2. Ausgabe **2012**

HUMAN WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES **ARBEITSVERMÖGEN**

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Die arbeitspsychologische Betreuung gewinnt in Unternehmen immer mehr an Bedeutung!

Foto: IBG

Diese Ausgabe widmet sich dem Schwerpunktthema Arbeitspsychologie, da den psychischen Belastungen im Zuge einer Gesetzesnovellierung im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ab 1.1.2013 mehr Aufmerksamkeit geschenkt und Rechnung getragen wird. Ziel der Novelle ist es neben der körperlichen auch die psychische Unversehrtheit, also den Schutz des Lebens und der Gesundheit, während der Arbeit sicherzustellen und gesetzlich zu verankern.

Aufgabe der ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen ist es nun psychische Belastungen objektiv zu identifizieren und Maßnahmenvorschläge zu entwickeln, um Fehlbeanspruchungen zu vermeiden. Hauptaugenmerk soll dabei auf die vier Dimensionen Arbeitsinhalte und Tätigkeiten, Arbeitsumgebung, Sozial- und Organisationsklima sowie die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation gelegt werden. Eine gesunde Führung ist in diesem Zusammenhang besonders wichtig, da bereits in der Unternehmenskultur gesetzte Maßstäbe psychische Belastungen am Arbeitsplatz nachweislich reduzieren.

In den folgenden Seiten finden Sie einige gelungene Beispiele für innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement bei unseren KundInnen. Dank Ihren positiven Rückmeldungen über die Jahre fühlen wir uns bestätigt, dass eine Zeitung wie diese für uns alle wichtig ist - um von erfolgreichen Projekten und Ideen voneinander zu lernen, uns weiterzuentwickeln und Inspiration zu erfahren.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen inspirierende Momente!

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

Arbeitspsychologie

Psychische Belastungen vermeiden

Aufgrund der Schnelllebigkeit unserer Zeit und den damit verbundenen permanenten Veränderungen, der Leistungsverdichtung und hohen Erwartungen nehmen psychische und psychosoziale Belastungen auch am Arbeitsplatz stetig zu.

Psychische Erkrankungen haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Bereits 2010 mussten 44,5 Prozent der Berufsunfähigen in Österreich aus psychischen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. 1,5 Millionen ÖsterreicherInnen sind Burnout gefährdet, doppelt so viele leiden an Schlafstörungen. Jede/r Neunte nimmt innerhalb eines Jahres das Gesundheitssystem wegen psychischer Erkrankungen in Anspruch. Dies kostet der österreichischen Wirtschaft jährlich knapp sieben Milliarden Euro. Tendenz steigend.

Gesetzesnovelle soll gegenwirken

Nun nimmt sich auch der Gesetzgeber diesem Thema an und verpflichtet Unternehmen, künftig gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen entgegenzuwirken. Im Zuge dessen wird im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ab 2013 die Durchführung der Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz explizit angeführt. Damit wird hervorgehoben, dass Unternehmen und Organisationen nicht nur mehr für die physische, sondern auch für die psychische Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich sind. Die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen erfolgt anhand der vier Dimensionen: Arbeitsinhalte und Tätigkeiten, Arbeitsumgebung, Sozial- und Organisationsklima sowie Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation.

Wichtig dabei ist die Unterscheidung zwischen Belastung (objektivierbar) und Beanspruchung (individuelles Gefühl) sowie die Identifikation der Quellen von Belastungen und nicht die Diagnose von Symptomen der MitarbeiterInnen.

ArbeitspsychologIn als PartnerIn

Im Rahmen der arbeitspsychologischen Betreuung sind viele unterschiedliche Angebote möglich, damit ArbeitnehmerInnen wie auch ArbeitgeberInnen belastende Situationen und Probleme reflektieren und entsprechende Lösungen zur Entlastung ausarbeiten können. Ziel der Arbeitspsychologie ist es, das Arbeitsvermögen der Belegschaft mit entsprechenden

Foto: © Robert Kneschke - Fotolia.com

Präventionsmaßnahmen zu sichern, sodass der/die MitarbeiterIn gesund an ihrem/seinem Arbeitsplatz ihrer/seiner Arbeit nachgehen und auch gesund bleiben kann. So analysieren die ArbeitspsychologInnen zum einen die psychischen Belastungsfaktoren im Unternehmen und bieten Information über mögliche Präventivmaßnahmen. Diese Maßnahmen werden in Absprache mit dem/der AuftraggeberIn geplant und orientieren sich an den jeweiligen Notwendigkeiten und Bedürfnissen im Unternehmen. Die arbeitspsychologische Betreuung ist für den Arbeitgeber durch eine Umverteilung der gesetzlichen Einsatzzeit von anderen Präventivfachkräften kostenneutral!

