



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Arbeitszeitflexibilisierung und die damit verbundenen Herausforderungen beschäftigen nicht nur Politik, sondern zunehmend auch uns und unsere KundInnen.

Fakt ist, je länger der Arbeitstag dauert, desto höher ist auch die Stressbelastung. Daher ist es umso wichtiger - mehr denn je - entsprechende Maßnahmen im Unternehmen zu schaffen, die ein gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten, wo Belastungen möglichst gar nicht erst entstehen können. Mehr dazu im Artikel auf dieser Seite. Produktivität und Gesundheit in gleichem Maße zu steigern bedarf einem nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagement, welches sich durch einen kontinuierlichen Kultur- und Organisationsentwicklungsprozess nach humanökologischen Kriterien kennzeichnet.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten unterschiedlichste Best Practice Beispiele, die einmal mehr aufzeigen, wie Österreichs Unternehmen bestrebt sind, die Arbeitswelt zu verbessern. Entgegen vieler Behauptungen gibt es sehr wohl Betriebe, die trotz wirtschaftlicher Vorgaben die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen fördern. Mit dem Beratungsansatz der humanökologischen Unternehmensführung sowie innovativen Produkten und Dienstleistungen gelingt es uns immer mehr Betriebe von der Qualität unserer Leistungen zu überzeugen.

Ich freue mich, wenn Sie das eine oder andere Beispiel für Ihre Arbeit inspiriert und wünsche Ihnen einen produktiven Sommer!

Ihr Gerhard Klicka
GESCHÄFTSFÜHRER
g.klicka@ibg.co.at



Foto: aytuncolun

WER MEHR ARBEITET, MUSS MEHR RUHEN

Arbeitszeitflexibilisierung. Geht es wirklich darum?

Arbeitszeitflexibilisierung ist eines der Top-Themen der aktuellen wirtschaftspolitischen Diskussion. Geht es wirklich um Flexibilisierung? Auch eine zugunsten der MitarbeiterInnen? Oder geht es nur um Verlängerung der täglichen Arbeitszeit? Die menschliche Verausgabung steigt mit der Arbeitsdauer – und zwar exponentiell.

Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit gefährdet durch Stresserhöhung die Gesundheit der MitarbeiterInnen und das Arbeitsklima. IBG ist für eine echte Flexibilisierung zugunsten der KundInnen- UND MitarbeiterInnenbedürfnisse. Die politischen Entscheidungsträger sind gefordert, die Tragweite einer möglichen Lösung in ihrer Gesamtheit zu beurteilen.

Es ist arbeitsmedizinisch erwiesen, dass chronischer Stress die Leistungsfähigkeit und Produktivität senkt und Überforderung am Arbeitsplatz krank macht.

Für die meisten Arbeitswelten sind daher 12-Stunden-Arbeitstage ohne ausreichende Regenerationsphasen zumindest mittelfristig kontraproduktiv, weil damit vorzeitige Arbeitsunfähigkeit, zunehmende Krankstände, höhere Fluktuation, steigende Gesundheitskosten und Frühpensionierungen vorprogrammiert sind. Derartige Ausgleichsmaßnahmen fehlen in der Diskussion derzeit völlig. Es geht nicht nur um die Balance von Geldwerten.

Exponentiell steigende Stressbelastung

Eine Ausweitung des Arbeitstags verlangt deutlich mehr Erholungszeit als Teil der sozial wirksamen Arbeitszeit und muss durch gleichwertigen Zeitausgleich kompensiert werden. Stress steigt exponentiell von Stunde zu Stunde und ist bei Normalarbeitszeit in der 7. und 8. Stunde am höchsten. Die Belastungen nehmen pro weitere Arbeitsstunde drastisch zu.

Es gibt eine Kumulation von Stress im Laufe eines Arbeitstages, deren Bewältigung nach entsprechenden Pausen verlangt. Die findet in der Regel nicht oder in unzureichendem Maße statt.

Problempunkt Nachtschicht

Für junge ArbeitnehmerInnen beträgt die Verausgabung bei Nachtschichten 156% der Tagesschicht, d.h. eine 8-Stunden-Nachtschicht ist so verausgabend wie 13 Stunden Tagarbeit. Eine 12-Stunden-Schicht wäre für ArbeitnehmerInnen um die 30 so kräfte-raubend wie 19 Stunden Tagarbeit. Etwa ab dem 45. Lebensjahr sinkt die Nachtarbeitstoleranz bei der überwiegenden Mehrheit dramatisch. So weist eine aktuelle US-Studie auf eine reduzierte Lebenserwartung bei nacharbeitenden Krankenschwestern hin. Auch nicht zu unterschätzen: die Aufrechterhaltung des Schlafrhythmus. Bei einem 12-stündigen Arbeitstag und einem durchschnittlichen Schlafbedürfnis von acht Stunden wird die Gestaltung des Tagesablaufs mit normalen sozialen Interaktionen kompliziert. Viele ArbeitnehmerInnen reagieren darauf mit Verkürzung der Erholungs- bzw. Schlafphasen. Eine Ausweitung der Arbeitszeit ist daher nach Möglichkeit zu verhindern, weil durch Rationalisierung und Optimierung die Arbeitsintensität bereits beim bisherigen Arbeitstag meist an der Grenze ist. Die hohe Rate an Burnout belegt dies.

