



EDITORIAL

## Liebe Leserinnen und Leser!

Nach nunmehr 15 Monaten Pandemie blicken wir auf eine herausfordernde Zeit zurück und je nach Branche, in eine ungewisse Zukunft. Besondere Zeiten erfordern besondere Maßnahmen. So haben sich viele Unternehmen engagiert gezeigt, wenn es darum geht, neue Wege aus der Krise zu finden und als Chance zu nutzen. Die Umsetzung des nationalen Impfplans schreitet voran, eine Entspannung der Lage ist in Sicht, dennoch wird uns Corona wohl noch länger beschäftigen.

Besonders in Krisenzeiten braucht es betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), denn Gesundheit ist und bleibt unser höchstes Gut. Lesen Sie auf den folgenden Seiten wie Sie Ihr Unternehmen und Ihr Team gut durch diese Zeit führen können.

In dieser Ausgabe erfahren Sie mehr über BGM in Zeiten der Pandemie, Arbeitszeitverkürzung, psychologische Sicherheit als Führungsaufgabe, die Bedeutung von Impfungen für das Kollektiv sowie das neue Forschungsprojekt ActNow, das den Arbeitsweg als Gesundheitsquelle in den Mittelpunkt stellt.

Zu guter Letzt finden Sie einen Artikel rund um das Thema Erste Hilfe trotz Corona.

Viel Vergnügen beim Lesen und bleiben Sie weiterhin gesund!

Ihr Gerhard Klicka  
GESCHÄFTSFÜHRER  
g.klicka@ibg.at



Foto: NicoElNino

## SICHERES VORGEHEN IN KRISENZEITEN

# BGM in Zeiten der Pandemie

Beobachtungen zufolge haben wir durch das Arbeiten im Homeoffice unsere „Verortung“, also unsere (zumindest) örtliche Verwurzelung im Unternehmen verloren. Führungskräfte und BGM-Verantwortliche sind daher mehr denn je gefordert, die Belegschaft möglichst erfolgreich durch die Krise zu begleiten.

Gesundheitsförderung ist immer aus Krisen entstanden. So betrachtet kann diese Pandemie als Lernauftrag verstanden werden, geht es doch auch jetzt darum, Menschen und Unternehmen zu unterstützen, sie resilienter zu machen und in ihrer Gesundheitskompetenz zu stärken. Durch die Pandemie wurden und werden Digitalisierung und damit einhergehend „New Work“ massiv beschleunigt und einem Praxistest unterzogen. Neue Formen des Zusammenarbeitens und der Führung bahnen sich ihren Weg und stellen alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Gleichzeitig wurden in den vergangenen Monaten viele Herausforderungen großartig bewältigt.

### BGM in herausfordernden Zeiten

Was kann BGM in Pandemiezeiten leisten? Unbestritten ist, dass erfolgreiche Gesundheitsprophylaxe einen wichtigen Beitrag zu einer besseren gesundheitlichen Konstitution leistet. Diese wiederum reduziert die Anfälligkeit für Virusinfektionen und mildert den Verlauf solcher. So sollte Ausgleichsbewegung auch aktuell einen fixen Bestandteil des Alltags ausmachen, ebenso wichtig bleiben die Aspekte gesunde Ernährung und Suchtprävention. Unternehmen können ihre Mitarbeitenden durchaus auch in Pandemiezeiten über diverse Tipps, Angebote und Kanäle dabei unterstützen, ihren Lebenswandel möglichst gesundheitsförderlich zu gestalten und ihre Gesundheitskompetenzen zu erweitern. Über die Gesundheitsfaktoren Bewegung und Ernährung hinweg tritt in der Arbeitswelt derzeit der Umgang mit psychischen Belastungen in den Vordergrund, denn mehr Menschen als zuvor leiden unter Angst, Erschöpfung, Einsamkeit, Hilflosigkeit und Depressionen. Hinzu kommen eine erhöhte Stressbelastung und fehlende Sozialkontakte sowie die Megatrends Singularisierung und Urbanisierung, also

das Leben in Einzelhaushalten mit hoher Anonymität im städtischen Umfeld, gepaart mit einem steigenden Ausmaß an Medialisierung. Diese Trends verstärken die Gefahr der Vereinsamung, die wiederum das Immunsystem schwächt. Chronischer Stress und Einsamkeit reduzieren die Immunität, was zu einer höheren Anfälligkeit für Infektionskrankheiten und damit – besonders in Pandemiezeiten – zu weiterer Isolation und zunehmender Angst des Arbeitsplatzverlusts führen kann.

### Was können Führungskräfte tun

Hier öffnet sich ein weiteres Spannungsfeld, denn auch an den Führungskräften sind die Herausforderungen der Pandemie nicht spurlos vorübergegangen und mitunter werden sie als „Reservetanks“ ihrer belasteten Mitarbeitenden angezapft.

Besonders gute und engagierte Führungskräfte balancieren ständig zwischen der Fürsorge für andere und sich selbst. Eine Möglichkeit der Unterstützung, vor allem im Zusammenhang mit virtueller Führung, ist die Verkleinerung von Teams durch Aufteilung auf mehrere Führungskräfte. Dies begünstigt erfolgreiches Leadership, weil es einerseits die Arbeitslast der Führungskräfte reduziert und andererseits Mitarbeitende fördert und stärkt. Denn Mitarbeitende wünschen sich neben einer entsprechenden Entlohnung auch ein „psychologisches Einkommen“, also das Gefühl der Verbundenheit und Sinnhaftigkeit sowie die Chance, sich kompetent und selbstwirksam zu erleben.

