

## Beratung unterstützt nachhaltig Arbeitspsychologie



Die psychischen Herausforderungen im Job nehmen von Jahr zu Jahr zu und belasten immer mehr ÖsterreicherInnen. Die Einführung der Arbeitspsychologie im Rahmen des ASchG sollte dieser Entwicklung entgegensteuern. Die Novellierung des Gesetzes, demnach seit 2013 auch die Evaluierung der psychischen Belastungen gesetzlich verpflichtend ist, half der Disziplin sich im ASchG weiter zu etablieren. IBG hat diesen Trend bereits 1997 erkannt und als einziges arbeitsmedizinisches Zentrum in Österreich auch die Arbeitspsychologie im Rahmen einer Betreuung angeboten.

Mittlerweile hat sich die Einstellung sowohl der Führungskräfte als auch der MitarbeiterInnen verändert. So wird die Arbeitspsychologie immer öfter zur Klärung struktureller Fragen mit Personalverantwortlichen und BetriebsrätInnen hinzugezogen, um beide Sichtweisen des Betriebs zu vernetzen: die der Füh-

rung und jene der MitarbeiterInnen. Mit den Veränderungen der Gesellschaft und damit verbunden den Bedürfnissen der KundInnen wuchs auch das Themenspektrum der Angebote. Konzentrierte sich die Arbeit noch vor 10 Jahren hauptsächlich auf einzelne Maßnahmen wie Seminare zu den Themen Stress oder Nichtrauchen sowie individuelle Beratung der MitarbeiterInnen, so sind es heute Führungskräfte-Coachings und Maßnahmen aus dem Bereich der Organisationspsychologie, die großen Anklang finden.

Die Unternehmen haben sich langsam und vorsichtig an das Thema (Arbeits-)Psychologie herangetastet, denn lange war der Gedanke vorherrschend, dass das Aufsuchen psychologischer ExpertInnen ein Zeichen von Schwäche oder für Verrücktsein ist. Die Arbeitspsychologie als Präventionsangebot war noch nicht in den Köpfen der Unterneh-

mensleitungen. Das hat sich vor allem in den letzten 5 Jahren stark geändert. Die Skepsis hat deutlich abgenommen, das Verständnis und auch das Vertrauen in die Arbeit der PsychologInnen sind gewachsen und werden immer mehr als fixer Bestandteil der Prävention wahrgenommen, oft auch über dem gesetzlichen Mindestmaß eingefordert. Neben der Hilfestellung bei erhöhten Krankenständen und Unterstützung von belasteten MitarbeiterInnen, setzen immer mehr Verantwortliche auf die präventive Kraft der Arbeitspsychologie in der Verhältnisprävention (z.B. Unternehmenskultur), um Symptome wie Burnout gar nicht erst entstehen zu lassen. Die ernsthafte Auseinandersetzung mit den Problemen unserer KundInnen hat in den letzten Jahren viel an Know-how hervorgebracht, das nicht zuletzt zu innovativen Entwicklungen für die Zukunft führte, z.B. Burnout-Sprechstunden, Entärgerungs- oder Stress-Seminare für spezielle Zielgruppen (Einzelhandel, Callcenter, Pflege), Stress-Checks, Online-Fragebögen zur Burnout- und Mobbing-Prävention, Messungen der Entspannungsfähigkeit als Grundlage für Coachings sowie Empfehlungen für den Umgang mit ständiger Erreichbarkeit, Pausengestaltung und Rückkehrgesprächen. Unser Ziel wird weiterhin sein, ManagerInnen vom Nutzen eines gesunden Führungsstils zu überzeugen, um damit nicht nur die Belegschaft weiter zu entlasten, sondern auch ein wertschätzendes Klima zu fördern. ■

## PUBLIKATIONEN

Auszug einiger der bedeutsamsten IBG Publikationen bis heute



- ▶ **Human Quality Management: Menschengerichte Unternehmensführung** (Karazman, 2015)
- ▶ **Burnout- und Mobbing-Leitfaden zur betriebl. Gesundheitsförderung** (Nischam, Gabriel, 2012)
- ▶ **Anleitung zum Burnout! Wie UnternehmerInnen bei voller Fahrt auf tanken** (Stadlbauer, Ebner, Langthaler, Neussl, Schützinger, 2011)
- ▶ **Employment and labour market policies for an ageing workforce** (Karazman, 2007)
- ▶ **Gesundheitspotentiale im Arbeitsleben. Wege zu nachhaltigem Personaleinsatz** (Karazman, 2004)
- ▶ **Gesunde Arbeitszeiten im Pflegeberuf** (Karazman, Staudinger, 1999)
- ▶ **Betriebliche Gesundheitsförderung für älter werdende Arbeitnehmer** (Karazman, Geissler, Winker, Kloimüller, 1995)
- ▶ **Perspektiven d. Stress-Diskussion: Zwischen Sinn und Psychoneuroendokrinologie** (Karazman, 1994)

## Wirtschaft, Medizin und Gesundheit Befragungen, Kennzahlen & Steuerung

Eine eigene IBG Abteilung hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten auf die Durchführung und Auswertung von MitarbeiterInnenbefragungen sowie die Entwicklung neuer Instrumente spezialisiert. Die Palette reicht von der Konzernbefragung über ein 360° Feedback bis hin zur Führungskräftebeurteilung.

