

HUMAN

WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Kultur und Werte-
änderung als Schlüssel
zu mehr Produktivität
und Gesundheit.



Foto: IBG

Im Laufe des letzten Jahrzehntes hat die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Einzug in viele österreichische Unternehmen gefunden, sie ist fast zu einem „must-have“ geworden.

Viele Projekte haben mit großem Engagement gestartet. Es wurde viel geplant, gute Praxisbeispiele erarbeitet und umgesetzt, aber nicht alle haben ihr Ziel erreicht. Unsere 15 Jahre Erfahrung im Bereich BGF zeigt uns, dass die Bewusstseinsbildung der Betroffenen, das Anbieten von Verhaltensmaßnahmen sowie das Erkennen von krankmachenden Umgebungsbedingungen gut funktionieren. In den seltensten Fällen gelingt aber die eigentlich primäre Prävention – eine Kultur, ein Miteinander, ein gemeinsames Leben von Werten, in der Krankheiten erst gar nicht entstehen.

Warum ist das so? Ein wesentlicher Grund dafür ist die Tatsache, dass Gesundheit keine primäre Unternehmensaufgabe ist und sich demnach auch in keiner Bilanz wiederfindet. Zusätzlich wird Gesundheit immer noch als eine ausschließlich private Angelegenheit gesehen und verstanden. Daher ist es auch verständlich, dass der Antrieb zu einem BGF-Projekt selten von der Geschäftsführung oder den Vorständen ausgeht, am ehesten noch wenn Betriebliche Gesundheitsförderung als ein Mittel zur Fehlzeiten-Reduktion gesehen wird bzw. um die Belegschaft fitter zu machen. Darüber hinaus verkauft es sich immer gut, etwas für die Gesundheit der eigenen MitarbeiterInnen zu tun, sowohl nach innen wie auch nach außen. Umso besser, wenn es nicht viel kostet und noch dazu gefördert wird. Als eine unternehmerische und strategische Aufgabe zum Erreichen der Unternehmensziele wird es selten betrachtet.

Ursache-Wirkungs-Zusammenhang

Also wird gesünder gegessen, nicht mehr geraucht, mehr Stiegen gestiegen und gelaufen und auch die einen oder anderen Verhältnisse am Arbeitsplatz durchleuchtet, damit es nicht mehr zieht oder die Beleuchtungskörper nicht

Jahrelange Erfahrung gibt uns Recht, dass Betriebliche Gesundheitsförderung auf der Verhaltensebene alleine nicht zu den gewünschten Ergebnissen führen kann. Um die Ursachen von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz zu bekämpfen und somit nachhaltig das Arbeitsvermögen zu steigern, bedarf es in den meisten Fällen einer Veränderung der Werte und der Kultur eines Unternehmens. Eine herausfordernde Aufgabe, die einen langen Atem verlangt und einen klaren Willen und strategische Entscheidungen voraussetzt. Lösungen zu dieser Aufgabe wurden im Rahmen der IBG-Tagung am 10. März in der WKO unter dem Titel „Moderne Herausforderungen im Job. Arbeitspsychologie und ihre Tools für leistungsfähige Unternehmen“ gemeinsam mit Experten und Expertinnen in ausverkauftem Haus beleuchtet. Die Schlussfolgerungen lesen sie in dieser Ausgabe von HumanWorks.

In „Punktgenau“ beleuchtet Rudolf Karzman zwei wesentliche Unternehmenswerte, die einen großen Beitrag zu unserer Gesundheit und zu persönlicher Produktivität beitragen: Anerkennung und Wertschätzung.

Lassen Sie sich von unseren Beispielen für gelungene Umsetzungen von Projekten und Ideen zur Förderung der Personalressourcen inspirieren.

Der Frühling ist ein idealer Zeitpunkt, um die ersten Schritte in eine neue Dimension der Gesundheitsförderung zu starten. Miteinander lässt sich vieles bewegen!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen erfolgreichen Frühling!

