

HUMAN WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Liebe Leserinnen
und Leser!

Die Gesundheit der MitarbeiterInnen abzusichern ist eine wesentliche Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg.



Gesetzliche Vorgaben und Vorteile

Gesundheitsüberwachung

Die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ) wurde 2014 geändert. Unnötige arbeitsmedizinische Untersuchungen von MitarbeiterInnen sollen reduziert werden und damit Erleichterungen für Unternehmen bringen. Allerdings wird diesen auch mehr Verantwortung für die Evaluierung von Gefahrenstoffen und Messungen am Arbeitsplatz übertragen.

Die VGÜ – Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz – regelt die Details zu den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) in Hinblick auf vorgeschriebene ärztliche Untersuchungen von MitarbeiterInnen, die Gesundheitsgefahren im Betrieb ausgesetzt sind. Zu diesen Gefahren gehören neben Lärmbelastungen vor allem chemische Arbeitsstoffe, aber auch Nachtarbeit oder biologische Arbeitsstoffe.

Rechtzeitig Grenzwerte erkennen

Solche ärztlichen Untersuchungen dürfen nur von eigens dafür ermächtigten ArbeitsmedizinerInnen durchgeführt werden. Diesen Service bietet IBG seinen KundInnen selbstverständlich an allen Standorten in dem Umfang an, der jeweils relevant ist. Der Sinn dieser Untersuchungen ist es, medizinisch messbare Auswirkungen von Gesundheitsgefahren im Körper zu verfolgen und rechtzeitig darauf hinzuweisen, wenn etwa kritische Grenzwerte von Stoffen im Blut überschritten werden.

Primär muss es oberstes Ziel sein, Gesundheitsgefahren von den MitarbeiterInnen soweit fernzuhalten, dass Schäden durch Überschreiten von Grenzwerten im Körper gar nicht erst eintreten können. Dazu gibt es Messungen von Schadstoffen z.B. in der Luft am Arbeitsplatz. Auch hier sind Grenzwerte vorgeschrieben – die maximal zulässige Arbeitsplatz-Konzentration (MAK-Werte). Und Regeln über die Art und Häufigkeit solcher Messungen. Die ärztliche Untersuchung von MitarbeiterInnen, die Gefahrenstoffen ausgesetzt sind, ist sozusagen das letzte Sicherheitsnetz, das überprüft, ob die Schutzmaßnahmen bei der Arbeit auch greifen und ausreichend sind. Das gibt sowohl den MitarbeiterInnen wie auch den verantwortlichen Führungskräften die Gewissheit, beim Gesundheitsschutz im „grünen Bereich“ zu sein. Das ist klarerweise für die MitarbeiterInnen von höchstem Interesse, aber auch für die Unternehmen, die in ihrer Sorgfaltspflicht für das Wohl der MitarbeiterInnen haftbar sind.



Foto: ianang Dawiesej (Druu) - Fotolia.com

Mehr Ausnahmen geschaffen

Die VGÜ-Novelle 2014 brachte nun gegenüber den bisherigen Regeln für diese ärztlichen Untersuchungen Veränderungen. Es wurden mehr Ausnahmen geschaffen, wann Untersuchungen für die im Verordnungstext aufgelisteten Gefährdungen und Stoffe nicht notwendig sind. So sind nun etwa Untersuchungen nicht mehr vorgeschrieben, wenn durch Luftmessungen von Schadstoffen am Arbeitsplatz bewiesen werden kann, dass die Schadstoffkonzentration 50% des zulässigen Grenzwertes (MAK-Wert) niemals überschreitet. Was heißt, dass nun mehr Gewicht auf die Arbeitsplatz-Messungen gelegt werden muss.

Das ist einerseits sehr positiv, weil damit versucht wird, eine Aufnahme von Schadstoffen in den Körper schon vorab zu unterbinden und so eine wirksame Prävention sicherzustellen. Andererseits fällt aber auch dieses letzte Sicherheitsnetz der ärztlichen Überwachung im Körper weg, bzw. wird dieses Netz grobmaschiger, weil für viele Schadstoffe auch das vorgeschriebene Untersuchungsintervall ausgedehnt wurde – in vielen Fällen verdoppelt! Was heißt das für die Verantwortlichen in den Unternehmen? Es wird für die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren am Arbeitsplatz – im Allgemeinen als „Evaluierung“ bezeichnet

Fortsetzung Seite 2

Wir freuen uns, wenn wir Sie anhand dieser erfolgreichen Best-Practice-Beispiele inspirieren können und Sie Anregungen und Ideen für die Umsetzung in Ihrem Unternehmen erhalten.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen erfolgreichen Jahresabschluss!

