

HUMAN WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Liebe Leserinnen
und Leser!

Neue Medien werden immer mehr Teil unseres Arbeitslebens und stellen uns damit vor Herausforderungen, die es ernst zu nehmen gilt.



Die Bedeutung für Mensch und Produktivität Ständige Erreichbarkeit

Unser Arbeitsleben hat sich in den vergangenen 20 Jahren rasant gewandelt. Verschiedene Aufgaben jederzeit flexibel erledigen zu können und das möglichst mobil, sind die neuen Herausforderungen dieser Zeit. Ermöglicht wird diese Form des Arbeitens durch Informations- und Kommunikationstechnologien, die auch zunehmend unseren Arbeitsalltag vereinnahmen und beeinflussen.

In diesem Zusammenhang wird verstärkt die ständige Erreichbarkeit von MitarbeiterInnen und auch Führungskräften außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit durch neue technische Geräte wie Smartphones diskutiert. Die Problematik liegt dabei aber nicht nur bei den technischen Möglichkeiten, sondern auch in der zunehmenden Arbeitsverdichtung und der grundlegenden Beschleunigung und Flexibilisierung des Arbeitslebens.

Die heutige Erreichbarkeit reicht von Anrufen auf dem Mobiltelefon, die den größten Anteil ausmachen, gefolgt von Emails und SMS. Diese Entwicklung ist aus Unternehmenssicht eine Chance, jedoch gibt es bereits erste Hinweise auf negative gesundheitliche Auswirkungen. MitarbeiterInnen geben immer öfter an unter der Informationsflut und der ständigen Erreichbarkeit zu leiden und sehen dies als eine häufige Ursache für berufsbedingten Stress. Auch zeigt sich in Studien ein direkter Zusammenhang zwischen ständiger Erreichbarkeit und psychischen Belastungen wie z.B. Depression oder Burnout. Die Antwortfristen, vor allem unternehmensintern werden immer kürzer, ein zeitnahes Reagieren auf Anfragen (z.B. während Meetings, nach Feierabend) wird zur Gewohnheit und oft erwartet - die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt und führt zur „Entgrenzung“.

Multifaktorielle Belastungsstruktur

Grundsätzlich ist von einer multifaktoriellen Belastungsstruktur auszugehen, in deren Rahmen Erreichbarkeit eine wichtige Rolle spielt. In der Analyse ist es nicht immer leicht ständige Erreichbarkeit klar von anderen potenziellen Belastungen abzugrenzen. Als Vorteile dieser Flexibilisierung der Arbeit geben die MitarbeiterInnen freie Arbeitszeiteinteilung, Erweiterung des Handlungsspielraumes, ortsunabhängiges Arbeiten wie auch Identitäts- und Statusgewinn an. Doch zugleich „verlocken“ diese Möglichkeiten auch dazu, während der Freizeit einen Blick auf Arbeitsdokumente oder Emails zu werfen. Die „Entgrenzung“ beginnt. Multitasking und Dauerverfügbarkeit



führen erwiesenermaßen langfristig zu Leistungseinbußen, Steigerung der Fehleranfälligkeit, Konzentrationsstörungen und der Beeinträchtigung des Kurzzeitgedächtnisses. Es fördert zudem den Unruhezustand durch die Erwartung jederzeit kontaktiert werden zu können.

Handlungsbedarf für Unternehmen

Unternehmen sind gefordert hier die Balance zwischen Eindämmung möglicher gesundheitlicher Folgen und der beschriebenen positiven Potenziale flexibler Arbeitsmodelle zu halten. Dadurch ist langfristig Produktivität und Kreativität der MitarbeiterInnen gesichert. Es gibt

dafür keine einheitlichen und allgemeingültigen Lösungsstrategien. Auf Unternehmensebene sind transparente Regeln für Zeiten der Erreichbarkeit und Klarheit bezüglich Erwartungen an die MitarbeiterInnen sinnvoll. Wichtig ist zu vermitteln, dass nicht alle Kommunikationskanäle immer online sein müssen oder das Einrichten von „Besuchs-“ bzw. „Offline-Zeiten“ und Vereinbarung von Reaktionszeiten innerhalb derer reagiert werden muss.

Führungskraft als Vorbild

Eine Variante wäre, dass nach Feierabend keine Emails mehr vom Server an die Dienstgeräte weitergeleitet werden oder die Abgabe des

Fortsetzung Seite 2

Technologischer Fortschritt ist per se kein Feind der MitarbeiterInnen-Gesundheit. Dennoch gilt es bestimmte Rahmenbedingungen zu entwickeln, die dem stetigen technischen Wandel Rechnung tragen und die Belegschaft bei einem gesunden Umgang mit ihm unterstützen. Denn auch wenn jede/r MitarbeiterIn letztendlich selbst entscheidet, welche Nutzung ihre Arbeit unterstützt und wo er/sie die persönliche Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zieht, braucht es betriebliche Vorgaben, die diese Entscheidungen erleichtern. Ständige Erreichbarkeit ist eine der „neuen“ Errungenschaften, die neben Vorteilen auch einige Nachteile mit sich bringt. Dem widmet sich unser Leitartikel, indem er die unterschiedlichen Aspekte und Lösungsansätze für produktives und gesundes Arbeiten beleuchtet.