### Gesundheitsprävention in Pandemiezeiten

Mit großer Unterstützung seitens ihrer Präventivfachkräfte haben Unternehmen in den vergangenen Monaten auf Basis von Verordnungs- und Gesetzestexten Pandemiepläne erstellt und umgesetzt. Die aus der Not heraus entworfenen Konzepte sollen auch zukünftig ein rasches Reagieren

und sicheres Vorgehen in Krisenzeiten ermöglichen. Bewährt haben sich der Aufbau von Strukturen und Kommunikationskanälen zur laufenden Bereitstellung aktueller Informationen ebenso wie die fixe Implementierung von Krisenteams. Letztere sorgen für die Aufbereitung relevanter Informationen, interner Checklisten zu benötigten Materialien und geforderten Verhaltensmaßnahmen. Dabei werden Gesundheitskompetenzen u.a. dahingehend gefördert, als Mitarbeitende auf möglichst neutrale Informationsquellen verwiesen und idealerweise dazu befähigt werden, auf Basis dieser und anderer seriöser Informationen gesundheitsförderliche Entscheidungen zu treffen. Zusätzlich stellen firmeninterne Wissensdatenbanken gesundheitsrelevante Dokumente bereit und ermöglichen einen unkomplizierten Austausch dieser.

Zur Evaluierung gesetzter Maßnahmen und deren Wirksamkeit werden Mitarbeiterbefragungen eingesetzt und Vorschläge von Mitarbeitenden eingeholt, beispielsweise zu den Themen virtuelles Arbeiten und Führen auf Distanz. Gesundheitsanbieter wie IBG haben dafür eigene Module entwickelt, um der aktuellen Situation, aber auch künftigen Herausforderungen gerecht zu werden. Hierbei sollte besonderes Augenmerk auf vulnerable Gruppen, wie z.B. Mitarbeitende mit Betreuungspflichten oder Vorerkrankungen, gelegt werden.

Wir werden zukünftig mehr maßschneidern und individualisieren, längerfristig planen und kurzfristig verwerfen, Perspektiven wechseln, Neues ausprobieren und damit scheitern, öfter mal einen Aspekt zu Gunsten eines anderen hintanstellen. Wir werden mutig, kreativ und verantwortungsvoll handeln, so wie uns das die Krise nicht müde wird zu lehren. ■

AUTORIN: INA LUKL



Foto: Philip Steury

### Sicheres Führen

Psychologische Sicherheit ist ein wichtiger Aspekt von guter Führung. Sie sorgt für leistungsstarke, motivierte Teams und unterstützt eine Zusammenarbeit, in der Fehler und Verletzlichkeit als Potenzial verstanden werden.

SEITE 2



Foto: DerStandard

### STANDARD Medien AG

Das modernste Medienhaus Österreichs wollte sich ein umfassendes Bild über die Beanspruchung und Zufriedenheit der Belegschaft mit der aktuellen Arbeitswelt sowie der Führungskultur machen. Lesen Sie hier wie.

SEITE 3

Haltungsübung Nr. 99  
**Nach vorne schauen.**

DERSTANDARD



PUNKTGENAU

## Wurzeln und Wiege

Wissenschaft ist immer subjektiv. Sie wurzelt in der Biografie der wissenschaftlich arbeitenden Person. Die Lebens- und Erfahrungsgeschichte fließt ebenso mit ein wie die Psychodynamik dieser Person, deren Motive, und Kränkungen. Der Wunsch aufzudecken, zur Verbesserung beizutragen hat auch darin seine Wurzeln.

Meine Herkunft oder Genese ist im burgenländisch-kroatischen Dorf Nikitsch/Filež verankert. Und damit auch der Ausgangspunkt der wissenschaftlichen und methodischen Grundlagen von IBG. In unserem Dorf gingen schon zu meiner Zeit fast alle ins Gymnasium. Auch in den anderen kroatischen Dörfern. Wir waren nicht Kinder der Ära Kreisky, das war viel später, sondern der Ära Mütter. Manchmal auch der Ära Väter. Unsere Eltern waren Bauern, Bedienerinnen oder Bauarbeiter. Sie selbst hatten wenig Volksschule, denn in der Kriegszeit diente die Schule den Armeen. Schwerstarbeit, lange Arbeitszeiten, bei jedem Wetter am Feld oder im Graben, lange Wegzeiten, karger Lohn, Diskriminierung als „Gschlechter“, erst recht als Kroate. Aus Kränkungen wurden Krankheiten und aus Krankheiten wurde Tod. Mein Vater starb mit 45, mein Onkel Mathe mit 44, mein Onkel Stefan mit 47, mein Onkel zweiten, dritten Grades, Bekannte vierten Grades. Zwischen 10 und 16 war ich Dauergast am Friedhof in Nikitsch. Die meisten waren Bauarbeiter in Wien, Pendler, die sonntags mit der Bahn in schlimme Baracken nach Wien führen. Die „Ziegelbehm“ sind keine historische Erinnerung, sondern war ihre Daseins-Form und ist sie heute für Spargelarbeiter und Pflegepersonen. Zusätzlich der Antislavismus seit der Monarchie. Bis heute. Dummste PR-Kampagnen kamen Anfang der 70er Jahre auf. I haß Kolaric, Du haßt Kolaric. Warum sogns Tschusch zu Dir? Auch der eine Kolaric wollte kein Tschusch mehr sein, so schlecht wurden Menschen mit kroatischen oder serbischen oder was-weiß-ich-für-Wurzeln behandelt.

