

Die Papierindustrie hat Erfahrung

Psychische Belastungen reduzieren

Wie evaluiert Ihr Unternehmen ASchG-konform die psychischen Belastungen? Die meisten Unternehmen stehen aktuell in einer Entscheidungsphase: Für welche Vorgehensweise sollen sie sich entscheiden?

Die IBG Antwort auf diese Frage heißt: Human Work Index® + psychisches Belastungsmodul (PBM).

Bereits 2002 startete die österreichische Papierindustrie mit der Etablierung eines unternehmensübergreifenden Arbeitskreises Gesundheit und zwei Pilotprojekten eine nachhaltige HR-Gesundheitsinitiative. Zur Evaluation der Entwicklung wird seit 2005 im Dreijahresrhythmus bei 16 Unternehmen der HWI® mit Modulen zur Ermittlung der körperlichen, sozialen und psychischen Belastung eingesetzt.

Aktuell läuft die dritte Befragungsrunde bis Ende 2012. Die Erfolge dieser Initiative wurden bereits 2009 offensichtlich. Allen voran konnte die Bedeutung des Themas Gesundheit für Geschäftsführer, Betriebsräte und Gesundheitsmanager von 41% auf 91% gesteigert werden. Sieben Unternehmen wurden mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet.

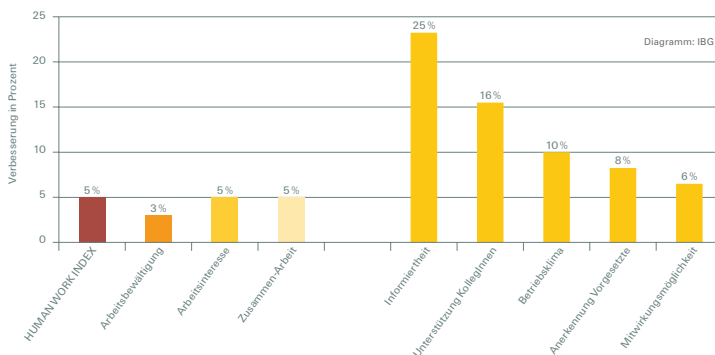
In Bezug auf psychische Belastungen zeigte sich eine Reduktion der Belastungen in über 50% der Unternehmen u.a. zu folgenden Themen: belastende Arbeitsstoffe, Lärmbelastung, Mechanisches Unfallrisiko, Unterbrechungen

und Störungen, Nacharbeit, Zeitdruck, Fehlende Information und Unterstützung von KollegInnen. Die vier erfolgreichsten Unternehmen wurden von Mag. Roland Ernst auf der Jahrestagung der ÖGAM 2011 vorgestellt.

Der Einsatz des HWI® gemeinsam mit dem PBM erwies sich als ideales Instrument zur Reduktion der psychischen Belastungen in diesen Unternehmen. Das breite Spektrum des

Fragebogens ermöglicht sehr differenzierte Evaluationsergebnisse von Sozialklima und Führung über Anforderungen und Stress bis hin zur Arbeitsorganisation und dem Arbeitsumfeld. Vergleichsdaten von über 15.000 MitarbeiterInnen helfen die Ergebnisse zu interpretieren.

Zum vertiefenden Verständnis und der Objektivierung der Ergebnisse werden von IBG ArbeitspsychologInnen bei Bedarf ExpertInnenbeobachtungen in belasteten Abteilungen durchgeführt. Das Instrument ist auch in zahlreichen Varianten mit unterschiedlichen Zusatzmodulen einsetzbar. Die ersten Projekte in Übereinstimmung mit dem Arbeitsinspektorat wurden bereits abgeschlossen.



Salzer Papier und Salzer Industrie Service

Best Practice Models für einen nachhaltigen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP)

Die beiden der Salzer-Ueberreuter-Gruppe zugehörigen Unternehmen Salzer Papier und Salzer Industrie Service (SIS) starteten 2005 mit ihrer ersten HWI®-Befragung in Zusammenarbeit mit IBG einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, den sie zunächst 2008 und erneut im Juni 2011 evaluierten.

