



Arbeitnehmerschutz geht alle an

ALTERNSGERECHTES ARBEITEN

23

Menschen allen Alters arbeiten zusammen

INNOVATIONEN

28

Glasplatten rückschonend manipulieren

INDUSTRIE 4.0

37

Neue Weiterbildungskonzepte ante portas

Besuchen Sie uns im Internet:

The screenshot shows the homepage of the 'SICHERE ARBEIT' website. At the top, there is a blue header with the AUVA logo and the text 'SICHERE ARBEIT Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt'. Below the header is a navigation bar with links for HOME, ARCHIV, ABOBESTELLUNG, KONTAKT, REDAKTION, ANZEIGEN, MEDIADATEN, and IMPRESSUM. The main content area features a large article titled 'Arbeitnehmerschutz geht alle an' with a sub-header 'AUVA-Magazin SICHERE ARBEIT'. To the right, there are several smaller articles and advertisements. One article is titled 'Ist-Situation in Unternehmen und Möglichkeiten der Intervention' and another is 'Ergonomie-Echtzeitvisualisierung und Belastungsreduzierung am Montagearbeitsplatz'. There are also logos for 'eumat' and 'HABERKORN'.



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/Sondem

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

De-Regulierung?

Unsere ArbeitnehmerInnen-Schutzbestimmungen ändern sich laufend. Das Forum Prävention der AUVA, das im Mai in Wien stattfand, bot auch heuer wieder die Möglichkeit, sich über die jüngsten Entwicklungen im Arbeitnehmerschutz zu informieren und unter anderem zu erfahren, welche Beratungs- und Kontrollschwerpunkte die Arbeitsinspektion in den kommenden Monaten setzen wird (siehe dazu auch den Beitrag auf Seite 12ff.).

Seit diesem Vortrag im Mai haben sich jedoch schon wieder neue Entwicklungen ergeben: Im Juni wurde im Parlament ein Gesetz beschlossen, das in der Kurzbezeichnung „ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz“ heißt. Ich halte es aber für das falsche Signal, ein Gesetz, mit dem unter anderem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) geändert wird, als



Beauftragter Redakteur Wolfgang Hawlik

„Deregulierungsgesetz“ zu bezeichnen. „Deregulierung“ heißt nicht „Änderung“, sondern ist laut Duden mit Hinweis auf die lateinische Vorsilbe „de-“ der „Abbau von Regeln oder Vorschriften“. Natürlich sind auch unsere Rechtsvorschriften einem Wandel ausgesetzt, und selbstverständlich müssen unsere Rechtsnormen an neue Gegebenheiten (siehe §30 Nichtraucher/innenschutz) angepasst werden.

Aus der Sicht der Prävention der AUVA sollte aber ein Abbau von Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht stattfinden. Viele andere europäische und außereuropäische Länder blicken neidvoll auf Österreich mit unserem hochentwickelten Sozialsystem und unseren über die Jahrzehnte aus gutem Grund entstandenen Vorschriften für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Es spricht absolut nichts dagegen, unsere Vorschriften anzupassen, zu „modernisieren“ und dort, wo es sinnvoll und notwendig ist, auch auf gesetzliche Lenkungsmaßnahmen zu verzichten.

Nicht verzichten sollte man jedoch auf alle Vorschriften, die dazu dienen, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern. Denn jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel!

Ihr

Wolfgang Hawlik

Beauftragter Redakteur



Bild: Rosemarie Stöckl-Pexa

23

ARBEITNEHMERSCHUTZ 12

Unfallanalysen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Ernst Piller

PERSÖNLICHE MEINUNG 16

Industrialisierung 4.0: Gravierende Neuigkeiten in der Welt von gestern

Josef Drobits

ALTERNSGERECHTES ARBEITEN 20

Ältere Arbeitnehmer begleiten den Weg in die Zukunft

Yvonne Popper-Wawronek



Bild: Fotolia/Boggy

28

ALTERNSGERECHTES ARBEITEN 23

Menschen allen Alters arbeiten zusammen

Rosemarie Pexa

INNOVATION FÜR MEHR SICHERHEIT 28

Innovation zur Schonung des Rückens

Ariadne Seitz



Bild: contrastwerkstatt/Fotolia

37

SCHICHTARBEIT 32

Digitale persönliche Gesundheitsförderung bei Schichtarbeit

Andreas Koller

WEITERBILDUNG 37

Lernen 4.0 – Zukunft der Weiterbildung als Zukunft der Arbeit

Ulrike Amon-Glassl

STANDARDS

Aktuell	6
Vorschriften/Normen	44
Termine	46
Bücher	47

Traumazentrum Wien – AUVA schafft neues Exzellenzzentrum für Unfallchirurgie



Ab 1. Januar 2018 unter dem gemeinsamen organisatorischen Dach des AUVA-Traumazentrums Wien: das AUVA-Unfallkrankenhaus Meidling und das AUVA-Unfallkrankenhaus Lorenz Böhler in Wien-Brigittenau



Fotos: R. Gryc

Die AUVA bündelt ab Januar 2018 Kompetenzen der Standorte Meidling und Lorenz Böhler unter einem organisatorischen Dach – dem Traumazentrum Wien.

Die AUVA schafft ein neues Exzellenzzentrum für Unfallchirurgie in Wien. „Mit dem ‚Traumazentrum Wien‘ setzen wir bewusst auf ein Schwerpunkt-konzept, um die bereits sehr hohe Qualität in der Unfallheilbehandlung noch weiter zu heben. Unter dem gemeinsamen organisatorischen Dach ‚Traumazentrum Wien‘ wird das Know-how der beiden AUVA-Unfallkrankenhäuser Lorenz Böhler und Meidling gebündelt. So können die beiden Standorte die Patientinnen und Patienten auf noch höherem Niveau versorgen“, betonte Anton Ofner, Obmann der AUVA, im Rahmen einer Pressekonferenz.

In den beiden AUVA-Unfallkrankenhäusern Lorenz Böhler und Meidling versorgt die AUVA derzeit mehr als die Hälfte aller Unfallpatienten in Wien. Die beiden Standorte bleiben als tragende Säulen weiterbestehen.

Schwerpunktsetzungen steigern Qualität

Schwerpunktsetzungen sind medizinisch sinnvoll, da aufgrund einer höheren Fallzahl tieferes Expertenwissen entsteht und so die Qualität der Unfallheilbehandlung weiter gesteigert werden kann. Darüber hinaus schon die Spezialisierung die Ressourcen und erhöht die Effizienz. Denn eine noch bessere Auslastung von teuren Geräten und Infrastruktur ermöglicht mittelfristig einen günstigeren Spitalsbetrieb. „Wien erhält ein Traumazentrum auf internationalem Top-Niveau“, so Ofner. „Unsere beiden Häuser Lorenz Böhler und Meidling erfüllen

weiterhin eine wichtige Rolle in der AUVA und in der Wiener Spitalslandschaft. Die neu geschaffenen Strukturen stellen sicher, dass die AUVA für die Herausforderungen der Unfallchirurgie des 21. Jahrhunderts bestens aufgestellt ist.“

Details zum Traumazentrum Wien

Offizieller Start des Traumazentrums Wien ist der 1. Januar 2018, offizieller Sitz der Standort Meidling. Prim. Univ. Prof. Dr. Christian Fialka wird – neben seiner Leitung des Standorts Meidling – die ärztliche Leitung des Traumazentrums Wien übernehmen. Stellvertretender Leiter des Traumazentrums Wien wird Prim. Priv.-Doz. Dr. Thomas Hausner, der weiterhin auch den Standort Lorenz Böhler leiten wird.

Das neue Traumazentrum Wien bietet die komplette unfallchirurgische Versorgung der Patientinnen und Patienten, das bedeutet konkret:

- Akutversorgung schwerstverletzter Patientinnen und Patienten, sogenannter Polytraumapatienten, 24 Stunden täglich und sieben Tage in der Woche
- Rekonstruktive Chirurgie durch hochqualifizierte Fachärztinnen und Fachärzte, wie z. B. traumatologisch plastische Chirurgie und periphere Nervenrekonstruktion
- Wegweisendes Schockraumkonzept zur bestmöglichen Erstversorgung Schwerstverletzter
- Standortübergreifende Spezialteams, u. a. für Wirbelsäule, Schulter, Hand und Knie, die 24 Stunden am Tag und sieben Tage in der Woche zur Verfügung stehen. Zu jeder Zeit wird etwa ein Wirbelsäulenspezialist Dienst haben – wichtig, wenn beispielsweise ein Patient mit

einer schweren Wirbelsäulenverletzung eingeliefert wird.

- Standortübergreifendes Radiologie-Institut und Abteilung für Anästhesie und Intensivmedizin, standortübergreifende Schmerzambulanz in Planung
- Interne Doppelfachausbildung Orthopädie und Traumatologie für noch mehr ärztliches Know-how

„Die AUVA schafft und sichert mit dem Traumazentrum Wien hochwertige Arbeitsplätze, erhöht die Attraktivität Wiens als unfallchirurgischer Spitzenstandort und leistet einen wichtigen Beitrag zur langfristigen und effizienten Sicherung der Gesundheitsversorgung“, so Rudolf Silvan, Vorsitzender der AUVA-Landesstelle Wien. Er erläuterte auch, dass es der AUVA ein besonderes Anliegen war, in die Entwicklung des Traumazentrums Wien alle relevanten Gruppen – von den kollegialen Führungen bis zur Personalvertretung – einzubinden und die Schwerpunkte im Team zu entwickeln. „Das gemeinsame Ergebnis ist das Traumazentrum Wien“, freute sich Silvan.

Moderne Strukturen für noch mehr Qualität und Effizienz

Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit sind Herausforderungen, denen sich die AUVA aktiv stellt. Die Beitragssenkung auf 1,3 Prozent der Lohnsumme im Jahr 2014 bedeutete einen erheblichen Einnahmefall. Der AUVA ist es zwar gelungen, den Verlust von 41 Millionen Euro (2015) auf 2,2 Millionen im Geschäftsjahr 2016 zu reduzieren, der Einnahmefall durch die Beitragssenkung von jährlich rund 90 Millionen Euro konnte dennoch nicht vollständig kompensiert werden.



Im Bild von links nach rechts: Prim. Univ.Prof Dr. Christian Fialka, Ärztlicher Leiter AUVA-UKH Meidling; Rudolf Silvan, Vorsitzender der AUVA-Landesstelle Wien; KommR Dr. Anton Ofner MSc, Obmann der AUVA; Dr. Helmut Köberl, Generaldirektor der AUVA; Prim Priv.Doz Dr. Thomas Hausner, Ärztlicher Leiter AUVA-UKH Lorenz Böhler (Foto: R. Reichhart)

„Wir gehen nicht davon aus, dass wir das Ergebnis von 2016 in diesem Jahr wiederholen können. Das weitgehend ausgeglichene Ergebnis des vergangenen Jahres beruhte vor allem auf unerwarteten Einmaleffekten wie dem Anstieg der Beitragseinnahmen für Pflichtversicherte und der Brutto-Lohngehaltssumme“, so AUVA-Generaldirektor Helmut Köberl.

„Die AUVA wird darum den Weg der Modernisierung von Strukturen und des noch effizienteren Einsatzes von Ressourcen weitergehen, damit die bestmögliche Versorgung von Patientinnen und Patienten weiterhin garantiert werden kann“, bekräftigte Köberl.

Elektronische Unfallmeldung – schnellere Abwicklung

„E-Government“ hält auch in der Sozialversicherung Einzug: Seit kurzem können Unfallmeldungen für Erwerbstätige elektronisch eingebracht werden. Die „elektronische Unfallmeldung“ soll helfen, Rückfragen zu minimieren, und führt zu einer rationelleren Abwicklung.

Der Begriff „E-Government“ ist ein Synonym für eine moderne und effiziente Verwaltung. In diesem Sinne hat die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) die „elektronische Unfallmeldung“ initiiert. Die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) und die Versicherungsanstalt für Eisenbahn und

Bergbau (VAEB) konnten für ein gemeinsames Vorgehen gewonnen werden.

Mit der „elektronischen Unfallmeldung“ soll den meldepflichtigen Stellen neben einer Vereinfachung der internen Administration eine moderne und zeitgemäße Meldung von Arbeitsunfällen ermöglicht werden. Dadurch lassen sich bei ordnungsgemäßer Erstattung der Unfallmeldung Rückfragen auf ein Minimum reduzieren. Die neue Methode unterstützt definierte elektronische Wege, führt zur Straffung von Geschäftsprozessen und hat das Potenzial für einen höheren Automatisierungsgrad in der Verwaltung.

Aktuell werden bei der AUVA jährlich rund 160.000 Meldungen über Arbeitsunfälle eingebracht. Der Großteil davon – jährlich rund 100.000 – entfällt auf Meldungen von Arbeitsunfällen Erwerbstätiger, das sind Dienstnehmer und selbstständig Erwerbstätige.

Im Rahmen des vorgelagerten Projektes zur „elektronischen Unfallmeldung“ hat die AUVA die Formulare zur Unfallmeldung inhaltlich überarbeitet. Ziel der Überarbeitung: jene Geschäftsbereiche der AUVA, die ausgehend von den in der Unfallmeldung enthaltenen Informationen spezifische Aufgaben erfüllen (Unfallverhütung, Präventions-

zentren, Entschädigung und Statistik), zu unterstützen und den Aufwand der Dienstgeber für mehrfache Anfragen zu eliminieren.

In einem ersten Umsetzungsschritt hat die AUVA das Formular zur Unfallmeldung für Erwerbstätige erneuert und eine Möglichkeit zur elektronischen Unfallmeldung über ELDA (elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern) eingerichtet.

Das Competence-Center ELDA bei der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse bietet seit April 2017 zwei neue Meldewege an:

- **ELDA-Software:** Mit der ELDA-Software kann die Unfallmeldung in der Maske „Unfallmeldung“ (für Versicherte der AUVA, BVA und VAEB) vorgenommen werden. Die Software steht auf der ELDA-Homepage (www.elda.at) unter

Services/Downloads in der jeweils aktuellen Version zum Download zur Verfügung.

- Die ELDA-Software wird nicht nur von Dienstgebern verschiedener Größe genutzt, sondern auch Steuerberater bedienen sich ihrer und können gegebenenfalls Unfallmeldungen ihrer Klienten elektronisch weiterleiten.
- **ELDA-Schnittstelle:** Die Unfallmeldung lässt sich auch über eine neue ELDA-Schnittstelle erstatten. Damit besteht die Möglichkeit, aus einer Betriebssoftware heraus die „Unfallmeldung“ ohne Medienbrüche (für Versicherte der AUVA, BVA und VAEB) zu erstatten. Diese Lösung bietet sich vorzugsweise für heimische Großbetriebe und größere mittelständische Unternehmen an.

Noch in Planung ist ELDA-Web als zusätzliche elektronische Meldemöglichkeit für die Versichertengruppe der Erwerbstätigen: Über ein Web-Formular von ELDA soll die Unfallmeldung für Erwerbstätige erstattet werden können. Diese Lösung soll die Lücke für jene Betriebe schließen, die weder die ELDA-Software noch eine ELDA-Schnittstelle einsetzen. In weiteren Umsetzungsschritten wird die AUVA die Unfallmeldungen für andere Versichertengruppen, insbesondere für Schülerinnen und Schüler, erneuern.

Die aktuell gültigen Meldeformulare für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten von Versicherten der AUVA stehen auf der Website der AUVA zusätzlich als PDF zum Download zur Verfügung: Unfallmeldungen unter www.auva.at/unfallmeldung, die Berufskrankheiten-Meldungen finden sich unter www.auva.at/bk-meldung.

Neue AUVA-Kurzvideos

Ab Juni 2017 sind – wie bereits in der letzten Ausgabe von SICHERE ARBEIT berichtet – schrittweise vier neue Kurzvideos auf dem YouTube-Kanal der AUVA online gegangen. Die Videos haben zum Ziel, die breite Öffentlichkeit über die Aufgaben und Leistungen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zu informieren.

Den Anfang machte ein Video, in dem mit animierten Infografiken über die AUVA und ihre vier „Säulen“ (Prävention, Unfallheilbehandlung, Rehabilitation, Entschädigung) berichtet wird. „Achtung, es ist immer nur ein Moment“ erzählt vom Alptraum eines Büroangestellten, der sich beim Sturz über die Treppe schwer verletzt und in unseren Einrichtungen behandelt und rehabilitiert wird. Abgerundet wird



die Serie von zwei Kurzporträts der AUVA-Unfallkrankenhäuser und der AUVA-Rehabilitationszentren bzw. der AUVA-Rehabilitationsklinik. Sie zeigen die Spitzenleistungen, die täglich rund

um die Uhr für unsere Patientinnen und Patienten erbracht werden. Die AUVA-Videos sind auf www.youtube.com unter dem Suchbegriff „AUVA“ zu finden.

Austro Control erhielt Zertifizierung nach AUVA-SGM

Foto: Gregor Nesvadba



Zertifikatsübergabe an die Vertreter der Austro-Control: v. l. n. r. Dr. Christian Fürnweger (Safety, Security and Quality Management/SQ, Security Manager, Verantwortlich Beauftragter des Unternehmens), Dr. Michaela Schwarz (Safety, Security and Quality Management/SQ, Expertin integriertes Management System/Human Factors/ASGM Managerin), DI Klaus Wittig (stellvertretender Abteilungsleiter der AUVA-Präventionsabteilung, Leiter der STP-Zertifizierungsstelle).

Austro Control fördert die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Seit November 2016 ist die Austro Control, Österreichische Gesellschaft für Zivilluftfahrt mit beschränkter Haftung, nach dem AUVA-Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (AUVA-SGM) zertifiziert.

365 Tage pro Jahr sorgt Austro Control rund um die Uhr für einen sicheren, pünktlichen und umweltschonenden Flugverkehr. Täglich werden in Österreich bis zu 4.000 Luftfahrzeuge kontrolliert, jährlich sind es über eine Million Flugbewegungen. Fluglotsinnen und Fluglotsen der Überflugkontrollzentrale im 3. Wiener Bezirk und in den Flugsicherungsstellen an allen ös-

terreichischen Verkehrsflughäfen führen die Flugzeuge durch den heimischen Luftraum. Die Aufgaben von Austro Control umfassen über die Flugsicherung hinaus die Errichtung und den Betrieb von technischen Flugsicherungsanlagen, den Flugwetterdienst, die Zulassung und Überprüfung von Luftfahrzeugen, die Ausstellung von Piloten-Lizenzen, den Such- und Rettungsdienst und die Aufsicht über Flugschulen. Austro Control beschäftigt rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt auf Vollzeitbasis), von denen rund 40 Prozent lizenzierte Fluglotsen und Fluglotsinnen sind. Diese verschiedenen Aufgaben haben schon in der Vergangenheit den Einsatz von Managementsystemen im Bereich Safety, Quality und Umwelt erfordert. Die Implementierung des AUVA-SGM – bei Austro Control läuft es unter der Bezeichnung „ASGM“ (= Arbeitssicherheit im Gegensatz zu Betriebsicherheit) – fiel dem Unternehmen daher leicht, da man gut etablierte Prozesse aus den bestehenden Managementsystemen nutzen konnte. Zudem hat man bei Austro Control auch ein entsprechendes Sensorium für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt. Wie allgemein bekannt ist, sind beispielsweise Fluglotsen oder Flugsicherungsingenieure und -techniker sehr hohen Anforderungen und hoher Verantwortung ausgesetzt. Austro Control ist daher bestrebt, sichere Ausrüstung, technische Anlagen, Verfahren und gesunde Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen, und bietet ein breites Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen an.

Austro Control ist derzeit eines von 27 heimischen Unternehmen, das aktuell nach dem AUVA-Sicherheits- und Gesundheitsmanagement zertifiziert ist.

