Tagungsdokumentation

Arbeit, Arbeitslosigkeit und Krankheit – Gesundheitsförderung als Ausweg? (Wien) 17.5.2006

VERANSTALTER

Caritas Österreich
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

1160 Wien, Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal, Albrechtskreithgasse 19–21

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   3.1. Dr.in Evelyne Wohlschläger, AKH, Institut für Arbeitsmedizin, Arbeitslosigkeit und Gesundheit
   3.2. Mag.a Simone Galler, Wiener Linien GmbH & Co KG, Betriebliche Gesundheitsförderung bei den Wiener Linien
   3.3. Prim. Dr. med. Helmut Csillag, voestalpine Stahl GmbH, LIFE – Gesundheitsförderung in der VOEST
   3.4. Fonds Gesundes Österreich, Auswertungsergebnisse Gesundheitsbefragung Michelbeuern 2005

Sie können sich **bis spätestens 11. Mai 2006** online unter www.abif.at (Menüpunkt Events) für die Veranstaltung mit oder ohne Mittagessen registrieren. Ihre Anmeldung wird mit einem Bestätigungsmail vom System beantwortet.

Alternativ dazu bieten wir Ihnen an, Ihre Anmeldung per Fax oder E-Mail an uns zu senden:

abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
Einwanggasse 12/5, A-1040 Wien
Tel.: +43-(0)1 522 48 73
Fax: +43-(0)1 522 48 73 - 77
E-Mail: office@abif.at

Die Kosten für das Mittagessen (2 Menüs zur Wahl) am Ende dieser Veranstaltung betragen **€ 6,50** und sind von den TeilnehmerInnen der Tagung selbst zu tragen. Um der Küche bei der Kapazitätsplanung zu helfen, geben Sie bitte bei der Anmeldung verbindlich bekannt, ob Sie dieses konsumieren möchten oder nicht.

Bitte geben Sie folgende Informationen bei Ihrer Anmeldung an:

Anmeldung für folgende Veranstaltung:.....

Vorname:.....Nachname:.....Titel:.....

Organisation:.....

Straße: .....Plz.:.....Stadt:.....

E-Mail:.....

Telefon (für eventuelle Rückfragen):.....

Mittagessen (Kosten: € 6,50): O ja O nein

Einladung zur Tagung

Arbeit, Arbeitslosigkeit und Krankheit – Gesundheitsförderung als Ausweg?

Aspekte und (un-)gelöste Fragen der Prävention von Krankheit und Burnout in der heutigen Arbeitswelt

17. Mai 2006

Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal
Albrechtskreithgasse 19–21
A-1160 Wien

AMS Arbeitsmarktservice Österreich

Caritas ÖSTERREICH

abif

Tagungsprogramm

8:00 – 9:00	Check-in
9:00 – 9:10	Beginn, Moderation **Andrea Egger, abif**
9:10 - 9:40	Arbeitslosigkeit und Gesundheit **Dr.in Evelyne Wohlschläger, AKH, Institut für Arbeitsmedizin**
9:40 – 10:10	Arbeit hält gesund – Arbeit macht krank? **Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Ulich,** **Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung (iafob), Zürich**
10:10 – 10:40	Kaffeepause
10:40 – 11:10	Betriebliche Gesundheitsförderung bei den Wiener Linien **Mag.a Simone Galler, Wiener Linien GmbH & Co KG**
11:10 – 11:40	LIFE – Gesundheitsförderung in der VOEST **Prim. Dr. med. Helmut Csillag, voestalpine Stahl GmbH**
11:40 – 13:00	Podiumsdiskussion: „Gesundheitsförderung – eine wirkungsvolle Pille für den Arbeitsmarkt?“ **Prim. Dr. med. Helmut Csillag, voestalpine Stahl GmbH** **Mag.a Simone Galler, Wiener Linien** **Mag.a Ingrid Spicker, Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes** **Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Ulich, iafob** **Dr.in Evelyne Wohlschläger, AKH**
13:00 – 14:00	Mittagessen

Arbeit, Arbeitslosigkeit und Krankheit – Gesundheitsförderung als Ausweg?

Etwa 30% aller Erkrankungen der Bevölkerung sind arbeitsbedingt, jeder dritte Krankenstand geht auf psychische Belastungen im Beruf zurück. Umgekehrt sind Personen in Arbeitslosigkeit dreimal häufiger krank als Erwerbstätige. Die jeweiligen betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Folgekosten sind enorm, dennoch wird die Lösung dieser Problematik vielfach noch in den ausschließlichen Verantwortungsbereich des Individuums verlagert. Was kann Gesundheitsförderung hier leisten? Bei der Tagung setzen sich PraktikerInnen und WissenschafterInnen kritisch mit Aspekten der betrieblichen Gesundheitsförderung auseinander und thematisieren die Möglichkeiten der Gesundheitsförderung bei arbeitsuchenden Personen, einer bisher vernachlässigten Gruppe in der österreichischen Gesundheitsförderungslandschaft. Dabei werden auch folgende Aspekte beleuchtet und hinterfragt:

- Betriebliche Gesundheitsförderung – eine wiederbelebte Idee zur Humanisierung der Arbeit, ein wirkungsvolles Mittel zur Intensivierung der Arbeitsleistung oder lediglich „symbolische Betriebspolitik“?
- Anforderungen an Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung aus der Sicht von Arbeitgebern und Beschäftigten
- Gesundheitsförderung als Privileg der Insider des Arbeitsmarktes? Wie steht es um die Gesundheit der Arbeitslosen?

Datum: 17. Mai 2006, 9:00 – 14:00
Ort: Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal
Albrechtskreithgasse 19 – 21
A-1160 Wien
Veranstalter: AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle (Abt. ABI) und Caritas Österreich
Organisation, Dokumentation: abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung

Anmeldungen bitte bis **spätestens 11. Mai 2006** unter www.abif.at – Menüpunkt Events

Tagung – 17. Mai 2006 im Leopold-Ungar-Haus/Elisabethsaal

Albrechtskreithgasse 19–21

1160 Wien

Arbeit, Arbeitslosigkeit und Krankheit – Gesundheitsförderung als Ausweg?

Aspekte und (un-)gelöste Fragen der Prävention von Krankheit und Burnout in der heutigen Arbeitswelt

Tagungsprogramm

8:00 – 9:00	Check-in
9:00 – 9:10	Beginn, Moderation **Mag.[a] Andrea Egger-Subotitsch, abif**
9:10 – 9:40	Arbeitslosigkeit und Gesundheit **Dr.[in] Evelyne Wohlschläger, AKH Wien, Institut für Arbeitsmedizin**
9:40 – 10:10	Arbeit hält gesund – Arbeit macht krank? **Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Ulich,** **Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung (iafob), Zürich**
10:10 – 10:40	Kaffeepause
10:40 – 11:10	Betriebliche Gesundheitsförderung bei den Wiener Linien **Mag.[a] Simone Galler, Wiener Linien GmbH & Co KG**
11:10 – 11:40	LIFE – Gesundheitsförderung in der VOEST **Prim. Dr. med. Helmut Csillag, voestalpine Stahl GmbH, Linz**
11:40 – 13:00	Podiumsdiskussion: „Gesundheitsförderung – eine wirkungsvolle Pille für den Arbeitsmarkt?“ • **Prim. Dr. med. Helmut Csillag, voestalpine Stahl GmbH** • **Mag.[a] Simone Galler, Wiener Linien** • **Mag.[a] Ingrid Spicker, Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes** • **Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Ulich, iafob** • **Dr.[in] Evelyne Wohlschläger, AKH**
13:00 – 14:00	Mittagessen

TeilnehmerInnen	Organisation
Ambros, Otto Dr.	well-working
Angel, Stefan	
Angermann, Andrea Mag.a	Kuratorium für Verkehrssicherheit
Barwinek, Horst Mag.	AK Steiermark
Bauer, Marianne DSA	Fonds Soziales Wien/BbM
Birngruber, Maria Anna	AK Wien
Blecher, Melanie	
Brandstetter, Luise Mag.a	Hebebühne
Breyer, Elisabeth	
Bruckmüller, Josef Ing.	FAB Reno OÖ
Buxhofer, Elisabeth	Verein BIKU-Treff
Csillag, Helmut Prim. Dr. med.	voestalpine Stahl GmbH
Czamay, Doris Mag.	BBRZ Österreich
Dietersdorfer, Eleonore Dr.	BMGF
Egemba, Judith Mag.a	Unterstützungskomitee zur Integration von MigrantInnen
Egger, Ingrid	Job-TransFair
Egger-Subotitsch, Andrea Mag.a	abif
Ehmsen-Höhnl, Johanna MAS DGKS DSA	BMGF
Elvin, Gundula Mag.a	KMU Forschung Austria
Endrich, Romana	BBRZ Österreich/ Horizonte 40+
Ettinger, Monika Dr.	BBRZ Österreich- Roomy Workplace
Feigl, Markus Mag.	ÖSB Consulting GmbH
Fleischanderl, Maria	FAWOS
Forsthuber, Monika	ZIB Training
Fürnwein, Lisa Mag.a	Institut f. berufliche Integration
Galler, Simone Mag.a	Wiener Linien
Gasselseder, Maria Dr.	VAB - Werkstätte OPUS
Gehmacher, Ernst Prof. DI	BOAS
Gerich, Joachim Dr.	Universität Linz
Gerstbrein, Thomas	Projekt "WorkFit - GesunderArbeitsplatz"
Geyer, Sonja Mag.a	
Giay, Ulrike Dr.	
Glöckl, Gerhard	BUZ Burgenländisches Schulungszentrum
Grabenweger, Josef	BOaS
Graf, Maria	ÖZIV Support
Greger, Ursula	AMS-Wien
Gruber, Elke	
Haider-Novak, Barbara Mag.	BBRZ Österreich
Happer, Sigrid Mag.a	
Haring, Sandra	
Hausegger, Trude Mag.a	Prospect Unternehmensberatung GesmbH
Hemmelmayr, Konrad	AMS OÖ
Hirschenbrunner, Erik Mag.	BEST Training
Höglinger, Diana M.A.	abif
Holcik, Rosa	Schule für Gesundheits- und Krankenpflege

Hovorka-Prendtner, Silvia Mag.a	AMS NÖ Abtl. Förderung
Huber, Gerald Dr.	AMS Wien
Jelenko, Marie Mag.a	abif
Joanowitsch, Sabine Mag.a	HILL International
Kartusch-Holdmann, Hania Dr.	ITS Wien
Kien, Christina	SORA
King, Renate	Magistrat Linz/ASJF
Klausz, Gabriele	Institut für AltersManagement
Kraml, Othmar	AMS OÖ
Krausshar, Boguslawa Anna Mag.a	Fundament Generation 45plus
Kreiml, Thomas Mag.	abif
Kremer, Angelika Dr.	BBRZ Österreich
Kronhuber, Barbara Mag.a	bit Schulungscenter
Legenstein, Melitta DI	
Leuprecht, Eva Mag.a	abif
Lischka, Julia Mag.a	AK Wien
Lochner, Ewald	die Berater
Machat-Hertwig, Christina	AMS Österreich
Marischka, Christa Mag.a	Arbeiterkammer Wien
Matsch, Hildegard Mag.a	Volkshilfe Wien
Melinz, Gerhard UnivDoz. Dr.	fh campuswien/studiengang Sozialarbeit
Merkatz, Verena Mag.a	
Metzner, Sandra DSA	Wienwork
Mittermayr, Susanne Mag.a	BBRZ Österreich
Molterer, Julia Mag.a	Jugend am Werk GmbH
Mosberger, Brigitte Mag.a	abif
Müller, Martin	AUVA
Muralter, Doris Mag.a	abif
Musäus, Michael Mag.	AMS Wien - Abteilung Personal
Nourzad, Shila Mag.a	Wienwork
Nusshold, Manuela Mag.a	BFI- Steiermark
Peil, Elfriede	Magistrat Linz/ASJF
Perbin, Ulrike Mag.a	Mentor GmbH&Co
Pietzka, Ulrike Mag.a	Wienwork
Ployer, Karin	bit schulungscenter Nfg GmbH & CoKG
Prasch, Claudia Mag.a	BEST
Preisinger, Susanne Dr.	BMSG
Presch, Hedwig Dr.	NÖB
Prokopetz, Harald Ing.	BPH
Radel, Sylvia Mag.a	AMS
Rother, Barbara	abif
Rudolf, Romana	Netzwerk AG Lehrlingsausbildung NÖ
Schagerl, Manuela Mag. (FH)	Online Schulungs- u. Beratungsges.mbH
Schedl, Monika	ibi Arbeitsassistenz
Schilder, Susanne Ing.	WIFI Wien
Schmidbauer, Andrea	WIN
Schopf, Anna Mag.a	abif
Schreiber, Alexandra	Wienwork
Schuber, Marion	Caritas Eisenstadt

