

# HUMAN WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen  
und Leser!

Ergonomie hat großen Einfluss auf unser Arbeitsvermögen und ist damit für alle Unternehmen von großer Bedeutung.



Foto: IBG

*Ergonomie, Bewegung und Sport*

## Den anderen einen Schritt voraus

Mit einer ergonomischen Arbeitshaltung, abgestimmten Arbeitsprozessen und einem gesunden Bewegungsbewusstsein sind Unternehmen anderen einen Schritt voraus. Denn all das steigert nicht nur das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, sondern lindert Beschwerden speziell im Stütz- und Bewegungsapparat.

Ergonomie beschäftigt sich mit der Nahtstelle zwischen dem Menschen und seinem Arbeitsplatz. Dabei steht der Mensch im Zentrum und ist das Maß der Dinge. Im Zuge einer ergonomischen Begehung wird der Arbeitsplatz als Ganzes analysiert und bei Handlungsbedarf (neu) konzipiert und optimiert. Egal ob sie in Büros, auf Baustellen oder in Produktionsstätten eingesetzt wird, Ergonomie trägt immer wesentlich zu Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen bei. Umso verständlicher ist die Tatsache, dass in vielen Unternehmen diesem Bereich immer noch zu wenig Bedeutung beigemessen wird. So werden bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen hauptsächlich die arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Richtlinien und Aspekte des ArbeitnehmerInnenschutzes beachtet und im Rahmen des gewerbebehördlichen Genehmigungsverfahrens sowohl von Arbeitgeber als auch der Behörde eingehalten bzw. gefordert. Der Bereich der Verhaltens- und Verhältnisergonomie wird trotz rechtlicher Forderung oftmals vernachlässigt beziehungsweise erst viel zu spät im Unternehmen implementiert. Dies trifft nicht nur auf produzierende Betriebe zu, sondern ist auch in Bürobetrieben Thema.

### Krankstände im Ranking vorne

Wie groß dieses Problem wirklich ist, wird erst richtig bewusst, wenn die Statistiken der Krankstände analysiert werden. Denn die Krankenstandstage aufgrund von Beschwerden im Stütz- und Bewegungsapparat liegen im Ranking weit vorne und verursachen dadurch nicht nur viel persönliches Leid, sondern auch enorme Kosten.

Die Verhaltensergonomie beschäftigt sich speziell mit dem individuellen Verhalten der einzelnen MitarbeiterInnen. Ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz ist nur dann sinnvoll, wenn auch die MitarbeiterInnen wissen wie der entsprechende Arbeitsplatz genutzt werden muss, um sich positiv auf die Gesundheit auszuwirken. So ist es eine der Hauptaufgaben der Verhaltensebene, die MitarbeiterInnen für



Foto: Michael Jung - fotolia.com

ein ergonomisch richtiges Verhalten am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und entsprechend zu schulen. Dies umfasst einerseits die Körperhaltung und andererseits das Bewegungs- bzw. Pausenverhalten am Arbeitsplatz.

### Für richtiges Verhalten schulen

Für alle Berufsgruppen gilt eines gleich: das Muskelkorsett speziell entlang der Wirbelsäule muss auf die entsprechenden Belastungen des Arbeitsalltags vorbereitet werden. Umso wichtiger ist es daher den Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsvorgänge im Detail zu beleuchten und in die Gesamtberatung miteinfließen zu lassen. Das bietet den Vorteil, dass Interventionen im Bereich der Verhaltensergonomie sehr vielfältig gestaltet werden können und bei einer optimierten Durchführung auch immer individuell auf den jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnitten sind.

### Methoden der Verhältnisergonomie

Die Verhältnisergonomie ist ein interdisziplinärer Bereich und beinhaltet unter anderem auch Teilaspekte der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit. Um im Zuge einer Arbeitsplatzanalyse alle Anforderungen des Arbeitsplatzes kennenzulernen bedient sich die Ergonomie vielfältigen Methoden. Neben der Videoanalyse und verschiedenen Bewertungsverfahren (NIOSH, OWAS, AGI,...) findet auch die Leitmerkalmethode immer häufiger Verwendung in der Analysephase. Letztere Methode wird auf Seite 3 näher beschrieben.

