



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Neben den Herausforderungen, bedingt durch die Digitalisierung unserer Arbeitswelt, stellt das Thema Wiedereingliederung nach längerem Krankenstand Unternehmen vor neue Aufgaben.

Das neue Gesetz zur Wiedereingliederungsteilzeit soll Unternehmen dabei helfen, entsprechende Maßnahmen für die Belegschaft zu erwirken. Mithilfe eines durchdachten betrieblichen Eingliederungsmanagements schaffen Betriebe eine gute Basis. Mehr dazu lesen Sie im nebenstehenden Leitartikel.

Auf den folgenden Seiten dieser Ausgabe möchten wir Ihnen unterschiedliche Best Practice Beispiele aus Österreich präsentieren, die sich nachhaltig mit Themen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement beschäftigen. Weiters haben wir die Ergebnisse unserer Expertise, die im Rahmen internationaler Veranstaltungen präsentiert wurden, hier für Sie zusammengefasst. Darüber hinaus behandeln wir in dieser Ausgabe das Thema Bluthochdruck als Geißel der zivilisierten Welt, sowie die Elektromyographie-Messung zur Vorbeugung von Verspannungen. Auf der letzten Seite geben wir wertvolle Tipps für eine zeitgewinnende und wertvolle Pause.

Ich freue mich, wenn Sie das eine oder andere Beispiel für Ihre Arbeit inspiriert und wünsche Ihnen einen erfolgreichen Jahresabschluss!

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



Foto: FotoEchar

POTENZIALE NUTZEN

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Längerer Krankenstand kann jede/n treffen. Umso wichtiger ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Wiedereingliederung und die damit verbundenen Chancen, sowohl für die Betroffenen als auch das Unternehmen.

Das Ziel von uns allen ist es, gesund zu sein und zu bleiben. Dennoch kommen viele MitarbeiterInnen in Situationen, in denen sich längere Krankenstände nicht vermeiden lassen. Durch krankheitsbedingte Fehlzeiten ergeben sich in Österreich erhebliche, volkswirtschaftliche Kosten. Dabei spielen v.a. Langzeitkrankenstände eine wesentliche Rolle. Vor allem psychische Erkrankungen steigen deutlich an. Maßnahmen, die insbesondere auf die Reduktion von Langzeitkrankenständen abzielen, sind daher nötig, wenn Unternehmens- und in weiterem Sinne auch volkswirtschaftliche Kosten klar reduziert werden wollen.

Mehrere unabhängige Studien belegen den positiven Return-on-Invest eines systematischen betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Neben Arbeits- und Gesundheitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung ist BEM eine wesentliche Säule des betrieblichen Gesundheitsmanagements. BEM hat einerseits zum Ziel, Hilfsangebote bzw. deren Bedarf zur Überwindung und Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit zu erstellen, zu stabilisieren und einer neuerlichen Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken, andererseits die Leistungsfähigkeit und den Arbeitsplatz zu erhalten.

BEM sorgt aber nicht nur für den Schutz der Gesundheit der gesamten Belegschaft, sondern unterstützt auch die Entwicklung einer »gesunden« Führungs- und Vertrauenskultur. Außerdem hilft es bei der Früherkennung leistungsmindernder Faktoren und eröffnet dadurch zusätzliche Handlungsoptionen. Es geht neben der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit auch um die Erarbeitung individueller Lösungen, vor allem dann, wenn sich die Umstände für die/den MitarbeiterIn verändert haben. Hilfreich ist zum Beispiel bei psychischen Erkrankungen eine stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag, bei der die Betroffenen zunächst nur einige Stunden am Tag arbeiten.

BEM folgt den Prinzipien der Freiwilligkeit, Transparenz, Gleichbehandlung und Wertschätzung sowie des Datenschutzes und Vertrauens.

Seit 1. Juli 2017 ist in Österreich das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZ) in Kraft getreten. Es gibt die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine Wiedereingliederungsteilzeit im Sinne des WIETZ vor, so muss z.B. ein durchgängiger Krankenstand von mindestens 6 Wochen und ein Dienstverhältnis von mindestens 3 Monaten vorliegen. Das WIETZ kann Teil eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sein, aber natürlich auch unabhängig davon genutzt werden, wobei kein Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme besteht. Den beteiligten Arbeitsvertragsparteien steht es frei, sich für oder gegen das Modell der Wiedereingliederungsteilzeit zu entscheiden. Andererseits bedeutet betriebliche Eingliederung nicht nur Wiedereingliederungsteilzeit, sondern unterschiedlichste Maßnahmen, die dazu beitragen können, dass Menschen nach längeren Krankenständen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können.

Es gibt verschiedenste Wege, BEM in einem Unternehmen aufzusetzen. Je nach Unternehmensgröße und Branche wie auch Arten der Krankenstände ist ein individuelles, passgenaues BEM zu entwickeln, zu installieren und etablieren.

Das BEM beachtet bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung die Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten, damit durch Entlastung einer Person keine gesundheitsschädigenden Überlastungssituationen für andere entstehen. Eine Voraussetzung, dass die Implementierung gut gelingt ist, dass es im Betrieb verankerte klare Verantwortlichkeiten, ein festgelegtes Vorgehen und ein genehmigtes Maßnahmenpaket gibt. Manche Unternehmen verfolgen einen präventiven Ansatz und bieten BEM bereits auch bei kürzeren Krankenständen an. Hier geht es vor allem darum, vorbeugend professionelle Unterstützung in Anspruch zu

nehmen und innerbetriebliche Regelungen zurArbeits erleichterung zutreffen, um weiterhin gesund der Arbeit nachgehen zu können. Gerade zu Beginn gilt es einige Fragen zu klären: Finanzielle und personelle Ressourcen für Aufbau und Implementierung? Welche betrieblichen Prozesse/Maßnahmen zur Prävention, Integration und Rehabilitation gibt es bereits bzw. braucht es noch für ein ganzheitliches BGM? Festlegung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung? Wer gehört zur BEM-Steuergruppe, wer zum BEM-Team? Wer sind die BEM-Verantwortlichen? Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit? Wann und wie wird der/die Mitarbeitende bzgl. BEM kontaktiert? usw.

