Newsletter 2 – 2008/September

„Es war Arbeiten ohne Ende angesagt"

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt sind biografische Entscheidungen im beruflichen und privaten Alltagshandeln von besonderer Bedeutung für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Menschen. Welchen Beitrag betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Work Life Balance liefern können, zeigt das Unternehmen Beiersdorf Shared Services, Konzerndienstleister der Beiersdorf AG in Hamburg (BSS).

Das Interview mit Hans-Jürgen Bossow (Foto) führte Dorothee Koch vom Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen.

Was war der Auslöser für betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung bei BSS?

2001 startete das bis dahin größte IT-Projekt bei Beiersdorf und es wurde ohne Grenzen gearbeitet. Alle Beteiligten haben ihre persönlichen Belange dem Erfolg des Projekts untergeordnet. Die Folge waren Arbeitszeitkonten mit bis zu 400 Stunden und Erkrankungen der Mitarbeiter, z. B. Kreislaufzusammenbrüche.

Was haben Sie als Betriebsrat dagegen unternommen?

In den ersten 2 Jahren haben wir uns nur dem Thema Arbeitzeit gewidmet, um den unhaltbaren Zustand zu verändern. Wir haben uns dazu externe Unterstützung durch Arbeitsmediziner und Gewerkschaftler gesucht, die in Betriebsversammlungen die Belegschaft über die Folgen zu langer Arbeit informiert haben. Man muss die Belegschaften erst mal überzeugen, dass solche Zustände nicht von Dauer sein dürfen.

(Fortsetzung S. 2)

Inhalt

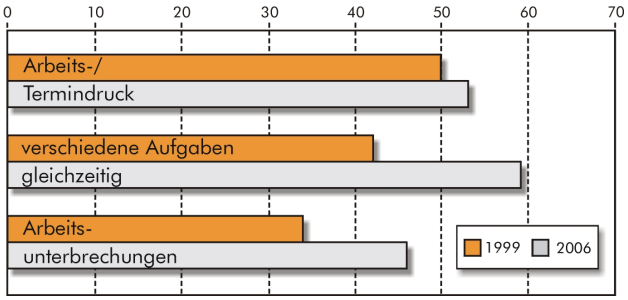
Interview mit Hans-Jürgen Bossow, BSS 1
Chronische Erschöpfung – wenn der Akku leer ist 1
Interview, Fortsetzung 2
Chronische Erschöpfung, Fortsetzung 2
Transferworkshop: Bedarfe und Best Practices 3
Bei Kräften bleiben 4
Zielsetzung des Projekts und Ansprechpartner 4
Impressum 4

Chronische Erschöpfung – wenn der Akku leer ist

von Dr. Anja Gerlmaier

Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit über Handy oder BlackBerry und lange Arbeitszeiten hinterlassen bei immer mehr Beschäftigten ihre Spuren. Der Anteil von Personen, die unter hohem Zeitdruck arbeiten, häufig bei der Arbeit unterbrochen werden und dabei starken Konzentrationsanforderungen ausgesetzt sind, hat nach einer aktuellen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin weiter zugenommen.

Situation der Erwerbstätigen



Quelle: BIBB/IAB-Befragung 1998/99, BAuA/BIBB-Befragung 2005/6

(Fortsetzung S. 2)

Zu den Unterstützern des Verbundes gehören u.a. folgende Verbände und überbetrieblichen Akteure:
Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V.
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung (FIfF) e.V.
Techniker Krankenkasse (TK)
Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
sowie eine Reihe von IT-Unternehmen

Das Projekt DIWA-IT ist ein vom BMBF gefördertes Vorhaben, an dem das Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg/Essen, das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München sowie das Büro Moderne Arbeitszeiten, Dortmund beteiligt sind. Die Laufzeit des Projekts beträgt 36 Monate (Juni 2007 – Mai 2010).

Ansprechpartner:
IAQ Dr. Anja Gerlmaier
ISF MÜNCHEN PD Dr. Andreas Boes
moderne arbeitszeiten Beratung.Schulung.Organisation Dr. Ulrike Hellert

Förderpartner:
Projektträger für das Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION
DLR Projektträger im DLR
Förderschwerpunkt Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz

Interview von S. 1

Zum Ende der Phase haben wir uns an das damalige Institut Arbeit und Technik, heute Arbeit und Qualifikation gewandt. Mit Frau Gerlmaier und Herrn Latniak wurde das Projekt In Balance gestartet. In Workshops wurden 100 Mitarbeiter und alle Führungskräfte geschult.