Humane Arbeitswelt

Ziel der Arbeitspsychologie ist auch die Gestaltung einer humanen Arbeitswelt, die in den sieben Humankriterien (DIN EN ISO 9241) geregelt sind: Arbeitsaufgaben sind gut gestaltet, wenn die Erfahrungen und Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigt werden, sie die Entfaltung unterschiedlicher Fertigkeiten und Fähigkeiten gestatten, sie Arbeitsschritte von der Planung bis zur Kontrolle ermöglichen, der/die MitarbeiterIn seinen/ihren Beitrag am Gesamten erkennt, angemessener Handlungsspielraum besteht, ausreichende Rückmeldung erfolgt und vorhandene Fertigkeiten genutzt und neue entwickelt werden können. Weiters verpflichtet das ASchG jede/n ArbeitgeberIn dazu die Eignung der ArbeitnehmerInnen in Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation zu berücksichtigen.

Fortsetzung Seite 2

Foto: Eurofoam

Eurofoam

Verhältnisprävention ist einer der Schwerpunkte, dem sich Eurofoam im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung widmet. Als Produktionsbetrieb setzt das Unternehmen auf einen nachhaltigen und respektvollen Umgang mit Ressourcen.

Seite 2

Foto: IBG

Coca-Cola Hellenic

Die im Sommer erfolgte ergonomische Arbeitsplatzanalyse unterstützt die Unternehmensleitung bei der Maßnahmenplanung, um die Arbeitsbedingungen der Fahrer nachhaltig zu verbessern. Den Auftakt bilden Sensibilisierungsworkshops.

Seite 3

IBG
Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement

Fortsetzung von Seite 1

Gesundes Führen als Schlüssel

„Aus langjähriger Erfahrung mit unseren KundInnen wissen wir, dass die Einbeziehung der Führungsebenen bei der Prävention bzw. Reduzierung von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz unerlässlich ist. Es ist wichtig, die Führungskräfte entsprechend einzubinden, zu sensibilisieren und zu schulen." meint die IBG-Arbeitspsychologin Regina Nicham. Dazu gehört einerseits der Umgang und die Gesprächsführung mit psychisch erkrankten MitarbeiterInnen sowie das Erlernen eines fürsorglichen, wertschätzenden, motivierenden und einbeziehenden Führungsstils, der psychische Belastungen nachgewiesener Weise deutlich reduziert. Immer mehr Führungskräfte stellen sich dieser Herausforderung, weil sie wissen, dass ihre MitarbeiterInnen maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg beitragen und somit deren physische und psychische Gesundheit gewährleistet sein muss. Darüber hinaus leben gesunde Führungskräfte ihrer Belegschaft vor, welche Werte im Unternehmen wichtig sind und gehen mit gutem Beispiel voran. ▪

„Die MitarbeiterInnenbefragung als Basis für nachhaltige Maßnahmen"

Interview mit Dipl.-Ing. Andreas Bake, Geschäftsführer der Dr. Sasse Gebäudedienste GmbH, Österreich

Foto: Dr. Sasse Gebäudedienste

HUMAN WORKS: *Welchen Schwerpunkt setzten Sie dieses Jahr zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?*

Neben der permanenten Betreuung durch eine Arbeitsmedizinerin und Sicherheitsfachkraft wurde im Frühjahr 2012 eine MitarbeiterInnenbefragung mittels Human Work Index® in Deutsch und Bosnisch durchgeführt. Ziel der Befragung war es die Belastungen der Belegschaft zu erfassen und gegebenenfalls weitere Verbesserungen der Arbeitssituation anzuregen.

HUMAN WORKS: *Welche Erkenntnisse lieferte die Befragung, auch im Branchenvergleich?*

In der Mehrzahl der Dimensionen erzielten wir überdurchschnittliche Ergebnisse, wodurch wir uns in unserer Linie bestätigt sehen. Die Arbeitsbewältigung, bei der es um den Umgang mit den Anforderungen und um die gesundheitliche Folgen geht, ist ebenfalls sehr gut. Die Stressbelastung wird etwas besser eingestuft als im Österreichschnitt. Insgesamt zeigen die Ergebnisse die Professionalität und das Engagement aller MitarbeiterInnen. Besonders vor dem Hintergrund einer sehr kundenorientierten Dienstleistung mit unterschiedlichen Arbeitsumgebungen werden die Arbeitsanforderungen in vielen Fällen besonders gut bewältigt. Die Ergebnisse bestätigen die gute Arbeit im Unternehmen und weisen auf weiteres Optimierungspotenzial hin.

