



EDITORIAL

## Liebe Leserinnen und Leser!

Gesundheit beeinflusst maßgeblich die Produktivität. Daher ist es wichtig, über die gesetzlichen Notwendigkeiten hinauszudenken, um das optimale Arbeitsvermögen Ihrer Belegschaft sicherzustellen.

Eine professionelle Hilfe ist dabei die Arbeitsmedizin. Klassische arbeitsmedizinische Betreuung und der Fokus auf körperliche Belastungen treten durch den Einsatz moderner Arbeitsmittel immer mehr in den Hintergrund, da die psychischen Belastungen weiterhin zunehmen. So entwickelt sich auch der Beruf der ArbeitsmedizinerInnen weiter. Mehr dazu lesen Sie im nebenstehenden Leitartikel.

Wie in jeder Ausgabe finden Sie auch auf den folgenden Seiten Praxisbeispiele, die zeigen, wie betriebliches Gesundheitsmanagement in Österreich gelebt wird.

Unternehmen wie die WU Wien, Admiral, Brigl & Bergmeister oder auch der Kreditschutzverband geben Einblicke in ihre aktuellen Gesundheitsprojekte und MitarbeiterInnen-Angebote. Außerdem erfahren Sie Hilfreiches zur Wahl des richtigen Schlafsystems für bestmögliche Erholung sowie über Herausforderungen des Generationenmanagements für eine alter(n)sgerechte Arbeitswelt. Praktische Tipps für einen erholsamen Urlaub dürfen in der Sommerausgabe natürlich auch nicht fehlen.

Ich freue mich, wenn Sie die eine oder andere Idee für Ihre Arbeit inspiriert und wünsche Ihnen einen schönen Sommer!

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



Foto: WrightStudio

## PRÄVENTIVMEDIZIN

# Arbeitsmedizin: Nachhaltige Produktivität im Fokus

ArbeitsmedizinerInnen sind heute in der Hochleistungswelt der Unternehmen mit produktiven, aber auch belasteten Menschen konfrontiert. Sie ermöglichen durch Erkenntnis, Rat und Überzeugung die Arbeitsprozesse und Bedingungen so zu optimieren, dass die MitarbeiterInnen gesund und produktiv bleiben.

Als Krankheitswissenschaft lehrt uns die Medizin nur indirekt etwas über Gesundheit. Gesundheit ist in der Medizin besser bekannt als »o.B.« (= ohne Befund). Die Arbeitsmedizin tritt aus diesem Krankheitsmodell heraus und fokussiert auf die Vermeidung von gesundheitlichen Risiken in der Arbeitswelt (= Prävention) und beginnt jene Qualitäten im Arbeitsleben auszumachen und zu nutzen, die menschliche Gesundheit fördern (= Salutogenese).

Bezeichnend ist die Tatsache, dass sich das Wort »Präventivmedizin« bislang selbst auf Wikipedia nicht durchsetzen konnte. Eine kurze Suche ergibt »Krankheitsprävention« als verwandten Begriff, mit gleicher Definition – den Gesundheitszustand der Bevölkerung, von Bevölkerungsgruppen oder einzelner Personen zu erhalten bzw. zu verbessern. Prävention wird im Zuge des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes nicht nur als Aufgabe der Medizin verstanden, sondern erfolgt fachübergreifend unter Einbeziehung von Psychologie, Sicherheitstechnik, Ergonomie und anderen Fachdisziplinen. All ihre Maßnahmen sind so angelegt, dass sie auf langfristige Veränderungen der Arbeitsbedingungen, die Kultur und das Verhalten des Individuums abzielen.

**Historischer Verdienst der Arbeitsmedizin**  
Unsere Gesellschaft steht vor der großen Herausforderung, den demographischen Wandel bei einer gleichzeitig zunehmenden Zahl psychischer Erkrankungen zu bewältigen. Beschäftigte sollen möglichst lange gesund arbeiten. Das wird nur gelingen, wenn die Arbeitsfähigkeit durch vorbeugenden Gesundheitsschutz erhalten bleibt – physisch wie psychisch. Der Nutzen der Arbeitsmedizin ist unübersehbar, wenn wir die letzten Jahrhunderte betrachten und erkennen, wie viel Wissen

aus der (Arbeits-)Medizin und Ergonomie in Methoden, Gesetzen und Bestimmungen umgesetzt wurde.

### Das Berufsbild entwickelt sich weiter

Das Berufsbild des Arbeitsmediziners hat sich in den letzten 20 Jahren durch die Veränderungen in der Arbeitswelt (z.B. Digitalisierung, 12-Stunden-Tag) stetig weiterentwickelt. Moderne ArbeitsmedizinerInnen sind heute PräventivmedizinerInnen mit großem Gestaltungsspielraum, die zum Unternehmenserfolg beitragen. Die Staublung war einst ein beinahe unabwendbares Schicksal von Generationen an Bergarbeitern, der gekrümmte Rücken jedes Altbauern schien unvermeidbar. Viele Berufsgruppen zollten hohen gesundheitlichen Tribut an ihre berufliche Tätigkeit.

Im Laufe der letzten Jahrzehnte konnten die beruflichen Belastungen allerdings zurückgedrängt werden. Die Wahrscheinlichkeit, diese Belastungen ohne grobe Beeinträchtigungen zu überstehen, ist in den westlichen Industriestaaten exponentiell gestiegen.

