



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Das Thema Arbeitszeitverkürzung beschäftigt Unternehmen und PolitikerInnen jeder Couleur gleichermaßen. Viele Menschen stellen sich daher immer häufiger die Frage – Geld oder Leben. Lesen Sie im Leitartikel rechts mehr über die gesundheitlichen Aspekte und Ideen zur Zukunft der Arbeit.

Neben diesem wichtigen Thema beschäftigt sich diese Ausgabe außerdem mit weiteren Bereichen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und zeigt Best-Practice-Modelle aus unterschiedlichsten Branchen, die in Zusammenarbeit mit IBG auf den Weg gebracht wurden. So finden Sie auf den folgenden Seiten Erfolgsgeschichten von Unternehmen wie der Oesterreichischen Nationalbank, Siblik Elektrotechnik oder Borealis.

Außerdem möchten wir das Thema »Altern« thematisieren und Ihnen einen Workshop mit dem Alterssimulationsanzug GERT vorstellen, der Ihnen und Ihrer Belegschaft wichtige Einblicke und neue Perspektiven im Umgang mit älteren Menschen geben wird.

Wir alle wissen, wie wichtig Bewegung für unsere Gesundheit ist und doch fehlt uns oft die Zeit. So liefert der Artikel auf der letzten Seite praktische Tipps, wie wir Bewegung trotz vollem Terminplan in unser Leben integrieren können.

Ich wünsche Ihnen einen erfolgreichen Jahresabschluss und ausreichend Zeit für Ihre Erholung!

Ihr Gerhard Klicka
GESCHÄFTSFÜHRER
g.klicka@ibg.at



Foto: alphaspirit

KÜRZER ARBEITEN WÄRE DOCH EIGENTLICH BESSER ...

Geld oder Leben?

Vor diese lebenswichtige Frage aus dem Gaunermilieu werden wir im »normalen« Arbeitsleben kaum gestellt. Dennoch wäre es gesund, darüber ein wenig nachzudenken. Oder vernünftig. Oder vielmehr: träumen wird man ja noch dürfen ...

Was ist für uns in Bezug auf Dauer und Intensität unserer Arbeit normal geworden? In den letzten Jahren, Jahrzehnten? Kaum wer, der bestreitet, dass die Aufgaben mehr und dichter geworden sind. Produktivitätssteigerung heißt das, wohlwollend formuliert. Formal ist die Normalarbeitszeit eher gleich geblieben. Überstunden vielleicht, die mehr wurden? Aber deren Abgeltung rechnen wir ja in unser laufendes Monatsbudget ein, womit wir beim Geld sind. Eigentlich brauchen wir das Ausmaß unserer Arbeit für unseren Lebensstandard.

Wirtschaftswachstum – bzw. dessen Gefährdung – ist das Argument des letzten Jahres gewesen, um bei den Arbeitszeiten noch »flexibler« zu werden. Der 12-Stunden-Tag wurde allen Branchen ohne große Hürden zugänglich gemacht. Freiwillig natürlich ... Wird unsere durchschnittliche Wochenarbeitszeit dadurch gleich bleiben? Oder doch ansteigen? Belastbare Zahlen fehlen dazu noch.

Zeitdruck, Stress, fehlende Pausen, ständiger Druck über das ganze Jahr hin – steigendes Burnout-Risiko ist nach wie vor für viele ein Thema. Immer bessere Studien zeigen den erschreckend hohen Anteil derer, die schon gefährdet oder beeinträchtigt sind. Die wissenschaftlich belegbaren Folgen von längerer Wochenarbeitszeit sind erdrückend klar: Gesundheitsbeschwerden in alle Richtungen – Muskeln, Gelenke, Psyche, Schlaf – alles wird mit steigender Arbeitszeit kontinuierlich mehr belastet. Wir spüren es ohnehin, wenn wir ehrlich sind.

Immer mehr, immer intensiver?

War da nicht etwas, von wegen Digitalisierung und Automatisierung? Sollten uns nicht die Maschinen von unserer Arbeit entlasten? Wir sollten doch weniger arbeiten müssen, wenn die Computer und Automaten für zunehmenden Produktivitätszuwachs sorgen? Wo ist hier der Denkfehler?

In der Realität verschwinden die Arbeitsplätze eher, die automatisiert wurden – die verbleibende Arbeit verteilt sich nicht auf alle. Es gibt sie, jene die »abgebaut« werden – häufig Ältere, oder die, die nicht mehr ohne Einschränkung mitkönnen. Ja, sozial abgedeckt, aber trotzdem oft demotiviert, und eines wichtigen Sinns ihres Lebens beraubt. Wie lange können wir uns aber Frührenten und Arbeitslosigkeit als Gesellschaft noch leisten?

Wie viel Arbeit braucht der Mensch

Wie viel Arbeit brauchen wir eigentlich mindestens, um gesund zu bleiben? Da gab es neulich eine Untersuchung der Universität Cambridge: es sind 8 (in Worten: acht!) Wochenstunden. Das ist das Ausmaß, nachdem vorher Arbeitslose wieder das gleiche Gesundheitsniveau von Arbeitenden erreichen. Wäre es also nicht gesünder, deutlich weniger zu arbeiten, als die derzeitigen 38 bis 40 Stunden, oder 42 – durchschnittliche Überstunden eingerechnet. Ein überwiegender Teil der Vollzeit-Arbeitenden wünscht sich das (Teilzeit-Arbeitende umgekehrt, aber das ist eine andere Geschichte). Gesünder wäre es jedenfalls, sagen alle Studien! Also liegt es wohl nur daran, dass wir es uns finanziell nicht leisten können?! Das betrifft vor allem die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens – in einer Höhe, bei der man auch ohne Arbeit ein menschenwürdiges Leben führen kann, also deutlich höher angesiedelt als derzeitige Sozialhilfe-Modelle. Wer könnte das bezahlen?