Die ergonomische Analyse beurteilt und optimiert Arbeitsmittel (z.B. Hebehilfen), Arbeitsumgebung (z.B. Lärm, Lichtverhältnisse), die Arbeitsprozesse (z.B. Fließband), die Arbeitsorganisation (z.B. Abläufe, Planung) und die Arbeitszeiten. Erst die Summe sämtlicher

Fortsetzung Seite 2

### ■ Gesund bei Lenzing Technik

Mit dem BGF-Projekt „Fit & Gesund“ setzt Lenzing Technik GmbH auf nachhaltige Optimierung der Arbeitssituation ihrer MitarbeiterInnen. Neben den psychischen Belastungen liegt ihr Hauptaugenmerk auf ergonomischen Verbesserungspotenzialen.

Seite 2



Foto: Lenzing Technik



Foto: REWE

### ■ REWE International AG

Im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz startete REWE eine Stichprobenbefragung im Lager Inzersdorf. Nach erfolgreichem Pilotprojekt wird die IBG Erhebung nun auf alle Handelsfilialen österreichweit ausgeweitet.

Seite 3

Fortsetzung von Seite 1

Ergebnisse aus diesen Bereichen macht es möglich einen Arbeitsplatz mit all seinen Anforderungen und Facetten zu erfassen und Optimierungen zu ermöglichen.

## Return on Investment erzielen

Wie bei vielen anderen Maßnahmen zur Förderung betrieblicher Gesundheit auch kann mithilfe ergonomischer Verbesserungen ein Return on Investment von bis zu 1:5,9 erzielt werden. Wesentlich dabei ist die gleichmäßige Aufteilung von Verhaltens- und Verhältnisergonomie.

Fakt ist, dass Arbeit unsere Gesundheit in großem Maße beeinflusst. Ziel der ErgonomInnen, ErgotherapeutInnen und SportwissenschaftlerInnen ist es daher, MitarbeiterInnen bei gleichbleibender Gesundheit möglichst lange im Arbeitsprozess zu halten und Beschwerden im Bereich des Bewegungsapparats entgegenzuwirken. Aufgrund der steigenden Zahl an Erkrankungen wird es immer wichtiger, dass Unternehmen die Vorteile ergonomischer Umgestaltungen erkennen und sich diese zunutze machen. ■

# „Gesunde MitarbeiterInnen sind Bedingung für unseren Geschäftserfolg.“



Interview mit Ing. Franz Maurer, Geschäftsführer der Zauner Anlagentechnik GmbH

**HUMAN WORKS:** Welche Maßnahmen wurden in den letzten Jahren gesetzt, um die Gesundheit der Belegschaft zu fördern?

Wir bieten im Rahmen der Gesundheitsvorsorge u.a. „Herz-Kreislaufgespräche“ für MitarbeiterInnen ab 45 an. Seit heuer wird in unseren Firmenräumlichkeiten auch nicht mehr geraucht, was dazu geführt hat, dass einige, die ohnehin schon aufhören wollten, bei ihrem Vorhaben unterstützt wurden. In Bereichen, wo der Kontakt mit gesundheitsgefährdeten Stoffen nicht ausgeschlossen werden kann, wurde das Arbeitsgewand auf ein Mietssystem inkl. Reinigung umgestellt. Kontaminierte Kleidung gelangt so nicht mehr in private Räumlichkeiten. Dem Thema „Handhabung von Lasten“ haben wir uns mit einer großangelegten Schulungsinitiative gewidmet.

**HUMAN WORKS:** Inwieweit waren und sind Ihnen die IBG Befragungsergebnisse bei der Planung hilfreich?

Unserer Entscheidung für IBG war auch dem Wunsch nach einer unabhängigen Meinung, sozusagen einem gewissen Fremdbild, zu diesen Themen geschuldet. Das Ergebnis aus der Befragung bestätigte weitgehend unsere Selbsteinschätzung. Darüber hinaus wurden wir aber auch in manchen Bereichen auf Potenziale aufmerksam gemacht, die wir so nicht auf unserem Zettel hatten. Insofern wurde unser Selbstbild durch die professionelle Unterstützung von IBG ergänzt und verfeinert.

**HUMAN WORKS:** Für wie wichtig halten Sie es, dass das Management die Gesundheit der MitarbeiterInnen in seine strategischen Überlegungen einbezieht?

