

HUMAN WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Liebe Leserinnen
und Leser!

Die gesunde Ausrichtung von Führung und Unternehmenskultur ist unumstritten ein wichtiger Faktor bei der Optimierung unserer Arbeitswelt.



Foto: IBG

Menschengerechte Unternehmensführung

Human Quality Management

Der Führungsansatz Human Quality Management nach dem gleichnamigen Buch des IBG Gründers Rudolf Karazman hat die Prüfungen in wirtschaftlicher und menschlicher Wirklichkeit bestanden. Dieser Ansatz ist nicht nur auf wissenschaftlichen Grundlagen und Theorien aufgebaut, sondern auch auf Erfahrungen aus rund 100 Praxis-Projekten wie im Stahlkonzern „voestalpine“, in den 13 Unternehmen der Papierindustrie, in der größten Bank „Erste Bank“ oder im Spitalerhalter „KAV Wien“ (Wiener Krankenanstaltenverbund).

Die Theorie von Human Quality Management (HQM) wurde in den IBG Anfangsjahren nicht selten als Sozialromantik abgetan, quasi als schönes Wunschbild ohne Realitätschance. Es war nicht einfach bei Führungspersonen und Vorständen Glaubwürdigkeit für bessere Unternehmensführung zu gewinnen, auch nicht von BetriebsrätInnen. Aber es geschah, dass uns jene Führungskräfte, die selbst zu den besten Managerinnen und Managern des Landes gehörten, um Rat und Projekte baten, und uns deshalb ernst nahmen, weil ihr Denken in uns eine wissenschaftliche Entsprechung fand: eine realisierbare, robuste Methodik für eine menschengerechtere Unternehmensführung. In uns sahen sie die Bestätigung für ihre menschenaffine Führungsweise, die über einen Management-Mainstream hinausreicht, dessen geistige Wurzeln in der Physik des 19. Jahrhunderts liegen: Mehr Leistung durch mehr Druck.

Diese führenden Personen waren Charlotte Staudinger, Heinz Nögler, Heinz Bocksrucker, Heinz Frühauf, Heinz Rittenschöber, Dieter Radner oder Richard Schierl. Aber auch führende Personen im Österreichischen Gewerkschaftsbund wie Rudolf Hundstorfer, Wolfgang Kamedler oder Manfred Lüftner. Beide Sozialpartner hatten den Mut mit uns weite Wege zu gehen.

Humanisierung der Arbeitswelt 2.0

Aber wieso ist Sozialromantik unrealistisch? Wieso ist es ein Schimpfwort unter ManagerInnen? Für die Sklaven- oder Feudalgesellschaften waren Human Resource Management oder Personalentwicklung unrealistisch, selbst vor 50 Jahren waren es ketzerische Gedanken in vielen Logen der „Führungskräfte“. Fortschritt braucht Visionen, Ferngläser in unsere Zukunft, damit wir sehen, was überhaupt möglich wäre. Sonst geben wir uns mit dem zufrieden, was ist – und das ist bekanntlich keine unternehmerische Haltung. Und das gilt auch für die Führung der Menschen im Unternehmen. Weiterentwicklung ist die „ac-



Foto: fontref - Fotolia.com

complished mission“, die uns die Evolution ganz tief in die „Gene“ der menschlichen Kultur gepflanzt hat. Die Praxis von mutigen Führungspersonen und IBG zeigt, dass die Methodik „Human Quality Management“ zu menschlich und wirtschaftlich besseren Wegen führt. Die Humanisierung der Arbeitswelt 2.0 ist möglich.

Der Kern von HQM ist der Paradigmenwechsel im Denken über Arbeit, Gesundheit und Ertrag durch „das humanökologische Modell der Arbeit“. Beste Leistung und optimale Gesundheit können Hand in Hand gehen. Arbeit kann krank machen oder Gesundheit fördern. Arbeit ist ein potenzieller Entwick-

lungsraum, sagt Viktor Frankl. Arbeit selbst hat den Menschen erschaffen, sagt Friedrich Engels. Charles Darwin beschrieb den täglichen Überlebenskampf als Motor der Evolution bis hin zur Menschheit. Arbeit kann wachsen lassen.