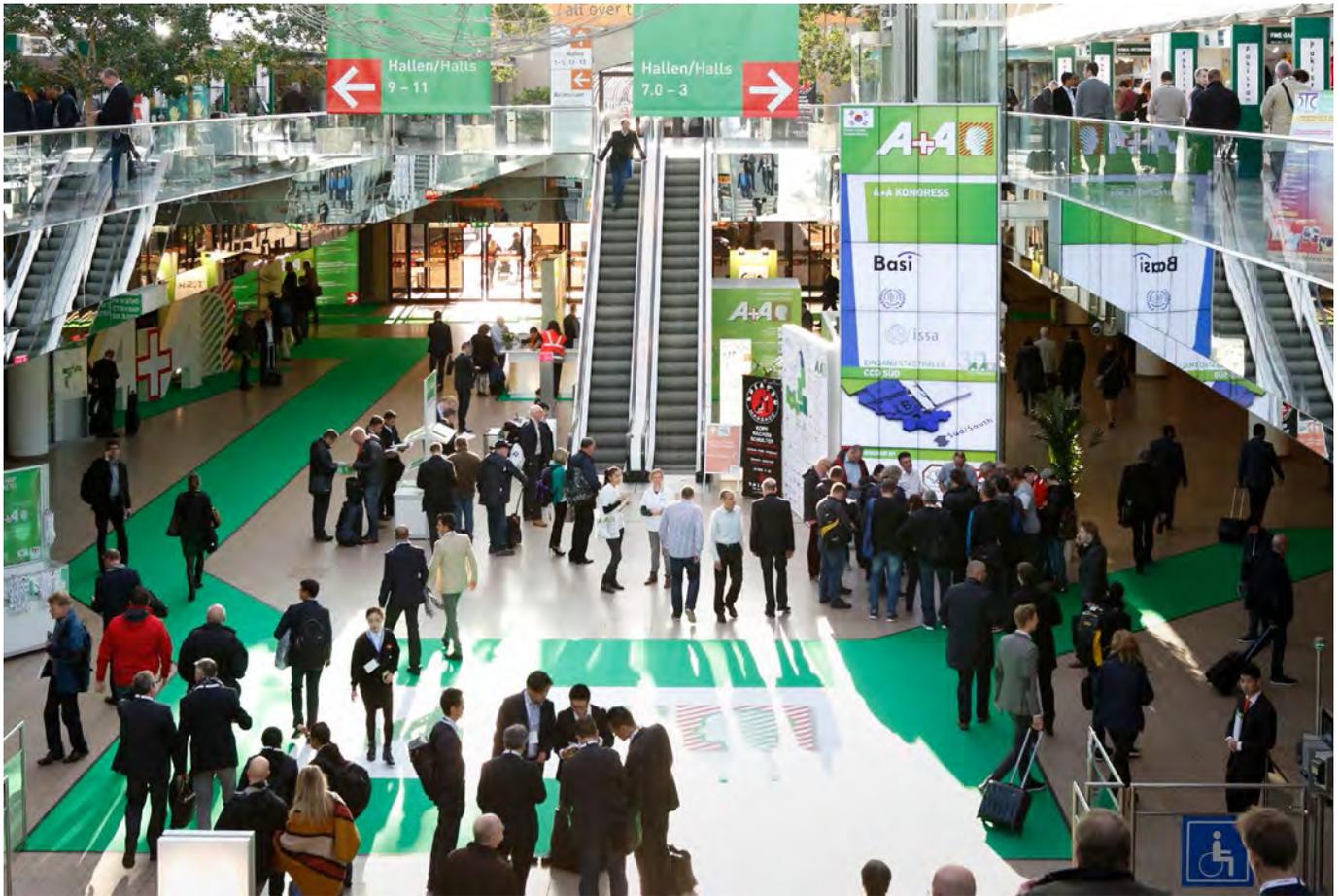
Jacky Raab sammelt für Wings for Life

Beim Training verletzte sich die österreichische Spitzensportlerin Jaqueline „Jacky“ Raab vor fünf Jahren schwer. Die erste Diagnose lautete Querschnittlähmung. Dank der perfekten Erstversorgung und weiteren Betreuung in den AUVA-Einrichtungen kann Jacky heute wieder gehen und ein normales Leben führen. Patientinnen und Patienten, die nicht so viel Glück hatten, will Jacky nun durch das Sammeln von Geldspenden für Forschungsprojekte zur Heilung verletzten Rückenmarks helfen. Im Rahmen des Projekts „Jacky für Wings for Life“ entstanden Medienberichte und ein Video, in dem auch AUVA-Obmann DDr. Anton Ofner zu Wort kommt. Nähere Informationen: www.volksbank.at/jacky



Foto: Wings for Life

Die A+A wirft ihre Schatten voraus



Von 17. bis 20. Oktober findet in Düsseldorf die Internationale Fachmesse mit Kongress A+A statt. Die A+A ist die weltgrößte Fachforum für Persönliche Schutzausrüstung, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Für die Veranstalter der A+A geht Qualität vor Quantität: Daher wird sich die Zahl der Aussteller der diesjährigen A+A (17. bis 20. Oktober 2017, Düsseldorfer Messegelände) auf dem Niveau des Jahres 2015 bewegen. Damals waren knapp 1.900 Aussteller aus 55 Nationen (24 aus Österreich) vertreten. Man zählte zuletzt rund 65.000 Fachbesucher aus 80 Ländern, darunter rund 850 aus Österreich. Österreich ist heuer mit 27 Ausstellern in Düsseldorf vertreten, unter ihnen auch wiederum die Sicherheitstechnische Prüfstelle (STP) der AUVA.

In Düsseldorf kann man sich im Oktober wiederum über die neuesten Trends und Entwicklungen im Bereich der Persönlichen Schutzausrüstung, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit informieren. Neben der Fachmesse ist auch wiederum ein mehrtägiger Kongress fixer Bestandteil der Veranstaltung. Beim 35. internationalen Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin stehen Themen wie „Analyse und Gestaltung von Arbeit“, „Strategien, Konzepte, und

Instrumente“, „Technik und Prävention“, „Gefährdungen und Belastungen“, „Gesundheit bei der Arbeit“ und „Qualifizierung und Professionen“ im Mittelpunkt. Weitere Veranstaltung umrahmen diesen Event.

Nähere Informationen: www.aplusa.de



REHABILITATION

Bestmögliche Wiedereingliederung ins Leben



Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) investiert jährlich mehr als 100 Millionen Euro in die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation. In vier AUVA-Rehabilitationseinrichtungen werden jährlich über 5.000 Patientinnen und Patienten schwerpunktmäßig nach Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten behandelt. Die Rehabilitation gehört – neben Prävention, Unfallheilbehandlung und finanzieller Entschädigung – zu den vier Kernaufgaben der AUVA als gesetzliche Unfallversicherung.



Unfallanalysen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Das Thema „Neuerungen im Arbeitnehmerschutz“ bietet die Möglichkeit, verschiedene Aspekte unter einen Hut zu bringen. Diesmal reicht der Bogen von grundsätzlichen Gedanken zur Erhebung von Arbeitsunfällen über menschenwürdige Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz bis hin zu einer Vorschau auf zwei Schwerpunkttaktionen der Arbeitsinspektion in den kommenden Jahren.

ERNST PILLER



Statistiken zeigen, dass pro Jahr fast 5.500 Menschen in der Europäischen Union bei der Arbeit ums Leben kommen und eine weit größere Zahl Verletzungen davonträgt. Neben dem damit verbundenen menschlichen Leid verursachen Arbeitsunfälle allein direkte Versicherungskosten in Höhe von schätzungsweise 20 Mrd. Euro, hinzu kommen 149 Mio. verloren gegangene Arbeitstage. Alle zahlen den Preis dafür: jeder Einzelne, die Unternehmen und die Gesellschaft. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, den Unfallrisiken die nötige Aufmerksamkeit zu widmen. (Quelle: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2002)

- „Ein Arbeitnehmer ist im Zuge von Bauarbeiten zur Herstellung einer Parkplatzebene von einem rückwärtsfahrenden Radlader überfahren worden. Aufgrund der Schwere der Verletzungen im Brustbereich ist der Arbeitnehmer noch auf der Baustelle verstorben.“
- „Ein Arbeitnehmer stürzt ca. 3 m von einer Deckenschalung und zieht sich schwere Verletzungen zu.“
- „Der Arbeitnehmer wurde bei Reparaturarbeiten an der nicht abgeschalteten Ziegeleinrichtung zwischen Förderband und Setzgreifer eingeklemmt.“
- „Der Verunfallte war mit Kranarbeiten beschäftigt, dabei hob er ein ca. 18 t schweres Werkstück. Dieses dürfte zu pendeln begonnen haben und hat den Verunfallten gegen ein weiteres Werkstück gedrückt.“

Wenn man die einzelnen Unfallbeispiele betrachtet, fällt einem

gleich der oft triviale Hergang auf. Es ist immer wieder erschütternd, wie wenig es eigentlich an betrieblichen Maßnahmen bedürft hätte, den Unfall zu verhindern.

Die Erhebung von Arbeitsunfällen ist eine der Kernkompetenzen und wichtigsten Aufgaben der Arbeitsinspektion. Schlussfolgerungen aus dem Unfallgeschehen waren und sind oft der Auslöser für Weiterentwicklungen im technischen ArbeitnehmerInnenschutz. Hier wird nun auf die Bedeutung des „human factor“ eingegangen, wobei aber nicht „Schuldsuche“ betrieben werden soll, gleich ob aufseiten der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Vielmehr wird der Versuch unternommen, auf die „Verhältnisse“ hinzuweisen, die zu einem Unfall geführt oder diesen zumindest begünstigt haben.

Arbeitsunfälle mit dem **Verdacht auf schwere Körperverletzung**, Arbeitsunfälle, bei denen eine **Meldung der ArbeitgeberInnen** gemäß § 98 Abs. 1 ASchG erfolgt ist, und Arbeitsunfälle in einem Betrieb, die – obzwar sie leicht waren – aufgrund einer zeitlichen und örtlichen Häufung einen systemischen Mangel in der Arbeitnehmerschutzorganisation vermuten lassen, werden von den Arbeitsinspektoraten näher erhoben. Neben allgemeinen Daten zu den verunfallten Arbeitskräften, zum Betrieb und zu den Maßnahmen der Arbeitsinspektorate werden im Zuge der Erhebungen die Unfallart, das Verhalten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und unfallbegleitende Umstände näher betrachtet.

Verhalten und unfallbegleitende Umstände

In 45 Prozent der erhobenen Arbeitsunfälle (2014 bis 2016) stellen die Arbeitsinspektorinnen und

–inspektoren fest, dass ein den Unfall begünstigendes oder zumindest beeinflussendes Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der folgenden Kategorien vorgelegen hat:

- nicht erforderlicher Aufenthalt im Gefahrenbereich
- Benutzung unzulässiger Verkehrswege
- unterlassene oder falsche Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung
- nicht erteilter Auftrag
- unterlassener Gebrauch von Arbeitsmitteln
- unsachgemäßer Gebrauch von Arbeitsmitteln inkl. Manipulation von Schutzeinrichtungen
- unbefugter Gebrauch von Arbeitsmitteln

Bei den unfallbegleitenden Umständen stellten die Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren oftmals unzureichende Arbeitsvorbereitung, Zeitdruck, hohes Arbeitstempo sowie ungenügende Einarbeitung und geringe Erfahrung fest.

Die Ursachen von Arbeitsunfällen sind, wie schon eingangs erwähnt, oftmals erschreckend banal. Nur in den seltensten Fällen liegen komplexe technische Sachverhalte vor, deren Gefahr naturgemäß nur schwer vorher zu erkennen war. Es handelt sich vielmehr in nahezu allen Fällen um bekannte Gefahren und Situationen. Doch obwohl die Gefahren bekannt sein sollten, passieren Unfälle. Man erkennt, dass man also etwas tiefer schauen muss, den Blick von den Unfallursachen im engeren Sinn („fehlende Absturzsicherung“, „Maschine nicht abgestellt“) auch auf andere Faktoren richten muss:

- Was ist mit organisatorischen Mängeln?

- Arbeitsvorbereitung, Planung
- Aufsicht, Kontrolle
- Kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer tatsächlich „alleine schuld“ sein? Oftmals tauchen in Unfallberichten der Betriebe Bemerkungen auf (und werden auch von den Arbeitsinspektoraten so aufgezeichnet) wie:
 - „Hat nicht aufgepasst, war unkonzentriert“
 - „War unnötigerweise im Gefahrenbereich“
 - „Arbeitete entgegen den Anweisungen“

Es stellt sich also die Frage nach dem „Warum?“

Greift die alleinige Suche nach der übertretenen Bestimmung im Zuge der Unfallerhebung (nicht notwendigerweise nur unfallkausal) nicht zu kurz, weil vermutet werden kann, dass organisatorische Mängel eine große Rolle spielen? Organisatorische Mängel „entstehen“ nicht erst auf der Arbeits- oder Baustelle oder am Arbeitsplatz in der Arbeitsstätte. Vielmehr sind Fehler oder Unvollständigkeiten bei Arbeitsvorbereitung und Arbeitsplanung neben der Organisation von Aufsicht und Kontrolle sehr oft Ausgangspunkt von gefahrbringenden Zuständen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Teil des Systems, allerdings jener Teil, der trotz Mängeln die Arbeitsaufgaben erfüllen soll oder – aus Pflichtbewusstsein – erfüllen will. Dabei bleiben mitunter leider die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz als Erstes auf der Strecke.

Wenn das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unfallbegünstigend war bzw. gar vom Arbeitsinspektorat festgestellt wurde, dass persönliches Fehlverhalten

vorlag, ist grundsätzlich die Frage nach dem „Warum?“ zu stellen. Dies gilt auch für die zahlreichen Fälle mit sogenanntem „persönlichem Fehlverhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, weil sich auch hier etwa die Frage stellt, ob und wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sicherstellen, dass sich ihre Beschäftigten entsprechend den Anweisungen verhalten. Mögliche Gründe liegen hier in der Durchführung der Unterweisung, im Verstehen von Anweisungen, in der Durchführbarkeit der Anweisungen an sich (technisch/organisatorisch) bzw. allen Faktoren, die unter „Sicherheitskultur“ zusammenzufassen sind: „Welchen Wert hat Arbeitssicherheit im Betrieb?“, „Welche Vorbildwirkung haben die Vorgesetzten?“.

- Warum war die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer abgelenkt?
- Warum halten sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gefahrenbereich auf?
- Warum halten sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht an die Anweisungen?
- Konnte man die Anweisung überhaupt einhalten – sind die Maßnahmen überhaupt praxisgerecht?
- Haben die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer die Anweisung verstanden?
- Gab es didaktische Mängel? Nur Frontalunterricht oder was?
- Planung oder geniale Improvisation vor Ort?
 - Wissen die Planerinnen bzw. Planer, die Arbeitsvorbereiterinnen und -vorbereiter überhaupt, was sie mit ihrer Arbeit „anstellen“?
- Wie schaut es mit der Sicherheitskultur im Betrieb aus?

- Sind die Vorgesetzten Vorbilder?
- Welchen Wert hat Arbeitssicherheit im Betrieb? Geht der Kundenauftrag vor Sicherheit?

Licht, Luft, Sonne, Platz – „Bürokratie“ im Arbeitnehmerschutz

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbringen einen erheblichen Teil ihres Lebens am Arbeitsplatz. Ziel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber soll es sein und ist es auch, dass effizient, sicher und gesund gearbeitet werden kann. Menschen haben ein natürliches Bedürfnis nach räumlicher, zeitlicher und sozialer Orientierung, nach einem Sicherheitsgefühl und einem Gefühl der eigenen Kontrolle, nach geistiger Aktivierung und Erholung sowie nach Kontakt mit der Natur und der Sonne.

Was beeinflusst Arbeitsleistung, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit nun positiv?

- Platz! Zu dichte Besetzung auf einer verhältnismäßig geringen Fläche führt zu Stress und Lärm.
- Raum! Zu geringe Raumhöhe bzw. generell eine zu geringe Raumgröße führen zu einem Gefühl des Engtums und in der Folge zu Stress.
- Luft! Sauerstoffgehalt, CO₂-Gehalt, Verunreinigungen.
- Licht! Natürliche Belichtung und passende Arbeitsplatzbeleuchtung.

Die Arbeitsstättenverordnung enthält dazu aufeinander abgestimmte Parameter für Raumhöhe, Raumgröße, freie Bodenfläche, Fenster und Lüftungsflächen.

Anmerkungen zur Menschenwürde

- Wohl niemand möchte stundenlang in engen, dunklen, stickigen Räumen arbeiten. Ebenso wenig wollen die meisten Menschen, dass ihnen ihre Kolleginnen und Kollegen permanent „auf die Pelle rücken“.
- Auch hat jede bzw. jeder sicher gern einen Platz, wo sie bzw. er die Pausen verbringen kann.
- Von den Toiletten und Waschgelegenheiten braucht man wohl nicht zu reden (oder doch?).

Schwerpunkte der Arbeitsinspektion 2017 und 2018

Sicherheit und Gesundheit von Leiharbeiterinnen und -arbeitern

Der Beratungs- und Kontrollschwerpunkt der österreichischen Arbeitsinspektion stellt eine Gelegenheit dar, Zeitarbeitsagenturen (Überlasser) und Beschäftigter über deren Verpflichtungen auf dem Gebiet des ArbeitnehmerInnen-schutzes zu informieren und Missstände aufzuzeigen.

Ziel ist die Kontrolle und Beratung, inwieweit die betreffenden Schutz-

vorschriften von Überlassern und Beschäftigern von Arbeitskräften (Leiharbeiterinnen/-nehmer) eingehalten werden, auch bei der Durchführung von Bauarbeiten. Zugang wird in der ersten Phase über die Überlassungs-Agenturen erfolgen, um dann weiter auf die Beschäftigter ausgerollt zu werden.

Die wichtigsten sicherheitsrelevanten Themen sind dabei:

- Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Anforderungen des Zeitarbeitsplatzes vor der Überlassung
- Unterweisung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über gefahrenverhütende Maßnahmen am Zeitarbeitsplatz
- Sicherstellung erforderlicher gesundheitsüberwachender Maßnahmen
- Gefahrenermittlung und -beurteilung, Setzen von Maßnahmen
- Zur-Verfügung-Stellen von persönlicher Schutzausrüstung
- Meldung von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen

Kanzerogene Arbeitsstoffe

Der Zeitpunkt, das Thema „Kanzerogene“ verstärkt zu behandeln,

ist aus mehreren Gründen sinnvoll. Sowohl aufgrund von EU-Kampagnen (Arbeitsstoffe 2018–2019 und Roadmap „Amsterdam to Vienna on Carcinogens“, 2016–2019) als auch aufgrund einer Studie von Jukka Takala, die zeigt, dass nur rund ein Zehntel der Krebserkrankungen, die durch Arbeitsstoffe verursacht wurden, auch als solche erkannt werden, und nicht zuletzt aufgrund der aktuellen Diskussion über risikobasierte Grenzwerte stehen Kanzerogene im Fokus. Dieser Fokus soll genutzt werden, um das Thema stärker im Bewusstsein zu verankern und eine erhöhte Gesetzeskonformität herzustellen.

Dieser Beratungs- und Kontrollschwerpunkt ist eingebunden in die österreichische ArbeitnehmerInnen-schutzstrategie. Ziel ist unter anderem das „Aufspüren“ und Verbreiten von Lösungen aus der Praxis und die Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. ■

Dipl.-Ing. Ernst Piller
Sozialministerium,
Zentral-Arbeitsinspektorat
Ernst.Piller@sozialministerium.at



ZUSAMMENFASSUNG



Aus der Sicht der Arbeitsinspektion stellt der Autor grundsätzliche Überlegungen zur Erhebung von Arbeitsunfällen an, macht sich Gedanken zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und gibt einen Ausblick auf neue Schwerpunktaktionen. ■

SUMMARY



The author explains basic parameters for the assessment of work accidents from a labour inspector's perspective, reflects on humane working conditions, and announces new priority campaigns to this end. ■

RÉSUMÉ



L'auteur explique du point de vue de l'inspection du travail les considérations fondamentales pour le recensement d'accidents du travail, réfléchit aux conditions de travail humainement dignes, et donne un aperçu de nouvelles actions prioritaires. ■

Industrialisierung 4.0: Gravierende Neuigkeiten in der Welt von gestern

Sind Sie auch schon völlig VUCA? – Also nicht benebelt oder wahrnehmungsbeeinträchtigt (das heißt es nämlich nicht!), sondern als reflektierte Managerin oder Manager, als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter am Puls der Zeit? Nein, sagen Sie jetzt nicht, Sie wissen trotz Internet, Facebook, WhatsApp und Mobilfunk nicht, was diese Abkürzung bedeutet?

