

HUMAN

WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!
Mit großer Freude präsentieren wir Ihnen die erste Ausgabe der Zeitung „HUMAN WORKS“, die wir Ihnen ab jetzt regelmäßig zusenden.



Gerhard Klicka

Das enorme Potenzial und Wissen älterer MitarbeiterInnen zu erhalten, auszubauen und zu nutzen ist das Ziel eines EU-geförderten Projekts von IBG.

Unter dem Motto „Erfahrung hat Zukunft“ hat ein ExpertInnenteam von IBG 15 klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) darin unterstützt, ideale Bedingungen dafür zu schaffen, dass mehrere Generationen gemeinsam die bestmögliche Leistung bringen. Spezielle Maßnahmen für die unterschiedlichen Altersgruppen tragen dazu bei, das Arbeitsvermögen der MitarbeiterInnen möglichst lange zu erhalten und die Unternehmensziele gemeinsam zu erreichen.

Altern als Umbauprozess – ein enormes Potenzial

„Wirtschaftlicher Erfolg, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit hängen immer mehr von der Bereitschaft der Unternehmen ab, ihre Personalplanung den neuen Herausforderungen des Alterwerdens anzupassen“, erklärt IBG-Gesellschafterin Irene Kloimüller. IBG sieht Altern als Umbau-, nicht als Abbauprozess. Damit ist es laut der Expertin für Generationenbalance aber wichtig, dass Unternehmen für jede Altersgruppe optimale Arbeitsbedingungen anbieten. Denn es sind individuelle und arbeitsbezogene Kriterien, die den einen alt und die andere jung aussehen lassen. Wissen und Lebenserfahrung der Älteren sind laut Kloimüller fundiert, die Persönlichkeit gereift, geistig- soziale und kommunikative Fähigkeiten gewachsen. Das könne, richtig eingesetzt, eine große Unterstützung für das Unternehmen sein: „Durch ihre Erfahrung können Ältere einen ‚kühlen Kopf‘ in schwierigen oder komplexen Arbeitssituationen bewahren, wenn Jüngere längst an die Decke gehen oder in Verzweiflung geraten“, erklärt Kloimüller.

So nützt die Generation 45+ dem Unternehmen

IBG hat im Rahmen des EQUAL-Projekts „Erfahrung hat Zukunft. Generation 45+: Chance für Unternehmen und Beschäftigte“ 15 Wiener

Sie finden darin Themen, die uns als Beratungsunternehmen wichtig sind und sie beim Erreichen Ihrer Unternehmensziele unterstützen. Seit 1995 beschäftigt sich IBG mit dem größten Kapital eines Unternehmens - seinen MitarbeiterInnen. Nur wenn sie entsprechend gefördert werden und ihre Gesundheit erhalten bleibt, können sie den wichtigsten Beitrag zum Wert ihres Unternehmens leisten: ihr Arbeitsvermögen.

Der Themenschwerpunkt „Generationenbalance“ der ersten Ausgabe gibt Ihnen Hinweise, wie Sie das Arbeitsvermögen älterer MitarbeiterInnen erhalten und steigern können, und damit noch zu deren Gesundheit beitragen. Die demographischen Veränderungen verlangen von uns, dieses Thema intensiv zu diskutieren. Altern ist ein Umbauprozess - die Fähigkeiten verschieben sich, Erfahrung und Gelassenheit machen ältere MitarbeiterInnen zu wichtigen Partnern im Betrieb. Wir zeigen Ihnen Wege, ein „Drei-Generationen-Unternehmen“ sicher zum Erfolg zu führen.

Weitere Management-Themen, Berichte aus den Bundesländern, Gastkommentare und Interviews mit ExpertInnen runden den Themenbogen ab. Darüber hinaus finden AllergikerInnen Tipps von unseren ÄrztInnen, damit Ihre MitarbeiterInnen ohne tränende Augen durch das Frühjahr kommen.

Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre!

