt von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dabei sind Komponenten wie etwa demografischer Wandel, Altern, Kultur und Bildung zu berücksichtigen. Um die Ziele zu erreichen, sind nachhaltige Strategien in den Bereichen Werbung, Schutz und Weiterbildung von entscheidender Bedeutung.

Die genannten Themenschwerpunkte werden vertiefend in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten wie etwa Symposien oder politischen Foren behandelt. Interessenten können sich unter www.safety2017singapore.com über die Veranstaltung und eine mögliche Teilnahme informieren.

Im Zeichen des Arbeitsschutzes

Der erste „Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, organisiert von Internationaler Arbeitsschutzorganisation (IAO) und Internationaler Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), fand im Jahr 1955 in Rom statt. Präventionsexperten und Entscheidungsträger aus aller Welt trafen sich zum Erfahrungsaustausch und zur Information über neue technische

Entwicklungen im Präventionsbereich. Seither wird der Weltkongress, der die weltweit größte Veranstaltung im Bereich des Arbeitsschutzes darstellt, alle drei Jahre veranstaltet. Neu-Dehli, São Paulo, Madrid, Wien, Orlando, Seoul, Istanbul und Frankfurt waren bereits Gastgeber. Der XXI. Weltkongress wird im September 2017 in Singapur stattfinden.

Arbeit 2040: Mehr Technik, mehr Stress



Foto: Fotolia/steconet

Die Arbeit 2040 wird von fortschreitender Digitalisierung geprägt sein.

Im Auftrag des WIFI Management Forums wurden Führungskräfte über die zukünftige Arbeitswelt befragt. Ein zentrales Ergebnis der Studie: Lebenslanges Lernen ist ein Muss, um den Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung gewachsen zu sein. Die neuen Arbeitsformen werden auch zu mehr Stress führen – und damit zu neuen Herausforderungen, was die Prävention von psychischen Belastungen betrifft.

ROSEMARIE STÖCKL-PEXA

Für die Arbeit von morgen stellen sie die Weichen: die Führungskräfte von heute. Wenn sie eine Zukunftsvision für 2040 entwerfen, die zunehmend von digitalen Technologien, Stress und lebenslangem Lernen geprägt ist, könnte sich diese als selbsterfüllende Prophezeiung entpuppen – beruhend auf Entscheidungen, die 2016 getroffen wurden. Für das WIFI Management Forum am wko campus wien befragte die Marketagent.com online reSEARCH GmbH österreichische Führungskräfte,

welche Veränderungen der Arbeitswelt sie erwarteten und welche Kompetenzen es dafür brauche.

An der im Juli und August 2016 durchgeführten Online-Erhebung nahmen 479 Kunden des WIFI Management Forums teil. Beim Großteil von ihnen handelt es sich um leitende Angestellte; die meisten sind in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig, vorwiegend im Dienstleistungsbereich, gefolgt von Industrie und Finanzsektor. Ob sich ihre Vorhersagen tatsächlich bewahrheiten, werden bei einem Altersschnitt der Befragten von rund 40 Jahren nur die Jüngeren unter ihnen noch im eigenen Arbeitsalltag erleben.

Die Ergebnisse der Umfrage wurden im Herbst 2016 im Rahmen des WIFI Management Forums präsentiert. Der Moderator der Veranstaltung, Mag. Martin Giesswein, Autor, Lektor und Vortragender zum Thema Digitalisierungskompetenz, fasste zusammen: „Die Studie ‚Arbeit 2040‘ sagt uns, dass wir uns in unserer zukünftigen Arbeit im-

mer stärker mit der Digitalisierung auseinandersetzen werden. Die Technik darf aber nie Selbstzweck werden, der Mensch und seine Digitalkompetenz müssen im Mittelpunkt stehen. Lebenslanges Lernen ist dafür die Basis.“

Starke Veränderungen erwartet

Auf die konkreten Entwicklungen, die die interviewten Entscheidungsträgerinnen und -träger erwarten, ging Mag. Thomas Schwabl, Geschäftsführer von Marketagent, ein. Knapp 60 Prozent der Befragten nehmen an, dass sich die Arbeitswelt in den kommenden 25 Jahren „sehr stark“ verändern wird; mit einer „eher starken“ Veränderung rechnen über 38 Prozent. Die Antworten auf die folgende Frage deuten darauf hin, dass weniger die Führungskräfte als ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Auswirkungen des vorhergesehenen Wandels konfrontiert sein werden: Nur gut 35 Prozent glauben an eine „sehr starke“, rund die Hälfte an eine „eher starke“ Veränderung ihres eigenen Jobs.



Mag. Martin Giesswein, Autor, Lektor und Vortragender zum Thema Digitalisierungskompetenz



Mag. Sandra Prandtner, Leiterin des WIFI Management Forums



Mag. Thomas Schwabl, Geschäftsführer von Marketagent

Fotos: Florian Wieser/WIFI Management Forum

Darüber, in welche Richtung es in Zukunft gehen wird, sind sich die Befragten einig: Mehr als die Hälfte gibt an, der Faktor Technik werde stark an Bedeutung gewinnen; eine etwas stärkere Bedeutung prognostizieren gut 16 Prozent. An der Frage, ob große Konzerne, kleine Unternehmen oder beide in Zukunft profitieren werden, scheiden sich die Geister, wenngleich die Mehrheit die Vorteile aufseiten der großen Player sieht. Mag. Sandra Prandtner, Leiterin des WIFI Management Forums, führte diese für sie überraschende Ansicht darauf zurück, dass Konzerne die Möglichkeit haben, z. B. beim Budget flexibler auf neue Entwicklungen zu reagieren; sie selbst könne sich durchaus auch kleine und mittlere Unternehmen als Profiteure vorstellen.

Im Jahr 2040 wird das Büro nach wie vor der wichtigste Arbeitsort sein, nehmen die Interviewten an. Man werde aber auch von zu Hause aus, beim Kunden oder Geschäftspartner, unterwegs, in einem Gemeinschaftsbüro oder sogar am Urlaubsort arbeiten. Die Mehrheit der Befragten vermutet, dass flexible Arbeitszeiten und -orte keinen Einfluss auf die Vertrauenskultur haben werden. Prandtner gab indes zu bedenken, dass Vorgesetzte Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeitern, die nicht ständig im Büro arbeiten – und damit unter „Kontrolle“ stehen –, mehr Vertrauen entgegenbringen müssten.

Vermischung von Arbeit und Freizeit

Von mehreren Aussagen zum Berufsalltag im Jahr 2014 erhielt jene, dass „lebenslanges Lernen und ständige Weiterentwicklung im Job notwendig und wichtig sein wird“, mit über 80 Prozent die höchste Zustimmung. Mit Abstand folgten „Freizeit und Arbeit werden sich stärker vermischen“, „Der Konkurrenzkampf im Job wird stärker“ und „Es wird mehr Arbeit/Leistung für weniger Geld verlangt“. Dass es einfacher sein werde, Beruf und Freizeit zu vereinbaren, glauben dagegen nicht einmal zehn Prozent. Treffen diese Prognosen ein, so müssen die Beschäftigten mit steigenden Belastungen rechnen, die sich sicher auch gesundheitlich auswirken werden.

„Ohne lebenslanges Lernen geht in Zukunft gar nichts mehr“, bestätigte Prandtner die Annahmen der Befragten – und ebenso deren Vermutungen, welche Inhalte und Fähigkeiten sich Berufstätige aneignen müssten, um für den Arbeitsalltag der Zukunft gerüstet

zu sein. Als Themen, deren Relevanz in der Aus- und Weiterbildung steigen werde, nannten die Interviewten am häufigsten IT/EDV, Kommunikation und die zunehmende Digitalisierung. Stark an Bedeutung gewinnen würden digitale vor persönlichen und sprachlichen bzw. interkulturellen Kompetenzen. So verwundert es auch nicht, dass die befragten Führungskräfte Lernbereitschaft, digitale Kompetenz und Fachwissen als wichtigste Eigenschaften anführen.

Bei der Aneignung der Kompetenzen werde, so die Befragten, die Initiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr gefordert sein als jene der Unternehmen. „Die Eigenverantwortung wird zunehmen“, war sich Schwabl sicher, und Prandtner wies darauf hin, dass bei den Firmenbuchungen von Kursen schon jetzt die Initiative meist von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgeht. Die Aus- und Weiterbildung werde 2040 zum überwiegenden Teil nicht in Lehrstätten, sondern ortsungebunden virtuell stattfinden, nehmen die Interviewten an. Zusätzlichen Weiterbildungs-Zertifikaten schreiben sie in Zukunft mehr Bedeutung zu als Universitäts- oder Fachhochschul-Ab schlüssen.

Um „fit“ für den technischen Fortschritt im Berufsleben zu sein, wären nur knapp vier Prozent der Befragten nicht bereit, selbst Maßnahmen zu ergreifen. Unter den von den übrigen Interviewten genannten Aktivitäten führt mit gut 73 Prozent der Erwerb von Fähigkeiten und Wissen im Bereich von Digitalisierung und technischer Vernetzung, gefolgt von Weiterbildung innerhalb der eigenen Branche bzw. des eigenen Berufsfelds. Bereits an dritter Stelle liegt die vermehrte Beschäftigung mit digitalen Themen in der Freizeit.

Auf Google, nicht im Kopf

Ein wenig überraschendes Ergebnis der Befragung ist, dass reines Faktenwissen im kommenden Vierteljahrhundert nicht so wichtig sein wird wie die Fä-

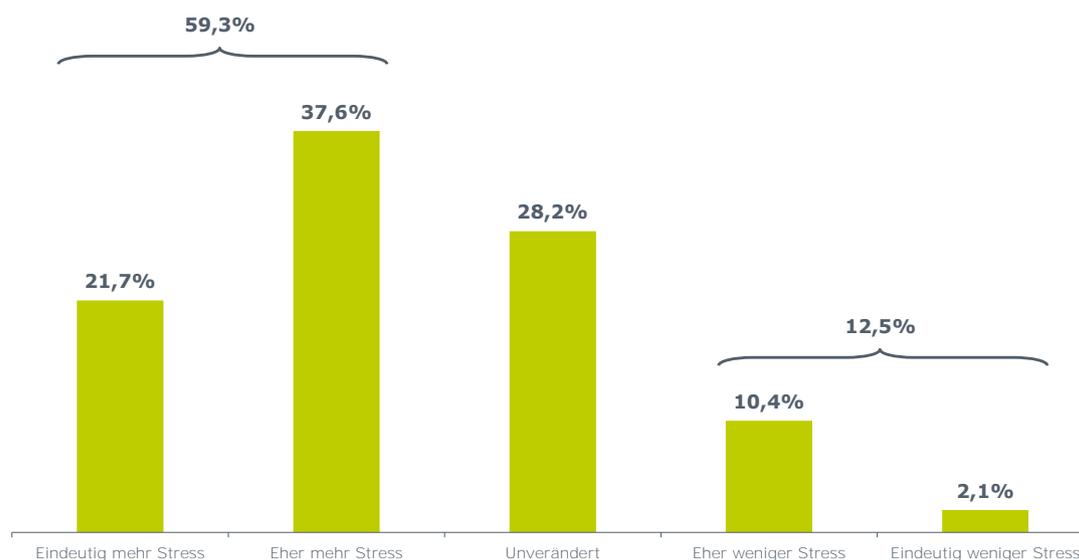
higkeit, sich Informationen bei Bedarf anzueignen. „Die Halbwertszeit des Wissens wird kürzer, spontan abrufbare Informationen, die man gelernt hat, machen in Zukunft nur mehr rund 40 Prozent aus. Das Wissen ist nicht im Kopf, sondern auf Google“, fasste Schwabl pointiert zusammen.

Eine der Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung ist nach Ansicht der interviewten Führungskräfte Stress. 60 Prozent glauben, dass dieser im Arbeitsalltag „eindeutig“ bzw. „eher“ zunehmen werde. „Die Einschätzung der Befragten ist klar“, so Prandtner. „Es ist eine Illusion zu glauben, dass durch Tools, die die Arbeit erleichtern, der Stress weniger wird.“ Früher habe man Briefe geschrieben, dann gefaxt, dann E-Mails geschickt – auch wenn die Form

der Kommunikation schneller werde, habe man deshalb nicht mehr Zeit. Eine Erklärung dafür bot einer der bei der Studienpräsentation anwesenden Teilnehmer des WIFI Management Forums: Bei digitaler Kommunikation erwarte der Absender eine rasche Antwort, wodurch mehr Druck – und damit Stress – entstehe. „Der Mensch bleibt auf der Strecke“, betonte ein anderer Teilnehmer, dessen Einschätzung nach die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Digitalisierung schon jetzt überfordert seien. Eine Personalentwicklerin dagegen meinte, dass man hinsichtlich einer guten Work-Life-Balance von den Jungen lernen müsse. Die wichtigste Maßnahme zur Stressvermeidung brachte Giesswein abschließend auf den Punkt: „Digitale Kompetenz bedeutet, dass man den ‚Aus‘-Knopf findet.“

Der Stress wird aufgrund der Digitalisierung zunehmen.

Auswirkung der Digitalisierung in Hinblick auf Stress im Arbeitsalltag



Werden die Auswirkungen der Digitalisierung in Ihrem Job/ Ihrer Branche Ihrer Meinung nach zu mehr oder weniger Stress im Arbeitsalltag führen? (n=479; MW 2,34)

Biofeedback im Arbeitsalltag

Biofeedback dient der Verbesserung der eigenen Körperwahrnehmung, der Selbstkontrolle und der gezielten Einflussnahme auf das vegetative Nervensystem. Viele körpereigene Vorgänge und Zustände sind dem Bewusstsein nicht direkt zugänglich. Je nachdem, ob man angespannt oder entspannt ist, verändern sich Atemfrequenz, Muskelspannung, Pulsschlag, Hauttemperatur, Durchblutung und vieles mehr. Biofeedback macht solche unbewussten Körperfunktionen sicht- und hörbar und damit durch entsprechendes Training beeinflussbar. Jeder kann so lernen, vegetative Reaktionen seines Körpers zu steuern und zu kontrollieren, und dadurch zu besserer Entspannung und Regeneration sowie zu mehr Leistungsfähigkeit und Gesundheit beitragen.

KATRIN TRNKA-WRATSCHKO

Im Rahmen von Biofeedback werden körperliche Funktionen der Person kontinuierlich zurückgemeldet (z. B. optisch oder akustisch) und positive Änderungen dieser Körperfunktionen verstärkt. So kann die Person lernen, die Körperfunktionen selbst zu beeinflussen (vgl. Rief, Birbaumer, 2006, S. 2). Ob Atemfunktionen, Herzrate, periphere Durchblutung, Muskelaktivität, Schweißdrüsenaktivität bzw. Hautleitwert oder Hauttemperatur, um nur einige zu nennen: Die Körperfunktionen, die auf diese Art und Weise positiv beeinflusst werden können, sind vielfältig.

Biofeedback bewährt sich besonders bei stressbedingten Störungen oder Gesundheitsproblemen. Als Beispiele dafür seien chronische Spannungskopfschmerzen bzw. generell chronische Schmerzen und Muskelverspannungen, Migräne,



ständiger Bluthochdruck, stressbedingtes Herzklopfen, Reizdarmsyndrom, Burnout-Syndrom sowie Ein- und Durchschlafschwierigkeiten genannt. Gesundheitsprobleme wie diese erfordern häufig eine fachübergreifende Methode. Biofeedback kann hier sehr gut ergänzend eingesetzt werden – einerseits, um mithilfe von speziellen Techniken die Regenerations- und Entspannungsfähigkeit einer Person zu verbessern, und andererseits, um in Berufen mit hohen kognitiven und/oder körperlichen Anforderungen eine hohe Leistungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erreichen.

Beim Biofeedback erfährt eine Person unmittelbar den Zustand und die Reaktionen ihres Körpers und lernt so, die Körperfunktionen willentlich zu beeinflussen. Einfache Übungen im Rahmen einer Sitzung dienen dazu, die jeweiligen Körperfunktionen gezielt zu verändern, z. B. den Hautleitwert zu senken, das Atemmuster gleichmäßig und ruhig werden zu lassen oder den Puls zu drosseln. Ziel dabei ist es, die körperlichen Reaktionen in schwierigen Situationen bewusst zu steuern und zu verbessern, ohne Beschwerden zu entwickeln. Im Verlauf mehrerer Sitzungen gelingt es der Person dann immer besser, die durch das Biofeedback erworbenen Fertigkeiten jederzeit auch ohne Gerät anwenden zu können.

In Abbildung 1 ist das klassische Setting einer Biofeedback-Sitzung mit dem Schuhfried-Biofeedbacksystem dargestellt. Zu Beginn jeder Sitzung werden Messensoren am Körper angebracht – wie in der Abbildung ersichtlich z. B. ein Atemgurt um den Bauch oberhalb der Kleidung und ein Fingersensor an einer Hand. Diese zeichnen die Werte der Körperfunktionen über die gesamte Zeit hinweg auf und melden sie rück.



Bild: © Florian Tmka

Abbildung 1: Setting einer Biofeedback-Sitzung

Zwei Anwendungsbereiche von Biofeedback im Arbeitsalltag werden im Folgenden näher erläutert.

Biofeedback als Unterstützung für Kurzpausen

Um Gesundheit und Leistungsfähigkeit in der Arbeit aufrechtzuerhalten, sind entsprechende Regenerationszeiten für Geist und Körper erforderlich. Bei dauerhaft hohen Leistungsanforderungen, die mit einem Fehlen von Entspannungsmöglichkeiten einhergehen, werden unsere Energiereserven langfristig ausgeschöpft.

Die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter hat oftmals kaum Einfluss auf die Belastungen und Anforderungen des Arbeitsalltags. Damit sich hohe Arbeitsanforderungen trotzdem gut bewältigen lassen, sind regelmäßige Kurzpausen sinnvoll.

Pausen spielen nicht nur eine wichtige Rolle für die Aufrechterhaltung der Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit. Vielmehr wird auch die Kreativität und letztendlich die Gesundheit durch sie gestärkt.

Nicht jeder Mensch kennt die Signale des eigenen Körpers aber ausreichend gut, um wahrzunehmen, zu welchem Zeitpunkt der Körper Erholung braucht. Darüber hinaus haben Pausen am Arbeitsplatz angesichts der üblichen Verhaltensmuster häufig nur geringen Erholungswert. Biofeedback kann nun dabei unterstützen, die bewusste Wahrnehmung der kritischen Körpersignale zu verbessern und für die negativen Auswirkungen der gewohnten Verhaltensmuster zu sensibilisieren.

Außerdem lassen sich mithilfe von Biofeedback neue Verhaltensweisen und Techniken erlernen, die das Stressniveau selbst in kurzen Pausen unmittelbar reduzieren können. Wenn diese individuellen Entspannungstechniken regelmäßig in kurzen Pausen von wenigen Minuten zum Einsatz kommen, kann der Erholungswert damit nachhaltig und effizient gesteigert werden. Das größte Aha-Erlebnis stellt dabei oft die Tatsache dar, dass selbst in einer kurzen Pause von nur ein bis zwei Minuten bereits ein bedeutender Erholungseffekt erzielt werden kann. Somit sind auch die Vorteile von gut gestalteten Kurzpausen

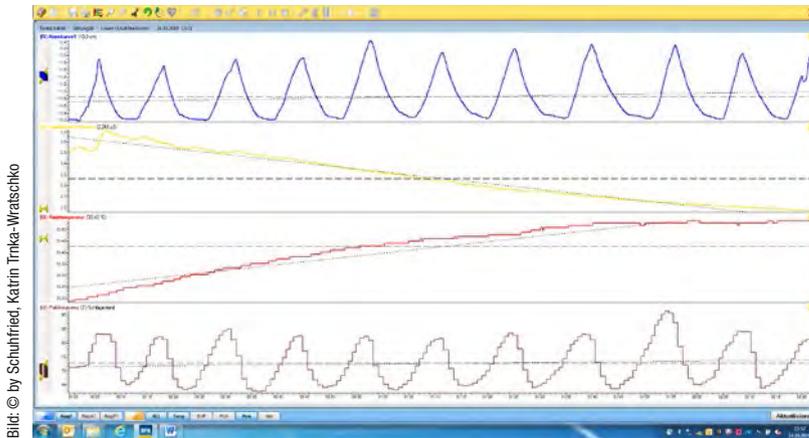


Bild: © by Schulfried, Katrin Trnka-Wratschko

Abbildung 2: Atemtraining

dieser Art offenkundig. Prinzipiell hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit geringem Zeitaufwand sowie einfachen Techniken und Verhaltensweisen die Möglichkeit, seine Energiereserven in einer Kurzpause wieder aufzubauen. Ein Beispiel für eine kurze Entspannungsübung, die mithilfe von Biofeedback unter Anleitung meist recht schnell erlernt werden kann, zeigt die Abbildung 2.

Mit einem Atemsensor, als Gurt um den Bauch gespannt, wird die Atmung einer Person und gleichzeitig, etwa mit einem EKG-Sensor, auch die Herzrate der Person gemessen. In der Abbildung ist die Atemkurve blau und die Veränderung der Herzrate braun dargestellt.