Was hat sich für die Mitarbeiter durch die In-Balance-Workshops verändert?

Ein großer Erfolg der Workshops ist, dass im Unternehmen nun über Stress gesprochen werden darf. Ich habe Menschen fast euphorisch aus den Workshops kommen sehen. Das, worüber man jahrelang nicht reden durfte, war plötzlich Thema. Auch das Pausenverhalten hat sich verändert. Mitarbeiter treffen sich zum Tee, gehen in der Mittagspause im Park spazieren oder machen Kurzpausen am Fußballkicker.

Darüber hinaus konnte die Mehrstellenarbeit deutlich reduziert werden. Bei der Planung von Großprojekten wird heute darauf geachtet, dass Mitarbeiter möglichst in nicht mehr als einem Großprojekt arbeiten. Und in Kürze werden Ruhearbeitsplätze und eine Oase zur Entspannung eingerichtet.

Weiterführende Literatur

BIBB/BAuA (2006). Erwerbstätigenbefragung 2005/6. (www.bibb.de/de/26910.html)

EuroFound (2008). Fourth European Working Conditions Survey. Dublin (www.eurofound.europa.eu)

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Richter, P. & Hacker, W. (2000). Belastung und Beanspruchung. München: Asanger.

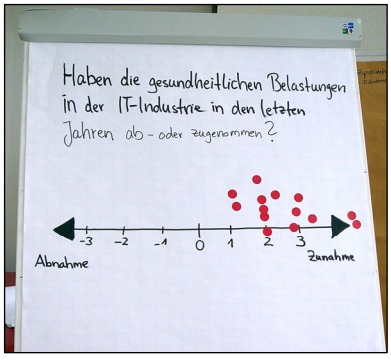


Foto: Katrin Trinks, ISF München

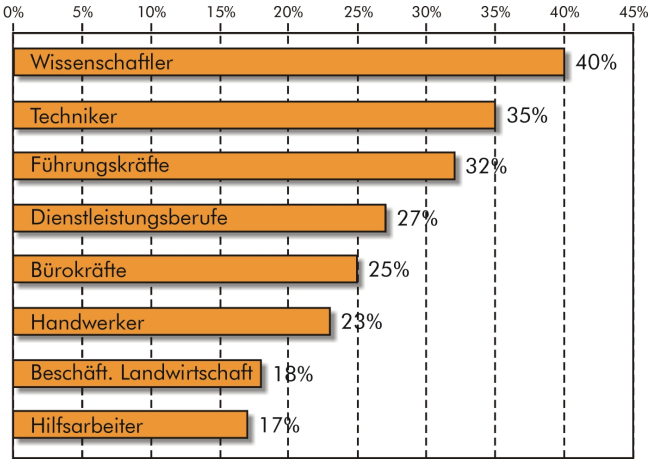
Ergebnis im Workshop

Am 7. Februar 2008 fand die Auftaktveranstaltung zum Projekt am Institut Arbeit und Qualifikation in Gelsenkirchen statt.

Chronische Erschöpfung ... von S. 1

Hoch qualifizierte Angestellte sind von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz besonders häufig betroffen. Nach Ergebnissen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen weist diese Personengruppe europaweit auch das höchste Stressaufkommen auf.

Erlebter Stress



Quelle: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007)

Erste Anzeichen von Stress können sich durch Gereiztheit, Tunnelblick, innere Unruhe, Verspannungen und eine höhere Anfälligkeit des Immunsystems ankündigen. Von einer chronischen Erschöpfung oder Burnout spricht man, wenn ein andauernder und schwerer Erschöpfungszustand vorliegt, der sowohl von seelischen als auch körperlichen Beschwerden begleitet werden kann. Das Gefühl exzessiver Müdigkeit, extreme Dünnhäutigkeit, Rückzug aus Arbeits- und Familienleben bis hin zu einem allgemeinen Widerwillen gegen alles werden als Symptome von Burnout beschrieben (Maslach/Leiter, 1997). Verortete man Burnout zunächst als typische Erkrankung in pflegerischen Berufen, so geht man inzwischen davon aus, dass chronische Erschöpfung alle Berufsgruppen und auch Nichterwerbstätige (z.B. Mütter, Arbeitslose) betreffen kann. Besondere Risikopotenziale bestehen bei Tätigkeiten mit hohen emotionalen Anforderungen (z.B. Interaktion mit schwierigen Kunden), problematischen Erholungsmöglichkeiten in Kombination mit hohem Arbeitsdruck sowie mangelnder Wertschätzung der Arbeit und unzureichender Unterstützung durch Vorgesetzte und/ oder Kollegen (vgl. Richter/Hacker, 2000).

