

HUMAN WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Arbeitsbewältigung ist eine wichtige Dimension, um nachhaltiges Arbeitsvermögen zu sichern.



Foto: IBG

Arbeitsbewältigung

Länger arbeiten können

Die Dimension Arbeitsbewältigung ist neben Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit die dritte Dimension des Human Work Index® (HWI). Sie misst die Bewältigung der körperlichen und psychischen Arbeitsanforderungen und damit die psychobiologische Nachhaltigkeit der Arbeitssituation.

Die zentrale Frage ist, ob MitarbeiterInnen ihre Arbeit machen können („ich kann“).

Die Dimension beruht auf einem in den 1980er Jahren ausgearbeiteten Konzept des Finnish Institut of Occupational Health (FIOH). Im Rahmen der „Finnage-Respect for Aging“ wurde der Work Ability Index (WAI) in einer Längsschnittstudie anhand pathogener Ereignisse einer Gruppe von über 50-jährigen entwickelt, um die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit zu erforschen. Der damalige Leiter Juhani Ilmarinen definierte das dahinter stehende Konzept Arbeitsfähigkeit als Potenzial eines Menschen, eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen. Da sich das FIOH mit diesem Ansatz an dem Belastungs-Beanspruchungsmodell von Rutenfranz orientierte, folgte dementsprechend rasch Kritik: im Konzept des WAI steht Arbeitsfähigkeit wie Arbeitsunfähigkeit für ein individuelles Schicksal, das von Führungskräften gerne persönlichen Schwächen und Freizeitstress zugeordnet wird.

Ein wesentlicher Kritikpunkt ist weiters, dass die Zunahme an Erfahrung, Kompetenz und Intuition mit dem Alter durch die Zunahme an Krankheiten mathematisch nivelliert wird. Daher zeigen WAI-Auswertungen meist ein sinkendes Altersprofil. Die Stärken älterer MitarbeiterInnen finden dort keine Berücksichtigung.

Mangelnde Sensitivität für erlebte Verbesserungen wurde bereits 1996 in Zusammen-



Foto: image source

hang mit der Effekt-Typologie wissenschaftlich belegt. Auf Basis dieser Kritik werden weltweit Erweiterungen des WAI entwickelt, die diese und weitere Einwände entkräften sollen.

Zahlreiche der bis heute diskutierten Kritikpunkte wurden bereits 2006 von Rudolf Karazman in einem Artikel für das österreichische Forum für Arbeitsmedizin zusammengefasst und als Konsequenz daraus der HWI® vorgestellt. Zu diesem Zeitpunkt hatte IBG nach der ersten deutschsprachigen Übersetzung des WAI 1994 über 10 Jahre Erfahrung mit diesem Instrument.

Im Unterschied zum WAI verlässt der HWI® die pathogene Orientierung der Arbeitswissenschaften und verfolgt einen salutogenen Ansatz in der wissenschaftlichen Tradition von Aaron Antonovsky, Viktor Frankl und

Johannes Siegrist. Bei der Entwicklung spielten auch neueste Erkenntnisse der Stressforschung und der Psychoneuroimmunologie eine Rolle. Die zentrale Botschaft ist, dass Arbeit Gesundheit fördert, wenn sie bereichernd wirkt und diese gefährdet, wenn sie langfristig nur aus Verausgabung besteht (Doppelcharakter der Arbeit). Damit wird Arbeit in erster Linie als Wachstums- und Entwicklungsraum gesehen („ein Geburtskanal für das Abenteuer Ich“) der in seiner optimalen Ausprägung mit Gesundheit einhergeht. Gesundheit entsteht, wenn diese Arbeit sinnerfüllend, zusammenführend und bewältigbar gestaltet ist.

Daher wurde die Dimension Arbeitsbewältigung des HWI® neu ausgerichtet und um zusätzliche Fragen sowie die Dimensionen Arbeitsinteresse und

Fortsetzung Seite 2

Werden MitarbeiterInnen optimal gefordert und können sie ihre Kräfte, Fähigkeiten und Fertigkeiten spüren, so ist die Arbeitsbewältigung gut ausgeprägt. Im Gegensatz dazu gehen Über- oder Unterforderung, Verausgabung bei der Arbeit sowie zunehmende Erschöpfung häufig mit einer niedrigen Arbeitsbewältigung einher und führen somit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Krankheit und Krankenständen.

Die Arbeitsbewältigung (Ich KANN) ist neben dem Arbeitsinteresse (Ich WILL) und der Zusammenarbeit (Ich DARF) eine der drei Dimensionen des von IBG entwickelten Messinstruments Human Work Index® zur Ermittlung des Arbeitsvermögens. Rudolf Karazman, IBG-Gründer und Facharzt für Psychiatrie und Neurologie widmet sich seit mehr als zehn Jahren intensiv diesem Thema. Der Human Work Index® ist dabei einer der großen Meilensteine seiner wissenschaftlichen Arbeit.

