

HUMAN

WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Vielen Dank für die positiven Rückmeldungen auf unsere erste Ausgabe. Wir werden künftig die Zeitung zusätzlich als pdf auf unserer Homepage www.ibg.co.at zum Download anbieten, damit sie auch Ihren MitarbeiterInnen jederzeit zugänglich ist.



Gerhard Klicka

Um unsere Arbeit getreu unserem Leitbild leisten zu können, haben wir ein Messinstrument entwickelt, das weit über übliche Productivity-Befragungen hinausgeht. Der Human Work Index[®] (HWI[®]) ermöglicht uns, das Arbeitsvermögen der MitarbeiterInnen eines Unternehmens zu erheben und gezielt Maßnahmen zu setzen. Zusätzlich ermöglicht er uns Studien zu verschiedenen Themenfeldern. Der Hauptteil dieser Ausgabe ist daher dem HWI[®] gewidmet. Best practice-Studies zeigen Ihnen, wo wir ihn bereits erfolgreich eingesetzt haben.

Zudem erhalten Sie Einblick in unsere internationale Arbeit – Professor Juhani Ilmarinen vom Finnish Institute of Occupational Health in Helsinki kommentiert unsere langjährige Zusammenarbeit. Wir sind besonders stolz, dass uns mit der Befragung einer der drei größten holländischen Brauereien ein weiterer Schritt in Richtung Internationalisierung gelungen ist.

Bitte schicken Sie mir gerne Kommentare und Anregungen zu dieser Zeitung. Sie helfen uns damit, die Qualität weiter zu verbessern!

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

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

Der Human Work Index[®] (HWI[®]) ist ein Messinstrument für das Humanvermögen einer Belegschaft, die gestellten Aufgaben bestmöglich und sinnerfüllt zu bewältigen. Er misst beim Einzelnen das aktuelle Arbeitsvermögen für die jeweiligen Aufgaben und informiert auf Unternehmensebene über das Humanvermögen der Belegschaft für Unternehmensziele und -zukunft.

Der HWI[®] erlaubt zudem eine Prognose über die Stabilität des Arbeits- und Humanvermögens für weitere fünf Jahre. Er ist Teil des IBG-strategischen Beratungsansatzes Human Quality Management[®], welches das Arbeitsvermögen als Führungsaufgabe operationalisiert und mit einer Methodensammlung ergänzt. Diese Prognose-Fähigkeit gründet auf der universitären Grundlagenforschung von Rudolf Karazman (Facharzt, Psychotherapeut, Lehrbeauftragter an der WU Wien) und der laufenden empirischen Prüfung in über 100 Unternehmensprojekten von IBG. So ist der HWI[®] vergleichbar mit rund 30.000 Personendaten in der HWI[®]-Datenbank bei IBG.

Diese prognostische Win-Win-Qualität führt zu einer Empfehlung der österreichischen Finanzanalysten sowie von Betriebsräten. Die Österreichische Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management empfiehlt den HWI[®]: „Der HWI[®] ermöglicht Produktivitätsanalysen, Health & Social-Due Diligences, Datengewinnungen zu Balanced Score Cards und Berufs- und Branchen-Benchmarking. Der HWI[®] ist daher ein geeignetes Instrument, um humane Nachhaltigkeit innerhalb eines Unternehmens zu messen, eine Veröffentlichung in Geschäftsberichten ist daher unter Stakeholder- und Transparenzgesichtspunkten zu empfehlen.“

2006 hat die Österreichische Papierindustrie das Projekt „Gesundes Papier – Arbeitsgesundheitsmanagement in der österreichischen Pa-

