



## EDITORIAL

### Liebe Leserinnen und Leser!

Die jetzige Zeit ist von Sorge und Ungewissheit getragen, denn das Corona-Virus hat uns immer noch fest im Griff. Wichtig ist, mit dieser Situation umgehen zu lernen ohne überzureagieren, aber auch nicht zu verharmlosen und vor allem gesund zu bleiben.

Klar ist, es braucht konkrete Verhaltensregeln auf der einen Seite – wie regelmäßiges Händewaschen und eine entsprechende Nies-Etikette – auf der anderen Seite eine psychische Stütze, um Ruhe zu bewahren und der neuen Situation aktiv zu begegnen. Zögern Sie daher nicht Hilfe in Anspruch zu nehmen. Kontaktieren Sie Ihre Arbeitspsycholog\*innen oder holen Sie sich Unterstützung bei etwaigen kostenlosen Hotlines.

Diese Ausgabe beschäftigt sich vor allem mit den vielen unterschiedlichen Facetten des Homeoffice und den damit verbundenen, teils neuen Herausforderungen.

Lesen Sie hier mehr über die Zukunft des Homeoffice, Führung aus der Distanz, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung für zuhause oder auch über das neue Homeoffice-Befragungsmodul, das auch als Ergänzung in Konzernbefragungen wichtige Fragen zum Thema beantwortet und Entwicklungspotenziale aufdeckt. Abschließend finden Sie Tipps zur besseren Bewältigung der Krise, um möglichst gut durch diese schwere Zeit zu kommen.

Viel Vergnügen beim Lesen und bleiben Sie gesund!

Ihr Gerhard Klicka  
GESCHÄFTSFÜHRER  
g.klicka@ibg.at



Foto: agreativlab

## CORONA-KRISE ALS BESCHLEUNIGER

# Die Zukunft des Homeoffice

Homeoffice wurde durch Corona zum fixen Bestandteil der neuen Arbeitswelt. Gerade in dieser herausfordernden Zeit ist es besonders wichtig, dass Themen der Gesundheit am Arbeitsplatz nicht unter die Räder kommen.

Die Infektionszahlen steigen, die Wirtschaft kämpft mit den Auswirkungen der Pandemie, ein österreichisches Homeoffice-Gesetz soll in den nächsten Monaten auf den Weg gebracht werden. Es ist auch dringend an der Zeit. Corona hat die digitale Heimarbeit zu einem nicht nur fixen, sondern auch bedeutenden Bestandteil unserer Arbeitswelt gemacht.

### Rahmenbedingungen schaffen

Es gibt natürlich eine Unmenge an arbeitsrechtlichen Fragen wie Kosten und Kontrolle, Freiwilligkeit und Entgelt, Haftungsfragen oder Arbeitszeiteinteilung. Aus arbeitspsychologischer und aus Sicht der betrieblichen Gesundheitsvorsorge stehen vor allem verpflichtende Regelungen über Arbeits- und Ruhezeiten und Nachtarbeit im Vordergrund. Ist es normales Homeoffice, wenn die Mutter ihren Job erst nach dem Zubettgehen ihrer Volksschulkinder regelt? Wie kommt der Dienstgeber seiner Fürsorgepflicht unter den Bedingungen der Heimarbeit nach? In Unternehmen wird regelmäßig kontrolliert, ob der Arbeitsplatz den Minimalanforderungen des Arbeitsschutzgesetzes gerecht wird. Fällt dies alles unter Homeoffice-Bedingungen weg? Nein, der Dienstgeber muss auch hier seinen Pflichten nachkommen.

### Aktuelle Umfrage zeigt Unterschiede

Homeoffice hat sich während der Krise bewährt, weil es alternativlos war. Eine aktuelle Umfrage von IBG zeigt, dass vor allem der Wegfall von Wegzeiten und das Ende des Pendelns am Positivsten erlebt werden. Auch die Autonomie über Arbeitszeit und Arbeitsort wurde von 79 Prozent der Befragten als »sehr positiv« erlebt. Problematischer wird es bei den Punkten Selbstdisziplin und Eigenmotivation. Diese Punkte empfinden 30 Prozent der Befragten als zumindest »teilproblematisch«. Aber es kommt in großem Maße darauf an, welche Arbeitsbedingungen man zu Hause vorfindet. Bei unseren Beobachtungen hat sich gezeigt, dass Arbeitneh-

mer\*innen mehrheitlich lieber zur Arbeit ins Büro gehen. Es ist aus unserer Sicht nicht so, dass sich eine überwältigende Mehrheit der Menschen begeistert an den Heimarbeitsplatz begibt. Ein Single, der ungestört zu Hause am Küchentisch bei gutem WLAN-Empfang seinen Laptop aufklappt, hat dazu eine andere Einstellung als das arbeitende Ehepaar in der Vierzimmerwohnung, das seine zwei Kinder im Homeschooling-Modus betreuen muss. Darum kann man das Konzept Homeoffice nicht pauschal beurteilen. Es gilt immer abzuschätzen, wie die eigenen Rahmenbedingungen aussehen. Wir haben bei unserer Umfrage festgestellt, dass vor allem die Betreuung schulpflichtiger Kinder in Kombination mit Homeoffice zu einer gänzlichen Überforderung geführt haben. Diese Arbeitnehmer\*innen sind froh, wenn sie wieder ins Büro kommen. Das hat sicher auch mit dem Wunsch nach Normalität zu tun.