HUMAN WORKS: *Wie ist das Erleben der Führung und Teamarbeit?*

Sehr erfreulich fällt die Befragung auch in Bezug auf die Zusammenarbeit, Führung und Teamarbeit im Unternehmen aus. Hier zeigt sich das Bemühen vieler MitarbeiterInnen auch in messbaren Zahlen. Die Anerkennung durch die Führungskräfte ist ebenfalls besonders wichtig. Wir versuchen den Zusammenhalt auch durch unsere interne Zeitung zu fördern und prämieren dort auch jeweils MitarbeiterInnen des Monats.

HUMAN WORKS: *Welche Rolle spielen Weiterbildung und Karriere bei Sasse?*

Wir sehen uns in unserer Linie bestätigt, dass man von der einfachen Reinigungskraft zur ObjektleiterIn aufsteigen kann. Natürlich ist das nicht für alle MitarbeiterInnen möglich. Wir versuchen daher durch Deutschkurse die Entwicklung zu fördern. Einige MitarbeiterInnen machen Fachkarrieren bis hin zur Reinigungsfachkraft in Intensivstationen.

HUMAN WORKS: *Was planen Sie für die Zukunft?*

Insgesamt fühlen wir uns in vielen unseren Bemühungen bestätigt. Durch die Befragung haben wir auch nochmals deutlich gesehen, welche Projekte und Varianten unserer Arbeit gut laufen und wo wir intern auch viel voneinander lernen können. Darüber hinaus haben sich für uns auch einige konkrete Ansatzpunkte zur weiteren Verbesserung ergeben. Wir werden den Erfolg dieser Aktivitäten gemeinsam mit IBG wieder evaluieren. ▪

MitarbeiterInnengesundheit als Unternehmenswert

Eurofoam sorgt vor

Eurofoam in Kremsmünster (OÖ) bietet seit mehr als 50 Jahren neben der Schaumstoffproduktion für die Polstermöbel-, Freizeitmöbel- und Matratzenindustrie auch Produkte zum Thema Verpackungen. Neben Innovationen auf dem Produktionssektor setzt Eurofoam auch auf Betriebliche Gesundheitsförderung. Permanentes Streben nach Verbesserung und lösungsorientiertes Denken sind die Quelle ihrer Innovationskraft.

Foto: Eurofoam

Eurofoam ist sich der Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt bewusst. Qualitäts-, Umweltmanagement und Arbeitssicherheit sind daher wesentliche Elemente ihrer Unternehmenskultur. Sie sehen den Menschen als Individuum und verpflichten sich zu einem nachhaltigen Umgang mit Ressourcen.

Um die Arbeitsbedingungen bestmöglich zu gestalten und die Gesundheit bzw. Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen nachhaltig zu stärken, setzt Eurofoam im kommenden Jahr wieder umfangreiche Maßnahmen.

Einerseits werden die Produktionsabläufe weiter optimiert und versucht maschinelle Hilfsmittel (z.B. mobile Hebehilfen) einzusetzen. Mit diesen Optimierungen der Arbeitsplätze hat Eurofoam einen wichtigen Schritt in der Verhältnisprävention gesetzt. Andererseits sollen Schwimm- und Laufkurse, ein Firmen-Wandertag und Workshops zu Themen wie Bewegung und Ernährung Verbesserung in der Verhaltensprävention bringen. Zusätzlich ist eine Teststraße mit verschiedenen Untersuchungen und einem individuellen Trainingsplan geplant. Grippe- und Zeckenschutzimpfungen sowie eine Gesundenuntersuchung stehen ebenfalls auf dem Programm.

Da die psychischen Belastungen verstärkt zur Herausforderung werden, hat die Reduzierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ebenfalls einen hohen Stellenwert. So soll in der bevorstehenden MitarbeiterInnenbefragung mittels Human Work Index® auch das Modul „Psychische Belastungen" abgefragt werden, um Ansatzpunkte für wirkungsvolle Maßnahmen zu erhalten.