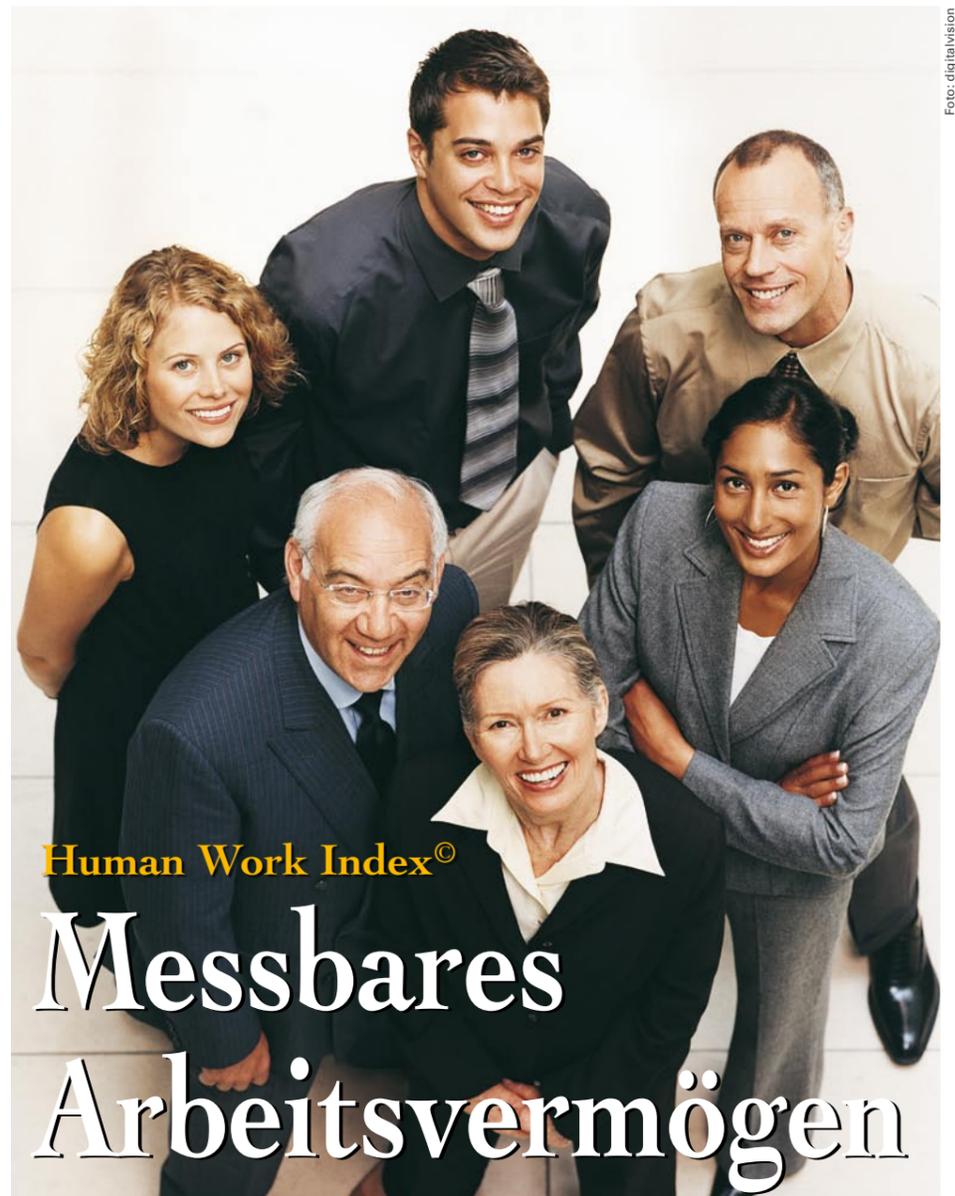


Foto: digitalvision

pierindustrie“ als Benchmarkprojekt zur langfristigen Gesundheitsförderung der Arbeitsplätze in der Papierindustrie gestartet. Es beteiligten sich insgesamt 17 Unternehmen mit mehr als 8.000 MitarbeiterInnen. Sowohl Personalmanager als auch Betriebsräte und Sicherheitstechniker haben „Gesundes Papier“ auf breiter Basis mitgetragen (siehe Interview S. 2).

Papierindustrie schreibt Gesundheit groß

Im Benchmarkvergleich zeigen sich deutliche Unterschiede im HWI[®] zwischen den Unternehmen. Aber nicht nur der Gesamtwert lieferte viel Grund zu Diskussionen und

gezielten Maßnahmen, sondern auch die Benchmarkvergleiche zwischen Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit. Antworten auf einzelne Fragen wurden intensiv diskutiert und es konnten gemeinsam Arbeitsbedingungen verbessert und gezielte Weiterbildung angeboten werden. Für einige Unternehmen war die Befragung Grund genug, gemeinsam mit IBG Gesundheitszirkel einzurichten, ergonomische Begehungen und Schulungen durchzuführen, Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten und Schichtpläne zu optimieren. Ende 2007 und 2008 finden Evaluationsbefragungen statt, die dann auch zeigen, welche Verbesserungen sich ergeben haben. *Fortsetzung Seite 2*



Foto: Kemeidler

■ sappi Gratkorn für eine „Gesunde Zukunft“

Im Jahr 2002 wurde bei sappi „Gesunde Zukunft“ initiiert. An dem Projekt ist das gesamte Unternehmen mit 1.500 MitarbeiterInnen beteiligt. Seit 2006 läuft „Gesunde Zukunft“ in der gesamten österreichischen Papierindustrie mit dem Titel „Gesundes Papier“, unterstützt von IBG.

Seite 2



Foto: Volkshilfe

■ Volkshilfe Wien

Durch die Unterstützung von IBG hat sich die Arbeitszufriedenheit der Volkshilfe Wien-MitarbeiterInnen im Pflegedienst signifikant verbessert. Die Volkshilfe erhielt für das Projekt von der Wiener Gebietskrankenkasse das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung.

