

**Sind Ihnen diese
Themen auch wichtig?**

**Gesundheitsschutz
und Arbeitssicherheit**

Work-Life-Balance

Sucht

Mobbing

Sexuelle Belästigung



Regierungsrat Obwalden
Rathaus
6061 Sarnen

Regierungsrat Nidwalden
Regierungsgebäude
6371 Stans



Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

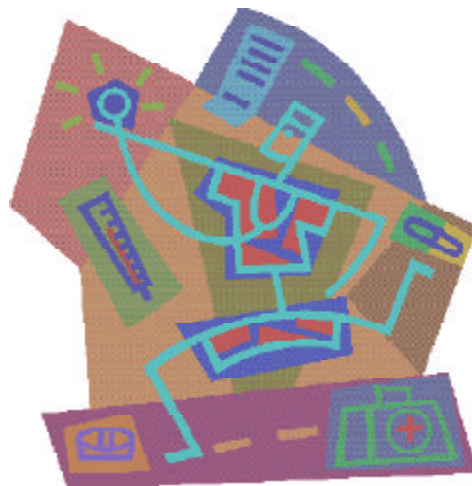
Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz tangieren elementarste Interessen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden: Es geht um Ihre Gesundheit und Ihre körperliche Integrität. Sie haben deshalb in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit von Gesetzes wegen Anspruch auf Information und Mitsprache. Dies liegt auch im Interesse der Arbeitgebenden. Die Mitwirkung aller Beteiligten führt in der Regel zu einer Verbesserung von Qualität und Akzeptanz gegenüber den in diesem Bereich notwendigen Massnahmen.

Physische, psychische und soziale Gesundheit sind nebst der Arbeitssicherheit zentrale Anliegen. Der Flyer soll Sie für diese Themen sensibilisieren. Einerseits sind die Kantone Obwalden und Nidwalden als Arbeitgeber zum Schutz von Mitarbeitenden verpflichtet, andererseits sind auch Sie aufgefordert, einander bei der Erfüllung Ihrer Pflichten zu unterstützen.

Wir alle sind in diesem Bereich mitverantwortlich. Dieser Flyer informiert und verweist im Beiblatt auf mögliche Anlaufstellen.

Sarnen, 31. Mai 2005
Stans, 31. Mai 2005

REGIERUNGSRAT OBWALDEN
REGIERUNGSRAT NIDWALDEN



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Während «Arbeitssicherheit» vor allem den Schutz der Mitarbeitenden vor Unfällen und Berufskrankheiten umfasst, soll «Gesundheitsschutz» die Mitarbeitenden vor physischen und psychischen Überbelastungen am Arbeitsplatz und den daraus folgenden sogenannten «arbeitsassoziierten Erkrankungen» schützen.

Auswirkungen auf die Gesundheit

Psychische und physische Belastungen werden durch verschiedenste Faktoren verursacht, welche miteinander in Wechselwirkung stehen. Sehr starke berufliche Belastungen und Beanspruchungen kombiniert mit individuellen, sozialen und wirtschaftlich-gesellschaftlichen Faktoren können die Gesundheit beeinträchtigen. Sie führen vorwiegend zu folgenden Gesundheitsproblemen mit möglichen Langzeitfolgen:

- Wirbelsäulen- und weiteren muskulurskelettalen Erkrankungen, inklusive Rheuma;
- Psychosomatischen Störungen (Kopfschmerzen, Hautproblemen, Verdauungs- und Schlafbeschwerden, Schwindelgefühlen etc.);
- Stressbedingten und weiteren psychosozialen Beschwerden (Reizbarkeit, Aggression, Isolation, Zwangsverhalten etc.);
- Herz-Kreislauf-Störungen, Gewichtsproblemen;
- Müdigkeit, Antriebslosigkeit, Erschöpfungszuständen und Burnout;
- Suchtproblemen (Alkohol, Nikotin, Drogen, Medikamente, Arbeit etc.).

Sie sind mitverantwortlich!

