

good news.



Thema des Monats · Thema des Monats · Thema des Monats
Ode an die Frauen und den Unterschied
Artikel auf Seite 10

GESETZ KOMPAKT

Dachbegehung bei
PV-Anlagen

Seite 3

COCA COLA HBC ÖSTERREICH

Volles Programm
für die Prävention

Seite 8

BIOHOF ACHLEITNER

Arbeitsgesundheit und
-sicherheit bekommen System

Seite 12

EDITORIAL

SICHER HABEN SIE ES SCHON BEMERKT: **DIE AKTUELLE asz NEWS ERSCHEINT IN EINEM NEUEN OUTFIT.** DAS ERSTE SICHTBARE ERGEBNIS UNSERES **MARKEN RELAUNCHES** LIEGT HEUTE IN IHREN HÄNDEN.

Liebe Leser:innen,

„good news“ – ein frischer Wind weht durch das asz und setzt neue Maßstäbe in unserer Team- und Arbeitsqualität. Die Prävention ist mittlerweile ein unbestritten großer Faktor für den Erfolg eines Unternehmens. Die junge Generation der Arbeitnehmer:innen will neben Zuwendung und Anerkennung vor allem physischen und psychischen Ausgleich. Die Zeit in der Arbeit will verbunden sein mit persönlichem Wohlbefinden. Und genau hier sehen wir als asz unsere Innovations- und Wachstumskraft: Wir wollen sicherstellen, dass es Ihren Mitarbeitenden gut geht.

„I feel healthy“ – mit einem schlaun „Alles aus einer Hand“-Präventionskonzept punktet beispielsweise unser Kunde Coca Cola bei seinen Mitarbeitenden.

„I feel happy“ – diesen Schluss lassen die Ergebnisse der Reevaluierung psychischer Belastungen in der Werbeagentur REICHLUNDPARTNER zu.

„I feel safe“ – mit der neuen Unterweisungsmatrix sorgt seit Kurzem der Biohof Achleitner mit System für die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeitenden.

Und last but not least brechen wir noch eine Lanze für die Frauen in der Arbeitswelt mit einer „Ode an die Frauen“. Dass sie unverzichtbare Leistungsträger sind, ist gerade uns im asz mit einem Frauenanteil von 75% voll bewusst!



A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Thomas Marks'.

Ihr Thomas Marks
asz Geschäftsführer

GESETZ KOMPAKT

GEFAHR DURCH ELEKTRISCHEN STROM – BEI DACHBEGEGHUNGEN MIT PV-ANLAGEN

Das Betreten von Dächern mit Photovoltaikanlagen ist mit spezifischen Gefahren verbunden, insbesondere durch elektrischen Stromschlag. Es ist wichtig, geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen, dazu gehört auch die Miteinbeziehung der Gefahren in die Arbeitsplatzevaluierung zur Gewährleistung der Sicherheit für den Betrieb von elektrischen Anlagen gemäß ÖVE/ÖNORM EN 50110.



Photovoltaikanlagen erzeugen Gleichstrom. Bereits Spannungen über 120 V können lebensgefährlich sein. Darüber hinaus sind die PV-Module oft in Reihe geschaltet, was die Gesamtspannung erhöht und das Risiko eines Stromschlags zusätzlich vergrößert. Fehler bei Installation und Wartung können Kurzschlüsse und Brände, beschädigte oder schlecht isolierte Kabel können Spannungsverschleppungen verursachen. Wasser kann als Leiter fungieren und insbesondere bei Regen und feuchtem Wetter die Gefahr eines Stromschlages potenzieren. Besonders wichtig ist, dass die Blitzschutzanlage an die PV-Anlage angepasst wird und die Funktion der Schutzmaßnahmen der Gesamtanlage gewährleistet ist.

Aus all diesen Gründen ist es lt. Gesetz nur fachlich qualifizierten und geschulten Personen erlaubt, Dächer mit vorhandenen PV-Anlagen zu begehen.

Bei der Gefahrenevaluierung für den Aufstieg und das Arbeiten auf Dächern mit PV-Anlagen sind Elektrofachkräfte der Errichterfirma beizuziehen, damit die

für die jeweilige PV-Anlage richtigen sicherheitstechnischen Maßnahmen abgeleitet werden können. Für den Fall eines elektrischen Unfalles ist ein Notfallplan zu erstellen. Bei Dachbegehung durch Fremdpersonal ist die Koordinationspflicht gesondert zu beachten.

