

Fortsetzung von Seite 1

Ergebnisse aus diesen Bereichen macht es möglich einen Arbeitsplatz mit all seinen Anforderungen und Facetten zu erfassen und Optimierungen zu ermöglichen.

## Return on Investment erzielen

Wie bei vielen anderen Maßnahmen zur Förderung betrieblicher Gesundheit auch kann mithilfe ergonomischer Verbesserungen ein Return on Investment von bis zu 1:5,9 erzielt werden. Wesentlich dabei ist die gleichmäßige Aufteilung von Verhaltens- und Verhältnisergonomie.

Fakt ist, dass Arbeit unsere Gesundheit in großem Maße beeinflusst. Ziel der ErgonomInnen, ErgotherapeutInnen und SportwissenschaftlerInnen ist es daher, MitarbeiterInnen bei gleichbleibender Gesundheit möglichst lange im Arbeitsprozess zu halten und Beschwerden im Bereich des Bewegungsapparats entgegenzuwirken. Aufgrund der steigenden Zahl an Erkrankungen wird es immer wichtiger, dass Unternehmen die Vorteile ergonomischer Umgestaltungen erkennen und sich diese zunutze machen. ■

# „Gesunde MitarbeiterInnen sind Bedingung für unseren Geschäftserfolg.“



Interview mit Ing. Franz Maurer, Geschäftsführer der Zauner Anlagentechnik GmbH

**HUMAN WORKS:** Welche Maßnahmen wurden in den letzten Jahren gesetzt, um die Gesundheit der Belegschaft zu fördern?

Wir bieten im Rahmen der Gesundheitsvorsorge u.a. „Herz-Kreislaufgespräche“ für MitarbeiterInnen ab 45 an. Seit heuer wird in unseren Firmenräumlichkeiten auch nicht mehr geraucht, was dazu geführt hat, dass einige, die ohnehin schon aufhören wollten, bei ihrem Vorhaben unterstützt wurden. In Bereichen, wo der Kontakt mit gesundheitsgefährdeten Stoffen nicht ausgeschlossen werden kann, wurde das Arbeitsgewand auf ein Mietsystem inkl. Reinigung umgestellt. Kontaminierte Kleidung gelangt so nicht mehr in private Räumlichkeiten. Dem Thema „Handhabung von Lasten“ haben wir uns mit einer großangelegten Schulungsinitiative gewidmet.

**HUMAN WORKS:** Inwieweit waren und sind Ihnen die IBG Befragungsergebnisse bei der Planung hilfreich?

Unserer Entscheidung für IBG war auch dem Wunsch nach einer unabhängigen Meinung, sozusagen einem gewissen Fremdbild, zu diesen Themen geschuldet. Das Ergebnis aus der Befragung bestätigte weitgehend unsere Selbsteinschätzung. Darüber hinaus wurden wir aber auch in manchen Bereichen auf Potenziale aufmerksam gemacht, die wir so nicht auf unserem Zettel hatten. Insofern wurde unser Selbstbild durch die professionelle Unterstützung von IBG ergänzt und verfeinert.

**HUMAN WORKS:** Für wie wichtig halten Sie es, dass das Management die Gesundheit der MitarbeiterInnen in seine strategischen Überlegungen einbezieht?

Die gesunde, motivierte und qualifizierte Belegschaft ist eine Bedingung für unseren Geschäftserfolg. Daher haben wir in unserer Verpflichtungserklärung des obersten Managements die Obsorge für Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz zu einem dauerhaften Unternehmensziel erklärt. Die Zielerreichung messen wir mit firmenspezifischen Kennzahlen, die monatlich im Controlling-Bericht kommuniziert werden.

**HUMAN WORKS:** Ist die Auseinandersetzung mit dem Thema „Ältere MitarbeiterInnen“ bei Ihnen wichtig?

Als relativ junges Unternehmen verfügen wir derzeit über eine gut ausgewogene Altersstruktur. Speziell im Bereich der Ingenieurstechnik liegt die Herausforderung eher darin, die „Jungen“ an schwierige Projekte heranzuführen ohne sie gleich zu verheizen. Da braucht's natürlich den Beistand der erfahrenen und älteren KollegInnen. Im Bereich der Baustellenorganisation wird bei der Personalplanung bereits auf diesen Aspekt Rücksicht genommen, meist mit dem Ergebnis, dass beide Seiten davon profitieren. ■

## Innovatives Projekt der Lenzing Technik Fit & Gesund

Seit vielen Jahren engagiert sich die Lenzing Technik für die Gesundheitsförderung im Unternehmen. Mithilfe der HWI®-Befragung konnten bereits 2006 und 2009 Potenziale aufgespürt und Verbesserungen erzielt werden. Die Krankenstände liegen aber seit Jahren stabil auf einem zwar branchentypischen, aber dennoch unbefriedigenden Niveau. Im Sommer 2012 wurde das Thema Gesundheit daher erneut aufgegriffen und im Rahmen eines Führungskräfte-Workshops ein BGF-Projekt beschlossen.