Fehlende MAK-Werte

Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) gibt die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes in der Luft am Arbeitsplatz an. Er bezieht sich auf eine tägliche Einwirkzeit von 8 Stunden. Bei Einhaltung der MAK-Werte wird im Allgemeinen auch bei wiederholter und langfristiger Exposition die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen nicht beeinträchtigt. Für eine Regelarbeitszeit von 10 Stunden oder mehr gibt es jedoch aktuell keinerlei Messungen, wie sich diese Stoffe bei entsprechend längerer Expositionszeit auswirken.

Die Kosten fressen die Vorteile

Es ist zu erwarten, dass der wirtschaftliche Vorteil der ausgedehnten Arbeitszeiten durch die verringerte Produktivität in der 10. bis 12. Arbeitsstunde zunichte gemacht werden wird – von den volkswirtschaftlichen Kosten ganz abgesehen. »In der Diskussion um eine echte Flexibilisierung fehlt die Wahlmöglichkeit der MitarbeiterInnen: kürzere und längere Tages- und Wochenarbeitszeit, Wahl der Beginnzeiten nach eigenen Bedürfnissen oder Urlaub nach Lebenssituation und familiären Erfordernissen.« ist IBG-Arbeitsmediziner und Arbeitszeiten-Experte Helmut Stadlbauer überzeugt. Echte Optionen für die Belegschaft sind DER Hebel, um Stress, Krankheit und Frühpension zu vermeiden und Produktivität und Qualität zu verbessern.

So bleiben ArbeitnehmerInnen wertvoll

- Altersteilzeit sollte nur gleitend in Anspruch genommen werden dürfen, und nicht mehr als Block.
- Statt Senioritätsprinzip oder Zulagen wäre eine Arbeitszeit-Reduktion gesundheitsverträglicher.
- Statt Steuerbegünstigung für Überstunden sollte die Beschäftigung zusätzlicher MitarbeiterInnen gefördert werden.

Es braucht zudem ein Monitoring des Arbeitsvermögens und der gesundheitlichen Qualität der Arbeitsprozesse, damit chronische Fehlanforderung und Stress, Krankheit, Frühpensionen und Produktivitätsverluste vermieden werden. Arbeitszeit-Veränderungen brauchen Mitsprache, Bewusstseinsbildung und Zustimmung sowie engmaschige Evaluierung, um für MitarbeiterInnen wie Unternehmen gute Wege zu ebnet. 🍷



Foto: AUA

Austrian Airlines

Vera Renner, Vice President Cabin Operations der AUA, spricht über den großen Erfolg des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes »Cabin ready for Health«, das von ihr 2014 für 2.500 FlugbegleiterInnen initiiert und nun als nachhaltiges BGM implementiert wurde.

SEITE 2



Foto: SCA

SCA Hygiene Products

Um die MitarbeiterInnen zu entlasten, wurde im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse gemeinsam mit dem Toilettenpapierhersteller eine möglichst optimale Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der ergonomischen Verhältnisse erarbeitet.

SEITE 3



PUNKTGENAU

Waxing

Dass ausgerechnet ein Waxing-Studio zum Kronzeugen der katholischen Volkspartei gegen das Arbeitsinspektorat wird...?

Nicht, dass die Praxis und Personen des Arbeitsinspektorats (AI) von mir rundum verteidigt werden. IBG und meine Person hatten nicht wenig unter der Selbstherrlichkeit einiger Personen des AI gelitten. Für einige Führende im Arbeitsinspektorat war es unvorstellbar, dass ein Privatunternehmen wie IBG gute betriebliche Gesundheitsförderung anbietet. Bis heute erleben wir die latente Diskriminierung von IBG. Im Denken mancher BehördenvertreterInnen schließen sich privates Unternehmertum und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen aus. Noch mehr, der Arbeitgeber wird als Gefahr für die ArbeitnehmerInnen gesehen. Und so heißt es: ArbeitnehmerInnenschutz. Schutz vor wem? Schutz vor der Arbeit? Schutz vor dem Arbeitgeber? Als wäre die öffentliche Hand in ihren Institutionen frei von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, frei von Mobbing und Abwertung.

Denn - bei allen Widersprüchen - die Institution des Arbeitsinspektorats ist wichtig und richtig. Stellen wir uns einen Verkehr vor, ohne Polizei und Gesetze inklusive Strafandrohung. Stellen wir uns das Budget vor, wenn es keine Kontrolle durch Rechnungshof und Opposition etc. gäbe. Stellen wir uns die Qualität mancher Nahrungsmittel vor, wenn es keine AGES etc. gäbe. Gutes Zusammenleben braucht Gesetze und Kontrolle, besseres Zusammenleben gerechte Kontrolle durch starke, verantwortende und kommunikative Personen.

