

Fortsetzung von Seite 1

Firmenhandys und -laptops im Urlaub oder, dass Emails während dem Urlaub automatisch gelöscht werden mit dem Hinweis, dass die/der MitarbeiterIn auf Urlaub ist und die Nachricht zu einem späteren Zeitpunkt nochmals geschickt werden soll. Auch bewährt sich die Einführung einer stillen Stunde pro Woche für kreative und strategische Arbeiten oder interne emailfreie Tage, um das persönliche Gespräch wieder mehr in den Vordergrund zu rücken und dem digitalen Kontakt vorzuziehen oder auch das Ausschalten der Email-Pushfunktion und damit gezielte Email-Zeiten implementieren, um konzentrierteres und fokussierteres Arbeiten zu ermöglichen.

All das sind Best Practice Beispiele mit dem Ziel, ständige Erreichbarkeit zu thematisieren und in der Unternehmenskultur zu verankern. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, die viel beschriebene „Work-Life-Balance“, ist Grundlage für persönliches Wohlbefinden. Die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten gilt es in der heutigen, besonders durch stressbedingte Belastungen gekennzeichneten Arbeitswelt, wieder ins Bewusstsein zu rufen. Es zeigt sich immer mehr, dass das Verhältnis von Belastung und Erholung und auch die persönliche Erholungsfähigkeit von entscheidender Bedeutung sind, sowohl für Gesundheit und Wohlbefinden als auch für Produktivität und die Häufigkeit von Unfällen. ■

## „Gezielte Maßnahmen zur Förderung physischer und psychischer Gesundheit.“



**Interview mit Christine Krebs, Leiterin für administrative Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten bei Gesiba Gemeinnützige Siedlungs- und Bau AG**

**HUMAN WORKS:** *Wie legen Sie die ASchG-Betreuung in Ihrem Unternehmen an und welche Prioritäten setzen Sie für das heutige Jahr?*

Eine strategische und strukturierte Vorgehensweise ist uns wichtig. Arbeitsmedizinische, arbeitspsychologische und sicherheitstechnische Betreuung hat nur dann Sinn, wenn sie auf die Verhältnisse in unserem Unternehmen abgestimmt ist und sich an den Bedürfnissen bzw. Herausforderungen unserer MitarbeiterInnen orientiert. Aus diesem Grund erarbeiten wir in Zusammenarbeit mit unseren IBG Präventivfachkräften jeweils am Ende eines Jahres die Themen und Maßnahmen für das Folgejahr. Das Betreuungsprogramm im Jahr 2015 konnte bis auf unwesentliche Abweichungen entsprechend dem Betreuungsplan durchgeführt werden. Heuer wollen wir im arbeitsmedizinischen Bereich vor allem im Wiedereingliederungsmanagement, der Raucherwöhnung und zum Thema Ernährung Schwerpunkte setzen.

**HUMAN WORKS:** *Im letzten Jahr haben Sie sich unter anderem dem Thema Heben und Tragen gewidmet. Wie sind Sie hier vorgegangen?*

Die Schwierigkeit besteht darin, dass die Tätigkeiten der HausbetreuerInnen und Haus-

besorgerInnen viele verschiedene Arbeitsgänge umfasst, die nicht an allen Arbeitsplätzen gleichartig sind.

Mittels Arbeitsplatzbegehungen und methodischen Einsatz der Leitmerkmalermethoden wurde versucht möglichst viele Belastungen aufzuzeigen und damit die Auseinandersetzung mit unterschiedlichsten Lösungsansätzen zu fördern. Zudem erhielten alle von diesem Thema betroffenen MitarbeiterInnen praxisorientierte Tipps für weniger belastendes Heben und Tragen.

**HUMAN WORKS:** *Besonderes Augenmerk legen Sie auf regelmäßige Sprechstunden. Welche Maßnahmen haben Sie im vergangenen Jahr außerdem gesetzt?*

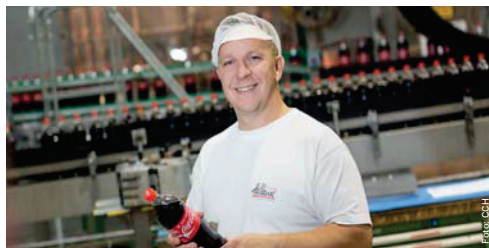
Uns ist es ein großes Anliegen, dass unsere MitarbeiterInnen im Rahmen der ASchG-Betreuung die Möglichkeit erhalten, mit den Präventivfachkräften persönliche Herausforderungen ihrer Arbeit zu besprechen und so auch gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Regelmäßige Sprechstunden eignen sich dazu besonders. Außerdem standen Impfbereitungen, Gespräche im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements sowie Audiometrien für Gärtner auf dem Programm. Im Bereich Arbeitspsychologie haben wir uns unter anderem der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gewidmet und Arbeitsvermögen-Coachings angeboten, um jenen MitarbeiterInnen Hilfestellung zu geben, die z.B. durch Konflikte mit KollegInnen oder durch den Umgang mit schwierigen MieterInnen belastet sind. ■

## Coca-Cola Hellenic Österreich Erfolgsprojekt „Feel Good“

Im September 2013 startete Coca-Cola Hellenic Österreich in Kooperation mit IBG das vom FGÖ geförderte Betriebliche Gesundheitsprojekt FEEL GOOD für seine rund 1.000 MitarbeiterInnen an allen Standorten in Österreich. Der Schwerpunkt des Projekts lag und liegt in der Prävention der psychischen Belastungen.