Seite 3

Fortsetzung von Seite 1

Als das „Gegenteil von Papier“ könnte man die IT-Branche bezeichnen, wird hier doch hauptsächlich mit Datenspeichern aus anderem Material gearbeitet. Doch was den Wert der MitarbeiterInnen angeht, gibt es durchaus Gemeinsamkeiten: „Gerade in Zeiten stetiger Veränderung vor allem in der IT-Branche ist es uns besonders wichtig, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der MitarbeiterInnen zu evaluieren, zu erhalten und zu fördern“, sagt Martin Reitinger, HR Consultant der WAVE Solutions Information Technology GmbH. Die 100%-ige Tochter der Bank Austria Creditanstalt mit ca. 700 MitarbeiterInnen ist als IT-Solutionsprovider für Österreich und Central Eastern Europe (CEE) für innovative IT- und Organisationslösungen verantwortlich.

IT-Branche fragt nach

Im Jahr 2006 hat das Unternehmen mit MitarbeiterInnenbefragungen, unter anderem mit dem Human Work Index®, in den Standorten Wien, Budapest und London einen Human Quality Management®-Prozess begonnen.

Durch die Antworten konnten klare Rückschlüsse auf die unterschiedlichen Stärken und Verbesserungspotenziale in den Standorten gezogen werden. Gemeinsam mit Management und allen MitarbeiterInnen wurden entsprechende Maßnahmen entwickelt. „Allein durch die Auseinandersetzung mit den Themen Arbeitsinteresse und -belastung, Qualität der Zusammenarbeit und Gesundheit im Allgemeinen, wurden die MitarbeiterInnen und ihre Leistungen in den Mittelpunkt gerückt. Über alle Hierarchieebenen wurde das Verständnis, dass ein „gesundes“ Umfeld die Basis des Unternehmenserfolgs bildet, gestärkt,“ so Reitinger.

Mit dem Einsatz des HWI® wird das Management eines Unternehmens einer der wichtigsten Führungsaufgaben gerecht, dem sorgfältigen Umgang mit dem Arbeitsvermögen seiner MitarbeiterInnen. Die Beispiele aus den völlig gegensätzlichen Branchen mit unterschiedlichen Anforderungen zeigen: Die Gesundheit und Produktivität eines Betriebes kann an Umsatz- und sonstigen Zahlen abgelesen werden, spiegelt sich aber letztendlich in der messbaren Gesundheit der MitarbeiterInnen wider.

Auch geistige und soziale Gesundheit ist wichtig

Interview mit Wolfgang Kamedler, Eurobetriebsrat bei sappi Gratkorn



Foto: Kamedler

HUMAN WORKS: Sie arbeiten seit 2002 mit IBG am Projekt „Gesunde Zukunft“. Wie erleben Sie die Zusammenarbeit?

Die Zusammenarbeit mit IBG war stets von sehr guter Partnerschaftlichkeit geprägt. Sowohl das Unternehmen sappi Gratkorn als auch der Betriebsrat haben in unserem Leitbild den Grundsatz der WHO zum Thema Gesundheit festgeschrieben, der körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden als Ziele formuliert.

Das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung ist bei uns schon lange im Gespräch, im Jahr 2000 haben wir ein Gesundheitsteam gegründet. Das Projekt „Gesunde Zukunft“ wurde 2002 vom Betriebsrat initiiert. Das Management war wie wir davon überzeugt, wie wichtig langfristig MitarbeiterInnen sind, die ihre Arbeit gerne machen und damit das Unternehmen lange gesund unterstützen können. Am Projekt, bei dem es sich genau genommen um einen Prozess handelt, ist das gesamte Unternehmen beteiligt, also 1.500 MitarbeiterInnen. Seit 2006 läuft „Gesunde Zukunft“ in der gesamten österreichischen Papierindustrie mit dem Titel „Gesundes Papier“.

HUMAN WORKS: Wie kam es zu „Gesunde Zukunft“?

Das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung ist bei uns schon lange im Gespräch, im Jahr 2000 haben wir ein Gesundheitsteam gegründet. Das Projekt „Gesunde Zukunft“ wurde 2002 vom Betriebsrat initiiert. Das Management war wie wir davon überzeugt, wie wichtig langfristig MitarbeiterInnen sind, die ihre Arbeit gerne machen und damit das Unternehmen lange gesund unterstützen können. Am Projekt, bei dem es sich genau genommen um einen Prozess handelt, ist das gesamte Unternehmen beteiligt, also 1.500 MitarbeiterInnen. Seit 2006 läuft „Gesunde Zukunft“ in der gesamten österreichischen Papierindustrie mit dem Titel „Gesundes Papier“.

