

Die Bibliothek der TU Wien

# Ein zeitloses Best-Practice-Beispiel



Ergonomische Optimierungen reduzieren starke Drehungen im Wirbelsäulenbereich

Ein hervorragendes Beispiel für Optimierung ist die Technische Universität Wien mit der TU Bibliothek gelungen. Im Rahmen einer ergonomischen Arbeitsplatzanalyse in der Entlehnstelle wurden interdisziplinär Potenziale erarbeitet und in einer Neugestaltung umgesetzt.

Die Analyse ergab, dass die Arbeitsplätze aus ergonomischer Sicht dringend einer Umgestaltung bedürfen. Dies lag vor allem daran, dass sich in den letzten drei Jahrzehnten die Arbeitsanforderungen an die MitarbeiterInnen

stark verändert haben. Computer sind in der Bibliothek heutzutage nicht mehr wegzudenken, auch die Sicherung der Bücher hat sich entschieden verändert. So sind z.B. die Körpergrößen der MitarbeiterInnen wenig homogen und variieren zwischen 160 und 190cm. Dennoch arbeiten alle unter ähnlichen Gegebenheiten.

Sowohl die Analyseergebnisse als auch die Erkenntnisse aus Einzelgesprächen mit den MitarbeiterInnen wurden in die bauliche Planung integriert und dienen als Grundlage für das Nachstellen der Arbeitsplätze in einer sogenannten Mock-Up Situation. Dabei wurden Arbeitsabläufe und „Verkehrswege“ simuliert,

um optimale Reichweiten und Bewegungen erarbeiten zu können. Eine Änderung der Tischplatte (Dicke und Tiefe) führte zu mehr Beinfreiheit, optimaler Einstellmöglichkeit der Sitzhöhe bei gleichzeitig weniger Belastung der Wirbelsäule durch Vorbeugen mit gehaltenen schweren Büchern. Weiters wurde festgestellt, dass beim Scannen der Bücher, der Kontrolle am Bildschirm, der PC-Eingabe, dem KundInnenkontakt und dem Entmagnetisieren jedes Buches starke Drehungen im Wirbelsäulenbereich entstehen.

Um dieser Belastung künftig entgegenzuwirken, wurden u.a. die Bildschirme in Blickrichtung zum KundInnen ausgerichtet, sodass Drehungen möglichst vermieden werden. Zusätzlich wurden die zunächst vorhandenen Niveau-Unterschiede des Fußbodens angepasst, um die Mobilität in den verschiedenen Arbeitsbereichen zu erleichtern.

Diese und andere Maßnahmen führten zur deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. In Zusammenarbeit mit den IBG ExpertenInnen ist damit eine neue, einladende und ergonomisch optimale Entlehnstelle entstanden. Die MitarbeiterInnen sind heute mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Insbesondere durch die Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterInnen, GUT-Bau Architektin und Ergonomin konnte in allen Projektabschnitten große Akzeptanz erreicht werden. Ein Modellbeispiel - zur Nachahmung empfohlen! ■

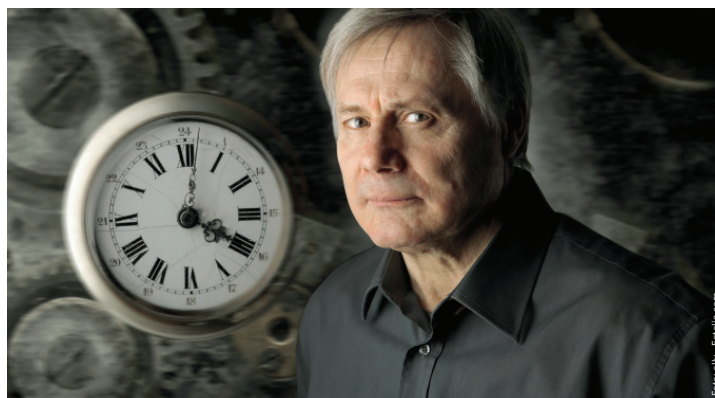
ExpertInnenwissen erfolgreich nutzen

# Alternsensitives Stressmanagement

Abhängig von Alter und Lebenserfahrung entwickelt jeder Mensch seine ganz persönlichen Strategien, um sich den laufenden Veränderungen des Lebens anzupassen. Alterssensitives Stressmanagement zielt darauf ab, hilfreiche Strategien und Einstellungen aufzuzeigen und somit den Werkzeugkasten zur Bewältigung der täglichen Herausforderungen je nach Bedarf auszumustern, neu zu sortieren oder zu ergänzen.

