

human works

Zeitung für nachhaltiges Arbeitsvermögen 1. Ausgabe 2024



**New Work aus der
Genderperspektive** Seite 2

Pflegende Angehörige Seite 6

Mythos Entspannung Seite 8



Liebe Leserinnen
und Leser!

Arbeit fördert unsere Gesundheit und Produktivität, wenn Sinnfindung, Einbeziehung und persönliche Entwicklung im Arbeitsalltag ermöglicht werden. Ein gut durchdachtes betriebliches Gesundheitsmanagement mit klug gesetzten Maßnahmen trägt maßgeblich dazu bei.

Die Ihnen vorliegende Ausgabe beschäftigt sich neben Gendergerechtigkeit mit den Herausforderungen als pflegende Angehörige, innovativen Maßnahmen in einem modernen betrieblichen Gesundheitsmanagement, mit einem Gesundheitstag zum Thema Herz-Kreislauf-System inklusive begehbarem Herzmodell sowie Wissenswertem zu Entspannung und ihrem Sinn in der Arbeitswelt.

Best-Practice-Beispiele sind diesmal Sandoz, Flughafen Wien und Bank Austria.

Viel Vergnügen beim Lesen und bleiben Sie gesund!

Ihr Gerhard Klicka
GESCHÄFTSFÜHRER
g.klicka@ibg.at



Um sich einen noch besseren Eindruck über IBG und ihre Leistungen zu verschaffen, sehen Sie sich unseren Film auf unserer Webseite an!

SICHTBARKEIT

New Work aus der Genderperspektive

Welche Hürden haben insbesondere Frauen in der neuen Arbeitswelt zu nehmen? Wie lassen sich Tele- und Care-Arbeit unter einen Hut bringen, der nicht zur Tarnkappe wird und ins Karriere-Abseits führt?

Befragt man Expert:innen zum Thema New Work, so werden u.a. Selbstorganisation, Kreativität oder flexible Arbeitsformen auf Vertrauensbasis mit gegenseitiger Verantwortlichkeit zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen genannt. Wird kritischer nachgefragt, so kommen Begriffe wie Entgrenzung oder auch juristische Fragestellungen wie Zeit- versus Ergebnisschuld ins Spiel. Denn Zeitschuld besagt zunächst einmal, dass Arbeitnehmer:innen zur Leistung einer festgelegten Anzahl an Arbeitsstunden verpflichtet sind, unabhängig von erzielten Ergebnissen. Ergebnisschuld bedeutet hingegen, unabhängig von der aufgewendeten Zeit ein bestimmtes Ergebnis zu liefern.

New Work steht mitunter im Widerspruch zur Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse, die auf Zeitschuld basieren und erfordert gleichzeitig ein fundamentales Umdenken in Führung und Management: Führungskräfte sind gefordert, Vertrauen zu schenken, Ergebnisse zu bewerten und Talente zu erkennen, anstatt Anwesenheiten zu kontrollieren. Betrachten wir New Work aus der Frauenperspektive, tauchen vor allem zwei Begriffe auf: Entgrenzung und Unsichtbarkeit – zwei alte Phänomene in neuem Gewand.

Vereinbarkeit und Entgrenzung

Vereinbarkeit war und ist auch in der neuen Arbeitswelt insbesondere für Frauen eine alltägliche Herausforderung: Denn Frauen haben generell mehr Wegzeiten als Männer, weil sie mehr Care-Arbeit leisten. Darüber hinaus übernehmen Frauen im Ausmaß der eingesparten Wegzeiten weitere unbezahlte Tätigkeiten und geraten damit häufiger ins Burnout, während Männer die eingesparte Wegzeit dazu nutzen, im Homeoffice mehr bezahlte Überstunden zu machen.

Gleichzeitig fehlen Männer nach wie vor in Erziehung und sonstiger Care-Arbeit. Nur 20% der Väter gehen für zwei Monate in Karenz, nur 1% übernimmt die Hälfte der Karenzzeit. Das bedeutet, dass es für Heranwachsende kaum greifbare positive Rollenbilder gibt. Die Auswirkungen: Schon bei 10-Jährigen zeigen sich – entsprechend der Rollenstereotype – deutliche Unterschiede in der Verteilung der Haushaltstätigkeiten.

Auch in der Selbsteinschätzung unterscheiden sich Frauen und Männer: Frauen berichten häufiger ein schlechtes Gewissen zu haben, und unterschätzen ihre Fähigkeiten, während Männer sich bzw. ihre Fähigkeiten eher überschätzen. Das ist selbst in jüngeren Generationen noch stark verankert. Dabei geht man laut neuesten Daten davon aus, dass Arbeitnehmerinnen heute tendenziell beruflich besser qualifiziert sind als deren männliche Kollegen. Dennoch erkranken Frauen häufiger am Impostor-Syndrom: Sie gehen eher davon aus, dass sie ihren beruflichen Erfolg gar nicht verdient hätten und fürchten, dahingehend »entlarvt« zu werden.

