

Fortsetzung von Seite 1 Zusammenarbeit ergänzt. Bei dieser Neuorientierung werden Kapazität, Kompetenz und Gesundheit der MitarbeiterInnen mit den Arbeitsanforderungen in Verhältnis gesetzt.

Der Arbeitsbewältigungsindex des HWI® ist nicht altersdiskriminierend, weil genaue Analysen möglich sind. So kann eindeutig verifiziert werden, ob die Ergebnisse Folge des Älterwerdens am Arbeitsplatz oder des Verdrängungsprozesses einer „Prime Age Company“ sind, bei dem körperliche Überforderung, geistige Unterforderung und Altersdiskriminierung vorherrschend sind. Diese Aspekte der Arbeitsbewältigung können im HWI® differenziert analysiert und damit auf ihre Ursache überprüft werden.

Während der WAI als Gesprächsgrundlage zwischen ArbeitsmedizinerIn und MitarbeiterIn dient, wurde die Arbeitsbewältigung des HWI® als MitarbeiterInnen-Fragebogeninstrument geplant und validiert. Gemeinsam weisen die so entstandene Arbeitsbewältigung und die Dimensionen Arbeitsinteresse sowie Zusammenarbeit daher auch eine deutlich bessere Prognose des gesundheitlichen Verbleibs auf. Diese bessere Prognosefähigkeit gemeinsam mit dem salutogenen Ansatz und der guten Sensitivität in Veränderungsprojekten bei gleichzeitig tieferem Verständnis der Daten sind wesentliche Indikatoren für den sichtbaren Fortschritt, den IBG durch wissenschaftliche Innovation in diesem Bereich erzielt hat.

Mag. Roland Ernst

Change Management Begleitung in Bosnien-Herzegowina

Die Hypo-Alpe-Adria Bosnien-Herzegowina gehört mit 1.233 MitarbeiterInnen in 93 Standorten zu den führenden Banken in Bosnien-Herzegowina. Sie ist zentraler Bestandteil des Hypo Alpe Adria Netzwerks mit dem Headquarters in Klagenfurt und mehr als 8000 MitarbeiterInnen. Besonders in dieser Region geht die konsequente Restrukturierung und strategischen Neuausrichtung der Bank voran. Konzernpersonalleiter Dr. Klaus Niedl: „Die MitarbeiterInnen sind im Rahmen dieses Change-Management-Prozesses vor viele neue Herausforderungen gestellt.“



IBG hatte in Kooperation mit der Bosnischen Agencija Spectar-HR-Consulting den Auftrag zur Begleitung der MitarbeiterInnen in diesem Veränderungsprozess erhalten. Ziel war es, Belastung, Sinnfindung und Zusammenarbeit zu analysieren und gegebenenfalls Maßnahmen zur Optimierung einzuleiten. Das Projekt verlief in drei Phasen: Befragung, Teamworkshop und Arbeitsvermögen-Coaching® (AVMC®).

Als Einstieg in die Maßnahmenplanung füllten Kleingruppen von 10–15 MitarbeiterInnen den Human Work Index® einschließlich der Module für gesunde Führung, Burnout und Change-Management aus. Am Ende des Fragebogens hatten die MitarbeiterInnen Gelegenheit online einen Termin zum AVMC® zu vereinbaren.

Der Teamworkshop erfolgte über die Befragungsergebnisse der Gruppe. Diese wurden vor dem Hintergrund der Veränderung der Arbeitssituation reflektiert. Dabei ging es um die Rolle und Unterstützung der Führungskräfte, Motivation und Zusammenarbeit, strategische Vision und Planung, Aspekte der Kommunikation und um aktuelle Arbeitsbelastungen. Im Anschluss an die Diskussion der Ergebnisse wurden neue Zugänge und Lösungen für die konstruktive Gestaltung des Change-Management-Prozesses gesucht.

Im Zuge des Arbeitsvermögen-Coaching® wurden die Ergebnisse der Befragung auf individueller Basis reflektiert. Das Erkennen der eigenen Verantwortung für die aktuelle Situation und die Potenziale sowie Ressourcen,

die eine aktive und positive Gestaltung der Zukunft ermöglichen, standen dabei im Vordergrund. Die Gruppenergebnisse wurden der lokalen Personalleitung rückgespiegelt, sodass ein gemeinsames Bild der aktuellen Situation und notwendigen Optimierungen des Change-Prozesses entstehen konnte.

„Work Place Survey“ (WPS) bei Borealis

Simon Weyrer, HSE Manager der Borealis Linz und Piesteritz

HUMAN WORKS: Herr Weyrer, welche Ziele verfolgen Sie mit dem „Work Place Survey“ (WPS) bei Borealis?

Der WPS ist ein wichtiger Bestandteil des Borealis Gesundheitsmanagementsystems, das allen Mitarbeitern in einer strukturierten Weise ermöglicht, ihre Arbeitsumgebung in punkto Belastungszustände zu bewerten. Es ist uns wichtig die subjektiv empfundene Situation der Mitarbeiter besser zu verstehen, um präventiv oder über Interventionen tätig zu werden. Im Herbst 2010 haben wir uns in engem Austausch mit dem IBG Gesundheitsmanagement Team Linz, Manfred Lindorfer, Helmut Stadlbauer und Georg Stuber entschlossen, die Arbeitsplatzevaluierung mit dem Human Work Index® um spezifische Module zu erweitern.

