



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Gesunde Führung ist der Schlüssel zu Erfolg, zufriedenen und gesunden MitarbeiterInnen und ist damit auch maßgeblich für ein gewinnbringendes Unternehmen verantwortlich. Wem sich die Power von gesunder und stärkenorientierter Führung erschließt, wird die Vorteile eines wertschätzenden Führungsstils schnell zu schätzen wissen.

Eine zentrale Führungsaufgabe ist es Bedingungen zu schaffen, die von den MitarbeiterInnen als bewältigbar, herausfordernd und einbindend erlebt werden. Die Art und Weise, wie geführt wird, ist dabei entscheidend. Mehr dazu lesen Sie im nebenstehenden Leitartikel.

Auf den folgenden Seiten finden Sie wieder unterschiedlichste Best Practice Beispiele, die zeigen, wie betriebliches Gesundheitsmanagement in Österreich und in Zusammenarbeit mit IBG gelebt wird. Dieses Mal geben Unternehmen wie die Wiener Linien, Flughafen Wien, paysafecard oder auch Austrian Airlines Einblicke in ihre aktuellen Gesundheitsprojekte. Außerdem werden die Hintergründe der Zeitumstellung erläutert und Office Yoga als sinnvolles MitarbeiterInnen-Angebot vorgestellt. Abschließend finden Sie aktuelle News zu Vorträgen und praktische Tipps für eine gesunde Fehlerkultur.

Ich freue mich, wenn Sie die eine oder andere Idee für Ihre Arbeit inspiriert und wünsche Ihnen einen erfolgreichen Jahreswechsel!

Ihr Gerhard Klicka
GESCHÄFTSFÜHRER
g.klicka@ibg.at



Foto: Photobank

LEADERSHIP

Stärkenorientierte Führung als Motor für Produktivität

Der Wille alleine ist nicht entscheidend. Für den herausragenden Erfolg kommt es in erster Linie darauf an, die richtigen Talente einzusetzen. Konzentriert man sich verstärkt auf die Begabungen und schafft einen Rahmen innerhalb dessen sich die Person entfalten kann, werden außergewöhnliche Leistungen möglich sein.

Stärkenorientiertes Führen zielt darauf ab, auf die individuellen Stärken der MitarbeiterInnen zu bauen, diese zu fordern und zu fördern, anstatt ihre Schwächen in den Vordergrund zu stellen. Denn wenn man sich besonders auf die Schwächen konzentriert und versucht, diese auszumerzen, führt dies letzten Endes zu einer allgemeinen Mittelmäßigkeit, nicht aber zu exzellenten Leistungen. Davon profitiert nicht nur die einzelne Person, sondern auch die Führungskraft selbst, denn ihre subjektive Belastung verringert sich - eine positive Aufwärtsspirale kann entstehen. Wie kann es gelingen stärkenorientiert zu führen? Welche Glaubenssätze der Führungskraft selbst spielen hier eine Rolle? Und was bringt das Ganze wirklich?

Die Potenziale ausschöpfen

Menschenführung ist immer eine Frage des Stils. Damit sind nicht nur Inhalte wie Anstand, Respekt und zivilisierte Umgangsformen gemeint. Menschen- und Teamführung sind auch eine Frage der Herangehensweise. Traditionelle Führungstechniken setzen auf die Eliminierung und Vermeidung von Schwächen. Dabei sind wir darauf trainiert, Schwächen zu erkennen und diese zu beseitigen, anstatt die Stärken weiter auszubauen - ein Verhaltensmuster, das in der Regel seit der Schulzeit angewendet wird. Die Kunst der stärkenorientierten Führung zeigt sich darin, dass es der Führungskraft gelingt, die Fähigkeiten und Talente der eigenen MitarbeiterInnen zu erkennen und sich einerseits auch als Führungskraft für das Weiterentwickeln dieser Talente verantwortlich zu fühlen und andererseits auch die richtige Person an der richtigen Stelle einzusetzen.

Rolle der Führungskraft: Wichtige Zutaten
Das Ermöglichen von positiven Emotionen, das Fördern von individuellem Engagement,

das Schaffen von tragfähigen Beziehungen, das Vermitteln von Sinn und das Erreichte auch sichtbar zu machen, sind wichtige Grundpfeiler eines stärkenorientierten Führungsstils. Dafür braucht es eine innere Grundhaltung, eine stärkenorientierte Einstellung der Führungskraft selbst, d.h. seine eigenen Stärken zu erkennen, diese gezielt einzusetzen und zu fördern, was wiederum Auswirkungen auf die eigenen MitarbeiterInnen hat.

■ Orientierung an den Stärken

MitarbeiterInnen werden dort positioniert, wo ihre positiven Eigenschaften wie Belastbarkeit, Präzision und Empathie besonders gefordert sind. Überlegen Sie als Führungskraft, welche Stärken Ihre MitarbeiterInnen haben, welche Tätigkeiten ihnen leicht fallen und/oder auch Freude bereiten. Beziehen Sie Ihre MitarbeiterInnen dabei ein: fragen Sie sie selbst, wo sie ihre Potenziale sehen, wo sie regelmäßig sehr gute Ergebnisse erzielen ohne sich dafür besonders anstrengen zu müssen.

■ »Flow«

Immer dann, wenn man in einer Tätigkeit völlig aufgeht, diese mühelos erscheint, die Zeit wie im Flug vergeht und man dabei auch noch überaus konzentriert ist, sind Menschen im Flow-Erleben. Versuchen Sie als Führungskraft darauf zu achten, welche unterschiedlichen Tätigkeiten bei Ihren verschiedenen MitarbeiterInnen ein Flow-Gefühl begünstigen oder sogar auslösen. Menschen, die oft diesen Flow erleben, sind zufriedener, leistungsfähiger, konzentrierter, widerstandsfähiger und erholen sich von negativen Ereignissen schneller.