Unsichtbarkeitsfalle Homeoffice

Mitarbeiter:innen werden von ihren Führungskräften leichter übersehen, wenn sie im Homeoffice arbeiten. Das ergibt sich einerseits daraus, dass als Leistungsnachweis statt dem Ergebnis die Arbeitszeit bzw. Sichtbarkeit als Person herangezogen wird. Nicht umsonst – und das ist nicht nur metaphorisch gemeint – flüchten Männer zunehmend aus dem Homeoffice, um ihre Karrieren und ihre Gehaltsentwicklungen nicht zu gefährden.

Frauen haben hier zumeist weniger Spielraum, da sie den überwiegenden Anteil der Care-Arbeit übernehmen. Andererseits gibt es sehr klare und gut verankerte Rollenbilder in den Köpfen der Menschen ergo Führungskräfte, die wiederum überwiegend männlich sind: Frauen machen Homeoffice, um nebenbei Kinder zu betreuen und Hausarbeit zu machen, leisten demnach weniger für das Unternehmen. Solche Bilder und damit einhergehende Verhaltensweisen von Führungskräften sind wirksam und stehen manchmal in deutlichem Kontrast zur nach außen getragenen Unternehmenskultur.

Darüber hinaus bevorzugen wir Menschen, die uns ähnlich sind. Werden Führungskräfte nach den Talenten in ihrer Organisation befragt, dann sind 65% der Talente Männer, weil die Führungskräfte eben auch vorrangig Männer sind. Gibt es unter den Führungskräften eine 50:50-Quote, so steigt auch die Frauenquote unter den Talenten deutlich.



© Mihaela

In kaum durchlässigen Hierarchien werden Beförderungen durch nächsthöhere Vorgesetzte erwirkt und weil Männer oft ihresgleichen in Führungspositionen bevorzugen, bleiben diese überwiegend von Männern dominiert. Auch Entscheidungen werden in ähnlicher Weise getroffen. Dieses hierarchische Denken verhindert zum einen rasches Reagieren und untergräbt zum anderen die Selbstorganisation von betroffenen Mitarbeitenden. Statt einer starren Funktionshierarchie wäre hier eine Kompetenzhierarchie zielführender und würde die Resilienz von Organisationen stärken.

Die Arbeitswelt als gesellschaftlicher Gestaltungsraum

Dass Arbeit verrichtet wird, ist Grundlage menschlicher Gesellschaften. Daher hat die Arbeitswelt maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung unserer Gesellschaft. Erste Schritte zu Gerechtigkeit wären beispielsweise das Aufbrechen klassischer Rollenbilder in Familien und Schulen, Frauenquoten und mehr Entscheidungsträgerinnen, verpflichtend geteilte und unübertragbare Karenzzeiten bei vollem Lohnausgleich, ein Kündigungsschutz für werdende Mütter UND Väter, Arbeitszeitverkürzung, Entlastung bei Care-Arbeit, gesetzliche Maßnahmen gegen Prekarisierung sowie die Besserstellung selbständig erwerbstätiger Mütter und Väter.

Empathisch und mit sozialer Kompetenz struktureller Diskriminierung entgegen
Mehr Demokratie, fixe Regelungen und Genderkompetenz in allen HR-Bereichen sind für das Gelingen von New Work in Organisationen unabdingbar. Dafür braucht es Führungskräfte, die das Thema

Gendergerechtigkeit unterstützen, sich ihrer Rollenbilder sowie der daraus resultierenden Bewertungen und Verhaltensweisen bewusst sind und ihren Mitarbeitenden empathisch und mit sozialer Kompetenz vorangehen.

Tele-Arbeit braucht klare Regelungen, beispielsweise eine Betriebsvereinbarung. Diese schafft einen Rahmen, der weitere individuelle und beidseitig kündbare Vereinbarungen ermöglicht. Positive Erfahrungen gibt es mit einem Mix aus Homeoffice- und Bürotagen, z.B. in einem Verhältnis von 50:50, wobei auf persönliche Treffen der Teammitglieder einmal pro Woche geachtet wird.

Ein offener Gehaltsprozess hilft ebenfalls Ungleichheiten zu beseitigen: Dabei darf zunächst einmal in Frage gestellt werden, ob »der Markt« eine geeignete Vergleichsgröße ist, wenn es doch gerade dieser ist, der Frauen systematisch schlechter entlohnt als Männer.