Schulz, Robert Mag.	Institut zur beruflichen Integration
Seyr, Martina DSA	Wienwork
Skrtic, Erich Mag.	Mobiles Clearing Team
Soukup, Agnieszka	
Spicker, Ingrid Mag.a	Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes
Stecher, Andrea Mag.a	ZIB TRaining
Steinböck, Elisabeth	BMGF
Steindl, Harald Dr.	WKÖ
Steiner, Karin Mag.a	abif
Stelzer-Peherstorfer, Berta	pro mente Oberösterreich
Strohner, Hermi	body & brain balance
Tröster, Heimo Mag.	Volksanwaltschaft
Ulich, Eberhard Prof. Dr. Dr. h.c.	IAFOB
Ullsperger, Ralf	Mentor GmbH
Unger, Andreas Mag.	BBRZ Österreich
Verhounig, Wolfgang	AMS NÖ
Wagbara, Alexandra DSA	Wienwork Reha-Consult
Wallner, Karin	OEZIV
Weber, Brigitte	bit schulungscenter Nfg GmbH & CoKG
Weghaupt, Sonja MMag.a	die Berater
Weißenböck, Helene DSA	Wienwork
Weiss-Fassbinder, Susanne Dr.	BMGF
Wintersberger, Barbara Dr.	Gesundheitswissenschafterin, Coach
Wischin, Sonja	HILL International
Wohlschläger, Evelyne Dr.	AKH, Institut für Arbeitsmedizin
Wondrak, Alexandra DSA	AMS-Wien
Wötzl, Gerald	
Zwirchmayr, Luzia Mag.a	Arbeitsloseninitiative B7- B.A.G.

Kurzbeschreibungen der Vortragenden

Dr. Evelyne Wohlschläger ist an der Abteilung für Arbeitsmedizin der Universitätsklinik für Innere Medizin an der Medizinischen Universität Wien tätig. Schwerpunkt ihrer derzeitigen Forschungsarbeit sind klinische Studien, die den Zusammenhang zwischen Gesundheit und Arbeitslosigkeit beleuchten. Auf Basis ihrer Forschungsergebnisse entwickelt sie in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice Österreich ein Interventionsprogramm für arbeitslose Personen zur Steigerung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit.
Kontaktadresse: evelyne.wohlschlaeger@meduniwien.ac.at

Prof. Dr.phil habil., Dr.rer.nat.h.c. Eberhard Ulich ist wissenschaftlicher Leiter des Europäischen Netzwerkes „Partnerschaftliche Unternehmenskultur und Betriebliche Gesundheitspolitik“ (www.enterprise-for-health.org). Nach zahlreichen Funktionen und Tätigkeiten im Bereich „Arbeits- und Organisationspsychologie“ an der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) Zürich ist er seit Oktober 1997 Seniorpartner des Instituts für Arbeitsforschung und Organisationsberatung und seit 2003 Präsident der Stiftung Arbeitsforschung. Seine Forschungsprojekte setzen sich u.a. mit persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung, mit Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen im Gesundheits- und Bildungsbereich und betrieblichem Gesundheitsmanagement auseinander.

Mag.ª Simone Galler ist diplomierte Handelswissenschafterin und seit Juli 2003 bei der Wiener Linien GmbH & Co KG als Mitarbeiterin der Stabsstelle „Organisation und allgemeine wirtschaftliche Angelegenheiten“ tätig. Dabei ist sie u.a. für die Leitung des Projektes „Betriebliche Gesundheitsförderung“ zuständig.

Prim. Dr.med. Helmut Csillag hat die Ausbildung zum Facharzt für Unfallchirurgie und Arbeitsmedizin absolviert und ist seit 1986 als leitender Betriebsarzt des Betriebsmedizinischen Zentrums (BMZ) der voestalpine Stahl (www.voestalpine.com) in Linz tätig. Neben der medizinischen Leitung der Unfall- und Arbeitsmedizin widmet er sich hier vor allem präventivmedizinischen Projekten und der Gesundheitsförderung im Betrieb. 1998 erhielt er den Gesundheitspreis der Stadt Linz für ein Alkohol-Präventionsprogramm.
Kontaktadresse: helmut.csillag@voestaipine.com

Mag.ª Ingrid Spicker ist Soziologin, graduierte Organisationsentwicklungs-Beraterin (ÖAGG) und diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester. Sie arbeitet seit 2001 am Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes mit folgenden Arbeits- und Forschungsschwerpunkten: Projektentwicklung und Projektmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung, Sozialkapital und Gesundheit in Organisationen, mobile Pflege und Betreuung. Von 2002–2005 leitete sie das EQUAL-Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung“ (www.equal-aeiou.at). Derzeit hat sie die Leitung des EQUAL-Projektes „PS: Potenzial Sozialkapital“ (2005–2007; www.equal-blickwechsel.at) inne.

Arbeitslosigkeit und Gesundheit

Dr. Evelyne Wohlschläger, Dr. Christophoros Konnaris

Klinische Abteilung für Arbeitsmedizin, Medizinische Universität Wien

Das Problem der Arbeitslosigkeit ist in den letzten Jahren aufgrund immer weiter steigender Arbeitslosenzahlen in den Mittelpunkt wirtschaftlicher und gesellschaftsökonomischer Überlegungen gerückt. Macht nun Arbeitslosigkeit krank oder Krankheit arbeitslos?
Das Gesundheitsrisiko von vor allem Langzeitarbeitslosigkeit war Thema einer kombinierten Quer- und Längsschnittstudie mit rund 300 TeilnehmerInnen an der Abteilung für Arbeitsmedizin der Medizinischen Universität Wien. Auf Grundlage eines Anforderungs-Ressourcen-Modells und eines Bio-Psycho-Sozialen Modells wurden physische und psychische Belastungen durch Arbeitslosigkeit untersucht. Diese Untersuchungen haben gezeigt, dass sich sowohl Lebensqualität, Stimmung, Stressbewältigung als auch die Parameter Cortisol, Body Mass Index, medizinischer Status und körperliche Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit von der Zeit durch Arbeitslosigkeit verschlechtern. Das ergibt einen klassischen Teufelskreis: Arbeitslosigkeit führt zu einem erheblichen Rückgang von Leistungsvermögen und Motivation, umgekehrt vermindert dies wiederum die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz. Somit kann die psychische und physische Gesundheit als Ressource bewertet werden, die im Sinne des Anforderungs-Ressourcen-Modells zu mehr Balance und damit zu einem besseren Umgang mit Arbeitslosigkeit führt. Das bedeutet, dass präventive Maßnahmen frühzeitig eingesetzt werden sollten, um der Verschlechterung des Gesundheitszustandes entgegenzuwirken und um die Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt individuell zu stärken.
Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse haben wir als wissenschaftliches Folgeprojekt mit einem multiprofessionellen Interventionsprogramm begonnen. Dieses Programm geht die Probleme auf mehreren Ebenen gleichzeitig an:

- Mentales Training und Coaching
- Motivationssteigerung
- Suchtberatung
- Ernährungsberatung
- Regelmäßiges körperliches Training

Diese Bereiche werden jeweils von einschlägigen Fachleuten betreut. Der Wiedereinstieg in das Berufsleben soll mit Hilfe dieses Ansatzes erleichtert und beschleunigt werden.

Arbeit hält gesund – Arbeit macht krank?

Prof.Dr.Dr.h.c. Eberhard Ulich

Arbeitsbedingte Erkrankungen sind einerseits ein individuelles und soziales Problem, andererseits aber auch ein betriebs- und volkswirtschaftlicher Kostenfaktor. Arbeitsverdichtung, Stress, die europaweit an erster Stelle rangierenden Muskel- und Skeletterkrankungen sowie die deutlich zunehmenden psychischen Störungen verlangen ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das nicht allein auf individuelle Verhaltensänderungen abzielt, sondern vor allem über Veränderungen betrieblicher Arbeitsbedingungen und Strukturen wirksam wird.
Obwohl die Bedeutung bedingungsbezogener Interventionen häufig betont wird, liegt der Schwerpunkt betrieblicher Gesundheitsförderungsaktivitäten nach wie vor bei den personenbezogenen Interventionen, d.h. bei der Veränderung des Verhaltens. Tatsächlich zeigen aber die vorliegenden Kostenanalysen, dass ein erheblicher Anteil der Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen in den Arbeitsbedingungen zu verorten ist. Dabei gilt, dass eine ungenügende Ausprägung der Merkmale persönlichkeitsförderlicher und Aufgabenorientierung bewirkender Arbeitsgestaltung zugleich eine Gefährdung der Gesundheit bedeuten kann. Die Realisierung verhältnisorientierter Maßnahmen persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung erzeugt bzw. ermöglicht zudem Orientierungen und Verhaltensweisen, die die aus den Arbeitsbedingungen resultierenden Effekte stabilisieren oder sogar verstärken.
Für Personalpolitik und Führung kommen als spezifische Aufgaben hinzu, durch entsprechende Regelungen und Verhaltensweisen das Entstehen von Gratifikationskrisen zu vermeiden, die u.a. zu kardiovaskulären Risiken und koronaren Herzkrankheiten führen können.
Persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ist im Übrigen mit alternsgerechter Arbeitsgestaltung weitgehend identisch. In diesem Zusammenhang ist zwischen „biologischem“ und „menschgemachtem“ Altern zu unterscheiden. Vorliegende Berichte zeigen, dass der schon früher mehrfach belegte Einfluss anspruchsvoller Arbeitstätigkeiten auf die geistige Leistungsfähigkeit mit dem Alter noch zunimmt. Deshalb ist es auch Aufgabe des betrieblichen Gesundheitsmanagements, arbeitsinduziertes Vor-Altern als Folge gesundheitsbeeinträchtigender Arbeitsbedingungen zu vermeiden und Qualifizierungsmöglichkeiten für Ältere nicht zusätzlich zu erschweren.
Eine zunehmende Anzahl von Unternehmen berichtet nicht mehr über Abwesenheitsquoten und Krankenstand, sondern über Anwesenheitsquoten oder Gesundheitsstand. Dazu vorliegende Analysen zeigen, dass die Produktivitätsverluste auf Grund von Anwesenheit trotz fehlender Gesundheit deutlich höher ausfallen können als Produktivitätsverluste aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit.
Fazit: Arbeit kann krank machen, aber auch zum Erhalt der Gesundheit beitragen und sogar gesundheitsförderlich sein.