Mit ein Grund dafür ist der wachsende Stellenwert der Arbeitsmedizin. Gesetzliche Vorgaben wurden durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) geschaffen, arbeitstechnische Rahmenbedingungen verändert, präventive Maßnahmen getroffen, Betreuung und Beratung verstärkt.

### Neue Belastungsbilder

Heute geht es kaum mehr um Staublungen. Die »alten« Gefahren wie Hitze, Kälte, Gefahrenstoffe und physische Belastungen treten zurück.

Die neuen Herausforderungen liegen zunehmend im psychomentalen Bereich. Die post-industrielle Arbeitswelt kämpft mit Burnout, Stressbewältigung

und Erholungsmanagement. Für Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner ergeben sich neue Arbeitsfelder, die ihre ganze ärztliche und unternehmerische Kreativität herausfordern. Durch Zeitarbeit und prekäre Beschäftigungen, aber auch durch das Auflösen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit entstehen neue arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen.

ArbeitsmedizinerInnen können hier als wichtige und objektive Schnittstelle zwischen Führungsebene und Belegschaft fungieren. Als ExpertInnen auf dem Gebiet der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz sind sie heute Brückenbauer zwischen einer gesunden, nicht krank machenden Arbeitswelt und den Unternehmen. Sie bringen Belegschaft und Unternehmen in eine »Win-Win«-Situation.

### Management ins Boot holen

Dennoch erleben wir in unserer täglichen Arbeit auch heute noch Betriebe, in denen die arbeitsmedizinische Betreuung eine untergeordnete Rolle spielt. Diesbezüglich ist immer noch einiges an Aufklärungsarbeit zu leisten, um vor allem die positiven wirtschaftlichen Aspekte einer hochwertigen arbeitsmedizinischen Betreuung in die Köpfe der ManagerInnen und damit in die Bilanz der Unternehmen zu bringen. Jedes betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt ist wichtig und gut, aber wesentlich effizienter unter Einbeziehung der betreuenden ArbeitsmedizinerInnen.

Das ASchG verpflichtet die Unternehmensführung dazu, sich um die Unversehrtheit der MitarbeiterInnen zu sorgen.

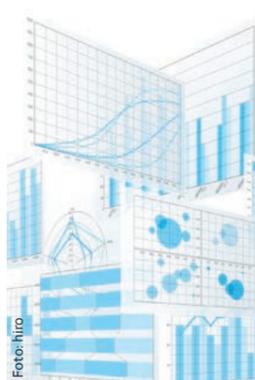
Im Idealfall erkennt das Management die Chance, die Produktivität im Unternehmen nachhaltig zu sichern. So wird aus einer Verpflichtung ein moderner humanökologischer Managementansatz. ♦



### ADMIRAL

Kompetente und professionelle Betreuung von MitarbeiterInnen in Belastungssituationen, wie beispielsweise bei Überfällen, steht bei uns im Fokus. Ziel der Offensive ist, die Belegschaft bestmöglich vorzubereiten und im Anfall rasch und professionell zu betreuen.

SEITE 2



**Wirtschaftsuniversität Wien**  
Nach der MitarbeiterInnen-Befragung 2014 wurden die Ergebnisse 2017 mit Spannung erwartet.

Die WU Wien konnte sich in neun der zehn Dimensionen des Fragebogens deutlich verbessern.

SEITE 3

## Humanisierung der Arbeitswelt 2.0

12-Stunden-Dienste bringen nur wenig zusätzlichen Output auf Kosten der Gesundheit. Was wir benötigen, ist die Weiterentwicklung von Führungskulturen, Arbeitsorganisationen und Wirtschaftsinstrumentarien. Nur so werden wir höhere Wirtschaftlichkeit auf menschengerechte Weise erzielen:

Wir brauchen die Humanisierung der Arbeitswelt 2.0. Die Digitalisierung nützt neue Formen der Produktion. Dies verändert die Anforderungen an die menschliche Arbeit grundlegend. Zusammenführender Kern einer solchen Initiative kann das humanökologische Modell der Arbeit sein, das IBG entwickelt hat. Dieses Modell bemisst empirisch den Status von Gesundheit, Verbleib und Umsatz im Unternehmen und bewertet ihn. Das humanökologische Modell wird in zahlreichen Betrieben bereits umgesetzt. Und es funktioniert. (siehe dazu auch [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at))

Während die Humanisierungskampagne der siebziger Jahre Arbeit nur unter dem Leidensaspekt sah, sehen wir heute im Sinne von Viktor Frankl »die Arbeit als potenziellen Entwicklungsraum«. Entwicklung fördert Gesundheit wie Produktivität. Pro-ducere, hinführen, ist der eigentlich menschliche Kern der Arbeit. Der Mensch findet seine Bestimmung durch die Nutzung seines Potenzials. Er verwirklicht sich durch Wirken an einer Aufgabe. Er arbeitet mit anderen Menschen zusammen und baut eine Beziehung auf.