Die gesunde, motivierte und qualifizierte Belegschaft ist eine Bedingung für unseren Geschäftserfolg. Daher haben wir in unserer Verpflichtungserklärung des obersten Managements die Obsorge für Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz zu einem dauerhaften Unternehmensziel erklärt. Die Zielerreichung messen wir mit firmenspezifischen Kennzahlen, die monatlich im Controlling-Bericht kommuniziert werden.

**HUMAN WORKS:** Ist die Auseinandersetzung mit dem Thema „Ältere MitarbeiterInnen“ bei Ihnen wichtig?

Als relativ junges Unternehmen verfügen wir derzeit über eine gut ausgewogene Altersstruktur. Speziell im Bereich der Ingenieurs-technik liegt die Herausforderung eher darin, die „Jungen“ an schwierige Projekte heranzuführen ohne sie gleich zu verheizen. Da braucht's natürlich den Beistand der erfahrenen und älteren KollegInnen. Im Bereich der Baustellenorganisation wird bei der Personalplanung bereits auf diesen Aspekt Rücksicht genommen, meist mit dem Ergebnis, dass beide Seiten davon profitieren. ■

## Innovatives Projekt der Lenzing Technik Fit & Gesund

Seit vielen Jahren engagiert sich die Lenzing Technik für die Gesundheitsförderung im Unternehmen. Mithilfe der HWI®-Befragung konnten bereits 2006 und 2009 Potenziale aufgespürt und Verbesserungen erzielt werden. Die Krankenstände liegen aber seit Jahren stabil auf einem zwar branchenüblichen, aber dennoch unbefriedigenden Niveau. Im Sommer 2012 wurde das Thema Gesundheit daher erneut aufgegriffen und im Rahmen eines Führungskräfte-Workshops ein BGF-Projekt beschlossen.



Die Befragung und das integrierte psychische Belastungsmodul zeigten 2013 vor allem Verbesserungspotenzial im Bereich der Anerkennung und Wertschätzung innerhalb der Teams, belastende Umstände in der Arbeitsumgebung und in der Arbeitsorganisation.

Eine auffällige Verschlechterung gibt es in der Arbeitsbewältigung. Im Durchschnitt können die MitarbeiterInnen die an sie gestellten Anforderungen nicht mehr ganz so gut bewältigen wie noch 2009. Trotzdem ist die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation insgesamt hoch.

In praktisch allen Abteilungen wird das Unternehmen als sehr attraktiver Arbeitgeber gesehen und auch das Betriebsklima wird generell als sehr gut bewertet.

Die erhobenen Belastungen wurden dann von neun Gesundheitszirkeln, welche jeweils aus sechs MitarbeiterInnen bestanden, analysiert. Angeleitet durch interne GesundheitszirkelmoderatorInnen, welche anlässlich des Projekts durch IBG ausgebildet wurden, arbeiteten die Gruppen gemeinsam über 50 Verbesserungsvorschläge aus.

Zur Auflösung oder Milderung der Hauptprobleme wurden Maßnahmen und Lösungsvorschläge durch die Gesundheitszirkel-TeilnehmerInnen selbständig und bei komplexeren Problemstellungen mit Unterstützung des IBG Arbeitspsychologen und der IBG Ergonomie entwickelt. Dieses Maßnahmenkonzept wurde der Projektsteuerungsgruppe noch im Sommer zur Umsetzung präsentiert. Insgesamt gibt es bei praktisch allen Belastungsarten auch sehr positive Beispiele in der Lenzing Technik. Dort werden an sich hohe Belastungen durch gute Arbeitsorganisation, einen guten Führungsstil und gute Zusammenarbeit untereinander abgefedert.

Mit der Prüfung einer dauerhaften Einführung von Gesundheitszirkeln und Integration dieses Instruments in die bestehenden Lenzing Technik Managementsysteme beschreitet das Unternehmen einen zeitgemäßen und international anerkannten Weg der Gesundheitsförderung. Diese Maßnahme soll dazu beitragen das Gesundheitsniveau, Arbeitsplatzzufriedenheit und Motivation weiter zu steigern, sodass sich das Unternehmen den Anforderungen der Zukunft besser gerüstet stellen kann. ■

## Punktgenau

### Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung

Die Ergonomie steht im Mittelpunkt gesundheitsgerechter und humanökologischer Arbeitsgestaltung. Sie wird oft mit der Positionierung von Bürosesseln vor dem Bildschirm verwechselt, aber das ist „Mikro Mouse“-Verständnis. Es geht vielmehr darum, die Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass die MitarbeiterInnen nachhaltig gut arbeiten können und mit geringstem Aufwand, Stress, Risiko, Ausschuss, Missverständnissen, Konflikten und Verletzungen das gemeinsam vereinbarte und menschenmögliche Ergebnis zu erzielen. Gesunde Wege zur Produktivität zu bauen ist die Aufgabe der Ergonomie.