Weitere Themen sind diesmal unter anderem Change Management und Kulturwandel, die Evaluierung psychischer Belastungen und brandaktuell das Thema Entschleunigung. Auf den folgenden Seiten finden Sie zahlreiche Beispiele aus der Praxis, wie Unternehmen die Gesundheit der Belegschaft als wichtige Ressource erkennen und individuelle Maßnahmen zur Verbesserung der persönlichen Produktivität setzen.

Ich hoffe, Sie finden gute Ideen und Lösungsansätze für Ihr Unternehmen und begleiten uns auf gesunden Wegen zur Produktivität.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen produktiven Herbst!

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

■ „Work Place Survey“ bei Borealis

Der „Work Place Survey“ ist ein wichtiger Bestandteil des Borealis Gesundheitsmanagementsystems, das allen MitarbeiterInnen ermöglicht, ihre Arbeitsumgebung auf Belastungen zu bewerten. Ziel ist die Verbesserung des Arbeitsumfeldes.

Seite 2



Foto: Salzer

■ Salzer Papier

Salzer ist ein Best Practice Modell für einen nachhaltigen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Seit der Einführung regelmäßiger MitarbeiterInnen-Befragungen konnte unter anderem die Zusammenarbeit deutlich optimiert werden.

Seite 3



Foto: Borealis

Fortsetzung von Seite 1 Zusammenarbeit ergänzt. Bei dieser Neuorientierung werden Kapazität, Kompetenz und Gesundheit der MitarbeiterInnen mit den Arbeitsanforderungen in Verhältnis gesetzt.

Der Arbeitsbewältigungsindex des HWI® ist nicht altersdiskriminierend, weil genaue Analysen möglich sind. So kann eindeutig verifiziert werden, ob die Ergebnisse Folge des Älterwerdens am Arbeitsplatz oder des Verdrängungsprozesses einer „Prime Age Company“ sind, bei dem körperliche Überforderung, geistige Unterforderung und Altersdiskriminierung vorherrschend sind. Diese Aspekte der Arbeitsbewältigung können im HWI® differenziert analysiert und damit auf ihre Ursache überprüft werden.

Während der WAI als Gesprächsgrundlage zwischen ArbeitsmedizinerIn und MitarbeiterIn dient, wurde die Arbeitsbewältigung des HWI® als MitarbeiterInnen-Fragebogeninstrument geplant und validiert. Gemeinsam weisen die so entstandene Arbeitsbewältigung und die Dimensionen Arbeitsinteresse sowie Zusammenarbeit daher auch eine deutlich bessere Prognose des gesundheitlichen Verbleibs auf. Diese bessere Prognosefähigkeit gemeinsam mit dem salutogenen Ansatz und der guten Sensitivität in Veränderungsprojekten bei gleichzeitig tieferem Verständnis der Daten sind wesentliche Indikatoren für den sichtbaren Fortschritt, den IBG durch wissenschaftliche Innovation in diesem Bereich erzielt hat.

Mag. Roland Ernst

Change Management Begleitung in Bosnien-Herzegowina

Die Hypo-Alpe-Adria Bosnien-Herzegowina gehört mit 1.233 MitarbeiterInnen in 93 Standorten zu den führenden Banken in Bosnien-Herzegowina. Sie ist zentraler Bestandteil des Hypo Alpe Adria Netzwerks mit dem Headquarters in Klagenfurt und mehr als 8000 MitarbeiterInnen. Besonders in dieser Region geht die konsequente Restrukturierung und strategischen Neuausrichtung der Bank voran. Konzernpersonalleiter Dr. Klaus Niedl: „Die MitarbeiterInnen sind im Rahmen dieses Change-Management-Prozesses vor viele neue Herausforderungen gestellt.“



IBG hatte in Kooperation mit der Bosnischen Argencija Spectar-HR-Consulting den Auftrag zur Begleitung der MitarbeiterInnen in diesem Veränderungsprozess erhalten. Ziel war es, Belastung, Sinnfindung und Zusammenarbeit zu analysieren und gegebenenfalls Maßnahmen zur Optimierung einzuleiten. Das Projekt verlief in drei Phasen: Befragung, Teamworkshop und Arbeitsvermögen-Coaching® (AVMC®).

Als Einstieg in die Maßnahmenplanung füllten Kleingruppen von 10–15 MitarbeiterInnen den Human Work Index® einschließlich der Module für gesunde Führung, Burnout und Change-Management aus. Am Ende des Fragebogens hatten die MitarbeiterInnen Gelegenheit online einen Termin zum AVMC® zu vereinbaren.

