



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Arbeit im Homeoffice hat für viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den Vorteil der Selbstbestimmung und der entfallenen Wegzeiten.

Untersuchungen zeigen aber, dass ein hoher Prozentsatz der Mitarbeiter:innen von der Notwendigkeit überfordert ist, sich selbst zu organisieren. Fehlender Arbeitsrhythmus endet oft in Selbstausbeutung. Die Mitarbeiter:innen erliegen der Prokrastination, sie schieben ihre Aufgaben vor sich her und verzweifeln letztendlich am fehlenden Output. Lesen Sie mehr zum Thema Rückkehr ins Büro und Prokrastination auf den folgenden Seiten.

Erfahren Sie in dieser Ausgabe außerdem mehr über die gelebte soziale Verantwortung am Wiener Flughafen, UV-Strahlung, die Mitarbeiter:innen-Befragung und Evaluierung psychischer Belastungen an der Wirtschaftsuniversität Wien, Physiotherapie als präventiver Ansatz bei der Oesterreichischen Nationalbank, die Überprüfung von Betriebsanlagen nach § 82b der Gewerbeordnung und vieles mehr.

Und vergessen Sie nicht: die Gesundheit ist das Wichtigste! Achten Sie weiterhin gut auf sich und Ihre Mitmenschen.

Viel Vergnügen beim Lesen und bleiben Sie gesund!

Ihr Gerhard Klicka
GESCHÄFTSFÜHRER
g.klicka@ibg.at



Foto: Jacob Lund

RÜCKKEHR IN EINE ALTE, NEUE ARBEITSWELT Zurück ins Office

Es ist die Zeit »nach Corona« und den damit verbundenen Ängsten, Sorgen und neuen Herausforderungen. Wie kann man dieser Phase als Unternehmen lösungsorientiert und auch positiv begegnen? Wie kann eine Rückkehr gut gelingen?

Auch wenn viele Unternehmen aufgrund der positiven Entwicklungen hinsichtlich der Pandemie ihre Mitarbeiter:innen wieder zurück ins Office holen, sind wir doch teilweise weit entfernt von einem »Normalbetrieb« wie es vor Corona war. Neben einer neuen Arbeitsorganisation, dem »hybriden (Zusammen-)Arbeiten«, sind auch noch Nachwirkungen – körperlich wie psychisch – bei einigen Mitarbeitenden zu bemerken. Auch klagen viele Menschen über eine verminderte Leistungsfähigkeit, Erschöpfung, Müdigkeit oder Konzentrationsprobleme nach einer Covid-Infektion.

Nie wieder zurück ins Büro

Führungskräfte sind darüber hinaus mit unterschiedlichen Gefühlen konfrontiert, was die Rückkehr ihrer Mitarbeiter:innen betrifft: die einen können es kaum erwarten, ihre Kolleg:innen wieder persönlich zu treffen, andere wiederum haben die Vorteile des Arbeitens zu Hause so zu schätzen gelernt, dass sie dieses am liebsten auf Dauer beibehalten würden und möchten gar nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkommen. Studien zeigen immer häufiger, dass die Mitarbeiter:innen ihre neu gewonnene Flexibilität nicht mehr aufgeben wollen. Andere tun sich vielleicht auch schwer, wieder eine regelmäßige Büro-Routine einzurichten. Die Pandemie hat auch dazu geführt, dass immer mehr Menschen die Sinnhaftigkeit ihrer aktuellen Jobs hinterfragen und entsprechende Konsequenzen ziehen.

Wie mit diesen neuen Herausforderungen und Emotionen umgehen, die Teams motiviert zurück an ihren Arbeitsplatz holen, sie bestmöglich dabei unterstützen und als Unternehmen attraktiv für die Zukunft bleiben? Immer mehr Unternehmen erkennen, dass das langfristig zu strukturellen Veränderungen führen muss. Dabei ist es wichtig, sich sinnvolle

Fragen zu stellen und gemeinsam mit den Mitarbeitenden zu reflektieren: „Wie weit wollen wir wieder »zurück«, wie könnte ein sogenannter »Neustart« aussehen. Wichtig dabei, die Erfahrungen der letzten beiden Jahre als Lernerfahrung zu nutzen.

Zeit für Neues: Krise als Chance

Die Belegschaft hat trotz der Pandemie und Krisenzeiten im Team viel geleistet. Das sollte anerkannt und »gefeiert« werden. Eine solche außergewöhnliche Zeit zu überwinden ist keine Selbstverständlichkeit. Reden Sie gemeinsam über die Erfolge, das Gelungene, heben Sie das Gemeinsame hervor. Das stärkt den sozialen Zusammenhalt und das Wir-Gefühl, was gerade jetzt besonders wichtig ist (Stichwort: Entfremdung). Reflektieren Sie gemeinsam: was wurde geschafft und erreicht? Was hat gut funktioniert? Was hat jede:r Positives zu berichten und auch zum Erfolg beigetragen?