■ Beteiligung

An Entscheidungen und Erweiterung von Entscheidungsspielräumen: Die Mitarbeite-

rInnen werden in Veränderungen, in Produktionsabläufe, Serviceprojekte oder andere sie betreffende Vorgänge eingebunden. Wenn der Mensch ein Ziel definiert hat und den Weg dahin mitgestalten kann, dann kann er sich Gestaltungsmöglichkeiten aussuchen, die seinem Weg entsprechen. Das kann wiederum Flow-Erlebnisse fördern, aber vor allem beeinflusst es entscheidend die Motivation und das Durchhaltevermögen.

■ Sinn, den die Arbeit vermittelt:

Das WOFÜR ist hier ausschlaggebend! Wofür machen wir unseren Job, wofür engagieren wir uns - sind in diesem Zusammenhang wichtige Fragen. Dabei ist entscheidend, dass die MitarbeiterInnen den Zweck ihrer Tätigkeit verstehen und damit auch ihren Beitrag zum Gesamterfolg sowie ein übergeordnetes Ziel erkennbar und bewusst ist. Die Chance auf Erfolg sowie das Gelingen und die Wertschätzung von Aufgaben sind entscheidende Beiträge.

Die Führungskraft als Vorbild

Die stärkste Eigenschaft von fähigen EntscheiderInnen ist sicher, den eigenen MitarbeiterInnen das Gesagte vorzuleben. Das gilt umso mehr für den Stärkenansatz. Es gibt einige sehr einfache Dinge, die Führungskräfte tun können, um dem Team mit gutem Beispiel voranzugehen, z.B. den MitarbeiterInnen Wertschätzung durch kurze Gespräche zu zeigen oder regelmäßig über positiv wahrgenommene Dinge Rückmeldung zu geben.

Stärkenorientiertes Führen bedeutet nicht, den Anspruch nach unten zu schrauben. Im Gegenteil: Die Methoden des stärkenorientierten Führens ermöglichen es, bei den MitarbeiterInnen die bestmögliche Leistung abzurufen. Dies macht sie zufrieden und schafft das Bewusstsein, ein wertvoller Teil des Ganzen zu sein. ■



Foto: Wiener Linien/Thomas Jantzen

Wiener Linien

Während der letzten 10 Jahre haben wir das Gesundheitsmanagement für unsere fast 9.000 MitarbeiterInnen intensiv ausgebaut und professionalisiert. Wir waren nun an einem Punkt, an dem wir evaluieren wollten, was wir bei den MitarbeiterInnen erreicht haben.

SEITE 2



Foto: Flughafen Wien AG

Flughafen Wien AG

Die Zahl der Masernerkrankungen hat in den letzten Jahren rapide zugenommen. Diese Entwicklung gefährdet auch die MitarbeiterInnen des Flughafens Wien. Im Rahmen einer konzernweiten Impfkampagne schützt das Unternehmen nicht nur seine Belegschaft.

SEITE 3



Foto: IBG



PUNKTGENAU

Führung ist eine Kunst

Führung ist eine Beziehungsdefinition zwischen Personen an der Spitze eines Unternehmens und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Führung gibt es erst dann, wenn gegenseitige Wertschätzung gelebt wird. Führen kann ich nur, wenn ich die MitarbeiterInnen als wichtig und wertvoll sehe. D.h. Führung basiert auf Beziehung zwischen einander.

Beziehung kommt von ziehen, einander anziehen, mitziehen. Wir nennen das Intentionalität im Frankl'schen Sinn. Intentionalität entsteht bei mir Wichtigem, bei mir Wertvollem. Im finnischen Unternehmensprogramm »Respect for the Ageing« war der mächtigste Wirkfaktor für Arbeitsvermögen, Gesundheit, Verbleib im Arbeitsprozess sowie länger zu leben (!), die »Verbesserte Einstellung der Vorgesetzten zum Älterwerden der Mitarbeiter«. Diese Einstellungen entstehen im Kopf durch Bilder und Gedanken und wirken auf Herzkranzgefäße und Magenschleimhäute der MitarbeiterInnen. Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Größe erkannt und anerkannt, wird es ihnen wichtig sein, diese Größe in große Leistungen einzubringen – auch weil auf ihre Grenzen Rücksicht genommen wird, weil sie wichtig sind. Werden die MitarbeiterInnen hingegen als »kleine Leute« betrachtet, sozusagen kleingemacht, werden kränkende Widersprüche folgen, die dauerhaft krank machen.

Das Wichtigste, das wir als IBG vermitteln wollen, ist, dass MitarbeiterInnen keine Humanressourcen sind. Sie sind keine Ressource, sondern Source, die Quelle der Wertschöpfung – und die Wertschöpfung korreliert mit der Selbstwertschöpfung, welche die MitarbeiterInnen im Arbeitsleben erfahren. Wir als IBG haben bei rund 4.500 Personen die Bedingungen erhoben, welche sie gut und gesund bis zum regulären Pensionsalter führen würden: Als wichtigste Bedingung wurde »Information und Einbeziehung in die Unternehmensentwicklung« genannt, als zweitwichtigste Bedingung »Anerkennung und Respekt«.