Als ersten Schritt werden im Rahmen der MitarbeiterInnenbefragung anonyme Coachinggespräche angeboten sowie die Einführung von strukturierten MitarbeiterInnengesprächen geplant. Im vergangenen Jahr wurde dieses Projekt im Angestelltenbereich umgesetzt, derzeit werden die Führungskräfte im Arbeiterbereich geschult. Ab 2013 haben damit alle MitarbeiterInnen ein jährliches MitarbeiterInnengespräch mit ihrem/ihrer Vorgesetzten.

„An der Zusammenarbeit mit IBG gefällt uns das umfassende Leistungsspektrum. Dazu kann IBG eine Reihe von interessanten Referenzen vorweisen, vor allem im Industriebereich. Nicht zuletzt haben uns die vorgeschlagenen ÄrztInnen persönlich überzeugt." ▪

Punktgenau

Menschen leisten Arbeit dank ihrer Psyche

Jede Arbeit braucht das Ich als Voraussetzung und fordert vom Ich psychische Arbeitsleistung. Und die psychische Leistung steigt, wenn die Arbeit psychisch optimal anfordert und die Person „große Psyche" hat - vor allem in den Mensch-zu-Mensch Dienstleistungen wie zum Beispiel der Trost einer Krankenschwester den Angehörigen gegenüber.

Die Wertschöpfung tritt nur durch das Nadelöhr der Persönlichkeit ans Licht und damit in Korrelation zum Selbstwert, den ein Mensch von sich hat. Wertschöpfung korreliert mit der Selbstwertschöpfung. Da wir Menschen Sinn-Wesen sind, wollen wir auch in einer hemmenden Unternehmenskultur produktiv sein. Und: alle Arbeit ist Zusammen-Arbeit. Da wir Menschen immer Mit-Menschen sind, leiden wir unter isolierenden und kränkenden Arbeitswelten.

Darüber hinaus gibt es noch unsere Geschichte und unseren Körper. Jede psychische Anforderung wie Leistung wird durch die Psychodynamik gebrochen, also erleichtert, verzerrt oder behindert. Und alle psychischen Arbeitsleistungen sind an biologische, immunologische und endokrinologische Prozesse gekoppelt und von diesen beeinflussbar. Z.B. verändert langes Stehen auch meine soziale Arbeitsfähigkeit, weil Cortisol nicht nur in den Beinen arbeitet, sondern mich auch über das Gehirn ablehnend, aggressiv, reizbar und verletzlich macht. Schlussendlich gibt es noch den Sinn im Leben, und wenn Stress Sinn macht, dann klappt's länger und besser.

Foto: IBG

Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG

Im Human Work Index® wird das biopsychosoziale Arbeitsvermögen gemessen, als Mögen und Vermögen der Mit-ArbeiterInnen zur Mit-Arbeit. Und die Höhe des Arbeitsvermögens korreliert mit Gesundheit und Wohlbefinden der MitarbeiterInnen sowie mit Verbleib und Umsatz pro MitarbeiterIn. Damit wäre eigentlich alles über die Bedeutung der Arbeitspsychologie gesagt. Schade, dass die Arbeitspsychologie nicht gleichberechtigt zur Arbeitsmedizin im ASchG verankert wurde. Es wäre höchste Zeit gewesen. ▪

Arbeitsplatzanalyse und Ergonomiebeurteilung

Coca-Cola Hellenic packt es an

Die Firma Coca-Cola Hellenic Österreich hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitsplätze der Fahrer zu verbessern. Da das Unternehmen unter anderem nach OHSAS 18001 zertifiziert ist, legt es besonderen Wert auf die Reduzierung von Belastungen am Arbeitsplatz. Die Gesundheit der Mitarbeiter steht dabei im Mittelpunkt.

Foto: IBG

Um die Belastungen aufzuzeigen wurde eine Ergonomie-Analyse in Auftrag gegeben. Für die Beurteilung wandte die IBG Ergonomin Esther Domburg verschiedene Methoden wie die Beurteilung der Körperhaltungen nach OWAS, Heben und Tragen nach NIOSH, das Energie-Belastungsmodell nach Kaminski sowie eine Videoanalyse und Mitarbeiter-Interviews an.

Als Schnittstelle zwischen Lager und Kunden liegen die körperlichen Hauptbelastungen dieses Arbeitsplatzes im Bereich Heben und Tragen und den teils langen Gehwegen. So bewegen die Fahrer in einem Acht-Stunden-Dienst zwischen 3.000 und 8.000kg.