Auswirkungen von Diskriminierung

Bedenken Sie in jedem offenen Prozess, dass Menschen, die innerhalb der Gesellschaft häufig Diskriminierung erlebt haben, voraussichtlich auch in Prozessen schlechter verhandeln, weniger vehement fordern und sich früher aus Diskussionen zurückziehen. Gute Prozesse sollten demnach für identische Redezeiten, psychologisch sichere Rahmenbedingungen für Feedback sowie klare Regeln bzw. Richtlinien und ein wohlwollendes Kollektiv sorgen, in dem alle Gruppen vertreten sind. ■

AUTORIN: INA LUKL



PUNKTGENAU

Menschliche Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz

Die Nachhaltigkeit eines Unternehmenserfolgs basiert wesentlich auf dem »Humanvermögen« eines Unternehmens, gegenwärtige und künftige Anforderungen ökonomisch und innovativ erfolgreich bewältigen zu können.

Eine humanökologische Arbeitsdynamik ist der Kern der menschlichen Nachhaltigkeit in einem Unternehmen und damit zentrale Führungsaufgabe. Sind Führungsvermögen und Arbeitsvermögen der Mitarbeitenden heute hoch, ist die Wahrscheinlichkeit für Verbleib und bestmögliche Produktivität der Mitarbeitenden auch in den nächsten Jahren hoch.

Der Human Work Index® (HWI®) erhebt das Niveau von Führungsvermögen sowie Arbeitsvermögen und erlaubt eine Prognose für die Stabilität der Teams und Prozesse. Die Algorithmen für die Berechnung dieses Fragebogens basieren auf mehr als 20 Jahren validierender Forschung mit Daten von mehr als 70.000 Personen. Das prognostische Potential des HWI® wurde außerdem in einer Studie gemeinsam mit der WU Wien bestätigt und quantifiziert. Als Führungsindikator ist er von strategischem Wert!

Der HWI® basiert auf dem »Humanökologischen Modell der Arbeit«, das auf salutogener Forschung und soziopsychobiologischen Grundlagen beruht, wo Arbeit als potentieller Entwicklungsraum des Menschen gesehen wird und daher auch gesundheits- und persönlichkeitsfördernde Potentiale trägt, während in der traditionellen Arbeitsmedizin Arbeit primär unter dem Krankheits- und Belastungsaspekt gesehen wird.

Die methodische Umsetzung kann durch ein breites Maßnahmenfeld geführt werden, welches in meinem Buch »Human Quality Management« beschrieben wird.



Dr. Ilona GASSER
WELLBEING UND
CULTURE MANAGER

Be healthy. Be Sandoz.

Als weltweit führender Anbieter von Generika- und Biosimilars legt Sandoz höchsten Wert auf die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden. Aus diesem Grund setzt Sandoz auch beim Thema Wellbeing auf einen professionellen Partner. Die Kooperation mit IBG, dem innovativen betrieblichen Gesundheitsmanagement, ermöglicht es Sandoz, moderne und gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden umzusetzen. Dazu zählt ein kostenloses und anonymes Beratungs- und Sorgen-telefon-Service für alle Sandoz Mitarbeitende und deren Angehörige. Die Expertinnen und Experten von IBG unterstützen dabei im direkten Gespräch lösungsorientiert bei beruflichen und auch privaten Themen, sowie in Krisen und Notfällen.

Fokus Achtsamkeit und Meditation

Zum Start des Jahres hat sich Sandoz intensiv mit den Themen Achtsamkeit und Meditation auseinandergesetzt. Für eine ganzheitliche Unterstützung wird allen Sandoz Mitarbeitenden ein kostenfreier Premium-Zugang zu einer Meditationsapp geboten. Durch die App wird die praktische Umsetzung von Achtsamkeitsübungen am Arbeitsplatz, zu Hause oder sogar unterwegs unterstützt. Für ein tieferes Verständnis für die Wertigkeit von Achtsamkeit und Meditation, wurde das Programm in Zusammenarbeit mit IBG um einen wissenschaftlichen Vortrag erweitert: Mind matters – die Wissenschaft der Meditation entschlüsselt, sowie ein maßgeschneidertes Vor-Ort Programm zum Ausprobieren und Mitmachen organisiert.



Fassen Sie sich ein Herz

Nachdem bereits vor Corona an der Organisation eines Gesundheitstages gearbeitet worden war, konnte er im November 2023 als gemeinsames Projekt von Ergonomie, Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin mit Fokus auf das Herz-Kreislauf-System stattfinden - passend zum BGF-Schwerpunkt Long Covid und EKG als zusätzliche Leistung bei der Vorsorgeuntersuchung!



