

HUMAN

WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!
Das Thema „Gesunde MitarbeiterInnen“ umfasst nicht nur den körperlichen, sondern auch den seelischen Zustand unserer KollegInnen.



Gerhard Klicka

Wer seine Arbeit KANN, WILL und DARF, bringt ein hohes Maß an persönlicher Produktivität ins Unternehmen ein und fördert dazu noch seine Gesundheit. „Gesundheit ist das höchste Gut“ gilt daher für alle Betriebe, egal ob Handel oder Dienstleister. In produzierenden Unternehmen ist es daher besonders wichtig, die MitarbeiterInnen zu unterstützen, wenn es darum geht, etwa Schäden durch Fehllhaltung etc. vorzubeugen.

Wir widmen daher diese Ausgabe von HUMAN WORKS dem Thema MitarbeiterInnengesundheit. Angefangen bei der Arbeitsmedizin bis hin zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Schließlich bedeutet betriebliche Gesundheitsvorsorge eine Menge Vorteile und eine langfristige positive Entwicklung, die sich auch in höheren Gewinnen niederschlägt. Unternehmen ersparen sich Krankheits- und Risikokosten, darunter fallen Krankenstände, Renten und Kuren. Die Produktivität wird gesteigert und damit steigt auch der Ertrag.

Zu einem Arbeitstag – egal ob am Computer, im Außendienst oder an einer Produktionsmaschine – gehören auch Pausen. Sie sind – und das ist mir besonders wichtig – eine Führungsaufgabe. Studien haben ergeben, dass kürzere und häufigere Pausen effektiver sind als seltene längere. Warum das so ist, erfahren Sie im Detail auf Seite vier.

In diesem Sinne – nehmen Sie sich Zeit und tanken Sie neue Energie für die kommenden Monate!