Es gibt interessante Denkansätze:

z.B. die steigenden Kapitalgewinne von Unternehmen nicht über Steuern der Allgemeinheit zugänglich zu machen – die Nachteile kennen wir: Umgehungsstrukturen und Abwürgen von unternehmerischer Motivation.

Eine Alternative: Staaten beteiligen sich in einem relevanten Ausmaß an verschiedensten privaten Unternehmen, und kommen

damit direkt in den Genuss von Gewinnausschüttungen. Das hat nichts mit alten verstaatlichten Modellen zu tun, ganz im Gegenteil. Die Allgemeinheit profitiert von Globalisierung, Effizienzsteigerung und Kapitalgewinn. Der Staat wird zum Shareholder.

Nicht nur Sozialtheoretiker halten diesen Ansatz für interessant, inzwischen auch gestandene Wirtschaftswissenschaftler. Zugegeben, es klingt visionär. Einzelne praktische Umsetzungen gibt es, z.B. Staatsfonds wie in Norwegen. Ein anderer Weg: eine Finanztransaktionssteuer in verblüffend geringer Höhe würde reichen.

Die Vision der sinnstiftenden Arbeit

Jedenfalls ist die Vision der selbstgewählten, sinnstiftenden Arbeit ohne den Zwang der Sorge für den Lebensunterhalt für sich und die Familie recht verlockend. Apropos: im November lief die Eintragsfrist für das Volksbegehren »Bedingungsloses Grundeinkommen«.

Trends wie der Fachkräftemangel verstärken das momentane Ungleichgewicht. Auch die immer öfter beklagte laxen Arbeitsmotivation der sehr jungen Generationen, die »uns Alten« unverständlich erscheint und die wir glauben kompensieren zu müssen. Aber ist nicht genau diese Einstellung der Jungen die vernünftigere und gesündere – die uns Hoffnung geben darf? Oder auch das Beispiel der Firma eMagnetix in OÖ: 30 statt 38,5 Wochenstunden bei gleichem Gehalt – die Arbeitsabläufe wurden sinnvoll verkürzt ohne Pausen zu streichen, und alle fühlen sich gesünder und wohler.

Vielleicht ist Änderung der politischen Stimmung ein erster zaghafter Schritt hin zu neuen Möglichkeiten? Nachhaltigkeit nicht nur in Sachen Umwelt, auch was eine menschlichere Arbeitswelt angeht?

Träumen wird man ja noch dürfen ... ●

AUTOR: HELMUT STADLBAUER



Foto: OeNB

Oesterr. Nationalbank

Das Gesundheitszentrum und damit verbunden die arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Betreuung durch IBG setzt sich zum Ziel Risiken vorzubeugen und vorhandene Ressourcen der Belegschaft der OeNB mit unterschiedlichsten Maßnahmen zu stärken.

SEITE 2



Foto: Borealis

Borealis

Das Corporate Health Programm »Wellbeing« von Borealis hat zur Verbesserung der Arbeitssituation geführt. Diese Entwicklung unterstreicht die gelungene 20-jährige Zusammenarbeit mit IBG. Erfolgsstrategien und innovative neue Ansätze werden vorgestellt.

SEITE 3



Foto: IBG



PUNKTGENAU

Gerechte Schichtarbeit

Nachtschichtarbeit und Schwerstarbeit verlangen von den Menschen mehr als andere Arbeit. Um die Arbeit trotzdem zu schaffen, schaltet der Organismus in den Stress-Turbo. Das kostet Freizeit (weil längere Erholung), Familie und Freundschaft sowie Lebensqualität (weil weniger Schlaf und höhere Reizbarkeit). Nach Jahrzehnten kostet es den meisten auch ihre Gesundheit, weil der Stress zu lange zu hoch und die Regeneration zu kurz und zu flach war. Lebenslange Schwer- und Schichtarbeit kann sehr oft mit kürzerer Lebenserwartung einhergehen.

Laut einer Diplomarbeit von J. Gärtner an der WU Wien ist die Verausgabung in der Nacht 156% des Tages. Wenn in einer Nachtschicht genauso schwer gearbeitet wird wie in einer Tagschicht, dann ist die 8-Stunden-Nachtschicht so anstrengend wie 13 Stunden Tagdienst. Mit höherem Alter sinkt die Nachtschichttoleranz aufgrund sinkender Körpertemperatur und verringerter neuroendokriner »Elastizität« im Gehirn. Dadurch wird, insbesondere ab dem 45. Lebensjahr, Nachtarbeit noch verausgabender, und die Erholungszeit drastisch länger. Freizeit wird zu Erholungszeit im Beruf.

Das Nacht-Schicht- und Schwerstarbeiter-Gesetz (NSchG) bietet für besonders schwere Arbeit und Nachtarbeit daher eine Erleichterung mit einem regulären Pensionsantrittsalter von 57 Jahren – damit die härtesten Jahre vermieden werden und angesichts niedrigerer Lebenserwartung trotzdem ein bisschen Pensionsglück gelebt werden kann.