Projektbeschreibung: „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) bei den Wiener Linien

Mag.ª Simone Galler

Das fünfjährige Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung bei den Wiener Linien“ ist auf die Zielgruppe der etwa 3.000 FahrerInnen aus dem Bus-, U-Bahn- u. Straßenbahnbereich ausgerichtet. Zunächst wurde nach fast einjähriger Konzeptionsphase mit einer Pilotgruppe am U-Bahnhof Michelbeuern (ca. 110 FahrerInnen) gestartet. Nach dem Abhalten von Informationsveranstaltungen führte die Firma wellworking eine bedingungsbezogene Analyse durch, in deren Rahmen 12 Ganzschichtbeobachtungen in Kombination mit 24-stündigen Herzfrequenzvariabilitätsmessungen an 6 FahrerInnen vorgenommen wurden. Im Mai 2005 fand eine BGF-Befragung unter der Pilotgruppe statt (mit einer Rücklaufquote von 83%!!), deren Ergebnisse vor der Steuerungsgruppe (bestehend aus Geschäftsführer, Personalabteilung, Controller des Fahrdienstes, Stellvertreter der U-Bahnabteilung, Bedienstetenvertreter, Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnischer Dienst) präsentiert wurden. Anschließend kam es zur Bildung von drei Gesundheitszirkelgruppen (GZG) á 8 TeilnehmerInnen (pro GZG drei Moderationstermine zu je zwei Stunden), deren Moderation wellworking als externe Firma übernahm. Zwischenzeitlich wurde für den gesamten Fahrdienst das Angebot ins Leben gerufen, zwei Gesundheitstage im Kurheim Bad Schallerbach der Betriebskrankenkasse der Wiener Verkehrsbetriebe zu verbringen. Ziel dieser zwei Gesundheitstage in Bad Schallerbach ist es, FahrerInnen der Wiener Linien vorwiegend durch Vorträge, aber auch durch praktische Anleitungen in Bezug auf „Gesunder Lebensstil mit den Schwerpunkten Ernährung, Bewegung und Stress“ zu sensibilisieren.
Die aufbereiteten Ergebnisse der mittlerweile durchgeführten und von der Firma wellworking moderierten Gesundheitszirkel wurden Ende März 2006 der erweiterten Steuerungsgruppe (plus drei GZG-VertreterInnen) präsentiert und ihr als Maßnahmenkatalog zur Beschlussfassung vorgelegt. Derzeit befindet sich das Projekt in der Interventionsphase auf Organisations- und Mitarbeiterebene am Bahnhof Michelbeuern. Ein Jahr nach Abschluss der Interventionsphase ist eine Postevaluierung geplant.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich.

Gesundheitsförderung in einem Großbetrieb
Das Life-Projekt der voestalpine Stahl GmbH

Dr. Helmut Csillag

Verlängerte Lebensarbeitszeit scheint nicht nur eine Notwendigkeit aufgrund der demographischen Entwicklung zu sein, sondern ist auch eine Herausforderung im betrieblichen Kontext. Dabei spielen aus arbeitsmedizinischer Sicht Arbeitsbewältigung, Sinnfindung und positiv erlebte Zusammenarbeit und Führung eine wesentliche Rolle. Nicht nur wegen der immer wieder erwähnten Zunahme von „Stress“ im Arbeitsleben, sondern vor allem auch durch geänderte Belastbarkeit im Alter gewinnen das Thema „Psychosoziale Gesundheit“ und damit die Gesundheitsförderung immer mehr an Bedeutung.

Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess ab, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zu stärkerer Gesundheit zu befähigen (Ottawa Charta der WHO – 1986). Unter Gesundheit verstehen wir jedoch nicht nur das Erreichen von medizinischen, biologischen Normwerten, sondern ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden. Insbesondere ist Gesundheit auch die Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung, durch die ein positives seelisches und körperliches Befinden, besonders ein positives Selbstwertgefühl, und ein unterstützendes Netzwerk sozialer Beziehungen erhalten und wieder hergestellt werden (Bernhard Badura).

Ungeachtet dessen spielen Folgeerkrankungen durch ungünstige individuelle Lebensstile, wie v.a. Bewegungsmangel, ungünstige Ernährungsgewohnheiten, Rauchen, Fehltraining und Überlastung der Wirbelsäule, ebenfalls eine entscheidende Rolle. Private und betriebliche Belange insbesondere in Bezug auf Stress greifen hier ineinander und können nicht scharf voneinander getrennt werden. Die Folgeerkrankungen schlagen sich in erhöhten Fehlzeiten und geringerer Leistungsfähigkeit nieder. Dabei ist auch noch der gesundheitliche Doppelcharakter der Arbeit zu beachten, wobei die Arbeit je nach Handlungsspielraum, sozialer Unterstützung und Beherrschbarkeit zur Bereicherung oder Verausgabung führen kann.

Bei der voestalpine Stahl in Linz haben sich in den letzten Jahren umfassende Gesundheitsförderungsangebote entwickelt. In der Anfangszeit geprägt durch Lebensstilprogramme, wobei eine überraschend hohe Akzeptanz und Teilnahme an diesen Veranstaltungen gegeben ist. In der weiteren Entwicklung haben partizipative Angebote, so z.B. Gesundheitszirkel, einen wichtigen Stellenwert auch im Sinne eines KVP-Prozesses erlangt. Gesundheit und Sicherheit als Führungsaufgabe zu sehen ist ein Ziel des LIFE-Projektes, das in den letzten Jahren in der voestalpine entwickelt wurde. LIFE trachtet ideale Rahmenbedingungen für bestmögliche Entwicklung unserer MitarbeiterInnen und aller Generationen zu schaffen.
Einige Gesundheitsförderungsprojekte werden beispielhaft dargestellt.

Prim. Dr. med. Helmut Csillag
Facharzt für Unfallchirurgie und Arbeitsmedizin Betriebsmedizin
voestalpine Stahl GmbH , voestalpine-Straße 3, 4020 Linz, Austria
Tel.: +43/732/6585-6306
Fax: +43/732/6980-9129
Mobil: +43/664/615 54 04
E-Mail: helmut.csillag@voestalpine.com
www.voestalpine.com

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN
Arbeitsmedizinische Abteilung
Leiter: Univ. Prof. Dr. Hugo Rüdiger

Arbeitslosigkeit und Gesundheit

17. Mai 2006

Präsentation
Dr. E. Wohlschläger

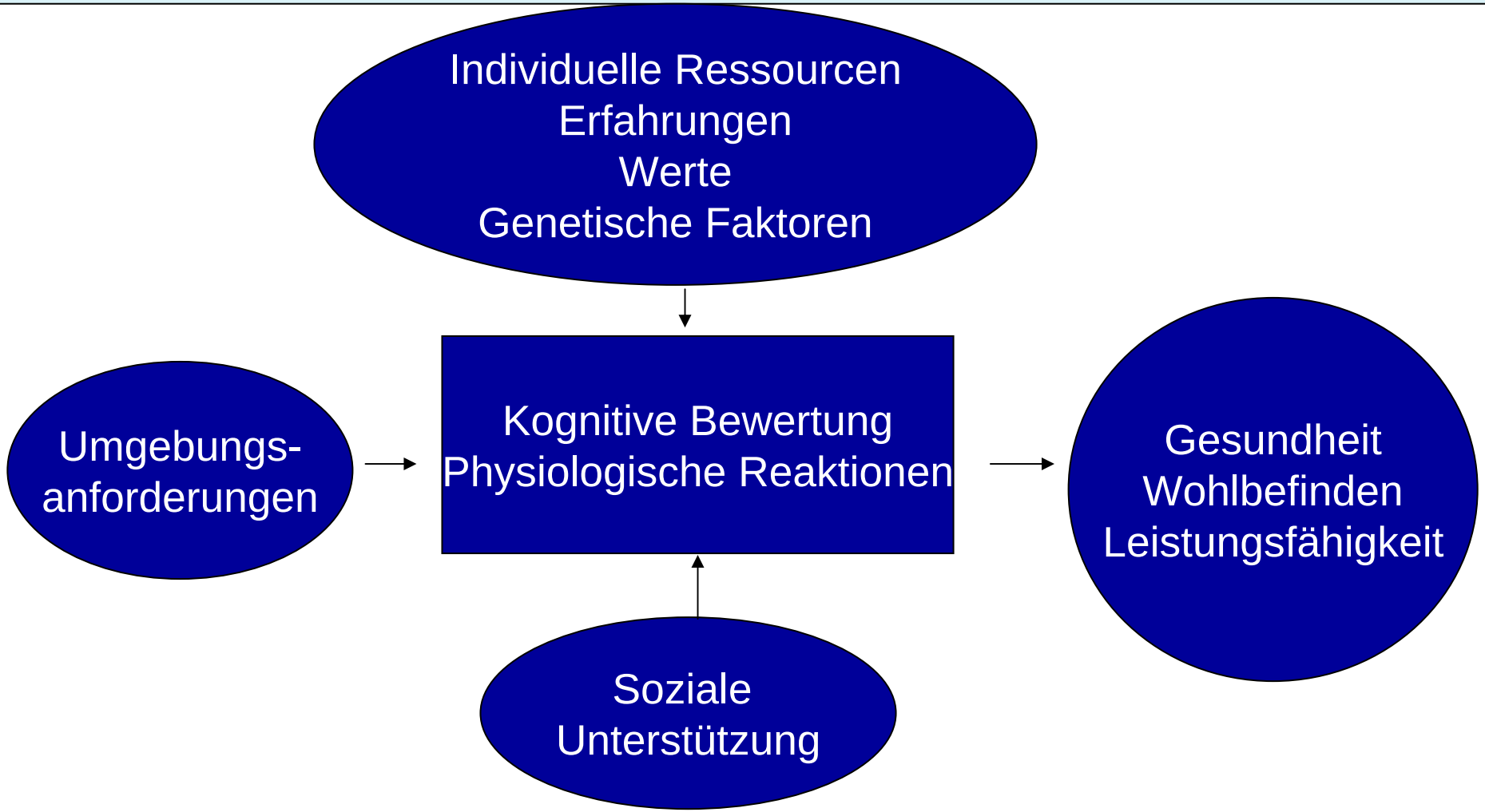
Welche psychischen und physischen Folgen hat Arbeitslosigkeit?

Risikogruppen?

Interventionsmöglichkeiten?

Das Bio-Psycho-Soziale Modell nach Frankenhaeuser (1986)

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN
Arbeitsmedizinische Abteilung
Leiter: Univ. Prof. Dr. Hugo Rüdiger



Macht Arbeitslosigkeit krank – Oder Krankheit arbeitslos?