Mensch-zu-Mensch-Beziehungen

In dieser Tradition steht der Führungsansatz des Human Quality Management, ein Ko-Führungsansatz, der alle Menschen in einem Unternehmen befähigen kann, alle zu einem für alle gesunden Unternehmen zusammenzuführen. Betriebe sind im Kern geführte Mensch-

Fortsetzung Seite 2

Eine zentrale Führungsaufgabe ist es Bedingungen zu schaffen, die einer Belegschaft ermöglichen, ihre Arbeit zu können, zu wollen und zu dürfen. Das lässt bestmöglichen Ertrag bei bestmöglicher Entwicklung aller MitarbeiterInnen über alle Generationen zu. Neben der Führungsverantwortung kommt auch der Vorbildfunktion als Führungskraft im Umgang mit eigenen Ressourcen und Gesundheit eine wesentliche Bedeutung zu.

Die Ihnen vorliegende Ausgabe beschäftigt sich neben Human Quality Management außerdem mit aktuellen Beispielen unserer KundInnen, wie sie Wirtschaftlichkeit optimieren bei gleichzeitiger Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dabei erwartet Sie eine kurze Rückschau auf die vom FGÖ geförderte IBG Tagung vom 18.11. sowie Einblicke in ein laufendes BGF-Projekt, Sicherheitsaktiv- und Gesundheitstage und Impulse für nachhaltige, gesunde Führung. Weiters zeigen wir Ihnen einen Weg zu Alter(n)serechtigkeit und bieten Ihnen erste Informationen zu der für 2016 geplanten EU-weiten Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“.

Anerkennungen wie die heurigen Nominierungen für den familienfreundlichsten Betrieb in Wien sowie für den meritis 2015 (Auszeichnung für Unternehmen, die sich im Diversity Management in der Dimension sexuelle Orientierung besonders engagieren) bestätigen die IBG Werterhaltung sowohl im Rahmen unserer KundInnen-Beratung als auch gegenüber uns selbst.

Ich freue mich, wenn Sie in dem einen oder anderen Thema auch Inspiration und neue Ideen für Ihren Betrieb finden!

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



Foto: Austrian Airlines

■ Kabinen-Crew im Fokus

Das führende Flugunternehmen Österreichs Austrian Airlines stellt sich den aktuellen Herausforderungen der Branche und unterstützt im Rahmen eines FGÖ geförderten Projektes die MitarbeiterInnen-Gruppe der FlugbegleiterInnen. Engagiert, nachhaltig und ganzheitlich.

Seite 2



Foto: Hilton Austria

■ Hilton Hotels in Österreich

Die Hilton Gruppe steht für Gastfreundschaft und KundInnenservice auf höchstem Niveau. Um langfristig diese Qualität liefern zu können, investiert das Unternehmen auch in seine MitarbeiterInnen und unterstützt sie bei vielen arbeitsplatzbezogenen Fragestellungen.

Seite 3

Fortsetzung von Seite 1

zu-Mensch-Beziehungen und gelingen durch orientierte Wechselwirkung von Führung und Belegschaft. Die MitarbeiterInnen sind die Quelle des Vermögens, die GewinngeberInnen: Sie sind Source, nicht Resource. Wer MitarbeiterInnen mit Maschinen oder Rohstoffen gleichsetzt, wird sie so behandeln und ebenso verbrauchen. Human Resource impliziert den Verbrauch von Menschen: Burnout, Krankheit, Frühpension. Die Wertschöpfung nachhaltig zu verbessern ist möglich, wenn aus Human Resource Management ein Human Source Management wird, wenn Total Quality Management sich zum Human Quality Management weiterentwickelt, wenn die MitarbeiterInnen als Source im Mittelpunkt der Unternehmensstrategie gesehen werden.

Human Quality Management kann helfen, Wirtschaft wissenschaftlich zu betreiben. Es ist ein Konzept für die Zukunft der Arbeitswelt und die künftige Wirtschafts- und Arbeitspolitik. Eine wissenschaftlich fundierte Vision für den Lebens- u. Wirtschaftsstandort Österreich. Einige Projekte sind unter anderem auf den Webseiten www.arbeitundalter.at oder auch www.eurofound.europa.eu/agemanagement öffentlich zugänglich. ■

Auszüge aus dem Fachbuch „Human Quality Management: Menschengerechte Unternehmensführung“ von Prof. Dr. Rudolf Karazman

„Eine gesunde Unternehmenskultur ist Voraussetzung für gute Zusammenarbeit.“



Foto: BMWFV

Interview mit Alexandra Leoni, Leiterin des Referates Betriebliche Gesundheitsförderung des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFV)

HUMAN WORKS: Das heurige Jahr stand im Zeichen der Evaluierung psychischer Belastungen und dem Thema „Gesunde Führung“. Welche Schritte haben Sie dazu unternommen?

