

HUMAN WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Zusammen-Arbeit als wichtiger Faktor für Produktivität.



Diese Ausgabe steht ganz im Zeichen von Zusammenarbeit. 15 Jahre Erfahrung hat uns gelehrt, dass das Miteinander ein wesentlicher Erfolgsfaktor auf gesunden Wegen zu Produktivität ist.

Sowohl die Integration in ein soziales Netzwerk am Arbeitsplatz als auch die Einbettung in ein Team, die gemeinsam Werte schafft, stellen Quellen von Gesundheit dar. Führung und Kultur sind wesentliche Faktoren, die das Miteinander zu einer produktiven Zusammenarbeit formen. Mit dem Human Work Index® können wir unseren Kunden eine Rückmeldung geben, wie gut die Zusammenarbeit zum Arbeitsvermögen beiträgt.

Um auch die Zusammenarbeit mit unseren Kunden zu verbessern, entschlossen wir uns den Auftritt von IBG transparenter und übersichtlicher zu gestalten. Daher haben wir im Laufe des Sommers unser Produktportfolio geschärft und damit den Relaunch eingeleitet. Dazu gehört auch unser adaptierter Name. Unter „IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement“ wollen wir unsere Kunden die nächsten Jahre begleiten. Dem humanökologischen Beratungsansatz bleiben wir weiterhin als Grundlage unserer Arbeit verbunden.

In den folgenden Seiten finden Sie wieder einige gelungene Beispiele für innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement bei unseren zahlreichen Kunden. Das positive Feedback zu HumanWorks zeigt uns, wie wichtig es ist neue Ideen und Projekte zu teilen, um uns gemeinsam weiterzuentwickeln.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen schon jetzt einen erfolgreichen Start ins nächste Jahr!

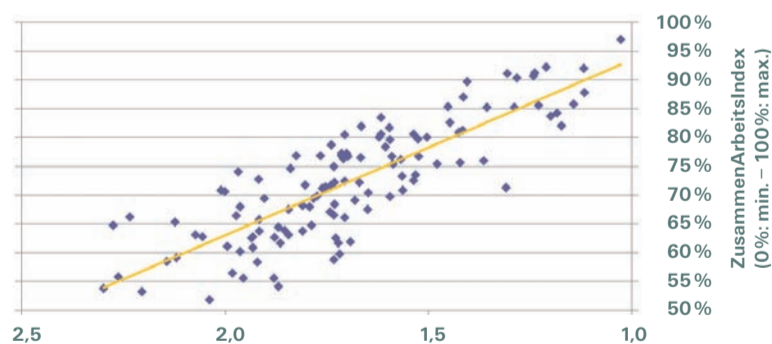
Ihr Gerhard Klicka
Geschäftsführer (g.klicka@ibg.co.at)

Der Zusammen-Arbeits-Index des HUMAN WORK INDEX® ist Indikator für gesunde Teamarbeit und darüber hinaus ein Gradmesser für die Implementierung der Unternehmensstrategie sowie die gemeinsame Sinnfindung (Corporate Meaning) mit salutogener Wirkung für die MitarbeiterInnen und das Unternehmen.

Die Schlagzeilen des vergangenen Jahres haben die zunehmende Bedeutung der Zusammenarbeit für die MitarbeiterInnen-Gesundheit in Hinblick auf die Reduktion von Mobbing, Burnout und Krankenständen unterstrichen. Die Bedeutung der Zusammenarbeit für den Unternehmenserfolg ist darüber hinaus schon lange bekannt. Gute Zusammenarbeit verbessert nachweislich HR-Indikatoren wie Arbeitszufriedenheit und Output, verringert Fluktuation und steht als Indikator für gute Führung, Adaptionsfähigkeit und kundenorientierte Innovationskraft.