Wir sind Sinn-Wesen und Sozial-Wesen, und wenn unser Arbeitsleben Wichtiges, Interessantes und Einbeziehung bietet, dann wachsen wir. Wo Arbeit uns ermöglicht zu lernen und uns zu verändern, fördert sie uns. Wir liefern durch erfüllte Arbeit bessere und beste Leistungen. Nur wo Arbeit langweilig ist, wo sie bestenfalls ein Weg zum Feierabend ist, wo es schlechte Kollegialität und Führung gibt, dort macht Arbeit krank. Management by stress macht krank. Und der Head count ist nichts anderes als Jagd auf Menschen. Wirtschaftlichkeit und Personen leiden unter einem menschen-feindlichen Erbe in der Arbeitswelt.

Wir bieten keine Sozialromantik. Wir haben es bewiesen. Umsatz und Arbeitsvermögen korrelieren hochgradig. Und Arbeitsvermögen korreliert wiederum hochgradig mit menschengerechter Führung. Menschengerechte MitarbeiterInnenorientierung bahnt den leichtesten Weg zum Ziel und damit eine höhere Ernte, weil Potenziale nicht in Krankheit, Krisen, Konflikt, Unfällen, Fehlern verloren gehen, sondern in mehr Ergebnissen in gleicher Zeit.

Wir brauchen also keinen 12-Stunden-Tag um Leistung zu verbessern, sondern eine Höherentwicklung von Führung, Strukturen und Teamqualität.

## INTERVIEW

# Krisenintervention AKUTBETREUUNG BEI ÜBERFÄLLEN

Interview mit Romana Pacher, Leiterin  
Personalorganisation und Recruiting bei  
ADMIRAL Casinos & Entertainment AG

**human works** Was waren Ihre Beweggründe für die Implementierung des Projektes »Krisenintervention«?

Das Wohlergehen der Belegschaft ist uns ein großes Anliegen. Wir sehen es als unsere Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass unsere MitarbeiterInnen sowohl physisch als auch psychisch gesund bleiben. Daher ist uns die Auseinandersetzung mit diesem Thema wichtig, denn wie reagiert man professionell, wenn sich MitarbeiterInnen in Krisensituationen befinden oder sich bei ihnen psychische Überlastungserscheinungen bemerkbar machen? Welche Reaktionen sind angemessen und wie können Führungskräfte oder KollegInnen das Thema richtig ansprechen? Vor allem müssen die Rollen geklärt und die korrekten Verhaltensweisen der Führungskräfte und ersten Ansprechpersonen aufgezeigt und vermittelt werden, damit sie in Krisensituationen (z.B. nach einem Überfall) die richtigen Handlungen setzen können. Hier hilft die Notfallpsychologie beim Verstehen und Bewältigen. Mit Hilfe dieser Führungskräfte-Workshops und der Installation eines betrieblichen Nachsorgeteams haben wir eine gute Basis geschaffen. So bieten wir allen MitarbeiterInnen

nen innerhalb von 48 Stunden notfallpsychologische Betreuung durch IBG an, um Folgebelastungen möglichst zu minimieren und Traumata vorzubeugen. Natürlich ist die Notwendigkeit immer von der individuellen Persönlichkeit abhängig. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass allein die Tatsache, dass wir diese Unterstützung anbieten, den MitarbeiterInnen ein Gefühl von »Sicherheit« bzw. Unterstützung gibt. Dieser Effekt beschränkt sich nicht alleine auf die Betroffenen selbst, denn auch deren KollegInnen erfahren dadurch, wie sehr sie in Belastungssituationen unterstützt werden. Die durchwegs positive Resonanz auf das Projekt bekräftigt unsere bisher gesetzten Schritte und bestärkt uns auf unserem weiteren Weg.

**human works** Was ist rückblickend wichtig im Vorfeld zu bedenken?

Wichtig ist es, einen genauen Plan zu erstellen, welche Fachabteilungen bei diesem Projekt eingebunden werden sollen, damit wirklich alle Aspekte einer auftretenden Krise und die dazugehörigen Kommunikatoren eingebunden werden können. Idealerweise erfolgt eine ganz genaue Krisendefinition explizit für das Unternehmen. Unser erster



Foto: ADMIRAL

Gedanke ging in Richtung »Überfall«, doch schnell wurden uns noch weitere psychische Belastungen bewusst, die auf den ersten Blick oft nicht wahrgenommen werden, im Einzelfall jedoch problematisch werden können. Damit eine Krisenintervention überhaupt über alle Hierarchieebenen gelebt werden kann, ist es aber jedenfalls wichtig, Geschäftsführung und Führungskräfte ins Boot zu holen.

**human works** Inwieweit haben Sie die Zusammenarbeit mit IBG als hilfreich erlebt?

Für uns ist es wichtig, unserer Belegschaft eine professionelle und unabhängige Unterstützung zu bieten. Daher bietet sich IBG als Partnerin sehr gut an. Die Verfügbarkeit der PsychologInnen in ganz Österreich unter der Bereichsleitung von Regina Nicham ist auf Grund unseres österreichweiten Filialnetzes eine wichtige Voraussetzung. Und es ist gut zu wissen, dass alle MitarbeiterInnen die gleiche Beratungsqualität erhalten. 🍀

## SCHLAFSYSTEME TRAGEN ZUR ENTSPANNUNG BEI

# Schlaf ist unser Lebenselixier

Schlaf ist für uns lebensnotwendig. Er dient zur Erholung von Körper und Geist, die Muskulatur kann sich entspannen und die Bandscheiben erholen sich, damit wir Energie für den nächsten (Arbeits-)Tag sammeln. Dem müssen wir Rechnung tragen und unser Schlafsystem entsprechend optimieren.