Neben der arbeitsmedizinischen Begleitung und Abklärung im Rahmen des Ablaufes bei der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit sowie Erstellung eines Wiedereingliederungsplanes, stellt IBG unterschiedliche Unterstützungs- und Begleitungsangebote zum BEM zur Verfügung. Abgesehen von der fachlichen Beratung und Unterstützung bei der Implementierung eines BEM, steht IBG als externer Partner für folgende Themen zur Verfügung:

- Ausbildung von BEM-GesundheitskoordinatorInnen sowie innerbetrieblichen Ansprechpersonen.
- Trainings zum Führen von Erst- und Nachhaltigkeitgesprächen mit den Betroffenen.
- Evaluierung physischer und psychischer Belastungen.
- Präventionsmaßnahmen wie Krankrückkehrgespräche nach jeglichen Krankenständen und Willkommensgespräche nach generellen Abwesenheiten (als Teil eines Präsenzmanagements).
- Mögliche Wiedereingliederungsmaßnahmen (Arbeitsplatzanpassung etc.).
- Monitoring der gesetzten Maßnahmen sowie Analyse der individuellen Ausgangssituation und der Wirksamkeit des BEM (mittels Human Work Index®). ◆



Flughafen AG

Durch die vielfältigen Anforderungen an die MitarbeiterInnen des Wiener Flughafens fiel heuer im Mai der Startschuss für das BGF-Projekt »Gemeinsam gesund«, das seinen inhaltlichen Schwerpunkt vor allem auf ergonomische Aspekte der Arbeitsgestaltung legt.

SEITE 2



BOREALIS LINZ

Einen gelungenen Wiedereinstieg bei längerer Abwesenheit durch Langzeit- oder wiederholter Erkrankung verspricht das neue Konzept zur betrieblichen Wiedereingliederung (BEM) bei Borealis. Das dazu eigens installierte Team unterstützt Beschäftigte bei ihrer Rückkehr in den Betrieb.

SEITE 3



Foto: IBG



PUNKTGENAU

Wiedereingliederung

Die Rückkehr an einen Arbeitsplatz nach langer Abwesenheit, sei es aus Krankheitsgründen, aufgrund von Unfällen, Katastrophen, Konflikten und Krisen oder aufgrund von Arbeitslosigkeit, ist ein komplexes Unterfangen, welches zum Gelingen den Willen aller Beteiligten braucht. Voraussetzung ist, dass die Wiedereingliederung der Person auch vom Unternehmen, von den Vorgesetzten, von den Team-KollegInnen und der betroffenen Person selbst gewollt wird.

Der erste Schritt ist eine ehrliche Entscheidung für eine Wiedereingliederung: Welche Arbeiten brauchen wir im Team und könnte diese Person, die länger nicht dabei war, diese Arbeiten auch gut vollbringen bzw. sich gut einarbeiten? Wofür brauchen wir wen und trauen wir es uns mit dieser Person zu, sofort oder mit Anlauf? Wiedereingliederungsversuche nur der Förderung zuliebe sind selten erfolgreich, weil nicht das Arbeitsergebnis im Vordergrund steht (und damit die Zusammenarbeit aller), sondern Geld ... und Geld alleine ist nie nachhaltig.

Nach dieser Entscheidung braucht es allseitige Vorbereitung und Einstellung aufeinander und einen allseitigen Kompetenzaufbau – sowohl für die Arbeitsanforderungen wie für den Umgang mit Komplikationen. Wesentlich ist die zwischenmenschliche Wertedynamik, hier wie auch abseits der Wiedereingliederung: wird der bzw. die Andere gewollt als Kollege/in? Habe ich Vorurteile aufgrund der längeren Abwesenheit, der Krankheit etc.? Oder will ich einen Menschen beim Wiederaufstehen helfen, stützen? Es kann sich eine neue Sinn-Ebene für die KollegInnen eröffnen, nicht nur die Arbeit zu machen, sondern auch einen Menschen anzustoßen? Ja, es kann auch mir passieren, und was würde mich dann unterstützen? Gelingt es, Einstellungswerte (nach Viktor Frankl) zu finden und die kollegiale Mehrarbeit bei der Wiedereingliederung als Tor zu neuem Sinn zu sehen?

Entsprechend den verschiedenen Gründen für die längere Abwesenheit gibt es verschiedene Schwierigkeiten zu Beginn häufig:

- Lange Arbeitslosigkeit braucht Wiederaufbau der Arbeitsfähigkeit und Training. Sie kann soziale Unsicherheit und Minderwertigkeitsgefühle erzeugen und bei kleinen Fehlern zu großer Aufregung führen.
- Unfälle können mit phobischen Tendenzen bis hin zu posttraumatischem Angsterleben begleitet sein und es braucht ein langsames Herantasten, um psychodynamische Minenfelder zu erahnen und auszuweichen.
- Konflikte brauchen strukturierte Aufarbeitung, learned lessons und soziale Regeln zur Unterbindung von Rückfällen.
- Mobbing braucht neue Arbeitsbereiche und KollegInnen, die verstehen, dass Mobbing immer die besseren und intelligenteren MitarbeiterInnen trifft, und die sich durch Wissen gegen Gerüchte der (früheren) Mobber immunisiert haben. Und bei Bedarf wird bei Wiederholung von Feindseligkeiten die Kündigung ausgesprochen.