### Zukunft im Homeoffice

Homeoffice gewinnt immer mehr an Bedeutung, wird die Zukunft von Arbeit aber nicht bestimmen. Aus arbeitspsychologischer Sicht sind zwei Homeoffice-Tage pro Woche eine gute Orientierung. Dafür müssen allerdings die Voraussetzungen stimmen: die Corona-Krise ist überstanden, die Schule ist wieder im Regelbetrieb, die Arbeitnehmer\*innen haben ausreichenden Wohnraum und können sich auf ihre Aufgaben konzentrieren.

### Arbeit bedeutet soziales Leben

Für Personen, die nicht oder nur in einem sehr überschaubaren Familienverband leben, kann die Sozialisolation im Homeoffice zu einer ernsthaften psychischen Bedrohung werden. Mithilfe des von IBG entwickelten Human Work Index® werden Parameter wie Arbeitsbewältigung, Sinnfindung, Zusammenarbeit oder Führungskompetenz vernetzt und geben damit verlässlich Auskunft über das Leistungsvermögen der Belegschaft. Doch all

diese Faktoren spielen unter Homeoffice-Bedingungen eine untergeordnete Rolle. Erfolgserlebnisse und Sinngebung von Arbeit bleiben aus naheliegenden Gründen auf der Strecke. Es ist niemand da zum Schulterklopfen. Sinnfindung und Wertschätzung, zwei zentrale Elemente der Arbeitszufriedenheit, gehen dadurch verloren. Dieser Aspekt spielt übrigens auch eine große Rolle im Bereich der älteren Arbeitnehmer\*innen.

### Phänomen und Problem Präsentismus

Wir haben im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements in den letzten Jahren bemerkt, dass das Phänomen des Präsentismus deutlich zugenommen hat. Die Angst um den Job, Angst die Arbeit nicht erledigen zu können, Angst sich den Unmut der Kolleg\*innen zuzuziehen, das alles hat Mitarbeiter\*innen zunehmend veranlasst, halbkrank oder krank ins Büro zu gehen. In Zeiten von Covid wurde diese vorher schon schlimme Entwicklung endgültig zum No-Go. Beim Homeoffice verschiebt sich das Problem in die eigenen vier Wände, ohne dass es verschwindet. Führungskräfte sind daher gefordert, Anzeichen von Präsentismus im Unternehmen entgegenzuwirken, unter anderem durch Unterstützung der Fachexpertise von Arbeitspsycholog\*innen.

### Führung aus der Distanz

Homeoffice verlangt eine neue Führungskultur. Das Thema »Führen aus der Distanz« wird uns noch länger beschäftigen. Besonders jetzt müssen Führungskräfte auf die Belegschaft einwirken und vorleben – nicht nur, dass Urlaub Urlaub ist, und Krankenstand Krankenstand bleibt. Es ist Fakt, dass Homeoffice das ziemliche Gegenteil von Teamarbeit darstellt. Daher sollten wir auch nach der Corona-Krise nicht vergessen, dass gute Teamarbeit immer effizienter ist als die Summe von Einzelprojekten. ♦

AUTOR: GERHARD KLICKA



Foto: Viacheslav Iakobchuk

### Führen aus der Distanz

Die letzten Wochen und Monate stellen Führungskräfte sämtlicher Branchen vor neue Herausforderungen. Gesundes Führen aus der Distanz wird dabei zunehmend wichtiger. Als Folge braucht es eine neue Führungskultur, die Platz lässt für offene Kommunikation.

SEITE 2



### Sky Österreich

Der Entertainment-Anbieter hat im Zusammenhang mit COVID19 weitgehend auf Remote Work umgestellt und wollte wissen, wie es den Mitarbeiter\*innen damit geht und vor allem, wo Rahmenbedingungen noch verbessert werden können.

SEITE 3

Foto: Sky

## Die Menschen neu denken

Gerade in Zeiten wie diesen braucht es ein Umdenken: Menschen als Quelle der Wertschöpfung. Veränderungen sind allgegenwärtig. Sie können verunsichern und bergen Gesundheitsrisiken für die Belegschaft. Ein gesundheitsfördernder Führungsstil beugt vor.

Von Geburt an sind wir Menschen auf Entwicklung aus. Wir streben nach Wirksamkeit und finden in der Arbeit einen Weg zur Selbstverwirklichung. Diese Sicht auf den Menschen erlaubt Führungskräften, Potenziale zu sehen und durch Herausforderung zu fördern. Wir können diese menschliche Bestimmung als Schatz betrachten, für die persönliche wie betriebliche Entwicklung.

Große Veränderungen im Unternehmen bedeuten für Mitarbeiter\*innen immer eine Mehrbelastung. Routinen werden verlassen, Fehler und Konflikte können sich häufen und psychosomatische Beschwerden oder persönliche Krisen auslösen. Ein Weg der Prävention ist das Human Quality Management® – eine menschengerechte Unternehmensführung.

Ich vergleiche Unternehmen gerne mit einem Orchester. Die Mitarbeiter\*innen sind der Mittelpunkt, sie spielen, sorgen für Produktivität und Qualität. Die Führungskraft dirigiert, damit die Zusammenarbeit gut funktioniert.