HUMAN WORKS: Warum wurde das Projekt bei sappi eingeführt?

Wenn man von Gesundheit spricht, ist meist körperliches Wohlbefinden gemeint. Dass aber auch eine geistige und soziale Komponente ausschlaggebend ist, ist vielen erst im Laufe des Prozesses klar geworden. „Gesunde Zukunft“ wird von den MitarbeiterInnen gut wahrgenommen.

HUMAN WORKS: Was hat sich seit der Einführung des Projektes verändert?

Mit dem ersten Fragebogen wurde 2002 bei uns erstmals der HWI® abgefragt. An der zweiten Befragung haben sich über 90 Prozent der MitarbeiterInnen beteiligt und das Ergebnis hat sich verbessert. Das heißt, die Maßnahmen, die in der Zwischenzeit gesetzt wurden, haben Früchte getragen. Wir haben festgestellt, dass bei uns vor allem organisatorische Maßnahmen und Umstrukturierungen zu Frustration, Burnout und Negativerlebnissen führen. Das heißt, man kann mit dem HWI® auch Stimmungen abfragen, die nicht unmittelbar auf das Projekt zurückzuführen sind.

HUMAN WORKS: Was hat sich seit der Einführung des Projektes geändert?

Die MitarbeiterInnen sind wachsamer, wenn es um Entwicklungen im Unternehmen geht, die ihre Gesundheit beeinflussen können. Dadurch entsteht ein Druck von unten nach oben, der ohne dieses Projekt nicht so stark wäre. Unternehmen werden in Zukunft stärker in die Pflicht zu nehmen sein, was die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen betrifft. Vielleicht erkennen sie ja in diesen Aktivitäten auch einen Wettbewerbsvorteil. Ich bin nach wie vor davon überzeugt, dass wir den richtigen Weg eingeschlagen haben.

Lebenslanges Lernen

Erfahrung von Älteren richtig nutzen

Auch im höheren Alter kann noch dazugelernt werden – es kommt nur auf die richtige Methode an. Gezielt Lernanreize schaffen, motiviert reifere MitarbeiterInnen dazu, ihr Wissen auf den neuesten Stand zu bringen.

„Organisationen, die gezielt auch ihre älteren MitarbeiterInnen für Fort- und Weiterbildung ansprechen, fördern nicht nur Innovation, sondern tragen zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Beschäftigung bei“, sind die IBG-Beraterinnen Sandra Krabb und Irene Kloimüller überzeugt. Damit Ältere an ihren Arbeitsplätzen bleiben oder auch vorankommen können, benötigen sie Fähigkeiten, modernes Wissen und Fertigkeiten. Diese müssen aktiv und kontinuierlich unterstützt werden, damit sie weiterentwickelt werden können. Krabb und Kloimüller haben wertvolle Tipps parat, wie Unternehmen ältere ArbeitnehmerInnen mit Anreizen beim lebenslangen Lernen unterstützen können.

- Arbeitsinhalte qualitativ aufwerten (Job Enrichment)
- Teamarbeit: Verschiedene Aufgaben in der Gruppe lösen, mit hohem Anteil von kooperativen und kommunikativen Anforderungen bei Planung und Durchführung
- Job Rotation: Die MitarbeiterInnen wechseln von Zeit zu Zeit das Aufgabengebiet und eignen sich so ein breiteres Qualifikationsprofil an
- lebensphasengerechte Angebote für jede Altersgruppe



Foto: digitalvision

- Mischung von explizitem Lernen und Lernen durch Erfahrung
- Lernen aller Generationen – auch der Ältesten im Betrieb – zu einem fixen und kontinuierlichen Teil der Personalentwicklung machen
- eine Kombination von Lernen „On und Off the Job“ anbieten
- dafür sorgen, dass MitarbeiterInnen sich in allen Lebensphasen weiterbilden und es nicht zur Lernentwöhnung kommt
- bei Lernentwöhnung ganz spezifische „Wiedereinstiegsschulungen“ anbieten
- altersgerechte Didaktik für Ältere, vor allem beim Erlernen neuer Technologien

Punktgenau

Arbeitsvermögen ist die Quelle der Wertschöpfung

Wir Menschen sind auf Größe angelegt, zeitlich auf Größerwerden. Wir ergreifen die Chance auf das Abenteuer Ich, uns zu entwickeln, es aus uns heraus fordern und uns aufgeben in Aufgaben, die uns erfüllen, weil wir an ihnen verwirklichen, was in uns steckt. Wir arbeiten von Beginn unseres Lebens an. Wir sind auf Arbeit angelegt, weil Arbeit uns Sinn und Selbst eröffnen kann und uns daher anzieht. Arbeit ist ein humaner Entwicklungsraum und die Kunst der Unternehmensführung führt über sinnerfüllte Arbeit zum Überschuss für alle.

