

2. Gesundheitssymposium der Arbeiterkammer Oberösterreich

„Ich krieg‘ die Krise“

Am 21. April fand in der Arbeiterkammer OÖ das zweite Gesundheitssymposium unter dem Titel „Ich krieg‘ die Krise“ statt. Die Veranstaltung wurde in Kooperation mit der Ärztekammer für OÖ durchgeführt. AK Vizepräsident Hans-Karl Schaller und Ärztekammerpräsident Dr. Peter Niedermoser eröffneten gemeinsam das Symposium.



v.l. Dr. Peter Niedermoser, Moderator Gerhard Gstöttner-Hofer, Hans-Karl Schaller



AK-Vizepräsident Hans-Karl Schaller



Ärztekammerpräsident Dr. Peter Niedermoser

MMag. Dr. Reinhard Raml vom Institut für Empirische Sozialforschung in Wien stellte zu Beginn des Symposiums die Ergebnisse des Arbeitsgesundheitsmonitors der Arbeiterkammer OÖ vor. Er wies darauf hin, dass zahlreiche psychische und physische Beschwerden auf den Arbeitsplatz zurückzuführen sind, dies jedoch den Betroffenen häufig nicht bewusst ist. Beschäftigte in Oberösterreich seien von psychischen Beschwerden mehr betroffen als der Bundesschnitt. Dies führte Dr. Raml auf die veränderte Situation in Folge der Finanzkrise zurück: Oberösterreich, als Land das davor quasi Vollbeschäftigung hatte, wurde von der Krise massiv getroffen. Die Menschen stehen plötzlich einem, in diesem Ausmaß bisher unbekanntem Druck und einer massiven Angst vor dem Jobverlust gegenüber. Der Arbeitsgesundheitsmonitor zeigte auch, dass viele unter diesen Umständen krank zu Arbeit gehen. Dr. Raml wies darauf hin, dass Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sich noch viel zu oft auf den berühmten Obstkorb im Betrieb beschränken, anstatt wirklich präventiv Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation zu optimieren.



MMag. Dr. Reinhard Raml

Univ. Doz. Prim. Dr. Werner Schöny, Ärztlicher Leiter der Landesnervenklinik Wagner-Jauregg in Linz und Vorstandsvorsitzender der pro mente OÖ ging in seinem Vortrag der Frage auf den Grund, ob Arbeit nun psychische Wohltat oder Belastung sei. Arbeit wirkt sich beispielsweise durch Sinnstiftung und Tagesstrukturierung vielfach positiv auf die Menschen aus. Einflüsse wie Jobangst oder unangemessene Bezahlung können jedoch zu negativen Phänomenen wie Depression, Burn-out oder Mobbing führen. Ärzte und Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen seien von psychischen Belastungen besonders betroffen. Dr. Schöny stellte die Symptome im Verlauf eines Burn-Outs dar und gab Tipps zu Früherkennung. Grundlegend sei die „Überwindung der Sprachlosigkeit“, also ein Thematisieren und Sensibilisieren auf allen betrieblichen Ebenen. Ein Klima, in dem Überforderung angesprochen werden darf, müsse geschaffen werden.



Univ. Doz. Prim. Dr. Werner Schöny

Dr. Max Geray, Gründer des Büros für Arbeitsschutz und Betriebsökologie in Hamburg, referierte im Anschluss über den systematischen Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Er hob die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken (in Deutschland als Gefährdungsbeurteilung bezeichnet) als das zentrale Instrument in diesem Zusammenhang hervor. Dr. Geray berichtete von seinen Erfahrungen als Berater von Betriebsräten bei der Umsetzung solcher Evaluierungen. Ganz zentral sei es, aus dem Kreislauf des Blockierens und Ignorierens von Arbeitgeberseite auszurechnen und vorhandene Ängste zu zerstreuen. Die Evaluierung der psychischen Belastungen ist ein kontinuierlicher Prozess, der, läuft er erst einmal, durchaus wertschätzend von allen Beteiligten angenommen wird. Die größte Hürde sei es, den Prozess in Gang zu setzen, weshalb das von Dr. Geray entwickelte Verfahren auch START-Verfahren heißt. Der Experte aus Deutschland stellte schließlich einige Beispiele aus der Praxis vor, welche deutlich zeigten, dass ein Evaluierung psychischer Belastungen und sinnvolle Maßnahmen durchaus möglich sind.