Die Geschichte der Entdeckung der Zusammenarbeit beginnt in den 1930er Jahren mit der Human-Relations-Bewegung, die soziale Beziehungen, Motivation und Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang mit industrieller Produktivität brachte. In den Folgejahren brachten Wissenschaftszweige wie Wirtschaftspsychologie, Arbeitswissenschaften und Wirtschaftssoziologie immer neue Erkennt-

Zusammen-Arbeit und KundInnenzufriedenheit



KundInnenzufriedenheit einzelner Geschäftsstellen (4: nicht zufrieden – 1: sehr zufrieden)



Zusammen-Arbeit

Gemeinsame Sinnfindung in den Unternehmenszielen

nisse. In den 1990er Jahren gewann der Begriff Sozialkapital an Bedeutung und lenkte damit die Aufmerksamkeit auf Netze sozialer Beziehungen, gegenseitiges Vertrauen und Anerkennen sowie gemeinsame Werte und Ziele. Antonovsky, Siegrist, Achtenberg, Theorell und Karasek erweiterten den Blick auf die gesundheitlichen Folgen der Zusammenarbeit. Den zeitgenössischen Meilenstein dieser Entwicklung repräsentiert die Management 2.0 Bewegung, deren Grundpfeiler experimentierfreudige bottom-up und outside-in Innovation, flexible Hierarchien mit autonomen MitarbeiterInnen(gruppen) und die Humanisierung des Managements sind. Der Zusammen-Arbeits-Index bildet hierbei das Ausmaß der Zielerreichung ab: gemeinsame Sinnfindung in einem ehrgeizigen, unwiderstehlichen Traum (Strategic Intend).

Für das salutogene und gleichzeitig leistungs- sowie innovationsorientierte Verständnis von Zusammenarbeit sind folgende Aspekte des Zusammen-Arbeits-Index wesentlich.

Zusammenarbeit ist salutogen

Gesundheit kommt vorwiegend von außen. Arbeitsumgebungen können krank machen, die Gesundheit erhalten oder sogar ausschlaggebend für einen erfüllten, gesunden und verantwortungsvollen Lebensstil sein. Vorstände, Führungskräfte und KollegInnen übernehmen dabei eine zunehmend bedeutende Rolle: von Arbeitssicherheit über betriebliche Gesundheitsprojekte bis zum strategischen Gesundheitsmanagement.

Zusammenarbeit küsst MitarbeiterInnen wach

Für viele sind die KollegInnen ein wesentlicher Grund, warum sie gerne in die Arbeit kommen. Befragungen zeigen, dass MitarbeiterInnen das Verhältnis zu ihrer Führungskraft als wichtiger für ihre Arbeitszufriedenheit einstufen, als beispielsweise Ausrüstung, Geräte oder flexible Arbeitszeiten. Innovation in Unternehmen kommt von MitarbeiterInnen, die ihren KundInnen zuhören und in ihrem Unternehmen gehört werden. Fehler, Missverständnisse und Konflikte weichen kollektiver Leistungsfähigkeit. Unternehmen werden dadurch zu mitarbeiterorientierten, erfolgreichen und damit attraktiven Arbeitgebern.

Fortsetzung Seite 2



Quelle: Österr. Wirtschaftsverlag

■ Initiative Health Works®

IBG startet gemeinsam mit dem Österreichischen Wirtschaftsverlag und Univ.-Prof. Dr. Siegfried Meryn eine großangelegte Aktion zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge in österreichischen Unternehmen. Insbesondere sind KMU's angesprochen.

Seite 2



Quelle: Energie AG

■ energy@work

Die Energie AG OÖ schloss im Herbst ihr FGÖ gefördertes Gesundheitsprojekt energy@work – mit allen Generationen in die Zukunft ab. Bei über 50% der MitarbeiterInnen wurden Gesundheitsbewusstsein und Bewegungsverhalten verbessert.

Seite 3

Fortsetzung von Seite 1

Zusammenarbeit entwickelt Menschen und Unternehmen

Immer mehr Führungskräfte fragen sich, ob sie das Potential und Talent ihrer MitarbeiterInnen nutzen. Andererseits wird es in konzerngesteuerten Unternehmen immer schwieriger, den MitarbeiterInnen die Strategien zu „verkaufen“. Wissen die MitarbeiterInnen wohin es geht, oder werden sie ständig vor den Kopf gestoßen? Zusammenarbeit erweist sich in diesem komplexen Entscheidungsraum als Bindeglied zwischen Unternehmensstrategie und individueller Sinnfindung sowie persönlichem Engagement. Entwickeln sich die Menschen mit dem Unternehmen, so entwickeln sich auch die Produkte und Dienstleistungen. Die Freilegung des Innovationspotentials in traditionell gewachsenen Unternehmen wird zur drängenden strategischen Aufgabe. Der Zusammen-Arbeits-Index ist dabei ein Wegweiser mit Blick auf das Wesentliche.