Wir haben heuer gemeinsam mit IBG die Evaluierung der psychischen Belastungen mittels dem Psychosozialen Belastungsmodul (PBM2) durchgeführt. Aufbauend auf den Befragungsergebnissen wurden im Rahmen moderierter Fokusgruppen bereichsspezifische Maßnahmen entwickelt, die wir nach und nach umsetzen werden.

Gleichzeitig wollen wir durch die Unterstützung unserer Führungsebene eine noch gesündere Unternehmenskultur erlangen, die ein Arbeitsumfeld ermöglicht, das von den MitarbeiterInnen als bewältigbar, herausfordernd und einbindend erlebt wird. Dazu organisierten wir u.a. einen Strategie-Workshop, Impulsvorträge zu Themen wie Gesunde Führung und Umgang mit Unveränderbarem sowie einen Praxisworkshop zur Bewältigung herausfordernder Situationen. Begleitet werden diese Maßnahmen von einem monatlichen Newsletter, u.a. zu Kritiktechnik und Wertschätzung. In weiterer Folge wollen wir diese auch auf die Belegschaft ausrollen und damit Tipps und Tricks für einen gesunden Arbeitsalltag zur Verfügung stellen.

HUMAN WORKS: Welche Angebote gab es darüber hinaus für Ihre MitarbeiterInnen?

Uns war und ist wichtig bei unseren MitarbeiterInnen das Bewusstsein für die eigene Gesundheit zu schaffen – sowohl auf körperlicher als auch psychosozialer Ebene. Erst mit dem Verständnis der Zusammenhänge und Gründe für Belastungen haben wir eine Chance entgegenzuwirken und an den Herausforderungen zu wachsen. Neben einer jährlichen Gesundenuntersuchung hatten wir auch Theraband-Workshops, einen Vortrag zum Thema Zahngesundheit und die Möglichkeit einer Muskelfunktionsmessung inkl. Bewegungsberatung.

HUMAN WORKS: Für 2016 haben Sie sich das Thema „Positive Unternehmenskultur“ vorgenommen. Was haben Sie geplant?

Abgesehen von zahlreichen Angeboten im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements steht positives und ressourcenorientiertes Denken 2016 im Mittelpunkt. Basis wird ein mit IBG erarbeitetes Konzept sein, das unter anderem praxisorientierte Vorträge zu mentaler Stärke, Achtsamkeit, Einstellungsveränderung, Emotionsregulation und Optimismus vorsieht.

Auf Verhältnisebene wollen wir gemeinsam mit IBG neben regelmäßigen themenspezifischen Newslettern ein Ideenmanagement implementieren, um das Denken bewusst für eine positive und lösungsorientierte Richtung zu stärken. ■

Austrian Airlines packt es an Cabin Ready For Health

Die Austrian Airlines Group (AUA) ist Österreichs führende Fluggesellschaft und fester Bestandteil von Lufthansa, Europas größter Airline-Gruppe. Über 6.000 MitarbeiterInnen gewährleisten rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr technische Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und exzellente Serviceleistungen. Ein vom FGÖ gefördertes Projekt hilft nun seit 2014 besonders die FlugbegleiterInnen in ihrer Tätigkeit zu unterstützen.



In den letzten Jahren wurden zahlreiche tiefgreifende Veränderungsprozesse durchgeführt, wodurch besonders die FlugbegleiterInnen immer wieder vor größeren Herausforderungen stehen. So war es der Austrian Airlines Bereichsleiterin Cabin Operations, Vera Renner, besonders wichtig, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement zu implementieren, um damit nicht nur die Gesundheit der MitarbeiterInnen nachhaltig zu fördern, sondern auch Präventivmaßnahmen zur Gesunderhaltung zu installieren. Zu diesem Zweck wurde in enger Abstimmung mit ihrem Führungsteam, dem ärztlichen Dienst, der Belegschaftsvertretung, und der Geschäftsführung sowie in Kooperation mit IBG das geförderte Projekt „Cabin ready for Health: Ganzheitliches Gesundheitsmanagement für das fliegende Kabinenpersonal“ ins Leben gerufen.