JOSEF DROBITS



Bild: Fotolia/vodjym

Na dann: Entspannen Sie sich! Gründlich! Dann geht's Ihnen nämlich genau so wie dem Autor; man muss ja wirklich nicht alles wissen. (Obwohl einem das latent und andauernd suggeriert wird. Um Gottes Willen! Man könnte da ja etwas ganz ganz Essenzielles versäumen!) Trotzdem beschleicht einen das Gefühl, da irgendwo nicht mitzukommen ... bei der neuesten Technologie, der neuesten Kommunikationsform, beim Internet of Things.

Bei Letzterem hätte der Autor folgende – zumindest für ihn – Horrorgeschichte: Der Kühlschrank bestellt für mich Nahrung, automatisch, die wird aber vorher – no na, auch automatisch – von der Verwaltungssoftware meiner Ärzte genehmigt (also kein Schokolade-Brot aufstrich, Kakao, Ketchup), und bei Anlieferung wird, ähnlich dem aktuellen Giftrecht, ein Liefer- und Entnahmeprotokoll mit automatischer Mengenrelevanz erstellt. Entnehme ich mehr als die erlaubte Tagesdosis, werde ich durch die automatische Warnstimme im Eiskasten gerügt, und sofort erfolgt eine Protokollmeldung ...

Digitalisierung der gewohnten Welt

Felix Frei aus der Schweiz hat in seinem Vortrag beim Forum Prävention 2017 in der Wiener Hofburg einen sehr guten Einblick in das Thema Digitalisierung unserer gewohnten Welt gegeben. „VUCA“ steht also für Folgendes:

„V“ = Volatilität, also Unbeständigkeit. Hieß es vor ein paar Jahren, nichts sei so beständig wie der Wandel, stellt sich das jetzt, im Jahr 2017, schon wieder als falsch heraus: Es gibt keine Fixpunkte mehr,

alles ist im Fließen, und jedweder Änderungsgrad ist betreff seiner Eintreff- und Umsatzgeschwindigkeit kaum exakt vorhersehbar. Allerdings gehören lineare, allmähliche, fast schon gemütlich anmutende Änderungsverläufe zunehmend der Vergangenheit an: Exponentielle Änderungsszenarien sind an der Tagesordnung!

Sie können sich noch an Zeiten der Papierfotografie erinnern? Damit arbeiten heute nur mehr Puristen. Innerhalb eines Jahrzehnts wurde durch die Mobiltelefonie mit Kamerafunktion de facto eine ganze Branche fast arbeitslos ...

Das „U“ in VUCA steht hier nun für Uncertainty, also Unsicherheit. Wer kennt die EAV nicht, die erste allgemeine Verunsicherung? Und wann hat sie bei Ihnen eingesetzt? Oder besser gefragt: Wann haben Sie sich die das letzte Mal eingestanden? So negativ der Begriff zunächst einmal besetzt scheint, so zwingt Unsicherheit doch, Entscheidungen/Systeme/Lebensstile zu hinterfragen: Ist das noch richtig bzw. sinnvoll? Und schlimmer noch: Die Unsicherheit kann „überspringen“, d. h. sie kann mehrere Bereiche unserer gewohnten Umwelt betreffen und somit infrage stellen!

Schlussendlich ist das Ergebnis der überdachten und ergründeten Unsicherheit aber zumeist ein positives, da ergebnisorientiert. Unabgearbeitete Unsicherheit führt zur Verunsicherung und kann eine negative Abwärtspirale auslösen.

Nun zum „C“, Complexity oder Komplexität. Nun, die ist doch schon ein alter Bekannter, die hat schon in der Politik herhalten müssen, um alles Mögliche zu erklären: Ja, es war noch nie leicht, und nein, die Höhlenmenschen hatten es definitiv schwerer als wir, und sie

lebten nicht so lang, haben aber ihr kurzes Gastspiel auf dem Planeten höchstwahrscheinlich mehr genossen als wir, da sie sich mit ihren Möglichkeiten abgefunden haben und nicht im Internet auf der Suche waren, welche Bedürfnisse es geben könnte bzw. welche uns die Industrie verkaufen möchte, um sie möglichst rasch zu befriedigen. Wer dauernd auf der Suche ist, wird wohl nie richtig ankommen! Daraus erklärt sich auch die Unrast, die vielen Alltagshandlungen bereits innewohnt!

Das „A“ nun steht für Ambiguity – Uneindeutigkeit: Viele neue Phänomene können in den gewohnten Zuordnungsschemata nicht mehr abgelegt werden bzw. generieren ihrerseits wieder das Entstehen neuer Zuordnungsstrukturen, die im ungünstigsten Fall sofort wieder in Konsumzwänge münden.

Zwei Beispiele: Die sogenannten Sozialen Medien sind der größte Etikettenschwindel seit Erfindung des Buchdrucks! Daraus, dass mehrere Computer (= Maschinen, Datenmultiplizierer und Filterer nach der Diktion der Programmierenden) miteinander technisch verbunden sind, resultiert noch lange keine Sozialstruktur! Und die asozialen Nachrichten, die da zum Teil „gelikt und geshart“ werden, hätten um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert noch Pistolenduelle ausgelöst und im vorigen Jahrhundert, so verbal vorgetragen, mehrere juristische Klagswellen.

Ein schönes Beispiel, das einem aber in der Sache so richtig die „Grausbirnen“ aufsteigen lässt, ist der Handel mit gefälschten, sogar schädlichen Medikamenten. Und bitte lassen Sie sich jetzt von niemandem erzählen, dass man einen gesetzten, bei uns gesetzlich geforderten Standard nicht kontrollie-

ren könnte, wenn man wollte! Die Gründungsväter großer Pharmariesen würden in ihren Gräbern rotieren, wenn sie denn könnten, würden sie von den rein vom kommerziellen Umsatz getriebenen Geschäftspraktiken des 21. Jahrhunderts erfahren. „Diversity“ in den Sozialstandards führt nicht nur zu kommerziellen Ungerechtigkeiten, sondern zu derart krasen moralischen Unterschieden, dass ein gesicherter Blick in den „europäischen Spiegel“ oft nicht mehr möglich scheint.

Die Treiber des Wandels

Laut Herrn Frei gibt es fünf Treiber des Wandels:

1. Eine globale „Trustokratie“: D. h. große internationale Handelsriesen haben sich – weitgehend unbemerkt im Übrigen! – zu riesigen Konglomeraten zusammengeschlossen, die nicht nur den Welthandel diktieren, sondern fröhlich die Politik in den für sie interessanten Staaten mitbestimmen
2. Die technologische Entwicklung: Sie bringt in immer kürzerer Zeit immer bessere Produkte auf die Märkte.
3. Die Informatik schlechthin: Sie übernimmt – nicht hinterfragt und kritisch bäugt – durch versteckte Rechenalgorithmen immer mehr und vehementer das Kommando über das eigene Leben zum, wie praktisch!, Nutzen der globalen Trusts.
4. Konsumterror: Menschen wird suggeriert, das Neueste sofort haben zu müssen.
5. Manager und Managementsysteme: Sie müssen fast immer (quasi als Arbeitsnachweis!?) ein neues System implementieren, ohne zumeist von der Materie etwas zu verstehen.

Das Maß aller Dinge laut Herrn Frei ist die Agilität: Nur durch ein

Tänzeln am Stand bekommt ein Boxer die Stabilität, die er braucht, um seinen Kampf gewinnen zu können. Und das ist auch die Empfehlung für jedwede Organisation: Dynamische Stabilität ist gefordert, die von innen heraus gewachsen und strukturiert sein muss. Die klassischen Hierarchien sind zu träge, um rasch und richtig regieren zu können, Sie sind das Ende eines Erfolgsrezeptes. Sie müssen abgelöst werden von Netzwerken, die Rollen mit Verantwortung definieren.

Die voranschreitende Digitalisierung mit ihren exponentiellen Entwicklungen ändert alle Dinge, die unseren Alltag betreffen. Allerdings längst nicht so perfekt wie beworben und behauptet. Und in der Verwundbarkeit dieser schönen mathematischen Systeme liegt auch gleichzeitig der größte Irrglaube begraben: unfehlbar und omnipotent zu sein!

Schöne neue Welt?

Die Brüche in den menschlichen Gesellschaftsstrukturen zeichnen sich bereits ab: Laut Frei kommt es zu einem qualitativen „Easing“, also zur Lockerung der Strukturen, nicht notwendigerweise zu deren Abschaffung oder deren Zerschneiden. Beim Führen der Zukunft wird sich neuer Wein in alten Schläuchen befinden: Das Lernen und das Nutzen von Chancen werden überlebensessenziell. Ebenso wird Resilienz, also Ambiguitätstoleranz, gefordert werden – die Fähigkeit, Neues, das noch nicht eingeordnet werden kann, auszuhalten. Dies sollte allerdings nicht dazu führen, jeden Schwachsinn mitzumachen bzw. nicht rechtzeitig gegen als schädlich erkannte Entwicklungen mit allen zur Verfügung stehenden Ressourcen anzukämpfen!

Der Mensch – das noch immer funktionierende Urzeit-Vieh!

Bei allen digitalen Entwicklungen, die da Platz greifen und sicher noch kommen werden, sollte man eines nicht vergessen: woher wir kommen! Vom Schimpansen unterscheiden uns gerade mal drei Prozent in der Genetik. Die kommen übrigens immer noch ohne Fernseher, Mobiltelefon, Internet und Facebook aus! Biochemisch-genetisch ist der Homo sapiens von Hormonen und Gefühlen geleitet und alltagsbestimmt: Emotionen wie Wut, Angst, Freude, tatsächliche oder vorgetäuschte sexuelle Erfüllung prägen, mehr als wir es wahrhaben wollen – völlig undigital! –, unseren Alltag. Genau das wird aber von digitalen Netzwerken, gebrieft durch gevifte Psychologen, bespielt: Der Mensch braucht Geborgenheit, möchte, wenn möglich, keine Angst haben, braucht soziale Anerkennung. Diese Urbedürfnisse werden jetzt in einer technisch-mathematisch-digitalisierten Welt hineingespielt mit dem Zweck, maximalen finanziellen Nutzen zu generieren: Kaum eine „Neuerung“, wo nicht schon die Dollars, Franken oder Euros winken ...

Die moderne Digitalisierungswelt suggeriert uns, dass die Befriedigung all unserer Bedürfnisse (auch derer, die wir ohne dieselbige noch gar nicht gekannt haben!) nur durch aktive Registration, Kauf, Aktion, Kampf, Stellungnahme und dergleichen zu erhalten ist. Auf zur fröhlichen, aktiven, modernen, jungen und agilen Jagd! Bitte permanent hinter dem Mobiltelefon hängen, Infos checken, E-Mails versenden etc. Den Nächsten bitte nur dann beachten, wenn ein Sturz-und-Fall-Unfall (im Sturz über ihn!) droht! In Wirklichkeit ist aber genau das Gegenteil der Fall: Innere Ruhe,

Demut und Respekt, die Erkenntnis, Daten und Zahlen als Werkzeug, als Mittel zum Zweck zu sehen, führen zur Erfüllung und nicht zur Daseinserfüllung.

Die Gleichzeitigkeit der Ereignisse und ihrer Bewertung hinsichtlich Nutzen, Verwertung, Möglichkeiten nimmt dem Menschen jeglichen Handlungsspielraum. Zwischen

Ereignissen und ihrer Bewertung müssen Zeiträume vergehen. Das menschliche (urzeitlich funktionierende) Gehirn braucht Zeit, um aus der Distanz Bewertungen und Entscheidungen treffen zu können, zurückgreifend auch auf vergangene Erfahrungen.

Diese Erfahrung, diese Resilienz, das „Aushalten“ bis zu einer möglichen

„Einordnung“ wird sogar überlebenswichtig, will der Mensch nicht zum Getriebenen von Dr. Google und Herrn Zuckerberg werden! ■

Dipl.-Ing. Dr. Josef Drobits
AUVA-Landestelle Wien
Unfallverhütungsdienst
josef.drobits@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Der Autor beleuchtet aus seiner persönlichen Sicht die prognostizierte Entwicklung der Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf den Menschen. ■

SUMMARY



The author offers his personal opinion about the predicted development of digitalisation and its impact on mankind. ■

RÉSUMÉ



L'auteur éclaire de son point de vue personnel le développement pronostiqué de la digitalisation et de ses effets sur les hommes. ■

präventions forum

Wissensplattform

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

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

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

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

Besuchen Sie die Wissensplattform unter:

www.praeventionsforum-plus.info

Ältere Arbeitnehmer begleiten den Weg in die Zukunft

Unternehmenskultur, Betriebliche Gesundheitsförderung, Ergonomie, Arbeitszeitmodelle, Führung und Weiterbildung – das sind für die Wiener Linien Schlüsselfaktoren für ein langes Arbeitsleben. Deshalb setzt man verschiedene Initiativen, um sich der demografischen Entwicklung zu stellen.

YVONNE POPPER-WAWRONEK



alle Bilder: Wiener Linien

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen gesünder nach Hause, als sie in die Arbeit gekommen sind.“ Diese Aussage soll, geht es nach den Abteilungsleitbildern der Wiener Linien, keine Vision bleiben.

Auch vor einem so großen Unternehmen wie den Wiener Linien macht die demografische Entwicklung nicht halt. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt

bereits bei 41 Jahren. Wenngleich die Parameter, die ein langes Arbeitsleben ermöglichen, vielfältig sind, so hat sich doch herauskristallisiert, dass es einige besonders wichtige Einflussfaktoren gibt, wie etwa Unternehmenskultur, Be-

triebliche Gesundheitsförderung (BGF), Ergonomie, Arbeitszeitmodelle, Führung und Weiterbildung. Aus diesem Grund wird im gesamten Unternehmen Augenmerk auf Maßnahmen gelegt, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mern ermöglichen, möglichst lange in ihrem Beruf zu verbleiben.

Unternehmenskultur mit Fokus auf Gesundheit

Die Basis bildet die Unternehmenskultur, die sehr weit entwickelt ist: Die Wiener Linien haben ein Unternehmensleitbild, in dem Werte wie Anerkennung, Weiterbildung und Gesundheit eine führende Rolle spielen. Darüber hinaus wurden Abteilungsleitbilder entworfen, die auch Visionen enthalten wie: „Unsere MitarbeiterInnen gehen gesünder nach Hause, als sie in die Arbeit gekommen sind.“ Auch Anerkennungskultur wird gelebt, wobei eigens ausgebildete Anerkennungscoaches Führungskräfte im kompetenten Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützen. Außerdem erhalten Führungskräfte ihrer Führungsebene entsprechende umfassende Schulungen. Weiters wird an der Stärkung der Arbeitgebermarke gearbeitet, und 2016 erhielten die Wiener Linien die Gütesiegel „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und das „Gesundheits-Gütesiegel für das Engagement im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung“.

Verschiedene Faktoren maßgeblich

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wiener Linien können verschiedene Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Anspruch nehmen (siehe Kasten Seite 22): Im Bereich des Arbeitnehmerschutzes werden Evaluierungen und Begehungen aller Arbeitsplätze durchgeführt. In allen Bereichen wird auf ergonomische Maßnahmen geachtet, wie z. B. die richtige Arbeitshöhe, ausreichende Hebehilfen, gute Beleuchtung, Lärmschutz etc.



Das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei den Wiener Linien liegt bei 41 Jahren.

Neben der üblichen Persönlichen Schutzausrüstung werden auch spezielle Ausrüstungen wie Bildschirmbrillen, optische Schutzbrillen, angepasster Gehörschutz, Hosen mit Kniepolstern, orthopädische Zurichtungen von Sicherheitsschuhen etc. angeboten. Für die Lehrlinge finden eigene Schulungen zum Thema Arbeitnehmerschutz (Handverletzungen, Ergonomie etc.) statt.

Verschiedene Arbeitszeitmodelle

Was die Arbeitszeitmodelle betrifft, so muss erwähnt werden, dass öf-

fentliche Verkehrsunternehmen nicht ohne wechselnde Dienstschichten (z. B. Fahrdienst) und Nachtarbeit (z. B. Gleisbau und Gleiserhaltung) auskommen. Bei den Wiener Linien gibt es zahlreiche Arbeitszeitmodelle, wobei Elternteilzeit und Altersteilzeit bereits in einigen Bereichen genutzt werden. Zu diesem Thema laufen derzeit noch Projekte.

In einigen Bereichen hat man auch die Möglichkeit, Mischarbeit zu leisten (z. B. Straßenbahnfahrer, Buslenker wird tageweise in der Werkstätte eingesetzt). Ein Schritt in die Zukunft wird auch sein, ver-



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wiener Linien können verschiedene BGF-Angebote nutzen.



Ein Schritt in die Zukunft wird auch sein, vermehrt auf altersgemischte Teams zu achten.

mehrt auf altersgemischte Teams zu achten.

Weiterbildung an die Bedürfnisse angepasst

Auch der Einflussfaktor Weiterbildung ist den Wiener Linien ein Anliegen. Die meisten Schulungen finden in der Arbeitszeit statt, die Kosten dafür werden mehrheitlich vom Unternehmen getragen bzw. gibt es einen Ausbildungskostenrückerersatz. Alle Fahrbediensteten erhalten, da sie aufgrund der wechselnden Dienstzeiten oft nicht an den angebotenen Weiterbildungen teilnehmen können, eine Bildungswertkarte für die Volkshochschule, wo sie Kurse ihrer Wahl besuchen können.

Auf dem Weg in die Zukunft

Auf dem Weg in die Zukunft werden folgende Ziele noch weiter verfolgt werden:

BGF bei den Wiener Linien

Folgende Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wiener Linien in Anspruch nehmen:

- Vorsorgeuntersuchung bei der eigenen Betriebskrankenkasse mit bis zu sechs Gesundheitstagen in einer modernen Therme
- Bewegungsangebote wie Nordic Walking, After-work-Fitness, Fitnessräume, Begünstigungen in Fitness-Centern
- Physikalische Therapie, Massagen im Fahrdienst
- Ernährungsberatungen „G'sunde Linie“ in Gruppen oder in Einzelgesprächen
- Arbeitsmedizinische Angebote wie Impfungen (FSME, Grippe, Tetanus, Hepatitis, Pneumokokken), Schlaf-Screening und HRV (Herzratenvariabilitätsmessungen)
- Arbeitspsychologische Angebote wie Konfliktberatung, Mediation, Biofeedback, PMR nach Jacobson, Einzelberatungen
- Nach belastenden Vorfällen steht ein Kriseninterventionsteam „Sozius“ zur Verfügung.

Unternehmensdaten der Wiener Linien

Die Wiener Linien GmbH & Co KG ist ein öffentliches Verkehrsunternehmen mit ca. 8.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Davon arbeiten rund 4.600 Personen im Fahrdienst, 2.000 in Werkstätten, 1.200 im Gleisbau und 800 in der Verwaltung. Das Unternehmen betreibt 149 Linien (5 U-Bahn-, 29 Straßenbahn- sowie 115 Bus-Linien) und befördert etwa 940 Millionen Fahrgäste pro Jahr.

- weitere Stärkung des Gesundheitsbewusstseins
- Ausbau des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements
- Ausweitung der Mischarbeit
- „altersgerechte“ Arbeitszeitmodelle, die ein längeres Berufsleben ermöglichen
- verbesserter Wissenstransfer mit optimaler Nachfolgeplanung

Dr. Yvonne Popper-Wawronek
 R27 Arbeitnehmerschutz / Stabsstellenleitung
 Wiener Linien GmbH & Co KG
 Erdbergstraße 202
 1030 Wien
yvonne.popper-wawronek@wienerlinien.at
www.wienerlinien.at



ZUSAMMENFASSUNG



Bei den Wiener Linien setzt man verschiedene Initiativen, um sich den Herausforderungen der demografischen Entwicklung zu stellen. ■

SUMMARY



Vienna's public transport operator Wiener Linien has launched various initiatives to meet future demographic challenges. ■

RÉSUMÉ



La régie des transports de Vienne (Wiener Linien) prend différentes initiatives destinées à faire face au développement démographique. ■

Menschen jeden Alters arbeiten zusammen

In dem oberösterreichischen Familienbetrieb Austria Plastics arbeiten Menschen vom Schul- bis zum Pensionsalter nicht nur zusammen, sondern unternehmen auch in ihrer Freizeit etwas gemeinsam.