Erste Hilfe: Kurse fürs Leben

Seit 2003 hält Margarete Steinlesberger, Arbeitsmedizinerin des IBG im Wiener Hilfswerk Erste Hilfe-Kurse ab.

In einer im Sozialbereich tätigen Organisation wie dem Wiener Hilfswerk spielt das Thema Erste Hilfe eine wichtige Rolle. Fortbildungen in diesem Bereich werden daher allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten. Zusätzlich dazu finden auch gesetzlich vorgeschriebene Kurse statt. Laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz muss es in allen Abteilungen sogenannte „Ersthelfer“ geben. Diese Ersthelfer besuchen alle zwei Jahre Auffrischungskurse im Ausmaß von mindestens vier Stunden.

„Eine besonders wichtige Zielgruppe ist unser Pflege- und Betreuungspersonal, das als interne Qualitätssicherung regelmäßige Erste-Hilfe-Auf-

frischungen zu absolvieren hat.“ so Evi Pohl-Iser, Leiterin der Abteilung Hilfe und Pflege Daheim.

Besonders bei den Heimhilfen sind Erste-Hilfe-Kurse zielführend zumal sie einerseits alleine beim Klienten sind bzw. kranke Menschen betreuen und es hier immer wieder zu Akutfällen kommt.

Wie wichtig der Besuch eines Erste-Hilfe-Kurses jedoch auch für MitarbeiterInnen ist, die nicht im Pflege- und Betreuungsbereich tätig sind, zeigt der folgende Kurzbericht.



**Auffrischung zahlt sich aus
Erfahrungsbericht einer
Mitarbeiterin**

Mein letzter Erste Hilfe-Kurs lag bei meinem Dienstantritt im Wiener Hilfswerk schon mehr als zwei Jahrzehnte zurück. Als ich erfuhr, dass unsere Betriebsärztin Kurse anbietet, dachte ich mir, eine Auffrischung könne nicht schaden, und meldete mich an.

Der Kurs hat sich wirklich ausgezahlt und war mit vielen praktischen Übungen sehr lebendig gestaltet und auch beim theoretischen Teil kam keinerlei Langeweile auf. Auch zeigte sich, dass nicht nur ein einziges an einst gelerntem Basiswissen in Vergessenheit geraten ist, sondern dass es auch auf dem Erste Hilfe-Sektor Veränderungen und Neuerungen gegeben hat. So wird gegenüber früher zum Beispiel ein anderer Rhythmus zwischen Herzmassage und Mund-zu-Mund-Beatmung gelehrt und auch ein Euro-Notruf 112 gab es Anfang der 1980er-Jahre noch nicht.

Was ich bei der Kursteilnahme nicht ahnen konnte: Die praktische Anwendung des Gelernten kam schneller als befürchtet. Kurz nach Absolvierung des Kurses war ich als (telefonierende) Passantin mitten in Wien plötzlich mit einem Messerstichopfer konfrontiert. Das Wählen des Euro-Notrufs 112 erfolgte blitzschnell und ganz automatisch. Auch die Erstversorgung des Opfers bis zum Eintreffen von Rettung und Polizei klappte. Ohne Teilnahme am Erste Hilfe-Kurs hätte ich diese Situation sicher nicht so rasch und vergleichsweise ruhig bewältigt – das Knieschlottern kam erst, als alles vorbei war.

*Mag. Martina Goetz
Wiener Hilfswerk,
Leitung Kommunikation und Medien*

Partizipative Zukunftsgestaltung

Zusammenarbeitszirkel

Die Optimierung des Arbeitsvermögens ist Ziel der meisten Gesundheitsprojekte in Unternehmen. Der Zusammenarbeitszirkel stellt dabei eine Möglichkeit dar, Sinnfindung und Zusammen-Arbeit partizipativ zu verbessern.

IBG hat im Herbst 2010 die Evaluation eines Gesundheitsprojektes in fünf Abteilungen eines konzerninternen Servicedienstleisters in Österreich abgeschlossen. Zentraler Bestandteil des Projektes war die Entwicklung von Maßnahmen im Rahmen eines Zusammenarbeitszirkels. In einer MitarbeiterInnenbefragung 2008 erzielten die fünf Abteilungen gemeinsam einen HWI®, der vier Prozent unter dem Konzernmittelwert lag (HWI: - 4%; AB: - 1%; AI: - 8%; ZU: - 9%).

