

HUMAN

WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen
und Leser!

Beim Wandern heißt es immer wieder: es gibt kein schlechtes Wetter, nur die falsche Ausrüstung.



Gerhard Klicka

Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage sollten wir uns daran erinnern, dass die gute „Ausrüstung“ eines Unternehmens seine Mitarbeitenden und eine entsprechende Unternehmensführung sind. Das wirtschaftliche „Wetter“, die Rahmenbedingungen können wir zwar nicht ändern, aber mit ihnen zurechtkommen.

Blicken wir nach innen, in das Unternehmen, für das wir die Verantwortung tragen. Können unsere Mitarbeitenden ihre Potenziale einbringen, sodass das Unternehmen davon profitiert? Wollen sie das auch? Wie ist das Arbeitsklima – erkennen wir Ansätze von Konflikten oder Mobbing, Stress oder Burnout? Wer mit offenen Augen und Ohren durch sein Unternehmen geht, die Gesundheit der Mitarbeitenden wahr- und ernst nimmt und auch aktiv an einem produktiven Miteinander arbeitet, der hat auch innerhalb schwieriger Rahmenbedingungen Erfolg.

Human Works kann Sie dabei unterstützen, Ihr Sensorium für die Menschen, mit denen Sie täglich zusammenarbeiten, zu schärfen. Unsere Verantwortung gibt uns die Chance, aktiv zu gestalten und unseren Arbeitsplatz zum attraktivsten zu machen – für uns und alle, die ihn täglich aufsuchen. Wer sein Unternehmen nach humanökologischen Prinzipien leitet, kann eigentlich nur alles richtig machen. Es gibt unterschiedliche Wege, um zu einer gesunden Führungsmethode zu gelangen – suchen Sie sie, es zahlt sich aus!

Ihr Gerhard Klicka
Geschäftsführer

Führungskräfte werden immer mehr zu ManagerInnen des Arbeitsvermögens der Belegschaft. Gleichzeitig gewinnt Gesundheit als Unternehmenswert immer mehr an Bedeutung.

Kernthema der IBG-Beratungsleistung ist daher die Verantwortung der Führungskräfte, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die MitarbeiterInnen effizient und damit gesund und produktiv arbeiten können. Wo und wie angesetzt werden muss, um die Bedingungen im Unternehmen zu optimieren, wird mit dem Human Work Index[®] erhoben. Am Ende gewinnen alle: UnternehmerInnen durch wirtschaftlichen Erfolg und MitarbeiterInnen durch Zufriedenheit und Freude an ihrer Arbeit sowie die langfristige Bindung an den Betrieb.

„Wir verstehen Unternehmen als produktive, soziale Systeme“, erklärt Silvana Kederst, Expertin für „humanökologisches Führen“ bei IBG. „Kern unserer Aufgabe ist der Gesundheitsfaktor persönliche Produktivität als Weg, Ziel und Ergebnis der nachhaltigen Unternehmens- und Personalentwicklung.“ Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit müsse man sich die Frage stellen, ob nachhaltiges Wirtschaften mit den Ressourcen der MitarbeiterInnen tatsächlich Luxus oder nicht vielmehr Überlebensstrategie sei.

Humanökologische Prinzipien umfassen essenzielle Themen wie Organisationspsychologie, Generationenbalance, Ergonomie, Arbeitszeiten und Human Quality Management. Ist ein Unternehmen danach ausgerichtet, werden die täglichen Herausforderungen im Beruf zum positiven Gesundheitsfaktor, der ArbeitnehmerInnen Selbstvertrauen und Zufriedenheit sichert. Damit wird Unternehmen laut Kederst nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum garantiert.

Humanökologische Prinzipien: Arbeit hält gesund

Menschliche Arbeit ist gewissen physischen, psychischen und sozialen Gesetzmäßigkeiten unterworfen. In einem idealen Arbeitsprozess werden die MitarbeiterInnen weder über- noch



Humanökologisch führen

Unternehmenswert Gesundheit

unterfordert. „Wenn die Arbeit gut organisiert ist, steckt man nicht nur Energie hinein, sondern bekommt auch wieder welche zurück“, betont IBG-Geschäftsführer Gerhard Klicka. Das betrifft nicht nur den Körper, sondern auch die Psyche: „Es ist wichtig, einen Sinn und eine Herausforderung in seiner Tätigkeit zu finden“, so Klicka. Die Arbeit bietet Verankerung, auch durch den sozialen Kontext, in dem sie ausgeführt wird. Der Mitarbeitende ist in ein Team integriert, tut seine Arbeit gern und der Ertrag kommt dem Unternehmen zugute.