Die Befragung und das integrierte psychische Belastungsmodul zeigten 2013 vor allem Verbesserungspotenzial im Bereich der Anerkennung und Wertschätzung innerhalb der Teams, belastende Umstände in der Arbeitsumgebung und in der Arbeitsorganisation.

Eine auffällige Verschlechterung gibt es in der Arbeitsbewältigung. Im Durchschnitt können die MitarbeiterInnen die an sie gestellten Anforderungen nicht mehr ganz so gut bewältigen wie noch 2009. Trotzdem ist die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation insgesamt hoch.

In praktisch allen Abteilungen wird das Unternehmen als sehr attraktiver Arbeitgeber gesehen und auch das Betriebsklima wird generell als sehr gut bewertet.

Die erhobenen Belastungen wurden dann von neun Gesundheitszirkeln, welche jeweils aus sechs MitarbeiterInnen bestanden, analysiert. Angeleitet durch interne GesundheitszirkelmoderatorInnen, welche anlässlich des Projekts durch IBG ausgebildet wurden, arbeiteten die Gruppen gemeinsam über 50 Verbesserungsvorschläge aus.

Zur Auflösung oder Milderung der Hauptprobleme wurden Maßnahmen und Lösungsvorschläge durch die Gesundheitszirkel-TeilnehmerInnen selbständig und bei komplexeren Problemstellungen mit Unterstützung des IBG Arbeitspsychologen und der IBG Ergonomie entwickelt. Dieses Maßnahmenkonzept wurde der Projektsteuerungsgruppe noch im Sommer zur Umsetzung präsentiert. Insgesamt gibt es bei praktisch allen Belastungsarten auch sehr positive Beispiele in der Lenzing Technik. Dort werden an sich hohe Belastungen durch gute Arbeitsorganisation, einen guten Führungsstil und gute Zusammenarbeit untereinander abgefedert.

Mit der Prüfung einer dauerhaften Einführung von Gesundheitszirkeln und Integration dieses Instruments in die bestehenden Lenzing Technik Managementsysteme beschreitet das Unternehmen einen zeitgemäßen und international anerkannten Weg der Gesundheitsförderung. Diese Maßnahme soll dazu beitragen das Gesundheitsniveau, Arbeitsplatzzufriedenheit und Motivation weiter zu steigern, sodass sich das Unternehmen den Anforderungen der Zukunft besser gerüstet stellen kann. ■

## Punktgenau

# Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung

Die Ergonomie steht im Mittelpunkt gesundheitsgerechter und humanökologischer Arbeitsgestaltung. Sie wird oft mit der Positionierung von Bürosesseln vor dem Bildschirm verwechselt, aber das ist „Mikro Mouse“-Verständnis. Es geht vielmehr darum, die Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass die MitarbeiterInnen nachhaltig gut arbeiten können und mit geringstem Aufwand, Stress, Risiko, Ausschuss, Missverständnissen, Konflikten und Verletzungen das gemeinsam vereinbarte und menschenmögliche Ergebnis zu erzielen. Gesunde Wege zur Produktivität zu bauen ist die Aufgabe der Ergonomie.

Ergonomie im Makro-Verständnis umfasst soziale, personale, psychische und biologische Ergonomie in Bezug zur Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Was zwei Stunden gut gelingt, kann nach vier Stunden unmöglich sein. Denn Arbeit findet immer im Raum-Zeit-Kontinuum statt.

Die Kür der Ergonomie ist die Flexibilisierung aller Ebenen der Arbeitsorganisation: der Prozesse, der Arbeitszeiten, der Karriereform, der Personalentwicklung, der Teambildung, der Aufgabe. Flexibilisierung zugunsten der MitarbeiterInnen, weil wir uns

zwar ähnlich, aber auch unterschiedlich sind. Wir unterscheiden uns in der Körpergröße, im Alter, wir sind familiär oder alleinlebend, Mann oder Frau, InländerIn oder ZuwandererIn. Wir sind verschieden und brauchen eine unterschiedliche Arbeitsgestaltung, um bestmöglich und menschenverträglich zu arbeiten.

Unsere Arbeitswelten sind derzeit noch an der Kernbelegschaft der 60er-Jahre standardisiert. Diese war männlich, inländisch und zwischen 20 und 40 Jahren. Umgekehrt zeigen die Häufigkeiten eine U-Verteilung bei Krankenständen, Rückenbeschwerden oder Burnout-Niveau: Hohe Werte bei den Jungen, niedrig zwischen 20 und 40 und wieder hoch bei den Älteren.

Eine Flexibilisierung zugunsten der Verschiedenheit der MitarbeiterInnen ist daher die Zukunft der Ergonomie. ■



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karzmann ist Gründer von IBG.