Wiedereingliederung kann mithilfe einer guten zwischenmenschlichen Dynamik gelingen. Der Mensch ist die Medizin des Menschen.

INTERVIEW

Wiedereingliederung

FÜR EINEN GESUNDEN CAMPUS

Interview mit Susanne Mulzheim,
Leiterin BGM bei FH Campus Wien

human works Was hat Sie dazu bewegt, ein Wiedereingliederungsmanagement zu starten?

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der FH Campus Wien besteht seit 2010. In dieser Zeit konnte ein hoher Professionalisierungsgrad erreicht werden. Um einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement zu entsprechen, sollte neben dem Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung die betriebliche Eingliederung als dritte Säule der betrieblichen Gesundheitspolitik entwickelt werden. Die FH Campus Wien ist die größte Fachhochschule Österreichs und hat deshalb einen ansehnlichen Personalstand.

So zeigten auch die Fehlzeitenanalysen einen möglichen Bedarf an betrieblicher Eingliederung auf.

human works Was sind Erfolgsfaktoren und wo gibt es Stolpersteine?

Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie wurden von Beginn an in die Planung mit einbezogen, da die Präventivfachkräfte eine maßgebliche Rolle in der betrieblichen Eingliederung spielen. Die fachliche Expertise war vor allem beim Erstellen eines ersten Konzepts sehr hilfreich. In der Folge konnten Detailfragen in etlichen Feedbackrunden

geklärt werden. In der Zeit der Planung suchten wir vielfach Austausch mit Personen, die bereits Erfahrung mit der Implementierung und Umsetzung hatten. Das betrifft sowohl unsere Präventionsdienste von IBG als auch andere Organisationen. Die Vielfalt der Erfahrungen machte für uns deutlich, dass es nicht den einzig wahren Weg gibt, sondern dass die gegebenen Rahmenbedingungen großen Einfluss haben und jeder einzelne Fall ein jeweils anderes Handeln notwendig machen kann.

Empfehlenswert sind zudem eine frühzeitige Information aller relevanten Personen und die Einplanung eines großzügigen Zeitrahmens für die Implementierung. Da betriebliche Eingliederung in Österreich in den meisten Organisationen absolutes Neuland ist, gibt es viele Widerstände, Bedenken und Ängste, sowohl von ArbeitgeberInnen als auch von ArbeitnehmerInnen. Hier können und haben auch die GesundheitsmanagerInnen, Arbeitsmedizinerin und Arbeitspsychologin gute Aufklärungs- und Unterstützungsarbeit geleistet. Um geäußerte Bedenken entsprechend adressieren zu können, ist es wichtig, die Kompetenz und die Expertise der in den BEM-Prozess involvierten Personen zu



Foto: FH Campus

unterstreichen. Zum besseren Verständnis kann es hilfreich sein, den vorgesehenen Prozess anhand eines Fallbeispiels durchzusprechen. Damit Wiedereingliederung gut gelingt ist es wichtig, dass es im Betrieb verankerte klare Verantwortlichkeiten, ein festgelegtes Vorgehen und ein genehmigtes Maßnahmenpaket gibt. In Anbetracht der Vielfältigkeit der unterschiedlichen Ausgangssituationen würde ich jedoch davon abraten, das Vorgehen bei einem BEM-Prozess in ein zu starres Korsett zu zwingen. Es ist zwar hilfreich, einzelne Prozessschritte zu definieren, in der Abfolge und der Ausführung kann man sich aber durchaus mehr Flexibilität gönnen. Ein großer Vorteil ist es, wenn die prozessführende Person Teil der Organisation ist. Neben dem Insiderwissen schafft das günstigere Möglichkeiten zur Erstellung des Wiedereingliederungsplans gemeinsam mit der/dem ArbeitsmedizinerIn. ♦

»GEMEINSAM GESUND« IN DIE ZUKUNFT

Flughafen setzt auf Ergonomie

Begünstigt durch die geografische Lage im Zentrum Europas, positioniert sich der Flughafen Wien als eine der wichtigsten Drehscheiben zu den florierenden Destinationen Mittel- und Osteuropas. IBG betreut die Flughafen AG seit 2015 arbeitsmedizinisch, seit November 2016 ist auch die IBG Ergonomin Esther Domburg mit an Bord.

Es gibt am Flughafen viele verschiedene Berufsgruppen mit zum Teil sehr unterschiedlichen Arbeiten. Dadurch sind die MitarbeiterInnen unterschiedlichsten Bedingungen ausgesetzt – vom gefrorenen Flugzeughoden beim Entladen bis hin zum Überwachen von 20 Bildschirmen oder dem Filtertausch in einer der vielen Klimaanlageanlagen. Auch die Arbeitsmittel und Umstände ändern sich ständig. Kommt ein anderes, neues Flugzeug, ändert sich möglicherweise die Art der Beladung. Auf Basis dieser Gegebenheiten wurde mit 2016 auch die ergonomische Beratung am Flughafen implementiert. Gestartet wurde mit einem kleinen Projekt im Import/Export-Bereich, wo die Schalter neugestaltet werden sollten, da die Hochstühle und die Schaltergestaltung im Speziellen bei den MitarbeiterInnen Beschwerden am Bewegungsapparat verursachten. Daher wurde eine Ergonomie-Analyse durchgeführt sowie eine neue Schaltergestaltung geplant und umgesetzt. Bei allen ergonomischen Veränderungen ist die Miteinbeziehung der MitarbeiterInnen besonders wichtig. So haben sie verschiedene Sessel ausprobiert und den für sie passenden erhalten, auch wurden bei diesen Schaltern alle Tische gegen elektrisch höhenverstellbare ersetzt und die Form der Tische an die Bedürfnisse und Tätigkeiten angepasst.