Dr. Max Geray

Am Nachmittag präsentierten Experten/-innen in sechs Info-Foren konkrete Beispiele aus der Praxis. Die Inhalte werden im Folgenden kurz dargestellt.

Info-Forum 1: Gesunde Arbeit – Gesunde Seele

Kammerrätin Herta Gruber, Betriebsratsvorsitzende im Landeskrankenhaus Freistadt und Mag.^a Brigitta Gruber, Arbeitspsychologin und Geschäftsführende Gesellschafterin der Firma arbeitsleben in Gmunden berichteten in diesem Info-Forum über ihre Erfahrungen mit der Evaluierung psychischer Belastungen im Krankenhaus.

Auslöser, das Projekt ins Leben zu rufen, waren massive psychische Überlastungen der Mitarbeiter/-innen die Nachtdienst versehen mussten. Trotz hohem Zeitdruck der Beschäftigten und ständiger Überbelegungen in den Stationen waren von Dienstgeberseite Personalkürzungen im Nachtdienst geplant. Die Betriebsratsvorsitzende suchte darauf hin einen Weg, die psychischen Belastungen im Nachtdienst zu erheben. Zunächst wurde eine anonyme Befragung der Betroffenen durchgeführt, im Anschluss wurden mittels der Methode der begleitenden Beobachtung die Arbeitstätigkeiten und Abläufe im Nachtdienst erhoben. Aufgrund der festgestellten Belastungen wurden Maßnahmenvorschläge vom Projektteam erarbeitet. Besonders hervorzuheben ist, dass in Folge des Projekts die personelle Doppelbesetzung des Nachtdiensts inzwischen wieder sicher gestellt wurde.

BRV Herta Gruber verwies darauf, dass durch die Evaluierung der psychischen Belastungen Angst, Stress und Leistungsdruck bei den Mitarbeitern/-innen deutlich gesenkt werden konnte. Mangelndem Problembewusstsein auf Seiten der Dienstgeber solle man mit Beharrlichkeit begegnen nach dem Motto „Steter Tropfen höhlt den Stein“.

Info-Forum 2: IMPULSe gegen Arbeitsstress

Fr. Mag.^a Ingrid Reifinger vom ÖGB Wien und Hr. Mag. Martin Brosig, Leiter der Personalentwicklung bei der Ankerbrot AG berichteten von ihren Erfahrungen bei der Durchführung eines vom ÖGB geförderten Impulsprojekts in der Großbäckerei. Ziel war es, die Stressfaktoren in den Filialbetrieben zu vermindern und die Ressourcen auszubauen.

Das Projektteam, dem Arbeitgeber/-in, Personalentwicklung, Betriebsrat, Sicherheitsvertrauensperson und Arbeitsmediziner/-in angehörten, entschied sich, das Projekt gemeinsam mit der Beratung durch die Firma Humanware abzuwickeln. Zunächst wurde eine MitarbeiterInnen-Befragung durchgeführt, die auf dem Impuls-Tests beruhte. Im Anschluss wurden zweitägige Workshops zur Erarbeitung von Maßnahmen angeboten, an denen Bezirksleiter/-innen, Filialleiter/-innen sowie Filialmitarbeiter/-innen freiwillig teilnehmen konnten.

Zu Beginn des Projekts sah man sich mit Ängsten der Firmenleitung betreffend hoher Kosten und Ressourcenbindung konfrontiert. Aber auch die Belegschaft stand dem Vorhaben anfangs skeptisch gegenüber. Transparenz, Offenheit und gute Kommunikation von Beginn des Projekts verminderten jedoch die Vorbehalte bei allen Beteiligten. Inzwischen sind erste Sofortmaßnahmen umgesetzt, es wird aber weiterhin regelmäßig Treffen von Arbeitsgruppen

geben, die neue Maßnahmenkonzepte zur Verbesserung der Arbeitssituation ausarbeiten werden.

Die Erfahrung zeigt, dass Vorschläge, die von Seiten der Belegschaft kommen, meist ohne großen (finanziellen) Aufwand umsetzbar sind. „Die Leute verlangen nichts Unmögliches“, lautete letztlich der Tenor der Führungsebene. Aber auch die Mitarbeiter/-innen sind vom Projekt begeistert. Die bereits umgesetzten Maßnahmen steigerten die Motivation.

„Eine gute Zusammenarbeit des Projektteams sowie eine realistische Zeitplanung waren wichtige Voraussetzungen für das Gelingen. Die Beschäftigten waren regelrecht euphorisch“ berichten Mag. Brosig und Mag.a Reifinger.

