

EFAS-Newsletter

Nr. 2012/02

*„Vom Eise befreit sind Strom und Bäche,
durch des Frühlings holden, belebenden Blick.
Im Tale grünet Hoffnungsglück.“*

Johann Wolfgang von Goethe (1749 – 1832)

Themenübersicht:

1. **Lichtdurchlässige Flächen und Lüftung von Arbeitsräumen**
Neue Technische Regeln für Arbeitsstätten ASR A1.6 und ASR A3.6
2. **Bitte nicht stören!**
Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking
3. **Arbeit mit mobilen Endgeräten**
Betriebliche Rahmenbedingungen und die Fähigkeit zum Selbstmanagement sind entscheidend
4. **Frühling! Und sooo müde**
Mit Schwung in die wärmere Jahreszeit
5. **Burn out – seelischer Kollaps im Hamsterrad?**
Beitrag der BAD GmbH

1. Lichtdurchlässige Flächen und Lüftung von Arbeitsräumen

Neue Technische Regeln für Arbeitsstätten ASR A1.6 und ASR A3.6

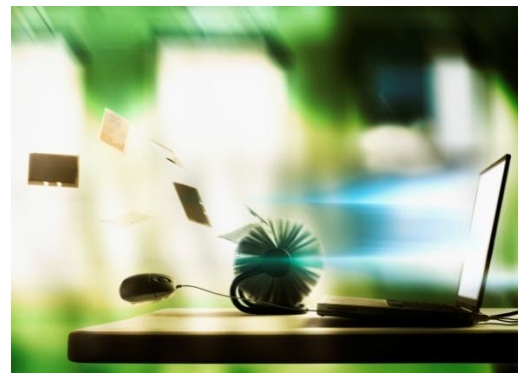
Mitte Januar 2012 und Ende Februar 2012 wurden die vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) beschlossenen Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A1.6 „Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände“ und ASR A3.6 „Lüftung“ bekannt gemacht. Mit der Bekanntmachung der neuen Regeln werden die bisherigen Arbeitsstätten-Richtlinien ASR 8/4 „Lichtdurchlässige Wände“ und die ASR 5 „Lüftung“ abgelöst.



Die Neuregelung für Fenster, Oberlichter und lichtdurchlässige Wände (ASR A1.6) konkretisiert und erhöht die betreffenden Auflagen für Arbeitsstätten. Für den Arbeitgeber bedeutet das, dass bereits bei der Planung von Glasflächen der Arbeitsschutz stärker zu berücksichtigen ist. Selbst spätere Reinigungsvorgänge muss er aus dieser Perspektive bedenken. Mitarbeitende sind vor den Gefahren, die von Fenstern, Oberlichtern oder lichtdurchlässigen Wänden ausgehen, zu schützen. Dies betrifft zum Beispiel Anstoßgefahren am Arbeitsplatz, das Absturzrisiko an nicht trittsicheren Oberlichtern oder die Sichtbarmachung von Glasflächen im Bereich der Verkehrswege.

Die Inhalte der ASR A1.6 befassen sich mit Eigenschaften von Fenstern, Oberlichtern und lichtdurchlässigen Wänden sowie den Sicherheitsanforderungen bei der Planung und Auswahl. In der technischen Regel befinden sich u. a. eine verbindliche Definition von Sicherheitsglas und eine Aufzählung von Glasarten, die keine ausreichende Sicherheitseigenschaften aufweisen (Kapitel 3.6).

Die ASR A3.6 „Lüftung“ wird für Arbeitsplätze in umschlossenen Arbeitsräumen angewendet. Neben Begriffsbestimmungen zu Lüftung, freie Lüftung, raumlufttechnischen Anlagen und Zugluft werden Grundsätze zur Luftqualität formuliert. Die CO₂-Konzentration in der Raumluft sollte 1000 ml/m³ nicht überschreiten. Eine erhöhte CO₂-Konzentration hat einen negativen Einfluss auf die Konzentrationsleistung. Wird der Wert überschritten, sind Maßnahmen zu ergreifen. Der Aspekt der erhöhten CO₂-Konzentration spielt insbesondere in pädagogischen Einrichtungen und Sitzungsräumen eine wichtige Rolle.