Die aktuelle Ausgabe beschäftigt sich unter anderem auch mit der MitarbeiterInnenberatung in Form eines Employee Assistance Programs, das anonyme Beratung bei arbeitsbezogenen wie auch privaten Fragestellungen bietet. Weiters sind die strategische ASchG-Betreuung, Erfolge in aktuellen BGF-Projekten und die messbare Belastungsreduktion mithilfe des Psychosozialen Belastungs-Moduls² in 13 Unternehmen Inhalt der folgenden Seiten. Wichtige Gesichtspunkte der LED-Belichtung werden ebenfalls thematisiert.

Im Juni startete in Österreich außerdem die europaweite Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter“ zu deren Teilnahme wir Sie ermutigen möchten.

Ich wünsche Ihnen inspirierende Momente und einen erholsamen Sommer!

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



■ ASchG-Betreuung bei Gesiba

Mit rund 450 MitarbeiterInnen befasst sich die Gesiba mit der Planung, Vergabe und Verwaltung von Wohnungen sowie der Planung öffentlicher Einrichtungen. Die umfassende ASchG-Betreuung unterstützt die Belegschaft bei der Förderung ihrer Gesundheit.

Seite 2



■ NOVOMATIC setzt auf Beratung

Durch das bereits 2015 implementierte Employee Assistance Program erhalten die MitarbeiterInnen von NOVOMATIC zusätzliche Beratungsleistung durch externe und erfahrene ExpertInnen. Dieses Angebot für arbeitsbezogene wie private Probleme ist anonym.

Seite 3

Fortsetzung von Seite 1

Firmenhandys und -laptops im Urlaub oder, dass Emails während dem Urlaub automatisch gelöscht werden mit dem Hinweis, dass die/der MitarbeiterIn auf Urlaub ist und die Nachricht zu einem späteren Zeitpunkt nochmals geschickt werden soll. Auch bewährt sich die Einführung einer stillen Stunde pro Woche für kreative und strategische Arbeiten oder interne emailfreie Tage, um das persönliche Gespräch wieder mehr in den Vordergrund zu rücken und dem digitalen Kontakt vorzuziehen oder auch das Ausschalten der Email-Pushfunktion und damit gezielte Email-Zeiten implementieren, um konzentrierteres und fokussierteres Arbeiten zu ermöglichen.

All das sind Best Practice Beispiele mit dem Ziel, ständige Erreichbarkeit zu thematisieren und in der Unternehmenskultur zu verankern. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, die viel beschriebene „Work-Life-Balance“, ist Grundlage für persönliches Wohlbefinden. Die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten gilt es in der heutigen, besonders durch stressbedingte Belastungen gekennzeichneten Arbeitswelt, wieder ins Bewusstsein zu rufen. Es zeigt sich immer mehr, dass das Verhältnis von Belastung und Erholung und auch die persönliche Erholungsfähigkeit von entscheidender Bedeutung sind, sowohl für Gesundheit und Wohlbefinden als auch für Produktivität und die Häufigkeit von Unfällen. ■

„Gezielte Maßnahmen zur Förderung physischer und psychischer Gesundheit.“



Interview mit Christine Krebs, Leiterin für administrative Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten bei Gesiba Gemeinnützige Siedlungs- und Bau AG

HUMAN WORKS: *Wie legen Sie die ASchG-Betreuung in Ihrem Unternehmen an und welche Prioritäten setzen Sie für das heutige Jahr?*

Eine strategische und strukturierte Vorgehensweise ist uns wichtig. Arbeitsmedizinische, arbeitspsychologische und sicherheitstechnische Betreuung hat nur dann Sinn, wenn sie auf die Verhältnisse in unserem Unternehmen abgestimmt ist und sich an den Bedürfnissen bzw. Herausforderungen unserer MitarbeiterInnen orientiert. Aus diesem Grund erarbeiten wir in Zusammenarbeit mit unseren IBG Präventivfachkräften jeweils am Ende eines Jahres die Themen und Maßnahmen für das Folgejahr. Das Betreuungsprogramm im Jahr 2015 konnte bis auf unwesentliche Abweichungen entsprechend dem Betreuungsplan durchgeführt werden. Heuer wollen wir im arbeitsmedizinischen Bereich vor allem im Wiedereingliederungsmanagement, der Raucherentwöhnung und zum Thema Ernährung Schwerpunkte setzen.