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



Foto: H&M

■ Hennes & Mauritz evaluiert

Das führende Modeunternehmen hat sich in diesem Jahr zum Ziel gesetzt sowohl die psychischen als auch die physischen Belastungen im Arbeitsalltag zu evaluieren und Maßnahmen zu entwickeln, die die MitarbeiterInnen langfristig entlasten.

Seite 2



Foto: Microsoft

■ New World of Work Microsoft Österreich

Microsoft setzt neben flexiblen Arbeitsmodellen auch auf innovative Gesundheitsprävention. Im Rahmen der ASchG-Einsatzzeit ermöglicht es seiner Belegschaft daher individuelle Betreuung und Beratung zu sämtlichen Gesundheitsfragen.

Seite 3

Fortsetzung von Seite 1

– eine Neubeurteilung erforderlich, eine „Anpassung der Evaluierung“, die die neuen Regeln der VGÜ berücksichtigt. Darüber hinaus kann es auch sein, dass insbesondere Messungen von Schadstoffkonzentrationen am Arbeitsplatz in verstärktem Umfang durchgeführt werden müssen – nur diese garantieren noch den effektiven Gesundheitsschutz!

Für die Beurteilung, ob nun bei einer bestimmten Gefährdungskonstellation eine ärztliche Untersuchungspflicht besteht oder nicht, werden Ihnen Ihr/e ArbeitsmedizinerIn und Ihre Sicherheitsfachkraft unverzichtbare Unterstützung liefern. Selbst für Profis ist es im Einzelfall knifflig, wie die Bestimmungen der VGÜ 2014 auszulegen sind. Es gibt jede Menge Sonderfälle, speziell bei krebserzeugenden Stoffen, wo es wieder Ausnahmen von den Ausnahmen gibt ... Der Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz, sei es durch Unfälle, chemische Schadstoffe oder sonstige Arbeitsbedingungen, ist eine absolut notwendige Voraussetzung, um langfristig gesunde und produktive MitarbeiterInnen zu beschäftigen. Aufbauend auf dieser Basis sollte zudem Arbeitsinteresse, Motivation und Wohlbefinden gefördert und damit menschenoptimierte Arbeitsplätze und eine wertschätzende Unternehmenskultur geschaffen werden. ■

Autor: Helmut Stadlbauer

Borealis initiiert Programm Hautschutz im Fokus

Die Haut steht in direktem Kontakt zur Umwelt und ist vielfältigen Einwirkungen sowohl im privaten wie beruflichen Umfeld ausgesetzt. Wenn sie gesund ist, hat sie eine erstaunliche Widerstandsfähigkeit. Auf Überbeanspruchung kann die Haut jedoch mit lang dauernden Erkrankungen reagieren.



Bei Borealis Agrolinz Melamine GmbH (BAM) am Chemiapark Linz wurde daher heuer ein Hautschutzprogramm im gesamten Betriebsgelände umgesetzt. Nach einer ausführlichen Ist-Zustandserhebung in Form von gemeinsamen Begehungen aller Produktions-, Sanitär- und Umkleidebereiche wurde mit den Abteilungsverantwortlichen neben einem Hautschutzplan auch die Aufstellungsplätze geprüft und weitere erforderliche Hautschutzspender festgelegt, die anschließend montiert wurden. Gemeinsam mit dem Lieferanten von Arbeitsschutzartikeln der Firma Haberkorn wurden je nach Verschmutzungsgrad und Art der chemischen Belastung die Hautschutzpräparate ausgewählt und der Hautschutzplan mit Hautschutz, Hautreinigung und Hauptpflege erstellt. Insgesamt sind nun weit über 100 Spender im gesamten Werksbereich installiert und gekennzeichnet.

Wieso der Hautschutz so wichtig ist, erklärt der Arbeitsmediziner Manfred Lindorfer: „Unsere Haut wird durch eine Hornschicht



Interview mit Alka Egger, Human Resources Managerin des Modeunternehmens Hennes & Mauritz in Österreich

HUMAN WORKS: Welche Maßnahmen setzt H&M zur Gesundheitsförderung der MitarbeiterInnen?

Neben der langjährigen und österreichweiten ASchG-Betreuung durch unsere IBG ExpertInnen setzen wir seit 1998 jedes Jahr unterschiedliche Schwerpunkte im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Basis dieser Arbeit ist unser internes BGF-Projekt „Feel Good“, wo wir Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation in Abhängigkeit der wirtschaftlichen und strukturellen Gegebenheiten in allen Filialen erarbeiten und koordinieren.