Voraussetzung dafür ist das Einbeziehen in die »Schönheit der Aufgabe«. Dafür sorgen eine klare Zielvorgabe und die Freiheit der Mitarbeiter\*innen, den Weg dorthin selbst zu wählen. Dann entsteht vom Ziel her eine Anziehungskraft, eine Intentionalität. Das ist die Dynamik der Sinnfindung.

Wenn eine monotone Aufgabe selbst keinen Sinn erlaubt, ist die Herausforderung, das Arbeitsleben so zu gestalten, dass die Belegschaft außerhalb der Aufgabe Wertvolles leben kann – über die Förderung von Freundschaften, sportlichen Betätigungen oder Gesundheits- und Zufriedenheitszirkeln.

Vom Veränderungsprozess überzeugt, kann die Führungsperson ein Bild der Zukunft zeichnen, welches Mitarbeiter\*innen diese Zukunft zur Vision werden lässt, welches ihr Feuer zu entfachen hilft. »Wenn Du willst, dass Deine Leute ein Schiff bauen, erzähle ihnen vom Meer«, beschreibt Antoine de Saint-Exupéry die existentielle Dynamik. Die Hälfte des Erfolgs ist der Bewusstseinsaufbau für den Veränderungsprozess: durch Aussicht kann Einsicht entstehen. Vorausgesetzt die Mitarbeiter\*innen sind ohne Sorge um ihren Arbeitsplatz.

Wandel ist gesund, wenn er interessant erlebt und mitgestaltet werden kann.

## NEUER ASPEKT FÜR BEFRAGUNGEN

# Das Homeoffice-Modul

In den letzten Monaten haben sich viele Unternehmen zur Ergänzung der Mitarbeiter\*innen-Befragung oder Evaluierung psychischer Belastung mit dem von IBG neu entwickelten Homeoffice-Modul entschieden. Auch reine Remote Work Befragungs-Projekte gab es bereits.

Mit der COVID19-Krise wurde die Arbeitswelt schlagartig in das digitale New-Work-Zeitalter katapultiert. Die ganze Welt verlagerte einen bedeutenden Teil des Arbeitsvolumens ins Homeoffice.

Unternehmen und Mitarbeiter\*innen mussten sich an die neue Arbeitswelt mit veränderten Arbeitsumgebungen, neuen Kommunikationswegen, anderen Verfügbarkeiten und familiärer Eingebundenheit anpassen.

Zur Unterstützung dieses Paradigmenwechsels in der Corporate Culture hat IBG Bereichsleiter Roland Polacsek-Ernst das Homeoffice-Modul entwickelt mit dem MitarbeiterInnen in die Neugestaltung der Arbeit eingebunden werden sollen.

Optionale Schwerpunkte dieses Moduls sind Aspekte der virtuellen Arbeit, virtuelle Wertschöpfung und Arbeitswelt 4.0, die ausgewählt werden können. Wie auch bei den anderen Modulen unterstützen Benchmarkvergleiche die branchen- und tätigkeitsspezifische Optimierung. Das Aufzeigen erfolgreicher Initiativen als Role

Models und die spezifische Unterstützung von Führungskräften und Abteilungen führt zu einem Innovationsschub in den analysierten Unternehmen.

Erste Ergebnisse zeigen beispielsweise, dass Mitarbeiter\*innen im Homeoffice produktiver sind, vor allem bei ungestörten Tätigkeiten, der Einbeziehung von Kolleg\*innen oder der Abstimmung mit Kund\*innen. Positiv werden auch die flexible und selbständige Arbeitsgestaltung und das Wegfallen der Wegzeiten für eine bessere Lebensbalance erlebt. Herausforderungen waren das Change-Management des Topmanagements bei Strategieanpassungen und Umstrukturierungen, die Weiterentwicklung der Meeting-Kultur oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vor allem im Lockdown mit kleinen Kindern. Die 24/7 Erreichbarkeit mancher Mitarbeiter\*innen in Zusammenhang mit fehlenden Sozialkontakten führt oftmals auch zu einer erhöhten Burnout-Gefährdung.

Der Strukturwandel der neuen Arbeitswelt wird sich nachhaltig verankern. Man kann ihn mit dem Homeoffice-Modul gestalten,



Foto: DC Studio

Erfahrungen und Erfolge austauschen und evaluieren, neue Wege der Zusammenarbeit, Führung und zu den Kund\*innen suchen und eine neue Kultur entwickeln. In den letzten Monaten haben bereits viele Unternehmen die Mitarbeiter\*innen-Befragungen mit dem Modul ergänzt oder auch reine Befragungen zu Remote Work durchgeführt. ♦

AUTOR: ROLAND POLACSEK-ERNST

## ZUSAMMENARBEIT AUS DER FERNE

# Führen aus der Distanz

Führen auf Distanz sollte vorwiegend Beziehungsmanagement sein! Die aktuellen Entwicklungen erforderten schnelles Handeln der Unternehmen und das Ermöglichen von Homeoffice für jene Mitarbeiter\*innen, deren Tätigkeit dies zulässt.

Diese Art zu Arbeiten war und ist für viele Mitarbeiter\*innen völlig neu und ungewohnt, umso mehr sind nun die Führungskräfte gefragt auf diesem noch unwägbar Terrain für Orientierung und Struktur zu sorgen. Aber wie kann die Zusammenarbeit aus der Ferne gelingen, besonders wenn man an die persönliche Interaktion gewöhnt ist.