Führen beginnt beim richtigen, menschengerechten Menschenbild, um sich gut und gerecht bei den MitarbeiterInnen zu verhalten, sie als gleichwertig zu sehen und dementsprechend auch einzubeziehen und zu informieren. Führungsarbeit ist die hohe Kunst der Begegnung und (Ein-)Beziehung. Die Mittel für Führungsarbeit sind Fachkompetenz und Persönlichkeit sowie Psychobiologie. Narben in unserer Persönlichkeit, die im Laufe der Kindheit und Biografie entstehen können, erschweren uns manchmal gutes und gerechtes Verhalten. Fachkurse und Fitness sind akzeptierte Personalentwicklung in Managementkreisen, Persönlichkeitsentwicklung oder Psychotherapie (noch) nicht. Doch gerade diese innere Befreiung erleichtert die Führungsaufgabe, weil sie einen offeneren Umgang mit anderen Menschen ermöglicht und damit Beziehung erleichtert.

INTERVIEW

Wiener Linien

BGF-EVALUIERUNG MIT DEM HWI®

Interview mit Christian Bauer, MA
Referat Personalentwicklung bei den Wiener Linien GmbH

human works 2018 wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement der Wiener Linien mit dem HUMAN WORK INDEX® evaluiert. Wie kam es dazu?

Während der letzten 10 Jahre haben wir das Gesundheitsmanagement für unsere fast 9.000 MitarbeiterInnen intensiv ausgebaut und professionalisiert. Beispielsweise haben wir das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) strukturell und organisatorisch verankert sowie unzählige verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen umgesetzt. Schwerpunkte lagen dabei in den Handlungsfeldern: Gesundheitsverhalten, Unternehmenskultur, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Führungskultur, betriebliche Eingliederung und Beschäftigungsfähigkeit.

Diese umfassenden Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass unsere MitarbeiterInnen die optimalen Rahmenbedingungen vorfinden, um gute Leistung mit Gesundheit und Lebensqualität in allen Lebensphasen vereinbaren zu können. Nach dieser intensiven Zeit des Aufbaus, waren wir nun an einem Punkt, an dem wir evaluieren wollten, was wir bei den MitarbeiterInnen erreicht haben.

Das Team von IBG Bereichsleiter Roland Polacek-Ernst hat das Projekt genau auf unsere Bedürfnisse abgestimmt. Neben dem HUMAN WORK INDEX® setzten wir auch die Module Gesundheitsverhalten und Maßnahmenevaluierung in der MitarbeiterInnen-Befragung ein. Wichtig war uns bei der Onlinebefragung ein individueller Zugangscodes für alle MitarbeiterInnen und die Möglichkeit den Fragebogen auch bequem auf einem Smartphone ausfüllen zu können.

human works Welche Schlüsse konnten Sie aus den Ergebnissen ziehen?

Zunächst sind die Ergebnisse ein sehr guter Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung unseres Gesundheitsmanagements. Wir konnten erkennen, dass unsere Bemühungen in vielen Arbeitsbereichen angekommen sind und Früchte tragen. Außerdem gibt es einzelne Bereiche und Themen, in denen wir noch besser werden können. Bei der Größe unserer Organisation können wir natürlich auch viel aus den Unterschieden zwischen einzelnen MitarbeiterInnen-Gruppen lernen. Und ich denke, dass wir für viele Handlungsfelder Best-Practice-Beispiele



Foto: Wiener Linien

gefunden haben und damit Prozesse, die wir in anderen Bereichen ausprobieren können.

human works Wie wird es jetzt weitergehen?

Derzeit kommunizieren wir die Detailergebnisse auf den unterschiedlichen Ebenen und erarbeiten dabei, unter anderem auch mit Fokusgruppen, passgenaue Maßnahmen. Darüber hinaus werden wir unsere übergeordneten Schwerpunkte vertiefen und die Prozesse in den Handlungsfeldern anpassen.

Eines der erfreulichen Ergebnisse war auch, dass ca. 50% der MitarbeiterInnen während der letzten zwei Jahre unsere BGM-Angebote genutzt haben. Diese werden wir ausbauen und versuchen auch neue Zielgruppen zu motivieren. Aus den offenen Antworten im Fragebogen haben wir dazu viele Anregungen direkt von unseren MitarbeiterInnen erhalten. ♦

LICHT UND FINSTERNIS

Arbeiten in der dunklen Jahreszeit

Der Herbst bringt uns kurze Tage, die Sommerzeit ist vorbei. Das natürliche Licht wird durch schlechte Witterung, späten Sonnenaufgang und frühen Einbruch der Dunkelheit immer weniger. Wie wirkt sich das auf unsere Stimmung aus, auf die Motivation zur Arbeit? Schlafen wir nun mehr und ausreichend, um trotzdem fit zu sein für den Alltag? Kann künstliches Licht das mangelnde Sonnenlicht ersetzen? Oder droht uns Depression und Erschöpfung?

Wir Menschen sind Lichtwesen. Unsere Wachheit und Leistungsfähigkeit hängen von ausreichend starkem Licht ab. Denn unsere Augen haben einen direkten Draht zu unserer inneren Uhr im Gehirn. Diese wiederum steuert unseren Schlaf-Wach-Rhythmus: Helligkeit heißt munter sein und Leistung erbringen, Dunkelheit führt zu Müdigkeit und Schlaf. Um diese Wirkung zu erzielen, muss Licht eine ausreichende Stärke haben. Die übliche, künstliche Beleuchtung in unseren Wohn- und Arbeitsräumen reicht dazu in der Regel nicht aus. Die Beleuchtungsstärke wird in Lux gemessen. So wird in Büroräumen eine Beleuchtungsstärke von 500 Lux empfohlen. Das Tageslicht liefert im Freien, selbst an bewölkten Tagen, mehrere Tausend Lux, in der Mittagssonne sogar 100.000 Lux. Neben der Wachheit ist ausreichendes Tageslicht auch für unsere Stimmung maßgeblich. Bei empfindlichen Menschen kann der Lichtmangel in Herbst und Winter sogar eine manifeste, saisonale Depression auslösen. Dieser lässt sich durch ausreichend Tageslicht vorbeugen bzw. kann sie durch eine Lichttherapie mit ausreichend starken Beleuchtungsgeräten behandelt werden.