ROSEMARIE PEXA



Noch bevor die Europäische Union altersgerechtes Arbeiten auf ihre Agenda setzte, hatte Renate Pyrker, Geschäftsführerin der Austria Plastics Ges.m.b.H. in Wels, Projekte für unterschiedliche Altersgruppen durchgeführt – von der Initiative „Learning by Doing“, bei der Schüler das Berufsleben kennenlernen konnten, bis zur stundenweisen Beschäftigung von Pensionisten im Rahmen von „70plus“. Für seine vorbildlichen Leistungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes wurde der 1952 gegründete Familienbetrieb in der Kategorie „Jedem Alter seine Arbeit“ mit der „Goldenen Securitas 2012“ ausgezeichnet.

Die altersspezifischen Projekte gibt es bei Austria Plastics nach wie vor; darüber hinaus werden die je nach Lebensabschnitt unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Gestaltung des Arbeitsalltags berücksichtigt. „Wir haben 30 Angestellte, ein Drittel davon ist über 50. Ein weiteres Drittel hat kleinere Kinder, da sind einige Mütter in Karenz oder arbeiten Teilzeit. Jetzt haben wir wieder ein paar ganz Junge dazubekommen“, beschreibt Pyrker die Altersverteilung in ihrem Betrieb. Auch Neuzugänge

alle Fotos: Ramer Gyrc

Renate Pyrker: Ältere Menschen einzustellen oder im Unternehmen zu halten, ist eine Win-win-Situation.

jenseits der als Knock-out-Kriterium gefürchteten 50-Jahre-Altersmarke sind jederzeit willkommen.

Ältere sind motiviert und mit ihrer Arbeit zufrieden

Ältere Menschen einzustellen oder im Unternehmen zu halten, ist für die Managerin mit der sozialen Ader eine Win-win-Situation. Die reiferen Semester weisen eine besonders hohe Arbeitszufriedenheit auf, sind dementsprechend motiviert – und man kann sich zu 100 Prozent auf sie verlassen. Mehr Arbeitsausfälle durch häufigere oder längere Krankenstände gibt es laut Pyrker bei Austria Plastics nicht, im Gegenteil: Nach einem durchfeierten Wochenende am Montag einfach „blau“ zu machen, sei für Menschen ab der Lebensmitte undenkbar.

Das wohl bekannteste für ältere Arbeitnehmer sprechende Argument, ihre reiche Berufserfahrung, spielt auch bei Austria Plastics eine wesentliche Rolle. In dem Betrieb werden Werbartikel aus Kunststoff und Karton – z. B. Büroartikel, Verpackungen, Taschen und Leuchten – hergestellt und in Digital- bzw. Siebdruck bedruckt. Die dafür verwendeten Maschinen sind zum Teil schon seit Jahrzehnten im Einsatz, etwa eine Stanzmaschine Baujahr 1959. Ältere Arbeitnehmer wissen, wie diese zu bedienen ist, junge müssen erst eingeschult werden. Auch gelernte Siebdrucker findet man mittlerweile schwer – und ein älterer Techniker oder Elektriker, der die Maschinen einstellen kann, wird derzeit dringend gesucht.

Die Erfahrung wiegt auch den Faktor auf, dass länger in einer Firma Beschäftigte in der Regel mehr Gehalt bekommen, so Pyrker. Sie arbeiten selbstständiger und können Entscheidungen treffen – vorausgesetzt, die Unternehmensführung



Bei Austria Plastics arbeiten Menschen vom Schul- bis zum Pensionsalter zusammen.

schaft ein Betriebsklima, in dem diese Fähigkeiten erwünscht sind und gefördert werden. Das gilt auch für die soziale Kompetenz, die mit den Lebensjahren bekanntlich zunimmt. Pyrker hat beobachtet, dass die älteren Mitarbeiter einander unterstützen und auch Hilfe von jüngeren annehmen – etwa, wenn es um Aufgaben geht, bei denen Körperkraft gefragt ist, wie das Einhängen schwerer Papierrollen. In den Pausen lassen sich die Älteren von den jungen Kollegen erklären, wie ihr Smartphone funktioniert.

Dass Beschäftigte ab 50 generell mehr Pausen benötigen, kann Pyrker nicht bestätigen. Wer zusätzlich zu Vormittags- und Mittagspause eine kurze Auszeit braucht, meldet sich einfach bei Produktionsleiterin

Manuela Steinerberger oder direkt bei der Geschäftsführerin. Ebenso informell wird bei Austria Plastics der im Sinn einer altersgerechten Arbeit empfohlene Tätigkeitswechsel gehandhabt, wobei sich dieser ohnehin meist aus den unterschiedlichen Aufträgen, die das Unternehmen bekommt, ergibt. Nachtschichten, die Pyrker nicht nur für Ältere auf Dauer für ungesund hält, gibt es bei Austria Plastics ohnehin keine.

Maßnahmen gegen Gesundheits- und Unfallrisiken

Andere potenzielle Gesundheits- oder Unfallrisiken werden durch individuelle Maßnahmen beseitigt, etwa Rutschgefahr durch Auflegen von Matten. Die passenden Sitzmö-

bel sorgen dafür, dass die Arbeitshöhe auf die Körpergröße der jeweiligen Person abgestimmt ist, wobei ältere Menschen oft kleiner sind und eine erhöhte Sitzposition brauchen. Erst unlängst wurden neue, ergonomisch günstige Sessel angeschafft. Sehr positiv sieht Pyrker die Besuche der für AUVVA-sicher tätigen Arbeitsmedizinerin Dr. Elisabeth Reiter, die die neuen Maßnahmen begutachtet – und Austria Plastics wiederholt als „Vorzeigebetrieb“ gelobt hat.

Als vorbildlich gilt auch, dass etwaigen Gesundheitsproblemen, die sich meist erst in fortgeschrittenem Alter zeigen, rechtzeitig vorgebeugt wird. Diesbezüglich kann Pyrker auf Expertise in der eigenen Familie zurückgreifen. Eine ihrer drei Töchter hat Sportwissenschaften studiert und versorgt ihre Mutter mit Tipps, wie man Bewegung in den Berufsalltag einbauen kann. „Wir haben neben den Maschinen geturnt, teils in der Arbeitszeit, teils in der Freizeit“, erzählt Pyrker, die schon die nächste Idee hat: Nachdem im Sommer 2017 eine Wasserstelle mit Kieselsteinen auf dem Firmengelände errichtet worden ist, plant sie einen Barfußpfad. Zu den bisher gesetzten gesundheitsfördernden Maßnahmen zählen darüber hinaus das Projekt „gesunde Jause“, auf Firmenkosten angeschaffte Gesundheitsschuhe für diejenigen, die welche benötigen, und eine möglichst angenehme Raumtemperatur in der Produktionshalle. Das bedeutet einerseits, im Winter ausreichend zu heizen, andererseits, den Arbeitsbeginn in den heißen Monaten in die kühleren Morgenstunden zu verlegen. „Im Sommer fangen wir auf Wunsch der Arbeiter um sechs Uhr an“, so Pyrker, „dafür hören wir um halb vier auf.“ Danach ist auch noch genug Zeit, um bei schönem Wetter etwas zu unternehmen.



Die reiferen Semester weisen eine besonders hohe Arbeitszufriedenheit auf, sind dementsprechend motiviert – und man kann sich zu 100 Prozent auf sie verlassen.

Kultur und Reisen für die Mitarbeiter

Dass eine erfüllte Freizeit ebenfalls zur Arbeitszufriedenheit beiträgt, ist für Pyrker ein Faktum, dem sie durch Sozialprojekte für die eigene Belegschaft Rechnung trägt. Schon vor Jahren hat die kulturbegeisterte Managerin begonnen, ihre Angestellten im Rahmen von „Nachhaltig denken – Kulturgenuss schenken“ auf einen Theaterabend samt anschließendem Restaurantbesuch einzuladen. Kulturelle Teilhabe dürfte nicht den Wohlhabenderen vorbehalten bleiben, so Pyrker. Eher leichte, unterhaltsame Stücke sollen

die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Geschmack bringen; so stand etwa im vergangenen Jänner der „Bettelstudent“ auf dem Programm.

Für das Wohlbefinden ist auch das eigene Aussehen wichtig – das gilt für die Jungen ebenso wie für Ältere. Beim „Beauty-Tag“ gibt es für die bei Austria Plastics Beschäftigten einen Friseurbesuch auf Einladung des Unternehmens. Jeweils die Hälfte der Kosten übernimmt Pyrker, wenn sie gemeinsam mit ihren Mitarbeitern einen Kurzurlaub bei einem ihrer Lieferanten macht, etwa in Italien am Gardasee,

in Amsterdam, in der Schweiz oder in Ungarn. Die Partner der Angestellten können zum Selbstkostenpreis mitfahren. Die älteren Semester zeigen sich besonders reiselustig und nehmen auch an den anderen vom Unternehmen initiierten Freizeitaktivitäten überdurchschnittlich häufig teil.

Zu etlichen dieser Aktivitäten sind auch die nur stundenweise Beschäftigten eingeladen, z. B. zur Firmen-Weihnachtsfeier, zu Kegelabenden oder Dampflok-Fahrten. Fallweise ein, zwei Stunden arbeiten vor allem die Pensionisten, die am „70plus“-Projekt teilnehmen; dieses wurde mittlerweile aufgrund des großen Interesses auf die Altersgruppe „60plus“ ausgeweitet. „Es spricht sich herum, dass es die Möglichkeit gibt, stundenweise bei uns zu arbeiten. Die Senioren freuen sich, wenn sie ‚rauskommen‘, und erzählen das dann in ihrem Bekanntenkreis weiter“, so Pyrker. Derzeit packen fünf über 70-Jährige bei Bedarf – bzw., wenn sie gerade Lust darauf haben – bei Austria Plastics mit an, zwei kommen regelmäßig für jeweils zwei bis drei Stunden.

Die Idee, Pensionisten mitarbeiten zu lassen, ist 2010 im Rahmen des vom „Soroptimist“-Service-Club unterstützten Charity-Projekts „Wasser für Afrika“ entstanden. Die Austria-Plastics-Geschäftsführerin bot an, einen Kalender für das Projekt kostenlos in ihrem Betrieb herzustellen, wenn die Mitglieder des Clubs sich bereiterklärten, bei der Produktion mitzuhelfen. „Diejenigen, die gekommen sind, waren zwischen 60 und 80 Jahre alt“, erinnert sich Pyrker. „Am Abend hat mich der Ehemann einer Helferin angerufen und gesagt: ‚Meine Frau hat heute zum ersten Mal seit langem keine Schlaftabletten gebraucht.‘“ Für Pyrker ein Beweis, dafür, dass gemeinnützige Tätigkeit

auch in höherem Alter eine positive Wirkung auf den Helfenden hat.

Lob und Anerkennung sind wichtig

Gerade für ältere Personen ist die Anerkennung ihrer Arbeit ein zentraler Faktor. Pyrker hat das bei ihrem Stiefvater, inzwischen 90 Jahre alt, erlebt, der damals ebenfalls bei der Kalender-Produktion dabei war: „Wenn man ihm gesagt hat: ‚Danke, dass du uns hilfst‘, hat er sich sehr gefreut.“ Lob sei dem Großteil jener, die sich im Ruhestand etwas dazuverdienen, wichtiger als die zusätzlichen Einkünfte. Manchmal könne Arbeit sogar als Therapie fungieren – etwa bei der Frühpensionistin, die nach dem Ausscheiden aus dem regulären Erwerbsleben an Depressionen litt, bis sie bei Austria Plastics eine stundenweise Beschäftigung fand.

Einige der bei Austria Plastics tätigen Senioren sind allerdings auf das neben ihrer Pension erworbene Einkommen angewiesen. Dieses ist nach dem Modell der „fallweisen Beschäftigung“ geregelt und darf 425,70 Euro monatlich nicht übersteigen – für Pyrker eine zu geringe Summe: „Ich habe Briefe an mehrere Politiker geschrieben, dass die Zuverdienstgrenze angehoben werden muss. Von ein bisschen mehr als 800 Euro im Monat kann keiner leben.“ Nur Beamte im Ruhestand dürfen in Österreich unbegrenzt dazuverdienen; für Einkünfte von ASVG-Pensionisten bis 60 Jahre bei Frauen bzw. bis 65 bei Männern gilt die Geringfügigkeitsgrenze.

Damit diese bei den bei Austria Plastics beschäftigten älteren Menschen nicht überschritten und ihre Pension nicht gekürzt wird, müssen genaue Aufzeichnungen gemacht werden. Bei Personen, die nur wenige Stunden arbeiten, bringt das

einen vergleichsweise hohen Aufwand für Abrechnung und Buchhaltung mit sich. Die Pensionisten, die geringfügig beschäftigt sind, werden nach Kollektivvertrag bezahlt, sind unfallversichert und, wie die Austria-Plastics-Geschäftsführerin betont, ausnahmslos angemeldet. „Das gilt auch, wenn jemand nur einen einzigen Tag da ist!“

Pensionisten springen bei erhöhtem Arbeitsaufwand ein

Den Vorwurf, dass mehrere stundenweise Beschäftigte einem regulär Angestellten den Job „wegnehmen“, entkräftet Pyrker: Man brauche jemanden, der bei erhöhtem Arbeitsaufwand einspringe, vor allem vor Weihnachten, in der Haupt-Urlaubszeit im Sommer oder wenn mehrere Mitarbeiter krank sind, was besonders in einem kleineren Unternehmen schnell zu Engpässen führen kann. Auch bei Großaufträgen werden kurzfristig zusätzliche Arbeitskräfte benötigt. Dafür könne man niemanden fix anstellen.

In solchen Fällen punkten Pensionisten durch ihre gute Verfügbarkeit: Sie haben Zeit, sind meist zu Hause und daher leicht erreichbar. Das ist aber nicht der einzige Vorteil der Generation 60plus bzw. 70plus. Selbst wenn die Senioren früher nicht in derselben Branche gearbeitet haben, verfügen sie oft über berufliche Erfahrungen, die sie bei Austria Plastics einbringen können. „Einer unserer stundenweise Beschäftigten war früher in einem Unternehmen in einer hohen Position tätig. Er macht bei uns Nachkalkulationen, hilft aber, wenn Not am Mann ist, auch in der Produktion mit“, erzählt Pyrker.

Arbeiten zu übernehmen, die nicht dem Niveau ihrer Ausbildung bzw. der früheren beruflichen Stellung

entsprechen, macht den Pensionisten nichts aus. Wichtiger als die Tätigkeit selbst ist der Kontakt zu anderen Menschen; dazu gehört auch die Unterhaltung beim gemeinsamen Kaffeetrinken in der Pause. Wenn jemand aus dem „Pensionistenpool“ anruft, weil ihm zu Hause die Decke auf den Kopf fällt, und fragt, ob es für ihn etwas zu tun gibt, findet Pyrker sicher eine Arbeit für ihn. Ist in der Produktion nicht viel los, können z. B. alte Ordner aussortiert werden. Im Sinn eines bewussten Umgangs mit Ressourcen verwendet die Austria-Plastics-Geschäftsführerin die gebrauchten Ordner und Klarsichthüllen für Einlageblätter weiter.

Tätigkeiten für Wiedereinsteiger

Derartige Arbeiten sind auch für „Wiedereinsteiger“ gut geeignet. „Wer schon länger weg von seinem Arbeitsplatz ist, hat manchmal Angst, dass er nichts mehr zusammenbringt“, erklärt Pyrker, „dann bekommt er zuerst einmal einfache Tätigkeiten: Kalender einstecken und falten, Gummibänder einziehen oder Klebebänder aufkleben.“ Auf

keinen Fall dürfe man die „Neuen“ stressen, damit sie ihre anfängliche Scheu rascher überwinden. Haben sie sich erst einmal daran gewöhnt, wieder in einem Arbeitsprozess zu stehen, bringen sie gute Leistung und spornen sich auch gegenseitig an. Dass ältere Semester generell langsamer sind als jüngere, glaubt Pyrker nicht – wer bei etwas sehr geübt ist, steht Jüngeren auch in höherem Alter nicht nach.

Ihr Potenzial bringt dem Betrieb etwas, so Pyrker, und das müsse man der Generation 60plus bzw. 70plus auch vermitteln. Eine Grundvoraussetzung für altersgerechtes Arbeiten sieht sie darin, Ältere mit Jüngeren zusammenzubringen. Oft sei es nicht die Stärke der reiferen Semester, anderen die seit Jahrzehnten gewohnten Arbeitsabläufe zu erklären – allerdings könne ein aufmerksamer Beobachter allein vom Zuschauen viel lernen. Besonders wichtig ist das, wenn eine Pensionierung bevorsteht und das Wissen weitergegeben werden soll. Damit das möglichst reibungslos funktioniert, wird älteren Beschäftigten bei Austria Plastics rechtzeitig vor ihrem Ausscheiden eine jüngere Arbeitskraft zur Seite gestellt.

Menschen durch Maschinen zu ersetzen ist für Pyrker keine Alternative: „Ich könnte bei der kleinen Prägemaschine einen Roboter hinstellen, aber dann wären zwei Arbeitsplätze weg.“ „Geisterbetriebe“, wo in den Werkshallen kein einziger Mensch arbeitet, sind der für ihr soziales Engagement bekannten Managerin ein Gräuel. Und sie hat auch Ideen, wie man dem Nachwuchs näherbringt, dass es befriedigend ist, sich für andere einzusetzen: Für Hilfsprojekte in Afrika sammelt sie im Rahmen von Events am Firmenareal Spenden, die Jungen machen z. B. beim Ausschneiden von Getränken begeistert mit. Ein lebendiger Betrieb, in dem sich immer wieder „etwas tut“, sei eben auch für Jüngere interessant. ■

Mag Rosemarie Pexa,
Journalistin und Autorin
r.pexa@chello.at



ZUSAMMENFASSUNG



Austria Plastics, in der Kategorie „Jedem Alter seine Arbeit“ mit der „Goldenen Securitas 2012“ ausgezeichnet, zählt bezüglich altersgerechten Arbeitens zu den Pionieren. Neben Maßnahmen zur Unfallvermeidung und zur Gesundheitsförderung gibt es auch gemeinschaftliche Freizeitaktivitäten für die Belegschaft. Und im Rahmen des „70plus“-Projekts werden Pensionisten stundenweise beschäftigt. ■

SUMMARY



Austria Plastics, winner of the “Golden Securitas 2012” award in the “Healthy Work for All Ages” category, is a pioneer in age-appropriate work. The company has introduced measures of accident prevention and health promotion as well as corporate leisure activities for the staff. Pensioners are employed by the hour as part of the “70 plus” project. ■

RÉSUMÉ



Austria Plastics, récompensé par le « Goldene Securitas 2012 » dans la catégorie « À chaque âge son travail », compte parmi les pionniers en ce qui concerne le travail adapté à l'âge. Outre les mesures prévenant les accidents et favorisant la santé, il y a aussi des activités de loisirs collectives pour le personnel. Les retraités sont occupés à l'heure dans le cadre du projet « 70 et plus ». ■

Innovation zur Schonung des Rückens

Bei Glas Metall Salzgeber in Dornbirn hat man sich erfolgreich überlegt, wie die Manipulation schwerer Glasplatten rüchenschonend mithilfe eines eigens entwickelten Roboters erfolgen kann. Dafür wurde das Unternehmen mit der Goldenen Securitas in der Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ ausgezeichnet.

ARIADNE SEITZ



alle Fotos: Rainer Gyrc

Das Vorarlberger Unternehmen ist nicht nur in Österreich, sondern auch im benachbarten Ausland tätig.

In der modernen Architektur wird Glas gern als funktionales und gestalterisches Element eingesetzt. Aufgrund dieser Vielseitigkeit sind Verglasungen im Privat-, aber auch im Geschäftsbereich nicht mehr wegzudenken. Innovation, Zuverlässigkeit, Flexibilität und der hohe Qualitätsstandard bieten die Grundlage für die Arbeit der GMS – Glas Metall Salzgeber GmbH in Dornbirn. Die Kunden kommen sowohl aus Vorarlberg als auch aus den angrenzenden Ländern Liechtenstein, Schweiz und Deutschland.