Das Thema Gesundheitsförderung gewinnt in den Unternehmen der IT-Wirtschaft an Brisanz: Zum einen hat sich die Leistungssituation in der Branche verändert – in vielen Bereichen ist eine Leistungsverdichtung und ein erhöhter Arbeits- und Zeitdruck deutlich spürbar. Und zum anderen zeichnet sich in der „jungen" IT-Wirtschaft ein Altersstrukturwandel ab – die Branche wird älter. Darüber hinaus weisen zahlreiche Studien darauf hin, dass psychische Belastungen in der Branche überdurchschnittlich stark repräsentiert sind. Auf diese Entwicklungen muss sich die Gesundheitsförderung in den Unternehmen einstellen.

Anmeldung

Bitte melden Sie sich bis spätestens **10.10.2008** via e-mail unter **diwa-it@isf-muenchen.de** an.

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Wir bitten um eine frühzeitige und verbindliche Anmeldung.

Tagungsgebühren werden nicht erhoben.

Für weitere Informationen und Nachfragen:

Tel.: +49 89 272921-0

Bitte besuchen Sie auch unsere Website www.diwa-it.de für Informationen zur Anreise und Hotelempfehlungen.

Agenda

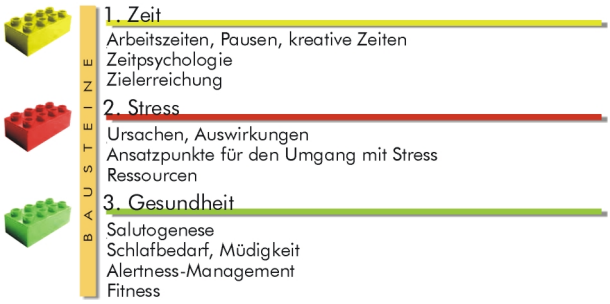
9.30 – 10.00	**Empfang und Begrüßungskaffee**
10.00 – 10.15	**Begrüßung** PD Dr. Andreas Boes ISF München Dr. Claudio Zettel DLR
10.15 – 10.50	**Bericht aus der Praxis** Dr. Werner Bachmaier SAP AG *Bedarfe und Best Practice der Gesundheitsförderung der SAP AG*
10.50 – 11.05	Pause
11.05 – 12.15	**Vorträge** PD Dr. Andreas Boes, Katrin Trinks ISF München *Demografiefreundliche Ansätze zur Gesundheitsförderung in der IT-Industrie* Dr. Erich Latniak, Dr. Anja Gerlmaier IAQ, Gelsenkirchen *Arbeitslebensphasengerechte Prävention bei Wissensarbeit - Handlungsschwerpunkte und Gestaltungsfelder*
12.15 – 13.15	Mittagspause
13.15 – 14.45	**World Cafe** *Gesund arbeiten, leben und altern in der IT-Industrie* Moderation: Andrea Baukrowitz
14.45 – 15.00	Kaffeepause
15.00 – 16.30	**Workshops** *Gesundheitsförderung in der betrieblichen Praxis* **Workshop I:** *Auf der Suche nach Best Practice in der betrieblichen Gesundheitsförderung* Praxis-Inputs: SAP AG, Software AG, T-Systems Moderation: ISF München **Workshop II:** *Erfolgreiche Instrumente der Stressprävention bei IT-Arbeit* Moderation: IAQ, Gelsenkirchen Beitrag 1: *Stressampel - Konzept und erste Erfahrungen aus der Praxis* Anja Gerlmaier, IAQ Fred-Ingo Fassbender, IBM (angefragt) Beitrag 2: *Pausenmanagement für High-performer - Vorgehen und gute Praxisbeispiele* Dorothee Koch, Erich Latniak (IAQ)
16.30 – 17.00	**Ergebnisse im Plenum**
17.00	Ende der Veranstaltung

Bei Kräften bleiben

von Dr. Ulrike Hellert und M.A. Katja Sträde

Stress am Arbeitsplatz verringert die Arbeitskraft. Inzwischen zeigt jede/r dritte Beschäftigte in der IT-Branche Anzeichen von chronischer Erschöpfung, und eine häufig genannte Ursache ist Zeitdruck. Er entsteht vor allem durch zahlreiche Änderungswünsche während der Projektarbeit oder durch den gleichzeitigen Einsatz von Mitarbeitern in mehreren Projekten.