Jetzt ist die Zeit eventuell veraltete Prozesse abzuändern und den neuen Bedürfnissen anzupassen sowie Erkenntnisse dieser irritierenden Zeit als Chance für Weiterentwicklung und Veränderung zu nutzen. Nehmen Sie sich Zeit gemeinsam mit Ihren Mitarbeiter:innen zurück zu schauen im Sinne von »Lessons learned« und mutig zu sein Neues auszuprobieren. Was soll konkret für die Zukunft mitgenommen werden? Was hat gut im Remote-Modus funktioniert, was auch weniger? Was kann in den Büroalltag integriert werden?

Möglicherweise wird das Büro zukünftig mehr zu einem sozialen Ort werden, an dem man sich austauscht, Kontakte pflegt, neue Ideen im Team entwickelt oder Meetings abhält und nicht mehr der Ort, wo ich hin muss, um meine Arbeit zu erledigen. Krisenzeiten sind oft auch ein Beschleuniger für Themen, die im »normalen« Arbeitsalltag gerne »unter den Teppich gekehrt« und verdrängt werden: Gibt es bei Ihnen (Kultur)

Themen oder Baustellen, die in dieser Zeit sichtbarer geworden sind? Wenn ja, wäre es wichtig dran zu bleiben und diese Themen im Blick zu behalten.

Back to office

Es ist ein Veränderungsprozess, bei dem eine transparente und klare Kommunikation sowie ein strukturierter Plan wichtig sind. Dazu gehört ein offenes, angstfreies Gesprächsumfeld, das Nachfragen und Zuhören, welche Sorgen und Erwartungen in Zusammenhang mit der Rückkehr die Mitarbeiter:innen beschäftigen sowie das Thematisieren von eigenen Herausforderungen. Auch unangenehme Dinge und Offensichtliches direkt anzusprechen sind immer besser und hilfreicher als das bewusste Vermeiden dieser Themen.

Viele Mitarbeiter:innen haben während der Pandemie ihre Flexibilität unter Beweis gestellt und unter völlig neuen Anforderungen im Homeoffice gearbeitet. Die einen wollen genau diese Flexibilität beibehalten, andere freuen sich darauf wieder Berufliches und Privates einfacher trennen zu können. Gut wäre es, wenn diese Flexibilität nun weiterhin anerkannt und zugestanden werden könnte.

Vereinbaren Sie auch klare Spielregeln für die Kommunikation miteinander: wann wählen wir welches Medium? Welche Antwortzeiten erwarten wir im Austausch miteinander? Wie gehen wir konkret mit Meinungsverschiedenheiten um?

Unternehmen sollten Gesundheit spätestens jetzt zur Management-Aufgabe erklären und auch der psychischen Gesundheit einen entsprechenden Stellenwert geben.

Denken Sie daran, sich auch externe Beratung ins Unternehmen zu holen, denn niemand muss von sich aus wissen, wie man mit diesen neuen Anforderungen umgeht. ♦

AUTORIN: REGINA NICHAM



Foto: Flughafen Wien AG

Soziale Verantwortung

Die Flughafen Wien AG zeigt durch die Etablierung einer New Placement Agentur eindrucksvoll wie gutes und gesundes Mitarbeiter:innen-Management in Zeiten der Pandemie in einer krisengebeutelten Branche gelingen kann.

SEITE 2



Foto: Wirtschaftsuniversität Wien

Wirtschaftsuniversität Wien Weiterhin erfolgreich zeigt sich die WU Wien in den Ergebnissen ihrer Mitarbeiter:innen-Befragung mit dem HWI 4.0 und dem Psychosozialen Belastungs-Modul PBM2. Lesen Sie mehr dazu im Artikel.

SEITE 3



Foto: IBG



PUNKTGENAU

Liebe und Arbeit

»Die Arbeit ist der Grund der Menschwerdung des Affen. Die Arbeit selbst hat den Menschen erschaffen.« Kein Geringerer als Friedrich Engels schrieb diese Zeilen. Viktor Frankl beschrieb die Arbeit als potenziellen Entwicklungsraum und, wenn Entwicklung stattfindet, dann wirkt sie auch als salutogen. Dem älteren Sigmund Freud wird die Aussage zugeschrieben »work and love are the essentials to balance a good health«. Arbeit und Liebe, beides Räume, die wir nicht so einfach verlassen, wechseln oder beenden können. Beide verlangen von uns Veränderung, das Eingehen auf andere, abstimmen, dazulernen, sich zu entwickeln. Arbeit ist nicht nur Erwerbsarbeit und nicht jede Erwerbsarbeit ermöglicht Ent-Wicklung. Aber...

Wenn wir Kinder beobachten, dann sind sie fast ununterbrochen aktiv, produktiv, tun etwas, probieren etwas. Kinder wollen produktiv sein, oft gemeinsam mit anderen, mit Eltern, Geschwistern oder Kindergartenfreunden. Wir Menschen sind auf Produktivität ausgelegt – und auf Reproduktivität. Humanökologie.

