

Fortsetzung von Seite 1

körperlichen, psychischen und sozialen Veränderungen mit dem Älterwerden. Dies gelingt vor allem durch die Anpassung der sozialen und psychischen Anforderungen, also durch Verantwortungübergabe und Berücksichtigung altersbedingter Veränderungen bzw. körperlicher Möglichkeiten. Wichtig ist es, die Motivation der MitarbeiterInnen aufrechtzuerhalten, damit sie ihre Arbeit möglichst lange können, wollen und dürfen. Denn Älterwerden ist ein Umbau, kein Abbau.

Nachhaltige Produktivität für alle Generationen

Um ein nachhaltig hohes Arbeitsvermögen zu gewährleisten und die Potenziale der MitarbeiterInnen aller Altersgruppen erfolgreich einsetzen zu können, braucht es Fachexpertise und geeignete Analyse-Instrumente (siehe Seite 4).

Die demographische Entwicklung birgt viele Herausforderungen, die nicht länger ignoriert werden können. Führungskräfte werden sich auf Personalmangel, Kompetenzlücken, Wissens- und Qualitätsverlust einstellen müssen, wenn sie nicht entsprechend vorsorgen bzw. gegensteuern und Strukturen für eine generationengerechte Arbeitswelt entwickeln. Ziel ist es, die Bedürfnisse und Stärken aller Generationen in einem Unternehmen zu vereinen. ■

„Dass unsere MitarbeiterInnen gesund älter werden können ist uns wichtig.“



Interview mit Ilse Frisch, Pflegedienstleiterin von „Betreuen und Pflegen“ bei der Caritas der Erzdiözese Wien

HUMAN WORKS: Was hat Sie dazu veranlasst mehr Augenmerk auf die Generationenbalance in Ihrem Bereich „Betreuen und Pflege“ zu richten?

Nachdem auch die MitarbeiterInnen der Caritas älter werden und neben psychischen auch starken physischen Belastungen ausgesetzt sind, war es uns wichtig hier anzusetzen. Neben den körperlichen Beschwerden wie zum Beispiel Gelenke, Wirbelsäule u.a. kommen zunehmend chronische Erkrankungen und Krebsleiden hinzu. Weiters ist es wichtig, junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Kulturen zu gewinnen, um eine Wissenserweiterung anzukurbeln.

HUMAN WORKS: Welchen Nutzen und welche neuen Erkenntnisse hatte das Seminar „Gesund in jedem Alter“ für Ihre MitarbeiterInnen?

Vor allem, dass Älterwerden eine immense Ressource darstellt. Die IBG Expertin schilderte eindrucksvoll, wo das Potenzial des Älterwerdens liegt und führte die MitarbeiterInnen weg von einer gesellschaftlich geprägten Negativ-Sichtweise hin zu der Erkenntnis, dass Älterwerden auch mehr Erfahrung, Routine, Know-how und mehr Gelassenheit bedeutet.

HUMAN WORKS: Wie hilfreich war das Projekt „Pflegerkraft“ bei der Unterstützung bzw. auch Analyse?

Durch den Fragebogen und die Gesundheitszirkel konnten wir einen guten Überblick bekommen. Die Befragungsergebnisse lieferten uns Quellen für Gesundheit, machten aber

auch die wichtigsten Belastungen sichtbar, denen wir uns in den nächsten Monaten stellen müssen.

HUMAN WORKS: Welche weiteren Maßnahmen haben Sie im Bereich Älterwerden und Generationenbalance bereits umgesetzt?

Mit den Themen Älterwerden, Generationenbalance und Diversität im Allgemeinen, beschäftigen wir uns intensiv seit vielen Jahren. Im Rahmen unseres Bildungsprogramms bieten wir auch Fortbildungen zu diesem Thema an. Uns ist bewusst, dass mit dem Alter auch der Wunsch nach anspruchsvollen Inhalten wächst und unterschiedliche Geschwindigkeiten in der Ausübung von Tätigkeiten ebenso zum Alltag gehören wie die Änderung der Erwartungshaltung an unsere Arbeit. Weiters war die Caritas Wien im Rahmen des Gesundheitsprojekts darum bemüht, die Arbeitsbedingungen für die MitarbeiterInnen entsprechend den Analyse-Ergebnissen zu optimieren. Für den Wechsel in die betriebliche Gesundheitsförderung der gesamten Caritas sind wir gerüstet. Durch das Projekt können wir auf einen großen Erfahrungsschatz zurückgreifen.

HUMAN WORKS: Was planen Sie für die kommenden Wochen und Monate?

Uns ist es wichtig, das Gesundheitsprojekt zu einem guten Abschluss zu bringen und einen nahtlosen Übergang in die Betriebliche Gesundheitsförderung der Caritas zu finden. ■

Grenzen übergreifende Evaluierung Vom Vorzeigebetrieb lernen

Der Spezialist für Etiketten- und flexible Verpackungspapiere Brigl & Bergmeister hat im Sommer 2013 die Evaluierung psychosozialer Belastungen mit dem Psychosozialen Belastungs-Modul (PBM) im österreichischen Niklasdorf und slowenischen Vevece durchgeführt.