© IBG

Um 8 Uhr öffneten sich die größten Türen in der Zentrale der Bank Austria am Rothschild Platz 1 für die Anlieferung des 4x2x2m großen Herzmodells, das in drei Teile zerlegt, herangerollt wurde. Vor unseren Augen entstand ein begehbare Organ in Zimmergröße, in dem alle Strukturen begreifbar waren. Die Besucher:innen konnten durch die Herzwand die rechte Herzkammer betreten und dort die drei Segel der Trikuspidalklappen zwischen Vorhof und Kammer, die Mündung der Hohlvenen, die das sauerstoffarme Blut zurück zum Herzen und von dort in die Lunge bringen, bestaunen. Durch die Zwischenwand – das Septum – ging es in die linke Herzkammer mit Einblick in die Mitralklappe und der Darstellung von absterbendem Gewebe in der Muskelwand. Von außen konnte man den Verlauf der Herzkranzgefäße, Herzinfarktgewebe, Bypass und den mächtigen Aortenbogen, durch den das sauerstoffreiche Blut wieder in den Körper gepumpt wird betrachten. Sogar der Herzschlag war akustisch vorhanden. Genau erläutert wurde die Anatomie und Funktion von den IBG-Ärztinnen, die während des gesamten Gesundheitstages durch das Herz führten.

Auch bei allen anderen Stationen ging es um das Herz-Kreislauf-System: Bewegung, Stress & Entspannung, Ernährung oder als letzte Maßnahme Wiederbelebung.

Beim Medi-Check der Arbeitsmedizin konnten auf Basis der Messwerte von Gewicht, Bauchumfang, Blutdruck, Puls, Körperfettanteil und Body-Mass-Index individuelle Beratungen zum Lebensstil gemacht und weitere Maßnahmen und Angebote zur Gesundheitsförderung besprochen werden.

Bei der Biofeedbackmessung der Arbeitspsychologie wurden an zwei Messstationen mithilfe einer Atemübung die Wirksamkeit von Entspannungstechniken sichtbar gemacht sowie die Umsetzung im Arbeitsalltag erörtert. Auch diese Angebote waren sehr gut besucht.

Besonders wichtig für die Prävention von Herz-Kreislauferkrankungen ist natürlich auch die körperliche Aktivität; in einem Bürobetrieb eine große Herausforderung! An drei verschiedenen Stationen der Ergonomie konnte hier das eigene Potential sowohl analysiert als auch praktisch getestet werden: Der Koordinationsparcours war eine Herausforderung für Geschicklichkeit und Balance, wichtigen Fähigkeiten zur Sturz- und Fallprophylaxe! Noch genauer testen konnte man seine Körperstabilität, -symmetrie und -sensomotorik beim MFT-S3-Check, die auch die kleinsten Reaktionen aufzeichnet. Je nach Ergebnis wurden gemeinsam passende Übungen zur Verbesserung erarbeitet. Wie man Bewegung im Arbeitsalltag gut einbauen und umsetzen kann, wurde dann bei der »Rückenuhr« besprochen, wo Bewegung und Körperhaltung im Alltag analysiert und individuelle Impulse für einen aktiven (Arbeits-)Alltag gesetzt werden konnten.

Um auch für Notfälle gut gerüstet zu sein, gab es außerdem einen Übungsdefibrillator und eine Wiederbelebungspuppe, an denen man naturgetreu die Anwendung des Defis und Herzdruckmassage üben und Berührungängste überwinden konnte, was in der Realität lebensrettend sein kann!

AUTORIN: GERTRAUD A. HEDENETZ

Ohne Frauen fliegt hier gar nix!

Heute am Weltfrauentag und auch an allen anderen Tagen im Jahr.



© Flughafen Wien

IMAGEKAMPAGNE FÜR FLUGHAFEN-MITARBEITERINNEN

Frauennetzwerk

»Ohne Frauen fliegt hier gar nix!«: Im Rahmen einer Imagekampagne holt der Flughafen Wien seine Mitarbeiterinnen vor den Vorhang.

Ob als Ramperin, Technikerin oder Security Agentin – die Karrieremöglichkeiten für Frauen am Flughafen Wien sind vielfältig. In 16 Sujets werden 21 Mitarbeiterinnen vorgestellt, die mit ihrer Leistung täglich dazu beitragen, dass der Flughafenbetrieb reibungslos läuft. Derzeit arbeiten rund 1.300 Frauen am Flughafen Wien, immer mehr starten ihre Ausbildung in einem technischen Beruf am Airport.

Frauen sind bereits in allen Bereichen tätig, die Arbeitswelt vor allem in manuell tätigen Bereichen ist aber immer noch auf Männer ausgelegt. Die Arbeitsmediziner:innen von IBG unterstützen hier den Arbeitgeber und die Führungskräfte bei den geschlechtsspezifischen Faktoren. So benötigen Frauen aufgrund ihrer Konstitution oft eine andere persönliche Schutzausrüstung als Männer. Bei der Auswahl im Beschaffungsprozess oder auch, wenn eine zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung für eine Frau nicht passend ist, steht die Arbeitsmedizin mit ihrer Expertise zur Verfügung.

