

„Messbare Erfolge der letzten 10 Jahre unterstreichen energy@work-Programm!“

Fortsetzung von Seite 1

- Das Internet der Dinge wird „Internet der Zusammen-Arbeit“. Arbeitsanforderungen könnten entsprechend der Arbeitsfähigkeit auf Menschgröße 1 individualisiert werden, sodass die Arbeitsbeanspruchung im Optimum bleiben kann. Andererseits könnten Prozesse je nach aktueller Team-Zusammensetzung flexibilisiert werden. Informationen, Erfahrungen, Wissensmanagement und Learned Lessons können besser weitergegeben und in die Routine integriert werden.
- Sensorik und Big Data dient dem humanökologischen Monitoring, um das Arbeitsvermögen bestmöglich zu sichern, zu steuern und zu bereichern, Grenzen und Pausen zu setzen sowie Hinweise für Personalentwicklung und Qualifikation zu geben. Müdigkeit, Konzentration und Qualität können erhoben und rückgekoppelt, gestauter Ärger kann niederschwellig verarbeitet werden.
- Technische Assistenz-Systeme werden „social support“ und machen komplexe Herausforderungen leichter bewältigbar, bereiten Entscheidungen besser vor.
- Cyberphysische Apparate können schwere, gefährliche oder monotone Arbeiten abnehmen bzw. durch schnelles Tempo den Zeitdruck nehmen.

Der IBG-Ansatz Human Quality Management ist geeignet, die Industrie 4.0-Vision für eine Humanisierung der Arbeitswelt zu nutzen. Entscheidend ist, ob die Politik Rahmenbedingungen setzt und die Unternehmen trotz globalem Konkurrenzkampf zu „Mensch 4.0“ führt. ■

Autor: Rudolf Karazman

1 Studie Fraunhofer-Institut „Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0“



Foto: Energie AG

Interview mit Mag. Johannes Michael Blätterbinder, Geschäftsführer der Energie AG Oberösterreich Personalmanagement GmbH

HUMAN WORKS: Nach 2005 und 2010 haben Sie bisher zum dritten Mal die MitarbeiterInnenbefragung mit IBG gemacht. Was ist Ihr Fazit?

Mit IBG verbindet uns eine lange Geschichte im Gesundheits- und Personalmanagement, die mit dem FGÖ geförderten, betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekt energy@work begonnen hat. Ein Schwerpunkt war damals das Generationsmanagement von dem unsere MitarbeiterInnen bis heute profitieren. Rund ein Drittel unserer MitarbeiterInnen ist 50 Jahre und älter. Bei diesen MitarbeiterInnen gab es signifikante Verbesserungen im Human Work Index®(HWI®). Wir sind sehr stolz, dass sich die Erfolge dieses langfristigen Engagements zeigen. Bei der Energie AG werden ältere MitarbeiterInnen als Experten gesehen, die ihre Erfahrung gerne weitergeben und anspruchsvolle Tätigkeiten meistern. Das sieht man auch in den Ergebnissen. Natürlich tragen auch Altersteilzeit- und Home-Office Modelle sowie individuelle Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung zu den guten Werten bei.

HUMAN WORKS: Welche weiteren Auswirkungen Ihrer Arbeit sehen Sie in den Ergebnissen?

Sehr erfreulich ist auch, dass wir uns in der Führungskräftebewertung in allen Fragen signifikant verbessern konnten. Wir haben in den vergangenen Jahren viele Impulse gesetzt. Schwerpunkte waren beispielsweise gesundes Führen, Gesundheit als Pflichtthema im MitarbeiterInnen-Gespräch und Verbesserung der Kommunikation und des Feedback-

verhaltens. Diese sind offensichtlich gut bei den MitarbeiterInnen angekommen.

HUMAN WORKS: Auch im Fragebogenmodul zur Lebensbalance haben Sie sich deutlich verbessert. Wie kommt das?

Wir treffen schon seit Jahren viele Maßnahmen für Familienfreundlichkeit und Work Life Balance und sind beim Audit berufundfamilie seit 2012 zertifiziert. Beispielsweise haben wir vielfältige Teilzeitmodelle, versenden Babypakete nach Geburt eines Kindes, bieten eine umfassende Intranet-Informationsplattform insbesondere auch zum Thema Pflege oder Kooperieren mit einer Kinderkrippe. Der Erfolg dieser Maßnahmen zeigt sich auch deutlich in den Befragungsergebnissen.

HUMAN WORKS: Was planen Sie für die Zukunft?

Die Ergebnisse wurden auf allen Ebenen sehr positiv aufgenommen. Wir sehen uns in unserem Engagement bestätigt und werden diesen Weg der Gesundheitsförderung, Personal- und Organisationsentwicklung weiter gehen. Wir werden zusätzliche Schwerpunkte bei der Führung, der Zusammenarbeit und dem Gesundheitsmanagement setzen und einzelne Detailergebnisse der Befragung aufgreifen, um weiterhin für unsere MitarbeiterInnen ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben. ■

Führungskräften den Rücken stärken Psychologische Notfälle

Aufgrund der Veränderungen unserer Arbeitswelt sind psychische Störungen mittlerweile Ursache Nummer eins für Frühpension. Auch die Zahl der Fehltag steigt seit Jahrzehnten aufgrund psychischer Erkrankungen.