Durch das unmittelbare Feedback zu Atmung und Herzrate am Bildschirm ist es einer Person möglich, einerseits eine ruhige und tiefe Bauchatmung zu erlernen bzw. diese zu verbessern sowie andererseits die optimale Atemfrequenz zu finden und zu üben. Trainiert wird dabei konkret das Synchronschalten von Atmung und Herzrate – auch als „Gleichklang von Atmung und Herzschlag“ bezeichnet. Über eine langsame und tiefe Bauchatmung kann die Person dabei den Herzschlag so beeinflussen, dass es beim

Einatmen zu einer Frequenzzunahme kommt und sich der Herzschlag beim Ausatmen wieder verlangsamt. Damit ist es möglich, einen ausbalancierten Regenerationszustand im Körper herzustellen. Gleichzeitig lässt sich in der Abbildung ein Rückgang der „Inneren Anspannung“ anhand des stetigen Abfalls des Hautleitwerts (gelbe Linie) erkennen und der Anstieg der Hauttemperatur (rote Linie) als Zeichen von Entspannung deuten.

Zusammengefasst lassen sich mit ein wenig Übung diese vier dargestellten Körperfunktionen in gerade einmal zwei Minuten sehr positiv beeinflussen. Damit kann eine kurze Pause aktiv für Regeneration und Entspannung genützt werden.

Biofeedback an Bildschirmarbeitsplätzen

In den Jahren 2012 bis 2014 wurde in Österreich die Studie „fit2work Arbeits-Fitness-Barometer“ durchgeführt. Die Ergebnisse daraus lassen wertvolle Schlüsse auf die gesundheitliche Situation am Arbeitsplatz zu. Die am häufigsten genannten Beschwerden waren mit 43 Prozent von 2012 bis 2014 unverändert hoch „Kreuzschmerzen“, gefolgt von Nacken- und

Schulterschmerzen mit 42 Prozent. Nach den belastenden Umständen am Arbeitsplatz befragt, nannte rund ein Viertel der Befragten die gleichbleibende Körperhaltung bei der Arbeit.

In Berufen, bei denen immer wieder die gleichen Bewegungsabläufe durchgeführt werden oder eine sehr statische Haltung eingenommen wird, tritt oftmals alleine durch die ständige monotone Wiederholung einer an sich nur wenig belastenden Tätigkeit eine chronisch erhöhte Muskelverspannung der betroffenen Muskeln auf (vgl. Rief, Birbaumer, 2006, S. 20f). Hierzu zählen in besonderem Maße Bildschirmarbeitsplätze.

Ein ergonomisch gut gestalteter Arbeitsplatz alleine ist dabei als Lösung für die gesundheitlichen Beeinträchtigungen noch nicht ausreichend. Es ist die Person selbst, die über ihre Haltung und Bewegungen am Arbeitsplatz maßgeblich entscheidet. Einen wichtigen Ansatzpunkt stellt daher die Reduzierung von Fehlhaltungen dar, um muskuläre Dysbalancen und erhöhte Muskelanspannung in spezifischen Muskelgruppen zu verringern.

Anhand einer Arbeitsplatz- und Bewegungsanalyse, bei der die relevanten Arbeitsabläufe mit Biofeedback gemessen werden, lassen sich unnötige Verspannungen erkennen und alternative Bewegungsabläufe erarbeiten. Häufig führt alleine eine leichte Veränderung der Arbeitsplatzbedingungen (z. B. Veränderung der Bildschirmposition, der Sitzhaltung, bessere Aufgabenverteilung zwischen linker und rechter Hand) zu einer deutlichen Verringerung der muskulären Anspannung und damit zu einer Reduzierung von Beeinträchtigungen und Beschwerden.

Am häufigsten wird dabei mit dem Elektromyographie(EMG)-Biofeedback gearbeitet, das an der Hautoberfläche die elektrophysiologischen Impulse der unter und zwischen den Elektroden liegenden Muskeln erfasst.

Beispielsweise können Elektroden an der Schulter- und Rückenmuskulatur einer Person angebracht werden, die an ihrem Bildschirmarbeitsplatz sitzt. Nun werden Schritt für Schritt einzelne Haltungen eingenommen und Bewegungsabläufe durchgespielt. Dabei zeigt sich, mit welchen Muskeln die Person besonders stark reagiert und wie lange es dauert, ehe sie nach einer Belastung wieder in die Entspannung gelangt. Am Bildschirm kann die Person die Belastungen auf den Körper und die daraus resultierende Muskelanspannung mitverfolgen und lernen, welche Haltungen und Bewegungen zu deren Verringerung führen.

Abbildung 3 zeigt die unterschiedliche Anspannung der rechten (dunkelgrüne Linie) und linken (hellgrüne Linie) Schulter einer Person beim Bedienen von Tastatur und Maus in verschiedenen Sitzpositionen. EMG-Biofeedback kann damit Aufschluss über

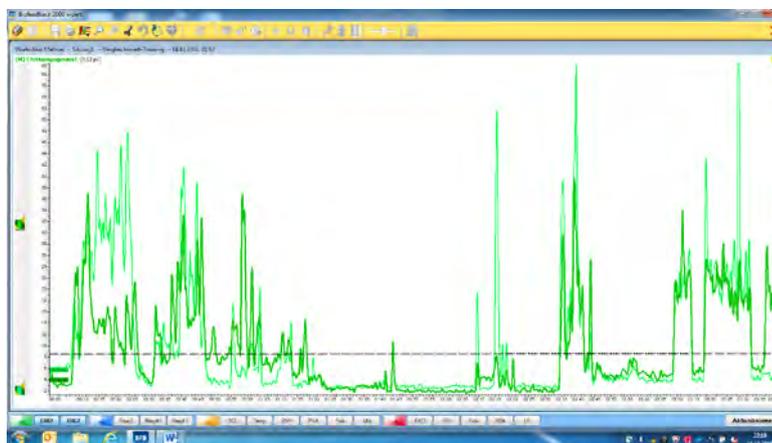


Bild: © by Schulfried, Katrin Trnka-Wratschko

Abbildung 3: Optimierung eines Bildschirmarbeitsplatzes

chronisch erhöhte Muskelanspannungen, Asymmetrien zwischen rechter und linker Körperseite, muskuläre Dysbalancen sowie Fehl- und Schonhaltungen geben, die Ursache vieler Beschwerden sind. Vorrangiges Ziel dabei ist es, gezielte Techniken und Entspannungstrainings im Arbeitsalltag anzuwenden und so Selbstkontrolle in Bezug auf belastungsarme Körperhaltungen und Bewegungsmuster zu erlangen. ■

LITERATUR

- Rief, Winfried; Birbaumer, Niels: Biofeedback – Grundlagen, Indikationen, Kommunikation, praktisches Vorgehen in der Therapie, Schattauer-Verlag, Stuttgart 2006.

INTERNETQUELLE

- fit2work: Studie Arbeits-Fitness-Barometer (Welle 3, August 2014). Abrufbar unter: www.fit2work.at/cms/home/attachments/9/5/2/CH0080/CMS1426161902414/studie_arbeitsfitness-barometer_2014.pdf (zuletzt abgerufen am 16.10.2016).

MMag. Katrin Trnka-Wratschko
AUVA-Landesstelle Wien
Unfallverhütungsdienst - Arbeitspsychologie
katrin.trnka-wratschko@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Mithilfe von Biofeedback kann jeder Mensch lernen, vegetative Reaktionen seines Körpers zu steuern und zu kontrollieren. Dies kann zu besserer Entspannung und Regeneration sowie zu mehr Leistungsfähigkeit und Gesundheit beitragen. Anhand von zwei Beispielen aus dem Büroalltag zeigt der Artikel die Anwendungsmöglichkeiten von Biofeedback auf. ■

SUMMARY



Everyone can learn to direct and control their vegetative body reactions through biofeedback. Possible results include better health, recreation, regeneration and performance. The article describes two ways of implementing biofeedback in the office routine. ■

RÉSUMÉ



Avec l'aide du biofeedback, chacun peut apprendre à diriger et à contrôler les réactions végétatives de son corps. Ceci peut contribuer à une meilleure détente, à une meilleure régénération, à augmenter la capacité productive, et améliorer la santé. En se fondant sur deux exemples de la vie quotidienne au bureau, l'article montre les applications possibles du biofeedback. ■

Globalisierung von Schadstoffen am Arbeitsplatz

Der globalisierte Handel hat auch dem Containertransport auf dem Seeweg neue Impulse gegeben. Doch nicht immer werden beim Hochsee-Containertransport Sicherheitsstandards auf europäischem Niveau eingehalten. Um Beschäftigte und Umwelt nicht zu gefährden, sollte beim Entladen daher besondere Sorgfalt angewendet werden.

JOSEF DROBITS



Bild: Fotolia/mitfoto

Was haben Panama, Liberia und die Marshallinseln gemeinsam? Sie wissen gar nicht, dass das eigene Staaten sind und wo diese liegen? Wie auch immer: Tatsächlich handelt es sich dabei um die drei größten Zulasser/Registrierer von auf der Hochsee verkehrenden Containerschiffen. Der Staat der Registrierung muss nicht mit dem Herkunftsland des Schiffseigentümers übereinstimmen. Das praktische dabei: Fährt ein Containerschiff unter anderer Flagge als jener des Eigentümers, gelten die Sicherheits- und Sozialstandards des Regist-

rierungsstaates. Wenig überraschend sind diese bei den oben angeführten drei Staaten – vorsichtig gesagt – verbesserungswürdig.

Was hat das mit uns zu tun?

Und was, werden Sie fragen, hat das alles mit heimischen Arbeitsplätzen eines auch kulturell manifestierten europäischen Binnenstaates zu tun? In den vergangenen 70 Jahren waren die einzige Marine hierzulande die Touristenkapitäne in diversen Seengebieten, wo schon der fall-

weise Transport von zwei Reisekoffern oder Fahrrädern zur Herausforderung wird. Natürlich gibt es an der Donau kleinere Containerhäfen, die auch regional nicht unbedeutend sind. Das war es dann wohl auch schon, oder?

Nicht ganz! 90 Prozent aller Waren weltweit gelangen mittlerweile aus allen Erdteilen zum Verbraucher. Diesem Versorgungsnetz kann sich fast niemand mehr entziehen. Offiziell werden alle zu beladenden Container kontrolliert. Da das aber angesichts des Be- und Endladezeitdrucks technisch-organisatorisch gar nicht möglich ist, wird blind auf die Angaben des Absenders vertraut. Man vermutet, dass sich 98 Prozent der Versender tatsächlich korrekt an die Vorgaben halten. Zwei Prozent Falschdeklaration bei einem Schiff mit 18.000 Containern bedeuten jedoch, dass 360 Container nicht entsprechen. Ähnlich wie auf dem Verkehrsträger Straße befinden sich auch hier Gefahrgüter mit einem bunten Spektrum von Eigenschaften (ätzend, giftig, brennbar, oxidierend, explosiv) quer in den Beladungen – oft wesentlich undeckelt.

Fragen Sie nicht nach, wie viele Lithiumbatterien oder mit Lithiumbatterien bestückte Elektronikteile nicht deklariert im Umlauf sind! Niemand kann das genau sagen, schlimmer noch: Niemand will das so genau wissen.

Globale Primärversorgungslader – unreguliert, ungefährlich?

Inzwischen sind jedenfalls völlig unbemerkt von der breiten Öffentlichkeit die Containerschiffahrtstrouten zur heimlichen Hauptschlagader einer Globalisierung geworden, die nur noch den reinen Profit kennt. Interessanterweise handelt es sich bei den Großreedern um diskret agierende Familienunternehmen, d. h. weniger als 100 Menschen steuern strategisch eine Lebensader unserer Versorgung. Um Alltagswaren aus entfernten Klima- und Ökozonen quer über den Globus zu karren, müssen hochgiftige Begasungsmittel für Container verwendet werden.

Nicht nur am Aufgabeort bereitet dies den damit beschäftigten Menschen – zumeist Einzelunternehmer ohne Ausbildung und Schutzausrüstung, geschweige denn mit sozialer Absicherung – Schwierigkeiten: So haben diese toxischen Gase während des Transports ausreichend Zeit, nicht nur am Zielort unerwünschte „Biologie“ (Spinnen, Insekten, Nagetiere etc.) zu vernichten, sondern auch in die Produkte und deren Verpackungen einzumigrieren, seien es Textilien, Rattan-Möbel, Elektronikgehäuse, Halbfabrikate oder anderes. Trotz der Begasungsmittel überleben z. B. Eier, Raupen etc. in Holz-

paletten und schaffen den Weg in Europas Ökosysteme. Aber auch in den Industriestaaten schon lange verbotenen Chemikalien und Stoffen (Asbest!) gelingt auf diese Weise der Eingang in den Warenkreislauf.

Durch die erwähnten Begasungsmittel bekommen alle Berufsgruppen, die mit den Produkten in Kontakt geraten, bedenkliche Kontaminationen dieser Stoffe ab: Entlader der Container, Entpacker der Paletten, Entsorger von Verpackungsmaterial, Lageristen, Verkäufer. Und ganz zum Schluss, wenn er Pech hat, der Kunde auf der Haut – migrierend aus dem T-Shirt, das er gerade trägt.

Gefährliche Arbeit – Werteverlust

Haben Sie sich schon einmal gefragt, warum der Wollpullover, obwohl ihn die Oma gratis strickt, mit dem Kauf der dafür nötigen Wolle teurer kommt als ein ähnliches Produkt aus Bangladesch? Die Kosten der Verglobalisierung sind nicht nur menschenunwürdig, was die Standards betrifft, sondern führen fast überall zu einer Schadstoffbelastung und -exposition, die nicht im Fokus steht, gar nicht wahrgenommen wird. Warum nehmen Allergien in der Allgemeinbevölkerung zu? Wodurch sinkt wohl die Fertilitätsrate in den Industrienationen? Und warum steigt die Zahl der Fehlgeburten in der Nähe asiatischer Chemiebetriebe?

Zurück zu den Gefahrgutcontainern: Ein nicht zu vernachlässigender Prozentsatz war und ist auch künftig quasi „Unterzünder“ für einige der schwersten Seeunfälle und Hochseebrände bis hin zum Untergang der betreffenden Schiffe. „Abzuschreibender Totalverlust“ heißt es dann im Buchhalterdeutsch, wenn etwa 25 Matrosen mit Kapitän eines Containerschiffs sterben. Containermatrose ist der zweitgefährlichste Beruf weltweit. Und wohl der einsamste.

Wer regelt was?

Kennen Sie die IMO, die internationale Maritim-Organisation? Mit der Zweigorganisation der UNO mit Sitz in London, zuständig unter anderem für sichere Hochseeschiffahrt mit geringen Umwelt-Emissionen, wurde doch ein Regelinstrumentarium für die oben erwähnten Probleme geschaffen? Nun, sagen wir es vorsichtig diplomatisch: Von der Theorie her ja, praktisch ist das Manöver nicht ganz gelungen. Finanziert und ausgestattet wird die IMO just von jenen Staaten, die in der eingangs erwähnten Ausflagung ganz hervorragend verdienen, und diese Staaten beschicken auch personell ausreichend diverse Entscheidungsgremien. Kurz gesagt: Die zu Kontrollierenden kontrollieren sich im Wesentli-

chen selbst, und um die Optik zu wahren, wird hier und da ein bisschen Kosmetik betrieben. Weltweite Sozialstandards sowie einheitliche Sicherheitsvorschriften sind ohnehin Utopie.

Noch ein kleiner Nachtrag zum Umweltschutz: Ein großes Containerschiff stößt etwa so viele Schadstoffe aus wie 15 Millionen PKW, die Heizöl-Schiffsdiesel emittieren rund 3.000 ppm Schwefelverbindungen. Emittiert ein PKW 15 ppm dieser Verbindungen, verliert er die Zulassung. Mittlerweile hat auch die Hoch-

seecontainerseeschifffahrt einen satten Anteil an der globalen Umweltverschmutzung – lokal insbesondere in der Umgebung der riesigen Containerhäfen durch Schadstoffmissionen. ■

Dr. Josef Drobits
AUVA-Landesstelle Wien
Unfallverhütungsdienst
josef.drobits@auva.at



Worauf sollte beim Entladen eines (Hochsee-)Containers geachtet werden? Was ist zu tun?

- Regeln Sie in Ihren (internationalen) Geschäftsbeziehungen/Verträgen, ob das empfangene Produkt überhaupt begast werden muss bzw. begast wird. Auch das ist eine organisatorische Präventionsmaßnahme!
- Welches Begasungsmittel wurde/wird verwendet? Begaste Container unterliegen mit UN 3359, Bezeichnung: BEGASTE GÜTERBEFÖRDERUNGSEINHEIT (CTU), dem Gefahrgutrecht sowohl auf der Hochsee (IMDG-Code) als auch nachfolgend dem ADR auf dem Transportträger Straße!
- Schlimmer noch: Manche der verwendeten Begasungsmittel sind derart toxisch, dass sie nach obigen Regelungen verboten sind.
- Typischerweise verwendete Begasungsmittel:
 - Methylbromid
 - Phosphorwasserstoff
 - Sulfuryldifluorid
 - Formaldehyd
 - Cyanwasserstoff / Blausäure
- Begaste Container sind zu kennzeichnen bzw. mit Informationen auszustatten:
 - UN 3359 BEGASTE GÜTERBEFÖRDERUNGSEINHEIT (CTU), 9
 - Datum und Zeitpunkt der Begasung
 - Typ und Menge des verwendeten Begasungsmittels
 - Anweisungen für die Beseitigung von Gasrückständen
- Äußeres WICHTIGES „Erkennungsmerkmal“: Container besitzt im Türbereich Dichtlippen. War oder ist aktuell abgeklebt? Sind Lüftungsöffnungen, -schlitze verstopft? Solche Container eignen sich zumindest zur Begasung, sie können auch Rückstände vom Vortransport enthalten!
- Im Zweifelsfall: Freimessung ähnlich wie beim Einstieg/Befahren von Behältern, Messsondeneinführung über Lüftungsschlitze oder/und die Türdichtungslippen
- Eigenschutz/Atemschutz bei Begasungsverdacht. Nie alleine arbeiten, Sicherungskollegen in ausreichender Entfernung, Windrichtungen beachten! Behälter isoliert stellen, auf ausreichend Reversionsraum für Rückzug/Evakuierung achten!
- Anleitungen in Leitfäden diverser deutscher Häfen
- Direktkontaktforderungen an den letzten Importhafen innerhalb der europäischen Union stellen, gegebenenfalls mit Situationspiegelung deutsche Hafenbehörden kontaktieren
- Der Leitfaden der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz der Hansestadt Hamburg gibt nützliche Tipps.
- TRGS 512 – Begasungen/Beachtung der Sicherheitsausführungen, auch beim Empfang von Gütern
- Paletten begaster Container ausreichend auslüften, mit Handschuhen/PSA entpacken, belüften, gegebenenfalls Einlagerung ins Sperrlager

ZUSAMMENFASSUNG



Toxische Gase als Begasungsmittel von Hochseecontainern können bei der Entladung am Bestimmungsort zu Gesundheitsschäden bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch zu Umweltschäden führen. Der Autor gibt Hinweise, wie man dieses Risiko minimieren kann. ■

SUMMARY



Toxic gases used as fumigants in freight containers can cause damages both to the environment and the health of workers who open containers in destination ports. The author of the article explains how to reduce risks. ■

RÉSUMÉ



Les gaz toxiques utilisés comme moyen de fumigation des conteneurs de haute mer peuvent, lors du déchargement sur le lieu de destination, provoquer des problèmes de santé pour les travailleurs, mais aussi des dégâts pour l'environnement. L'auteur donne des indications sur le moyen de minimiser ce risque. ■

Harmonisierung bei den ätzenden/gewebszerstörenden Stoffen **bewusst gescheitert!**

Echt ätzend! Auch weiterhin werden GHS (global harmonisiertes System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien) und Gefahrgutrecht unterschiedliche Einstufungen und Zuordnungen bei ätzenden bzw. gewebszerstörenden Stoffen kennen. Die jüngst erfolgte Einführung alternativer UN-Klassifizierungsmethoden erleichtert zwar den Absendern ihre Arbeit, kann aber zu Überraschungen bei Anwendern, Letztverbrauchern sowie Konsumentinnen und Konsumenten führen.

JOSEF DROBITS



Bild: Fotolia/Alex_Traksel

Dass zwischen den GHS-Gefahrenklassen und den Gefahrgutklassen im Transportrecht – trotz weitgehender stofflicher Übereinstimmung – nicht immer Kohärenz gegeben ist, darf als weitgehend bekannt vorausgesetzt werden. Da sich aber das neue Einstufungs- und Klassifizierungssystem des GHS, was die physikalischen Eigenschaften und Gefahren betrifft, an den Gefahrgutvorschriften zumindest mitorientiert hat, sind diese

zwei unterschiedlichen internationalen Vorgaben doch näher aneinandergerückt. In der Praxis existiert allerdings eine Vielzahl von Stoffgemischen und Verdünnungen, was sehr oft Probleme bei der Einstufung und Zuordnung, noch dazu in möglicher Kohärenz beider Vorschriften, macht; dies wurde vor allem bei der Gefahrgutklasse 8 der ätzenden Stoffe deutlich. Nach über vier Jahren (!) hat man nun im Juni 2016 im UN Subcommittee of Experts on TDG (Transport Dangerous

Goods) einen Vorschlag zur Einführung alternativer Klassifizierungsmethoden für die Klasse 8 angenommen. Hier wählten beide Seiten bewusst den Weg einer zwischen GHS und Gefahrgutrecht unterschiedlichen Einstufung und Zuordnung, weil nicht nur die Zielsetzung für beide Regelbereiche, sondern auch die Ausgangslage – z. B. bindende (nicht änderbare) Legaleinstufung im Stoffrecht – unterschiedlich ist.

