



work.
in tune
with life.
move europe

Endbericht

Tagung. Work – In Tune With Life

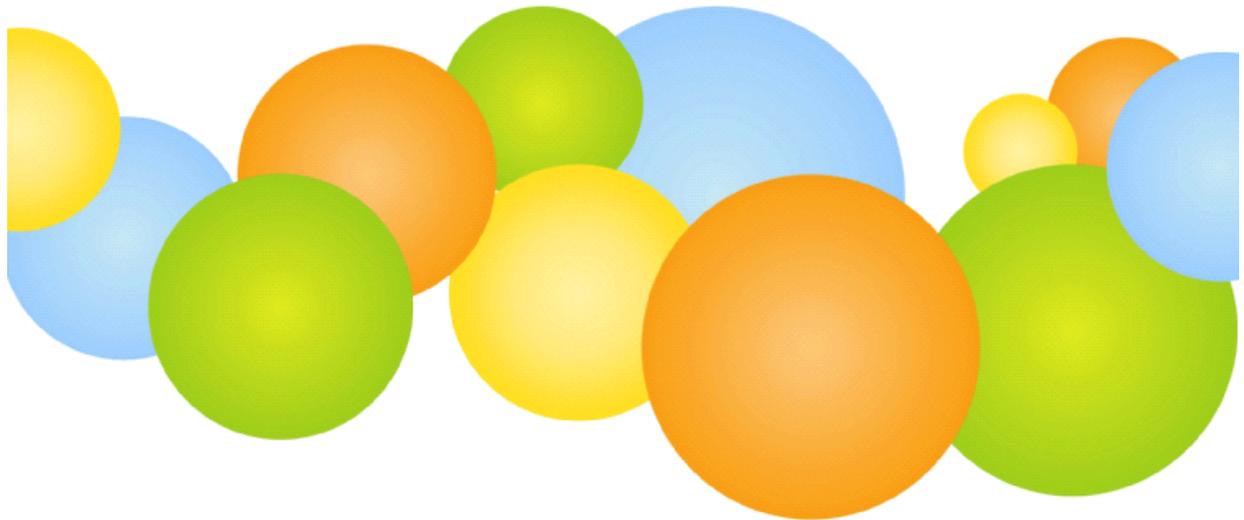
Projekträgerin: Niederösterreichische Gebietskrankenkasse

Projektnummer: 1924

Förderzeitraum: 1.4.2010 bis 31.12.2010

Autor: Leo Manseder

St. Pölten, am 18. Mai 2011



Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	1
1. VORWORT	2
2. EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG	2
3. DIE VERANSTALTERIN	3
4. ZIELPUBLIKUM	5
5. ABLAUF	5
6. INHALTE	7
6.1. Vorträge im Plenum	7
6.1.1. „Betriebliche Gesundheitsförderung – eine Positionsbestimmung“	7
6.1.2. Bewegte Pause	20
6.1.3. Mentale Gesundheit – Was können MitarbeiterInnen und Betriebe dazu beitragen?	21
6.2. Parallele Workshops	25
6.2.1. Arbeitsschutzstrategie und Arbeitspsychologie	25
6.2.3. Psychosomatische und psychische Beschwerden bei Mitarbeitern. Wie kann ich als Führungskraft damit umgehen?	33
6.2.4. Mit Feuer & Flamme arbeiten im Rhythmus des Herzens	35
6.2.5. „... drei, vier Krügerl zu Mittag – na und?“ – Umgang mit Suchtproblemen im Betrieb	37
7. REFLEXION DER UMSETZUNG UND AUSBLICK	39
8. VERBREITUNG DER PROJEKTERGEBNISSE	41

1. Vorwort

Am 29. April 2010 fand in St. Pölten im Landtagssitzungssaal des NÖ Landhauses die Tagung „Betriebliche Gesundheitsförderung, Work. In Tune With Life, Arbeit – im Rhythmus des Lebens“ statt. Veranstalter dieser Tagung war die NÖ Plattform Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention (BGF NÖ). Die Organisation wie auch die finanzielle Abwicklung lag in den Händen der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse.

Mit dem Endbericht legt die Veranstalterin die Ergebnisse der Tagung vor.

Danken möchten wir allen, die in vielfacher Weise unsere Arbeit begleitet und unterstützt und damit wesentlich zum Erfolg beigetragen haben.

2. Einleitung und Zielsetzung

Work. In Tune With Life. Move Europe ist eine europaweite Kampagne, die vom Europäischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (European Network for Workplace Health Promotion: <http://www.enwhp.org>) und in Österreich vom Österreichischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (<http://www.netzwerk-bgf.at>) getragen und unterstützt wird. Ziel ist es, die Bedeutung von gesundheitsfördernden Maßnahmen im Betrieb – insbesondere zur Psychischen Gesundheit – zu bewerben und Unterstützung bei der Umsetzung zu bieten.

Die NÖ Plattform Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention hat diese Kampagne in ihr Arbeitsprogramm (zunächst) für die Jahre 2010 und 2011 aufgenommen.

Folgende Überlegungen sind dabei eingebunden worden:

Am Arbeitsplatz verbringen viele Menschen den Großteil ihrer aktiven Zeit. Arbeit ist Lebensunterhalt, kann Sinn geben - aber auch krank machen. Gesundheitliche Risiken, allen voran psychische Belastungen, nehmen rapide zu. Das vortreffliche Rezept gegen arbeitsbedingte Erkrankungen: Betriebliche Gesundheitsförderung, kurz BGF.

Depressionen, Angstzustände oder gar Burnout sind zwar nicht die häufigsten Ursachen für den Krankenstand, führen aber mit Abstand zu den längsten krankheitsbedingten Fehlzeiten. Alarmierend sind auch die Zahlen bei den Frühpensionierungen: Bei Frauen sorgen psychische Erkrankungen bereits für fast ein Drittel aller vorzeitigen Pensionierungen. Die Ursachen für den Anstieg an psychischen Erkrankungen sind vielfältig. Häufig sind Arbeitsverdichtung und enge Zeitvorgaben für Spannungen und Überforderung am Arbeitsplatz verantwortlich. In Zeiten der Krise kommen die Arbeitsplatzunsicherheit sowie ein ständiger Anpassungsdruck an neue Bedingungen dazu. Doch schon lange bevor Mitarbeiter krankheitsbedingt zur Gänze ausfallen, wirken sich psychische Belastungsfaktoren für die Unternehmen negativ aus: Innere Kündigung, reduzierte Leistungsfähigkeit, niedrige Innovationsbereitschaft sowie hohe Fehlerquoten sind täglich spürbare Auswirkungen und Arbeitsunfälle eine logische Folge. Oft damit einhergehend ist ein schlechtes Betriebsklima bis hin zu Mobbing. Die durchschnittliche Krankenstandsdauer aufgrund psychischer Krankheiten beträgt 33 Tage, ein „normaler Krankenstand“ dauert im Durchschnitt lediglich elf Tage. Ein weiteres Indiz für die steigende Problematik: Der Medikamentenverbrauch beläuft sich auf 5,3 Millionen Packungen Psychopharmaka allein gegen Depressionen und Angstzustände.

Es ist offensichtlich, dass einzelne verhaltensbezogenen Interventionen nicht ausreichen, um nachhaltigen Erfolg im Sinne der langfristigen Aufrechterhaltung von Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu sichern.

Die zentralen Ziele, denen sich diese Tagung widmete, sind daher unter anderem, ganzheitliche Strategien zu vermitteln, wie Betriebliche Gesundheitsförderung in der Organisationskultur wirksam verankert werden kann. Ebenso werden Konzepte in Richtung Ausgestaltung der Arbeitsumgebung und –organisation thematisiert, welche Gesundheit und Wohlbefinden aller Beschäftigten mit einbeziehen.

3. Die Veranstalterin

Die NÖ Plattform Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention ist ein Forum organisierter Zusammenarbeit von Mitgliedern zum Zweck Betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Die Zusammenarbeit dient vorrangig der Schaffung einer Wissens- und Informationsplattform sowie der Umsetzung konkreter

Aktivitäten im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention. Im jeweiligen Aufgaben der einzelnen Mitglieder werden dadurch Synergien entwickelt und Ressourcen optimal eingesetzt, um die Ziele nachhaltig zu erreichen.