Zur Vorbeugung gegen Rückenschmerzen entwickelte der von AUVA sicher betreute Betrieb einen speziellen Roboter, der nun einen maßgeblichen Beitrag in der Glasbranche leistet. Diese Präventionsmaßnahme wurde mit der Trophäe Goldene Securitas ausgezeichnet. Alle zwei Jahre schreiben die Wirtschaftskammer Österreich und die AUVA den Preis aus, mit dem jene Klein- und Mittelbetriebe prämiert werden, die auf dem Gebiet der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorbildliche Maßnahmen gesetzt haben. Aus 60 Einreichungen für die Goldene Securitas 2016 wurden 15 Betriebe nominiert. In drei Kategorien erhielten jeweils fünf eine Auszeichnung für vorbildliches Engagement im Arbeitnehmer- und Gesundheitsschutz. So werden in der Kategorie „Innovativ für mehr Sicherheit“ Produkt- und Dienstleistungsinnovationen nominiert und prämiert, die für die Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens unverzichtbar sind. In dieser Kategorie konnte sich GMS im Frühjahr 2016 gegen zahlreiche Unternehmen aus ganz Österreich durchsetzen und bekam am 17. November 2016 die Goldene Securitas überreicht.

Unternehmensgeschichte

Das renommierte Unternehmen Glas Metall Salzgeber genießt in der Metall- und Glasbranche einen ausgezeichneten Ruf. Was zunächst ein Einzelunternehmen war, entwickelte sich im Jahr 2000 zu einem Kleinbetrieb mit fünf Mitarbeitern; mittlerweile zählt man 18 Beschäftigte. Willy Salzgeber begann sein Handwerk ursprünglich in der Scheune seines Vaters auszuüben. Er bediente seine Kunden individuell, war aufgrund der Einzelposition als „One-man-Show“ sehr flexibel und vor allem zuverlässig.

Die stetig steigende Auftragslage führte dazu, dass sich das Unternehmen im Jahr 2000 zu einem Einzelbetrieb mit fünf Mitarbeitern vergrößerte. Das machte es notwendig, ein neues Bürogebäude zu planen, das 2001 fertiggestellt wurde. Drei Jahre später galt es bereits einen Erweiterungsbau zu errichten, um die mitt-



Willy Salzgeber (im Bild li.) begann mit der Ausübung seines Handwerks ursprünglich in der Scheune seines Vaters.



Mit dem Glasroboter lassen sich große Glasflächen ohne enorme körperliche Belastungen von innen manipulieren und verbauen.



Glas Metall Salzgeber beschäftigt heute 18 Mitarbeiter.



Der stolze Firmenchef Willy Salzgeber (Bildmitte) bei der Überreichung der Goldenen Securitas 2016 mit AUVA-Obmann DDr. Anton Ofner (li.) und Dr. Martin Gleitsmann, Wirtschaftskammer Österreich.

lerweile 18 Mitarbeiter unterzubringen. 2005 wurde die GMS Salzgeber GmbH gegründet. Vor Kurzem ist auch der Sohn von Willy Salzgeber in den Betrieb eingestiegen und bereichert das Unternehmen mit jungem Enthusiasmus und Engagement.

Große Belastungen beim Einbau von Gläsern

Große Glasflächen bedeuten für die Glasbranche große Herausforderungen – nicht nur beim Transport, sondern vor allem auch beim Einbau der Gläser. Früher war es nicht möglich, ohne enorme körperliche Belastungen große Glasflächen in Gebäuden einzusetzen. Bei einem größeren Auftrag war Willy Salzgeber schon im Vorfeld damit konfrontiert, dass seine Mitarbeiter und er mit großer Wahrscheinlichkeit Rückenschmerzen bekommen würden. Nicht selten kam es in der Vergangenheit vor, dass Willy Salzgeber in der Endphase alleine auf der Baustelle arbeitete, da alle seine Mitarbeiter im Krankenstand waren.

Dieser Umstand war dem Chef des Unternehmens in vielerlei Hinsicht ein großer Dorn im Auge, wollte er doch, dass sowohl seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch er selbst möglichst lange und vor allem gesund im Arbeitsleben verbleiben können. Die Ansprüche der Auftraggeber wurden mit den Jahren immer größer, zumal Architekten große Glasflächen

als besondere Stilelemente im Fassadenbau entdeckten. Mit den Rückenproblemen sollte es aber nicht mehr so weitergehen. Als ein Großauftrag aus Deutschland eintraf, der alle Anbieter vor eine große Herausforderung stellte, hatte Salzgeber eine besonders innovative Idee. Der Auftrag lautete, in einem Spital bereits eingebaute, schadhafte Gläser auszutauschen. Konkret mussten 160 Gläser ausgebaut und neue Gläser wieder eingebaut werden. Hinzu kam, dass das Spital innen bereits voll ausgestattet war und somit wenig Bewegungsspielraum zur Manipulation bot. Die herkömmliche Methode wäre nicht nur extrem teuer, sondern auch gefährlich gewesen. Für die Mitarbeiter wäre es zu enormen körperlichen Belastungen gekommen, zudem hätte der Auftrag zusätzlich noch sehr viel mehr Konzentration erfordert. Das Ziel war deshalb, im Vorfeld eine Lösung zu finden, wie sich dieser Auftrag für alle Mitarbeiter belastungsarm, ungefährlich und leicht umsetzbar bewerkstelligen ließe.

Entwicklung der Maßnahme gegen Rückenprobleme

Durch Brainstorming, viele Besprechungen und praktische Versuche konnte eine Lösung gefunden werden, die für alle Beteiligten zufriedenstellend war. Entscheidend für diese Entwicklung erwiesen sich die umfangreiche Planung und Vorbereitung. Mehrere

Begehungen – auch gemeinsam mit dem Gerüstbauer, der das Gerüst rund 30 Zentimeter unter der Fensterbrüstung positionieren musste – konnten schlussendlich zum erfolgreichen Großprojekt führen: 160 alte Gläser wurden durch 160 neue Gläser ersetzt. Salzgeber stolz: „Wir haben mit vier Mitarbeitern in zehn Tagen unfallfrei, sicher und effizient gearbeitet!“ Eine Bilanz, die sich in jeder Hinsicht sehen lassen kann, zumal nur ein Drittel der Kosten angefallen ist. Der hohe Planungs- und Überlegungsaufwand, die Eigenentwicklung und der Bau dieses Geräteauslegers haben sich schlussendlich also gelohnt, da man statt vier bis fünf Gläsern täglich durchschnittlich 16 Gläser einbauen konnte. Und: Statt sechs Mitarbeitern führen nunmehr vier Mitarbeiter diese Tätigkeit sicher und vor allem belastungsfrei ohne Probleme durch.

Spezialanfertigung Glasroboter

Die außergewöhnliche Idee bei diesem Auftrag bestand darin, die alten Gläser von innen herauszunehmen und auch die neuen Gläser von innen zu montieren. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es keinen Glasroboter, mit dem diese Arbeit zu verrichten gewesen wäre, da sich die hydraulischen „Köpfe mit Vakuumsauger“ nicht so drehen ließen, wie es benötigt wurde. Darüber hinaus waren die ausfahrbaren Arme zu kurz, wodurch man die Gläser nicht schräg durch die Öffnungen

nach außen heben konnte, um das Glas in der Folge zu drehen und einzubauen. Deshalb wurde von einem herkömmlichen Glasroboter der komplette „Kopf mit Vakuumsauger“ inklusive ausfahrbarem Arm demontiert und ein längerer Arm konstruiert. Dieser weist auch eine nach oben gezogene Nase auf, um einen autonomen Stand-2-Kreis-Vakuumsauger mittels Kranhakens aufheben zu können. Die Höhe der Konstruktion war somit genau passend, um die Scheiben zentriert aufzunehmen. Durch den längeren Arm des Glasroboters konnten die Gläser auch ausreichend weit nach außen gefahren werden, um sie im Weiteren um 90 Grad drehen zu können. So ließen sie sich auch ohne Probleme und ohne etwas zu beschädigen durch die Festeröffnungen fahren. Die Mitarbeiter mussten von innen wie auch vom Gerüst aus nichts mehr heben, sondern nur leicht andrücken. Diese Maßnahme bedeutet einen Durchbruch in der Branche, da die schweren Gläser nun nicht mehr von Hand gehoben werden müssen. ■

Mag Ariadne Seitz
 AUVA-Hauptstelle
 Abteilung Sicherheitsmarketing und Presse
ariadne.seitz@auva.at



ZUSAMMENFASSUNG



Das renommierte Unternehmen **GMS – Glas Metall Salzgeber** entwickelte sich im Jahr 2000 von einem Einzelbetrieb zu einem Kleinbetrieb der Metall- und Glas-Branche mit mittlerweile 18 Mitarbeitern. Um Rückenprobleme zu vermeiden und gleichzeitig Kapazitäten zu steigern, wurde mit hohem Planungs- und Überlegungsaufwand ein neuer Geräte-Ausleger entwickelt und dessen Bau umgesetzt. Dadurch ließ sich der Einbau von 16 Gläsern pro Tag statt bis dato durchschnittlich vier bis fünf Gläsern pro Tag bewerkstelligen. Statt sechs Mitarbeitern konnten vier Mitarbeiter diese Tätigkeit durchführen – und das sicher, belastungsfrei und ohne gesundheitliche Probleme. Wie geplant eben! ■

SUMMARY



GMS GlasMetallSalzgeber is a prestigious glass and metal company that grew from a one-man business into a small enterprise in 2000 and has now 18 employees. In order to prevent back problems and simultaneously increase capacity, a great planning effort was made to develop a new boom for technical devices. Today, four workers (instead of the former six) manage to assemble 16 glass panels (formerly four to five) per day. What is more, their job is safe and involves no loads or health problems. Clearly, the planning has paid off! ■

RÉSUMÉ

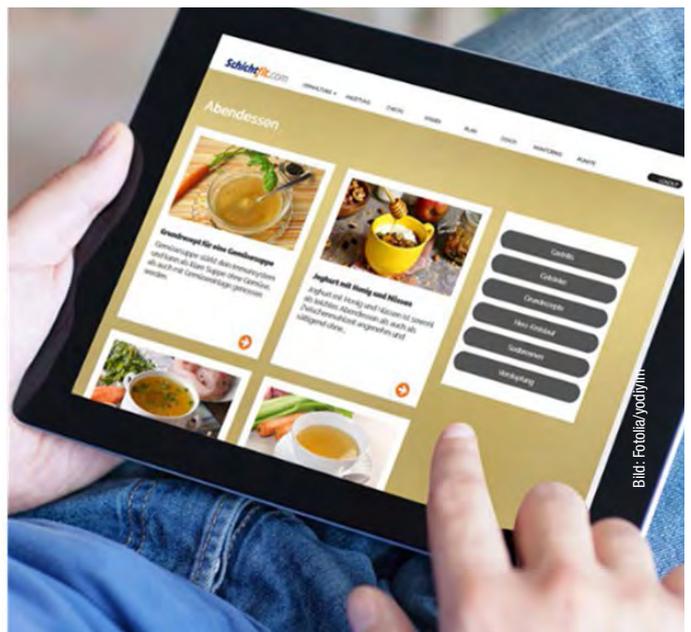


L'entreprise renommée **GMS Glas-MetallSalzgeber** est passée en l'an 2000 du statut d'exploitation individuelle à celui de petite entreprise, avec entre-temps 18 employés dans la branche du métal et du verre. Afin d'éviter les problèmes de dos et en même temps d'augmenter les capacités, on a développé, avec un effort considérable de planification et de réflexion, la construction d'un dispositif cantilever, et on l'a installé. De cette manière il a été possible de réaliser l'installation de 16 verres par jour au lieu d'une moyenne de 4-5. Au lieu de six employés, ce sont quatre employés qui ont pu réaliser ce travail, et ceci de manière sûre, sans contraintes et sans problèmes de santé, exactement comme prévu! ■

Digitale persönliche Gesundheitsförderung bei Schichtarbeit

In SICHERE ARBEIT, Ausgabe 2/2017, erschien vom selben Autor der Beitrag „Gesund in der Schichtarbeit – ein Widerspruch?“. Darin wurde ausführlich auf die chronobiologischen Besonderheiten in Zusammenhang mit Schichtarbeit sowie die wissenschaftlich belegten Vorteile zielgruppenspezifischen Blended Learnings hingewiesen und mit einem Ausblick auf digital gestützte Gesundheitsförderung geendet. Der folgende Betrag bezieht sich auf diese zukunftsorientierte Möglichkeit der digitalen Vermittlung individualisierten Gesundheitswissens. Er wurde beim Forum Prävention 2017 als Vortrag der AG Arbeitsmedizin gehalten.

ANDREAS KOLLER



Voraussetzung für die Nutzung von Schichtfit ist ein internetfähiges Gerät wie PC, Notebook, Tablet oder Smartphone.

Ein Schichtmitarbeiter nach Implementierung einer von ihm ausgesuchten Maßnahme: „Ich nehme mir jetzt in die Nachtschicht eine Suppe mit, die ich um ein Uhr esse. Meine Aktivität hat sich dadurch verbessert und ich bin beim Heimfahren nicht mehr so müde.“

In Zusammenarbeit zweier oberösterreichischer Unternehmen – gesundheitskoller.com e. U. aus Ottensheim und der in Gmunden ansässigen The Brain Company – ist nach mehr als drei Jahren Vorarbeit das webbasierte Tool Schichtfit.com entwickelt worden.

Schichtfit.com steht als Rundum-die-Uhr-BGF mit hoher Individualisierung für Menschen im Schichtdienst zur Verfügung. Fachliteratur und Inhalte aktueller wissenschaftlicher Tagungen der schlafmedizinischen Gesellschaften Deutschlands und Österreichs

(DGSM, ÖGSM) sowie zahlreiche weitere fundierte Quellen wurden bei der Entwicklung des Portals berücksichtigt.

Geprägt haben die Konzeption und die Umsetzung von Schichtfit.com vor allem auch die 20-jährige persönliche Erfahrung des Autors mit Schichtarbeit. Eingeflossen sind weiters Bedürfnisse und Leiden vieler hundert Seminar-Workshop-Teilnehmer und in Einzelcoachings begleiteter Personen. Einzelne Erfolgsgeschichten sind in diesen Beitrag eingeflossen.

Schichtmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind sensible Persönlichkeiten. Die Arhythmie der Arbeitszeit verlangt ihnen viel Flexibilität ab. Großartige Veränderungen in gewohnten Abläufen stoßen gerne auf Widerstand. Dies bezieht sich auf Schichtplangestaltungen und Lebensstil gleichermaßen. Kleine Veränderungen beim Umgang mit sich selbst können jedoch große Wirkungen erzielen. Davon wird hier ebenfalls berichtet. Mit Schichtfit.com kann jede und jeder selbst entscheiden, wie viel an Veränderung geschehen soll. Die Wirkung ist oftmals rasch spürbar, wird von Betroffenen berichtet.

Welche Ziele verfolgt Schichtfit.com?

- möglichst alle in Schichtarbeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedes betreuten Unternehmens erreichen
- gesundheitsförderliches Wissen vermitteln und Gesundheitskompetenz optimieren
- zu gesunden Entscheidungen motivieren
- zur Entwicklung von gesunden Gewohnheiten anregen
- zum Genießen von gesundem Verhalten hinführen
- chronobiologische Rhythmisierung

Wer gehört zur Zielgruppe?

Schichtfit.com wird Unternehmen, Einrichtungen und Organisationen, die auf Schichtarbeitsplätze angewiesen sind, sowie interessierten Einzelpersonen angeboten.

Wie funktioniert Schichtfit.com?

Voraussetzung für die Nutzung ist ein internetfähiges Gerät wie PC, Notebook, Tablet oder Smartphone. Der Einstieg in das Portal erfolgt über einen persönlichen Zugang. Eine schriftliche Anleitung erklärt die einfach durchführbare Anwendung und den Ablauf von Schichtfit.com.

Der Ablauf

Check 1 – Chrono-Check

Zu Beginn gilt es, per Klick 19 Fragen aus dem Chrono-Check zu beantworten. Dieser wurde für die Verwendung im Portal Schichtfit.com von Prof. Dr. Griefahn (zum damaligen Zeitpunkt wissenschaftliche Mitarbeiterin am Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund) zur Verfügung gestellt. Dieser Check ist Basis für die Individualisierung der später folgenden Lebensstilempfehlungen. Die Durchführung nimmt rund fünf Minuten in Anspruch.

„Seit ich weiß, dass ich eine ‚Eule‘ bin und bei Frühschicht nachmittags einen Spaziergang mache statt zu schlafen, gehe ich gerne so um 22 Uhr zu Bett und finde ausreichend Schlaf bis zum Aufstehen.“

Check 2 – Motivationsmuster-Check

Der Motivationsmuster-Check steht optional zur Verfügung. Er bietet interessante Informatio-

nen zu den zwei grundlegenden Motivationsmustern (intrinsische und extrinsische Motivation) und dazu, wie Ziele effektiv erreicht werden können.

Jeweils acht Fragen werden zu den folgenden Themenbereichen angeboten:

- Was lässt mich starten?
- Wie plane ich meine Zeit?
- Wie kontrolliere ich meinen Weg zum Ziel?
- Wie bewältige ich Hindernisse auf meinem Weg?

Die Durchführung dauert rund fünf bis sieben Minuten.

Vorsätze fassen, um Ziele zu erreichen

Schichtfit.com bietet den Userinnen und Usern eine Auswahl an Vorsätzen, die in den vom Autor angebotenen Seminar-Workshops mit vielen hundert Schichtmitarbeiterinnen und -arbeitern entstanden sind. Die Vorsätze wurden dort als Abschlussarbeiten formuliert – mit dem Ziel, das individuelle und persönliche Wohlbefinden zu steigern. Zentraler Punkt der Formulierungen ist die Rhythmisierung des Lebensstils. Themen, die dabei eine Rolle spielen:

- Schlaf
- Bewegung
- Ernährung
- Entspannung
- soziales Miteinander

Jeder Vorsatz enthält eine mögliche Anleitung zur Umsetzung, die mit zahlreichen Tipps aus der Praxis ergänzt wird, den Benefit erläutert und damit die Chance zum Erreichen des Zieles deutlich erhöht. Mithilfe eines Monitorings lässt sich der Fortschritt bei der Umsetzung dokumentieren.

Die User haben zudem die Möglichkeit, eigene Ziele zu definieren und im Portal festzuhalten.



Foto: Fotolia/Thomas Reimer

„Sport ist nicht das Meine – ich gehe lieber spazieren. Jedoch merke ich, dass ich durch mein Ziel, (fast) jedes Stiegenhaus statt den Aufzug zu nutzen, weniger außer Atem komme.“

Schichtplan-Eingabe

Für die jeweils aktuelle Woche wird mit nur wenigen Klicks die Schichtfolge eingegeben. Gegenwärtig stehen Zwölf- und Acht-Stunden-Schichten mit je zwei variablen Beginnzeiten zur Verfügung. An einer Flexibilisierung der Eingabemöglichkeiten wird gearbeitet.

Virtueller Schicht-Coach

Basierend auf dem Ergebnis des Chrono-Checks und der Schichtplaneingabe berechnet der Schicht-Coach unmittelbar die Empfehlungen zu den Bereichen Ernährung, Bewegung, Entspan-

nung und Schlaf für die jeweilige Woche:

- **Ernährung:** Was soll wann gegessen werden?

Hinterlegt sind dazu detailliert beschriebene und einfach umsetzbare Kochrezepte, die sich auch günstig auf mögliche Beschwerdebilder (Gastritis, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Sodbrennen, Verstopfung) auswirken und dahingehend gefiltert werden können.

„Wir haben uns auf unserer Schicht zu viert das Vorkochen für die Nachtschichten aufgeteilt. Diese warme Mahlzeit um Mitternacht tut meinem Bauch und meiner Seele gut. Ich friere nicht mehr um 2 Uhr, bin weniger müde und schlafe am Vormittag besser.“

- **Bewegung:** Wann ist der ideale Zeitpunkt dafür?

Hinterlegt sind zahlreiche Videoclips mit Anleitungen zu Kräftigungs-, Aufwärm- und Bewegungsübungen.