All diese Gesetze sind Ergebnis von Aufklärung, Auseinandersetzung, Umdenken, auch von Kämpfen und Opfern von Menschen. Es gibt eben Betriebe, in denen die Gesundheit der MitarbeiterInnen missachtet wird. Und ich denke jetzt nicht nur an Reinigungsunternehmen, mit mehrheitlich Frauen, mit überwiegend Migrationsbiografie. Oder Pflegeunternehmen. Oder Zustelldienste.

Aber warum arbeiten sie dann dort? Weil sie Geld verdienen müssen! Weil sie einen Arbeitsplatz brauchen. Und diese Arbeitsplätze fallen nun mal nicht vom Himmel, sondern sind auch Ergebnis von Unternehmertum. Von Mut, von Risiko, von Idee.

Wir danken jedenfalls Vizekanzler Mitterlehner, der mit Minister Hundstorfer und auch Bundeskanzler Kern eine konstruktive Politik suchte. Aber wie heißt es so »schiach«: Deine Feinde kannst Du Dir aussuchen, Deine Parteifreunde nicht.

Gegenseitige Feindbilder helfen nicht.
Gesunde MitarbeiterInnen schon. 🍷

INTERVIEW

Besser fliegen

DURCH »CABIN READY FOR HEALTH«

Interview mit Vera Diana Renner,
Vice President Cabin Operations der Austrian Airlines

human works Was hat Sie dazu veranlasst, mehr Aufmerksamkeit auf die Gesundheitsförderung im Bereich Kabine zu richten und das Projekt »Cabin ready for Health« ins Leben zu rufen?

Zu Projektstart gab es aufgrund vieler innerbetrieblicher Veränderungen ein hohes Maß an Unsicherheiten und damit eine außergewöhnliche Belastung für die MitarbeiterInnen. Unter anderem hatten wir mit vielen Abwesenheiten zu kämpfen. Ich persönlich spürte den Wunsch der KollegInnen nach einer gesünderen Kultur, mehr Transparenz und einer positiveren Stimmung in den Teams. Ein wichtiges Ziel war mir, die MitarbeiterInnen wieder »an Bord zu holen«, das Bewusstsein für Gesundheit zu stärken und die Eigenverantwortung zu fördern. Natürlich wollte ich auch die Gesundheitsquoten erhöhen und die Attraktivität unseres Bereiches heben. Gemeinsam mit den MitarbeiterInnen konnten wir 110 Maßnahmen definieren, 90 davon auf Verhältnisebene und somit ein To Do für die Arbeitgeberseite. Bis dato konnten 88 Maßnahmen umgesetzt werden, z.B. Kälteschutzmaßnahmen, besonders der durch unseren CEO Kay Kratky genehmigte Einbau 10 weiterer Fußbodenheizungen auf Airbus

Flugzeugen. Weitere Beispiele sind 23 neue, von den Flugbegleiterinnen aus 50 Modellen ausgesuchte Schuhmodelle, die Einführung einer 24h psychologischen Beratungsstelle sowie ein Wiedereingliederungsmanagement für langzeitkranke MitarbeiterInnen.

Prävention hat natürlich auch immer einen wirtschaftlichen Aspekt. Es ist uns gelungen, den Change Prozess positiv zu begleiten und die MitarbeiterInnen »gesünder« zu führen. Meine Visionen für »Cabin ready for Health« waren von Anfang an ein starkes Empowerment der MitarbeiterInnen sowie die Festigung gesundheitsfördernder Maßnahmen in unseren Weiterbildungsangeboten. Die Ausbildung der Health Agents in ihrer Rolle als EntwicklerInnen, BeraterInnen und MultiplikatorInnen unterstreicht unseren partizipativen Ansatz. Das engagierte Gesundheitsmanagement Team unter der Leitung von Roswita Klade ist ein wichtiger Baustein für den Erfolg.

human works Inwieweit war die Begleitung durch IBG bei dem Projekt hilfreich?

Eine professionelle, externe Prozessbegleitung hat uns gerade am Anfang des Projekts sehr geholfen. Durch das systematische



Foto: AUA

Vorgehen unter Gewährleistung der Anonymität der MitarbeiterInnen konnten Belastungen am Arbeitsplatz schriftlich evaluiert und darauf aufbauend in Fokusgruppen Ideen und Lösungsvorschläge der MitarbeiterInnen aufgenommen und diskutiert werden. Anschließend wurde gemeinsam mit den Betriebsräten ein Maßnahmenkatalog entwickelt. Auch im Fördermanagement und bei der permanenten Überprüfung der Zielerreichung unterstützte uns IBG. In einer zweiten schriftlichen Evaluierung wurden unsere Maßnahmen nochmals überprüft. Der Aufbau entsprechender Strukturen und das Verständnis für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess konnte durch die Begleitung von IBG und in enger Zusammenarbeit mit IBG-Expertin Ina Lukl sichtbar umgesetzt werden. 🍷

GESUNDHEITSTAGE BEI DEN WIENER LINIEN

Stressprävention abseits der Arbeit

Die Wiener Linien und der Verein der Betriebsratskörperschaften des Wiener Stadtwerkes bieten aufbauend auf den bereits laufenden Gesundheitstagen zu Themen wie Entspannung, Motivation, Ernährung und Bewegung für alle MitarbeiterInnen der Wiener Linien nun auch ein Modul speziell zur Stressanalyse und Stressprävention.