Das Verhalten der Mitarbeiter spielt beim Ausmaß der Belastung eine wesentliche Rolle. Fragen wie „Bewege ich mich rückengerecht?“ oder „Achte ich auf ausreichend Schlaf?“ sind wichtige Faktoren, die im Rahmen des Mitarbeiter-Workshops geklärt und neu erarbeitet werden. Eine ebenso große Bedeutung hat die persönliche Fitness. So empfiehlt Esther Domburg ein regelmäßiges Rücken-, Bauch- und Beinmuskulaturtraining für alle Fahrer während der Arbeitszeit.

Die Analyse ergab weiters Verbesserungspotenziale im Bereich der LKW- und Hilfsmittelausstattung. So wird derzeit an entsprechenden Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsmittel gearbeitet. Regelmäßige Tourenwechsel sind ebenfalls angedacht, um Ausgleich zu schaffen. Die Investition in neue Arbeitskleidung und Hilfsmittel (z.B. Halterung für Handhelddrucker, gefederte Sicherheitsschuhe, Bremsen für Rollwägen) ist für ein verantwortungsbewusstes Unternehmen wie Coca-Cola Hellenic, dessen Leitbild den Mitarbeiter als wichtigen Teil des Unternehmenserfolgs sieht, eine Selbstverständlichkeit.
Das flexible Arbeitszeitmodell, dem zufolge die Mitarbeiter selbst entscheiden können, wann sie innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens zu arbeiten beginnen, wird gut angenommen und fortgeführt.

Der umfassende Abschlussbericht bildet damit die Grundlage für die Maßnahmenplanung der Unternehmensleitung. Den Auftakt dieser Ergonomie-Offensive bilden Workshops für alle Fahrer ab Herbst, um sie für ein gesundes Verhalten zu sensibilisieren. ■

Gesundheitsprojekte bei Flowserve Austria

Experience in Motion

“Was uns antreibt, heißt Experience in Motion“. Dieser Leitsatz steht seit 2004 für das Konzernversprechen der Flowserve Gruppe. Bewegung ist ihr Business als Spezialist für Produkte der industriellen Strömungstechnik. In Bewegung ist auch ihr Netzwerk an ExpertInnen weltweit.

Als internationales Unternehmen im Bereich Engineering/Sondermaschinenbau kann Flowserve Austria in Brunn am Gebirge auf über 100 Jahre Erfahrung als Hersteller von hochwertigen Industrieprodukten zurückgreifen.

Dieses Unternehmen strebt permanent nach Verbesserungen der Technologien sowie der Optimierung der Arbeitsbedingungen und Produktivität ihrer Belegschaft, um bestmögliche Qualität für ihre KundInnen zu gewährleisten. Hochqualifiziertes Fachpersonal ist daher eine ihrer wichtigsten Ressourcen. So wurde 2008 begonnen, eine eigene Lehrwerkstätte einzurichten. Mit dem ständigen Ausbau dieser Ausbildungseinrichtung ist der Bedarf an qualifizierten FacharbeiterInnen auf lange Zeit gesichert.

Nicht nur die Aus- und Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen, auch die Gesundheit der Belegschaft rückt immer mehr in den Fokus. So wurden in den letzten Jahren einige Maßnahmen gesetzt, um die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu fördern. Neben der kontinuierlichen betriebsärztlichen Betreuung mit Impfaktionen und einer jährlichen Gesundenuntersuchung widmet sich Flowserve zunehmend der Aufklärung von Arbeitsüberlastung mit Hilfe arbeitspsychologischer und arbeitsmedizinischer Betreuung. Die Reduktion von psychischen Belastungen ist eines der Schwerpunktthemen in diesem und dem kommenden Jahr. „Die Befragungsergebnisse des Human Work Index® waren uns dabei sehr hilfreich, weil wir nach Analyse der Ergebnisse Maßnahmen gezielter setzen konnten“, erklärt Martin Dirnböck, Human Resources Manager der Flowserve Austria.

Eine dieser Maßnahmen bestand in der Sensibilisierung der Führungskräfte über alle Ebenen durch IBG-Expertin Regina Nicham. Diese Seminare schaffen Bewusstsein betreffend der Verantwortung für ihre Belegschaft und vermitteln Basiswissen zur rechtzeitigen Erkennung und Prävention von Überlastung - bei sich selbst wie auch bei ihren MitarbeiterInnen.
Zusätzlich sollen regelmäßige MitarbeiterInnen-Workshops dabei unterstützen Belastungen besser bewältigen zu lernen.