Arbeitsmedizin und Arbeitspsychiatrie waren mein Anliegen. Ich organisierte Teach-Ins zum Thema, wo meist mehr am Podium saßen als im Publikum. Später gründete ich Forschungsgruppen und begann mit einer Vorlesung zu „Psychischen Erkrankungen und Arbeitswelt“. Und dann gründete ich die Initiative „Der Mensch zuerst – Spitalpersonal gegen Ausländerfeindlichkeit“ – ein anti-rassistisches Stresspräventionsprogramm. Und daraus entwickelte sich IBG mit einer Vielfalt an großartigen Menschen.

Mein aktuelles Buch „Nikitsch/Filež – leben und lieben an der Grenze“ befasst sich mit unserem Dorfleben, unserer Volksgruppe wie der anderen, und mit dem 100 Jahre alten Burgenland. Es wird von zwei CDs mit burgenländisch-kroatischen Liebes- und Begräbnisliedern begleitet, die das Schönste untermauern, was diese kleine Volksgruppe hervorbrachte und immer noch bringt.

## ACTNOW: GESUNDHEIT UND KLIMASCHUTZ

# Gesundheitsquelle Arbeitsweg

Im Forschungsprojekt ActNow wird erstmalig ein digitales Werkzeug entwickelt, das das Potenzial aktiver Mobilität für Arbeitnehmer\*innen auf Arbeitswegen aufzeigt.

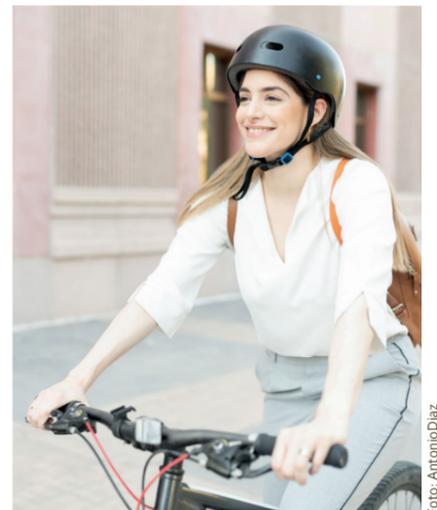
Dieses digitale Tool ist Teil eines umfassend und ganzheitlich gedachten ActNow-Prozesses, den IBG in Zusammenarbeit mit einem breit aufgestellten Konsortium, gefördert durch die Österreichische Forschungsgesellschaft FFG entwickelt und auf den Prüfstein stellt. Dabei geht es in den Unternehmen unter Verwendung des Tools um das Sicht- und Nutzbarmachen von Synergien zwischen betrieblicher Gesundheitsförderung UND aktivem Mobilitätsmanagement, noch größer gedacht um das Näherrücken Österreichs an seine nationalen Gesundheits- und Klimaziele.

Bislang erweisen sich die meisten Versuche, Mobilität in Organisationen nachhaltiger zu gestalten, als (Serie von) Einzelmaßnahmen, die positive Effekte im Bereich Klimaschutz nur am Rande und im Bereich Gesundheitsförderung mitunter gar nicht berücksichtigen. Oftmals bleiben potenzielle Synergien zwischen Mobilitäts- und Gesundheitsmanagement ungenutzt und Interventionen damit nur bedingt effizient. Auf Grundlage und unter Berücksichtigung bereits vorliegender Erkenntnisse aus Vorgängerprojekten und -studien kann die Förderung

aktiver Mobilität in Organisationen allerdings einen wesentlichen Beitrag zu Gesundheit und Klimaschutz leisten.

Gemeinsames und übergeordnetes Ziel des ActNow-Prozesses in Unternehmen sollte die synergetische Zusammenführung von planungsbasierten Tools, betrieblichem Mobilitäts- und Gesundheits-Management sein, um damit eine nachhaltige und gesundheitsförderliche Mobilitäts-Verhaltensänderung der Mitarbeiter\*innen zu erreichen. Neben der Analyse infrastruktureller Gegebenheiten innerhalb von Organisationen und entlang von Arbeitswegen, hinderlicher und förderlicher Organisationsstrukturen, Prozesse sowie bereits vorhandener Ressourcen wird in einem ganzheitlichen Ansatz auch das individuelle Mobilitätsverhalten adressiert.

Ziel ist es, den Arbeitsweg als Gesundheitsprogramm zu etablieren und dabei unternehmensseitig möglichst alle Steine aus dem Weg zu räumen. Denn aktiv zurückgelegte Arbeitswege bergen große Potenziale für die Gesundheit, inklusive gesteigerter Leistungsfähigkeit, Körperfettreduktion,



Zuwachs an Muskelmasse, der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie höherer Vitalität und Lebensqualität.

Sie haben Interesse an der Teilnahme an diesem wissenschaftlich fundierten und professionell begleiteten Projekt? Kontaktieren Sie uns unter [i.lukl@ibg.at](mailto:i.lukl@ibg.at).