Wie Schichtarbeit besser organisiert sein kann, zeigt ein paradoxes Erlebnis. Im Rahmen meiner Mitarbeit am LIFE-Programm der voestalpine, bat mich ein Arbeiter-Betriebsrat, die Lebenserwartung der Nachtschicht-Arbeiter aus den Sterbestatistiken über 50 Jahre zu berechnen. Er wollte damit höhere Zulagen erreichen. Nun, das Ergebnis war: es gab keinen Unterschied in der Lebenserwartung zu jenen Kollegen, die nur Tagarbeit verrichten haben. Warum? Weil in den Siebzigern große Mehrheiten der Nachtschicht-Arbeiter aufgrund der technischen Umstrukturierung ihren Arbeitsplatz verloren haben und in Frühpension bzw. in Sozialprogramme und Umschulungen eingetreten sind. Die große Mehrheit der Nachtschicht-Arbeiter der voestalpine hatte damals mit rund 45 mit der Nachtarbeit aufgehört, zu einem biologisch optimalen Zeitpunkt.

Nachtarbeit soll nicht ein langes Arbeitsleben lang ausgeübt werden. Zumindest für die überwiegende Mehrheit nicht. Nachtarbeit sollte ab 45 selten sein, das Einkommen aber stabil bleiben – mit Zuschüssen durch die Unternehmen und die Pensionsversicherung, weil so Menschen länger gesund und produktiv im Arbeitsleben verbleiben.

INTERVIEW

Prävention in der OeNB LÖSUNGEN ZU FINDEN IST UNSER JOB

Interview mit Rudolf Butta, Direktor der Hauptabteilung Rechnungswesen, Controlling und Wertebestandsprüfung bei der Oesterreichischen Nationalbank

human works Seit April 2018 wird das Gesundheitszentrum der OeNB von IBG betrieben. Welche Angebote stehen den MitarbeiterInnen dort zur Verfügung?

Unsere MitarbeiterInnen haben im Gesundheitszentrum zum einen die Möglichkeit akut- und kurativmedizinisch betreut zu werden, d.h. sie können in den Ordinationszeiten Beratungsgespräche oder Angebote wie Impfungen und physikalische Therapie in Anspruch nehmen, aber auch die Versorgung im Akutfall mittels Notfalldiagnostik (EKG, Blutdruck, Blutzucker, etc.) und Wundversorgung ist möglich.

Ein weiteres Hauptaugenmerk liegt auf der Prävention und Gesundheitsförderung durch die arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Betreuung der IBG ExpertInnen. So soll möglichen Risiken bspw. durch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen und -beratungen vorgebeugt und durch Stärkung und Förderung vorhandener Ressourcen die Gesundheit der Belegschaft erhalten werden.

Zu unseren speziellen Angeboten zählen die im Abstand von zwei Jahren stattfindenden Vorsorgeuntersuchungen, die Teilnahme an der Blutspendenaktion des Roten Kreuzes, FSME- oder Grippe-Impfaktionen wie auch diverse Veranstaltungen entsprechend dem aktuellen Jahresschwerpunkt.

human works Stress und die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt nehmen stetig zu. In welcher Form können das Gesundheitszentrum und die OeNB hier unterstützen?

Um auch psychischen Belastungsfaktoren entgegenzuwirken, können unsere MitarbeiterInnen und Führungskräfte im Rahmen der arbeitspsychologischen Betreuung durch IBG, in eingeschränktem Ausmaß individuelle psychologische Beratung in Anspruch nehmen, um über berufliche wie auch private Themen zu reflektieren. Darüber hinaus widmet sich unser aktueller Jahresschwerpunkt dem Thema »Psychosoziale Gesundheit«. In diesem Zusammenhang haben die MitarbeiterInnen im Rahmen eines Gesundheitstages mittels Biofeedback Rückmeldung und Input zu ihrer

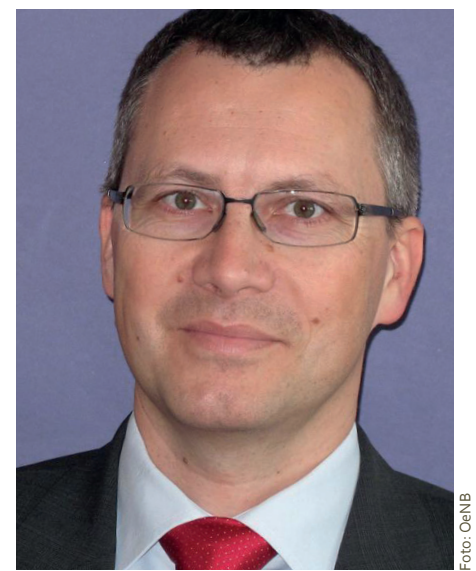


Foto: OeNB

persönlichen Stressreaktion sowie ihrer Entspannungsfähigkeit erhalten. Außerdem wurden sie beim Ärger-Check mit Werkzeugen und Tipps zur Entärrgerung ausgestattet. Ein weiterer wichtiger Bestandteil der präventiven Leistungen sind die regelmäßigen Impulsvorträge und Workshops. Im Zuge eines Führungskräfte-Dialogs wurde das Thema »Positive Führungskultur« behandelt, in interaktiven Vorträgen ging es um »Umgang mit Veränderungen« sowie »Resilienz«. Eine vertiefende Workshop-Reihe widmete sich dem Erlernen eines gesunden Umgangs mit Unveränderbarem sowie der Stärkung der eigenen Fähigkeiten bei persönlichen Herausforderungen – mit dem Ziel trotz Schwierigkeiten und Rückschlägen sein Leben erfüllend zu gestalten und ihm optimistisch zu begegnen. ●