Grundsätzlich gilt:

Vor Beginn der Arbeiten muss sichergestellt sein, dass die Anlage abgeschaltet und gegen Wiedereinschalten gesichert ist (z.B. „Feuerwehrscharter“). Beim Arbeiten am Dach ist ein sicherer Abstand zu allen elektrischen Komponenten und Bauteilen der PV-Anlage einzuhalten. An der PV-Anlage dürfen ausschließlich geschulte Elektrofachkräfte arbeiten. Schaltvorgänge und Berechtigungen müssen im Betrieb schriftlich festgelegt werden.

Wiederkehrende Prüfung von PV-Anlagen

PV-Anlagen sind wiederkehrend zu prüfen (Intervall üblicherweise 3 bis 5 Jahre).

EXPERT:INNEN DER ARBEITSSICHERHEIT

Das Team der asz Arbeitssicherheit

verfügt über das erforderliche Fachwissen und die langjährige Erfahrung zur Durchführung der Gefahrenevaluierung unter Berücksichtigung der ÖVE/ÖNORM EN 50110 – Betrieb elektr. Anlagen über alle Lebensbereiche einer PV-Anlage, von der Errichtung, Betrieb, Wartung, Begehung und Reinigungsarbeiten an PV-Paneelen.



Josef Auer

Leiter des
asz Ingenieurbüros,
informiert Sie gerne:
0664/543 84 66

GOOD NEWS – DAS *asz* IM NEUEN LOOK

SEIT BEINAHE **30 JAHREN VERFOLGEN WIR VOM *asz* DAS ZIEL**, DIE BESTE BEGLEITUNG FÜR DIE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER **MENSCHEN IN DER ARBEITSWELT** ZU SEIN. UNSER NEUES LOGO BRINGT DIESEN ANSPRUCH NUN AUF DEN PUNKT:



Der Schriftzug präsentiert sich in Kleinbuchstaben

und zeigt damit mehr Eigenständigkeit, Dynamik und Modernität. Die eher kühle Anmutung unseres Firmennamens in Versalien passte nicht mehr zu unserer Firmenkultur und wick nun einem fließenden und bunten Schriftzug mit Farbverlauf.



Ein verbindendes Symbol

Die drei stilisierten „Figuren“ stehen nicht nur dafür, dass bei unserer Arbeit immer der Mensch im Mittelpunkt steht. Sie sind auch Symbol für unser Miteinander innerhalb des *asz* sowie außerhalb mit unseren Kund:innen und deren Mitarbeitenden.

Und noch etwas symbolisieren die drei verschlungenen Figuren: alles aus einer Hand. Als erster in der Branche erkannten wir die Bedeutung von arbeitsmedizinischen UND sicherheitstechnischen Aspekten in



Kombination für moderne Unternehmen. So konnten wir bereits kurz nach unserer Gründung vor beinahe drei Jahrzehnten eine Vorreiterrolle in der Branche übernehmen. Wir setzten Maßstäbe, indem wir neue Methoden entwickelten, die später von der gesamten Branche übernommen wurden. Und wir entwickelten über die Jahre ein Leistungsangebot, das seinesgleichen sucht. Dabei haben wir immer darauf geachtet, die spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse unserer Kund:innen mit dem arbeitsrechtlich Notwendigen gekonnt zu verweben.

Das Original

Diese Kombination aus der frühen Etablierung des asz, unserer kontinuierlichen Vorreiterrolle, unserem unvergleichlichen Leistungsangebot und unseren langjährigen Erfolgen mit unseren Kund:innen machen uns schlichtweg als Zentrum für Arbeitsgesundheit und -sicherheit zum Original in der Branche, an dem sich alle anderen messen. Darauf sind wir zurecht stolz und integrieren es deshalb auch direkt in unsere Marke.

Auch die neuen Farben sind nicht zufällig gewählt

Sie sind eine Abwandlung der ursprünglichen Firmenfarben Rot und Blau und kommen in ihrer Zusammensetzung und dem Verlauf unserem vielseitigen Leistungsangebot und dem Ineinandergreifen aller unserer Präventiv-Disziplinen nach. Aber nicht nur das: Sie entsprechen auch unserer Firmenkultur, in der das Gemeinsame über dem Trennenden steht, die Freude etwas bewegen zu können über der reinen Pflicht. So reicht unsere Marken-Farbskala von Blau und Violett über Pink und Rot bis Orange und steht für Vertrauen, Dynamik und Lebensfreude.