Ihr Gerhard Klicka
Geschäftsführer (g.klicka@ibg.co.at)



Foto: gjo images

Gesunde Wege zur Produktivität

Ursachen beseitigen statt Symptome bekämpfen

mehr blenden. Doch bei den Hauptbelastungen, den psychischen Belastungen, wo die Zusammenhänge nicht so einfach zu erkennen sind, wird es schwierig. Überforderung, Widerwille, Sinnentleerung, sozialer Ausschluss, Demotivation und mangelnde Wertschätzung führen zu chronischem Stress, Burnout und Depression und sind in unserer heutigen Berufswelt die Krankmacher schlechthin. Sobald wir diese Themen behandeln wollen, befinden wir uns rasch in der Organisationskultur, Führung und den Grundwerten des Unternehmens, deren Veränderungen sich in alle Unternehmensbereiche auswirken und mit Kultur- und Werteänderungsprozessen verbunden sind. Spätestens dann kommt die Frage der Geschäftsführung: „Wollten wir nicht nur ein bisschen turnen?“

Die Gründe dafür sind uns heute klarer denn je: BGF-Projekte sind nicht als Werte- oder Kulturveränderungsprojekte konzipiert, welche die Ursachen der häufigsten Krankheitsbilder im Betrieb sind. Es fehlen der Auftrag, der Wille und die Entscheidungen. Die BGF-Projektleitung wird im besten Fall an eine Stabstelle im Unternehmen delegiert, die aber ohne ausreichende Kompetenzen ausgestattet

bleibt. Zusätzlich wird bei psychischen Belastungen der Ursache-Wirkungs-Zusammenhang nicht so klar erkannt oder anerkannt. Hier spricht man bald von persönlichen Befindlichkeiten oder Schwäche (ähnlich wie bei der Anerkennung und Gleichstellung von psychischer Gewalt der körperlichen Gewalt.)

Gesundheit ist notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung

Die Lösung für dieses Dilemma und den Weg zu einem wirklich gesunden Unternehmen bzw. gesunden Wegen zu Produktivität sehen wir in einer den allgemeinen Unternehmenszielen entsprechender Zielsetzung eines BGF-Projektes: die Steigerung der persönlichen Produktivität und des Arbeitsvermögens. Zwei ureigenste Unternehmenswerte, die in direktem Zusammenhang mit Erfolg und Ertrag stehen. Die zentrale Frage muss lauten: Wie bekomme ich von meinem Team, meiner Belegschaft das beste Arbeitsvermögen, die höchste nachhaltige Produktivität? Die Antwort kann nur lauten: von gesunden MitarbeiterInnen. Aber Achtung: Gesundheit ist eine notwendige aber nicht *Fortsetzung Seite 2*



Foto: H&M

■ H&M

Das internationale Modeunternehmen bietet Mode und Qualität zum besten Preis und achtet in allen Aktivitäten auf Wirtschaftlichkeit, Umweltfreundlichkeit und soziale Nachhaltigkeit. Mehr dazu im Interview mit Claudia Oszwald.

Seite 2



Foto: www.diefotograf.at

■ Staud's

Staud's engagiert sich nicht nur für die hohe Qualität seiner Produkte. Das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen ist dem Wiener Familienunternehmen ebenso wichtig.

Seite 3

Fortsetzung von Seite 1

hinreichende Bedingung für ein hohes Arbeitsvermögen. Erst wenn ich unter der Voraussetzung von Unversehrtheit meine Arbeit KANN, WILL und auch DARF, werde ich meine persönliche Produktivität in den Arbeitsprozess einbringen. Dort wo Produktivität verhindert wird, entstehen Symptome und Krankheiten – wenn jemand nicht mehr kann, weil die Arbeit zu viel ist, er nicht mehr will, weil es ihn nicht interessiert oder er nicht mehr darf, weil er nicht sozial integriert ist. Um dies zu erreichen, ist ein hohes Maß an Führungsvermögen, nämlich Kompetenz, Verantwortung, Vorbildwirkung und Beziehungsfähigkeit notwendig. Das Paradoxe: durch die gewollte Produktivität kann jeder für sich Gesundheitsquellen in seinem Betrieb für sich erschließen. Die oft strapazierte WIN-WIN-Situation als Ziel ist tatsächlich erreicht und Gesundheit entsteht, quasi als Nebenprodukt auf dem Weg zu einer produktiveren Belegschaft. Eben auf gesunden Wegen zur Produktivität.