Indem wir arbeiten, schaffen wir etwas und schaffen uns. Wir lernen dazu, wir entfalten uns, nicht immer, aber im Prinzip. Oft auch in der Erwerbsarbeit. Wir erlernen neue Methoden, Handgriffe, Sichtweisen. Wir können in guten Beziehungen stehen, wir lernen zuzuhören, auszutauschen, abzugleichen und Kompromisse einzugehen. In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess kann Eigenständigkeit, Verantwortung und Diskussion erfahren und erworben werden. Es wird den nächsten Kolleg:innen ein gutes Zwischenprodukt oder ein sauberer Arbeitsplatz übergeben, weil uns auch der:die Nächste wichtig ist.

Wir können lernen uns zu achten, auch bei verschiedenem Geschlecht, auch jene Kolleg:innen, die von weit herkommen, vielleicht flüchten mussten. Wir lernen Rassismus und Sexismus zu vermeiden, zu erkennen, zu begegnen. Wir können lernen zu führen, ein Projekt, ein Team. Wo sonst außer in tätigen Gemeinschaften können wir führen erlernen. An keiner Universität. Führen heißt Empathie, Verantwortung und Unterstützung geben (lernen).

Die Arbeitswelt ist ein Labor der Humanökologie, wenn wir mitreden und eingreifen können, damit sie besser wird – für mich, für die Kolleg:innen, für die Kund:innen, für das Unternehmen. Utopie? Nein. Vision!

Eine menschengerechte Arbeitswelt ist das tägliche Maß, das uns hilft zu wachsen. Und vieles in der Arbeitswelt Gelerntes hilft uns auch im Privaten. In unserem ersten Projekt bei den Münchner Verkehrsbetrieben sollten wir das damals größte Gesundheitsförderungsprojekt Deutschlands evaluieren. Dort fanden in Gruppen von 12 Fahrer:innen Diskussionen über Probleme beim Fahren, über schwierige Fahrgäste und Rollenspiele statt, um entspannter mit Konflikten umzugehen. Ein Fahrer erzählte mir dann im Interview, dass sich dadurch auch seine Ehe verbessert habe. Denn im Arbeitskreis hat er gelernt, dass jede:r Ideen und etwas zu sagen hat. Und so hat er sich gedacht, dass vielleicht auch seine Frau mehr zu sagen und Ideen hat. Er hat sie gefragt und sie hat das bejaht. Die »alte« Ehe wurde wieder jung. Work and Love.

§ 82B GEWO 1994

Überprüfung von Betriebsanlagen

Der § 82b der Gewerbeordnung (GewO) 1994 verpflichtet jede:n Inhaber:in einer genehmigungspflichtigen gewerblichen Betriebsanlage, diese in bestimmten Zeitabständen (zumeist alle 5 Jahre) zu prüfen oder überprüfen zu lassen.

Die regelmäßige Kontrolle der Betriebsanlage bietet einen guten Überblick über den Zustand der Betriebsanlage und erhöht die Rechtssicherheit.

Der:die Inhaber:in der genehmigten Betriebsanlage muss die Prüfung rechtzeitig veranlassen, eine Aufforderung durch die Behörde erfolgt im Normalfall nicht. Im Rahmen der Prüfung werden die vorhandenen Bescheide mit dem aktuellen Zustand verglichen – es gilt also den genehmigten Bestand (Genehmigungskonsens) mit der »Anlagenrealität« zu vergleichen und dies zu dokumentieren. Da die Prüfung, je nach Unternehmensart, viele Fachbereiche betreffen kann, werden für die Durchführung und Dokumentation gerne externe Expert:innen beauftragt. IBG bietet diese Expertise seit vielen Jahren erfolgreich an.

Besonders komplex sind Betriebe mit vielfältigen Tätigkeiten, hohen Sicherheitsstandards und umfassenden Auflagen durch die Behörde. Der IBG-Experte Alexander Mernyi betreut seit einigen Jahren die internationale Hotelkette »Ruby GmbH« mit drei Hotels in Wien.

Die RS Realisierung GmbH veranlasst alle fünf Jahre die Überprüfung der §82b GewO an ihren Standorten in Wien. Speziell als internationaler Konzern bedarf es hier einer Unterstützung von außen zur Erfüllung der Anforderungen bzw. Auslegung der österreichischen Gesetze, bei der Maßnahmenplanung als auch dem Kontakt mit den Behörden. Denn die Rechtssicherheit und reibungslose Abläufe sind eine wesentliche Grundlage für den erfolgreichen Betrieb der Hotels.

Die Prüfbescheinigung ist – sofern nicht anders bestimmt – vom Anlageninhaber bis zum Vorliegen der nächsten Prüfbescheinigung in der Anlage zur jederzeitigen Einsicht der Behörde aufzubewahren. Im Rahmen der Prüfung können neben den erfüllten Auflagen aber auch etwaige Mängel oder Abweichungen vom konsensgemäßen Zustand festgestellt werden. Hier hat der:die Inhaber:in der Anlage unverzüglich eine Ausfertigung dieser Prüfbescheinigung der zuständigen Behörde zu übermitteln. Diese hat dann auch Vorschläge inklusive Fristen zur Behebung der Mängel und eine Darstellung der getroffenen und zu



Foto: industrieblick

treffenden Maßnahmen zu enthalten. Im Idealfall stellt die Überprüfung nach §82b nach GewO eine regelmäßige Kontrolle durch interne und externe Expert:innen der bescheidmäßigen Auflagen dar und ist damit auch wesentlicher Bestandteil für die Gewährleistung einer kontinuierlichen Qualität von Leistungen bzw. Produkten. ♦

AUTOR: MATTHIAS WELKENS

KARRIERE CENTER UND NEW PLACEMENT AGENTUR

Gelebte soziale Verantwortung

Der Flughafen Wien befindet sich seit März 2020 in der schwersten Krise, die das Unternehmen je erlebt hat. Im Unterschied zu vielen anderen Unternehmen blieb der Flughafen AG ein massiver Personalabbau bis dato erspart.