„Unsere MitarbeiterInnen sind der entscheidende Grund, weshalb wir immer mehr Menschen für Austrian begeistern können. Sie leisten täglich hohen persönlichen Einsatz und bilden mit ihrer unterschiedlichen Geschich-

te ein starkes Team.“ unterstreicht Roswita Klade, Director Cabin Crews und Projektleiterin des Gesundheitsmanagements Kabine die Wichtigkeit dieses Projekts.

Ziele sind die Sensibilisierung und das Empowerment der Cabin Crew hinsichtlich der eigenen Gesundheit, transparente und positive Kommunikations- und Informationsstrukturen, die Reduktion von psychischen und physischen Belastungen sowie Verbesserungen in Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit durch gesunde Arbeitsbedingungen. Die Gesamtanalyse bestehend aus Befragungsergebnissen, Fokusgruppen und Interviews ergab verschiedene Handlungsfelder und Entwicklungsmöglichkeiten, u.a. Dienst- und Urlaubsplanung, Crewessen, Uniform und Kälteschutz sowie eine nachhaltig gesunde Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Miteinander und Stabilität aufbauen kann.

Im Rahmen eines Maßnahmenworkshops wurden im vergangenen Juni entsprechende Maßnahmenpakete geschnürt, diese sollen in den kommenden Monaten und Jahren umgesetzt werden. Darüber hinaus stehen den Austrian-MitarbeiterInnen neben einer Ambulanz mit ärztlichem Dienst auch diverse Gesundheitsangebote zur Verfügung. Die Zusammenarbeit im Projekt ist von Respekt und Wertschätzung getragen und möglicherweise auch ein Pilotprojekt für andere Bereiche.

Nach ihrem Motto „Wir tragen Österreich im Herzen und immer mehr Kunden in die Welt“ ist bei Austrian Airlines besonders das Thema Gesundheit im Fokus, um für ihre MitarbeiterInnen gute Rahmenbedingungen für das tägliche Arbeitsumfeld zu schaffen. ■

Punktgenau

Von der Führung zur Kultur.

Diesmal ganz konkret: Polyfelt Geosynthetics, heute Tencate - Chemiepark Linz. Für mich das Masterpiece für UnternehmensKULTUR. Noch Ende der Neunziger Konkurskandidat, zehn Jahre später: Weltmarktführer in Geotextilien mit Standorten in Paris, Australien und Indonesien. Geführt wurde diese Entwicklung von Heinz Bocksrucker, der seine Führung immer als Ko-Führung mit dem Betriebsratsvorsitzenden Manfred Lüftner und der gesamten Belegschaft verstand. Seine Führung katalysierte er über echte Zielvereinbarungen – keine Befehle! Wichtig war ihm der dialogische Charakter des MitarbeiterInnengesprächs, weil nur so echte, d.h. realisierbare Vereinbarungen entstehen. Eine Strategie ist nur wert, wenn die MitarbeiterInnen dieses Ziel erreichen können und wollen. So nahmen die MitarbeiterInnen das Produktionsziel mit und die Führungskräfte das Ressourcenziel.

Strategie als Zusammen-Führung. Um die Führungsqualität weiter zu verbessern wurden eigene Führungsgespräche eingeführt, wo die Führungskräfte von den MitarbeiterInnen hörten, wie sie geführt werden wollen, was sie schon gut machen und was sie dazulernen sollen. Führung begann bei den Geführten und ihren Erwar-

tungen als Orientierungshilfe für die Führenden. Entwicklungshilfe vom So-Sein zum Soll-Sein.

Der erste optionale Schichtplan machte Polyfelt berühmt und Mut in anderen Unternehmen. Das Implicit Knowledge-Management, wo die erfahrenen „alten Hasen“ ihr intuitives Wissen an die Jungen weitergeben, schaffte Anerkennung über alle Generationen. Diese Entwicklung überließ Heinz Bocksrucker dem Betriebsrat mit den Worten: „Es sind Ihre Mitarbeiter, entwickeln Sie mit ihnen...“. Die Zustimmung der MitarbeiterInnen zur Schichtplan-Reform war Voraussetzung. Heute arbeiten 6.000 Beschäftigte der voestalpine in Linz nach diesem Modell. Umsatz und Gewinn stiegen, die Arbeitszufriedenheit auch. Stress und Krankenstand sanken bei steigender Produktivität. Vorteile wurden geteilt. „Man muss die Mitarbeiter mögen“, unterbrach mich Bocksrucker einst bei einer Management-Tagung in der Ueberreuter-Akademie. ■



Foto: J. Poljasek

Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.