Info-Forum 3: „...Und sie lohnt sich doch... Die Evaluierung psychischer Belastungen“

Dr.ⁱⁿ Elsbeth Huber, Abteilungsleiterin im Zentralen Arbeitsinspektorat sowie Betriebsrat Helmut Wolff von Siemens Enterprise Communications GmbH zeigten auf, dass die Evaluierung psychischer Belastungen in einem Betrieb, der von Umstrukturierungen betroffen ist, nicht nur machbar, sondern vor allem auch sinnvoll ist.

Die Ausgliederung von Siemens und Zusammenlegung von Abteilungen löste in diesem Unternehmen große Ängste und jede Menge Stress aus: „Viele fürchteten, dass sie verdrängt werden“, so Betriebsrat Helmut Wolff. „Auch die Betriebskultur und die Arbeitsabläufe veränderten sich massiv in dieser Zeit.“ Grund für den engagierten Betriebsrat, genau in dieser für Unternehmen und Mitarbeiter/-innen stürmischen Zeit nach Möglichkeiten zu suchen, die Belastungen für die Kollegen/-innen einigermaßen im Rahmen zu halten. Gemeinsam mit der Geschäftsführung wurde ein Impuls-Projekt initiiert. Es ging vor allem darum, die bevorstehenden Veränderungen bekannt zu machen, mit ihnen umzugehen und die Ängste vor all dem Neuen zu nehmen. Auch wenn schmerzhaft Veränderungen unausweichlich waren, wurde unter Moderation und Begleitung einer externen Beraterin und unter reger Beteiligung von den Beschäftigten, dem Betriebsrat und dem Management Maßnahmen ausgearbeitet, die einen sehr offenen Umgang mit den Veränderungen gefördert und unterstützt haben.

So verwundert es auch nicht, dass Mitarbeiter, Betriebsrat und Geschäftsführung sehr zufrieden mit den Ergebnissen sind und der Prävention psychischer Belastungen auch künftig in diesem Unternehmen ein hoher Stellenwert eingeräumt wird.

Info-Forum 4: FIT für die Zukunft – das österreichische Programm zur Förderung ganzheitlicher Arbeitsfähigkeit

Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller MBA von der Beratungsfirma „Wert:Arbeit“ und Fr. Mag.^a Margit Bencic, Leiterin der Personal- und Organisationsentwicklung von Austria Bau Oberösterreich,

berichteten über ihre Erfahrungen bei Coachings von Baupoliern im Rahmen des Programms „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ der AUVA und PVA.

Poliere spielen als Führungskräfte eine Schlüsselrolle, wenn es um Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit von Bauarbeitern/-innen geht. Sie sind aber auch selbst aufgrund ihrer Rolle als Verantwortliche für die jeweilige Baustelle überaus hoch beansprucht, tragen eine hohe Verantwortung für Sicherheit von Menschen und Maschinen und sind großem Zeitdruck ausgesetzt. Als besondere Herausforderungen geben Poliere die täglich neuen bzw. sich verändernden Anforderungen sowie die laufende Konfrontation mit Unvorhersehbarem, wie z.B. Änderungswünsche von Kundenseite, Ausfälle von Mitarbeitern/-innen an.

Im Zuge des Projekts werden zur Unterstützung der Baupoliere Arbeitsbewältigungscoachings angeboten, die auf die Bedürfnisse der Baupoliere speziell zugeschnitten sind. Die Poliere werden dabei einerseits unterstützt mit ihren eigenen Anforderungen gut umzugehen, andererseits werden mit ihnen Maßnahmen zur Optimierung von Arbeitsabläufen erarbeitet.

Die Coachings wurden von der Zielgruppe gut angenommen. 2009 nahmen 25 Personen daran teil, 2010 folgen weitere 25 bis 30 Personen. Besonders hervorgehoben und geschätzt wurde von den Teilnehmern, dass ihre Anliegen ernst genommen werden und dafür Zeit von Seiten des Arbeitgebers zur Verfügung gestellt wird.

Info-Forum 5: BGF- Eine Antwort auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz

In diesem Info-Forum beschrieben Frau Elfriede Kiesewetter, Leiterin des Bereichs Gesundheitsförderung der OÖ Gebietskrankenkasse und Christian Aichmayr, Leiter des Personalwesens bei Assista Soziale Dienste ihre Erfahrungen mit Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF).