Humane Unternehmensführung zu persönlicher Produktivität sucht die Größe in der Arbeit durch Anziehung, Beziehung und Einbeziehung als gemeinsamen Unternehmensprozess zu gestalten. Humanökologische Unternehmensführung sucht die Größe der MitarbeiterInnen und respektiert ihre psychobiologischen Grenzen zur Regeneration der Ressourcen (Ökologie). Wir sind als Menschen an psychobiologische Gesetzmäßigkeiten gebunden. Die Größe ist möglich, wenn wir die Grenzen respektieren. Ein zuviel an Anforderung mindert die Leistung. Ein zuwenig an Herausforderung verhindert Leistung. Ein zu wenig an Führungskraft

verliert Leistung.

Ein humanökologischer Arbeitsprozess fördert durch Mögen und Vermögen der MitarbeiterInnen zur Mit-Arbeit soziale Verankerung, persönliches Wachstum und Gesundheit. Das Arbeitsvermögen ist die Quelle der Wertschöpfung wie der Selbstwertschöpfung, der Nachhaltigkeit von betrieblichem wie persönlichem Wachstum.

Das „Messinstrument“ HUMAN WORK INDEX® verdichtet Führungskraft, weil die Ganzheit von Größe und Grenzen menschlichen Arbeitsvermögens verstanden, erschlossen und überprüfbar wird. Die Wissenschaft der humanökologischen Unternehmensführung und das Programm HUMAN QUALITY MANAGEMENT® ermöglichen neue Schritte zum Vermögen durch Mögen.



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

Foto: IBG

Volkshilfe Wien: gesundes Team

MitarbeiterInnen der mobilen Pflege und Betreuung tun etwas für sich

IBG macht MitarbeiterInnen der Volkshilfe Wien fit und gesund. Unter anderem konnte der Teamgeist stark verbessert werden.



In Gruppen wurden neue Wege für die Zusammenarbeit des Teams besprochen.

Über 900 MitarbeiterInnen der Volkshilfe Wien haben im Rahmen des Projektes „Ich tu' was für mich!“ Maßnahmen ergriffen, um ihre Arbeit im Bereich der Pflege und Betreuung künftig leichter zu bewältigen. Durch die Unterstützung von IBG hat sich die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen signifikant verbessert. Der Volkshilfe wurde für das Projekt von der Wiener Gebietskrankenkasse das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung verliehen.

Wenn MitarbeiterInnen der Pflege- und Betreuung einmal auch an sich selbst denken, sind schließlich ihre Klienten noch besser versorgt. Das hat das Volkshilfe-Projekt „Ich tu' was für mich“, das nun nach drei Jahren abgeschlossen wurde, eindrucksvoll gezeigt. „Die Zusammenarbeit im Team und das Betriebsklima haben sich erheblich verbessert“, kommentiert die IBG-Projektverantwortliche Theresia Gabriel die gestiegene Arbeitszufriedenheit. Das konnte unter anderem mit einem Standard für Teamgespräche erreicht werden,

um den Austausch zwischen den KollegInnen zu fördern.

Schnuppern bei den Kolleginnen

Besonders gut angenommen wurde laut Gabriel ein Schnuppertag für den Außendienst, bei dem mobile MitarbeiterInnen einige Stunden im Innendienst verbrachten. „Die MitarbeiterInnen konnten so die Arbeit ihrer KollegInnen besser kennen lernen und Verständnis dafür entwickeln. Sie haben erfahren, dass es nicht persönlich zu nehmen ist, wenn die Kollegin am Telefon kurz angebunden ist – es geht eben öfter stressig zu.“ Im Austausch wird es auch einen Praxistag geben, bei dem Innendienst-MitarbeiterInnen mit ihren KollegInnen Klienten besuchen.

Die Ergebnisse, die durch den Human Work Index[®] ermittelt wurden, geben den ExpertInnen recht: Die Projektziele wurden nicht nur erreicht, sondern sogar übertroffen. Herbert P. Kornfeld, Geschäftsführer der Volkshilfe Wien, ist begeistert: „Vor allem in den Bereichen Arbeitsinteresse und Arbeitsbewältigung konnten wir uns massiv verbessern. Über 96% der MitarbeiterInnen wissen über Gesundheitsförderung in der Volkshilfe Wien Bescheid, über 60% haben an Maßnahmen aktiv teilgenommen. 30 Maßnahmen wurden effektiv umgesetzt.“

Gesund bewegen

Der ergonomische Löffel

Die Ergonomin Esther Domburg spürt in Unternehmen Quellen für Fehlhaltungen der MitarbeiterInnen auf, bietet Rückenschulungen an und unterstützt so gesündere Arbeitsplätze.