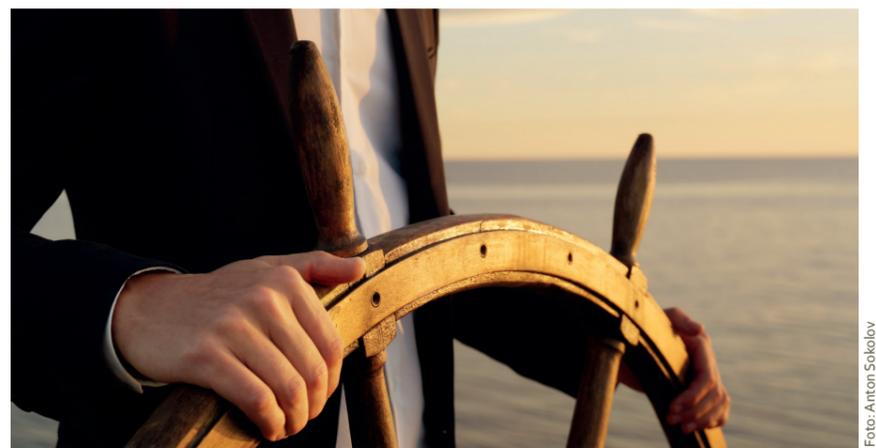
AUTORIN: INA LUKL

## PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT ALS FÜHRUNGSAUFGABE

# Führung in stürmischen Zeiten

Es mag vielleicht überraschen, aber gerade in diesen unsicheren Zeiten braucht es Führungskräfte, die bereit sind ihre Komfortzone zu verlassen, das eigene Tun und Handeln reflektieren, dabei den Mut haben Schwächen zu zeigen, Gewohnheiten zu verändern, Fehler sich und anderen einzugestehen und die Wahrheit zu sagen.

Der Begriff der Fürsorge hat mehr Bedeutung denn je. Mitarbeiter\*innen in Unternehmen mit Führungskräften, die das Unternehmen und die Menschen in den Fokus stellen und es schaffen die Balance zu halten zwischen Realität und emotionaler Überflutung, konnten sich in dieser Zeit glücklich schätzen. In unserer schon vor Corona agilen (Arbeits-)Welt, die im letzten Jahr noch mehr an Veränderungen und Flexibilität von uns abverlangt hat, heißt das Wundermittel gesunder, leistungsstarker Teams psychologische Sicherheit, die auf Vertrauen und Berührbarkeit basiert. Sich gut aufgehoben fühlen im Team; einander vertrauen, es gut miteinander meinen. Dafür braucht es Führung, die eine konstruktive, lösungsorientierte Fehlerkultur fördert, sich traut auch unangenehme Themen und Gefühle anzusprechen und zuzulassen, die an der Wahrheit und an den Bedürfnissen der Menschen interessiert ist und diese Verhaltensweisen nicht nur vorlebt, sondern auch ihre Teams motiviert diese zu leben. Einander hören, zuhören und als Menschen ernst nehmen. Dieser Umgang mit Kritik und Fehlern ist ein essentielles Instrument dieser Führungskultur. Diese Führungskräfte haben erkannt, dass Fehler ein wichtiger Bestandteil des Lernens und somit der Weiterentwicklung sind und nutzen diese Chance. Auf „Blame & Shame“ wird verzichtet, ohne deshalb in eine Konflikt vermeidende Kuschkultur abzugleiten. Es gibt sie die erfolgreichen Beispiele dieser verletzlich, authentischen



Führungspersönlichkeiten, aber mehr im Stillen. Die öffentliche Aufmerksamkeit und Anerkennung erlangen die machohaften, dominanten und harten Führungspersönlichkeiten. Aber genau der effektive verletzliche Führungsstil sollte sich etablieren, um die psychologische Sicherheit in Teams zu erhöhen.

■ **Wahrheit:** Teilen Sie anderen mit, was Sie wissen und was Sie nicht wissen.

■ **Verlässlichkeit:** D.h. auch manchmal unangenehme Nachrichten zu verkünden. Das schafft Vertrauen.

■ **Sehen Sie Konflikte oder auch Fehler als Lernchance** und bleiben Sie neugierig, um zu erfahren, was die Bedürfnisse und die Meinungen der anderen sind. Fragen Sie konkret um Feedback zu ihrer Person nach, um eigene blinde Flecken sichtbar zu machen. Wenn Sie einen Fehler machen, geben Sie ihn zu und entschuldigen Sie sich.

■ **Bitten Sie um Hilfe** und nutzen Sie die Stärke und die Vielfalt Ihres Teams. Wo brauchen Sie Unterstützung, wo sind Ihre persönlichen Schwächen und auch Stärken.

■ **Reden Sie über Ihre Selbsterkenntnisse** und Strategien zur Veränderung, beziehen Sie das Team mit ein. Teilen Sie ihr Wissen und Nichtwissen, Ihre Erfahrungen und Fehler und zeigen Sie Verletzlichkeit v.a. in einer unsicheren, voneinander abhängigen Welt.

Wenn Sie dieses Gefühl der psychologischen Sicherheit in Ihrem eigenen Team erreichen, können Sie ein höheres Maß an Engagement und Motivation, schwierige Probleme anzugehen erwarten sowie weitere Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten und ein Mehr an Produktivität.

AUTORIN: REGINA NICHAM

# Impfen bedeutet Verantwortung

Impfungen gehören neben sauberem Trinkwasser zu den größten Errungenschaften der Präventivmedizin. Können bakterielle Infektionen mit Antibiotika behandelt werden, so sind Impfungen gegen viele Viruserkrankungen bis heute oft das einzige Mittel.

Für Personen mit einer Viruserkrankung bleibt somit in den meisten Fällen nur eine symptomatische Therapie mit der versucht wird, die Beschwerden wie z.B. Husten, Fieber oder auch Gliederschmerzen zu lindern.