HUMAN WORKS: *Im letzten Jahr haben Sie sich unter anderem dem Thema Heben und Tragen gewidmet. Wie sind Sie hier vorgegangen?*

Die Schwierigkeit besteht darin, dass die Tätigkeiten der HausbetreuerInnen und Haus-

besorgerInnen viele verschiedene Arbeitsgänge umfasst, die nicht an allen Arbeitsplätzen gleichartig sind.

Mittels Arbeitsplatzbegehungen und dem stichprobenartigen Einsatz der Leitmerkmalmethode wurde versucht möglichst viele Belastungen aufzuzeigen und damit die Auseinandersetzung mit unterschiedlichsten Lösungsansätzen zu fördern. Zudem erhielten alle von diesem Thema betroffenen MitarbeiterInnen praxisorientierte Tipps für weniger belastendes Heben und Tragen.

HUMAN WORKS: *Besonderes Augenmerk legen Sie auf regelmäßige Sprechstunden. Welche Maßnahmen haben Sie im vergangenen Jahr außerdem gesetzt?*

Uns ist es ein großes Anliegen, dass unsere MitarbeiterInnen im Rahmen der ASchG-Betreuung die Möglichkeit erhalten, mit den Präventivfachkräften persönliche Herausforderungen ihrer Arbeit zu besprechen und so auch gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Regelmäßige Sprechstunden eignen sich dazu besonders. Außerdem standen Impfbereitungen, Gespräche im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements sowie Audiometrien für Gärtner auf dem Programm.

Im Bereich Arbeitspsychologie haben wir uns unter anderem der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gewidmet und Arbeitsvermögen-Coachings angeboten, um jenen MitarbeiterInnen Hilfestellung zu geben, die z.B. durch Konflikte mit KollegInnen oder durch den Umgang mit schwierigen MieterInnen belastet sind. ■

Coca-Cola Hellenic Österreich Erfolgsprojekt „Feel Good“

Im September 2013 startete Coca-Cola Hellenic Österreich in Kooperation mit IBG das vom FGÖ geförderte Betriebliche Gesundheitsprojekt FEEL GOOD für seine rund 1.000 MitarbeiterInnen an allen Standorten in Österreich. Der Schwerpunkt des Projekts lag und liegt in der Prävention der psychischen Belastungen.



FEEL GOOD



In mehreren Visionsworkshops mit der Steuergruppe und allen Führungskräften wurden zu Projektbeginn die langfristigen Ziele gesunder Arbeiten, wertschätzendes Miteinander, Begeisterung und Identifikation mit dem Unternehmen, freundliche und kommunikationsfreundliche Räumlichkeiten sowie gesunde Prozesse erarbeitet.

Im Anschluss an diverse Kick off Veranstaltungen wurden alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte mit dem HUMAN WORK INDEX® (HWI®) und dem Psychosozialen Belastungs-Modul2 (PBM2) befragt, wobei zusätzliche Fragen zum Burnout Risiko sowie zu bereits laufenden Gesundheitsangeboten in die Befragung integriert wurden. Basierend auf diesen Ergebnissen wurden vertiefende Analysen durchgeführt sowie gemeinsam mit Führungskräften und MitarbeiterInnen Lösungen erarbeitet.

Seit 2014 wurde intensiv an der Umsetzung standort- und bereichsspezifischer sowie an österreichweiten Maßnahmen gearbeitet - und die Ergebnisse können sich sehen lassen: Im Vergleich zur Erstbefragung konnten signifikante Verbesserungen in allen Dimensionen erzielt werden! Von den im Psychosozialen

Belastungs-Modul2 erhobenen Dimensionen konnten die Arbeitsumgebung um 13%, das Organisationsklima um 8%, die Arbeitsabläufe sowie die Tätigkeiten um je 5% verbessert werden. Bezogen auf den HWI® ergaben diese Veränderungen einen Zuwachs des Arbeitsvermögens um beachtliche 4%, mit Steigerungen in der Arbeitsbewältigung um 4%, in der beruflichen Sinnfindung um 5% und in der Zusammenarbeit um 6%. Selbst das Burnout Risiko konnte um 11% reduziert werden.