Ein ausreichender Luftaustausch über die Fensterlüftung, sogenannte freie Lüftung, kann nur erfolgreich sein, wenn die erforderlichen Lüftungsquerschnitte (Fenstergröße) und die maximal zulässigen Raumtiefen eingehalten werden. Die Anforderungen an die freie Lüftung werden in der ASR A3.6 ausführlich beschrieben. Darüber hinaus werden alle wichtigen Aspekte zu raumlufttechnischen Anlagen erläutert.

Der Arbeitgeber hat bereits vor dem Errichten oder Anmieten einer Arbeitsstätte zu überprüfen, ob die Forderungen zur Luftqualität eingehalten werden können.

Die ASR A1.6 und die ASR A 3.6 können auf den Internetseiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) www.baua.de unter der Rubrik „Themen von A-Z“/Arbeitsstätten“ kostenlos als PDF-Dateien heruntergeladen werden.

Neben den oben genannten neuen technischen Regeln für Arbeitsstätten wurden die Regeln ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ und ASR A4.3 „Erst-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe“ um die Anforderungen für Baustellen ergänzt.

Die Ergänzungen können ebenfalls auf den Internetseiten der BAuA kostenlos heruntergeladen werden.

2. Bitte nicht stören!

Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking

Kennen Sie auch die Situation, dass Ihre Arbeitskollegin oder Ihr Arbeitskollege zu Ihnen ins Büro kommt und Sie fragt: „Kann ich dich mal kurz stören?“. Und Sie hören sich sagen: „Ja klar, kein Problem.“ Eine kurze Unterbrechung, die Sie vielleicht gerne zulassen, aber die Sie aus ihrem Arbeitsfluss, aus ihren Gedanken herausreißt.

Die ständige elektronische Erreichbarkeit über E-Mail, Mobiltelefon, Blackberry oder klassisch über Telefon wirft Sie zusätzlich aus ihrem Rhythmus. Die Folge: Mehrere Aufgaben prasseln gleichzeitig auf uns ein und erfordern unsere Aufmerksamkeit. Vieles lässt sich scheinbar parallel erledigen. Aber geht das wirklich? Kann der Mensch tatsächlich viele Dinge gleichzeitig tun? Ist der Mensch für Multitasking geschaffen oder doch eher für ein Nacheinander? Und wie kommen wir mit den ständigen Arbeitsunterbrechungen klar?

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist diesen Fragen in einer Studie nachgegangen. Aus den Ergebnissen des Forschungsberichtes ist die Broschüre „Bitte nicht stören! – Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking“ entstanden, die sich an alle potentiell Betroffene wendet. Sie formuliert Tipps zum individuellen und teamorientierten Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking. Sie gibt Hilfestellungen, mit den Kollegen/innen gemeinsam den Ursachen für Arbeitsunterbrechungen auf die Spur zu kommen, um diese dann präventiv verhindern zu können.

Die Broschüre ist als Printausgabe zurzeit vergriffen. Sie kann aber über www.baua.de, Rubrik Publikationen/Broschüren als PDF-Datei (2012, 40 Seiten, 2 MB) heruntergeladen werden.



3. Arbeit mit mobilen Endgeräten

Betriebliche Rahmenbedingungen und die Fähigkeit zum Selbstmanagement sind entscheidend

Mobile Arbeit ist nicht klar definiert. Eine Bezugsgröße liefert der ECaTT-Report (Electronic Commerce and Telework Trends) aus dem Jahr 2000: Wer mindestens zehn Stunden pro Woche nicht im Büro oder im heimischen Büro arbeitet, zählt zu den mobilen Telearbeitern/innen. Mobilarbeitende strukturieren ihre Aufgaben selbstständig, teilen ihre Zeit selbst ein und müssen sich auf ständig wechselnde Umgebungen einstellen. Das ist kein Arbeitsstil für jeden Mitarbeitenden. Für den einen ist die mobile Arbeit eine Ressource, für den anderen ist sie eine Belastung.

Mögliche Belastungen durch mobile Arbeit (Quelle: VBG):

- Ständige Erreichbarkeit erschwert das Abschalten.
- Arbeitsverdichtung und Zeitdruck können zur Überforderung führen.