Die Verantwortung dafür liegt bei den Führungskräften. Der Nutzen für das Unternehmen liegt auf der Hand: „Es gibt geringere Arbeitsausfälle, Produktivität und Ertrag steigen“, führt Klicka aus. Für die Führungskräfte bedeutet das, sich von der Fachkraft, als die sie an die Spitze eines Teams aufgestiegen sind, zu einer Persönlichkeit mit Leitungsqualitäten zu entwickeln. „Ist die Führungskraft anziehend genug und authentisch, arbeiten die MitarbeiterInnen gerne auf ein Ziel hin,“ sagt Silvana

Kederst. „Statt mit Druck etwas zu erzwingen, kann mit dem Erzeugen einer Sogwirkung meist mehr erreicht werden.“ So können sie ihre Gruppe zu einem Team entwickeln, in dem jeder Mitarbeitende gerne seine Leistung bringt und sich positiv herausgefordert fühlt.

Das Instrument: Der Human Work Index[®]

„Der Human Work Index[®] (HWI) ermöglicht, die Arbeitsanforderungen mit dem Menschen besser abzustimmen und zu verbinden, weil die Arbeit letztlich Gesundheitspotenzial in sich trägt“, sagt IBG-Gesellschafter Rudolf Karazman, der dieses Instrument in langjähriger internationaler Forschungsarbeit entwickelt hat. „Wenn der Mensch eine positive Beziehung zu seiner Arbeit hat, dann unterstützt die Arbeit selbst Gesundheit.“ Der HWI[®] misst bzw. steuert das Arbeitsvermögen von ArbeitnehmerInnen in einem Unternehmen. Aufgrund der Ergebnisse können Veränderungsprozesse eingeleitet,

Fortsetzung Seite 2

■ Klaus Ropin, FGÖ

Für den Gesundheitsreferenten des Fonds Gesundes Österreich sind Mitarbeiter eine wichtige Unternehmensressource. Wenn die Arbeit fordert, aber nicht überfordert, profitiert auch das Unternehmen. Das vollständige Interview im Blattinneren.

Seite 2

■ Grünes Büro

Nicht nur auf die Augen, auf das gesamte Wohlbefinden wirken sich Pflanzen im Büro positiv aus. Das wurde wissenschaftlich bestätigt und die MitarbeiterInnen der Rundfunk – und Telekomregulierungs-GmbH konnten sich selbst davon überzeugen.

Seite 3



Foto: FGO

MitarbeiterInnen sind Unternehmensressource

Interview mit Klaus Ropin,
Gesundheitsreferent Fonds Gesundes Österreich

HUMAN WORKS: Was bedeutet „gesundes Unternehmen“ für Sie?

Ein Unternehmen ist dann gesund, wenn es in all seinen Ebenen bei allen Entscheidungen die Gesundheit der Belegschaft (mit und ohne Führungsverantwortung) berücksichtigt. Dabei werden die MitarbeiterInnen als Unternehmensressource gesehen.

HUMAN WORKS: Wie kann man das erreichen?

Indem nach den Prinzipien und Standards der modernen Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) vorgegangen wird, bewährte Modelle recherchiert, diese auf die aktuelle Problemlage im jeweiligen Unternehmen adaptiert und dann systematisch eingesetzt werden. Ein regelmäßiges Monitoring überwacht und korrigiert ggf. die Umsetzung.

BGF muss als Führungsaufgabe wahrgenommen und unterstützt werden. Das heißt unter anderem, dass Zeit und Geld bereitstehen müssen, um betriebsinterne Qualifikationen und Strukturen für

BGF aufzubauen und auch den mit BGF betrauten internen und externen Akteuren genügend Handlungsspielraum einzuräumen.