Um diese positive Entwicklung fortzusetzen und nachhaltiges Gesundheitsmanagement als fixen Bestandteil der Unternehmenskultur bei Coca-Cola Hellenic Österreich zu etablieren, werden in nächster Zeit noch weitere GesundheitskoordinatorInnen ausgebildet sowie neue Maßnahmen Schwerpunkte auf Basis der aktuellen Ergebnisse und unter Berücksichtigung der bisherigen Learnings und Erfolge gesetzt. „Man sieht, dass die Schwerpunkte von FEEL GOOD, die aufgrund der Befragung 2013 gesetzt wurden, Früchte getragen haben. FEEL GOOD ist ein dynamischer Prozess, der auch in Zukunft weitergeführt wird“, so Susanne Lontzen, interne Projektleiterin bei Coca-Cola Hellenic Österreich. ■

Punktgenau

Ständige Erreichbarkeit und Produktivität

Ja, da bin ich Profi. Zum Beispiel im Krankenhaus, Pager, Anpiepsen. Alles dringend und drängend. Erst recht im Nachtdienst: Aufwachen. Hochfahren. Langsam zu sich kommen, runterlaufen, um mit einem Menschen in akuter paranoider Psychose ein gutes, therapeutisches und (natürlich) nachhaltiges Gespräch zu führen. Ist das gelungen, ist dank des Adrenalins an ein Weiterschlafen nicht zu denken. Ständige Erreichbarkeit war meine Begleiterin geworden, denn in meinem Überschwang habe ich Angehörigen und PatientInnen meine Handynummer gegeben, so quasi „zur Beruhigung“.

Die Folge: wiederholte Anrufe von PatientInnen mit Suizidgedanken oder von Angehörigen mit Angst um Angehörige, meist am Wochenende. Selbstverständlich nahm ich mir für jeden und jede Zeit. Ich war damit zwar ein „guter Mensch“, aber die Freizeit war „Vorbei“-Zeit. Bei unserem ersten IBG Forschungsprojekt für den Österreichischen Hausärzterverband (ÖHV) ging es um die nächtliche ständige Erreichbarkeit der Hausärzte in NÖ. Diese Erreichbarkeit war unbezahlt. So kam es, dass der ÖHV von den Kassen 300,-ATS (EUR 20,-) pro Nacht forderte. Es kam zum Streik: einen Monat übernahmen die Hausärzte keine Nachtberichterstattung, die Rettung fuhr die Spitäler an.

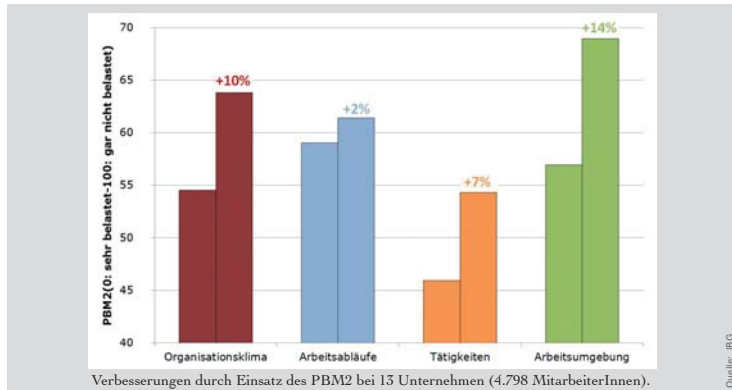
Aber: nach dem Monat wollten die Hausärzte die 300,-ATS nicht mehr. Noch nie haben sie die Abende so ruhig und genussvoll und interessant verbracht.

Die neue Lebensqualität wollten sie nicht gegen Geld eintauschen. Ständige Erreichbarkeit ist eine Teamlösung, wo immer mehrere beteiligt sind. Sie kann Ausdruck von sozialer Unterstützung und Handlungsspielraum sein. Sie kann für den Erreichten neue Sinn- und Selbstwertpotenziale eröffnen. Sie kann auch freimachen von unproduktiver Anwesenheit und Zeit bringen, die zwar nicht Freizeit ist, aber doch manches erlaubt. „Ständige Erreichbarkeit“ ist jedenfalls Arbeitszeit, mentale Anwesenheit, und dafür braucht es entsprechende Gratifikation und Grenzen durch Mitbestimmung: „Ich bin bereit“ oder „Ich kann nicht mehr“... ohne um den Job fürchten zu müssen. Entscheidend für die Verträglichkeit sind Teamqualität, persönliche Präferenz und Partizipation. ■



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

Psychosoziales Belastungs-Modul2 (PBM2) Messbare Belastungsreduktion



Wirkungskontrollen an 13 Unternehmen zeigen die Effektivität der IBG Evaluierung psychischer Belastungen. Seit 2012 hat IBG über 220 Unternehmen bei der gesetzlich vorgeschriebenen Belastungsreduktion begleitet. Dabei kam das PBM2 sowohl bei Befragungen, als auch bei Gruppen- und Einzelinterviews zum Einsatz.

Die Belastungsprofile der Tätigkeitsbereiche wurden in der Regel von den Führungskräften und BetriebsrätInnen bestätigt. Ein gemeinsames Verständnis der Belastungsschwerpunkte ist eine gute Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen. So konnten auch in allen Unternehmen Maßnahmen entwickelt werden, die in den Folgejahren zu einer Belastungsreduktion führen sollten.