Das Unternehmen nutzte die Möglichkeit der Kurzarbeit, gründete eine New Placement Agentur (NPA) und fand damit Wege aus der Krise. Während viele Unternehmen im Zuge der Coronapandemie massiv Personal freisetzen, war die Flughafen AG stets bemüht, möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten und Kündigungen zu vermeiden. Eine wichtige Hilfe dabei war die Kurzarbeit. Zusätzlich wurde das bereits bestehende Karriere-Entwicklungs-Center (KEC) um die New Placement Agentur (NPA) erweitert. Die Einrichtung der NPA als rasche Antwort auf die dramatische Corona-Situation war eine sehr wichtige und weitsichtige Entscheidung des Managements.

Mitarbeiter:innen aus Arbeitsbereichen, in denen krisenbedingt auch mittelfristig keine Erholung und Steigerung der Arbeitsauslastung in Sicht war, wechselten organisatorisch in die NPA. Die Information über den Wechsel erfolgte durch die jeweilige Führungskraft im Rahmen eines Veränderungsgesprächs.

Alle Information zum Ablauf der NPA erfuhren die Teilnehmer:innen in einer Willkommensveranstaltung. Ein wichtiger Bestandteil der NPA war das darauffolgende individuelle »Check-in«-Gespräch mit Mitarbeiter:innen der Personalentwicklung zur beruflichen Neuorientierung. Im Rahmen des Gesprächs wurden der (neben-)berufliche Werdegang, Talente, Hobbies und Wissen besprochen sowie gemeinsam zukünftige berufliche Interessengebiete erarbeitet und Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart.



Foto: Flughafen Wien AG

Durch viele Begleitmaßnahmen wurde die berufliche Neuorientierung unterstützt, mit dem Ziel der Qualifizierung für interne und externe Stellenangebote.

Eine der Begleitmaßnahmen war die arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Betreuung durch IBG. Es wurden individuelle Entlastungsgespräche geführt und arbeitsmedizinische Leistungsbeurteilungen erstellt, um eine möglichst passende Tätigkeit im Anschluss an die NPA zu finden. Auch wurden sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter:innen in dieser Umorientierungsphase arbeitspsychologisch begleitet.

Es fanden weit über 1.500 individuelle Beratungs- und Entwicklungsgespräche und über 200 Weiterbildungsmaßnahmen statt. Den

Mitarbeiter:innen in der NPA wurden über 100 interne und über 1.000 externe Stellen bei über 20 Unternehmen im Rahmen der NPA Jobbörse angeboten.

Status: ca. 45% gehen bereits intern oder extern einer neuen beruflichen Herausforderung nach. Weitere ca. 32% widmen sich intern einem neuen, zeitlich befristeten Aufgabenbereich. 23% konnten noch keine neue Beschäftigung finden. Die Tätigkeit der NPA wird daher bis auf Weiteres fortgeführt.

Ein tolles Erfolgsprojekt, das während Corona versuchte möglichst alle Mitarbeiter:innen im Betrieb zu halten. Alle Beschäftigten waren in Kurzarbeit, erhielten u.a. weiter das 13. und 14. Gehalt, Urlaub sowie sämtliche Sozialleistungen vom Betriebsrat. ♦

AUTORIN: NATASCHA BRACHARZ

Mitarbeiter:innen-Befragung

Zum bereits zweiten Mal seit 2014 konnte die Wirtschaftsuniversität Wien ihre hervorragenden Ergebnisse bei der Mitarbeiter:innen-Befragung wiederholen. Im Anschluss an die Übersiedlung auf den neuen Campus führte IBG 2014 die erste und 2017 die zweite Mitarbeiter:innen-Befragung für die Wirtschaftsuniversität Wien durch.

Dabei wurden das Psychosoziale Belastungs-Modul2 (PBM2) zur Evaluierung psychischer Belastungen, der an der WU mitentwickelte HUMAN WORK INDEX® 4.0 sowie die Meyer/Allen Skala zur Einschätzung des affektiven Commitments sowie Fragen zu Diversität und Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit eingesetzt.

Erweitert wurde der Fragebogen 2021 um die Themen Internationalität und Covid-19. Für die WU gilt Internationalität als treibende Kraft ihrer Entwicklung, daher wurden die Mitarbeiter:innen einerseits nach ihren Prioritäten hinsichtlich Internationalität, andererseits nach dem wahrgenommenem Engagement der WU gefragt. Die Fragen zu Covid-19 zielten auf etwaige Herausforderungen oder Verbesserungen durch die mitunter deutlich veränderten Arbeitsbedingungen ab.