Unter dem Vorsitz von LRin Mag.a Karin Scheele (NÖ Gesundheitslandesrätin) sind folgende Sozialversicherungsträger, Interessenvertretung und Institutionen in der Plattform vertreten:

- Land Niederösterreich
- Niederösterreichische Gebietskrankenkasse (NÖGKK)
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
- Arbeiterkammer Niederösterreich (AKNÖ)
- Wirtschaftskammer Niederösterreich (WKNÖ)
- Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA)
- Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA)
- Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB)
- Sozialversicherungsanstalt der Bauern
- Pensionsversicherungsanstalt (PV)
- Arbeitsinspektion (AI)
- Verkehrsarbeitsinspektorat
- Land- und Forstwirtschaftsinspektion
- Österreichischer Gewerkschaftsbund
- Ärztekammer Niederösterreich (ÄKNÖ - Referent für Arbeitsmedizin)
- Berufsverband Österreichischer Psychologen (BÖP NÖ)
- Verband Österreichischer Sicherheitsingenieure (VÖSI)
- NÖ Landarbeiterkammer
- BKK Mondi Business Paper
- Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGAM Bereich NÖ)
- Arbeitsmarktservice Niederösterreich
- Österreichische Akademie für Arbeitsmedizin
- Österreichische Akademie für Präventivmedizin und Gesundheitskommunikation
- AMZ Mödling (Kompetenzzentrum der Plattform)

4. Zielpublikum

Persönliche Einladungen wurden an die Unternehmensleitungen von 1.343 Betrieben und 1.486 Betriebsratsvorsitzende versendet. Ausgewählt wurden dabei alle niederösterreichischen Unternehmen, welche zum Versandzeitpunkt über 50 Personen bei der NÖGKK zur Versicherung gemeldet haben.

Die Veranstaltung wurde darüber hinaus im Rahmen einer Pressekonferenz am 23. März 2010 sowie einer Presseaussendung beworben.

5. Ablauf

Eröffnung:

Frau Mag.^a Karin Scheele, Landesrätin für Gesundheit, Soziales und Jugendwohlfahrt eröffnete die Veranstaltung in ihrer Eigenschaft als Vorsitzende der NÖ Plattform Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention.

Der Moderator Dr. Peter Resetarits erörterte mit den Kooperationspartnern der Veranstaltung bzw. den Sprechern der Mitgliedsorganisationen der Plattform vorrangige Fragen zum Themenfeld in Interviewform. Statements dazu lieferten: Mag. Dr. Klaus Ropin vom Fonds Gesundes Österreich; Mag.^a Friederike Lackenbauer, Direktorin der AUVA-Landesstelle Wien, Niederösterreich und Burgenland; Brigitte Adler, Vizepräsidentin der Arbeiterkammer Niederösterreich; Dr. Franz Wiedersich, Direktor der Wirtschaftskammer Niederösterreich; Peter Fieber, Abteilungsleiter der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter; Mag. Franz Ficzkó, Abteilungsleiter der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft; Dr. Peter Grabner, Leitender Arzt der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau; Dr. Norman Schmid, Landesleitung des Berufsverbandes der österreichischen Psychologen.

Referate im Plenum:

Unter dem Titel „Betriebliche Gesundheitsförderung – Elemente einer Positionsbestimmung“ bot Prof. Dr. Eberhard Ulich einen Überblick über die internationale aktuelle Lage in bereichen der Arbeitswelt.

Dr. Hannes Pratscher gestaltete eine „bewegte Pause“ mit einem Theorieinput und praktischen Übungen.

Im zweiten Hauptreferat umriss Adj. Prof. Mag. Stefan Geyerhofer das Themenfeld „Mentale Gesundheit – Was können Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und Betriebe dazu beitragen?“

Parallele Workshops:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten unter fünf parallel abgehaltenen Workshops auswählen. Folgende Themen wurden angeboten:

- **Arbeitsschutzstrategie und Arbeitspsychologie**
Drin. Elsbeth Huber, BMASK; Ing. Dr. Alexander Kaba, AKNÖ
- **Gesundheitsförderndes Führen: In der Schwingung wechselseitiger Wertschätzung**
Mag.a Brigitta Gruber
- **Psychosomatische und psychische Beschwerden bei Mitarbeitern. Wie kann ich als Führungskraft damit umgehen?**
Dr. Norman Schmid, BÖP
- **Mit Feuer & Flamme – arbeiten im Rhythmus des Herzens**
Mag. Boris Zalokar, BÖP
- **„... drei, vier Krügerl zu Mittag – na und?“ – Umgang mit Suchtproblemen im Betrieb**
Dr. Dominik Bathyány, Ute Lorenzl

Die Kaffeepause während der Workshops bot den Raum für individuelle Gespräche mit den Referentinnen und Referenten.

Abschlussplenum:

Im Abschlussplenum wurden die Workshopinhalte in Kurzform präsentiert.

6. Inhalte

6.1. Vorträge im Plenum

6.1.1. „Betriebliche Gesundheitsförderung – eine Positionsbestimmung“.

Prof. Dr. Eberhard Ulich startete den Plenarteil mit dem Referat „Betriebliche Gesundheitsförderung – Elemente einer Positionsbestimmung“.

Plenum

Referat: Betriebliche Gesundheitsförderung – eine Positionsbestimmung

**Referent: Prof. Dr. Eberhard Ulich,
em. o. Uni.-Prof. für Arbeits- und
Organisationspsychologie ETH-Zürich**



Beruflicher Werdegang

Ausbildung

Studium der Psychologie mit Diplom 1954 und Promotion 1955 an der Universität München

Assistent am Max-Planck-Institut für Arbeitsphysiologie Dortmund (1955 bis 1957)

Laufbahn

1957 bis 1966 wissenschaftlicher Assistent, seit 1958 mit Lehrauftrag für Experimentelle Psychologie und Arbeitspsychologie an der Universität München

1965 Habilitation und Venia Legendi für Angewandte Psychologie an der Fakultät für Maschinenwesen und Elektrotechnik der Technischen Hochschule München

1967 bis 1969 Hochschuldozent sowie wissenschaftlicher Rat und Professor an der Technischen Universität Berlin

1967/68 parallel Aufbau des ersten Lehrstuhls für Psychologie an der Universität Regensburg.

1969 bis 1972 Ordinarius für Psychologie an der Deutschen Sporthochschule Köln und Honorarprofessor an der Universität Heidelberg.

1972 bis 1997 Ordinarius für Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH Zürich, Direktor des Instituts für Arbeitspsychologie, von 1991 bis 1998 zusätzlich Leiter des Zentrums für Integrierte Produktionssysteme der ETH.

1973 bis 1986 parallel neben-amtlicher a.o. Professor an der Universität Bern.

seit Oktober 1997 Seniorpartner des Instituts für Arbeitsforschung und Organisationsberatung.

seit 2000 wissenschaftlicher Leiter des Europäischen Unternehmensnetzwerks 'Enterprise for Health'.

Seit 2003 Präsident der Stiftung Arbeitsforschung

seit 1995 Honorarprofessor der Universität Potsdam.

Forschungsprojekte

über alternative Arbeitsformen in Industrie und Verwaltung, computerunterstützte Büroarbeit und rechnerunterstützte Produktion, Arbeitszufriedenheit, persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung, Zeitstrukturen und Schichtarbeit, beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle, teamorientierte Entlohnungskonzepte. Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Bildungsbereich. Gesundheitsmanagement in Unternehmen.

Publikationen

ca. 500

Hauptwerk: Ulich, E. Arbeitspsychologie (6. Auflage 2005). Zürich: vdf Hochschulverlag/Stuttgart: Schäffer Poeschel

Herausgeberschaften

Schriften zur Arbeitspsychologie

Schriftenreihe Mensch Technik Organisation

Mitherausgeber: Psychosozial

Ehrungen

Dr. rer. nat. h.c. Technische Universität Dresden

Honorarprofessor Universität Potsdam

Beratender Professor Tongji Universität, Shanghai

Ehrenpräsident der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie

Ehrenmedaille der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Hugo Münsterberg Medaille des Berufsverbandes Deutscher Psychologen

(Der Vortrag wurde nicht mit Powerpoint, sondern unter Verwendung von Overheadfolien präsentiert. Die Einfügung in den Bericht konnte daher nur wie folgt gestaltet werden.)

Folie 1

Betriebliche Gesundheitsförderung - Elemente einer Positionsbestimmung -

Prof. Dr. phil.habil., Dr. rer.nat. h.c. Eberhard Ulich

eberhard.ulich@iafob.ch

Ulich, E. & Wülser, M. (2009). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven (3.Auflage). Wiesbaden: Gabler

Folie 2

WHO-Ziel 25 "Gesundheit der arbeitenden Bevölkerung"

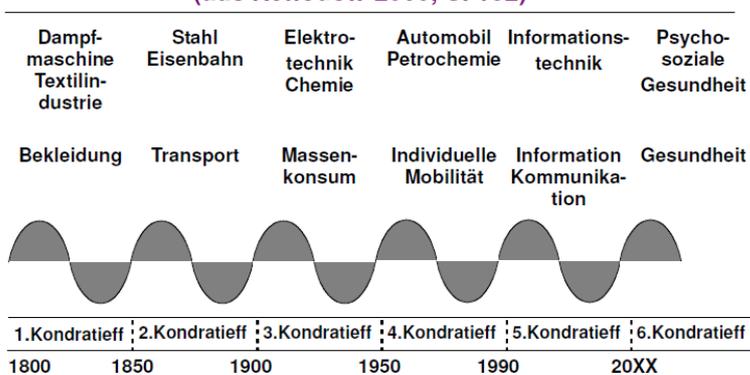
"Bis zum Jahr 2000 sollte sich in allen Mitgliedstaaten durch Schaffung gesünderer Arbeitsbedingungen, Einschränkung der arbeitsbedingten Krankheiten und Verletzungen sowie durch die Förderung des Wohlbefindens der arbeitenden Bevölkerung der Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessert haben."