Die Evaluations-Ergebnisse dieser ehrgeizigen Maßnahmenpalette waren beeindruckend: Der HWI® hatte sich 2010 um sechs Prozent verbessert und lag damit zwei Prozent über dem Konzernergebnis. Neben einer leichten Verbesserung in der Arbeitsbewältigung zeigten sich deutliche positive Entwicklungen in den Zieldimensionen Arbeitsinteresse (Sinnfindung) und Zusammen-Arbeit. Das Arbeitsinteresse erhöhte sich um neun, die Zusammen-Arbeit um dreizehn (!) Prozent. In allen Dimensionen lagen die fünf Abteilungen damit bei der Befragung 2010 über den Konzern-Mittelwerten. Spitzenreiter bei den Verbesserungen waren mit + 22% die Teamarbeit und mit + 18% die Bewältigung der zwischenmenschlichen Anforderungen.

Wesentlich für den Erfolg der Maßnahmen waren das gemeinsame Erkennen der Probleme über die Hierarchieebenen hinweg, die partizipative Maßnahmengestaltung und die konsequente Umsetzung der priorisierten Maßnahmen durch MitarbeiterInnen, die in ihren Anliegen gehört wurden und Sinn in der Weiterentwicklung ihrer Abteilungen fanden. Der Zusammenarbeitszirkel erwies sich einmal mehr als effizientes Instrument zur Verbesserung der Zusammen-Arbeit.

Im darauffolgenden Zusammenarbeitszirkel wurden als Ursachen für das eher unterdurchschnittliche Abschneiden der Abteilungen vor allem mangelnde Kommunikation, ein unklares Prozess- und Projektmanagement sowie die suboptimale Betreuung interner KundInnen erkannt. Als Konsequenzen zeigten sich Unzufriedenheiten bei Führungskräften und MitarbeiterInnen, Energie- und Zeitverluste, Unsicherheiten und belastende Entscheidungsverzögerungen.

Im gruppenspezifischen Zirkelprozess wurden daher Maßnahmen wie regelmäßige abteilungsübergreifende Sitzungen, klare und kontinuierliche Verantwortungen für die ProjektleiterInnen, Klärung der Ablaufprozesse und Key Account Management festgelegt.



Punktgenau

Mit Zusammenarbeit Frühpensionen senken

Wir sind als Menschen zuallererst Mit-Menschen. Wir entstehen durch andere Menschen, bestehen dank anderer, entwickeln uns mit anderen und manchmal auch gegen andere. Wie der Körper Sauerstoff braucht, um zu arbeiten, brauchen wir andere Menschen, brauchen Beziehungen, um zu leben. Beziehung entwickelt uns. Entwicklung ist immer zwischen-menschlich und Grundlage von Gesundheit (G.Langer). Ko-Evolution ist der Weg zu Nachhaltigkeit von Mensch wie Produktivität.

Ko-Evolution ist der Grund, wenn und warum wir gerne arbeiten und damit produktiv sind: Als Baby, als Kind, in der Freizeit, im Ruhestand. Ob in der Küche, im Hausbau, im Sport-Team oder als Musikgruppe. Und partiell auch bei Erwerbsarbeit. Arbeit bringt uns zusammen, weil wir uns an-ziehen und be-ziehen können, dürfen, wollen und müssen. Zusammenarbeit schafft Verbindlichkeit zwischen Menschen, die Weiterentwicklung herausfordert. Wir können in der Arbeit nicht einfach davon laufen, sondern müssen uns auseinandersetzen, lernen, Einstellungen ändern, reframen, weiterkommen. In der Arbeit sind wir „gezwungen“, größer und klüger zu

werden. Dort, wo Erwerbsarbeit mit Ko-Evolution in guter Zusammenarbeit einhergeht, ist Gesundheit und Wohlbefinden ebenso wie Produktivität und Umsatz signifikant größer (IBG-Studie 2009 für Austropapier). Der Human Work Index® zeigt bei fast 20.000 Personen, dass der Wunsch nach Frühpension und Ausscheiden mit der Verschlechterung der Zusammenarbeit steigt. Eine Senkung der Frühpensionen wird daher nicht durch unmenschliche Begutachter, sondern durch zwischen-menschliche Zusammenarbeit auch mit älteren Mitarbeitern erreicht werden. Produktivität und Beziehung sind unsere zwei Standbeine, auf denen wir durchs Leben gehen. Erwerbsarbeit birgt die Chance zu beiden in Zusammenarbeit. Eintrittspforte ist ein zwischen-menschliches Menschen-Bild in Führung und Personalvertretung.