AUTORINNEN: REGINA NICHAM, LISA BELL

MITARBEITER*INNEN-BEFragung UND WIRKSAMKEITSPRüfung

Neue Strategie: SibliK SmartHome

Nach 2012 und 2015 führte SibliK Elektrotechnik heuer bereits zum dritten Mal eine MitarbeiterInnenbefragung durch. Die Entwicklung in diesen Jahren, mit 9% Verbesserung im Psychosozialen Belastungs-Modul₂ (PBM₂) und 5% im HUMAN WORK INDEX® (HWI®), ist beeindruckend. Heuer sollte ein zusätzlicher Fragebogen-schwerpunkt zur strategischen Geschäftsbereichsentwicklung »Smart Home« den Weg in eine noch bessere Zukunft ebnen.

Die Erstbefragung mit SibliK erfolgte im Zusammenhang mit der gesetzlich verpflichtenden Evaluierung psychischer Belastungen. Schon 2012 zeigte der damals neue Geschäftsführer Norbert Ahammer (siehe Human Works 2013/01) Interesse an Erweiterungen des Instrumentes. Daher wird seit 2012 auch der HWI® ergänzend zum PBM₂ eingesetzt. Die genaue Passung der Ergebnisse mit den tatsächlichen Themen im Unternehmen war Ausgangspunkt gezielter Verbesserungen an der Arbeitsumgebung, den Abläufen, der Kommunikation und Information sowie für spezifische Bereichsentwicklungen.

Schon 2015 zeigten die Erfolge in den Befragungsergebnissen, dass diese Organisationsentwicklung zu den erwarteten Verbesserungen geführt hatte. Trotz dramatischer Disruptionen in der Branche war es nicht nur möglich den Geschäftserfolg zu verbessern, sondern auch die Arbeitsqualität für die MitarbeiterInnen zu optimieren. Das Vertrauen in das Instrument wuchs und in den Folgejahren wurden die Bemühungen um ein mitarbeiterorientiertes Wachstum von SibliK, noch weiter intensiviert.

Im Zentrum standen beispielsweise ein Führungskräfteentwicklungsprogramm und die Optimierung der KundInnenkontakte. Die Erwartungen an die Wirksamkeitsprüfung 2019 waren daher groß. Die Ergebnisse übertrafen alle Erwartungen. Die psychischen Belastungen konnten



Foto: SibliK

nicht nur weiter reduziert werden und weisen nun auf eine beeindruckende Belastungsreduktion von 9% seit 2012, sondern auch der HWI® konnte um 5% verbessert werden. Derartige Entwicklungen sind in der 20-jährigen Geschichte des Befragungsbereiches sehr selten. Die größten Verbesserungen gab es bei der Sinnfindung und der Zusammenarbeit. Auch die Führungskräfte wurden deutlich besser bewertet. Die MitarbeiterInnen fühlen sich mehr in ihrer Entwicklung gefördert und schauen mit Zuversicht in die Zukunft.

Zusätzlich zu den standardisierten Fragebogenteilen PBM₂ und HWI®, wurde das Team von Bereichsleiter Roland Polacsek-Ernst für die Befragung 2019 beauftragt, ein Fragebogen-Modul zur

strategischen Entwicklung des Geschäftsbereiches SibliK SmartHome zu entwickeln. Ziel war es die Unterschiede in der Wahrnehmung des neuen Geschäftsbereiches abzubilden und Verbesserungspotenziale abzuholen. Bei der Auswertung waren viele Best Practice Beispiele in den einzelnen Bereichen und innovative Ideen zu erkennen. Geschäftsführer Norbert Ahammer meint dazu: »Wir haben intensiv mit unseren MitarbeiterInnen an der Weiterentwicklung gearbeitet. Die Erfolge zeigen, dass unsere Investitionen sich rentiert haben. Wir freuen uns auch sehr über die vielen innovativen Ideen in der SibliK SmartHome Befragung und haben schon mit der Umsetzung begonnen.« ●

AUTOR: ROLAND POLACSEK-ERNST

Gesundheitsbewusstsein stärken

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) verfolgt das Ziel, Österreich als Wirtschaftsstandort weiter voran zu treiben, die Chancen der zunehmenden Digitalisierung für die Entwicklung der Wirtschaft und Gesellschaft aktiv zu nutzen und zu einem unternehmerfreundlichen Umfeld positiv beizutragen.

Damit die MitarbeiterInnen des BMDW ihr Know-how und ihre Kompetenzen bestmöglich für dieses Ziel einsetzen können, bietet das BMDW seinen MitarbeiterInnen und Führungskräften zahlreiche Angebote im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Darauf aufbauend wurde ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert.

Gerade zu Zeiten interner Umstrukturierungen als Reaktion auf die Anforderungen einer zunehmend digitalen Arbeitswelt, liegt ein Hauptaugenmerk auf der Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der psychosozialen Gesundheit sowie im Umgang mit Veränderungen und neuen Herausforderungen. Auch weil Veränderungsprozesse sowie die Konfrontation mit unveränderlichen Situationen bei den meisten Menschen negativen Stress und unangenehme Gefühle verursachen, die sich bei einigen auch auf die Gesundheit schlagen können.