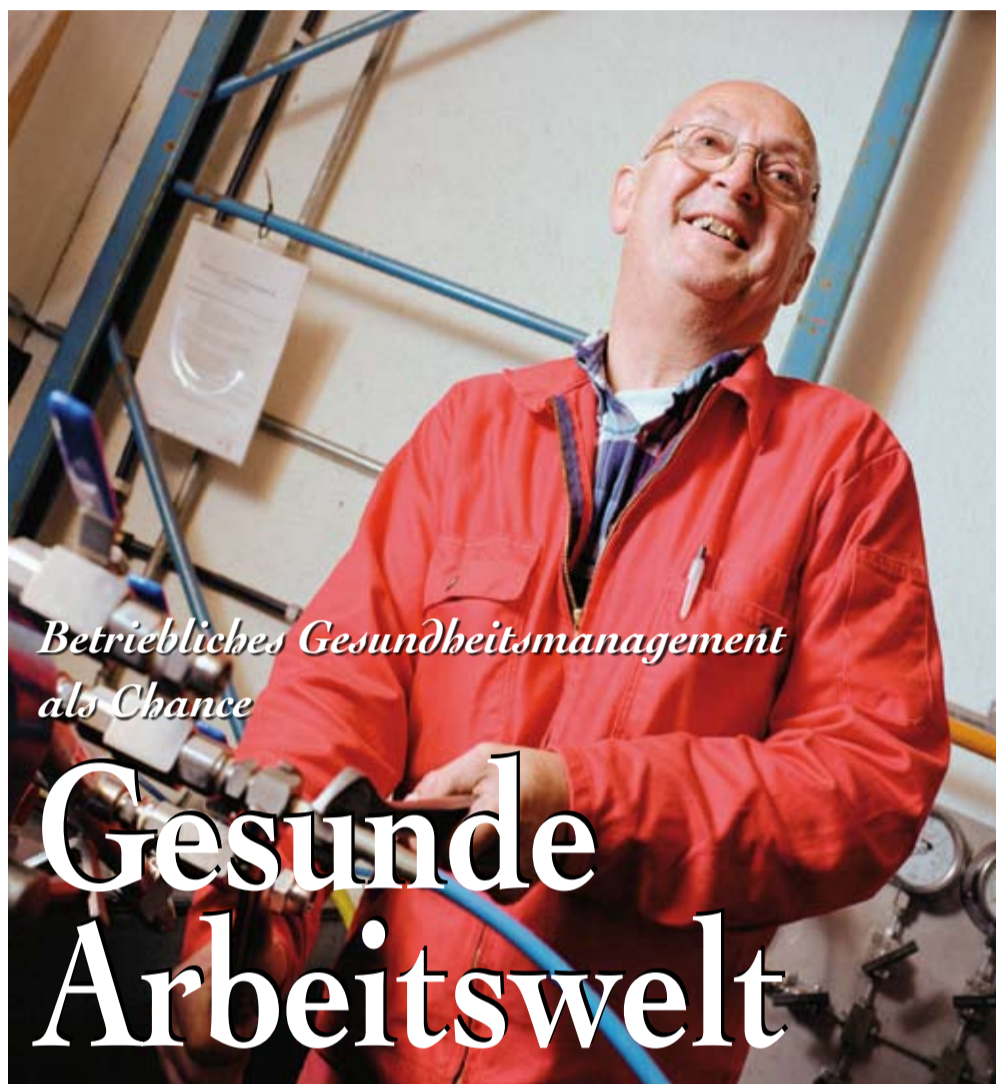
Ihr Gerhard Klicka
Geschäftsführer

Immer mehr Unternehmen erkennen den Zusammenhang zwischen Arbeitsvermögen und Gesundheit der MitarbeiterInnen. Sie sehen den ArbeitnehmerInnenschutz nicht länger als gesetzliche Pflicht, sondern entwickeln eigene Programme zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

„Ein gesundes Unternehmen zeichnet sich nicht nur im Ertrag oder im Aktienkurs, sondern in der Höhe der Wertschöpfung der MitarbeiterInnen und dem Arbeitsvermögen,“ betont IBG-Geschäftsführer Gerhard Klicka. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) schreibt den Betrieben vor, sogenannte Präventivfachkräfte wie ArbeitsmedizinerInnen, -psychologInnen und Sicherheitstechniker zu beschäftigen. „Seit seiner Einführung sind die Unfallzahlen in den Unternehmen dank der sicherheitstechnischen Betreuung stark gesunken und vor allem die Situation betreffend körperliche Belastungen hat sich deutlich verbessert,“ so Klicka.

Gesundheit fördern vor Krankheit kurieren

Eine tragende Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Prävention: „Belastungen am Arbeitsplatz zu identifizieren und frühzeitig zu erkennen gehört zu den wichtigen Aufgaben der Arbeitsmedizin“, erklärt Klicka. Das betreffe auch immer öfter die Arbeitspsychologie – was als psychische Belastung beginnt, kann eine ernsthafte Krankheit auslösen. Gerade in produzierenden Betrieben sind natürlich die gesetzlich vorgeschriebenen regelmäßigen Untersuchungen bei der Arbeit mit Gefahrenstoffen, Lärm, Staub usw. Teil der Prävention. Aber auch freiwillige Untersuchungen wie etwa die von IBG-Gründer und Gesellschafter Rudolf Karazman entwickelte arbeitsbezogene Gesundheitsprognose im Rahmen eines ausführlichen und persönlichen Gesundheitscoaching. Sie hilft, die Risiken für Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Probleme im Leben zu lösen.



Betriebliches Gesundheitsmanagement als Chance

Gesunde Arbeitswelt

In den letzten Jahren sind vor allem psychische Belastungen wie z. B. Stress stark im Vormarsch oder haben die körperlichen bereits überholt. Die Zahlen sprechen für sich: 50 Prozent aller Erkrankungen seien durch Faktoren der Arbeitswelt bedingt. „Während 29% der Erwerbsunfähigkeit auf körperliche Beschwerden zurückzuführen sind, sind 31% psychischen Beschwerden zu verdanken“, so Klicka. Auch bei den Arbeitsunfällen zeige sich dieses Bild: 63 % durch psychische Belastung bedingten stehen 44% durch körperliche gegenüber.

Beitrag zur Gesundheit

IBG betreut mit vier Arbeitsmedizinischen Zentren österreichweit ca. 300 Betriebe im Bereich des ASchG. In größeren Betrieben sind diese Arbeitsmedizinischen Zentren gleichzeitig Betriebsordinationen wie etwa am Chemiapark in Linz (24 Stunden-Ambulanz), im neuen Gesundheitszentrum der Lenzing AG, der Betriebsordination der Niederösterreichischen

Landesregierung sowie der Technischen Universität in Wien. Die notärztliche und arbeitsmedizinische Betreuung in den Zentren und Ordinationen bildet die Grundlage des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie sichert die Unversehrtheit der MitarbeiterInnen bzw. stellt deren rasche Versorgung im Notfall und Genesung sicher.