Eine wichtige Voraussetzung für einen energiegeladenen (Arbeits-)Tag ist eine erholsame Nachtruhe. Da wir etwa ein Drittel unseres Lebens schlafen und der Schlaf eine wesentliche Energiequelle – nicht nur geistig, sondern auch körperlich – für uns darstellt, ist dieses Thema für ein gesundes Leben besonders wichtig. Jede/r von uns kennt es: wir haben schlecht geschlafen, aus welchem Grund auch immer, der nächste Tag gestaltet sich mühsam und ist schwerer zu bewältigen. Ziel eines erholsamen Schlafes ist es einerseits die Muskulatur zu entspannen und andererseits die Bandscheiben möglichst zu entlasten. Hier ist nicht immer eine neue Matratze oder ein neuer Lattenrost notwendig. Oftmals reicht es auch die Einstellungen beim Lattenrost zu verändern oder gegebenenfalls den Kopfpolster zu tauschen.

### Grundregeln für ergonomisches Schlafen

- In der Rückenlage soll die Wirbelsäule ihre Doppel-S-Form beibehalten, gleichmäßige Unterstützung durch Matratze und Lattenrost entlang der ganzen Wirbelsäule.
- In der Seitenlage sollen die Wirbelsäule und auch die Dornfortsätze eine gerade Linie bilden.
- Kopfpolster: In der Seitenlage soll der Kopfpolster die Distanz zwischen Ohr und Schulter abdecken. In der Rückenlage soll er den Bereich zwischen Hinterhaupt und Matratze ausfüllen und ist somit deutlich dünner.



Foto: Dash

### Neues Schlafsystem – altes Problem?

Oftmals liegt es nicht am Schlafsystem an sich, sondern an einer nicht vorhandenen Einstellbarkeit. Für eine optimale Kombination von Matratze/Lattenrost/Polster hilft mitunter bereits das Einlegen von (gerollten) Handtüchern zwischen Lattenrost und Matratze, um das Einsinken der Wirbelsäule an bestimmten Stellen zu verhindern.

**Das optimale Schlafsystem:** es kommt nicht auf das Modell oder den Preis an. Wir haben das Glück, dass es sehr viele unterschiedliche Modelle gibt, die auch unterschiedliche Bedürfnisse abdecken. Das macht natürlich die Auswahl nicht einfacher, aber erhöht die Chance die geeignete Schlafkombination zu finden. Diese besteht immer aus einer Kombination von Lattenrost UND Matratze UND Kopfpolster. Ebenso wichtig bei einem Neukauf ist, ausreichend Zeit einzuplanen und viele verschiedene Varianten zu testen.

Der Testsieger soll durch die Erfüllung der Grundregeln (siehe links) hervorstechen.

**Sonderfall Bauchschläfer:** Bauchschlafen bewirkt durch die notwendige Drehung in der Halswirbelsäule eine hohe Belastung, besonders problematisch, wenn tagsüber ein Beruf ausgeübt wird, der diesen Bereich den ganzen Tag fordert, vor allem bei sitzenden Tätigkeiten. Denn dann kommt die Halswirbelsäule gar nicht zur Ruhe. Als Variante ist ein Seitenschläferpolster sinnvoll, der den Körper ein wenig aufgekippt und die Drehung in der Halswirbelsäule reduziert. IBG Ergonomie-Experte Matthias Welkens berät laufend MitarbeiterInnen zur Verbesserung ihrer Schlafsituation. Er ist auch immer wieder bei diversen Sendungen des ORF zu Gast wie z.B. Stöckl live oder »Bewusst gesund«.

Fazit: Der wichtigste Indikator für einen erholsamen Schlaf ist das Gefühl in der Früh ohne Schmerzen und erholt aufzuwachen. 🍀

# MitarbeiterInnen-Befragung

Mit der Dreifach-Akkreditierung (EQUIS, AACSB und AMBA) hat sich die Wirtschaftsuniversität Wien in die Top 1% der Universitäten eingereiht, die diese Qualitätsstandards erfüllen. Nach der MitarbeiterInnen-Befragung 2014 wurden die Ergebnisse 2017 mit Spannung erwartet.

In Folge der Übersiedlung auf den neuen Campus wurde 2014 ein Anbieter für eine MitarbeiterInnen-Befragung gesucht. Mit einer methodisch fundierten und dennoch flexiblen Herangehensweise sicherte sich Bereichsleiter Roland Polacek-Ernst den Zuschlag. Wichtig dabei war, dass valide und reliable Instrumente eingesetzt werden und idealerweise auch Fragen aus einer früheren Befragung integriert werden konnten, um Vergleiche im Zeitverlauf herstellen zu können. Letztendlich war das methodische Repertoire, das den raschhomogenen und an der WU mitentwickelten HUMAN WORK INDEX 4.0 (HWI 4.0), das Psychosoziale Belastungs-Modul2 (PBM2) und die Meyer/Allen Skala umfasst, ausschlaggebend für die Entscheidung, mit IBG zusammen zu arbeiten.