„Wir streben auf allen Ebenen nach Gleichheit und Vielfalt.“

Interview mit Claudia Oszwald, Country Managerin von H&M Österreich und Slowenien.



Foto: H&M

HUMAN WORKS: Welchen Stellenwert hat Gesundheit in Ihrem Unternehmen?

H&M ist ein internationales Modeunternehmen, das Mode & Qualität zum besten Preis bietet. H&M muss in allen seinen Aktivitäten auf Wirtschaftlichkeit, Umweltfreundlichkeit und soziale Nachhaltigkeit achten. Für uns von H&M bedeutet Qualität mehr als sicherzustellen, dass unsere Produkte die Erwartungen unserer Kunden erfüllen oder übertreffen. Qualität bedeutet für uns auch, dass unsere Produkte unter guten Bedingungen hergestellt werden und dass unsere Kunden mit uns als Unternehmen zufrieden sein können. Auch die Übernahme der Verantwortung für die Auswirkungen, die unsere Aktivitäten auf Menschen und Umwelt haben, ist eine wesentliche Voraussetzung für das Fortdauern von Wachstum und Profitabilität von H&M. Die Vielfalt der Belegschaft in Bezug auf Alter, Geschlecht und ethnischen Hintergrund ist für das Unternehmen von großem Wert. Alle Mitarbeiter von H&M tragen zum Erfolg des Unternehmens bei. Wir streben auf allen Ebenen und an allen Arbeitsplätzen bei H&M nach Gleichheit und Vielfalt.

H&M will all seinen Mitarbeitern einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz bieten. Wir arbeiten auf allen Ebenen des Unternehmens konsequent an der Verbesserung des Arbeitsumfeldes. Ein Teil dieser Bestrebung ist natürlich auch unsere CSR-Arbeit, die auch die Arbeitsbedingungen in unseren Produktionsländern mit einschließt. Bitte finden Sie nähere Informationen zu der CSR Arbeit bei H&M auf unserer Homepage unter: www.hm.com/csr

HUMAN WORKS: Die ergonomische Analyse und Beratung des vergangenen Jahres durch IBG sollte

die Arbeitsbedingungen für H&M-MitarbeiterInnen nachhaltig verbessern. Welche Veränderungen haben sich dadurch für das Unternehmen ergeben?

Die daraus resultierenden Veränderungen waren größtenteils leicht umzusetzen. Nicht immer muss eine Analyse große Umgestaltungen zur Folge haben, vor allem dann nicht, wenn die Arbeitsbedingungen in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess stetig optimiert werden und auf bereits Initiiertem aufgebaut werden kann. Die Einführung von höhenverstellbaren Lager-tischen oder optimierte Arbeitsabläufe sind Beispiele für die Umsetzung der Ergebnisse der ergonomischen Analyse.

HUMAN WORKS: Welche Schwerpunkte setzen Sie dieses Jahr zum Thema MitarbeiterInnen-Gesundheit im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements?

In diesem Jahr haben wir uns unter dem Thema „feel good“ zum Ziel gesetzt, die Gesundheit aller MitarbeiterInnen zu verbessern bzw. zu erhalten. Im Rahmen dieses Programms haben wir schwerpunktmäßig über das ganze Jahr verteilt die Themen Bewegung „move good“, Ernährung „eat good“, Entspannung „relax good“ und gesundes Aussehen „look good“ mit verschiedenen Anregungen und Tipps.

HUMAN WORKS: Was sind die kurzfristigen und langfristigen Ziele?

Es geht darum die Gesundheit und Wohlbefinden auf allen Ebenen zu fördern und dadurch auch Krankenstände zu reduzieren. Langfristig geht es darum das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit in jedem Alter zu fördern.