Mehr als ein Lippenbekenntnis

Für Führungskräfte rückt das Arbeitsvermögen ihrer MitarbeiterInnen immer mehr in den Blickpunkt. Das gesunde humanökologische Führen stellt eine wesentliche Rolle dar. „Zunächst bedarf es einer klaren Entscheidung der Unternehmensführung, die Gesundheit der MitarbeiterInnen als Unternehmenswert anzuerkennen und Ressourcen und Strukturen bereitzustellen, um diesen Wert nachhaltig zu sichern“, betont Gerhard Klicka. Das dürfe aber auch kein Lippenbekenntnis sein: „Wenn Gesundheit im Leitbild steht, muss das auch gelebt werden.“

Fortsetzung Seite 2



Foto: Lenzing AG

■ IBG-Gesundheitszentrum Lenzing AG

Mit einem achtköpfigen Team startet das neue IBG-Gesundheitszentrum für die Lenzing AG. Die Themen Sicherheit und Gesundheit sind in der Lenzing AG seit Jahren fester Bestandteil der Unternehmensstrategie, wie Vorstand Christian Reisinger im Interview betont.

Seite 2



Foto: Ein Herz für Wien

■ Herzjobben

Elf Wiener Betriebe lassen sich beraten, wie sie ihren MitarbeiterInnen langfristig mehr Arbeits- und Lebensqualität bieten können. Im Rahmen des Projektes „Herzjobben“ spürt das Projektteam Gesundheitsquellen sowie Risikofaktoren auf.

Seite 3



Foto: Lenzing AG

Gesundheit ist Teil unserer Unternehmensstrategie

Interview mit Christian Reisinger, Vorstand der Lenzing AG

Fortsetzung von Seite 1

IBG schult Führungskräfte in speziellen Seminaren zu diesem Thema. „Einige Unternehmen messen ihre Führungskräfte unter anderem bereits daran, ob sie mit dem potenziellen Arbeitsvermögen der MitarbeiterInnen nachhaltig umgehen“, sagt Klicka.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen betreffen die Unternehmenskultur (Umgang mit Stress) genauso wie die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten) und Arbeitsabläufe (Ergonomie). Solche Maßnahmen sind sinnvollerweise unter Einbeziehung der Belegschaft zu entwickeln.

Zu den Maßnahmen gehören auch spezielle MitarbeiterInnen-Schulungen und Trainings zum Thema Gesundheit. Die Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit, die Möglichkeit die eigene Lebensqualität zu verbessern, sowie die Bewusstseinsbildung (zum Thema Gesundheit) stehen hier im Mittelpunkt.

Zur Evaluierung der gesetzten Maßnahmen bietet sich der Human Work Index® an. Er stellt das Kernstück zur Messung des Arbeitsvermögens der Belegschaft dar. Aber auch Messgrößen aus der Personalabteilung und wirtschaftliche Eckdaten bilden wichtige Kennzahlen in einer balanced health card, deren Werte wiederum in Instrumente zur Unternehmenssteuerung Einzug halten.

Durch weniger Ausfälle sei die Belegschaft stabiler, die Attraktivität als Arbeitgeber steige, was wieder besonders gut ausgebildete Arbeitskräfte anziehe. Die verbesserte Produktion erhöhe auch die Kundenzufriedenheit, und nicht zuletzt beeinflussen all diese Faktoren den erfolgreichen Auftritt des Unternehmens in der Öffentlichkeit.

Mit einem achtköpfigen Team startet das neue IBG-Gesundheitszentrum für die Lenzing AG. Damit erhalten die über 3.000 MitarbeiterInnen medizinische Betreuung auf hohem Niveau.

HUMAN WORKS: Die Lenzing AG hat insgesamt über 3.000 Mitarbeiter. Welchen Stellenwert hat die Gesundheit der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen?

Die Themen Sicherheit und Gesundheit sind in der Lenzing AG seit Jahren fester Bestandteil der Unternehmensstrategie. Neben der Einrichtung des Gesundheitszentrums manifestiert sich diese Strategie auch in zahlreichen zusätzlichen Programmen, wie etwa den Gesundheitstagen.

HUMAN WORKS: Warum haben Sie sich für die Zusammenarbeit mit IBG entschieden?

IBG hat in einem Präsentationsvergleich mit anderen Anbietern vor einem Gremium aus Führungskräften und Belegschaftsvertretern das beste Konzept präsentiert. Das Team des Gesundheitszentrums, das IBG bei uns be-

treibt, setzt sich aus acht Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zusammen, darunter zwei Ärzte. Drei Diplomschwestern wurden aus dem ursprünglichen Team übernommen.

HUMAN WORKS: Was wird in dem IBG-Gesundheitszentrum auf Ihrem Gelände angeboten?