Für unsere Leistung und Motivation ist Tageslicht also ein massiv förderlicher Einflussfaktor. Insofern kann festgestellt werden, dass frühe Arbeitsbeginnzeiten gerade im Winter durch die noch herrschende Dunkelheit alles andere als leistungs-

steigernd sind. Insgesamt wäre es biologisch angemessen, bei weniger Tageslicht überhaupt weniger aktiv zu sein, und mehr zu schlafen. Das ist ein Effekt, der sich bei Naturvölkern nachweisen lässt – sie leben mit der Sonne. In unseren industrialisierten Regionen lässt sich kaum ein Unterschied zwischen den Jahreszeiten feststellen.

Die gesellschaftlichen Ansprüche nach verminderter Leistungsfähigkeit – egal ob hell oder dunkel – lassen kaum eine Rücksichtnahme auf unsere biologischen Gegebenheiten und natürlichen Voraussetzungen zu. Immer mehr künstliches Licht hindert uns zwar am Schlafen – die Schlafenszeiten wurden in den letzten hundert Jahren kontinuierlich weniger. Künstliches Licht ist aber zu schwach für eine ausreichende Leistungsmobilisation – welche im Übrigen als Dauermobilisierung gar nicht wünschenswert ist und sicher ihren Beitrag leistet zum steigenden Burnout-Risiko in Unternehmen,

das wir bei unseren Untersuchungen feststellen. Diese Effekte betreffen nicht nur uns erwachsene Arbeitende, sondern natürlich auch unsere Kinder in der Schule. Apropos Zeitumstellung und der Diskussion um eine »ewige Sommerzeit«: die jetzige »Winterzeit« ist die Normalzeit, die der geographischen Länge Österreichs auf der Erdkugel perfekt entspricht. Das heißt, dass im Winter die Sonne um 12 Uhr Mittag am höchsten steht. Die Sommerzeit bewirkt eine Verschiebung nach hinten. Mit ihr geht die Sonne eine Stunde später unter, das ist der gewünschte Effekt. Sie geht aber auch eine Stunde später auf! Was bedeuten würde, dass sie Anfang Jänner nicht kurz vor acht aufgeht, sondern erst kurz vor neun Uhr.

Wollen wir das wirklich? Und wollen wir vor allem den Kindern zumuten, die erste Schulstunde im Dunkeln beginnen zu müssen? Alle würden jedenfalls müder und weniger leistungsfähig ihr Tagwerk beginnen ... ♦



Foto: Jan Engel

Konzernweite Masernimpfaktion

Die Masern sind nicht nur weltweit, sondern auch in Österreich im Vormarsch. Waren es hierzulande 2016 noch 27 Masernfälle, ist die Zahl 2017 auf 95 Masernfälle angestiegen. Im 1. Halbjahr 2018 wurden bereits 62 Masernfälle in Österreich gemeldet.

Im Jahr 2017 sind in Europa 23.927 Menschen an Masern erkrankt (2016: 5.273), im 1. Halbjahr 2018 waren es bereits mehr als 41.000 Kinder und Erwachsene. Am stärksten betroffen ist dabei die Ukraine mit mehr als 23.000 Masernfällen. Aber auch in sechs anderen europäischen Ländern (Frankreich, Georgien, Griechenland, Italien, Russische Föderation, Serbien) gab es mehr als 1.000 Erkrankungsfälle. Mindestens 37 Menschen sind akut an den Masern verstorben, die meisten Todesfälle gab es hierbei in Serbien (14 Todesfälle).

Am Beispiel Rumänien kann man erkennen, wie wichtig eine hohe Durchimpfungsrate ist. Das Masernvirus ist extrem ansteckend und breitet sich unter nicht geschützten Personen sehr rasch aus. Es wird nur von Mensch zu Mensch übertragen und um Ausbrüche zu verhindern, muss eine Durchimpfungsrate in der Bevölkerung von 95% erreicht werden (= zwei Impfungen gegen Masern). Aufgrund der geringen Durchimpfungsraten in Rumänien gibt es eine seit 2016 anhaltende Masernepidemie mit inzwischen mehr als 13.000 Erkrankungs- und 55 Todesfällen. Wie aus den genannten Zahlen ersichtlich, stellen Masern weiterhin eine tödliche Gefahr dar!

Diese weltweite Zunahme der Maserninfektionen nahm der Flughafen Wien im 2. Quartal 2018 zum Anlass, eine konzernweite Masernimpfaktion zu initiieren. Die Information der MitarbeiterInnen erfolgte durch eine konzernweite Plakatkampagne und



Foto: Flughafen Wien AG

Informationen im Intranet. Die Impfungen sowie die allgemeine Impfberatung wurden in Zusammenarbeit der arbeitsmedizinischen Betreuung durch IBG, dem Medical Center des Flughafens Wien und der arbeitsmedizinischen Betreuung durch Dr. Mahnaz Fischer-Attar durchgeführt. Organisatorisch wurde diese Aktion von Mag. Veronika Kuderer (Flughafen Wien) koordiniert.