Eine gute vertrauensvolle Beziehung ist der Grundstein für gute Zusammenarbeit. Wahrscheinlich hatten Sie zu Beginn der Krise häufiger mit Ihrem Team Kontakt als normalerweise. Neue Aufgaben, neue Abläufe mussten besprochen und koordiniert werden und der Bedarf an Anleitung und Orientierung war hoch. Halten und suchen Sie auch weiterhin regelmäßig den persönlichen Kontakt mit Ihrem Team, um für ein wenig mehr Nähe zu sorgen, aber vermeiden Sie »Kontrollanrufe«. Sollte jemand einmal nicht sofort abheben, gehen Sie davon aus, dass die Person gute Gründe dafür haben wird und nicht auf der faulen Haut liegt.

Zeigen Sie sich zuversichtlich, dass Ihr Team auch zuhause gewissenhaft seinen Aufgaben nachgeht und gestehen Sie einen Vertrauensvorsprung zu. Sollten Sie Leistungseinbußen oder seltsames Verhalten feststellen, versuchen Sie keine Schlussfolgerungen darüber zu ziehen, sondern bleiben Sie »neugierig«, stellen Sie Fragen und hören Sie aktiv zu woran es liegen könnte.

Gerade in herausfordernden Situationen ist es wichtig, die Ohren nah bei den Mitarbeitenden zu haben, nachzufragen, wie es geht,



Foto: Kostantyn

was gut, was noch besser laufen könnte und was es brauchen würde. Da aktuell der gewohnte Kontakt im Büro wegfällt und das Thema Vertrauen schlagender wird, vereinbaren Sie mit Ihrem Team klare Ziele und Deadlines. Etappenziele helfen Ihnen selbst den Überblick über den Fortschritt zu bewahren, bei Ihrem Team sorgen Sie damit für Erfolge und einen Motivationsschub.

Besonders wichtig: Machen Sie Erreichbarkeit zum Thema und klären Sie gegenseitige Erwartungen und Möglichkeiten ab. Vielleicht kommunizieren Sie auch offen, wann Sie selbst erreichbar sind. Eventuell ist eine Art »Sprechstunde« hilfreich, die für Fragen zur Verfügung steht, die sonst zwischendurch gestellt wurden.

Wenn man sich nicht mehr von Angesicht zu Angesicht gegenüberstehen kann und

ein Großteil nonverbaler Kommunikation wegfällt, wird konkretes, klares, offenes Feedback umso wichtiger. Teilen Sie Ihren Mitarbeiter\*innen mit, wie Sie deren Arbeitsqualität, Beitragsniveau und Fähigkeit einschätzen. Erkundigen Sie sich, wie es Ihren Mitarbeiter\*innen mit eventuell neuen Aufgaben geht, da Sie nun ja nicht mehr sehen, wenn diese genervt sind oder fluchen. Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit ist ein wesentlicher Faktor für das eigene Engagement im Homeoffice.

Viele unserer Kunden setzen sich derzeit mit diesen Themen der digitalen Führung bzw. Führen aus der Distanz auseinander. Wir unterstützen und begleiten Sie gerne bei ihrem Weg in eine neue Führungskultur. ♦

AUTORIN: REGINA NICHAM

# Ergonomie auch im Homeoffice

Einige Monate verbringen viele Mitarbeiter\*innen nun schon im Homeoffice. Der daraus resultierende Bewegungsmangel, unter anderem durch den fehlenden Arbeitsweg wird zunehmend zur Belastung. Mit einfachen Maßnahmen kann sich schnell Besserung einstellen.

Zuhause ist nun alles anders. Weniger automatische Bewegung über den Tag verteilt, weil der Weg zur Küche nicht mehr so weit ist, der Drucker nun auf dem Schreibtisch steht, keine Kolleg\*innen da sind, die zum Kaffee oder zum Aufstehen »einladen«. Hinzu kommt die oft suboptimale ergonomische Ausrüstung in den eigenen vier Wänden. Von einem perfekt eingerichteten Arbeitszimmer bis hin zum improvisierten Arbeitsplatz am Küchentisch, vielleicht auch noch geteilt mit dem Partner oder den Kindern. Ablenkungen, selbst auferlegter Druck des ständig Erreichbarseins und des Leistung bringens können zusätzliche Probleme bereiten.

Doch einigen dieser neuen Herausforderungen können wir mit kleinen Maßnahmen, die leicht in den Arbeitsalltag integrierbar sind, entgegenwirken. Ziel soll es sein, aus dem statischen Arbeitsplatz einen dynamischen zu machen:

- Sitzposition wechseln: immer die nächste Sitzhaltung ist die Beste
- Beim Telefonieren aufstehen
- Tätigkeits- und Positionswechsel sowie Bewegung(sübungen) sind wie Sonnenstrahlen – diese müssen regelmäßig strahlen. Kleben Sie sich einen gelben Punkt an den Bildschirmrand, um an die positiven Sonnenstrahlen erinnert zu werden.
- Die Bewegungsmuster aus der Arbeit auch im Homeoffice einbauen

- Längere Wege in die Küche/Drucker/WC: machen Sie z.B. eine extra Runde um den Küchentisch
- Gönnen Sie sich trotz allem eine Kaffeepause, vielleicht hilft dabei ein imaginärer Kollege, der einen zum Kaffee abholt
- Simulieren Sie den Weg in die Arbeit und nach Hause, z.B. durch einen Nachmittagsspaziergang in der Natur oder einer Runde um den Häuserblock