Design

Kurzzeitarbeitslose (KZ), n= 101

≤ 1 Monat

6 Monate

12 Monate

Langzeitarbeitslose (LZ), n= 200

> 12 Monate

(12-13 Monate $_{Q1}$ /14-20 Monate $_{Q2}$ /22-36 Monate $_{Q3}$ /42-216 Monate $_{Q4}$)

Die Medizinische Untersuchung

Anamnese

Klinischer Status

Blut- und Harnanalyse (z.B. Cortisol)

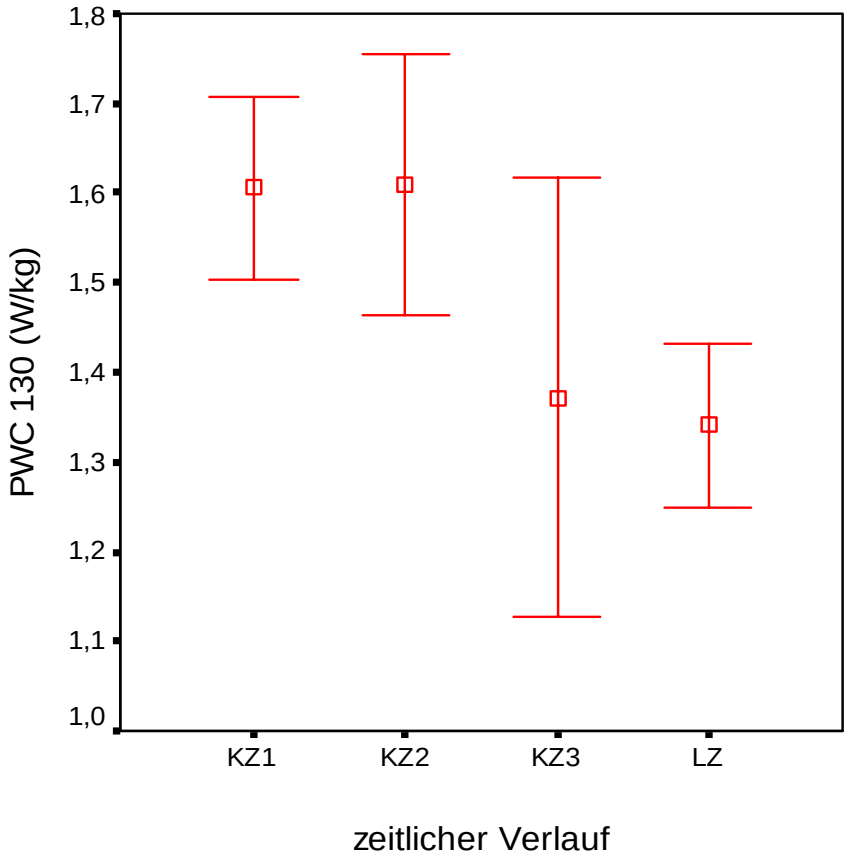
Stufenergometrie (PWC 130)

Körperliche Leistungsfähigkeit während Arbeitslosigkeit

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN
Arbeitsmedizinische Abteilung
Leiter: Univ. Prof. Dr. Hugo Rüdiger

Sign. Verschlechterung der PWC 130 unabhängig von Alter innerhalb des ersten Jahres der Arbeitslosigkeit

Die sportliche Aktivität nimmt sign. im Zeitverlauf ab



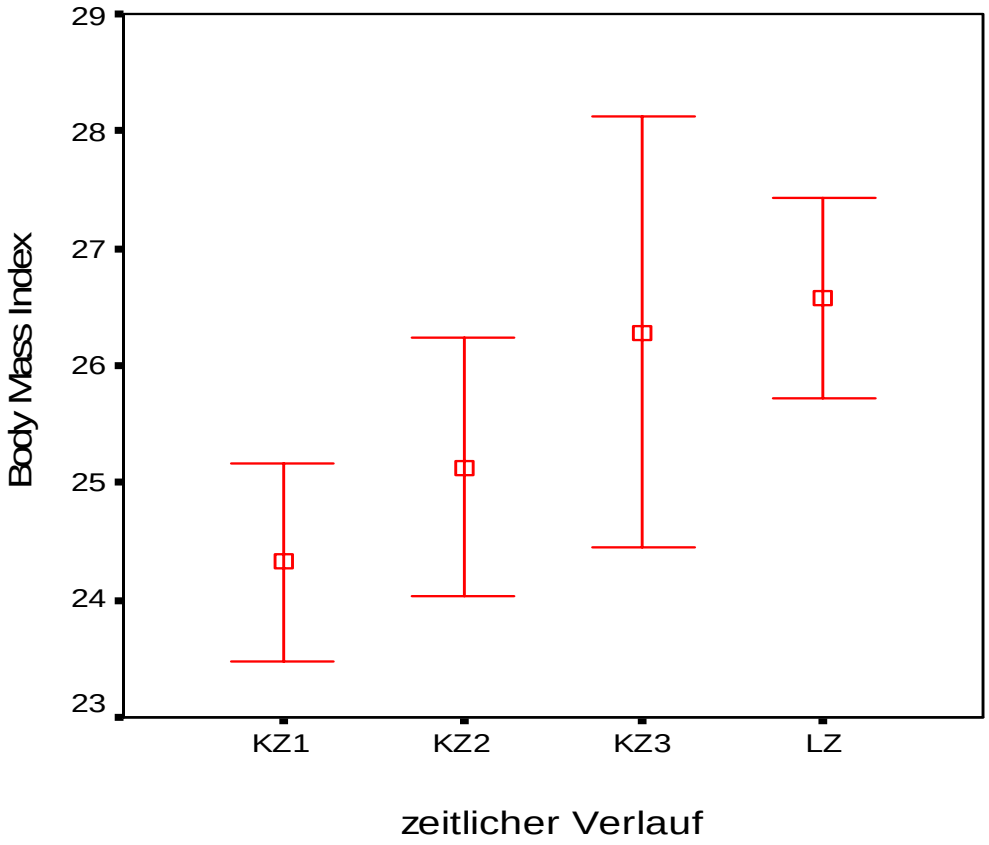
Die Entwicklung des Body Mass Index

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN
Arbeitsmedizinische Abteilung
Leiter: Univ. Prof. Dr. Hugo Rüdiger

Signifikanter Anstieg des BMI im Laufe der Zeit unabhängig von Alter und Geschlecht (p=0,003)

< 1Monat: 24,3

>12 Monate: 26,6

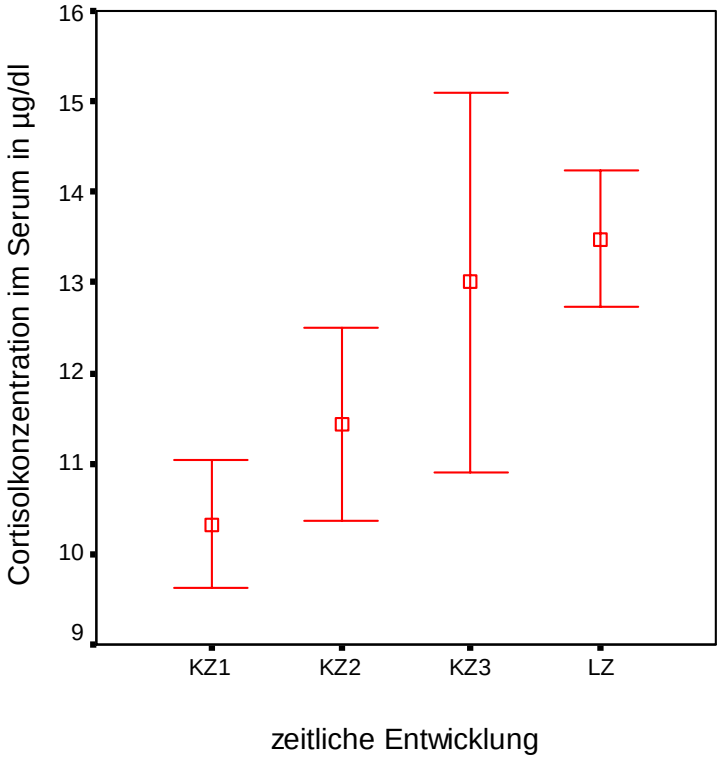


Die Entwicklung der Cortisolkonzentration

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN
Arbeitsmedizinische Abteilung
Leiter: Univ. Prof. Dr. Hugo Rüdiger

Anstieg der Cortisolkonzentration innerhalb der ersten 12 Monate unabhängig vom Alter und Geschlecht signifikant

(p= 0,000).



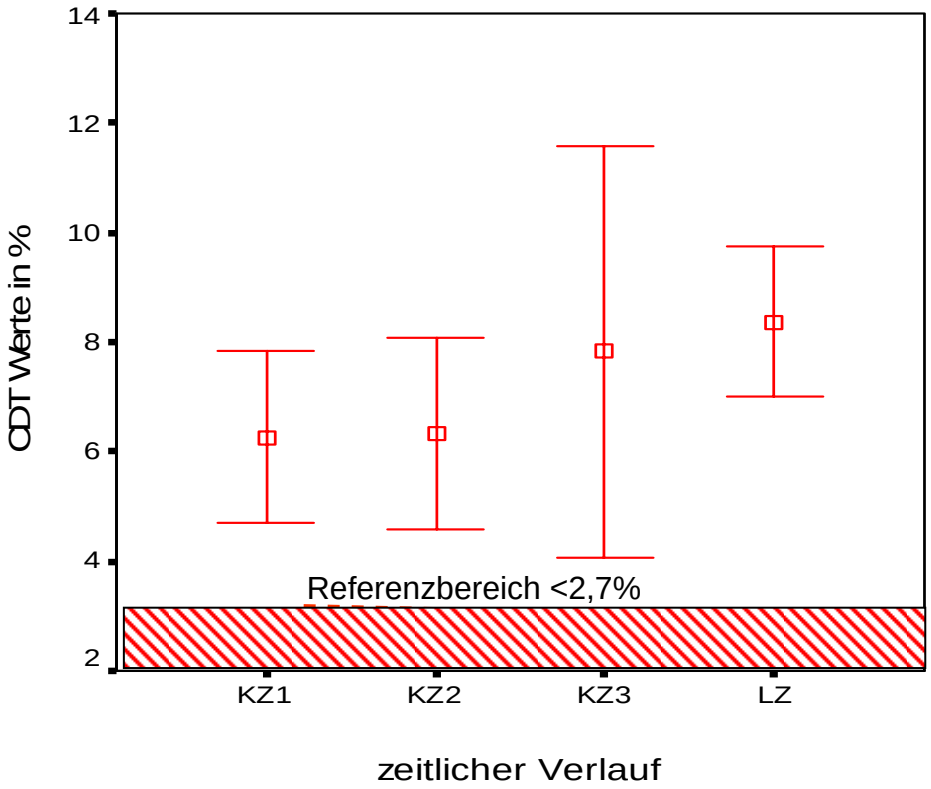
Alkoholmissbrauch

CDT Werte (Carbohydrate-Deficient-Transferrin)

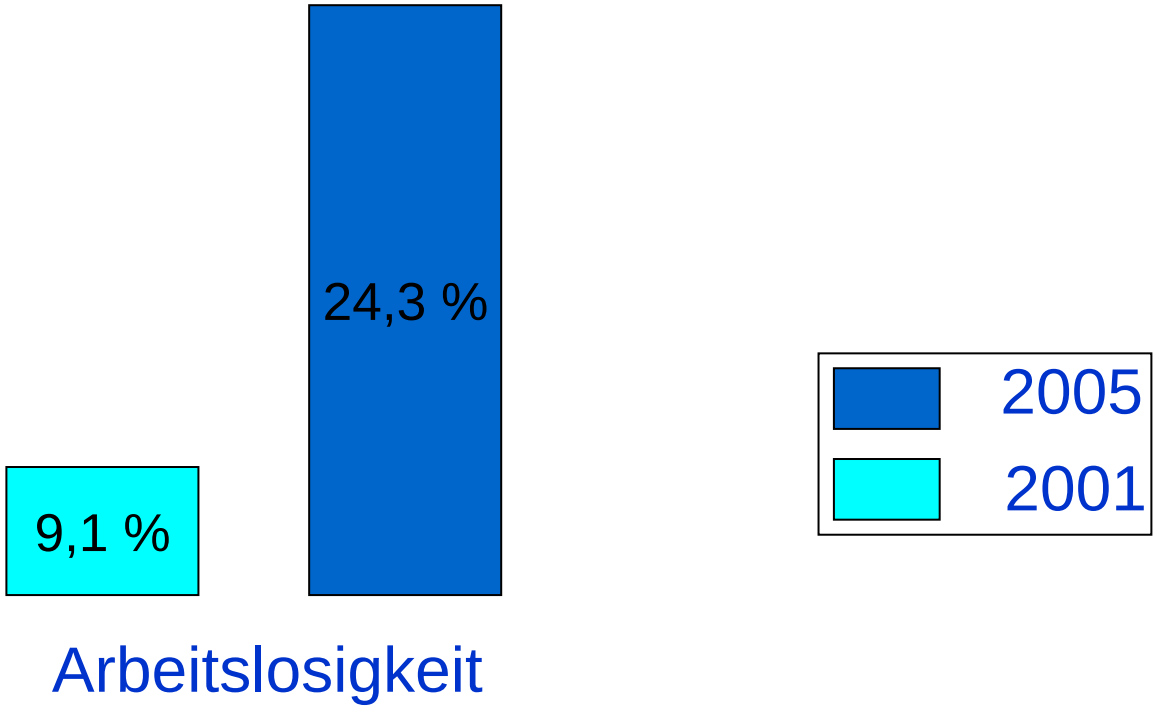
Unabhängig von Alter und Geschlecht signifikant erhöht (Referenzbereich < 2,7%)