Nestor Gold Gütesiegel

Der Weg zu Generationengerechtigkeit



Foto: Ingo Bartussek

Win-Win-Situation: Alle Beteiligten profitieren von einem generationengerechten Arbeitsumfeld.

Es ist längst bekannt: Erfahrene ArbeitnehmerInnen sind unverzichtbar. Um die Kompetenzen aller Altersgruppen fördern und fordern zu können, braucht es ein generationengerechtes Arbeitsumfeld.

Ein Umfeld, in dem sowohl die jüngeren als auch die älteren MitarbeiterInnen gesund und produktiv arbeiten können, wollen und dürfen.

Zu diesem Zweck hat das Sozialministerium gemeinsam mit dem Bundesministerium für

Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, den Sozialpartner-Organisationen und dem AMS das Gütesiegel NESTOR^{GOLD} entwickelt. Es ist ein „Good-Practice-Standard“ für alter(n)s- und generationengerechte Arbeitsgestaltung, ein Handlungsleitfaden für Führungskräfte sowie MitarbeiterInnen und damit ein Werkzeug zu nachhaltigem Generationenmanagement.

Nicht zuletzt aufgrund unserer demographischen Entwicklung wächst die Verantwortung, Frauen und Männer länger im Erwerbsprozess zu behalten, in sie zu investieren und den Dialog über die Generationen hinweg in der Belegschaft zu fördern. Im Gegensatz zum Denken

in Alterskategorien steht das Denken in Kompetenzen in einer zukunftsorientierten Arbeitswelt im Vordergrund.

Mit dem NESTOR^{GOLD} werden Unternehmen ausgezeichnet und sichtbar gemacht, die sich für Alter(n)s-gerechtigkeit engagieren. Ziel der Initiative ist es, die MitarbeiterInnen individuell und ihren Bedürfnissen entsprechend zu fördern und Arbeitsprozesse lebensphasenorientiert zu gestalten. Weiters sollen das Bewusstsein für den besonderen Wert aller Generationen in den heimischen Unternehmen gestärkt und die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Förderung des Generationenmanagements forciert werden.

Die Investition in ein nachhaltiges Generationenmanagement sichert den Wissenstransfer und Erhalt von Know-how im Unternehmen. Eine generationengerechte Führung stärkt zudem die Potenziale jedes Einzelnen und bündelt sie zu einem großen Ganzen – alters- und geschlechtergerecht. Von der verstärkten Einbindung aller Alters- und Bevölkerungsgruppen profitieren nicht nur die Beschäftigten und Unternehmen selbst, sondern auch die Gesellschaft insgesamt.

Profitieren auch Sie von diesen Vorteilen und schaffen Sie mit unserer Unterstützung eine altersgerechte Arbeitswelt! Sichern Sie sich außerdem die EUR 1.000 Anstoßfinanzierung des Ministeriums und entwickeln wir gemeinsam Ansätze für zukünftige Maßnahmen. ■

MEINUNG von AUSSEN



Daniela Wakefield
Director of Human Resources der Hilton Hotels Österreich

Hilton Hotels Wien und Innsbruck haben sich in der Hotellerie einen Namen für stilvolle Gastlichkeit erworben, der zukunftsorientiert und weltweit führend ist. Über Bälle, Hollywood-Award-Galas bis hin zu Business Events und unvergesslichen Erlebnissen – Hilton ist der Ort, an dem Geschichten geschrieben und Geschäfte abgeschlossen werden. Mehr als 510 MitarbeiterInnen schaffen ein Ambiente in Österreich, in dem sich jeder Gast umorgt, geschätzt und respektiert fühlen kann und soll. Hiltons Vision: Die Welt mit dem Licht und der Wärme echter Gastfreundschaft zu erfüllen.

► Um unseren Gästen in Österreich bestmögliche Performance bieten zu können, ist es uns ein Anliegen, dass unsere Belegschaft motiviert und engagiert bleibt. Denn unsere Kernkompetenz ist und bleibt das Service an unseren KundInnen. Als HR-Direktorin sehe ich es daher als meine Aufgabe und auch als Pflicht, unsere MitarbeiterInnen bestmöglich zu fördern und zu unterstützen, damit sie gerne und gut gerüstet für unser Unternehmen tätig sein können.