Persönliche Produktivität erhalten

ArbeitsVerMögen-Coaching® – AVMC®

Viele MitarbeiterInnen-Befragungen erfolgen ohne persönliche Rückmeldung bzw. Interpretation des Einzelergebnisses. Durch die alleinige Betrachtung der Werte des Gesamtunternehmens gehen aber viele wichtige Informationen verloren.

Das ArbeitsVerMögen-Coaching® (AVMC®) wurde aus dieser Problemstellung heraus entwickelt und dient zur Sicherung des ArbeitsVerMögens der Belegschaft durch Begleitung beim individuellen Ressourcen-Aufbau bzw. gezielten Belastungs-Abbau. Es liefert Aussagen über die Stabilität und nachhaltige Integration der Belegschaft.

Die dem HWI® zu Grunde liegende neue Möglichkeit der Auswertung bietet dem Befragten

die Gelegenheit unmittelbar nach Ausfüllen des Fragebogens zu erfahren, wie sehr seine Arbeitsbedingungen seine Gesundheit fördern oder gefährden und wie gut es seine Arbeitsbedingungen zulassen produktiv zu sein. Aufbauend auf diesem unmittelbaren Feedback hat der Mitarbeitende die Möglichkeit sich zu einem vertiefenden ArbeitsVerMögen-Coaching® zu melden, um Maßnahmen zur Verbesserung seiner Situation zu erarbeiten.

Was unterscheidet das ArbeitsVerMögen-Coaching® von anderen Coachings?

- Problem- und ressourcenorientiert
- Rückschlüsse auf Arbeitsbewältigung, Sinnfindung, Zusammenarbeit möglich
- Im Fokus liegt das Arbeitsfeld, nicht private Belange
- sowohl die Verhaltens- als auch die Verhältnisebene werden erarbeitet
- Mitarbeitende werden unterstützt, sich selbst und ihre Arbeitssituation neu zu bewerten und weiterzuentwickeln

Bedeutung und Stärken

Systemische Beratung bedeutet, das gesamte soziale System daraufhin zu analysieren, welche Faktoren das Problem hervorbringen oder verstärken. Nur durch die Veränderung der Ursachen kann erreicht werden, dass echte Erfolge erzielt werden können. Es gilt sowohl auf die Etablierung einer wertschätzenden Unternehmenskultur, die Optimierung und Anpassung von Arbeitsanforderungen und Arbeitsprozessen als auch auf erfolgreiche Zusammenarbeit zu fokussieren. So werden betriebliches und persönliches Wachstum in und durch die Arbeit vereint.



Foto: ojo Images

Punktgenau

Gesundheitsfaktor Anerkennung

Wir sind als Menschen immer auch Mitmenschen, dank anderer am Leben, mit anderen erwachsen und für andere da. Wir sind in Beziehungen verwoben, deren zwischenmenschliche Inhalte gut tun. Anerkennung und Respekt sind dabei wichtige und lebensnotwendige Aspekte in unserem Leben. Ohne anerkennende Beziehungen können wir langfristig nicht überleben, Vereinsamung wäre die Folge.

Neueste Untersuchungen haben ergeben, dass Herz-Kreislaufkrankungen, Magenbeschwerden sowie Ermüdungserscheinungen auf mangelnde Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte zurückzuführen sind. Erkrankungen sind dort häufiger, wo Anerkennung nicht gelebt wird. Anerkennen heißt nicht nur zu loben, sondern auch herauszufordern, was an Potenzial vorhanden ist. Auch Kritik kann anerkennend sein, wenn sie um das Potenzial der Anderen weiß.