Die ergonomischen Grundregeln mit der 90°-Referenzhaltung gelten im Homeoffice genauso wie im Büro. Beugen Sie etwaigen Fehlbelastungen des Bewegungsapparats vor:

- Unterarme sollen entspannt auf dem Tisch aufliegen, eventuell Fußstütze verwenden
- Sitzalternativen wie Sitzball oder Sitzdiskus in Erwägung ziehen
- Frontale Bildschirmaufstellung
- Kurze Übungen:
  - o Becken mobilisieren
  - o Schulter kreisen
  - o Halswirbelsäule bewegen-dehnen-kraftigen
  - o Übungen mit Faszienball und Theraband

Aufgrund von prolongierten Homeoffice-Lösungen sind in der momentanen Situation Begehungen nach ASchG nur bedingt mög-



Foto: SasinParaksa

lich, daher greifen immer mehr Unternehmen zu Online-Angeboten, die ihre Mitarbeiter\*innen bei der richtigen Gestaltung ihres Arbeitsplatzes unterstützen.

Eine Möglichkeit ist die ergonomische Online-Beratung. Im Rahmen von Video-Calls werden mit Ergonom\*innen online Gestaltungsmöglichkeiten auf Basis der bestehenden Gegebenheiten, Tipps für mögliche Hilfsmittel sowie individuelle Ausgleichsübungen je nach Beschwerden besprochen. So gelingt gesundes Arbeiten auch zuhause. ■

AUTORIN: SABINE LITSCHKA

## LABORDIAGNOSTIK UND COVID-19

# Testverfahren in der Corona-Krise

Testen. Testen. Testen: die Strategie der letzten Monate, um weitere Cluster zu verhindern und damit die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen. Doch Test ist nicht gleich Test. Die aktuell verwendeten Testverfahren unterscheiden sich wesentlich.

Der **PCR-Test** (Nasen-Rachen-Abstrich) ist der labordiagnostische Goldstandard um eine akute Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 nachzuweisen. Findet sich im Abstrich das Erbgutmaterial des Virus, wird diese Person als »Corona positiv« bezeichnet und gilt als sog. Virusträger. Der direkte Virusnachweis mittels PCR-Test ist immer nur eine Momentaufnahme, eine möglicherweise bestehende Immunität im Zusammenhang mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 kann durch dieses Testverfahren nicht nachgewiesen werden.

Covid-19-PCR-Tests sind daher nur geeignet, um den Erreger bei Erkrankten oder Verdachtspersonen zu identifizieren. Über eine Infektiosität bzw. deren Grad kann aufgrund eines positiven Testergebnisses keine Auskunft gegeben werden. Erkrankte Personen werden symptomatisch behandelt, bei asymptomatischen Personen ist keine Behandlung notwendig. Eine Quarantäne nach Vorgaben der Gesundheitsbehörden ist in jedem Fall einzuhalten!

Eine regelmäßige Testung ist nur sinnvoll in Gesundheits-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, um symptomlose Virusträger zu identifizieren.

### Antikörpertest (AK-Test)

Dieser Test überprüft das Vorhandensein von Antikörper gegen einen bestimmten Krankheitserreger im Blut und dient zum Nachweis einer möglichen Immunität gegen eine Infektionserkrankung.

Ein positiver Covid-19-Antikörpertest gibt Auskunft über eine bereits abgelaufene Infektion mit SARS-CoV-2. Im Unterschied zum PCR-Test wird der AK-Test zeitlich verzögert positiv und eignet sich daher nicht zum Nachweis einer akuten SARS-CoV-2 Infektion. Serologische Antikörper-Tests dienen in keinem Fall zum Nachweis einer akuten Infektion mit SARS-CoV-2. Bezüglich einer vorliegenden Immunität kann zum jetzigen Zeitpunkt auch noch keine sichere Aussage getroffen werden.

**Antigen-Tests (AG-Tests)** sind eine weitere Möglichkeit eines direkten Erregernachweises von SARS-CoV-2. Es wird kein Labor zur Auswertung benötigt, das Ergebnis steht innerhalb kurzer Zeit (etwa 20 Minuten) fest. Die Probenabnahme erfolgt zu meist mittels Nasen-Rachen-Abstrich. Daher dürfen diese Tests nur durch medizinisches Fachpersonal angewendet werden. Ein positives Testergebnis löst eine unmittelbare behördliche Meldepflicht aus –



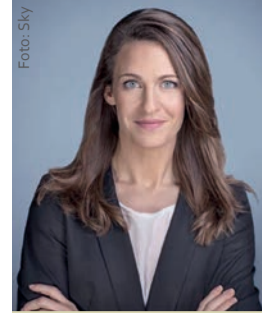
Foto: Zstock

dies ist bei der Durchführung im beruflichen Kontext zwingend zu beachten.