Bereits 2014 zeigten die Ergebnisse im Österreich-Vergleich geringe psychische Belastungen, hohe Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit sowie eine starke Verbundenheit mit der WU. Gleichzeitig wurde die ausgezeichnete Campus-Architektur überdurchschnittlich positiv bewertet. Die Ergebnisse der Folgebefragung 2017 wurden mit Spannung erwartet und konnten jene aus 2014 sogar noch übertreffen: Die Umsetzung zahlreicher Folgemaßnahmen

im Anschluss an die Ersterhebung sorgte für eine Verbesserung der ohnehin schon ausgezeichneten Ergebnisse in neun von zehn Fragebogen-Dimensionen, vor allem in Organisationsklima, Führungsvermögen und Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit.

Dies war ein weiterer Ansporn, die bereits gesetzten Initiativen weiterzuführen und zu ergänzen. Dieses hohe Engagement zeigt sich in den Ergebnissen 2021: Erneut und trotz Pandemie bewerten die Mitarbeiter:innen der WU Wien die psychischen Belastungen insgesamt als klar unterdurchschnittlich, vor allem die Arbeitsumgebung und das Organisationsklima werden deutlich positiver bewertet als im Österreich-Vergleich. Auch das affektive Commitment ist nach wie vor überdurchschnittlich hoch ausgeprägt und die Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit hat sogar noch weiter zugenommen.

Die Ergebnisse wurden im Rahmen mehrerer Präsentationen sowie in ca. 50 Einzelberichten an die Organisationseinheiten kommuniziert. Die Personalentwicklung plant natürlich auch diesmal wieder entsprechende Maßnahmen wie zum Beispiel Workshops und unterstützt die Entwicklung maßgeschneiderter Folgeprozesse für einzelne Organisationseinheiten.



Foto: Wirtschaftsuniversität Wien

Marlene Strasser (Personalentwicklerin): »Wir freuen uns über die hohe Beteiligung an der Befragung und die – gerade mit Blick auf die letzten beiden pandemiebedingt sehr herausfordernden Jahre – sehr guten Ergebnisse. Wir sind motiviert den bisherigen Weg fortzusetzen und weiterhin ein breites Spektrum an Personalentwicklungsmaßnahmen anzubieten, die für möglichst viele WU-Mitarbeiter:innen und Führungskräfte ein passendes Angebot beinhalten.«

AUTORIN: INA LUKL

PROKRASTINATION ÜBERWINDEN

Mach ich morgen...

Lange hatte man Zeit, sich einer Aufgabe zu widmen, damals schien die Deadline noch ewig entfernt zu sein. Die zu erledigende und vielleicht auch unliebsame Aufgabe wurde stets auf später vertagt. Plötzlich rückt die Deadline immer näher, bis wir uns bewusstwerden, dass es letztendlich knapp werden könnte.

Häufig setzen wir uns dann in letzter Sekunde an die Aufgabe. Wer kennt dieses Phänomen, auch bekannt als Prokrastination, nicht?

Prokrastination ist ein erlerntes Verhalten, das durch die Vermeidung unangenehmer Tätigkeiten nur weiter verstärkt wird.

In der Regel können zwei Ursachen für ein solches Verhalten vorliegen. Die einen reagieren erst auf den letzten Drücker und genießen den Kick, den der Hochdruck kurz vor der Deadline erzeugt. Viele der Betroffenen sind überzeugt, erst dadurch richtig kreativ zu werden. Die anderen leiden eher unter der Angst zu versagen. Sie meiden den Leistungsdruck, den eine Aufgabe erzeugt und sind oft Meister:innen der Ausreden.

Klassische Ausreden von Prokrastinierer:innen sind »Ich muss erst noch...«, danach folgen meist lange Listen an Aufgaben, die alle noch vor der unliebsamen Aufgabe zu erledigen sind, oder »Das hat noch Zeit!«, um dann draufzukommen, dass die Deadline doch sehr nahe gerückt ist. Ein mögliches dahinterstehendes Gefühl der Überforderung mit einer Aufgabe oder ein Bedürfnis Ordnung zu schaffen, kann dadurch gemildert werden, dass eine große Aufgabe in kleine Teilaufgaben zerlegt wird. Bei einem schlechten Zeitmanagement oder

dem Unterschätzen eines Arbeitsaufwandes kann es helfen sich Prioritäten zu setzen. Besonders gut eignet sich dafür die Eisenhower-Methode zur Einteilung wirklich wichtiger und dringlicher Aufgaben und jener, die noch Zeit haben oder delegiert werden können.

Auch »Ich mach mir schnell noch eine Liste« ist eine beliebte Ausrede. Vor lauter Listenschreiben verzettelt man sich allerdings in Kleinkram und Nebensächlichkeiten. Hier lohnt es sich mit dem Unangenehmsten zu beginnen und eine unliebsame Aufgabe am besten morgens, wenn man noch frisch ist, hinter sich zu bringen.