Wie ist das Ergebnis?

Folgende Einigung konnte erzielt werden:

- Annahme der „bridging principles“ – Übertragungsgrundsätze – in das Kapitel 2.8 (Klasse 8) der UN-Modellvorschriften
- keine Übernahme des pH-Wertes als alleiniges (Extrem-) Kriterium für die Klassifizierung in den UN-Modellvorschriften
- Einführung einer Berechnungsmethode (calculation method) in Kapitel 2.8. (Klasse 8) der UN-Modellvorschriften

Vor allem letztgenanntes Berechnungsschema wird die Arbeit für Hersteller – also Klassifizierer, die dann auch Ersteller von Sicherheitsdatenblättern und Absender im Gefahrgutrecht sind – deutlich erleichtern. Anwender, Letztverbraucher, bewusste Konsumenten des Sicherheitsdatenblattes (SDB) könnten jedoch in Unkenntnis des obigen Tatbestandes bei der einen oder anderen Stoffmischung mit ätzenden bzw. korrosiv wirkenden Inhaltsstoffen einigermmaßen überrascht sein.

**Wo liegt das Problem?
Gleich neben der Lösung!**

Sehr gute Information kann über ein richtiges und exaktes Sicherheitsdatenblatt gewonnen werden. Bei der GHS-Gefahrenklasse der Einzelstoffe und der resultie-

renden konkreten Mischung ist eben auch die Zuordnung zur Kategorie der jeweiligen GHS-Gefahrenklasse anzugeben. Dies geschieht für die Gefahrenklasse der gewebeszstörenden Stoffe 1A, 1B und 1C in quasi abschwächender Reihenfolge der Zuordnungskriterien, die in der Praxis aber nicht immer vorhanden ist. Kundige können hier einen zwar ungesicherten, wenngleich sehr oft brauchbaren „Umweg“ gehen: In Punkt 14 erfolgt die Zuordnung des konkret vorliegenden Gemisches nicht nur mittels konkreter UN-Nummer zur Gefahrgutklasse, sondern auch zur sogenannten Verpackungsgruppe I, II und III. Diese wird in römischen Ziffern, eigenschaftsabschwächend nach Ziffer, angegeben. In jenen Fällen, bei denen das GHS de facto vom Gefahrgutrecht abgeschrieben hat, funktioniert der Umkehrschluss von Verpackungsgruppe auf Kategorie als gesuchtes GHS-Element perfekt. Das ist aber, leider, nicht immer der Fall! Daher eignet sich die vorher beschriebene Vorgehensweise recht gut für alle physikalischen Gefahren und Eigenschaften sowie für toxische Stoffe, versagt aber z. B. bei chronischen Gesundheitsgefährdungen, die nicht Thema des Transportrechts sind.

Die Klassifizierungslisten der beiden Rechtsbereiche (Transportrecht: taxatives Verzeichnis der gefährlichen Güter, z. B. Straße Tabelle A, und CLP-VO: Anhang VI) sind bei den ätzenden Stoffen nicht aufeinander abgestimmt. Deutlich anders eingestuft werden können im Transportrecht Gemische, die also Stoffe enthalten, welche eine im Anhang VI legal bindende (!), nur in der EU geltende (Fix-)Einstufung haben. Global herrschen bezüglich dieser Stoffgruppe große Anschauungsunterschiede: Im asiatischen Raum existieren mehrere „Sub“-Listen zur Einstufung – das genaue Gegenteil also von Harmonisierung.

Ein zielführender Lösungsschritt

Eine Rechenmethode als zielführenden Lösungsschritt für Gemische zeigt Abbildung 1. (Quelle: Firma 3M, Dr. Kessler)

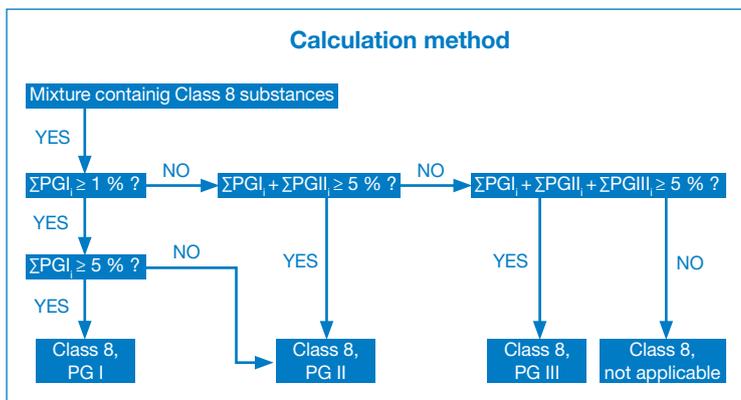


Abbildung 1: Eine Rechenmethode als zielführender Lösungsschritt für Gemische (Quelle: Firma 3M, Dr. Kessler)

Liegen in einem Gemisch ein oder mehrere ätzende Stoffe mit der Verpackungsgruppe I für den/die Reinstoffe mit der Gesamtkonzentration unter 1 Vol-% im Gemisch vor? Kein GHS, kein Gefahrgut! Wenn hingegen in einem Gemisch ein oder mehrere ätzende Stoffe mit der Verpackungsgruppe I für den/die Reinstoffe mit der Gesamtkonzentration im Intervall zwischen 1 Vol-% und 5 Vol-% vorliegen, dann ist dieses Stoffgemisch der Verpackungsgruppe II zuzuordnen, obwohl im GHS die KategorieEinstufung 1A vorliegt. Bei Gemischen über in Summe 5 Vol-% ätzende Stoffe...

fe verschiedener Verpackungsgruppen ergibt sich bei den Kombinationen der Verpackungsgruppen I und II in Summe die Verpackungsgruppe II, bei Involvierung aller Verpackungsgruppen I, II und III in Summe Verpackungsgruppe III oder gar keine Zuordnung.

Bei obigem Schema ist jedoch vorrangig die Gewebszerstörung berücksichtigt. Es wird also auch Mischungen geben, die aufgrund der Korrosionstests für Aluminium und Stahl dem Gefahrgutrecht der Klasse 8 der Verpackungsgruppe III zuzuordnen sind.

Die daraus abzuleitenden Kombinationen zeigt nebenstehende Abbildung 2.

GHS Kategorie 1A ----- Gefahrgut 8 VP I
 GHS Kategorie 1A ----- Gefahrgut 8 VP II

GHS Kategorie 1B ----- Gefahrgut 8 VP II
 GHS Kategorie 1B ----- Gefahrgut 8 VP III

GHS Kategorie 1C ----- Gefahrgut 8 VP III
 GHS Kategorie 1C ----- KEIN Gefahrgut

GHS Kategorie 2 ----- Gefahrgut 8 VP III
 (wenn Korrosionstest positiv)

Mögliche Kombinationen von GHS und Gefahrgutrecht bei Berechnung nach Methode aus Abbildung 1.

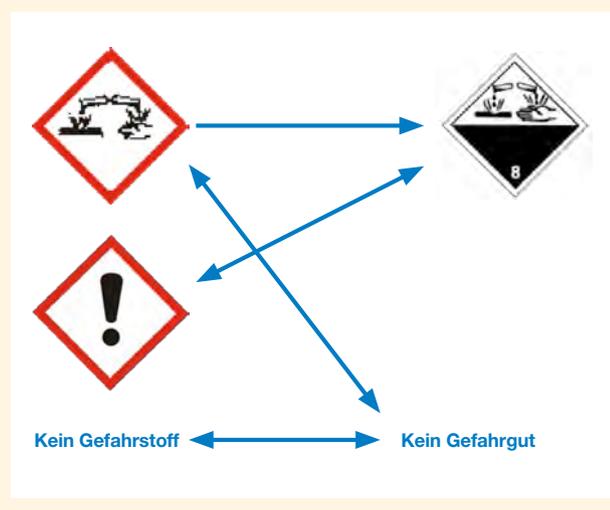


Abbildung 2

Dr. Josef Drobits
 AUVA-Landesstelle Wien
 Unfallverhütungsdienst
 josef.drobits@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Kürzlich wurde im UN Sub-Committee of Experts on TDG (Transport Dangerous Goods) ein Vorschlag zur Einführung alternativer Klassifizierungsmethoden für die Klasse 8 angenommen. Hier wählten beide Seiten bewusst den Weg einer zwischen GHS und Gefahrgutrecht unterschiedlichen Einstufung und Zuordnung, weil nicht nur die Zielsetzung für beide Regelbereiche, sondern auch die Ausgangslage – z. B. bindende (nicht änderbare) Legaleinstufung im Stoffrecht – unterschiedlich ist. ■

SUMMARY



The UN Sub-Committee of Experts on the Transport of Dangerous Goods (TDG) has recently adopted a proposal for alternative labelling of Class 8 substances. A system was deliberately chosen that differs from both the dangerous goods legislation and the Globally Harmonized System of Classification, Labelling and Packaging of Chemicals (GHS), since these two legislative frameworks are based on different goals and premises (e.g. with regard to a binding legal classification of substances). ■

RÉSUMÉ



Une proposition de mise en oeuvre de méthodes alternatives de classification pour la classe 8 a été récemment acceptée au sein du sub-comité d'experts en matière de transport des marchandises dangereuses de l'ONU. On a choisi volontairement de part et d'autre une méthode de classements et attributions différents entre le Système général harmonisé et le règlement sur les marchandises dangereuses, parce que ce n'est pas seulement le but visé pour les deux qui diffère, mais également les situations initiales, par ex. le classement légal obligatoire. ■

Tipps und Lösungen zum alternsgerechten Arbeiten

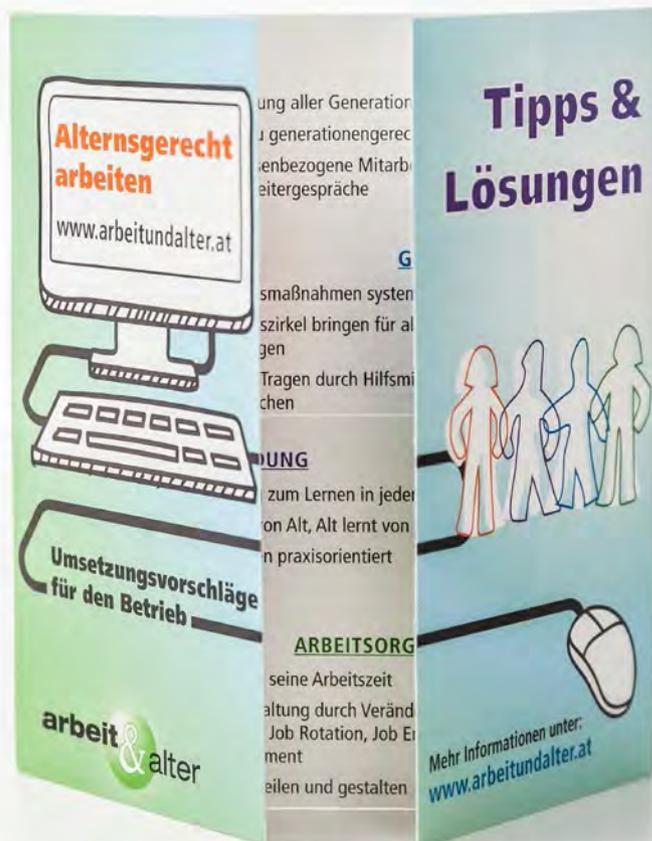
Industriellenvereinigung, Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Wirtschaftskammer Österreich haben konkrete „Tipps und Lösungen“ zum Thema alternsgerechtes Arbeiten erstellt. Sie finden sich auf der Website www.arbeitundalter.at und bieten insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe wertvolle Informationen. Die Erstellung wurde von der AUVA unterstützt.

MARIA KAUN, INGRID REIFINGER, JULIA SCHITTER, HILDEGARD WEINKE

Alternsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen heißt, für alle Altersgruppen – von jungen bis zu langjährigen und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – die richtigen Maßnahmen zu setzen, um die Arbeitsfähigkeit ein ganzes Arbeitsleben lang zu fördern und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen. Wesentlich für Unternehmen ist es, Fluktuationen und Ausfälle zu vermeiden; für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind es ein gutes Arbeitsumfeld und ein optimal gestalteter Arbeitsplatz. Die Zielgruppen für diese „Tipps und Lösungen“ stellen deshalb vor allem Unternehmen und Belegschaftsvertretungen sowie Präventivfachkräfte dar. Das gemeinsame Produkt „Tipps und Lösungen“ zum Thema alternsgerechtes Arbeiten behandelt die vier wichtigen Bereiche: Führung, Weiterbildung, Gesundheit und Arbeitsorganisation. Diese werden im Folgenden näher beschrieben.

Bereich Führung

Führungskräfte stehen in Zeiten älter werdender Belegschaften vor



Zu den „Tipps & Lösungen“ für alternsgerechtes Arbeiten gibt es auch einen Klappfolder der Sozialpartner, der für betriebliche Projekte zum alternsgerechten Arbeiten auch in höherer Stückzahl bestellt werden kann, und zwar unter: arbeitundsoziales@iv-net.at oder sg@akwien.at oder sozialpolitik@oegb.at oder sp@wko.at.

großen Herausforderungen. Sie müssen auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Generationen eingehen und tragen Verantwortung für die Unternehmenskultur sowie für die Erhaltung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Belegschaft.

Was bedeutet altersgerechte Führung?

Führungskräfte sollten einen Überblick über die Altersstruktur im Betrieb haben und auf Ausgewogenheit zwischen unterschiedlichen Altersgruppen achten. Alle Altersgruppen in die betriebliche Weiterbildung einzubinden wird mit mehr Kompetenz und Motivation belohnt. Wenn die Balance zwischen allen Generationen stimmt, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Altersklassen ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden. In einem guten Team ist man offen für die Vorzüge der Jüngeren und der Älteren und lernt voneinander. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die altersgerecht arbeiten, erhalten länger ihre Arbeitsfähigkeit.

Wie fördern Führungskräfte erfolgreich unterschiedliche Generationen?

Die Altersdurchmischung von Teams und die Ermöglichung individuell passender Handlungs- und Entscheidungsspielräume spielen eine bedeutende Rolle, wenn die Motivation und Produktivität in Unternehmen nachhaltig gesteigert werden sollen. Jede Generation hat besondere Stärken, aber auch unterschiedliche Bedürfnisse. Die Aufgaben und Tätigkeiten sollen zu den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten passen. Beides muss bei der Verteilung von Aufgaben berücksichtigt werden.

Welchen Einfluss hat Führung auf Arbeitsfähigkeit?

Das Verhalten von Führungskräften hat immer Auswirkungen auf Einsatz- und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Arbeitsfähigkeit von Teams verbessert, ist bei Wertschätzung durch Führungskräfte fast viermal so hoch wie bei Teams ohne wertschätzende Führungskräfte.

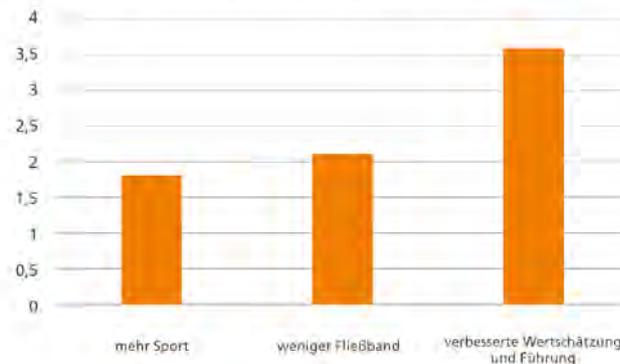


Abbildung 1

Tipps und Maßnahmen für altersgerechte Führungsarbeit

■ Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch findet im vertraulichen Rahmen statt und dreht sich um Arbeitsaufgaben und deren Erfüllung, Zusammenarbeit und Entwicklungsperspektiven. Es ist ein Feedbackgespräch, in dem es um Zielerreichung, neue Zielvereinbarungen und Unterstützungsmaßnahmen geht.

■ Teambesprechungen

Teambesprechungen sollten regelmäßig stattfinden und nicht länger als eine Stunde dauern. Der Ablauf sollte von vornherein klar sein und Ergebnisse sollten für alle einsehbar dokumentiert werden. Offene Fragen werden besprochen und wichtige Informationen an die Belegschaft weitergegeben.

■ Anerkennender Erfahrungsaustausch

Beim anerkennenden Erfahrungsaustausch geht es darum, dass zwei Menschen einen Dialog führen, bei dem sie einander zu ihren Tätigkei-

ten im Unternehmen befragen. Es wird aktiv zugehört, Aussagen werden nicht kommentiert. Beispiele für Fragen: Was gefällt dir an deiner Tätigkeit? Was stört dich? Kannst du deine Tätigkeit langfristig ausführen? Was sollte sich ändern?

■ Gemeinsame Aktivitäten initiieren

Ermöglichen Sie hin und wieder gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit. Achten Sie darauf, dass diese für Junge und Ältere gleichermaßen attraktiv sind.

■ Bewusste Informationsweitergabe

Ein regelmäßiger Austausch von Informationen ist enorm wichtig. Achten Sie darauf, dass die älteren und die jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich gut informiert werden.

Bereich Weiterbildung

Altersgerechtes Lernen erfordert möglichst viel Spielraum: Wie wird gelernt? Welches Tempo passt? Wie werden Lernmaterialien und Methoden gestaltet? Wie wird der Bezug zur Realität hergestellt? Führungskräfte, Personalentwickle-



Abbildung 2

rinnen und -entwickler, Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Vorgesetzte, die über die Gestaltung von altersgerechtem Lernen Bescheid wissen und dies umsetzen, unterstützen gute Lernerfolge bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Warum ist Lernen bis zum Berufsende wichtig?

Qualifizierung und Weiterbildung vom Berufseintritt bis zum Pensionsantritt zahlen sich immer aus! Wirtschaftlich, weil qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Anforderungen der Arbeitswelt besser gewachsen sind. Qualifizierung fördern heißt auch, nachhaltig die Qualität zu sichern. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hilft eine kontinuierliche Weiterqualifizierung dabei, mit weniger Stress die laufende Arbeit zu bewältigen. Sie stellen sich leichter auf Veränderungen der Arbeitswelt ein, sind motivierter und entwickeln auch ihre Persönlichkeit weiter.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Ängste vor dem Lernen und Gefühle der Überforderung bestehen. Es sollte genügend Raum dafür geben, diese an- und

ausprechen zu können. Haben ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die lange an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, einmal die Angst vor dem Versagen überwunden, sind sie offen für Neues. Dem Lernen steht dann nichts mehr im Weg.

Tipps, um Lernprozesse bei Älteren zu unterstützen

- **Gestalten Sie Lernmaterial und Unterlagen zielgruppengerecht.**

Diese müssen besonders für ältere Lernende so gestaltet sein, dass sie sich auf die Praxis im Berufsalltag beziehen. Die Inhalte müssen dabei helfen, leichter zu arbeiten sowie Erfordernisse und Herausforderungen im Unternehmen besser bewältigen zu können.

- **Sorgen Sie dafür, dass langsam wieder Lernen gelernt wird!**

Viele haben keine Lerntechnik, welche die Aufnahme, Verarbeitung und Speicherung neuer Informationen erleichtert. Jahrelanges Nicht-Lernen bringt eine Lernentwöhnung mit sich. Dies kann mit langsamem Anlernen gemildert oder gar beseitigt werden.

- **Adaptieren Sie Inhalte und reduzieren Sie die Geschwindigkeit.**

Zu schnell angebotener Lernstoff und Zeitdruck erschweren gute Erfolge. Dasselbe gilt für zu langsame Wissensvermittlung. Lassen Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Lerntempo eines Seminars selbst bestimmen.

- **Achten Sie auf Wiederholungen.**

Lernen braucht Wiederholungen der Inhalte mit Praxisbezug. Übungen dazu sollten humorvoll und anregend sein.

- **Unterstützen Sie ein gutes Gruppenklima.**

Es ist Voraussetzung für ein produktives Lernklima. Wenn man sich untereinander versteht, gelingt es besser, sich auf Aufgaben zu konzentrieren.

- **Unterstützen Sie den Lernprozess.**

Gewohnte und bekannte Vorgehensweisen werden oft bevorzugt, auch wenn es gut wäre, den Arbeitsprozess zu überdenken. Ist der Sinn von neuen Vorgehensweisen den Betroffenen klar und werden auch vorhandene Erfahrungen und Fertigkeiten miteinbezogen, kann ein Umlernen gelingen.

