

Beratungszeit, zunehmende EDV-Abhängigkeit und fallweise auftretende Konfliktsituationen (zB bei Reklamationen) neben den physischen Belastungen durch andauerndes Sitzen.

Auch hier ein kurzer Auszug der Lösungsansätze aus dem Gesundheitszirkel: Schulungen zur Verbesserung von Kommunikation und Konfliktlösung, Rückzugsmöglichkeiten für die Pausen, Fortführung des Gesundheitszirkels „Angestellte“ mit externer Moderation, Finanzierung von externen Weiterbildungsmaßnahmen mit 10 Prozent Selbstbehalt oder eine MitarbeiterInnenzeitung sabtours intern zur Verbesserung der internen Kommunikation.

Im Rahmen der abschließenden MitarbeiterInnenbefragung wurde festgestellt, dass sich die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen verdoppelt hat (von 44 Prozent sehr Zufriedenen bzw. Zufriedenen auf 86 Prozent!).

3. Preis: Rohöl Aufsuchungs AG „pro-Fit Gesundheitsförderung bei der RAG“



Für die RAG war nicht so sehr die Senkung der ohnehin niedrigen Krankenstände im Vordergrund, sondern durch Abbau von Stress, Verbesserung der Arbeitszufriedenheit,

Reduktion von gesundheitlichen Belastungen und Förderung des Gesundheitsbewusstseins, die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der MitarbeiterInnen sowie die Attraktivität der RAG als sozial verantwortlicher Arbeitgeber zu erhöhen. Die RAG hat schon vor einiger Zeit ein Gesundheits-, Sicherheits- und Umwelt(GSU)Management-System eingeführt, dessen oberstes Ziel die nachhaltige Ausschaltung von Risiken, Gefahren und Schäden für alle bei der RAG tätigen Personen und für die von unseren Tätigkeiten betroffenen Bereiche ist.

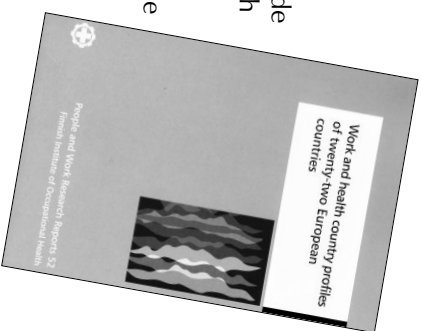
In diesem Management-System werden die GSU-Politik und Ziele, die Verantwortlichkeiten, die Organisation sowie auch die Kontroll- bzw. gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen definiert. In dieses GSU Management System passt hervorragend die Zusammenarbeit mit der Versicherungsanstalt des öster. Bergbaues (VADÖB), die in Österreich führend in der Planung und Umsetzung von Projekten im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ist.

Durch ihren ganzheitlichen Ansatz - Verhältnisprävention im Betrieb und Verhaltensprävention durch Trainingsangebote am Josefhof - stehen die VADÖB Projekte ohne Vergleich da. Aufgrund der umfangreichen Erfahrung der VADÖB, ihrer Beratung und Mitarbeit und dem Engagement der RAG MitarbeiterInnen, sowie der Unterstützung durch das Management, gehen wir davon aus, dass die angestrebten Ziele unseres PRO-FIT Projektes in der vorgesehenen Projektlaufzeit erreicht werden.

Ausführliche Beschreibungen und AnsprechpartnerInnen aller Siegerprojekte finden Sie auf „www.network-bgf.at“.
Die Siegerprojekte der Großbetriebe werden im nächsten Newsletter vorgestellt

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: Ein Ländervergleich

Aufgrund der Globalisierung gleichen sich die Arbeitswelten in den verschiedenen Ländern immer stärker aneinander an. Die zunehmende Internationalisierung und grenzüberschreitende Tätigkeit der Unternehmen bedingt, dass die Arbeitskultur des Mutterbetriebes und damit auch die Aktivitäten im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf den Tochterbetrieb im Ausland ausstrahlen. Das vorliegende Buch berücksichtigt diesen Trend und bringt eine vergleichende Darstellung der Arbeitsschutzsysteme. Dabei wird der Schwerpunkt auf die Darstellung von Indikatoren zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gelegt. Zwar sind nur wenige Indikatoren (wie zB Arbeitsunfälle) über alle untersuchten Länder vergleichbar aber insgesamt erhalten der Leser und die Leserin einen guten Einblick in die Fülle der Daten, die Anschluss über das Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geben.