Die ersten Erfolge dieses Ansatzes bei Wirkungskontrollen konnten wir bereits 2013 bei Flowserve sehen, die die Evaluierung jährlich durchführen und die Organisationsentwicklung daran ausrichten. Martin Dirnböck, HR-Manager bei Flowserve: „Wir führen seit 2012 die Evaluierung psychischer Belastungen jährlich durch, weil wir so genau die Weiterentwicklung unserer Organisation messen

können. Wir entdecken auch jedes Jahr neue Trends und können so zeitnahe steuern. Seit 2012 haben wir uns über alle Dimensionen um 6% verbessert. Besonders erfolgreich waren wir bei der Verbesserung der Prozesse und der Reduktion der entsprechenden Belastungen.“ Bis zum Redaktionsschluss hat IBG Wirkungskontrollen in 13 Unternehmen durchgeführt. Bei 4.798 MitarbeiterInnen, die an den Effektivitätsmessungen beteiligt waren, haben sich die Belastungen im Schnitt um 8% reduziert. Die größten Verbesserungen gab es bei der Arbeitsumgebung mit durchschnittlich 14%, gefolgt vom Organisationsklima mit 10%, den Tätigkeiten mit 7% und den Arbeitsabläufen mit 2%. Am besten gelangen Verbesserungen bei Tencate und der Bundesimmobiliengesellschaft mbH. Die größten Entwicklungen bei den Einzelfragen gab es beim Lärmpegel, den Platzverhältnissen, emotionalen KundInnenkontakten und dem Handlungsspielraum. Die geringsten Verbesserungen zeigten sich bei hohen Anforderungen und Überlastung. Hier fällt es den Unternehmen besonders schwer, unter Rahmenbedingungen wie zunehmende Anforderungen durch KundInnen und steigende Komplexität der Arbeit, die Belastungen zu reduzieren. In den Best-Practice-Unternehmen erzielten wir allerdings auch in diesen Fragen Verbesserungen von 8%. Zuletzt evaluierten wir Runtastic, das sich im Benchmarkvergleich bisher evaluierter Unternehmen unter den TOP 10 Arbeitsplätzen einreihen konnte. ■

Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter Healthy workplaces for all ages

IBG hat in den letzten 20 Jahren über 40 umfassende und mehrjährige Projekte begleitet und ist auch aktuell mit spannenden Projekten betraut (Coca-Cola Hellenic Österreich, AUA Cabin Crew & Ground Operations, Energie AG, MA 55,...). 2016 setzen wir im Zuge der europaweiten Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter“ einen Schwerpunkt zum Thema alter(n)- und generationengerechte Arbeitswelt.

Ziel der internationalen Kampagne ist es, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu fördern. So soll die Aufmerksamkeit für Sicherheit und Gesundheit während des gesamten Erwerbslebens verstärkt und dazu beigetragen werden, dass sich die Arbeit an den individuellen Fähigkeiten von MitarbeiterInnen ausrichtet. Ein gesundes Altern am Arbeitsplatz sowie ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in Gesundheit können durch ein entsprechendes Sicherheits- und Gesundheitsmanagement sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit der Vielfalt unterschiedlicher Leistungsfähigkeiten innerhalb der ArbeitnehmerInnenenschaft erreicht werden.

Initiiert wird die Kampagne von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Am 9. Juni fiel der Startschuss für die österreichische Kampagne mit einer Auftaktveranstaltung im BMASK und im Rahmen eines europäischen Wettbewerbes können Unternehmen ihre Beiträge zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit einer alternden Belegschaft würdigen lassen. IBG unterstützt interessierte Unternehmen bei der Umsetzung generationen- bzw. alter(n)-spezifischer Maßnahmen sowie bei der Teilnahme am Wettbewerb.



Zu den aktuellen IBG Angeboten zählen ein kostenloser, unternehmensspezifischer NESTOR^{GOLD} Statusworkshop als Einstieg zur erfolgreichen Bewältigung des demographischen Wandels. Als Basis für die Entwicklung eines Generationenförderungspaketes bietet IBG den kostenlosen Einsatz des Generationen-Moduls im Zuge einer Befragung mit dem Human Work Index[®] (HWI[®]) oder dem Psychosozialen Belastungs-Modul2 (PBM2) sowie einen kostengünstigen Generationen-Quickcheck durch Altersstrukturanalyse, Kurzbefragung der Keyplayer im Unternehmen sowie einen firmenspezifischen halbtägigen Generationenworkshop.

IBG geht selbst mit gutem Beispiel voran: Als NESTOR Gewinner 2007 heben wir unser Generationenmanagement 2016 auf ein neues Niveau. Im Rahmen unseres internen Gesundheitsförderungsprojektes ICH BLEIB GESUND haben wir zusätzlich zur HWI[®]-Analyse das Generationen-Modul eingesetzt und darauf aufbauend weitere Schwerpunkte für ein langes, gesundes und produktives Arbeitsleben bei IBG gesetzt.