Damit MitarbeiterInnen und Führungskräfte ihr volles Potenzial leben und neuen Herausforderungen gesund und lösungsorientiert begegnen können, widmete sich vor allem das Jahr 2019 der Frage wie das Gesundheitsbewusstsein gestärkt und man mit Belastungen gesund umgehen kann. Dazu wurden gemeinsam mit IBG gezielte Maßnahmen konzipiert.

So konnten sich Führungskräfte im Rahmen von regelmäßigen moderierten Führungs-

kräfte-Meetings einerseits thematisch und persönlich stärken und sich andererseits über den Umgang mit herausfordernden zwischenmenschlichen Führungssituationen und Veränderungsprozessen austauschen. Auch wurden Wege erarbeitet wie positiv und stärkenorientiert zu führen gelingen kann und gesunde Führung bei sich selbst beginnt. Neben der thematischen und fachlichen Auseinandersetzung, standen vor allem das Lernen voneinander und sich zu stärken im Fokus.

Ein Impulsvortrag zum Thema »Gesunder Schlaf« sollte das Erkennen und Wahrnehmen möglicher Stressoren schärfen sowie Tricks zur Schlafhygiene und Schaffung optimaler Rahmenbedingungen liefern.

Um es MitarbeiterInnen aller Generationen zu ermöglichen, nachhaltig produktiv und gesund bleiben zu können, zu wollen und zu dürfen, widmete sich ein Workshop der Berücksichtigung körperlicher, psychischer und sozialer Veränderungen innerhalb eines Arbeitslebens sowie der Sensibilisierung für lebensphasenspezifische Ressourcen und Belastungen. Auch was alterssensitives Stressmanagement unter Berücksichtigung der Lebensphasen bedeuten kann.

Ein weiterer Workshop diente dem gezielten Analysieren von Kommunikation und dem Erlernen erprobter Erfolgsstrategien im Umgang mit Ärger sowie mit schwierigen



Foto: Andrey Popov

zwischenmenschlichen Kontakten, Tipps zur »Entärgerung« sowie das Verständnis für den Nutzen und die Bedeutung von Ärger waren dabei wichtige Bausteine. Darüber hinaus wurde für Führungskräfte ein Leitfaden zur »Psychischen Ersten Hilfe« für einen besseren Umgang mit psychischen Erkrankungen und Krisensituationen entwickelt.

Auch 2020 wird sich das BMDW gemeinsam mit der Personalentwicklung im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit diesen wichtigen Gesundheitsthemen aktiv auseinandersetzen. Dahingehend wurden heuer bereits Gesundheitskontaktpersonen als interne MultiplikatorInnen ausgebildet. ●

AUTORINNEN: REGINA NICHAM, LISA BELL

WIE FÜHLT SICH ALTER AN UND WAS LERNEN WIR DARAUS?

Neue Perspektiven zum Altern

Altern ist ein lebenslanger Prozess, geprägt durch eine wechselseitige Beziehung zwischen Zugewinn und Verlust. Altern betrifft alle Bereiche der menschlichen Existenz: den Körper, die Psyche und die eigene Identität. Auch die Umwelt, das eigene soziale Netzwerk und die Gesellschaft sind maßgeblich am Prozess des Alterns beteiligt.

Zum gesunden Älterwerden gibt es viele Möglichkeiten, wie z.B. Muskel- oder Gedächtnistrainings. Ebenfalls positiv wirken sich ein aktiver Lebensstil und kontinuierliche Bewegung im Alltag aus ...

Dennoch nimmt die Leistung der Sinnesorgane – unter anderem aufgrund der oben genannten Faktoren und individuell sehr unterschiedlich – mit zunehmendem Alter ab. Ältere Menschen bewegen sich entsprechend häufig unsicher in ihrer Umgebung und können dadurch starken psychischen Belastungen ausgesetzt sein. Auch das Benutzen technischer Geräte kann problematisch sein.

Mit dem Alterssimulationsanzug GERT werden sensomotorische Schwierigkeiten älterer Menschen erleb- und nachvollziehbar. Dadurch unterstützt er das Verständnis für Bewegungsunsicherheiten, Belastungen und Verhaltensweisen unserer älteren Mitmenschen.

Schlüpfen Sie in den Alterssimulationsanzug GERT und erleben Sie die körperlichen Einschränkungen älterer Menschen bei der Erfüllung ihrer täglichen Aufgaben »am eigenen Leib«. Nutzen Sie diesen Perspektivenwechsel als Anstoß für bewusstes und

gesünderes Verhalten – sich selbst und Ihren (älteren) Mitmenschen gegenüber.

GERT besteht aus mehreren Komponenten, durch deren Zusammenwirken ein Effekt erzielt werden kann, der den Einschränkungen der sensomotorischen Fähigkeiten im Alter sehr nahe kommt. Vor allem der altersbedingte Gang und das veränderte Greifvermögen werden mit dem Alterssimulationsanzug GERT realistisch simuliert. Aber auch die zunehmende mentale Belastung und Bewegungsunsicherheit werden durch GERT gut veranschaulicht.