Bereich Gesundheit

Gesundheit ist die Grundlage für eine aktive Lebensbewältigung. Sie bestimmt unser privates Leben ebenso wie unsere Arbeit, denn Gesundheit liefert eine wichtige Basis für Arbeitsfähigkeit. Maßnahmen können dabei unterstützen, Krankheiten oder Gebrechen zu kompensieren und möglichst beschwerdefrei zu leben und zu arbeiten. Viele Menschen haben jedoch trotz Einschränkungen und Erkrankungen ein erfülltes Arbeitsleben.

Veränderungen der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit mit dem Älterwerden

In der Arbeitswissenschaft wird Gesundheit als körperliche und psychische Leistungsfähigkeit bzw. als mögliche Leistungsgrenze bei Belastungen definiert. Älterwerden ist jedoch ein Umbauprozess, der nur in bestimmten Dimensionen von einem Abbau geprägt ist.

↓ Mit dem Älterwerden abnehmend: Wir wissen, dass die Körperkraft mit dem Alter abnimmt – das ist bei allen Menschen so. Der Abbau betrifft nicht nur Muskelkraft und Knochenbau, sondern beispielsweise auch Sehkraft und Gehör, Ausdauer und Erholungsfähigkeit.

↔ Gleichbleibend sind die psychischen Fähigkeiten: Das sind Fähigkeiten, die unser Denken, unsere Konzentrationsfähigkeit und Aufmerksamkeit, aber auch den Umgang mit Emotionen betreffen.

↑ Hingegen nehmen mit dem Älterwerden beispielsweise zu: Erfahrung, Geübtheit, Urteilsvermögen, Selbstbewusstsein, Bewältigung komplexer Aufgaben, soziale Kompetenz und das Verantwortungsbewusstsein.

Werden bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit die körperlichen Faktoren nicht beachtet, kann dies zu einer Gesundheitsgefährdung und zur Verminderung der Arbeitsfähigkeit führen.

Es gibt drei gute Zugänge zum Erhalt bzw. zur Förderung von Gesundheit im Unternehmen:

- ArbeitnehmerInnen- oder Bedienstetenschutz
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Zusammen bilden sie das umfassende Gesundheitsmanagement.



Abbildung 3

Immer mehr Unternehmen nützen alle drei unterschiedlichen Zugänge, weil sie einander gut ergänzen. Allerdings unterscheiden sie sich von ihrem Zugang her klar: Der Arbeitnehmerschutz ist gesetzlich verpflichtend, im Gegensatz zu Betrieblicher Gesundheitsförderung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement, die auf freiwilliger Basis beruhen. Die Präventivfachkräfte (Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner, Sicherheitsfachkräfte) sind wichtige Stützen im Gesundheitsmanagement.

Bereich Arbeitsorganisation

Eine altersgerechte Arbeitsorganisation will sowohl jüngere als auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, gesundheitsfördernd zu arbeiten. Denn je nach Alter sind die Bedürfnisse und Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlich. Für die Schaffung einer altersgerechten Arbeitsorganisation gilt es somit den Leitsatz zu beachten: „Wir sind zwar alle gleichwertig, aber nicht gleich.“

Im Blickfeld der Arbeitsorganisation stehen insbesondere:

- Aufgaben oder Tätigkeiten: Passen diese zur jeweiligen Mitarbeiterin bzw. zum jeweiligen Mitarbeiter?
- Arbeitsmenge: Ist die Arbeit in der vorgegebenen Zeit zu bewältigen?
- Arbeitszeit: Ermöglicht die Dienstplangestaltung beispielsweise längere Freizeitblöcke?
- Arbeitsumgebung: Ist das Licht ausreichend? Gibt es Rückzugsmöglichkeiten zur Erholung etc.?
- Arbeitsmittel: Sind diese ergonomisch gestaltet?
- Arbeitsabläufe: Passen Logistik, Materialfluss, Informationsweitergabe etc.?

Im Folgenden sind ausgewählte Lösungen bzw. Maßnahmen zu einer alters- und altersgerechten Arbeitsorganisation aufgelistet:

- **Tätigkeitswechsel bzw. Rotationsmodelle**
Mit einem „Rotationsmodell“ ist ein systematisierter Arbeitsplatz- oder Tätigkeitswechsel in einem gewissen Zyklus gemeint. Es setzt voraus, dass „rotierende“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihren Einsatzgebieten umfassend qualifi-

ziert werden. Das hat den positiven Effekt, dass Einseitigkeit verringert und Entfaltungsmöglichkeiten und Flexibilität erweitert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Rotationsmodell arbeiten, können Abläufe besser überblicken und wissen eher, was sich an diesen noch verbessern lässt. Auch können krankheitsbedingte Ausfälle leichter kompensiert werden, weil man bei verschiedenen Tätigkeiten einspringen kann. Durch Rotation kommt es unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch zu neuen persönlichen Kontakten.

■ **Altersgerechte Berufsverläufe**

In altersgerechten Arbeitskarrieren werden Berufsverläufe so organisiert, dass ein systematischer Belastungswechsel zur Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit über das gesamte Berufsleben hinweg möglich ist. Ein bestimmtes Zusammenspiel von Anforderungen, Anreizen und Belastungen soll dabei unterstützen, das Pensionsalter gesund zu erreichen. Ein Wechsel von Anforderungen und vielseitige Beanspruchungen helfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, laufend neues Wissen zu erwerben. Dafür ist eine kontinuierliche Weiterbildung am Arbeitsplatz oder durch externe Weiterbildungsmaßnahmen notwendig.

■ **Arbeitsbereicherung und Arbeitserweiterung**

Arbeitsbereicherung („Job-Enrichment“) bedeutet, mehr Verantwortung und neue Aufgaben zu übernehmen oder auch Projekte umzusetzen. Arbeitserweiterung („Job-Enlargement“) bedeutet etwa, vor- und nachgelagerte Tätigkeiten übertragen zu bekommen. Der große Vorteil von Arbeitserweiterung ist Abwechslung – so wird Interesse gefördert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in einem hohen Maß motiviert.

■ **Austausch einzelner Aufgaben**

Wenn Aufgaben durch andere Aufgaben ersetzt werden bzw. ein gesamtes Aufgabenfeld gewechselt wird, geht dies mit einem Lernprozess einher. Dieses Modell findet häufig bei gesundheitlichen Einschränkungen Anwendung, die eine Ausübung der ursprünglichen Tätigkeit nicht mehr zulassen. Voraussetzung dafür ist meist eine gute Einschulung bzw. Umschulung der Betroffenen. Erreicht wird Identifikation mit dem Unternehmen und Optimismus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich sonst eine Beschäftigung in anderen Unternehmen suchen müssten.

■ **Altersgemischte Teams**

Altersgemischte Teams mit verteilten Aufgaben, die eng miteinander kooperieren, bringen die Stärken der jeweiligen Lebensphasen mehr zur Geltung bzw. ergänzen einander. Durch ein systematisches

„Voneinander-Lernen“ kann die Arbeit produktiver werden. Die Unbefangenheit Jüngerer, ihr Tempo und ihr frisches Fachwissen in Kombination mit der Expertise, Erfahrung, Weit- und Umsicht Älterer begründet insgesamt ein kompetenteres Team.

■ **Anpassung von Arbeitszeiten und Pausen**

Meistens geht es bei altersgerechtem Arbeiten für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um eine Reduzierung von schweren Tätigkeiten und um die Förderung von Pausen, in denen man sich erholen und damit die Arbeitsfähigkeit besser erhalten kann. Es ist schon lange bekannt, dass beispielsweise kurze, wiederkehrende Pausen (Mikropausen) die Arbeitsfähigkeit steigern. Dennoch werden sie in der Praxis viel zu selten eingehalten. Gerade mit dem Älterwerden erweisen sie sich jedoch als besonders notwendig, da die Regenerationszeit zunimmt. ■

Besuchen Sie www.arbeitundalter.at und lassen Sie sich von den „Tipps und Lösungen“ inspirieren, um auch in Ihrem Unternehmen altersgerechtes Arbeiten zu fördern.

Mag. Maria Kaun (WKÖ)
Dr. Ingrid Reifinger (ÖGB)
Dr. Julia Schitter (IV)
Bakk. Hildegard Weinke (BAK)



ZUSAMMENFASSUNG



Auf der neuen Website www.arbeitundalter.at haben die österreichischen Sozialpartner „Tipps und Lösungen“ zum Thema altersgerechtes Arbeiten zusammengefasst. ■

SUMMARY



Austria's social partners have compiled on their new website www.arbeitundalter.at tips and solutions for work models that take account of the ageing process. ■

RÉSUMÉ

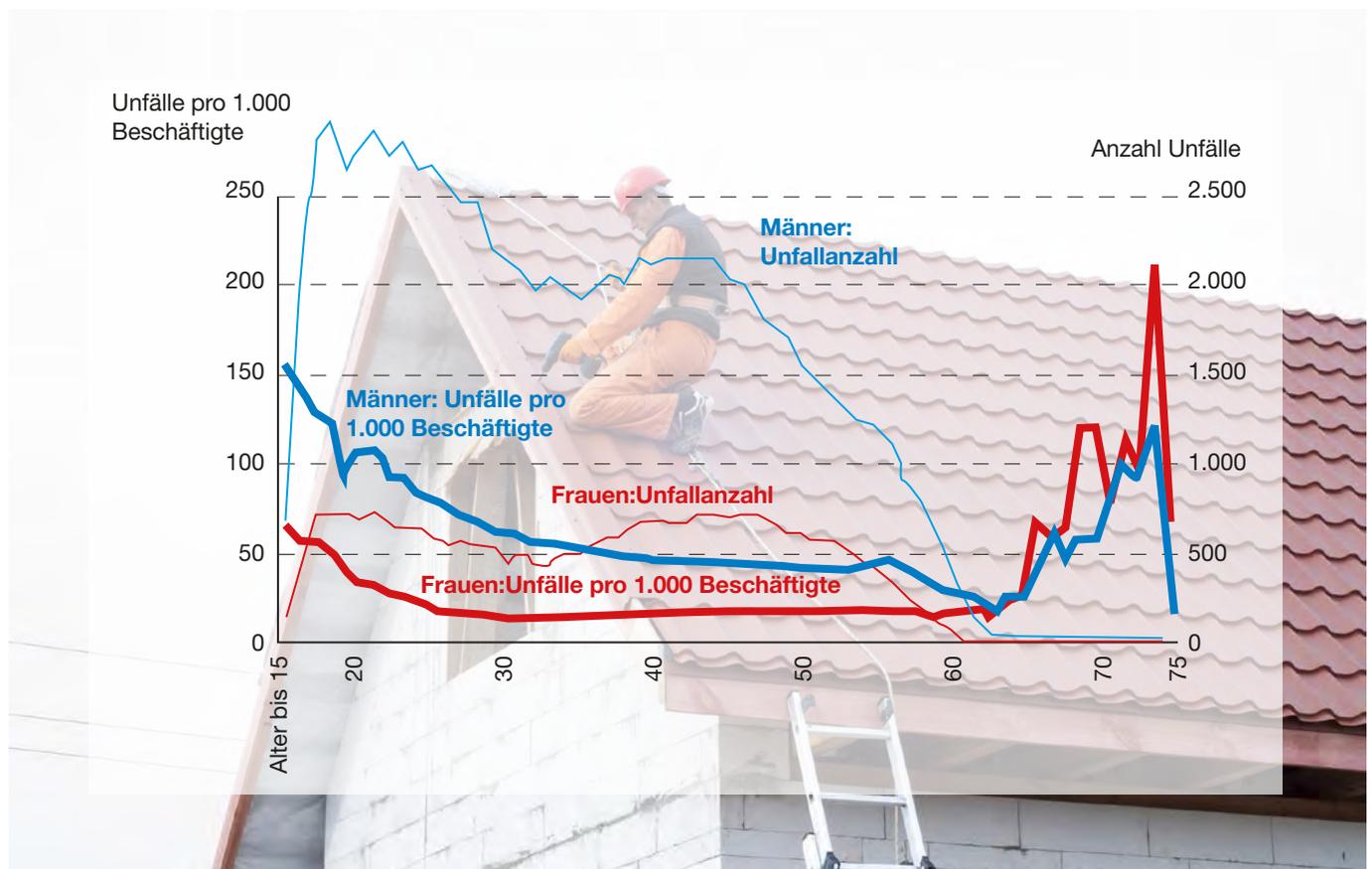


Sur le nouveau site web www.arbeitundalter.at, les partenaires sociaux autrichiens ont regroupé des « Conseils et solutions » sur le thème du travail adapté à l'âge. ■

Alter(n)sgerechtes Arbeiten: Was sagt die Statistik?

Die Unfallstatistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt gibt unter anderem Aufschluss darüber, welches Unfallrisiko Beschäftigte beiderlei Geschlechts in unterschiedlichen Altersgruppen haben.

BEATE MAYER



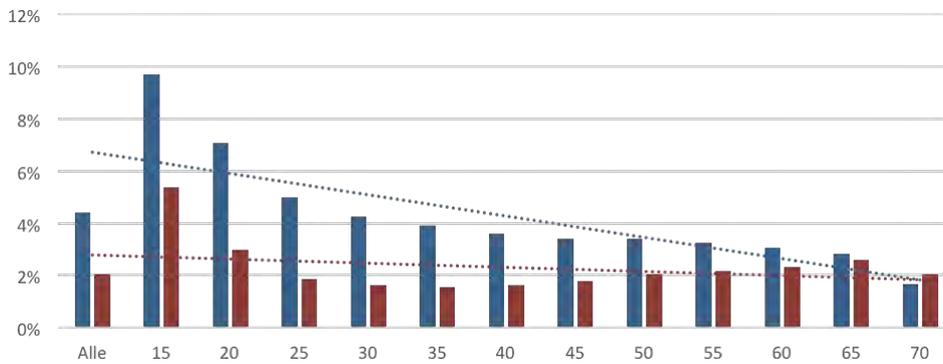
Arbeitsunfälle im engeren Sinn nach Alter

Rudi Reinhaller: Warten auf 16:45 – oder die Pensionierung:

„Heut haben sie mir gesagt „Wer nicht handelt, wird gehandelt“. Und es ist erst zwei. Ich muss noch bis mindestens drei viertel fünf bleiben, sonst baue ich Minus. Dabei hab ich überhaupt nichts

zu tun. Das haben sie mir alles längst entzogen, die Jüngeren, die Fixeren, die Fitteren. Früher hat das was gegolten, was ich gesagt habe. Früher hat man mich alles Mögliche gefragt. Früher konnte ich alles Mögliche beantworten. Chef wollte ich nie werden, ich hab genau gewusst, dass ich das nicht kann. Ich dachte, ich sei gut auf meinem

Platz. Ich hab mir wirklich Gedanken gemacht, ein paar sehr schöne Programme hab ich geschrieben. Die waren wirklich lange im Einsatz. Könnten sie heute noch sein, wenn sie nicht das neue Projekt gemacht hätten. Natürlich haben sie mich eingeladen, ins Team zu kommen. Aber ich wollte nicht. Ich will keinen Projektleiter, der halb so alt ist



Tab. 1: Jährliche Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalls, Quellen: HVB, Fa. riskine

wie ich. Ich komme gar nicht mehr mit bei den Ausdrücken, mit denen die alle um sich schmeißen.

Ein „Mitarbeitergespräch“ haben sie mit mir führen wollen. Ich hab mich geweigert. Wer mit mir reden will, kann das jederzeit tun. Wer mich kritisieren will, auch. Ich weiß selber, dass ich nichts Produktives mehr leiste. Sollen sie mich doch in Ruhe lassen! Wöanders hätten sie mich wohl schon längst entsorgt. Aber bei uns geht das nicht, ich bin ja unkündbar. „Altersgerechtes Arbeiten“ ist unser heuriges – was eigentlich – Motto, Schlagwort, unser Slogan? Ich bin alt. Was ich gelernt habe, braucht keiner mehr. Soll ich mir jetzt „altersgerecht“ was anderes suchen? Was denn – kann mir das wer erklären? Die pfeifen auf meine Erfah-

rung, das ist die Wahrheit. Auf meine Kontakte auch, die sind selber alle zu alt. Oder schon in Pension. Ich hab nachgerechnet, es sind noch 734 Tage bei mir. Eine Stricherliste an der Wand sollte ich dafür machen. Nein, das ist mir doch zu unwürdig.“

Unfallrisiko nach Alter

Sind Sie ein männlicher Jugendlicher und stehen bereits voll im Arbeitsleben, liegt die Wahrscheinlichkeit, dass Sie innerhalb eines Jahres einen Arbeitsunfall erleiden, bei nahezu zehn Prozent. Erst ab Mitte 20 sinken die Unfallraten nach Alter, ehe sie kurz vor Ihrer voraussichtlichen Pensionierung wieder ganz leicht ansteigen.

Sind Sie eine weibliche Jugendliche im Alter zwischen 15 und 20, ist Ihr Risiko im Vergleich zu allen folgenden Lebensjahren ebenfalls deutlich erhöht; die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsunfall zu erleiden, ist generell geringer, aber über Ihr ganzes Leben eher konstant (vgl. Tab. 1). Das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, steigt bei Frauen im Alter stärker an; bei den Wegunfällen sind die Unfallraten der über 50-Jährigen deutlich höher als jene der jüngeren versicherten Dienstnehmerinnen (vgl. Tab. 2).

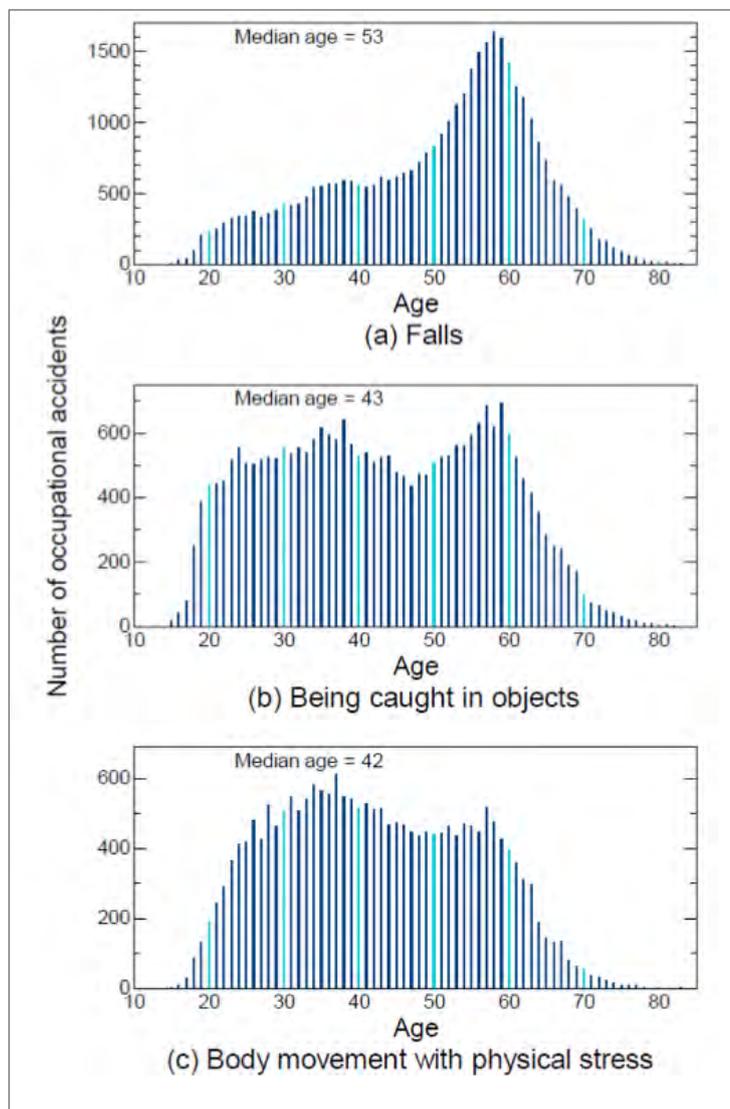
Wegunfälle sind zu ungefähr 60 Prozent Verkehrsunfälle. War kein Fahrzeug daran beteiligt, handelt es sich in mehr als zwei Drittel aller Fälle um Stürze der Opfer.

Unfallrisiko nach Abweichungen

Akiko Takahashi vom National Institute of Occupational Safety and Health in Japan hat in einer Studie gezeigt, dass gerade bei Sturzunfällen höheres Alter ein deutlich höheres Risiko darstellt – und zwar unabhängig vom Geschlecht. Das

2014		unter 50-Jährige			über 50-Jährige		
		männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle)	Anzahl Unfälle	55.312	17.303	72.615	10.176	4.302	14.478
	Versichertenstand nach Alter	1.267.171	1.058.372	2.325.543	334.739	257.322	592.061
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	43,65	16,35	31,22	30,40	16,72	24,45
Wegunfälle	Anzahl Unfälle	4.528	4.080	8.608	849	1.172	2.021
	Unfallrate auf 1.000 Versicherte nach Alter	3,57	3,85	3,70	2,54	4,55	3,41
Alle Arbeitsunfälle		59.840	21.383	81.223	11.025	5.474	16.499

Tab. 2: Unfallraten nach Altersgruppen



Tab. 3: Verschiedene Unfallursachen nach Alter, A.Takahashi 2015

Durchschnittsalter für Sturzunfälle liegt in Japan bei 53, für Abstürze (also Stürze auf ein niedrigeres Niveau, die daher oft schwerere Unfälle sind) bei 52 Jahren (vgl. Tab. 3). Mit den österreichischen Versicherten ist das bedingt vergleichbar: Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter von Männern lag 2015 bei 61,3, jenes von Frauen bei 59,2 (alle Direkt Pensionen, „Die Österreichische Sozialversicherung in Zahlen“, 36. Ausgabe, März 2016, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, S. 23). Das durchschnittliche Alter der Sturz- und

Absturzpfer nach Arbeitsunfällen im engeren Sinn in allen Branchen war 2014 in Österreich jedenfalls 42,1 Jahre, bei Absturzunfällen etwa vier Jahre geringer.