Während sich die Bereiche Verwaltung und SIS bereits seit 2005 kontinuierlich im Human Work Index® verbesserten, konnte seit 2008 auch in der Papierherstellung ein deutlicher Zuwachs um sieben Prozent im HWI®, und hier vor allem in den Dimensionen Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit, verzeichnet werden. Geschäftsführer Thomas Salzer über die

Hintergründe dieser außergewöhnlichen Steigerung: „Die Verbesserung im Bereich Papier (insbesondere Produktion) rührt aus konsequenter Umsetzung von Maßnahmen, die wir mit IBG Beraterin Silvana Kederst erarbeitet und dann intern mit unserer Leiterin für Qualitätsmanagement, Human Resource & Gesundheit, Frau Sabine Tiefenbacher, verfeinert und umgesetzt haben.“

Bei Salzer Papier wurde zunächst vor allem auf eine verbesserte Informationsweitergabe durch MA-Zeitung und Intranet gesetzt, seit 2008 wurden im Produktionsbereich monatliche Teamgespräche zwischen Produktionsleitung und den MitarbeiterInnen (wieder-) ein-

geführt. In diesen Gesprächen werden seither sowohl Kennzahlen und Auftragsstand als auch notwendige Veränderungen unter Einbeziehung der Interessen und Vorschläge der MitarbeiterInnen diskutiert.

Im Bereich SIS gab es seit 2008 zunächst einen Führungskräftewechsel. Weiters wurden quartalsmäßige MA-Veranstaltungen sowie häufiger angesetzte Teamrunden zum Austausch aktueller Themen eingerichtet. Und last but not least wurde der SIS die Möglichkeit geboten, externe Aufträge anzunehmen. Somit konnten einerseits die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Abteilungen verbessert und andererseits berufliche Herausforderung und Erfüllung erhöht werden.

Die Veränderungen spiegeln sich deutlich in den Gesamtergebnissen der dritten Befragung wider: So berichten die MitarbeiterInnen signifikante Verbesserungen bei den Mitgestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsbereich, der persönlichen Herausforderung durch die Arbeitsinhalte und in der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit. Zusätzlich konnten einige der körperlichen und psychischen Fehlbelastungen reduziert werden, wodurch auch die Gesundheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zugenommen haben. Die MitarbeiterInnen berichten allgemein einen höheren Grad an beruflicher Erfüllung und sind zuversichtlicher hinsichtlich ihres Verbleibs im Unternehmen.



MEINUNG von AUSSEN



Mag. Franz Klein & Ing. Johann Bock
Geschäftsführer der BECOM

2006 konnte mit dem Projekt BECOM-fit² ein am Standort Burgenland bereits 2005 begonnenes Gesundheitsprojekt erfolgreich in einen nachhaltigen Veränderungsprozess für eine menschlich und wirtschaftlich gesunde Unternehmensentwicklung übergeführt werden. Zu diesem Zeitpunkt wurden mit der ersten HWI®-Befragung die MitarbeiterInnen und deren Anliegen durch ihre persönliche Bewertung der BECOM ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Die Geschäftsführung erhielt dabei wichtige Informationen zur Optimierung von Arbeitsabläufen sowie eine Einschätzung der wahrgenommenen Führungsqualitäten.

Changemanagement und Kulturwandel

Aufbauend auf den Befragungsergebnissen von 2006 wurden unter anderem Entwicklungsverantwortungen und Führungserwartungen zwischen den Führungsebenen geklärt sowie Anerkennung und Mentoring als wesentliche Führungsqualitäten etabliert. Im Human Resources Management wurden Strategien zum Umgang mit den, auf dem raschen Unternehmenswachstum der BECOM basierenden, gestiegenen Arbeitsanforderungen und der daraus resultierenden deutlichen Stressbelastung entwickelt. So wurden z.B. Führungskräfte- bzw. Arbeitsvermögen-Coachings durchgeführt.

Zudem wurde, neben Perspektiven- und anderen Workshops, ein Werteprozess in Gang gesetzt, in dem IBG gemeinsam mit den MitarbeiterInnen für diese relevanten Unternehmenswerte herausarbeitete, die anschließend in großem Rahmen vorgestellt, diskutiert und gefeiert wurden.

Arbeitsalltag verbessern

Klar definiertes Ziel von BECOM-fit² ist es, den Arbeitsalltag der BECOM-MitarbeiterInnen so zu gestalten, dass das Mögen und das Vermögen aller MitarbeiterInnen zur Mitarbeit bestmöglich gelebt werden kann. Durch die oben beschriebenen Maßnahmen und Prozesse konnten seit 2006 am Standort Burgenland Zuwächse im HWI®, vor allem in Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit, erreicht werden. So fühlen sich die MitarbeiterInnen heute stärker in die Unternehmensentwicklung einbezogen, empfinden ihren Beruf häufiger als sinnvolle Herausforderung und fühlen sich besser im Unternehmen verankert als 2006.

Aufgrund der erfreulichen Entwicklung am Standort Burgenland wurden beider MitarbeiterInnen von BECOM Electronics Hungary Kft und tough systems (Ö) mit dem HWI® befragt. Dies ermöglicht erstmals einen Standort-Vergleich, wobei die Erfahrungen von BECOM Burgenland die nachhaltige Unternehmensentwicklung der beiden anderen Standorte unterstützen werden.