Durch die Integration der Arbeitspsychologie zur klassischen ASchG-Betreuung gelingt es uns zudem, ein ausgewogenes und umfassendes Angebot an unsere MitarbeiterInnen zu richten, um uns gemeinsam erfolgreich den Herausforderungen des Arbeitsalltags im Handel zu stellen. Das arbeitspsychologische Beratungsservice steht unseren MitarbeiterInnen sowohl in beruflichen als auch bei privaten Notfällen (z.B. Überfall, Trauerbewältigung) zur Verfügung.

In den letzten Jahren haben wir unter anderem Themen wie Stress, Umgang mit herausforderndem Kundenservice und Rückenworkshops angeboten. Abgesehen davon sind uns individuelle Lösungen und Angebote für unsere MitarbeiterInnen besonders wichtig.

HUMAN WORKS: Warum haben Sie sich für die Evaluierung der psychischen Belastungen mittels Psychosozialen Belastungsmodul2 (PBM2) entschieden?

Es war uns ein Anliegen ein Tool einzusetzen, das wissenschaftlich validiert und in der Praxis gut anwendbar ist. Wir haben die Evaluierung diesen Herbst abgeschlossen und arbeiten derzeit an Lösungen für die Optimierung der Arbeitsbedingungen.

Mithilfe der Ergebnisse werden unsere Personalabteilungen der einzelnen Areas in der Lage sein gezielte Maßnahmen zu erarbeiten und den evaluierten psychischen Belastungen entgegenzuwirken.

HUMAN WORKS: Spielen körperliche Belastungen eine wesentliche Rolle in der Arbeit bei H&M?

In manchen Bereichen, vor allem im Lager, können körperliche Belastungen immer wieder Thema sein. Daher haben wir uns im Frühjahr dazu entschieden neben den psychischen auch die physischen Belastungen zu evaluieren. Gut gelungen ist das mit der Leitmerkalmethode und der individuellen Analyse von Bewegungsabläufen.

Auf Basis der Ergebnisse konnten wir so gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen setzen, Bewegungsalternativen finden und entsprechende Bewegungsinputs und Übungsprogramme erstellen. ■

abgeschlossen, die in intaktem Zustand das Eindringen von Fremdstoffen und den Verlust von Wasser und Fettstoffen verhindert und die Haut geschmeidig hält. Durch das Nachwachsen der Zellen aus den unteren Hautschichten wird die Hornschicht ständig repariert und fungiert als Schutzschild gegen Hauterkrankungen, die durch chemische, physikalische und biologische Einwirkungen der Umwelt ausgelöst werden können. Dies kann nur durch regelmäßige Pflege und Schutz der Haut verhindert werden.“

So sollen vor allem vor Arbeiten mit Baustoffen oder Chemikalien die Hände eingecremt und auf diese Weise vorbeugend geschützt werden. Danach soll die verschmutzte Haut möglichst schonend gereinigt werden, da auch durch intensives Bürsten und oftmaliges Reinigen die Haut belastet wird. Besonders wichtig ist, dass Hautschutzmittel weder eine ärztliche Behandlung ersetzen, wenn es bereits zu Erkrankungen wie Ekzemen oder Ausschlag gekommen ist, noch dürfen sie als Ersatz für Schutzhandschuhe gesehen werden - vor allem beim Umgang mit Säuren, Laugen oder giftigen Stoffen!

Im Rahmen entsprechender Hautschutzschulungen wurde allen MitarbeiterInnen der Borealis Agrolinz Melamine wichtige Aspekte zum Thema und die unterschiedlichen Aufgaben der Haut sowie ihr Schutz und Pflege nähergebracht.

„Unsere MitarbeiterInnen waren sehr interessiert und konnten aus den Schulungen viel mitnehmen!“ zeigen sich die Initiatoren Christian Pfarl als Sicherheitsfachkraft und Manfred Lindorfer als Arbeitsmediziner erfreut über die positive Resonanz der Belegschaft. ■

Punktgenau

Stress und Sinn.

Stress ist keine Krankheit, sondern ein Mobilisierungsprogramm der Evolution, welches wir in Situationen brauchen, die mehr von uns abverlangen als normalerweise, wo wir voll gefordert sind, rasch ein Problem lösen müssen, einer Gefahr ausweichen, eine Sache retten, in einer neuen Lebenslage bestehen sollen. Stress ist über-/lebenswichtig. Es geht darum, über den Normalzustand hinauszuwachsen, z.B. Trauerreaktion, Zweitstudium, Hausbau oder Schuldenlast.