Ihr Gerhard Klicka
Geschäftsführer



Gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen

Erfahrung hat Zukunft

Betrieben zu einem Start in ein erfolgreiches generationengerechtes Unternehmen verholfen. „Das Ziel war, MitarbeiterInnen der Generation 45+ langfristig und nachhaltig im Arbeitsprozess zu halten“, erläutert Irene Kloimüller, die das Projekt gemeinsam mit der IBG-Expertin Sandra Krabb geleitet hat. „Wir haben Arbeitsbedingungen, -prozesse und Aspekte der Unternehmenskultur beleuchtet, die Arbeitsfähigkeit und Motivation „älterer“ MitarbeiterInnen im Unternehmen beeinflussen“, ergänzt Krabb. Erfragt wurden auch die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen.

„Schon im Vorfeld hat sich herausgestellt, dass die Unternehmensführung, aber auch die MitarbeiterInnen selbst das enorme Potenzial von erfahrenen Kräften erst erkennen müs-

sen“, schildert Sandra Krabb die Anfangsphase des Projekts. „So waren wichtige Themen im Projekt der Information und Sensibilisierung im Unternehmen sowie der Sicherung und Weitergabe von Wissen gewidmet.“ Ein zentraler Punkt war auch die Qualifizierung und Weiterbildung. Hier sei etwa auf unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten sowie ein lebensphasengerechtes Angebot zu achten, so Krabb: „Ältere MitarbeiterInnen werden oft abgeschreckt, weil die Weiterbildungsmöglichkeiten auf junges Publikum abgestimmt sind.“

Bedürfnisse erkennen, Erfahrung schätzen

In Einzelgesprächen, Präsentationen und Workshops wurden die Führungskräfte der 15

Fortsetzung Seite 2

■ Interview mit Monika Langthaler, brainbows

Monika Langthaler hat mit ihrem Unternehmen brainbows am Pilotprojekt „Erfahrung hat Zukunft“ teilgenommen, um den Änderungen der Bevölkerungsstruktur rechtzeitig zu begegnen. Im Interview beschreibt sie, was sich seitdem für sie und ihre MitarbeiterInnen verändert hat.

Seite 2

■ Arbeitspsychologie bei H&M

Um die MitarbeiterInnen in den Shops der Modekette vor Stress zu bewahren, steht ihnen jetzt professionelle Hilfe zur Seite. Die Geschäftsführung trägt damit wesentlich zur Gesundheit ihrer 2.500 Angestellten in Österreich bei und demonstriert deren Wertschätzung.

Seite 3



Foto: brainbows

MitarbeiterInnen sind unser größtes Kapital

Interview mit Monika Langthaler, geschäftsführende Gesellschafterin brainbows

Gemeinsam mit 14 anderen KMU hat „brainbows – the information company“ am IBG-Projekt „Erfahrung hat Zukunft – Generation 45+: Chance für Unternehmen und Beschäftigte“ teilgenommen.

HUMAN WORKS: Frau Langthaler, Sie haben mit brainbows am EQUAL-Projekt teilgenommen. Was hat Sie dazu bewogen?

Die Bevölkerungsstruktur ändert sich – die Menschen werden älter und bleiben länger im Unternehmen. Wir wollen das Potenzial älterer MitarbeiterInnen nutzen und Bedingungen schaffen, die Angehörige der Generation 45+ dabei unterstützen, weiter gerne und gut bei uns mitzuarbeiten. Jüngere können von Älteren viel lernen – damit das in Unternehmen möglich ist, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Das Projekt, das uns im Vorfeld sehr interessant präsentiert wurde, hat uns dabei unterstützt, geeignete Bedingungen zu schaffen.

HUMAN WORKS: Die MitarbeiterInnen von brainbows gehören nicht der Generation 45+ an. Warum haben Sie trotzdem an EQUAL teilgenommen?

Unsere MitarbeiterInnen sind unser großes Kapital. Wir wollen uns mit ihnen weiterentwickeln und spannende Projekte erarbeiten. Das Betriebsklima ist uns sehr wichtig. Daher wollen wir uns schon jetzt darauf vorbereiten, dass zu MitarbeiterInnen, die viele Jahre im Unternehmen sind, jüngere kommen. Derzeit ist unser „ältester“ Mitarbeiter 45 Jahre alt, das heißt, ein Generationenwechsel steht uns noch bevor. Dafür wollen wir rechtzeitig gewappnet sein, um ein Zusammenwirken aller Altersgruppen im Unternehmen möglich zu machen.