Jorma Rantanen et al. (eds.): Work and health country profiles of twenty-two European countries. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 2002, 444 Seiten, EURO 25,- ISBN 951-802-499-5
Bestellmöglichkeit: Publication Office, Topeliuksenkatu 41 a A, FIN-00250 Helsinki, Finnland; Tel.: + 358 9 4747 2543, Fax.: + 358 9 4775 071, E-Mail: sari.isokanta@ttl.fi

Österreichische

Kontaktstelle:

Oberösterreichische
Gebietskrankenkasse
Gruberstr. 77, A - 4021 Linz

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Koordinationsstelle:

Mag. Dr. Oskar Meggeneder

Telefon +43 732 / 7807-2710,
E-Mail: oskar.meggeneder@ooegkk.at

Elfriede Kieseewetter

Telefon +43 732 / 7807-2579
E-Mail: elfriede.kieseewetter@ooegkk.at

Dr. Karl Kuhn
Friedrich-Henkel-Weg 1-25,
D - 44149 Dortmund

Telefon +49 231 / 9071-242,
Telefax +49 231 / 9071-454



Neuerscheinung

Dieses Buch erhalten
Sie bei der Österreichischen
Kontaktstelle
EURO 14,40

www.network-bgf.at

Die österreichischen Netzwerkpartner stellen sich vor

Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues (VADÖB)



Steirische Kooperationsplattform betriebliche Gesundheitsförderung

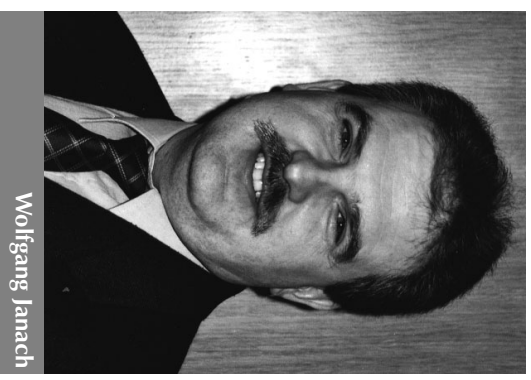
Am 30. Mai 2001 wurde unter der Federführung der VADÖB (Dr. Michael Kohlbacher) die Steirische Kooperationsplattform betriebliche Gesundheitsförderung zusammen mit den Partnern

- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Landesstelle Graz
- Steiermärkische Gebietskrankenkasse
- Wirtschaftskammer Steiermark
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark
- das Land Steiermark, Gesundheitsressort gegründet.

Da Dr. Kohlbacher seit Jänner 2003 sein Know how in Bezug auf BGF der Schweizer Eidgenossenschaft zur Verfügung stellt, wünschen wir ihm auf diesem Wege alles Gute und viel Erfolg für seine weitere berufliche Laufbahn in der Schweiz.

Als sein Nachfolger in der Steirischen Kooperationsplattform werde ich - wie bisher - in enger Kooperation mit den Plattformpartnern, das Hauptziel der Steirischen Kooperationsplattform - möglichst viele Betriebe zur Durchführung von BGF-Projekten zu gewinnen und die dafür notwendigen Unterstützungen anzubieten - weiter verfolgen. Dabei wird größtes Augenmerk auf die Ganzheitlichkeit der Projekte gelegt. D.h. es wird streng darauf geachtet, dass die Kriterien der Luxemburger Deklaration (zu denen sich auch das österreichische Netzwerk BGF bekennt) in den BGF-Projekten erfüllt werden. Aus Sicht der Steirischen Kooperationsplattform macht es nämlich wenig Sinn, sich aus dem reichhaltigen Angebot der Plattform nur einen „Baustein“ herauszupicken und dies dann als BGF-Projekt „verkaufen“ zu wollen.