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karzman ist Gründer von IBG.

Förderung der MitarbeiterInnengesundheit am Arbeitsplatz

Health Works®

Mit der Initiative Health Works® startet IBG gemeinsam mit dem Österreichischen Wirtschaftsverband und Univ. Prof. Dr. Siegfried Meryn eine großangelegte Aktion zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge in österreichischen Unternehmen.

Im Fokus stehen dabei vor allem die KMU, denen mit Hilfe dieser Initiative der Zugang zur Förderung der MitarbeiterInnengesundheit am Arbeitsplatz erleichtert werden soll. Thomas Zembacher, Verlagsleiter beim Österreichischen Wirtschaftsverband, dazu: „Wir wollen einen niederschweligen Zugang zum Thema schaffen und die gesündesten Betriebe vor den Vorhang holen. Deshalb werden wir Health Works® langfristig in der österreichischen Wirtschaft etablieren und ab 2011 den Health Works® Award vergeben.“

Den Ausgangspunkt der Initiative Health Works® bildet eine solide Analyse des Ist-Zustandes der teilnehmenden Betriebe. Als Bewertungs- und Steuerungsinstrument wird hierfür der Human Work Index® eingesetzt, welcher auf unkompliziertem Weg sowie unter geringem Zeitaufwand neben einer Ist-Analyse auch eine Prognose über die Entwicklung der Belegschaft ermöglicht. „Die Ergebnisse zeigen auf, in welchem Ausmaß das Arbeitsumfeld der MitarbeiterInnen deren Produktivität fördert“, so Rudolf Karazman, Gründer und Gesellschafter bei IBG.

Im Fall von Online-Befragungen haben die teilnehmenden MitarbeiterInnen weiters Gelegenheit, unmittelbar nach Beantwortung der Fragen eine computergenerierte Rückmeldung ihres individuellen Arbeitsvermögens sowie

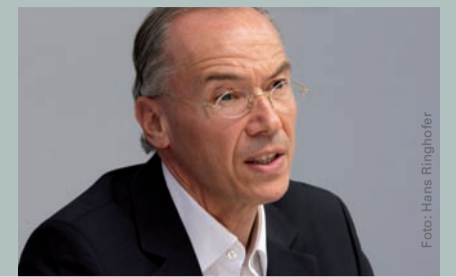


Die Initiatoren (li nach re): Siegfried Meryn, Rudolf Karazman, Roland Ernst, Gerhard Klicka, Stefan Böck, Thomas Zembacher

einen Überblick ihrer persönlichen Ressourcen und gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz zu erhalten. Diese Ergebnisse sollen einerseits Impulse zur Wertschätzung der individuellen Ressourcen, andererseits Ansätze zur Verbesserung der persönlichen Arbeitssituation bringen.

Hand in Hand mit dem individuellen Kompetenz- und Ressourcenaufbau der MitarbeiterInnen geht der wirtschaftliche Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung für die Unternehmen: Die Kostenreduktion reicht vom Abbau von Fehlzeiten über die Steigerung der Produktivität und Qualität bis hin zur höheren KundInnenzufriedenheit. Die nächsten Jahre werden verdeutlichen, dass die Faktoren MitarbeiterInnengesundheit, Lebensqualität und Arbeitsvermögen österreichische BranchenführerInnen auszeichnen.