HUMAN WORKS: Was war für Sie das Besondere an dem Projekt?

Wir haben individuelle Interviews mit den MitarbeiterInnen geführt und sehr wichtige Antworten bekommen, die uns den Weg für Veränderungen gewiesen haben. Wir von der Geschäftsführung haben bereits erste Konsequenzen gezogen. Top-Down-Veränderungen sind nur dann möglich, wenn die Führung über die Bedürfnisse, die Wünsche und die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen Bescheid weiß. Das war für uns ein wichtiger Aspekt in

dem Projekt und ein Ziel, das wir uns gleich am Beginn gesetzt haben.

HUMAN WORKS: Was hat sich durch das Projekt in Ihrem Unternehmen verändert?

Wir haben bereits einige Maßnahmen gesetzt, die sich im Zuge von EQUAL als gut und wichtig herauskristallisiert haben. Dazu gehört mehr Struktur bei MitarbeiterInnen-Gesprächen, so dass wir exakt das herausfinden können, was wir wissen wollen.

Wir kommunizieren unsere Unternehmensziele aktiver an die MitarbeiterInnen, so dass auch sie unternehmerisch denken und verantwortungsvoll – im Sinne dessen, was wir erreichen wollen – handeln. Der Aufbau eines Wissensmanagement-Systems hilft uns, dass erarbeitetes Wissen nicht verloren geht, sondern weitergegeben wird – das wird auch später wichtig, wenn mehrere Generationen bei brainbows tätig sind. Besonders nützlich war auch die ergonomische Beratung, die unsere MitarbeiterInnen in Anspruch nehmen konnten. Das hat dazu geführt, dass wir teilweise neue Bürostühle angeschafft haben.

Fortsetzung von Seite 1

Betriebe an das Thema „Mehr-Generationen-Unternehmen“ herangeführt. Verständnis für die Bedürfnisse der älteren MitarbeiterInnen wurde im Rahmen des Projektes geschaffen und der Blick für die enormen Vorteile erfahrener KollegInnen geschärft. Schließlich wurde jedes Unternehmen hinsichtlich betrieblicher Daten, interner Kommunikation sowie Beschaffenheit der Arbeitsplätze analysiert.

„Das Projekt hat zu einer völlig anderen Wahrnehmung älterer MitarbeiterInnen in den Unternehmen geführt“, betont Krabb. Die erfahrenen Kräfte wurden dazu eingeladen, ihr Wissen an die jungen weiterzugeben – Produktionsabläufe detailliert zu beschreiben, ihre Erfahrung zu teilen. So werden künftig Doppelgleisigkeiten vermieden. Individuelle Wissensmanagement-Systeme wurden in den Unternehmen eingeführt. Ältere MitarbeiterInnen wurden als MentorInnen für jüngere eingesetzt. „Das ist einerseits wertschätzend für die MentorInnen, gleichzeitig aber auch für neue MitarbeiterInnen eine große Hilfe bei der Integration in unser Unternehmen“, zeigt sich eine TeilnehmerIn von dem Projekt angetan.

Um auch auf die körperlichen Bedürfnisse der älteren MitarbeiterInnen Rücksicht zu nehmen, wurden die ergonomischen Gegebenheiten der Arbeitsplätze untersucht. Als Sofortmaßnahme wurden etwa von einem der Pilotbetriebe umgehend neue Bürostühle angeschafft. „Wir konnten mit dem Projekt zeigen, dass es keiner teuren Umstrukturierungen bedarf, um ein Unternehmen zum angenehmen Arbeitsplatz für mehrere Generationen zu machen. Am Ende gewinnen alle: Führungskräfte, MitarbeiterInnen und das Unternehmen selbst“, sind sich Sandra Krabb und Irene Kloimüller einig.

H&M: Psychologische Beratung für MitarbeiterInnen

Profi-Hilfe bei Stressgefahr

Mit arbeitspsychologischer Beratung unterstützt IBG die MitarbeiterInnen der Modekette H&M. Unter anderem wurde eine Telefon-Hotline eingerichtet, die Stress-Situationen abfedert



Foto: H&M Internetauftritt

Immer entspannt: Schaufensterpuppen im Modehaus.