Das Angebot zur Impfpasskontrolle und Impfberatung wurde sehr gut angenommen, und übersteigt die im Rahmen der konzernweiten Impfaktion durchgeführten knapp 100 Masernimpfungen deutlich. Darüber hinaus darf auch von einem Multiplikatoreffekt ausgegangen werden, da viele Impfungen sich den Flyer zur Masernimpfkampagne des Ministeriums mitgenom-

men haben, um Familienmitglieder und Freunde auf die Wichtigkeit von zwei Masernimpfungen zur Unterbrechung der Infektionskette hinzuweisen. Erfreulich war auch die Bereitschaft des Konzerns im Rahmen der Masernimpfaktion die Kosten für die FSME-Impfung zu übernehmen, die ca. 200 MitarbeiterInnen in Anspruch genommen haben.

Geht man davon aus, dass eine Person, die gegen Masern geimpft ist, zwischen 12 und 18 ungeimpfte Personen schützt (z.B. Säuglinge), wurden mehr als 1.000 ungeimpfte Personen durch die Impfaktion am Flughafen Wien geschützt. Kontrollieren auch Sie Ihren Masernschutz, um sich selbst und andere zu schützen! Wenden Sie sich dazu vertrauensvoll an Ihre/n ArbeitsmedizinerIn. ♦

BODENPERSONAL IM FOKUS

On healthy grounds

Im Mai 2016 startete die Austrian Airlines AG im Auftrag von Klaus Meisterl, Senior Director Ground Operations, das betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt »OnHEALTHY GROUNDS« in Zusammenarbeit mit IBG Expertin Ina Lukl, die zum damaligen Zeitpunkt bereits das erfolgreiche und später mehrfach prämierte Projekt »Cabin ready for Health« für das AUA Kabinenpersonal begleitet.

Oberstes Ziel von »OnHEALTHY GROUNDS« war die Implementierung eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements, um der Fürsorgepflicht der rund 1.000 MitarbeiterInnen des Austrian Ground Operation Teams gerecht werden zu können.

Die Vision lautete: »Unsere Führungskräfte sind Vorbild, auch wenn es um Gesundheit geht und kümmern sich um das Wohlergehen ihrer MitarbeiterInnen. Unsere Vitality Agents (Gesundheitsbeauftragten) wissen um die Themen und Maßnahmen des Gesundheitsmanagements und können unsere MitarbeiterInnen individuell beraten. Unsere MitarbeiterInnen fühlen sich im Arbeitsalltag weniger belastet, gut bei ihren Führungskräften aufgehoben und arbeiten deshalb gerne bei Austrian. Unser Kunde spürt die gestiegene Zufriedenheit und Stabilität durch die Qualität der Betreuung im Kontakt mit unseren MitarbeiterInnen.«

Erste Maßnahmen konnten bereits im Sommer 2016 umgesetzt werden. Ebenso wurden die ersten Hürden im Projekt genommen, denn aufgrund schwerer Unwetter und damit verbundener Flugumleitungen bzw. -stornierungen saßen von 12. auf

13. Juli 2016 ca. 3.000 Passagiere am Wiener Flughafen fest. Somit war an eine Kick Off Veranstaltung zu diesem Zeitpunkt nicht mehr zu denken. Der Start der Online-Befragung, die sowohl die Evaluierung der psychischen Belastungen (Psychosoziales Belastungs-Modul2) als auch Fragen zum Arbeitsvermögen (Human Work Index®) und Anliegen der MitarbeiterInnen hinsichtlich zukünftiger Maßnahmen beinhaltete, wurde daher abseits des Kick Off kommuniziert und die Kick Off Veranstaltung auf August verschoben.

Auf Basis der Analyse, bestehend aus Online-Befragung und Fokusgruppen mit MitarbeiterInnen aller Bereiche und Standorte, wurden Anfang 2017 weitere kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen unter Berücksichtigung der bereits laufenden Angebote geplant. Bis zur Projektevaluierung im Juni 2018 konnten an die 180 (!) Maßnahmen konzipiert bzw. umgesetzt werden, so auch die Ausbildung der Vitality Agents für alle Standorte. Die Vitality Agents stehen als BeraterInnen und MultiplikatorInnen für alle MitarbeiterInnen zur Verfügung und gewährleisten damit Partizipation und Nachhaltigkeit im Gesundheitsmanagement von Ground Operations.



Foto: Austrian Airlines Group

Die Wirksamkeit der bis dato gesetzten Maßnahmen kann sich sehen lassen: Die Belastungen konnten insgesamt deutlich reduziert werden, wobei sich vor allem das Organisationsklima, und damit auch die Zusammenarbeit mit den Führungskräften, und die Arbeitsabläufe stark verbessert haben. Dies geht einher mit höherer Sinnfindung im Beruf, Einbezogenheit in die Entwicklung von Ground Operations und mehr Erfüllung im Berufsleben.

Ein gutes Indiz für einen klaren Aufwärtstrend, hat doch Sinnerfüllung einen positiven Einfluss auf unser Stresserleben und damit auf unsere Gesundheit. ♦



Foto: paysafecard

Mag. Astrid Lassner
HEAD OF
HUMAN RESOURCES

paysafecard

paysafecard ist einer der globalen Marktführer im Bereich der Online-Prepaid-Zahlungsmittel. Mit seinem Hauptsitz in Wien ist das Unternehmen international tätig und heute weltweit in 47 Ländern vertreten. Mit dem Kernprodukt paysafecard, dem Zahlungskonto my paysafecard, Paysafecash und einer Prepaid Mastercard® bietet das Unternehmen vielfältige Möglichkeiten, online wie mit Bargeld zu bezahlen. Das Ziel: online bezahlen für alle.

Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, habe ich für 2018 die Weiterbildung der Führungskräfte forciert. Uns ist bewusst, dass ein gesundes Arbeitsklima und zufriedene MitarbeiterInnen für nachhaltiges Wachstum des Unternehmens maßgeblich sind. Gesunde Führung ist dabei das Um und Auf. Der Einfluss des Führungsverhaltens auf die Gesundheit eines Mitarbeitenden ist um 3,6-mal höher als der Einfluss von gesunder Ernährung! Deshalb haben wir den Fokus gemeinsam mit unserem IBG Arbeitspsychologen Tobias Glück auf entsprechende Führungskräfte-Trainings gerichtet. Unser Bemühen um ein gesundes Miteinander, wurde in diesem Jahr bereits mit der Auszeichnung »Great Place to Work« gewürdigt. Besonders freuen wir uns über den Sonderpreis »Neue Arbeitswelt & Lebensqualität«! Das zeigt uns, dass unsere MitarbeiterInnen das freundliche und gesunde Arbeitsumfeld bei paysafecard schätzen.

Neue Formen der Belastung

Längst haben neue Formen der Belastung für die Psyche Einzug in unseren Berufsalltag genommen – die permanente Erreichbarkeit, Entgrenzung, Informationsflut, das Leben in permanenter Veränderung, Dauer- und Mehrfachbelastung, hohe Erwartungen und Bedürfnisse, um nur einige der aufgrund der Digitalisierung immer mehr in den Vordergrund tretenden Belastungen zu nennen.

Im Rahmen der Führungskräfte-Trainings wurden die Vorteile von gesunder Führung beleuchtet und jedem/jeder TeilnehmerIn Werkzeuge an die Hand gegeben, mit deren Hilfe es möglich ist, menschliche und wertschätzende Führung im Unternehmen umzusetzen und zu leben. Dabei geht es nicht nur um den Umgang mit den MitarbeiterInnen und KollegInnen, sondern auch um einen wertschätzenden und positiven Umgang mit sich selbst. Längst ist bekannt, dass durch klares und gesundes Führen das Klima im Team verbessert oder sich die Fluktuation und auch die Fehlzeiten verringern. Dies ergibt sich nicht zuletzt aufgrund der höheren MitarbeiterInnen-Zufriedenheit durch das gesteigerte Vertrauen in die Unternehmensführung.

paysafecard ist es besonders wichtig, auch zukünftig wertschätzenden Umgang im Unternehmen zu pflegen und leitende MitarbeiterInnen bestmöglich auszubilden. Im Rahmen der vier Schultage haben 40 Führungskräfte neuen Input und interessante Sichtweisen rund um das Thema Führung erhalten, aber auch einen Rahmen für die wichtige Selbstreflexion als Führungsperson für das bessere Verständnis der eigenen Pflichten, aber auch Qualitäten und Potenziale.

Für das kommende Jahr werden uns Führungskräfte-Themen wie Stärkenorientierung und Förderung der Kommunikationskills beschäftigen.

IBG berät seit 1995 Unternehmen und Institutionen mit dem Ansatz der humanökologischen Unternehmensführung und unterstützt dabei Gesundheit und Arbeit in Übereinstimmung zu bringen. An sechs Standorten und mit über 165 MitarbeiterInnen betreut IBG mehr als 85.000 ArbeitnehmerInnen und ist damit Österreichs führendes Unternehmen für betriebliches Gesundheitsmanagement.

IBG ist zertifiziert ...

Größtmögliche Gesundheit, Sicherheit und Qualität am Arbeitsplatz sind uns wichtig. Nicht nur für unsere KundInnen, sondern auch für unsere eigenen MitarbeiterInnen. Um dies zu verwirklichen, haben wir uns zu den entsprechenden Zertifizierungen entschlossen. IBG ist daher nach ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement) und OHSAS 18001:2007 (Sicherheit- und Gesundheitsmanagement) zertifiziert. Im Bereich der IT-Sicherheit orientiert sich IBG an der ISO 27001.

... und ausgezeichnet

Da wir unsere Visionen auch leben, wurde IBG selbst für das interne Gesundheitsförderungsprojekt das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung der WGKK verliehen.

Office Yoga

Nach den ersten schriftlichen Überlieferungen ist Yoga jener Zustand, in dem die Bewegungen des Geistes in eine dynamische Stille übergehen. Kann Yoga im Arbeitsalltag »zwischen Tür und Angel« also überhaupt funktionieren?

Ja. Vorausgesetzt, dass regelmäßig geübt wird, die eigene Aufmerksamkeit auf Atmung und/oder Körperhaltung zu richten, um damit auf körperlicher und mentaler Ebene ein wenig Ruhe einkehren zu lassen. Yoga ermöglicht den Abbau körperlicher und psychischer Anspannungen, die im Alltag durch Stress sowie ungünstige oder wenig abwechslungsreiche Körperhaltungen entstehen können. Durch die Synchronisation von Atmung und einfachen Bewegungsabläufen sowie die Ausübung ausgleichender Körperhaltungen können wir zur Ruhe kommen. Die Yogaposition ist dabei kraftvoll und entspannt zugleich: kraftvoll der körperliche Aspekt, entspannt der geistige, verbunden werden diese beiden durch die kontrolliert gleichmäßig und langsam fließende Atmung. Beim Office Yoga werden im Besonderen in den (beruflichen) Alltag integrierbare Übungen erlernt und erprobt. Die geübten Atemtechniken, Positionen und Bewegungsabläufe dienen als Impulse zur Selbsthilfe im Alltag sowie in Situationen körperlicher und/oder psychischer Anspannung und verbessern gleichzeitig die eigene Körperwahrnehmung und -haltung. So findet man einerseits heraus, wo der Stress im Körper »sitzt« und für Enge sorgt, andererseits, welche Bereiche des Körpers sich ohne viel Anstrengung entspannen können. Im Fokus der Übungen stehen Augen, Nacken, Schultern und Stützapparat, also häufig besonders beanspruchte bzw. durch Inaktivität vernachlässigte Körperregionen. »Yoga ist etwas für praktische Menschen mit praktischen Problemen. Wer Yoga übt, entfernt das Unkraut aus dem Körper, sodass der Garten wachsen kann.« (B.K.S. Iyengar)