MEINUNG von AUSSEN



Univ. Prof. Dr. Siegfried Meryn
Leiter der Abteilung für Postgraduelle Medizinische Weiterbildung,
Facharzt und Professor für Innere Medizin

► **Gesundheit darf keine Freizeitbeschäftigung werden, sondern muss am Arbeitsplatz Berücksichtigung finden.**

Wir stehen am Anfang der Gesundheitsrevolution des 21. Jahrhunderts, die durch die Veränderung des Krankheitspektrums in Richtung chronischer und zum Teil vermeidbarer Krankheiten gekennzeichnet ist. In unserer alternden Gesellschaft wird dabei die Förderung der Gesundheit in vielfältigen Lebenswelten Bestandteil des modernen Alltags werden. Die Beschäftigung der ArbeitgeberInnen mit Gesundheit ist dabei unabwendbar.

ArbeitgeberInnen des 21. Jahrhunderts werden ihren MitarbeiterInnen Angebote für Gesundheit, Lebensqualität und ein langes gesundes Leben bieten müssen, um auf der Suche nach Talenten attraktiv zu bleiben. Die Beschäftigung mit Gesundheit hat aber mittlerweile alle Bevölkerungsschichten und Hierarchiestufen erreicht. Wir entwickeln uns von einer Krankheitsgesellschaft zu einer Gesundheitsgesellschaft. Die Verantwortung der Einzelnen und der Gesellschaft für die Gesundheit wird immer deutlicher. Rauchfreie Lokale sind nur ein Indiz für den gesellschaftlichen Wandel. Bewusste Ernährung, gesunde Bewegung und Vorsorgeuntersuchungen sind aktuell im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses.

Auf der Ebene der Unternehmen stehen Skelett- und Muskelbeschwerden, Stress und Burnout sowie die Zunahme der psychischen Erkrankungen an vorderster Stelle. Auch diese Themen sind nur ein erster Schritt der radikalen Veränderungen der Arbeitswelten, die uns bevorstehen. Die Weiterentwicklung der gesunden Leistungsfähigkeit wird eine wesentliche Säule der HR-Strategie der nächsten Jahrzehnte werden.

Die Health Works Kampagne geht dabei weit über den Erhalt der Arbeitsfähigkeit hinaus und stellt Arbeit ins Zentrum einer gesunden Lebensführung und damit nachhaltigen Produktivität. Wer an dieser Stelle von seinem Unternehmen abgeholt und weiterentwickelt wird, kann nicht nur bis zur Pension den Job erledigen, sondern wird gemeinsam mit den KollegInnen die Herausforderungen der Zukunft annehmen und zur innovativen Weiterentwicklung der Organisation und des Unternehmens beitragen. Hohe Arbeitszufriedenheit und Sinnfindung werden den Verbleib dieser LeistungsträgerInnen in einem zunehmend kompetitiven Arbeitsmarkt sichern. Health Works wird der Innovations- und Kommunikationsmotor in dieser Entwicklung in Österreich sein. ◀

ENERGIE AG OÖ

Erfolgreicher Projektabschluss von energy@work

Mit der HWI®-Befragung haben die Energie AG Oberösterreich und IBG das seit 2005 laufende, FGÖ geförderte Projekt energy@work abgeschlossen.

Der Erfolg des Projekts zeigt sich in folgenden Bereichen:

- Verbesserungen des Gesundheitsbewusstseins und Bewegungsverhaltens bei ca. 50 % der MA
- Verbesserungen der (ergonomischen) Gestaltung der Arbeitsplätze, des Ernährungsverhaltens und des Entspannungsverhaltens bei 40–45 % der MA



Workshop zum Thema „Gesundes Führen“

Foto: Energie AG

Auch die Maßnahmen werden durchwegs positiv bewertet, wobei der Gesundheitstag mit den meisten TeilnehmerInnen am besten abschneidet. Die Einführung des Themas „Gesundheit“ in das MitarbeiterInnen-Gespräch, Stressreduktion und Entspannungsübungen, Führungskräfte trainings und Schicht-Workshops waren weitere erfolgreiche Maßnahmen. Etwa 60 Prozent der Befragten geben auf die Frage nach einer Fortsetzung von Gesundheitsmaßnahmen eine positive Antwort.

Das Projekt energy@work ist damit sehr erfolgreich abgeschlossen.

Das Gesundheitsmanagement wird in der Energie AG Oberösterreich weitergeführt, wobei auf Basis der Befragungsergebnisse 2010 neue Schwerpunkte gesetzt werden.