Der Einsatz von GERT eignet sich für Aus- und Weiterbildungen, die Entwicklung seniorengerechter Produkte, die Personalentwicklung und die Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze. IBG macht Alter erleb- und verstehbar und bietet GERT auf Wunsch und in Kombination mit einem Impulsvortrag und individuellen, auf Ihre Unternehmensbedürfnisse angepassten Parcours an. Lassen Sie sich auf das Erlebnis Alter ein und verbessern Sie das alters- und generationenübergreifende Miteinander durch ein größeres Verständnis füreinander in Ihrem Unternehmen. ●



Foto: Produkt+Projekt, Wolfgang Moll



Barbara Hofer
HR BUSINESS PARTNER BEI
BOREALIS POLYOLEFINE

Borealis Linz

Zuletzt gab es bei der MitarbeiterInnen-Befragung BOREALIS WORKPLACE SURVEY, bestehend aus dem BOREALIS Corporate Health-Modul und dem Psychosozialen Belastungs-Modul2 (PBM2), Verbesserungen um insgesamt 7%. Worauf führen Sie das zurück?

Unsere Arbeit erfolgt auf Basis unserer BOREALIS Unternehmenswerte. Diese haben einen wesentlichen Einfluss auf eine positive und gesunde Unternehmenskultur. Darüber hinaus baut unser Gesundheitsmanagement auf unsere Führungskräfte auf. Wir haben daher in drei Entwicklungsschienen intensiv an der Weiterentwicklung der Führungskompetenzen gearbeitet: License to Lead, Front Line Leader und Talent Pool Programm. In allen drei Schienen spielt »gesundes Führen« eine wichtige Rolle. Gleichzeitig haben wir unser Corporate Health Programm »Wellbeing« auf vier Säulen gestellt: Health, Job Engagement, Competence und Work-Life Balance. Wir entwickeln die Organisation und das Personal gezielt auf diesen Ebenen weiter. Den Erfolg kann man in den Verbesserungen des Corporate Health-Moduls sehen. Ein weiterer Schwerpunkt der letzten Jahre war mentale Gesundheit. Neben Workshops und Broschüren haben wir gezielt Belastungen reduziert, was man an den Belastungsreduktionen im PBM2 ablesen kann.

Gibt es sonst noch Geheimnisse für diesen Erfolg, die Sie uns verraten können?

Wesentlich sind die vielen kleinen Maßnahmen, die zu einer spürbaren Veränderung für alle MitarbeiterInnen führen. Beispielsweise haben wir die Arbeitsbedingungen in den Open Space Offices in unserem Innovation Headquarters Linz optimiert. Alle MitarbeiterInnen wurden hier regelmäßig um Feedback zu Verbesserungsmaßnahmen befragt. Neben den ergonomischen Nachbesserungen haben wir die Zusammenarbeit, die Organisation und die Arbeitszeitgestaltung in dieser neuen Arbeitswelt verbessert. In den Produktionsbereichen gab es viele Maßnahmen, vom Gesundheitszirkel, über den Einsatz der Leitmerkmalmethode bis zur Verlängerung der Einschulungszeiten bei Pensionierungen. Viele dieser Optimierungen erfolgten in Zusammenarbeit mit der IBG Betriebsambulanz unter der Leitung von Manfred Lindorfer und dem Betriebsrat am Standort Linz.

Wie sieht die Zukunft des Corporate-Health-Programms »Wellbeing« aus?

Wir feiern heuer 20 Jahre Zusammenarbeit mit der IBG Betriebsambulanz. Gemeinsam haben wir auch in der jüngsten Vergangenheit viele innovative Projekte initiiert. Beispielsweise haben wir Betriebsvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungs-Management (BEM) und zur Suchtprävention abgeschlossen. Mit unserem Talent Pool Programm bearbeiten wir gerade das Thema Nachhaltigkeit und möchten hierzu auch Ideen zu einer nachhaltigen Arbeitsfähigkeit und Gesundheit erhalten. Die Ergebnisse werden dann in unser Corporate Health Programm »Wellbeing« einfließen. In zwei Jahren werden wir gemeinsam mit Bereichsleiter Roland Polacek-Ernst die Entwicklungen mit einer neuerlichen BOREALIS WORKPLACE SURVEY Befragung evaluieren.

IBG unterstützt Unternehmen dabei Gesundheit und Arbeit in Übereinstimmung zu bringen. An sechs Standorten und mit über 165 MitarbeiterInnen betreut IBG mehr als 85.000 ArbeitnehmerInnen und ist damit Österreichs führendes Unternehmen für betriebliches Gesundheitsmanagement.

IBG ist zertifiziert ...

Größtmögliche Gesundheit, Sicherheit und Qualität am Arbeitsplatz sind uns wichtig. Nicht nur für unsere KundInnen, sondern auch für unsere eigenen MitarbeiterInnen. Um dies zu verwirklichen, ist IBG nach ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement) und OHSAS 18001:2007 (Sicherheit- und Gesundheitsmanagement) zertifiziert. Im Bereich der IT-Sicherheit orientiert sich IBG an der ISO 27001.

... und ausgezeichnet

Da wir unsere Visionen auch leben, wurde IBG selbst für das interne Gesundheitsförderungsprojekt das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung der WGKK verliehen.

Geht nicht, gibt's nicht

Bewegung ist ein Grundbedürfnis und für uns Menschen lebensnotwendig. Dem müssen wir Rechnung tragen und Bewegung für uns alltäglich werden lassen.

In unserem Sprachgebrauch ist die Bewegung längst fix verankert: wer rastet, der rostet.

Warum bewegen wir uns (nicht)?