Seit Jänner ist die Ergonomin dazu regelmäßig am Standort, mit dem Ziel die Arbeitsplätze aller MitarbeiterInnen des Flughafens zu verbessern. In einer gemeinsamen

Präsentation mit der Personalabteilung und der IBG Expertin wurde heuer im Mai das BGF Projekt »Gemeinsam Gesund« vorgestellt. Der Vorstand sowie alle ManagementmitgliederInnen gaben mit ihrer Unterschrift auf der BGF-Charta den Startschuss für das Projekt »Gemeinsam gesund«, bei dem die Ergonomie eine tragende Rolle spielt.

Die Ansatzhebel werden natürlich unterschiedlich sein, schon aufgrund der Tätigkeiten. Eine Trennung zwischen Angestellten und ArbeiterInnen ist in dem klaren Bewusstsein geplant, dass sich diese Bereiche manchmal überschneiden. Für jene MitarbeiterInnen, die hauptsächlich am Bildschirm arbeiten, wurde ein Büromöbelkonzept erarbeitet, damit die Mitarbeitenden den Sessel und Tisch erhalten, der am besten passt. Vom Flughafen wurde hierfür ein zusätzliches Budget zur Verfügung gestellt.

Auch bei Übersiedlungen bzw. Umbauten war und ist die Ergonomie ein wichtiges Kriterium. Zusammen mit der jeweiligen Abteilung und den PlanerInnen werden hier neue Arbeitsplätze gestaltet. Für die ArbeiterInnen wird in verschiedenen Bereichen angesetzt. Erster Ansatzhebel: ein gut passender Sicherheitsschuh. Derzeit testen die MitarbeiterInnen diverse Schuhmodelle. Außerdem wurde die Arbeit am Großgepäckschalter analysiert, ebenso die Arbeit an den Förderbändern beim Transfergepäck.

Über die Bereiche und Tätigkeiten hinweg wird versucht durch kleine, aber auch umfangreichere Lösungen die Arbeit zu verbessern, sei es in der Arbeitsorganisation,

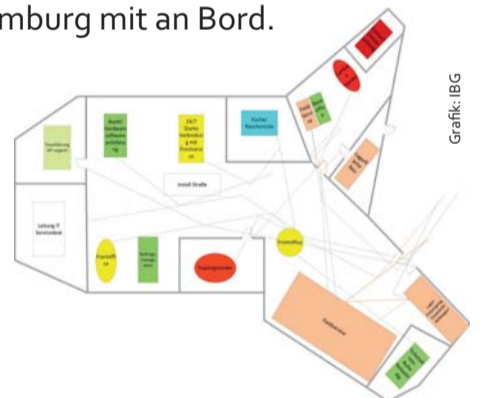


Abb: Derzeitige Situation des IT-Bereiches:
Ziel ist es u.a. Verkehrsknoten und -wege zu reduzieren.

Raumplanung oder Auswahl der Arbeitsmittel. Allerdings nützen die besten Sessel oder Hebehilfen nichts, wenn sie nicht richtig verwendet werden. Daher werden neben diesen Verhältnismaßnahmen auch Workshops zu den Themen Rücken, Bewegung, Entspannung und Ausgleich angeboten.

Bei der Evaluierung der psychischen Belastungen, die die IBG Arbeitspsychologinnen durchführten, wurde zudem festgestellt, dass einige der psychischen Problemstellungen ihre Ursache in unergonomischen Arbeitsumständen bzw. -mitteln hatten. In enger Zusammenarbeit mit der Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Ergonomie werden nun Schritt für Schritt die von den MitarbeiterInnen ausgearbeiteten Lösungen und Maßnahmen weiter bearbeitet und weitgehend umgesetzt.

»Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in einem so vielfältig tätigen Betrieb wie dem Flughafen ist eine spannende Herausforderung« freut sich IBG Ergonomin Esther Domburg auf die kommenden Jahre. ♦

Muskelspannungen messen

Mit dem Begriff Biofeedback wird ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren bezeichnet, bei dem meist unbewusste körperliche und psychische Prozesse über einen Computerbildschirm in grafischer und/oder akustischer Form sichtbar und bewusst gemacht werden.

Anhaltende Überlastungszustände, die zum Beispiel durch einen unergonomischen Bildschirmarbeitsplatz und mangelnde Entspannungsfähigkeit hervorgerufen werden, können unser inneres Gleichgewicht stören und zu muskulären Verspannungen führen. In Folge kann es zu Beeinträchtigungen des Befindens aber auch zur Auslösung oder Förderung von Erkrankungen kommen. Biofeedback (engl.: Rückmeldung biologischer Signale wie z.B. der Muskelspannung) ist hier unter anderem deshalb besonders hilfreich da den MitarbeiterInnen ein erhöhtes Spannungsniveau, an das sich diese möglicherweise schon gewöhnt haben, deutlich sichtbar gemacht werden kann. Selbst kleinste Änderungen der Muskelspannung erkennt man. Ein großer Vorteil dieser Methode ist das Vorhandensein von Normwerten für einzelne Muskeln, an denen man sich orientieren kann.