- Verhältnisprävention muss daher mit Verhaltensprävention Hand in Hand gehen,
- eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat abgeschlossen werden,
- ein Gesundheitsausschuss, sowie
- Gesundheitszirkel müssen eingerichtet werden,
- ein Projektmanagement aufgebaut,
- Krankenstandsanalysen durchgeführt und
- Gesundheitsberichte erstellt werden.



Wolfgang Janach

Nur bei Erfüllung all dieser Anforderungen kann auch die Nachhaltigkeit eines Projektes sichergestellt werden.

Die VADÖB ist nun bereits mittlerweile seit 1994 in Sachen BGF sehr erfolgreich unterwegs und hat daher auch in ihrer eigenen Einrichtung - dem Josefhof bei Graz - den Schwerpunkt auf Präventionsprogramme speziell für Betriebe, die ein BGF-Projekt durchführen, gelegt. Am Josefhof wird unter anderem auch die österreichweit einzigartige Ausbildung zum Gesundheitszirkelleiter der VADÖB in Kooperation mit dem Bfi Steiermark als einwöchiges Intensivseminar angeboten. Hier wird zwar grundsätzlich auf die Möglichkeit einer internen und externen Moderation von Gesundheitszirkeln hingewiesen, empfohlen wird aber von der Plattform eher der Weg der Qualifizierung eigener Moderatoren, da das für die Unternehmen nicht nur ökonomischer, sondern auch aufgrund der dauerhaften Verfügbarkeit eigener Personalressourcen mit einer dauerhafteren Wirkung verbunden ist. Seit September 2002 bietet die VADÖB den Betrieben die ein Gesundheitsförderungsprojekt durchführen, ein spezielles, neues BGF-Programm unter dem Titel „PRO-FIT“ an. Dabei handelt es sich um einen stationären Aufenthalt in der Gesundheitsvorsorgeeinrichtung Josefhof.

In sechs Tagen werden hier die vier **Schwerpunkthemen Stressmanagement, Gesunde Ernährung, Wirbelsäulenvorbeugung und Herz-Kreislaufprävention** behandelt. Zu allen Themen werden nach einer eingehenden Diagnostik und Analyse in Form eines Basisprogramms Grundkenntnisse über die Umsetzung gesundheitsrelevanter Verhaltensweisen vermittelt. Je nach Überwiegung individueller Defizite erfolgt die Zuteilung zu einer Gruppe, in der ein Schwerpunktthema vertieft bearbeitet wird.

Ziel der Josefhof-Interventionen ist die Betätigung zu selbstbestimmtem gesundheitsrelevanten Verhalten (empowerment). Den Weg dazu zeigt ein interdisziplinäres Expertenteam des Josefhofs aus Ärztinnen, Sportwissenschaftlerinnen und Gesundheitstherapeutinnen. Neue Verhaltensweisen werden von ihnen nicht „angeordnet“, sondern in Gruppenübungen bzw. bei Bedarf auch in Form von Einzelinterventionen partnerschaftlich erarbeitet.

Wolfgang Janach, Telefon 0316 / 330-244, E-mail: plattform.bgf@vab.sozvers.at



Josefhof

Betriebe werden für Gesundheitsförderung ausgezeichnet

BGF-Oskar 2002



Zum zweiten Mal wurde am Dienstag, dem 28. Jänner 2003, der österreichische Preis Betriebliche Gesundheitsförderung, der „BGF-Oskar“ verliehen. Die Preisverleihung fand im Rahmen der Fachtagung „Qualität in der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ in der Wirtschaftskammer Wien statt. Der Preis ist eine Initiative des Österreichischen Netzwerkes für BGF, das von der ÖÖ Gebietskrankenkasse koordiniert wird.