WHO Regionalbüro für Europa Kopenhagen 1991

Folie 3

Basisinnovationen und ihre wichtigsten Anwendungsfelder

(aus Nefiodow 2000, S. 132)



Folie 4

AU-Tage und volkswirtschaftliche Kosten, bezogen auf die Diagnosegruppe ICD 10 / V von 2001 bis 2007 in Deutschland (nach Angaben der BAuA)

Jahr	ICD 10/V AU-Tage in Mio.	ICD 10/V in % aller AU-Tage	Produktionsausfall in Mrd. €	Ausfall an Bruttowertschöpfung in Mrd. €
2001	33.60	6.6	2.96	4.66
2002	34.37	7.0	3.09	4.87
2003	45.54	9.7	4.14	6.46
2004	46.30	10.5	4.20	7.40
2005	44.10	10.5	4.00	7.00
2006	42.60	10.6	3.80	6.90
2007	47.90	10,9	4,40	8,00

Folie 5

Rücken- und Muskelschmerzen in Abhängigkeit von berichtetem Stress für 2005 (European Foundation, 2007)*

Angaben zu Stress	Rücken- schmerzen	Muskel- schmerzen
Kein Stress	11,2	9,1
Stress	71,1	68,4
Total	25,6	23,8

*Angaben in Prozent

Folie 6

Beispiele für 'Prekäre Arbeitsverhältnisse'

- => Segmentierung in Kern- und Randbelegschaften
- => Segmentierung in 'good jobs' und 'bad jobs'
- => Arbeit auf Abruf, befristete Arbeit, Leiharbeit
- => Flexibilisierung der Arbeitszeit: KAPOVAZ
- => Entgrenzung der Arbeitszeit
-> Vertrauensarbeitszeit
- => Flexibilisierung des Arbeitsortes
-> Teleheimarbeit
- => Outsourcing
-> Call Center
- => Downsizing
-> 'Survivors'

Folie 7

Widersprüchliche Arbeitsanforderungen

Das von Moldaschl (2001, 2005) formulierte Konzept widersprüchlicher Arbeitsanforderungen beschreibt psychische Belastungen u.a. als Folge von "Diskrepanzen zwischen Zielen, Regeln und Ressourcen". Solche Diskrepanzen können entstehen:

- "1. **Zwischen Zielen und Ressourcen**
(z.B. ohne ausreichende Qualifizierung eine neue Anlage bedienen);
2. **Zwischen Zielen und Regeln**
(z.B. als Pflegekraft mangels Ärztespräsenz Spritzen geben müssen, ohne rechtlich autorisiert zu sein);
3. **Zwischen Regeln und Ressourcen**
(z.B. im Rahmen eines Null-Fehler- Konzepts jedes Teil prüfen müssen, ohne dafür Zeit zu haben);
4. **Zwischen expliziten Zielen und informellen Erwartungen**
(z.B. Kunden mit Freundlichkeit binden und sie dennoch über den Tisch ziehen);
5. **und schliesslich zwischen Regeln"**
(Moldaschl 2005, 256).

Folie 8

Die aktuelle Lage

"Anhaltender Stress am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Faktor für das Auftreten von *depressiven Verstimmungen*. Diese Störungen stehen bei der weltweiten Krankheitsbelastung (global disease burden) an vierter Stelle. Bis 2020 rechnet man damit, dass sie nach den ischämischen Herzerkrankungen vor allen anderen Krankheiten auf dem zweiten Platz stehen werden (Weltgesundheitsorganisation 2001)"

Levi 2002

Folie 9

Strategies to reduce workplace stressors

- Redesign the task
- Redesign the work environment
- Establish flexible work schedules
- Encourage participative management
- Include the employee in career development
- Analyse work roles and establish goals
- Provide social support and feedback
- Build cohesive teams
- Establish fair employment policies
- Share the rewards

ELKIN & ROSCH 1990

Folie 10

Betriebliche Gesundheitsförderung		
	Personbezogene Interventionen = verhaltensorientiert	Bedingungsbezogene Interventionen = verhältnisorientiert
bezogen auf	einzelne Personen -> individuumsorientiert	Arbeitssysteme und Personengruppen -> strukturorientiert
Beispiele für Massnahmen	Rückenschule, Stress-immunisierungstraining	vollständige Aufgaben, Gruppenarbeit, Arbeitszeitgestaltung
Wirkungsebene	individuelles Verhalten	organisationales, soziales und individuelles Verhalten
personbezogene Effekte	Gesundheit, Leistungsfähigkeit	positives Selbstwertgefühl, Kompetenz, Kohärenzerleben, Selbstwirksamkeit, Internale Kontrolle, Gesundheit, Motivation, Leistungsfähigkeit
wirtschaftliche Effekte	Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten	Verbesserung von Produktivität, Qualität, Flexibilität und Innovationsfähigkeit, geringere Fehlzeiten und Fluktuation
Effektdauer	kurz- bis mittelfristig	mittel- bis langfristig

(aus: Ulich 2005)

Gestaltungsmerkmal	Angenommene Wirkung	Realisierung durch ...
Ganzheitlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter erkennen Bedeutung und Stellenwert ihrer Tätigkeit Mitarbeiter erhalten Rückmeldung über den eigenen Arbeitsfortschritt aus der Tätigkeit selbst 	... Aufgaben mit planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen und der Möglichkeit, Ergebnisse der eigenen Tätigkeit auf Übereinstimmung mit gestellten Anforderungen zu prüfen
Anforderungsvielfalt	<ul style="list-style-type: none"> Unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten können eingesetzt werden Einseitige Beanspruchungen können vermieden werden 	...Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen an Körperfunktionen und Sinnesorgane
Möglichkeiten der sozialen Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> Schwierigkeiten können gemeinsam bewältigt werden Gegenseitige Unterstützung hilft Belastungen besser ertragen 	... Aufgaben, deren Bewältigung Kooperation nahelegt oder voraussetzt
Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> stärkt Selbstwertgefühl und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung Vermittelt die Erfahrung, nicht einfluss- und bedeutungslos zu sein 	... Aufgaben mit Dispositions- und Entscheidungsmöglichkeiten
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> allgemeine geistige Flexibilität bleibt erhalten Berufliche Qualifikationen werden erhalten und weiterentwickelt 	... problemhaltige Aufgaben, zu deren Bewältigung vorhandene Qualifikationen eingesetzt und erweitert bzw. neue Qualifikationen angeeignet werden müssen
Zeitlastizität und stressfreie Regulierbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> Wirkt unangemessener Arbeitsverdichtung entgegen Schafft Freiräume für stressfreies Nachdenken und selbstgewählte Interaktionen 	... Schaffen von Zeitpuffern bei der Festlegung von Vorgabezeiten
Sinnhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> vermittelt das Gefühl, an der Erstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte beteiligt zu sein Gibt Sicherheit der Übereinstimmung individueller und gesellschaftlicher Interessen 	... Produkte, deren gesellschaftlicher Nutzen nicht in Frage gestellt wird ... Produkte und Produktionsprozesse, deren ökologische Unbedenklichkeit überprüft und sichergestellt werden kann

Merkmale gut gestalteter Arbeitsaufgaben nach DIN EN 614-2

Im Gestaltungsprozess muss der Konstrukteur

- a) die Erfahrung, Fähigkeiten und Fertigkeiten der bestehenden oder zu erwartenden Operatorenpopulation berücksichtigen.
- b) sicherstellen, dass die durchzuführenden **Arbeitsaufgaben als vollständige und sinnvolle Arbeitseinheiten mit deutlich identifizierbarem Anfang und Ende erkennbar sind und nicht einzelne Fragmente solcher Aufgaben darstellen.**
- c) sicherstellen, dass durchgeführte **Arbeitsaufgaben als bedeutsamer Beitrag zum Gesamtergebnis des Arbeitssystems erkennbar sind.**
- d) die **Anwendung einer angemessenen Vielfalt von Fertigkeiten, Fähigkeiten und Tätigkeiten ermöglichen.**
- e) für ein **angemessenes Maß an Freiheit und Selbständigkeit des Operators sorgen.**
- f) für **ausreichende, für den Operator sinnvolle Rückmeldungen in Bezug auf die Aufgabendurchführung sorgen.**
- g) ermöglichen, vorhandene **Fertigkeiten und Fähigkeiten auszuüben und weiterzuentwickeln, sowie neue zu erwerben.**
- h) **Über- und Unterforderung des Operators vermeiden, die zu unnötiger oder übermäßiger Beanspruchung, Ermüdung oder zu Fehlern führen kann.**
- i) **repetitive Aufgaben vermeiden, die zu einseitiger Arbeitsbelastung und somit zu Monotonie- und Sättigungsempfindungen, Langeweile oder Unzufriedenheit führen können.**
- j) vermeiden, dass der Operator **alleine, ohne Gelegenheit zu sozialen und funktionalen Kontakten arbeitet.**

Diese Merkmale gut gestalteter Arbeitsaufgaben der Operatoren dürfen bei der Gestaltung von Maschinen nicht verletzt werden.