Der Teamworkshop erfolgte über die Befragungsergebnisse der Gruppe. Diese wurden vor dem Hintergrund der Veränderung der Arbeitssituation reflektiert. Dabei ging es um die Rolle und Unterstützung der Führungskräfte, Motivation und Zusammenarbeit, strategische Vision und Planung, Aspekte der Kommunikation und um aktuelle Arbeitsbelastungen. Im Anschluss an die Diskussion der Ergebnisse wurden neue Zugänge und Lösungen für die konstruktive Gestaltung des Change-Management-Prozesses gesucht.

Im Zuge des Arbeitsvermögen-Coaching® wurden die Ergebnisse der Befragung auf individueller Basis reflektiert. Das Erkennen der eigenen Verantwortung für die aktuelle Situation und die Potenziale sowie Ressourcen,

die eine aktive und positive Gestaltung der Zukunft ermöglichen, standen dabei im Vordergrund. Die Gruppenergebnisse wurden der lokalen Personalleitung rückgespiegelt, sodass ein gemeinsames Bild der aktuellen Situation und notwendigen Optimierungen des Change-Prozesses entstehen konnte.

„Work Place Survey“ (WPS) bei Borealis

Simon Weyrer, HSE Manager der Borealis Linz und Piesteritz

HUMAN WORKS: Herr Weyrer, welche Ziele verfolgen Sie mit dem „Work Place Survey“ (WPS) bei Borealis?

Der WPS ist ein wichtiger Bestandteil des Borealis Gesundheitsmanagementsystems, das allen Mitarbeitern in einer strukturierten Weise ermöglicht, ihre Arbeitsumgebung in punkto Belastungszustände zu bewerten. Es ist uns wichtig die subjektiv empfundene Situation der Mitarbeiter besser zu verstehen, um präventiv oder über Interventionen tätig zu werden. Im Herbst 2010 haben wir uns in engem Austausch mit dem IBG Gesundheitsmanagement Team Linz, Manfred Lindorfer, Helmut Stadlbauer und Georg Stuber entschlossen, die Arbeitsplatzevaluierung mit dem Human Work Index® um spezifische Module zu erweitern.

Neben den Themen Stress und Burnout deckt der „Work Place Survey“ bei Borealis die Dimensionen Gesundheit, Sozialklima, Entwicklung, Arbeitsumgebung ab und beinhaltet Module für gemischte, körperliche und psychische Belastungen. Die Erhebungen erfolgen schrittweise in allen Unternehmensbereichen innerhalb von fünf Jahren. Ziel ist eine umfassende Analyse und gegebenenfalls Optimierung der Arbeitsplätze.

HUMAN WORKS: Bisher erfolgten am Borealis Standort Linz drei Befragungen: im Innovation Headquarters sowie in der Produktion und Verladung bei Borealis. Wie sind diese verlaufen?

Im Innovation Headquarters wurden in den letzten Jahren rund 150 neue MitarbeiterInnen aus aller Welt aufgenommen. Dort wurde die Befragung im Sommer 2011 durchgeführt. Dabei zeigten die Abteilungsergebnisse charakteristische Züge der Belastungen und Entwicklungsthemen, sodass derzeit in Einzelpräsentationen spezifische Maßnahmen für die Bereiche und Abteilungen abgeleitet werden. Auf ein detailliertes Verständnis der Ergebnisse und dem damit verknüpften Entwicklungspotenzial wird dabei großer Wert gelegt. Die zahlreichen Benchmarks aus der chemischen Industrie für



den HWI® und die Module erweisen sich als guter Richtungsweiser für die detaillierte Interpretation der Daten.

HUMAN WORKS: ... und wie läuft das Projekt in den anderen Bereichen?

In der Melamin- und Pflanzennährstoff-Produktion erfolgte die Erhebung im Rahmen der Z-Tage. Diese sind von IBG Linz in Zusammenarbeit mit uns konzipierte Gesundheitstage, die wir heuer bereits zum zehnten Mal durchführen. 2011 haben wir uns für den Themenschwerpunkt „Schicht für Schicht gesund“ entschieden. Im Zentrum stand ein besseres Leben mit Schichtarbeit. An den unterschiedlichen Stationen konnten sich unsere MitarbeiterInnen mit Ernährung, Schlafhygiene, Erste Hilfe Themen, Koordinationstrainings, Sturz- und Fallprophylaxen, Beeinträchtigung durch Alkohol und Ermüdung auseinandersetzen.

HUMAN WORKS: Was planen Sie für die Zukunft?

Das Projekt läuft in diesem Stufenmodell sehr erfolgreich und wird mit großem Interesse vom Management Team bei Borealis verfolgt. Das Ziel, das Thema Gesundheit durch bereichsweise Befragungen und Aktionen dauerhaft zu etablieren, wurde bislang zur vollsten Zufriedenheit erreicht. In den kommenden Jahren werden wir diesen eingeschlagenen Weg weiter verfolgen und ausbauen.