Flowserve hat damit eine Grundlage für die neuen Herausforderungen im Arbeitsalltag geschaffen und blickt sowohl im technologischen als auch im personaltechnischen Bereich positiv in die Zukunft. ■

Foto: Flowserve

Lehrlingswerkstätte für zukünftiges Fachpersonal

MEINUNG von AUSSEN

Foto: Gaumannmüller

Mag. Sabine Gaumannmüller

Leitung Human Resource Management
Österreich Werbung

Vision der Österreich Werbung ist es, mit ihrem leidenschaftlichen Gestaltungswillen und ihrer kreativen Kompetenz zu den besten Tourismusorganisationen der Welt zu zählen. Unsere MitarbeiterInnen leisten mit ihrer Arbeit einen wesentlichen Beitrag, um dieses Ziel zu erreichen. Sie alle haben eine hohe Eigenverantwortung, Mut zu kreativen, innovativen Ideen und zeichnen sich durch ihre Lernbereitschaft und die Offenheit für Menschen und Kulturen aus.

Es ist uns ein großes Anliegen, gesunde und zufriedene MitarbeiterInnen zu beschäftigen, denn unser Unternehmen ist immer nur so gut wie unsere Belegschaft.

Betriebliche Gesundheitsförderung hat daher einen hohen Stellenwert in unserer Unternehmenskultur. Durch betriebliches Gesundheitsmanagement können Erkrankungen am Arbeitsplatz vorgebeugt, die Fluktuation gesenkt und die Effektivität erhöht werden. Die Investition in die nachhaltige Gesundheit unserer Belegschaft ist daher eine Vorsorge in eine gesunde Zukunft unseres Unternehmens.

Maßnahmen zur Prävention

In Zusammenarbeit mit IBG veranstalteten wir neben arbeitsmedizinischen Leistungen wie Zecken- und Grippeimpfaktionen unter anderem auch einen Gesundheitstag mit verschiedenen Themenstationen wie MFT-Diagnostik, Biofeedback und Office Yoga. Ebenso war die Melanomvorsorgeuntersuchung eines unserer Schwerpunkte in diesem Jahr, die von den MitarbeiterInnen sehr positiv bewertet wurde. Weiters haben Vorträge zum Thema Burnout-Prävention für MitarbeiterInnen und Führungskräfte sowohl Information als auch Sensibilisierung im Unternehmen geschaffen.

Die Möglichkeit der arbeitspsychologischen Beratung, um sich mit unserer externen IBG-ExpertIn auszutauschen und der Erschöpfung vorbeugen zu können, hat sich bewährt und wird so weitergeführt.

Besonders schätzen wir die Arbeitspsychologie für das Lehren einer notwendigen Selbstverantwortung, um sich über die eigenen Bedürfnisse klar zu werden. ◀

VOR DEN VORHANG: Elena Dohnal

Foto: IBG

Elena Dohnal arbeitet seit sieben Jahren bei IBG und hat als arbeitsmedizinische Leiterin den Aufbau der Betreuung der Technischen Universität Wien maßgeblich beeinflusst. Als erfahrene Arbeitsmedizinerin mit Zusatzausbildungen in den Bereichen Orthomolekular-Medizin, Mesotherapie und Kinesiologie verfolgt sie einen ganzheitlichen Ansatz. Betriebe verschiedenster Branchen wie Coca Cola Hellenic, deren österreichweite Koordination sie über hat oder NH Hotel Airport setzen auf ihr fachliches Knowhow und erarbeiten mit ihr gemeinsam Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in sämtlichen Bereichen. Auch die Medizinische Universität Wien nimmt ihr Fachwissen als Mentorin in Anspruch. Besonders gerne hält Elena Dohnal Seminare in den von ihr betreuten Unternehmen, da so ein sehr intensives Betreuungsverhältnis zu den MitarbeiterInnen entsteht, welches durch Kompetenz und Vertrauen geprägt ist. Als ausgebildete Metabolic Balance©-Beraterin ist ihr das Thema Ernährung besonders wichtig - frei nach Hippokrates: „Eure Nahrung soll eure Medizin sein."

Aufgrund der zunehmenden Belastung durch Bildschirmarbeit widmet sie sich vermehrt dem Thema Ergonomie und Bildschirmarbeitsplatz.

„Denn acht Stunden Arbeit und viele davon am Bildschirm prägen uns und unser Verhalten nachhaltig. Umso wichtiger ist es unseren Körper so gut es geht zu unterstützen, sowohl mental als auch physisch." ▪

Der gesunde Schlaf und seine Tücken

Schlafen Sie gut?