Schwerpunktmäßig ist das zum einen der Ambulanzdienst und zum anderen die arbeitsmedizinische Betreuung inklusive der vorgeschriebenen Gesundheitsuntersuchungen. Der Fokus liegt auf der Vorsorgemedizin. In Abstimmung mit dem Team für Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (SGM) der Lenzing AG werden jährlich zusätzliche Programme und Aktivitäten entwickelt.

HUMAN WORKS: Gibt es Bereiche in Ihrem Unternehmen - etwa in der Produktion - wo die Gesundheit der Mitarbeiter eine besonders große Rolle spielt (etwa im Unterschied zu Büroarbeitsplätzen)?

Ein Schichtbetrieb der chemischen Industrie muss besonders darauf achten, dass die Bedingungen für die Arbeitsplätze optimiert werden. Dazu kann sicher auch die arbeitsmedizinische

Erfahrung der Ärzte von IBG beitragen.

HUMAN WORKS: Inwiefern ist es da wichtig, dass es im Haus eine Einrichtung gibt, die schnell eingreifen kann bzw. die Mitarbeiter regelmäßig gut betreut?

Diese Einrichtung soll zusätzliches Vertrauen für die Mitarbeiter bringen. Durch die hohe Zahl von über 3.000 Mitarbeitern ist dieses Gesundheitszentrum natürlich besonders wichtig.

HUMAN WORKS: Inwiefern stellt ein großes Unternehmen mit so vielfältigen Tätigkeiten eine besondere Herausforderung für das Team eines Gesundheitszentrums dar?

Wir erzeugen eine Vielfalt an Produkten – von Cellulosespezialfasern bis zu hochwertigen Kunststoff-Polymeren – das ergibt eine Menge unterschiedlicher Berufe an einem Standort und erhöht natürlich seine Komplexität. Daher ist ein besonderes Einfühlungsvermögen des Teams im Gesundheitszentrum gefragt. Der positive Einstieg ist bereits geglückt und wir freuen uns auf die weitere gute Zusammenarbeit.

Punktgenau

Messen auf Finnisch: der WAI



Foto: IBG

Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

Diesmal möchte ich ein Instrument vorstellen, das ich für ArbeitsmedizinerInnen besonders geeignet finde, um bei älteren MitarbeiterInnen das Risiko des Ausscheidens in die Invalidität zu erkennen. Unter Umständen

können sie dann rechtzeitig therapieren bzw. rehabilitieren oder einen beruflichen Umstieg vorbereiten.

Der Work Ability Index (WAI) vom Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) bildet die Basis für ein arbeitbezogenes Interview, um Überforderungen sowie zerstörenden Stress im Arbeitsprozess bewusst zu machen und Erschwernisse der Berufsausübung durch Krankheiten zu erheben.

Nach den Erfahrungen, die wir mit dem WAI gesammelt haben, plädiere ich für eine österreichweite Initiative zur Verhinderung von Arbeitsunfähigkeit und Krankheit äl-

terer MitarbeiterInnen. Darin können wir uns mit anderen ArbeitsmedizinerInnen vernetzen, Daten sammeln und austauschen und ihre Arbeit damit weiter verbessern.

Ich habe den WAI 1995 nach Österreich gebracht und IBG konnte seitdem mit 45.000 Menschen mittels WAI-Erhebung eine umfangreiche Datenbank erstellen, mit Altersprofilen, Branchen, Berufsreferenzen und Ausbildungsunterschieden etc. In unterschiedlichen Projekten wurde der WAI eingesetzt, ÄrztInnen und PsychologInnen haben ihn auch im Einzelcoaching sinnvoll angewandt. Wir haben zahlreiche Erfahrungen gesammelt und sie auch in Schulungen weitergegeben. Dabei konnten wir die Stärken und Grenzen des WAI ausloten und ihn in unsere Methodik integrieren.

Der WAI bietet allerdings ein sehr kleines Fenster der Intervention und Rehabilitation: Ist der Absturz in die Berufsunfähigkeit schon sehr dynamisch, kann er kaum aufgehalten werden. Es ist daher wichtig, früh genug ab 50 Jahren zu vergleichen. Noch wichtiger ist, dass BetriebsärztInnen durch WAI-strukturierte Interviews über „ihre“ ArbeitnehmerInnen und „ihre“ Betriebe viel lernen. Sie machen wirklich „Medizin der Arbeit“.

Unternehmen profitieren von mehreren Generationen im Betrieb

Alle unter einem Dach



v.l.: Minister E. Buchinger, Erika Folkes (EURAG), Rudolf Karazman (IBG).

Wer ältere MitarbeiterInnen zu früh verabschiedet, muss mit einem enormen Verlust an Know-how und Sozialkompetenz rechnen. Wichtig ist, das Unternehmen so zu gestalten, dass alle Generationen darin ihren Beitrag gut leisten können.