Folie 13

Subjektives Erleben, ökonomischer Erfolg, Krankenstand und Fluktuation in 28 IT-Unternehmen mit 2'856 Beschäftigten (Spearman-Rangkorrelationen – nach: Degener, 2004)

Erfolgskriterien	Gewinn	Umsatz	Wertschöpfung	Eigenkapitalrentabilität	Krankenstand	Fluktuation
Aufgabenmerkmale						
Ganzheitlichkeit	.80	.78	.77	.78	-.82	-.82
Qualifikationsanforderungen	.74	.74	.78	.74	-.78	-.76
Qualifizierungspotential	.75	.73	.75	.73	-.76	-.75
Aufgabenvielfalt	.77	.78	.80	.77	-.80	-.80
Tätigkeitsspielraum	.73	.73	.77	.74	-.76	-.75
Partizipationsmöglichkeit	.72	.74	.73	.73	-.74	-.75

Folie 14

DP workplaces without GD and different forms of GD workplaces by reported effects of the introduction of direct participation on indirect labour costs (N=5525; percentages) - EPOC 1999 -

	Decrease in sickness	Decrease in absenteeism
Team- based	48	52
Medium GD	33	38
Weak GD	36	35
Other DP	33	34

Folie 15

Biologisches und menschengemachtes Altern

(aus: Hacker 2004, S. 164)

"Von dem derzeit wenig beeinflussbaren endogen, d.h. genetisch und somatisch bedingten Altern muss das menschengemachte, darunter das arbeitsinduzierte Altern mit seiner Abhängigkeit von exogenen Faktoren unterschieden werden. Die Lebens- und die Arbeitsbedingungen können das Altern beschleunigen (man kann vor-altern) oder im Idealfall auch verzögern. Gesicherte Befunde hierzu lieferte u.a. die Leipziger Altersforschung (Ries und Sauer 1991). Danach muss das *kalendarische* Alter vom *biologischen* unterschieden werden. Gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen, beispielsweise neurotoxische Gase in der Atemluft, beschleunigen das Alter. So können exponierte 30-Jährige das biologische Alter nicht exponierter 45-Jähriger und deren geringe körperliche und teilweise auch geistige Leistungsfähigkeit haben. Im Prinzip könnten umgekehrt auch gesundheitsfördernde und trainierende Arbeitsprozesse alterskorrelierte Leistungsrückgänge verzögern; derzeit scheinen in der Mehrzahl von Arbeitsprozessen vor-alternde Arbeitsbedingungen noch zu überwiegen"

Folie 16

Betriebliche Strategien und demographische Folgen

(Aus: Behrens, 2004)

"Die Ungleichheit der Chance, länger erwerbstätig zu sein ... scheint fast ausschliesslich reproduziert zu werden durch

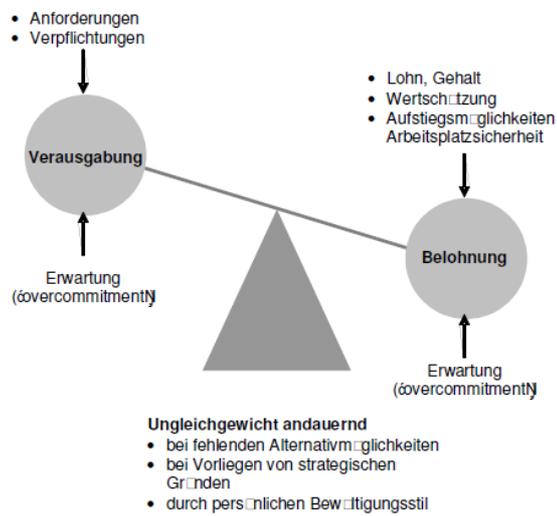
- den Zuschnitt von Tätigkeiten, die sich als qualifikatorische und gesundheitliche Sackgassen erweisen, und
- durch die Zuweisung von Personen zu diesen Tätigkeiten nach schulischen Abschlüssen, Ausbildung und Region.

Es reicht offensichtlich nicht aus, lediglich auf den zweiten Einfluss einzuwirken und den Zugang zu fortbestehenden Sackgassen gleichmäßiger zu gestalten, also die Chancengleichheit zu erhöhen. Dadurch verringert sich noch nicht die Zahl der Sackgassen. Nur der veränderte Zuschnitt von Tätigkeiten, also eine horizontale Laufbahnen ermöglichende Arbeitsgestaltung, verallgemeinert die Chance zu länger andauernder Erwerbstätigkeit" (S.261).

Folie 17

Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen

(Siegrist 1996a, 1996b, 2002)



Folie 18

Berufliche Gratifikationskrisen und kardiovaskuläre Risiken – Ergebnisse aus Längsschnittstudien

Abhängige Variablen	Unabhängige Variable	Odds Ratio
Akuter Herzinfarkt, plötzlicher Herztod, subklinische KHK *	ERI	3.42
Kardiovaskuläre Mortalität **	ERI	2.42

* Siegrist 1990

** Kivimäki 2002

Folie 19

Wirtschaftlichkeit von BGF-Programmen

Nach den Ergebnissen vorliegender Metaanalysen (Aldana, 2001) können BGF-Programme bei daran beteiligten Personen zu einer Reduktion der Fehlzeiten um 12% bis 36% und einer Senkung der absenzbedingten Kosten bis zu 34% führen, mit errechneten Returns on Investment (ROI) zwischen 1:2.5 und 1:4.85.

ROI in Bezug auf Krankheitskosten ergaben Werte zwischen 2.3 und 5.9. Weitere Metaanalysen ergaben ROI zwischen 1 und 8 innerhalb von fünf Jahren nach Programmstart (Anderson, Serxner & Gold, 2001), eine durchschnittliche Senkung der Krankheitskosten um 26.1 Prozent (Chapman, 2003) und ROI zwischen 2.05 und 4.64 (Chapman, 2004).

Folie 20

Zur Bedeutung des Präsentismus

"Depression and anxiety were more consistently associated with 'presenteeism' (that is, lost productivity while at work) than with absenteeism" (Sanderson und Andrews, 2006).

In einer 2009 durchgeführten Erhebung des wissenschaftlichen Instituts der AOK gaben von 2000 gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 71,2 Prozent an, in den letzten Monaten krank zur Arbeit gegangen zu sein, 29,9 Prozent sogar gegen den Rat des Arztes. 70,2 Prozent gaben an, zur Genesung bis zum Wochenende gewartet zu haben (Schmidt & Schröder, 2010).

"Präsentismus wird das zentrale Problem betrieblicher Gesundheitspolitik in alternden Gesellschaften darstellen" (Badura, 2010).

6.1.2. Bewegte Pause

Referent: Mag. Dr. Hannes Pratscher

Jahrelange Trainertätigkeit im Hochleistungssport

Österreichweite Leitung von Gesundheitsseminaren

Buch und Broschürenautor

pratscher.bewegen & leben

Mitterweg 8A, 2560 Hernstein

Tel.: (0676) 373 38 89



Dr. Hannes Pratscher gestaltete eine „bewegte Pause“ mit einem Theorieinput und praktischen Übungen.