Viktor Frankl schreibt, dass das Wesen der Liebe die Kenntnis der Potentialität der oder des geliebten Anderen ist. Der Ausdruck dieses Kennens der Potentialität des Anderen

ist der Kern von Anerkennung. Wenn ich in Menschen Großes sehe, ermögliche ich ihnen Großes zu leben und ermögliche es mir, ihre Größe zu erkennen und auch anzuerkennen. Anerkennung durch einen anderen Menschen heißt gesehen zu werden. Die eigene Sichtbarkeit ist der Sinn unserer Produktivität. In Menschen Großes zu erkennen ist der Beginn von Führung und Wachstum. Die Leistung hängt vom Menschenbild und der zwischenmenschlichen Fähigkeiten der Führungskräfte ab. Wer MitarbeiterInnen klein macht, verliert Vermögen. Führung von Humanvermögen heißt human vermögen und die Menschen mögen. Sigmund Freud fasste altersweise in London zusammen: Arbeit und Liebe sind die zwei Essentials um Gesundheit zu erhalten – auch die Gesundheit eines Unternehmens.



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

Foto: IBG



Engagement für Qualität und Wohlbefinden

Ergonomische Marillenmarmelade

Bei der Firma Staud's wird nicht nur gewissenhaft an der hohen Qualität der Produkte gearbeitet, sondern auch das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen ist ein wesentlicher Bestandteil des familiär geführten Wiener Unternehmens.

Jeden Juli ist die Produktion der legendären Marillenmarmelade eine Hauptaktivität. Zum Unterschied zu vielen MitbewerberInnen werden bei der Firma Staud's die Marillen mit der Hand sortiert, gereinigt und entkernt. Hier werden über Wochen mehrere Tonnen an Marillen verarbeitet.

Arbeitsabläufe analysiert

Im Rahmen dieser Produktionsschritte wurde IBG beauftragt den Arbeitsvorgang zu durchleuchten, Belastungen für den Stütz- und Bewegungsapparat aufzuzeigen und Ablaufvarianten bzw. Hilfsmittel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu empfehlen. Die entsprechende Analyse erfolgte unter anderem durch persönliche Gespräche mit den MitarbeiterInnen während der Mitarbeit am Produktionstisch.

Durch diese mehrstündige Mitarbeit konnten viele Anregungen besprochen und auch sofort ausprobiert werden.

Das Ergebnis wurde mit einer entsprechenden Fotodokumentation unterlegt.

Weitere Verbesserung eingeleitet

Schon vor der Analyse konnten die MitarbeiterInnen zwischen einem reinen Steharbeitsplatz mit und ohne Stehmatten und einer Stehhilfe entscheiden. Die Analyse zeigte, dass der häufige Wechsel der Arbeitshaltung, der bis jetzt kaum stattgefunden hat, enorm wichtig ist und den MitarbeiterInnen entgegenkommt – so konnte auch die vorgegebene Arbeitshöhe optimal ausgenutzt werden. Zusätzlich wurden aufgrund der vorhandenen Beschwerden mit den MitarbeiterInnen Übungen zur Bewegung, Kräftigung und Dehnung des Stütz- und Bewegungsapparats erarbeitet und vorgezeigt. Auch hier hat sich einmal mehr gezeigt, dass schon durch minimale und kostengünstige Veränderungen positive Ergebnisse für ArbeitnehmerInnen und -geberInnen erzielt werden können. Fazit: WIN-WIN auf beiden Seiten.

MEINUNG von AUSSEN



Dkfm. Hans Staud
Eigentümer und geschäftsführender
Gesellschafter Staud's Wien

► Die Geschichte des Wiener Unternehmens Staud's geht in das Jahr 1885 zurück: Der alteingesessene Familienbetrieb befasste sich seit seiner Gründung vornehmlich mit Obst & Gemüse-Großhandel. Hans Staud gründete 1971, im Alter von 25 Jahren, eine Obst- und Gemüseveredelung. Mit seinen Konfitüren, Sauergemüsen, Fruchtsirupen und Kompotten hat sich Staud's in den letzten vier Jahrzehnten internationale Reputation erworben und ist heute weltweit in den Regalen der exklusivsten Feinkostläden sowie auf den Frühstückstischen der Spitzenhotellerie zu finden.

Wie kam es zu Ihrem Entschluss, ergonomische Beratung über die gesetzlichen Vorgaben hinaus in Auftrag zu geben?