Körperhaltungen und -übungen (Asanas)

Vor etwas mehr als 2000 Jahren wurde – neben sechs weiteren Aspekten, in denen es vor allem um einen guten Umgang mit sich selbst und der Umgebung geht – der körperliche Aspekt in Form von Asana (Haltung) und Pranayama (Atemkontrolle) nachweisbar in die Yoga Philosophie aufgenommen. Alle heute bekannten körperlichen Yogaformen sind grundsätzlich dem Hatha-Yoga (»kraftvoller Yoga«) zuzuordnen, der seine Wurzeln im 11. bzw. 12. Jahrhundert n. Chr. hat. Im Hatha-Yoga wird die Arbeit mit dem Körper erstmals als Ausgangspunkt für weitere Bewusstseinsbildung betrachtet.

Die Wirkung von Hatha-Yoga wurde bereits in zahlreichen Studien nachgewiesen: So konnten 80% jener StudienteilnehmerInnen, die unter Rückenschmerzen litten, nach einem halben Jahr mit mindestens einer Einheit Yoga pro Woche auf Schmerzmittel verzichten und schnitten damit besser ab als jene Personen, die sich der »Rückenschule« verschrieben hatten. Im Vergleich zu einigen anderen Sportarten und Fitnessprogrammen bewirkte Yoga in anderen Studien eine höhere Vitalität und deutlichere Reduktion von Stress und Stimmungsschwankungen. Auch im Vergleich zu herkömmlicher Schlafberatung schnitt Yoga besser ab und eine weitere Studie berichtet von BluthochdruckpatientInnen, die durch Yoga ihre Werte so verbesserten, dass die Medikamenteneinnahme reduziert werden konnte.

Atemkontrolle (Pranayama) u. Meditation Prana bezeichnet im Yoga die Lebensenergie, die alle Gehirn- und Körperfunktionen steuert. Der menschliche Körper wird als Verdichtung des Fließens von Prana betrachtet. Durch Asanas und Pranayama (Ayama = lenken, beeinflussen, kontrollieren) können wir das Fließen unserer Lebensenergie lenken und damit unser Wohlbefinden steigern. Umgekehrt wird unsere Gehirnaktivität über verschiedenste Botenstoffe laufend an unsere Körperzellen weitergegeben. Anspannung und Nervosität werden über diesen Weg an unsere Zellen, Gewebe und Organe weitergegeben. Gelingt es uns, unsere Gedanken und Gefühle zu beruhigen, breitet sich die Nachricht von Entspannung und Ausgeglichenheit auf jede Zelle unseres Körpers aus.

Eine wirksame Methode, um unsere Gedanken und Gefühle zu beruhigen, stellen Atemübungen dar. Dabei werden Atemkontrolle und Meditation miteinander verknüpft. Hilfreich für Einsteiger ist die einfache Beobachtung des eigenen Atemflusses. Dabei richten Sie Ihre Aufmerksamkeit darauf, wie Sie atmen, welche Körperbereiche sich mit jedem Atemzug bewegen und wo Sie den Atem wahrnehmen können (z.B. an der Nasenspitze, im Brustraum, ...). Um ein Gefühl für Ihre Atmung zu bekommen, folgen Sie für ein paar Minuten aufmerksam Ihrem Atem. Wenn sich Ihnen währenddessen Gedanken oder Gefühle aufdrängen, lassen Sie diese zu – ohne sie zu bewerten, sich damit zu identifizieren oder sich deswegen zu verurteilen. Nehmen Sie die Rolle eines »stillen, neutralen Beobachters« ein, der sich der Gedanken und Gefühle annimmt, sie betrachtet und sie wieder gehen lässt, ohne sich darin zu verlieren. Dann richten Sie Ihre Aufmerksamkeit erneut auf Ihren Atemfluss.

Ihre Atmung beobachten können Sie bei Ihren täglichen Wegen ebenso wie beim Sport, in der Arbeit, bei einem Treffen mit Freunden oder wenn Sie es sich zuhause gemütlich machen. Und auch richtig ausatmen darf gelernt werden: Damit sich die Lunge bei jedem Atemzug mit möglichst viel frischer Luft füllen kann, müssen wir beim Ausatmen so viel verbrauchte Luft wie möglich abgeben. Atmen Sie also nicht nur tief ein, sondern vor allem tief und lange aus. Jede Verlängerung der Ausatmung hat außerdem eine beruhigende Wirkung auf Körper und Geist.