Neben sportlicher Betätigung und gesunder Ernährung können Entspannungsübungen, Achtsamkeitstrainings und die Auseinandersetzung mit dem persönlichen Zeitmanagement individuell gewählte Ansätze sein, um Spannungszustände zu verringern. Für Entlastung im Betrieb sorgen unter anderem Maßnahmen zur Aufklärung und Enttabuisierung psychischer Belastungen.

So veranstaltete zum Beispiel das Finanzamt Wien 2/20/21/22 einen Workshop zum Thema Alterssensitives Stressmanagement, um seine langjährigen und erfahrenen MitarbeiterInnen zu unterstützen.



Rein physiologisch betrachtet, reagieren ältere Menschen negativer auf Stress. Andererseits haben erfahrene MitarbeiterInnen bereits viele Herausforderungen positiv bewältigt und mit vielen Stressauslösern oder Schwierigkeiten im Laufe ihres Arbeitslebens bereits umzugehen gelernt.

Somit können sie auf zahlreiche Erfolgserlebnisse und Strategien zurückgreifen und diese bei Bedarf einsetzen. Was jungen KollegInnen vielleicht als unüberbrückbares Hindernis er-

scheint, können so manche „Alte“ lächelnd bewältigen. Abgesehen davon steigt die Qualität des ExpertInnenwissens mit jedem Jahr. Dieses Wissen abzuholen und nutzbar zu machen, zählt zu den Aufgaben von Führungskräften. Wertschätzung und Einsatz der Fähigkeiten erfahrener MitarbeiterInnen sowie respektvoller Umgang spielen dabei eine Schlüsselrolle und setzen eine Unternehmenskultur voraus, in der Generationenbalance nicht nur akzeptiert, sondern ausdrücklich erwünscht ist. ■

MEINUNG von AUSSEN



Mag. Vera Kreamlehner-Braunegg

General Manager der Kreamlehner Hotels Wien

Die Kreamlehner Hotels Gruppe besteht aus vier bereits in 4. Generation privat geführten Hotels in der Wiener Innenstadt: dem Hotel Regina, dem Hotel Royal, dem Graben Hotel und dem Hotel Johann Strauss. Neben diesen Hotels gehören auch drei italienische und ein österreichisches Restaurant sowie das Catering in den Pausenbuffets der Wiener Volksoper und den Kammerspielen zum Portfolio.

► Als familiär geführtes Unternehmen ist uns der gesunde Umgang mit Optimierungsvorschlägen unserer MitarbeiterInnen ein großes Anliegen. Unsere Unternehmenskultur ist eine offene - wir besprechen unsere Probleme wöchentlich bei unseren Jours fixes der AbteilungsleiterInnen.

Im Rahmen der Evaluierung der psychischen Belastungen war uns daher besonders wichtig einen Einblick in die Herausforderungen des Arbeitsalltags zu gewinnen. Dies gelang uns gut mithilfe von Einzelinterviews. Die daraus gewonnenen Ergebnisse waren uns sehr hilfreich und bildeten den Grundstein für die Maßnahmenliste, die wir uns vorgenommen haben.

Einer der Maßnahmen waren individuell vereinbarte Coachings, die eine erste Entlastung für die MitarbeiterInnen darstellten. Da sie gut angenommen wurden, wollen wir diese im Herbst wiederholen und künftig regelmäßig anbieten.

Die Evaluierung hat einige konkrete Wünsche der MitarbeiterInnen aufgezeigt, die wir selbstverständlich aufgreifen. Unter anderem organisierten wir im März ein Führungskräfte-Seminar zum Thema Gesundes Führen für alle AbteilungsleiterInnen. Andere Anliegen wie zum Beispiel der Wunsch nach besserer Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen konnten mittels mehreren Coachings in Kleingruppen (Küche, Service, Rezeption, Buchhaltung) gelöst werden. Diese trugen maßgeblich zur Förderung eines besseren Verständnisses der Arbeitsabläufe der KollegInnen bei. Im April veranstalteten wir zudem spezielle Schulungen für alle RezeptionistInnen zum Thema Wertekultur in den Kreamlehner Hotels.

Was mir an der Zusammenarbeit mit IBG neben der Kompetenz aller ExpertInnen besonders gefällt, ist die Kreativität und der Einfallsreichtum des gesamten Teams. Dies ist bei einer langjährigen Betreuung aus meiner Sicht essentiell, um die MitarbeiterInnen interessiert und „am Ball“ zu halten. In den kommenden Wochen und Monaten werden wir uns daher weiter gemeinsam um Verbesserungen bemühen, um langfristig die Gesundheit und Produktivität unserer MitarbeiterInnen zu erhalten. ◀