Durch die Coronapandemie ist das Thema Impfung wieder in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Allerdings wird hier in der Diskussion leider oft vergessen, dass es neben der Coronaschutzimpfung auch noch viele andere Schutzimpfungen gibt, die in regelmäßigen Abständen aufgefrischt werden müssen. Nur so können wir neben einem Individualschutz gegen bestimmte Erkrankungen auch einen kollektiven Schutz erreichen. Damit schützen wir auch Personen, die selbst (noch) nicht geimpft werden dürfen. Viele Erkrankungen konnten durch Impfungen stark zurückgedrängt oder sogar ausgerottet werden. Durch den Erfolg der Impfungen werden Gesundheitsgefahren weitgehend gebannt – allerdings treten dadurch Impfreaktionen und Nebenwirkungen vermehrt ins Blickfeld.

So profitieren wir heute alle davon, dass durch eine systematische Impfkampagne unter der Leitung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) einer der gefährlichsten Erreger der Vergangenheit, das Pockenvirus, 1980 ausgerottet werden konnte.

Weitere Krankheiten, die bei einer hohen weltweiten Durchimpfungsrate ausgerottet werden könnten, sind die Kinderlähmung (Polio) oder auch die Masern. Europa und der amerikanische Kontinent gelten bereits als Polio-frei. Die Polio-Impfkampagne der WHO konzentriert sich daher auf die Länder Indien, Afghanistan, Nigeria und Pakistan – hier treten 99 Prozent aller weltweiten Polioerkrankungen auf.

Masern werden durch Tröpfcheninfektion übertragen und sind hochansteckend. Aufgrund einer abnehmenden Durchimpfungsrate waren die Masernfälle vor Beginn der Coronapandemie weltweit zunehmend. Auch in westlichen Ländern gab es hohe Erkrankungszahlen und Todesfälle. Durch die mit der Coronapandemie eingeführten Hygienemaßnahmen und die Verkehrsbeschränkungen sind die Erkrankungszahlen deutlich rückläufig, es ist jedoch zu befürchten dass die Zahlen mit der Rücknahme der Coronamaßnahmen wieder rasch ansteigen werden.

Auch der Wundstarrkrampf (Tetanus) war früher in unseren Breiten eine gefürchtete Krankheit. Noch heute lauern die Erreger vor allem in der Erde. Bereits durch eine winzige Wunde gelangen diese ins Blut und geben dort das Tetanus-Gift ab. Wird die Erkrankung nicht rechtzeitig erkannt, droht der Tod



Foto: lordin

durch Atemstillstand. Jede ungeschützte Person kann sich selbst anstecken und dadurch den Erreger weitertragen – in vielen Fällen auch ohne dabei selbst schwer zu erkranken.

Übernehmen Sie daher für sich und Ihre Mitmenschen Verantwortung und nutzen Sie die Möglichkeit einer Impfpasskontrolle und einer individuellen Impfberatung bei Ihrer arbeitsmedizinischen Betreuung! ▶

AUTORIN: NATASCHA BRACHARZ

## BEWÄHRTES MODELL

# Arbeitszeitverkürzung

Im April berichtete DerStandard ausführlich über ein Arbeitszeit-Modell bei der voestalpine, in welchem die wöchentliche Arbeitszeit für Schichtarbeiter\*innen verkürzt wurde. Ein IBG-Projekt.

IBG war damals das externe Projekt-Team mit mir als externen Projektleiter dieser Arbeitszeit-Reform, die bis jetzt gelebt wird. „Heute haben 2.500 Voestler ihre Arbeitszeit um mehr als 10 Prozent reduziert. Dafür wurden 250 vorher Arbeitslose neu eingestellt. Die Einkommensverluste seien gering, da KV-Erhöhungen über einige Jahre in Freizeit umgewandelt werden können.“ (Der Standard 26.4.2021). „Durch die Verkürzung der Arbeitszeit sei die gesundheitliche Belastung der Schicht- und Nachtdienst gesunken, was besonders Arbeitnehmer ab 40 Jahren entlastet“, argumentiert Betriebsrat Haidinger. „Zudem hätten die Kolleginnen und Kollegen mehr Zeit für Familie und Hobbies.“ Das Modell biete aber auch individuelle Flexibilität, denn jeder Mitarbeiter könne für sich selbst entscheiden, ob er mehr oder weniger arbeiten wolle. Auch für das Unternehmen gebe es Vorteile, denn im alten Modell sei die Mitarbeitersuche wegen der hohen Arbeitsbelastung schwierig gewesen.

Es war eine „intelligente“ Schichtplan-Reform. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit schuf schichtfreie Blöcke von drei bis vier Tagen, sodass mehr Regeneration und Privatleben möglich wurden. Ein optionaler Mechanismus erlaubte Wahlmöglichkeiten für verschiedene Wochenarbeitszeiten. Außerdem war pro Quartal ein Tag für Personalentwicklung, Training, Gesundheits-

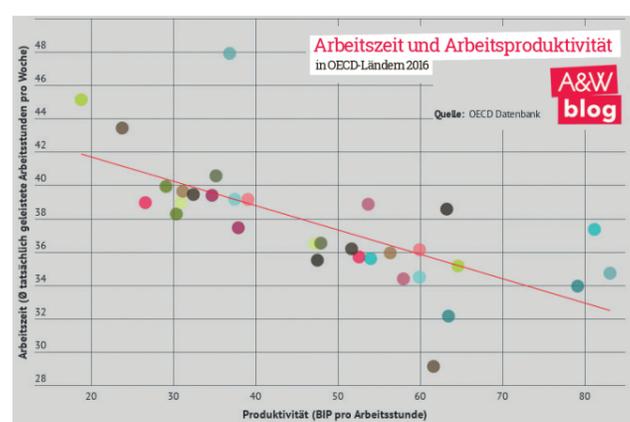


Foto: OECD Datenbank

förderung oder Strategie-Gespräche außerhalb der Produktionsarbeit vorgesehen. Dies ist wichtig für die Einbeziehung und Anerkennung, denn Schichtarbeit trägt das Risiko sozialer Isolierung (unregelmäßige Arbeitszeit, Nachtarbeit, keine Personalentwicklung). Diese Arbeitszeitverkürzung (AZV) ging mit minimalen Lohninbußen einher, welche die ersten zwei Jahre komplett durch das Solidaritätsprämien-Modell des AMS und später durch die KV-Lohnerhöhungen kompensiert wurden.