Ansatzpunkte zur Förderung von Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit in der IT-Wirtschaft



Stress an sich ist weder gut noch schlecht. Es handelt sich um ein biologisches Prinzip, das es ermöglicht Herausforderungen zu meistern. Unter seinem Einfluss können Menschen einen schwierigen Vortrag spritzig halten oder Dutzende von E-Mails in einer halben Stunde beantworten. Stress wird dann zum Feind, wenn er zu lange anhält und nicht durch geeignete Maßnahmen kompensiert oder bewältigt wird, dann besteht die Gefahr, dass er zum Burnout führt.

Stressreaktionen sind individuell unterschiedlich. Sie hängen von den jeweiligen Voraussetzungen der Person ab, also ihren oder seinen eigenen Ressourcen ebenso wie von der konkreten Arbeitssituation.

Stress kann auftreten, wenn unter hohem Zeitdruck wichtige Arbeiten erledigt werden müssen und zu befürchten ist, dass sie nicht termingerecht fertig werden. Folgereaktionen können Ungeduld, Reizbarkeit und mangelnde Konzentration sein.

Entscheidend für die Bewältigung von Stress ist es daher, vorhandene Ressourcen zu nutzen, den Körper eine Zeit lang zur Ruhe zu bringen und neue Energien zu tanken.

Im Bereich des Stressmanagements werden im Projekt DIWA-IT körperliche Stressreaktionen und Auswirkungen von Stress dargestellt und verschiedene Bewältigungsmaßnahmen vorgestellt, die auf dem Konzept der Salutogenese basieren. Die Mitarbeiter haben gemeinsam die Möglichkeit, unterschiedliche Methoden wie z. B. PMR, kinesiologische Übungen und Mentaltechniken zu testen, um ihren individuellen Reaktions- und Präventionsplan zu entwickeln sowie geeignete langfristige Maßnahmen in ihren Alltag zu integrieren.

In den Workshops lernen die Beschäftigten verschiedene Bewältigungsstrategien kennen und unterstützen sich gegenseitig bei der Integration in den Arbeitsalltag. Damit ist der Transfer auch bei hoher Arbeitsintensität gewährleistet.

Kontaktpersonen im Projekt

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

Dr. Anja Gerlmaier
Abt. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
Universität Duisburg-Essen
45117 Essen
Besuchsanschrift:
Munscheidstr. 14; 45886 Gelsenkirchen
Tel.: +49 (0)209-1707-286
anja.gerlmaier@uni-due.de

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München

PD Dr. Andreas Boes
Jakob-Klar-Str. 9; 80796 München
Tel.: +49 (0)89-27 29 21-0
andreas.boes@isf-muenchen.de

Büro Moderne Arbeitszeiten

Dr. Ulrike Hellert
Heiliger Weg 60; Im Wasserturm
44135 Dortmund
Tel.: +49 (0)231-58 97 63-2
ulrike@hellert.de

Zielsetzung des Projekts

Das Projekt DIWA-IT verfolgt das Ziel, innovative Ansätze einer demografiegerechten Gesundheitsförderung in der IT-Wirtschaft zu identifizieren, weiterzuentwickeln und zu verbreiten.

Bisher kooperieren im Projekt DIWA-IT Software-Häuser und andere Unternehmen der IT-Wirtschaft mit Instituten der sozialwissenschaftlichen Forschung, Wirtschafts- und Berufsverbänden, Gewerkschaften und Versicherungsunternehmen.

Sie können sich an diesem Projekt beteiligen. Dieser halbjährlich erscheinende Newsletter hält Sie über das Projekt und die Ergebnisse auf dem Laufenden. Für den Austausch zwischen den Projektpartnern steht Ihnen die Projekt-Internetseite www.diwa-it.de zur Verfügung.

Impressum:

© 2008 IAQ Gelsenkirchen

Autorinnen: Dr. Anja Gerlmaier, Dr. Ulrike Hellert, Dorothee Koch, M.A. Katja Sträde
Redaktion: Dagmar Boedicker
Layout und Satz: Karla Kempgens, ISF München

Die Texte geben die Meinungen der jeweiligen Autorinnen und Autoren wieder, nicht unbedingt die der Redaktion oder der Projektträger.