Die Befragung 2014 ergab, dass die psychischen Belastungen geringer als im Österreichschnitt und die Verbundenheit mit der WU sowie die MitarbeiterInnenzufriedenheit außergewöhnlich hoch waren. Die mehrfach ausgezeichnete Campus-Architektur erzielte in der Dimension Arbeitsumgebung damals überdurchschnittlich gute Werte.

Aufbauend auf diese Ergebnisse von 2014 erhielten die Departments auf Wunsch Unterstützung bei der Entwicklung dezentraler, maßgeschneiderter Folgeprozesse. Darüber hinaus wurden die Resultate in die Zielvereinbarungsgespräche mit den Departments integriert. Neben vielen kleineren Anpassungen im Arbeitsalltag wurden über 65 Folgemaßnahmen an die Projektleitung der Befragung gemeldet. Zu den WU-weiten



Maßnahmen zählten unter anderem die Einführung von Karrierebegleitungsprogrammen für Postdocs, eine weitere Optimierung der Arbeitsumgebung und zielgerichtete Workshopangebote im WU-internen Weiterbildungsprogramm.

Die Auswirkungen dieses maßgeschneiderten Maßnahmenkatalogs übertrafen alle Erwartungen. Bei einem ähnlich guten Rücklauf wie 2014, mit 65%, konnte sich die WU Wien bei der Wiederholungsbefragung in neun der zehn Dimensionen des Fragebogens deutlich entwickeln. Besonders herausragend waren die Verbesserungen im Organisationsklima um drei Prozent und dem Führungsvermögen um vier Prozent. Entscheidende Faktoren für die positive Entwicklung waren eine bessere Unterstützung der MitarbeiterInnen durch die Führungskräfte und KollegInnen, mehr Einbeziehung in die Entwicklung der WU und ein besserer Informationsfluss an der WU und in den Departments. Außergewöhnlich sind auch die Fortschritte in der Arbeitsumge-

bung. Mit einer Steigerung um zwei Prozent zählt die WU Wien nun zu den Top 10 Arbeitsumgebungen im Benchmarkvergleich (270 Unternehmen). Dieser hervorragende Gesamteindruck bestätigt sich auch durch eine Verbesserung in der Zufriedenheits-Skala um drei Prozent.

Wie schon 2014 wurden die Ergebnisse den einzelnen Organisationseinheiten der WU rückgemeldet und umfassende Unterstützung bei der Weiterentwicklung angeboten. Neben vielen Einzelmaßnahmen in den Instituten und Departments sollen auch wieder bereichsübergreifende Maßnahmen zur weiteren Optimierung an der WU beitragen. Personalentwickler Alexander Mingst: »Wir freuen uns sehr, dass die Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen bei so vielen MitarbeiterInnen der WU Wien angekommen sind. Durch die Ergebnisse sind wir sehr motiviert, den eingeschlagenen Weg konsequent weiter zu verfolgen und die einzelnen Bereiche noch spezifischer bei der Weiterentwicklung zu unterstützen.«

## KONTINUITÄT IM INTERNATIONALEN GESUNDHEITSMANAGEMENT

# Sichtbare Erfolge über Jahre

Brigl & Bergmeister ist der weltweit führende Hersteller für nassfeste- und nichtnassfeste Etikettenpapiere und Verpackungsmaterial. IBG begleitet das Gesundheitsmanagement seit 2005.

Als Weltmarktführer in diesem Segment hat das Unternehmen in den letzten Jahren vor allem durch innovative und umweltfreundliche Produkte auf sich aufmerksam gemacht. Die B&B Werke in Niklasdorf und Vevce (Slowenien) drucken jährlich über 100 Mrd. Etiketten für unzählige bekannte Marken auf B&B-Papier.

Mit IBG verbindet Brigl & Bergmeister eine gemeinsame Geschichte. Beginnend mit dem Projekt »Gesundes Papier« 2005, ein Branchenprojekt der österreichischen Papierindustrie, hat IBG 2017 bereits zum vierten Mal das Gesundheitsmanagement bei B&B mit dem HUMAN WORK INDEX® evaluiert. Teil dieser MitarbeiterInnen-Befragung ist seit 2013 auch das PBM2 (Psychosoziale Belastungs-Modul2) zur Evaluierung psychischer Belastungen.

Die Befragung 2017 zeigte einen Erfolg für das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Niklasdorf auf ganzer Linie. Dabei beeindruckten nicht nur Reduktionen der psychischen Belastungen von zwei bis zehn Prozent in den vier Dimensionen des PBM2 (Organisationsklima, Arbeitsabläufe, Tätigkeiten und Arbeitsumgebung), sondern auch Verbesserungen im Arbeitsinteresse um vier

Prozent und in der Zusammenarbeit um drei Prozent, die sonst nur in BGF-Projekten erzielt werden.

Wesentliche Einflussfaktoren dieser gesundheitsfördernden Entwicklung sind ein verbessertes Verhältnis mit dem Mill Management Team und bessere Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten, die sich auch positiv auf Mitgestaltungsmöglichkeit, Handlungsspielraum und die Sinnfindung bei der Arbeit auswirken. Prozessoptimierungen, wie langfristige Planbarkeit, klarere Zuständigkeiten und bessere Arbeitsorganisation haben zu einer Reduktion von Zeit- und Termindruck geführt. Bei der Arbeitsumgebung konnten vor allem das Raumklima, der Lärmpegel und ungünstige Arbeitshaltungen durch ergonomische Maßnahmen verbessert werden.