Ergonomie im Makro-Verständnis umfasst soziale, personale, psychische und biologische Ergonomie in Bezug zur Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Was zwei Stunden gut gelingt, kann nach vier Stunden unmöglich sein. Denn Arbeit findet immer im Raum-Zeit-Kontinuum statt.

Die Kür der Ergonomie ist die Flexibilisierung aller Ebenen der Arbeitsorganisation: der Prozesse, der Arbeitszeiten, der Karriereform, der Personalentwicklung, der Teambildung, der Aufgabe. Flexibilisierung zugunsten der MitarbeiterInnen, weil wir uns

zwar ähnlich, aber auch unterschiedlich sind. Wir unterscheiden uns in der Körpergröße, im Alter, wir sind familiär oder alleinstehend, Mann oder Frau, InländerIn oder ZuwandererIn. Wir sind verschieden und brauchen eine unterschiedliche Arbeitsgestaltung, um bestmöglich und menschenverträglich zu arbeiten. Unsere Arbeitswelten sind derzeit noch an der Kernbelegschaft der 60er-Jahre standardisiert. Diese war männlich, inländisch und zwischen 20 und 40 Jahren. Umgekehrt zeigen die Häufigkeiten eine U-Verteilung bei Krankenständen, Rückenbeschwerden oder Burnout-Niveau: Hohe Werte bei den Jungen, niedrig zwischen 20 und 40 und wieder hoch bei den Älteren.

Eine Flexibilisierung zugunsten der Verschiedenheit der MitarbeiterInnen ist daher die Zukunft der Ergonomie. ■



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

## Beurteilung von Heben, Halten und Tragen Die Leitmerkmalmethode

Borealis ist ein führender Anbieter innovativer Lösungen in den Bereichen Basischemikalien, Polyolefine und Pflanzennährstoffen. Am Standort Linz produziert Borealis pro Jahr unter anderem rund 50.000 Tonnen Melamin, die in vielen Bereichen unseres täglichen Lebens Anwendung finden. Die gesamte Produktionskapazität beläuft sich auf rund 2 Mio. Tonnen Basischemikalien.



Borealis Sicherheitsfachkraft DI Christian Pfärl und IBG Arbeitsmediziner Dr. Manfred Lindorfer evaluieren gemeinsam mit der Leitmerkmalmethode

Ebenso wie für andere Produktionsbetriebe, ist die Reduzierung der körperlichen Belastung für den Borealis Produktionsstandort Linz mit rund 1.250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zentrale Thematik.

Da muskuloskeletale Erkrankungen wie Bandscheibenvorfälle oder Arthrose eine der Hauptursachen für Krankenstände sind, ist es sowohl für den einzelnen als auch das Unternehmen wichtig, die Arbeitsbedingungen aus ergonomischer Sicht zu prüfen, Arbeitsabläufe und -verhältnisse zu optimieren und auf Basis dieser Ergebnisse die Belegschaft nachhaltig zu entlasten. Besonders im Industriesektor, wo schwere Lasten und große Produktionsmengen den Arbeitsalltag bestimmen, bietet sich die Leitmerkmalmethode als objektive Analyse vorhandener Arbeitsbelastung an. Sie ist eine effiziente Möglichkeit zur Beurteilung der Lastenhandhabung (Heben, Tragen und Ziehen).

Grundsätzlich werden die Teiltätigkeiten eines Arbeitstages für die Beurteilung herangezogen. Zuerst erfolgt die Erfassung und Dokumentation der vier Leitmerkmale: Dauer und Häufigkeit, Lastgewicht, Körperhaltung und Ausführungsbedingungen. Anschließend wird aus den Einschätzungen dieser Leitmerkmale ein Risikowert errechnet, der Werte von 2 bis ca. 80 annehmen kann. Dabei gelten Werte unter 25 als sicher, Werte oberhalb 50 als stark risikobehaftet. Im Bereich 25 bis 50 ist die individuelle Belastbarkeit der Beschäftigten zusätzlich zu berücksichtigen. Unbedingte Voraussetzung für die Anwendung ist eine gute Kenntnis der

zu beurteilenden Tätigkeit. So wird diese Methode oft im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung bzw. Begehung angewandt. Borealis entschied sich heuer für diese Form der Gefährdungsbeurteilung und gewann damit in kurzer Zeit wichtige Erkenntnisse.

