

## Beurteilung von Heben, Halten und Tragen Die Leitmerkmalmethode

Borealis ist ein führender Anbieter innovativer Lösungen in den Bereichen Basischemikalien, Polyolefine und Pflanzennährstoffen. Am Standort Linz produziert Borealis pro Jahr unter anderem rund 50.000 Tonnen Melamin, die in vielen Bereichen unseres täglichen Lebens Anwendung finden. Die gesamte Produktionskapazität beläuft sich auf rund 2 Mio. Tonnen Basischemikalien.



Borealis Sicherheitsfachkraft DI Christian Pfarl und IBG Arbeitsmediziner Dr. Manfred Lindorfer evaluieren gemeinsam mit der Leitmerkmalmethode

Ebenso wie für andere Produktionsbetriebe, ist die Reduzierung der körperlichen Belastung für den Borealis Produktionsstandort Linz mit rund 1.250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zentrale Thematik.

Da muskuloskeletale Erkrankungen wie Bandscheibenvorfälle oder Arthrose eine der Hauptursachen für Krankenstände sind, ist es sowohl für den einzelnen als auch das Unternehmen wichtig, die Arbeitsbedingungen aus ergonomischer Sicht zu prüfen, Arbeitsabläufe und -verhältnisse zu optimieren und auf Basis dieser Ergebnisse die Belegschaft nachhaltig zu entlasten. Besonders im Industriesektor, wo schwere Lasten und große Produktionsmengen den Arbeitsalltag bestimmen, bietet sich die Leitmerkmalmethode als objektive Analyse vorhandener Arbeitsbelastung an. Sie ist eine effiziente Möglichkeit zur Beurteilung der Lastenhandhabung (Heben, Tragen und Ziehen).

Grundsätzlich werden die Teiltätigkeiten eines Arbeitstages für die Beurteilung herangezogen. Zuerst erfolgt die Erfassung und Dokumentation der vier Leitmerkmale: Dauer und Häufigkeit, Lastgewicht, Körperhaltung und Ausführungsbedingungen. Anschließend wird aus den Einschätzungen dieser Leitmerkmale ein Risikowert errechnet, der Werte von 2 bis ca. 80 annehmen kann. Dabei gelten Werte unter 25 als sicher, Werte oberhalb 50 als stark risikobehaftet. Im Bereich 25 bis 50 ist die individuelle Belastbarkeit der Beschäftigten zusätzlich zu berücksichtigen. Unbedingte Voraussetzung für die Anwendung ist eine gute Kenntnis der

zu beurteilenden Tätigkeit. So wird diese Methode oft im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung bzw. Begehung angewandt. Borealis entschied sich heuer für diese Form der Gefährdungsbeurteilung und gewann damit in kurzer Zeit wichtige Erkenntnisse.

Erste Maßnahmen waren u.a. die Lastreduktion einzelner Chargen, die Anschaffung eines Scherenhubtisches sowie die Einführung einer Personal-Rotation, um die Arbeitsbedingungen rasch und effizient zu verbessern – eine wichtige Investition in die Zukunft der MitarbeiterInnen und des Unternehmens. ■

## Projekt PFLEGE-KRAFT

# Gemeinsam aktiv und gesund

Als Weiterentwicklung des erfolgreichen und mehrfach ausgezeichneten Projektes bei der Volkshilfe Wien startete die Gruppe FIT-VITAL gemeinsam mit IBG im Herbst 2011 das dreijährige FGÖ geförderte Gesundheitsförderungsprojekt „Gemeinsam aktiv und gesund“ mit fünf Wiener Sozialeinrichtungen und über 2.500 MitarbeiterInnen (Caritas Betreuen und Pflegen, Wiener Hilfswerk, Care Systems, ESRA und SMIR).



In einer intensiven Analysephase wurden positive Ressourcen und Belastungen der MitarbeiterInnen erhoben. Um ihre Bedürfnisse bestmöglich zu erfassen, wurden verschiedene Analyse-Instrumente eingesetzt: MitarbeiterInnen-Befragung (Human Work Index® und Wohlbefindens-Index), Daten- und Dokumentenanalyse, Gesundheitszirkel, Begehungen und Interviews. Aufbauend auf den Analyse-Ergebnissen werden seit Herbst 2012 betriebsinterne und -übergreifende Maßnahmen auf Verhaltens-

wie Verhältnisebene geplant und erfolgreich umgesetzt.