Im Rahmen der ASchG-Betreuung gibt es viele Möglichkeiten, die Gesundheit zu stärken und so wollen wir in Zusammenarbeit mit IBG möglichst viele unterschiedliche Themen in unseren Häusern in Wien und Innsbruck anbieten. Für dieses Jahr haben wir die Schwerpunkte auf Venenmessungen, Sehtests und Impfaktionen gelegt. Die ergonomischen Aspekte sollten zudem Teil unseres Jahresplans sein. So haben wir aufgrund der vielen Bildschirmarbeitsplätze regelmäßige Untersuchungen mittels medimouse, aber auch eine Bewegungsberatung eingeführt, um gerade dem für ein Hotel so wichtiges Thema „Heben und Tragen“ ausreichend Raum zu geben.

Die Belegschaft ist unser Kapital

Nicht nur um dem Gesetz Genüge zu tun, sondern auch um möglichst alle Bereiche der Gesundheit berücksichtigen zu können, war es uns wichtig auch die psychosoziale Ebene miteinzubeziehen. Die für heuer geplante Evaluierung der psychischen Belastungen soll uns dabei helfen zu prüfen, ob arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen vorliegen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. Derzeit befinden wir uns mitten in der Erhebungsphase.

Die mittels Online-Fragebogen ermittelten Ergebnisse werden anschließend in Kombination mit den Erfahrungen aus den arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Begehungen die Basis für neue Themen im kommenden Jahr bilden und ins Betreuungsprogramm 2016 einfließen. ◀

Bilfinger Chemserv macht's mit Sicherheit

Sicherheitsaktiv- und Gesundheitstage

Bereits seit 2008 veranstaltet Bilfinger Chemserv für seine MitarbeiterInnen regelmäßig Sicherheitsaktivtage unter dem Motto „Ein ganzer Tag für die Sicherheit!“ in Wien und Wels. Die Themenschwerpunkte werden in Zusammenarbeit mit dem IBG Ambulanzteam ausgewählt.

Die TeilnehmerInnen wurden im Rahmen dieser Veranstaltung praxisorientiert für Bereiche wie Brandschutz auf Baustellen, Rettung und Bergung verunglückter Personen, Ladegutsicherung oder mittels Abseilübungen geschult und mit aktuellen theoretischen Grundlagen versorgt. Um auch das Bewusstsein für die Wichtigkeit des Angurten am Firmengelände zu schärfen wurde zudem ein Überschlagnissimulator organisiert, der unmissverständlich vor Augen führte, welchen Gefahren man ohne Angurten ungeschützt ausgesetzt ist.



Foto: Bilfinger Chemserv

Firmengelände werden diese Tage seit 2011 zwei Mal jährlich organisiert – im Frühjahr bei der Bilfinger Gerätetechnik in Wels für die Standorte in Burghausen, Kirchdorf, Krems sowie Linz, im Herbst bei der Gerätetechnik in Wien für die Standorte Kirchdorf, Krems und Schwechat.

Um das erworbene Wissen auch nach der Veranstaltung zu sichern, gibt es am Ende eines jeden Sicherheitsaktivtages eine Wissensüberprüfung, bei der von jeder Station zwei bis drei

Fragen zu beantworten sind. Im Zuge der Auswertung werden anschließend alle Fragen bzw. Antworten nochmals von den TrainerInnen erläutert, um sicherzustellen, dass besonders wichtige Punkte wiederholt werden.

Diese Veranstaltungen unterstreichen einmal mehr das ambitionierte Ziel der Bilfinger Chemserv - nämlich zu jeder Zeit ein unfallfreies Unternehmen mit einer gesunden und einsatzfähigen Mannschaft zu sein! ■

VOR DEN VORHANG: Judith Lang



► Seit nunmehr zwei Jahren ist die Human- und Arbeitsmedizinerin Teil des IBG Teams. Als Teamleiterin erarbeitet sie seit knapp einem Jahr gemeinsam mit anderen KollegInnen neue Inhalte für eine moderne Betreuung im ArbeitnehmerInnenschutz.

Für den Bereich Arbeitsmedizin hat sie sich vor allem aus Interesse zur präventiven Tätigkeit entschieden. Das abwechslungsreiche Betätigungsfeld und die Überschneidungen mit der Allgemeinmedizin sprechen sie dabei besonders an.