Es war nicht das erste Arbeitszeit-Erfolgsprojekt, das IBG begleitete. Es begann mit dem optionalen Schichtplan in der Polyfelt, Weltmarktführer in Geotextilien, mit einer wunderbaren Belegschaft und einer kongenialen Führung durch Geschäftsführer

Ing. Heinz Bocksrucker und Betriebsratsobmann Manfred Lüftner. Mit 11% AZV und 5% Lohnverlust für neue Arbeitsplätze. Nach einem Jahr war die Zustimmung 100% und von 2000 bis 2006 ging kein Schichtarbeiter mehr in Frühpension. Krankenstände gingen zurück, Stress-Empfinden sowieso. Umgekehrt stiegen Produktivität und Umsatz bei gleich hohen Personalkosten.

Je länger die Arbeitszeit, desto niedriger die Produktivität (siehe Grafik OECD-Analyse). Je kürzer die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, umso höher die Produktivität, umso länger der Verbleib im Arbeitsprozess und umso weniger kontraproduktive Konkurrenz zwischen Arbeit und Privat. ▶

AUTOR: RUDOLF KARAZMAN



Foto: DerStandard

**Bettina Riesenecker**  
ORGANISATIONS- UND  
PERSONALENTWICKLUNG  
DER STANDARD MEDIEN AG

## DerStandard

### Wie erlebten Sie die umfassende IBG-Befragung?

Da wir seit COVID-19 durchgängig im Homeoffice arbeiten, war es uns wichtig – neben der allgemeinen Evaluierung der psychischen Belastungen – auch den Aspekt der neuen Arbeitswelt miteinzubeziehen. Einerseits, um zu evaluieren, wie die Mitarbeiter\*innen die virtuelle (Zusammen-)Arbeit in der STANDARD-Gruppe erleben, andererseits, um einen Eindruck davon zu bekommen, wie gut es ihnen selbst gelingt, ihre Arbeit virtuell zu erledigen. In Zukunft wird es bei uns ein hybrides Arbeitsmodell geben und die Befragungsergebnisse bieten gute Anhaltspunkte hinsichtlich Nachschärfung und Optimierung.

Wir haben diese Befragung auch dafür genutzt, um uns ein Bild über die allgemeine Arbeitszufriedenheit sowie die Führungskultur zu machen. Sowohl die direkten Führungskräfte als auch die Bereichsleitungen haben so Feedback ihrer Mitarbeiter\*innen erhalten. Für die Präsentation und die Reflexion der Ergebnisse nehmen wir uns alle gerade viel Zeit, um auch noch mehr über die Hintergründe der Bewertungen zu erfahren. Dabei erleben wir aufrichtiges Interesse und viele spannende und konstruktive Diskussionen, in denen erste Ideen für Maßnahmen entstehen.

### Wie hilfreich sind die Ergebnisse für Sie?

Sehr hilfreich, auch aufgrund der Gespräche und, weil Themen sichtbar und besprechbar werden. Die Ergebnisse haben uns neben den Handlungsfeldern auch die Ressourcen aufgezeigt und ermöglichen, voneinander zu lernen. Beim Thema virtuelle Arbeitswelt können wir gezielte Verbesserungen angehen – v.a. bei den informellen Kontakten, der kreativen Zusammenarbeit, im Konfliktmanagement sowie der technischen Ausstattung. Das Befragungsprojekt hat zudem dazu geführt, dass das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit wieder Aufschwung bekommen hat und bereits neue Themen für Herbst geplant sind – v.a. wollen wir uns gemeinsam mit dem Arbeitspsychologen von IBG mit den psychischen Auswirkungen der Pandemie beschäftigen. Dass durch die Befragung die Arbeitspsychologie – als Unterstützung von Mitarbeiter\*innen und Führungsebene – sichtbar gemacht werden konnte, ist gerade nach diesem belastenden Jahr sehr wichtig. Vielen war gar nicht bewusst, welches umfassende Angebot hier genutzt werden kann.

### Wie wird es weiter gehen?

Wir steuern parallel zwei Ebenen an – die Gesamtorganisation und die einzelnen Abteilungen. Für die Gesamtorganisation haben Fokusgruppen die Ergebnisse vertiefend analysiert und Themen für die weitere Maßnahmenentwicklung herausgefiltert. Diese können jetzt von allen Mitarbeiter\*innen gewichtet werden. Nach der Bearbeitung der drei höchst priorisierten, widmen wir uns den weiteren wichtigen Themen. Parallel dazu ermutigen wir die Führungskräfte mit ihren Teams in einen Dialog zu den Ergebnissen zu treten. Dazu haben wir gerade einen Leitfaden entwickelt und unterstützen, wo immer es notwendig ist. Umgesetzt und positiv aufgenommen wurden bereits regelmäßige virtuelle interaktive Treffen, auch gemeinsam mit dem Vorstand, und ein „analoges“ Walk & Talk-Format, bei dem Kolleg\*innen aus unterschiedlichen Bereichen gemacht werden und eine Runde spazieren gehen, um sich auszutauschen.