Für uns ist das selbstverständlich. Unsere Philosophie ist mehr als Standard zu bieten, dies gilt nicht nur für unsere Konfitüre. Schließlich spiegelt sich die Zufriedenheit der Staud's-MitarbeiterInnen auch im Endprodukt wider.

Was hat sich seither für die MitarbeiterInnen verändert?

Es gibt Dinge, die man nicht bewerten kann, von denen man aber dennoch weiß, dass sie wichtig sind. Für viele MitarbeiterInnen hat sich etwas verändert. Einige trainieren, manchmal auch in den Pausen oder besuchen regelmäßig Kurse. Ja, es hat sich etwas getan. Den MitarbeiterInnen wird durch solche Angebote wieder mehr bewusst, dass das Unternehmen an ihrem Wohlbefinden echtes Interesse hat und sie persönlich wertgeschätzt werden.

Welche Ziele verfolgen Sie aus Sicht der Betrieblichen Gesundheitsförderung für dieses Jahr?

Wir veranstalten u.a. zur Auffrischung regelmäßig Erste-Hilfe-Kurse und Hygiene-schulungen, um das bereits Gelernte erneut ins Bewusstsein zu rufen. Unser Ziel ist, dass sich unsere MitarbeiterInnen wohlfühlen, es Ihnen gut geht und sie sich fit fühlen, sowohl körperlich als auch geistig.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit IBG?

Wir erleben das IBG-Team als kompetent, sympathisch und menschlich. Das spürten auch unsere MitarbeiterInnen, die die Schulungen wirklich mit Freude besuchten. ◀

Moderne Herausforderungen im Job

Arbeitspsychologie und ihre Tools für leistungsfähige Unternehmen

Dass neben der physischen auch die psychische und soziale Gesundheit der Menschen gefördert werden muss, ist heute allgemein anerkannt. Die mentale oder psycho-soziale Gesundheit bildet sowohl für die Weltgesundheitsorganisation (WHO) als auch für Österreichische Institutionen wie den Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) einen zentralen Fokus. Ein Setting mit wesentlichen Gesundheits-Quellen aber auch Gesundheits-Risiken ist der Arbeitsplatz. Dies stellt betrieblich Verantwortliche täglich vor große Herausforderungen.

Die Tagung, die IBG gemeinsam mit dem FGÖ, der Wirtschaftskammer Österreich, dem Berufsverband Österreichischer PsychologInnen und der Wiener Gesundheitsförderung GmbH am 10. März dieses Jahres veranstaltet hat, trug dazu bei, neueste Studienergebnisse zu den Themen Mobbing und Burnout, praktische Erfahrungen und konkrete Möglichkeiten der Prävention und Intervention zu diskutieren.

Belastungen re-organisieren

Dass Arbeit belastet, lässt sich nicht völlig vermeiden. Heute sind wir am Arbeitsplatz immer weniger körperlichen oder äußeren Belastungen ausgesetzt. Stattdessen haben die Mehrzahl der Arbeitnehmenden mit psychi-

sehen Belastungen, wie z.B. hohes Arbeitstempo, Multitasking, knappe Personal-Ressourcen, Erfolgsdruck, Unternehmenskrisen, mangelnde Anerkennung, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Konflikten bis Mobbing, etc. umzugehen. Hinzu kommen oft zusätzliche Belastungen wie Familien- oder Beziehungskrisen, Betreuungspflichten, Verschuldung oder zu hohe eigene Ansprüche.

Zu viel an Belastung gepaart mit unzureichenden Möglichkeiten diese zu bewältigen und wieder Kraft zu tanken, können die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden und damit auch die Produktivität des gesamten Unternehmens massiv gefährden. Daher ist es wichtig, Belastungen so zu organisieren, sodass sie Herausforderungen bieten, die bei Mitarbeitenden Interesse wecken, an denen sie wachsen

können und durch die sie Erfolgserlebnisse haben. Handlungsfelder beziehen sich auf die individuellen Mitarbeitenden, betriebliche Prozesse und Strukturen sowie die Unternehmenskultur und bearbeiten u.a. Arbeitsprozesse, Arbeitsabläufe, ergonomische Gegebenheiten, Einzel- oder Zusammenarbeit im Team, Kommunikation und Führung. Zur Re-Organisation der psychomentalen Belastungen wurden Leitfäden entwickelt, die mögliche Präventionsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen enthalten, die nicht nur das Verhalten der Mitarbeitenden, sondern jedenfalls auch die Verhältnisse im Unternehmen beeinflussen.