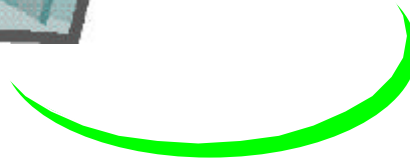
Es geht darum, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und Gefährdungen an Ihrem Arbeitsplatz und Zuständigkeitsbereich zu erkennen und zu verhüten, respektive durch geeignete Massnahmen kontinuierlich abzubauen. Fragen Sie sich, ob in Ihrem Umfeld

- ergonomisch und hygienisch einwandfreie Arbeitsbedingungen herrschen;



- die Gesundheit nicht durch schädliche und belästigende physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;
- eine übermäßig starke oder einseitige Beanspruchung vermieden wird;
- die Arbeitsabläufe geeignet organisiert sind.

Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich wohl fühlen, sind leistungsfähiger und leistungsbereiter. Melden Sie sich im Bedarfsfall bei Ihren unmittelbaren oder mittelbaren Vorgesetzten oder einer Beratungsstelle.



Work-Life-Balance – Oder wie wir es schaffen, nicht vom Hochseil zu fallen

Zunehmende Belastung und höhere Anforderungen am Arbeitsplatz erzeugen Druck und können Stress auslösen. Für viele stimmt die Worklife-Balance nicht mehr. Es fehlt am Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben. Immer mehr Mitarbeitende tun sich schwer, Job, Familie, Freunde und eigene Bedürfnisse unter einen Hut zu bringen, Umstrukturierungen lösen Ängste aus, häufig werden Überstunden geleistet, Aufträge sollten lieber bereits gestern als heute ausgeführt sein ...

Es ist wichtig, dass man sich seiner Gesundheit zuliebe mit diesem Spannungsfeld auseinandersetzt. Es gilt zu überlegen, wohin die eigene Lebenszeit fließt, ob die Balance zwischen Arbeitszeit, Freizeit und Sozialzeit stimmt. Dringendes muss von scheinbar Dringendem unterschieden werden. Man muss sich Rechenschaft darüber geben, was wesentlich ist im Leben, welche Ziele man erreichen will, wie man sich zurzeit fühlt.

Gesundheit braucht Pflege. Die eigene Lebenslust muss man sich bewahren. Wichtig ist, sich Zeit für die Familie und die Freunde zu nehmen. Sich selber und seine Leistung muss man wertschätzen!

Ihr Wohlbefinden ist uns wichtig!

Pflegen Sie am Arbeitsplatz eine aktive Feedbackkultur. Suchen Sie das Gespräch mit Ihrer vorgesetzten Person. Teilen Sie mit, wenn Sie der Meinung sind, dass Aufgaben klarer organisiert und strukturiert werden können. Sprechen Sie Konflikte an. Häufig führen vermehrte Anerkennung für die geleistete Arbeit, klare Aufträge und Zuständigkeiten, weniger Arbeitsunterbrüche und aktive Konfliktbearbeitung zu mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz und im Privatleben.

Nutzen Sie auch das jährliche Personalgespräch:

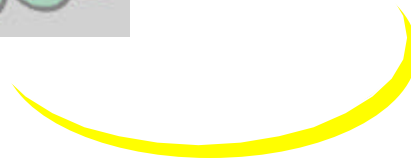
- Informieren Sie über Ihre Ziele, Probleme und eigenen Interessen.
- Wie möchten Sie Ihre berufliche Zukunft gestalten?



- Interessiert Sie seit längerem eine bestimmte Weiterbildung?
- Gibt es mangelhafte Bedingungen, die Ihre Leistungsfähigkeit einschränken?

Gehen Sie mit einer positiven Einstellung vor und ergreifen Sie bewusst diese Chance. Auch das Personalamt berät Sie gerne.

Ausgeglichenheit zwischen Beruf und Privatem ist keine Utopie, glauben Sie daran!



Sucht

Suchtentstehung und Risikofaktoren am Beispiel Alkohol

Alkohol ist eine Substanz, welche das Zentralnervensystem beeinflusst. Bei deren Konsum besteht der gewünschte Effekt darin, die psychische Befindlichkeit positiv zu beeinflussen. Es kann ein Suchtmittelmissbrauch entstehen, welcher allmählich in eine Abhängigkeit übergeht. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Betroffene frühzeitig fachliche Unterstützung erhalten.

Stress, Über- und Unterforderung oder ein schlechtes Arbeitsklima können nebst persönlichen Risikofaktoren (wie Belastungen durch die familiäre Situation oder etwa den persönlichen Umgang mit Konfliktsituationen) Arbeitnehmende dazu veranlassen, die Probleme mit dem Konsum von Alkohol «zu lösen».