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 ISO 45001:2018 (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.

## GESUCHT

### Ärztliche Leitung

Wir suchen eine ärztliche Leitung (m/w/d) für unsere IBG Ambulanz in Lenzing, OÖ. In dieser Position leiten Sie das medizinische Zentrum und führen ein 13-köpfiges Team.

**Beginn** ab sofort, spätestens ab 01.01.2022  
**Einsatzort** Lenzing  
**Vertrag** Anstellung ab 30 Wochenstunden

#### Tätigkeitsfeld

- Fachliche und personelle Führung sowie Leitung der Ambulanz
- Operative Tätigkeiten im Rahmen von arbeits-/medizinischen Betreuungen
- Strategische Ausrichtung und Festlegung der kurz- und mittelfristigen Ziele sowie deren Umsetzung

#### Wir bieten Ihnen

- Großzügige Fortbildungsmöglichkeiten (in der Arbeitszeit inkl. Fortbildungsbudget)
- Familiäres Betriebsklima in einem kollegialen Team
- Moderne Ambulanzräumlichkeiten und Unterstützung durch gut ausgebildetes Fachpersonal
- Umfangreiche Wissensdatenbank und Dokumentenpool
- Keine Nacht- und Wochenenddienste und hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für nähere Details besuchen Sie bitte unsere Karriereseite unter [www.ibg.at/karriere](http://www.ibg.at/karriere).

#### Kontakt

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung mit Lebenslauf an Frau Julia Tomita, [personal@ibg.at](mailto:personal@ibg.at).

## EIGENSCHUTZ VOR FREMDSCHUTZ

# Erste Hilfe trotz Corona

Personen, die nicht in einem gemeinsamen Haushalt leben, sollen zwei Meter Abstand zueinander einhalten. Aber was tun, wenn plötzlich eine fremde Person auf offener Straße zusammenbricht oder wenn die Person, mit der man im Zug sitzt, plötzlich Anzeichen für einen Herzinfarkt hat?

Bei einem medizinischen Notfall ist die unmittelbare Einleitung von Erste-Hilfe-Maßnahmen für die betroffene Person oft überlebensnotwendig. Die gesetzliche Verpflichtung zur Leistung der Ersten Hilfe wird auch durch die COVID-19 Pandemie nicht außer Kraft gesetzt, zumal in der gesetzlichen Bestimmung schon immer der Zusatz „je nach Zumutbarkeit“ enthalten ist. Wie bereits in den Zeiten vor der COVID-19 Pandemie muss bei der Leistung der Ersten Hilfe der maximale Schutz der Ersthelfer\*innen sichergestellt werden – die Frage nach dem Eigenschutz („Eigenschutz vor Fremdschutz“) muss immer am Anfang der Erste-Hilfe-Leistung stehen. In allen Fällen ist jedoch immer die Durchführung des Notrufs (144) zumutbar.

Aufgrund der COVID-19 Pandemie soll bei der Leistung der Ersten-Hilfe zusätzlich zu den Einmalhandschuhen zumindest der Mund-Nasen-Schutz getragen werden. Im Anschluss die Hände immer gründlich mit Wasser und Seife waschen. Findet eine Übergabe an den Rettungsdienst statt, kann dieser auch bezüglich eines Händedesinfektionsmittels gefragt werden. Ein Händedesinfektionsmittel darf nur bei sauberen Händen entsprechend der Verwendungsbeschreibung angewendet werden (Einwirkzeiten sind zu beachten). Wenn möglich, soll die verletzte Person zumindest auch einen Mund-Nasen-Schutz tragen. Bei akuter Atemnot muss dieser allerdings entfernt werden.

#### Notfallcheck und Wiederbelebung

Um das COVID-19 Risiko für Ersthelfer\*innen zu minimieren, kommt es während der COVID-19 Pandemie zu einer Anpassung des Notfallchecks und der Wiederbelebung.

Zuerst die Person laut und deutlich ansprechen. Zeigt diese keine Reaktion muss als nächstes die Atmung überprüft werden. Ohne dass man dicht an das Gesicht der betroffenen Person herangeht, wird lediglich durch Hinschauen geprüft, ob sich der Brustkorb regelmäßig auf- und abbewegt. Ist die Atmung kurz und ruckartig und sind zwischen den Atemzügen längere Pausen, so bezeichnet man dies als Schnappatmung. Dies ist keine normale Atmung, es muss unverzüglich mit der Herzdruckmassage begonnen werden. Ist die Person nicht ansprechbar, aber eine regelmäßige Atmung vorhanden, so wird die Person in die stabile Seitenlage gebracht. Ist eine andere Person vor Ort, den Notruf an diese so früh als möglich delegieren. Sind Sie alleine, den Notruf wählen und den Lautsprecher des Mobiltelefons einschalten – so können Sie Maßnahmen parallel durchführen.

Bei einem Herz-Kreislaufstillstand kann auf die Mund-zu-Mund-Beatmung verzichtet werden. Die Herzdruckmassage ist in diesem Fall ohne Unterbrechung mit einer Frequenz von 100-120/Minute durchzuführen, bis der Rettungsdienst übernimmt. Diese Frequenz gelingt, wenn Sie sich z.B. am Takt von „Staying Alive“ (Song der BeeGees) anhalten.