Der „BGF-Oskar“ wird alle zwei Jahre durch das Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung verliehen. Kooperationspartner sind dabei neben den Regionalstellen in den verschiedenen Bundesländern auch der Fonds Gesundes Österreich, die Bundeswirtschaftskammer, der Hauptverband der Sozialversicherungsträger und die ÖÖ Arbeiterkammer. Ausgezeichnet werden Firmen, die sich besonders um Gesundheit und Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz verdient gemacht haben. Im Jahr 2002 haben in zwei Kategorien – nämlich Firmen bis 200 MitarbeiterInnen und größere Unternehmen – insgesamt 35 Betriebe aus ganz Österreich ihre Projekte eingereicht. Eine ExpertInnen-Jury hat auf Basis von genau festgelegten Kriterien die Sieger ermittelt. So wurde beispielsweise hinterfragt, wie sehr die Grundsätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Unter-

NEWSletter 1/03

- einer auf den Ergebnissen der Ist-Analyse basierenden ergonomischen Beratung
- der Durchführung eines Gesundheitszirkels, in dem sich vier MitarbeiterInnen aus allen Arbeitsbereichen mit den Bedingungen und Belastungen am Arbeitsplatz auseinandersetzen
- der Präsentation der Zirkelergebnisse und der darauf folgenden Umsetzung der erarbeiteten Verbesserungsmaßnahmen, sowie
- einer abschließenden Evaluierung.

Die Projekte (erster und zweiter Preis) wurden von „die partner“ betreut und vom Fonds Gesundes Österreich und der Wirtschaftskammer Österreich unterstützt um in zwei Modellprojekten die speziellen Bedürfnisse von kleinen Unternehmen zu berücksichtigen.

2. Preis: Ifsec Holding Ges.m.b.H. „well@work“ Gesundheitsförderung bei ifsec“



Die ifsec Holding GesmbH wurde 1991 gegründet und ist in den Bereichen Sicherheitstechnik, Gebäudemanagement, Arbeitssicherheit und IT-Dienstleistungen tätig. Das Unternehmen beschäftigte zum Zeitpunkt des Projektbeginns 21 MitarbeiterInnen, davon 17 Männer und vier Frauen. Als einzelne Arbeitsfelder der Beschäftigten können die Bereiche Technik, Gebäudemanagement, Administration und Verkauf unterschieden werden. Ifsec beschreibt sich selbst als „ein junges Unternehmen mit MitarbeiterInnen, die das Wort ‚Sicherheit‘ nicht auf die – sprichwörtlich – leichte Schulter nehmen“. Das Unternehmen wird von zwei Geschäftsführern geleitet – von einem der beiden, Herrn Ing. Ent, ging die Initiative zum Projekt aus.

Das individuelle Wohlbefinden der MitarbeiterInnen ist den Geschäftsführern des sehr familiär geführten Unternehmens ein großes Anliegen. Die MitarbeiterInnen des Dienstleistungsunternehmens sind aus Sicht der Unternehmensleitung immer wieder hohen Belastungen ausgesetzt: Als Hauptschwierigkeit – und vermuteter größter Belastungsbereich der MitarbeiterInnen – wird von der Unternehmensleitung der Faktor „Zeitdruck“ genannt, der sich seiner Ansicht nach aus geringen Margen und einem entsprechend hohen Arbeitspensum für die einzelnen MitarbeiterInnen ergibt. Als Dienstleister könne man sich kein „nine to five“ leisten, sondern müsse praktisch rund um die Uhr für seine Kunden erreichbar sein. Um den MitarbeiterInnen ein regelmäßiges „Ausatmen“ zu ermöglichen, werden im Unternehmen auch unkonventionelle Wege gegangen: So gibt es zum Beispiel einen Massneur, der regelmäßig ins Haus kommt und aus der Verbindung mit dem Unternehmen „ifsec on waters“ ergibt sich für die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, auf Resplätzen von Motorboot- und Segelrucks kostengünstige Urlaube und Kurzurlaube zu verbringen. Das Projekt „Gesundheitsförderung bei ifsec“ wurde im Zeitraum von Anfang Mai bis Ende September 2002 durchgeführt. Es richtete sich an alle 21 MitarbeiterInnen und die beiden Unternehmensleiter. Die wesentlichen Aktivitäten im Projekt bestanden aus