Nach meiner Erfahrung kann BGF nur gelingen, wenn alle Führungsebenen und -personen ausreichend über Wesen und Ziele der BGF in ihrem Betrieb informiert sind, sich zu diesen auch bekennen und BGF sichtbar durch aktive Teilnahme an Aktivitäten leben. Durch Aufnahme des BGF-Leitbildes in die Firmenpolitik und in die Leitlinien des Unternehmens und des HR-Managements kann ein Unternehmen BGF deutlich unterstützen.

HUMAN WORKS: Wie sieht der Umgang mit den MitarbeiterInnen im „idealen Unternehmen“ aus?

Diese Frage beantworte ich anhand der Theorie der Gratifikationskrise nach Siegrist: ich glaube, dass sich Menschen dann dauerhaft am Arbeitsplatz wohlfühlen und gesund bleiben, wenn sie das Gefühl haben, die an sie gestellten Aufgaben bewältigen zu können. Sie werden durch ihre Arbeit ausreichend gefordert aber nicht überfordert und erhalten ausreichend Handlungsspielraum.

Wichtig ist auch, die nötigen Sicherheitseinrichtungen vorzufinden und dafür gut eingeschult zu werden.

Nach Möglichkeit gibt es auch günstige Bedingungen für eine gesunde Ernährung sowie auch für Ausgleichsbewegung bzw. Erholungspausen. Last but not least zählt angemessene Wertschätzung durch adäquate finanzielle Entlohnung, durch Anerkennung der Vorgesetzten und durch transparente Entscheidungs- und Informationspolitik im Unternehmen.

HUMAN WORKS: Wie erleben Sie die Projektarbeit von IBG?

Ich erlebe IBG als kompetenten und verlässlichen Partner von Unternehmen und als engagierten und zuverlässigen Player in der österreichischen BGF-Szene.

IBG ist für mich eine Einrichtung, die innovative methodische Ansätze mit realen Ansprüchen aus der jeweiligen betrieblichen Praxis zu verbinden versteht.

Fortsetzung von Seite 1

zuverlässige Prognosen über das Arbeitsvermögen der MitarbeiterInnen erstellt und deren persönliche Produktivität bestimmt und prognostiziert werden.

Der Human Work Index® integriert human- und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse aus verschiedenen Disziplinen zu einem humanökologischen Modell der Arbeit, das bei hohem Arbeitsvermögen gleichzeitig Wert- und Selbstwertschöpfung fordert.

Der HWI® ist das erste globale Messinstrument für arbeitsbedingte HR-Nachhaltigkeit. Die Österreichische Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (OVFA) empfiehlt den Human Work Index® als Ergänzung zu klassischen Kriterien der Unternehmensbewertung im Sinne der Basel II-Kriterien.

Gesundheit zeigt sich auf vielen Ebenen

Als neuer Standard der Unternehmensführung gilt für IBG Human Quality Management. „Unternehmenswachstum soll durch Wachstumspotenziale in der Arbeit und durch die Arbeit erzielt werden und nicht auf Kosten von Regeneration und Ressourcen“, fordert Karazman.

Human Quality Management ist als kontinuierlicher Veränderungsprozess strukturiert. Die Implementierung erfolgt über Kompetenzaufbau im Unternehmen durch Training und Coaching. Die Kultur- und Werteveränderung selbst wird vom Unternehmen geführt und ist im Prozessmanagement verankert – Chefsache eben.

Punktgenau

Stress kann gesund machen – wenn die Dosis stimmt



Foto: IBG

Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

„verbraucht“, dass gesundheitliche Risiken entstehen, Schmerzsyndrome oder schwere Erkrankungen können die Folge sein. Endorphine werden nur nach Anstrengung ausgeschüttet, das heißt, dass Gesundheit Anstrengung voraussetzt.

Sie stellt sich durch Arbeit, Stress, Sport oder Sex ein. Nur Anstrengung macht aber krank. Wird in der Arbeitswelt nur auf das Gaspedal „Stress“ gedrückt, folgt auf kurzfristige Leistungssteigerung gesundheitlicher Zusammenbruch. Zu hohe Arbeitsanforderungen senken die Leistung, optimale Anforderung kann Leistung erhöhen.