Im Rahmen des EURAG-Projektes „Behaltmanagement“ gemeinsam mit Magna Steyr (Pilotbetrieb) hat IBG seine Expertise in einem Buch zugänglich gemacht. „Das Handbuch Generationenmanagement unterstützt Unternehmen dabei, auch ältere ArbeitnehmerInnen im Unternehmen zu behalten und entsprechend ihren Fähigkeiten zu unterstützen“, sagt Projektleiterin und Buchautorin Irene Kloimüller. „Jede Generation soll dabei unterstützt werden, ihre Leistungsfähigkeit so gut wie möglich zu entwickeln“. Schließlich biete eine Belegschaft aus unterschiedlichen Altersgruppen eine Vielfalt, die für das Unternehmen nur positiv sein könne. „Jedes Alter hat seine eigenen Bedürfnisse“, ergänzt Co-Autorin Theresia Gabriel. „Diese zu erkennen und das Unternehmen entsprechend zu gestalten, sehen wir als klare Führungsaufgabe.“

„Im Zuge unserer Beratung hat sich herausgestellt, dass wir auch Schwung in eingefahrene Strukturen bringen konnten, indem wir generationengerechte Bedingungen geschaffen haben“, so Kloimüller. Schließlich sei auch Wissensmanagement ein wichtiger Grund, den Wert langjähriger Mitarbeiter zu erkennen: „Ihnen ist oft selbst nicht bewusst, welches Wissen und wieviel Erfahrung sie in den Jahren angesammelt haben. Das aus ihnen herauszuholen und sie zu motivieren, es an die Jüngeren weiterzugeben, ist ein wichtiger Auftrag an das Management.“ Schließlich sei das ein enormer Wert, den es für das Unternehmen zu erhalten gelte. „Ältere Mitarbeiter können gleichzeitig dazu beitragen, die Newcomer im Unternehmen zu integrieren, sie an ihre neue Aufgabe heranzuführen und ihnen Unterstützung zu signalisieren.“ Das Sorge für Stabilität im Unternehmen und bringe die Teams näher zusammen. Junge Menschen erhalten so die Möglichkeit, eine positive Einstellung und Haltung gegenüber den Älteren im Unternehmen zu entwickeln und negative Stereotype in Bezug auf das Alter durch positive Fakten zu widerlegen. Psychologin Gabriel: „Wie in jedem Bereich ist auch hier wieder das betriebliche Gesundheitsmanagement gefragt, die Gesundheit der Mitarbeiter in allen Lebensphasen zu fördern.“

„Ein Herz für Wien“ und IBG beraten gemeinsam

Herzjobben - Kleinbetriebe denken gesund

Regelmäßige Pausen, gesunde Ernährung, etwas Bewegung zwischendurch – einfache Maßnahmen, von denen die Gesundheit jedes Menschen profitiert. 15 Wiener Betriebe lassen sich mittlerweile von „Ein Herz für Wien“ und IBG beraten, wie sie ihren MitarbeiterInnen langfristig mehr Arbeits- und Lebensqualität bieten können.

Im Rahmen des Projektes „Herzjobben“ spürt das Projektteam der IBG-Beraterinnen Silvia Schurian und Theresia Gabriel Gesundheitsquellen sowie Risikofaktoren auf und unterstützt Unternehmen dabei, die Bedürfnisse ihrer MitarbeiterInnen zu erkennen. In ein- einhalb Jahren werden für Kleinbetriebe, bei denen es sich oft um Familienunternehmen handelt, Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, bei denen die Gesundheit der MitarbeiterInnen im Vordergrund steht und stark verbessert werden soll. „Natürlich sollen unsere Maßnahmen auch nach dem Ende des Projektes noch greifen und umgesetzt werden“, so Schurian. Die Beratung geht dabei von Ergonomie oder Sicherheitstechnik bis hin zu einer gesunden Lebensweise, mit der MitarbeiterInnen ihre Leistung lange und mit Freude erbringen können.

Delikatessenhersteller Hans Staud ist schon jetzt davon überzeugt, dass das Projekt für sein Unternehmen sinnvoll ist: „Mein Betrieb



Unser Herz braucht Schutz.

kann nur dann erfolgreich und wirtschaftlich gesund sein, wenn meine MitarbeiterInnen gesund sind – und bleiben.“ Er nimmt an „Herzjobben“ teil, weil „ich als Unternehmer dafür verantwortlich bin, dass meine MitarbeiterInnen ein positives Familienleben führen

können.“ Es gehe schließlich nur, wenn sie im Betrieb beste Arbeitsbedingungen vorfinden.