Mit der Unterzeichnung der NESTOR^{GOLD} Charta gehen wir nun auch formell den Weg in Richtung „ausgezeichnetes Generationenmanagement“. ■

MEINUNG von AUSSEN



Mag. Dr. Klaus Niedl
Leiter Konzernpersonalmanagement bei NOVOMATIC AG

NOVOMATIC ist Europas führender Gaming-Technologiekonzern, der neben der Produktion von High-Tech-Gaming Equipment auch rund 1.600 Spielstätten betreibt. In Österreich sind mehr als 3.300 MitarbeiterInnen für das Unternehmen tätig. Besondere Bedeutung kommt kreativen Spielideen, aber auch dem verantwortungsvollen Umgang mit dem Spiel zu. So hat das Unternehmen im Bereich „Responsible Gaming“ eines der modernsten Spielsuchpräventionskonzepte, das Jugend- und SpielerInnenschutz auf höchstem Niveau bietet.

► Verantwortlich fühlen wir uns aber nicht nur unseren KundInnen gegenüber, sondern auch unsere Belegschaft ist wichtig für unseren Erfolg. Ein gesundheitsförderndes und wertschätzendes Arbeitsumfeld ist für uns selbstverständlich und so ist es uns ein Anliegen, unseren MitarbeiterInnen in schwierigen und herausfordernden Situationen möglichst rasch und unbürokratisch Unterstützung anzubieten.

Ziel ist es, allen Beschäftigten eine optimale Work-Life-Balance zu ermöglichen. Mithilfe der IBG-ExpertInnen wollen wir zukünftig noch bessere Rahmenbedingungen im Unternehmen schaffen.

Employee Assistance Program

Zu diesem Zweck bieten wir - neben den betrieblichen Anlaufstellen wie dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung - ab sofort eine zusätzliche Möglichkeit in Form einer anonymen und professionellen, externen Beratungsstelle an. Gemeinsam mit IBG haben wir dazu ein Beratungs- und Betreuungskonzept erarbeitet, das die drei Ebenen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge Prävention, Intervention und Evaluierung vorsieht und mit wenig Aufwand und Kosten einen maximalen Nutzen für alle Beteiligten erzielt.

Kurzfristig und unbürokratisch

Unser Beratungsangebot umfasst die Unterstützung von MitarbeiterInnen bei arbeitsbezogenen, gesundheitlichen wie privaten Problemen - kurzfristig und unbürokratisch. Die Beratungen erfolgen vollkommen anonym. An das Unternehmen und mich werden nur Art und Umfang der Leistung zurückgemeldet. Die Kosten trägt zur Gänze NOVOMATIC.

Nur gemeinsam mit den MitarbeiterInnen und Dank deren persönlichem Einsatz kann ein Unternehmen auch nachhaltig erfolgreich sein. Dieses Engagement kann die Belegschaft aber nur dann geben, wenn es ihnen auch persönlich gut geht. ◀

VOR DEN VORHANG: Christine Hauser



Foto: IBG

► Die Arbeitsmedizinerin und Teamleiterin begann ihre Tätigkeit bei IBG vor mehr als 14 Jahren. Seit jeher gilt ihr großes Interesse der Arbeitsmedizin und den damit eng verknüpften Bereichen Sicherheitstechnik, Ergonomie und Arbeitspsychologie. Nicht nur ihre KundInnen schätzen ihr bereichsübergreifendes Know-how und Engagement. Christine Hausers Erfahrung reicht von der Zusammenarbeit mit Konzernen über Klein- und Mittelbetriebe, sowohl im privatwirtschaftlichen als auch öffentlichen Bereich, in sozialen Einrichtungen ebenso wie in Industriebetrieben, die sie als Einsatzort besonders faszinieren. Derzeit betreut sie Unternehmen wie die Gesiba, Barracuda oder auch die Flughafen AG. Bei medizinischen Fragestellungen ist für sie

neben der personenbezogenen Tätigkeit der naturwissenschaftliche Hintergrund wichtig, in der Arbeitsmedizin auch Kenntnis von technischen Prozessen und Verfahrensabläufen. Erfolgreiche Prävention und Gesundheit gelingen aus ihrer Sicht nur, wenn Menschen, ihr Umfeld und ihre Belastungen ganzheitlich wahrgenommen werden. „An meinem Beruf schätze ich die Vielfalt. Kein Betrieb, kein Mensch gleicht dem anderen. Jeder Tag bringt Neues mit sich. So vielfältig wie der Mensch sind auch seine Lösungen.“ Als Ergänzung zur Schulmedizin beschäftigt sie sich daher mit der chinesischen Medizin und absolviert derzeit außerdem die Phytotherapie-Ausbildung, die sich mit der Linderung und Vorbeugung von Krankheiten durch Arzneipflanzen auseinandersetzt. Sowohl beruflich als auch privat interessiert sie sich für Naturschutz, Politik und Philosophie. Kurzum: eine erfahrene Allrounderin, die unser Team bereichert. ■

Mit gutem Beispiel voran Ich Bleib Gesund

Gesundheit ist für die meisten Menschen das wichtigste Gut im Leben. Gesundheit im umfassenden bio-psycho-sozialen Sinne heißt, die Freuden des Lebens zu genießen, sich an Familie und Freundeskreis zu erfreuen, arbeiten zu können, Hobbys ausüben und vieles mehr. Gesundheit wird oft als etwas Selbstverständliches angesehen. Ihre Wichtigkeit erkennen viele Menschen erst, wenn Gesundheit einem anderen Lebenszustand Platz machen muss: der Krankheit.