„Fit in **1 Minute**
noch fitter in
5 Minuten“

pratscher. bewegen & leben



Ziele für heute:

- Informieren
- Motivieren
- Aktivieren



Quelle: J. Weineck: „Bewegung und Sport warum?“

pratscher. bewegen & leben



Im Gleichgewicht
sein!



pratscher. bewegen & leben



„Gesundheit ist nicht alles, aber
alles ist nichts ohne Gesundheit.“

Schopenhauer

„Bewegung ist nicht alles, aber
alles ist nichts ohne Bewegung.“

Weineck

pratscher. bewegen & leben

6.1.3. Mentale Gesundheit – Was können MitarbeiterInnen und Betriebe dazu beitragen?

Referent: Adj. Prof. Mag. Stefan Geyerhofer

Klinischer Psychologe, Gesundheitspsychologe,
Systemischer Familientherapeut und Adj. Prof.
für Psychologie an der Webster University



Personenbeschreibung

Stefan Geyerhofer ist Klinischer Psychologe, Gesundheitspsychologe, Psychotherapeut (Systemische Familientherapie), Lehrtherapeut und Lehrsupervisor in der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Systemische Therapie und Systemische Studien (ÖAS). Er ist Mitbegründer des Instituts für Systemische Therapie (IST) in Wien und veranstaltet Seminare und Workshops zur Systemischen Therapie und Familientherapie in Europa, den USA und Japan. Manche seiner Artikel sind in mehreren Sprachen übersetzt — darunter Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Japanisch und Griechisch. Seit 1993 ist er Mitglied der „Core Faculty“ am Dep. of Psychology an der Webster University. Er war als „Visiting Scholar“ an der University of California in Berkeley und als Gastprofessor an der Webster University in St. Louis, Missouri. Stefan Geyerhofer ist Mitbegründer und Vorstandsmitglied des „European Network of Brief Strategic and Systemic Therapy“, und Mitbegründer und Vorstandsmitglied des Psychosozialen Arbeitskreises für Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen (PSAK).

Der Vortrag wurde anhand der folgenden Folien präsentiert.

Folie 1

VON BURN OUT ZU JOB ENGAGEMENT

Stefan Geyerhofer
Webster University
(Department of Psychology)
Institut für Systemische Therapie
www.geyerhofer.com

Folie 2

STRESS UND BURN OUT



Folie 3

SYMPTOME DES BURN OUT

- Psychosomatische Reaktionen
- Psychologische Reaktionen



Folie 4

PHASEN VON BURN OUT

- Gesteigerte Zufriedenheit (Idealistische Begeisterung)
- Unzureichende Erholung (Müdigkeit, erste Beschwerden)
- Chronische Symptome
- Krise
- Überlastung und Zusammenbruch (Intervention)



Folie 5

Warnsymptome der Anfangsphase

- Hyperaktivität
- Freiwillige, unbezahlte Mehrarbeit
- Gefühl der Unentbehrlichkeit
- Gefühl keine Zeit zu haben
- Verleugnung eigener Bedürfnisse
- Verdrängung von Mißerfolg und Enttäuschungen
- Beschränkung sozialer Kontakte auf Kunden, KlientInnen etc.



Folie 6

KONSEQUENZEN VON BURN OUT

- Persönliche Effekte
- Soziale Effekte (Partnerschaft, Familie, Freunde)

...aber auch Effekte auf

- die Organisation
- die Gesellschaft



Folie 7



DIE KOSTEN VON BURN OUT.....

1. Die Qualität des Service sinkt
2. Höhere Fluktuation
3. Häufigere Krankenstände, Unfälle
4. Geringere Moral und Arbeitszufriedenheit
5. Krankheit
6. Geringerer Selbstwert, Depression
7. Soziale Probleme fließen in Arbeit ein

Folie 8

KONSEQUENZEN VON BURN OUT



ACHTUNG!!!

Burn Out kann sich wie ein Virus verbreiten!!!

Folie 9

BURN OUT versus JOB ENGAGEMENT



Christina Maslach
UC Berkeley

Folie 10

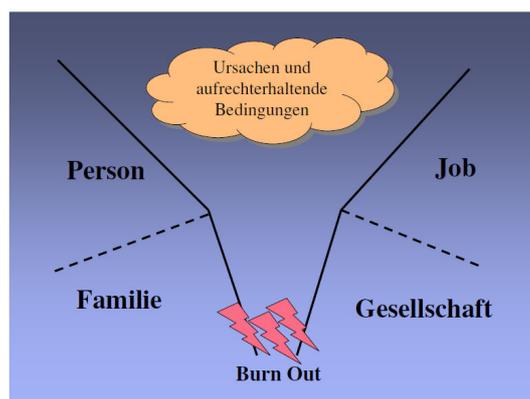
WAS LÄSST UNS AUSBRENNEN?

(Ursachen und aufrechterhaltende Bedingungen)

Ursachen für Burn Out finden sich innerhalb.....

- Person (Individuelle Faktoren)
- Job (Firma, Organisation, Beruf)
- Familie (Partnerschaft)
- Gesellschaft

Folie 11



Folie 12

DIE PASSUNG ZWISCHEN PERSON UND JOB

1. Arbeitsbelastung	↔	Diskrepanz (Mismatch)
2. Kontrolle	↔	oder
3. Anerkennung	↔	Kongruenz (Fit)
4. Gemeinschaft		
5. Fairness		
6. Werte		

Folie 13



PERSON - JOB KONGRUENZ

1. Handhabbare Arbeitsbelastung
2. Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten
3. Anerkennung und Belohnung
4. Gemeinschaftsgefühl, Teamgeist
5. Respekt, Fairness und Gerechtigkeit
6. Bedeutungsvolle Arbeit, den eigenen Werten entsprechend

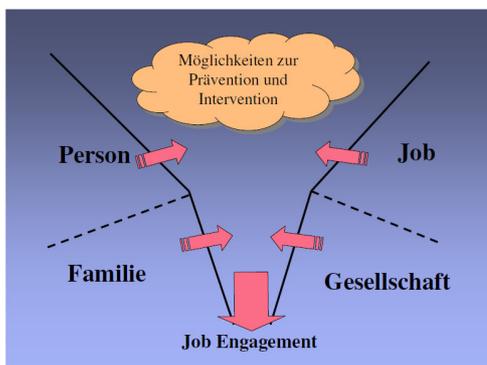
Folie 14



PERSON - JOB DISKREPANZ

- Chronische Arbeitsüberlastung
- Zu viel bzw. Mangel an Kontrolle
- Keine oder unzureichende Anerkennung
- Konflikte, Zusammenbruch des Gemeinschaftsgefühls, Mißtrauen
- Fehlende Fairness und Gerechtigkeit
- Wertekonflikte

Folie 15



Folie 16

Viel Erfolg in der Praxis, wünscht.....

Stefan Geyerhofer
www.geyerhofer.com

6.2. Parallele Workshops

6.2.1. Arbeitsschutzstrategie und Arbeitspsychologie

Referentin: Dr. Elsbeth Huber

Leiterin Abteilung Arbeitsmedizin

und Arbeitshygiene,

Sektion Arbeitsrecht und Zentralarbeitsinspektion,

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) und

Leiterin der AG "Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen und

Berufskrankheiten" in der österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2007 - 2012

Abstract:

Krankenstände und frühzeitige Pensionierungen wegen psychiatrischer und psychosomatischer Erkrankungen nehmen in den letzten Jahren rasant zu.

Die Belastungen in der Arbeitswelt verlagern sich immer mehr von den körperlichen zur psychischen Seite (49 Prozent physische Belastungen, 34 Prozent psychische Belastungen; Statistik Austria). Zu den großen Belastungsfaktoren zählen dabei Zeit- und Termindruck, Angst um Arbeitsplatzverlust und hohe Verantwortung bei geringen Handlungsspielräumen.

Deshalb sind in der österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2007 – 2012 die Prävention von psychischen Fehlbelastungen (inkl. Gewalt am Arbeitsplatz) und die Reduktion von psychischen Erkrankungen wichtige Themen. In die Umsetzung der österreichischen Arbeitsschutzstrategie sind alle Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes und im Wesentlichen die, deren Themen den Arbeitsschutz berühren, eingebunden. Durch gemeinsame Planung im Rahmen der Arbeitsschutzstrategie sollen Ressourcen der einzelnen Institutionen optimal genutzt, die Zusammenarbeit gefördert und die einzelnen Ziele so aufeinander abgestimmt werden, dass daraus ein Optimum für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz resultiert. Für entscheidungsvorbereitende Aufgaben ist vom Arbeitnehmerschutzbeirat des BMAK der Fachausschuss "Arbeitsschutzstrategie" eingesetzt. Der Fachausschuss erarbeitet inhaltliche Vorschläge zu Themen und strukturelle Vorschläge zur Bearbeitung der

Themen. Weiters fasst er die Evaluierung der Zielerreichung der Tätigkeit der Arbeitsgruppen zusammen und schlägt Verbesserungsmaßnahmen dem Arbeitnehmerschutzbeirat vor.