Rund ein Drittel unseres Lebens verbringen wir schlafend. Bei einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 75 Jahren sind dies immerhin 25 Jahre!

Wir brauchen Schlaf, um dem Körper geistige und körperliche Erholung, Zellerneuerungsprozesse und die Regeneration des Immunsystems zu ermöglichen.

Während des Schlafes unterscheidet man fünf Schlafphasen. Der leichte Schlaf (1. Phase) ist kurz nach dem Einschlafen und wird bis zur 4. Phase immer tiefer. In der 5. Phase (=REM-Schlaf/Rapide Eye Movement) sind die Muskeln mit Ausnahme der Augenlider völlig entspannt. Entscheidend für die körperliche Erholung sind die Anzahl und die Dauer der Tiefschlafphasen während einer Nacht.

Leider werden Menschen aufgrund des zunehmenden Leistungsdrucks und der Informationsflut immer häufiger von Schlafstörungen an einem gesunden Schlaf gehindert. Eine Störung liegt vor, wenn die Gesamtschlafzeit von 6-8 Stunden nicht erreicht wird oder trotz ausreichender Schlafdauer eine Tagesmüdigkeit besteht. In Österreich leiden 20-30% der Bevölkerung unter Schlafstörungen, 22% der 31-50 Jährigen und sogar 41% der über 50-Jährigen.

Die Auswirkungen sind fatal: zunehmende Leistungsschwäche, Kopfschmerzen, Reizbarkeit, Veränderung der Persönlichkeit und Konzentrationsstörungen. Rund 24 Prozent aller tödlichen Verkehrsunfälle werden durch schlechten Schlaf verursacht! Neuesten Studien zufolge können unregelmäßige bzw. unzureichende Schlafzeiten auch Auslöser für psychische Erkrankungen sein.

Ungenügende Erholung geht also mit Einbußen der Lebensqualität und Leistungsminderung einher, wodurch Schlafstörungen auch eine wichtige soziale und wirtschaftliche Komponente darstellen. So verursachen sie weltweit einen Produktivitätsverlust von rund 400 Mrd. Euro pro Jahr!

Die Ursachen sind vielfältig und bedürfen sorgfältiger diagnostischer Arbeit. Neben mentalen Belastungen sind Schlafstörungen oft auch auf äußere Faktoren wie Stress im Beruf, Lärm, unregelmäßige Lebensführung, uvm. zurückzuführen.

Als erste Maßnahme sollten Sie die Regeln der Schlafhygiene (siehe Kasten) befolgen. Sind die Beschwerden intensiver oder dauern länger an, sollten Sie einen Arzt aufsuchen.

Konsultieren Sie einen Arzt, wenn

- Sie mindestens 3x/Woche unter Ein- oder Durchschlafproblemen leiden
- Sie mit Ihrer Leistungsfähigkeit und Befindlichkeit erheblich Probleme haben
- Sie tagsüber gegen Ihren Willen einschlafen und Selbsthilfemethoden nicht (mehr) funktionieren

Foto: Lasse Kristensen - Fotolia.com

Schlafhygiene- Tipps und Tricks

- **Schlafklima:** eher kühl (ca. 17°C), gut gelüftet, nicht zu trocken
- **Schlafdauer:** 7 Stunden
- **Regelmäßigkeit:** täglich zur selben Zeit aufstehen
- **Bett:** Lattenrost, Decke und Polster auf Bedürfnisse abstimmen
- **Bewegung:** Abend ruhig gestalten
- **Entspannung:** keine Arbeitsunterlagen mit ins Bett nehmen.
- **Heilpflanzen:** Baldrian, Lavendel, Melisse helfen beim Ein- bzw. Durchschlafen
- **Schlafmittel:** Alkohol keinesfalls dazu einsetzen
- **Ernährung:** Essen bis 2 Stunden vor dem Schlafengehen
- **Gedankenkreisen:** Wichtige Gedanken vor dem Einschlafen aufschreiben ▪