Foto: Wiener Linien

Gesunde Ernährung, Entspannung, Motivation und regelmäßige Bewegung nehmen sowohl im Privaten als auch im Arbeitsalltag einen wichtigen Stellenwert ein, um langfristig aktiv, motiviert und produktiv sein zu können. Zunehmend beschäftigt ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen gleichermaßen auch das Thema Stress und psychische Gesundheit.

So ist es trotz allgemein guter Informationsbasis wichtig, dass sowohl MitarbeiterInnen wie auch Führungskräfte ausreichend sensibilisiert werden, um Belastungen möglichst früh zu erkennen und abzufedern – noch bevor sie zum Problem werden.

Eine gute Möglichkeit bieten unter anderem regelmäßige Gesundheitstage, die einerseits Hilfestellung für MitarbeiterInnen und ihre Herausforderungen in der Arbeit bieten, andererseits mögliche Belastungen durch Arbeitsbedingungen sichtbar machen, die entsprechend optimiert werden könnten. Die Erfahrung zeigt, dass oft bereits kleine

Veränderungen den Unterschied machen, sowohl beim Einzelnen als auch bei den Arbeitsverhältnissen. »Die Wiener Linien gemeinsam mit dem Betriebsrat zeigen mit diesem Angebot, dass ihnen ihre MitarbeiterInnen und deren Anliegen wichtig und sie an einer stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen interessiert sind«, ist die IBG-Arbeitspsychologin und Bereichsleiterin Regina Nicham überzeugt.

Neben der allgemeinen Information über Stress, steht bei den aktuell stattfindenden Gesundheitstagen auch das Erkennen und Wahrnehmen von Stressoren und den eigenen Belastungsgrenzen im Vordergrund. Im Rahmen eines 2-tägigen Programms erfahren alle TeilnehmerInnen Wege zu einem gesünderen Umgang mit Stress durch praktische Präventions- und Bewältigungsstrategien, damit sie möglichst lange und motiviert ihren Beruf auch mit Freude ausüben können und vor allem wollen. Inhalte sind unter an-

derem die ausführliche Stressanalyse, eine Kurzzeitmessung der Herzratenvariabilität sowie Tipps zum Entschleunigen. Außerdem ermöglicht dieser Rahmen ausreichend Raum und Zeit für Erfahrungsaustausch untereinander. So sind die langjährigen MitarbeiterInnen unbestritten ExpertInnen auf ihrem Gebiet und können daher abseits des Arbeitsalltags und neben dem fachlichen Input durch die ArbeitspsychologInnen, den Jüngeren ihre Praxiserfahrung und ihren Umgang mit den unterschiedlichen arbeitsspezifischen Problemstellungen näher bringen.

Von U-Bahn-, Bus- oder StraßenbahnfahrerInnen bis hin zum Wartungspersonal wird dieses Angebot von allen MitarbeiterInnen der Wiener Linien gerne angenommen. Der Aufenthalt und die damit verbundene Wohlfühlatmosphäre der Linsberg Asia Terme schaffen dabei Wertschätzung den TeilnehmerInnen gegenüber und runden das abwechslungsreiche Programm ab. 🍷



6S-Begehung in der Arzneimittel-Verpackung – v.l.n.r. Dirk Konz (Standortleitung), Herbert Gerhartinger (Leitung Verpackung), Michael Huber (Leitung Projektmanagement), Alfred Hopfner (Leitung EHS), Muradif Zekan (Mitarbeiter Abteilung Verpackung)

TAKEDA SETZT AUF ALTES WISSEN AUS JAPAN

Mit der 6S-Methode zu mehr Erfolg

Als global tätiges Unternehmen engagiert sich Takeda dafür, die Gesundheit der PatientInnen in aller Welt durch erstklassige medizinische Innovationen zu verbessern. Sie bekennen sich zudem zu ihrer Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der Takeda-MitarbeiterInnen, ihren PartnerInnen und der lokalen Bevölkerung.

Das erfolgreiche Pharmaunternehmen strebt nachhaltiges Wachstum an, was nicht zuletzt durch die Erfüllung der gesellschaftlichen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheits-Anforderungen gut gelingt. Ebenso erkennt das Unternehmen an, dass Umweltschutz und Nachhaltigkeit in ihrer Verantwortung liegen und es verfolgt diese Ziele auf Grundlage ihrer Unternehmenswerte.