Ein vorhandener Defibrillator kann bedenkenlos verwendet werden. Vergessen Sie nicht Ihre Kontaktdaten den Rettungskräften zu übermitteln – für den Fall, dass bei der verletzten Person nachträglich eine Infektion mit dem Coronavirus festgestellt wird.

#### Vorsicht vor Ertrinken

Viele beliebte Freizeitaktivitäten finden in, an und auf dem Wasser statt. Die Zahl der heimischen Pools in diversen Gärten hat sich während der Coronapandemie vervielfacht.

Die Ursachen eines Ertrinkungsunfalls sind sehr unterschiedlich. Neben dem Sturz von Nichtschwimmern ins Wasser oder unzureichenden Schwimmkenntnissen spielen auch die Kraftüberschätzung und die damit verbundene Erschöpfung häufig kombiniert mit vorherigem Konsum von Alkohol und Drogen eine wesentliche Rolle. Ursächlich können aber auch Verletzungen oder bei älteren Verunfallten internistische oder neurologische Notfälle sein.

Wasser zieht vor allem Kleinkinder magisch an, sie können die damit verbundene Gefahr jedoch nicht einschätzen. Deshalb ist es besonders wichtig Kleinkinder bei ungesicherten Wasserstellen (z.B. Gartenteich, Swimmingpool, Regentonne, Pfützen) nie unbeaufsichtigt zu lassen. Außerdem kann frühe Schwimmkompetenz viele Leben retten! Bereits ab dem 3. Lebensjahr können Kinder das Schwimmen erlernen.

Kinder ertrinken oft in unmittelbarer Nähe ihrer Eltern oder Betreuungspersonen. Durch eine Ablenkung wird nicht bemerkt, dass das Kind ins Wasser fällt. Beim Eintauchen ins Wasser kann es zu einer Verkrampfung der Stimmbänder kommen, die Schreien und Atmen unmöglich macht – sie ertrinken leise. Auch können sich Kinder aufgrund ihrer motorischen Entwicklung nicht selbst befreien, wenn sie mit dem Gesicht nach vorne ins Wasser fallen. Daher ist auch große Vorsicht in der Badewanne geboten.

Ist das Kind nach einem Ertrinkungsunfall nicht mehr bei Bewusstsein und keine Atmung mehr feststellbar, sind umgehend Wiederbelebungsmaßnahmen zu beginnen. Bei den Wiederbelebungsmaßnahmen kann man nichts falsch machen – keine Maßnahmen zu setzen ist der größte Fehler und verschlechtert den Behandlungserfolg. Eltern und Betreuungspersonen, die über gute Kenntnisse der Ersten Hilfe verfügen sind die beste Lebensversicherung für ihre Kinder.

Ihre arbeitsmedizinische Betreuung steht Ihnen für alle Fragen rund um das Thema Erste Hilfe zur Verfügung. Gerne unterstützen wir Sie auch bei der Organisation der Ersten Hilfe in Ihrem Betrieb. ■

AUTORIN: NATASCHA BRACHARZ

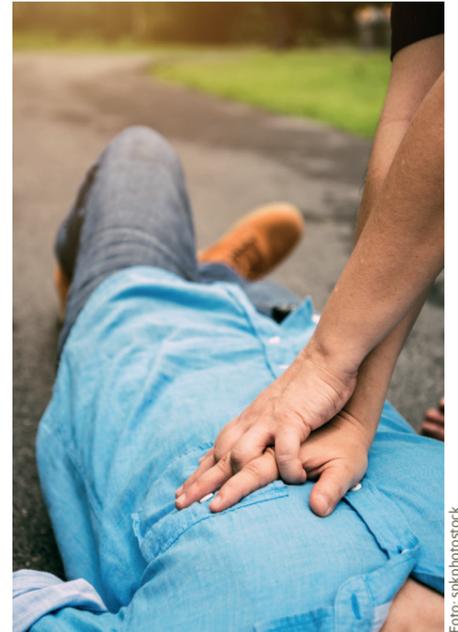


Foto: spiphotos.com

## NEWS



### BUCHTIPP

**Nikitsch/Filež:**  
**Leben und lieben an der Grenze**



Wie kann eine kleine Volksgruppe von 20.000 Menschen soviel Schönheit in dieses Land bringen? Willi Resetarits, Terezija Stoitsits, Lukas Resetarits, Christian Kolonovits, Eva Marold, Joško Vlasich, Julia Dujmovits, Thomas Stipsits, Familie Grandits, Buczolic, Gludowatz, Parits, Ivanschitz oder Norbert Darabos. Und Kolo Slavuj, Graničari, Zeljenaki, Štokavci oder Bruji, Pax, Turbokrowodn und Coffeshock Company. Und viele Viele. Dieses Buch macht Andeutungen. Die Sängerin und Musikerin Christiana Uikiza, die auch auf den beiliegenden CDs singt, hat 17 wunderbare Zeichnungen zum Buch beigezeichnet.

Dem Buch liegen zwei CDs mit kroatischen Hochzeits- und Begräbnisliedern bei, die gemeinsam mit dem Komponisten und Musiker Peter Vieweger neu arrangiert und instrumentiert wurden. Rock, Pop und Soul, mit den besten Sänger\*innen aus den kroatischen Sprachinseln Europas.

Eine Erzählung mit Musik.  
 196 Seiten, mit 2 CDs und Booklet  
 edition lex liszt 12 Verlagshaus  
 ISBN: 978-3-99016-190-6

Mehr Info unter <http://bit.ly/BuchKarazman>.

**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)