Erste Maßnahmen waren u.a. die Lastreduktion einzelner Chargen, die Anschaffung eines Scherenhubtisches sowie die Einführung einer Personal-Rotation, um die Arbeitsbedingungen rasch und effizient zu verbessern – eine wichtige Investition in die Zukunft der MitarbeiterInnen und des Unternehmens. ■

## Projekt PFLEGE-KRAFT Gemeinsam aktiv und gesund

Als Weiterentwicklung des erfolgreichen und mehrfach ausgezeichneten Projektes bei der Volkshilfe Wien startete die Gruppe FIT-VITAL gemeinsam mit IBG im Herbst 2011 das dreijährige FGÖ geförderte Gesundheitsförderungsprojekt „Gemeinsam aktiv und gesund“ mit fünf Wiener Sozialeinrichtungen und über 2.500 MitarbeiterInnen (Caritas Betreuen und Pflegen, Wiener Hilfswerk, Care Systems, ESRA und SMIR).



In einer intensiven Analysephase wurden positive Ressourcen und Belastungen der MitarbeiterInnen erhoben. Um ihre Bedürfnisse bestmöglich zu erfassen, wurden verschiedene Analyse-Instrumente eingesetzt: MitarbeiterInnen-Befragung (Human Work Index® und Wohlbefindens-Index), Daten- und Dokumentenanalyse, Gesundheitszirkel, Begehungen und Interviews.

Aufbauend auf den Analyse-Ergebnissen werden seit Herbst 2012 betriebsinterne und -übergreifende Maßnahmen auf Verhaltens-

wie Verhältnisebene geplant und erfolgreich umgesetzt.

Den MitarbeiterInnen steht ein vielfältiges Maßnahmenprogramm zur Verfügung. Dieses umfasst u.a. ein Aktivprogramm sowie Seminare zu den Themen Stressprävention, Gesunde Ernährung, Entärgerung, sicherer Umgang mit schwierigen KlientInnen-Situationen, Gesund in jedem Alter oder Gesundes Führen. Unter dem Leitsatz „Eine gute Führungskraft ist eine, die sich kümmert.“ werden alle Füh-

rungskräfte in den Grundsätzen einer gesunden Führungskultur sensibilisiert. Diese beinhalten unter anderem einen wertschätzenden Umgang, Anerkennung und Lob, Kommunikation und Einbeziehung, Transparenz, Offenheit und Klarheit.

Darüber hinaus wurde der Leitfaden für MitarbeiterInnen-Gespräche überarbeitet und um Aspekte der Gesundheit sowie der Generationenbalance erweitert. Diese neuen, gesunden MitarbeiterInnen-Gespräche werden in Kürze in den Unternehmen implementiert.

Eine zentrale Maßnahme, die wesentlich zur nachhaltigen Verankerung der Gesundheitsförderung beiträgt, ist der Einsatz innerbetrieblicher GesundheitskoordinatorInnen. Sie sollen die Maßnahmen des Projektes kommunizieren und die MitarbeiterInnen zur Teilnahme motivieren, für individuelle Anfragen zur Verfügung stehen und sich untereinander vernetzen. Im Frühjahr 2013 wurden mehr als 35 MitarbeiterInnen ausgebildet, die bereits in ihren Unternehmen aktiv geworden sind.

Bis zum Projektende im August 2014 werden gelungene Maßnahmen in neu geschaffenen Strukturen in den Regelbetrieb übernommen, um Nachhaltigkeit sicherzustellen. ■

### MEINUNG von AUSSEN



Mag. Bettina Seilinger  
Zentrales HR-Management bei REWE International AG

Derzeit arbeiten rund 40.500 MitarbeiterInnen bei REWE International AG in Österreich, die für die Unternehmensgruppe entscheidend für den Erfolg sind. Auf eine gegenseitig faire und gewinnbringende Bindung zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen wird bei REWE daher umso größeren Wert gelegt.