Schon mit wenigen Mitteln kann die Gesundheit der MitarbeiterInnen verbessert werden, weiß der Programmleiter von „Ein Herz für Wien“, Michael Kowanz-Eichberger: „Mehr Obst und Gemüse auf dem Speiseplan, die richtige Körperhaltung beim Tragen oder Heben schwerer Lasten können schon helfen.“ Das Projekt „Herzjobben“ ist nur eines von vielen des „Ein Herz für Wien“-Teams. Nach wie vor stellen Herz-Kreislauf-Erkrankungen mit 46% die Haupttodesursache in der Wiener Bevölkerung dar. Die Maßnahmen des Herz-Kreislauf-Vorsorgeprogramms der Stadt Wien und der Wiener Gebietskrankenkasse unterstützen die Bevölkerung dabei, die wesentlichsten Risikofaktoren – Rauchen, übermäßiger Alkoholkonsum, Bluthochdruck, Übergewicht, Stress – durch die schrittweise Änderung von Lebensgewohnheiten in den Griff zu bekommen.

IBG organisiert Gesundheitstag in der OeNB

Ent-Ärger-ung als neuer Hit im Berufsalltag

Beim ersten Gesundheitstag der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) standen Biofeedback, gesunde Ernährung und Koordinationstraining im Zentrum. Neue Ansätze gibt es zum Thema Ärger im Berufsalltag: den kann man leicht selbst abschaffen.

Wer kennt das nicht: Fordernde Kunden, anstrengende MitarbeiterInnen – Konfliktpotenziale bietet jede Arbeitssituation. Doch es gibt einfache Lösungen, die leicht umzusetzen sind und brenzlige Situationen nicht eskalieren lassen. So konnten die 200 BesucherInnen des OeNB-Gesundheitstages erfahren, wie sie die eigene Stimmung nicht von anderen abhängig machen und den Ärger dort lassen, wo er hingehört. „Es ist auch wichtig, den Ärger von anderen richtig einzuschätzen, mit dem wir konfrontiert werden – oft kennen wir den Grund dafür gar nicht,“ erklärte dazu die IBG-Psychologin Theresia Gabriel.

Stresstest und Entspannungsübungen

Gouverneur Klaus Liebscher betonte, wie hoch Gesundheit in seinem Unternehmen geschätzt wird: „In der OeNB stellen Mitarbeitende traditionell einen hohen Wert dar. Leistungssteigerung ist ein Ziel, aber die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen hat höchste Priorität.“ So wurden etwa Strategien angeboten, um Stress zu vermeiden. Dass es dafür Bedarf gibt, bewies das große Interesse an der Biofeedback-Station.

Auf einen Stresstest folgte eine Kurzberatung, bei der auch Entspannungsübungen gezeigt wurden, die einfach in den Büroalltag einzubauen sind.

„Gesundheit bedeutet, bereits jetzt für die Zukunft vorzusorgen statt darauf zu warten, bis etwas wehtut“, sagte Theresia Gabriel. Das betreffe etwa auch die Verletzungsprophylaxe. Mittels Balancieren auf der MFT-Scheibe wurde die Koordinationsfähigkeit gemessen und via Computer ausgewertet. Wo Nachholbedarf herrschte, wurden den MitarbeiterInnen gezielte Übungen für zu Hause mitgegeben.

Angeboten wurden außerdem Tipps für gesunde Ernährung. Die Angestellten zeigten sich vom ersten Gesundheitstag begeistert: „Es ist toll, dass ich das ganze Angebot an einem Ort habe und das auch noch direkt an meinem Arbeitsplatz“, so eine Mitarbeiterin. Wie ihre Kolleginnen erklärte auch sie, von diesem Tag profitiert zu haben.

Gouverneur Klaus Liebscher konzentriert beim Koordinieren.



Foto: OeNB

MEINUNG von AUSSEN



Foto: EURAG

Erika Folkes
Geschäftsführerin
EURAG
Österreich

► Schon jetzt zeigt sich, dass trotz der Öffnung Osteuropas in bestimmten Bereichen die Arbeitskräfte schließlich ausgehen werden. Daher sollte jedes Unternehmen, das im Wettbewerb bestehen will, versuchen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit seiner heute noch jungen Belegschaft zu erhalten. Leider haben sich erst rund 15 Prozent von Österreichs Unternehmen mit dem Generationen-Management auseinandergesetzt – sehr zum eigenen Vorteil. Das erfolgreiche Unternehmen von morgen wird jedenfalls von einer Generationenvielfalt, in der alle Altersgruppen zusammenarbeiten, geprägt sein.