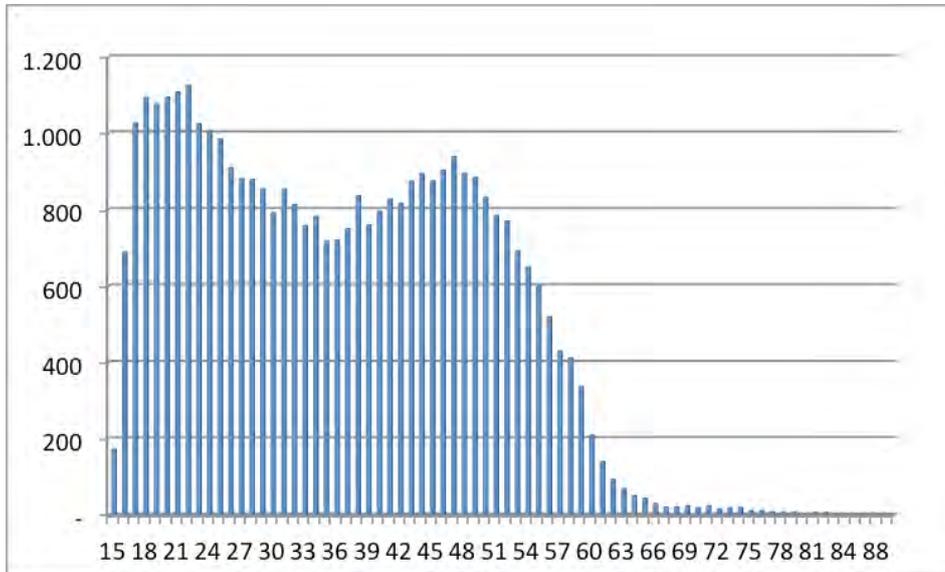
Takahashis Grundgesamtheit der verunfallten Bauarbeiter enthielt dagegen mit 22 Prozent als größten Anteil die über 60-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gefolgt von 21 Prozent im Alter zwischen 50 und 59. Unter 19 Jahre alt waren überhaupt nur drei Prozent aller Unfallopfer! Mit der europäischen Art, Arbeitsunfälle zu erfassen, ganz gut ver-

gleichbar ist „Being caught in objects“. Hier zeigen die japanischen Zahlen zunächst einen raschen Anstieg, dem ein relativ konstanter Verlauf von den Zwanzigern bis zu den Vierzigern und dann wiederum eine Spitze bei den 60-Jährigen folgt. Dieselbe Abweichung in Österreich (Tab. 4, für die Jahre 2010 bis 2014 betrachtet) zeigt sich in einer ersten Spitze bei den 17- bis 24-Jährigen und einer zweiten rund um das 48. Lebensjahr.

Dies widerspricht den Behauptungen einer älteren Studie des Health and Safety Laboratory (Autoren: Benjamin, K., Wilson, S.), die 2005 in Kapitel 2.8. die Frage „Myth? Older workers have more accidents in the workplace“ noch eher verneint hat.

Sowohl an den japanischen Ergebnissen als auch – verschoben – an den österreichischen sieht man hingegen recht deutlich, dass bei verschiedenen Unfallursachen die Gefahr mit zunehmendem Alter wieder ansteigt.

Altersgerecht oder alterngerecht? „Das ‚n‘ macht den kleinen Unterschied aus“, ist der Website www.gesundearbeit.at zu entnehmen, die der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer gemeinsam betreiben. Und weiter: „Altersgerechte Maßnahmen sind solche, die älteren ArbeitnehmerInnen helfen. Denn die altersgerechte Arbeitsgestaltung berücksichtigt die Veränderungen der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit bei älteren ArbeitnehmerInnen. Durch gezielte Maßnahmen werden die Arbeitsanforderungen dem geänderten Leistungsvermögen angepasst. Durch altersgerechte Arbeitsgestaltung werden Veränderungen im Alter, wie z. B. die



Tab. 4: Meldepflichtige Arbeitsunfälle 2010–2014, Verletzungsursache: eingeklemmt, eingequetscht, zerquetscht werden etc.

Abnahme des Sehvermögens oder der Muskelkraft, ausgeglichen (kompensatorischer Ansatz).“

In den Gestaltungstipps „Altersgerechtes Arbeiten“ wird für den Handel etwa auf den Einsatz von geeigneten Aufritten, Leitern und Fahrbühnen hingewiesen. In der Statistik ist die Gruppe der 45- bis 54-Jährigen bei den Arbeitsunfällen mit Leitern bzw. Trittleitern mit einem Anteil von fast 30 Prozent am stärksten vertreten. Für die Pflege werden Badewannenbretter, Drehsitze, Badewannenlifter u. Ä. vorgeschlagen. Mus-

kuloskelettale Erkrankungen sind in der Anlage I zum ASVG nicht enthalten und werden daher nicht als Berufskrankheit anerkannt. Danach gefragt – ganz besonders in Hinblick auf die Gesundheitsberufe – wird die Statistikabteilung der AUVA aber mindestens einmal im Monat.

„Die altersgerechte Arbeitsgestaltung“, führt die Initiative „Gesunde Arbeit“ weiter aus, „nimmt den Zeitfaktor in den Blick und verfolgt das Ziel, die Arbeitsfähigkeit für die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit zu erhalten und zu

fördern. Dabei sollen Unter- und Überforderung sowie dauerhafte Leistungseinbußen vermieden werden. Maßnahmen des altersgerechten Arbeitens sollen sicherstellen, dass auch Ältere produktiv und innovativ bleiben können. Der Ansatz der altersgerechten Arbeitsgestaltung ist vorbeugend (präventiver Ansatz).“

In Hinblick auf eine altersgerechte Arbeitsgestaltung wird in den Tipps mehrfach auf Flexibilität bei der Zeiteinteilung hingewiesen. Dem Bedarf nach kürzeren Arbeitszeiten und/oder dem Wunsch nach altersflexibler Arbeitszeit scheint angesichts der vielen Arbeitsunfälle in den Nachmittags- und Nachtschichten in bestimmten Wirtschaftsklassen aber noch nicht ganz entsprochen zu werden. ■

Mag. Beate Mayer
 AUVA-Hauptstelle
 Leiterin der Abteilung
 Statistik
 HST@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Das Risiko, einen Arbeitsunfall im engeren Sinn oder einen Wegunfall zu erleiden, ist bei Männern und Frauen in verschiedenen Altersklassen unterschiedlich hoch. Diese und andere Fakten deckt die AUVA-Unfallstatistik auf. ■

SUMMARY



AUVA's accident statistics show that men and women of different ages have different risks of sustaining commuting or workplace accidents. ■

RÉSUMÉ



Le risque de souffrir un accident du travail stricto sensu, ou bien également un accident sur le parcours vers le lieu de travail, est diversement élevé pour les femmes et les hommes des différentes classes d'âge. Les statistiques de l'AUVA mettent à jour ce fait et d'autres. ■

Eine lebendige Organisation verbindet Leistung und Gesundheit

In einem Themenschwerpunkt widmete sich das 5. Jahresforum Betriebliches Gesundheitsmanagement dem Zusammenhang von Leistung und Gesundheit in der Arbeitswelt. Anhand theoretischer Erkenntnisse und konkreter Praxisbeispiele wurde aufgezeigt, dass sich beide Aspekte gut in die Unternehmenskultur integrieren lassen – und sich dabei auch noch gegenseitig befruchten.

VOLKMAR WEILGUNI



Alle Fotos: „Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft“

Im Rahmen regelmäßig stattfindender Valtage werden gemeinsam mit externen Expertinnen und Experten gesundheitsrelevante Themen von der Ernährung bis zur Bewegung, von der physischen Belastung bis zur psychischen Regeneration thematisiert.

Wir waren eines der ersten Unternehmen in Österreich, die ein Betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert haben“, berichtete Dr. Gerhard Matschnig, Vorsitzender des Vorstandes der Zurich Versicherung Österreich, beim 5. Jahresforum Betriebliches Gesundheitsmanagement. Primärer Grund für dessen Einführung sei damals aber nicht so sehr der Wunsch gewesen, die Zahl der Krankheitsfälle zu verringern („Wir haben auch nie empirisch gemessen, ob das Programm diesbezüglich positive Effekte gebracht hat!“), sondern die zeitgleiche Etablierung einer Leistungskultur im Unternehmen. „Wenn man Leistung von seinen Beschäftigten einfordert“, erläutert Matschnig, dann müsse man auch „entsprechende leistungsfördernde Rahmenbedingungen anbieten, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, diesen Weg aktiv mitzugehen“. Dazu zähle neben anderen Aspekten eben auch, deren Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern. „Unsere Intention war es also, Voraussetzungen zu schaffen, damit eine Leistungskultur überhaupt funktionieren kann.“

Nachdem man, begleitet von der Universität Innsbruck, in einem ersten Schritt den Status quo erhoben hatte, holte man sich zum Aufbau eines entsprechenden Programmes Expertenunterstützung in Gestalt des Arbeitspsychologen Dr. Bardia Monshi vom Institut für Vitalpsychologie ins Boot. Monshi, der selbst aus der Gesundheitsförderung kommt, beschäftigt sich seit Jahren mit der Wechselwirkung von Leistung und Gesundheit im betrieblichen Alltag und kooperiert dabei eng mit DI Dieter Budinsky, ACON Management. Gemeinsam versuchen die beiden, die wesentlichen Grundlagen, Erkenntnisse und Ideen des Lean Managements und der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu einem neuen Konzept zu verknüpfen.

Lean Management kommt ursprünglich aus der industriellen Produktion und steht für „schlankes Management“. Es unternimmt in diesem Sinne den Versuch, betriebliche Abläufe zu optimieren. Lean Management zielt darauf ab, eine prozessorientierte Unternehmensführung mit höchstmöglicher Effizienz sowie eindeutig definierte Prozesse und Abläufe zu gestalten.

Den Begriff „Gesundheitsmanagement“ müsse man hingegen differenziert sehen, nicht so mechanisch, wie das manchmal geschieht, erläutert Monshi. Schließlich könne man nichts „managen, was man nicht direkt beeinflussen kann. Ähnlich wie etwa bei der Kreativität können wir nur Rahmenbedingungen schaffen, um

Gesundheit wahrscheinlicher zu machen. Gesundheit ist nichts, was jemand verordnen kann. Gesundheit ist eine Nebenwirkung, eine indirekte Variable, dessen müssen wir uns bewusst sein.“

Attribute einer lebendigen Organisation

Nur dort, wo Lean Management und Betriebliches Gesundheitsmanagement „zusammenkommen, kann eine lebendige Organisation“ entstehen, ist Monshi überzeugt. Eine solche Organisation zeichnet sich durch eine Vielzahl von Attributen aus. Dazu zählen etwa „Sinnerleben, eine aufrechte Dialogkultur über die Hierarchieebenen hinweg, individuelle Handlungsspielräume, coachende Führungskräfte, eine Gleichbewertung von Gesundheit und Leistung oder auch die Schaffung einer Vertrauenskultur, die stärker ist als die etablierten Kontrollmechanismen“. Vertrauen sei notwendig, findet Monshi, um die zunehmende Komplexität zu reduzieren. Der wachsenden Flexibilisierung der Arbeit zum Beispiel könne man mit reinen Kontrollmaßnahmen immer ungenügender begegnen.

Auch für Moshis Partner Dieter Budinsky ist die Schaffung einer lebendigen Organisation die richtige Antwort auf einen immer komplexeren Markt. Mit klassischem Lean Management alleine, das die individuellen Bedürfnisse der Menschen nicht ausreichend befriedigt, wäre diese Komplexität nicht länger beherrschbar, ist der Techniker, der selbst aus dem Lean Management kommt, inzwischen überzeugt: „Menschen sind eben keine Zahnräder“, an denen man beliebig drehen könne.

Gemeinsam beschäftigen sich Moshi und Budinsky daher mit möglichen Wechselwirkungsprozessen zwischen Organen, Organismen und Organisationen. „Es geht bei Gesundheit viel um organische Dinge“, erklärt Moshi. „Die Wechselwirkungen zwischen Organismen innerhalb einer Organisation wirken zurück auf unsere Organe. Das ist heute wissenschaftlich gut belegt. Besonders am Übergang der drei Ebenen entsteht Gesundheit bzw. Krankheit. An diesen Schnittstellen müssen wir arbeiten.“

Organe – Organismen – Organisationen

Auf der psychosomatischen Ebene nehmen etwa Schlafstörungen zu, Regenerationsphasen werden kürzer, weil uns berufliche Dinge nachbeschäftigen, die Nervosität steigt. „Depressionen werden spätestens 2025 die häufigste Erkrankung sein“, mutmaßt Moshi.

Auf der zwischenmenschlichen Ebene würden mechanische Kommunikation und Isolierung zunehmen, der Führungsstil würde immer häufiger technokratisch. „Jeder wird zum Einzelkämpfer. Wer Zeit hat, ist ohnehin verdächtig“, so Moshi. Es fehle zunehmend an Verständnis und am „Blick für das Wesentliche“.

Auf der organisatorischen Ebene schließlich bedrohen immer mehr Standards, beschleunigte Prozesse sowie die konsequente Zielorientierung die physische und psychische Resilienz.

Praxisbeispiel Zurich Versicherung

Auf Basis dieses Expertenwissens hat die Zurich Versicherung gemeinsam mit Moshi und unter Einbeziehung des Betriebsrates schon vor Jahren ein breit gefächertes Maßnahmenpaket entwickelt und zur Umsetzung gebracht. Zuerst wurde die Betriebsküche neu ausgeschrieben und nach Gesundheitsaspekten ausgerichtet. In der Küche werden heute täglich drei frisch gekochte Vitalmenüs angeboten.

Im nächsten Schritt wurde ein „Vitalcenter“ neu gebaut. Dieses heiße ganz bewusst so und nicht etwa „Sport- oder Fitnesscenter“, erklärt Matschnig, weil es darin eben um Gesundheit gehe, nicht um Sport. Zwar habe man unter anderem auch Fitnessgeräte, der Kern der Anlage sei aber der Turnsaal, in dem jeden Tag eine ganze Reihe unterschiedlicher Kurse angeboten werde, von der Rückenfit-Gymnastik über Zumba oder Pilates bis hin zu Yoga.

Zu Beginn 2008 wurde das Angebot fast ausschließlich von Frauen genutzt, erinnert sich Matschnig, inzwischen liege das Verhältnis aber bei 50 zu 50 Prozent. Die intern ausgeschrieben Kurse sind in der Regel innerhalb von zehn Minuten ausgebucht, obwohl sie nicht kostenlos sind. Das hat wohl auch damit zu tun, dass der gesamte Vorstand mit gutem Beispiel vorangeht und sich selbst aktiv einbringt. „Ich mache manchmal sogar Termine im Vitalcenter aus, führe meine Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Fahrrad“, weiß Matschnig um seine Vorbildfunktion als Führungskraft.

Gesundes Führen

Apropos Führungskraft: Im Zuge des Betrieblichen Gesundheitsmanagements hat Zurich auch die Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte auf völlig neue Beine gestellt. Im Sinne des „Gesunden Führens“ geht es für Führungskräfte in ihrem Verhalten immer auch um die Frage, welchen Beitrag sie als Führungskraft leisten könnten, damit ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben. Auch an der Entwicklung des Führungskräfteprogrammes war Bardia Monshi maßgeblich beteiligt.

Die Einführung des neuen Programmes hätte am Anfang zwar zu einer „gewissen Fluktuation innerhalb der Führungskräfte“ geführt, räumt Matschnig ein: „Da wollten nicht alle mit. Auch das muss man akzeptieren. Diejenigen aber, die dann mit im Boot sind, suchen auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wie gestalte ich eine „lebendige Organisation“?

Der Arbeitspsychologe Dr. Bardia Monshi und der Lean-Management-Experte DI Dieter Budinsky haben gemeinsam fünf Phasen definiert, um aus einer starren eine „lebendige Organisation“ zu machen. Sie ist aus ihrer Sicht eine Voraussetzung, um Leistung und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Unternehmen optimal zu gestalten.

Phase 1	Statureinschätzung und Spannungsfeldanalyse	Diagnose der Prozesszustände; Fokussierung der Schnittstellen zwischen Organ – Organismen – Organisation
Phase 2	Sensibilisierung der Führungskräfte und Expertise der Belegschaft integrieren	Führungskräfte-sensibilisierung, u. a. durch „Vital Leadership“, Workshops, Planspiele etc.
Phase 3	Potenziale wecken	Ableitung von Erfolgsfaktoren zur zukünftigen Gestaltung der Arbeitsprozesse
Phase 4	Gestaltung lebendiger Prozesse für eine lebendige Organisation	Co-Kreation und synchrones Gestalten der Erfolgsfaktoren in Querschnitt-Teams – über Bereiche und hierarchische Ebenen hinweg
Phase 5	Etablierung eines kontinuierlichen Entwicklungsdialoges	... für den Praxistransfer in Pilotbereichen und beim Roll-out



„Für mich ist unser Betriebliches Gesundheitsmanagement eine der wesentlichen Säulen unseres Unternehmenserfolges.“ Dr. Gerhard Matschnig, Vorsitzender des Vorstandes der Zurich Versicherung Österreich

entsprechend aus“, sodass von ihnen eine gewisse Sogwirkung ausgehe.

Zur vornehmlich psychischen Gesundheit dient die aktive Teilnahme an Sozialprojekten, zu der die Zurich-Beschäftigten motiviert werden. „Wir haben alle unsere bisherigen Aktivitäten gestoppt und eine neue Strategie entwickelt“, erzählt Matschnig. „Wir helfen nur mehr kleinen, überschaubaren Initiativen, aber nicht, indem wir Geld überweisen, sondern indem wir uns selbst engagieren und uns im Sinne einer lebendigen Organisation aktiv einbringen.“ So unterrichten etwa Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Flüchtlingskinder und Jugendliche im Büro in Deutsch.

Neues Pausenmanagement

Im Rahmen regelmäßiger „Vitaltage“ werden auch externe Fachleute als Vortragende eingeladen, unter anderem ehemalige oder aktive Spitzensportler. Deren Erkenntnisse werden dann nicht selten in das Betriebliche Gesundheitsmanagement integriert. So berichtete etwa der ehemalige Olympiasieger in der Nordischen Kombination Felix Gottwald über den unterschätzten Wert der Pause im Spitzensport, der für die Regeneration und damit letztendlich für die Leistungsfähigkeit essenziell wäre. Daraufhin wurde

das Pausenmanagement am Zurich-Hauptsitz in Wien ganz neu gestaltet. Alle 45 Minuten gibt es seither eine aktive Pause, begleitet von Entspannungsübungen.

Längst etabliert sind auch die „Zurich Games“, ein gemeinsamer Sportevent am Wochenende. Das Unternehmen organisiert alles, die Kosten tragen aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Trotzdem waren bei den letzten Zurich Games 750 der insgesamt 1.200 österreichischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei.

Mobiles Arbeiten schließlich ist längst fixer Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter. Bis zu zwei Tage pro Woche können sie von zu Hause aus arbeiten. 60 Prozent nehmen dieses Angebot gerne an, die meisten davon an einem Wochentag. „Wer Angst hat, dass Home Office zum Leistungsabfall führt, der irrt, das kann ich versichern“, ist Matschnig von der Maßnahme überzeugt. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten in der Regel in dieser Zeit mehr. Wir können ihre Ergebnisse EDV-mäßig nachvollziehen, sehen ganz genau, wie viele Schadensfälle etwa am Computer bearbeitet wurden. Das Ergebnis: Die Produktivität steigt.“

Gesundheitskoordinatoren in den Bundesländern

Das anfangs für den Hauptsitz in Wien erarbeitete Programm wird inzwischen in adaptierter Form stufenweise auf die Beschäftigten in den Bundesländern ausgedehnt. Ihnen stehen eigens ausgebildete „Gesundheitskoordinatoren“ zur Verfügung, die jeweils länderspezifische Programme organisieren.