Ziele der Arbeitsgruppe 3 "Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen"
Reduktion von Muskel-Skelett-Belastungen und Erkrankungen, Reduktion von psychischen Belastungen und Erkrankungen; insbesondere die diesbezüglichen Kombinationswirkungen beider Belastungsarten thematisieren und berücksichtigen

- Bewusstseinsänderung und Sensibilisierung in den relevanten Organisationen, in den Betrieben (bei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen) und bei den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu diesen Themen
- Erarbeitung von Mindestanforderungen und Qualitätsstandards an Good und Best Practice Beispielen
- Verbesserung der Kommunikation, des Informationsaustausches und der Koordination (Steuerung) zwischen den beteiligten Organisationen, Zusammenführen bereits vorhandener Informationen, Materialien, Webseiten
- Stärkung der Vernetzung zwischen den beteiligten Institutionen, insbesondere im Bereich Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung, aber auch zwischen Organisationen wie Arbeitsinspektion, Versicherungsträger, BSB und AMS
- Erarbeitung von Umsetzungs- und Handlungsleitlinien, Tools zur Prävention (primär, sekundär, tertiär); insbesondere für die Zielgruppe der KMU + Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (Präventionsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrätinnen/Betriebsräte, Expertinnen und Experten der Betrieblichen Gesundheitsförderung etc.)
- Laufende Evaluierung und Präsentation der Ergebnisse und der laufenden Aktivitäten nach außen
- Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und Managing Diversity (insbesondere Alter) in den Vorhaben und Prozessen

Arbeitsschutzstrategie und Arbeitspsychologie, Evaluierung - Was führt zu psychischen Belastungen?

Referent: Mag. Jürgen Fritsche

Arbeits- und Organisationspsychologe

Klinischer und Gesundheitspsychologe

Eingetragener Mediator

Systematischer Coach, Verhaltenstrainer

Supervisor und Organisationsentwickler

Abstract:

Gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gilt es, neben den physischen auch die psychischen Belastungen (psychosozial und organisatorisch bedingte Gefährdungen) zu evaluieren, da diese zunehmend zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Psychische Störungen sind stationär und ambulant behandlungsbedürftig. Die häufigsten diagnostizierten psychischen Störungen sind affektive Störungen (z. B. Verstimmung, Manie, Depression), neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen (z. B. Angst- und Panikstörungen), Störungen durch psychotrope Substanzen (z. B. Sucht) und schizophrene Störungen.

Konkrete Beispiele von Folgen von psychischen Belastungen im Arbeitsalltag sind Aussagen wie: "Ich stehe ständig unter Zeitdruck", "Ich muss häufig Entscheidungen ohne ausreichende Informationen treffen", "Ich bekomme oft widersprüchliche Anweisungen", "Mir fehlt die soziale Unterstützung von Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen", "Ich kann meine Vorkenntnisse nicht ausreichend einbringen" oder "Ständig unterbreche ich meine Arbeit, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt".

Wichtig ist es, zwischen psychischen Belastungen und psychischen Beanspruchungen zu unterscheiden. Als psychische Belastung gilt die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken (DIN EN ISO 10075). Die psychische Beanspruchung bezeichnet die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

Für die Evaluation im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes gilt also, dass es falsch wäre, für die Beurteilung der Belastung ausschließlich die individuelle Wirkung der Beanspruchung heranzuziehen.

Seit Jänner 2002 ist das ArbeitnehmerInnenschutz-Reformgesetz in Kraft. Dieses besagt im § 82a Abs. 5 ASchG, dass im Ausmaß von 25 Prozent der jährlichen Präventionszeit neben Arbeitsmedizinerinnen/Arbeitsmedizinern und Sicherheitskräften andere Fachkräfte, insbesondere Arbeitspsychologinnen/Arbeitspsychologen, beschäftigt werden können.

Die Aufgabe der Arbeitspsychologie besteht darin, Arbeitstätigkeiten zu analysieren, Arbeitstätigkeiten zu bewerten (nach den Grundsätzen der menschengerechten Arbeit, wie Verringerung der Fehlbelastung durch Vermeidung von Über- oder Unterforderung, Arbeitszufriedenheit usw.) sowie beim Planen von Gestaltungsmaßnahmen (Handlungs- und Entscheidungsspielraum, soziale Rückendeckung, Zusammenarbeit, passende Arbeitsabläufe etc.) und bei der Umsetzung mitzuwirken und die Gestaltungsmaßnahmen zu evaluieren.

Im Weiteren unterstützen Arbeitspsychologinnen/Arbeitspsychologen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (und Führungskräfte) bei der Entwicklung von Kompetenzen für den Umgang mit möglichen psychischen Belastungen. Burnout, Zeitdruck, Mobbing, Stress, Suchterkrankungen, chronische Müdigkeit und psychosomatische Symptome sind nur einige der möglichen negativen Reaktionen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Arbeitswelt. Durch arbeitspsychologische Seminare, Workshops, Beratungen und Betreuungen können bestehende Belastungen analysiert und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und umgesetzt werden. Die präventive Aufklärung von eventuellen Belastungen in Betrieben ist ein weiterer Schwerpunkt der Arbeitspsychologie. Ebenso beraten die Arbeitspsychologinnen / Arbeitspsychologen die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber in allen Fragen der Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie bei der Förderung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Gefährdungsbeurteilung im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes beinhaltet die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, wobei mögliche körperliche und psychische Gesundheitsgefährdungen in den Bereichen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel,

Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und soziale Bedingungen einbezogen werden müssen.

Das wiederkehrende Vorgehen bei der Evaluierung der psychischen Belastungen besteht aus folgenden Schritten:

1. Information und Aufklärung
2. Erkennen und Erheben aufgabenbezogener psychischer Belastungen und Anforderungen und Erheben subjektiver Belastungen und Ressourcen (Arbeitsanalysen, Mitarbeiterbefragung)
3. Auswertung (Erkennen und Bewerten von Gesundheitsrisiken und -ressourcen, Erarbeitung von Maßnahmen und Gestaltungsvorschlägen)
4. Präsentation
5. Umsetzung und Evaluation

Der IMPULS-Test ist ein Evaluierungsinstrument, mittels dessen die Feststellung des Handlungsbedarfs durchgeführt werden kann. Mit dem IMPULS-Stern werden Ist- und Wunsch-Situation der Arbeitsbedingungen sichtbar. Je größer der IMPULS-Stern ist, desto befriedigender und gesundheitsförderlicher die Arbeitsbedingungen. Je größer die Abweichungen zwischen Ist und Wunsch, desto höher der Handlungsbedarf.

Die Vorteile optimaler Arbeitsanforderungen und -bedingungen sind u. a. die Reduktion von Ausfallzeiten, Fehlzeiten und Entschädigungsleistungen, die erhöhte Produktivität, die verbesserte Qualität, gesündere, zufriedener und leistungsbereitere Beschäftigte, die verbesserte Kommunikation und das verbesserte Betriebsklima, die Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen und die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten, Reduzierung von Fehlern, Unfällen, Unregelmäßigkeiten und betrieblichen Abläufen.

6.2.2. Gesundheitsförderndes Führen: In der Schwingung wechselseitiger Wertschätzung

Referentin: Mag.a Brigitta Gruber

A-4810 Gmunden, Kößlmühlgasse 8

D-22763 Hamburg, Griegstraße 75,
Haus 3, II

Mobil: +43 (0) 699 – 10403679

E-Mail: Brigitta.Grubert@arbeitsleben.com

Internet: www.arbeitsleben.com

Tel.: +43 (0) 7612 – 65947



Zur Person: Arbeits- und Sozialpsychologin, Beraterin für Betriebliche Gesundheitsförderung, gesundheitsfördernde Führung und Alternsmanagement, Fachkraft für Arbeitssicherheit, geschäftsführende Gesellschafterin von Arbeitsleben KG

Geboren 1963

1993 Akademischer Abschluss des Diplomstudiums der Psychologie an der Universität Salzburg

1987-1993: Anstellung beim Magistrat Salzburg für partizipatorische Stadt- und Nachbarschaftsplanung im Bewohnerservice Forellenweg

1993-1997: Aktionsforschung im Wohnbund Wien

1997: Zusatzausbildung zur Sicherheitsfachkraft nach ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

Seit 1997: Sicherheitstechnische Betreuung, Arbeitsplatz-Evaluierungen und betriebliche Gesundheitsförderung von und in zahlreichen Unternehmen verschiedenster Branchen

Oktober 1999: Gründung der Gesellschaft "Arbeitsleben Gruber KG"

**Veröffent-
lichungen:
(Auszug)**

Gruber, B. & Frevel, A.: Wertschätzende Dialoge im Betrieb. Führung als Co-Produzent von Wohlbefinden. In: ergomed (2010).

(Geißler-)Gruber, B.: Älterwerden im Beruf: Erhaltung, Förderung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit im Krankenhaus. In: AUVAsicher, Tagungsband 2009.

(Geißler-)Gruber, B. & Frevel, A.: Arbeitsbewältigungs-Coaching®. Neue Herausforderungen erfordern neue Beratungswerkzeuge, hrsgg. von INQA, Heft 38, Dortmund 2009

Arbeitsleben KG: Zwischenbericht: Arbeitsbewältigung in der ambulanten Pflege. PIZA-II-Ergebnisse 2007. Hrsgg. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz, Mainz, 2008.

Geißler-Gruber, B. & Kriener, B. (2008): Alternsgerechtes Arbeiten – eine neue Perspektive für die betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung. In: Giesert, M. (Hg.): Prävention: Pflicht & Kür. Gesundheitsförderung und Prävention in der betrieblichen Praxis. Hamburg.