Unsere Vision ist es, Gesundheit zu fördern und nachhaltige Gesundheitswirkungen zu erreichen. Allerdings nicht nur für unsere KundInnen, sondern auch für uns selbst. Grundlage bietet das IBG-interne Gesundheitsprojekt „Ich Bleib Gesund“, dessen Team seit 2013 Maßnahmen erarbeitet, um die Arbeitsbedingungen im Unternehmen stetig zu verbessern. Sämtliche

Umsetzungsmaßnahmen resultieren aus den Ergebnissen der regelmäßig stattfindenden MitarbeiterInnenbefragung, der Evaluierung der psychischen Belastungen und Fokusgruppen. Zusätzlich wurde in diesem Frühjahr das Generationen-Modul eingesetzt, um auch die Komponente des Älterwerdens in die Maßnahmenliste miteinzubeziehen.

Neben diversen Strukturoptimierungen an den Standorten gab es u.a. das Angebot für einen 8-wöchigen Achtsamkeitskurs in Wien, einen Kletter-Event in Linz sowie einen Gesundheitstag für alle MitarbeiterInnen in Ost-Österreich im Mai. Im Zuge dessen wurden ein Koordinationsparcours und Balancespiele aufgebaut und Stationen wie das Wirbelsäulenscreening mit der MediMouse®, eine Melanomvorsorgeuntersuchung und die Herzratenvariabilitätsmessung zur Ermittlung der Entspannungsfähigkeit und des Belastungsgrades angeboten. Eben auf gesunden Wegen zur Produktivität. ■

Was Sie beim Kauf von Leuchten beachten sollten Ins richtige Licht gerückt

Licht macht Gegenstände sichtbar, durch das Auftreffen von Lichtwellen auf Hindernisse. Mit Hilfe unseres Auges empfangen wir 80% unserer Informationen. Licht dient aber nicht nur unserem Sehen, sondern nimmt auch Einfluss auf unser Wohlbefinden, unsere Stimmung, den Stoffwechsel und auf unseren Lebensrhythmus. Die kollektive Umstellung auf LED ist bereits eingeleitet.

Schon seit 300.000 Jahren setzt der Mensch „künstliches“ Licht ein. Das Feuer wurde als Wärme und Lichtquelle eingesetzt - über Leuchtgas aus der Steinkohle, hin zur Glühbirne bis zur heutigen (O)LED (Licht emittierende Diode). Auch die Art Licht zu erzeugen und die damit verbundene Lichtqualität hat sich im Laufe der Zeit verändert. Die Glühbirne war und ist ein Temperaturstrahler, der von der Farbwiedergabe bzw. vom Spektrum her der Sonne am nächsten kommt. Je heißer der Metalldraht, desto heller das Licht. In den letzten 25 Jahren hat sich bei Lampen und Leuchten viel getan. Neben dem Versuch den Stromverbrauch zu reduzieren, sollten auch bessere Beleuchtungsverhältnisse geschaffen werden.

Leider blieben dabei aber weitere wichtige Faktoren auf der Strecke. Zum Beispiel das Thema Farben. Mit Hilfe der LED wird zwar „weißes“ Licht erzeugt, aber große Teile des Farbspektrums sind verloren gegangen, was sich auch im RA-Wert zur Farbwiedergabe widerspiegelt. Da dieser Wert damals aber mit der Glühbirne als Referenz entwickelt wurde und diese durch ihre Funktionsweise einen sehr hohen Rotlichtanteil hat, wird die Farbe Rot im RA-Wert nicht berücksichtigt. Aufgrund der zunehmenden Umstellung auf LED-Beleuchtungskörper in sämtlichen Bereichen und der Tatsache, dass LED in seiner Grundform einen sehr hohen Blaulichtanteil aufweist, sollte man daher zusätzlich zum angegebenen RA-Wert auch den RA9-Wert beachten, der die Farbwiedergabe für Rot angibt.