I feel good

Nicht umsonst haben wir uns entschlossen, unser Leistungsangebot noch mit einem Zusatz zu verbinden, der unsere Mission kurz und bündig ausdrückt: „I feel healthy“, „I feel safe“, „I feel happy“, zusammen: „I feel good“ – so soll es sein, für unsere Kund:innen und für alle unsere Mitarbeitenden.

VOLLES PROGRAMM FÜR DIE PRÄVENTION



Die Zusammenarbeit mit dem asz ermöglicht uns, anfallende Präventionsmaßnahmen auf Basis der höchsten Standards umzusetzen. Gemeinsam können wir so unseren Mitarbeitenden ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld bieten.

Pavol Hajmacher

Health & Safety Manager bei
Coca-Cola HBC Österreich



Gebäude und Porträt © Coca-Cola HBC Österreich



Die neue Linie A5 RGB produziert wie am Schnürchen, Vollautomation bedeutet allerdings auch Hitze- und Lärmbelastung für das Betreuungspersonal.



Produktionslinie © Coca-Cola HBC Österreich/Martin Steiger

Im burgenländischen Edelstal betreibt Coca-Cola HBC Österreich auf 355.000 m² ein hochmodernes Produktions- und Logistikzentrum. Ob Coca-Cola, Fanta, Sprite oder Römerquelle Mineralwasser, ob PET-, Glasflasche oder Dose – der überwiegende Teil der in Österreich verkauften Coca-Cola Markengetränke wird hier produziert. In Summe sind im Abfüllwerk in Edelstal, im Büro in Wien und an sechs weiteren Depots in den Bundesländern rund 800 Mitarbeitende beschäftigt. Für deren Gesundheit und Wohlbefinden legt man sich ordentlich ins Zeug und hat als Partner vor zwei Jahren das asz an Bord geholt.

„Nach dem ersten Kennenlernen 2023 und der Erstellung eines umfangreichen Präventionskonzepts ging es heuer so richtig zur Sache“, asz Sicherheitsfachkraft Michael Lichtenberger ist österreichweiter Präventionsmanager für Coca-Cola HBC Österreich. „Es dauert, bis man sich in diesem enormen Aufgabengebiet zurechtfindet, die Anforderungen und Prozesse versteht und die zuständigen Personen kennt.“ Hauptthemen waren u.a. Risikoanalysen, Lärmmessungen, Gefahrenstoffe, Maschinen- und Anlagenbegehungen, aber auch Begehungen der Büroarbeitsplätze, Reevaluierung psychischer Belastungen, Ergonomieberatungen oder Erste Hilfe-Auffrischungen standen auf der Wunschliste. Zum Glück ist da Health & Safety Manager Pavol Hajmacker bei Coca-Cola HBC Österreich. Er ist von Beginn an eng mit Michael Lichtenberger in Kontakt und sorgt dafür, dass der Umsetzung der geplanten Maßnahmen auch nichts im Wege steht.

Die Betreuungsfelder sind vielschichtig

Vor allem die Produktion in Edelstal ist ein wesentlicher Fokus des Sicherheitskonzepts. Hitze, Lärm sowie Reinigungsprozesse am Arbeitsplatz der elf Produktionslinien müssen verantwortungsvoll gehandhabt werden. Im Lager erfordern Stapler- und LKW-Verkehr ein effizientes System, das die Sicherheit aller Beteiligten gewährleistet. Dreimal im Monat ist Präventionsmanager Lichtenberger persönlich einen ganzen Tag in der Abfüllfabrik und macht – oft auch gemeinsam mit dem asz Arbeitsmediziner – Begehungen. Einmal jährlich wird sämtlichen Mitarbeitenden eine Höruntersuchung durch den asz Arbeitsmedizinischen Fachdienst angeboten. Das ist weit öfter als es laut VGÜ vorgeschrieben ist und ganz im Sinne des BeWell-Konzepts von Coca-Cola HBC.