Stress fördert die Gesundheit, wenn er unseren Körper und folglich unsere Persönlichkeit nicht überfordert. Krank macht Stress, wenn er die Biologie des Menschen überreizt und sich zu lange im roten Bereich bewegt. Stress muss dementsprechend irgendwann enden, um Erholung zu ermöglichen.

Stress sichert Sinn. Oder vermeintlichen Sinn. Stress aktiviert sich in uns, wenn es uns um etwas Wertvolles geht, das gefährdet wird: Unser Leben, unsere Unversehrtheit, unsere Verwirklichung, unsere Würde, unsere Nächsten. Nicht die Zeit macht Zeitdruck, sondern wir, weil wir etwas nicht versäumen wollen.

Stress sichert (vermeintlichen) Sinn. Deshalb macht Unterforderung Stress, „obwohl“ nichts gefordert wird!?! Und damit wird nichts von uns herausgefordert, wir entwickeln uns nicht weiter, stagnieren als Ich und versäumen das Wichtigste im Leben, das Abenteuer ICH. Das Vollbild des Burn Out-Syndroms „Lack of Accomplishment“ ist der Mangel an Selbstverwirklichung.

Immer wieder kollidieren Werte und wir sind als Sinn-Wesen gefordert zu wählen und zu entscheiden. Das ist der existenzanalytische Weg der Stress-Bewältigung. Manchmal scheint uns „Wichtiges“ auch nur vermeintlich wichtig, weil es um Status geht, Eitelkeit oder Erfüllung fremder Pflichten.

Stress-Programme machen Sinn, wenn sie die Existenzanalyse von Stress berücksichtigen. ■



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

Pflege-Kraft: Ein erfolgreicher Projektabschluss Aktiv und gesund im Pflegeberuf



Die Förderung des Pflegepersonals ist ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft.

Im Sommer 2011 gründete die Gruppe FIT-VITAL gemeinsam mit IBG die ARGE PFLEGE-KRAFT, die als Projektträgerin das Gesundheitsförderungsprojekt „Gemeinsam aktiv und gesund“ für die Organisationen Caritas Wien Betreuen und Pflegen, Care Systems, Wiener Hilfswerk, ESRA und SMIR leitete und umsetzte.

Jede Organisation führte im Rahmen des Projekts ein eigenes Teilprojekt durch und arbeitete zudem betriebsübergreifend an gemeinsamen Maßnahmen und Strategien zur

Betrieblichen Gesundheitsförderung. Die ARGE stand zu Beginn vor der Aufgabe für die 2.500 Beschäftigten mit unterschiedlichen Berufsbildern Lösungen anzubieten, die ihnen die langfristige Ausübung ihres Berufes ermöglichen und gesundheitliche Belastungen – trotz der schwierigen Aufgaben – hintan halten. Diese Tatsache ist nach dreijähriger Zusammenarbeit als der wohl größte Erfolg dieser Initiative einzuordnen und stellt ein seltenes Beispiel überbetrieblicher Kommunikation und Zusammenarbeit dar.

Mit einem Mixed-Methods-Ansatz konnten berufsgruppenübergreifende und berufsspezifische Belastungen nachgewiesen werden. Die

erhobenen quantitativen Daten (Fragebogen) wurden mithilfe qualitativer Module (Gesundheitszirkel, Interviews) ergänzt und bieten für die festgestellten Problemfelder eine präzise Analyse- und Interventionsmöglichkeit. Ziel war es, nicht nur den einzelnen Beschäftigten eine verbesserte Arbeitswelt bieten zu können, sondern auch branchenübergreifende Lösungen für die Organisationen zu entwickeln. Insgesamt wurden 113 Maßnahmen sowohl auf der Verhältnis- als auch der Verhaltensseite umgesetzt bzw. in den Regelbetrieb integriert, wie beispielsweise die professionelle Beratung aller (!) Führungskräfte zum Thema „Gesundes Führen“. Dadurch konnte eine signifikante Verbesserung um 5% im Bereich der Führung der Pflegehilfen erreicht werden. Auch die wichtige Kennzahl der Mehr- und Überstunden konnte im Projektverlauf positiv verändert werden, so haben sich die Mehrstunden beim Wiener Hilfswerk um bis zu 45% verringert. Ein weiterer Meilenstein ist die Implementierung einer funktionierenden Struktur zur Weiterführung der BGF in jedem Betrieb. Mit einem ExpertInnenforum im Frühjahr 2015 und einer eigenen Broschüre werden nun die Projektergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht, da sie eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Arbeit zur Förderung der Gesundheit von Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialberufen bilden. Die Broschüre finden Sie gratis zum Download unter www.gemeinsamaktivundgesund.at ■

MEINUNG von AUSSEN



Elisabeth Jaritz, BA
HR Operations Advisor,
Microsoft Österreich
GmbH

Microsoft Österreich hat es sich mit mehr als 5.000 heimischen Partnerunternehmen zum Ziel gesetzt, Menschen und Unternehmen zu ermöglichen, durch Software ihr volles Potenzial zu entfalten. Darüber hinaus engagiert sich Microsoft auch für betriebliche Gesundheit und widmet diesem Thema ausreichend Platz.

► In Zusammenarbeit mit IBG haben wir neben der Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik seit 2015 nun auch eine Arbeitspsychologin im Team. Die arbeitspsychologischen Sprechstunden werden regelmäßig angeboten und können darüber hinaus auch außerhalb des Unternehmens in Anspruch genommen werden. Weiters gibt es die Möglichkeit an Untersuchungen wie Seh-Check, Venenfunktionsmessungen, Vorsorgeuntersuchungen oder jährlich stattfindenden Gesundheitstagen teilzunehmen. Um auch den Gesetzesneuerungen gerecht zu werden, haben wir uns zur Evaluierung psychischer Belastungen mittels Einzelinterviews durch unsere Arbeitspsychologin entschieden.

Aufbauend auf diesen Ergebnissen planen wir u.a. eine Kampagne zur Pausenkultur, Führungskräfte-Trainings zur Sensibilisierung sowie einen Workshop zum Thema „Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz“, bei dem anhand eines Muster-Arbeitsplatzes über die ergonomisch richtigen Einstellungen aufgeklärt und beraten wird. Besonderes Augenmerk legen wir auf die individuelle Beratung direkt im Unternehmen, da Microsoft nach dem „new world of work“ Prinzip arbeitet. Das bedeutet, dass jeder/jedem MitarbeiterIn frei steht, wo wann und wie sie/er arbeitet. Dazu braucht es einen flexiblen und modernen Partner, den wir in IBG gefunden haben. So findet die Betreuung durch die IBG Präventivfachkräfte ebenso individuell statt – ob im internen Kaffeehaus, beim desk-sharing oder in einem der Seminarräume. Neben einem Maximum an Flexibilität bietet diese Arbeitsweise natürlich auch neue Herausforderungen, die wir mit Unterstützung der Arbeitspsychologie bewältigen wollen. Auch in Hinblick auf die Sicherheit unserer MitarbeiterInnen haben wir unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt, wie z.B. die Behaglichkeitsmessung (Temperatur, Luftzug, Feuchte) oder Beratungen zum Thema Licht und Lärm. Abgerundet wird unser Angebot mit Vergünstigungen im Fitnesscenter, Weiterbildungschancen oder auch die Möglichkeit für längere unbezahlte Urlaube oder Teilzeit-Modelle. Wir bei Microsoft sind bunt, modern und flexibel. Gerade deswegen ist uns der Blick über den Tellerrand auch in Hinblick auf die Gesundheit unserer Belegschaft sehr wichtig. ◀

Das Psychosoziale Belastungs-Modul2 (PBM2) Evaluierung psychischer Belastungen

Das von IBG entwickelte Instrument zur Evaluierung psychischer Belastungen, kurz PBM2, wurde im Oktober diesen Jahres von der Wirtschaftskammer Wien in der Kategorie Life Sciences für den Innovationspreis Mercur '14 nominiert.

Die gesetzliche Änderung im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) 2013 hatte die verpflichtende Evaluierung psychischer Belastungen zur Folge und stellte neue Herausforderungen an die Analysetools gemäß der Qualitätskriterien der ISO 10075.

Die Innovation des PBM2 liegt in der Entwicklung eines branchenübergreifenden Evaluierungsinstrumentes gemäß dieser Norm.

Erfolgsfaktoren waren die neueste Statistiksoftware, psychodiagnostisches Knowhow und multidisziplinäre Kooperation, unter anderem mit dem Institut für Angewandte Psychologie der Universität Wien. Bis dato wurden mehr als 130 Unternehmen mit dem PBM2 evaluiert, neben Österreich auch in anderen europäischen Ländern, wie u.a. Deutschland, Slowenien und Ungarn.

Das psychosoziale Belastungs-Modul (PBM2) ist ein orientierendes Verfahren, das die psychischen Belastungen an Arbeitsplätzen entsprechend den Anforderungen des ASchG misst. Mit diesem Verfahren werden ArbeitsplatzinhaberInnen nach den Belastungen bei ihrer Arbeit und der daraus resultierenden Beanspruchung befragt. Ausgehend von einer vergleichenden Analyse der vom Arbeitsspektroskopat (Mai 2011) empfohlenen Verfahren, wurden Merkmale von Arbeitsbedingungen identifiziert, die die gesundheitsgerechte Aufgabenerfüllung beeinträchtigen. In diese Ent-



MERCUR '14

Der Innovationspreis der Wirtschaftskammer Wien

NOMINIERT IN DER KATEGORIE
Life Sciences



wicklung flossen sowohl theoretische Grundlagen als auch wissenschaftliche Erkenntnisse ein, die IBG über mehr als zehn Jahre empirisch erhoben hat. In Folge wurden Benchmark-Daten von über 50.000 MitarbeiterInnen aus allen Branchen gesammelt.

Mit 30 Fragen ist das PBM2 derzeit eines der kürzesten Verfahren für die Evaluierung psychischer Belastungen. Das Fragenspektrum umfasst die Dimensionen Organisationsklima, Arbeitsabläufe, Tätigkeiten und Arbeitsumgebung. Die Gütekriterien des PBM2 entspre-

chen der DIN ISO 10075-3. Re-Evaluierungen zeigen, dass diese Evaluierung ein großer Gewinn für Unternehmen und MitarbeiterInnen sein kann.

In engem Austausch mit BeraterInnen und KundInnen kann neben der Evaluierung der psychischen Belastungen mit dem PBM2, der Prozess von einem Beratungsgespräch über die Eckpunkte der Evaluierung bis hin zu den passenden Maßnahmenhebeln von IBG und den NetzwerkpartnerInnen geleitet und begleitet werden. ■

VOR DEN VORHANG: Martha Komarek-Lithoxopoulos



Foto: IBG

► Die Arbeitsmedizinerin ist bereits seit 1998 im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes bei IBG tätig und widmet sich seit über 15 Jahren vorwiegend dem Thema Arbeitsmedizin und Gesundheitsvorsorge.

Schon während der Studienzeit interessierte sie der präventive Ansatz besonders - nicht vorrangig an Krankheit anzusetzen, sondern frühzeitig nötige Arbeitsbedingungen mitzugestalten, die die Gesundheit erhalten. Lebbare Lösungen für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu finden und ihr Vertrauen in den Präventivdienst mithilfe von Sprechstunden und individuellen Beratungen zu stärken, ist ihr ein großes Anliegen. Vorsorgeuntersuchungen stellen für sie eine der effizientesten Maßnahmen in der Prävention dar.

Neben der österreichweiten Koordination des Modeunternehmens Hennes & Mauritz zählen zu ihren langjährigen Kunden vor allem Unternehmen aus den Branchen Produktion, Reinigung und Dienstleistung.

„Wir brauchen jeden und jede MitarbeiterIn, damit unsere Welt funktioniert, egal welcher Aufgabenbereich das ist. Wertschätzung den Menschen und damit auch den MitarbeiterInnen gegenüber ist die Grundlage für eine gerechte (Arbeits)Welt. Ich sehe mich als kleinen Teil eines Systems, in dem ich im Rahmen meiner Möglichkeiten meines beitragen kann. Ich bin ein Menschenfreund und liebe meinen Beruf!“ Abseits ihrer geschätzten Tätigkeit als Arbeitsmedizinerin lebt Martha Komarek-Lithoxopoulos für ihre Familie. Ihre griechischen Wurzeln und Werte an ihre beiden Kinder weiterzugeben ist ihr dabei enorm wichtig. Sie ist als Mensch und Ärztin eine echte Bereicherung für unser Team bei IBG. ■

IBG absolviert TÜV Audit ISO 9001 Zertifizierung

IBG hat die durch den TÜV Austria durchgeführten Audits im September bestanden und damit die Zertifizierung nach ISO 9001 erfolgreich abgeschlossen. Damit ist ein weiterer Meilenstein in der Entwicklung des Unternehmens gelungen.

Die ISO 9001 ist eine internationale Norm, die Mindeststandards vorgibt, nach denen die Abläufe in einem Unternehmen zu gestalten sind, damit sichergestellt wird, dass die KundInnen die erwartete Qualität erhalten. Damit verbunden war für uns der wesentliche Schritt unsere Abläufe, unser Leitbild und sämtliche Prozesse im Umgang mit unseren MitarbeiterInnen und KundInnen - beginnend beim ersten Anruf eines KundInnen über etwaige interne und externe Rück- und Fehlermeldungen bis hin zum Abschluss eines Projekts - nochmals zu überdenken, zu verbessern und in

Prozessbeschreibungen bzw. Handbüchern zu verschriftlichen und in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu verankern. Die große Herausforderung dabei war sicherlich die Einbeziehung einerseits aller unserer Standorte und andererseits die verschiedenen Anforderungen, Schwerpunkte und Arbeitsweisen sämtlicher Professionen unserer MitarbeiterInnen. Nach der etwa einjährigen Vorbereitungszeit haben wir das Audit nun erfolgreich bestanden und konnten die Zertifikate im Oktober entgegennehmen.

Im kommenden Jahr wollen wir die bereits 2013 erfolgreich durchgeführte Zertifizierung nach OHSAS 18001 (Sicherheit und Gesundheit) mit der ISO 9001 in ein gemeinsames Managementsystem zusammenführen und können dann die Synergien sowohl für uns als auch für unsere KundInnen erfolgreich nutzen. Ein großes Danke an alle Beteiligten! ■

Für ein gutes und gesundes Miteinander

Wertschätzung ist ein Grundbedürfnis

Wertschätzung zu erfahren ist ein Grundbedürfnis von uns allen und daher im privaten wie auch im beruflichen Bereich ein wichtiger Baustein unseres Wohlbefindens. Nichtsdestotrotz wird mit anerkennenden Worten viel zu oft geizt und stattdessen Kritik in den Vordergrund gestellt.

Wertschätzung stellt besonders im Arbeitsleben eine Hauptquelle für Zufriedenheit und Selbstvertrauen dar und gilt als treibende Kraft für Engagement. Wir wollen spüren, dass wir gebraucht und als Mensch akzeptiert werden. Neben dem Lob ist Wertschätzung eine Form der Anerkennung, die sich auf die Person als Ganzes bezieht. Als positive Grundhaltung im menschlichen Miteinander ist sie essentiell für ein gesundes Betriebsklima. In verschiedenen Bereichen unseres Alltags - sei es im Kreise der Familie, unter FreundInnen oder bei der Arbeit - fühlt es sich gut an, von unseren Mitmenschen Anerkennung zu erfahren. Darunter fällt zum einen Lob für gute Leistung, aber auch Wertschätzung als Person.

Dabei geht es im Vergleich zum Lob nicht um eine bestimmte Tätigkeit, die gut gemacht wurde, sondern um die Akzeptanz der handelnden Person an sich. Fühlt man sich wertgeschätzt, so steigert das die Zufriedenheit und das Selbstvertrauen, welche wiederum ein gesundes Betriebsklima und generell die Arbeitsfähigkeit stärken.

Be positive

Gerade im beruflichen Sektor wird Fehlern und negativer Kritik allzu oft verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet. Bei gewissen Formulierungen oder entsprechender Interpretation des Gesagten leidet somit unser Selbstwertgefühl. Wiederholt wird Wertschätzung nicht ausgedrückt, weil sie für selbstverständlich gehalten wird oder Komplimente als Schmeicheleien oder sogar als Leistungsbremse empfunden werden. Dies ist aber überwiegend nicht der Fall. Haben Sie Mut zu einer ehrlichen Wertschätzung und zeigen Sie diese Ihrem Gegenüber ganz bewusst.

In der Führung liegt die Kraft

Wertschätzung ist zentral für ein zukunftsorientiertes und erfolgreiches Unternehmen und daher ein wichtiges Führungsthema. Anerkennung der Führungskräfte wirkt moti-



Foto: Primalux - Fotolia.com

vierend, bindet MitarbeiterInnen und fördert die Gesundheit. Als ManagerInnen sind sie Vorbilder und nehmen mit ihrem Verhalten Einfluss auf die Unternehmenskultur. Damit prägen sie mit ihren Handlungen teilweise auch den Umgang der MitarbeiterInnen untereinander. Wichtig ist, dass Wertschätzung unabhängig von zu lobenden Leistungen der MitarbeiterInnen gesehen werden muss, auch dann, wenn Kritik angebracht ist. Ebenfalls ist es wichtig, Wertschätzung authentisch zu leben und sich auch immer wieder selbst zu schulen, die Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten bei anderen bewusst wahrzunehmen.

Die Wichtigkeit von Wertschätzung

Wie bereits erwähnt ist anerkannt zu werden ein menschliches Grundbedürfnis: Wird es erfüllt, erhalten Unternehmen und Führungskräfte viel zurück: höhere Produktivität, Loyalität, Zufriedenheit und MitarbeiterInnenbindung.

Die Produktivität eines Unternehmens hängt zum wesentlichen Teil davon ab, inwiefern Anerkennung - das umschließt Wertschätzung und Lob - fixer Bestandteil der Organisationskultur ist. Fehlzeiten können dadurch verringert und Fluktuationsraten gesenkt werden. Das liegt nicht zuletzt daran, dass Menschen, die von ihren Vorgesetzten und KollegInnen Anerkennung erfahren, sowohl körperlich als auch psychisch gesünder sind. Die MitarbeiterInnen sind insgesamt ent-

spannter, haben einen niedrigeren Blutdruck und leiden nachweisbar weniger an Herz- und Kreislauferkrankungen, Magenbeschwerden oder Haltungsschäden.

Jeder ist es Wert

Jede Person ist individuell und hat somit auch bestimmte Bedürfnisse. In Sachen Wertschätzung sind wir uns aber alle sehr ähnlich.

Zeichen der Wertschätzung:

- Schenken Sie Ihren MitarbeiterInnen und KollegInnen ungeteilte Aufmerksamkeit
- Hören Sie gut zu und respektieren Sie auch andere Meinungen!
- Menschliche Wärme wie ein Lächeln können viel bewirken
- Übertragen Sie auch wichtigere oder dringlichere Aufgaben. Dieses Vertrauen zeigt hohe Wertschätzung.
- Fragen Sie Ihre MitarbeiterInnen regelmäßig nach ihrem Befinden. Begrüßen Sie sie freundlich und verabschieden Sie sich persönlich von Ihnen, wenn es die Gegebenheiten zulassen.
- Achten Sie auf emotionale Gerechtigkeit und bevorzugen Sie niemanden
- Feiern Sie auch kleinere Erfolge im Team
- Zeigen Sie echtes Interesse an Ihren MitarbeiterInnen und KollegInnen! Willkommensgespräche nach der Rückkehr aus Urlaub oder Krankenstand sind ein wichtiges Signal der Wertschätzung. ■

NEWS

BOKU WIEN

Seit diesem Herbst arbeitet IBG mit der BOKU Wien an der psychosozialen Entlastung der MitarbeiterInnen. Im Rahmen der arbeitspsychologischen Betreuung finden für die MitarbeiterInnen und Führungskräfte Einzelberatungen und Coachings in deutscher und englischer Sprache statt. Dieses Service wird sehr gut angenommen und trägt maßgeblich zum Wohlbefinden der Belegschaft bei. ■

PFLEGE-KRAFT: SEMINARE

Aufbauend auf den Ergebnissen und den Erfahrungen aus dem dreijährigen Projekt „ARGE Pflege-Kraft – Gemeinsam aktiv und gesund“ wurde ein Seminarprogramm mit dem Schwerpunkt Gesundheitsförderung im Betrieb speziell für MitarbeiterInnen und Führungskräfte aller Gesundheits- und Sozialeinrichtungen erarbeitet. Dazu wurden die erfolgreichsten Themen aus dem Gesundheitsprojekt herangezogen. Es hat sich als zielführend erwiesen, diese zielgruppenspezifischen Seminare halbtägig anzubieten und auch die Durchmischung der verschiedenen Unternehmen wurde von den TeilnehmerInnen durchgängig als Bereicherung erlebt. Haben wir Ihr Interesse geweckt? Für Details kontaktieren Sie bitte unseren Kundenservice unter 01/524 37 51-19. ■

ÖSTERR. POST AG

Im Rahmen von Gesundheitstagen an großen Standorten wie z.B. in Wien und Graz bietet das Gesundheitsmanagement der Österr. Post AG ihren MitarbeiterInnen Information zu vielerlei Gesundheitsthemen: Neben der Beratung zum Thema Entärgerung, Entspannungsübungen und einem Vortrag zur Herz-Gesundheit, konnten die PostlerInnen ihre Koordinationsfähigkeit testen, ihre Sinne und ihr Ernährungswissen beim Genuss-Parcours vertiefen oder mittels Biofeedback die Entspannung trainieren. Das Angebot wird voraussichtlich 2015 fortgesetzt. ■

IMPRESSUM:

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