- Es kann zu körperlichen Beschwerden und ein erhöhtes Unfallrisiko durch lange Fahrten mit dem Auto kommen.
- Strapazen von Reisen und klimatischen Veränderungen müssen verkraftet werden.
- Es besteht die Gefahr der Isolation durch fehlende soziale Einbindung in den Betrieb.
- Ohne festgelegte Arbeitszeiten wird eher mehr als weniger gearbeitet.
- Arbeitspausen und längere Erholungspausen werden vernachlässigt.
- Freizeit ist knapp und kaum verlässlich planbar.
- Unterwegs wird häufig unter unergonomischen Bedingungen gearbeitet.
- Die Trennung von Arbeitsplatz und privatem Raum löst sich auf.
- Trotz langer Anreisen wird sofort Hochleistung erwartet.

Damit die Mobilarbeitenden vor gesundheitlichen Gefahren und Selbstausbeutung geschützt werden, schafft ein vorausschauender Arbeitgeber Rahmenbedingungen und organisatorische Unterstützungsstrukturen (Quelle VBG):

- Informations- und Kommunikationstechnik, die leistungsfähig und ergonomisch ist. Das bedeutet: spiegelfreie Bildschirme und eine Anzeige mit großer Helligkeit bei Notebooks, Tastatur mit hellen Tasten und dunkler Beschriftung, zusätzliche Maus für das Notebook, anwenderfreundlich Software.
- Dienstfahrzeuge sollten über eine sicherheitsgerechte und ergonomische Ausstattung verfügen, z. B. Klimaanlage, Navigation, Warnkleidung.
- Es gibt eine Unterstützung bei der Organisation von Dienstreisen, z. B. Bestellung von Fahrkarten in geeigneten Zügen.
- Es gibt regelmäßige Besprechungen im Betrieb zur Einbindung in das Unternehmen.
- Es werden angemessene Zielvorgaben vereinbart, die den tatsächlichen Möglichkeiten unterwegs entsprechen.
- Es bestehen Angebote zur Weiterbildung in Kommunikation und Organisation.

Wer die Freiheit zur mobilen Arbeit hat, dem wird die Fähigkeit zum Selbstmanagement abverlangt. Ein kluger Umgang mit den eigenen Ressourcen will gelernt sein. Hier ein paar Tipps von Jasmine Kix, Arbeitspsychologin bei der VBG:

- Morgens eine Tagesplanung machen, die „To do´s“, Arbeitszeiten, Pausen und Pufferzeiten, um Zeitdruck zu vermeiden, enthält.
- Für konzentrierte Arbeitsphasen Handy und Notebook ausschalten. Hierfür Zeiten festlegen.
- Persönliche Zeiträuber entlarven, z. B. übertriebener Perfektionismus, zu viele Aufgaben auf einmal erledigen zu wollen, Arbeitsunterbrechungen durch andere.
- Feierabendzeit festlegen, um in Ruhe Zeit mit der Familie verbringen zu können oder Sport zu treiben.
- Freizeit- und Genussaktivitäten einplanen, die das Abschalten erleichtern. Verstehen lernen, was zum Abschalten hilft: ein Bad nehmen, Joggen gehen, ein Kinobesuch oder ein gutes Buch lesen.
- Kontakt zu Kollegen/innen pflegen, um sich auszutauschen.
- Regelmäßige Mitarbeiter/innen-Gespräche oder Feedback-Gespräche mit der/m Vorgesetzten einplanen, um Ziele oder auch die besonderen Belastungen mobiler Arbeit thematisieren zu können.
- Für eine ergonomische Sitzmöglichkeit zu sorgen.
- Wann immer möglich eine ruhige Arbeitsumgebung wählen.
- Ergonomische und organisatorische Verbesserungsvorschläge regelmäßig melden, damit zum Beispiel Arbeitsmittel und Informationsfluss optimiert werden können.



Die meisten Tipps sind im Übrigen auch für Mitarbeitende im Büro zu empfehlen!

Die VBG bietet zum Thema mobile Arbeit ein Faltblatt „Mobil Arbeiten mit Notebook & Co. – Tipps für die Arbeit unterwegs“ an. Das Faltblatt kann kostenlos unter www.vbg.de, Rubrik Downloads & Medien, Stichwort „mobil arbeiten“ bestellt oder als PDF-Datei (357 KB) heruntergeladen werden.