< 1 Monat: 6,3%

> 12 Monate: 8,4%



Umfrage: Wovor sich die Deutschen fürchten…



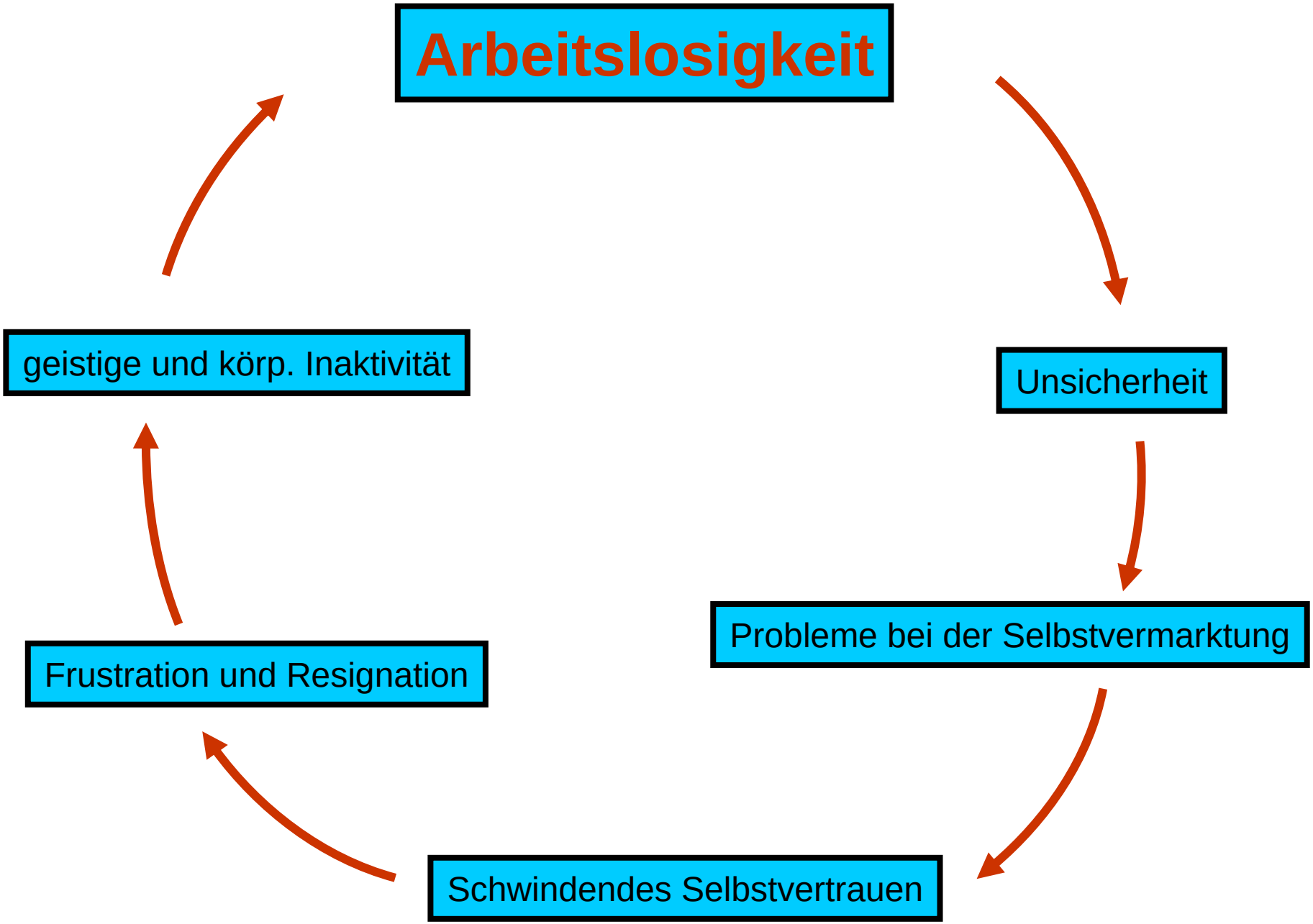
Quelle: GfK/Apotheken Umschau; Basis: 1966 Befragte (2001: 2452 Befragte)

- **Psychologische Anamnese und Exploration**
- **Strukturiertes Interview**
- **Evaluierung der Stressbelastung mittels Giessener-Beschwerdebogens**
- **Erfassung der Lebensqualität durch die "Skalen zur Erfassung der Lebensqualität“**
- **Erfassung des Attributionsstils**
- **Arbeitsorientierung und Stressbewältigung**

Ergebnis der psychologischen Untersuchung

Starke Verschlechterung von:

- Psychischer Stimmung
- Negativen Stressstrategien
- Erlebte Belastung
- Lebensqualität
- Leidensdruck

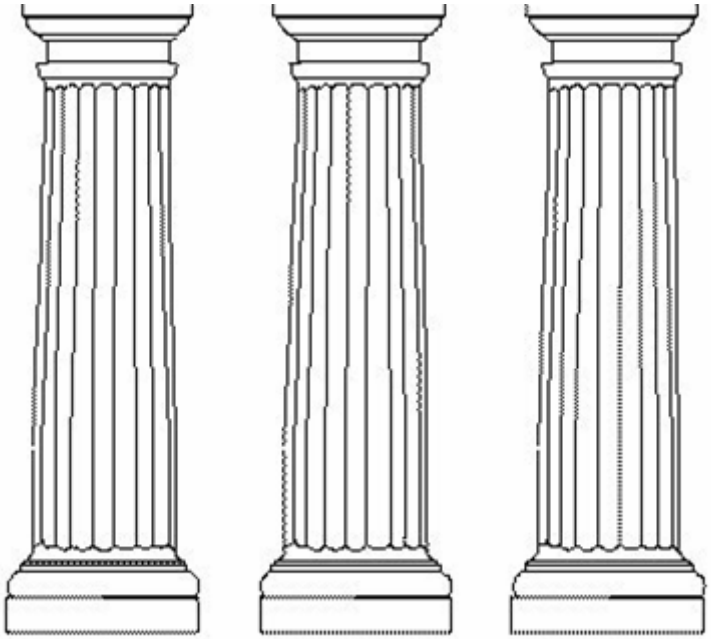

Arbeitslosigkeit
Unsicherheit
Probleme bei der Selbstvermarktung
Schwindendes Selbstvertrauen
Frustration und Resignation
geistige und körp. Inaktivität

3-Säulen-Interventionsprogramm

- 100 Teilnehmer aus Vorstudie
- 50 Personen in Interventionsgruppe
- 50 Personen in Kontrollgruppe
- 3 Monate Interventionsdauer
- Abschlussuntersuchung nach dem Model der Vorstudie

3-Säulen-Interventionsprogramm

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN
Arbeitsmedizinische Abteilung
Leiter: Univ. Prof. Dr. Hugo Rüdiger



MEDIZIN PSYCHOLOGIE COACHING

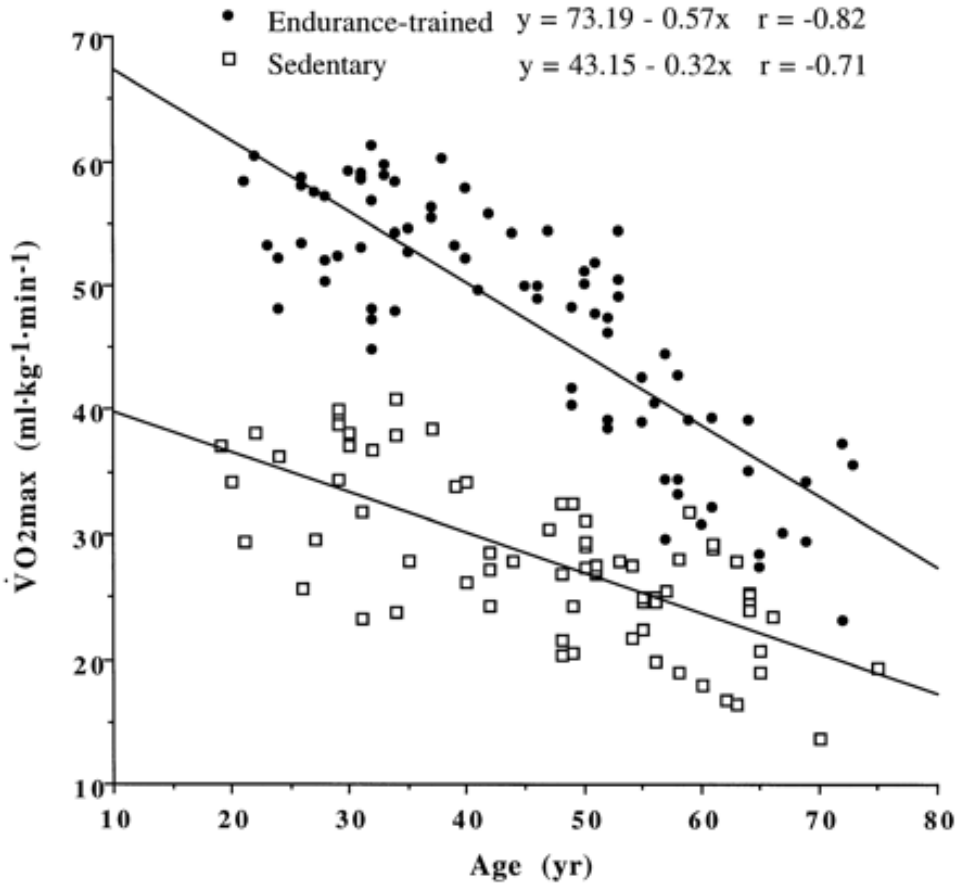
Training
Suchtberatung
Ernährungsb.
Med. Beratung

Potentialanalyse
Ich-Stärkung

Individualcoaching
Gruppencoaching

Was bringt Training?

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN
Arbeitsmedizinische Abteilung
Leiter: Univ. Prof. Dr. Hugo Rüdiger



Quelle: Prof. Haber

Interventionsprogramm Hypothesen

Durch das Interventionsprogramm verbessern sich:

- - das physische Befinden (Leistungsfähigkeit, Ernährungsgewohnheiten, Verminderung des Alkohol- und Zigarettenkonsums, etc.)
- - das psychische Befinden (Lebensqualität, Leidensdruck, Stressstrategien, etc.)
- - die Motivation
- - die Wettbewerbsfähigkeit
- - Die Betroffenen finden leichter und schneller eine Anstellung

Auswertung

Wie unterscheiden sich Personen, die eine Intervention erfahren haben von solchen, die keine hatten?