Um diese Grundprinzipien auch nachhaltig einzuhalten, wurden am Standort Linz die »6S-Rundgänge« implementiert, an denen auch das Management regelmäßig teilnimmt. 6S entstand aus der klassischen 5S-Methode des Lean Management und stammt ursprünglich aus Japan. Diese Evaluierungsform ist sowohl an der Werkbank und der Produktionseinheit als auch am Büroarbeitsplatz sinnvoll. Gemeinsam werden

Schwachstellen eruiert und erste Verbesserungen mittels 6S-Methode anhand realer Arbeitsprozesse entwickelt.

Was ist 6S?

Diese Methode räumt sprichwörtlich auf:

- **Sortieren:** Alle unnötigen Gegenstände vom Arbeitsplatz entfernen.
- **Systematisieren:** Alle wichtigen Gegenstände so platzieren, dass sie klar markiert und leicht zugänglich sind.
- **Säubern:** Alle Maschinen und die Arbeitsumgebung reinigen und sauber halten.
- **Standardisieren:** Reinigung und Arbeitsorganisation zum integralen Bestandteil der täglichen Arbeit machen.
- **Selbstdisziplin** (aufrechterhalten): Sicherstellen, dass die vorhergehenden vier Schritte auf Dauer eingehalten

werden. Kontinuierlich den Prozess verbessern.

- **Sicherheit:** Alle diese Punkte sind Grundvoraussetzung für einen sicheren Arbeitsplatz. Alle MitarbeiterInnen sind im Prozess eingebunden und können aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze mitwirken.

Warum 6S?

Unordnung und Chaos führen zu Such- und Wegezeiten, fördern Unsicherheit und beeinflussen damit nicht nur die Motivation der MitarbeiterInnen, sondern auch die Zufriedenheit der KundInnen.

Alle involvierten ExpertInnen sind sich einig: 6S hilft dabei, Arbeitsplätze und deren Umfeld sicher, sauber und übersichtlich zu gestalten und langfristig zu erhalten. 🍀

MASSGESCHNEIDERT. WISSENSCHAFTLICH. EFFEKTIV.

MitarbeiterInnen-Befragungen

Von individuellen Führungskräfte-Feedbacks über Employer Branding Surveys bis zur datenbasierten Optimierung des Gesundheitsmanagements. Aktuelle Best Practice Projekte unterstreichen die große Flexibilität und gezielte Wirkung der IBG-Analysen.

Ziel des Work Environment Survey bei der AIT Austrian Institute of Technology GmbH war es beispielsweise, Stärken und Schwächen der Organisationseinheiten und der Führung aufzuzeigen und gleichzeitig die Evaluierung psychischer Belastungen im Unternehmen zu professionalisieren. Der Fragenkatalog umfasste neben eines Führungskräfte-Feedbacks auch Strategie, Prozesse und KundInnenorientierung. Für die Maßnahmenumsetzung wurden sechs Monate veranschlagt und zusätzlich externe Coaches als Unterstützung zur Verfügung gestellt. UBIMET, globaler digitaler Wetterdienst und Mitglied des Red Bull-Netzwerkes, setzte eine Kombination von PBM2 (Psychosoziales Belastungs-Modul2) und Fragen zu Employer Branding sowie Weiterbildung ein. Auch bei Runtastic war die Evaluierung psychischer Belastungen zentral. Bei langfristigen Kooperationen ermöglichen Kernfragebögen Kontinuität und Module zusätzliche Schwerpunktsetzungen.

An der WU Wien ist etwa das Thema Diversity neben dem PBM2, Zufriedenheit, Motivation sowie Zugehörigkeit aktuell im Fokus. Auch die TU Wien und das Wiener Hilfswerk haben sich zusätzlich zur Belastungsreduktion und Verbesserung des Gesundheitsmanagements der Optimierung des Diversity-Managements verschrieben. Die Maßnahmenevaluierungen 2018 werden die Wirksamkeit dieser Bemühungen zeigen. Die vorangegangenen Befragungen haben hier Stärken, Verbesserungen und Entwicklungspotenzial aufgezeigt.

Wie auch an der WU Wien kommt im Gesundheitsprojekt von BECOM Electronics der am Institute for Statistics and Mathematics der WU Wien mitentwickelte, rasch-homogene HUMAN WORK INDEX® 4.0 (HWI® 4.0) zum Einsatz.

Zusätzlich zu HWI® und PBM2 beinhaltet eine Wiederholungsbefragung bei Borealis auch das Stress- und das Burnout-Modul. Der erfolgreiche Gesundheitsmanage-

ment-Ansatz hat sich auch im Projekt »Feel Good« bei Coca-Cola HBC Österreich gezeigt. Neben einer Verbesserung im HWI® um 4% konnten die psychischen Belastungen (PBM2) um 8% reduziert werden.