Im Rahmen des BeWell-Konzepts durfte sich auch jedes der sechs Depots, die österreichweit für Vertrieb und Service zuständig sind, aus dem breiten asz Gesundheitsprogramm-Angebot das aussuchen, was sie brauchen: von Ernährung über Ergonomie bis zu Sport & Bewegung. In den Depots gilt es für das asz neben den Büro- und Vertriebsmitarbeitenden sowie den Schankanlagentechniker:innen vor allem die Vending-Fahrer:innen zu betreuen. Diese sind für das Nachfüllen der Automaten und Schankanlagen zuständig. Und hier hat das asz Präventionsteam auch gleich mit der Evaluierung manueller Lastenhandhabung gestartet.

Alles aus einer Hand

Im Rahmen der Zusammenarbeit leistet das asz umfassende Präventionsarbeit gemeinsam mit Coca-Cola HBC Österreich. Neben der Produktion in Edelstal und den österreichweit sechs Depots wird auch die Zentrale in Wien durch das asz betreut. Insgesamt besteht das asz Präventionsteam, das Michael Lichtenberger für Coca-Cola HBC Österreich koordiniert, aus zwei Arbeitsmediziner:innen plus Arbeitsmedizinischem Fachdienst und vier Sicherheitsfachkräften sowie weiteren Fachkräften aus Ergonomie, Arbeitspsychologie, Ernährungswissenschaft – und auch das asz eigene Ingenieurbüro ist im Einsatz für Coca-Cola HBC.

WENN DIE EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN WIRKUNG ZEIGT



Bei REICHLUNDPARTNER, einer der größten österreichischen Werbeagenturen, wurden in Begleitung mit dem asz zahlreiche Maßnahmen gesetzt, um das Agentur-Arbeitsleben zu erleichtern. Unter anderem auf Basis psychologischer Evaluierungen.

Die asz Arbeitsmedizinerin Renate Schimetta betreut bei REICHLUNDPARTNER bereits seit 2007 den Hauptstandort der Agentur in Linz. Man kennt sich schon gut und daher werden ihre monatlichen Termine von den Agenturmitarbeitenden gerne für Einzelgespräche zu allen möglichen Gesundheitsfragen genutzt. Als 2013 die Evaluierung psychischer Belastungen im Rahmen

des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes verpflichtend wurde, gab es daher auch kein Zögern bei den Agentur-inhabern Silvia und Rainer Reichl. „Viele Unternehmen waren anfangs skeptisch, was denn da wohl rauskommen könnte“, erinnert sich die asz Arbeitsmedizinerin. „Aber bei REICHLUNDPARTNER hat man es sofort in Angriff genommen und konzeptionell vollumfänglich abgearbeitet.“ Silvia Reichl legt als Personalverantwortliche viel Wert auf das Wohlbefinden des Agenturteams und wollte wissen, wo Handlungsfelder liegen. Dafür wurde Birgitt Espernberger, die Leiterin der asz Arbeits- und Organisationspsychologie, ins Boot geholt, um diesen Prozess professionell zu begleiten.

2013: Befragung aller Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden in Linz und auch am Standort Wien erhielten einen ausführlichen Fragebogen. „Die Ergebnisse aus den Fragebögen waren schon damals ziemlich gut. Was zu erwarten war, denn bei REICHLUNDPARTNER tut man seit jeher viel für die Mitarbeitenden“, erzählt die Psychologin. Mit den gewonnenen Resultaten ging es dann Schritt für Schritt weiter:

- Erstellung einer Grobanalyse, heruntergebrochen auf die verschiedenen Bereiche der Agenturgruppe wie Communication, Media, PR, Production und Social Media
- Auffindung von Fehlbeanspruchungen, die es zu ersetzen gilt
- Feststellung, wo ist Handlungsbedarf und wo befinden sich Ressourcen
- Durchführung von Maßnahmenworkshops in Arbeitsgruppen
- Formulierung, Fixierung, Dokumentierung und Ausarbeitung der Maßnahmenvorschläge

Uns allen liegt die psychische und organische Gesundheit unserer 170 Mitarbeitenden am Herzen. Das asz und ganz besonders unsere Betriebsärztin Renate Schimetta sind uns ein wertvoller und inspirierender Partner.