Insgesamt sind bei der Flughafen Wien AG aktuell rund 5.000 Menschen beschäftigt. Der größte Flughafenbereich ist die, vor allem von schwerer körperlicher Arbeit geprägte, Bodenabfertigung. Demnach liegt der Frauenanteil im gesamten Unternehmen derzeit bei etwa 27%, in der Verwaltung jedoch deutlich darüber. Der weibliche Anteil in Führungspositionen beträgt derzeit 17,5%. Die Steigerung dieser Werte ist dem Flughafen Wien ein großes Anliegen.

Dazu setzt das Unternehmen auf verschiedene Maßnahmen, wie Führungskräfteaus-

bildungen und Coachings, aber auch auf Anreize, Frauen verstärkt für gewerbliche und technische Berufe zu begeistern. So sind am Flughafen Wien derzeit zehn junge Frauen als Lehrlinge in den Fachgebieten IT-Betriebstechnik sowie Elektro-, Gebäude-, KFZ- und Metalltechnik tätig. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet der Airport flexible Arbeitszeitmodelle und einen leichten Wiedereinstieg nach der Karenz, einen eigenen Betriebskindergarten am Standort sowie viele weitere Maßnahmen. Wiedereinsteigerinnen können nach der Rückkehr aus der Karenz außerdem individuelle und persönliche Coachingeinheiten mit den IBG Arbeitspsycholog:innen vereinbaren, um diese besonders herausfordernde Zeit gut zu meistern.

Frauennetzwerk »Die Flughäfin«

Für einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den Mitarbeiterinnen sorgt das unternehmensinterne Frauennetzwerk »Die Flughäfin«, welches zu regelmäßigen Veranstaltungen und Workshops lädt.

Vernetzen, stärken, inspirieren ist dabei das Credo. Egal ob Führungskraft oder nicht, ob Teilzeit- oder Vollzeit, bei der erst 2023 gegründeten Plattform geht es ums Kennenlernen, um die Gesichter hinter den Namen und ums Sichtbarmachen der täglichen Leistungen von Mitarbeiterinnen. Außerdem ist das Netzwerk ein Zeichen nach außen, dass der Flughafen ein interessanter Arbeitgeber für Frauen ist. ■

AUTORIN: VERONIKA SCHÄFFER

→ Spezielle Maßnahmen für Mitarbeitende im Schichtdienst

Für Mitarbeitende im Schichtdienst kann eine ausgewogene Ernährung eine Herausforderung sein. In Zusammenarbeit mit den IBG Expert:innen für Ernährung und Gesundheit werden spezielle Ernährungsvorträge angeboten, die sich mit dem Thema »Essen rund um die Schicht« befassen. Zusätzlich gibt es individuelle Ernährungsberatungen, um Mitarbeitende bei einer gesunden und ausgewogenen Ernährung zu unterstützen.

Ausgewogenheit erleben und mit allen Sinnen genießen

Mit dem maßgeschneiderten Ernährungsworkshop »Genuss im Gleichgewicht« erhalten die Mitarbeitenden nicht nur Informationen über eine ausgewogene Ernährung, sondern erleben auch eine Schoko-Genussreise, bei der alle Sinne angesprochen werden. Dadurch wird das theoretische Wissen über achtsames Essen unmittelbar erlebbar gemacht. Die bewusste Wahrnehmung von Geschmack, Geruch und Textur der Schokolade ermöglicht den Mitarbeitenden, achtsames Essen in der Praxis zu erleben und in ihren Alltag zu integrieren. Die Möglichkeit, die Workshops sowohl vor Ort an den Standorten in Tirol und Wien als auch online zu besuchen, bietet den Mitarbeitenden von Sandoz die Flexibilität, in der Art an der Veranstaltung teilzunehmen, die ihren individuellen Bedürfnissen am besten entspricht.

Um sicherzustellen, dass das Well-being Programm für möglichst viele Mitarbeitende zugänglich ist, werden die Well-being-Aktionen sowohl in Deutsch als auch in Englisch angeboten.

Die Kooperation zwischen Sandoz und IBG im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist ein essenzieller Bestandteil der Bemühungen, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu unterstützen.

Be Healthy. Be Sandoz.



ONLINE-SERVICE

IBG Gesundheitsportal

OnlineTools sind im Rahmen eines modernen betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht mehr wegzudenken. Der Vorteil: Sie erreichen alle Ihre Mitarbeiter:innen, ob an unterschiedlichen Standorten oder im Homeoffice.

Das IBG Gesundheitsportal ist ein Online-Service, das Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, ihr Gesundheitsverhalten zu verbessern und sich für Untersuchungen und andere Aktivitäten online anzumelden. Diese schnelle und einfache Online-Terminanmeldung ermöglicht sämtliche Buchungen, von 10-minütigen Impfterminen, Sprechstunden bis hin zu Webinaren, Workshops und ganztägigen Seminaren. Ein Mailservice informiert über neue Termine im Portal, sendet Terminbestätigungen oder erinnert an bereits gebuchte Termine.