Auch im Tochterwerk in Vevce (SLO), bei Laibach, konnten die psychischen Belastungen um ein bis elf Prozent reduziert werden. Hier wirkten sich Verbesserungen in der Führung, der Mitgestaltung und den Prozessen ebenfalls positiv auf Zeit- und Termindruck aus. Die ergonomischen Optimierungen wurden auch an diesem Standort als Belastungsreduktion wahrgenommen.



Geschäftsführer Bernhard Mayer meint dazu: »Wir sehen die positiven Auswirkungen unserer Bestrebungen um gesündere und produktivere Arbeitsplätze. Die Befragung zeigt uns, dass unsere Bemühungen bei den MitarbeiterInnen ankommen. Wir sind uns aber auch bewusst, dass wir noch einiges verbessern können. Es wird immer sehr schnell gesagt, dass die MitarbeiterInnen das wertvollste Kapital einer Firma sind. Wer diese Aussage wirklich ernst nimmt, und sie im betrieblichen Alltag leben will, der muss sich auch intensiv mit Gesundheits-, Sicherheitsmanagement und Mitarbeiterzufriedenheit auseinandersetzen. Man kann es mit dem Spruch: »Der Weg ist das Ziel, solange er dem Ziel nicht im Weg steht.« ausdrücken.«



Foto: privat



MMag. Silke Seper  
LEITERIN  
PERSONALMANAGEMENT

## KSV1870

Der Kreditschutzverband von 1870 zählt zu den führenden Wirtschaftsplattformen Österreichs. Durch innovative, digitale Lösungen minimiert der Gläubigerschutzverband mit seinen Tochtergesellschaften die ökonomischen Risiken seiner KundInnen und trägt wesentlich zu ihrem Geschäftserfolg bei. Der KSV1870 bewahrt Wirtschaftstreibende vor finanziellem Schaden, stärkt ihre Liquidität und identifiziert neue Wachstumschancen. Aktuell serviert die Unternehmensgruppe mehr als 23.000 MitgliederInnen im In- und Ausland.

Neben den MitgliederInnen und KundInnen liegt unser Fokus natürlich auf unseren rund 370 MitarbeiterInnen. Als serviceorientiertes Unternehmen ermöglichen wir unserer Belegschaft eine möglichst umfassende Betreuung im Rahmen der betrieblichen Vorsorge. Arbeitsmedizinisch und sicherheitstechnisch werden wir von IBG seit über 15 Jahren betreut, immer den ganzheitlichen Aspekt im Blick.

Abgesehen von der Optimierung aller Arbeitsplätze hinsichtlich ergonomischer Gesichtspunkte, den gesetzlich vorgesehenen Augenuntersuchungen nach der Bildschirmarbeitsverordnung, den Arbeitsplatzbegehungen sowie Raumklimamessungen, ist uns die Sensibilisierung der Belegschaft ein besonderes Anliegen. So ist es für uns selbstverständlich, dass unsere MitarbeiterInnen regelmäßig an Erste-Hilfe-Refresherkursen teilnehmen, um im Ernstfall gut vorbereitet zu sein. Auch für Lehrlinge bieten wir extra Erste-Hilfe-Kurse an. Außerdem gibt es jedes Jahr die Möglichkeit, an einer Melanom-Vorsorgeuntersuchung und an einer Zeckenschutzimpfung teilzunehmen.

### Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik

Sicherheitstechnisch sind wir als Bürobetrieb den gesetzlichen Standards entsprechend ausgerüstet und geschult, u.a. zum richtigen Verhalten im Brandfall. Die Beratung zum Thema Abfallwirtschaft ist gerade in der heutigen Zeit wichtig und auch wir schenken dem Thema besondere Aufmerksamkeit. In der Vergangenheit wurden sämtliche Leistungen, die im Rahmen der ASchG-Betreuung möglich sind, beim KSV1870 umgesetzt. Für heuer haben wir zudem Vorsorgeuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen geplant sowie einen Vortrag zum Thema Pflanzenheilkunde, den unsere IBG Arbeitsmedizinerin Inga Arato durchführen wird. Das Interesse an präventiver und alternativer Medizin nimmt auch in unserem Haus zu.

Die regelmäßigen arbeitsmedizinischen Sprechstunden bieten die Gelegenheit, mit gesundheitlichen Fragestellungen an die IBG Expertin heranzutreten. Die Bandbreite reicht von einer klassischen Ernährungsberatung, einer Impfpasskontrolle bis hin zur Befundbesprechung und Beratung zur Verbesserung des Lebensstils oder nach längerem Krankenstand. Im Anlassfall beauftragen wir auch arbeitspsychologische Einzelberatungen, die je nach Wunsch der MitarbeiterInnen auch außerhalb des KSV1870, also in den IBG Räumlichkeiten, mit einem/einer ArbeitspsychologIn stattfinden.

Als langjährige Partnerin unterstützt uns IBG mit ihren ExpertInnen optimal bei der Planung und Umsetzung der betrieblichen Gesundheit. Dass die einzelnen Professionen vernetzt und gut aufeinander abgestimmt arbeiten, schafft ein gutes Arbeitsklima und ermöglicht eine bestmögliche Betreuung.

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.

Unsere KundInnen betreuen wir mit einem multiprofessionellen Team bestehend aus MedizinerInnen, PsychologInnen, BetriebswirtInnen, ErgonomInnen, TechnikerInnen, etc.