Die neue Kollektion hängt in den Regalen und die KonsumentInnen stürmen die Geschäfte – das Frühjahr ist bei H&M eine der arbeitsintensivsten Jahreszeiten. Da heißt es für die MitarbeiterInnen, dem Ansturm stand zu halten, freundlich zu sein, Fragen zu beantwor-

ten und dabei die gewohnten H&M-Services zu bieten. Doch damit sind sie ab heuer nicht mehr auf sich alleine gestellt. Professionelle arbeitspsychologische Beratung federt bei den ShopmitarbeiterInnen Krisen ab, wenn es einmal zu eng wird.

„Wir wissen, wie wichtig unsere MitarbeiterInnen sind. Sie vertreten die Marke nach außen und sind die ersten AnsprechpartnerInnen für unsere Kunden“, erklärt Claudia Oszwald, Geschäftsführerin von H&M Österreich. „Es ist für sie selbstverständlich, freundlich und hilfsbereit zu sein. Dabei wollten wir sie noch mehr unterstützen und ihnen zeigen, dass sie auf uns zählen können. Wir wollen aber nicht abwarten, bis es zu spät ist, sondern präventive Maßnahmen setzen und ihnen auch vermitteln: Das Angebot ist da – denn schon das hilft, Stress zu vermeiden.“

So wurde etwa eine Hotline eingerichtet, bei der H&M-MitarbeiterInnen anonym Unterstützung finden. „Ziel ist, die psychische und psychosomatische Gesundheit am Arbeitsplatz zu sichern“, erklärt dazu Regina Nischam, Leiterin der Arbeitspsychologie bei IBG. „Arbeit soll unserem Leben Sinn geben, uns gesund erhalten und Spaß und Freude bereiten - dabei hilft die Arbeitspsychologie.“

Stress entsteht auch durch Belastungen, auf die der Arbeitgeber keinen direkten Einfluss hat, wie Probleme in Partnerschaft und Familie, persönliche Krisen und emotionale Probleme. „Das alles spielt in den Arbeitsalltag hinein und oft reicht es schon, darüber sprechen zu können“, so Regina Nischam. Das arbeitspsychologische Angebot gilt für alle MitarbeiterInnen von H&M, ist kostenlos, streng vertraulich und anonym.

MEINUNG von AUSSEN



Foto: Energie AG

Wolfgang Sigl
Energie AG Oberösterreich Personal Services

► Bei einer Mitarbeiterbefragung haben wir festgestellt, dass jeder zweite Mitarbeiter Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung wichtig findet. Das haben wir ernst genommen und im März 2005 ein Pilotprojekt zusammengestellt, das mit der Unterstützung von IBG die entsprechenden Maßnahmen ausarbeitet und umsetzt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Generation 45+, zudem wird Gesundheitsförderung nachhaltig in die Prozesse und Abläufe im Unternehmen integriert.

Pilotprojekt mit großer Glaubwürdigkeit

Mit IBG haben wir einen Partner gefunden, der uns das ganze Projekt über begleitet. Beginnend bei Vorbereitung und Kick-Off, über die Aufbereitung der Erkenntnisse aus den Projektgruppen bis hin zu Leitung und Moderation der Gesundheitszirkel haben wir ein Expertenteam zur Seite. Die eingesetzten Maßnahmen werden wieder evaluiert, so dass wir gleich erkennen können, was uns und den 1.800 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Projekt am Ende gebracht hat. Intern kann man schon vor Projektende im Herbst 2009 Erfolge sehen: Die Arbeit ist in der gesamten Belegschaft akzeptiert, bei der Unternehmensleitung konnten wir glaubwürdig darstellen, dass wir die Maßnahmen zügig umsetzen werden.

Kompetente Unterstützung

Das fachliche Know-how des IBG-Teams gibt uns die Sicherheit, dass wir mit dieser Begleitung auf dem richtigen Weg sind. Die Flexibilität in der Unterstützung bei der Projektsteuerung und das strukturierte Vorgehen im Projektmanagement kommt uns sehr entgegen – ebenso wie die Entwicklung kreativer Ideen. Zusätzlich werden auch Initiativen in das Projekt eingebunden, die im Betrieb bereits erfolgreich laufen. Durch das Projekt wurde in der Energie AG Oberösterreich, die bereits ein sozial verantwortliches Unternehmen ist, ein moderner gesundheitsfördernder Ansatz geschaffen. Führung und MitarbeiterInnen wurden schon in der ersten Projektphase für aktuelle Gefahren und Ressourcenpotenziale zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisiert. Wir haben gelernt, das Miteinander zu unterstützen – vor allem zwischen den Generationen. So gibt es jetzt auch bei uns ein Bewusstsein für ein gesundes Alterwerden im Betrieb. Gesundheit ist jetzt ein vorrangiges Thema in der Energie AG Oberösterreich! ■

IBG berät die Energie AG bei der Umsetzung des Projektes „Energy@work - Mit allen Generationen gesund in die Zukunft“. Das Projekt wird vom Fonds gesundes Österreich gefördert.

Punktgenau

Längere Arbeitszeiten: Rechenfehler mit Folgen



Foto: IBG

Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

Natürlich wäre es eine einfache Rechnung: Wer länger arbeitet, leistet mehr und bringt damit dem Unternehmen Gewinn. Ein Faktor muss dabei aber berücksichtigt werden: Wir Menschen sind nach sozialen, emotionalen, kognitiven und biologischen (inkl. chemischen und physikalischen) Gesetzen gebaut. Mit der Dauer des Arbeitstages sinkt die Leistungsfähigkeit, weil abhängig von der Dauer des Verbrauchs vor. Die Leistung pro Stunde sinkt und gleichzeitig erhöht sich aufgrund der Ermüdung das Risiko von Fehlern und Schaden.

„Der Stress mocht an ganz potschert und dann fällt da was ob“, trifft es eine Fließbandarbeiterin in der Montage. In den meisten Arbeitswelten sind Anforderungen und Dynamik auf acht Stunden-Arbeitstage hin „optimiert“. Eine Ausdehnung führt daher zu Überforderung, innerem

Rückzug, Demotivation, Schonhaltung, Konflikten, Krankheit, also zur Kontraproduktivität. Chronischer Stress untergräbt das Arbeitsvermögen, statt es nachhaltig zu sichern.

Besonders gilt das für ArbeitnehmerInnen der Generation 45+. Körperliche Kapazitäten, Stresstoleranz und Nachtschichtverträglichkeit sinken, die Ermüdung kommt früher. Daher sollten sich die Arbeitstage mit dem Alter verkürzen.

Die Lösung liegt in der Wahlmöglichkeit. Die quantitativen Arbeitsanforderungen sollten ergonomisch an der Altersgruppe 45+ auszurichten sein mit einer Wahlmöglichkeit für jene, die mehr arbeiten wollen und können. Sinnvoll ist der acht Stunden-Arbeitstag mit der Möglichkeit, freiwillig vier Stunden mehr zu leisten, oder weniger.

Das bringt mehr Arbeitsplätze und senkt Stress - ohne Erhöhung der Personalkosten. Anwesenheit ist noch nicht Produktivität. Sinnvoll erwiesen hat sich in unseren Praxisprojekten „Mehr Freizeit für etwas weniger Geld“. Nur wenn die Menschen die Arbeit länger bewältigen können, werden sie es auch wollen.

Generationenbalance

Höchste Produktivität durch beste Entwicklung



Foto: Japierimages

Gegenseitig voneinander lernen – ein Vorteil für alle Generationen.

Der Managementansatz Generationenbalance hilft Unternehmen dabei, Arbeitsvermögen und Potenziale aller Generationen zu entfalten und die Arbeitsanforderungen entsprechend lebensphasengerecht zu gestalten. Wissenschaftliche Grundlage der Generationenbalance ist „Productive Ageing“, die ein produktives Älterwerden im Arbeitsprozess sieht. Die Theorie dahinter: Persönliche Produktivität im Arbeitsprozess bildet die Grundlage für Leistung wie Gesundheit – erst die Behinderung von Produktivität macht krank.

Diese Faktoren ermöglichen den MitarbeiterInnen jeder Altersgruppe im Unternehmen, ihre Leistung optimal zu bringen:

- längerer Verbleib älterer MitarbeiterInnen im Arbeitsprozess
- nachhaltige Aufnahme junger Nachwuchskräfte
- systematische Weitergabe von Wissen und Erfahrung
- Sicherung der Team- und Beziehungsqualität
- ergonomisch altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes

Burnout-Fragebogen

Ist Ihre Arbeit für Sie tatsächlich noch erfüllend?

© Dr. Günther Posanigg

Bitte beantworten Sie die Fragen nach Ihrem ersten Impuls, bleiben Sie bei Ihrem Gefühl – geben Sie an, wie oft die Aussage in den letzten vier Wochen zutreffend war! Tragen Sie die Punkteanzahl in der Spalte rechts ein und addieren Sie zuletzt.	fast nie	selten	manchmal	häufig	fast immer
1. Ich habe allgemein zuviel Stress in meinem Leben.	1	2	3	4	5
2. Durch meine Arbeit muss ich auf private Kontakte und Freizeitaktivitäten verzichten.	1	2	3	4	5
3. Auf meinen Schultern lastet zu viel.	1	2	3	4	5
4. Ich leide an chronischer Müdigkeit.	1	2	3	4	5
5. Ich habe das Interesse an meiner Arbeit verloren.	1	2	3	4	5
6. Ich handle manchmal, so als wäre ich eine Maschine. Ich bin mir selbst fremd.	1	2	3	4	5

Mit diesem Test können Sie überprüfen, ob Sie Burnout-gefährdet sind. Die vollständige Version dieses ausführlichen Fragebogens finden sie unter „iTests“ auf unserer Homepage www.ibg.co.at.



Foto: Japierimages

Stressmanagement beugt Burnout vor.

Burnout: Wenn nichts mehr geht

Das Burnout-Syndrom betrifft längst nicht mehr nur Menschen, die in sozialen oder so genannten „Mensch-zu-Mensch-Berufen“ arbeiten. ManagerInnen sind von der schweren Erschöpfung ebenso betroffen wie Angestellte, MitarbeiterInnen der IT-Branche trifft es wie ÄrztInnen, KindergärtnerInnen oder PflegerInnen. Es kommt nicht auf den Beruf an, sondern darauf, wie die Arbeit erlebt wird und was man daraus macht, sagt IBG-Expertin Theresia Gabriel: „Personen, die aktiv und direkt mit Belastungen umgehen, haben ein geringeres Ri-

siko.“ Dazu gehören etwa jene, die stresshafte Situationen zu ändern versuchen, bestimmte Stressfaktoren beeinflussen oder eine positive Einstellung entwickeln können.

Eine wichtige Möglichkeit, die totale Erschöpfung zu vermeiden, ist, über den Stress im Job zu sprechen. Doch obwohl Burnout allgemein bekannt und längst aus dem Tabubereich gehoben ist, fällt es vielen Betroffenen noch immer schwer, darüber zu reden, bevor nichts mehr geht.

IBG-TALK
THEMA BURNOUT

IBG veranstaltet dazu im April 2007 eine Gesprächsrunde mit der Burnout-Expertin Theresia Gabriel, Gabriele Walsch und weiteren Diskussionspartnern. Der Talk findet in den Räumen des Club Cuvée, Wipplinger Straße 29/3, 1010 Wien statt. Der genaue Termin wird gesondert bekannt gegeben. Sie sind zu dieser Veranstaltung herzlich willkommen!

Personal + Intern + Personal + Intern + Personal + Intern + Personal + Intern



AUFSTIEG Regina Nicham

Die Arbeits- und Gesundheitspsychologin Regina Nicham hat bei IBG die Leitung des Bereichs Arbeitspsychologie übernommen. Das Aufgabengebiet der 32-Jährigen umfasst unter anderem Seminare zu unterschiedlichen Aspekten des Arbeitslebens, Einzel- und Gruppenberatung, Notfall- und Sicherheitspsychologie sowie Führungskräfte-Training und -Coaching.

Eine neue Herausforderung sieht Regina Nicham in der Weiter- und Neuentwicklung von Produkten in ihrem Fachbereich und in der Verantwortung und fachlichen Unterstützung ihrer MitarbeiterInnen. „Ich freue mich auf die zusätzlichen Möglichkeiten, mitzugestalten und mich fachlich einzubringen“, so die Psychologin zu ihrer neuen Aufgabe. „Es fasziniert mich, mehr Einblick in die einzelnen Bereiche und die Möglichkeit zu einer besseren Vernetzung zu haben“. Viele Unternehmen sind sich der steigenden psychischen Belastungen ihrer MitarbeiterInnen bereits bewusst und greifen daher immer öfter auf das umfassende Angebot der Arbeitspsychologie zurück.

Regina Nicham setzt sich zum Ziel, auch weiterhin Bewusstsein und Sensibilität in diesem Bereich beim Kunden zu schaffen und zu erhalten.

Kesselexplosion: Lebensretter im Chemiepark Linz



Abtransport des geretteten Mitarbeiters.

Linz. Zur rechten Zeit am rechten Ort waren drei Mitarbeiter des arbeitsmedizinischen Zentrums von IBG im Chemiepark Linz, als ein Kessel explodierte und mehrere Männer schwer verletzte. Die Ärzte Jasim Kicin und

Manfred Lindorfer sowie der Notfallsanitäter Johann Dopler konnten einen lebensgefährlich verletzten Mitarbeiter bergen und erstversorgen, bis die Rettungskräfte eintrafen.

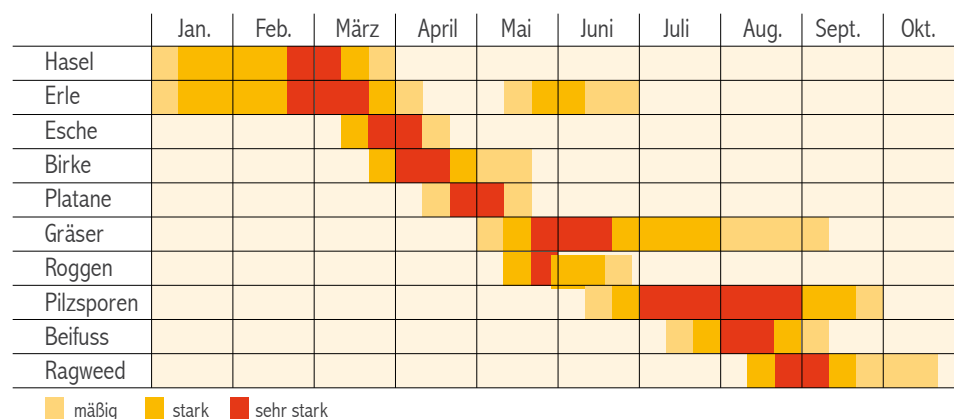
„In einer solchen Situation zählt jede Sekunde. Die rasche Bergung des Verletzten aus diesem gefährlichen Bereich war die Voraussetzung dafür, dass dieser in stundenlangen Operationen stabilisiert werden konnte und mittlerweile wieder auf dem Weg der Besserung ist“ kommentiert Mediziner Lindorfer den Vorfall. Das Unternehmen AMI Agrolinz Melamine International, dessen Mitarbeiter gerettet werden konnte, dankte dem Team für „überdurchschnittliche Fachkompetenz, Einsatz und vor allem Menschlichkeit“.

Pollenalarm! So können Sie die lästigen Reizauslöser fernhalten

Die Luft wird wärmer, bunte Blumenwiesen und grüne Bäume entschädigen uns für das Grau des schneelosen Winters und ziehen uns ins Freie. Für viele ist die Freude über die Farbenpracht allerdings getrübt: Sobald die Temperatur steigt, beginnt die Leidenszeit für Pollenallergiker.

Doch der Reiz auf die Schleimhäute kann mit ein paar einfachen Tipps verringert werden. Typische Beschwerden bei Pollenallergie sind tränende und juckende Augen, Niesattacken mit rinnender oder verstopfter Nase, Hautreizungen bis hin zu Asthmaanfällen. Heuschnupfen sollte immer von einem Arzt abgeklärt und behandelt werden, raten ExpertInnen.

Die Diagnose erfolgt durch eine Blutuntersuchung und einen Hauttest. Durch eine Überprüfung der Lungenfunktion wird festgestellt, ob es sich eventuell bereits um Asthma handelt. Der Arzt/die Ärztin kann Antiallergika bzw. Antihistaminika verschreiben. Die beste Therapie ist aber, den Kontakt mit den Allergieauslösern möglichst einzuschränken. Der Pollenflugkalender ist sinnvoll, wenn Sie wissen, wogegen Sie allergisch sind, und zeigt Ihnen, wann welche Pflanze blüht.