Mix zwischen Jung und Alt im Unternehmen gewinnt

Schließlich können jüngere Mitarbeiter von älteren und deren Wissen und Erfahrung profitieren. Darüber hinaus lernen sie Gelassenheit in kniffligen Situationen zu bewahren, realistische Zeiteinschätzung bei Projekten oder Verhandlungsgeschick – alles halt, was erst mit einer langjährigen Erfahrung kommt. Es versteht sich von selbst, dass im Umgang mit älteren Kunden in der Regel nur der Ältere punkten kann. Im Idealfall wird man also Jung und Alt mischen – dazu braucht es aber Erfahrung im Generationen-Management.

Vorzeigeprojekt „Behaltemanagement“

Wir haben für das vom Sozialministerium geförderte Projekt „Behaltemanagement“ einen kompetenten Partner gesucht, der auf diesem Gebiet Erfahrung hat. IBG hat als erstes Beratungsunternehmen bereits vor über zehn Jahren die besonderen Bedürfnisse im Personal-Management der Altersgruppe 50plus erkannt und darin Bahnbrechendes geleistet. Es ist logisch, dass man für ein Vorzeigeprojekt, wie wir es mit Magna Steyr Fahrzeugtechnik durchgeführt haben, nur die besten Köpfe rekrutiert.

Der Arbeitseinsatz sämtlicher IBG-Mitarbeiter und das individuelle Eingehen auf Mitarbeiter und die Arbeitsgruppenleiter aus den unterschiedlichsten Aufgabengebieten haben mich sehr beeindruckt. IBG hat sich nicht geschaut, immer neue Spezialisten beizuziehen, sodass ich von Anfang an das Gefühl hatte, dass nur etwas Positives herauskommen kann.

Die EURAG Österreich ist die hiesige Plattform der EURAG (Europäische Arbeitsgemeinschaft), die seit über 40 Jahren durch die ihr angeschlossenen Dachverbände die Interessen von Millionen älterer Menschen in 34 Staaten vertritt. Sie arbeitet überparteilich, überkonfessionell und gemeinnützig und hat beratenden Status u.a. bei den Vereinten Nationen, der WHO und der Europäischen Kommission. ◀

VOR DEN VORHANG: Walter Kroeg



Foto: IBG

Seit Anfang 2008 leitet Walter Kroeg das IBG-Gesundheitszentrum in Lenzing. Der Allgemeinmediziner mit zahlreichen Zusatzausbildungen (u.a. Homöopathie, Alpinmedizin und zum Sportarzt), besucht regelmäßig Fortbildungen, etwa zu den Themen Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie sowie Notfall-, Reise- und Allgemeinmedizin. Der sportbegeisterte

Arzt (Kroeg ist Bergsteiger, läuft regelmäßig Marathon und Skitouren) über die Ziele seines Teams: „Für uns ist besonders wichtig, dass die Mitarbeiter selbst ein höheres Ge-

sundheitsbewusstsein entwickeln. Natürlich wollen wir uns in die bestehenden Lenzinger Strukturen optimal integrieren. Darüber hinaus werden wir von Anfang an eine optimale medizinische Akutversorgung sicherstellen.“

Der Vater eines vierjährigen Sohnes freut sich über die reizvolle Tätigkeit in der Lenzing AG: „Ich schätze das positive Unternehmensleitbild dieses internationalen Unternehmens, mit Interesse an der Gesundheit seiner Mitarbeiter.“

Der Fokus des achtköpfigen Teams, zu dem auch der zweite Betriebsarzt Siegfried Gierlinger zählt, liegt auf der Vorsorgemedizin. Kroeg: „Wir beschäftigen uns in erster Linie damit, die Mitarbeiter gesund zu erhalten und nicht Krankheit zu kurieren. Daher auch der Name Gesundheitszentrum.“

Lenzing AG eröffnet IBG-Gesundheitszentrum



IBG und Lenzing AG ziehen an einem Strang.

Foto: IBG

Verfügung. Jetzt wurde das IBG-Gesundheitszentrum offiziell eröffnet.

„Ein gesundes Unternehmen kennzeichnet sich nicht nur im Ertrag oder im Aktienkurs, sondern in der Höhe der Wertschöpfung der MitarbeiterInnen und dem Arbeitsvermögen,“ so IBG-Geschäftsführer Gerhard Klicka bei der Eröffnung. So können durch die arbeitsmedizinische Betreuung körperliche Belastungen frühzeitig erkannt und Lösungen gefunden werden – die MitarbeiterInnen sind in der Lage, ihre Tätigkeit länger gesund auszuführen. Neben arbeitsmedizinischer Betreuung und notärztlicher Erstversorgung bekommen die MitarbeiterInnen der Lenzing AG im IBG-Gesundheitszentrum ausführliche Beratung und Unterstützung in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge, bei akuten Krankheiten, sowie in den Bereichen Reise- und Sportmedizin.