Neben wichtigen Informationen zur medizinischen und psychischen Gesundheit, Bewegung, Ernährung stehen auch Handouts und Selbst-Checks zu aktuellen Themen der ASchG-Betreuung zur Verfügung. Videos, Webinare und Podcasts runden das vielfältige Informationsangebot ab.

Das Gesundheitsportal ist in der Basisversion für IBG Kund:innen kostenlos. Kundenspezifische Inhalte, z.B. in Englischer Sprache oder weitere Fachinformationen sind selbstverständlich möglich.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?
Kontaktieren Sie Isabella Biegl unter i.biegl@ibg.at

Pflegende Angehörige

Die Doppelbelastung berufstätiger pflegender Angehöriger steigt in einer älter werdenden Gesellschaft und rückt dadurch immer mehr in den Fokus.



In Österreich sind derzeit ca. 950.000 Menschen in die Pflege und Betreuung von Angehörigen eingebunden, 70% davon sind weiblich. Ungefähr 300.000 von ihnen gehen einer Erwerbstätigkeit in Voll- oder Teilzeit nach.

Unter den Teilzeit arbeitenden pflegenden Angehörigen hat etwa ein Drittel die Erwerbstätigkeit aufgrund der Angehörigenbetreuung zu Hause reduziert. 57% sind im erwerbsfähigen Alter, dabei gehören Vier von Zehn der Alterskohorte der 51- bis 65-jährigen an.

Die Doppelbelastung aus Beruf und Angehörigenpflege führt oft zu Interessenskonflikten. Einerseits soll das Engagement im Job nicht unter der privaten Pflegesituation leiden, zum anderen fordert diese fortwährend die Ressourcen jener, die die Pflege und Betreuung leisten – unbezahlt und in der Freizeit. Bei Befragungen zu psychischen Belastungen durch Angehörigenpflege nennen knapp 50% die Begriffe Verzicht, Einschränkungen, Angst und Sorge. Auch weisen die befragten pflegenden Angehörigen einen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich schlechteren subjektiven Gesundheitszustand auf.

Kaum verwunderlich, wird die mentale Belastung oft noch von Sorgen über finanzielle Notwendigkeiten flankiert – Pflege kostet schließlich Geld. Darüber hinaus können familiäre Konflikte aufgrund einer Pflegesituation entstehen und über allem

schwebt die latente Möglichkeit, dass auch ein eingespieltes und stabiles Pflegesetting jederzeit durch Krankheitsverschlechterung bzw. neu auftretende gesundheitliche Probleme der pflegebedürftigen – aber auch der pflegenden – Personen auf den Kopf gestellt werden kann.

Zur Unterstützung bei der Angehörigenpflege stehen zahlreiche Optionen zur Verfügung. Die pflegenden Laien stehen hier wiederum vor einem wahren Informationsdschungel über professionelle wie informelle Angebote, die das Filtern der für sie passenden Leistungen erschwert. Wer kann schon problemlos Kurzzeitpflege von Übergangspflege oder Hospiz- von Palliativteams in Theorie und Praxis unterscheiden? Was unterscheidet eine gerichtliche von einer gesetzlichen Erwachsenenvertretung?

Hier setzt IBG mit einem neuen Beratungsangebot für berufstätige pflegende Angehörige in Form von Vorträgen und Workshops bis hin zu Einzelberatungen an. Pflegeexpert:innen informieren gezielt über rechtliche, finanzielle und organisatorische Aspekte rund um die Pflege Angehöriger. Arbeitspsycholog:innen führen Entlastungsgespräche zu Themen wie z.B. Motivation, Selbstschutz und Abgrenzung.

Ziel ist es, Empowerment für Betroffene zu leisten und so zur Stärkung der Resilienz beizutragen. ♦

AUTOR: JAKOB FALLMANN



© Philipp

HERAUSFORDERUNG IN DER ARBEITSMEDIZIN

Arsen: nicht nur im Trinkwasser

Weitläufig bekannt ist das Problem der Trinkwasserbelastung durch Arsen in Gegenden wie Bangladesch und Indien, für Arsen in Lebensmittelprodukten aus Reis gibt es seit 2016 strengere Grenzwerte in der EU. Wie gestaltet sich dies in anderen Lebensbereichen und was ist eigentlich Schweinfurter Grün?