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Betriebliche Gesundheitsförderung

bei den Wiener Linien

BKK Gesundheitsförderung

WIENER LINIEN Die Stadt gehört Dir.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

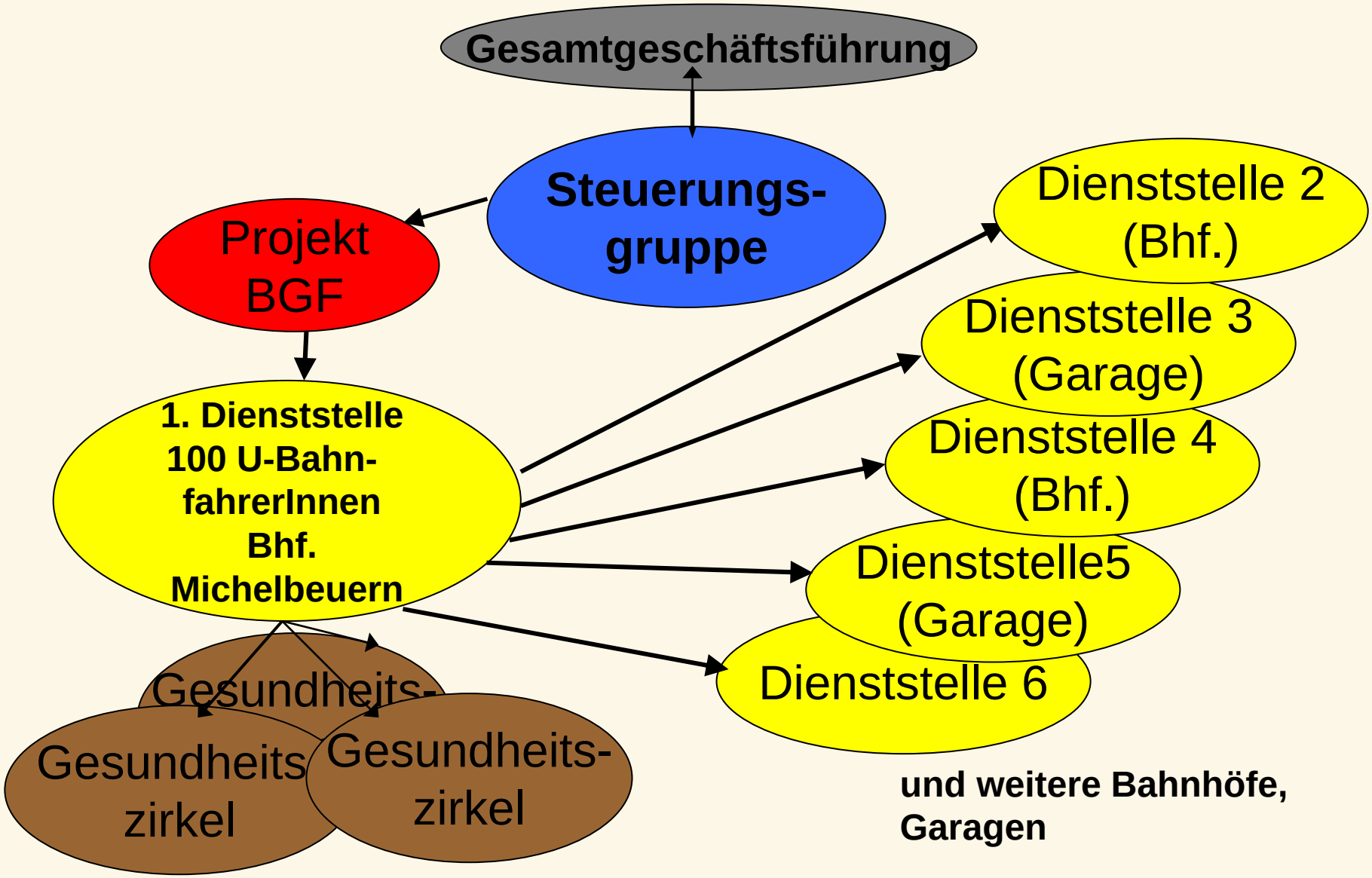
FONDS GESUNDES ÖSTERREICH

K31 Stabsstelle Organisation, allgemeine wirt. Angelegenheiten

Projektleitung

Mag. Simone Galler

Struktur



und weitere Bahnhöfe, Garagen

Mitglieder der Steuerungsgruppe

- ✓ Projektleitung
- ✓ Geschäftsführer für den Betrieb
- ✓ Bedienstetenvertretung
- ✓ Obmann der Betriebskrankenkasse
- ✓ Sicherheitstechnischer Dienst
- ✓ Arbeitsmedizin
- ✓ Abteilungsleiter Controlling
- ✓ Abteilungsleiter-Stellvertreter U-Bahn
- ✓ Personalabteilung
- ✓ Hr. Zalokar (externer Berater, Fa. wellworking)
- ✓ Hr. Ambros (externer Berater, Fa. wellworking)
- ✓ 3 U-BahnfahrerInnen als Vertreter der GZ-Gruppen

Ablauf BGF bei den WL:
1. Dienststelle Bhf. Michelbeuern

Konzeptions-phase

Insgesamt: 11/2 Jahre

2 Tage Bad Schallerbach

Durch die BKK der WVB + IBG

Infoveran-staltung

4 Termine
in der 3. Märzwoche 2005

1. Meilenstein

BGF-Befragung

Anfang Mai 2005
Rücklaufquote: 83%!

Gesundheitszirkel

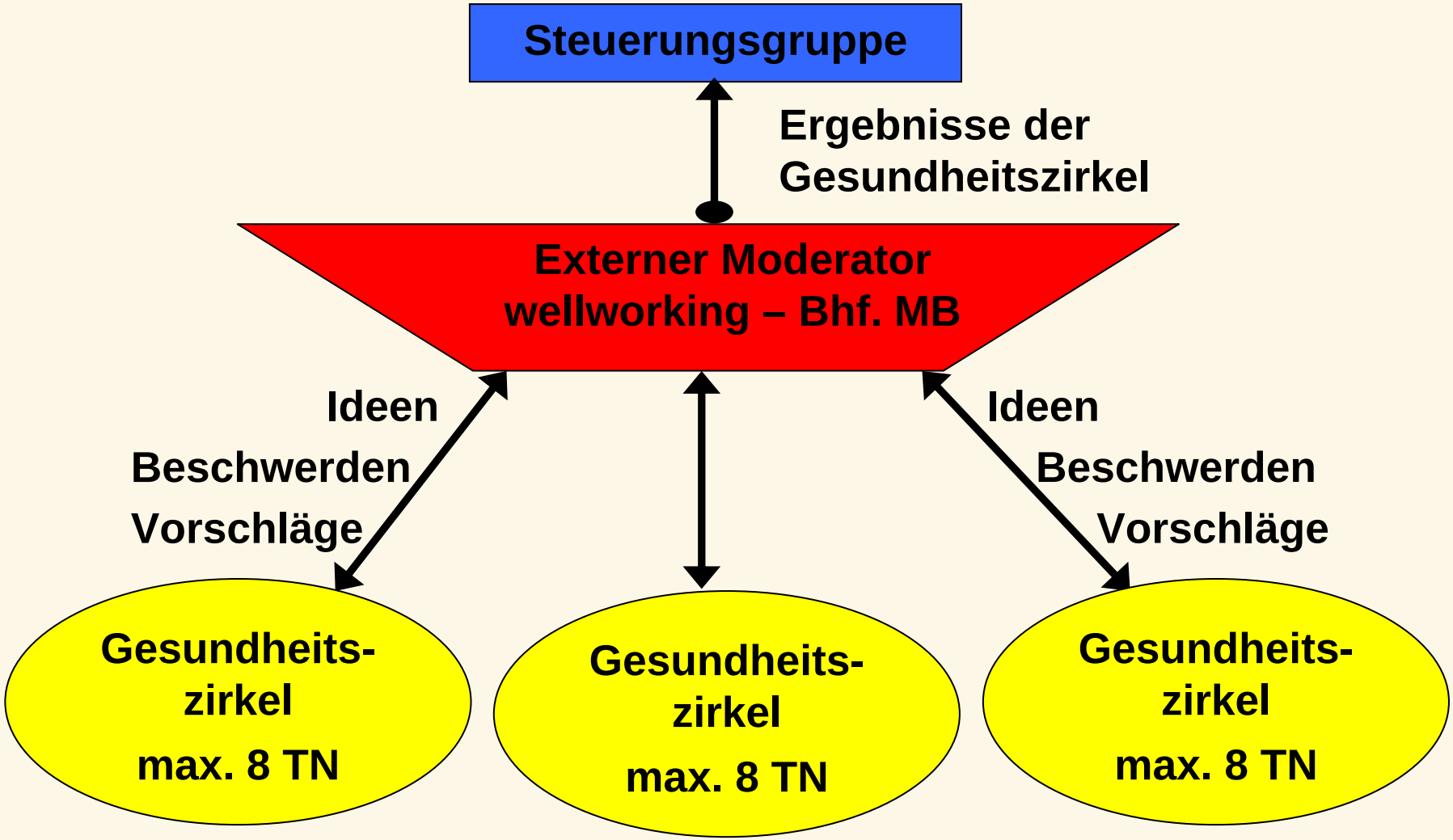
Juni 2005
3 GZ-Gruppen á 8 TN

Präsentation GZ-Ergebnisse

Nov. u. Dez. 2005

2. Meilenstein

Struktur eines Gesundheitszirkels



Themenschwerpunkte: Ernährung, Bewegung, Stress,…

Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln

Themenkatalog:

Sicherheit

Arbeitsbedingungen

Kommunikation & Kooperation

Gesundheitsmaßnahmen

Schulungsthemen

Fahrgastverhalten

Ablauf BGF bei den WL (Fortsetzung): 1. Dienststelle Bhf. Michelbeuern

Maßnahmen-katalog

Jänner - Ende März 2006

Präsentation d. Maßnahmen-katalogs

31. März 2006

3. Meilenstein

Interventionsphase

Seit März befindet sich das Projekt in der Interventionsphase

Evaluierung

Nach einem Jahr durch Fa. wellworking

Interne Schulung v. GZ-Moderatoren

Ablauf BGF bei den WL (Fortsetzung)

Ausweitung auf weitere Dienststellen
ca. 3000 MA
des Fahrdienstes

Voraussichtliches Projektende: 2009

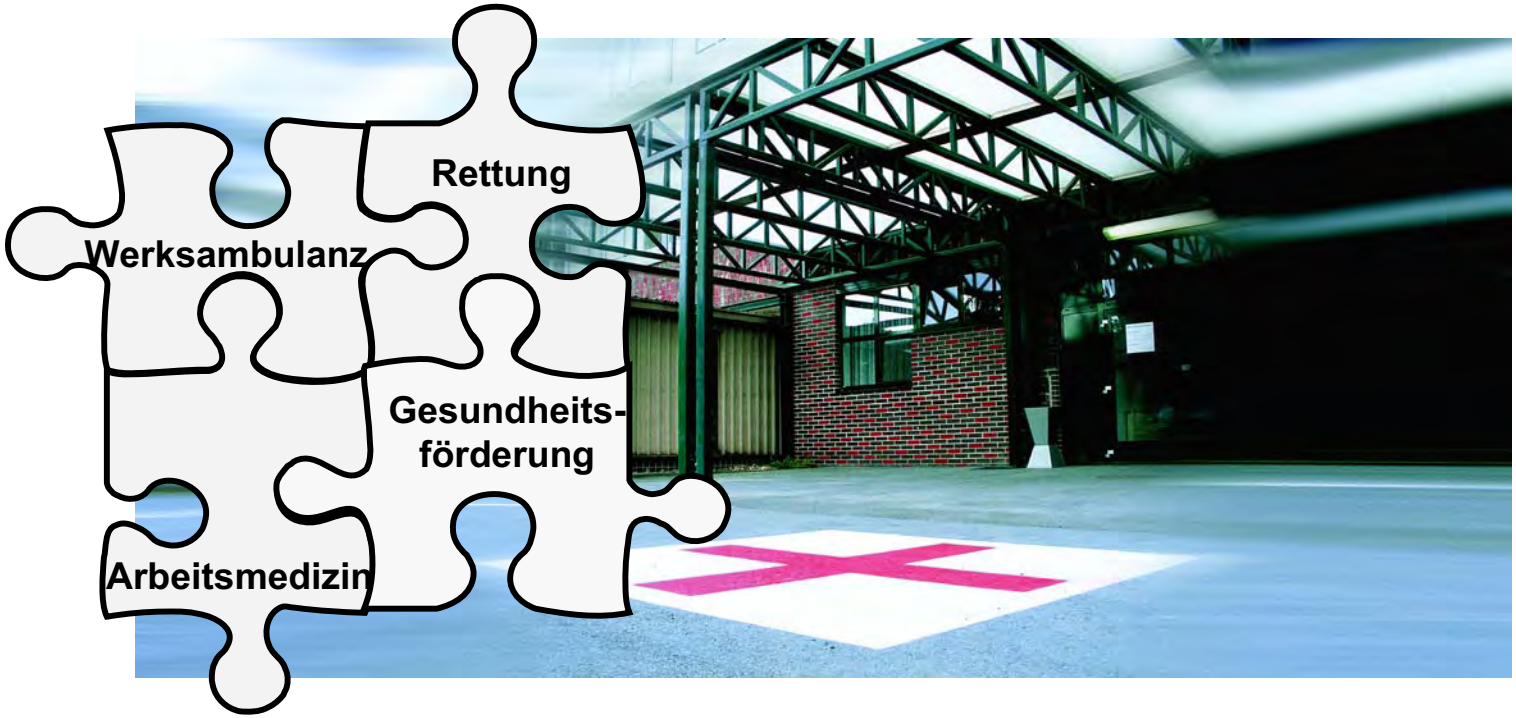
LIFE Gesundheitsförderung in der voestalpine STAHL