Endorphine gelten als Glückshormone und Schmerzkiller mit gesundheitsfördernder Wirkung. Cortisol wiederum ist das Dauerstresshormon, welches bei langanhaltenden Anforderungen die psychobiologischen Ressourcen soweit

Daraus leiten sich wesentliche Prinzipien des Gesundheitsmanagements im Betrieb ab:

- Arbeit, die anstrengend ist, kann Quelle der Gesundheit sein. Anstrengung ist Zeichen von Wachstum, Lernen, Verändern.
- Endorphine entstehen, wenn Anstrengung positiv endet – beim Wechsel von Anstrengung und Arbeitspause (Regeneration) – ohne chronische Überforderung. Diese Rhythmik kennzeichnet humanökologische Arbeitsorganisation.
- nicht jede Anstrengung führt zu Endorphinen, sonst wären Berufe mit der größten Anstrengung am gesündesten. Es muss der Anstrengung etwas Besonderes zwischen Mensch und Aufgabe innewohnen, damit sie gesundheitsfördernd wird.

Die Arbeit birgt also „Gesundheitspotenziale“ – systemische Konstellationen, die aus Verausgabung Bereicherung werden lassen. Gesundheit in der Arbeit entsteht dann, wenn eine Person etwas aus sich hinaus auf eine Aufgabe oder jemanden hinführt. HinFühren hat einen lateinischen Namen: pro-ducere. Gesundheit bildet sich also bei persönlicher Produktivität in der Arbeit und im Beruf. Gesundheit in der Arbeit entsteht dann, wenn eine Person sich selbst hervor- und in die Aufgabe hineinbringt.

delfortgroup AG legt Wert auf gesunde MitarbeiterInnen

Gesundes Papier in Österreich, Ungarn, Tschechien und Finnland



Foto: delfortgroup AG

Die österreichische Papierindustrie setzt seit mehreren Jahren auf die Expertise der IBG-Berater und Beraterinnen. Nun weitet die delfortgroup AG, Weltmarktführer im Bereich Spezialpapiere, den Nachhaltigkeitsansatz ihres Humanvermögens auf die Standorte in Ungarn, Tschechien und Finnland aus.

Der delfortgroup AG liegen bei der Produktion von Papieren für vielfältige Anwendungen nicht nur die Umwelt, sondern vor allem auch die MitarbeiterInnen an sämtlichen europäischen Standorten am Herzen. Darum dehnt das Unternehmen das Austropapier-Projekt „Gesundes Papier“ weiter aus. Im Zuge des Projektes haben die österreichischen Standorte Feurstein und Wattenspapier des Papierherstellers bereits vor drei Jahren eine Befragung mittels Human Work Index (HWI®) durchgeführt. „Unser Ziel ist, ein gruppenweites gemeinsames Verständnis zum Thema Gesundheit bei Führungskräften und MitarbeiterInnen zu ermöglichen, nachhaltige Unternehmensführung zu forcieren, um damit den Erfolg des Unternehmens langfristig zu sichern“, erklärt Michael Grininger, Head Corporate HR der delfortgroup AG.

Die delfortgroup AG befindet sich gerade in der Analyse-Phase und plant ab dem Frühjahr 2009 die Umsetzung konkreter verhaltens- und verhältnispräventiver Maßnahmen, welche von der verantwortlichen IBG-Beraterin Silvana Kederst begleitet wird. Die Integration des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ermöglicht eine optimale Ergänzung der Personalentwicklungsarbeit im Unternehmen.

Dazu wurde speziell für die verantwortlichen MitarbeiterInnen ein Ausbildungsprogramm betreffend Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Supervision zusammengestellt. Kederst: „Durch das gemeinsame Verständnis und die strategische Ausrichtung der Nachhaltigkeit des Humanvermögens der MitarbeiterInnen wollen wir den gesamten Prozess bestmöglich einleiten.“

Projekt „Grünes Büro“ verbessert Raumklima

RTR setzt auf Pflanzen als Lufterfrischer

Großstadtdschungel einmal anders: Die Rundfunk & Telekom Regulierungs-GmbH (RTR) hat ihre Büroräume in Wien mit Pflanzen ausgestattet. Diese arbeiten dort fleißig mit – nach einem detaillierten Konzept verbessern sie das Raumklima und erhöhen die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden.



Sieht aus wie ein Gewächshaus, ist aber ein Büro.