»Was ist denn so in den sozialen Medien los?«, ist eine Standardausrede bei jenen Prokrastinierer:innen, die den Versuchungen im Internet nicht gut widerstehen können oder die sich leicht von PopUp-Fenstern ablenken lassen. Hier sollte die Zeit in den sozialen Medien bewusst begrenzt, wichtige Aufgaben offline erledigt und dabei mögliche Störquellen ausgeschaltet werden.

Wer sich jetzt noch generelle Hilfe gegen Prokrastination holen möchte, kann aus den nebenstehenden Tipps noch welche wählen und in die Tat umsetzen!

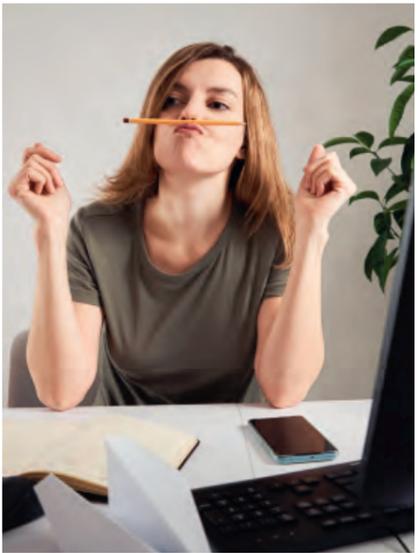


Foto: Lazy_Bear

- Eine Aufgabe sofort beginnen und eigene Hochphasen nutzen.
- Sich selbst hinterfragen, warum eine gewisse Aufgabe aufgeschoben wird.
- Für Erfolgserlebnisse sorgen und Belohnung für Teilerfolge.
- Sich selbst überlisten, in dem die Deadline mental vorgezogen wird.
- Seine Ziele bekannt machen, in dem sie mit z.B. Kolleg:innen geteilt werden.

AUTORIN: SARA SAMEK-KRENKEL



Foto: OeNB/Lusi Niesner

DI Mag. Andreas Furr-Hazivar
GRUPPENLEITER
PERSONALENTWICKLUNG,
GESUNDHEITSAUSSCHUSS

Oesterreichische Nationalbank

Physiotherapie als präventiver Ansatz: warum ist das der OeNB als Arbeitgeberin wichtig?

Viele Beschwerden im Bewegungssystem entstehen durch falsche Haltung, schlechtes Sitzen und wenig Bewegung am Arbeitsplatz. Es scheint, dass der Bildschirmarbeitsplatz immer mehr zu einem statischen Arbeitsplatz wird. Dies hat sich durch Homeoffice teilweise noch verstärkt, Wirbelsäule und Gelenke werden durch das viele Sitzen übermäßig stark belastet. Diesem Trend will die OeNB als Arbeitgeberin entgegenwirken und die Mitarbeiter:innen neben den ergonomischen Beratungen durch unsere Arbeitsmedizinerinnen auch mit gezielten Angeboten durch zwei Physiotherapeut:innen von IBG unterstützen. Bewegung, Dehnung und Kräftigung stehen hier im Vordergrund.

Welche Schwerpunkte werden seitens der Physiotherapie für Ihre Mitarbeiter:innen angeboten?

Die Angebote sollen einerseits niederschwellig sein, sodass sich möglichst alle angesprochen fühlen und unkompliziert mitmachen können. Andererseits sollen aber auch jene motiviert werden, die bereits fit sind und sich gerne auspowern wollen. Dementsprechend gibt es die Möglichkeit mithilfe von Foldern und Videos die Übungen unter professioneller Anleitung selbst auszuführen oder auch in Gruppenstunden. Diese finden sowohl in Präsenz als auch online statt. Ziel ist, die Bewegungsangebote möglichst breit anzubieten.

Gibt es neben diesen präventiven Bewegungseinheiten auch eine klassische Physiotherapie?

Ja, diese Synergie war uns ebenso wichtig. Wir wollten die ganze Bandbreite der Physiotherapie abbilden. Unsere externen Physiotherapeut:innen bieten viele vorbeugende Maßnahmen an, die unsere Mitarbeiter:innen in Anspruch nehmen können. Darüber hinaus soll es ihnen aber auch möglich sein, bei akuten Problemen wie Knieschmerzen, Wirbelsäulenverletzung oder auch posttraumatischen Beschwerden eine professionelle und zeitnahe therapeutische Unterstützung zu erhalten. Das sind zum Beispiel Übungsempfehlungen zum Muskelaufbau oder zur Verbesserung der Beweglichkeit und Koordinationsfähigkeit.

Was erhoffen Sie sich von dem Angebot der Physiotherapie in Ihrem Unternehmen?

Ein besonderer Vorteil der physiotherapeutischen Angebote direkt in unserem Unternehmen ist, dass sowohl bei den Bewegungsangeboten als auch bei der Einzeltherapie eine Einbindung der Anforderungen und Herausforderungen des Arbeitsplatzes individuell für die betroffenen Personen berücksichtigt werden kann. Somit kann eine effektive und zielgerichtete Begleitung und Beratung stattfinden. Dies ist ein großer Gewinn und eine nachhaltige Unterstützung, sowohl für unsere Mitarbeiter:innen als auch für uns als Arbeitgeberin.