#### Ausgezeichnet mit dem BGF-Gütesiegel

IBG selbst wurde für das interne Gesundheitsförderungsprojekt das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung der WGKK verliehen. Dabei hat IBG das eigene Unternehmen nach den Kriterien der betrieblichen Gesundheitsförderung analysiert und auf dieser Basis weiter optimiert.

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

[www.ibg.co.at](http://www.ibg.co.at)

# Herausforderungen für Jung und Alt

Generationenkonflikte, lebensphasenspezifisches Führen, alter(n)sgerechte Arbeit und Arbeitswelt 4.0: Bis zu vier Generationen treffen heute in der Arbeitswelt aufeinander. Dabei kann es zu Missverständnissen kommen.

Was sind die besonderen Herausforderungen und wie kann ihnen begegnet werden? Was verbindet und was trennt uns wirklich? Was hilft uns und was hindert uns daran, die Vielfalt in unserer Arbeitswelt besser einzusehen und damit auch wertschätzen zu können?

Generationen, so heißt es, sind Geburtsjahrgänge, die einschneidende gesellschaftliche Ereignisse in annähernd gleichem Alter erlebt haben und daher ähnlich geprägt sind. Selbstverständlich unterscheiden sich Menschen aber im Umgang mit bedeutsamen Situationen und in der Verwirklichung ihrer Werte. So steht »Familie« in allen Generationen ganz oben auf der Werteliste, dennoch gibt es innerhalb und zwischen den Generationen erhebliche Unterschiede, wie »Familie« gelebt wird. Unterschiedliche Verhaltensweisen bedeuten also nicht unbedingt andere Werte, ebenso wie ähnliche Verhaltensweisen nicht automatisch auf gleiche Wertvorstellungen schließen lassen.

Entgegen dem derzeitigen Aufbrechen klassisch-hierarchischer Strukturen wird es durch die familiäre Prägung als »natürliche« Ordnung empfunden, dass Ältere Jüngere führen, begleiten und beschützen. Trifft eine junge Führungskraft auf ältere MitarbeiterInnen, kann das also eine besondere Herausforderung darstellen. Alle Beteiligten tun gut daran, über typische Generationenzuschreibungen hinaus das jeweils situationspezifische individuelle Verhalten sowie die dahinter stehenden Einstellungen und Annahmen zu hinterfragen. Geht es vielleicht um implizite Regeln, wer mehr Macht, Autorität oder Ressourcen haben sollte? Wie könnte das Verhalten des Gegenübers noch interpretiert werden?

Auch die aktuelle Lebensphase hat bedeutsamen Einfluss auf die Einstellung und das Verhalten der Menschen am Arbeitsplatz. Ähnliche Lebensumstände haben dabei einen markant höheren Stellenwert

als das Alter oder die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation. Lebensphasenspezifisch Führen bedeutet daher, die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen zu kennen, zu beachten und gemeinsam nach Lösungen für Herausforderungen zu suchen sowie Eigeninitiative im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe zu fördern.

Einen weiteren wesentlichen Faktor für gesunde Produktivität stellt die Berücksichtigung der Veränderungen beruflicher Leistungsfähigkeit dar. Der Alterungsprozess wird dabei als Wandlungsprozess verstanden: Die geistige Leistungsfähigkeit bleibt weitaus länger erhalten als die körperliche, beide Prozesse werden insgesamt etwas langsamer und damit einhergehend längere Erholungsphasen erforderlich. Bei geringer Qualifikation und einseitiger, vor allem physischer Beanspruchung kann das Alter(n) im Beruf zu einem Risikofaktor werden. Ein »mitwachsendes Arbeitsleben« bedeutet dem gegenüber, dass körperliche Anforderungen, Nacharbeit, Temperaturwechsel sowie hoher Zeit- und Termindruck möglichst reduziert werden. Komplexe und autonom zu bearbeitende Aufgaben, langfristige Projekte und Beziehungsarbeit fördern hingegen die Entfaltung des Potenzials erfahrenerer MitarbeiterInnen.

Aktives Generationenmanagement orientiert sich an der Potenzialperspektive: MitarbeiterInnen unterschiedlichen Alters werden als Träger unterschiedlicher Leistungspotenziale wahrgenommen. D.h. keiner leistet besser oder schlechter, sondern die Art des Beitrags ist unterschiedlich. Altersgemischte Teams schaffen dabei eine Ausgewogenheit in Kompetenzen und Leistungsfähigkeiten. Aktive Integration steigert die Arbeitszufriedenheit und Bindung an das Unternehmen, erhöht die Lernmotivation und Bereitschaft zum Wissensaustausch sowie das Engagement und die Effektivität aller mitarbeitenden Altersgruppen. ■



Foto: contrastwerkstatt



## NEWS

### KAPSCH BUSINESSCOM

Bereits zum 3. Mal wurde der Linzer Standort der Firma Kapsch BusinessCom AG mit dem Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet. IBG hat das Unternehmen während der gesamten Laufzeit durch das Programm begleitet.