Rainer Reichl
CEO
REICHLUNDPARTNER
Gruppe





Seit damals hat sich viel getan

„Sowohl auf der Verhältnis- als auch auf der Verhaltensebene“, bestätigt asz Psychologin Birgitt Espernberger. So wurden u. a. mehr Meetings eingeführt, um den Informationsfluss zu verbessern, eine Akademie errichtet, um dem Wunsch nach Fort- und Weiterbildung strukturiert nachkommen zu können, und entsprechende Kommunikationsräume geschaffen, um auch mehr informellen Austausch zu ermöglichen. Dies floss auch alles in die Planung der neuen Agenturräumlichkeiten in Linz ein, denn REICHLUNDPARTNER bezog dort 2019 ein neues Büro, mit vielen Besprechungsräumlichkeiten indoor und outdoor zur Kommunikationsverbesserung. Auch auf der Verhaltensebene wurde ordentlich investiert. Bei REICHLUNDPARTNER setzt man hier Maßstäbe in Richtung Gesundsein und -bleiben: vom gesponserten großen Gesundheitscheck im Privatkrankenhaus über einen Zuschuss für Fitnessstudio und Klimaticket bis zu ergonomischen Arbeitsplatzbegehung und Gratisimpfungen.

2024: Reevaluierung

„Eigentlich ist lt. ASchG eine Reevaluierung der psychischen Belastungen nach jeder Veränderung Pflicht“, erklärt Birgitt Espernberger. Ein Umzug an einen neuen Firmenstandort ist so eine Veränderung. Aber die Pandemie hat die Reevaluierung in den unmittelbaren Folgejahren verhindert und zusätzlich einen riesigen Einschnitt in die Arbeitsweise der Agentur gebracht – nämlich weg von der besonderen Besprechungskultur. Ab da gab es nur noch Kundentermine online, Präsentationen online, Zusammenarbeit online, Mailflut, ... – eine erhebliche Belastung in der ohnehin schon von Stress geprägten Arbeitssituation der Agentur. Kürzlich wurde aber dann doch die geplante Reevaluierung durchgeführt, um festzustellen, ob die oben genannten Maßnahmen auch unter den erschwerten Bedingungen gegriffen haben. Und siehe da: „Es war nochmals eine deutliche Verbesserung zu registrieren“, freut sich die Arbeits- und Organisationspsychologin. Und das Team bei REICHLUNDPARTNER erst recht.

UNTERWEISUNGSMATRIX – ARBEITSGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT BEKOMMEN SYSTEM



Lt. ASchG sind Unterweisungen hinsichtlich Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz für alle Betriebe Pflicht, um mögliche Arbeitsunfälle zu vermeiden. Falls es trotz aller Schutzmaßnahmen zu einem kommt und keine entsprechend aktualisierten Unterweisungsunterlagen vorhanden sind, wird es für den Arbeitgeber brenzlich. Darauf lässt man es beim Biohof Achleitner erst gar nicht ankommen. Gemeinsam mit dem asz wurde letztes Jahr das Thema Unterweisungen durchgecheckt und komplett auf neue Beine gestellt.

Die Idee hinter dem Biohof Achleitner ist, neben der eigenen Bio-Landwirtschaft kleinbäuerlichen Bio-Betrieben eine Vermarktungsplattform zu bieten und so Bio-Produkte für mehr Menschen in Österreich zugänglich zu machen. Aus dieser Grundidee ist 1998 die Biokiste entstanden, einer der ersten Lieferservices für Obst und Gemüse mit dem mittlerweile zahlreiche Kund:innen in Oberösterreich und Salzburg, im Wald- und Mostviertel sowie in der Obersteiermark beliefert werden. Inzwischen sind um die 180 Mitarbeitende am Biohof beschäftigt. Und seit der Übergabe der Geschäftsleitung im Jänner 2024 an den Sohn des Gründerehepaars, Andreas Achleitner, wurde die Produktion und vieles mehr massiv ausgebaut. Es war also Zeit für die HR-Leiterin Martina Orthofer sich der Aktualisierung der notwendigen Unterweisungsunterlagen zu widmen. Und das am besten mit dem langjährigen Partner in Fragen des Arbeitnehmer:innenschutz, dem asz.





Jungchef Andreas Achleitner (linkes Bild) und HR-Leiterin Martina Orthofer (Bild oben) sind sichtlich zufrieden mit der neuen Unterweisungsmatrix.