Den bestmöglichen Schutz gegen eine Covid-19 Infektion bieten immer noch folgende Maßnahmen:

- Regelmäßiges Händewaschen mit Seife
- Abstand von mindestens 2 Meter zu anderen Personen
- Tragen einer Mund-Nasen-Schutzmaske
- Reduktion physischer Nähe zu Menschen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben
- Verzicht auf Händeschütteln und Umarmen

AUTORIN: NATASCHA BRACHARZ



Ursula Siegfried  
DIRECTOR OF HR &  
ADMINISTRATION  
BEI SKY ÖSTERREICH

## Sky Österreich

Sky ist einer der führenden Entertainment-Anbieter in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Das Programmangebot besteht aus Live-Sport, exklusiven Serien, neuesten Filmen, vielfältigen Kinderprogrammen, spannenden Dokumentationen und unterhaltsamen Shows - viele davon Sky Originals. Das Unternehmen ist Teil der Comcast Group und gehört zu Europas führendem Unterhaltungskonzern Sky Limited. Glaubwürdigkeit, Transparenz und nachhaltiges unternehmerisches Handeln stehen für Sky als Arbeitgeber im Vordergrund, was sich auch positiv auf die Belegschaft auswirkt.

### Wie haben Sie die IBG Befragung erlebt?

Wir haben ja im Zusammenhang mit COVID19 weitgehend auf Remote Work umgestellt und wollten wissen, wie es den Mitarbeiter\*innen damit geht und vor allem, wo wir noch besser werden können. Es hat sich sehr günstig ergeben, dass wir das Homeoffice-Modul mit der konzernweiten Remote Work Befragung koppeln und dabei auch die Evaluierung psychischer Belastungen durchführen konnten. So kann auch die Maßnahmenentwicklung unter Berücksichtigung dieser besonderen Arbeitssituation erfolgen.

### Wie zufrieden sind Sie mit den Ergebnissen?

Besonders freuen uns die sehr guten Ergebnisse unserer Mitarbeiter\*innen im Selbstmanagement und autonomen Arbeiten. Auch die virtuelle Koordination im Team und die online Projektorganisation haben im Vergleich zu anderen Unternehmen sehr gut abgeschnitten. Außerdem freut uns sehr, dass wir bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Thema Vertrauen und Kontrolle besonders gute Werte erzielen. Hier haben wir uns sehr bemüht flexible und individuelle Lösungen für die Mitarbeiter\*innen zu finden und auf Zusammenarbeit zu setzen. Das hat sich offensichtlich ausgezahlt. Erwartungsgemäß sehen wir aber natürlich auch Entwicklungsmöglichkeiten. Beispielsweise werden wir uns in nächster Zeit Themen wie informeller Austausch, kreative Zusammenarbeit und Ideenmanagement oder besonders auch virtuelles Konfliktmanagement genauer ansehen.

### Wie geht es jetzt weiter?

Unsere Führungskräfte werden die Ergebnisse mit ihren Mitarbeiter\*innen besprechen und Maßnahmen in den Abteilungen ableiten. Sie sind durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen (2 Mal im Jahr) bereits geschult und kompetent in der kontinuierlichen Verbesserung. Bei dem Thema psychosoziale Belastungen ist uns zusätzliche Unterstützung wichtig, um Themen nachhaltig bearbeiten zu können. Aus diesem Grund bieten wir mit IBG verschiedene Konzepte an: Dazu gehört die Möglichkeit eines moderierten Austausches über Abteilungen oder Mitarbeitergruppen hinweg, Unterstützung bei der Durchführung von Fokusgruppen die Verbesserungsvorschläge entwickeln und auch Webinare und Impulsvorträge, die sich mit Themen befassen, bei denen die Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte Handlungsbedarf haben oder sehen. Damit setzen wir sowohl abteilungsübergreifende Schwerpunkte als auch auf gezielte Weiterentwicklung in einzelnen Bereichen. Wir sehen die Ergebnisse als positiven Impuls noch besser und vor allem auch im Hinblick auf Remote Work noch kompetenter zu werden.

IBG unterstützt Unternehmen dabei Gesundheit und Arbeit in Übereinstimmung zu bringen. An fünf 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, ist IBG 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 erneut das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung der WGKK verliehen.

# Psychisch stark durch die Krise

Die Corona-Krise verlangt uns einiges ab, sei es beruflich oder privat. Die Herausforderungen ändern sich von Woche zu Woche und man sieht sich mit der permanenten Unsicherheit konfrontiert.

Damit einhergehend wechselt für Viele der Arbeitsplatz vom Büro ins Homeoffice und wieder zurück, wiederum andere mussten ihren Arbeitsplatz seit dem Frühjahr ganz ins eigene Zuhause verlagern.

Um trotz der anhaltenden Einschränkungen und Veränderungen unseres täglichen Lebens positiv und motiviert zu bleiben, können Sie für sich selbst folgendes tun:

### Selbstfürsorge

Gerade in Zeiten, in denen man das Gefühl hat, fremdbestimmt zu sein und an der eigenen Situation nichts ändern zu können, sollte Selbstfürsorge an oberster Stelle stehen. Stellen Sie sich bewusst die Frage: Was tut mir gut? Was mache ich gerne? Widmen Sie sich bewusst Ihren persönlichen Kraftquellen und füllen Sie diese von Zeit zu Zeit auch wieder auf.

### Fokus auf Positives

Eine Situation hat meistens positive und negative Aspekte. Schaffen wir es also, in scheinbar ausweglosen Situationen positive Anteile zu finden, können wir uns Handlungsspielraum zurückerobern. Auch wenn sich die Situation selbst dadurch nicht verändert, unsere Einstellung und unser Handeln sind abhängig davon, worauf wir uns konzentrieren. Lenken wir unsere Aufmerksamkeit auf die positiven Seiten, die Ressourcen, die »Ist-Seite«, wird uns der Umgang leichter fallen.