Den schwedischen Apotheker Carl Wilhelm Scheele und den österreichischen Chemiker Ignaz Edler von Mitis könnte man wohl als die Väter des industriell hergestellten, besonders leuchtenden Schweinfurter Grüns bezeichnen. Im 19. Jahrhundert gelang beiden die Herstellung eines besonders leuchtenden Grüns mit bis zu 100 verschiedenen Bezeichnungen und Rezepturen. Zu einem wahren Boom in der Farbindustrie und der massenhaften Herstellung der Farbe kam es ab 1800.

In fast allen Lebensbereichen (privat und beruflich) hielt die giftige Farbe Einzug: Wände und Tapeten wurden damit bestrichen, es wurden sogar Lebensmittel, Süßigkeiten und Kinderspielzeuge damit gefärbt, nicht zuletzt auch Bücher und Buchbestandteile (Einbände, Lesebändchen etc.). Von seiner Giftigkeit wusste man schon lange, ein Verbot der Verwendung der Farbe erfolgte zweimal im 19. Jahrhundert, eine Weiterverwendung und Produktion fand danach noch bis Mitte des 20. Jahrhunderts statt.

Arsen und seine Verbindungen können hauptsächlich in Form von Staub, Dampf oder Gas über die Atemwege, aber auch über den Magen-Darm-Trakt und u. U. über die Haut und Augen aufgenommen werden. Es kann zu einer akuten Vergiftung kommen, eine chronische Vergiftung herbeiführen (Verhornungsstörung der Haut, braun-schwarze Nägel) oder eben bis zu mehrere Jahrzehnte nach der Belastung mit Arsen, zu verschiedenen Krebserkrankungen (Haut, Blase, Lunge, Niere) führen.

Der Arsenbelastung von Büchern und Schriften in großen öffentlichen Bibliotheken wird mittlerweile mehr Bedeutung beigemessen. Daraus ergibt sich auch ein herausforderndes Betätigungsfeld in der Arbeitsmedizin. Sind potentiell belastete Bestände in einer Sammlung, gilt es zunächst, eine auf die Einrichtung bezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, um geeignete Maßnahmen abzuleiten. Diese wird auf Basis von Gesetzen zum Schutz von Arbeitnehmer:innen und Bediensteten sowie der Grenzwertverordnung durchgeführt.

Da es sich bei Arsen um eine krebserregende Substanz handelt, gibt es hier keine als unbedenklich anzusehende Konzentration am Arbeitsplatz, eine Verhinderung der Aufnahme bzw. eine möglichst niedrige Aufnahme über oben genannte Wege ist zwingend notwendig, Maßnahmenerstellung und Unterweisung der Mitarbeiter:innen enorm wichtig.

Zur Einschätzung der Gefahr ist entscheidend in welcher Form die Pigmente vorliegen: pudrig, lose oder in gebundener Form und welche Arbeiten an den Objekten in welcher Dauer ausgeführt werden. Es macht also für die Bewertung einen Unterschied ob restauratorische Maßnahmen stattfinden oder ob Objekte wie Bücher von A nach B bewegt werden.

Grundsätzlich sind sämtliche Sammlungen und Bibliotheken mit einem Bestand aus den Jahren von 1800 bis 1900 gefordert, sich diesem Problem unter Mithilfe der Präventivdienste zu widmen und aufzuarbeiten. ♦

AUTORIN: BIRGIT MÜLLEGER

GESUCHT

© lenets_tan

Arbeits- mediziner: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

- Flexible Zeiteinteilung nach eigenen Wünschen ohne Nacht- und Wochenenddienste
- Vielfältige Unternehmen unterschiedlichster Größe und Branchen
- Ganzjährig kostenfreie Gesundheitsangebote
- Ausführliche Einschulung sowie regelmäßige Teamtreffen
- Großzügige Fortbildungsmöglichkeiten in der Arbeitszeit

Ihr Anforderungsprofil

- Medizinische Ausbildung mit ius practicandi
- Diplom für Arbeitsmedizin oder Bereitschaft zur Absolvierung der arbeitsmedizinischen Ausbildung:
 - Sie können die 12-wöchige Ausbildung berufsbegleitend nachholen
 - IBG übernimmt Ihre Kurskosten
- Freude an der Arbeit mit Menschen
- Gute EDV-Anwender:innenkenntnisse
- Selbstorganisiertes, eigenständiges Arbeiten

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.



IBG unterstützt Unternehmen dabei Gesundheit und Arbeit in Übereinstimmung zu bringen. An fünf Standorten und mit über 200 Mitarbeiter:innen betreut IBG mehr als 55.000 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, ist IBG selbst seit vielen Jahren Trägerin des BGF-Gütesiegels und mit dem AUVA-Gütesiegel für das besondere Engagement im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ausgezeichnet. Kürzlich wurde IBG außerdem zum Top Berater 2024 gekürt.