„Das regelmäßige Nordic Walking dreimal pro Woche tut mir richtig gut. Ich bin wacher, schlafe besser und bin laut meiner Frau viel seltener grantig. Mein Bauch wurde auch kleiner. Manchmal beißt mich noch der Schweinehund, aber es wird immer leichter und selbstverständlicher.“

- **Entspannung:** als Ritual vor Schlafeinheiten.

Hinterlegt sind Videoclips, Audio-clips und Animationen zu:

- Akupressur
- Selbstmassage
- Yoga
- Qi Gong
- Autogenem Training
- Körperachtsamkeitsübungen
- Progressiver Muskelentspannung

„Nach der Nachtschicht massiere ich vor dem Zubettgehen die vier empfohlenen Akupressurpunkte. Ist ein geringer Aufwand und ich habe das Gefühl, dass mir das Einschlafen dadurch leichter fällt.“

- **Schlaf:** Zu welcher Zeit sollte idealerweise geschlafen werden.

„Ich versuche jetzt auch bei Freischichten zu möglichst gleicher Zeit ins Bett zugehen. Diese Regelmäßigkeit hat eine beruhigende Wirkung auf mich.“

- **Koffein:** Wann sollte auf koffeinhaltige Getränke besser verzichtet werden?

„Es war schon eine Umgewöhnung, meinen Energydrink in der Spätschicht wegzulassen. Es zahlt sich aber aus. Schlafe seither viel leichter ein und durch.“

- **Sonnenlicht:** Wann sollten ganz bewusst Aktivitäten im Freien durchgeführt werden, um das natürliche Blaulicht als Muntermacher zu nutzen?

„Als ‚Lerche‘ war für mich schon das Wegfahren zur Nachtschicht eine Überwindung. Seit ich vorher noch einen langsamen Lauf am Nachmittag mache, fühle ich mich in der Nachtschicht vitaler.“

- **Blaulicht:** Wann sollte künstliches und auch natürliches Blaulicht gemieden werden, um erholsamen Schlaf zu finden?

„Wir haben im Familienrat beschlossen, gut eine Stunde vor dem Zubettgehen das Smartphone nicht mehr zu verwenden. Stattdessen nutzen wir die Zeit zum Reden und trinken oftmals gemeinsam Kräutertee als Ritual. Hat eine wohltuende, beruhigende Wirkung.“

Schichtfittip der Woche

Ein wöchentlich wechselnder Videoclip von etwa einer Minute Dauer bietet auf der Schicht-Coach-Seite Wissen und Empfehlungen zu allen oben angeführten Themen.

Monitoring

Das Monitoring ermöglicht es den Usern, auf einer zehnteiligen Skala täglich Befindlichkeit, Schlaf, Blaulichtexposition, Bewegung, Ernährung und Entspannung persönlich zu bewerten. Die Darstellung erfolgt anhand eines Diagramms. Ziel dabei ist die Visualisierung möglicher Verbesserungen im Lebensrhythmus, die durch die Umsetzung der Empfehlungen aus dem Schicht-Coach bedingt sind.

Wissen

Dieser Bereich bietet nachlesbares Wissen zu:

- Verträglichkeit von Schichtarbeit
- Chronotypen und innerer Uhr
- Schlaf
- gutem Schlaf nach Nachtschichten
- Ernährung
- Bewegung
- Sozialem
- Entspannung
- Selbstmassage

Punkte sammeln

Für jede Aktivität, die man im Portal durchführt, können Punkte gesammelt werden. Egal, ob Checks absolviert, Ziele erreicht werden, ob Wissen erlesen oder das Monitoring genutzt wird – das Ausführen bringt, wenn man möchte, Punkte. Damit besteht die Möglichkeit, dass Firmen intern einen spielerischen Wettbewerb starten, da der persönliche Punktstand mit jenem der Kolleginnen und Kollegen laufend verglichen und bewertet wird. Selbstverständlich erfolgt dies anonymisiert.

Schichtfit.com-Paket

Das Gesamtpaket Schichtfit.com bietet einen Mix aus Wissens- und Kompetenzvermittlung, Marketing und Motivationspsychologie, von Face-to-Face bis zu sichtbaren haptischen und eben digitalen Elementen. Um möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen, runden Priming- und Nudging-Konzepte das Angebot ab. Mindestens ein Jahr Laufzeit ist die Empfehlung. Über drei Jahre mit jeweils jährlichem Schwerpunktthema (Schlaf/Regeneration, Ernährung, Bewegung) ausgerollt, steigert das den Erfolg.

Standard:

- Plakate zur Vorabmotivation
- Schichtfit-Box mit Zugangscode, blaulichtfilternder Brille von Uvex, Motivationskarten u. v. m.
- Nutzung des Portals für ein Jahr wie beschrieben. Ergänzend dazu ist der Wissensteil auch für Angehörige nutzbar.
- 26 Impuls-E-Mails mit aktuellen und motivierenden Informationen rund um das Thema Schichtarbeit

Optional:

- Impulsvortrag zum Aufwärmen
- Seminar-Workshops speziell für künftige, reale Schichtfit-Coaches, aber auch alle Interessierten
 - Schichtfit-Coaches sollen als Motivatoren, Ansprechpartner und Bindeglied zwischen BGM und Kollegen im Schichtdienst Einsatz finden.
- Vortragskabarett – mit Humor und Ernsthaftigkeit gleich bis zu 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Angehörige für das Thema begeistern

Die Herausforderungen von digitalem BGF im Bereich der Schichtarbeit

Herausforderungen können sein:

- Routinen durchbrechen und neue Möglichkeiten – zielgruppenspezifisch – aufzeigen
- einfach in der Anwendung und komplex in der Programmierung sein
- Kundenbedürfnisse zum Thema wecken und die Zielgruppe begeistern
- fehlende Erfahrungen in der Anwendung mittels Testung durch die Zielgruppe kompensieren
- deren Erfahrungen auswerten

Welle eins

Schlaf - Regeneration

Monat 1	Monat 2	Monat 3	Monat 4
Vorinformation Priming Anbringen Nudges	Kickoff Schichtfit Boxen Fragebögen Ziel auswählen Beginn Monitoring	Monitoring Schichtfit.com Zwischenbefragung online	Monitoring Schichtfit.com Abschluss

Die Welle 1 im Detail

Drei Jahre. Drei Wellen. Superkompensation



Über drei Jahre mit jeweils jährlichem Schwerpunktthema (Schlaf/Regeneration, Ernährung, Bewegung) ausgerollt, steigert Schichtfit den Erfolg.

und die Innovation in einem iterativen Prozess ständig weiterentwickeln

Zusammengefasst werden können die Herausforderungen mit dem Begriff „Disruptive Thinking“.

Ausblick

Schichtarbeitsplätze werden in zahlreichen bestehenden Bereichen (Industrie, Logistik, Produktion, Gesundheits- und Sozialwesen, Sicherheit, Touristik, Gastronomie ...) vermutlich zu-

nehmen. Digitales Lernen ist Teil der Zukunft – Schichtfit.com kann einen dem Zeitgeist entsprechenden Beitrag dazu leisten.

Nachsatz

Menschen, die Schichtarbeit leisten, erfahren oftmals weniger Anerkennung als am Tag Arbeitende. Wir arbeiten daran, einen **Tag der Nachtarbeit** zu initiieren – einen Tag der Wertschätzung und Aufmerksamkeit für die 700.000 in Österreich, die Millionen von Beschäftigten in ganz Europa, der ganzen Welt.

Was wäre, gäbe es nicht die Bereitschaft von Menschen, rund um die Uhr für Industrie, Gesundheits- und Sozialbereich, Polizei, Militär, Feuerwehr, Wachdienst, Personen- und Gütertransport, Energie, Tourismus, Callcenter, Produktion u. v. m. – letztlich für uns alle – zu arbeiten? ■

Andreas Koller
andreas@gesundheitskoller.com
www.gesundheitskoller.com
www.schichtfit.com



ZUSAMMENFASSUNG



Mithilfe von mobilen Endgeräten ist man in der Lage Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeitern Gesundheitswissen zu vermitteln. ■

SUMMARY



Mobile terminals make it possible to impart health knowledge to shift workers. ■

RÉSUMÉ



À l'aide des terminaux mobiles, on est en mesure de transmettre aux travailleurs postés les connaissances en matière de santé. ■

Lernen 4.0 – Zukunft der Weiterbildung als Zukunft der Arbeit

Die Vierte Industrielle Revolution wird nicht nur die Arbeit, sondern auch das Lernen massiv verändern. Smarte und flexible Weiterbildungsinstrumente stellen in Zukunft neue Herausforderungen an Unternehmen, bieten aber gleichzeitig Fachkräften neue Chancen und Perspektiven für Ausbildung und Karriere.

ULRIKE AMON-GLASSL

Ein Blick in die Lagerhalle eines internationalen Transportunternehmens: Wohin das Auge reicht, meistern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Smartphones und Tablets ihren Arbeitsalltag. Hier und dort temporär zusammengesteckte Köpfe, rege Kommunikation, ein Blick auf den Großbildmonitor am Info-Point, dann wieder konzentriertes Bedienen mobiler und stationärer Endgeräte. Wie bei Doodle-Abfragen reagiert man auf kurzfristige Neuanforderungen und den aktuellen Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Produkten. Die intelligente Fabrik – Smart Factory genannt – handelt sozusagen „eigenständig“ durch Anwendung intelligenter Systeme. Diese ermöglichen mit Höchstgeschwindigkeit einen Datenaustausch, die Initiierung von Prozessen oder Interaktionen. All das bewirkt ein Höchstmaß an Flexibilität in der Produktion sowie im Kundenservice.¹

Die Auswirkungen der Smart Factory mit ihrer zunehmenden Vernetzung von Personen, Daten und Maschinen ziehen weltweit nicht



nur Veränderungen der Arbeit, Arbeitszeiten, Produkte und Produktionsprozesse nach sich. Auch neue Geschäftsmodelle entstehen, neue Anforderungsprofile von Menschen und Organisationen sowie auch Veränderungen im Lernen bzw. in der Weiterbildung.² Demnach stellen sich Fragen nach jenen Kom-

petenzen, die Unternehmen in Zukunft benötigen, um die Chancen der Digitalisierung zu nützen. Auch gilt es zu beantworten, in welcher Form die mediale Unterstützung Lernender künftig erfolgen soll bzw. mit welchen Kompetenzen Lehrende und Lernende auszustatten sind.

Lernen 4.0 – die Revolution der Weiterbildung

Laut Professor Eberhard Ulich von der ETH Zürich ist laufende Qualifizierung unabdingbar mit persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung verbunden. Auch ist die Nutzung menschlicher Kompetenz eine Voraussetzung für die effiziente Beherrschung neuer Technologien. Somit stellt Qualifizierung eine wesentliche, aber immer noch unterschätzte strategische Investition dar!² Doch welche Kompetenzen werden künftig gefragt sein? Da nur mehr ein geringer Anteil an Arbeitsplätzen ohne EDV-Unterstützung auskommt, wird

- **EDV-Know-how** und ganz besonders die Aktualisierung dieses Wissens ein zentraler Punkt der Aus- und Weiterbildung. Diese Kenntnisse werden weit über die Bedienung eines Computers und Textverarbeitung hinausgehen³: Moderne Bildung benötigt neben Rechnen, Schreiben und Lesen die Fähigkeit zum abstrakten Denken, um die automatisierten Vorgänge verstehen zu können.
- **Virtuelle Kompetenz** wird die vierte Kulturtechnik und Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts darstellen. Politische Bildungsprogramme beschäftigen sich bereits mit dem Aufbau digitaler Bildung und schaffen Voraussetzungen für digitales Lernen in Kindergarten, Schule, Ausbildung und Beruf.
- **Kenntnisse im Datenschutz und Medienrecht** sind weitere wichtige Zukunftsthemen.⁴ Durch die zunehmende Entgrenzung und zeitliche wie räumliche Flexibilisierung der Arbeit steigt weiters der Bedarf sowohl nach
 - **Projekt- als auch Selbstmanagementkompetenz.** Die Fähigkeit zur selbstorganisierten und eigenverantwortlichen Problemlösungssuche wie auch
 - **Teamfähigkeit und kommunikative Fähigkeiten** rücken für kooperative Problemlösungen in den Vordergrund. Eine
 - **offene Haltung gegenüber lebenslangem Lernen und Veränderungsbereitschaft,**
 - **soziale Kompetenz** und Konfliktlösungsfähigkeit zählen zu den Erfolgsfaktoren der Gesprächsführung.
 - Auch Innovationen wollen gelernt sein: Das Arbeiten mit Kreativmethoden – z. B. in Design-Thinking-Prozessen – erfordert neben theoretischen Grundlagen viel Übung in der Anwendung, um das volle Potenzial ausschöpfen zu können. Deshalb ist **Innovationskompetenz** eine Fähigkeit, die bei einer großen Zahl von Menschen noch vermehrt zu trainieren ist.³ Denn die steigenden Anforderungen von Kundinnen und Kunden benötigen rasche und flexible Entscheidungen, damit Unternehmen auf Dauer im Wettbewerb bestehen können. Mit starren Hierarchien ist das jedoch nicht möglich. Arbeits- und Produktgestaltung mittels Design Thinking ist hier ein Weg zu mehr Partizipation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
 - Durch die Kopplung von Arbeitsumgebung, Arbeitsmitteln, Menschen und sozialen Prozessen an virtuelle Welten wandeln sich Arbeitswelten rasch und verlangen höchste **Flexibilität**. Da die Arbeit zeitlich und räumlich flexibler wird, gewinnen auch
- **Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz** der Erwerbstätigen immer mehr an Bedeutung.

Spannungsfeld Qualifizierung – Dequalifizierung

Die Auswirkung der Digitalisierung auf die Qualität der Arbeit wird in Literatur und Forschung kontrovers diskutiert³:

- Einerseits wird prognostiziert, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar weniger mechanische Arbeiten tätigen, die weitestgehend von Maschinen übernommen werden sollen. Vom Menschen verlangt die zunehmende Digitalisierung demnach hoch koordinative und kreative Aufgaben, was z. B. zu einer Zunahme von hochqualifizierten Tätigkeiten wie Software- und Prozessdesign führen könnte. Das bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur Teil der neuen Entwicklungen sein, sondern sie auch vorantreiben werden.⁵
- Andererseits besteht auch die Gefahr einer schleichenden Dequalifizierung, indem vormals verantwortungsvolle und komplexe Aufgaben durch Standardisierung und teilweise Automatisierung zu wenig herausfordernden, minder sinnstiftenden und kaum persönlichkeitsförderlichen Teiltätigkeiten degradiert werden.³

Die aktuelle Forschung für Deutschland und Österreich geht von einer deutlichen Zunahme an qualifizierten Tätigkeiten mit fortschreitender Digitalisierung aus. Die Herausforderung dabei ist, dass bereits in der Gegenwart kurzfristig – z. B. für große Program-

mierprojekte – nicht genügend qualifiziertes Personal innerhalb der EU rekrutiert werden kann. Denn durch den Demografiewandel und unser aktuelles Bildungssystem generieren wir bei Weitem nicht ausreichend qualifizierte Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger. Die in Österreich neu eingeführte Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr⁶ ist hier ein wichtiger Schritt, jedoch müssen in der Folge nun auch die Ausbildungsinhalte rasch an die neuen Herausforderungen angepasst werden. Bildungsreformen rücken an dieser Stelle mehr denn je in den Fokus der Aufmerksamkeit.

Durch die zunehmende globale Vernetzung gestaltet sich der Zugang zu Wissen stets einfacher. Schwieriger hingegen wird es, Informationen richtig zu nützen und die richtigen Entscheidungen zu treffen, wofür das Lernen von Fakten allein nicht ausreichend ist. Expertenwissen – ein Erfahrungswissen aus Praxis und Anwendung – entscheidet zusätzlich über Qualität, Produktivität und Innovationsgeschwindigkeit und somit über wichtige Parameter der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.^{2,7} Allerdings gibt es ebenso Befürchtungen, dass in manchen Branchen das Expertenwissen von sogenannten Expertensystemen abgelöst, also mit künstlicher Intelligenz modellierbar sein wird.³

Interessiert uns etwas, sind wir gewöhnt, zu jeder Zeit an jedem Ort im Internet zu surfen, Vorträge oder Videos anzusehen und mit anderen zu diskutieren, um Problemlösungen zu finden. Was im täglichen Leben angewendet wird, soll auch modernes Lernen in Zukunft beinhalten: Denn laut Studien von Kirkpatrick & Kirkpatrick⁸ bleiben lediglich sieben bis acht Prozent an Inhalten aus klassischen Weiterbil-

dungsformaten für den Berufsalltag relevant. Deshalb ist ein Umdenken in der Aus- und Weiterbildung erforderlich, und die Digitalisierung bietet dazu die Basis für neue Lernformen. Aktuelle Themen wie

- lebenslanges und arbeitsintegriertes Lernen⁹
- mit kontinuierlicher bedarfsorientierter Qualifizierung und lebensphasen- sowie berufsbezogenen Lernformaten und Projekten¹⁰
- verlangen nach neuen Lernkonzepten und
- didaktischer Neugestaltung von Lernbedingungen und Lernprozessen.

Weiterbildung gewinnt im Rahmen von Arbeit 4.0 massiv an Bedeutung, lebenslanges Lernen ist unverzichtbar.

„Was ich in den Schulungen lerne, kann ich nicht anwenden!“ – Zukunftsmodell Training on the Job

- Da sich vor allem das Know-how im IT-Bereich rasch wandelt, benötigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend Hintergrundwissen, um die Logik hinter neuen Techniken bzw. neuer Software zu verstehen. Gelangen nämlich Menschen durch unzuträgliche Arbeitsstrukturen wie z. B. Qualifizierungsmängel in dauerhaftes Missbefinden, ist das auf lange Sicht gesundheitsschädigend.² Die daraus resultierende Leistungsreduktion und Produktivitätsminderung gefährdet menschliche wie auch wirtschaftliche Erfolge eines Unternehmens.
- Für eine Win-Win-Situation ist eine prozessbezogene Qualifizierung zukunftsweisend: Mit konkreten Beispielen soll-

ten sich Lerneinheiten inhaltlich an konkreten Aufgaben des Arbeitsalltags orientieren.

- In kurzen Settings direkt am Arbeitsplatz lässt sich dieser Wissensbedarf relativ kostengünstig decken: Kürzere und praxisbezogene Lerneinheiten durch interne und externe Expertinnen und Experten sollen die notwendigen Handlungsanleitungen mit ausreichendem Hintergrundwissen vermitteln, damit Beschäftigte verstehen, was warum und wie zu tun ist.^{2,3}

Präsenzseminare bei Fachschulungen werden an Bedeutung verlieren¹¹, klassische mehrtägige Standard-Trainings haben mancherorts jetzt schon ausgedient³:

- Die fachliche Aus- und Weiterbildung wird großteils nicht in Bildungsstätten, sondern virtuell und ortsunabhängig stattfinden. Kurze Webinare und auch Virtual Classrooms seien hier beispielhaft genannt.
- Für die Gewährleistung von Qualität bei dieser Art von Wissensvermittlung und um hier
- potenziellen neuerlichen Belastungen vorzubeugen, ist u. a.
- eine beschränkte Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahl sowie
- eine Software, die eine gute bidirektionale audiovisuelle Kommunikation in Bild und Ton für ausreichendes Feedback ermöglicht, Voraussetzung.

Im Zuge der möglichst arbeitsnahen Modularisierung des Lernens durch MitarbeiterInnen und Mitarbeiter mit dem notwendigen Fachwissen ist aus zwei Gründen internen Trainerinnen und Trainern der Vorzug zu geben^{2,3}:

- Erstens wegen geringerer Kosten und
- zweitens durch Schaffung von Experten-Karrieren als Ersatz für Führungskarrieren.