Positives KundInnenfeedback PatientInnen-Befragung Chemiepark Linz

Die Einbindung der PatientInnenmeinung mittels Befragung zur Qualitätssicherung ist im modernen Ambulanzalltag selbstverständlich. Daher initiierte das IBG-Team am Standort Chemiepark Linz diesen Herbst eine Befragung, um mehr darüber zu erfahren, wie PatientInnen ihren Aufenthalt in der Ambulanz erleben und wie die Qualität der Arbeit weiter verbessert werden kann. Die Ergebnisse übertrafen alle Erwartungen und fielen sehr positiv aus. Auf die Frage „Wie zufrieden sind sie mit der Ambulanz insgesamt?" antworteten von 110 Befragten 95 mit „sehr zufrieden" und 15 mit „zufrieden". Die Qualität und Kompetenz der ÄrztInnen wurde von allen teilnehmenden PatientInnen mit „sehr gut" und „gut" beantwortet. Auch die Freundlichkeit des Ambulanzpersonals wurde überdurchschnittlich gutbewertet. 108 PatientInnen beurteilten die Freundlichkeit mit „sehr zufrieden".

Dieses positive KundInnenfeedback zeigt deutlich, dass sich Bemühungen um gute Zusammenarbeit im Team nachhaltig auf die KundInnenbeziehung auswirken. Trotz dieser Bestätigung arbeitet das Team bereits an der weiteren Verbesserung des PatientInnen-Service. Unter anderem soll es zukünftig auch die Möglichkeit geben, Anliegen schriftlich zu formulieren, um noch mehr Diskretion zu bieten. Zusatzangebote wie Massagen sollen das umfassende Leistungsspektrum abrunden. Persönliche und herzliche Beratung bleibt Priorität Nummer 1.

„Uns ist es wichtig, dass sich die PatientInnen bei uns gut aufgehoben fühlen und von unserer Arbeit persönlich profitieren", meint Manfred Lindorfer, Arbeitsmedizinischer Leiter der IBG Linz.

Wir gratulieren dem Linzer Team herzlich zu diesem Erfolg! ▪

NEWS

PFLEGE-KRAFT

Im Projekt „Gemeinsam aktiv und Gesund" wurde die Analysephase mit einem Gesamtbericht im Sommer abgeschlossen. In den Betrieben sind gesundheitsrelevante Problemstellungen im Feld sozialer, physischer, mentaler und auch politischer Einflussfaktoren sowie die Themen AlleinerzieherInnen, Migrantinnen bzw. Diversität anzutreffen. Neben einem betriebsübergreifenden Schulungsprogramm werden die Führungskräfte zum Thema „Gesundes Führen" sensibilisiert und Gesundheitsbeauftragte in den Betrieben ausgebildet. Darüber hinaus wurden unternehmensspezifische Maßnahmenvorschläge über den Sommer zu konkreten, realisierbaren Maßnahmenkonzepten ausgearbeitet. Die Umsetzung der ersten Maßnahmen startet im Winter! ▪

ARBEITSKLIMA INDEX®

In einem Gesundheitsprojekt des öffentlichen Dienstes wurde der Human Work Index® erstmals im Zusammenhang mit dem Arbeitsklima Index® der Arbeiterkammer eingesetzt. Die Ergebnisse haben sich gut ergänzt und führten zu einem umfangreichen Gesamtbild für das Unternehmen. Wir freuen uns über die gute Zusammenarbeit mit dem sozialwissenschaftlichen Institut SORA. ▪

DSM

DSM Fine Chemicals Austria hat das Projekt „Energie im Gleichgewicht" mit einer Verbesserung im HWI® um 3% abgeschlossen. 11% mehr MitarbeiterInnen im Vergleich zu 2007 arbeiten jetzt in einer nachhaltigen Arbeitssituation. Die Stressbelastung hat sich für die gesamte Belegschaft signifikant reduziert. Die Verbesserungen waren vor allem für die SchichtarbeiterInnen und die MitarbeiterInnen der Technik/Instandhaltung überdurchschnittlich groß. Wir gratulieren dem IBG Team aus Linz zu den erfolgreichen Maßnahmen und vor allem dem Projektteam der DSM zu diesem erfolgreichen Projekt. „Wir werden auch in Zukunft die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der MitarbeiterInnen verbessern" meint dazu Projektleiter Friedrich Pölz. ▪

IMPRESSUM:
Herausgeber: IBG – Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH, 1070 Wien, Mariahilfer Straße 50/14, Tel. +43 1 524 37 51-0, Fax: +43 1 524 37 51-22, Mail: office@ibg.co.at; **Text & Redaktion:** Sabine Litschka; **Grafik:** Barbara Gasselsberger; **Druck:** REMAprint;
PDF-Version der Zeitung zum Download unter:
www.ibg.co.at

IBG
Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement