

HUMAN WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Industrie 4.0 ist seit einiger Zeit in vollem Gange. Ganz ohne Menschen wird es nicht gehen!



Foto: IBG

Die menschenleere Fabrik?

Die 4. Industrielle Revolution

Ein Gespenst geht um in Europa: Industrie 4.0 – „die menschenleere Fabrik“. Viel Phantasterei, viel Unsinn wird geschrieben und verbreitet. „Wo bleibt der Mensch, wenn die Roboter kommen?“ (Deutschlandfunk 2016). „profil“ übertrifft alle: „Der Mensch: das Pferd der Zukunft?“ (profil, 30.8.2016). Die Realität ist eine andere.

„Industrie 4.0“ meint in Wahrheit die vierte industrielle Revolution.

- Die erste war der Einsatz von Wasser und Dampf, um menschliche Kraft zu ersetzen.
- Die zweite war die Elektrifizierung, um auch menschliche Wahrnehmung zu ersetzen.
- Die dritte war die Computerisierung der Maschinen, um menschliches Denken zu ersetzen.
- Mit der vierten steht die Vernetzung der Maschinen an, um Kommunikation in der Zusammenarbeit zu ersetzen.

Jede industrielle Revolution ersetzt Komponenten menschlicher Arbeit. Das ist gut so, denn es gibt gefährliche, ermüdende, monotone oder sehr schwere Aufgaben in der Arbeit. Diese zu ersetzen könnte Menschen freispielen, um interessantere, gesündere und wichtigere Aufgaben zu übernehmen. Sie könnte die Produktion menschengerechter gestalten lassen. Die industrielle Weggabelung teilt sich in kosten- oder menschengetriebene Rationalisierung, wobei eine humanökologische Rationalisierung langfristig die besseren und besten wirtschaftlichen Resultate bringt (siehe Buch: Karazman R.: Human Quality Management. Springer, 2014).

Mythos der menschenleeren Fabrik

„Industrie 4.0“ entspringt dem Konkurrenzkampf um Kunden. Die Vision ist, ein Unikat genauso billig zu produzieren wie ein Produkt in hoher Stückzahl. Diese Individualisierung der Industrie-Produktion wäre dank IT- und Internet-Technologie möglich, da die menschlichen Denkaufgaben und Entscheidungen die Maschinen unter sich ausmachen können. Daraus entspringt der Albtraum der menschenleeren Fabrik.

Die neuen Kommunikationstechnologien erlauben vieles im Produktionsprozess zu automatisieren. Aber dazu braucht es viel Menschheit und vor allem Zeit: „Die Heterogenität und Investitionsumfänge der Betriebsmittel, Maschinen und IT-Strukturen sowie der Vernetzungs- und Kommunikationsstandards im



Foto: alphaspirit

Produktionsumfeld führen dazu, dass die Produktion einen Umbruch nicht innerhalb von fünf Jahren erfahren wird. Dies passiert eher in einem Zeitraum der nächsten 20 Jahre.“¹ Die Automatisierung von Kommunikation und Entscheidung einerseits, und die wirtschaftlich rentable Flexibilisierung der Produktionsprozesse andererseits, sind ein langer Weg, denn wir Menschen verarbeiten enorme Komplexität. Diese zu automatisieren hat technische und wirtschaftliche Grenzen: „Die Automatisierung hat gerade in der Flexibilität ihre Grenzen. Wenn wir vollautomatisch hochflexiblen Output erzeugen wollen, überschießt die Komplexität. Das bringt hohe Investments und begrenzte Verfügbarkeit mit sich. Deshalb werden wir besser zugeschnittene Automatisierung mit flexibler Verknüpfung durch Menschen einsetzen.“¹

Der Mensch ist unersetzbar

Damit die gute Nachricht zuerst: Der Mensch ist unersetzbar! „Anders als bei CIM (computer-integrated manufacturing), wo versucht wurde, alles „mannlos“ zu bewerkstelligen, werden die Beschäftigten als Erfahrungsträger und Entscheider ganz bewusst in alle relevanten Abläufe der Smart Factory von Indus-

trie 4.0 integriert.“¹ Da die Menschen keine Ressource, sondern Source der Wertschöpfung sind, sollen die Produktionsprozesse nicht nur auf höchstem technologischem Level gestaltet werden, sondern auch auf höchstem human- und arbeitswissenschaftlichem Niveau. Dazu hilft das humanökologische Modell der Arbeit und der Human Quality Management-Ansatz, die Industrie 4.0 in „Mensch 4.0“ wandeln, als Vision einer besseren Arbeitswelt dank Technologie.

Der Weg zu Mensch 4.0

Vier technologische Elemente bilden den strukturellen Kern des Industrie 4.0-Konzepts:

1. Das Internet der Dinge (Vernetzung der Maschinen mittels Internet)
2. Sensorik und Big Data (Auswertung vieler Daten für Kontrolle und Entscheidung)
3. Technische Assistenz-Systeme (Kognitive Routinen und Unterstützungsapparate)
4. Cyberphysical Systems (Roboter mit Artificial Intelligence)

Diese Kernstrukturen erlauben humanökologische Arbeitsgestaltung in neuer Qualität:

Fortsetzung Seite 2

■ Energie AG Oberösterreich

Rund ein Drittel der MitarbeiterInnen sind 50 Jahre und älter. Das energy@work-Programm hat sich besonders gut auf diese MitarbeiterInnen ausgewirkt, die Führungskräftebewertung verbessert und die Lebensbalance der MitarbeiterInnen gestärkt.

Seite 2

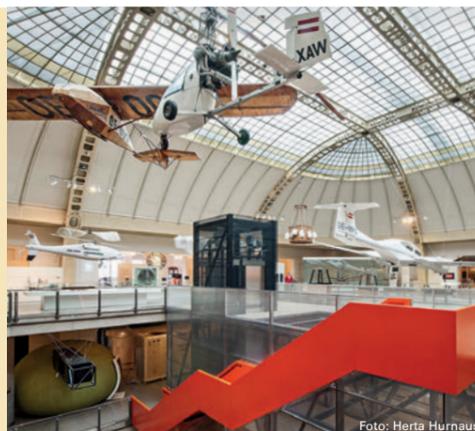


Foto: Herta Hurnaus

■ Technisches Museum Wien

Das Technische Museum Wien hat im Museumsbenchmark-Vergleich bei den psychischen Belastungen eine der besten Arbeitsbedingungen. Dieser gute Weg wird im nächsten Jahr mit der arbeitsmedizinischen Betreuung durch IBG fortgesetzt.

Seite 3

Wer glaubt, dass menschengerechte Führung zu mehr Produktivität, mehr Anforderung oder die Verlängerung des Arbeitstages mehr Ergebnis liefert, der irrt. Führungskräfte sind aus unserer Sicht die ManagerInnen des Arbeitsvermögens und nicht die Dompteure in der Manege „Unternehmen“. Durch die 4. Industrielle Revolution, der sich Rudolf Karazman in der Coverstory dieser Ausgabe widmet, entstehen nicht nur neue Herausforderungen und Probleme, sondern auch Chancen für eine menschengerechtere Arbeitswelt. Es wird Aufgabe der regierenden PolitikerInnen und jedes Unternehmers und jeder Unternehmerin sein, hier aktiv mitzugestalten und neue Wege zu beschreiben.

Lesen Sie in dieser Human Works-Ausgabe außerdem Neues zum Thema MitarbeiterInnenvorsorge, über die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und dem eigenen Zeit-Typus, Einstieg in die Notfallpsychologie für Führungskräfte, Best Practice-Beispiele von MitarbeiterInnenbefragungen oder auch Tipps für die Wahl des richtigen Schlafsystems für bestmögliche Erholung.

Besonders empfehlen möchte ich Ihnen den Lehrgang des Instituts Psyche und Wirtschaft der Sigmund Freud Universität, der auf wissenschaftlicher Grundlage praxisbezogene Themen sowie Bewältigungsstrategien vermittelt, um betriebliches Gesundheitsmanagement langfristig zu verbessern.

All das und mehr finden Sie auf den folgenden Seiten.

Ich wünsche Ihnen erholsame Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr!

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

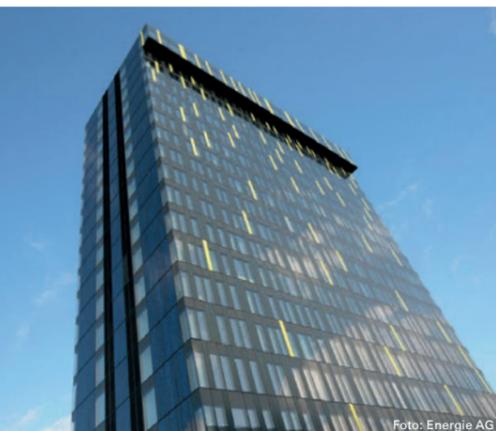


Foto: Energie AG

Fortsetzung von Seite 1

- Das Internet der Dinge wird „Internet der Zusammen-Arbeit“. Arbeitsanforderungen könnten entsprechend der Arbeitsfähigkeit auf Menschgröße 1 individualisiert werden, sodass die Arbeitsbeanspruchung im Optimum bleiben kann. Andererseits könnten Prozesse je nach aktueller Team-Zusammensetzung flexibilisiert werden. Informationen, Erfahrungen, Wissensmanagement und Learned Lessons können besser weitergegeben und in die Routine integriert werden.
- Sensorik und Big Data dient dem humanökologischen Monitoring, um das Arbeitsvermögen bestmöglich zu sichern, zu steuern und zu bereichern, Grenzen und Pausen zu setzen sowie Hinweise für Personalentwicklung und Qualifikation zu geben. Müdigkeit, Konzentration und Qualität können erhoben und rückgekoppelt, gestauter Ärger kann niederschwellig verarbeitet werden.
- Technische Assistenz-Systeme werden „social support“ und machen komplexe Herausforderungen leichter bewältigbar, bereiten Entscheidungen besser vor.
- Cyberphysische Apparate können schwere, gefährliche oder monotone Arbeiten abnehmen bzw. durch schnelles Tempo den Zeitdruck nehmen.

Der IBG-Ansatz Human Quality Management ist geeignet, die Industrie 4.0-Vision für eine Humanisierung der Arbeitswelt zu nutzen. Entscheidend ist, ob die Politik Rahmenbedingungen setzt und die Unternehmen trotz globalem Konkurrenzkampf zu „Mensch 4.0“ führt. ■

Autor: Rudolf Karazman

1 Studie Fraunhofer-Institut „Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0“

Führungskräften den Rücken stärken Psychologische Notfälle

Aufgrund der Veränderungen unserer Arbeitswelt sind psychische Störungen mittlerweile Ursache Nummer eins für Frühpension. Auch die Zahl der Fehltag steigt seit Jahrzehnten aufgrund psychischer Erkrankungen.

Prävention wird daher immer wichtiger, nicht zuletzt durch Fortbildung und Sensibilisierung von Führungskräften und Unternehmen. Diese erfolgen zumeist im Rahmen von Coachings oder Führungskräfte-Schulungen. Denn psychische Störungen lösen häufig starke Ängste und Unsicherheiten aus - bei den Betroffenen selbst, aber auch bei den Vorgesetzten und KollegInnen. Wichtig ist daher, dass die Führungskräfte im Erkennen und auch im Umgang mit psychischen Erkrankungen sensibilisiert und gestärkt werden. Es geht nicht darum Diagnosen stellen zu können oder „Therapiegespräche“ zu führen, sondern darum durch Aufklärung und das Thematisieren per se Sicherheit zu vermitteln.

Eine offene und rechtzeitige Kommunikation mit den Betroffenen ist außerdem wesentlicher Bestandteil der präventiven Arbeit hin zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz.

Neben dem Erlernen einer stärkenden Gesprächsführung lernen Führungskräfte psychische Störungen besser zu verstehen und erste Anzeichen - auch von psychischer Überlastung - schneller zu erkennen. Dadurch wird frühzeitiges Handeln möglich und lange Ausfallzeiten und unproduktive Arbeit der MitarbeiterInnen können mitunter verhindert werden. Zudem eignen sich Trainings und Seminare dazu, eigene Praxisfälle zu reflektieren und von einem kollegialen Austausch eigener Erfahrungen mit anderen Führungskräften

„Messbare Erfolge der letzten 10 Jahre unterstreichen energy@work-Programm!“



Interview mit Mag. Johannes Michael Blätterbinder, Geschäftsführer der Energie AG Oberösterreich Personalmanagement GmbH

HUMAN WORKS: Nach 2005 und 2010 haben Sie beider zum dritten Mal die MitarbeiterInnenbefragung mit IBG gemacht. Was ist Ihr Fazit?

Mit IBG verbindet uns eine lange Geschichte im Gesundheits- und Personalmanagement, die mit dem FGÖ geförderten, betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekt energy@work begonnen hat. Ein Schwerpunkt war damals das Generationenmanagement von dem unsere MitarbeiterInnen bis heute profitieren. Rund ein Drittel unserer MitarbeiterInnen ist 50 Jahre und älter. Bei diesen MitarbeiterInnen gab es signifikante Verbesserungen im Human Work Index®(HWI®). Wir sind sehr stolz, dass sich die Erfolge dieses langfristigen Engagements zeigen. Bei der Energie AG werden ältere MitarbeiterInnen als Experten gesehen, die ihre Erfahrung gerne weitergeben und anspruchsvolle Tätigkeiten meistern. Das sieht man auch in den Ergebnissen. Natürlich tragen auch Altersteilzeit- und Home-Office Modelle sowie individuelle Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung zu den guten Werten bei.

HUMAN WORKS: Welche weiteren Auswirkungen Ihrer Arbeit sehen Sie in den Ergebnissen?

Sehr erfreulich ist auch, dass wir uns in der Führungskräftebewertung in allen Fragen signifikant verbessern konnten. Wir haben in den vergangenen Jahren viele Impulse gesetzt. Schwerpunkte waren beispielsweise gesundes Führen, Gesundheit als Pflichtthema im MitarbeiterInnen-Gespräch und Verbesserung der Kommunikation und des Feedback-

verhaltens. Diese sind offensichtlich gut bei den MitarbeiterInnen angekommen.

HUMAN WORKS: Auch im Fragebogenmodul zur Lebensbalance haben Sie sich deutlich verbessert. Wie kommt das?

Wir treffen schon seit Jahren viele Maßnahmen für Familienfreundlichkeit und Work Life Balance und sind beim Audit berufundfamilie seit 2012 zertifiziert. Beispielsweise haben wir vielfältige Teilzeitmodelle, versenden Babypakete nach Geburt eines Kindes, bieten eine umfassende Intranet-Informationsplattform insbesondere auch zum Thema Pflege oder Kooperieren mit einer Kinderkrippe. Der Erfolg dieser Maßnahmen zeigt sich auch deutlich in den Befragungsergebnissen.

HUMAN WORKS: Was planen Sie für die Zukunft?

Die Ergebnisse wurden auf allen Ebenen sehr positiv aufgenommen. Wir sehen uns in unserem Engagement bestätigt und werden diesen Weg der Gesundheitsförderung, Personal- und Organisationsentwicklung weiter gehen. Wir werden zusätzliche Schwerpunkte bei der Führung, der Zusammenarbeit und dem Gesundheitsmanagement setzen und einzelne Detailergebnisse der Befragung aufgreifen, um weiterhin für unsere MitarbeiterInnen ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben. ■



zu profitieren. Auch der Wiedereinstieg nach Abwesenheit aufgrund psychischer Erkrankungen ist ein weiteres wichtiges und entscheidendes Thema für Unternehmen. Führungskräfte sehen sich zudem immer häufiger mit psychosozialen Krisen oder dem Erleben von außergewöhnlichen physischen oder psychischen Belastungen konfrontiert. Die Notfallpsychologie soll hier beim Verstehen und Bewältigen „normaler“ Reaktionen „normaler“ Menschen auf „unnormale“ Situationen helfen. Es geht vor allem darum, die Rolle und Verhaltensweise der Führungskräfte aufzuzeigen und sie zu stärken, damit sie in Situationen wie diesen möglichst das „Richtige“ tun können – auch in der Zeit danach. Zusätzlich unterstützt IBG Unternehmen bei der Erstellung eines Leitfadens oder Handbuchs zu diesem Thema. ■

Punktgenau

Ein Gespenst geht um in Europa

Industrie 4.0 – „die menschenleere Fabrik“, der feuchte Traum aller Hedgefonds. Endlich menschenleer, ohne Widerspruch und Streik, ohne Betriebsrat und Kollektivvertrag.

Jede industrielle Revolution ersetzt Komponenten menschlicher Arbeit. Das ist gut so, denn es gibt gefährliche, ermüdende, monotone oder sehr schwere Aufgaben in der Arbeit. Die Lebenserwartung stieg parallel zur Produktivität, auch weil sie Menschen aus der Produktion in die Reproduktion freigesetzt hat: für Gesundheit, Bildung, Forschung und Kultur. Dass bei dieser Freisetzung kein Massenelend entstand, war der Politik des Wohlfahrtsstaates gedankt, zu der die Systemkonkurrenz mit dem Ostblock zwang. Nun gibt es keine Systemkonkurrenz mehr. Es ist daher an der Politik, diese Entwicklung menschengerecht zu führen, als soziale Mindestsicherung.

Die Technologien, welche Industrie 4.0 zugrunde liegen, können einer humanökologischen Flexibilisierung dienen und damit menschlich und wirtschaftlich beste Resultate erzielen lassen. Die eindimensionale Ausrichtung von Flexibilisierung auf Kunden liefert die MitarbeiterInnen aus, verrin-

gert den Handlungsspielraum, erhöht den Druck und damit das ohnehin hohe Stress-Niveau. Stattdessen wäre das Flexibilisierungspotenzial für KundInnen UND MitarbeiterInnen zu erschließen und damit Selbststeuerung der Teams, Handlungsspielraum sowie Verantwortung gegenüber den Kundenbedürfnissen entfalten zu lassen. Industrie 4.0 kann Mensch 4.0 werden. Wir Menschen bleiben im Zentrum der Wertschöpfung. Professor Broy mit Schwerpunkt „Künstliche Intelligenz“ sieht, dass »fortgeschrittene Systeme eben sehr viele Fachkenntnisse erfordern, um sie zu betreiben und zu warten. Ohne gut ausgebildete MitarbeiterInnen ist eine Smart Factory nicht zu betreiben. Ich halte die Vision einer komplett selbst konfigurierbaren und selbst reparierenden Fabrik für die nächste Dekade für unrealistisch.« (Fraunhofer-Institut „Industrie 4.0“) Wir Menschen bleiben unersetzlich. „Pech gehabt, Hedgefonds!“ ■



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

MitarbeiterInnen-Gesundheit als Produktivitätsfaktor

Vorsorgeuntersuchungen bei LeasePlan



Davon profitieren MitarbeiterInnen und Unternehmen gleichermaßen. Die Untersuchung findet im Rahmen von zwei Terminen direkt im Unternehmen statt und umfasst:

1. Termin: Blutabnahme
2. Termin:
 - Anamnese
 - Medizinische Untersuchung
 - Befundbesprechung
 - Blutdruckmessung, Body Mass Index
 - Einschätzung des Herz-Kreislauf-Risikos
 - Ausführliches Beratungsgespräch mit besonderem Augenmerk auf die Früherkennung verbreiteter Zivilisationskrankheiten
 - Aufklärung und Unterstützung bei Veränderungen des Lebensstils (z.B. Rauchen, Ernährung, Alkohol und Bewegung)

Am Beginn der Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz steht die Analyse. Wie steht es um die Gesundheit der Menschen im Unternehmen? Die Antwort darauf bietet unter anderem das Angebot von Vorsorgeuntersuchungen für alle MitarbeiterInnen direkt im Unternehmen. Diese Variante ist bequem, wenig zeitaufwendig und kostenlos.

Es ist unumstritten, dass die Gesundheitsvorsorge einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, möglichst lange und gesund im (Arbeits-)Leben zu bleiben.

Auch die LeasePlan Fuhrparkmanagement GmbH fördert seine MitarbeiterInnen seit vielen Jahren und bietet jedes Jahr Vorsorgeuntersuchungen außerhalb der Einsatzzeit an. Besonders schätzt das Unternehmen dabei

die Bindung zur Arbeitsmedizinerin, die die Untersuchungen durchführt, aber auch die Möglichkeit, dieses Angebot als IBG KundIn kostenlos in Anspruch nehmen zu können. Die Abrechnung erfolgt durch IBG über die entsprechende Krankenkasse. Für die MitarbeiterInnen hat eine Vorsorgeuntersuchung im Unternehmen jenen Vorteil, dass keine Wartezeiten entstehen und auch die Wegzeit entfällt.

Zusätzlich zum Umfang der kostenlosen Gesundheitsuntersuchung können Erweiterungspakete wie eine erweiterte Laboruntersuchung, Lungenfunktionstest oder auch Wirbelsäulenuntersuchung sinnvoll sein. LeasePlan nutzt diese Gelegenheit seit vielen Jahren. Bereits über 90 MitarbeiterInnen haben seit 2012 von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

„Mit der Vorsorgeuntersuchungsaktion wollen wir das Bewusstsein für die eigene Gesundheit schärfen und unseren MitarbeiterInnen ein professionelles und gleichzeitig bequemes Service bieten, um sie bei der Erhaltung ihrer Gesundheit bestmöglich zu unterstützen“, ist Geschäftsführer Nigel Storny überzeugt. ■

Wie der persönliche Zeit-Typ mit realer Arbeitszeit vereinbar ist Frühaufsteher oder Langschläfer

Die Berücksichtigung individueller Schlafbedürfnisse der MitarbeiterInnen bei der Gestaltung von Arbeitszeiten kann Gesundheit und Produktivität erhöhen, genauso wie die Chancen des Unternehmens am Arbeitsmarkt sowie die MitarbeiterInnen-Bindung.

Der persönliche Zeit-Typ (Chronotyp), also zu welcher Tageszeit wir aktiv sind und wann wir besser schlafen sollten, ist genetisch vorgegeben und daher unveränderbar. Unsere realen Arbeitszeiten nehmen darauf wenig Rücksicht. Im Idealfall ermöglichen Gleitzeitmodelle eine gewisse individuelle Anpassung. Gegenüber der Schwankungsbreite unserer biologischen Chronotypen sind die Gleitzeitrahmen aber oft zu gering bemessen. Ein ausgeprägter Frühtyp würde gerne ab etwa fünf oder sechs Uhr arbeiten. Das leisten einige Modelle gerade noch. Ausgeprägte Spättypen schlafen jedoch bis zwölf Uhr mittags und länger – wenn sie könnten, wie sie wollten. Dafür existieren aber praktisch keine geeigneten Arbeitszeitmodelle. Die Diskrepanz zwischen der biologisch geprägten Schlafenszeit – etwa an freien Tagen und im Urlaub – und der real möglichen an Arbeitstagen bezeichnet man als „Sozialen Jetlag“. Das Arbeiten jenseits der eigenen Befindlichkeitsgrenzen ist aber nicht nur belastend – man ist müde, schlecht gelaunt und weniger produktiv. Es ist auch nachgewiesenermaßen ungesund: je mehr Stunden tägliche Abweichung zwischen der Lage der bevorzugten und real möglichen Schlafenszeit, umso höher ist der Nikotinkonsum, der Alkoholverbrauch und auch das Risiko für Übergewicht! Wenn es Ihre Arbeit erlaubt, sollten Sie daher Ihrer Gesundheit zuliebe auf den Wecker verzichten!



! Trotz aller wissenschaftlichen Belege, dass wir als Menschen in Bezug auf Schlafenszeiten einfach unterschiedlich sind, ist das Thema von massiven Vorurteilen geprägt. Sprichwörter wie „Der frühe Vogel fängt den Wurm“ oder „Am Abend wird der Faule fleißig“ sprechen eine deutliche, diskriminierende Sprache. Dabei haben unterschiedliche Chronotypen keineswegs etwas mit mehr oder weniger Leistungsfähigkeit zu tun. Die Produktivität ist einfach zu einer anderen Uhrzeit am höchsten! Von Unternehmensseite wird immer mehr der Wunsch nach einer weitergehenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten geäußert, um Kundenwünsche möglichst gut erfüllen zu können. Auf der anderen Seite stehen die ArbeitnehmerInnen mit ihren biologischen Schlafbedürfnissen,

aber auch ihren familiären und sozialen Wünschen. Würde auf diese individuellen Bedürfnisse bei den Arbeitszeiten mehr Rücksicht genommen, wäre es eine Win-Win-Situation: produktivere und zufriedenerer MitarbeiterInnen sind ein Vorteil für das Unternehmen, und erhöhen die Unternehmenschancen im Kampf am Arbeitsmarkt um qualifizierte BewerberInnen. Natürlich ist die Individualisierung von Arbeitszeiten zusammen mit der unternehmensnotwendigen Flexibilisierung eine Herausforderung. IBG unterstützt Sie gerne mit Ideen und Lösungsmodellen. Selbst bei Schichtarbeit – die größte Belastung in Richtung sozialer Jetlag – gibt es optimierte Ansätze, die unterschiedliche Chronotypen berücksichtigen. ■

MEINUNG von AUSSEN



Technisches Museum Wien

Dr. Gabriele Zuna-Kratky
Direktorin

Mag.(FH) Wolfgang Tobisch
Kfm. Leiter

Das Technische Museum Wien (TMW) blickt als eines der ältesten Technikmuseen auf eine mehr als 100-jährige Geschichte zurück. An der Schnittstelle zwischen Vergangenheit und Zukunft lädt das TMW seine BesucherInnen ein, je nach Interesse und Alter unterschiedlichste Felder der Technik und Technikgeschichte kennen zu lernen, zu erleben und darüber zu reflektieren. Gleichzeitig versteht es sich als Plattform kontroverser Diskurse. So ist das Technische Museum Wien ein Beispiel für ein lebendiges, sich ständig weiterentwickelndes Museum.

► Lebendig wird das Technische Museum vor allem auch durch seine MitarbeiterInnen. Daher sind wir schon seit Jahren bemüht, ihnen Arbeitsbedingungen zu bieten, die sich positiv auf Motivation, Engagement und Zusammenarbeit und somit auch auf unsere BesucherInnen auswirken.

Die Evaluierung psychischer Belastungen hat uns dabei gezeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Besonders hilfreich ist für uns der Vergleich mit dem Museumsbenchmark, der uns bestätigt, dass unsere Arbeitsbedingungen zu den besten der österreichischen Museen zählen. Beim Punkt „Arbeitsumgebung“ haben wir sogar den bisherigen Benchmark übertroffen. In der Dimension „Tätigkeiten“, die Entwicklungsmöglichkeiten und abwechslungsreiche sowie fachlich fordernde - aber nicht überfordernde - Arbeit analysiert, haben wir ebenfalls einen Spitzenplatz erreicht. Vor allem bestärkt uns, dass die Zusammenarbeit unter den KollegInnen positiv beurteilt wurde und die Arbeitsprozesse von den MitarbeiterInnen als wenig belastend erlebt werden. So wird effiziente Zusammenarbeit möglich.

In erst kürzlich reorganisierten Bereichen zeigen die Ergebnisse, dass die getätigten Änderungen angenommen wurden und unsere Bemühungen um gute Arbeitsbedingungen und erfolgversprechende Zusammenarbeit Früchte tragen. Die Evaluierung brachte auch Klarheit über Bereiche mit Verbesserungspotenzial für unsere MitarbeiterInnen, die das Zentrum des Museums sind. Ohne ihre innovativen Ideen, ihre wissenschaftliche Kompetenz, ihre handwerkliche Präzision und ihre Professionalität im KundInnenkontakt wäre das Technische Museum Wien bei jährlich über 350.000 Besuchen nicht so erfolgreich.

Die Geschäftsführung und die zuständigen Führungspersonen wissen um ihre Verantwortung, in den nächsten Monaten konkrete Maßnahmen mit den KollegInnen zu diskutieren und umzusetzen. ◀

VOR DEN VORHANG: Gabriele Strobl



► Bereits während des Medizinstudiums interessierte sich die erfahrene Arbeitsmedizinerin Gabriele Strobl für die Arbeits- und Präventivmedizin, sodass sie schon damals eine vertiefende Ausbildung in diesem Bereich absolviert. Zu ihren Lieblingsthemen gehören unter anderem Epidemiologie, Umweltmedizin, Sozialmedizin sowie medizinische Psychologie. Die Grundlage ihres Interesses an präventiver Tätigkeit bildete ihre Familie, in der sinnstiftendes, altersgerechtes, ergonomisches, gesundheits- und sicherheitsbewusstes Arbeiten selbstverständlich war. Eindrücklich wurde ihr mit 17 Jahren bewusst, für wie viele Menschen sich das Arbeitsleben ganz anders gestaltet. So ist sie seit 2005 bei IBG tätig, in dessen Menschenbild sie sich gut wiederfindet und

betreut u.a. Unternehmen wie die Austria Hotels Betriebs GmbH (z.B. Hotel de France), das Bundesverwaltungsgericht, auch den Verfassungsgerichtshof, das Verkehrsministerium oder das Sozialministeriumsservice.

„Ich bin davon überzeugt, dass Arbeit gesundheitsfördernd sein kann und soll. In diesem Sinne versuche ich die Umgebungsbedingungen mitzugestalten und die persönlichen Beratungsgespräche zu führen. Ich versuche auch, die MitarbeiterInnen für die Inanspruchnahme der bereits vorhandenen Möglichkeiten zu begeistern und denke, dass mir das in den persönlichen Arbeitsplatzberatungen auch oft gelingt.“

Als Teamleiterin und in Zusammenarbeit mit ihren KollegInnen beweist die Arbeitsmedizinerin immer wieder aufs Neue ein hohes Maß an sozialem Engagement und ein großes Herz. Besonders damit bereichert sie das IBG Team außerordentlich. ■

Psychosoziale Kompetenz in der Wirtschaft Lehrgang der SFU

Dieser visionäre Lehrgang wurde vom Institut Psyche und Wirtschaft der Sigmund Freud Universität Wien (SFU) entwickelt, der auf wissenschaftlicher Grundlage praxisbezogene Themen sowie Bewältigungsstrategien vermittelt, um betriebliches Gesundheitsmanagement langfristig zu verbessern. Er startet im Jänner 2017.

Der berufsbegleitende Lehrgang erstreckt sich über zwei Semester und richtet sich an Personen, die im Bereich Wirtschaft führend tätig sind und mit dem zunehmenden Zeit-/Terminruck, Multitasking, Informationsmangel sowie Personalkürzungen oder häufigen Umstrukturierungen besser umgehen möchten.

Auch IBG wird im Rahmen dieses Lehrgangs zum Thema Salutogenese im Arbeitsleben sowohl theoretisch als auch mithilfe

verschiedenster Praxisbeispiele begleiten. Der Universitätslehrgang wird mit der Zertifizierung „Fachkraft für Psychosoziale Kompetenz in der Wirtschaft“ abgeschlossen.

Ziele des Lehrgangs

- Kennenlernen der Methoden eines gesunden Führungsstils und der Dimensionen psychosozialer Führung
- Frühzeitiges Erkennen und Bewältigen psychischer Erkrankungen, Belastungen und Krisensituationen bei Ihren MitarbeiterInnen

Nutzen Sie diese Gelegenheit um Ihre psychosoziale Fachkompetenz zu stärken und besuchen Sie diesen Lehrgang oder auch einzelne Module zum Vorteilspreis!

Für nähere Informationen besuchen Sie bitte <http://www.sfu.at/psycheundwirtschaft>. ■

Wie gute Schlafsysteme uns dabei unterstützen Bewusst schlafen, besser leben

Arbeitsplatzanalysen und Workshops zeigen häufig, dass das Thema Schlafen sehr wichtig und oft sehr präsent ist. Jede/r von uns kennt das: wenn wir schlecht schlafen, aus welchem Grund auch immer, so ist der nächste Tag immer ein wenig schwerer zu bewältigen.

Wir dürfen nicht vergessen, dass wir etwa ein Drittel unseres Lebens schlafend verbringen und der Schlaf eine wesentliche Energiequelle für uns darstellt – nicht nur geistig, sondern auch körperlich. Die Muskulatur soll sich in der Nacht entspannen, die Bandscheiben möglichst entlastet sein. Um dies zu gewährleisten gibt es für das richtige Schlafen eigentlich nur drei Grundregeln, die es zu beachten gilt:

- In der Rückenlage soll die Wirbelsäule in ihrer Doppel-S-Form unterstützt werden.
- In der Seitenlage soll die Wirbelsäule eine gerade Linie bilden.
- In der Früh soll jeder das Gefühl haben, dass er ohne Schmerzen und erholt aufwacht.



Foto: Ljupco Smokovski

Gut Ding braucht Weile

Es kommt nicht auf ein hochmodernes Matratzenmodell oder den Preis an, sondern die individuellen Anforderungen an das Schlafsystem. Wir haben das Glück, dass es im Bereich Lattenrost und Matratzen sehr viele unterschiedliche Modelle gibt, die auch unterschiedliche Bedürfnisse abdecken. Das macht die Auswahl natürlich nicht einfacher, erhöht aber die Chance die geeignete Schlafkombination für sich zu finden. Diese besteht immer aus Lattenrost, Kopfpolster UND Matratze. Der eigentliche Knackpunkt ist, dass wir uns für die Auswahl Zeit nehmen müssen – wir verwenden eine Matratze etwa 10 Jahre, also zahlt sich der Zeitaufwand auf jeden Fall aus. Da es hier um unsere Gesundheit geht, müssen wir für uns Verantwortung übernehmen. Jede/r muss hier für sich selbst entscheiden. Mitunter sind unterschiedliche Kombinationen für die Partnerin bzw. den Partner erforderlich.

Unsere IBG Empfehlung: Gehen Sie gemeinsam mit Ihrem/Ihrer PartnerIn oder einer Person Ihres Vertrauens in ein Möbelgeschäft und testen Sie die unterschiedlichen Angebote und Varianten. Lassen Sie sich nicht von Angeboten oder Weltneuheiten locken, versuchen Sie auf sich und Ihr Gefühl zu hören.

Achten Sie dabei unbedingt auch auf die Grundregeln - Ihre Begleitung kann Sie dabei unterstützen: Ist die Wirbelsäule in der Seitenlage auch gerade? Lassen Sie dazu wirklich Ihre Wirbelsäule entlang der Dornfortsätze abtasten. Überprüfen Sie weiters, dass in der Rückenlage überall entlang der Wirbelsäule der gleiche Druck vorhanden ist und keine Hohlräume spürbar sind. Nutzen sie auch die Umtauschmöglichkeiten!

Die Einstellungen sollten in der hauptsächlichen bzw. beliebteren Schlafposition vorgenommen werden, die Anpassung für die andere Schlafposition wird so zum Großteil auch mitabgedeckt. Abgesehen von diesen Maßnahmen, kann es in der Seitenposition zudem sinnvoll sein zwischen den Knien einen Polster oder einen Teil der Decke zu platzieren, um ein Eindrehen des Beckens zu verhindern. Je höher der Leidensdruck bereits ist, umso wichtiger ist es noch genauer auf die richtige Einstellung zu achten und die Kombination Matratze/Lattenrost/Polster perfekt aufeinander abzustimmen. Um beides in die für Sie „richtige“ Ebene zu bekommen, kann u.a. auch das Einlegen von Handtüchern an jenen Stellen, wo der Körper zu sehr in der Matratze versinkt, helfen. Das Schlafen auf

dem Bauch bewirkt durch die notwendige Drehung in der Halswirbelsäule eine hohe Belastung ebendort, besonders natürlich dann, wenn der eigene Beruf diesen Bereich tagsüber zusätzlich fordert. Dies betrifft vor allem sitzende Berufe – hier kommt die Halswirbelsäule den ganzen Tag nicht zur Ruhe, durch das Liegen auf dem Bauch gelingt auch keine Erholung in der Nacht. Abhilfe kann hier ein Seitenschläferpolster schaffen, wodurch der Körper ein wenig aufgekippt und so die Drehung in der Halswirbelsäule reduziert wird. Einen wesentlichen Einfluss hat auch der Kopfpolster, der in der Seitenlage die Distanz zwischen Ohr und Schulter abdecken und in der Rückenlage den Bereich zwischen Hinterhaupt und Matratze ausfüllen soll. Die Art (ob befüllt oder vorgeformt) hängt ganz von den eigenen Vorlieben ab. Manche „stopfen“ ihren Polster auch gerne selbst in die richtige Form.

Fazit: Um für sich selbst das möglichst beste Schlafsystem zu finden, lohnt es sich auf jeden Fall genügend Zeit einzuplanen und unterschiedlichste Modelle zu testen.

Ein Tipp zum Schluss: Den eigenen Polster auch in den Urlaub mitnehmen - das steigert den Erholungswert! ■

VORTRÄGE

MED. UNIVERSITÄT WIEN

Im Oktober fand im Rahmen des interdisziplinären Universitätslehrgangs „Master of Public Health Vienna“ erstmals die Lehrveranstaltung „Konzepterstellung, Planung und Durchführung von Gesundheitsförderungsprogrammen in Betrieben“ statt. Vortragende: IBG BGF und Generationenbalance Experte Ina Lukl.

WAGE NETZWERKTREFFEN

Die Auswirkungen von Schichtarbeit waren eines der zentralen Themen der Arbeitsmedizin im November: Bei Fronius International/Sattledt fand zum Thema „alternsgerechte Schichtarbeit“ ein WAGE Netzwerktreffen („Älter werden. Zukunft haben.“) statt. Mit dabei Helmut Stadlbauer, IBG Experte zum Thema Arbeitszeiten und Manfred Lindorfer, ärztlicher Leiter des arbeitsmedizinischen Zentrums IBG Chemiepark Linz.

PERSONAL AUSTRIA

Rudolf Karazman inspirierte auf der Personal Austria im November zum Thema Arbeit 4.0 mit dem Titel „Welcome employees: Humanökologische Flexibilisierung 4.0 contra Industrie 4.0“.

VORSCHAU 2017

ÖPWZ

Im September 2017 wird IBG erneut ein Seminar zum Thema „Produktivität aus Unterschieden“ am ÖPWZ (Österr. Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum) im Rahmen des 3. Moduls der ÖPWZ Personal-Akademie anbieten. Dabei werden wissenschaftliche Erkenntnisse zu Productive Ageing sowie dem Prognose- und Steuerungsinstrument Human Work Index® ebenso praxisnahe vermittelt wie Unternehmensbeispiele erfolgreicher Generationenbalance. ■

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, Redaktion & Texte: Sabine Litschka
Text-Beiträge: R. Karazman, R. Nicham, H. Stadlbauer, R. Polacek-Ernst, M. Welkens
Druck: remaprint
PDF-Version der Zeitung zum Download unter: www.ibg.co.at