IBG bietet im Rahmen der Biofeedback-Messung mittels EMG (Elektromyographie) zwei unterschiedliche Schwerpunkte an: einerseits im Fachbereich Ergonomie, um durch die sichtbare Rückmeldung eine ergonomische Haltung und ArbeitsplatzEinstellung auszuprobieren und zu lernen – andererseits im Fachbereich Arbeitspsychologie, um hier bewusst den Zusammenhang zwischen Gedanken, Gefühlen und Muskelreaktionen zu erkennen und zu lernen innere Prozesse in Richtung psychischer und körperlicher Entspannung zu ändern.

Ziel der EMG-Messung bzw. den Trainings ist eine Verminderung von Überspannung, wie z.B. im Schulter-Nackengebiet oder den Armen bzw. Händen, welche sich oft in chronischen Schmerzzuständen äußert. Eine Reduktion der Muskelspannung kann durch gezielte und bewusste Atmung oder



entsprechende Entspannungsübungen erzielt werden. Wichtig ist, sich des Einflusses von mentalen bzw. emotionalen Zuständen auf die Aktivität des Muskels (Spannungswahrnehmung) bewusst zu sein. Ebenso ist dabei die Wahrnehmung und gezielte Beeinflussung einer ergonomischen Arbeitshaltung bzw. einer optimalen Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes ein wichtiger Ansatz.

Typische Beschwerden wie z.B. Spannungskopfschmerz, Rücken- und Schulterschmerzen oder Schlafstörungen können mit dieser Methode verringert werden und gezielt Gegenmaßnahmen aufzeigen.

Was erwartet Sie bei der EMG-Messung?

- Diese Methode räumt sprichwörtlich auf:
- Kennenlernen der Biofeedback-Methode
- Messung der Muskelspannung mittels Klebeelektroden

- Praktisches Ausprobieren verschiedener Übungen:

- 1 **Aus dem Bereich der Arbeitspsychologie** z.B. Atem-/Muskelentspannung, Schulterentspannung, Bauchatmetraining, Stress-test, ...
- 2 **Aus der Sicht der Ergonomie** Ergonomische Arbeitshaltung und Arbeitsplatzgestaltung durch diese Rückmeldung optimieren.

- Analyse und Auswertung der Daten mit Einbezug des subjektiven Empfindens
- Individuelles Auswertungs- und Beratungsgespräch inkl. entsprechender Empfehlungen und Praxisübungen

Die Messungen dauern zwischen 20 und 30 Minuten und können direkt an den Arbeitsplätzen im Unternehmen durchgeführt werden. ♦

LANGZEITSTUDIEN ZUM GESUNDHEITSMANAGEMENT

Internationale Resonanz

Im vergangenen Jahr haben die Innovationen der IBG-Analyseabteilung weltweite Aufmerksamkeit erregt. Nach Peking, Dublin, Brüssel und Amsterdam präsentierte Roland Polacsek-Ernst zuletzt Erfolge in der Gesundheitsmanagement-Steuerung in Singapur.

Im Fokus des Interesses standen der HUMAN WORK INDEX® (HWI®) und das Psychosoziale Belastungs-Modul2 (PBM2). Beide Instrumente weisen den Weg von der gesetzlichen Pflicht des ASchG zur Kür, der intelligenten Steuerung des Gesundheitsmanagements im strategischen Ansatz des HUMAN QUALITY MANAGEMENT (HQM). Bei Vorträgen von Unternehmensgründer Rudolf Karazman an der Renmin University of China und der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) in Dublin wurden die wissenschaftlichen Grundlagen des HQM und der dazugehörige, rasch-homogene Steuerungsindikator HWI® vorgestellt. Erfolge dieses Ansatzes, der neben Arbeitsbewältigung die Sinnfindung und die Zusammenarbeit ins Zentrum nachhaltig gesunder Produktivität stellt, wurden von Bereichsleiter Roland Polacsek-Ernst bei der International Conference on Sustainable Employability (INCOSE) in Brüssel präsen-

tiert. Dabei konnte auf der Grundlage von 90.000 MitarbeiterInnen gezeigt werden, dass bei gleicher Arbeitsbewältigung gute Sinnfindung und Zusammenarbeit ausschlaggebend dafür sind, dass die Zahl der MitarbeiterInnen, die nachhaltig im Arbeitsprozess verankert sind, um 46% größer ist, als bei geringer Ausprägung dieser beiden Faktoren. Dies belegt die Wirksamkeit des HWI® im Zusammenhang mit Arbeitsfähigkeit und Wiedereingliederung. Auch die Bedeutung von Sinnfindung und Zusammenarbeit für die Stressresilienz konnte eindrucksvoll unterstrichen werden. Beim 15th European Congress of Psychology (ECP2017) wurden Durchbrüche bei der Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz europäischen WissenschaftlerInnen vorgestellt. Bislang konnten für über 9.500 ÖsterreicherInnen aus 19 Unternehmen die psychischen Belastungen um durchschnittlich 9% reduziert werden. Ähnlich positiv entwickelten sich Kennzahlen zu Fehlzeiten, Fluktua-

tion und Produktivität. Neben detaillierten Erkenntnissen zur Belastungsreduktion bestand besonderes Interesse an den Maßnahmen, die zu diesen Verbesserungen geführt haben. Auch auf dem XXI World Congress of Safety and Health at Work (WorldCongress2017) in Singapur wurde diese Erfolgsgeschichte internationalen Gesundheitsmanagern und SozialpolitikerInnen erläutert. Ähnlich groß war das Interesse bei diesem Kongress, zumal Metadaten von Langzeitstudien weltweit kaum verfügbar sind. Darüber hinaus wurde die Bedeutung der psychischen Risikofaktoren für Gesundheit, gesundheitliche Belastungen, Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit mit ExpertInnen diskutiert. Am Ende der Konferenz stand fest, dass das PBM2 ein verlässliches Instrument zur Steuerung von Maßnahmen und zur exakten Messung von Belastungsreduktionen ist. Best-Practice-Modelle für gesunde Wege zur Produktivität wurden vorgestellt und inspirierten das internationale Publikum. ♦