### Akzeptanz und Gelassenheit

Zu lernen unsichere und unwägbar Situationen im Leben zu akzeptieren und anzunehmen, hilft uns besser damit umzugehen, anstatt unsere wertvolle Energie in Verdrängen oder Widerstand zu investieren. Dabei geht es nicht darum, dass man die aktuelle Situation und die dadurch ausgelösten Gefühle toll finden muss. Es geht vielmehr darum der Tatsache und den Gefühlen bedingt Raum zu geben, weil der Kampf gegen sie diese nur stärker machen würde. Denn was nützt einem der Kampf gegen eine Sache, der dieser Kampf egal ist? Versuchen Sie unangenehme Gefühle zu registrieren, zu benennen, aber nicht darauf zu reagieren und sie wieder ziehen zu lassen. Und wenn ich es nicht ändern kann, vielleicht kann ich es für mich nutzbar machen? Was hat sich durch die Situation für mich verbessert, hilfreiche Erfahrungen, Möglichkeiten – Zeit nehmen, überlegen und einfach einmal aufschreiben.

### Sich abgrenzen

Gerade wenn sich abzeichnet, dass man längere Zeit im Homeoffice tätig sein wird, ist es umso wichtiger sich mit den Grenzen zwischen Privatem und Beruflichen zu beschäftigen und diese klar zu setzen. Sei es organisatorisch, indem konkrete Vereinbarungen über Arbeitszeiten und Erreichbarkeiten mit Vorgesetzten und Kolleg\*innen getroffen werden oder auch räumlich, indem man sich einen klar abgegrenzten Bereich mit allem Notwendigen für die Arbeit einrichtet.

Der Arbeitsplatz sollte darüber hinaus so gestaltet werden, dass er die eigene Produktivität möglichst fördert – denn je wohler wir uns in unserer Umgebung fühlen, umso motivierter sind wir auch.

### Pausen und Erholung

Auch wenn die aktuelle Zeit von ungewöhnlichen Herausforderungen geprägt ist, achten Sie darauf, dass Sie sich regelmäßig kurze Pausen und Auszeiten nehmen, um zwischendurch für ein wenig Entspannung zu sorgen. Frischluft schnappen, sich bewegen, bewusste Atemübungen, Abwechslung sowie ausreichend trinken helfen, um gut über den Tag konzentriert bleiben zu können. Nicht vergessen, Bewegung und körperlicher Ausgleich steigern das Wohlbefinden und unterstützen beim Stressabbau.

### Informellen Austausch beibehalten

Wenn man von zuhause aus arbeitet, kann zwar die Produktivität steigen, weil informelles Geplauder und unnötige Wege zwischendurch wegfallen, aber gerade das sind Momente durch die wir uns – meist unbewusst – auch wieder erholen. Kontaktieren Sie deshalb trotzdem auch immer wieder Kolleg\*innen und tauschen Sie sich ein wenig aus. Das kann auch dem Gefühl von Einsamkeit, unter dem viele im Homeoffice leiden, entgegenwirken.

### Tagesrückblick

Analysieren Sie Ihre Tage im Homeoffice. Was haben Sie geschafft? Loben Sie sich dafür und gönnen Sie sich immer wieder auch kleine Belohnungen. Wenn was nicht geschafft wurde, wichtig zu hinterfragen, aus welchen (guten) Gründen und daraus konkrete Maßnahmen für sich definieren. Das Wichtigste hierbei aber ist: bewerten Sie sich nicht als Person, sondern versuchen Sie nach konkreten Anhaltspunkten zu suchen, was »schiefgelaufen« sein könnte, um daran arbeiten zu können.

### Ziele setzen

Um Durststrecken besser durchzustehen, ist es hilfreich sich (realistische) Ziele zu setzen und den Weg dorthin in mehrere Abschnitte zu unterteilen. Das Wesentliche dabei ist, dass die Konzentration dadurch auf aktuell wichtige Dinge ausgerichtet ist und auch Teilerfolge wahrgenommen werden können.

### Unterstützung annehmen

Wenn es uns alleine nicht gelingt, einen Weg zum Umgang mit aktuellen Veränderungen und Herausforderungen zu finden, kann es durchaus hilfreich und bereichernd sein, die eigenen Gedanken mit anderen zu teilen. Das können Personen sein, die sich in einer ähnlichen Situation befinden und über ihre eigenen Erfahrungen berichten, es können aber auch Familienmitglieder, Freunde oder Expert\*innen sein. Oft kann das Einholen der Außensicht dabei helfen, Distanz zu bekommen, die eigene Denkweise zu verändern und die Dinge vielleicht positiver und lösungsorientierter zu sehen. ♦