Viele Auszeichnungen und Preise, vor allem aber auch die unternehmerischen Ergebnisse bestätigen dem Zurich Management inzwischen die Sinnhaftigkeit seines besonderen Engagements für das Betriebliche Gesundheitsmanagement: Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sind nachgewiesenermaßen weit überdurchschnittlich hoch, der Marktanteil hat sich in den vergangenen zehn Jahren fast verdoppelt. „Wir gehören heute zu den profitabelsten Unternehmen, und wir gewinnen alle Awards“, erzählt Matschnig. „Und wir sind stolz darauf. Zum Beispiel sind wir das am weitesten vorne gereichte Finanzunternehmen bei ‚Great Place to Work‘. Für mich ist unser Betriebliches Gesundheitsmanagement eine der wesentlichen Säulen dieses Erfolges, es hat einen hohen Anteil daran. Es wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch ganz stark als Wertschätzung ihnen gegenüber



Im neu errichteten Vitalcenter wird auch „trainiert“, vor allem aber werden Kurse zur Gesundheitsförderung angeboten.

verstanden – entsprechend höher ist ihre Leistungsbereitschaft.“

Das ist letztendlich auch der Grund, warum das Programm in den zurückliegenden wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht zurückgefahren wurde, so Matschnig abschließend: „Wir mussten 2008 bis 2010 viele Einsparungsprogramme umsetzen, haben dabei aber keinen Cent im Gesundheitsprogramm

eingespart. Wir sehen das nicht als finanzielle Belastung, sondern als Investment in die Zukunft.“ ■

Mag. Volkmar Weilguni
freier Journalist
weilguni@vwcommunications.at
www.vwcommunications.at



ZUSAMMENFASSUNG



Am Beispiel der Zurich Versicherung wurde beim 5. Jahresforum Betriebliches Gesundheitsmanagement gezeigt, wie das Betriebliche Gesundheitsmanagement zum Unternehmenserfolg maßgeblich beitragen kann. ■

SUMMARY



Zurich Insurance served as an example at the 5th annual forum for corporate health management of how workplace health can significantly contribute to the success of an enterprise. ■

RÉSUMÉ



En s'appuyant sur l'exemple de la compagnie d'assurances de Zurich, on a montré, lors du 5ème forum annuel de la gestion sanitaire des entreprises, comment la gestion sanitaire de l'entreprise peut participer de manière significative à la réussite de l'entreprise. ■

Wie viel Geld, Macht und Einfluss braucht der Mensch? (2)



Bild: Fotolia/Sergey Nivens

Welche Bedeutung haben Ressourcen wie Geld, Macht und Beziehungen für die Gesundheit des Menschen? Welcher Einfluss kommt Optimismus, Zuversicht und einem „gesunden Selbstwertgefühl“ zu? 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 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. Der erste Teil dieses Artikels samt Literaturverzeichnis ist in SICHERE ARBEIT, Ausgabe 5/2016, erschienen.

SYLVIA ROTHMEIER-KUBINECZ

Ein allgemeines Ressourcenmodell

Ein Ressourcenmodell, das sich über den Arbeitsprozess hinaus auf die gesellschaftliche Ebene bezieht, ist das Modell der Ressourcenkonservierung, die „Conservation of Resources Theory“ (abgekürzt COR) (Hobfoll, 1988, 1998). Als Antwort auf Fragen wie „Was stresst uns alle gleich?“ oder „Wozu brauche ich Ressourcen?“ hat sich Hobfoll an die ebenso einfache wie überzeugende Antwort gehalten: Wir brauchen Ressourcen, um die Kontrolle über eine Situation zu bewahren und unseren Status zu behalten. Deshalb resultiert aus Ressourcenverlusten Stress. Von psychologischer Bedeutung ist daher nicht die absolute Menge an Ressourcen, sondern deren Gewinn oder Verlust, wobei die „Kosten“ eines Verlustes höher zu bewerten sind. Als Ressourcen werden generell all jene Faktoren angesehen, die mit Wohlbefinden und Gesundheit einhergehen: Ausreichende Ernährung und Absicherung im Krankheitsfall, gute Beziehungen in der Ehe, im Freundeskreis und am Arbeitsplatz bis hin zum Gefühl, seine Ziele

mittels Wissens, Zeit und Geldes erreichen zu können, sind wertgeschätzte Güter, die es aufzubauen bzw. zu schützen gilt (vgl. Buchwald, Hobfoll, 2004, S. 13).

Das Modell besagt:

- 1. Menschen streben danach zu erlangen, zu erhalten und zu beschützen, was sie wertschätzen.**
- 2. Deshalb pflegen Menschen ihre Ressourcen auch dann, wenn kein Stress vorhanden ist.**
- 3. Sind Ressourcen bedroht oder gehen sie verloren, mobilisieren Menschen ihre noch vorhandenen Ressourcen, um dies zu verhindern. (Buchwald, 2014; Buchwald, Hobfoll, 2004, S. 12–17)**

Theoretischer Hintergrund der „Conservation of Resources Theory“ sind Arbeiten zur „Prospect-Theory“ (Tversky & Kahneman, 1974) oder Forschungen rund um „kritische Lebensereignisse“ (Critical Life Event) (Holmes & Rahe, 1967) bzw. zu „alltäglichen Mikrostressoren“ (daily hassles) (vgl. Buchwald, Schwarzer, Hobfoll, 2004). Ein Messinstrument, das Ressourcenveränderungen in Sin-

ne des Modells erfasst und dessen Konstruktvalidität nachgewiesen ist, ist die

- Ressourcenevaluations-Liste GCOR-E (Hobfoll, Lilly & Jackson, 1992; Hobfoll, 1998). Zugang: Prof. Dr. Petra Buchwald, Bergische Universität Wuppertal.

Für den Rehabilitationssport weiterentwickelt wurde die Liste (GCOR-E-R) von Stoll (Stoll, 2004, S. 45–57).

Zugang: „aowΨ“ Datenbank

Im GCOR-E sowie in der GCOR-E-R-Evaluationsliste wird aus genannten Gründen der Gewinn oder Verlust an Ressourcen beurteilt: „... habe ich dazu gewonnen oder verloren“. Bei den in der Evaluationsliste angeführten Ressourcen geht es um Job, Familie und Freunde, aber auch um Zeit, Geld und persönliche Ressourcen (vgl. u. a. Stoll, 2004, S. 58–59; Buchwald, 2014).

Die Rolle des Kollektivs in Ressourcenmodellen

Nicht nur Individuen, sondern auch Gruppen und Gemeinden benötigen zum Erhalt des psy-

chischen und physischen Wohlbefindens notwendige (kollektive) Ressourcen. Je nach sozialem Umfeld werden jeweils andere eigene Hilfsmittel bzw. Ressourcen und Fähigkeiten als erhaltens- und schützenswert betrachtet. Unter sozialem Umfeld versteht man in der Regel Nationalität, Geschlecht, Klasse und Kultur. In der COR spielt demnach nicht nur das individuelle, sondern auch das kollektive Ressourcenmanagement bei der Stressbewältigung eine Rolle, und das hat weitreichende Folgen für ein Stresskonzept: Überlegungen zu gemeinsamen Ressourcen, Ressourcentransfer und gemeinsamer Stressbewältigung haben im Rahmen der COR ebenfalls Relevanz für das Stresserleben (Buchwald, Schwarzer, Hobfoll, 2004, S. 12–14). Eine kollektive Betrachtungsweise ist daher unumgänglich.

Der kontinuierlich stattfindende Wertewandel im sozialen Umfeld jedes Menschen findet im COR keine Erwähnung (vgl. Wandel der Werthaltungen der Menschen in den westlichen Industrieländern; Kmiecik, 1976; Klages, 1984, 2002, in: Rosenstiel, 2003, S. 53–54, Abb. 9). Jedoch besteht eine der zentralen Annahmen des COR-Modells darin, dass Menschen immer danach streben, wertvolle Ressourcen aufzubauen.

Wieder liefert der Vergleich von Ressourcen in Ressourcenmodellen mit Naturschätzen in Energiekonzepten einen interessanten Aspekt: Das, was heute nur eine Ressource ist – weil in der Gesellschaft vorhanden oder wertgeschätzt, aber individuell nicht erreichbar –, kann später im Leben als Reserve verfügbar sein, weil das angestrebte Ziel erreicht wurde, in der Gesellschaft mittlerweile jedoch nicht mehr wertgeschätzt

wird. Für andere Menschen werden Ressourcen wohl niemals zur Reserve. Das Vorhandensein einer Ressource ist zu wenig, sie muss auch für Einzelne oder Gruppen verfügbar sein.

Eine zentrale Annahme ist weiters die Entstehung einer Verlustspirale. Da wir auf Ressourcen vertrauen, um Verluste aufzuwiegen, und da Stress aus Verlusten resultiert, stehen bei jeder neuen Runde der Spirale weniger Ressourcen zur Verfügung, um sich in Schutzhaltung zu erholen. Also erzeugen ursprüngliche Verluste weitere Verluste und machen Menschen mit vermindertem Ressourcenpool immer verwundbarer (Buchwald, 2014).

Bewertet man nur die Zunahme oder Abnahme an sozialen und anderen Ressourcen, wird eine Frage nicht gestellt, die in Betrieben und Unternehmen ständig präsent ist: Wie viel Personalreserven braucht der Mensch (im Alltag)? Es ist hinreichend belegt, dass jede Art von sozialen Kontakten – familiäre, freundschaftliche, kollegiale bzw. berufliche, vereinsmäßige – gesundheitsförderlich ist und soziale Isolation ein schwerwiegendes Gesundheitsrisiko darstellt.

Deshalb kann man auch sagen, dass die Teilnahme an sozialen Netzwerken auf vier unterschiedliche Arten die Gesundheit beeinflusst:

- Bereitstellung sozialer Unterstützung (auch Unterstützung durch Vorgesetzte)
- sozialer Einfluss (Status)
- soziales Engagement und Zugehörigkeit
- Zugang zu Ressourcen und materiellen Gütern

(Berkman, Syme, 1979; Berkman, Glass, 2000, in: Marmot, 2005, S. 165–168)

Beispielsweise wurde die Schutzwirkung von sozialem Rückhalt gegenüber Herz-Kreislauf-Erkrankungen durch Jeffrey Johnson (1995), einen amerikanischen Soziologen, der mit Thöres Theorell am JDC-Modell arbeitete, vor allem in den vergangenen Jahren mit hinreichender Sicherheit belegt. Je zahlreicher die sozialen Bindungen, desto geringer ist das Sterberisiko. (Siegrist, Marmot, 2008, S. 83)

Könnte man also sagen, je mehr Kontakte, desto besser? Beispielsweise haben französische Erwachsene jeden zweiten Tag Kontakt mit ihren Eltern (Besuch oder Telefonat), Großeltern besuchen ihre Enkelkinder fast wöchentlich (in: Siegrist, Marmot, 2008, S. 90).

Familiäre Strukturen bestimmen unter anderem die (Anmerkung: kostenlosen) Betreuungskapazitäten, die von der Familie für die eigenen Kinder, aber auch für pflegebedürftige Erwachsene zur Verfügung gestellt werden können. Menschen mit niedrigerem sozialen Status haben vielleicht gerade deshalb mehr Kontakt zur Familie, aber weniger Freundschaften, weniger Kontakt zu Arbeitskolleginnen oder sind seltener vereinsmäßig organisiert etc. (nach Marmot, 2005, S. 167), weil das Geld für zusätzlich benötigte Dienstleistungen fehlt, um stärker am sozialen Leben teilhaben zu können.

Wenn also jede Art des sozialen Kontaktes nach Berkman, Syme, oder Glass als Ressource zählt, kann das – bezogen auf den Arbeitsprozess – bedeuten, dass nicht nur die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, sondern auch die Anzahl privater Unterstützungsangebote für die Gesundheit relevant ist. Obwohl in der Literatur immer erwähnt, werden in psychologischen Arbeitsanalyseinstrumenten

nur die betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten abgefragt (vgl. SALSA, FIT).

„Im Arbeitsprozess werden als ‚soziale Ressourcen‘ u. a. soziale Netzwerke bezeichnet, die man aufgrund der Unterstützung durch Vorgesetzte, Arbeitskollegen, Lebenspartner und andere Personen hat.“ (vgl. Zusammenstellung nach Richter und Hacker, erweitert nach Udris et al, 1992, in: Richter, Buruck, Nebel, Wolf, 2011, S. 29).

„Dass damit nicht nur die soziale Unterstützung in der Arbeitssituation gemeint ist, geht schließlich aus dem Hinweis von Bamberg (1989, 234) hervor: ‚Wenn die Folgen der Arbeit sich auch auf die Familienmitglieder beziehen, dann ist damit eine der wichtigsten Möglichkeiten der Stressreduktion eingeschränkt: soziale Unterstützung. Bamberg macht auch deutlich, dass die soziale Unterstützung, die jemand erhält, durch sein eigenes Verhalten ‚und damit auch von seinen Arbeitsbedingungen‘ mitbestimmt wird.“ (Ulich, 2011, S. 492)

Aus dem Gesagten ergibt sich: Zwar macht es unter bestimmten Voraussetzungen Sinn, die Anzahl der Kontakte auch im betrieblichen Kontext zu erheben, zur Interpretation bedarf es allerdings auch anderer Indikatoren, wie der Art oder Qualität der sozialen Kontakte, deren Interaktionsstruktur oder des in den Beziehungen stattfindenden emotionalen Prozesses.

Ein Messinstrument, das das Ausmaß der sozialen Integration erfasst, ist der

- Index zur Messung sozialer Integration (Berkman et al. 2004, in: Siegrist, Marmot, 2008, S. 81)

Auf Quantität und Qualität der sozialen Kontakte kommt es an!

Familiäre Strukturen bieten Gelegenheit für Intimität, Bindung, Gefühle von Vertrauen und Zugehörigkeit. Auf der anderen Seite können Netzwerke Personen kränken, diskriminieren, ausschließen sowie Konflikte und Feindseligkeiten schüren.

Der gesundheitliche Aspekt: „Dementsprechend können soziale Netzwerke die Gesundheit fördern oder schädigen, je nachdem, wie Strukturen, Qualitäten und Funktionen ausgeprägt sind. [...] Im negativen Fall erhöhen sie das Erkrankungsrisiko durch persönlichen Kontakt, vor allem im Bereich ansteckender Krankheiten.“ (Siegrist, Marmot, 2008, S. 79)

Der emotionale Aspekt: „Die Wirkung von sozialer Unterstützung hängt vom organisationalen bzw. gesellschaftlichen Kontext ab, aus dem sie entsteht, und kann daher auch negative Effekte auslösen ... Allerdings kann das Angebot sozialer Unterstützung auch ambivalente oder negative Effekte auslösen, z. B. ein Gefühl der Pflicht zur Gegenleistung (Pfaff, 1989), Selbstwertzweifel (Nadler und Fisher, 1986, Udris und Frese, 1999).“ (in: Ulich, 2011, S. 491–492)

Der bedürfnisorientierte Aspekt: Auch die „Matching Hypothese“ geht auf die Situationsbezogenheit der sozialen Unterstützung ein. Soziale Unterstützung kann nur dann eine puffernde Wirkung entfalten, wenn die Art der sozialen Unterstützung auf die durch die Belastung ausgelösten spezifischen Bedürfnisse abgestimmt ist (z. B. Cohen & Wills, 1985). Soziale Unterstützung ist nur dann hilfreich, wenn sie auf die Bedürfnis-

se und die Situation, den Kontext, abgestimmt ist (in: Ulich, Wülser, 2012, S. 43). Wenn sich meine Freundin mit ihrem Mobiltelefon nicht auskennt, ist die Art der Unterstützung, die sie braucht, in der Regel eine instrumentelle Unterstützung: sie will wieder telefonieren können. Ebenso verhält es sich mit meinen Computerproblemen oder mit dem Schlüsseldienst, wenn ich den Wohnungsschlüssel in der Wohnung vergessen habe, oder mit Betreuungsproblemen, wenn für das Kind in den Ferien zusätzliche Betreuungszeit benötigt wird. Passen die Hilfsangebote nicht zum Benötigten, kann soziale Unterstützung negative Effekte haben.

Der zeitliche Aspekt: So sehr emotionale Unterstützung wie z. B. Trost oder die Möglichkeit, sich auszureden, Frust loszuwerden, kurzfristig hilfreich sein können: In vielen Fällen löst dies das Problem nicht. Oftmals ist ein Angebot nur hilfreich, wenn mir jemand etwas abnimmt, so es die Organisation des Alltags erfordert – etwa einen Einkauf erledigt, das Kind abholt, wenn man selbst einen Arzttermin hat, etc. In vielen Fällen mangelt es nicht an der Bereitschaft, sondern schlicht an den zeitlichen Ressourcen. Aus den genannten und anderen Gründen ergibt sich, dass die Nutzung bzw. Inanspruchnahme eines sozialen Netzwerks nicht notwendigerweise eine positive Wirkung haben muss.

Viele Probleme lassen sich nur gemeinsam lösen!

Der kollektive Aspekt: Die meisten individuellen Probleme lassen sich zudem nicht alleine lösen. Wird ein Familienmitglied arbeitslos, krank, depressiv oder ist pleite, „macht das auch etwas mit

den anderen“. Das ist dann der Fall, wenn Paare, Familien (oder Gemeinden) einen Stressor bzw. dessen Folgen als so bedeutend einschätzen, dass „mein“ Problem zu „unserem Problem“ wird, für das sich alle verantwortlich fühlen. Es kommt zu einer geteilten Verantwortung:

„Gemeinsame Stressbewältigung [...] ist ein Prozess, bei dem ein stressreiches Ereignis als substantiell eingeschätzt wird und auf das im Kontext enger zwischenmenschlicher Beziehungen reagiert wird. Es erfordert [...] die Anstrengung mehrerer Einzelpersonen [...] und deren Zusammenlegen von Ressourcen.“ (Lyons, 2004, S. 191–192)

Beforscht wird außerdem der persönliche Aspekt, ob bestimmte Persönlichkeitsmerkmale (Ulich, Wülser, 2012, S. 43) bzw. Bewältigungsstile (vgl. Buchwald, Hobfoll, 2004, S. 18) erforderlich sind, um sich bei Bedarf soziale Unterstützung zu holen oder diese annehmen zu können.

Ein Modell, in dessen Mittelpunkt weniger emotionale Aspekte als die Verhaltensstrategien bei der Bewältigung von Problemen stehen, ist das „Multiaxiale Coping Modell“ (Hobfoll, 1998). Es unterscheidet drei Achsen, die jeweils Kombinationen von unterschiedlichen Arten des Bewältigungsstils abbilden: ob man eher individuell oder gemeinschaftlich, prosozial oder antisozial, aktiv oder passiv an Probleme herangeht. (Eine ausführliche Beschreibung findet sich u. a. bei Buchwald, Hobfoll, 2004, S.17–23.)

Ein Messinstrument, das im Sinne des Modells die unterschiedlichen Varianten des Bewältigungsstils erfassen kann, ist

- das Multiaxiale Stressbewältigungsinventar SBI: deutsche Übersetzung der amerikanischen Originalversion der SACS (Hobfoll, 1998) (in: Schwarzer, Starke, Buchwald, 2004, S. 60–73).
Zugang: „aowΨ“ Datenbank

Mithilfe dieses erprobten Instruments können unterschiedliche Typen von Bewältigungsverhalten – auch in verschiedenen Kulturkreisen – identifiziert werden.

Die Rolle des Individuums in Ressourcenmodellen

In der Gesundheitsforschung wird im Sinne der Salutogenese danach gefragt, wie und warum Menschen trotz Belastungen gesund bleiben bzw. wie sie ihre Gesundheit wieder herstellen. Dabei werden vor allem die personalen Ressourcen in das Zentrum der Betrachtung gestellt.

„Warum und wie bleibt jemand trotz verschiedener (mikrobiologischer, chemischer, physikalischer, psychologischer, sozialer und kultureller) krankheitserregender Bedingungen gesund?“ (Udris, 2006, S. 5) Oder: „Bei den belastenden Faktoren unterscheidet Antonovsky zwischen psychosozialen, physischen, biochemischen Stressoren.“ (Ulich, Wülser, 2012, S. 39)

Das Vorhandensein krankheitserregender objektiver und/oder subjektiver Umwelтанforderungen (Belastungen/Stressoren) wird nicht verneint, jedoch werden deren (potenzielle) Auswirkungen und damit auch ihre Gefährlichkeit über jedes einzelne Individuum – genauer: dessen überwiegend personale Bewältigungsressourcen – definiert. Zentrales Teilkonzept bei Antonovsky sind die personalen und sozialen

Ressourcen zur Stressbewältigung (Udris, 2006, S. 5). Wie Udris selbst betont, ist in dieser Theorie die Rolle der Arbeit und des Berufs nicht ausreichend beschrieben. Man könnte es nach Ansicht der Autorin auch so (miss-)verstehen, dass bei ausreichend vorhandenen Ressourcen krankheitserregende Bedingungen wie Noxen oder Gefährdungen aller Art nicht mehr krankheitserregend sind, ja sogar gesund sein können:

„Stressoren werden nicht als etwas Unanständiges gesehen, das fortwährend reduziert werden muss, sondern als allgegenwärtig. Darüber hinaus werden die Konsequenzen von Stressoren nicht notwendigerweise als pathologisch angenommen, sondern als möglicherweise sehr wohl gesund – abhängig vom Charakter des Stressors und der erfolgreichen Auflösung der Anspannung ...“ (Antonovsky, 1997, S. 29f., in: Ulich, Wülser, 2012, S. 38, Kasten 2.4.)