Foto: Borealis



Christiane Wolf
HR MANAGERIN

BOREALIS LINZ

Borealis ist führender Anbieter innovativer Lösungen in den Bereichen Polyolefine, Basischemikalien und Pflanzennährstoffen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Eine längere Krankheit mit anschließender Rückkehr an den Arbeitsplatz kann jeden treffen. Entsprechende Maßnahmen müssen daher gut durchdacht und geplant sein. BEM ist in Deutschland seit mehr als 20 Jahren gesetzlich vorgeschrieben. Auch in Österreich beginnen nun immer mehr Unternehmen ein Wiedereingliederungsmanagement auf freiwilliger Basis zu implementieren.

BEM bei Borealis

Seit 01. Jänner 2017 bietet Borealis gemeinsam mit BelegschaftsvertreterInnen und Arbeitsmedizin seinen MitarbeiterInnen Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach gesundheitlichen Problemen an. Dabei werden für den Wiedereinstieg die bisherigen Arbeitsbedingungen analysiert, Verbesserungsmöglichkeiten erhoben und Maßnahmen umgesetzt. In den letzten zwei Jahren hat auch der Linzer Standort von Borealis ein eigenes BEM-Konzept entwickelt. Ende 2016 wurde die Betriebsvereinbarung unterzeichnet. Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde eine Verfahrensregelung eingeführt, um für Beschäftigte mit Langzeiterkrankung eine gesundheitsbedingte Gefährdung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig abzuwenden.

Seit Einführung dieser Initiative erhalten alle MitarbeiterInnen, die sechs Wochen am Stück im Krankenstand sind, ein Infoschreiben, an wen sie sich wenden können, der/die sie bei der Wiedereingliederung unterstützen kann. Das BEM Team besteht aus den Personalverantwortlichen, IBG Betriebsarzt, Betriebsrat und einem externen Coach. Entscheidet sich ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin am Wiedereingliederungsprozess teilzunehmen, so wird der Fall bei der nächsten Sitzung des BEM Teams vorgestellt. Dieses interdisziplinär zusammengesetzte Team versucht unter Einbeziehung des Linienvorgesetzten Lösungen für eine Wiedereingliederung zu finden.

Meistens besteht die Unterstützung des Betroffenen während der Wiedereingliederung in verschiedenen Erleichterungen wie kürzeren Arbeitszeiten oder Ausnahme von bestimmten Tätigkeiten bis die volle Arbeitsfähigkeit wieder erreicht ist. In manchen Fällen kann infolge körperlicher Beschwerden der ursprüngliche Arbeitsplatz nicht mehr angenommen werden. In diesem Fall unterstützt das BEM Team beim Suchen nach einem Ersatzarbeitsplatz.

Unser Ziel ist, die Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit unserer Beschäftigten dauerhaft zu erhalten und zu fördern. Alle Beteiligten gewährleisten durch eine systematische Koordination von Maßnahmen der Rehabilitation und der Gesundheitsförderung, dass die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten gesichert wird. Die Initiative des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist zudem Bestandteil einer beschäftigungssichernden Gesundheits- und Unternehmenspolitik bei Borealis. Die enge Zusammenarbeit mit den IBG ExpertInnen unterstützt diesen Prozess dabei nachhaltig.

IBG wurde 1995 mit dem Anspruch gegründet, Betriebe und Organisationen auf gesunden Wegen zu mehr Produktivität zu begleiten. Mit fünf Standorten und über 165 MitarbeiterInnen betreut IBG mehr als 55.000 ArbeitnehmerInnen und ist damit Österreichs führendes Unternehmen für betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Vision: Bester Ertrag für das Unternehmen bei bestem Wohlbefinden der MitarbeiterInnen über alle Generationen.

Ausgezeichnet mit dem BGF-Gütesiegel

Am 24.3. wurde IBG das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung der WGKK für das interne Gesundheitsförderungsprojekt verliehen. Die IBG hat in dem Projekt das eigene Unternehmen nach den Kriterien der betrieblichen Gesundheitsförderung analysiert und auf dieser Basis weiter optimiert.

Innovativ auch im Design

IBG hat sich einem optischen Relaunch unterzogen. Neben dem überarbeiteten Logo gibt es seit Juni eine neue Webseite mit vielen aktuellen Themen.

Besuchen Sie dazu www.ibg.co.at

Eine Geißel der zivilisierten Welt

Etwa zwei Millionen Menschen in Österreich leiden an hohem Blutdruck (Hypertonie). Mehr als die Hälfte davon wissen es nicht einmal, denn hoher Blutdruck verursacht meist keinerlei Beschwerden. Nur selten kommt es zu Kopfschmerzen, Schwindelgefühl, Ohrensausen, Nasenbluten oder Brustschmerzen.