Helmut Csillag

voestalpine Stahl GmbH
www.voestalpine.com

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Organisation des bmz



Betreute Firmen: 41
Betreute Personen: 16000

Leitung:
Prim. Dr. Helmut Csillag

Finnland – Work Abillity Factors

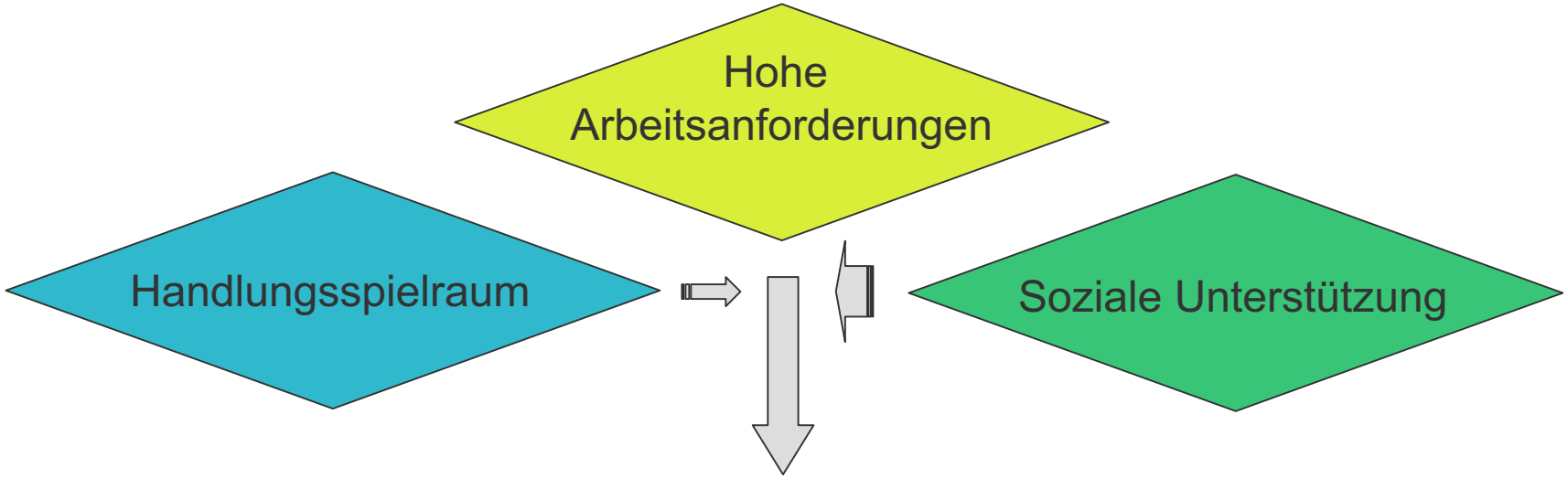
Evaluation des FIOH – Programms „Respect for the ageing“ (1990-1995)

Verbesserung der Arbeitsfähigkeit	Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit
▪ Verbesserte Einstellung der ▪ Vorgesetzten gegenüber ▪ älterwerdenden MitarbeiterInnen	▪ Verringerte Anerkennung und Wertschätzung in der Arbeit
▪ Veringerung wiederholender Bewegungen am Arbeitsplatz	▪ Schlechte Arbeitsräume ▪ Vermehrtes Stehen A-platz
▪ Verstärkte körperliche Aktivitäten in der Freizeit	▪ Verringerte körperliche Aktivität in der Freizeit

Faktor Nr. 1: Soziale Beziehungen in der Arbeitswelt

Quelle IBG

Soziale Unterstützung: Stresstheorie Karasek



Gesundheitsfördernder Arbeitsprozess

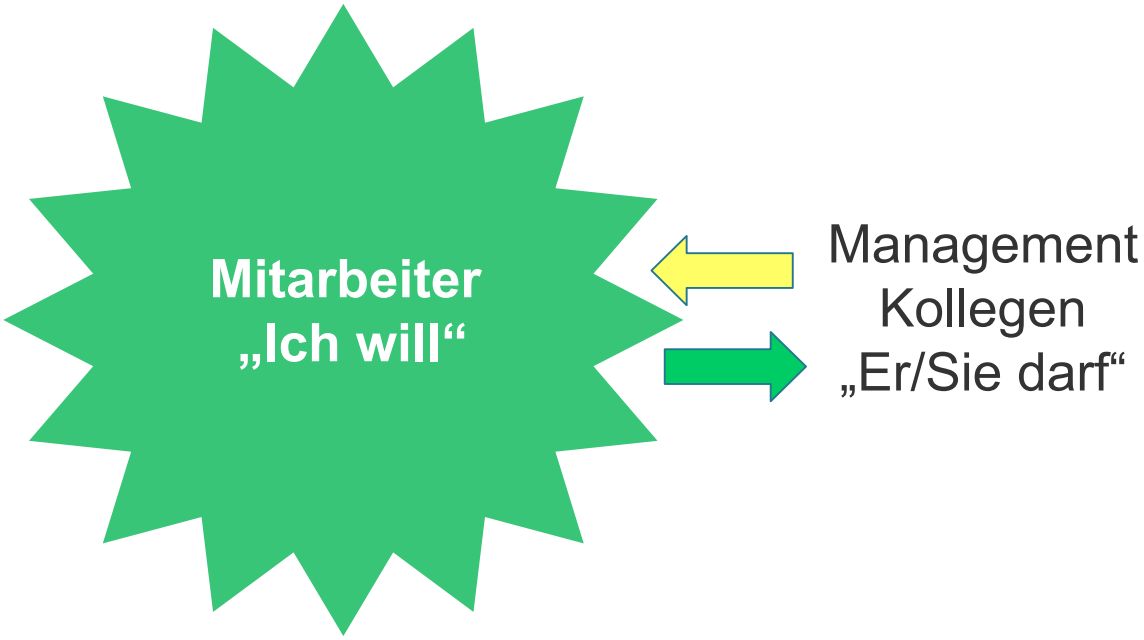
Herausforderung- Zusammenarbeit- subj. Präferenz - Partizipation

Quelle IBG

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Produktivität braucht Anforderung

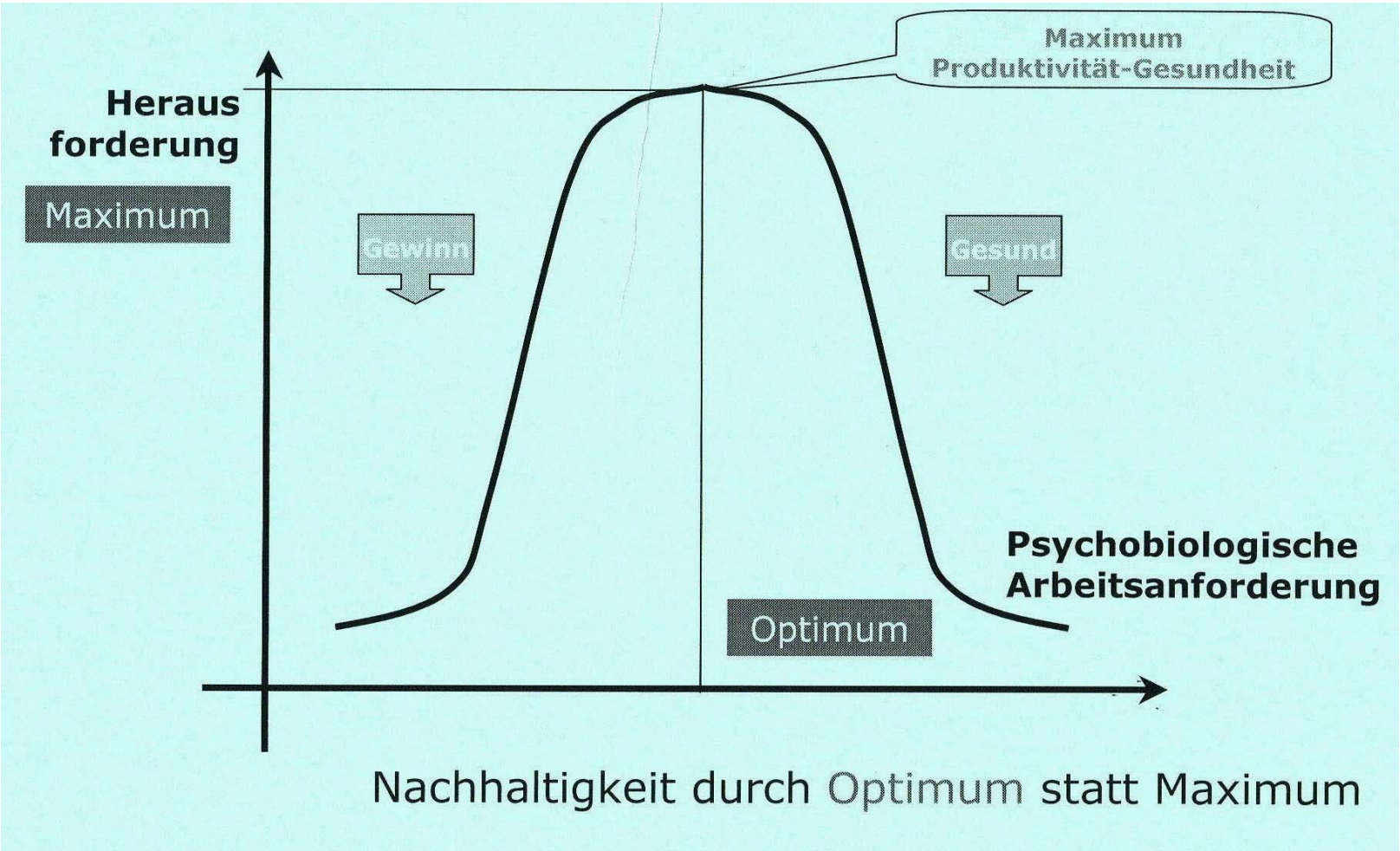
Produktivität der Mitarbeiter verlangt Erwartungen



Produktivität im Beruf begründet Gesundheit

Quelle IBG

Humanökölogische Produktivitätenentwicklung



Quelle IBG

Gesunder humanökologischer Arbeitsprozess

Quelle IBG

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Arbeitsinteresse: Sinn-Index

(Karazmann et al.: ÖPNV 1997)