Geißler, H. Bökenheide, T. / Schlünkes, H. / Geißler-Gruber, B. (2007): Faktor Anerkennung. Betriebliche Erfahrungen mit wertschätzenden Dialogen. Frankfurt/M.

Geißler-Gruber, B. / Geißler, H. (2007): Die Dinge in die eigene

Hand nehmen! Arbeitsbewältigungs-Coaching als Antwort auf veränderte Bedürfnisse und Arbeitswelten. In: baua: Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention – Erfahrungsberichte aus der Praxis. Dortmund (S. 101-108)

Geißler, H. / Bökenheide, T. / Geißler-Gruber, B. / Schlünkes, H. / Rinninsland, G. (2004): Der Anerkennende Erfahrungsaustausch – Das neue Instrument für die Führung. Campus Verlag, Frankfurt / New York.

Abstract:

Wertschätzung ist mehr als das Aussprechen von Lob oder die Abwesenheit von Ablehnung. Anerkennung beachtet die Person (ob Beschäftigter oder leitender Beschäftigter) mit ihrem jeweiligen Vermögen und ist damit mehr als die Berechnung von Mitarbeitern in Kennziffern betrieblicher Abwesenheitsquoten. Für eine menschengerechte Qualität von Arbeit, die gerne, wohlbehalten und produktiv – und möglichst bis zum Erreichen des Pensionsalters – ausgeübt werden kann, bedarf es der Ausrichtung der Personal- und Betriebspolitik an Aspekten von Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitsbewältigungsfähigkeit. Betriebliche Gesundheitsförderung kann unseres Erachtens nur dann erfolgreich gelingen, wenn Führungskräfte in der Lage sind, sowohl Entscheidungen für gesundheitsgerechte Bedingungen zu treffen als auch selbst ihre Rolle als Co-Produzenten von Wohlbefinden wahrzunehmen. Dies schließt die Wahrnehmung der Expertise der Beschäftigten bezüglich ihrer Arbeit in Form partizipativen Entwicklungsprozessen notwendig mit ein.

Die dafür erforderlichen Instrumente sind erlernbar; eine authentische wertschätzende Einstellung wie auch das entsprechende förderliche Verhalten sind verstärkende Elemente einer respektvollen Personalpflege und eines umsichtigen Betriebsklimas.

Anhand eines Betriebsbeispiels werden zwei praxiserprobte und individuelle wie betrieblich wirksame Ausprägungen wertschätzender Dialoge vorgestellt, der „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ und das „Achtsame Arbeitsbewältigungsgespräch“. Personalverantwortliche und unmittelbare Führungskräfte können bestärkt werden, (weiter) wertschätzende Dialoge im Betrieb zu praktizieren, um das Wohlbefinden und die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Beschäftigten wie auch der eigenen Person zu steigern.

6.2.3. Psychosomatische und psychische Beschwerden bei Mitarbeitern. Wie kann ich als Führungskraft damit umgehen?

Referent: Dr. Norman Schmid, BÖP

Klinischer- und Gesundheitspsychologe,
Arbeits- und Organisationspsychologe.
In eigener Praxis im Bereich der Klinischen
Psychologie und Gesundheitsförderung
tätig (Dr. Schmid & Dr. Schmid, Praxis für
Psychologie und Medizin), sowie im Bereich
Projekte, Seminare und Trainings für
Betriebe und Organisationen (Dr. Schmid &
Dr. Schmid, Gesundheits- und
Persönlichkeitsentwicklung). Leiter der
Landesgruppe NÖ des Berufsverbandes
Österreichischer Psychologen (BÖP-NÖ).
Lehrbeauftragter an verschiedenen
Institutionen.



Abstract:

Psychosomatische und psychische Beschwerden haben sich in den vergangenen Jahren zu einem bedeutenden Problem für Betriebe entwickelt. Während das Ausmaß der körperlichen Erkrankungen annähernd gleich geblieben ist, sind die psychischen Erkrankungen massiv angestiegen. Besonders Burnout und damit einhergehende Beschwerden, wie Depressionen, Schlafstörungen, Ängste und psychosomatische Beschwerden haben einen dramatischen Anstieg erfahren.

Woran liegt dies? Ist das eine Folge von steigenden Anforderungen in den Betrieben und in der Gesellschaft oder auf mangelhafte Widerstandsfähigkeit der Mitarbeiter zurückzuführen? Antworten auf diese Fragen kann die Psychologie liefern, indem sowohl der Mensch als auch die Betriebe und Organisationen beleuchtet werden. Darüber hinaus sind natürlich auch Einflüsse aus dem Privatleben zu berücksichtigen.

In diesem Workshop geht es darum, dass Führungskräfte und Entscheidungsträger im Unternehmen (wie Betriebsräte, SVP, Arbeitsmediziner, etc.) dafür sensibilisiert werden, psychische Beschwerden bei Mitarbeitern zu erkennen und konkrete Vorgehensweisen erfahren, wie damit umgegangen werden kann. Dabei geht es um Fragen, wie: was ist Burnout? Wie kann ich Depressionen erkennen? Soll ich die Probleme ansprechen oder am besten wegsehen? Woran liegt es, dass meine Mitarbeiter krank werden?

Es werden auch Beispiele von arbeitspsychologischen bzw. organisationspsychologischen Analysen vorgestellt, die sowohl auf den Menschen (Mitarbeiter und Führungskräfte) als auch auf strukturelle Abläufe der Organisation eingehen, damit Bedingungen deutlich werden, die auf der einen Seite gesundheitsgefährdend aber auf der anderen Seite auch gesundheits- und leistungsfördernd sein können.

Das Ziel einer Gesundheitsförderung im Betrieb fängt somit mit einer genauen Bestandsaufnahme an und führt dann zu gezielten Maßnahmen, die sowohl am Mitarbeiter ansetzen (verhaltensorientiert) aber auch an der Organisation selbst (verhältnisorientiert). Nur dann ist eine effiziente und nachhaltige Verbesserung sowohl der Gesundheit des Mitarbeiters als auch der Leistungsfähigkeit des Unternehmens gewährleistet.

Nach dem Motto: „Es gibt nur für denjenigen einen günstigen Wind, der weiß wohin er segeln will“ soll dieser Workshop dazu motivieren, sich mit der Gesundheit der Mitarbeiter (und der eigenen Gesundheit) zu beschäftigen, damit die Chancen für ein gesundes Unternehmen mit gesunden Mitarbeitern wahrgenommen werden können.

6.2.4. Mit Feuer & Flamme arbeiten im Rhythmus des Herzens

Referent: Mag. Boris Zalokar, BÖP

Arbeits- und Organisationspsychologe (BÖP)
Klinischer- und Gesundheitspsychologe eingetragener
Mediator nach dem ZivMediatG



Biofeedbacktherapeut, Nordic-Walking Instructor (NWO)
Lektor an der Universität Wien - Fakultät für Psychologie,
Institut für Wirtschaftspsychologie und Evaluation
Stv. Leiter des Berufsverbandes Österreichischer
PsychologInnen (BÖP), Landesgruppe NÖ

Abstract:

Psychischen Belastungen am Arbeitsplatz nehmen immer stärker zu. Zeitdruck, Termindruck, Überlastung, fehlende Regenerationszeiten, Konkurrenzdruck,

mangelnde Anerkennung und Wertschätzung beeinflussen unsere Leistungsfähigkeit und unsere bio-psycho-soziale Gesundheit.

Chronischer Stress, Burn-out sowie psychosomatische Erkrankungen von ArbeitnehmerInnen sind die Folge und führen zu doppelt bis dreifach so langen Krankenstandszeiten (im Vergleich zu „organischen“ Erkrankungen) mit hohen Folgekosten für Betriebe. Psychische Erkrankungen stellen nach Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates die zweit häufigste Ursache für vorzeitige Pensionierungen dar.

Im Workshop widmen wir uns der Frage, welche Arbeitsbedingungen tatsächlich unsere Leistungsfähigkeit und mentale Gesundheit beeinflussen und wie im Betrieb möglichst frühzeitig Risikofaktoren für Überlastungsphänomene thematisiert werden können.

Mit Hilfe der **Autonomen Stressanalyse - ASA** einem hochmodernen **Instrument der Stressforschung** demonstrieren wir, wie es zu psychophysiologischen Überlastungsphänomenen kommt und sich diese auf unsere Arbeitsfreude, unsere Regenerationsfähigkeit und psychische Befindlichkeit auswirken.

Kernstück der Autonomen Stressanalyse - ASA ist die Messung der Herzratenvariabilität (HRV) über das EKG (Elektrokardiogramm).

Die **HRV** gilt als „der“ neuro-kardiale **Indikator für die Leistungs- und Anpassungsfähigkeit des Organismus** an die Anforderungen des Alltags. Körperliche und mentale Überlastungszustände reduzieren die vegetative Anpassungsfähigkeit – der Rhythmus des Herzens geht verloren.