Punktgenau

Arbeitsbewältigung alleine reicht nicht für den Verbleib im Arbeitsprozess

Einen Beruf ausüben zu können bedingt noch lange nicht, diesen auch ausüben zu wollen. Viele Menschen gehen in Frühpension oder werden in sie gedrängt, obwohl sie noch arbeiten können, aber nicht mehr wollen oder im Betrieb nicht mehr erwünscht sind. Insofern sind die Programme die sich ausschließlich auf Arbeitsbewältigung fokussieren letztlich wirkungslos, mit Ausnahme des Hawthorne-Effekts, denn sie konzentrieren sich ausschließlich auf die Arbeitsbewältigung und nicht auf das „im Beruf arbeiten wollen“ bzw. „im Beruf gewollt werden“. Auch der finnische Work Ability Ansatz steht für die Förderung der psychobiologischen Arbeitsfähigkeit, ohne den Menschen als Sinn- und Sozial-Wesen zu erkennen. Damit kann weder der massen-

haften Flucht noch der Verdrängung aus der Erwerbsarbeit entgegengewirkt werden. Solange der menschliche Entwicklungsraum „Arbeit“ auf die Arbeitsbewältigung reduziert wird, geht es an den Menschen vorbei. Im Kern ist es die Verflachung des dreidimensionalen Menschen auf eine Dimension: Arbeitsbewältigung.

IBG ist mit seinem humanökologischen Menschenbild, seinen Programmen und dem dreidimensionalen Human Work Index® einen völlig anderen und im Vergleich zu anderen Modellen einen für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Gesellschaft besseren Weg gegangen. Zahlreiche, erfolgreiche Projekte zeigen, dass Arbeitsfreude steigt, Krankenstand sinkt und Frühpension verschwindet, wenn die Mitar-

beiterInnen die Arbeit nicht nur können, sondern auch wollen und dürfen.

IBG hat in einer Studie bewiesen, dass der Wunsch nach Aufhören bzw. Frühpension zuerst mit Sinn- und Beziehungsmangel korreliert und erst in zweiter Linie mit Arbeitsbewältigung. D.h., die Förderung der Arbeitsbewältigung ist wichtig, die Förderung von Sinnfindung und Einbeziehung noch viel mehr. Arbeitsbewältigung alleine hält niemand im Arbeitsprozess.



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

Die Papierindustrie hat Erfahrung

Psychische Belastungen reduzieren

Wie evaluiert Ihr Unternehmen ASchG-konform die psychischen Belastungen? Die meisten Unternehmen stehen aktuell in einer Entscheidungsphase: Für welche Vorgehensweise sollen sie sich entscheiden?

Die IBG Antwort auf diese Frage heißt: Human Work Index® + psychisches Belastungsmodul (PBM).

Bereits 2002 startete die österreichische Papierindustrie mit der Etablierung eines unternehmensübergreifenden Arbeitskreises Gesundheit und zwei Pilotprojekten eine nachhaltige HR-Gesundheitsinitiative. Zur Evaluation der Entwicklung wird seit 2005 im Dreijahresrhythmus bei 16 Unternehmen der HWI® mit Modulen zur Ermittlung der körperlichen, sozialen und psychischen Belastung eingesetzt.

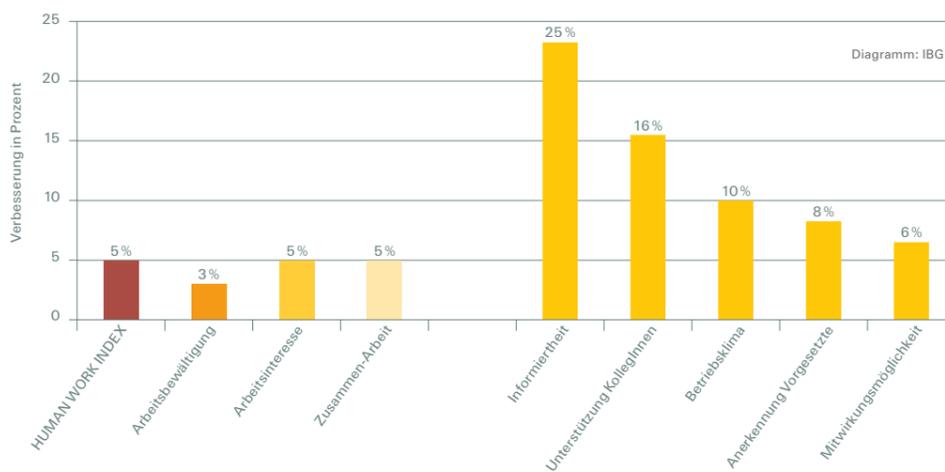
Aktuell läuft die dritte Befragungsrunde bis Ende 2012. Die Erfolge dieser Initiative wurden bereits 2009 offensichtlich. Allen voran konnte die Bedeutung des Themas Gesundheit für Geschäftsführer, Betriebsräte und Gesundheitsmanager von 41% auf 91% gesteigert werden. Sieben Unternehmen wurden mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet.