► In Zusammenarbeit mit IBG ist die Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz Teil unserer Offensive für eine bessere Arbeitswelt in unserem Unternehmen. Neben der Erfüllung der gesetzlichen Auflage wollen wir langfristig an einer Optimierung der Arbeitsplatzbedingungen arbeiten. Denn nur wenn unsere MitarbeiterInnen gesund, leistungsfähig und motiviert bleiben, können wir nachhaltig erfolgreich sein. Als ersten Schritt haben wir uns für eine Stichprobenbefragung im Bereich Lager als Pilotprojekt entschieden, um dieses Konzept später erfolgreich auf alle Lagerstandorte und die Filialstruktur ausweiten zu können.

Im REWE Lager in Inzersdorf wurde daher bereits 2012 die Erhebung der psychischen Belastungen an einer Quoten-Stichprobe der mehr als 400 MitarbeiterInnen durchgeführt. Die Stichprobe wurde nach den Kriterien Arbeitsbereich, Diversität, Schichtarbeit und Tätigkeit ausgewählt. Im Rahmen von strukturierten Interviews, die von IBG ExpertInnen in Türkisch und Deutsch direkt am Arbeitsplatz durchgeführt wurden, konnten die angegebenen Belastungen im Detail besprochen und die quantitativen Ergebnisse um qualitative Inhalte ergänzt werden.

Diese Ergebnisse waren durchschnittlich gut im Branchenvergleich, die Bereiche Arbeitsabläufe und passende mengenmäßige Arbeit weichen sogar positiv ab. Insgesamt wurde die Stichprobenbefragung gut angenommen und lieferte wertvolle Ergebnisse. Im Rahmen der Ergebnispräsentation wurden daher entsprechende Maßnahmen wie z.B. Führungskräfte-Seminare, Informationsplakate zum Thema Heben und Tragen oder neue Arbeitskleidung vorgeschlagen und in weiterer Folge beschlossen.

Aufgrund dieser erfolgreichen Evaluierung und professionellen Zusammenarbeit mit den IBG-ExpertInnen haben wir uns im Sommer 2013 dazu entschieden, die Erhebung mittels Stichprobenbefragung auf das gesamte Unternehmen auszuweiten. Die Evaluierung der Filialen aller Handelsfirmen (BILLA, MERKUR, PENNY und BIPA) läuft derzeit – getreu dem Motto „Jeder ist Experte seines Arbeitsplatzes“. ◀

## VOR DEN VORHANG: Manfred Lindorfer



Foto: IBG

► Manfred Lindorfer arbeitet seit 1996 als Arbeitsmediziner bei IBG. Drei Jahre später wird er Ärztlicher Leiter des Arbeitsmedizinischen Zentrum Chemiapark IBG Linz.

Seit 2008 ist er gerichtlich beideter Sachverständiger für Arbeitsmedizin und leitet die

Fachtagung der Arbeitsgruppe Arbeitsmedizin beim Forum Prävention der AUYA.

Sein berufliches Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen in der Industrie nachhaltig zu verbessern. Dabei stehen die ergonomischen Aspekte, Schichtplangestaltung und die Vermeidung von Belastungen im Vordergrund.

Neben der Beurteilung von Hebevorgängen mit der Leitmerkmalmethode zählt die Bewer-

tung von Gefährdungen durch chemische Arbeitsstoffe zu seinen fachlichen Schwerpunkten. Als Lehrer und Mentor an der Linzer Akademie für Arbeitsmedizin wird seine fachliche Kompetenz und Erfahrung in verschiedensten Arbeitskreisen sehr geschätzt und in Maßnahmenentwicklungen ganzer Branchen (z.B. Papierindustrie) entsprechend miteinbezogen.

Neben all dem ist ihm besonders wichtig, die Teamentwicklung innerhalb seines Teams zu fördern und gesunde Führung auch intern zu leben. So führte er als erster Zentrumsleiter der IBG Standorte ein entsprechendes Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (SGM/OHSAS) ein.

Als erfahrener Mitarbeiter ist Manfred Lindorfer eine große Bereicherung für das gesamte IBG Team. ■

## Stärken Sie Ihre psychische Widerstandskraft Resilienztraining im Betrieb

Resilienz bezeichnet allgemein die psychische Widerstandsfähigkeit und trotz negativer Erfahrungen und Belastungen gesund zu bleiben und sich nicht unterkriegen zu lassen. Unter Resilienz versteht man ein Bündel von Fähigkeiten und Eigenschaften. Auch wenn manche Menschen von Geburt an widerstandsfähiger sind als andere, so kann man viele der Kompetenzen, die eine resiliente Person ausmachen, erlernen und entwickeln.