Pollenflugkalender 2007

■ mäßig ■ stark ■ sehr stark

- Halten Sie sich so wenig wie möglich im Freien auf
- Waschen Sie Ihr Haar täglich, um es von Pollen zu befreien
- Schlafen Sie bei geschlossenem Fenster
- Bewahren Sie Kleidung, mit der Sie im Grünen waren, nicht im Schlafzimmer auf
- Tragen Sie eine Sonnenbrille, um Ihre Augen zu schützen
- Während der Blütezeit Ihres Allergie-Auslösers möglichst in die Berge oder ans Meer

- A Gesundheit auf Englisch?
- B Worin spiegelt sich der Umgang mit Werten im Unternehmen wider?
- C Wie nennt man die Entscheider-Gruppe in einem Unternehmen?
- D In welcher Vermögensdarstellung sollte der Unternehmenswert Gesundheit stehen?
- E Worauf sind Unternehmen ausgerichtet?

A ▶						1				
B ▶						2				
C ▶						3				
D ▶						4				
E ▶						5				

Kreuzworträtsel

Bitte tragen Sie die richtigen Antworten in die weißen Kästchen ein. Die Zahlen von eins bis fünf ergeben das Lösungswort - einen Begriff, der sich in unserem Beratungsansatz widerspiegelt und auch sehr viel mit dieser Zeitung zu tun hat.

Wenn Sie das Lösungswort gefunden haben, geben Sie es auf unserer Homepage www.ibg.co.at unter der Rubrik „Kundenzugang“ ein.

Sie nehmen damit an der Verlosung einer kostenlosen MitarbeiterInnen-Befragung mittels Human Work Index © - dem Managementsystem für ein optimales Arbeitsvermögen - in Ihrer Abteilung teil! Weiters haben Sie die Möglichkeit, kostenlos per Online-Fragebogen

NEWS

Gesundheitszirkel

Lenzing. MitarbeiterInnen der Lenzing Plastics GmbH und Fasertechnik haben in einem Gesundheitszirkel Maßnahmen entwickelt, um Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten „gesünder“ zu machen. Unterstützt wurden sie bei der ersten Arbeitsgruppe dieser Art von Helmut Stadlbauer und Esther Domburg von IBG. Nun geht es an die Umsetzung der entwickelten Maßnahmen. Ziel der Gesundheitszirkel ist die Verbesserung von Gesundheit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Rückentraining

St. Pölten. Bewegungen, die in der Brückenmeisterei St. Pölten zum Alltag gehören, wie das Heben von Sandsäcken oder Steinen, schaden dem Rücken und führen zu Abnutzung und Schmerzen. Um den Bewegungsapparat gesund zu erhalten, wurden mit Unterstützung von IBG-Expertin Esther Domburg Ergonomieanalysen durchgeführt und optimale Abläufe für Heben und Bewegen erarbeitet. In Workshops wurden den MitarbeiterInnen zusätzlich Übungen zur Dehnung und Kräftigung der Rückenmuskeln vermittelt. Die TeilnehmerInnen waren nach eigenen Angaben begeistert und sind motiviert, sich künftig gesünder zu bewegen.

Ihre persönliche Arbeitsbewältigung mittels Arbeitsbewältigungsindex zu bestimmen.

An der Verlosung nehmen alle Personen teil, die bis zum 30.05.2007 das Lösungswort mit Angabe ihrer Daten auf unserer Homepage eingetragen haben. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Der/Die GewinnerIn wird persönlich verständigt. Die richtige Lösung des Rätsels finden Sie im nächsten HUMAN WORKS.

IMPRESSUM:

Konzeption, Produktion: Relations Event & Networking GmbH, Wipplingerstraße 29/3, 1010 Wien, Mail: office@relations.at; **Herausgeber:** IBG - Institut für humanökologische Unternehmensführung GmbH, Mariahilferstr. 50/14, 1070 Wien, Tel. +43 (1) 5243751-0, Fax.: +43 (1) 5243751-22, Mail: info@ibg.co.at; **Druck:** remaprint