Je wärmer das Licht, desto weniger Blaulichtanteile sind vorhanden, die schädlich sein können. Denn WissenschaftlerInnen haben erwiesen, dass Licht unmittelbare Auswirkung auf die Gesundheit hat. So entstehen beispielsweise unter dem Einfluss von blauem Licht freie Sauerstoff-Radikale, die in der Netzhaut oxidativen Stress erzeugen und so die Zellen nachhaltig schädigen bzw. zerstören können. Weiters verringert Blaulicht besonders abends die Melatonin-Ausschüttung, was die Schlafqualität maßgeblich beeinträchtigt.



Foto: ohms

Tipps im Allgemeinen

- Leuchtmittel mit optimaler Farbtemperatur auswählen, z.B. LED „850“ oder „930“ Warm White mit 3000 Kelvin
- Die Farbwiedergabe sollte den RA-Wert von 85 nicht unterschreiten. Fragen Sie auch beim Verkaufspersonal nach dem RA9-Wert. Idealerweise ist dieser >60.
- Je feiner die Tätigkeit, desto höher sollte die Menge an Licht = Beleuchtungsstärke (Lux) und desto niedriger sollte der Blendungswert auf der Arbeitsfläche sein.
- Lebensdauer ist nicht gleich Lebensdauer. Im Gegensatz zur Glühbirne, die irgendwann einfach nicht mehr funktioniert, verliert die LED im Laufe ihrer Betriebszeit an Helligkeit ohne kaputt zu gehen. Achten Sie daher auf die L70-Angaben. Je mehr Stunden, desto besser.
- Beachten Sie die Risikoklasse der Lampe (Verordnung optische Strahlung). Diese sollte „null“ sein und steht im Datenblatt oder ist beim Hersteller zu erfragen.

Auch der Preis und die Verarbeitung sind Kriterien, die beim Kauf beachtet werden müssen. Bei LEDs ist die Lampe und das Leuchtmittel sehr oft aus einem Guss, was bedeutet, dass man beides ersetzen muss, wenn der Beleuchtungskörper defekt oder kaputt ist, also anders als bei Neonröhren oder Glühbirnen, wo die Lampe erhalten bleibt und nur der Leuchtkörper ersetzt wird. Es ist daher wichtig, die Lebensdauer dem Preis gegenüber zu stellen, weil es mitunter bedeuten kann, dass die teurere Beleuchtung am Ende billiger ist als die Billigere (Neupreis, Montage und Wartung)! Im Rahmen der gesetzlichen Arbeitsplatzbedingungen werden regelmäßig auch die Lichtverhältnisse kontrolliert und bei Bedarf den räumlichen Gegebenheiten (z.B. Reflexion der Wände), der Art der Tätigkeiten am Arbeitsplatz und den dort tätigen MitarbeiterInnen angepasst.

Sollten Sie weitere Fragen dazu haben oder in Ihrem Unternehmen eine Umstellung planen, wenden Sie sich bitte an unsere IBG ExpertInnen. Wir unterstützen Sie gerne dabei, optimale (Licht)Verhältnisse zu schaffen. ■

NEWS

SPASS DURCH BEWEGUNG SMOVEY-TRAINING

Smovey ist ein relativ neues Trainingsgerät! Es hat vielfältige positive Auswirkungen auf die Gesundheit und ist für jeden Bewegungstyp geeignet. Stahlkugeln in den Ringen produzieren Vibrationen, die über die Hand- und Körperflächen weitergeleitet werden und so den ganzen Körper stimulieren. Diese Impulse verbessern die Haltung und Schmerzen im Stütz- und Bewegungsapparat können gelindert werden.

Die Umsetzung im Arbeitsalltag ist denkbar einfach: bereits 1-2 Minuten pro Übung reichen aus, um den Körper zu aktivieren. Die Übungen können sowohl sitzend als auch stehend direkt am Arbeitsplatz absolviert werden.

Bringen Sie das Fitnessstudio direkt in Ihr Unternehmen und fördern Sie damit nachhaltig die Gesundheit Ihrer MitarbeiterInnen. Längst ist bekannt, dass Bewegungs-Workshops wie dieser einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheit leisten und Haltungsschäden vorbeugen. Smovey-Übungen eignen sich dabei hervorragend zur Mobilisierung, Kräftigung und gleichzeitig auch Entspannung des Körpers.

Nutzen eines Smovey-Workshops

- Vorbeugung von Rücken-, Nacken- und Schulterschmerzen
- Ausgleichsbewegungen fördern Körpergefühl, Konzentration und Wohlbefinden
- Praktische Tipps für den Arbeitsalltag
- Weniger Krankenstände durch zufriedene und aktive MitarbeiterInnen

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Für mehr Information melden Sie sich bitte bei Frau Martina Fellner, MA telefonisch unter 01/524 37 51-19 oder per Email unter kundenservice@ibg.co.at.

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
Texte: Ina Luki, Regina Nicham, Roland Polacek-Ernst
Druck: remaprint
PDF-Version der Zeitung zum Download unter: www.ibg.co.at