Vor allem im Winter verschlechtert sich meist das Raumklima in Büros. Durch ungenügendes Lüften, lange Heizperioden und die Abluft aus Computern und anderen Geräten mit Lüftern wird die relative Luftfeuchtigkeit verringert, Keimbelastung und Schadstoffe in der Luft steigen. Studien von IBG haben ergeben, dass trockene Luft, Zugluft durch Klimaanlage, schlechte Luftqualität und elektrostatische

Aufladung zu gesundheitlichen Beschwerden führen. „Die Folge sind etwa Erkrankungen der Atemwege, trockene Augen und trockene Haut,“ so IBG-Berater Josef Tichy. Bei ExpertInnen ist das Phänomen schon lange als „Sick Building Syndrome“ bekannt. Tichy: „Sobald die Mitarbeitenden nach Hause gingen, verschwanden die Symptome.“ Welche Pflanzen beim Projekt „Grünes Büro“

zum Einsatz kommen, ergibt sich aus der jeweiligen Situation. Erwiesen ist jedenfalls, dass gewisse Pflanzen Schad- und Giftstoffe sowie Keime aus der Umgebungsluft filtern.

Bei der MitarbeiterInnenbefragung nach der Bepflanzung bei RTR erklärten alle TeilnehmerInnen, dass sie sich nun wohler fühlten als vorher und lieber in einem begrünten als in einem herkömmlichen Büro arbeiten. 87,5% hatten das Gefühl, dass die Pflanzen Einfluss auf die Luftqualität haben und 75% freuten sich danach über einen geringeren Lärmpegel. Ebensoviele der Befragten waren der Meinung, Beschwerden wie trockene und gerötete Augen haben sich verändert und fühlen sich in Gesellschaft der Pflanzen entspannter. 62,5% haben weniger Stress.

Durch zusätzliche Zimmerbrunnen wurde auch die Luftfeuchtigkeit im gewünschten Maß erhöht. Projekte wie diese hat IBG fix in sein Beratungsprogramm aufgenommen, betont Tichy: „Da die raumklimatischen Verhältnisse an Arbeitsplätzen einen wesentlichen Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung darstellen, setzen wir diese Ergebnisse und Erfahrungen vermehrt bei unseren Kunden ein.“

Belastungsanalyse für AußendienstmitarbeiterInnen

Bei Würth soll jeder arbeiten können

Das niederösterreichische Unternehmen Würth hat für seine 435 MitarbeiterInnen im Außendienst eine Belastungsanalyse durchführen lassen. Ziel ist, den Mitarbeitenden ein ausgewogenes Verhältnis von Geben und Nehmen zu bieten und zu gewährleisten, dass „jeder bei Würth arbeiten kann“.



Josef Holzweber, Leiter Personalentwicklung

Die beruflichen Anforderungen an Außendienstmitarbeitende sind nicht ohne. Es gibt herausfordernde Umsatzvorgaben – das persönliche Einkommen ist provisionsabhängig. Einen Großteil ihrer Arbeitszeit verbringen sie im Auto auf ihrem Weg von einem Kunden zum anderen. „Die Baubranche ist zudem wetterabhängig – wenn dann noch ein gesundheitliches Problem dazukommt, ist der Lebensstandard schnell gefährdet“, gibt IBG-Beraterin Theresia Gabriel zu bedenken. Für administrative Tätigkeiten bleibt oft tagsüber keine Zeit – diese müssen zuhause und abends

oder auch am Wochenende erledigt werden. Dass das eine hohe Belastung mit sich bringt, liegt auf der Hand.

Würth war es daher ein Anliegen, für diese wichtigen Mitarbeitenden im Außendienst eine Belastungsanalyse von IBG erstellen zu lassen, um maßgeschneiderte Maßnahmen für mehr Gesundheit anbieten zu können. Die Idee ist das Ergebnis eines Workshops mit der Steuergruppe, in dem das Gesundheitsförderungsprojekt well@würth beschlossen wurde.

Würth genießt hohe Attraktivität als Arbeitgeber. „Die Gesellschaft ändert sich, die Demografie ändert sich. Würth will mitgehen. Unsere Vision ist, Würth für möglichst viele Menschen als attraktiven Arbeitgeber zu platzieren,“ beschreibt Klaudia Wurzer die Haltung der Projektverantwortlichen. Der Projektname well@würth signalisiert das Ziel deutlich: die Menschen fühlen sich wohl bei

Würth und erleben eine gerechte Balance aus Geben von Engagement, Commitment, Leistung und Nehmen von Anerkennung, Perspektiven, Entlohnung.