Wie erkenne ich einen gesundheitsgefährdenden Alkoholkonsum?

Folgende, vor allem wiederkehrende Beobachtungen können Hinweise auf einen gesundheitsgefährdenden Alkoholkonsum sein (die Aufzählung ist nicht abschliessend):

- «Alkoholfahne»;
- morgendliches Trinken von Alkohol;
- Zittern und Unruhe, die durch die Einnahme von Alkohol reduziert werden;
- kurze, aber häufige Fehlzeiten vor/nach dem Wochenende;
- öfters kleinere Unfälle;
- Stimmungsschwankungen;
- Leistungsschwankungen und Leistungsabnahme;
- Vernachlässigung der äusseren Erscheinung.

Sind Sie der Ansicht, dass die bisherigen Ausführungen auf Sie zutreffen, so nehmen Sie Kontakt auf mit Ihrer vorgesetzten Person, Ihrem Hausarzt bzw. Ihrer Hausärztin oder wenden Sie sich an die Beratungsstelle für Suchtfragen.

Vorgesetzte nehmen eine wesentliche Schlüsselrolle ein

Einerseits haben Vorgesetzte eine Fürsorgepflicht für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden, andererseits erkennen sie meist zuerst eine Suchtproblematik. Beratungsstellen für Suchtfragen sind gerne bereit, mit Ihnen und betroffenen Mitarbeitenden im gemeinsamen Gespräch geeignete Lösungen zu erarbeiten.



Mobbing

In einem guten Arbeitsklima hat Mobbing keine Chance. Einerseits wirken sich faire und transparente Rahmenbedingungen positiv aus, andererseits ist aber auch das Engagement der vorgesetzten Person und der Mitarbeitenden selber nötig.

Was ist Mobbing?

Mobbing ist, wenn eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz von gleichgestellten, vorgesetzten oder untergebenen Mitarbeitenden schikaniert, belästigt, entwertet, beleidigt und ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird. Am Anfang eines Mobbing-Prozesses steht oft ein unausgetragener Konflikt.

Von Mobbing spricht man, wenn Handlungen systematisch, häufig und wiederholt auftreten, zum Beispiel einmal je Woche, und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Mobbing ist eine Form von Gewalt. Einmalige Vorfälle sind kein Mobbing.

Ursachen von Mobbing


- Ungenügende Kommunikation und Information;
- unklare Kompetenzenregelung;
- mangelhafte Organisation der Abläufe;
- Veränderungen am Arbeitsplatz;
- Unter- oder Überforderung bei der Arbeit;
- Angst vor Arbeitsplatzverlust;
- persönliche Frustration;
- Neid- und Konkurrenzgefühle etc.

Folgen und Auswirkungen

Mobbingopfer isolieren sich sozial immer mehr und ihr Zustand verschlechtert sich hin bis zu schweren Erkrankungen. Ausschluss der Betroffenen aus der Arbeitswelt in Form von langfristiger Krankschreibung, Frührente oder Kündigung können die Folgen sein.

Was Mobbing-Betroffene tun können

Führen Sie ein „Mobbing-Tagebuch“. Nehmen Sie Ihre Probleme ernst und suchen Sie persönliche und moralische Unterstützung



sowie Rückhalt im Kollegenkreis. Wenden Sie sich an eine fachkompetente Stelle oder Vertrauensperson, z.B. an Ihre vorgesetzte Person oder eine Person Ihres Vertrauens.

Was können Vorgesetzte tun?

Eine Interventionsmöglichkeit bei Mobbing ist, im gemeinsamen Gespräch mit der betroffenen Person nach Entlastungsmöglichkeiten zu suchen. Wichtig ist, nicht über den Kopf des Mobbing-Opfers hinweg zu handeln oder über diese Person zu reden, sondern mit ihr. Dabei ist eine neutrale, nicht wertende oder beschuldigende Haltung einzunehmen.

Was können Zeugen oder Mitbeteiligte tun?

Nicht hinter jedem Symptom steckt wirklich Mobbing, aber es lohnt sich, genauer hinzuschauen, die Konflikte zu erkennen und Gespräche mit Betroffenen und dem Kollegium zu suchen. Erst wenn Konflikte erkannt werden, können sie angegangen werden. Wichtig ist, zuhören können und reden lassen, also sich Zeit zu nehmen und die Betroffenen in einer neutralen, nicht wertenden Haltung zu unterstützen.