Niemand würde behaupten, dass nicht (auch) die Dosis das Gift macht, dass die menschliche Anpassungsfähigkeit potenziell nahezu unbegrenzt ist und erworbene, vorhandene oder trainierbare persönliche Ressourcen immer weiter ausbaubar sind.

Könnte man dann überhaupt noch sagen, ab wann ein Stressor beginnt, für alle krankmachend zu werden – und nicht nur für jene, die nicht über ausreichend Abwehrkräfte verfügen?

„Bei Betrachtung der Prozentsätze nichtbehinderter Frauen sehen wir, dass 51 % der Frauen der Kontrollgruppe gegenüber 29 % der Überlebenden über eine insgesamt recht gute emotionale Gesundheit verfügen. Konzentrieren

Sie sich nicht auf die Tatsache, dass 51 eine weitaus größere Zahl ist als 29, sondern bedenken Sie, was es bedeutet, dass 29 % einer Gruppe von Überlebenden des Konzentrationslagers eine gute psychische Gesundheit zuerkannt wurde ...“ (Aaron Antonovsky, Salutogenese, Franke 1997, S. 15)

Konzentrieren wir uns nun doch auf die Tatsache, dass 51 eine weitaus größere Zahl als 29 ist: Ist das ein Beleg dafür, dass es etwas gibt, das bestimmte Menschen im Gegensatz zu anderen gesund erhält, oder dass es etwas gibt, was den Menschen trotz Belastungen gesund erhält? Im ersteren Fall sind es personale Ressourcen, über die nur wenige Menschen verfügen. Dann ist eine bessere Gesundheit für die restlichen 21 Prozent eine Illusion. Im anderen Fall sind es personale Ressourcen, über die jeder/jede verfügen könnte; sie sind trainierbar, wie Richter, Buruck, Nebel, Wolf über das Kohärenzerleben meinen:

„Die ursprüngliche Annahme, es handle sich dabei (Kohärenzerleben als personale Ressource) um eine dispositionelle Eigenschaft, ist mittlerweile durch eine Vielzahl von Studien in Frage gestellt worden, die eine ausgeprägte Situationsabhängigkeit und Trainierbarkeit dieser Erwartungshaltung nachgewiesen haben.“ (Richter, Buruck, Nebel, Wolf, 2011, S. 28)

Jedenfalls scheint der praktischen Erfahrung der Autorin nach diese Antwort verfrüht. Bevor personale Ressourcen wie z. B. ein aktiver und prosozialer Copingstil (vgl. Buchwald, Hobfoll, 2004, S. 17) oder eine positive Einstellung zu sich selbst und seiner Vergangenheit (Jopp, 2003, S. 25) etc. trainiert werden können, müssen sie aus Sicht der Autorin in der Kindheit erst erworben werden. Nach Erik H. Erikson, US-amerikanischer

Psychoanalytiker (1902–1994), gibt es für jeden Abschnitt des Persönlichkeitswachstums eine kritische Altersphase, in der die Bereitschaft für einen bestimmten Entwicklungsschritt vorgesehen ist, zum Beispiel jenen der Autonomie. (Erikson, 1989, S. 57–62, Abbildung Diagramm C; S. 150–151)

Selbstverständlich, so merkte Erikson bereits vor 26 Jahren an, muss das so erworbene Gefühl der Autonomie durch die Hochachtung für Autonomie und Unabhängigkeit im Elternhaus und in der Gesellschaft Fortsetzung finden.

Am Beispiel Autonomie vs. Scham und Zweifel: „Wo dieses Gefüge [Anm.: gesellschaftliche Organisation vom Prinzip Gesetz und Ordnung] nicht mehr klar erkennbar ist, wird die Frage der individuellen Autonomie zu einem Problem der seelischen Gesundheit wie auch der ökonomischen Neuorientierung. Wenn z. B. eine große Zahl von Menschen in der Kindheit darauf vorbereitet worden ist, vom Leben einen hohen Grad von persönlicher Autonomie, Stolz und Gelegenheit zum Vorwärtkommen zu erwarten, und wenn diese Menschen dann im späteren Leben sich unter der Herrschaft anonymer Organisationen und einer über ihr Verständnis hinaus komplizierten Maschinerie finden, so kann sich daraus eine tiefe, chronische Enttäuschung ergeben, die einer gesunden Persönlichkeit, welche auch anderen Autonomie zugestehen möchte, abträglich ist.“ Und Erikson spricht als Empfehlung aus: „Es ist für Amerika ebenso wie für die übrige Welt wichtig, dass aus der Notwendigkeit der Funktionerteilung innerhalb der immer komplizierter werdenden Organisation ein stärkeres Bewusstsein der Gleichheit und der Individualität erwächst.“

Wenn das nicht passiert, sind Folgen zu erwarten wie „irrationale Furcht vor dem Verlust von Autonomie – don't fence me in ... Paradoxerweise entsteht gleichzeitig die Angst, dass nicht genügend auf einen aufgepasst wird, dass niemand einem sagt, was man tun soll.“ (Erikson, 1989, S. 86–87)

Auf das Vorhandensein von gesundheitserhaltenden Bedingungen wird bei Antonovsky nicht explizit eingegangen: Darauf weisen auch die von Antonovsky genannten Indikatoren für den Gesundheitszustand eines Individuums hin, aufgrund dessen man Gesundheit auch als „gesund (im Gesundheits-Krankheits-Kontinuum) trotz krank (Vorliegen krankheitserregender Bedingungen)“ verstehen könnte:

„Die von Antonovsky (1979, S. 57ff, vgl. auch Udriș, 2006, S. 5) genannten Indikatoren für den Gesundheitszustand eines Individuums – das Erleben von Schmerzen, Funktionsbeeinträchtigungen, prognostische Implikationen aufgrund von Schweregrad und Dauer der Störung sowie Handlungsimplikationen (z. B. Behandlungsnotwendigkeit) – machen aber deutlich, dass Antonovsky keine positive Definition von Gesundheit vorgelegt hat.“ (in: Ulich, Wülser, 2012, S. 40)

Die Unterscheidung zwischen objektiven und subjektiven Ressourcen

Wie dieser Artikel zeigen sollte, ist es in der arbeitspsychologischen Praxis nicht einfach, sich einen Überblick über die unterschiedlichen Ressourcenmodelle zu verschaffen.

Besonders schwierig ist aus der Sicht der Autorin die Einordnung bzw. Unterscheidung zwischen

„objektiven“ und „subjektiven“ Ressourcen. Während relativ klar ist, was man sich unter objektiven Ressourcen vorzustellen hat, ist das bei subjektiven Ressourcen nicht so. Mit „subjektiven“ Ressourcen kann einmal die subjektive Wahrnehmung der objektiven Situation gemeint sein, ein anderes Mal werden darunter die „inneren“ personalen Ressourcen verstanden. Das macht es auch schwierig, Bewältigungsvermögen und Bewältigungsstrategien auseinanderzuhalten. (vgl. Kristenson, in: Siegrist, Marmot, 2008, S. 166, 168)

Zudem betrachtet Hobfoll (1989) gängige Stresskonzepte als problematisch, weil sowohl objektiv als auch subjektiv wahrgenommene Aspekte der Umwelt eine Ableitung individueller Wahrnehmungen sind (Bodenmann, 1998; Lazarus, 1966, 1995). Da entweder die als subjektiv wahrgenommene Diskrepanz zwischen Bewältigungsfähigkeit und Umwelтанforderungen oder die Bedeutsamkeit dieser Diskrepanz hervorgehoben wird, scheint die Bedeutung von Umweltvariablen (nicht diese selbst) sekundär zu sein.

In Transaktionalen Stressmodellen sind Umwelтанforderungen (objektive Umweltfaktoren) und die Bewältigungsfähigkeit zudem nicht getrennt definiert. (Buchwald, Hobfoll, 2004; S. 11–12)

Nach dieser Auffassung werden objektive Ressourcen subjektiv wahrgenommen; die Wahrnehmung basiert jedoch größtenteils auf Realitäten. Einschätzungen sind im Allgemeinen Produkte realer Begebenheiten und nicht bloß soziale Konstruktionen. Da bestehende soziale Konstruktionen mit Mitmenschen geteilt werden, unterscheiden sich die Einschätzungen von extremen Stressoren bei

Menschen kaum (Buchwald, 2014). Die Schwierigkeiten, die sich aus der Sicht der Autorin für praktisch tätige Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen im Überblick über Ressourcenkonzepte ergeben, sind zusammenfassend folgende:

- 1. Für diverse Ausführungsbedingungen (job context) wie Beschäftigungsverhältnis und Entlohnungsformen ist nachgewiesen, dass sie Stressoren sein können. Kann ihre positive Ausprägung als Ressource betrachtet werden?**
- 2. Ist eine klare Definition bzw. Abgrenzung, was Anforderungen oder Stressoren sind, auch für andere Ressourcenkonzepte möglich?**
- 3. Materielle Ressourcen einerseits und soziale Bindungen außerhalb der Arbeit andererseits finden in Ressourcenmodellen der Arbeit bzw. in deren Messinstrumenten keine Berücksichtigung. Brauchen wir sie zum Verständnis arbeitsbedingter Ressourcen?**
- 4. Da die absolute Höhe des Einkommens oder die konkrete Anzahl der Kontakte eine Rolle für die Gesundheit spielt: Wäre es bei größeren Stichproben in der Praxis ratsam, die subjektive Wahrnehmung durch objektive Daten zu kontrollieren?**
- 5. Sind objektive Daten wie Einkommenshöhe, Vermögen, Anzahl der Freunde, Ausmaß der Freizeit etc. geeignet, Kennwerte zu liefern, ab wann ein Stressor für alle krankmachend wird?**
- 6. Alle Menschen haben in Bezug auf Ressourcen sehr unterschiedliche Startvoraussetzungen in der Kindheit, die sich auch unterschied-**

lich entwickeln. Sollte diese Tatsache in einem Ressourcenmodell Berücksichtigung finden?

Alte Tradition versus neue Tradition im ArbeitnehmerInnenschutz?

Gros warnte 1994 davor, dass der Aspekt der Gesundheitsförderung nicht den Abbau von Belastungen verdrängen sollte: „In der aktuellen Diskussion um Gesundheitsfragen nimmt das Thema ‚gesundheitsfördernde Faktoren‘ großen Raum ein (vgl. Schwarzer, 1990), womit die Gesundheit von Verhaltensweisen, kognitiven Einstellungen und sozialen Bedingungen zusammengefasst wird, die vorbeugend vor Erkrankung schützen oder den Gesundheitsprozess fördern können. In Bezug auf die Arbeitswelt ist davor zu warnen, dass diese Diskussion eine Richtung nimmt, die dem Einzelnen die Hauptverantwortung für seinen Gesundheitszustand zuschiebt. Allen Arbeit(nehmerInnen) schutzbemühungen zu Trotz ist die Situation gerade im industriellen Bereich so, dass Grenz- und Richtwerte für eindeutig nachgewiesene Gesundheitsrisiken nur einen Rahmen abstecken, oberhalb dessen eine Gefährdung wahrscheinlich wird. Es bleibt ein weiter Bereich von Belastungen, deren Gefährdungspotential nicht zweifelsfrei vorherzusagen ist. Der Aspekt der Gesundheitsförderung sollte also nicht den Abbau von Belastungen verdrängen. Dennoch hat sich in manchen Bereichen das Konzept der Moderatorvariablen bewährt.“ (Gros, 1994, S. 140).

Demgegenüber betont Udriș (2006) die Verwandtschaft beider Ansätze: „Dabei soll deutlich werden, dass es notwendig ist, mehr als bisher die Verwandtschaft der ‚al-

ten‘ Tradition der (struktur- oder bedingungsorientierten) persön- lichkeits- und gesundheitsförder- lichen Gestaltung humaner Arbeit mit der ‚neuen‘ Tradition der (in- dividuumsorientierten) Saluto- genese zu betonen. Theoretische und methodische Weiterentwick- lungen sowie praktische Bewäh- rungen zur Salutogenese in der Arbeit sind notwendig, damit es zu einem echten Paradigmenwechsel kommt.“ (Udris, 2006, S. 4)

Kristenson (2008) meint: „Sozia- le Ungleichheiten der Gesundheit können Folge einer doppelten Last sein, da Menschen mit niedri- gem Sozialstatus tendenziell mehr negativen Lebens- und Arbeitsbe- dingungen ausgesetzt sind und zu- gleich über weniger Schutzfaktoren verfügen, um deren schädliche Folgen abzuwehren. Ungünstige psychische Dispositionen tragen dazu bei, dass sich daraus eine Art Teufelskreis bildet, indem das Be- wältigungsvermögen immer stär- ker eingeschränkt wird, wodurch die Belastung weiter zunimmt, und mit ihr Gefühle der Macht- losigkeit und Hoffnungslosigkeit.“ (Siegrist, Marmot, 2008, S. 188) Dieser Gedanke findet sich bei

Hobfoll ebenso, weil er Verlus- te höher bewertet als Gewinne (Gewinn- und Verlustspiralen). (Buchwald, Hobfoll, 2004, S. 14) Hobfoll meint, es sei eine psycho- logische Tatsache, dass Verluste (an Ressourcen) von uns überbewer- tet werden. Das kann auch bio- logische Gründe haben, wie For- schungen von Gilbert et al. (1998) anhand unseres psychologischen Immunsystems zeigen; sie füh- ren zu einer „Verlustspirale“, die Menschen mit Verlusten immer verwundbarer macht.

Auf eine mögliche allgemeine Anfälligkeit, die sozial ungleich verteilt ist, wies 1984 schon Mar- mot hin; das stimmt mit neuen Erkenntnissen der Psychoneu- roendokrinologie und Psycho- neuroimmunologie überein. (Mc Ewen, 2000, in: Siegrist, Marmot, 2008, S. 165)

Aus Sicht der Autorin spricht das dafür, in der betrieblichen Praxis

Verhaltensinterventionen wie ein Training des Bewältigungsver- mögens nur dort anzusetzen, wo gleichzeitig auch Verhältnispräven- tion umgesetzt wird. Verhältnisprä- vention sollte bevorzugt in Grup- pen mit niedrigem Sozialstatus stattfinden.

Ohne Verhältnisprävention könnte aus der doppelten eine dreifache Last werden. Nämlich dann, wenn sich trotz gestärkten Vertrauens, ei- ner positiveren Lebenserwartung und eines positiveren Selbstwert- gefühls nichts zum Positiven än- dert und sich damit neuerliches Versagen einstellt. „Brav sein nützt manchmal nichts.“ ■

LITERATUR

Das komplette Literaturverzeich- nis ist im Anschluss an den 1. Teil dieses Artikels in der Ausgabe 5/2016 erschienen. Sie können Teil 1 unter www.sicherearbeit.at nachlesen.

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



ZUSAMMENFASSUNG



Die arbeits- und organisationspsy- chologische Datenbank soll in der Praxis tätige Fachleute der Arbeits- und Orga- nisationspsychologie dabei unterstützen, passende Analyseinstrumente zu finden und geeignete Arbeitsgestaltungsmaß- nahmen zu empfehlen. Der Artikel bietet in zwei Teilen – in dieser sowie in der vorigen Ausgabe – einen Überblick über verschie- dene Ressourcenmodelle und deren Mess- instrumente, die großteils in der „aowΨ“- Datenbank zu finden sind. ■

SUMMARY



A data base was devised for indus- trial-organisational psychologists to help them find suitable analysis tools and re- commend practical measures in terms of job design. Published in two parts in this and the previous issues, 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 psycholo- gie et l'organisation du travail doit, dans la pratique, aider les professionnels en activi- té 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 adaptées. L'article offre, en deux parties, l'une dans cette édi- tion et l'autre dans l'édition précédente, une vue d'ensemble sur différents modèles de ressources et leurs instruments de me- sure, que l'on trouve pour la plupart dans la base de données « aowΨ ». ■

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – September/Oktober 2016

ON-K 005 Thermoplastische Kunststoffrohrsysteme für Flüssigkeiten und Gase

ÖNORM ISO 18488

Polyethylen (PE) Materialien für Rohrleitungssysteme – Bestimmung des Dehnungsverfestigungs-Moduls im Verhältnis zum langsamen Risswachstum – Prüfverfahren

ÖNORM ISO 18489

Polyethylen (PE) Materialien für Rohrleitungssysteme – Bestimmung der Beständigkeit des langsamen Risswachstums unter zyklischer Belastung – Cracked Round Bar Prüfverfahren

ON-K 011 Hochbau

ÖNORM EN ISO 12006-3

Bauwesen – Organisation von Daten zu Bauwerken – Teil 3: Struktur für den objektorientierten Informationsaustausch

ÖNORM EN ISO 16739

Industry Foundation Classes (IFC) für den Datenaustausch in der Bauindustrie und im Anlagenmanagement (ISO 16739:2013) (Diese Internationale Norm enthält eine CD-Rom als einen wesentlichen Bestandteil des Dokuments.)

ÖNORM EN ISO 29481-2

BIM – Informationshandbuch – Teil 2: Interaktionsstruktur

ON-K 037 Schweißtechnik

ÖNORM EN ISO 17777

Schweißzusätze – Umhüllte Stabelektroden zum Lichtbogenhandschweißen von Kupfer und Kupferlegierungen – Einteilung

ÖNORM EN ISO 19288

Schweißzusätze – Massivdrahtelektroden, Massivdrähte und Massivstäbe zum Schmelzschweißen von Magnesium und Magnesiumlegierungen – Einteilung

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN ISO 15118

Straßenfahrzeuge – Kommunikationsschnittstelle zwischen Fahrzeug und Ladestation

Teil 2: Anforderungen an das Netzwerk- und Anwendungsprotokoll
Teil 3: Anforderungen an physikalische- und Datenverbindungs-schnittstelle

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN ISO 9241

Ergonomie der Mensch-System-Interaktion

Teil 161: Leitfaden zu visuellen User-Interface-Elementen

Teil 391: Anforderungen, Analysen und Prüfverfahren zur Konformität zur Verringerung epileptischer Anfälle aufgrund photosensitiver Reize

Teil 920: Anleitung zu taktilen und haptischen Interaktionen (ISO 9241-920:2009)

ÖNORM EN ISO 14122

Sicherheit von Maschinen – Ortsfeste Zugänge zu maschinellen Anlagen

Teil 1: Wahl eines ortsfesten Zugangs und allgemeine Anforderungen

Teil 2: Arbeitsbühnen und Laufstege
Teil 3: Treppen, Treppenleitern und Geländer

Teil 4: Ortsfeste Steigleitern

ÖNORM EN 16710

Verfahren der Ergonomie – Teil 2: Methodologie für die Arbeitsanalyse zur Unterstützung von Entwicklung und Design

ÖNORM EN 16778

Schutzhandschuhe – Bestimmung von Dimethylformamid in Handschuhen

ÖNORM EN ISO 17491-4

Schutzkleidung – Prüfverfahren für Chemikalienschutzkleidung – Teil 4: Bestimmung der Beständigkeit gegen das Durchdringen von Flüssigkeitsspray (Spray-Test)

ÖNORM EN ISO 20471

Hochsichtbare Warnkleidung – Prüfverfahren und Anforderungen

ÖNORM EN ISO 24504

Ergonomie – Barrierefreie Gestaltung – Schalldruckpegel von gesprochenen Ansagen für Produkte und öffentliche Lautsprecheranlagen

ÖNORM EN ISO/IEC 80079-20-2

Explosionsfähige Atmosphären – Teil 20-2: Werkstoffeigenschaften – Prüfverfahren für brennbare Stäube

ON-K 088 Strahlenschutz

ÖNORM EN ISO 11145

Optik und Photonik – Laser und Laseranlagen – Begriffe und Formelzeichen

ON-K 068 Verpackungswesen

ÖNORM EN 862

Verpackung – Kindergesicherte Verpackung – Anforderungen und Prüfverfahren für nichtwieder-verschließbare Verpackungen für nichtpharmazeutische Produkte

ÖNORM EN 14375

Kindergesicherte, nichtwieder-verschließbare Verpackungen für pharmazeutische Produkte – Anforderungen und Prüfung

ON-K 147 Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung

ÖNORM EN 16714

Zerstörungsfreie Prüfung – Thermografische Prüfung
Teil 1: Allgemeine Grundlagen
Teil 2: Geräte
Teil 3: Begriffe

ON-K 188 Leder und Lederwaren

ÖNORM EN ISO 10734

Schuhe – Prüfverfahren für Reißverschlüsse – Festigkeit der Reißverschluss-Schiebergriffe

ÖNORM EN ISO 10751

Schuhe – Prüfverfahren für Reißverschlüsse – Beständigkeit gegen wiederholtes Öffnen und Schließen

ÖNORM EN ISO 17694

Schuhe – Prüfverfahren für Obermaterialien und Futter – Dauerfaltverhalten

ÖNORM EN ISO 17697

Schuhe – Prüfverfahren für Obermaterialien, Futter und Decksohlen – Nahtfestigkeit

ÖNORM EN ISO 17698

Schuhe – Prüfverfahren für Obermaterialien – Beständigkeit gegen Schichtentrennung

ÖNORM EN ISO 22649

Schuhe – Prüfverfahren für Brandsohlen und Decksohlen – Wasseraufnahme und Wasserabgabe

ON-K 215 Sterilisation und Desinfektion von Medizinprodukten

ÖNORM EN ISO 15883-7

Reinigungs-Desinfektionsgeräte – Teil 7: Anforderungen und Prüfverfahren für Reinigungs-Desinfektionsgeräte mit chemischer Desinfektion für nicht invasive, nicht kritische thermolabile Medizinprodukte und Zubehör im Gesundheitswesen

ON-K 226 Instrumente für Umweltmanagement

ÖNORM EN ISO 14021

Umweltkennzeichnungen und -deklarationen – Umweltbezogene Anbietererklärungen (Umweltkennzeichnung Typ II)

**Weitere
Infos unter
www.auva.at**



Beim Arbeitsschutz sollten Sie auf Nummer sicher gehen:

Wir zeigen Ihnen wie!

