

HUMAN WORKS

DIE ZEITUNG FÜR NACHHALTIGES ARBEITSVERMÖGEN

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Zusammen-Arbeit als wichtiger Faktor für Produktivität.



Foto: IBG

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-



Foto: digitalvision

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 Anerkennung 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).

Zusammenarbeit ist salutogen

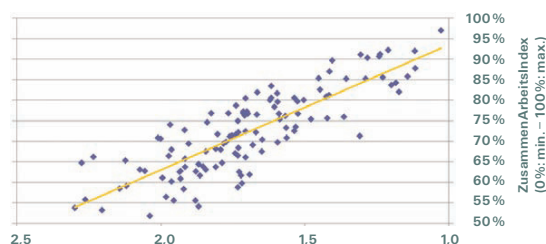
Gesundheit kommt vorwiegend von außen. Arbeitsumgebungen können krank machen, die Gesundheit erhalten oder sogar ausschlaggebend für einen erfüllten, gesunden und verantwortungsvollen Lebensstil sein. Vorstände, Führungskräfte und KollegInnen übernehmen dabei eine zunehmend bedeutende Rolle: von Arbeitssicherheit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

Zusammen-Arbeit und KundInnenzufriedenheit



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

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

■ 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

ENERGIE AG
Oberösterreich

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



Quelle: Österr. Wirtschaftsverlag

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.

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%).

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

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 Auffrischkurse 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 einiges 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*

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, re-framen, 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 Früh-pension 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 Karazman ist Gründer von IBG.