VOR DEN VORHANG: **Margarete Steinlesberger**



Foto: IBG

Die Arbeitsmedizinerin Margarete Steinlesberger leitet seit 2004 den Bereich Arbeitsmedizin Wien bei IBG.

Begonnen hat Margarete Steinlesberger ihre berufliche Laufbahn als Bürolehrling in einer renommierten Papierfabrik. Nach der Matura auf dem 2.

Bildungsweg absolvierte sie als Mutter von zwei Kindern das Studium der Medizin. Der frühe Zugang zur Arbeitswelt ermöglicht ihr einen besonderen Blickwinkel im Bezug auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen in den jeweiligen Firmen. Die zusätzliche Ausbil-

dung zur Psychotherapeutin (Systemische Familientherapie) ist in Zeiten von steigendem Arbeitsdruck ein weiterer Kompetenzbereich, um KundInnen u.a. zum Thema Burnout und Stress professionell zu beraten.

Sie betreut Firmen aus unterschiedlichsten Branchen, insbesondere aber Unternehmen im Sozialbereich. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Tätigkeiten wie VGÜ-Untersuchungen, Sehtests, Erste-Hilfe-Refresherkursen, Arbeitsplatzbegehungen usw. ist es ihr ein besonderes Anliegen, das Bewusstsein für die medizinische Prävention sowohl bei den ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen zu schärfen.

Margarete Steinlesberger sieht als Akupunkturin durchaus eine Parallele zwischen der TCM und der Arbeitsmedizin, nämlich „den Arzt nur solange zu bezahlen, wie der Patient gesund ist.“

Wie die neueste Technik unsere Gesundheit beeinflusst

Gesundheitsbelastung Handy

Das Thema hat seit der Veröffentlichung der „10 medizinischen Handyregeln“ der Ärztekammer Wien 2005 weder an Aktualität noch an Wichtigkeit verloren. Auch wenn der Nachweis eines direkten Zusammenhangs von Mobilfunkstrahlung und gesundheitlicher Beeinträchtigung noch aussteht, so zeigen viele Studien, dass elektromagnetische Strahlung eine schädliche Wirkung auf die Gesundheit haben kann.

Langzeitstudien stehen noch aus, dennoch rät IBG Experte Christine Hauser davon ab, aufgrund fehlender Langzeitergebnisse weiter sorglos mobil zu telefonieren. Intensive Recherchen zu diesem Thema veranlassen die Allgemein- und Arbeitsmedizinerin zur Warnung vor den noch ungewissen Spätfolgen.

Insgesamt wurden bis heute mehr als 20 internationale Untersuchungen veröffentlicht, die sich mit dem Zusammenhang von Mobilfunk und Krebs befassen. Die Ergebnisse sind nach wie vor uneinheitlich und haben nicht dazu geführt, dass Grenzwerte von 1998 verändert wurden, mahnen aber dennoch zu großer Vorsicht.

Die REFLEX-Studie: Ergebnisse mahnen zur Vorsicht

Die Reflex-Studie ist ein Projekt, das sich in sieben europ. Ländern von 2000 bis 2004 mit der gesundheitlichen Beeinträchtigung durch Strahlung beschäftigt hat. Die Studie bestätigt, dass elektromagnetische Strahlen in der Lage sind, DNS-Stränge zu teilen und somit zu Zellveränderungen, dauerhaften Schäden am Erbgut sowie zur Beschleunigung des Alterungsprozesses führen kann.

Ein Leben ohne Handy? Undenkbar.

In der heutigen Zeit lässt sich die neue Technologie wohl nicht mehr aus unserer Gesellschaft wegdenken, dennoch empfiehlt es sich, die technischen Errungenschaften bewusster und unter Einhaltung folgender Empfehlungen zu nutzen:

Empfehlungen

- Lange Gespräche vermeiden
- beim Gesprächsaufbau nicht an den Kopf halten
- Abstand zu anderen Menschen einhalten
- Nicht im Inneren von Fahrzeugen (Bus, Zug, Auto, Flugzeug) telefonieren. Dies verstärkt die Strahleneinwirkung auf den Körper um ein Vielfaches.
- Vorsicht bei Headsets: Kabel kann als Antenne wirken. Alternative: sprachgesteuerte Fernsprecheinrichtung mit Außenantenne.
- Mobiltelefon nachts ausschalten und nicht in Kopfnähe aufbewahren
- Handy nicht zum Spielen verwenden
- Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren sollten Mobiltelefone nur in dringenden Fällen benutzen. Alternative: SMS schicken