»In den letzten drei Gesundheitsmanagementprojekten konnten wir sowohl den HWI® als auch das PBM2 um durchschnittlich 6% verbessern. Das klingt nicht viel, bedeutet jedoch einen Rückgang der Krankstände um 22% oder 3,6 Tage pro MitarbeiterIn pro Jahr, was ca. EUR 650,- pro ArbeitnehmerIn an Entgeltfortzahlungen entspricht. Wir sprechen hier von ca. 3.400 Beschäftigten und damit von 2,2 Millionen Euro jährlich in den drei Unternehmen. Die direkten Kosten im Sinne der Wertschöpfungsverluste werden üblicherweise ein bis eineinhalb Mal so hoch geschätzt. Darüber hinaus wissen wir aus Branchenprojekten, dass gesunde MitarbeiterInnen auch deutlich produktiver sind«, meint IBG-Bereichsleiter Roland Polacek-Ernst. 🍀

MEINUNG VON AUSSEN



Foto: SCA



Sabine Honcik
HR MANAGERIN

SCA HYGIENE PRODUCTS

SCA ist ein global führendes Unternehmen für Hygiene- und forstwirtschaftliche Produkte. Die Unternehmensgruppe entwickelt, produziert, vermarktet und vertreibt nachhaltige Körperpflege-, Hygienepapier- und forstwirtschaftliche Produkte. Diese werden in rund 100 Ländern der Welt unter vielen starken Marken vertrieben, darunter auch die führenden Marken TENA sowie regionale Marken wie Tempo und Zewa. Als größter privater Forsteigentümer Europas legt SCA sehr viel Wert auf nachhaltige Forstwirtschaft.

Nachhaltig sollen auch die Bedingungen für unsere MitarbeiterInnen gestaltet sein, um ihnen langfristig gesunde Arbeit bei SCA zu ermöglichen. So haben wir uns unter anderem Ende 2016 dazu entschlossen eine ergonomische Arbeitsplatzanalyse im Bereich der Papierverarbeitung 3 (PV3) zu starten, die mögliche Belastungen aufspüren und Verbesserungen in der Verhältnisergonomie für den Einzelnen zur Folge haben sollte.

In der PV3 in unserem Betrieb in Ortmann (Bezirk Wiener Neustadt Land) produzieren etwa 120 MitarbeiterInnen inkl. Führung, Anlieferung und Verpackung an vier Anlagen unser Toilettenpapier im Schichtbetrieb – pro Tag werden hier in etwa 250.000 Rollen Toilettenpapier in unterschiedlichen Farben, Stärken und Duftnoten produziert. Diese Produktion erfordert von unserer Belegschaft sowohl physisch als auch psychisch Höchstleistungen. Im Zuge einer Erstbegehung wurde daher der Ablauf der Produktion durch die Führungskräfte erklärt. In einem zweiten Schritt hat der IBG-Ergonomie-Experte Matthias Welkens die MitarbeiterInnen interviewt und ihre vielfältige Arbeit begleitet, analysiert und dokumentiert.

Schwerpunkte waren die Arbeitsvorgänge der Bereiche Rollerführer, Staplerfahrer, Hülse- und Rollenführer, Verpackung, Wickelmaschinenführer und Palettiermaschinenführer. Trotz des komplexen Einsatzes von Maschinen in Produktion, Verpackung und Transport liegen entscheidende Aufgaben in der Ablaufsteuerung und Fehlerbehebung bei den MitarbeiterInnen, die teilweise schon seit vielen Jahren für unser Unternehmen arbeiten. Die im Rahmen von vorangegangenen Gesundheitszirkeln und Befragungen erhobenen offenen Punkte, wie zum Beispiel Fußbodenbeschaffenheit und Leim- und Duftstoffeinbringung, wurden ebenso analysiert wie mögliche Zwangshaltungen bei Instandhaltung und Fehlerbehebung sowie die Optimierung der Arbeitswege.

Oftmals konnten einfache Veränderungen sofort umgesetzt und so überflüssige Wegstrecken reduziert werden. In einem Begehungsbefragungsbericht (Erhebungsphase) inklusive Fotodokumentation wurden der Handlungsbedarf im Bereich der Verhältnis- und Verhaltensergonomie zusammengefasst sowie Lösungsvorschläge aufgezeigt.

Diese wurden sowohl mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst als auch in der Steuergruppe besprochen, um auch eine nachhaltige Umsetzung der weiteren Maßnahmen in Absprache mit den betroffenen MitarbeiterInnen und Führungskräften gewährleisten zu können (Umsetzungsphase).

Die Zusammenarbeit mit den IBG-ExpertInnen brachte viele neue Erkenntnisse und ermöglicht uns nun eine gezielte Maßnahmenplanung und -umsetzung, die sowohl für unser Unternehmen als auch unsere MitarbeiterInnen positiv ist. 🍀

ÜBER IBG

IBG wurde 1995 mit dem Anspruch gegründet, Betriebe und Organisationen auf gesunden Wegen zu mehr Produktivität zu begleiten. Mit fünf Standorten und über 165 MitarbeiterInnen betreut IBG mehr als 55.000 ArbeitnehmerInnen und ist damit Österreichs führendes Unternehmen für betriebliches Gesundheitsmanagement.