4. Frühling! Und sooo müde

Mit Schwung in die wärmere Jahreszeit

Jedes Jahr aufs Neue überfällt uns Menschen die Frühjahrsmüdigkeit, wenn die Natur aus dem Winterschlaf erwacht und die Tage länger werden. Wir fühlen uns schlapp und abgeschlagen. Warum das so ist, ist wissenschaftlich nicht eindeutig geklärt. Das Schlafhormon Melatonin spielt bei der Frühjahrsmüdigkeit eine Rolle. Nach dem dunklen Winter kreist noch viel davon in unserem Blut. Werden die Tage länger, wird vermehrt Serotonin in unserem Körper gebildet – ein Hormon, das zufrieden und glücklich macht. Die Produktion von Melatonin geht langsam zurück.



Im Frühjahr sind wir häufigen Infekten ausgesetzt. Das bringt das Immunsystem durcheinander. Die eher fettreiche und ggf. einseitige Ernährung in den Wintermonaten kann zu Defiziten in der Vitamin-, Mineralstoff- oder Spurenelementversorgung geführt haben. Das begünstigt das Trägheitsgefühl.

Der Temperaturwechsel und die Umstellung auf die wärmere, hellere Jahreszeit können zu Kopfschmerzen, Schwindel oder Kreislaufbeschwerden führen.

Da Frühjahrsmüdigkeit keine Krankheit ist, können Sie selbst durch ein paar Tipps mit Schwung in die wärmere Jahreszeit starten:

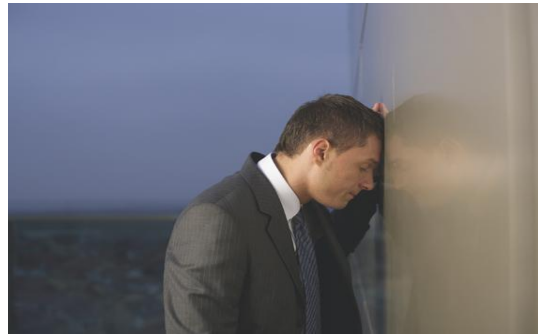
- Der morgendlichen Bettschwere können Sie direkt nach dem Aufstehen mit wechselwarmen Duschen begegnen. Das bringt den noch auf Nachtmodus eingestellten Kreislauf wieder in Schwung. Auch eiskaltes Wasser ins Gesicht befördert den müden Geist zurück zu den Lebenden.
- Flotte Musik aus dem Radio und Anzihsachen in Frühlingsfarben bringen gute Laune in den Tag.
- Gehen Sie so oft wie möglich nach draußen und tanken Sie Sonne. Bewegung an der frischen Luft vertreibt die Müdigkeit. Außerdem wird empfohlen, den Tagesrhythmus an die Sonne anzupassen. Also mit Sonnenaufgang aufstehen, mit Sonnenuntergang schlafen gehen. Soweit sich das natürlich mit dem Arbeitsalltag vereinbaren lässt.
- Steigern Sie wieder Ihre sportlichen Aktivitäten. Lassen Sie es aber langsam mit kürzeren Trainingseinheiten angehen. Anfänger sollten sich vor Beginn der Joggingsaison oder einer anderen Ausdauersportart von der Ärztin/vom Arzt durchchecken lassen, ob Gelenke, Herz und Kreislauf den Belastungen gewachsen sind.
- Stellen Sie Ihre Ernährung auf viel frisches Obst, Gemüse und Vollkornprodukte um.
- Trinken Sie viel! 1,5 bis 2 Liter auf den Tag verteilt mit Mineralwasser, Saftschorlen oder Kräutertees.

Jetzt kann der Frühling kommen!

5. Burn out – seelischer Kollaps im Hamsterrad?

Beitrag der BAD GmbH

Immer wieder nehmen Berichte über „Ausgebranntsein“ oder „Burn out“ großen Raum in der Presse ein. Die statistischen Zahlen, dass jeder 10. Ausfalltag psychisch bedingt ist, und die Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen im Zeitraum von 1994 bis 2010 um ca. 80 % gestiegen sind, zeigen die wirtschaftliche Bedeutung und auch die medizinische Relevanz.