Schwerpunkt zur Evaluierung psychischer Belastungen und war daher sehr interessiert an den Ergebnissen. Mit Spannung wurde auch der Vergleich zwischen den beiden Standorten erwartet.

Die Gesamtergebnisse spiegelten ein typisches Belastungsprofil eines Industrieunternehmens mit Schichtarbeit wider. Die Evaluierung im Werk Vevece zeigte ähnliche Ergebnisse, was die Vergleichbarkeit der beiden Werke unterstreicht und mit erklärt, warum dieses Werk in Slowenien als Vorzeigebetrieb gilt. Aus den Ergebnissen waren die Entwicklungen des Standortes Niklasdorf während der letzten Jahre nachvollziehbar. Veränderungen zeigten sich vor allem im körperlichen Belastungsmodul (entwickelt im ÖZEPa Projekt „Gesundes Papier“), das ergänzend zum PBM eingesetzt wurde. Sehr erfreulich waren signifikante Verbesserungen bei den Themen Zugluft und mechanisches Unfallrisiko, weil hier bereits Maßnahmen und Schwerpunkte gesetzt bzw. Investitionen getätigt wurden. Besonders interessant gestaltete sich der Vergleich ähnlicher Abteilungen der beiden Werke, zumal einige Führungskräfte für beide Standorte verantwortlich sind. Aus diesen Vergleichen konnten aus spezifischen Arbeitsplatzigenschaften ähnlicher Arbeitsplätze gelernt und entsprechend die Arbeitsplätze mit den höheren Belastungswerten optimiert werden.

Entsprechend der Anforderungen des zentralen Arbeitsinspektorates entspricht das PBM den ISO 100075-3 Kriterien an Objektivität, Reliabilität und Validität. Es wurde bislang in über 100 Evaluierungen seit 2012 angewendet. Das PBM wurde aufbauend auf das Belastungsmodul, das IBG bereits seit 2003 vorwiegend in Industrieunternehmen eingesetzt hat, entwickelt.

Damit sind Ergebnisse der Evaluierung psychosozialer Belastungen mit früheren Befragungen von IBG vergleichbar. So war auch bei Brigl & Bergmeister ein Vergleich der PBM-Ergebnisse von 2013 mit den Vorbefragungen 2008 und 2005 möglich. Zusätzlich zum sterischen Standort Niklasdorf wurde das slowenische Werk in Vevece evaluiert. Denn auch das slowenische Arbeitsinspektorat hat im Rahmen der Europäischen Kampagne des Senior Labour Inspectors Committee einen

Abschließend wurden die Ergebnisse der Evaluierung in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess integriert und die Führungsebene mit entsprechenden Kompetenzen vor allem zur Entlastung der operativen Bereiche ausgestattet. ■

Punktgenau

Das Leben ist Älterwerden.

Von Geburt bis zum Tod ist Älterwerden eine vierte Dimension im Raum-Zeit-Kontinuum „Leben“ - ein stetiger Wachstumsprozess. Wir werden differenzierter, nicht nur in Form von Falten und bächlichen Jahresringen. Dabei gibt es charakteristische Phasen, die wir durchlaufen:

■ 6-20J.: In der *Rezeptiven Phase* saugen wir wie ein Schwamm alles in uns auf. Wir finden über unsere Sinne zum Sinn im Leben. Wir holen uns Wissen, bereichern uns, machen uns stark und erwachsen.

■ 20-40J.: In der *Aktiven Phase*, der ersten Hälfte des Arbeitslebens, wollen wir uns mit dem gesammelten Reisegepäck in der Welt ausprobieren, bewähren und unseren Platz finden. Wir wollen uns zeigen und etwas erreichen: ein Haus, Familie, Karriere.

■ 40-60J.: In der *Sozialen Phase*, der 2.Hälfte des Arbeitslebens, haben wir bereits etwas geschaffen und mehr Gelassenheit und Geduld für andere. Wir zeigen mehr Interesse an anderen Menschen, wollen etwas weitergeben, wollen das Erarbeitete im Sozialen verankern. Wir übernehmen Verantwortung für das Team, damit das Gesamte gelingt. Empathie und Überzeugungsfähigkeit stei-

gen. Entschiedenheit und Unbeirrbarkeit auch, was manchen als Starrheit vorkommt.

■ Ab 60 Jahren, die *Geistige Phase*: Denken Sie an Nelson Mandelas „Forgive, but don't forget“.

Oder nehmen Sie „Modern Times“ von Bob Dylan und vergleichen es mit frühen Werken. Diese Phase ist durch Überblick gekennzeichnet, das letztlich Wichtigere zu sehen, Abgehobenheit vom Alltäglichen und Aufdringlichem im guten Sinn.

Persönliche Evolution ergibt Wachstum und steigert damit auch die Produktivität und Qualität, sofern auch Führungsqualität und Aufgabengestaltung mitwachsen. Mehr Schwierigkeit statt körperlicher Schwere.

Leitung wird Begleitung. Einbeziehung statt Altersdiskriminierung. Productive Ageing. ■



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.