Yoga und Meditation steigern erwiesenermaßen Wohlfühl, Lebensqualität und Mitgefühl. Darüber hinaus zeigte eine Studie in Deutschland 2013, dass eine tägliche 30minütige Yoga-Meditation innerhalb von 8 Wochen eine nachweisbare Veränderung in der Gehirnstruktur extrem gestresster Männer und Frauen bewirkte. Abgesehen vom gestiegenen Wohlbefinden hatte die Dichte der grauen Zellen in jenen Hirnregionen, die für Gedächtnis, Lernen und Emotionskontrolle zuständig sind, deutlich zugenommen. Um mit den Worten von B.K.S. Iyengar abzuschließen: »Yoga lehrt uns zu heilen, was nicht ertragen werden muss, und zu ertragen, was nicht geheilt werden kann.«

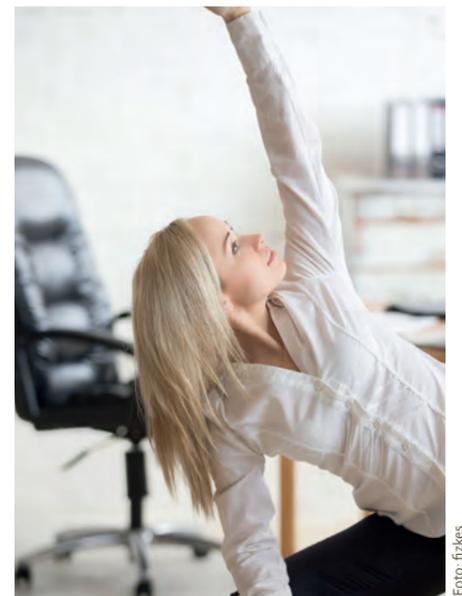


Foto: fizkes

NEWS



ÖPWZ PERSONALAKADEMIE

Am 21. September hielt IBG Expertin Ina Lukl im Rahmen der Personalakademie des ÖPWZ (Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum) einen Vortrag zum Thema »Produktivität aus Unterschieden: Zusammenführung von Menschen zwischen 15 und 65.«

Inhalte waren unter anderem wissenschaftliche Erkenntnisse zum Arbeitsvermögen der Generationen und dem Leistungswandel während eines Arbeitslebens sowie Produktivität aus Unterschieden durch aktives Generationsmanagement. Der HUMAN WORK INDEX® als Prognose- und Steuerungsinstrument für nachhaltiges Arbeitsvermögen und Unternehmenswachstum sowie Unternehmensbeispiele erfolgreicher Generationenbalance rundeten den Seminartag ab.

LEHRGANG DER SIGMUND FREUD UNI

Wir möchten Ihnen auch heuer den Lehrgang der Sigmund Freud Universität Wien nahelegen. Dieser Universitätslehrgang »Psychosoziale Kompetenz in der Wirtschaft« zielt darauf ab, die TeilnehmerInnen für die Dimensionen einer gesunden psychosozial orientierten Führung zu sensibilisieren. IBG wird im Rahmen dieses Lehrgangs das Thema »Salutogenese« behandeln – sowohl theoretisch als auch mithilfe unterschiedlichster Praxisbeispiele. Nutzen Sie diese Gelegenheit um Ihre psychosoziale Fachkompetenz zu stärken! Der Lehrgang startet im Februar 2019. Für mehr Info wenden Sie sich bitte an wirtschaft@sfu.ac.at.

HR INSIDE SUMMIT

Im Rahmen des größten HR-Events in Österreich diesen Oktober gab IBG Expertin Ina Lukl gemeinsam mit Roswita Klade, Expert Cabin Crew and Health Management der Austrian Airlines AG Einblicke wie betriebliches Gesundheitsmanagement im besten Fall aussehen kann. Das 2014 initiierte und von IBG begleitete BGF Projekt »Cabin ready for Health« setzte den Startschuss für ein nachhaltiges BGM bei der Austrian Airlines Cabin Crew. Die Evaluierung 2017 bestätigte u.a. klare Belastungsreduktionen sowie deutliche Verbesserungen in Arbeitsbewältigung, beruflicher Sinnfindung und Zusammenarbeit.

IBG TIPP



Erfolgsfaktor Fehler

Fehler sind Teil unseres Alltags, sie passieren jedem, immer wieder. Auch wenn das wenig begeistert, sie uns unangenehm sind und wir sie unbedingt vermeiden möchten – Fehler passieren. Deshalb sollten wir diese Tatsache nicht ignorieren, sondern das Potenzial, das hinter jedem Fehler steckt erkennen und nutzen, um uns weiterzuentwickeln.

Hier einige Tipps wie Sie richtig Fehler machen:

- Gestehen Sie sich den Fehler ein – Fehler sind menschlich und Veela sint erlaupd!
- Wer sich eingesteht, etwas falsch gemacht zu haben, befindet sich auf dem besten Weg etwas zu lernen.
- Gehen Sie nicht zu hart mit sich ins Gericht und überprüfen Sie Ihre Erwartungen auf Angemessenheit.
- Übernehmen Sie die Verantwortung! Nur so haben Sie die Kontrolle, um etwas zu verändern.
- Reagieren Sie so schnell wie möglich und melden Sie den Fehler jenen, die davon wissen müssen, um Schaden zu verhindern.
- Betrachten Sie Fehler als Chance zur Weiterentwicklung und leiten Sie Verbesserungen ab, indem Sie die Ursachen analysieren.
- Kommunizieren Sie Ihre Fehler an Dritte, sodass auch diese von Ihren Erfahrungen profitieren können.

Impressum

HERAUSGEBER: IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH, 1070 Wien, Mariahilfer Straße 50/14, TEL +43 1 524 37 51-0, MAIL office@ibg.at

GRAFIK, REDAKTION, TEXTE: Sabine Litschka
TEXTBEITRÄGE: N. Bracharz, R. Karazman, I. Lukl, R. Nicham, R. Polacsek-Ernst, H. Stadlbauer
GESTALTUNG: Dechant Grafische Arbeiten DRUCK: Medienfabrik Graz

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