IBG unterstützt Unternehmen dabei Gesundheit und Arbeit in Übereinstimmung zu bringen. An sechs Standorten und mit über 200 Mitarbeiter:innen betreut IBG mehr als 51.000 Arbeitnehmer:innen 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 Kund:innen, sondern auch für unsere eigenen Mitarbeiter:innen. 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



Arbeitsmediziner:in (m/w/d)

Sie haben Interesse an Präventivmedizin und möchten sich gerne mit dem Thema Gesundheitsförderung befassen? Dann sind Sie bei uns richtig!

Einsatzort österreichweit
Beginn ab sofort
Vertrag Anstellung oder Werkvertragsbasis

Es erwartet Sie

- Teilzeitvarianten (in jedem Ausmaß möglich)
- Gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit
- Keine Nacht- und Wochenenddienste
- Vergütung von Fortbildungsstunden inkl. Fortbildungsbudget
- Familiäres Betriebsklima in einem kollegialen Team
- Umfangreiche Wissensdatenbank und Dokumentenpool
- Fachliche Unterstützung in kleinen Teams
- Administrativer Support und Lieferung medizinischer Geräte
- Unternehmen unterschiedlichster Größe aus verschiedenen Branchen

Ihr Anforderungsprofil

- Abgeschlossene arbeitsmedizinische Ausbildung
- Soziale Kompetenz und Freude an der Arbeit im Team
- Gute EDV-Anwender:innenkenntnisse
- Gelegentliche Reisebereitschaft in Ihrem Bundesland (nicht Bedingung!)

Für nähere Details besuchen Sie bitte unsere Karriereseite unter www.ibg.at/karriere.

Kontakt

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung mit Lebenslauf an personal@ibg.at.

UV-STRAHLUNG

Kann Kleidung schützen?

Die tristen Tage sind vorbei. Wir fühlen uns energiegeladener und genießen die wohltuende Wärme der Sonnenstrahlen. Die Sonne bewirkt eine gute Stimmung, bringt aber auch Risiken mit sich.

Die UV-Strahlung kann unsere Haut und unsere Augen schädigen und im schlimmsten Fall Hautkrebs verursachen. Ein guter Sonnenschutz ist daher ein wirksames Mittel, um sich vor schädlicher ultravioletter (UV-) Strahlung zu schützen und gesundheitlichen Konsequenzen vorzubeugen.

Den besten Sonnenschutz im Freien erreicht man mit Kleidung. Diese schützt die Haut vor Schäden durch UV-Strahlung, der Schutzfaktor hängt dabei allerdings von mehreren Faktoren ab: Art und Struktur des Gewebes sowie Farbe und Dichte des Stoffes. Doch nicht nur die bereits genannten Faktoren beeinflussen, wie gut ein Kleidungsstück gegen die UV-Strahlung schützt – ein weiterer, wesentlicher Einflussfaktor ist auch, ob das Kleidungsstück nass oder trocken ist. Einen guten Schutz bieten Kleidungsstücke, die dicht gewebt, dunkel und trocken sind.

Die Frage, ob dies für einen effektiven Schutz des Körpers gegen UV-Strahlung ausreichend ist, ist eindeutig mit »nein« zu beantworten. Zusätzlich zur Qualität der Kleidung muss bei dieser Frage auch immer der individuelle Hauttyp sowie der Schutz unbedeckter Körperstellen bedacht werden. Für Personen mit sehr empfindlicher Haut (blasser Hauttyp, Kinder) und für Personen, die beruflich regelmäßig über einen längeren Zeitraum hoher UV-Belastung ausgesetzt sind oder Outdoor-Sport betreiben, ist eine spezielle UV-Schutzkleidung empfohlen. Diese ist meist leicht, atmungsaktiv und trocknet extrem schnell.

Der UV-Schutzfaktor (UPF) ist vergleichbar mit dem Lichtschutzfaktor (LSF) bei Sonnencremes. Er gibt an, um wie viel länger man sich in der Sonne aufhalten kann, ohne einen Sonnenbrand zu bekommen. Wie bei Sonnencremes verlängert sich durch UPF-Kleidung die Eigenschutzzeit der Haut. Ist die Eigenschutzzeit der Haut z.B. 10 Minuten und wird ein Kleidungsstück mit UPF50 getragen, so verlängert sich die Schutzzeit auf 500 Minuten. Dies sind rund 8 Stunden und entspricht somit einem durchschnittlichen

Arbeitstag. Bei qualitativ hochwertiger UV-Schutzkleidung können durch die Kleidung bis zu 98% der UV-Strahlen von der Haut abgehalten werden. Ungekennzeichnete Kleidung kann man dagegen nicht ansehen, ob diese sehr durchlässig oder weniger durchlässig für UV-Strahlung ist. Bei normaler Kleidung aus hellem Stoff ist in vielen Fällen ein Lichtschutzfaktor (LSF) kleiner als 10 zu erwarten.