Erholte Mitarbeiter können mehr leisten

Öfter Pausen machen!

Gezielte Pausen erhöhen nicht nur das Wohlbefinden der Arbeitnehmer, sondern auch deren Produktivität. Für uns ist Pausenkultur ein klares Führungsthema und Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Doch diese Verpflichtung hat auch einen klaren Nutzen...

Ausgeruhte Mitarbeiter können effizienter arbeiten und leisten damit einen wichtigen Beitrag zum Unternehmen. Den größten Erholungseffekt erzielen Teams mit „verordneten“ Pausen: Eine sinnvoll und gezielt geplante Arbeitsunterbrechung bringt meist mehr als unstrukturierte Pausen, die von den Mitarbeitern selbst gewählt werden. Diese erfolgen nämlich in der Regel zu spät, seltener und länger als günstig. Wer aber schon müde ist, wenn er die Arbeit unterbricht, kann sich in der Pause nicht ausreichend erholen.

Stichwort Kurzpausen

„Je kürzer und öfter die Pausen, desto effektiver“ lautet die einfache Formel. Die Erholung nimmt, ähnlich der Ermüdung, nicht linear zu, sondern stellt sich besonders zu Beginn einer Pause ein und nimmt bei einer längeren Unterbrechung wieder ab. Mehrere Kurzpausen

sind daher besser als wenige längere Pausen, die außerdem das Zurückfinden in den Arbeitsprozess erschweren.

Vertrauensarbeit

Gerade neue Arbeitszeitmodelle mit unstrukturierten Arbeitszeiten verlangen, dass Pausen gezielt eingeplant werden. Je selbstständiger jemand arbeitet, desto mehr sollte er auf ausreichende, bewusste Erholung während des Tages achten.

Arbeit bestimmt Pausengestaltung

Ob „dolce far niente“ oder aktiv entspannen – wie die Pause genutzt wird, wird einerseits von der Tätigkeit und andererseits vom Ziel der Pause (etwa „Energie tanken“ oder „zur Ruhe kommen“) beeinflusst. Vor allem für Menschen, die mehrere Stunden im Sitzen verbrin-

gen, ist etwa leichte körperliche Betätigung angesagt. Progressive Muskelentspannung oder Übungen der Kinesiologie in Kurzpausen wirken sich außerdem nachgewiesenermaßen positiv auf Konzentration und subjektives Wohlbefinden aus.

So sind Pausen sinnvoll

- Mehrere kurze Pausen bringen mehr als wenige längere
- Kurze Pausen erleichtern das Zurückfinden in den Arbeitsprozess
- Die Pausenregelung je nach Arbeitsplatz und Belastung wählen
- Aktives Entspannen ist erholsamer als passives.

NEWS

Gegen „Druck & Stress“

Linz. DSM Fine Chemicals Austria sensibilisiert mit Hilfe von IBG seine Mitarbeiter für das Thema Stress und die Burnout-Gefährdung am Arbeitsplatz. Nach einer Mitarbeiter-Befragung mittels HWI® und Interviews werden nun Stress-Zirkel abgehalten, um Stressfaktoren der unmittelbaren Arbeitsumgebung zu reduzieren. Geplant sind zudem Führungskräfte- und Mitarbeiter-Workshops zur Bewusstseinsbildung und zum besseren persönlichen Umgang mit belastenden (Arbeits-)Situationen. DSM Linz gehört zum holländischen DSM-Konzern und beschäftigt in Österreich ca. 1.000 MitarbeiterInnen.

Studien

Wien. Mit den Themen „Mobbing“ und „Burnout“ kommt fast jeder Arbeitnehmer einmal in seiner Laufbahn in Berührung – ob als Betroffener oder als Führungskraft, in deren Team eines der Phänomene auftaucht. IBG verfasst dazu im Auftrag des FGÖ zwei Studien, die heuer veröffentlicht werden.

IMPRESSUM:

Konzeption, Produktion: Vallon 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) 524 37 51-0, Fax.: +43 (1) 524 37 51-22, Mail: info@ibg.co.at; **Druck:** remaprint pdf der Zeitung zum Download unter www.ibg.co.at/Presse



Foto: Digital Vision