Mit Industrie 4.0 wird die Anzahl der Führungspositionen abnehmen, da in manchen Bereichen selbstorganisierte Teams wesentlich produktiver arbeiten.^{2, 3} Für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Trainerfunktionen als interne Expertinnen und Experten übernehmen, stellt diese sogenannte Expertenkarriere eine Alternative zum klassisch-hierarchischen Karrierepfad dar, begleitet von vermehrter Anerkennung im Unternehmen. Auch steht diese alternative Karriere einer wesentlich größeren Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Hier sind jedoch eine Basisqualifizierung in Methodik und Didaktik sowie ein entsprechendes Auswahlverfahren erforderlich, da sich nicht jede Expertin und jeder Experte als Trainerin bzw. Trainer eignet.

Auch finanziell sollte dieser Karrierepfad honoriert werden. Lernorientierte Lohnsysteme stimulieren laut arbeitswissenschaftlichen Forschungen im Gegensatz zum Prinzip des „pay for performance“¹² sowohl Motivation, Flexibilität, Leistungs- wie auch Qualifizierungsbereitschaft und honorieren erreichte Qualifikationen. In diesen sogenannten Polyvalenzlohnsystemen, auch als „pay for knowledge“-Ansatz bezeichnet, hat der Grad der Einsetzbarkeit von Beschäftigten eine zentrale Bedeutung.¹³

Smart Learning als Teil des Arbeitsalltags

Neue Lernformen sind keineswegs voraussetzungslos: Vielmehr müssen die oben beschriebenen

Kompetenzen entwickelt und Unterstützungsgerüste geschaffen werden, wie z. B. eine Balance zwischen IT-Sicherheit und Öffnung neuer Lerninfrastrukturen⁴. Im folgenden Abschnitt werden einige Beispiele für Smart Learning – ein in den Alltag integriertes Lernen mit neuen Lernformaten und neuen Medien – aufgezeigt. Dabei gestalten Lernende und Lehrende die neue Weiterbildung gemeinsam: Mit solchen modernen und bedürfnisgerechten Formen der Weiterbildung werden Unternehmen künftig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglicherweise auch leichter binden können.

- Online-Plattformen für berufsspezifische Kompetenzentwicklung

Als Beispiel sei hier die deutsche Sifa-Community genannt (<http://sifa-community.de/>), eine Online-Plattform für Sicherheitsfachkräfte¹⁴. Hier werden berufsbezogene Informationen und Diskussionen zur Kompetenzentwicklung ausgetauscht. Sogar eine interaktive Konferenz mit realen und virtuellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Austausch wurde erfolgreich erprobt. Mithilfe solcher Plattformen, die auch an Hochschulen und Universitäten zunehmend Eingang finden, lassen sich Anfragen zu komplexen Themen an eine Community stellen, rasch Expertenlösungen generieren und sofort theoriebasiert, rechtlich fundiert und praxiserprobt in den betrieblichen Alltag integrieren.

- Webinare als neue innerbetriebliche Lernform

Speziell mit Web-Seminaren lässt sich Wissen innerbetrieblich bzw. auch an Kunden, Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner kostengünstig weitergeben.

Die Kosten für die erforderliche Technik wie Ausstattung des Webinarstudios und benötigte Software sind überschaubar. Eine Ausbildung zur Webinartrainerin bzw. zum Webinartrainer ist empfehlenswert, da es selbst für erfahrene Präsenztrainer zu Beginn einige Herausforderungen zu meistern gibt. Webinare dauern durchschnittlich rund 1,5 Stunden. Dabei dient etwa eine Stunde der Wissensvermittlung und die restliche Zeit den Fragen der Teilnehmenden. Webinare können nicht nur in Echtzeit besucht, sondern auch zeitunabhängig als Aufzeichnung konsumiert werden, was Lernenden zusätzliche Flexibilität bringt.

- MOOCs für Weiterbildung und Marketing

Das Jahr 2012 wurde von der New York zum Jahr der MOOCs ausgerufen.³ Seither liegen diese kostenfreien „Massive Open Online Courses“ stark im Trend. Sie werden auf speziellen Plattformen (z. B. www.mooc-list.com) sowohl von Bildungsinstitutionen und Universitäten als auch von Unternehmen wie zum Beispiel dem deutschen Software-Hersteller SAP (open.sap.com) angeboten. Hier stehen neben dem Bildungsinhalt auch sehr stark Marketingaspekte im Vordergrund. Die Inhalte werden meist auf universitärem Niveau in abgegrenzten Einheiten – oft auch mit praktischen Einzel- oder Gruppenübungen und mit Abschlussprüfung bzw. Zertifikat – dargeboten. Der Aufwand beträgt zwei bis sechs Wochenstunden über eine Zeitspanne von vier bis acht Wochen. Die Teilnehmerzahlen belaufen sich auf Hunderte bis Tausende. Das größte Angebot besteht erwartungsgemäß in englischer Sprache, wobei von den meisten Unternehmen ent-

sprechende Sprachkenntnisse im Rahmen von Arbeit 4.0 vorausgesetzt werden. Bei noch fehlenden Sprachkenntnissen helfen kostengünstige Sprachportale weiter.

MOOCs bieten einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Unternehmens wie auch interessierten Privatpersonen die Möglichkeit,

- sich in Eigenverantwortung und
- je nach persönlichem Interesse
- mit vertretbarem Zeitaufwand weiterzubilden.

Unternehmen haben jedoch zusätzlich die Chance, angebotene MOOCs in die betriebliche Weiterentwicklung zu integrieren und dadurch enorme Kosten zu sparen. Ein von der EU gefördertes Manual bietet Anleitungen zur Gestaltung und zum Einsatz von MOOCs (<http://bizmooc.eu/mooc-manual/>).

Die Industrie hat also die Chancen des aktuellen Wandels längst erkannt und ihre Weichen in Richtung neue Technologien gestellt. Jetzt gilt es, die Bildung ebenso auf einen zukunftssträchtigen und gewinnbringenden Weg für Mensch und Unternehmen zu bringen. Dies kann mittels flexibler und anwendungsbezogener Schulung unter Zuhilfenahme neuer Technologien erfolgen. Lernen 4.0 bringt

einen neuen Zugang zu Wissen mit innovativen Bildungsprogrammen und modernen Bildungsformaten, der von leitenden wie ausführenden Personen professionell gehandhabt werden will. ■

LITERATUR:

1. Winter, E. (Hrsg.) (2013). *Gabler Wirtschaftslexikon*. Wiesbaden: Gabler-Springer.
2. Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie*. 7. Auflage. Zürich: Schäffer-Poeschl.
3. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). (2017). *Weißbuch Arbeiten 4.0*. Berlin: Publikationen der Bundesregierung.
4. Riebe, S.; Kahnwald, N. & Blanco, S. (2015). *Lernen 4.0: Chancen und Perspektiven für Fachkräfte für Arbeitssicherheit*. *Sicherheitsingenieur*. Die Fachzeitschrift für betriebliches Sicherheitsmanagement und Prävention 12, 20–27.
5. Hoffmann, D. (2014). *Lernen in der Industrie 4.0 – Vision oder Wirklichkeit*: www.equeo.de/lernen-in-der-industrie-4-0/ – Zugriff am 30.4.2017
6. *Ausbildungspflichtgesetz*: www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2016/62 – Zugriff am 30.4.2017
7. Hacker, W., von der Weth, R., Ishig, A. & Luhn, G. (2005). *Nutzung von Erfahrungswissen in der Arbeitsgestaltung – Aufgabenbezogener Informationsaustausch bei hochautomatisierten Technologien*. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 59, 53–60.
8. Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler-Publishers.
9. Ilmarinen, J. E. (2004). *Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen*. In M. von Cranach, H.-D. Schneider, R. Winkler & E. Ulich (Hrsg.). *Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle* (S. 29–47). Bern: Haupt.
10. O. A. (2016). *Lifelong Learning. Praxisnahe Wissenschaft in jeder Lebensphase*. *Competence. Magazin für Wissenschaft und Weiterbildung des Postgraduate Center der Universität Wien* 01, 20–21.
11. Stöckl-Pexa, R. *Arbeit 2040* (2016). *Mehr Technik, mehr Stress. Sichere Arbeit*. *Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt* 6, 9–11.
12. Frey, B. S. & Osterloh, M. (2000). *Motivation – der zwiespältige Produktionsfaktor*. In B.S. Frey & M. Osterloh (Hrsg.). *Managing Motivation* (S. 19–42). Wiesbaden: Gabler.
13. Guptka, N., Jenkins, G. D. & Curington, W. P. (1986). *Paying for Knowledge. Myths and Realities*. *National Productivity Review* 5, 107–123.
14. Trimpop, R. (2012). *Sifa-Langzeitstudie. Tätigkeiten und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit*: www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/fachbereiche/fb-org/documents/sifa_langzeit.pdf – Zugriff am 30.4.2017

Mag. Ulrike Amon-Glassl
INDIVIDUAL COACHING
 GmbH: Organisationsberaterin,
 Arbeitspsychologin und Coach
 für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Software Ergonomie

ulrike.amon-glassl@individual-coaching.at



ZUSAMMENFASSUNG



Die Vierte Industrielle Revolution wird nach Meinung der Autorin massive Auswirkungen auf die betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung haben, denen sich die Wirtschaft stellen müssen. ■

SUMMARY



According to the author, the economy is facing massive impacts of the Fourth Industrial Revolution in terms of on-the-job and off-the-job training. ■

RÉSUMÉ



Selon l'auteure, la quatrième révolution industrielle aura des répercussions massives sur la formation continue interne et externe, auxquelles l'économie devra faire face. ■

Innovationen für mehr Sicherheit und Gesundheit

Anregungen aus der Praxis oder innovative Entwicklungsingenieurinnen und -ingenieure bringen immer wieder Produktinnovationen hervor, die ein Mehr an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bieten.



Die Leuchtenlifte gibt es in verschiedenen Ausführungen mit Lifthöhen bis 30 Meter und einer Tragkraft bis 1.000 Kilogramm.

Liftsysteme schaffen größtmögliche Sicherheit bei Wartungsarbeiten

Mit Leuchtenliften lassen sich Reinigungs- und Wartungsarbeiten an hoch hängenden Leuchten wesentlich sicherer gestalten.

In großen Industriehallen, aber auch in vielen Bürogebäuden stellt die Wartung der in luftigen Höhen angebrachten Beleuchtungskörper ein nicht zu unterschätzendes Sicherheitsrisiko dar: Mit Steigern, Leitern oder Gerüsten muss in große Höhen vorgedrungen werden, um Reinigungstätigkeiten vorzunehmen oder Leuchtmittel

auszutauschen. Oft bedarf es auch entsprechender Vorarbeiten, weil der Raum unterhalb der Leuchten erst freigeräumt werden muss, oder weil Leuchten über Stiegenaufgängen montiert sind. Zudem muss für eine ausreichende Abschrankung des Arbeitsbereiches am Boden gesorgt werden.

Dieses Problems hat sich die Wiener Firma Reel Tech bereits 2008 angenommen und schrittweise ein aus mehreren Modellreihen bestehendes Programm von Leuchtenliften entwickelt. Die über Fernbedienungen steuerbaren Reel Tech-Leuchtenlifte erlauben es, einzelne Leuchten oder auch Beleuchtungsgruppen in ungefährliche Arbeitshöhen abzusenken und nach den erfolgten Wartungsarbeiten wieder in die gewohnte Höhe zu bringen. Reel Tech fertigt Lifte mit einer Tragkraft zwischen einem und 1.000 Kilogramm, die maximale Lifthöhe beträgt 30 Meter. Mittlerweile sind europaweit über 15.000 Reel Tech-Leuchtenlifte installiert. Natürlich können die Lifte auch für vergleichbare Aufgaben genutzt werden: Die Wartung von Überwachungskameras, Rauchmeldern, in der Höhe angebrachten Audio- und Videokomponenten (Lautsprecher, Screens) oder Netzwerk-Hotspots lässt sich mithilfe der Lifte ebenfalls deutlich vereinfachen. Interessant sind die Lifte nach Aussage von Reel Tech beispielsweise auch bei

Leuchtreklame-Systemen, weil sie wesentlich schneller und gefahrloser an wechselnde Inhalte angepasst werden können.

Reel Tech vermag bereits auf eine Reihe von Referenzkunden zu verweisen, welche die Leuchtenlifte aus unterschiedlichen Motiven angeschafft haben:

Zum Beispiel wurde beim europaweit tätigen Hersteller von Glasverpackungen Vetropack die LED-Beleuchtung der Halle „Kaltes Ende“ – hier erfolgen Sortierung, Qualitätssicherung und Verpackung – mit Liften ausgestattet. Durch die dichte Verbauung, hohe Betriebsbewegungen und einen durchgehenden Schichtbetrieb wäre es mit hohem Risiko verbunden bzw. konventionell kaum möglich, während des Betriebs die Leuchten zu reinigen oder defekte Leuchtmittel zu tauschen. Am neuen Hauptbahnhof der ÖBB in Wien sorgen Reel Tech-Lifte dafür, dass Leuchten, Werbe-



Bei Vetropack können in der Halle „Kaltes Ende“ Wartungsarbeiten an den Leuchten bei laufendem Betrieb vorgenommen werden.

banner oder saisonale Dekoration für Wartungs-, Tausch- und Reinigungsarbeiten von der Hallendecke bis in Bodennähe abgesenkt werden können. Dies ist bei Bedarf jederzeit ohne Risiko und ohne größere Betriebsstörungen möglich. Beim Hauptbahnhof war ein zusätzliches Argument für die Leuchtenlifte, dass sich die umfangreichen Vorarbeiten für konventionelle Aufstieghilfen (Planung, Organisation von Fachpersonal und Hebebühne, Absperrmaßnahmen etc.) teilweise einsparen ließen.

Nähere Informationen unter:
www.reeltech.eu

Der Dustmonkey: Kleines Hilfsmittel mit großer Wirkung

Eine einfache Halterung für den Staubsaugerschlauch auf Mischeimern hat große Wirkung: Der „Dustmonkey“ verringert die Staubbelastung auf nahezu staubfreies Niveau beim Einleeren/Abmischen von jeglicher Sackware, wie z. B. Nivelliermassen, Fliesenklebern, Blitzzement etc.

„Beim Arbeiten mit der Ausgleichsmasse waren wir immer wieder mit dem gleichen Problem konfrontiert: Staubentwicklung! Es staubt, wenn man das Material aus dem Sack in den Behälter schüttet, und es staubt nochmals, wenn man das Material mit dem Wasser verrührt!“ „Parkettprofi“ Jonny Brandner aus dem 21. Wiener Gemeindebezirk und sein Sohn Michael Brandner sind, was die Staubbelastung betrifft, „gebrannte Kinder“. Der gelernte Bäcker Jonny musste wegen einer Roggenmehlallergie seinen Beruf aufgeben und wandte sich der Verlegung von Böden aller Art zu. Sein Sohn begann im Jahr 1999 im elterlichen Betrieb zu arbeiten. Dass beide bei den häufig vorkom-

menden Nivellierarbeiten wiederum mit Staubentwicklung zu tun hatten, gefiel ihnen wenig: „Es geht einerseits um den gesundheitlichen Aspekt, andererseits aber auch um Kundenservice: Oft erfolgen Arbeiten in einer eingerichteten und bewohnten Wohnung. Hier hat der Auftraggeber wenig Interesse an massiver Staubentwicklung.“

Jonny und Michael begannen nachzudenken und kamen recht schnell auf eine praktikable Lösung: Der erste Prototyp des heutigen „Dustmonkey“ war noch ein aus Aluminium gefrästes Einzelstück: eine einfache Schlauchhalterung, die an die handelsüblichen Mischkübel gesteckt wurde. Diese Halterung kann Staubsaugerschläuche bis 4,5 Zentimeter Durchmesser aufnehmen, der Abstand zwischen den Zacken beträgt 13 Millimeter. Der Staubsauger wird während der Arbeiten eingeschaltet. Durch die Positionierung des Dustmonkey entsteht ein Unterdruck im Mischeimer, der keinen Staub über den Eimerrand austreten lässt. Was bereits beim Zuschauen augenfällig ist, wurde jüngst durch eine entsprechende Versuchsanordnung mit dem heute in Serie gefertigten Dustmonkey aus Kunststoff bei Verarbeitung einer handelsüblichen Nivelliermasse bestätigt: Die ÖSBS (Staub- und Silikosebekämpfungsstelle) ermittelte bei den Arbeitsschritten Sackentleerung und Nivelliermasse-Anmischen durch Absaugung einen Mittelwert bei einatembarem Staub (E-Staub) von 0,2 mg/m³, bei alveolengängigem Staub (A-Staub) lag der Wert bei kleiner 0,1 mg/m³. Dieser Wert wird im Prüfbericht als „nahezu normale Innenraumkonzentration“ bezeichnet. Demgegenüber erreichten die Staubkonzentrationen ohne Absaugung 8,0 mg/m³ E-Staub und 3,5 mg/m³ A-Staub. Der Prüfer der ÖSBS konstatierte zudem, dass sich die Staubkonzentration nach Abschluss der Arbeiten nur langsam



Mit dem Dustmonkey lässt sich die Staubbelastung beim Anmischen deutlich senken.

reduziert: Selbst fünf Minuten nach Beendigung der Tätigkeit betrug die E-Staub-Konzentration noch 5 mg/m³, jene des A-Staubes lag bei 2,7 mg/m³. Weitere fünf Minuten später (zehn Minuten nach Abschluss der Arbeiten) wies das hochpräzise Messgerät 2 mg/m³ E-Staub und 1,2 mg/m³ A-Staub aus. „Aufgrund des Schutzes der Arbeitnehmer vor gesundheitsgefährdendem Schwebstaub wird geraten, das relativ einfach anzuwendende Verfahren mit Absaugung zu verwenden“, heißt es im ÖSBS-Prüfbericht. Außerdem ermöglicht der Dustmonkey das Abmischen durch eine einzige Person, und auch ein Vertragen aus dem Raum wegen der Staubentwicklung entfällt (d. h. 30–35 Kilogramm/Abmischung müssen nicht hin- und hertransportiert werden). Das bedeutet nicht nur Staub-, sondern auch Rücken-schonung für den Verarbeiter!

Der mit Gebrauchsmuster-, Muster- und Markenschutz versehene Dustmonkey wird mittlerweile in Serie von der Firma Parkettprofi J. Brandner hergestellt. Derzeit arbeitet das Familienunternehmen (neben Jonny Brandner und Michael Brandner ist auch dessen Gattin Gabriele im Betrieb tätig) am Aufbau eines EU-weiten Vertriebskonzepts. Im Einzelhandel wird der Dustmonkey zum Stückpreis von EUR 25 angeboten.

Nähere Informationen unter:
www.dustmonkey.at
oder auf Facebook (Dustmonkey).