Es geht darum Situationen, die man nicht ändern kann, mit Akzeptanz und Optimismus gegenüberzutreten, bei Schwierigkeiten und Konflikten die Opferrolle zu verlassen und hin zu einer aktiven Übernahme von Verantwortung für sein eigenes Verhalten zu gelangen.

Hierbei ist es wichtig, Ziele und Lösungen

zu entwickeln, diese im Blick zu behalten und weiter zu verfolgen.

Kurzvorträge und Workshops zum Thema „Resilienz“ vermitteln sowohl MitarbeiterInnen als auch Führungskräfte die grundlegenden Ideen und Fähigkeiten für einen resilienten Umgang mit Herausforderungen, um trotz Rückschlägen ein befriedigendes und produktives Leben zu führen.

Ziele sind unter anderem ein gelassenerer Umgang mit Stress und Belastung, das Reflektieren eigener Rollen im Alltag, das Verändern hinderlicher Denkmuster und die Fähigkeit zu entwickeln vorhandene Ressourcen zu fördern.

Nutzen Sie die neuesten Erkenntnisse und buchen Sie eines unserer Seminarangebote zum Thema Resilienz im Rahmen der IBG ASchG-Betreuung unter kundenservice@ibg.co.at. ■

## Gesunder Umgang mit Ärger Anti-Ärger-Management

Der Mensch ist bemüht, seine Freiheit bzw. das Erreichen seiner Ziele und Werte zu erhalten. Wenn verfügbare Verhaltens- oder Ergebnisalternativen bedroht werden entsteht Ärger, der, wenn er nicht bewältigt oder genutzt werden kann, hauptsächlich uns selbst schadet.

Ärger ist ein spontaner, emotionaler Erregungs- und Motivationszustand, der darauf abzielt, die bedrohte Freiheit wiederherzustellen oder ein erlebtes Ungleichgewicht auszugleichen. Gefühle des Ärgers reichen von leichter Unzufriedenheit bis hin zu blanker Wut. Manchmal wird Ärger auch vor ein anderes, als unangenehmer erlebtes Gefühl geschoben, z.B. Trauer oder Angst. Ärger ist eine wichtige Emotion, die eigentlich vom Betroffenen Veränderung fordert.

### Die Ursachen

Oft liegt der Ursprung unseres Ärgers in unserer Bewertung einer Situation oder des Verhaltens einer anderen Person. Wer hat sich die Frage wohl nicht schon einmal gestellt „Für wie dumm hält der/die mich eigentlich?“. Mit hoher Wahrscheinlichkeit haben Sie sich durch die Worte oder das Verhalten des anderen verletzt, persönlich angegriffen oder respektlos behandelt gefühlt. Jeder Mensch hat seinen ganz individuellen Umgang mit Ärger und mit Situationen, die für ihn Ärger auslösen. Dieser Umgang bestimmt, was Ärger im Körper auslöst.

### Was im Körper passiert

Wenn wir uns ärgern, passieren automatische und meist unbeeinflussbare körperliche Reaktionen. Die Stresshormone Adrenalin und Noradrenalin werden in den Nebennieren produziert und beschleunigen die Herzfrequenz. Der Blutdruck steigt und der Atem wird flacher. Die Haut wird stärker durchblutet und bewirkt mögliche rote Flecken am Hals. Ärger beeinflusst auch den Magen-Darmtrakt und stoppt kurzzeitig die Verdauung. Diese und andere „Symptome“ haben ihre Berechtigung – die Frage ist nur: In welchem Kontext? Geht es um unser Leben oder eher um Banalitäten, wenn sich zum Beispiel wieder einmal jemand an der Kasse vordrängt.

Etliche psychische oder psychosomatische Beschwerden haben ihren Ursprung in unterdrücktem oder auch zu stark ausgedrücktem



Foto: rugdal - Fotolia.com

Ärger und können sich dauerhaft auf unsere Gesundheit auswirken. Daher ist es wichtig Strategien zu entwickeln, um Folgeerkrankungen vorzubeugen. Dabei geht es nicht darum, sich den Ärger zu verbieten oder so zu tun als ob alles in Ordnung wäre, sondern für sich Methoden zu entdecken, die mehr Handlungsfreiheit und innere Ruhe ermöglichen.