Zu ihren persönlichen Schwerpunkten zählen unter anderem Mutterschutzevaluierungen, VGÜ Untersuchungen (Xylol, Isozyanate, Blei,...) sowie die Durchführung von Impfberatungen und Impfaktionen. Die präventive Arbeit entspricht ganz ihrem Anspruch,

Beschwerden und Erkrankungen bereits im Vorfeld zu verhindern – eben Gesundheit zu erhalten anstatt im Nachhinein Krankheit zu behandeln. Präventiv statt kurativ. Mit diesem Ansatz im Gepäck betreut Judith Lang Unternehmen wie das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, die niederösterreichische Landesregierung oder auch die Hilton Gruppe.

Abseits der Arbeitsmedizin widmet sie sich der notärztlichen Tätigkeit beim Roten Kreuz sowie der Arbeit in einem Ambulatorium für Kinderheilkunde.

„Die Arbeitsmedizin ist eine sehr zukunftsorientierte Branche, in der sich laufend Dinge verändern. Die Zusammenarbeit mit vielen unterschiedlichen Menschen, Berufsgruppen und Firmen macht meinen Beruf spannend.“ Von ihrer fachlichen Kompetenz abgesehen schätzen wir bei IBG vor allem ihre kollegiale und loyale Einstellung. ■

IBG gleich zweimal nominiert Kultur und Werte

Ein wertschätzender Umgang und eine dem entsprechende Unternehmenskultur zahlt sich aus. So freut sich IBG im heurigen Jahr gleich über zwei Nominierungen, die die praktizierte Wertevorstellung und Haltung im Unternehmen unterstreicht. Bei dieser Gelegenheit auch ein großes Danke an alle MitarbeiterInnen, die einen wesentlichen Beitrag für diese gemeinsam gelebte Werte-Kultur leisten.

„Taten statt Worte: Frauen- und familienfreundlicher Betrieb in Wien“

Dies ist eine Initiative, die seit Anfang der 90er Jahre tätig ist und sich zum Ziel gesetzt hat, die Situation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt durch konsequente Gleichstellungspolitik zu verbessern. Seither präsentiert sie im Zweijahresrhythmus österreichische Betriebe, die sich zum Thema Frauen- und Familienfreundlichkeit

engagieren, Lösungen zu Chancengleichheit schaffen und bereits Strategien umsetzen.

„meritus: lesbisch schwul ausgezeichnet“

Alle zwei Jahre werden Organisationen mit dieser Auszeichnung prämiert, die sich im Diversity Management in der Dimension sexuelle Orientierung besonders engagieren. Das Projekt wird durch Bund, Länder, SozialpartnerInnen, anderen Organisationen und UnterstützerInnen aus der Privatwirtschaft gefördert. Mittlerweile ist die Auszeichnung eine der wesentlichen TreiberInnen zur Förderung von LGBT*-Themen im organisationalen Kontext. Ziele sind u.a. der Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung sowie die Enttabuisierung von homosexuellen MitarbeiterInnen und Führungskräften. ■

* LGBT oder GLBT steht für Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender-Personen

Vom Gesunden Führen zur Gesunden Kultur IBG Fachtagung im November

Die Tagung „Human Quality Management - Vom Gesunden Führen zur Gesunden Kultur“, organisiert durch IBG, beleuchtete in einer Reihe von ExpertInnenvorträgen und Diskussionsrunden die Zusammenhänge von gesundem Führen, gesunder Unternehmenskultur und langfristigem wirtschaftlichen Erfolg.

Am 18. November fand im Haus der Ingenieure die IBG Tagung statt, die mit Unterstützung des Fonds Gesundes Österreich veranstaltet wurde. Ziel der Veranstaltung war es, Führungspersonlichkeiten mit großer MitarbeiterInnenverantwortung die Grundzüge und Aufgaben einer humanökologischen Unternehmensführung näher zu bringen. Über 70 TeilnehmerInnen, zum Großteil Human-Resources-Verantwortliche und GeschäftsführerInnen aus Industrie, öffentlicher Hand und dem Consulting-Segment, folgten der Einladung.

Ein bewährter Führungsansatz

Human Quality Management ist ein Führungsansatz, der das individuelle Potenzial der MitarbeiterInnen und betriebliches Optimum sowie Wachstum zusammenführt und Führungspersonen, BetriebsrätInnen und MitarbeiterInnen erlaubt, eine menschlich und wirtschaftlich nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gestalten. Führungskräfte vereinen heutzutage oft mehrere Rollen in einer Person – neben der Rolle der Vorgesetzten sind sie Vertrauensperson, Motivator, Konfliktmanager sowie erste Kontaktstelle für verschiedenste Anliegen der MitarbeiterInnen. So sind Grundlagen gesunder Führungsbeziehungen (Wertschätzung, Anerkennung, Interesse, Vertrauen u.a.) wesentlich für ein nachhaltiges Arbeitsvermögen.