--> Mehr Infos dazu unter: www.ibg.co.at/mentale-herausforderungen.htm



Foto: Nick Albert

Psychologische Beratung gewinnt immer mehr an Bedeutung.

VOR DEN VORHANG: Matthias Welkens

➔ Ergonomie wird allzu oft lediglich mit dem „ergonomisch richtigen Bildschirmarbeitsplatz“ in Verbindung gebracht, obwohl das Betätigungsfeld der Verhaltens- und Verhältnisergonomie doch so vielseitig ist. Die ergonomische Fachberatung beinhaltet unter anderem richtiges Heben und Tragen, Ausgleichsübungen während der Arbeit, Rücken-Workshops und Koordinationsfähigkeit bis hin zur Planung und Gestaltung von neuen Arbeitsplätzen, Produkten, Geräten sowie Analyse bestehender Arbeitsplätze mittels passender Analysemethoden wie Video, Owas, Niosh, AGI® oder WEBA. Dieser spannenden Herausforderung widmet sich Matthias Welkens bei IBG nun schon seit 2001. Durch seine Arbeit als Ergotherapeut und Fachkraft für Arbeitssicherheit bringt er die ideale Kombination von rechtlicher, tech-

nischer und medizinisch-therapeutischer Sicht in seine Tätigkeit mit ein. Neben der erfolgreichen Leitung des Bereichs Ergonomie seit 2008, war es ihm und seinem neunköpfigen Team bereits möglich, viele Ideen und Projekte bei Kunden wie den Wiener Linien, Staud oder der NÖ Landesregierung im Bereich Kindergärten und Straßenmeistereien umzusetzen. Ziel ist stets die Erarbeitung praktikabler Lösungen sowohl für den/die ArbeitnehmerIn als auch für das Unternehmen.



Foto: IBG

Für alle Lebewesen essentiell

Gesundheitsaspekte des Wassers

Der erwachsene menschliche Körper besteht zu 70% aus Wasser. Ein sehr komplexes Regulationssystem hält im Organismus die Wasserbilanz konstant, d.h. im Normalfall besteht ein Gleichgewicht zwischen Wasseraufnahme und Wasserverlust. Sinkt der Wasseranteil im Körper um ca. 0,5%, signalisiert das Gehirn Durst.

Die Bedeutung des Wassers für unseren Körper liegt in seiner Funktion als Zellbaustein sowie als Transport- und Lösungsmittel für Nährstoffe, Mineralien, organische Verbindungen, anorganische Salze und Gase begründet.

Wie viel soll man täglich trinken?

Die tägliche Flüssigkeitsbilanz beträgt 2,5 Liter, wobei 1,5 Liter getrunken werden sollen. 700 ml werden mit der festen Nahrung aufgenommen, 300 ml entstehen als Oxidationswasser durch Verbrennungsprozesse im Körper. Der individuelle Flüssigkeitsbedarf hängt natürlich auch von zahlreichen Faktoren wie z.B. Alter, Gewicht bzw. Körperoberfläche, Geschlecht, Ernährung, körperliche Aktivität und der Umgebungstemperatur bzw. von den klimatischen Bedingungen ab. Trinkwasser als wichtigstes Lebensmittel ist durch keinen anderen Stoff zu ersetzen. Eine ausreichende Zufuhr dieses Lebenselixiers verhindert das Austrocknen des Körpers, aktiviert den Energiestoffwechsel, gewährleistet den Abtransport der Stoffwechselprodukte und hilft als preiswerter Durstlöcher beim Abnehmen und Schlankbleiben, da es keine Kalorien hat und das Hungergefühl verringert. Reichlicher und regelmäßiger Wasserkonsum ist eine Grundvoraussetzung für unser allgemeines Wohlbefinden. Der Mensch kann bis zu 60 Tage ohne feste Nahrung überleben, ohne Flüssigkeit jedoch nur maximal 4-5 Tage.