Prävention wird daher immer wichtiger, nicht zuletzt durch Fortbildung und Sensibilisierung von Führungskräften und Unternehmen. Diese erfolgen zumeist im Rahmen von Coachings oder Führungskräfte-Schulungen. Denn psychische Störungen lösen häufig starke Ängste und Unsicherheiten aus - bei den Betroffenen selbst, aber auch bei den Vorgesetzten und KollegInnen. Wichtig ist daher, dass die Führungskräfte im Erkennen und auch im Umgang mit psychischen Erkrankungen sensibilisiert und gestärkt werden. Es geht nicht darum Diagnosen stellen zu können oder „Therapiegespräche“ zu führen, sondern darum durch Aufklärung und das Thematisieren per se Sicherheit zu vermitteln.

Eine offene und rechtzeitige Kommunikation mit den Betroffenen ist außerdem wesentlicher Bestandteil der präventiven Arbeit hin zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz.

Neben dem Erlernen einer stärkenden Gesprächsführung lernen Führungskräfte psychische Störungen besser zu verstehen und erste Anzeichen - auch von psychischer Überlastung - schneller zu erkennen. Dadurch wird frühzeitiges Handeln möglich und lange Ausfallzeiten und unproduktive Arbeit der MitarbeiterInnen können mitunter verhindert werden. Zudem eignen sich Trainings und Seminare dazu, eigene Praxisfälle zu reflektieren und von einem kollegialen Austausch eigener Erfahrungen mit anderen Führungskräften



zu profitieren. Auch der Wiedereinstieg nach Abwesenheit aufgrund psychischer Erkrankungen ist ein weiteres wichtiges und entscheidendes Thema für Unternehmen. Führungskräfte sehen sich zudem immer häufiger mit psychosozialen Krisen oder dem Erleben von außergewöhnlichen physischen oder psychischen Belastungen konfrontiert. Die Notfallpsychologie soll hier beim Verstehen und Bewältigen „normaler“ Reaktionen „normaler“ Menschen auf „unnormale“ Situationen helfen. Es geht vor allem darum, die Rolle und Verhaltensweise der Führungskräfte aufzuzeigen und sie zu stärken, damit sie in Situationen wie diesen möglichst das „Richtige“ tun können - auch in der Zeit danach. Zusätzlich unterstützt IBG Unternehmen bei der Erstellung eines Leitfadens oder Handbuchs zu diesem Thema. ■

Punktgenau

Ein Gespenst geht um in Europa

Industrie 4.0 –, die menschenleere Fabrik“, der feuchte Traum aller Hedgefonds. Endlich menschenleer, ohne Widerspruch und Streik, ohne Betriebsrat und Kollektivvertrag.

Jede industrielle Revolution ersetzt Komponenten menschlicher Arbeit. Das ist gut so, denn es gibt gefährliche, ermüdende, monotone oder sehr schwere Aufgaben in der Arbeit. Die Lebenserwartung stieg parallel zur Produktivität, auch weil sie Menschen aus der Produktion in die Reproduktion freigesetzt hat: für Gesundheit, Bildung, Forschung und Kultur. Dass bei dieser Freisetzung kein Massenelend entstand, war der Politik des Wohlfahrtsstaates gedankt, zu der die Systemkonkurrenz mit dem Ostblock zwang. Nun gibt es keine Systemkonkurrenz mehr. Es ist daher an der Politik, diese Entwicklung menschengerecht zu führen, als soziale Mindestsicherung.

Die Technologien, welche Industrie 4.0 zu Grunde liegen, können einer humanökologischen Flexibilisierung dienen und damit menschlich und wirtschaftlich beste Resultate erzielen lassen. Die eindimensionale Ausrichtung von Flexibilisierung auf Kunden liefert die MitarbeiterInnen aus, verrin-

gert den Handlungsspielraum, erhöht den Druck und damit das ohnehin hohe Stress-Niveau. Stattdessen wäre das Flexibilisierungspotenzial für KundInnen UND MitarbeiterInnen zu erschließen und damit Selbststeuerung der Teams, Handlungsspielraum sowie Verantwortung gegenüber den Kundenbedürfnissen entfalten zu lassen. Industrie 4.0 kann Mensch 4.0 werden. Wir Menschen bleiben im Zentrum der Wertschöpfung. Professor Broy mit Schwerpunkt „Künstliche Intelligenz“ sieht, dass »fortgeschrittene Systeme eben sehr viele Fachkenntnisse erfordern, um sie zu betreiben und zu warten. Ohne gut ausgebildete MitarbeiterInnen ist eine Smart Factory nicht zu betreiben. Ich halte die Vision einer komplett selbst konfigurierbaren und selbst reparierenden Fabrik für die nächste Dekade für unrealistisch.« (Fraunhofer-Institut „Industrie 4.0“)

Wir Menschen bleiben unersetzlich. „Pech gehabt, Hedgefonds!“ ■



Foto: J. Poljessek

Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman ist Gründer von IBG.