In **Kombination mit fundierten arbeitspsychologischen Analysemethoden** und der HRV-Analyse zeigen wir auf, wie es um die **Leistungs- und Regenerationsfähigkeit** im Betrieb steht, ob es **Risikofaktoren für Stressüberlastung und Burnout** gibt oder ob

ihre MitarbeiterInnen noch die nötige Energie besitzen, am Erfolg des Unternehmens mitzuwirken.

Zudem erfahren sie im Workshop wie gesundheitsförderliche Maßnahmen zur Erhöhung des Gesundheitspotentials im Unternehmen gemeinsam entwickelt werden können und wie sie im Betrieb mit „Mit Feuer und Flamme – im Rhythmus des Herzens gesund arbeiten können.“

6.2.5. „... drei, vier Krügerl zu Mittag – na und?“ – Umgang mit Suchtproblemen im Betrieb

Referentin: Ass. Ute Lorenzl

Stellvertretende Leiterin der
Beruflichen Fortbildungszentren(bfz) gGmbH
Griesgasse 2
5020 Salzburg
Tel: 0662-880231-13
Fax: 0662-880231 20
E-mail: lorenzl.ute@sbg.bfz-oesterreich.at



Referent: Andreas Hagenauer

Fachberater SuchTeam
Berufliche Fortbildungszentren (bfz) gGmbH
NÖ GKK, Kremser Landstraße 3
3100 St. Pölten
Telefon: 0664 1801609
E-mail: hagenauer.andreas@poe.bfz-oesterreich.at



Abstract:

Alkohol und auch andere Substanzen (Cannabis, Tabletten etc.) sind im Betrieb ein verbreitetes Problem, das erhebliche Kosten verursacht und viele Fragen aufwirft. Gerade der konsequente und lösungsorientierte Umgang mit suchtkranken und -gefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine schwierige Aufgabe für Führungskräfte, Personalabteilungen und Betriebsräte.

Wir wollen Sie in unserem Workshop zu einem für die Problematik sensibilisieren und Ihnen Möglichkeiten zum sachlichen Handeln zeigen.

Zielgruppe

Führungskräfte, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Personalverantwortung

Inhalte

- Grundinformationen zum Suchtmittelmissbrauch
- Auswirkungen des Missbrauchs auf das betriebliche Geschehen
- Reaktionen im Umgang mit suchtmittelauffälligen MitarbeiterInnen
- Wahrnehmen, erkennen und beurteilen von sucht- und substanzmittelbedingten Problemen am Arbeitsplatz;
- Vermeidung von Co- Verhaltensweisen;
- Intervenieren bei Auffälligkeiten;
- Führen von klaren und konsequenten Gesprächen;
- Rechtliche Aspekte

7. Reflexion der Umsetzung und Ausblick

Die NÖ Plattform Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention hat die aktuelle Kampagne „Work. In tune with life. Move Europe“ des Europäischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) zum Anlass genommen und am 29.4.2010 im Sitzungssaal des Niederösterreichischen Landtages eine Tagung mit diesem Titel (in sinngemäßer Übersetzung „Arbeit – im Rhythmus des Lebens“) durchgeführt.

Die Veranstaltung richtete sich an Führungskräfte sowie Betriebsratsvorsitzende größerer Unternehmen und fokussierte die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz mit dem zentralen Ziel, ganzheitliche Strategien zu vermitteln, wie Betriebliche Gesundheitsförderung in der Organisationskultur wirksam verankert werden kann. Ebenso wurden Konzepte in Richtung Ausgestaltung der Arbeitsumgebung und Betriebsorganisation thematisiert, welche Gesundheit und Wohlbefinden aller Beschäftigten mit einbeziehen.

Im Rahmen der Plenarvorträge am Vormittag bot Prof. Dr. Eberhard Ulich einen Überblick über den Stand der Arbeits- und Organisationsforschung zu den bestimmenden Faktoren von persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung bzw. wirkungsvoller BGF. Adj. Prof. Mag. Stefan Geyerhofer spannte in seinem Beitrag „Mentale Gesundheit – Was können Mitarbeiter und Betriebe dazu beitragen?“ einen Bogen von Burn Out zu Job Engagement. Die „bewegte Pause“ zwischen den Referaten gestaltete Mag. Dr. Hannes Pratscher mit einem kurzen Theorieinput über entspannende Bewegungsprogramme am Arbeitsplatz und animierte das Publikum zur praktischen Erprobung.

Das Nachmittagsprogramm gliederte sich in 5 parallele Workshops zu den Themenkreisen Arbeitsschutzstrategie und Arbeitspsychologie, gesundheitsförderndes Führen, psychosomatische und psychische Beschwerden bei Mitarbeitern, Stress als Ursache coronarer Herzerkrankungen sowie Umgang mit Suchtproblemen im Betrieb.

Die Gesamtzahl von 220 TeilnehmerInnen übertraf deutlich die Erwartungen der Veranstalterin. Die Evaluierung wurde anhand von Fragebögen vorgenommen. Der Rücklauf von 80 Bögen (37%) blieb unter den Erwartungen, erlaubte aber dennoch

eine aussagefähige Bewertung. Die Qualität der Referenten und WorkshopleiterInnen wurde überwiegend sehr gut bis gut benotet. Sehr zufrieden stellend wurde der hohe Informationsgehalt beurteilt. Organisation und Veranstaltungsambiente erzielten ebenfalls durchwegs sehr positive Werte. 83% der TeilnehmerInnen sahen ihre Erwartungen zur Gänze, die restlichen 17% immerhin teilweise erfüllt. Die Frage nach einer erneuten Teilnahme ist zu 100% bejaht worden, wobei 70% „trifft sehr stark zu“ geantwortet haben. Zusätzlich kam besonders gutes Feedback (offene Fragestellung) zur „Bewegten Pause“, Organisation, Moderation Dr. Peter Resetarits, TeilnehmerInnen quer durch alle betrieblichen Strukturen. Das Evaluierungsergebnis wird in Form einer Power Point Präsentation in einem eigenen Dokument zur Verfügung gestellt.

Schließlich darf noch Folgendes erwähnt werden: Der Einladungsfolder wurde an 1.343 Unternehmensleitungen und 1.486 Betriebsratsvorsitzende versendet. In dem Begleitbrief dazu wurde der „Unternehmenscheck Psychische Gesundheit“ auf der Homepage des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung ausdrücklich beworben. Nicht zuletzt dadurch hat die Kampagne „Work. In Tune with life. Move Europe“ eine wertvolle zusätzliche Unterstützung in Richtung Bekanntmachung erhalten.

Wie bereits dargelegt, richtete sich diese Veranstaltung an alle niederösterreichischen Unternehmen ab einer Größenordnung von 50 Beschäftigten aufwärts. Manager und Betriebsräte haben bei dieser Unternehmensgröße die Möglichkeit ganztägige Veranstaltungen zu besuchen und dazu gegebenenfalls auch einen weiten Anreiseweg zurück zu legen. Die Führungskräfte kleiner Unternehmen sind im Regelfall tagsüber nicht abkömmlich, sodass für Betriebe bis zu 50 Beschäftigten ähnliche Veranstaltungen in den Regionen Niederösterreichs geplant und in der Zwischenzeit als Informationsabende bereits durchgeführt wurden. Konkret wurde eine Veranstaltungsreihe mit dem Titel „Betriebliche Gesundheitsförderung – Mensch und Arbeit im Einklang“ an folgenden Terminen und Orten absolviert:

- 12. Mai 2011** **NÖGKK Service-Center Wiener Neustadt,**
2700 Wr. Neustadt, Wiener Straße 69
- 26. Mai 2011** **Veranstaltungszentrum Z-2000,**
2000 Stockerau, Sparkassaplatz 2
- 9. Juni 2011** **Sparkassensaal Zwettl,**
3910 Zwettl, Sparkassenplatz 3
- 16. Juni 2011** **Rathausaal,**
3300 Amstetten, Rathausstraße 1

In Summe konnten auch bei dieser Veranstaltungsreihe mehr als 200 Interessenten begrüßt werden. Damit hat die NÖ Plattform BGF Betriebe aller Größen im Bundesland Niederösterreich mit dem Thema „Mentale Gesunde“ erreicht.

8. Verbreitung der Projektergebnisse

Der gesamte Tagungsbericht samt aller Präsentationen ist kurz nach der Veranstaltung auf der Homepage der NÖGKK (www.noegkk.at) publiziert worden. Inzwischen wurde das Themenfeld Betriebliche Gesundheitsförderung auf eine neue Service-Homepage migriert (www.noedis.at). Die Tagungsteilnehmer erhielten per E-Mail eine persönliche Verständigung, das sämtliche Unterlagen als Download zur Verfügung stehen.