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

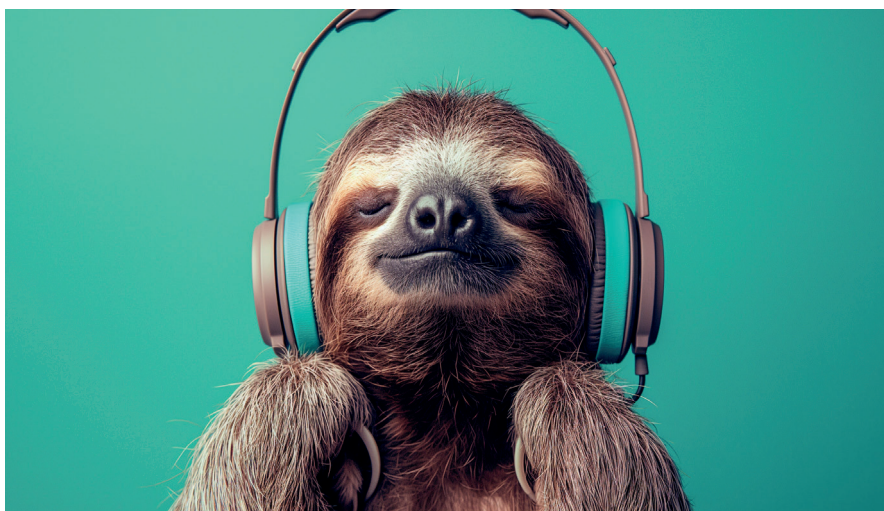
GESTALTUNG
Dechant Grafische Arbeiten

DRUCK
Medienfabrik Graz

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

Mythos Entspannung

Psychologisches Arbeiten fokussiert sich in der Außenwahrnehmung vermeintlich vor allem auf negative oder unangenehme Zustände: sei es eine anhaltende niedergeschlagene Stimmung, Konzentrationsprobleme, reduzierte Stresstoleranz oder die Prävention psychischer Beschwerden.



© Imagcreator

Erwartungen an die Psychologie ranken sich auf diese Weise häufig um Linderung unerwünschter Zustände oder gehen mit einem »Reparaturauftrag« einher. Hierbei wird die Seite psychologischer Arbeit unterschätzt, die sich mit der Förderung positiver Erlebniszustände und Wohlbefinden beschäftigt. Darunter fallen Themen wie Genuss, Förderung von Stärken oder die Stärkung der Entspannungsfähigkeit.

Fortschritt durch Technik

Gerade Entspannungstechniken können ein sehr hilfreiches Tool sein, um produktiv zu bleiben ohne, dass die eigene Gesundheit darunter leidet. Der Sinn besteht nicht nur darin, kurzfristig zu entspannen, sondern auch mehr Gelassenheit zu erlangen, um für herausfordernde Zeiten besser gewappnet zu sein. Hilfreich kann der »technische« Aspekt von Entspannungsübungen sein, d.h. ein festgelegtes, ritualisiertes Vorgehen, um Erholung zu fördern.

Dies kann auf folgenden Ebenen einsetzen: Körperlich (z.B. Progressive Muskelentspannung, Yin-Yoga), Mental (z.B. Autogenes Training, Fantasiereisen), Emotional (z.B. Genussübungen) und Verhalten (z.B. la dolce far niente - das süße Nichtstun). Zentral ist, dass das Ansetzen auf einer Ebene, sich ebenfalls positiv auf die anderen auswirkt – so beeinflusst die körperliche Ebene auch die mentale und emotionale Entspannung.

Ein weit verbreiteter Irrtum ist, dass Meditation häufig als Entspannungstechnik angesehen wird. Obwohl Meditationspraktiken durch emotionale Entlastung zu Entspannung führen können, stellen diese vielmehr eine Form des mentalen Trainings dar, da hierbei häufig geübt wird, die Aufmerksamkeit auf körpereigene Vorgänge wie z.B. auf die Atmung zu lenken, während das Gehirn ständig Gedanken und Impulse präsentiert.

Entspannung im Unternehmen fördern

- Experimentieren Sie und bieten Sie Ihrer Belegschaft verschiedene Angebote
- Fragen Sie nach: Welche Übungen machen Freude, welche erzeugen eher Widerstand?
- Bieten Sie Youtube, Podcasts und Blogs an, um Entspannungsübungen auszuprobieren
- Probieren Sie sich an gemeinsamen Ritualen (z.B. Kurzpausengestaltung, kurze angeleitete Online-Sessions zu fixen Tagen und Zeiten)

Durch die Integration von Entspannungstechniken und Meditation in den Arbeitsalltag kann man nicht nur die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden verbessern, sondern auch die berufliche Leistungsfähigkeit, Fokussierung und Konzentration sowie die emotionale Balance und Zufriedenheit steigern – frei nach dem Motto: »Ein entspannter Geist arbeitet effizienter.«

AUTOR: DANIEL GACH