Sexuelle Belästigung

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz sind unerwünschte Annäherungsversuche jeder Art, sei dies in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen oder/und Handlungen, die von betroffenen Personen als beleidigend, unangemessen und belästigend empfunden werden.

Verschiedene Formen von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz sind möglich:


- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornographischem Material;
- anzügliche Bemerkungen und Witze;
- scheinbar zufällige Körperberührungen sowie jeder unerwünschte Körperkontakt;
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht;
- Verfolgungen innerhalb und ausserhalb des Betriebes;
- Versenden von belästigenden E-Mails oder SMS;
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhungen von Nachteilen einher gehen;
- Erpressungen;
- sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung.

Sexuelle Belästigung ist kein Flirt

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Liebe oder einem Flirt am Arbeitsplatz zu tun. Sowohl Frauen wie Männer können grundsätzlich sehr wohl zwischen einem Flirt und einer Belästigung unterscheiden.

Wer ist betroffen und wer belästigt?

Betroffen können alle sein. Dies unabhängig vom Alter, Zivilstand, Aussehen, Geschlecht, der Ausbildung oder der beruflichen Position. Wer belästigt, entspricht nicht einem bestimmten Menschentyp. Es können Vorgesetzte sein, die ihre Machtposition ausnutzen oder Personen auf derselben Hierarchiestufe.



Wirkungen und Folgen sexueller Belästigung

Depressionen, Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen, Hauterkrankungen und Magenbeschwerden können sich auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zurückführen lassen. Bei manchen Personen führen die gesundheitlichen Probleme zu Arbeitsunfähigkeit, was ihre Anstellung gefährden und ihre berufliche Laufbahn beeinträchtigen kann. Sexuelle Belästigung verschlechtert zudem das Arbeitsklima, verunsichert die Betroffenen und schüchtert diese ein.

Was tun, wenn Sie sexueller Belästigung ausgesetzt sind?

Schnell reagieren, nicht einfach zuwarten. Machen Sie sachlich und deutlich klar, dass Sie das unerwünschte Verhalten nicht tolerieren wollen. Suchen Sie Rückhalt und sprechen Sie mit Personen am Arbeitsplatz, denen Sie vertrauen. Sprechen Sie mit anderen Personen am Arbeitsplatz, denn oft tritt zu Tage, dass auch andere belästigt werden. Führen Sie ein protokollartiges Tagebuch, in welchem Sie die einzelnen Vorfälle genau aufzeichnen, so erhalten Sie eine Dokumentation, die Sie für weitere Schritte benötigen, z.B. in einem Gespräch mit Vorgesetzten oder letztlich vor Gericht.





Kanton Obwalden

Kontaktadressen

Personalamt Obwalden 041 666 62 64
personalamt@ow.ch

Joe Amrhein, 041 666 63 53
Personalleiter joe.amrhein@ow.ch
Andrea Krummenacher, 041 666 62 64
Personalfachfrau andrea.krummenacher@ow.ch
Myriam Anderes-Durrer, 041 666 64 21
Personalfachfrau myriam.anderes@ow.ch

Weitere Anlaufstellen:

Technische Inspektorate 041 666 63 36
Thomas Häcki technischeinspektorate@ow.ch

Fachstelle Gesundheitsförderung und Prävention OW/NW 041 666 64 61
gesundheitsfoerderung@ow.ch

Barbara Etienne barbara.etienne@ow.ch
Zoe Schorno zoe.schorno@ow.ch
Lydia Hümbeli lydia.huembeli@ow.ch

Fachstelle für die Gleichstellung OW/NW 041 666 60 61
Astrid Sigrist astrid.sigrist@ow.ch

Sozialamt 041 666 64 62
Anton Pfleger anton.pfleger@ow.ch
Silvia Mengelt silvia.mengelt@ow.ch

Suchtberatung 041 666 64 60
Esther Rüfenacht Schöpfer esther.ruefenacht@ow.ch

Die obigen Auslaufstellen vermitteln Ihnen kostenlos:

- Informationen
- Weitere Adressen von Fachstellen
- Beratung

Sie können auf die Verschwiegenheit der Anlaufstellen zählen!