Abgesehen von ExpertInnenvorträgen zu den Themen Human Quality Management, Gesundes Führen, Gesunde Kultur im Unternehmen, die Aufschluss über aktuelle Daten, Erkenntnisse und Entwicklungen liefern, wurden zudem die Zusammenhänge von gesundem Führen mit langfristigen wirtschaftlichen Erfolgen diskutiert.

Die TeilnehmerInnen der Tagung waren sich einig, dass „die Führungskraft per se in einem ersten Schritt bei sich selbst beginnen muss, wenn man die Kultur in Sachen Gesundheit voranbringen möchte“, so die Vortragende Anne Katrin Matyssek, Psychologin und Geschäfts-



führerin von do care!–Gesundes Führen. „Das Ziel ‚besser und schneller und fehlerfreier‘ kann nicht funktionieren. Führungskräften muss zudem auch die Zeit gegeben werden, sich mit jedem einzelnen Mitarbeiter zu beschäftigen.“

Themen:

- Human Quality Management: Humanisierung der Arbeitswelt 2.0 (Karazman)
- Wie sich Führungskräfte als Kultur-Träger gewinnen lassen (Matyssek)
- Gesundheitsförderliche Führung als Baustein einer gesunden Kultur (Felfe)
- Was MitarbeiterInnen, Führungskräfte und Unternehmen zur Erhaltung der psychischen Gesundheit und zur Förderung des Engagements im Job tun können (Geyerhofer)
- Healthy Change? Warum Change oft krank macht und wie gesunder Wandel in der Praxis gestaltet werden kann (Mayer)

ReferentInnen:

- Dr. Anne Katrin Matyssek (D) Psychologin und Geschäftsführerin von do care!–Gesundes Führen
- Dr. Rudolf Karazman (AT) Facharzt für Psychiatrie, Arbeitsmediziner, Gründer und Gesellschafter von IBG
- Prof. Dr. Jörg Felfe (D) Professor für Organisationspsychologie, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
- Mag. Stefan Geyerhofer (AT) Klinischer Psychologe, Gesundheitspsychologe, System. Psychotherapeut
- Mag. Kurt Mayer (AT) Geschäftsführer ICG Integrated Consulting Group
- Eröffnung durch Dr. Gert Lang Gesundheitsreferent des FGÖ
- Moderation durch Dr. Gerhard Klicka Geschäftsführer von IBG

NEWS

GESUNDE ARBEITSPLÄTZE FÜR JEDES ALTER

Die EU-weite Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ wird im April 2016 starten und soll die Aufmerksamkeit für Sicherheit und Gesundheit während des gesamten Erwerbslebens verstärken und dazu beitragen, dass sich die Arbeit an den Fähigkeiten des Einzelnen ausrichtet. Ein gesundes Altern am Arbeitsplatz sowie ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in guter Gesundheit können durch ein gutes Sicherheits- und Gesundheitsmanagement und einen verantwortungsvollen Umgang mit der Vielfalt unterschiedlicher Leistungsfähigkeit innerhalb der ArbeitnehmerInnenschaft erreicht werden.

Ziele der europäischen Kampagne

- Unterstützung gesundheitsfördernder Arbeit, des gesunden Alterns und Hervorhebung der Bedeutung von Prävention während des gesamten Berufslebens
- Unterstützung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen durch Förderung von Information und Instrumenten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Förderung des Austauschs von Informationen und praktischen Lösungen

Initiiert wird die Kampagne von der Europ. Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Sie ist die bislang größte ihrer Art zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz weltweit. Zusätzlich werden im Zuge eines europäischen Wettbewerbes Unternehmen für ihre Beiträge zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit einer alternden Belegschaft gewürdigt.

Wollen auch Sie teilnehmen?

Als Mitglied des nationalen Netzwerks unterstützt Sie IBG gerne bei der Umsetzung entsprechender Maßnahmen sowie bei der Teilnahme an diesem Wettbewerb. Für mehr Information melden Sie sich bitte bei uns unter office@ibg.co.at. ■

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
 Grafik, Text & Redaktion: Sabine Litschka
 Druck: remaprint
 PDF-Version der Zeitung zum Download unter: www.ibg.co.at