Es beginnt mit der Veröffentlichung der ersten lizenzierten deutschsprachigen Übersetzung des Work Ability Index® (WAI bzw. ABI) 1995. Später wird er mithilfe der AUVa und IBG zum ABI „Plus“ weiterentwickelt. Diese Datenerhebungen führten zur größten WAI Datenbank Österreichs. Mit dem Befragungsinstrument Human Work Index® (HWI®) gelang es wichtige damals noch fehlende Kriterien zu integrieren, die Sinnfindung und die Zusammenarbeit. Der HWI® ist damit das erste und einzige Bewertungs- und Steuerungsinstrument, welches das Arbeitsvermögen als Kombination von Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit erfasst.

Mittlerweile liegen Referenzwerte von über 100.000 ArbeitnehmerInnen aus allen Teilen Europas, für nahezu alle Branchen, Berufe und MitarbeiterInnengruppen vor. IBG hat abgesehen von inländischen Befragungen bereits Evaluierungsprojekte in Deutschland, Finnland, Bosnien, Bulgarien, Kroatien, Niederlande, Slowenien, Tschechien, Ungarn oder Großbritannien durchgeführt.

Der Umsatz pro MitarbeiterIn liegt in Betrieben mit einem sehr guten HWI® signifikant über dem der Betriebe mit einem geringeren HWI® derselben Branche. Die Österr. Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (OVFA) empfiehlt den HWI® daher als

Ergänzung zur klassischen Unternehmensbeurteilung im Sinne der Basel III-Kriterien. Einzigartig in der Beratungsbranche ist auch das Arbeitsvermögen-Coaching, das auf Basis einer Online-Befragung unmittelbare Ergebnisse für die MitarbeiterInnen liefert und eine gute Grundlage für ein persönliches Beratungsgespräch mit ExpertInnen vor Ort liefert. Aufgrund der rasanten Veränderungen der Arbeitswelt gewinnt die Auseinandersetzung mit den psychischen Herausforderungen im Berufsalltag immer mehr an Bedeutung. Daher konzipierte IBG 2012 das Psychosoziale Belastungs-Modul2 (PBM2), ein orientierendes Verfahren zur Evaluation psychosozialer Belastungen nach den Vorgaben der ISO 10075-3 und dem Arbeitsinspektorat. Eine Nominierung zum Innovationspreis mercur 2014 unterstreicht die wissenschaftliche Qualität.

Durch die Kombination einer medizinischen und psychologischen Untersuchung gewährleistet die IBG Gesundheitsprognose eine umfangreiche Analyse des Einflusses der Arbeit auf Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit. Die Verbindung der subjektiven Beurteilung in Kombination mit den medizinischen Gesundheitsdaten der ArbeitsmedizinerInnen ermöglicht ein einzigartiges Bild über den Gesundheitszustand und das potenzielle Leistungsvermögen aller MitarbeiterInnen.



Diese in der Balanced Health Card zusammengefassten Daten bilden damit einen unabhängigen Beitrag zur Steuerung des Betrieblichen Gesundheits- und Performance-Managements. Unternehmen wie die voestalpine oder Vaillant nutzen dieses Instrument bereits.

Über 500 Unternehmen und ca. 100.000 ArbeitnehmerInnen wurden bis heute von IBG zu Themen wie Burnout, Mobbing, Schicht, Führung, Generationen, Diversity oder Unternehmenskultur befragt. Zu diesen zählen u.a.

Betriebe aus der österr. Papierindustrie, REWE, H&M, AMS, Raiffeisen Capital Management, Wiener Hausärzte oder Industriebetriebe wie Borealis, Chemserv, Nycomed und DSM.

Auch die Wirtschaftsuniversität und Technische Universität Wien, Volkshilfe und Hilfswerk vertrauen auf die langjährige Erfahrung und wissenschaftlich fundierte Evaluierungsmethoden.

In IBG Gesundheitsförderungsprojekten bei Firmen mit über 500 MA wurde eine Reduktion von Krankenständen um bis zu 45% erreicht, das entspricht in etwa drei Tagen oder EUR 700 pro MitarbeiterIn an Entgeltfortzahlungen. Die indirekten Kosten im Sinne der Wertschöpfungsverluste werden üblicherweise ein bis eineinhalb Mal so hoch geschätzt.

Auch wenn die Ausgangslage in manchen Unternehmen nicht immer einfach war, so bezeichnen nach diesen Projekten 6% mehr MitarbeiterInnen als der Österreich-Durchschnitt ihren Gesundheitszustand als eher bis sehr gesund. In einem Projekt waren es sogar 15%.

Ziel wird daher auch in den kommenden Jahren sein, Arbeitsplätze dahingehend zu optimieren, dass ein langfristiger Verbleib in der Arbeitswelt möglich ist. Dies fördert nicht nur die Gesundheit des Einzelnen, sondern unterstützt gleichzeitig die Unternehmen und letztendlich auch die österreichische Wirtschaft. ■