

DRAUStÄDTER

Das Magazin für Villach Stadt und Land

DEZEMBER 2005



(v.l.) Ex-Wild Austria GF Ing. Hans Köstenbauer, WILD Austria-GF Mag. Thomas Jost und logo consult-GF Dr. Helmut Graf (verantwortlich für Projektleitung und -durchführung) bei der Überreichung des österreichischen BGF-Oskars.

GESUND

Das Kärntner Unternehmen WILD Austria, Völkermarkt, mit seinem Tochterunternehmen WILD Electronics, Wernberg, setzte sich im harten Wettbewerb gegen 36 Mitbewerber durch und errang den 1. Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung 2005. Auch der Sonderpreis der Bundesarbeiterkammer für umfassende Beteiligung der MitarbeiterInnen ging an diese Firma. Das Projektkonzept stammte vom Team der logo consult Unternehmensberatung, Rosegg, Projektleiter war der Arbeitspsychologe und Psychotherapeut Dr. Helmut Graf.

Text: Monika Hausmann

Mit Sinn und Werten zum BGF-Oskar 2005

DRAUStÄDTER: Worin bestanden die Strategie und das Hauptanliegen dieses Projektes?

Dr Graf: Grundlage für das Projekt „WILD Gesunder Vorsprung“ war ein langfristiges Konzept. Neben Wachstums- und Ertragszielen sah dieser Plan vor, die Sozial- und Selbstkompetenz der MitarbeiterInnen zu stärken. Dabei haben wir uns konsequent an den Erkenntnissen von Viktor E. Frankl orientiert, der sagt, dass die Hauptmotivation des Menschen darin liegt, einen Sinn im Leben, in der Arbeit zu entdecken.

Wie haben Sie das in der Praxis umgesetzt?

Gerade der Praxisbezug und die überdurchschnittlich hohe Mitarbeiterbeteiligung von 75 %, wurden von der internationalen Fachjury besonders hervorgehoben. Sinn bzw. Motivation in der Arbeit haben wir auf drei Wegen gefördert: Arbeitstätigkeit, soziales Miteinander und persönliche Einstellung bei unveränderlichen Situationen am Arbeitsplatz. Durch ein psychologisches Testverfahren konnten wir punktgenau ermitteln, wo mögliche

Demotivatoren bei den Teams, aber auch bei jeder einzelnen Person lagen. Die Teams haben organisatorisch bedingte Stressoren beseitigt und wir haben in persönlichkeitsfördernden Workshops gearbeitet. Dabei übten wir gesundheitsfördernde Handlungsweisen und Haltungen im Berufsalltag ein.

Welche Kriterien waren für die Preisverleihung noch ausschlaggebend?



Dr. Helmut Graf

Ein weiteres Kriterium war der wissenschaftliche Ansatz des Konzeptes. Durch verschiedene Testverfahren haben wir das Projekt evaluiert. Nicht nur die Motivation wurde verbessert; es konnten vor allem persönliche Stressoren reduziert werden.

Wenn Führungspersonen die Motivation von MitarbeiterInnen fördern wollen, müssen sie Stress abbauen. Vor allem brauchen wir in der Arbeit nicht nur ein Warum, sondern auch ein Wozu.