Neben den Themen Stress und Burnout deckt der „Work Place Survey“ bei Borealis die Dimensionen Gesundheit, Sozialklima, Entwicklung, Arbeitsumgebung ab und beinhaltet Module für gemischte, körperliche und psychische Belastungen. Die Erhebungen erfolgen schrittweise in allen Unternehmensbereichen innerhalb von fünf Jahren. Ziel ist eine umfassende Analyse und gegebenenfalls Optimierung der Arbeitsplätze.

HUMAN WORKS: Bisher erfolgten am Borealis Standort Linz drei Befragungen: im Innovation Headquarters sowie in der Produktion und Verladung bei Borealis. Wie sind diese verlaufen?

Im Innovation Headquarters wurden in den letzten Jahren rund 150 neue MitarbeiterInnen aus aller Welt aufgenommen. Dort wurde die Befragung im Sommer 2011 durchgeführt. Dabei zeigten die Abteilungsergebnisse charakteristische Züge der Belastungen und Entwicklungsthemen, sodass derzeit in Einzelpräsentationen spezifische Maßnahmen für die Bereiche und Abteilungen abgeleitet werden. Auf ein detailliertes Verständnis der Ergebnisse und dem damit verknüpften Entwicklungspotenzial wird dabei großer Wert gelegt. Die zahlreichen Benchmarks aus der chemischen Industrie für



Foto: Borealis

den HWI® und die Module erweisen sich als guter Richtungsweiser für die detaillierte Interpretation der Daten.

HUMAN WORKS: ... und wie läuft das Projekt in den anderen Bereichen?

In der Melamin- und Pflanzennährstoff-Produktion erfolgte die Erhebung im Rahmen der Z-Tage. Diese sind von IBG Linz in Zusammenarbeit mit uns konzipierte Gesundheitstage, die wir heuer bereits zum zehnten Mal durchführen. 2011 haben wir uns für den Themenschwerpunkt „Schicht für Schicht gesund“ entschieden. Im Zentrum stand ein besseres Leben mit Schichtarbeit. An den unterschiedlichen Stationen konnten sich unsere MitarbeiterInnen mit Ernährung, Schlafhygiene, Erste Hilfe Themen, Koordinationstrainings, Sturz- und Fallprophylaxen, Beeinträchtigung durch Alkohol und Ermüdung auseinandersetzen.

HUMAN WORKS: Was planen Sie für die Zukunft?

Das Projekt läuft in diesem Stufenmodell sehr erfolgreich und wird mit großem Interesse vom Management Team bei Borealis verfolgt. Das Ziel, das Thema Gesundheit durch bereichsweise Befragungen und Aktionen dauerhaft zu etablieren, wurde bislang zur vollsten Zufriedenheit erreicht. In den kommenden Jahren werden wir diesen eingeschlagenen Weg weiter verfolgen und ausbauen.

Punktgenau

Arbeitsbewältigung alleine reicht nicht für den Verbleib im Arbeitsprozess

Einen Beruf ausüben zu können bedingt noch lange nicht, diesen auch ausüben zu wollen. Viele Menschen gehen in Frühpension oder werden in sie gedrängt, obwohl sie noch arbeiten können, aber nicht mehr wollen oder im Betrieb nicht mehr erwünscht sind. Insofern sind die Programme die sich ausschließlich auf Arbeitsbewältigung fokussieren letztlich wirkungslos, mit Ausnahme des Hawthorne-Effekts, denn sie konzentrieren sich ausschließlich auf die Arbeitsbewältigung und nicht auf das „im Beruf arbeiten wollen“ bzw. „im Beruf gewollt werden“. Auch der finnische Work Ability Ansatz steht für die Förderung der psychobiologischen Arbeitsfähigkeit, ohne den Menschen als Sinn- und Sozial-Wesen zu erkennen. Damit kann weder der massen-

haften Flucht noch der Verdrängung aus der Erwerbsarbeit entgegengewirkt werden. Solange der menschliche Entwicklungsraum „Arbeit“ auf die Arbeitsbewältigung reduziert wird, geht es an den Menschen vorbei. Im Kern ist es die Verflachung des dreidimensionalen Menschen auf eine Dimension: Arbeitsbewältigung.

IBG ist mit seinem humanökologischen Menschenbild, seinen Programmen und dem dreidimensionalen Human Work Index® einen völlig anderen und im Vergleich zu anderen Modellen einen für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Gesellschaft besseren Weg gegangen. Zahlreiche, erfolgreiche Projekte zeigen, dass Arbeitsfreude steigt, Krankenstand sinkt und Frühpension verschwindet, wenn die Mitar-

beiterInnen die Arbeit nicht nur können, sondern auch wollen und dürfen.

IBG hat in einer Studie bewiesen, dass der Wunsch nach Aufhören bzw. Frühpension zuerst mit Sinn- und Beziehungsmangel korreliert und erst in zweiter Linie mit Arbeitsbewältigung. D.h., die Förderung der Arbeitsbewältigung ist wichtig, die Förderung von Sinnfindung und Einbeziehung noch viel mehr. Arbeitsbewältigung alleine hält niemand im Arbeitsprozess.



Foto: IBG

Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.