Daher wird hoher Blutdruck meist auch zufällig im Rahmen eines Arztbesuches oder bei einer Vorsorgeuntersuchung entdeckt. Wurde bei Ihnen schon einmal ein erhöhter Blutdruck gemessen, ist dies noch kein Grund, beunruhigt zu sein. Eine einmalige Messung genügt nicht, um die Diagnose »Hypertonie« stellen zu können.

Bedeutung der Blutdruckwerte

Bei der Blutdruckmessung werden immer zwei Zahlenwerte angegeben. Der erste höhere Wert (systolischer Wert) gibt den Druck an, der erzeugt wird, wenn sich das Herz zusammenzieht und das sauerstoffreiche Blut in den Körper pumpt (Auswurfphase des Herzens). Der zweite niedrigere Wert (diastolischer Wert) entspricht dem Druck des Blutes auf die Gefäßwände, der herrscht, wenn sich das Herz entspannt und sich mit sauerstoffreichem Blut füllt (Füllphase des Herzens). Ein wünschenswertes Ergebnis beim Blutdruck wäre 120/80 mmHg. Der erste Wert schwankt je nach Tätigkeit und Anstrengung, während der zweite Wert meist konstant bleibt – egal ob man sich anstrengt oder nicht. Demzufolge bedeutet ein erhöhter zweiter Wert somit eine ständige Belastung für Herz und Blutgefäße. Auffällig sind bei Erwachsenen Blutdruckmessungen über 135/85 mmHg und bedürfen Kontrollmessungen. Sind sieben von insgesamt 30 Blutdruckmessungen über diesem Grenzwert von 135/85 mmHg, braucht es unbedingt ärztliche Betreuung und Behandlung bzw. entsprechende Einstellung des Blutdruckes.

Ursachen für hohen Blutdruck

Die Ursachen für einen hohen Blutdruck sind komplex und vielfältig. So können u.a. Übergewicht, Stress, Nikotin, Bewegungsmangel, hoher Alkohol- und Salzkonsum, aber auch Alter und genetische Faktoren an der Entstehung beteiligt sein. 50% der Gesamtbevölkerung in Österreich ab 50 Jahren leiden an einer Hypertonie.

Folgen von Bluthochdruck

Obwohl Bluthochdruck kaum Beschwerden verursacht, stellt diese Erkrankung eine große Belastung für Herz und Blutgefäße dar. Dadurch, dass das Blut mit hohem Druck durch die Gefäße fließt, kann es die Gefäßwände schädigen und zu Defekten führen. Die Wände müssen diesem ständigen Druck standhalten, was sie weniger flexibel in Belastungssituationen – körperlich oder psychisch – macht. Sie »verhärten« sich und es kann zu einer Wandverdickung und Verkalkung kommen. Dies wird Arteriosklerose genannt und begünstigt Folgeerkrankungen wie Herzinfarkt, Herzinsuffizienz (Herzmuskelschwäche), Schlaganfall, Funktionseinschränkung der Nieren, Augenschädigungen oder vaskuläre Demenz.

Bei 90% der Bluthochdruckerkranken finden sich neben der Hypertonie auch andere Risikofaktoren für die Entwicklung von Herz-Kreislauferkrankungen, wie erhöhte Harnsäure, erhöhte Blutfette (Triglyzeride, Cholesterin) und Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit). Im Gegensatz zu Bluthochdruck ist ein niedriger Blutdruck, auch Hypotonie genannt, ungefährlich und nicht gesundheitsschädigend. Er wird lediglich als unangenehm empfunden, beispielsweise durch Schwindel oder Kollaps. Zusammenfassend sei darauf hingewiesen, dass Bluthochdruck nach Rauchen DER Hauptrisikofaktor für Herz-Kreislauferkrankungen ist – die häufigste Todesursache in Österreich. Jede/r zweite ÖsterreicherIn stirbt an den Folgen einer Herz-Kreislauferkrankung.

Vorgehen bei erhöhtem Blutdruck

Wichtig ist, dass der Bluthochdruck frühzeitig erkannt wird. Dies gelingt mit regelmäßigen Blutdruckselbstmessungen. Hier ist zu berücksichtigen, dass zu Hause oder am Arbeitsplatz sitzend und nach fünf Minuten in Ruhe gemessen wird, in den letzten 30 Minuten vorher kein Nikotin und Koffein konsumiert wurde, und ein Blutdruckmessgerät verwendet wird, wo die Manschette am Oberarm über dem Ellenbogen in Herzhöhe zu positionieren ist (bei Handgelenkmessungen sollte das Handgelenk auf Herzhöhe sein). Wenn von 30 Messungen (mind. zwei am Tag) mehr als sieben erhöht sind, ist ärztliche Hilfe einzuholen. Der Arzt/die Ärztin entscheidet dann nach einer ausführlichen Anamnese, ob allgemeine Maßnahmen, wie z.B. Ausdauersport, Stressabbau, Reduktion von Gewicht, Alkohol, Nikotin und Kaffee, Ernährungsumstellung, salzarme Ernährung (max. 6g/Tag) und diätätische Maßnahmen (mehr Obst, Gemüse, Fisch und Ballaststoffe) ausreichend sind oder in weiterer Folge Medikamente zum Einsatz kommen, wie z.B. Betablocker oder ACE-Hemmer. Damit ist eine gute Blutdruckeinstellung relativ leicht durchzuführen und kann absolut lebensrettend sein. Ein hoher Blutdruck muss unbedingt behandelt werden, denn Langzeitfolgen von unbehandeltem Bluthochdruck sind oftmals ein Herzinfarkt und ein Schlaganfall.