In Bezug auf psychische Belastungen zeigte sich eine Reduktion der Belastungen in über 50% der Unternehmen u.a. zu folgenden Themen: belastende Arbeitsstoffe, Lärmbelastung, Mechanisches Unfallrisiko, Unterbrechungen

und Störungen, Nacharbeit, Zeitdruck, Fehlende Information und Unterstützung von KollegInnen. Die vier erfolgreichsten Unternehmen wurden von Mag. Roland Ernst auf der Jahrestagung der ÖGAM 2011 vorgestellt. Der Einsatz des HWI® gemeinsam mit dem PBM erwies sich als ideales Instrument zur Reduktion der psychischen Belastungen in diesen Unternehmen. Das breite Spektrum des

Fragebogens ermöglicht sehr differenzierte Evaluationsergebnisse von Sozialklima und Führung über Anforderungen und Stress bis hin zur Arbeitsorganisation und dem Arbeitsumfeld. Vergleichsdaten von über 15.000 MitarbeiterInnen helfen die Ergebnisse zu interpretieren.

Zum vertiefenden Verständnis und der Objektivierung der Ergebnisse werden von IBG ArbeitspsychologInnen bei Bedarf ExpertInnenbeobachtungen in belasteten Abteilungen durchgeführt. Das Instrument ist auch in zahlreichen Varianten mit unterschiedlichen Zusatzmodulen einsetzbar. Die ersten Projekte in Übereinstimmung mit dem Arbeitsinspektorat wurden bereits abgeschlossen.



Salzer Papier und Salzer Industrie Service

Best Practice Models für einen nachhaltigen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP)

Die beiden der Salzer-Ueberreuter-Gruppe zugehörigen Unternehmen Salzer Papier und Salzer Industrie Service (SIS) starteten 2005 mit ihrer ersten HWI®-Befragung in Zusammenarbeit mit IBG einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, den sie zunächst 2008 und erneut im Juni 2011 evaluierten.

Während sich die Bereiche Verwaltung und SIS bereits seit 2005 kontinuierlich im Human Work Index® verbesserten, konnte seit 2008 auch in der Papierherstellung ein deutlicher Zuwachs um sieben Prozent im HWI®, und hier vor allem in den Dimensionen Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit, verzeichnet werden. Geschäftsführer Thomas Salzer über die

Hintergründe dieser außergewöhnlichen Steigerung: „Die Verbesserung im Bereich Papier (insbesondere Produktion) rührt aus konsequenter Umsetzung von Maßnahmen, die wir mit IBG Beraterin Silvana Kederst erarbeitet und dann intern mit unserer Leiterin für Qualitätsmanagement, Human Resource & Gesundheit, Frau Sabine Tiefenbacher, verfeinert und umgesetzt haben.“

Bei Salzer Papier wurde zunächst vor allem auf eine verbesserte Informationsweitergabe durch MA-Zeitung und Intranet gesetzt, seit 2008 wurden im Produktionsbereich monatliche Teamgespräche zwischen Produktionsleitung und den MitarbeiterInnen (wieder-) ein-

geführt. In diesen Gesprächen werden seither sowohl Kennzahlen und Auftragsstand als auch notwendige Veränderungen unter Einbeziehung der Interessen und Vorschläge der MitarbeiterInnen diskutiert.

Im Bereich SIS gab es seit 2008 zunächst einen Führungskräftewechsel. Weiters wurden quartalsmäßige MA-Veranstaltungen sowie häufiger angesetzte Teamrunden zum Austausch aktueller Themen eingerichtet. Und last but not least wurde der SIS die Möglichkeit geboten, externe Aufträge anzunehmen. Somit konnten einerseits die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Abteilungen verbessert und andererseits berufliche Herausforderung und Erfüllung erhöht werden.

Die Veränderungen spiegeln sich deutlich in den Gesamtergebnissen der dritten Befragung wider: So berichten die MitarbeiterInnen signifikante Verbesserungen bei den Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsbereich, der persönlichen Herausforderung durch die Arbeitsinhalte und in der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit. Zusätzlich konnten einige der körperlichen und psychischen Fehlbelastungen reduziert werden, wodurch auch die Gesundheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zugenommen haben. Die MitarbeiterInnen berichten allgemein einen höheren Grad an beruflicher Erfüllung und sind zuversichtlicher hinsichtlich ihres Verbleibs im Unternehmen.