Auswahl neuer Normen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Mai/Juni 2017

ON-K 010 Beton-, Stahlbeton- und Spannbetonbau

ÖNORM B 4707

Bewehrungsstahl – Anforderungen, Klassifizierung und Prüfung

ÖNORM EN 206

Beton – Festlegung, Eigenschaften, Herstellung und Konformität

ON-K 011 Hochbau

ÖNORM EN ISO 16739

Industry Foundation Classes (IFC) für den Datenaustausch in der Bauwirtschaft und im Anlagenmanagement

ON-K 017 Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige

ÖNORM B 2450-2

Aufzüge, Fahrtreppen und Fahrsteige – Teil 2: Gefahrenanalysen für Aufzüge

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

ÖNORM ISO 6811

Gelenklager – Begriffe

ÖNORM EN ISO/ASTM 52900

Additive Fertigung – Grundlagen – Terminologie

ON-K 031 Anforderungen und Prüfungen der geometrischen Produktspezifikation

ÖNORM EN ISO 10360-12

Geometrische Produktspezifikation (GPS) – Annahme- und Bestätigungsprüfung für Koordinatenmesssysteme (KMS) – Teil 12: Koordinatenmessgeräte (KMG) mit Gelenkausleger

ON-K 038 Straßenfahrzeuge

ÖNORM EN ISO 12617

Verflüssigtes Erdgas (LNG) Betankung Anschluss – 3,1 MPa Anschluss

ON-K 050 Beschichtungsstoffe

ÖNORM ISO 19840

Beschichtungsstoffe – Korrosionsschutz von Stahlbauten durch Beschichtungssysteme – Messung der Trockenschichtdicke auf rauen Substraten und Kriterien für deren Akzeptanz

ON-K 052 Arbeitsschutz, Ergonomie, Sicherheitstechnik – AES

ÖNORM EN ISO 27500

Die menschenzentrierte Organisation – Zweck und allgemeine Grundsätze

ON-K 068 Verpackungswesen

ÖNORM EN 15007

Aerosolpackungen – Weißblechbehälter – Maße von zwei- und dreiteiligen Behältern

ÖNORM EN 15008

Aerosolpackungen – Aluminiumbehälter – Maße von einteiligen Behältern mit einer Öffnung von 25,4 mm

ON-K 084 Geoinformation und Vermessung

ÖNORM A 2270

Geoinformation – profil.AT – Metadatenprofil für Geoinformation – Regeln zur Umsetzung der ÖNORM EN ISO 19115

ON-K 088 Strahlenschutz

ÖNORM S 5227

Strahlenschutzprüfungen beim Umgang mit umschlossenen radioaktiven Stoffen

ON-K 138 Akustik

ÖNORM ISO/TS 7849-1

Akustik – Bestimmung der Schallleistungspegel von Maschinen aus Schwingungsmessungen – Teil 1: Erhebungsmethode unter Verwendung eines festgelegten Abstrahlgrades

ON-K 139 Luftreinhaltung

ÖNORM M 9419

Kontinuierliche Überwachung der Kohlenstoffmonoxid-Konzentration in Garagen

ON-K 140 Wasserqualität

ÖNORM B 5014-3

Sensorische und chemische Anforderungen und Prüfung von Werkstoffen im Trinkwasserbereich – Teil 3: Metallische Werkstoffe

ON-K 151 Flurförderzeuge

ÖNORM EN ISO 3691

Flurförderzeuge – Sicherheitstechnische Anforderungen und Verifizierung – Teil 1: Motorkraftbetriebene Flurförderzeuge mit Ausnahme von fahrerlosen Flurförderzeugen, Stap-

lern mit veränderlicher Reichweite und Lastentransportfahrzeugen
Teil 2: Motorkraftbetriebene Flurförderzeuge mit veränderlicher Reichweite

Teil 5: Mitgängerbetriebene Flurförderzeuge

Teil 6: Lasten- und Personentransportfahrzeuge

ON-K 192 Bauteile aus verstärkten Kunststoffen

ÖNORM B 5161

Rohrleitungssysteme für die Wasserversorgung sowie für Abwasserleitungen und -kanäle mit oder ohne Druck – Rohre, Rohrverbindungen und Formstücke aus glasfaserverstärkten duroplastischen Kunststoffen (GFK) auf der Basis von ungesättigtem Polyesterharz (UP)

– Ergänzende Anforderungen zu ÖNORM EN 1796 und ÖNORM EN 14364

ON-K 211 Straßenausstattung

ÖNORM V 2012

Anlagen zur Verkehrssteuerung – Signalleuchten – Regeln zur Umsetzung der ÖNORM EN 12368 sowie Festlegungen für Signale mit einem Leuchtfelddurchmesser von 100 mm

ÖNORM V 2030

Instandhaltung von Verkehrslichtsignalanlagen

ON-K 238 Medizinische Informatik

ÖNORM EN ISO 11073-10101/A1

Medizinische Informatik – Kommunikation patientennaher medizinischer Geräte – Teil 10101: Nomenklatur – Änderung

ON-K 252 Risikomanagement

ÖNORM S 2412

Security Management System – Benennungen und Definitionen

ON-K 265 Compliance Systeme

ÖNORM ISO 19600

Compliance-Managementsysteme – Leitlinien

Weißt du wo wir sind?

In Sicherheit!



Hände gut, alles gut!

Handverletzungen sind die häufigste Folge von Unfällen.

Eine Initiative der AUVA für mehr Sicherheit und Gesundheit.

www.haendegut-allesgut.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

Oktober 2017

11. Oktober 2017, Wien

AUVA-Informationsveranstaltung

Gefährdungsbeurteilung der Mobilität in Unternehmen – ein Vorteil für alle!

Fachliche Informationen:
 Mag. Peter Schwaighofer
 peter.schwaighofer@auva.at

Fragen zur Organisation:
 Mag. Ariadne Seitz, AUVA-Abteilung Sicherheitsmarketing und Presse
 ariadne.seitz@auva.at

**17. bis 20. Oktober 2017
 Düsseldorf, Deutschland**

A+A Internationale Fachmesse mit Kongress

Messe Düsseldorf GmbH
 www.aplusa.de

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

Fachseminare der AUVA

7.9.	Lehrlinge und Jugendliche – sicher arbeiten im Betrieb	Salzburg
11.9.	Beginn 93 Fachlehrgang „Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft“	Graz
19.9.	Selbstfahrende Arbeitsmittel, Ladungssicherung	Salzburg
20.–21.9.	Laserschutzbeauftragter für technische Anwendungsbereiche	Dornbirn
21.9.	Prüfung von persönlicher Schutzausrüstung gegen Absturz	Bruck/Mur
25.9.	Beginn 94 Fachlehrgang „Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft“	Salzburg
26.–27.9.	Zertifizierter Lehrgang „Befahren von Behältern“	Unterweißenbach
29.9.	Laserschutzbeauftragter für Laser-Light-Shows	Graz
4.10.	Beschaffenheit und Verwendung von PSA	Graz
4.10.	Alternsgerechtes Führen	Schlierbach
5.10.	Risikobeurteilung von Maschinen	Salzburg
6.10.	Evaluierung psychische Belastungen – Maßnahmen	Wien

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.

Barrierefreie Arbeitsstätten

Kurt Kreizberg

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2017,
282 S., EUR 39,90
ISBN 978-3-503-17407-2

Im Arbeitsschutzrecht bildet die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3a.2 „Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten“ das Drehkreuz und den Ausgangspunkt für vielfältige Regelungen zur Barrierefreiheit in den anderen (vorerst) 17 ASRn. Dieses Buch bereitet die nicht immer in „leichter Sprache“ geschriebenen Regeln barrierefrei auf, erläutert diese verständlich und zeichnet ihre Verbindungslinien nach. Es ordnet zunächst in einem synoptischen Teil die jeweiligen Sonderregelungen zur Barrierefreiheit den korrespondierenden Basisnormen zu, um das Regel-Ausnahme-Verhältnis schon rein optisch deutlich werden zu lassen. Im Erläuterungsteil werden die Regelungen zur Barrierefreiheit dann im Kontext des umgebenden Arbeitsstättenrechts dargestellt und beleuchtet. Der Nutzer soll so einen verlässlichen und praxisgerechten Überblick über einen in Zukunft noch stetig wachsenden Teilbereich des Arbeitsschutzrechts erlangen.

Die Gefährdungsbeurteilung

Gerald Schneider

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2017,
170 S., EUR 29,90
ISBN 978-3-503-17115-6

Seit vor 20 Jahren das Arbeitsschutzgesetz in Kraft gesetzt wurde, ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung Pflicht. Sinn der Beurteilung ist, Gefährdungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erkennen, zu beurteilen (z. B. nach der Höhe des zu erwartenden Schadens) und Schutzmaßnahmen zu erarbeiten, die dann im Unternehmen umgesetzt werden. Im Lauf der Jahre hat sich unter dem Eindruck neuer Technologien, neu erkannter Gefährdungssituationen sowie gestiegener arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse der Charakter der Gefährdungsbeurteilung verändert. Im Vordergrund steht weniger die isolierte Erfassung von Einzelgefährdungen, sondern vielmehr die Integration der Beurteilung in einen allgemeinen Organisationsrahmen von Schutzmaßnahmen, um Arbeit sicherer und gesundheitsförderlicher zu gestalten. Daher unterscheidet sich diese Darstellung von vielen anderen, weil sie eine Neubewertung der einzelnen Teile der Gefähr-

dungsbeurteilung vornimmt, moderne Erkenntniswege aufzeigt und insbesondere die Verschränkung zwischen Erkenntnisgewinn und betrieblicher Praxis besonders in den Fokus nimmt. Es versteht sich sowohl als Hintergrundinformation als auch als Handlungshilfe für:

- Arbeitgeber/Führungskräfte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte
- Betriebsräte
- Aufsichtspersonen
- und andere im Arbeitsschutz Verantwortung tragende Personen.

Praxistraining Einstellungsinterviews

Bewerbungsgespräche planen, führen und auswerten

Wolfgang Jetter

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2017,
166 S., EUR 29,95
ISBN 978-3-7910-3478-2

Das Interview kann sowohl die beste als auch die schlechteste aller Auswahlmethoden sein. Das Workbook stellt die klassischen Interviewfehler vor und zeigt, wie man durch strukturierte Einstellungsinterviews alle Phasen des Auswahlprozesses erheblich verbessern kann. Dabei behandelt es folgende Themen:



- was den Erfolg eines guten Einstellungsinterviews wirklich ausmacht
- wie man ein Anforderungsprofil erstellt
- wie man die richtigen Fragen stellt und nichts Wesentliches vergisst
- wie man verwertbare Aussagen erhält
- wie man hinter die Fassade der Bewerber blickt
- wie man Antworten protokolliert und auswertet

Übungen und Videos mit Anwendungssituationen und Praxisbeispielen, die über QR-Codes bzw. Links angesteuert werden können, ermöglichen das Lernen am Modell und unterstützen bei der Umsetzung in die Praxis.

Arbeitsbuch Chemie für Mediziner und Biologen

Eine klausurorientierte Einführung
Dirk Röbbke, Udo Wolgramm

Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart 2017, 6. Auflage, 361 S., EUR 25,00
ISBN 978-3-8047-3514-9

Auswendiglernen ist eine Methode, die Prüfung zu bestehen, Verstehen eine bessere. In den meisten Lehrbüchern wird das Wissen jedoch

lediglich erläutert, ohne es zu festigen oder anzuwenden. Dieses Arbeitsbuch schließt diese Lücke mithilfe von über 1.000 Aufgaben aus der Allgemeinen, Anorganischen und Organischen Chemie. So kann erlerntes Buchwissen eingeübt und vertieft werden. Die Aufgaben sind ohne Hilfsmittel nachvollziehbar, und die Lösungen werden ausführlich erläutert.

Aus dem Inhalt:

- Atombau und chemische Bindung: Edelgaskonfiguration, Elektronegativität, Hybridisierung, Intermolekulare Wechselwirkungen
- Nomenklatur und Strukturformeln anorganischer und organischer Verbindungen
- Reaktionsgleichungen: Doppelte Umsetzungen, Säure-Base-Reaktionen, Komplexe
- Stoffmengen & Konzentrationen: Gravimetrie, Titrations-, Massen- & Volumenprozent
- Massenwirkungsgesetz
- Säuren, Basen und Salze: pH-Wert-Rechnung, Titrationskurven, Puffer, Löslichkeitsprodukt
- Redoxreaktionen & Oxidationszahlen, Nernstsche Gleichung
- Komplexverbindungen
- Konfigurations- & Konforma-

tionsisomerie

- Induktive und mesomere Effekte
- Substitutionen, Additionen, Eliminierungen
- Aromaten: Reaktionen & Zweitsubstitution
- Naturstoffe: Kohlenhydrate, Fette, Aminosäuren, Peptide
- Carbonylreaktionen: Carbonsäuren, Aldehyde, Ketone

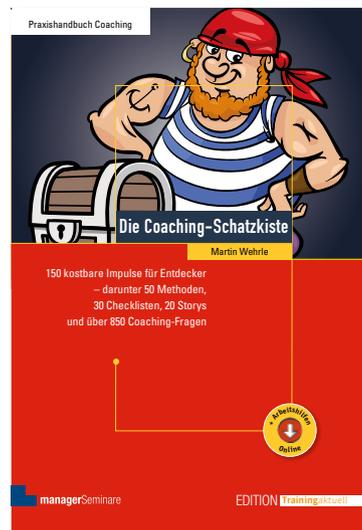
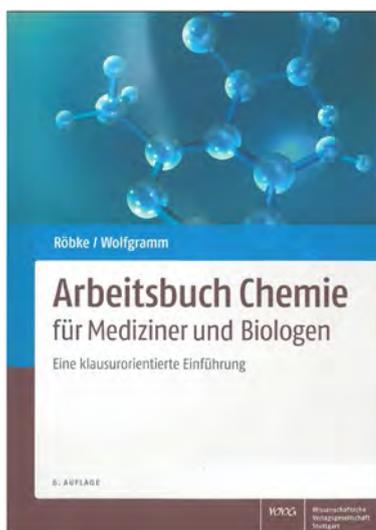
Organisationen klug gestalten

Das Handbuch für Organisationsentwicklung und Change Management

Heike Roehl, Herbert Asselmeyer

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2017, 464 S., EUR 49,95
ISBN 978-3-7910-3677-9

In Zeiten stetigen Wandels müssen sowohl alltägliche Managementprozesse als auch Veränderungsprozesse souverän begleitet werden. Jenseits reiner Tool- und Instrumentenorientierung und praxisferner Organisationstheorie gibt dieses Buch einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand der Organisationsentwicklung und stellt neuere Methoden auf den Prüfstand. Zahlreiche führende Köpfe der Organisationsforschung und Organisationsentwicklung



zeigen, wo wir heute in den Bereichen Organisationsdesign, Strategieentwicklung, Change Management, Führung, Teamentwicklung, Krisen- und Konfliktmanagement stehen und welche neuen Perspektiven sich für Organisationen und Unternehmen daraus eröffnen.

Die Coaching-Schatzkiste

Martin Wehrle

managerSeminare Verlags GmbH, Bonn
2017, 384 S., EUR 49,90
ISBN 978-3-95891-024-9

Schatzkisten sind voller Überraschungen. Für dieses Buch hat der Autor und Coaching-Profi die größten Kostbarkeiten seiner langjährigen Praxis ans Licht gefördert: verblüffende Tipps und Tools, schlagkräftige Interventionen und Informationen, hilfreiche Checklisten und Fragebögen. Insgesamt 150 Schätze aus der modernen Coaching-Praxis machen den Leser fit dafür, Menschen an ihre Ziele zu begleiten, sei es als Coach, als Trainer oder als Führungskraft. Noch nie hat ein Buch eine solche Vielzahl und Vielfalt von Coaching-Impulsen versammelt, noch dazu in so unterhaltsamer Form.

Führen in der Gesunden Organisation

Außergewöhnliche Leistung durch Potenzialentfaltung
Ingo Kallenbach

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2016,
375 S., EUR 39,95
ISBN 978-3-7910-3683-0

Leistungsfähige Mitarbeiter, Beziehungen auf Augenhöhe, gemeinschaftliche Kultur, adaptive Strukturen, agile Prozesse und eine markt- und ressourcenorientierte Strategie: Dieses Buch beschreibt das Konzept der Gesunden Organisation und zeigt die Relevanz für zukunftsorientierte Unternehmen auf. Dabei werden Rolle, Einfluss und Wirkungsweise gesunder Führung beleuchtet und die Herausforderungen im aktuellen und zukünftigen Unternehmensumfeld aufgezeigt; mit praktischen Vorgehensweisen und Checklisten für den Aufbau einer Gesunden Organisation als ganzheitliche Lösung. Experteninterviews mit Einblicken in verschiedene Unternehmenskonstellationen stellen zusätzliche erhellende Bezüge zur Praxis her. Zusammenfassungen der wichtigsten Aspekte unterstützen den Praxistransfer in die eigene Organisation.

Macht in Organisationen

Denkwerkzeuge für Führung, Beratung und Change Management
Falko von Ameln, Peter Heintel

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2016,
294 S., EUR 49,95
ISBN 978-3-7910-3472-0

Machtfragen gehören zu den wichtigsten Ursachen für das Scheitern von Veränderungsprozessen. Durchsetzungsmacht ist für die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungen aber zwingend erforderlich. Wie kann Macht so eingesetzt werden, dass sie nicht negativ wirkt? Dieses Buch beleuchtet die Formen der Macht in Organisationen und liefert konzeptuelle Grundlagen sowie praxisnahe Hilfestellungen für den Umgang mit Macht in Veränderungsprozessen. Gastbeiträge renommierter Autoren mit Praxiserfahrungen quer durch alle Beratungsthemen, Branchen, Organisationsformen, Unternehmensgrößen und Hierarchieebenen eröffnen unterschiedlichste Perspektiven auf das Thema; mit zahlreichen Fallbeispielen aus der unternehmerischen Praxis.



Erfolgsstory: VARIO Dynamics® Pro



Seit über 40 Jahren sind der Arbeitsschutzspezialist Haberkorn und der Schuhhersteller Steitz Secura Partner. Die aktuelle Kollektion VARIO Dynamics® Pro (VD Pro) ist die erfolgreichste Sicherheitsschuhserie, die Steitz Secura und Haberkorn je eingeführt haben. „Mitte 2016 haben wir die VD Pro-Serie von Steitz erstmals in Österreich ab Lager präsentiert. Das

Feedback unserer Kunden nach dem ersten Jahr ist überwältigend. Es ist die erfolgreichste Sortimentseinführung bei Sicherheitsschuhen in unserer Firmengeschichte“, erläutert Bernhard Nemcic, Sortimentsmanager für Arbeitsschutz bei Haberkorn.

Leichtigkeit, Tragekomfort und Sicherheit

Ein typischer Arbeitsalltag in der Produktion oder Montage, bei dem viel gestanden oder gelaufen wird, stellt besondere Anforderungen an Sicherheitsschuhe. Die VARIO Dynamics® Pro-Modelle von Steitz setzen auf Leichtigkeit, Tragekomfort und Sicherheit in sportlicher Optik. Hochatmungsaktive Mikrofasermaterialien und Echtleder-Brandsohle garantieren besten Klimakomfort bei extrem geringem Schuhgewicht.

Made in Germany

Als einer der letzten Sicherheitsschuh-Hersteller produziert Steitz Secura immer noch in Deutschland. Das rentiert sich, weil Steitz äußerst hochwertige Sicherheitsschuhe herstellt, bei denen es auf Qualität und Haltbarkeit ankommt. Steitz Secura ist der erste und bislang einzige Hersteller von Sicherheitsschuhen weltweit, dessen Schuhe mit dem Gütesiegel der Aktion „Gesunder Rücken e.V.“ ausgezeichnet sind. Modernste Technik und über 200 Mitarbeiter an den Standorten Kirchheimbolanden und Pirmasens (Deutschland) sorgen mit ihrem Fachwissen, ihrer Kreativität und ihrem leidenschaftlichen Einsatz für die einzigartige Qualität der Steitz Secura Sicherheits- und Berufsschuhe.

Wenn auch Sie die Steitz VD Pro-Modelle testen wollen, dann kontaktieren Sie uns auf: www.haberkorn.com

OGB VERLAG

www.oegbverlag.at



ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Der Standardkommentar für die betriebliche Praxis

Alexander Heider, Karl Schneeberger

Gesetze und Kommentare 163 / 7. Auflage 2017 / 944 Seiten / Hardcover / EUR 78,00

ISBN 978-3-99046-149-5

Die 7. Auflage des bewährten Kommentars zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz berücksichtigt die gesetzlichen Änderungen der vergangenen Jahre. Neben einer Einführung in den ArbeitnehmerInnenschutz beinhaltet das Werk wie bisher die Kommentierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes inkl. erläuternder Bemerkungen aus der Regierungsvorlage. Der Anhang enthält unter anderem die SVP-Verordnung, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente-Verordnung, relevante Auszüge aus dem ArbVG und dem AVRAG, eine aktuelle Übersicht über alle Durchführungsverordnungen zum ASchG sowie eine Auswahl der wichtigsten Erlässe zum ASchG.

www.arbeitnehmerinnenschutzgesetz.at



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

Wien, 11. Oktober 2017



Gefährdungsbeurteilung der Mobilität in Unternehmen – ein Vorteil für alle!

Informationsveranstaltung



UNFALLHEILBEHANDLUNG

mit modernsten Methoden und Technologien



In den sieben Unfallkrankenhäusern der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt AUVA kümmern sich mehr als 2.500 hochspezialisierte Fachleute schwerpunktmäßig um Verletzte nach Arbeitsunfällen. Mit modernsten Methoden und Technologien werden jährlich 350.000 Personen behandelt, davon etwa 41.000 stationär. Die Unfallheilbehandlung gehört – neben Prävention, Rehabilitation und finanzieller Entschädigung – zu den Kernaufgaben der AUVA als gesetzliche Unfallversicherung.