Ähnliche Phänomene wie „Burn-out“ sind vermutlich auch in zurückliegenden Epochen aufgetreten. Im Alten Testament wird Mose eine Überforderungssituation bei mangelnder Delegationsfähigkeit mit erheblichen Folgen für die Untergebenen (Israel) zugeschrieben (2. Mose 18, 13 ff.). Und auch die „Elias-Müdigkeit“ beschreibt ein ähnliches Phänomen: Der Prophet Elias Verfiel nach einer „Erfolgssträhne“ in tiefe Verzweiflung angesichts einer drohenden Niederlage. Anfang der 70er Jahre wurden in den USA psychische und physische Abbauprozesse bei ehrenamtlichen Helfern/innen mit sozialen Aufgaben beschrieben. Später wurden ähnliche Phänomene auch in sozialen und pflegerischen Berufen beobachtet.

Was bedeutet „Burn-out“?

„Burn-out“ ist gekennzeichnet von einer psychischen Erschöpfung, einer zunehmenden Gleichgültigkeit gegenüber Klienten/innen, Betreuer und Kollegen/innen sowie einer verminderten Leistungsbereitschaft / -fähigkeit. Nicht selten treten Schlaflosigkeit und verminderte Konzentrationsfähigkeit auf. Bei Fortschreiten der Erkrankung kommt es u.a. zu Rückzug, Angstgefühlen, Suchtverhalten und auch körperlicher Erschöpfung. Ein hoher Ehrgeiz und Ideale in Verbindung mit Misserfolgen (häufiger unverschuldeter schicksalhafter Tod von Patienten/innen, geringes positives Feedback von demotivierten Patienten/innen oder hohe Ziele bei schwierigen Arbeitsbedingungen) gehen mit einem hohen Risiko für ein „Burn-out“ einher.

Warum kommt es zu einer zunehmenden Anzahl von psychischen Erkrankungen?

Dazu gehören sowohl die Arbeitsbedingungen, die durch Verdichtung, zunehmende Komplexität und immer schnellere Veränderungen in der Organisation der Arbeit gekennzeichnet sind, als auch Belastungen durch familiäre Anforderungen (z. B. Kinder, Pflege von Angehörigen) oder eine stark erlebnisorientierte Freizeit mit wenig Raum für Ruhe und Entspannung.

Wie kann die Prävention aussehen?

- Verbesserungen der Arbeitsorganisation,
- Zeitmanagement,
- adäquate Kommunikation
- sowie Schulungen und Fortbildungen zur Bewältigung der Veränderungen im Arbeitsumfeld.

Betriebliche Strukturveränderungen können Verunsicherungen und Ängste auslösen. Ein umsichtiges „Changemanagement“ kann dem entgegenwirken (z. B. umfassende Erläuterung der Prozesse, Konfliktberatung). Schulungen der Führungskräfte und Personalverantwortlichen sind in der Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden von besonderer Bedeutung.

Persönlich sollte eine Anpassung der idealistischen Erwartungen an die eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten erfolgen („nobody is perfect“). Entspannungstechniken und Sport können die persönlichen Ressourcen verbessern.

Weiter Informationen und Hilfen:

Zur Vertiefung des Themas sind folgende Links im Internet empfohlen:

- <http://www.aerzteblatt.de/archiv/117040>
„Modediagnose Burn-out“, 2011: wissenschaftliche Übersicht über das sog. Burn-out-Syndrom
- <http://de.wikipedia.org/wiki/Burnout-Syndrom>
- http://www.entspannungsverfahren.com/pdf/husmann_1.pdf
„Burn-out – erkennen, verstehen, vorbeugen“, 2003: ausführliche Erläuterungen (17 Seiten) mit Selbsteinschätzungsfragebogen

Ihr Betriebsarzt oder Ihre Betriebsärztin wird Sie – als Beschäftigte/r oder Vorgesetzte/r – bei Fragen über weitere Maßnahmen beraten können. Psychologisch ausgebildete Mitarbeiter/innen der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH können ihnen Schulungen und Beratungen anbieten (im Akutfall z. B. über unsere kostenpflichtige telefonische Hotline).