Die Vision: Bester Ertrag für das Unternehmen bei bestem Wohlbefinden der MitarbeiterInnen über alle Generationen.

Ausgezeichnet mit dem BGF-Gütesiegel

Am 24.3. wird IBG das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung der WGKK für das interne Gesundheitsförderungsprojekt verliehen. Die IBG hat in dem Projekt das eigene Unternehmen nach den Kriterien der betrieblichen Gesundheitsförderung analysiert und auf dieser Basis weiter optimiert.

Innovativ auch im Design

IBG hat sich einem optischen Relaunch unterzogen. Neben dem überarbeiteten Logo wird es ab Juni eine neue Website mit vielen aktuellen Themen geben. 📱

Besuchen Sie dazu www.ibg.co.at

IBG & KUNST



Bolschoi Beat

Nach 25 Jahren menschlicher Breite und dem Tanzbein im Gehirn kehren sie zurück. Mit der aktuellen CD »Kosmonauten der Liebe« schließt die Band rund um IBG-Gründer Rudolf Karazman, dank Produzent und ex-Falco-Bandleader Peter Vieweger, an ihrer Popagenda for Peace and Perestrojka von den 80er bis heute an. Salutogenese für die Welt!!



Mehr Info unter www.bolschoibeat.at

Saby Cheek

Die Sängerin und Songwriterin Sabine Litschka, ist seit über 15 Jahren Teil des IBG-Teams. Ihre Leidenschaft für Musik und Sprache als auch die Liebe zum Country Rock verbindet sie als »Saby Cheek« gekonnt mit Singer/Songwriter-Feeling. Mehr Info unter www.sabycheek.com

Markus Huber

Der Chirurg und ehemalige IBG-Mitarbeiter der ersten Stunde arbeitet mittlerweile als freischaffender Künstler und Maler mit Ausstellungen in Oberwart, Leipzig und New York! Mehr Info unter www.markushuber.at



OHNE NIKOTIN GEHT'S AUCH

Endlich frei: ein Leben ohne Rauch

Laut Expertenschätzungen sterben jährlich zwischen 11.000 und 14.000 ÖsterreicherInnen an den Folgen des Rauchens, weltweit geht man sogar von sechs Millionen tabakinduzierten Todesfällen aus. Rund 700.000 Menschen in Österreich sind hochgradig tabakabhängig.

»Der Umgang mit dem Thema Rauchen in den Betrieben ist im §30 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) geregelt, auch wenn sich viele Führungskräfte ihrer Verantwortung, ihre MitarbeiterInnen vor Tabakrauch zu schützen, immer noch nicht bewusst sind«, erklärt IBG-Arbeitsmedizinerin und Standortleiterin Wien Margarete Steinlesberger.

Ab 1. Mai 2018 ist der Konsum von Tabakerzeugnissen (Zigaretten, Zigarren, Zigarillos, Pfeifen, uvm.) in gastronomischen Einrichtungen gänzlich verboten. Rauchende Gäste müssen dann in den Gastgarten oder vor das Lokal ausweichen.

Seit den 1970er Jahren ist zu beobachten, dass sich das Rauchverhalten bei den Geschlechtern konträr entwickelt. Während die Anzahl der täglich gerauchten Zigaretten bei den Männern abnimmt, erfolgte bei den Frauen eine Zunahme. Ein wichtiges Kriterium in Bezug auf die Rauchgewohnheiten ist das Einstiegsalter. Neben Belgien und Luxemburg gehört Österreich zu den drei letzten Ländern in Europa, wo Rauchen ab dem 16. Lebensjahr noch erlaubt ist. Ab Mitte 2018 wird sich das ändern und das Alter auch in Österreich gesetzlich auf 18 hinaufgesetzt. Je früher es erlaubt ist und umso einfacher der Zugang, desto eher beginnen Jugendliche zu rauchen. Generell gilt daher, dass ein höheres Einstiegsalter die Raucherquoten verringert und so eine positive Auswirkung auf die Gesundheit zu erwarten ist. Obwohl sehr oft das Argument gebracht wird, dass der Mensch einen freien Willen hat, dass Jugendliche ab 16 wählen dürfen und ein Verbot eine illegale Beschaffung fördern könnte, ist aus arbeitsmedizinischer Sicht die geplante Gesetzesänderung zu begrüßen. Nikotin ist eine Substanz, die relativ rasch eine Abhängigkeit erzeugt. Der Griff zur Zigarette erfolgt dann nicht mehr aus freien Stücken, sondern wird durch das Suchtverhalten dominiert.

Kriterien einer Sucht

Im ICD-10, F 17.2 werden sechs Kriterien aufgezählt, von denen drei in den letzten zwölf Monaten in Erscheinung getreten sein müssen, damit die Diagnose »Tabakabhängigkeit« gestellt werden kann:

- Starker Wunsch oder Zwang, Tabak zu konsumieren.