Früher war alles besser ... Darüber lässt sich diskutieren, aber mit Sicherheit können wir sagen, dass sich der Mensch früher mehr bewegt hat. Bewegung war lebensnotwendig: wir mussten vor wilden Tieren flüchten, dem Bison nachjagen, Ackerbau betreiben, Pilze und Kräuter sammeln. Unsere Vorfahren wechselten ebenso regelmäßig den Lebensraum, um ausreichend Weideland und Wasser zur Verfügung zu haben und den Naturgewalten trotzen zu können – ausreichend Nahrung, ein optimaler Lebensraum und die zeitweise notwendige Flucht bestimmten unser Leben.

Und heute? Wenn wir wollten könnten wir unser ganzes Leben sitzend und liegend verbringen. Lebensmittel, Verbrauchsgüter und Unterhaltung werden direkt in unseren sicheren und wetterfesten Wohnraum geliefert, eine Flucht ist in unseren Breitengraden nur selten notwendig. Wir bewegen uns oftmals lediglich als Ausgleich zur Arbeit, wir mobilisieren uns zur Fortbewegung und vor allem zur Beruhigung unseres Gesundheitsbewusstseins. In Wahrheit aber sollten die Förderung und Beibehaltung unserer Gesundheit unsere größte Motivation sein – fit und gesund in den nächsten Tag zu starten, Freude an der Bewegung zu haben, Vorbild für die nächste Generation zu sein, Bewegung als gesundheitsförderndes und selbstverständliches Element im Alltag wahrzunehmen und zu genießen. Ein wichtiges Ziel ist erreicht, wenn ich spüre, dass mir die Bewegung gut tut. Außerdem: es gibt kaum ein Krankheitsbild bei dem Bewegung keine positiven Effekte erzielt und präventiv unterstützt.

Zahlen. Daten. Fakten.

Umfragen, Statistiken und Untersuchungen der letzten Jahre in Österreich ergeben immer ein ähnliches und nachdenklich stimmendes Bild:

- 1/5 der 11 – 15 Jährigen in Österreich ist täglich körperlich aktiv
- 1/4 der erwachsenen ÖsterreicherInnen sind ausreichend aktiv, 1/3 betreibt keinen Sport
- Frauen bewegen sich in Österreich weniger als Männer, der Westen ist aktiver als der Osten, Personen mit Migrationshintergrund bewegen sich weniger als in Österreich Geborene
- Die Alltagsbewegung in Österreich ist geringer als im EU-Durchschnitt
- EU-weit bewegen sich 6 von 10 Personen über 15 niemals oder selten
- Es ist davon auszugehen, dass durch Bewegungsmangel in Europa etwa eine Million Menschen pro Jahr sterben

Auch die Empfehlungen für eine gesundheitsfördernde Bewegung haben sich in den letzten Jahren kaum verändert. Mit ein wenig Konsequenz und Planung sind diese unkompliziert und einfach in den Alltag integrierbar. Es geht nicht darum SpitzensportlerIn

zu werden, sondern eine ausgewogene und regelmäßige Alltagsbewegung wiederzufinden. Dabei ist besonders wichtig, dass uns nicht der Marathon fit macht, sondern das regelmäßige Training dorthin.

Die Empfehlung

- Alltagsbewegung: 10.000 Schritte pro Tag (der österr. Durchschnitt bewegt sich lediglich 3.000 – 5.000 Schritte/Tag)
- Sie wollen Ihre Gesundheit erhalten und fördern: 2½ Stunden moderate Bewegung pro Woche mit mittlerer Intensität (z.B. zügiges Gehen, Gartenarbeit, Nordic Walking, Wassergymnastik, Wandern, Tanzen, ...)
- Sie wollen fit werden bzw. Fitness aufbauen: fünf Stunden moderate Bewegung pro Woche mit mittlerer Intensität
- Für alle Bewegungsbewussten: muskelkräftigende Bewegung mit mittlerer oder höherer Intensität durchführen

Bei Bewegungsarten mit höherer Intensität (z.B. Jogging/Laufen, Skilanglaufen, zügiges Radfahren, Bergwandern, Herz-Kreislauf-Training an Fitnessgeräten, zügiges Schwimmen) kann die Zeit um etwa 50% reduziert werden.

Die Umsetzung

Bei einem dicht gedrängten Zeitplan lohnen sich die einfachen Ideen, um Nischen zu nutzen: mit dem Fahrrad zur Schnellbahn, eine Busstation zu Fuß gehen, die Treppen statt Aufzug oder Rolltreppen nutzen, den Weg zwischen zwei Terminen mit dem Rad oder zu Fuß bewältigen, am Abend eine Runde gehen, ...

Unabhängig davon ist eine bedürfnisorientierte Bewegung besonders wichtig: arbeite ich körperlich schwer, sollten neben häufigen Haltungswechsel bei Zwangshaltungen Beweglichkeit und muskuläre Entspannung im Vordergrund stehen. Bei eher sitzender Tätigkeit (z.B. Bildschirmarbeitsplatz oder Fahrdienst) sollte je nach Möglichkeiten aus dem statischen Arbeitsplatz ein dynamischer entstehen: im Stehen telefonieren, ein persönliches Gespräch statt Email, Pausen zum Aufstehen nutzen, »Stehung« statt Sitzung, usw. Die Möglichkeiten als Unternehmen die MitarbeiterInnen zu unterstützen sind vielfältig. Neben Bewegungsangeboten und Beratungen sind auch Screening-Methoden wie die MediMouse (Wirbelsäule) und MoBeeFit (Muskelfunktion) sehr eindrucksvoll. Diese standardisierten Methoden mit übersichtlichen Diagrammen und hoher Aussagekraft liefern nicht nur individuelle Übungsempfehlungen, sondern bilden auch die Basis einer kompetenten Beratung.