- einer Ist-Analyse im Unternehmen, die aus ergonomischen Analysen und einer Befragung der MitarbeiterInnen bestand
- einer auf den Ergebnissen der Ist-Analyse basierenden ergonomischen Beratung
- der Durchführung eines Gesundheitszirkels, in dem sich sechs MitarbeiterInnen aus allen Arbeitsbereichen mit den Bedingungen und Belastungen am Arbeitsplatz auseinandersetzen
- der Präsentation der Zirkelergebnisse und der darauf folgenden Umsetzung der erarbeiteten Verbesserungsmaßnahmen, sowie
- einer abschließenden Evaluierung.

3. Preis: Sabtours Autobus und Reisebüro GmbH „gemeinsam aktiv“



Die **sabtours**-Unternehmensgruppe ist ein oberösterreichisches Familienunternehmen und seit 40 Jahren im Touristik- und Busbereich erfolgreich tätig. Bei **sabtours** wird besonderes Augenmerk geschenkt. Der Großteil der MitarbeiterInnen steht in direktem Kontakt mit den Kunden und ist somit die Visitenkarte des Unternehmens. Steigender Wettbewerbsdruck und absehbare Entwicklungen (zB Liberalisierung in vielen Wirtschaftsbereichen, so auch im öffentl. Personennahverkehr) erhöhen den Erfolgsdruck auf Unternehmen und MitarbeiterInnen. Ein enormer Innovationsdruck erfordert immense Veränderungen der Betriebsstruktur z.B. Einführung neuer Produktions- und Managementkonzepte auch in kleinen und mittleren Unternehmen. Neben leistungsgerechter Entlohnung, Schulungen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wird zunehmend auch auf die **betriebliche Gesundheitsförderung** in der Unternehmensgruppe Wert gelegt. Die Initiative zu diesem Projekt ging von der Geschäftsleitung aus. Eingebunden sind die vom Gesetzgeber vorgeschriebenen externen Berater wie Betriebsärztin und Sicherheitsfachkraft. Die Umsetzung erfolgte mit Unterstützung der ÖÖGKK. Projektstart war im März 1998, das Projekt lief bis Sommer 2002. Die externe Öffentlichkeitsarbeit wurde im Frühsommer 2002 durchgeführt.

Die Steuerungsgruppe hat zwei Gesundheitszirkel eingesetzt (Busfahrer und Angestellte). Die Hauptbelastungen der **Busfahrer** liegen in diversen Stressfaktoren, denen die MitarbeiterInnen vorwiegend im innerstädtischen Linienverkehr ausgesetzt sind. Ein Großteil der erarbeiteten Vorschläge wurde bereits umgesetzt, einige Maßnahmen werden in absehbarer Zeit realisiert. So gab es zB Workshops und Sportwissenschaftler zum Thema Rückenschule und Pausenturnen, Schulungen für Strategien zur besseren Konfliktbewältigung, Fahrtechnik- und Sicherheitstrainings (80 Fahrer bereits geschult), berufsgruppenspezifische Ernährungsseminare uvm. Fix installiert ist mittlerweile ein regelmäßiges Fahrerreffen mit externer Moderation oder eine klare Regelung zum Umgang mit Kundenbeschwerden um nur einige Maßnahmen zu nennen. Auch im Bereich der **Angestellten** entsteht die Hauptbelastung durch diverse Stressfaktoren wie steigende Kundenfrequenz, sinkende

NEWSletter 1/03