- Eingeschränkte Kontrolle über Beginn, Beendigung und Menge des Konsums.
- Entzugserscheinungen bei Reduktion oder Beendigung des Konsums, sowie Konsum, um die Entzugserscheinungen zu mildern.
- Toleranzentwicklung: Um eine gleichbleibende Wirkung zu erzielen, sind zunehmend höhere Dosen erforderlich.
- Zunehmende Vernachlässigung anderer Aktivitäten und Interessen zugunsten des Konsums.
- Anhaltender Konsum trotz des Nachweises von Folgeschäden.

Beim Verbrennen einer Zigarette entwickeln sich ungefähr zwei Liter Rauch. Dieser enthält neben Nikotin, Kohlenmonoxid und Teer noch eine Vielzahl krebserregender, chemischer Verbindungen (unter anderem Blausäure). Rauchen verursacht Schäden am Gefäßsystem und ist somit an der Verengung der Blutgefäße beteiligt und steht bei einer Vielzahl von Krankheiten im Verdacht, sie zu verursachen oder an der Entstehung beteiligt zu sein.

Die Wechselwirkung von Alkohol und Medikamenten ist vielen Menschen bewusst, weniger häufig wird die Interaktion von Zigaretten rauchen und Medikamenteneinnahme beachtet. Bei den toxischen Inhaltsstoffen des Tabakrauchs sind es die polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffe (PAK) und das Nikotin, welche für die Wechselwirkungen verantwortlich sind. Vor allem in der Leber kommt es zu einer Enzyminduktion, was zur Folge hat, dass bestimmte Arzneimittel bei RaucherInnen schneller aus dem Körper eliminiert werden und daher eine verminderte Wirksamkeit aufweisen, wie z.B. bei bestimmten Psychopharmaka und Asthmamedikamenten. Vermehrt unerwünschte Effekte zeigen sich auch bei gleichzeitiger Einnahme von Kontrazeptiva (»Pille«) und Rauchen. Das Thromboserisiko und in Folge jenes für Herzinfarkte und Schlaganfälle ist erhöht. Daher wird allen Frauen, die diese Form der Verhütung wählen, ein Rauchstopp dringend empfohlen, besonders, wenn das Alter über 35 Jahre beträgt.

Gerne erstellt IBG für Ihr Unternehmen individuell zugeschnittene Raucherentwöhnungsprogramme, damit auch Ihre MitarbeiterInnen »endlich frei, ein Leben ohne Rauch« genießen können! 💡

NEWS



UNIVERSITÄT PEKING

Rudolf Karazman sprach im April auf Einladung der Juridischen Fakultät der Renmin Universität erstmals in der Geschichte von IBG in China über menschlich und wirtschaftlich gesunde Wege in der Arbeit durch »Human Quality Management« und die Bedeutung des humanökologischen Beratungsansatzes. Die Resonanz war überwältigend, neue bilaterale Projekte sind bereits in Planung.

DENKWERKSTÄTTE GRAZ

Die Veranstaltung der FH Joanneum Graz widmete sich am 22. und 23. Mai des heurigen Jahres dem Thema »Intensivierung und Verteilung der Arbeit«. IBG-Gesundheitsökonom Roland Polacek-Ernst referierte zum Thema »Auswirkungen der Verdichtung der Arbeit auf Gesundheit, Wohlbefinden und nachhaltigen Verbleib«.

KONGRESS: DER ARBEITNEHMER 50+

Im September findet diese Veranstaltung zum Thema »Der Arbeitnehmer 50+ – ein zu hebender Schatz im Unternehmen« im Lentos Kunstmuseum in Linz statt. Neben Inhalten wie den demografischen Grundlagen und den arbeitspsychologischen Aspekten wird IBG-Arbeitsmediziner und Standortleiter Linz Manfred Lindorfer über die arbeitsmedizinischen Aspekte der Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen sprechen.

ÖPWZ

Wie bereits angekündigt wird IBG im September erneut ein Seminar zum Thema »Produktivität aus Unterschieden« am ÖPWZ (Österreichische Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum) im Rahmen des 3. Moduls der ÖPWZ Personal-Akademie anbieten.

Anmeldungen sind noch möglich.

Besuchen Sie dazu bitte www.oepwz.at

Impressum

HERAUSGEBER: IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH, 1070 Wien, Mariahilfer Straße 50/14, TEL +43 1 524 37 51-0, MAIL office@ibg.co.at
GRAFIK, REDAKTION, TEXTE: Sabine Litschka
TEXTBEITRÄGE: R. Karazman, R. Polacek-Ernst, J. Ruhaltinger, M. Steinlesberger, M. Welkens
GESTALTUNG: Dechant Grafische Arbeiten DRUCK: remaprint Litteradruk
PDF-Version der Zeitung zum Download unter www.ibg.co.at