Foto: Salzer

MEINUNG von AUSSEN



Mag. Franz Klein & Ing. Johann Bock
Geschäftsführer der BECOM

► 2006 konnte mit dem Projekt BECOM-fit² ein am Standort Burgenland bereits 2005 begonnenes Gesundheitsprojekt erfolgreich in einen nachhaltigen Veränderungsprozess für eine menschlich und wirtschaftlich gesunde Unternehmensentwicklung übergeführt werden. Zu diesem Zeitpunkt wurden mit der ersten HWI®-Befragung die MitarbeiterInnen und deren Anliegen durch ihre persönliche Bewertung der BECOM ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Die Geschäftsführung erhielt dabei wichtige Informationen zur Optimierung von Arbeitsabläufen sowie eine Einschätzung der wahrgenommenen Führungsqualitäten.

Changemanagement und Kulturwandel

Aufbauend auf den Befragungsergebnissen von 2006 wurden unter anderem Entwicklungsverantwortungen und Führungserwartungen zwischen den Führungsebenen geklärt sowie Anerkennung und Mentoring als wesentliche Führungsqualitäten etabliert. Im Human Resources Management wurden Strategien zum Umgang mit den, auf dem raschen Unternehmenswachstum der BECOM basierenden, gestiegenen Arbeitsanforderungen und der daraus resultierenden deutlichen Stressbelastung entwickelt. So wurden z.B. Führungskräfte- bzw. Arbeitsvermögen-Coachings durchgeführt.

Zudem wurde, neben Perspektiven- und anderen Workshops, ein Werteprozess in Gang gesetzt, in dem IBG gemeinsam mit den MitarbeiterInnen für diese relevante Unternehmenswerte herausarbeitete, die anschließend in großem Rahmen vorgestellt, diskutiert und gefeiert wurden.

Arbeitsalltag verbessern

Klar definiertes Ziel von BECOM-fit² ist es, den Arbeitsalltag der BECOM-MitarbeiterInnen so zu gestalten, dass das Mögen und das Vermögen aller MitarbeiterInnen zur Mitarbeit bestmöglich gelebt werden kann. Durch die oben beschriebenen Maßnahmen und Prozesse konnten seit 2006 am Standort Burgenland Zuwächse im HWI®, vor allem in Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit, erreicht werden. So fühlen sich die MitarbeiterInnen heute stärker in die Unternehmensentwicklung einbezogen, empfinden ihren Beruf häufiger als sinnvolle Herausforderung und fühlen sich besser im Unternehmen verankert als 2006.

Aufgrund der erfreulichen Entwicklung am Standort Burgenland wurden heuer auch die MitarbeiterInnen von BECOM Electronics Hungary Kft und tough systems (OÖ) mit dem HWI® befragt. Dies ermöglicht erstmals einen Standort-Vergleich, wobei die Erfahrungen von BECOM Burgenland die nachhaltige Unternehmensentwicklung der beiden anderen Standorte unterstützen werden. ◀

VOR DEN VORHANG: Isabella Hörl



Foto: IBG

➔ Isabella Hörl ist seit 2008 für IBG tätig. In ihrer Rolle als Projektmanagerin konnte die studierte Gesundheitsmanagerin bereits wertvolle Erfahrungen bei der Begleitung und Umsetzung von Gesundheitsförderungsprojekten sammeln. Seit Anfang 2011 leitet sie bei

IBG den Bereich für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Damit widmet sie sich vor allem der Aufgabe, Unternehmen bei der Einführung und nachhaltigen Verankerung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement zu begleiten. Sensibilisierung für Gesundheitsförderung im

betrieblichen Setting ist Isabella Hörl ein besonderes Anliegen. Die Entwicklung eines Fitnessprogramms für MitarbeiterInnen ist ihr dabei zu wenig. Die Handlungsfelder der BGF sind sehr viel weiter gefasst. Neben persönlicher Kompetenzerweiterung spielt die Verbesserung der Kommunikation, Zusammenarbeit und Führung eine zentrale Rolle. Eine erfolgreiche Umsetzung von BGF bewirkt eine Verbesserung der subjektiven Gesundheit und Motivation der MitarbeiterInnen und führt damit zur Steigerung der Produktivität im Unternehmen. Isabella Hörl sieht es als Herausforderung die unterschiedlichen Interessen der MitarbeiterInnen, Führungskräfte und der Geschäftsführung zu bündeln und eine gemeinsame Vision zu entwickeln. „Nur wenn alle in einem Boot sitzen, kommt es zu dem gewünschten Ergebnis: Mehr Gesundheit, Produktivität und Leistung für MitarbeiterInnen und Unternehmen.“