Fast ein Jahr später ist sie da – die funkelnagelneue Unterweisungsmatrix

Die asz Arbeitsmedizinerin Renate Schimetta und asz Sicherheitsfachkraft Dominik Wareyka haben eine perfekte und glasklare Vorlage für die unternehmensinternen Unterweisungen erstellt, die sämtliche Abteilungen, für die Unterweisungen nötig sind, sämtliche Punkte, die es zu unterweisen gibt, und alle genauen Zeitpunkte, wann Unterweisungen gemacht werden müssen, enthält.

Vom Bio-Frischmarkt und dem Kulinarium, wo die feinen Marmeladen und Chutneys für den Verkauf gefertigt werden, über die Biokisten-Verpackung samt den Biokisten-Fahrer:innen bis zur hauseigenen Landwirtschaft und natürlich den Büros – in jedem Unternehmensbereich checkten die asz Arbeitsmedizinerin und die asz Sicherheitsfachkraft gemeinsam mit den entsprechenden Leitern die Unterweisungsunterlagen durch, brachten sie auf den neuesten Stand und fügten sie in einen verbindlichen Handlungsrahmen, kurz Unterweisungsmatrix genannt. Am Ende hat nun jede:r Vorgesetzte eine Checklist, in der genau ersichtlich ist, was wann zu unterweisen ist.



! Vitamine am Arbeitsplatz

Gesundheitsbewusste Betriebe werden übrigens vom Biohof Achleitner gern mit Bio-Obst & Gemüse für die Mitarbeitenden beliefert. Die wöchentlich unterschiedlich gefüllten Pausenkisten oder die übergroßen Firmenkisten für bis zu 120 Personen sind bestückt mit bürotauglichem Obst und Gemüse nach Saison.

Wenn Sie Interesse haben, Sonja Riepl vom Biohof Achleitner berät Sie gerne: 07272/2597-22 oder s.riepl@biohof.at





Spezialunterweisung Ergonomie bei den Biokisten-Fahrer:innen

Grundsätzlich können nun alle Standard-Unterweisungen betriebsintern von den jeweiligen Vorgesetzten durchgeführt werden, nur bei den Spezialthemen wird auf die Präventionsexpert:innen des asz zugegriffen. So begann man heuer als erstes mit den neuen Unterweisungsunterlagen zum Spezialthema Ergonomie bei den Biokisten-Fahrer:innen. Sehr bald am Morgen müssen die fertig verpackten Kisten geladen und im Biokisten-Bus sicher verstaut werden, bevor sie zu noch nachtschlafender Zeit ausgeliefert werden, um rechtzeitig und in aller Frische bei den Kund:innen zu landen. Für die Unterweisungen musste asz Ergonom Christian Grasböck zu Dienstbeginn der Biokisten-Fahrer:innen eben auch vor Ort sein, um sie beim richtigen Heben und Tragen zu unterweisen.

Im Herbst wird dann Ella Rabengruber, asz Ernährungswissenschaftlerin, aktiv und berät hinsichtlich der Erstellung der Hygieneunterweisungsunterlagen in der Produktion. Die Ernährungsberaterin leihte man sich auch schon für so manchen Biohof-Gesundheitstag aus, wo sie die Biohof-Kund:innen mit ihren Vorträgen zu gesundem Kochen motivierte.

Außerdem greift man von Achleitner auch bei der Reevaluierung der psychischen Belastungen auf die asz Expert:innen der Arbeits- und Organisationspsychologie zu. Ist schon praktisch, alles Nötige für Arbeitsgesundheit und -sicherheit aus einer Hand zu bekommen.



Guten Morgen!
Putzmunter übten die Biokisten-Fahrer:innen vor Dienstbeginn um 7 Uhr früh das richtige Heben und Tragen der Kisten unter der Anweisung von asz Ergonom Christian Grasböck.



good news VITALTIPP 01



Nasentmung – der unterschätzte Weg zu verbesserter Gesundheit

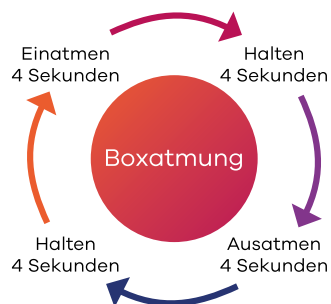
von Anna Loher,
asz Physiotherapeutin

Kohlendioxid ist nicht nur ein Abfallprodukt der Atmung, sondern ein wichtiger Akteur im Körper, der eine zentrale Rolle bei der Sauerstoffversorgung der Zellen durch den Bohr-Effekt spielt. Dieser ermöglicht, dass mehr Sauerstoff von den roten Blutkörperchen zu den Zellen transportiert wird, wenn mehr Kohlendioxid im Blut vorhanden ist. Und CO₂ erweitert die Blutgefäße, fördert die Entspannung der Muskulatur, unterstützt den Parasympathikus, der für Ruhe und Regeneration sorgt und verbessert so das Wohlbefinden.