Vor dem Kauf von UV-Schutzkleidung sollte man neben dem angegebenen UPF auch immer darauf achten, dass dieser dem UV-Standard 801 entspricht. Dieser misst den Sonnenschutzfaktor unter ungünstigsten Bedingungen (Abrieb, Dehnung, Nässe, max. Strahlungsintensität, sensibler Hauttyp) und zertifiziert dann den niedrigsten Wert, der in allen Tests erreicht wurde. Allerdings darf auch beim Tragen von hochwertiger UV-Schutzkleidung nicht darauf vergessen werden, unbedeckte Hautstellen einzucremen sowie eine Kopfbedeckung und eine Sonnenbrille zu tragen. Weiters ist es wichtig, für einen langanhaltenden UV-Schutz die Pflegehinweise der UV-Schutzkleidung zu beachten (z.B. kein Weichspüler). Auch beim Tragen von qualitativ hochwertiger UV-Schutzkleidung muss die ungeschützte Haut mit einer auf den individuellen Hauttyp abgestimmten Sonnencreme geschützt werden. Sonnenschutzmittel können die UV-Strahlung nicht komplett blockieren und so niemals andere UV-Schutzmaßnahmen ersetzen.

Beim Kauf von Sonnenbrillen sollte man neben der Kennzeichnung „UV-400“ darauf achten, dass die Sonnenbrille mit dem Zusatz cat2 oder cat3 versehen ist.

Einen guten Überblick über die aktuelle UV-Belastung bietet die Seite uv-index.at. Hier kann man sich in unterschiedlichen Darstellungen über die aktuellen UV-Werte in Österreich informieren. ■

AUTORIN: NATASCHA BRACHARZ

NEUER STANDORT

Kundl und Schaftebau

IBG expandiert. Mit Jahresanfang 2022 hat IBG die Betriebsambulanz am Campus Kundl/Schaftebau der Firma Novartis übernommen. Künftig können hier auch Mitarbeitende von Unternehmen betreut bzw. versorgt werden, die sich im Rahmen des Technology Campus Tirol in Kundl bzw. Schaftebau ansiedeln.

Sigrun Märk-Zeindl, Arbeitsmedizinerin, Ärztin für Allgemeinmedizin und Notärztin, übernimmt die Leitung der Werksambulanz. Sie betreut gemeinsam mit ihrem Stellvertreter, Benedikt Kreuzer und dem 13-köpfigen Team mehr als 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den beiden Firmenstandorten.

IBG stellt für diese Betriebsambulanz (mit ausgebildeten Notärzt:innen) neben dem Know-how sowohl das Personal als auch das Inventar und sorgt so für die arbeitsmedizinische und Akutversorgung der Mitarbeitenden.

Primär werden vor Ort arbeitsmedizinische Untersuchungen laut dem Arbeitnehmer:innenschutzgesetz sowie Arzneimittelgesetz durchgeführt. Rund 6.800 Untersuchungen erfolgen pro Jahr. Weitere Leistungen sind u.a. Einstellungsuntersuchungen, Wiedereingliederungsmanagement, Beratungen im Akutfall oder bei Krisen und vieles mehr. ■

Impressum

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

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

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



Foto: milko

PODCAST



Foto: Takeda

Mit Takeda im Gespräch zum Thema MediMouse® und Wirbelsäulendiagnostik

WIRBELSÄULENDIAGNOSTIK

Takeda ist den meisten vor allem für die Produktion lebenswichtiger Arzneimittel bekannt. Die Produktionsstandorte in Österreich befinden sich in Wien, Linz und Orth an der Donau. Hier werden Arzneimittel für Patient:innen in über 100 Ländern weltweit hergestellt.

Aber auch für die eigene Belegschaft wird viel getan. So erstellt das Unternehmen beispielsweise informative Podcasts zu unterschiedlichsten Gesundheitsthemen für ihre Mitarbeiter:innen. Im Mai des heurigen Jahres präsentierte Takeda in Zusammenarbeit mit IBG Expertin Manuela Smetana eine neue Podcast-Folge zur »MediMouse®«.

Rückenschmerzen stehen in Österreich und eigentlich europaweit an der Spitze der muskulären Erkrankungen. 40 % der erwerbstätigen Österreicher:innen haben zumindest schon einmal unter Rückenbeschwerden gelitten. Unseren Stütz- und Bewegungsapparat können wir unterstützen, indem wir neben alltäglicher Bewegung auch regelmäßig überprüfen, wie es um ihn steht, damit wir bei etwaigen Fehlstellungen mithilfe gezielter Übungen frühzeitig gegensteuern können.

Die MediMouse® ist dabei sehr hilfreich – eine strahlenfreie, schnelle und einfache Testung, die eine exakte Bestimmung von Haltung und Beweglichkeit jedes Wirbelkörpers ermöglicht und dadurch Fehlstellungen der Wirbelsäule entdeckt. Sie liefert wichtige Ergebnisse über folgende Bereiche:

- Muskelfunktionstest
- Messung der Beweglichkeit
- Messung der Haltungskompetenz

Dies und mehr war Thema im Rahmen dieser Podcast-Folge.