**FEEL GOOD**



In mehreren Visionsworkshops mit der Steuergruppe und allen Führungskräften wurden zu Projektbeginn die langfristigen Ziele gesundes Arbeiten, wertschätzendes Miteinander, Begeisterung und Identifikation mit dem Unternehmen, freundliche und kommunikationsfreundliche Räumlichkeiten sowie gesunde Prozesse erarbeitet.

Im Anschluss an diverse Kick off Veranstaltungen wurden alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte mit dem HUMAN WORK INDEX® (HWI®) und dem Psychosozialen Belastungs-Modul2 (PBM2) befragt, wobei zusätzliche Fragen zum Burnout Risiko sowie zu bereits laufenden Gesundheitsangeboten in die Befragung integriert wurden. Basierend auf diesen Ergebnissen wurden vertiefende Analysen durchgeführt sowie gemeinsam mit Führungskräften und MitarbeiterInnen Lösungen erarbeitet.

Seit 2014 wurde intensiv an der Umsetzung standort- und bereichsspezifischer sowie an österreichweiten Maßnahmen gearbeitet - und die Ergebnisse können sich sehen lassen: Im Vergleich zur Erstbefragung konnten signifikante Verbesserungen in allen Dimensionen erzielt werden! Von den im Psychosozialen

Belastungs-Modul2 erhobenen Dimensionen konnten die Arbeitsumgebung um 13%, das Organisationsklima um 8%, die Arbeitsabläufe sowie die Tätigkeiten um je 5% verbessert werden. Bezogen auf den HWI® ergaben diese Veränderungen einen Zuwachs des Arbeitsvermögens um beachtliche 4%, mit Steigerungen in der Arbeitsbewältigung um 4%, in der beruflichen Sinnfindung um 5% und in der Zusammenarbeit um 6%. Selbst das Burnout Risiko konnte um 11% reduziert werden.

Um diese positive Entwicklung fortzusetzen und nachhaltiges Gesundheitsmanagement als fixen Bestandteil der Unternehmenskultur bei Coca-Cola Hellenic Österreich zu etablieren, werden in nächster Zeit noch weitere GesundheitskoordinatorInnen ausgebildet sowie neue Maßnahmen Schwerpunkte auf Basis der aktuellen Ergebnisse und unter Berücksichtigung der bisherigen Learnings und Erfolge gesetzt. „Man sieht, dass die Schwerpunkte von FEEL GOOD, die aufgrund der Befragung 2013 gesetzt wurden, Früchte getragen haben. FEEL GOOD ist ein dynamischer Prozess, der auch in Zukunft weitergeführt wird“, so Susanne Lontzen, interne Projektleiterin bei Coca-Cola Hellenic Österreich. ■

## Punktgenau

### Ständige Erreichbarkeit und Produktivität

Ja, da bin ich Profi. Zum Beispiel im Krankenhaus, Pager, Anpiepsen. Alles dringend und drängend. Erst recht im Nachtdienst: Aufwachen. Hochfahren. Langsam zu sich kommen, runterlaufen, um mit einem Menschen in akuter paranoider Psychose ein gutes, therapeutisches und (natürlich) nachhaltiges Gespräch zu führen. Ist das gelungen, ist dank des Adrenalins an ein Weiterschlafen nicht zu denken. Ständige Erreichbarkeit war meine Begleiterin geworden, denn in meinem Überschwang habe ich Angehörigen und PatientInnen meine Handynummer gegeben, so quasi „zur Beruhigung“.

Die Folge: wiederholte Anrufe von PatientInnen mit Suizidgedanken oder von Angehörigen mit Angst um Angehörige, meist am Wochenende. Selbstverständlich nahm ich mir für jeden und jede Zeit. Ich war damit zwar ein „guter Mensch“, aber die Freizeit war „Vorbei“-Zeit. Bei unserem ersten IBG Forschungsprojekt für den Österreichischen Hausärzterverband (ÖHV) ging es um die nächtliche ständige Erreichbarkeit der Hausärzte in NÖ. Diese Erreichbarkeit war unbezahlt. So kam es, dass der ÖHV von den Kassen 300,-ATS (EUR 20,-) pro Nacht forderte. Es kam zum Streik: einen Monat übernahmen die Hausärzte keine Nachtbeurteilungen, die Rettung fuhr die Spitäler an.

Aber: nach dem Monat wollten die Hausärzte die 300,-ATS nicht mehr. Noch nie haben sie die Abende so ruhig und genussvoll und interessant verbracht. Die neue Lebensqualität wollten sie nicht gegen Geld eintauschen. Ständige Erreichbarkeit ist eine Teamlösung, wo immer mehrere beteiligt sind. Sie kann Ausdruck von sozialer Unterstützung und Handlungsspielraum sein. Sie kann für den Erreichten neue Sinn- und Selbstwertpotenziale eröffnen. Sie kann auch freimachen von unproduktiver Anwesenheit und Zeit bringen, die zwar nicht Freizeit ist, aber doch manches erlaubt. „Ständige Erreichbarkeit“ ist jedenfalls Arbeitszeit, mentale Anwesenheit, und dafür braucht es entsprechende Gratifikation und Grenzen durch Mitbestimmung: „Ich bin bereit“ oder „Ich kann nicht mehr“... ohne um den Job fürchten zu müssen. Entscheidend für die Verträglichkeit sind Teamqualität, persönliche Präferenz und Partizipation. ■



Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.