„Welches dieser Geräte ist ergonomisch?“ fragt Esther Domburg am Beginn eines Workshops mit Führungskräften und hält ein Messer, eine Knoblauchpresse, einen Kugelschreiber und andere Geräte in die Höhe. Jeder Gegenstand wird genannt, begründet wird die Auswahl durch die Form. Doch die richtige Antwort für Domburg ist einfach: Es kommt darauf an, wo, wie und von wem das Gerät eingesetzt wird. Damit ist Ergonomie auch schon erklärt – eine Tätigkeit, ein Arbeitsplatz, ein Hilfsmittel muss so beschaffen sein, dass es den Benutzer nicht schädigt, sondern unterstützt. Dementsprechend spürt die Ergonomin in Betrieben Maschinen und Arbeitsplätze auf, deren Benutzer vor langfristigen körperlichen Schäden des Bewegungsapparates bewahrt werden sollen. Meist handelt es sich um harte körperliche Tätigkeiten, etwa in Papierfabriken oder Straßenmeistereien.

Ergonomie wirkt in zwei Bereichen. Erstens der Prävention: „Der Arbeitsplatz muss für den Menschen passen“. Der korrektive As-

pekt kommt dann zum Tragen, wenn in der Planung ergonomische Besonderheiten und Notwendigkeiten nicht berücksichtigt wurden: „Hier muss man schauen, wie man mit



Stehen ist oft entlastend.

dem Arbeitsplatz am Besten zurechtkommt.“ Die Verhaltensergonomie gibt Antworten auf die Frage „Wie bewege ich mich richtig?“. Da kann die Lösung auch sein, für ein Büro Steharbeitsplätze zu entwerfen, um die Menschen aus dem Schreibtischsessel zu bekommen.

Esther Domburg ist selten im Büro anzutreffen, sondern häufiger in Overall, Sicherheitsschuhen und Schutzhelm. Die Ergonomin sieht sich den Betrieb an und die Menschen, die darin arbeiten, filmt typische Situationen, fragt nach Arbeitsabläufen und fertigt Skizzen an. Ihr Auftrag lautet nicht immer, die Bedingungen zu optimieren: „Ich werde auch gebeten, Expertisen abzugeben, etwa wenn eine neue, besonders große Tiefkühltruhe für eine Handelskette gebaut werden soll.“ Mit Nettingsdorfer hat Esther Domburg für IBG mit dem Projekt „Miteinander gesund“ den Nestor-Preis erhalten.

Lesen Sie in der nächsten Aufgabe: Wie-Schutzengel wach bleiben.

MEINUNG von AUSSEN



Juhani Ilmarinen
Theme Director
Finnish Institute of
Occupational Health

Der Arbeitsmarkt wird sich in den nächsten Jahren vor allem in drei Bereichen verändern: Die Globalisierung beeinflusst die freie Bewegung des Kapitals und der Arbeitskraft, neue Fusionen und Betriebskäufe folgen. Der internationale Wettbewerb der Betriebe und Produkte steigt, die Produktion geht weiter nach China und Indien. Eine weitere Veränderung betrifft die technologische Entwicklung: die Grundproduktion wird weiter automatisiert, Arbeit wird zunehmend unabhängig von Ort, Zeit und physischer Umgebung – die Formel 24/7 (24 Stunden, sieben Tage die Woche) breitet sich auf die immer erreichbare Gesellschaft aus. Demographisch sieht die nähere Zukunft so aus: Die Generation der Baby Boomer geht in Rente, Geburtenraten geben zurück und bleiben niedrig. Die Arbeitskraft wird älter und der Mangel an Arbeitskräften steigt – die EU muss auf mehr qualifizierte Arbeitskräfte außerhalb Europas zurückgreifen.

Ältere MitarbeiterInnen haben Vorteile

Da Arbeitskräfte immer älter werden, sollten wir uns ihre Vorteile bewusst und zunutze machen: die kognitiven Fähigkeiten werden besser und da sie länger im Unternehmen sind, identifizieren sich Ältere intensiver mit der Arbeit als junge MitarbeiterInnen, die den Betrieb noch nicht so gut kennen. Dazu kommen natürlich eine große Lebens- und Arbeitserfahrung, die bei wichtigen Entscheidungen sehr hilfreich sein kann. Das enorme Wissen, das ältere MitarbeiterInnen während ihrer langjährigen Tätigkeiten angesammelt haben, kommt den Jüngeren natürlich wieder zugute – vorausgesetzt, es wird den Älteren die Möglichkeit gegeben, ihr Know-how weiterzugeben.