Ein Indikator für die Fähigkeit, CO₂ effektiv zu nutzen und zu tolerieren, ist der BOLT-Test:

1. Setze dich bequem und atme ruhig.
2. Atme normal aus und halte den Atem an, während du die Zeit stoppst.
3. Stoppe, wenn du das erste Verlangen verspürst, wieder zu atmen.
4. Notiere die Zeit. Ein Wert von 30 Sekunden oder mehr gilt als gut.

Atemübungen können die Menge an CO₂ im Körper erhöhen und somit die Effizienz der Sauerstoffnutzung verbessern sowie den Körper gegenüber CO₂ toleranter machen. Beispiel Boxatmung:



1. Setze dich bequem und schließe die Augen.
2. Atme durch die Nase ein und zähle bis vier.
3. Halte den Atem an und zähle bis vier.
4. Atme durch die Nase aus und zähle bis vier.
5. Halte den Atem an und zähle bis vier.
6. Wiederhole diesen Zyklus für mehrere Minuten.

Quellen: Benner A, Patel AK, Singh K, Dua A. Physiology, Bohr Effect. 2023 Aug 8. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2024 Jan-. PMID: 30252284.



ODE AN DIE FRAUEN UND DEN UNTERSCHIED

von Katrin Bachinger

Der weibliche Körper funktioniert anders als der männliche. Das liegt tief verankert in der Evolution, weil wir Frauen in der Lage sein sollen, schwanger zu werden, ein Kind auszutragen und dann noch länger als in der Natur üblich zu versorgen. Unser Körper darf Artfremdes (Spermien) nicht bekämpfen. Unser Herz schlägt für zwei und braucht somit eine andere Power. Und wir müssen Energiespeicher besitzen, weil wir das Ungeborene und das Neugeborene miternähren müssen, und haben deshalb mehr Körperfett. Dies alles ermöglicht uns unter anderem das Hormon Östrogen. Es pusht uns regelrecht und macht uns zu einem „Wunderwerk Frau“. Aber wenn während der Menstruation und auch in der Menopause der Östrogenspiegel sinkt, merken wir das deutlich. Der Verlust dieser Zusatzpower hat große Auswirkungen auf unser psychisches und körperliches Wohlbefinden. Das heißt aber nicht, dass wir unsere Arbeit nicht mehr bewältigen können, sondern nur, dass sich die Bedingungen gerade ändern.

Das dürfte noch nicht überall in der Arbeitswelt angekommen sein

Auch in der heutigen, sogenannten modernen Arbeitswelt, reproduzieren viele Organisationen über diskriminierende Prozesse und Strukturen Ungleich-

heit. Aus Angst vor Vorurteilen gehen viele Frauen trotz menstruations- oder menopausenbedingter Beschwerden zur Arbeit. Stress, Lärm und Provokation wirken sich in diesen Phasen doppelt negativ aus. Nicht selten treffen Frauen als Folge davon berufliche Entscheidungen, die sie den Rest ihres Lebens spüren. Tatsache ist, dass eine mangelnde Sensibilisierung und Unterstützung von Arbeitgebern und Kolleg:innen bei der Bewältigung von Symptomen dazu führt, dass Frauen seltener in höhere Positionen aufsteigen und sogar ganz aus dem Berufsleben ausscheiden. Das schwächt auch die Unternehmen, denn ihnen gehen kompetente Mitarbeiterinnen verloren.

Mit der Anerkennung der körperlichen Unterschiede gewinnen alle

Eine Missachtung der Bedürfnisse von uns Frauen, wie wir sie in vielen Betrieben vorfinden, steht sinnbildlich für veraltete Strukturen, die auf männliche Mitarbeiter ausgelegt sind. Echte Gleichberechtigung funktioniert aber nur, wenn der körperliche Unterschied anerkannt und respektiert wird. Und wohlgemerkt ein Unterschied, der alles andere als mit Schwäche bezeichnet werden kann, den sich die Evolution für uns ausgedacht hat, damit wir all das leisten können. Des-



Frauengesundheit – was uns ausmacht, was uns gut tut.