Zertifizierung aller IBG-Standorte AUVA-SGM und OHSAS 18001

Nach der erfolgreichen Zertifizierung des Standorts Linz hat sich IBG dazu entschlossen das gesamte Unternehmen zu zertifizieren. Die OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Systems) beschäftigt sich vor allem mit dem Gesundheitsschutz im Hinblick auf Prävention und nachhaltiger Gesundheitsförderung. Das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement-System der AUVA (AUVA-SGM) folgt dem prozessorientierten Managementsystemaufbau der ISO 9000-Reihe. Somit wird es für IBG möglich eine umfassende Qualitätssicherung im eigenen Unternehmen zu implementieren. Die Einführung dieser Zertifizierungen bewirkt eine Systematisierung der Sicherheits- und Gesundheitsaktivitäten: das Bewusstsein für Arbeitssicherheitsrisiken wird gestärkt, gesetzliche Forderungen bzgl. der Arbeitssicherheit werden nachweislich erfüllt, Entwicklungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes werden offen kommuniziert – die

laufenden Prozesse werden systematisch untersucht, Maßnahmen festgelegt, umgesetzt, überwacht, beurteilt und kontinuierlich verbessert. Einerseits wollen wir mit diesem Schritt zeigen, dass

wir als Unternehmen nicht nur Gesundheit und Sicherheit verkaufen und unsere Kunden bei Zertifizierungsprozessen begleiten (SCC, OHSAS) sondern auch selbst diesen Themenbereich in unserer Arbeitsweise verankert haben. Andererseits sehen wir die Zertifizierung als Chance unsere internen Strukturen in Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit zu durchleuchten und zu aktualisieren, um somit eine nachhaltige Weiterführung zu gewährleisten und bisherige Standards weiter zu verbessern.



Noch mehr Service Synergie von Experten-Teams

IBG bietet seinen Kunden ab sofort noch mehr Service im Beratungsbereich durch die Kooperation mit der Gesellschaft für Personalentwicklung (GfP). Durch diese Kooperation wird es möglich, unsere Kunden bei sämtlichen Problemstellungen bei Führungs-, Personal- und Unternehmensentwicklung optimal zu unterstützen. Ein weiterer Vorteil ist die Anschlussfähigkeit der IBG-Befragungs-Tools an die Organisationsberatung, die damit gezielt und validiert umgesetzt werden kann. Mit mehr als 40 Jahren Erfahrung ist die GfP Pionier der Personal- und Organisationsentwicklung und Experte bei der Gestaltung von Lernarchitekturen und Veränderungsprojekten für Unternehmen und Belegschaft. Diese zukunftsweisende Kooperation schafft wichtige Synergien und stellt damit eine ganzheitliche Beratung sicher – kompetent und hochwertig.



NEWS

UPM Steyrmühl im Papierindustrie- Benchmarking

Der BGF-Gütesiegel Träger UPM-Kymmene Austria GmbH nahm heuer zum ersten Mal am Papierindustrie-Benchmarking „Gesundes Papier“ teil. Zusätzlich zum HWI® wurden in Papier- und Sägewerk Schicht-Modul und Burnout-Modul eingesetzt. Die Ergebnisse vertieften die Erkenntnisse des alle zwei Jahre durchgeführten konzernweiten Engagement-Surveys in Richtung Erhalt des nachhaltigen Arbeitsvermögens bei UPM.

Burnout-Rechner

In Zusammenhang mit dem Burnout-Modul und klinisch psychologischen Validierungen hat IBG einen Burnout-Rechner entwickelt, der eine Burnout-Einschätzung für unterschiedliche Berufsgruppen und Branchen auf Basis 60.000 befragter MitarbeiterInnen ermöglicht. Burnout Gefährdete gehen um 16% häufiger über neun Tage pro Jahr in Krankenstand, sind um 44% häufiger in ihrem gesunden Verbleib im Unternehmen gefährdet (z.B. Frühpension) und um 57% häufiger gestresst. Die Ergebnisse der IBG-Burnoutstudie 2011 wurden bestätigt. Weiters gibt es deutliche Hinweise, dass 30–39-Jährige, MitarbeiterInnen mit Fachschul-/AHS-/BHS-Abschluss, vielen Arbeits- und Überstunden sowie Selbständige und Freiberufler häufiger betroffen sind. Die meist betroffenen Branchen sind: Chemische Industrie, Bildung/Unterricht, Finanzdienstleistungen, Öffentliche Verwaltung und Gesundheits-/Sozialwesen. Die Ergebnisse stellte die Arbeitspsychologin Mag. Regina Nicham auf dem Kongress der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin vor.

IMPRESSUM:

Herausgeber: IBG – Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH, 1070 Wien, Mariahilferstr. 50/14, Tel. +43 1 524 37 51-0, Fax: +43 1 524 37 51-22, Mail: info@ibg.co.at; **Text:** Mag. Roland Ernst, Sabine Litschka; **Redaktion:** Sabine Litschka; **Grafik:** Martina Gaigg; **Druck:** REMAprint; Pdf-Version der Zeitung zum Download unter: www.ibg.co.at