Generationen fördern als Managementaufgabe

Es ist daher die Aufgabe des Managements, die Vorteile aller Generationen zu nutzen und die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Altersgruppen zu fördern. Dem kommt der Managementansatz Generationenbalance von IBG entgegen, der Unternehmen dabei unterstützt, das Potenzial der Generationen zu entfalten und die Arbeitsanforderungen lebensphasengerecht zu gestalten.

Unser Institut arbeitet seit mehr als 15 Jahren mit IBG zusammen. Dabei beschäftigen wir uns vor allem mit den Herausforderungen für ältere MitarbeiterInnen, inklusive betrieblichen Interventionen, um deren Arbeitsfähigkeit zu fördern. Derzeit ist Age Management unser gemeinsames Interesse, in Zukunft werden wir uns etwa verstärkt der Anwendung des Human Work Index[®] (HWT[®]) widmen. ◀

VOR DEN VORHANG: Esther Domburg



Der Arbeitsplatz von Esther Domburg ist dort, wo Menschen körperlich hart arbeiten – in Papierfabriken, Straßenmeistereien oder im Wiener Kanalsystem. Wenn die tägliche Belastung Schmerzen und langfristige Schäden verursacht, greift sie ein, um die Bewegung für die Menschen gesünder zu gestalten. Studiert hat die

Ergonomin in den Niederlanden, wo sie auch geboren ist. Esther Domburg hat diese Ausbildung ergriffen, weil ihr Beruf viel mit Menschen zu tun haben sollte. Das Studium setzt

sich aus Zeichnen, Statistik und auch einem großen Teil Medizin zusammen – schließlich muss eine Ergonomin genau über den Bau des menschlichen Körpers bescheid wissen, um Bewegungsabläufe zu analysieren und zu verbessern.

Wird sie nicht schon bei der Planung einbezogen, korrigiert Domburg dort, wo es möglich ist – ändert etwa Lichtverhältnisse, regt zum Umdenken an, wenn Handgriffe „schon immer“ gesundheitsschädigend ausgeführt wurden, und schlägt kleinere oder größere Umbauten vor. Ein Großprojekt, das sie derzeit neben anderen in Anspruch nimmt, ist der Umbau der TU Wien, bei dem sie von Beginn an für beste Verhältnisse sorgen kann.

Nehmen Sie jetzt an unserer großen Burnout-Studie teil!

IBG lädt Unternehmen herzlich dazu ein, an einer umfangreichen IBG-Studie zum Thema Burnout teilzunehmen. Die Umfrage wird gemeinsam mit dem Fonds Gesundes Österreich durchgeführt und legt besonderes Augenmerk auf das Arbeiten in Großbetrieben (in Schichtarbeit bzw. Verwaltung) sowie die Rolle der Führungskräfte.

Die Ergebnisse sollen wertvolle Erkenntnisse für die künftige Arbeit mit Burnout-Fällen liefern. Zudem werden Empfehlungen, Leitlinien und Maßnahmen für eine betriebliche Burnout-Prävention in betroffenen Unternehmen erarbeitet. Die Studie wird auch er-

möglichen, Strategien zur Vermeidung und Bewältigung von Burnout zu entwickeln. Teilnehmende Betriebe haben einerseits die Möglichkeit, ihren MitarbeiterInnen zu signalisieren, dass aktiv zum Thema Burnout gearbeitet wird, andererseits profitieren sie auch nach außen von der öffentlichen Präsentation der Studie und zeigen so, dass sie das Thema Gesundheitsförderung beschäftigt. Die Ergebnisse der Befragung werden selbstverständlich anonym veröffentlicht. Für weitere Informationen und Fragen zur Studie steht Ihnen gerne die Projektverantwortliche Theresia Gabriel (t.gabriel@ibg.co.at) zur Verfügung.

Dem Schnupfen ein Schnippchen schlagen

Grippezeit: rechtzeitig vorsorgen!

Auch wenn es sich meist nicht um eine „echte“ Grippe, sondern um einen grippalen Infekt – also eine ordentliche Erkältung – handelt, stören rinnende Nase und schmerzender Hals. Damit Sie möglichst gesund durch Herbst und Winter kommen, haben wir ein paar Tipps für Sie zusammengestellt.



Wer gegen Grippe geimpft ist, sieht dem Herbst gelassen entgegen.

Um sich vor einer tatsächlichen Grippe (Influenza) zu schützen, ist impfen die beste Methode. Eine Schutzimpfung kann einerseits das Ausbrechen der Krankheit verhindern und andererseits Komplikationen reduzieren. Die Impfung ist ein Training für das Immunsystem und bereitet den Körper auf mögliche eindringende feindliche Keime vor. Nebenwirkungen sind kaum zu beobachten. Der beste Impfzeitpunkt ist im Oktober und November, da der volle Impfschutz erst zwei bis drei Wochen nach der Impfung eintritt.