Den MitarbeiterInnen steht ein vielfältiges Maßnahmenprogramm zur Verfügung. Dieses umfasst u.a. ein Aktivprogramm sowie Seminare zu den Themen Stressprävention, Gesunde Ernährung, Entärgerung, sicherer Umgang mit schwierigen KlientInnen-Situationen, Gesund in jedem Alter oder Gesundes Führen. Unter dem Leitsatz „Eine gute Führungskraft ist eine, die sich kümmert.“ werden alle Füh-

hrungskräfte in den Grundsätzen einer gesunden Führungskultur sensibilisiert. Diese beinhalten unter anderem einen wertschätzenden Umgang, Anerkennung und Lob, Kommunikation und Einbeziehung, Transparenz, Offenheit und Klarheit.

Darüber hinaus wurde der Leitfaden für MitarbeiterInnen-Gespräche überarbeitet und um Aspekte der Gesundheit sowie der Generationenbalance erweitert. Diese neuen, gesunden MitarbeiterInnen-Gespräche werden in Kürze in den Unternehmen implementiert.

Eine zentrale Maßnahme, die wesentlich zur nachhaltigen Verankerung der Gesundheitsförderung beiträgt, ist der Einsatz innerbetrieblicher GesundheitskoordinatorInnen. Sie sollen die Maßnahmen des Projektes kommunizieren und die MitarbeiterInnen zur Teilnahme motivieren, für individuelle Anfragen zur Verfügung stehen und sich untereinander vernetzen. Im Frühjahr 2013 wurden mehr als 35 MitarbeiterInnen ausgebildet, die bereits in ihren Unternehmen aktiv geworden sind.

Bis zum Projektende im August 2014 werden gelungene Maßnahmen in neu geschaffenen Strukturen in den Regelbetrieb übernommen, um Nachhaltigkeit sicherzustellen. ■

## MEINUNG von AUSSEN



Mag. Bettina Seilinger  
Zentrales HR-Management bei REWE International AG

Derzeit arbeiten rund 40.500 MitarbeiterInnen bei REWE International AG in Österreich, die für die Unternehmensgruppe entscheidend für den Erfolg sind. Auf eine gegenseitig faire und gewinnbringende Bindung zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen wird bei REWE daher umso größeren Wert gelegt.

► In Zusammenarbeit mit IBG ist die Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz Teil unserer Offensive für eine bessere Arbeitswelt in unserem Unternehmen. Neben der Erfüllung der gesetzlichen Auflage wollen wir langfristig an einer Optimierung der Arbeitsplatzbedingungen arbeiten. Denn nur wenn unsere MitarbeiterInnen gesund, leistungsfähig und motiviert bleiben, können wir nachhaltig erfolgreich sein. Als ersten Schritt haben wir uns für eine Stichprobenbefragung im Bereich Lager als Pilotprojekt entschieden, um dieses Konzept später erfolgreich auf alle Lagerstandorte und die Filialstruktur ausweiten zu können.

Im REWE Lager in Inzersdorf wurde daher bereits 2012 die Erhebung der psychischen Belastungen an einer Quoten-Stichprobe der mehr als 400 MitarbeiterInnen durchgeführt.

Die Stichprobe wurde nach den Kriterien Arbeitsbereich, Diversität, Schichtarbeit und Tätigkeit ausgewählt. Im Rahmen von strukturierten Interviews, die von IBG ExpertInnen in Türkisch und Deutsch direkt am Arbeitsplatz durchgeführt wurden, konnten die angegebenen Belastungen im Detail besprochen und die quantitativen Ergebnisse um qualitative Inhalte ergänzt werden.

Diese Ergebnisse waren durchschnittlich gut im Branchenvergleich, die Bereiche Arbeitsabläufe und passende mengenmäßige Arbeit weichen sogar positiv ab. Insgesamt wurde die Stichprobenbefragung gut angenommen und lieferte wertvolle Ergebnisse. Im Rahmen der Ergebnispräsentation wurden daher entsprechende Maßnahmen wie z.B. Führungskräfte-Seminare, Informationsplakate zum Thema Heben und Tragen oder neue Arbeitskleidung vorgeschlagen und in weiterer Folge beschlossen.

Aufgrund dieser erfolgreichen Evaluierung und professionellen Zusammenarbeit mit den IBG-ExpertInnen haben wir uns im Sommer 2013 dazu entschieden, die Erhebung mittels Stichprobenbefragung auf das gesamte Unternehmen auszuweiten. Die Evaluierung der Filialen aller Handelsfirmen (BILLA, MERKUR, PENNY und BIPA) läuft derzeit – getreu dem Motto „Jeder ist Experte seines Arbeitsplatzes“. ◀