IBG hat gemeinsam mit Würth – auf Basis der Ergebnisse einer ersten qualitativen Erhebung – einen umfangreichen Fragebogen erstellt, um die größten Belastungen der Mitarbeitenden im Außendienst sowie auch die wichtigsten Ressourcen und Lösungsansätze zu erheben. Fokusthemen waren Anerkennung, Entwicklungsperspektiven und Entlohnung sowie Stress und Druck, Führung und Generationenbalance. Eine weitere Befragung widmete sich dem Thema Burnout-Gefährdung. Die Ergebnisse wurden im November präsentiert. Erste Maßnahmen wurden bereits umgesetzt – so gibt es nun etwa eine kostenlose arbeitspsychologische Beratung für Burnout gefährdete Personen. Weitere Maßnahmen werden gemeinsam mit Führungskräften und Außendienstmitarbeitenden erarbeitet.

MEINUNG von AUSSEN



Foto: SKYEUROPE

Klaus Niedl
SKYEUROPE
Österreich

Wirtschaftsfaktor Mobbing

Ein Unternehmen, das Mobbing zulässt, riskiert hohe Kosten, weil die Produktivität der Betroffenen ebenso wie jene der Mobbenden abnehmen kann. Die Menschen sind von ihrer konstruktiven Arbeit abgelenkt und mehr damit beschäftigt, zu terrorisieren bzw. sich davor zu schützen, als damit, konstruktiv zu arbeiten.

Wenn Betroffene, als Flucht vor Mobbing oder als „erfolgreiches Mobbing-Resultat“ das Unternehmen verlassen, gehen dem Betrieb wertvolle Ressourcen und im Speziellen Know-how verloren. Es müssen neue Mitarbeitende gefunden und eingeschult werden; vor allem letzterer Faktor erweist sich immer wieder als unterschätztes Kostenpotenzial. Dazu kommt das Leid der Betroffenen, das sich in Form von physischen und psychischen Problemen niederschlägt.

Viele Führungskräfte in Unternehmen wollen nicht wahrhaben, dass in ihrem Betrieb gemobbt wird. Doch es ist ein gesellschaftliches Phänomen, das real existiert. Unternehmen sind Teile der Gesellschaft, daher spiegeln sich auch gesellschaftliche Phänomene in den Betrieben wider.

Mobbing im Keim ersticken

Erfolgreiches Mobbing macht Schule, weil dadurch Spielregeln im Unternehmen definiert werden („Mobbing hat bei uns Platz“), verängstigt die Mitarbeitenden, regt zur Nachahmung an und kann das Arbeitsklima ganzer Betriebe vergiften und damit die Produktivität dort massiv gefährden. Es ist daher eigentlich die Pflicht eines Betriebes, sich mit Mobbing-Prävention und vor allem auch Intervention zu beschäftigen.

Das Phänomen Mobbing zu ignorieren und zuzulassen, dass Mitarbeitende terrorisiert werden, schadet jedem Unternehmen. Damit wird Arbeitsvermögen von Menschen vernichtet und nicht nur dem betroffenen Menschen, sondern dem ganzen Unternehmen erheblicher Schaden zugefügt.

Klaus Niedl hat in den Jahren 1991-1994 an der WU Wien die ersten deutschsprachigen Mobbingstudien verfasst und auf mögliche betriebswirtschaftliche Folgen hingewiesen.

SkyEurope Airlines hat am 13. Februar 2002 die ersten Passagiere befördert. Seither ist sie eine der beliebtesten Billigfluggesellschaften Mitteleuropas und befördert jährlich über 3,7 Mio. Passagiere. Sitz ist in Bratislava (Slowakei), zudem verfügt SkyEurope Airlines auch über Niederlassungen in Wien (Österreich), Prag, (Tschechien) und Košice (Slowakei).