In Österreich sind wir in der glücklichen Lage, bestes Hochquellwasser zur Verfügung zu haben. Obwohl es gigantische Wassermengen auf der Erde gibt, eignet sich nur ein vergleichsweise kleiner Teil davon als Trinkwasser.



Foto: comstock images

Wer viel Wasser trinkt, lebt gesünder!

IBG wird 15 Jubiläumsausgabe im Juni

IBG wurde 1995 als Beratungsunternehmen für menschengerechte Unternehmens- und Personalentwicklung gegründet. Mit einem Arzt, einem Ernährungsberater, einem Gesundheitsplaner und einem Betriebswirt startete die Vision von einem umfassenden Programm zur humanökologischen Optimierung der Arbeitsbedingungen unserer Kunden und dem Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen. Seit Gründung vereinen wir strategische Beratung der Betriebe mit persönlicher Betreuung der MitarbeiterInnen durch ein multiprofessionelles wachsendes Team, zum Nutzen unserer Kunden, denn „Alles aus einer Hand“ wurde dadurch möglich.

zu garantieren. Menschenjahre und Millionen statt Krankheit und Konflikten.



„Human an uns Menschen ist die Suche nach Sinn und Beziehung, Ökologie verlangt Regeneration der biologischen Verausgabung.“
Rudolf Karazman, IBG Gründer

Die kommende Juni-Jubiläums-Ausgabe der HumanWorks wird sich daher sämtlichen Meilensteinen der Firmengeschichte widmen und Projekte vorstellen, wo die IBG-Philosophie zu nachhaltigen Erfolgen geführt hat, sowohl für Gesellschafter (Finanzen) als auch MitarbeiterInnen (Menschenjahre).

Seit nunmehr 15 Jahren sind wir bemüht, unser ganzheitliches Betreuungs- und Leistungskonzept nach dem humanökologischen Ansatz umzusetzen und damit spezifische, auf die betrieblichen Bedürfnisse abgestimmte Lösungen

Wir sind stolz, die Pioniere gewesen zu sein, als Mitte der Neunzigerjahre Betriebliche Gesundheitsförderung noch ein Fremdwort war und heute nachhaltiges Performance-Management immer noch eines ist.

Zwei neue Leitfäden zu Mobbing & Burnout

Neue Leitfäden und weitere Checklisten finden Sie unter:

www.ibg.co.at/mentale-herausforderungen.htm



NEWS

NÖ Landesregierung

St. Pölten. Die Niederösterreichische Landesregierung hat sich für weitere fünf Jahre für die Zusammenarbeit mit IBG entschieden. Die Leistungen im Rahmen der Arbeitsmedizinischen und Arbeitspsychologischen Betreuung werden daher weiter in gewohnter fachlicher Qualität fortgeführt.

Sappi

Gratkorn. Sappi führt derzeit zum dritten Mal (2002, 2005, 2010) die MitarbeiterInnen-Befragung mit dem Human Work Index® durch. Das Arbeitsvermögen steht dabei wieder im Zentrum des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses „Gesunde Zukunft“. Darauf aufbauend arbeitet Sappi Gratkorn seit der ersten Befragung an der Verbesserung der Gesundheit und Lebensqualität der MitarbeiterInnen sowie an der Reduktion von Belastung und Beanspruchung durch die Arbeit.

IMPRESSUM:

Herausgeber: IBG – Institut für humanökologische Unternehmensführung GmbH, 1070 Wien, Mariahilferstr. 50/14, Tel. +43 (1) 524 37 51-0, Fax: +43 (1) 524 37 51-22, Mail: info@ibg.co.at; **Text, Redaktion:** Sabine Litschka; **Grafik:** Martina Gaigg; **Druck:** remaprint; Pdf-Version der Zeitung zum Download unter: www.ibg.co.at