Tipp zur Abschirmung von Strahlung

Zur Verbesserung der Strahlungssituation bei Ihnen zuhause empfiehlt es sich, eine seriöse Messung von einem Baubiologen durchführen zu lassen. Eigenmächtige Versuche ohne entsprechendes Know-How führen häufig zur Verstärkung der

IBG Relaunch

Das 15-jährige Bestehen von IBG nahmen diesen Sommer die Eigentümer und der Geschäftsführer zum Anlass im Rahmen eines extern begleiteten Strategieprozesses das Leistungsportfolio von IBG zu schärfen und den neuen Entwicklungen und Gegebenheiten am Markt anzupassen. Im Zuge dessen wurde auch der Leistungskatalog und die Homepage neu gestaltet (in Kürze online) und IBG mit einem neuen Namen versehen. IBG bleibt in seiner wissenschaftlichen Ausrichtung dem humanökologischen Ansatz treu wird sich aber

ab sofort „IBG Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH“ nennen, womit die Abkürzung IBG wieder eine plausible Auflösung erfährt. Mit klaren Zielen, veränderten Namen und neuem Auftritt fühlen wir uns für die nächsten Jahre gestärkt und gerüstet mit unseren Kunden noch gesündere Wege zur Produktivität zu gehen.

Im Namen des gesamten Teams bedanken wir uns hiermit herzlich für die bisherige gute Zusammenarbeit und freuen uns auf weitere erfolgreiche Jahre!

In Kürze online: aktualisierter Leistungskatalog auf unserer neu gestalteten Homepage:

www.ibg.co.at



Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement

NEWS

VAE Sofia LTD.

Anknüpfend an die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der voestalpine Linz (u.a. im Projekt LIFE) wird der Human Work Index® noch 2010 im bulgarischen Werk in Sofia eingeführt. Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbewältigung, des Arbeitsinteresses und der Zusammenarbeit.



Foto: digitalvision

MA-Befragung bei IBG

Im Juni diesen Jahres wurden die IBG-MitarbeiterInnen erneut zu ihrem persönlichen Arbeitsvermögen sowie zu ihrer Arbeitsumgebung befragt. Die mittlerweile fünfte Befragung mittels Human Work Index® ergab eine äußerst positive Bilanz, auch im Vergleich zur letzten Befragung. Sowohl die Werte für Zusammenarbeit als auch für das Arbeitsinteresse konnten weiter verbessert werden. Die daraus resultierenden Maßnahmen bieten wieder die Möglichkeit weitere Veränderungen einzuleiten, um auch in den kommenden Jahren als Vorbild für unsere Kunden zu fungieren und das firmeneigene Betriebliche Gesundheitsmanagement innovativ zu erweitern.

Systema

Systema führt aktuell eine Befragung zum Thema Arbeitsvermögen und Arbeitsbelastungen durch. Die Analyse der Arbeitssituation soll im direkten Vergleich mit den Branchendaten anderer Softwareanbieter Verbesserung bringen.



FFG

Langzeitstudie zu Verbleib und Fluktuation
Im Herbst 2010 bekam IBG die FFG Förderzusage für eine Langzeitstudie zur Validierung des prognostischen Potenzials der neuen HWI® Version 4.0. In Kooperation mit dem Institute for Statistics and Mathematics an der WU Wien werden Verbleibswahrscheinlichkeiten prognostiziert und in jährlichen Abständen evaluiert.

Interessierte Firmen, die ein tieferes Verständnis für die Fluktuation bzw. Arbeitsplatzwechsel in ihrem Unternehmen erzielen wollen, sollten die Chance nutzen und sich bis Ende des Jahres unter: r.ernst@ibg.co.at melden.

IMPRESSUM:

Herausgeber: IBG – Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH, 1070 Wien, Mariahilferstr. 50/14, Tel. +43 1 524 37 51-0, Fax: +43 1 524 37 51-22, Mail: info@ibg.co.at; **Text, Redaktion:** Sabine Litschka; **Grafik:** Martina Gaigg; **Druck:** REMAprint; Pdf-Version der Zeitung zum Download unter: www.ibg.co.at