Zahlreiche spannende Vorträge zu diesem Thema sind jederzeit buchbar – wenden Sie sich bitte an Ihre:n asz Präventionsexperte:in

Katrin Bachinger

asz Ernährungswissenschaftlerin, hat erst kürzlich beim Frauen-netzwerk der RLB Steiermark in der Steiermark vor 300 begeisterten Frauen ihren Vortrag „Fit-fun-Female ... Frauen und ihre körperliche Gesundheit“ gehalten.



halb versuchen immer mehr Unternehmen, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und die entsprechenden Strukturen zu schaffen, wo auch die Mitarbeiterinnen mit all ihren Bedürfnissen ihren Platz finden. Wo uns Frauen Offenheit, Unterstützung und Verständnis entgegengebracht wird und Maßnahmen gesetzt werden, damit wir unsere Arbeitsleistung auch in Zeiten der Menstruation und Menopause voll erbringen können. Wir danken es „typisch weiblich“ mit viel Einsatz und großer Loyalität.

VD Mag. Dr. Ariane Pfleger

Vorstandsdirektorin der
Raiffeisen-Landesbank
Steiermark AG

Alle Fotos © RLB Steiermark/Kanizaj

FRAUENGESUNDHEIT BEI RAIFFEISEN



In der Raiffeisen-Landesbank Steiermark sind mehr als 50% der Belegschaft weiblich. Demnach sind auch 50% unseres Unternehmenserfolges „weiblich“. Um diesen Erfolg zu sichern und auszubauen, ist es wichtig, dass wir uns um das wertvollste Gut unseres Unternehmens kümmern: unsere Mitarbeitenden. Ein gezieltes Gesundheitsmanagement für Frauen und Männer unterstützt nicht nur diese Produktivität und fördert das Wohlbefinden und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, es stärkt auch die Unternehmenskultur. Das sind nur einige der Gründe, warum wir uns den spezifischen gesundheitlichen Bedürfnissen von Frauen widmen, die sich in einigen Bereichen deutlich von denen ihrer männlichen Kollegen unterscheiden.

Die Bandbreite der damit verbundenen Themen reicht von Vorsorgeuntersuchungen über mentale Gesundheit bis hin zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Indem wir uns diesen Fragen widmen, Aktivitäten starten und Lösungen anbieten, schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Gesundheit und Gleichberechtigung fördert und unseren Mitarbeiterinnen die bestmögliche Unterstützung bietet. Mit Veranstaltungen wie dem RLB Frauen Netzwerktreffen bieten wir darüber hinaus wertvolle Einblicke und geben praxisnahe Tipps. Außerdem bietet unser Betriebliches Gesundheitsmanagement zahlreiche Programme und Maßnahmen, mit denen wir die soziale, mentale und körperliche Gesundheit von Frauen und Männern gezielt fördern.





I feel good.

DATENSCHUTZ

Seit dem 25.05.2018 sind die neuen Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung europaweit in Kraft. Unser Anliegen ist es, Ihnen auch in Zukunft unsere „good news“ wie gewohnt zur Verfügung zu stellen, um Sie über Leistungen und Informationen rund um den Arbeitnehmer:innenschutz und Präventivdienstleistungen am Laufenden zu halten. Alle Details zum Thema Datenschutz im asz können Sie auf unserer Homepage www.asz.at nachlesen. Sollten Sie keine Zusendungen mehr von uns wünschen, bitten wir um ein formloses E-Mail an: office@asz.at

IMPRESSUM



Herausgeber: asz – Das Arbeitsmedizinische und Sicherheitstechnische Zentrum in Linz GmbH
Redaktion: Mag. Karin Feichtinger, Markenpraxis, **Grafische Gestaltung:** Die Marken-Architekten
Layout & Satz: ad.hroß, **Firmenzentrale:** Europaplatz 7, 4021 Linz, T +43 732 60 99 88, F +43 732 60 99 88 - 666
office@asz.at, www.asz.at – **Zusteller-Vermerk:** Österreichische Post AG, FZ 22Z043059 F