### BANK AUSTRIA

Mit 1. Jänner hat IBG die arbeitsmedizinische Betreuung der österreichweiten Filialen der Bank Austria (ausgenommen Wien) übernommen. Zudem werden arbeitspsychologische Beratungen angeboten und derzeit eine EAP-Hotline (telefonische, anonyme Beratung) eingeführt, welche von den MitarbeiterInnen bei psychologischen Fragestellungen genutzt werden kann. In Planung und Umsetzung sind darüber hinaus diverse BGF Angebote für die MitarbeiterInnen.

### WEITERE AUSZEICHNUNG FÜR AUA

Nach dem Gesundheitspreis der Stadt Wien und dem Vorsorgepreis Europäischer Regionen wurde »Cabin ready for Health« im März nun auch mit dem BGF Gütesiegel prämiert. Das ausgezeichnete Projekt wurde von IBG in Planung, Sensibilisierung, Analyse, Maßnahmenkonzeption und -umsetzung sowie Zielerreichung begleitet.

### WIENER LINIEN

Mit einer Befragung aller MitarbeiterInnen zum Thema »Arbeit und Gesundheit« begleitet IBG den aktuellen Gesundheitsmanagement-Schwerpunkt der Wiener Linien. Neben dem HUMAN WORK INDEX® sind auch das »Modul Gesundheitsverhalten« und das »Modul Projektevaluierung« Teile des Fragebogens.

### PASIG: ZUKUNFT GESTALTEN

Im Rahmen des 20. Workshop »Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit« wird IBG Experte Roland Polacsek-Ernst Möglichkeiten zur Reduktion der psychischen Belastungen anhand von Praxisbeispielen erläutern. (Salzburg, 10. bis 12.09.2018)

## IBG TIPP



### Entspannt in den Urlaub

Der Urlaub naht und in der Arbeit noch so viel zu erledigen ... Wie also schaffe ich es, Arbeitslast und Vorbereitungen vor dem Urlaub möglichst stressfrei zu bewältigen?

#### Hier ein paar hilfreiche Tipps für die Arbeit:

- Versuchen Sie, die letzten Tage vor dem Urlaub von Terminen freizuhalten. Diese könnten länger als geplant dauern und Sie von anderen wichtigen To Do's abhalten.
- Kommunizieren Sie Ihren Urlaubsbeginn nach außen einen Tag früher als tatsächlich geplant, z.B. an KundInnen oder KollegInnen, mit denen Sie nicht direkt zusammenarbeiten. So vermeiden Sie an Ihrem letzten Arbeitstag ständige Unterbrechungen oder eine unvorhersehbare Arbeitsflut.
- Erledigen Sie alle wichtigen und dringenden Aufgaben so gut es geht vor Ihrem Urlaub. Insbesondere das, was Sie nicht delegieren können.
- Weisen Sie rechtzeitig auf Ihren Urlaub hin, bitten Sie KollegInnen, Ihnen früh genug Bescheid zu geben, sollten sie noch etwas Dringendes von Ihnen benötigen.
- Wer auch im Urlaub dauerhaft erreichbar ist, hält sein Gehirn im Aktivitätsmodus unter Dampf, was die Erholung erschwert. Ist ein dauerhaftes Abschalten von Laptop und Handy absolut nicht möglich, hilft es, feste Zeiten festzulegen, in denen die Mailbox abgehört und Mails beantwortet werden. Der Rest des Tages ist dann wirklich Urlaub.

Wir wünschen Ihnen einen entspannten Start in den Urlaub!

## IHRE DATEN SIND BEI UNS SICHER

# Datenschutz bei IBG

Seit 25. Mai 2018 gilt die Datenschutzgrundverordnung. Die informelle Selbstbestimmung und die Transparenz im Umgang mit unseren Daten ist ein wichtiges Grundrecht und wurde durch die »Betroffenenrechte« und »Schutzziele« konkretisiert.

Als »Verarbeiter« einer Vielzahl sensibler medizinischer Daten ist und war IBG ein gesetzeskonformer Umgang mit personenbezogenen Daten immer vorrangig. IBG ist aber nicht nur für viele Kunden als Auftragsverarbeiter tätig, sondern auch den eigenen MitarbeiterInnen verpflichtet. Zum Schutz der personenbezogenen Daten wurden die entsprechenden organisatorischen und technischen Maßnahmen evaluiert und gegebenenfalls entsprechend

adaptiert sowie gemeinsam mit der IT-Sicherheit (DIN 27001) in unserem Integrierten Managementsystem verankert.

Die Vorbereitungen seitens IBG sind hier bereits seit fast einem Jahr im Gange und die Anforderungen des bis dato gültigen Datenschutzgesetzes (DSG 2000) wurden entsprechend an die erweiterten Anforderungen der DSGVO angepasst.

Weiters wurden unsere MitarbeiterInnen informiert und geschult sowie mit den Lieferanten und WerkvertragnehmerInnen Vereinbarungen zum Datenschutz in Form von einer Datenschutzerklärung und Zeichnissen der Verarbeitungstätigkeiten getroffen. ■

#### 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](mailto:office@ibg.co.at)

GRAFIK, REDAKTION, TEXTE: Sabine Litschka  
TEXTBEITRÄGE: I.Lukl, R. Karazman, R. Polacsek-Ernst, M. Welkens  
GESTALTUNG: Dechant Grafische Arbeiten DRUCK: Medienfabrik Graz

PDF-Version der Zeitung zum Download unter [www.ibg.co.at](http://www.ibg.co.at)