VOR DEN VORHANG: Christine Schwanke



Die Erziehungswissenschaftlerin Christine Schwanke hat bei IBG den Bereich Generationenbalance® übernommen. Damit widmet sich die 40-Jährige vor allem dem Thema, wie die Ressourcen älterer MitarbeiterInnen gewinnbringend für das Unternehmen genutzt werden können. Schwanke bringt dafür vielfältige Erfahrung aus der Industrie sowie dem Sozial- und Non Profit-Bereich mit.

„Ältere Menschen haben meist eine höhere Kompetenz und größere Gelassenheit, davon können ihre jüngeren Kollegen profitieren“, so

Schwanke. Wichtig sei, den erfahrenen MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu geben, ihre Qualitäten einzusetzen und sie etwa auch dabei zu unterstützen, ihr Wissen und ihre Erfahrung weiterzugeben und so selbst neue Aufgaben zu finden. „Darum ist dieser Bereich so vielfältig – Ältere sollen außerdem in ihrer Weiterbildung gefördert werden, Stichwort Lebenslanges Lernen. Das gelingt aber nur, wenn bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt werden und alle drei Generationen einander respektieren,“ charakterisiert Schwanke die Herausforderungen ihrer neuen Aufgabe.

IBG bereitet Lehrlinge auf Schichtarbeit vor



Zum ersten Mal hat im Herbst die Lenzing AG ein Training für ca. 30 Lehrlinge zum Thema Schichtarbeit und Gesundheit abgehalten. Ein Wochenende lang wurden die jungen Lenzing-Mitarbeiter auf dem Feuerkogel im Höllengebirge von IBG-Berater Helmut Stadlbauer auf das Thema Schichtarbeit, deren soziale Aspekte,

gesunde Ernährung und gesunden Schlaf vorbereitet. Der Lenzing Betriebsarzt Walter Kroeg informierte über richtige Ernährung und Bewegung als Ausgleich zu anstrengenden Schichtdiensten.

Bewegung kam auch während des Seminars nicht zu kurz – eine ausgedehnte Wanderung mit einer Gipfelbesteigung, die auch Anlass zum Besprechen von Gesundheitsthemen gab, war wichtiger Teil des Programms. „Wir informieren die Lehrlinge über die wesentlichen Belastungen der Schichtarbeit, besonders der Nacharbeit, und damit zusammenhängende Fragen wie Biorhythmus, Schlafen, Sozialleben, Ernährung und Bewegung,“ begründete Helmut Stadlbauer das Programm. „Die jungen Leute sollen sich bewusst persönlich für Schichtarbeit entscheiden und Strategien für einen gesunden Umgang mit den Herausforderungen entwickeln“.

Dem Weihnachtsstress entkommen

Genießen Sie die stillste Zeit im Jahr!

Die stillste Zeit im Jahr beginnt im Handel bereits Ende September, wenn die Weihnachtsdekoration in den Kaufhäusern angeboten wird. Das erinnert oft schmerzlich daran, dass es auch heuer wieder keinen Moment der Stille geben wird – außer, man schafft ihn sich.

Weihnachtsgeschenke sind zu besorgen, Weihnachtsfeiern zu absolvieren, die passende Dekoration für den Christbaum auszuwählen und raffinierte Kekse zu backen, Verwandtenbesuche zu absolvieren und nebenbei die alltäglichen Termine abzuhaken. Dabei sollte man die Zeit gegen Jahresende nützen, um wirklich zur Ruhe zu kommen, vielleicht Bilanz zu ziehen und vor allem – genießen, denn Genuss geht mit Entspannung einher. Mit ein paar Tipps von IBG-Psychologin Theresia Gabriel ist das viel einfacher, als es auf den ersten Blick scheinen mag.

So wird Weihnachten für Sie zum Fest

- Teilen Sie Ihre Kräfte überlegt ein – niemand hat unerschöpfliche Energie-reserven – machen Sie Pausen, schon fünf Minuten können erholsam sein
- Vermeiden Sie übertriebenen Perfektionismus – Sie laufen sonst Gefahr, sich zu überfordern
- Machen Sie sich eine To Do-Liste und setzen Sie Prioritäten, geben Sie wenn nötig Aufgaben ab
- Ja sagen, wenn möglich - nein sagen, wenn nötig
- Sehen Sie die außertourlichen Tätigkeiten als Auszeit, die Sie sich vorgenommen haben, wie etwa Kekse backen, und genießen Sie bewusst den köstlichen Duft.