Zunächst gelte es, Widerstände im Betrieb zu überwinden. Die mangelnde Einsicht der Betroffenen Arbeitnehmer/-innen lasse sich nur über offene Kommunikation überwinden. „Die Wichtigkeit des Projektes und dass sämtliche Akteure/-innen im Betrieb (Arbeitgeber/-in, Betriebsrat,...) dahinter stehen, ist unbedingt zu betonen.“, so Kiesewetter. Die Anonymisierung von Fragebögen schaffe Vertrauen. Die Arbeitgeberseite könne in der Regel mit Statistiken überzeugt werden. Der Druck des Faktischen - alternde Belegschaft, Fachkräftemangel oder hohe Krankenstände - bringen die Unternehmenseite ohnehin früher oder später zur Einsicht, dass etwas für die Gesundheit der Beschäftigten getan werden muss. Wer ein BGF-Projekt plant, jedoch mit Widerstand im Betrieb rechnen muss, kann sich bei der OÖ Gebietskrankenkasse vorab Infos zur richtigen Vorgehensweise holen.

Christian Aichmayr betonte, dass es oft schon ein wichtiger Schritt in Richtung gesunder Belegschaft sei, das Arbeitsrecht korrekt zu leben. Als wichtigste Maßnahme aus dem BGF-Projekt in seinem Betrieb hob er die Schaffung eines Aushilfekräftepools hervor. Dieser speist sich aus ehemaligen Praktikanten/-innen und Zivildienern und verhindert ungünstige Arbeitszeiten für die Stammbeslegschaft. Als besonders wirksame Maßnahmen gegen

gesundheitsgefährdenden Stress beschreiben Kiese Wetter und Aichmayr Auszeitregelungen und Führungskräfte-schulung bzw. -sensibilisierung.

Info-Forum 6: Und wie geht's im Job?

Dr.ⁱⁿ Christine Feichtinger und Dr. Gerald Wolfschütz vom ASZ Linz berichteten von ihren Erfahrungen als Arbeits- bzw. Allgemeinmediziner/-in beim Umgang mit psychisch belasteten Arbeitnehmer/-innen. „Die „10-Minuten-Medizin“ in der Allgemeinpraxis ist in diesen Fällen absolut fehl am Platz“, so Wolfschütz. Es ist wichtig für die Betroffenen einen niederschweligen Zugang zur Hilfe zu sichern und Anonymität zu gewährleisten. Für viele Menschen ist es schwer, psychologische bzw. psychotherapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen, da dies auch heute noch immer ein Tabuthema in der breiten Bevölkerung ist. Es muss also Arbeitsmediziner/-innen und Hausarzt/-innen, die ja zumeist die ersten Ansprechpartner/-innen für Betroffene sind, sehr behutsam vorgegangen werden.

Eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmediziner/-in, Allgemeinmediziner/-in, Psychologen/-in und Arbeitgeber/-in unter enger Einbindung des Betriebsrats ist essenziell, wenn nachhaltig Verbesserungen im Betrieb erreicht werden sollen, die sich nicht nur auf individuelle Maßnahmen beschränken. Neben Maßnahmen, die verhindern, dass weitere Mitarbeiter/-innen ausbrennen, müssen spezielle Vorgehensweisen gemeinsam entwickelt werden, wenn es darum geht, Mitarbeiter/-innen nach langen Krankenständen den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Selbstverständlich liege es aber auch immer ein Stück weit an der Eigenverantwortung der Betroffenen selbst, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

Je offener im Betrieb mit der Prävention psychischer Belastungen umgegangen wird, umso weniger Tabu ist das Thema (psychische) Überlastung und Überforderung auch für Mitarbeiter/-innen. Arbeitsmedizinern/-innen kommt dabei im Betrieb eine zentrale Rolle zu. „Als Arbeitsmediziner/-in muss man aber auch aktiv gegenüber dem Unternehmen auftreten, wenn man etwas bewegen will.“, so die beiden Forumsleiter/-innen Feichtinger und Wolfschütz unisono. Führungskräfte müssen motiviert werden, selbst aktiv Signale gegen Überforderung zu setzen: „Ich lösche alle Mails die du mir nach Mitternacht schickst ungelesen!“ oder „Wenn du von einer Dienstreise um 23 Uhr zurückkommst und um 6 Uhr schon wieder im Büro sitzt, wirst du nach Hause geschickt!“, sind wesentliche Botschaften, die jedoch auch auf Führungsebene selbst beherzigt werden müssen, wenn nachhaltig am innerbetrieblichen Selbstverständnis etwas verändert werden soll.