Unser Bewegungsverhalten soll im Idealfall unseren Herzschlag abbilden: regelmäßig und gleichmäßig, einzelne Impulse können zu wenig sein, eine Nulllinie ist noch ungünstiger.

Starten Sie noch heute mit Elan in ein bewegtes Leben. ●

AUTOR: MATTHIAS WELKENS



Foto: dusampetkovic

NEWS



UNIVERSITÄTSLEHRGANG AN DER SFU

Nach mehreren erfolgreichen Durchgängen, startet am 17.02.2020 erneut der Universitätslehrgang »Psychosoziale Kompetenz in der Wirtschaft«. Ziel des Lehrgangs ist, Personen für »gesundes Führen« zu sensibilisieren und langfristig zur Verbesserung des Selbst- und Gesundheitsmanagements beizutragen.

IBG wird im Rahmen dieses Lehrgangs das Thema »Salutogenese« behandeln, sowohl theoretisch als auch mithilfe unterschiedlichster Praxisbeispiele.

»Gesundes Führen« beginnt bei der Vorbildfunktion im Umgang mit sich selbst und somit bei der eigenen Persönlichkeit.

Nutzen Sie diese Möglichkeit Ihre Selbst- und Sozialkompetenz zu fördern!

Für nähere Infos kontaktieren Sie bitte wirtschaft@sfu.ac.at

HR INSIDE SUMMIT

Im Oktober sprach IBG Gesundheitsökonom Roland Polacek-Ernst gemeinsam mit Borealis HR Business Partner Barbara Hofer auf dem HR Inside Summit 2019 in der Wiener Hofburg, dem mit knapp 2.000 TeilnehmerInnen größten HR Event Österreichs. In einem halbstündigen Workshop berichteten die beiden ExpertInnen aus dem Erfahrungsschatz innovativer Personalmanagementansätze und ihrer langjährigen Zusammenarbeit.

BUCHTIPP: BGM – EIN ERFOLGSFAKTOR FÜR UNTERNEHMEN

Unternehmen sind großen Herausforderungen ausgesetzt, wenn es um die Einführung und Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement geht. Dieser Sammelband gibt Antworten auf vielfältige Fragen und zeigt Konzepte und Strategien für verschiedene Alters-, Ziel- und Berufsgruppen. Das Buch richtet sich an PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen gleichermaßen. Der IBG-Buchbeitrag »Evaluierung psychischer Belastungen und betriebliches Gesundheitsmanagement« wurde von November 2018 bis heute über 4.270 Mal heruntergeladen! Dieser Erfolg zeigt eindrucksvoll, wie wichtig dieses Thema ist. Buch erhältlich im Springer-Verlag.

IBG TIPP



Heiße Tipps für kalte Tage

Der Herbst mit seinem feuchtkalten Wetter begünstigt die Ausbreitung von Viren, die Auslöser von Erkrankungen der Atemwege sind. Neben ausgewogener Ernährung und viel Bewegung an der frischen Luft können wir es den Rhinoviren und Co. schwer machen:

■ Inhalationen mit ätherischen Ölen

Ätherische Öle werden gut über die Schleimhaut der Atemwege aufgenommen. Sie wirken entzündungshemmend, antiviral und/oder antibakteriell und verbessern die Funktion des »Reinigungssystems« der Bronchien.

Geeignet sind z.B. die ätherischen Öle von Eukalyptus, Thymian, Speiklavendel, Myrte oder Latschenkiefer. Die Öle sollten von sehr guter Qualität sein (Apotheke, Drogerie), da sonst keine medizinische Wirkung zu erwarten ist.

Inhalieren kann man auch unterwegs oder am Arbeitsplatz: zwei bis drei Tropfen ätherisches Öl oder eine Mischung (z.B. Eukalyptus und Thymian) auf ein Taschentuch geben und mit den Händen über Mund und Nase halten. Fertig ist die Inhalation »to go«. Für die klassische Inhalation mit Wasserdampf eignen sich ätherische Öle in Form von Salben besser, da die Wirkstoffe langsamer freigesetzt werden.

■ Abwehrsteigernde Mittel

Hier eine Auswahl an Pflanzen, die das Immunsystem positiv beeinflussen können: Roter Sonnenhut (z.B. Echinacin®, Echinaforce®), den man sowohl prophylaktisch als auch bei beginnender Infektion als Stoßkur einsetzen kann. Die Taigawurzel (z.B. Taigavita®) wirkt nicht nur immunmodulierend, sondern steigert auch Aufmerksamkeit, Gedächtnisleistung und Koordination. Ein Klassiker der Volksmedizin sind die Beeren des Schwarzen Holunder, die als Saft oder Tabletten (z.B. Sambucol®) erhältlich sind. Weitere Mittel zur Steigerung der Abwehr sind die Kapland Pelargonie (z.B. Kaloba® Tropfen oder Tabletten) und die Zistrose.

Impressum

HERAUSGEBER: IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH, 1070 Wien, Mariahilfer Straße 50/14, TEL +43 1 524 37 51-0, MAIL office@ibg.at

GRAFIK, REDAKTION, TEXTE: Sabine Litschka
GESTALTUNG: Dechant Grafische Arbeiten DRUCK: Medienfabrik Graz

PDF-Version der Zeitung zum Download unter www.ibg.at