Vor allem: erwarten Sie nicht zu viel – das führt zu unnötigen Enttäuschungen. Gerade Familienfeste wie Weihnachten werden oft mit genauen Vorstellungen und Wünschen belastet, wie harmonisch und unvergesslich sie abzulaufen haben. Wenn dann die Realität die Vorstellung einholt, kann diese Gleichung nur negativ ausfallen. Lassen Sie die Dinge auf sich zukommen – schon das allein kann ungeheuer entspannend sein.

Weihnachten ist die Zeit des Schenkens – schenken Sie diesmal vor allem den Dingen



Kekse backen mit den Kindern - bewusst genießen und dabei entspannen.

Foto: Wiener Adventzauber

Aufmerksamkeit, die Ihnen Freude bereiten und wichtig sind. Damit leisten Sie schon einen wichtigen Beitrag zur Work-Life-Balance, die ja eigentlich „leben“ bedeutet. Was tut Ihnen gut? Was ist Ihnen wichtig? Geben Sie diesen Werten oder Tätigkeiten entsprechenden Raum.

Haben Sie Mut, etwas Neues auszuprobieren! Sehen Sie bei Familienfeiern über kleine Unstimmigkeiten hinweg und versuchen Sie, aus den alten Mustern auszubrechen. Geben Sie so dem anstrengenden Abend mit der strengen Tante eine neue Wendung und freuen Sie sich über den Erfolg, den Sie damit haben.

Wenn Sie es so geschafft haben, die Zeit bis zum Weihnachtsfest möglichst ausgeglichen zu verbringen, genießen Sie die Feiertage ausgiebig – Sie haben es sich verdient! Lernen Sie, abzuschalten und die Alltagshektik hinter sich zu lassen. Diese Zeit ist kostbar und gibt Ihnen neue Kraft für die Herausforderungen im nächsten Jahr.

NEWS

„Gesundes Papier“ II

Seit 2005 arbeiten die österreichischen Papierunternehmen im Rahmen des Projektes „Gesundes Papier“ an einem gemeinsamen Verständnis zur Gesunderhaltung ihrer MitarbeiterInnen. Nun ist bereits die zweite Befragung im Gange. Ziel ist, zu erheben, welche Maßnahmen auf welche Weise seit der ersten Befragung gegriffen haben. Der kontinuierliche Gesundheits-Verbesserungsprozess wird inzwischen in der Papierindustrie als Teil der Unternehmensführung gesehen. Das Projekt bildet die Grundlage für die einzelnen Unternehmen, den Weg des nachhaltigen Gesundheitsmanagements weiter zu gehen.

AUVA

Unter dem Titel „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ zeigen AUVA und Pensionsversicherungsanstalt gemeinsam mit 20 Pilotbetrieben und rund 30.000 ArbeitnehmerInnen, dass es möglich ist, Arbeitsfähigkeit zu erhalten und sogar im höheren Alter noch zu fördern. Das Projekt, entwickelt und umgesetzt von IBG, unterstützt Ressourcen und Fähigkeiten des Einzelnen und der gesamten Organisation zur nachhaltigen Arbeitsbewältigung und fördert außerdem die Zusammenarbeit der Generationen.

Club Cuvèe spezial Kunst des Führens



Günther Tengler, Jenewein & Partner

Silvana Kederst, IBG

„Eine Krise bietet die Möglichkeit zum Umdenken – sie kann von einem Unternehmen auch zur Entschleunigung genutzt werden“, überraschte Silvana Kederst, Experte für humanökologisches Führen, bei einem Club Cuvèe spezial Podiumsgäste und Zuhörer mit einem positiven Ansatz, die derzeitige Wirtschaftslage zu bewältigen.

Ein nachhaltig geführtes Unternehmen sei stabiler, weil die MitarbeiterInnen auch in schwierigen Zeiten bereit sind, Entscheidungen mitzutragen, sagte Kederst. Mit ihr diskutierten unter der Moderation von Ralph Vallon Günther Tengler, Geschäftsführer Jenewein & Partner, Adolf F. Eber, Geschäftsführer Insights, und Jörg Spreitzer, CEO der Werbeagentur JWT Wien.