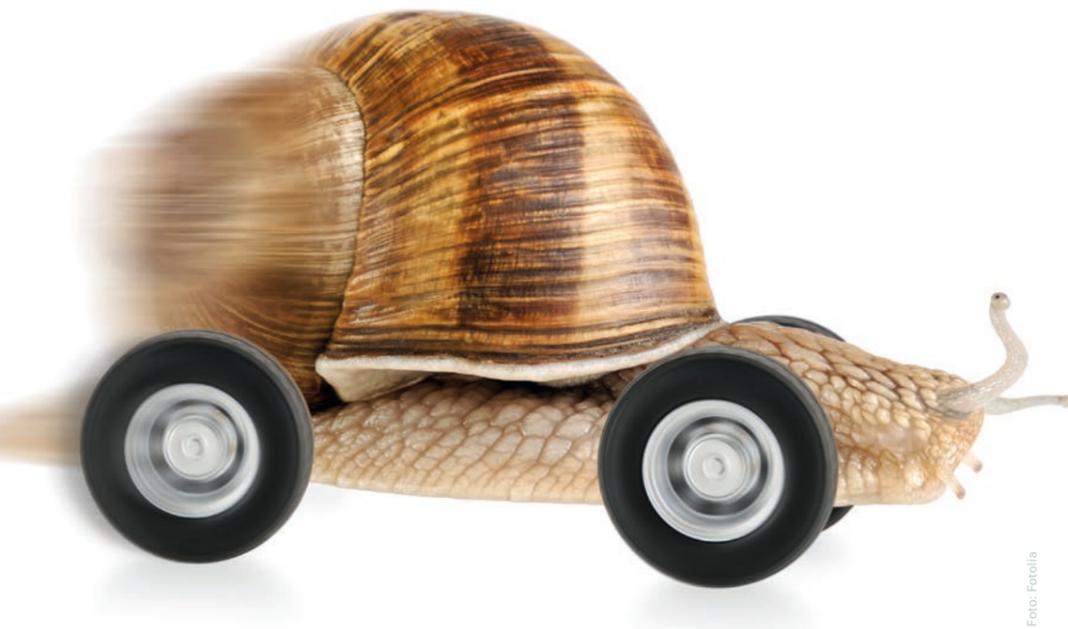


Foto: Fotolia

Entschleunigung

Weg vom Gas

Wir leben in einer Gesellschaft, in der das Streben nach „schneller, höher, weiter“ zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Umso wichtiger ist es, sich selbst ab und an zu „entschleunigen“.

Also Tempo rauszunehmen, sich mehr auf das Hier und Jetzt zu konzentrieren, vor allem auf jene Dinge, die einem sowohl im Berufsleben als auch privat wichtig sind.

Entschleunigung ist eine Möglichkeit durchzuatmen, mit persönlichen Ressourcen sparsamer umzugehen und wieder zu einer gewissen Langsamkeit zurückzufinden. Uns allen ist klar, dass Stress auf Dauer krank macht. Dem gilt es entgegenzuwirken – z.B. durch das bewusste Verlangsamens unseres Alltags.

Das bewusste Entscheiden nach Wertigkeiten spielt dabei eine maßgebliche Rolle. Fragen wie „Was würde mir heute gut tun?“ oder „Was ist im Moment wichtig?“ stellen wir uns viel zu selten. Sich seinen Werten zu stellen und auch den Mut zu haben, diese zu leben ist eine gute Strategie für mehr Zufriedenheit und Ausgeglichenheit.

Wichtige Methoden zur Entschleunigung sind unter anderem das Zeit- und Selbstmanagement. Es geht nicht darum, möglichst 10 Stunden Arbeit in einen acht Stundentag zu packen. Vielmehr sollten Sie sich mehr Freiraum für Vorhaben schaffen, die Ihnen wichtig sind.

Langfristig kann Sie ein achtsamer Umgang mit sich selbst davor schützen, ständig gegen eigene Bedürfnisse zu arbeiten und damit eine drohende Überlastung rechtzeitig zu erkennen und vorzubeugen.

Achtsam zu sein bedeutet genau das zu tun, was man jetzt tut, in Gedanken weder einen Schritt voraus noch einen Schritt zurück zu sein, nicht zu fragen, was richtig oder falsch, gut oder schlecht ist, sondern einfach nur zu sein. Seitens des Unternehmens und der Führungsebene ist eine wichtige Voraussetzung das Ver-

TIPPS

- Routinearbeiten im Energiesparmodus durchführen
- Telefon auch mal ausschalten
- Hilfe annehmen
- Eigene Werte bewusst machen
- Sich an eigenen Erfolgen erfreuen
- Bewusst trödeln
- Termine nicht zu knapp kalkulieren
- Lachen: nicht alles zu ernst nehmen
- Hobbies, Bewegung
- Kurzturlaube
- Entspannungsübungen (z.B. Autogenes Training)

ständnis für den Nutzen und die Nachhaltigkeit von Entschleunigungsstrategien. MitarbeiterInnen, die auf Ihre Regeneration und auf ihre „innere Bremse“ achten und damit mit ihren Ressourcen gezielt umgehen, beeinflussen langfristig auch positiv die Produktivität eines Unternehmens.