AUTORIN: LISA BELL

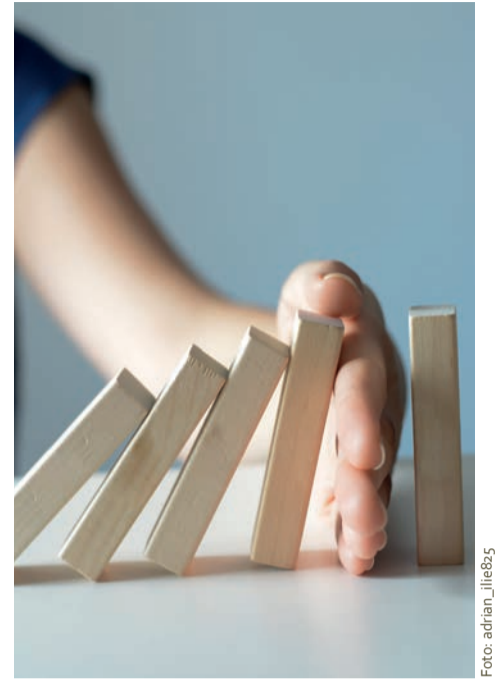


Foto: adrian\_11e8z5

## NEWS



### ONLINE-INHALTE AUF YOUTUBE UND BERATUNGEN PER VIDEO-CALL

Die Ereignisse der letzten Monate haben auch uns in die Kommunikation aus der Ferne katapultiert. Daher finden Sie auf unserem IBG-YouTube-Kanal unter [bit.ly/ibg-youtube](http://bit.ly/ibg-youtube) ab sofort praxisorientierte Videoreihen zu arbeitspsychologischen und ergonomischen Themen wie z.B. Achtsamkeit, Mentale Kurzübungen, Positives Denken, Körperorientierte Entspannung, Bewegung und Anleitungen für Übungen am Bildschirmarbeitsplatz. Diese Videos sind kurz, praxisorientiert und können jederzeit genutzt werden. Wie bei unseren Workshops auch, werden alle Kurzvideos von IBG Arbeits- und Gesundheitspsycholog\*innen sowie Ergonom\*innen angeleitet. Außerdem beraten wir Sie ab sofort gerne online per Video-Call – sei es zur Unterstützung bei psychisch herausfordernden Situationen, zu Gestaltungsmöglichkeiten im Homeoffice oder Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz.

### UNIVERSITÄTSLEHRGANG

#### online@work

Im Rahmen unserer laufenden Kooperation mit der Sigmund Freud PrivatUniversität wollen wir Sie auf den interessanten Universitätslehrgang »online@work: Digitales Beraten richtig gemacht« aufmerksam machen. Der Lehrgang richtet sich vor allem an Personen in Führungspositionen bzw. in beratenden Funktionen in Organisationen, für die der Kontakt mit Kund\*innen oder Klient\*innen essentiell ist. Für nähere Infos kontaktieren Sie bitte [wirtschaft@sfu.ac.at](mailto:wirtschaft@sfu.ac.at)

### IBG ERHÄLT ERNEUT BGF-GÜTESIEGEL

IBG wurde am 2. April 2020 zum zweiten Mal das BGF Gütesiegel für Leistungen rund um die Gesundheit aller Mitarbeiter\*innen verliehen.

Im Jänner startete das IBG-Team zusätzlich das Projekt »IBG\_digital: ICH BLEIB GESUND in der Arbeitswelt 4.0 – digitale Herausforderungen gemeinsam meistern«. Dieses Vorhaben widmet sich verstärkt der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt und wird vom Fonds Gesundes Österreich gefördert.

## IBG TIPP



# Virtuelle Meetings

Vorbereitung ist alles. Folgende Aspekte wirken positiv auf die Aufmerksamkeit der Teilnehmer\*innen und unterstützen dabei die Ziele des Meetings zu erreichen:

- Sich mit der **Technik** wie Bildschirm teilen oder Wechsel zw. Ansichten vertraut machen
- **Umgebung:** Achten Sie auf eine gute Ausleuchtung des Gesichts von vorne. Platzieren Sie die Kamera auf Augenhöhe, um den Eindruck eines »Von-oben-Herabschauens« bzw. »Von-unten-Hinaufschauens« zu vermeiden.
- Regelmäßige **Pausen** von ca. 5 – 10 Min. bei Meetings > 1 Stunde, damit die Konzentration erhalten bleibt. In der digitalen Welt gilt eine Konzentrationsgrenze von max. 90 Min.
- **Agenda** 2 – 3 Tage vor dem Meeting ausschicken, damit sich alle vorbereiten können.
- **Meetingregeln** und klarer Ablauf, damit alle wissen, was sie erwartet bzw. was von ihnen erwartet wird.
- **Zeitplan** einhalten: Bereits ab einer Verspätung von 5-10 Min. nehmen Zufriedenheit, Effektivität und Produktivität rasant ab.
- »Frontalunterricht« und **Monologe vermeiden:** Das Meeting sollte zielorientiert einem gegenseitigen Austausch dienen.
- Ein **Zeichen** festlegen, wie sich die Teilnehmer\*innen zu Wort melden können, z.B. Handheben. Wer nicht spricht, macht sein Mikrofon aus. Fragen oder Kommentare direkt an Personen richten und das Gegenüber beim Namen nennen.
- **Eröffnungsrunde:** Ermöglicht im Meeting anzukommen und bietet Führungskräften eine gute Möglichkeit eventuell benötigten Unterstützungsbedarf zu erkennen.

### Impressum

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

GRAFIK, REDAKTION, TEXTE: Sabine Litschka  
GESTALTUNG: Dechant Grafische Arbeiten DRUCK: Medienfabrik Graz

PDF-Version der Zeitung zum Download unter [www.ibg.at](http://www.ibg.at)