Konkrete Maßnahmen

Im eigenen Einflussbereich steht entspannende Bewegung im Alltag, z.B. Fahrradfahren, Spazierengehen, Gartenarbeit oder Tanzen. Als Faustregel gilt vier Mal eine halbe Stunde pro Woche. Wichtig hierbei ist, dass die Bewegung Spaß macht, sodass sie auch langfristig durchgeführt wird.

Die sportliche Betätigung sollte aus einem Mix aus Ausdauer- und Krafttraining bestehen. ■

NEWS



GESUNDHEITSPREIS FÜR AUA

Das Gesundheitsprojekt »Cabin ready for Health« der Austrian Airlines (AUA) wurde im September von der Stadt Wien/Wiener Gesundheitsförderung in der Kategorie »Gesund in Einrichtungen und Organisationen« ausgezeichnet. Das AUA-Projekt wurde in Kooperation mit IBG Expertin Ina Lukl umgesetzt.

ARBEITNEHMER/INNEN ÜBER 50+

Bei der Tagung im Linzer Museum Lentos wurden Rechtsfragen in Zusammenhang mit der Beschäftigung älterer MitarbeiterInnen ebenso behandelt wie medizinische und arbeitspsychologische Themen. Um Flexibilität ging es im Vortrag des IBG Arbeitsmediziners Manfred Lindorfer, der auf Arbeit als »einen der wesentlichsten gesundheitsfördernden Faktoren« hinwies. Nicht jeder Tätigkeit könne allerdings so lange nachgegangen werden, weshalb es gelte, Arbeitsaufgaben umzugestalten.

WORLD CONGRESS IN SINGAPUR

Rund 3.500 TeilnehmerInnen aus 130 Ländern trafen sich Anfang September in Singapur auf dem XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einer Veranstaltung die seit 1955 alle drei Jahre stattfindet. IBG Gesundheitsökonom Roland Polacsek-Ernst präsentierte dort die zwei Arbeitsergebnisse »Reduced Psychosocial Distress in Austrian Companies« und »Psychosocial Risk Factors for work related health burdens, wellbeing and workability«. Diese wurden aus über 1.000 Einreichungen ausgewählt. Bemerkenswert, wenn auch nicht unbedingt überraschend, war die Erkenntnis, dass Österreich bei vielen Themen eine Vorreiterrolle einnimmt. Schwerpunkte des Kongresses waren neben der Reduktion von psychosozialen Risiko und Innovationen bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz auch die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt 4.0.

UNIVERSITÄTSLEHRGANG DER SFU

Der Lehrgang »Psycho-soziale Kompetenz in der Wirtschaft« der Sigmund Freud Universität Wien startet erneut im Jänner 2018. Er sensibilisiert Führungskräfte für die Dimensionen einer gesunden, psychosozial orientierten Führung und vermittelt praxisbezogene Themen sowie Bewältigungsstrategien auf wissenschaftlicher Grundlage – mit dem Ziel, betriebliches Gesundheitsmanagement langfristig zu verbessern. IBG begleitet diesen Lehrgang beim Thema »Salutogenese im Arbeitsleben« mit theoretischer Expertise und Beispielen aus der Praxis. Kontakt: wirtschaft@sfu.ac.at

IBG TIPP



Die Pause: Wertvoller Zeitgewinn

Um Arbeitsbelastungen auszugleichen, müssen Pausen in den Arbeitsverlauf eingeplant werden. Nur so kann einem Leistungsabfall durch Ermüdung vorgebeugt werden.

Regelmäßige Kurzpausen führen zu einer Leistungssteigerung bei gleichzeitiger Belastungsverringering. Demnach stellen Pausen keinen Zeitverlust dar, sondern bringen einen Gewinn: Arbeit wird aufgrund geringerer Ermüdung schneller erledigt. Zudem machen MitarbeiterInnen weniger Fehler. Aber: Von den Betroffenen selbstgewählte Pausen erfolgen in der Regel meist zu spät. »Am besten setzen Unternehmen und Belegschaft selbst Reminder für Pausen - und halten sich daran«, sagt Gesundheits- und Arbeitspsychologin Gerhard Klicka, Geschäftsführer von IBG.

Kurz und regelmäßig

Die Erholung – ähnlich der Ermüdung – nimmt nicht linear zu, sondern findet besonders zu Beginn einer Pause statt und nimmt mit zunehmender Zeitdauer ab. Fazit:

- Mehrere kurze Pausen sind effektiver als wenige längere Pausen
- Zu lange Pausen erschweren das Zurückfinden in den Arbeitsprozess.
- Das bedeutet: Eine 10minütige Pause pro Stunde ist effektiver als eine 15minütige Pause alle neunzig Minuten.

Abwechslung ist gefragt

Je nachdem, ob man durch die Pause »Energie tanken« oder »zur Ruhe kommen« will, muss auch die Pause gestaltet werden.

Daher heißt die Frage:

Bewegung oder Powernapping? Abwechslung tut gut. Vor allem in der Mittagspause sollte der Arbeitsplatz verlassen werden!

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, REDAKTION, TEXTE: Sabine Litschka
TEXTBEITRÄGE: E.Domburg, R. Karazman, R.Nicham, R. Polacsek-Ernst, R. Ruhaltinger-Mader, M. Steinlesberger, M. Welkens
GESTALTUNG: Dechant Grafische Arbeiten DRUCK: Medienfabrik Graz

PDF-Version der Zeitung zum Download unter www.ibg.co.at