### Anti-Ärger-Strategien

■ **ABGRENZEN:** Lassen Sie sich nicht vom Ärger anderer anstecken. Nehmen Sie die verärgerte Person ernst, sie ist verletzt und fühlt sich bedroht. Wenn Sie die Möglichkeit haben, verlassen Sie kurz die Situation für einen Perspektivenwechsel. Atmen Sie bewusst aus bzw. durch und gehen Sie mit konstruktiven Lösungsvorschlägen zurück in die Situation.

■ **SELBSTBEHAUPTUNG:** Ärger zur Selbstbehauptung macht Sinn – und zwar dann, wenn es darum geht, eigene, berechnete Ansprüche durchzusetzen. Hier gilt es zu lernen, angemessen und kontrolliert zu reagieren.

■ **PARAPHRASIEREN:** Spiegeln Sie mit eigenen Worten dem Gegenüber das Gesagte zurück. Die Wiederholung der wesentlichen Kernaussagen gibt Ihnen zusätzlich die Möglichkeit, die stark emotionalen Übertreibungen herauszufiltern und auf den sachlichen Teil des Problems zu kommen.

■ **REFRAMING:** Ein und dieselbe Situation kann aus verschiedenen Perspektiven gesehen werden. Die Situation selbst ändert sich nicht, dennoch aber unser Gefühl und Verhalten.

■ **ENTSPANNUNG:** Sie hilft uns, den Körper wieder ins Gleichgewicht zu bringen, u.a. eignen sich Autogenes Training oder Atemübungen. Ebenso hilfreich: FreundInnen treffen, im Garten arbeiten, ein Bad nehmen oder Sport treiben.

Je eher wir lernen, unsere eigene Unvollkommenheit zu akzeptieren, desto weniger ärgern wir uns über uns selbst und umso früher können wir uns in Gelassenheit üben und über den Dingen stehen. ■

## NEWS

### IBG IST ZERTIFIZIERT

IBG wurde im Sommer gemäß SGM/OHSAS erfolgreich zertifiziert. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses streben wir nun die ISO 9001-Zertifizierung an. ■

### WIFI MANAGEMENT FORUM

Gemeinsam mit dem WIFI Management Forum gestaltet IBG den halbtägigen Intensivworkshop für Führungskräfte „Betriebliches Gesundheitsmanagement für Entscheidungsträger mit Fokus auf das ASchG Neu“. Nächster Termin: 11.03.2014 (Kursnr. 25345023). ■

### FACHÄRZTEZENTRUM

IBG kooperiert ab sofort mit dem Fachärztezentrums mediclass. Damit schaffen wir für unsere KundInnen die Möglichkeit, über die Prävention im Betrieb hinaus qualitativ hochwertige kurative Medizin aus einer Hand anzubieten. Mit mediclass haben wir einen Partner gefunden, der medizinische Leistungen auf gleich hohem Niveau anbietet und mit dem ein regelmäßiger Austausch im ÄrztInnennetzwerk erfolgen kann. Die bestmögliche Weiterbetreuung Ihrer MitarbeiterInnen gewährleisten über 50 WahlärztInnen aus 14 Fachrichtungen, KomplementärmedizinerInnen und TherapeutInnen, die sich für Sie Zeit nehmen und genau zuhören.

Kurzfristige und pünktliche Termine erleichtern dabei Ihre Tagesplanung und reduzieren somit Fehlzeiten und Kosten in Ihrem Unternehmen. Als Ergänzung zu Ihren IBG Leistungen können Sie und Ihre MitarbeiterInnen jetzt das Angebot von mediclass testen und Ihren Wunschtermin vereinbaren.

Profitieren Sie von der Kennenlern-Aktion bis 20.12.2013. ■

[www.medicclass.com/kennenlerticket](http://www.medicclass.com/kennenlerticket)

### IMPRESSUM:

Herausgeber: IBG – Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH, 1070 Wien, Mariahilfer Str. 50/14, Tel. +43 1 52437 51-0, Mail: [office@ibg.co.at](mailto:office@ibg.co.at)  
Grafik, Text & Redaktion: Sabine Litschka  
Druck: remaprint

PDF-Version der Zeitung zum Download unter: [www.ibg.co.at](http://www.ibg.co.at)