Bei „echter“ Grippe unbedingt zu Hause bleiben

Ob Sie der Virus doch gepackt hat, erkennen Sie zunächst an entzündeten Atemwegen. Nach ein bis drei Tagen setzt plötzlich hohes Fieber ein, begleitet von Glieder- und Kopfschmerzen, allgemeinem Schwächegefühl und Appetitlosigkeit. Die Krankheitsdauer beträgt meist sieben bis 14 Tage; Schwächegefühl und Appetitlosigkeit können einige Wochen andauern. Infolge der Influenza können Komplikationen wie z.B. Mittel-

ohr-, Lungen- und Herzmuskelentzündungen entstehen. Unser Tipp daher: Bei Grippe zu Hause bleiben! Sie schützen damit nicht nur Ihre KollegInnen vor Ansteckung, sondern auch sich selbst vor Komplikationen. Da Sie eine Grippe nicht mit Antibiotika kurieren können, lassen Sie von Ihrem Arzt die Symptome abklären und behandeln.

Helfen Sie Ihrem Immunsystem bei der Virenabwehr!

So unterstützen Sie Ihren Körper:

- Erhöhen Sie die Luftfeuchtigkeit in den Räumen, etwa durch Verdunster oder durch Aufhängen der gewaschenen Wäsche
- Essen Sie gesund und vitaminreich, also vor allem Obst und Gemüse!
- Trinken Sie viel, vor allem Wasser und Kräutertees
- Inhalieren Sie mit Salzlösung (1 Liter heißes Wasser mit 2 Teelöffeln Salz)
- Sprays mit Meersalzlösung verhindern das Austrocknen der Schleimhäute
- Gurgeln mit Salbeitee oder Sonnenblumenöl bzw. Olivenöl befeuchtet die Atemwege und lindert Husten und Halsweh
- Warme Halswickel mit Topfen, Olivenöl oder Salz tun gut bei schmerzender Kehle (können auch bei Nackenverspannungen angewendet werden!)
- Vermeiden Sie ständige Zugluft durch gekippte Fenster und lüften sie mehrmals täglich, indem Sie alle Fenster gleichzeitig weit öffnen



Obst und Gemüse stärken die Abwehrkräfte.

Laut Experten kann es zu einer Mutation zwischen dem humanen Influenza- und Vogelgrippevirus kommen. Daher sind Unternehmen gut beraten, einen Influenza-Pandemieplan für den Notfall speziell für ihren Betrieb vorzubereiten. Einen Pandemieplan finden Sie unter <http://www.bmgfj.gv.at>.

NEWS

IBG international

Niederlande. Nach Befragungen in Großbritannien, Deutschland, Kroatien und Ungarn wird der HWI[®] jetzt auch in den Niederlanden bei einer der drei größten holländischen Brauereien eingesetzt. Ziel ist der Benchmarkvergleich mit anderen Industriebetrieben und weniger gesundheitliche Belastungen der Arbeitsplätze. Nach der aktuellen Erhebung mit 220 MitarbeiterInnen sollen im Laufe des kommenden Jahres insgesamt ca. 1.200 Beschäftigte der Brauerei an dem HWI[®]-Projekt teilnehmen. Weitere Projekte in den Niederlanden sind geplant.

Betriebsambulanz Lenzing

IBG wurde von der Lenzing AG damit beauftragt, ab 2008 das Arbeitsmedizinische Zentrum und die Ambulanz zu betreiben. Damit erhält IBG nach St. Pölten, dem Chemiepark Linz und Eisenstadt einen vierten Standort. So wird in diesem Betrieb auch weiter kompetent für die Gesundheit der MitarbeiterInnen gesorgt.

HUMAN WORKS-Talk

Bei der zweiten Veranstaltung der IBG-Talkreihe Human Works im November dreht sich alles um das Messinstrument Human Work Index[®] und das Thema, wie nachhaltiges Arbeitsvermögen gesichert werden kann. Durch ein Projekt, das von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) unterstützt wird, kann IBG die HWI-Datenerhebung in Ihrem Unternehmen kostenlos durchführen. Schicken Sie noch heute eine E-Mail an Roland Ernst r.ernst@ibg.co.at, der Sie gerne über Details zur Förderung informiert und nutzen Sie diese Chance für Ihr Unternehmen.

IMPRESSUM:

Konzeption, Produktion: Relations Event & Networking GmbH, Wipplingerstraße 29/3, 1010 Wien, Mail: office@relations.at; **Herausgeber:** IBG - Institut für humanökologische Unternehmensführung GmbH, Mariahilferstr. 50/14, 1070 Wien, Tel. +43 (1) 5243751-0, Fax.: +43 (1) 5243751-22, Mail: info@ibg.co.at; **Druck:** remaprint