 **Reindl**
www.arbeitsschutz.eu

Februar 2017

**14. Februar 2017
Innsbruck**

Ergonomie-Workshop Akustik

Österr. Arbeitsgemeinschaft für Ergonomie
www.oeae.at
office@elkemitterer.at

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

März 2017

**7. März 2017
Graz, Alte Universität**

„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

**23. März 2017
Wien, MARX**

„Alternsgerechte Arbeitswelt – ein Vorteil für alle!“

Fachlich zuständig:
Mag. Marie Jelenko

Juni 2017

**13. Juni 2017, Wien,
AUVA-Hauptstelle**

4. Wiener Ergonomieforum

„Durch optimale Verhältnisse zum erwünschten Verhalten?“

Österr. Arbeitsgemeinschaft für Ergonomie
www.oeae.at
office@oeae.at

September 2017

**3. bis 6. September 2017
Singapur**

XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

„A global Vision of Prevention“ (Eine globale Vision der Prävention)
www.safety2017singapore.com
WCSH2017 Congress Secretariat:
secretariat@safety2017singapore.com

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

Fachseminare der AUVA

18.–19.1.2017	Laserschutzbeauftragter für technische Anwendungsbereiche	Leoben
25.1. 2017	Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz (VEMF)	Innsbruck
26.1.2017	Heiße Eisen im Arbeitnehmerschutz	Salzburg
26.1.2017	Die Maschinen-Sicherheitsverordnung (MSV 2010)	Linz
2.–3.2.2017	Laserschutzbeauftragter für medizinische Anwendungsbereiche	Laaben, NÖ
8.2.2017	Grundlagen der Ergonomie	St. Pölten
16.2.2017	Evaluierung alternskritischer Arbeiten	Laaben
21.–23.2.2017	Ausbildung zum Giftbeauftragten	Vösendorf
27.2.2017	Start 90. Fachlehrgang „Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft“	Linz

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.

Sicherheitsverantwortung

Thomas Wilrich

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2016
272 S., EUR 39,90
ISBN 978-3-503-17007-4

Jede Führungskraft muss den eigenen Bereich sicherheitsgerecht organisieren – vom Geschäftsführer des Unternehmens über den Abteilungs- und Projektleiter bis hin zum Vorarbeiter auf der Baustelle. Im Recht gibt es viele spezielle Sicherheitsvorschriften. Immer gilt aber auch die Verkehrssicherungspflicht: in jeder Situation alles (technisch) Mögliche und (wirtschaftlich) Zumutbare zu tun, um andere nicht zu schädigen. Das Arbeitsschutzrecht verlangt kein Nullrisiko, sondern fordert, dass Gefährdungen nach dem Stand der Technik und unter verantwortungsvoller Abwägung der Sicherheitsinteressen und vorsichtiger Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit so gering wie möglich sind. Der Gesetzgeber kann sich nicht in jedem Fall eindeutig festlegen: Das muss man schon selbst tun. Je weniger Gewissheit es gibt, desto wichtiger wird die Person und ihre Entscheidung. Die Rechtsprechung ist ausführlich kommentiert. Ihre Leitsätze sind in den Grundaussagen zum Arbeitsschutz- und

Sicherheitsrecht aufgegriffen. So können die Urteile in Betrieb und Behörde zur Vermeidung von Organisationsverschulden und zur Argumentation in Sachen Sicherheit herangezogen werden.

Personalentwicklung in Organisationen

Karlheinz Sonntag

Hogrefe Verlag, Göttingen 2016
715 S., EUR 76,95
ISBN 978-3-8017-2550-1

Die Analyse und Gestaltung des Entwicklungspotenzials von Mitarbeitern und Führungskräften ist eine zentrale Aufgabe in allen Organisationen. Dieses Buch beschäftigt sich zunächst mit Personalentwicklung aus der Sicht unterschiedlicher psychologischer Disziplinen. Darüber hinaus bietet der Band konkrete Maßnahmen, Methoden und Strategien zur Feststellung des Entwicklungspotenzials und -bedarfs, zur kompetenzförderlichen und transferorientierten Trainingsgestaltung sowie zur Evaluation. In dieser überarbeiteten und erweiterten Auflage des Buches wurden ergänzende Kapitel zur Organisationsdiagnose und zur Bedeutung der Personalentwicklung für die Unternehmensperformance aufge-

nommen. Es liefert somit Arbeits- und Organisationspsychologen, Personalwissenschaftlern, Personalmanagern, Führungskräften sowie Personaltrainern und -beratern einen umfassenden Überblick über die Forschungs- und Anwendungsgebiete der Personalentwicklung.

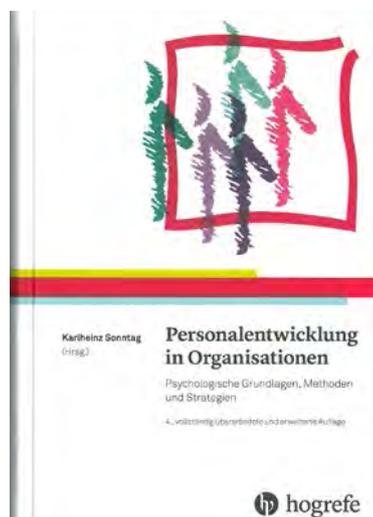
Die wirksamsten Management-Werkzeuge

Das Schweizermesser der Führungskräfte
Roman Stöger

Schäffer Poeschl Verlag, Freiburg 2016
201 S., EUR 19,95
ISBN 978-3-7910-3709-7

Dieses kompakte, fokussierte und sofort einsetzbare Buch umfasst die wichtigsten Konzepte und Instrumente, die Führungskräfte für ihre Führungsaufgaben brauchen. Vorge stellt werden Methoden und Werkzeuge, die sich in der Praxis bewährt haben und sich konsequent an einem orientieren: Resultate.

- Märkte analysieren und bewerten
- Strategien entwickeln und umsetzen
- Innovationen fördern und zum Markterfolg führen
- Prozesse effizienter gestalten
- Kosten minimieren und Produktivität steigern
- Projekte erfolgreich managen
- Schlüsselaufträge identifizieren
- Unternehmenskultur gezielt verändern
- durch kluges Change-Management Wettbewerbsvorteile schaffen



**Gefährdungsbeurteilung
Flurförderzeuge**
Herwig Kochan

Resch Verlag, Gräfelfing 2015
39 S., EUR 8,90
ISBN 978-3-935197-72-4

Mit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes im Jahre 1996 wurde erstmalig an Unternehmer die Forderung einer dokumentierten Gefährdungsbeurteilung gestellt. Wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und zu dokumentieren ist, hat der Gesetzgeber offengelassen. Ihr Umfang orientiert sich an den betrieblichen Anforderungen und Gegebenheiten. Kein Unternehmer muss dazu komplizierte Untersuchungen anstellen oder vorgegebene Handlungshilfen benutzen. Wichtig ist nur: Er muss sich ein Bild von den in seinem Betrieb vorhandenen Gefährdungen machen, die daraus resultierenden bzw. erforderlichen Schutzmaßnahmen ableiten und diese umsetzen. Mit dieser Broschüre erhalten Sie einen Überblick speziell über die Gefährdungsbeurteilung beim Flurförderzeug-Einsatz. Checklisten am Ende der Broschüre erleichtern Ihnen ergänzend die Umsetzung, damit allzeit sicher gefahren wird.



Gefahrstoffe

Kommentar zu Chemikaliengesetz und Gefahrstoffverordnung

Michael Au, Martin Henn, Matthias Nöthlichs (Begr.)

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2016
Ergänzungslieferung 3/16 – Oktober 2016,
EUR 46,90
ISBN 978-3-503-17209-2

Mit dieser Lieferung werden neu aufgenommen:

- Vermeidung von Zündgefahren infolge elektrostatischer Aufladungen – TRGS 727 (Kennziffer 3388-727)
- Ortsbewegliche Druckgasbehälter – Füllen, Bereithalten, innerbetriebliche Beförderung, Entleeren – TRGS 745 (Kennziffer 3388-745)

Mit dieser Lieferung werden u.a. aktualisiert:

- Chemikalien-Ozonschichtverordnung – ChemOzon-schichtV (Kennziffer 3029)
- Chemikalien-Klimaschutzverordnung – ChemKlimaschutzV (Kennziffer 3035)



Kleine Rückenschule
Heike Höfler

Mankau Verlag, Murnau 2016
126 S., EUR 7,99
ISBN 978-3-86374-329-1

Der verständlich geschriebene und ansprechend illustrierte Kompakt-Ratgeber enthält eine Vielzahl effektiver Übungen, um Rücken und Nacken wieder in Bestform zu bringen. Die praxiserprobten Übungsprogramme sorgen bei regelmäßiger Anwendung für stärkere, flexiblere, weniger angespannte Muskeln und eine bessere Haltung. Sie eignen sich ebenso zur Vorbeugung wie zur Linderung bereits bestehender Rückenprobleme, indem sie Schmerzen minimieren, Muskeln stärken, Entlastungshaltungen trainieren und so Operationen vermeiden.

Profitieren Sie vom bewährten Erfahrungsschatz aus mehr als zwei Jahrzehnten Rückenschulpraxis:

- wertvolle Informationen zu den wichtigen Haltemuskeln wie Bauch-, Rücken-, Gesäß- und Beinmuskeln
- zehn abwechslungsreiche und ausgeklügelte Anti-Schmerz- und Vorbeugeprogramme zum einfachen Nachturnen



H-Plus Warnschutz und Workwear: Bewegungsfreiheit mit Stretch

Freiheit und Funktionalität in einem

Haberkorn bietet mit der neuen Stretch-Line im Warnschutz und in der Workwear besonders bequeme und funktionale Berufsbekleidung. Denn nur wer sich im Arbeitsalltag auf der Baustelle oder in der Produktionshalle uneingeschränkt bewegen kann, kann sich auf seine Arbeit konzentrieren. Dank des 4-Wege-Stretch-Materials passt sich die Bekleidung jeder erdenklichen Bewegung an.

Alles ist möglich: Strecken, Bücken, Knien, Ziehen

Die Stretch-Applikationen sind in der H-Plus Berufsbekleidung überall dort eingearbeitet, wo sonst bei großzügigen Bewegungen gerne etwas verrutscht. Die Kniepartie ist beispielsweise mit einer vorgeformten ergonomischen Kniepolsterung versehen, der gesamte Gesäßbereich ist durch die Stretch-Innovation auch bei gebücktem Arbeiten besser verdeckt. Bei der H-Plus Warnschutzjacke ist zudem garantiert, dass Rücken, Nieren und Bauch geschützt sind – schließlich stellen Überkopfarbeiten keine Seltenheit dar.

Warnschutz Stretch-Line von H-Plus

Die H-Plus Warnschutz-Linie von Haberkorn bietet Funktionalität ebenso wie Design. Da es sich um eine Gesamtkollektion handelt, ist es möglich, aus Bundhosen, Latzhosen, Shorts und Bundjacken eine individuelle Kombination aus verschiedenen Leuchtfarben zusammenzustellen. Während aus den Farben Leuchtgelb, Leuchtorange und Leuchttrot nach Belieben gewählt werden kann, bleibt die hohe Qualität des Materials immer konstant.

Auf der Suche nach komfortabler Workwear oder komfortablem Warnschutz? Fragen Sie Ihren Haberkorn-Kundenberater (www.haberkorn.com) nach unserer neuen H-Plus Stretch-Line oder kaufen Sie online im Haberkorn E-Shop: <https://shop.haberkorn.com>



Bewegungsfreiheit in alle Richtungen. Der 4-Wege-Stretch im Gesäßbereich und das Armpit Stretch System unter den Achseln sorgen für Bewegungsfreiheit.



Hochwertiges Baumwollgewebe. Teflonbeschichtete Verstärkungen und aufgerautes Baumwollgewebe sorgen für Langlebigkeit der Warnbekleidung.

Sicheres Arbeiten in Höhen mit TEUFELBERGER



Der österreichische Seilhersteller TEUFELBERGER steht für individuelle Beratung und kundenspezifische Lösungen für die persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz. Dazu gehören **Gurte, Seile und Anschlagtechnik**, die für flexibles und sicheres Arbeiten in Positionen mit Absturzgefahr sorgen.



Vielseitige Einsatzmöglichkeiten des Equipments sind in der Höhenarbeit unabdingbar, daher hat TEUFELBERGER den Allroundgurt Ultra Duo entwickelt. Er kann in der Seilzugangstechnik ebenso eingesetzt werden wie in der Höhen-, Flug- und Bergrettung oder in Freizeitparks. Durch sein geringes Gewicht und das separate Oberteil Ultra Duo Top punktet der Gurt mit hohem Tragekomfort und individuellen Einstellmöglichkeiten. Das neue statische Seil Ultrastatic (Nylonkern/Polyestermantel) überzeugt durch außergewöhnlich niedrige Dehnung, hohe statische Festigkeit und hervorragende Handhabung. Es eignet sich besonders gut für Arbeit und Rettung in großen Höhen, rauen Umgebungen und für große Abseilhöhen. Erst vor Kurzem kam es bei einer Höhenrettungsübung im Rahmen der „Retter 2016“-Fachmesse in Wels zum Einsatz.

Auch für die Schaffung eines Anschlagpunktes hat TEUFELBERGER die richtige Lösung. Die beiden Trägerklammern EAP BEAM FIX (fixer Einzelanschlagpunkt) und EAP BEAM TROLLEY (beweglicher Einzelanschlagpunkt) sind dank ihres ultraleichten Designs aus Aluminium und Edelstahl sowie der einfachen Handhabung schnell an waagrechten oder senkrechten I-Trägern zu montieren. Sie sind nach EN 795:2012/B zertifiziert und erlauben ein maximales Benutzergewicht von 140 kg. Somit kann die persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz optimal angeschlagen werden.

Wichtiges Standardwerk zur Schulung von Staplerfahrern in neuer Auflage erschienen

Um den Warenfluss effizient zu gestalten und die Arbeit zu erleichtern, werden in den Betrieben Flurförderzeuge verschiedenster Bauarten eingesetzt. Sie reichen vom klassischen Front-Gabelstapler über mitgängergeführte Geräte bis hin zum Handhubwagen. Hinzu kommen bei entsprechendem Bedarf noch unterschiedliche Anbaugeräte wie etwa Papierklammern und Dorn. Gestapelt wird in unterschiedliche Höhen und Richtungen. All diese Flurförderzeuge kommen in verschiedenen wie zum Beispiel ex-gefährdeten Betriebsbereichen oder – wenn man etwa an Containerstapler oder Lkw-Mitnahmestapler denkt – auch im Freien zum Einsatz.

So vielfältig die Geräte und Einsatzmöglichkeiten, so vielfältig sind auch die Möglichkeiten eines Unfalls.

Die Flurförderzeug-Hersteller entwickeln die Geräte zwar immer weiter und legen dabei besonderen Wert auf die Sicherheit – doch der Faktor Mensch stellt eine unbekannte Größe dar. So bleiben gutes Fachwissen der Bediener (Grund- und Zusatzausbildung, Einweisung, Unterweisung) sowie eine konstante Fortbildung unerlässlich, um dem entgegenzutreten. Den Flurförderzeugführern die Gefahren beim Geräteinsatz zu verdeutlichen ist entsprechender Zweck des im Resch-Verlag in vollständig überarbeiteter Auflage erschienenen „Lehrsystems für die Flurförderzeugführer-Ausbildung“. Es wurde auf den aktuellen Stand der Vorschriften und Gesetze (neue Betriebssicherheitsverordnung) gebracht.

Das Lehrsystem beinhaltet in einem Ordner eine CD mit einer animierten und bearbeitbaren Power-Point-Präsentation (133 Folien und 133 Dozententexte) sowie ein gedrucktes Dozenten-Handout und ist für € 423,- erhältlich. Das Inhaltsverzeichnis kann im Downloadbereich der Internetseite www.resch-verlag.com eingesehen werden; auch Musterfolien des Lehrsystems stehen dort zur Einsichtnahme zur Verfügung. Erschienen 2016 im Resch-Verlag, Tel.: 089 85465-0, Fax: 089 85465-11, www.resch-verlag.com



Immer, wenn es kalt wird

MaxiDry® Zero™ verbindet Komfort und Flüssigkeitsabweisung mit unserer THERMtech® Technologieplattform. Diese Plattform bietet thermische Isolierung sowie eine Beschichtung, die auf Temperaturen von bis zu -30°C ausgelegt ist.

Der wärmeisolierende Innenhandschuh und der flüssigkeitsabweisende Außenhandschuh werden beim MaxiDry® Zero™ dabei nur an speziell ausgewählten Punkten verbunden, um maximale Flexibilität und höchsten Komfort zu gewährleisten.

Da in kaltem und feuchtem Umfeld hohe Griffigkeit gefragt ist, haben wir die Beschichtung mit einer griffsicheren „Micro-cup“-Oberfläche (GRIPtech®) ausgestattet. So behalten Sie Dinge sicher in der Hand.

Konzipiert für Outdoor-Tätigkeiten im Winter sowie Tätigkeiten in Kühllhäusern, hält der Handschuh Ihre Hände warm – selbst wenn die Außentemperaturen auch einmal unter den Gefrierpunkt fallen sollten. Der Handschuh ist für den Umgang mit Lebensmitteln nach LFGB geeignet und stimmt mit der FDA CFR 21 Teil 177 überein. Darüber hinaus erfüllt MaxiDry® Zero™ den Oeko-Tex® Standard 100, wurde vor dem Verpacken gewaschen und von der Skin Health Alliance als dermatologisch sicher zertifiziert.

Immer, wenn es kalt wird, ist MaxiDry® Zero™ Ihre Lösung. Garantiert hautfreundlich.



Sicherheitsfachkräfte für große Studie gesucht!

Welchen Beitrag leisten Sicherheitsfachkräfte zur Steigerung der betrieblichen Arbeitssicherheit? Wie können sie wirksam arbeiten? Dieser Frage geht die wissenschaftliche Studie „Arbeitssicherheit im Betrieb – Die Wirksamkeit von Sicherheitsfachkräften verstehen“ von AUVA und Universität Wien nach.

Projektziel: Die Arbeit von Sicherheitsfachkräften verstehen und erleichtern

Im Fokus dieses aktuell laufenden Forschungsprojekts stehen Sicherheitsfachkräfte und ihr Beitrag zur Verbesserung der betrieblichen Arbeitssicherheit. Die Studie umfasst zwei Befragungszeitpunkte (jetzt und Oktober 2017) und bindet neben Sicherheitsfachkräften auch Führungskräfte und ArbeitsmedizinerInnen als ihre wichtigsten betrieblichen KooperationspartnerInnen ein.

Nehmen Sie sich jetzt 20 Minuten Zeit und unterstützen Sie so aktiv die positive Weiterentwicklung der Arbeit von Sicherheitsfachkräften und verbessern Sie gleichzeitig die Arbeitssicherheit in Österreich bei!

Über Ihre rege Beteiligung freut sich nicht nur die AUVA: Für jeden ausgefüllten Fragebogen wird ein Euro an den Österreichischen Behindertensportverband gespendet!

Jetzt einfach QR-Code mit dem Handy scannen und sofort teilnehmen!



www.auva.at

MaxiDry® Zero™

IMMER WENN SIE KALTE HÄNDE HABEN

NEU



MaxiDry® Zero™ verbindet Komfort und Flüssigkeitsabweisung mit unserer THERMtech® Technologieplattform. Diese Plattform bietet thermische Isolierung sowie eine Beschichtung, die für Temperaturen bis zu -30°C* ausgelegt ist.

Wie alle unsere Handschuhe verfügt auch MaxiDry® Zero™ über das dermatologische Gütesiegel der Skin Health Alliance, ist nach Öko-Tex® Standard 100 zertifiziert und wurde vor dem Verpacken gewaschen.

MaxiDry® Zero™ ist für den Kontakt mit Lebensmitteln geeignet nach LFGB und stimmt mit der EC 1935/2004 überein. Der Handschuh ist deshalb auch für den Einsatz in Kühlhäusern bestens geeignet.

*bezogen auf die Eigenschaften der Beschichtung
(Empfohlener Einsatz bei 0°C-10°C - mittlere Arbeit
Bild zeigt: MaxiDry® Zero™ 56-451
EN 388:2003-4232, EN 511:2006-111



Erfahren Sie mehr: www.atg-glovesolutions.com

07.03.2017 Graz
23.03.2017 Wien



Alternsgerechte Arbeitswelt – ein Vorteil für alle!

Informationsveranstaltung