Work Ability Index

	41,3	35,0	31,25
Sinnfindung	●		
Zweck		●	
Widerwillen			●
	7,2	29,1	48,7

Krankenstandstage

Quelle IBG

Gesundheitsförderung

- **sicher**gesund
  - sämtliche Sicherheits- und Gesundheitsaktivitäten der Division Stahl werden unter diesem Begriff zusammengefasst.
- Ziel
  - das Bewusstsein der MitarbeiterInnen für einen sicheren, eigenverantwortlichen, bewussten und positiven Umgang mit sich selbst und dem Umfeld zu fördern

sichergesund-Team: 15 Personen abteilungsübergreifend

BMZ-Team, inklusive

1 Arbeitspsychologin

1 Ernährungswissenschafterin

Externes Trainerteam

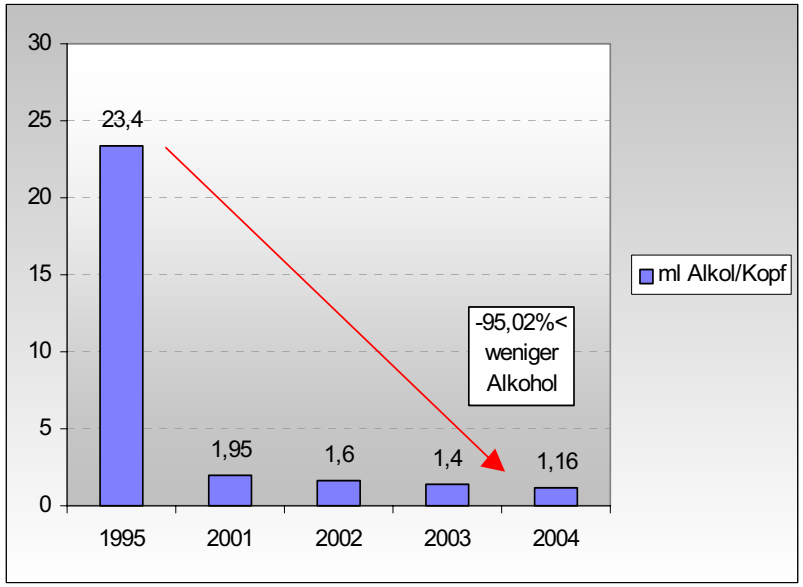
Suchtprävention

- Alkohol
- Rauchen

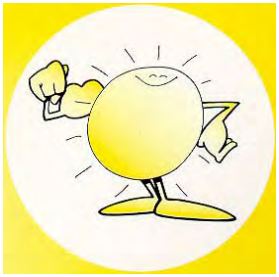
Alkohol - Suchtprävention

SUN

S I C H E R
U N F A L L F R E I
N Ü C H T E R N



- Betriebsvereinbarung
- Führungskräfteschulung, Beratung
- Öffentlichkeitsarbeit



- Ziel
  - Veränderung der Trinkkultur
  - Verbesserung der Gesundheit, Sicherheit und Leistungsfähigkeit für alkoholgefährdete und -kranke Personen

Ergebnisse Nichtrauchерseminare

- 52% Nichtraucher seit durchschnittlich 2,95 Jahren (von 2 bis 4,4 Jahre)
- Durchschnittlicher Langzeiterfolg anderer Nichtraucherprogramme liegt bei 30 %
- seit Nov. 1999 haben 2500 Personen teilgenommen
- Einflussfaktoren (Gesundheitszustand vor dem Seminar, Gruppendynamik, Rauchverhalten des/der PartnerIn)

Bewegung

- Motivationsseminar für Bewegung
- Fit Check
- Bewegungstraining
- Fitnesscenter
- Bewegungsberatung
- „run for fun“
- Radwandertag
- Marathonvorbereitung

Seminar Kreativität und Höchstleistung

11 Seminare

Teilnehmer = **5000**
(50% Begleitpersonen)

Fragebogen an die ersten **1000** Teilnehmer
zurück gesendete **301 = 31,1%**

Basis für die Auswertung,
301 Fragebögen

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Bewegungstraining

- Schwerpunkt Ausgleichsgymnastik
  - gezielte Muskelkräftigungs- und Dehnungsübungen für den Bewegungsapparat unter Anleitung einer Sportwissenschafterin

- 3 x/Woche

„Fitness voraus“

- kostenlose Benützung des Fitnesscenters
- seit 2001
- Training von Kraft und Ausdauer

- derzeit 2575 MitarbeiterInnen registriert (03/05)

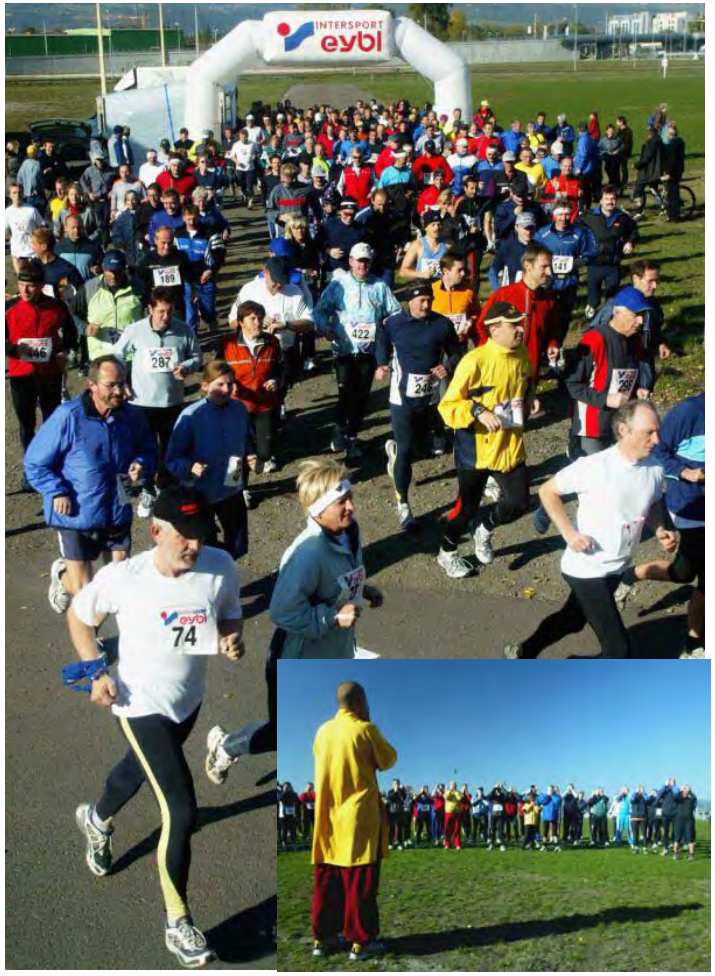
voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Bewegungsberatung

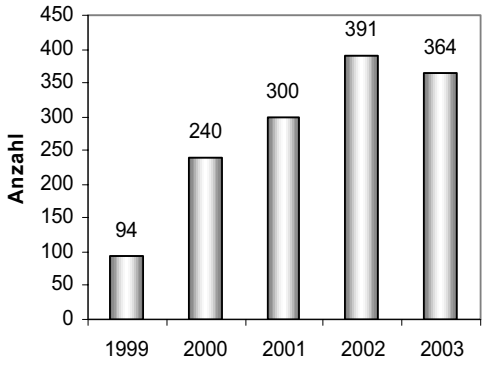
- Bewegungsberatung im BMZ
  - Laufen
  - Nordic Walking
  - Rudersimulator
- 4 Gesundheits-beraterInnen
  - Ernährung
  - Bewegung

- 220 Gesundheitsberatungen 2002-2004

run for fun



- seit 1999
- 1 x jährlich
- Lauf durch das Werksgelände



- 600 TeilnehmerInnen im Jahr 2004

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Radwandertag

- 1 x/Jahr
- Für MitarbeiterInnen und ihre Familien
- Stärkung des Zusammengehörigkeits-gefühls durch gemeinsame Betätigung

- Radwandertag 2004 in Zell am See: 835 TeilnehmerInnen

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Wirbelsäule

sichergesund VORBEUGEN

WAS IST ZU BEACHTEN

- abgerundete Tischkante zum Abstützen
- ausreichend Platz für Füße und Knie, damit möglichst nahe an der Arbeitsfläche bzw. auch Schrittstellung möglich ist
- Entlastung durch Abstützen in der Hüftbeuge
- Gute Beleuchtung, gute Sehhilfen, sonst versucht, den Kopf weiter nach vor zu beugen
- regelmäßiger Haltungswechsel
- regelmäßige Ausgleichsübungen mit Streckbewegung und Schulter-/Rumpf-/Kniemobilisierung

TISCHHÖHE

- bei schweren Arbeiten: bis 40 cm unterhalb der Ellbogenhöhe
- bei mittelschwerer Arbeit: 10 – 15 cm unterhalb der Ellbogenhöhe
- wenn Abstützen der Ellbogen möglich sein soll: 5 – 10 cm unter Ellbogen

FALSCH

1 Kopf nach oben gezogen
2 lange Hebel durch körperfernes Arbeiten
3 Schultern hochgezogen
4 eingeschränkte Atmung
5 Rundrücken
6 Rücken rund
7 durchgestreckte Beine

RICHTIG

1 Brustbein hochziehen, Nacken lang
2 Ellbogen oder Hand abstützen
3 Schrittstellung mit dem Gewicht auf dem vorderen Bein
4 gerader Rücken

voestalpine - Division Stahl EINEN SCHRITT VORAUS. voestalpine

- Körpergerechtes Arbeiten
- Rückenschule
- Ausgleichsübungen im Intranet

Körpergerechtes Arbeiten

- vor Ort (Produktions- oder Verwaltungsbereich)
  - Körpergerechtes Arbeiten als Kurzseminar vor Ort (1h)
  - Körpergerechtes Arbeiten in der Sicherheitsviertelstunde vor Ort (30 min)
- Seminar
  - Körpergerechtes Arbeiten für Führungskräfte (1,5 Tage)
  - Köpergerechtes Arbeiten für MitarbeiterInnen (1 Tag)
  - Köpergerechtes Arbeiten am Kran (4 h)

Rückenschule

- Inhalte
  - Grundlagen der Anatomie und Problematik der Wirbelsäule
  - krankmachende Einflüsse vermeiden und beseitigen
  - Grundsätze der Muskelkräftigung und Muskeldehnung
  - Übungen zur Entspannung richtig ausführen
- Methode
  - Theorieinputs, Partnerarbeit, Bewegungs- und Kräftigungsübungen, Entspannung
- Dauer: 7 TE zu je 1,5 Std.

- Im GJ 05: 29 TeilnehmerInnen

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Ernährung

- Fit & vital
- Einzelberatung
- Beratung nach TCM
- Ge(h)wichtige Runde
- Frage/Antwort im Intranet
- Körperfettmessung
- Wasserspender

Fit &vital

- Alle Gerichte am Mittagstisch wurden berechnet
  - Kalorien- und Fettgehalt werden am Speiseplan angegeben
- Täglich wird neben einem breiten Angebot an Speisen auch ein vitalstoffreiches, fettarmes Gericht angeboten, das durch eine Kochmütze ( ) am Speisplan gekennzeichnet ist.
- Ca. 23% der MitarbeiterInnen, die den Mittagstisch in Anspruch nehmen, entscheiden sich für das gesunde Gericht.
- Bei der Zubereitung wird viel Wert auf Frische und biologische Herkunft der Lebensmittel gelegt.
- Tiefkühlkost für Nachtschichtarbeiter, um Versorgung rund um die Uhr zu gewährleisten.

Leicht und beweglich - Einzelberatung

- Individuelle Betreuung bei Gewichtsreduktion
- Von 08/03 bis 03/05:
  1114 Sitzungen
  - 72,8 % männliche Klienten
  - 27,2 % weibliche Klientinnen

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Ge(h)wichtige Runde

- gemeinsam Gewicht reduzieren
- Gruppe mit 12 Personen
- 3,5-Tages-Seminar mit Nachbetreuung

- Mental-, Ernährungs- und Bewegungstraining

- Betreuung durch Arzt, Ernährungswissenschafterin und Gesundheitsberater

- im GJ 05: 2 Gruppen

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Warum LIFE bei **voest**alpine?

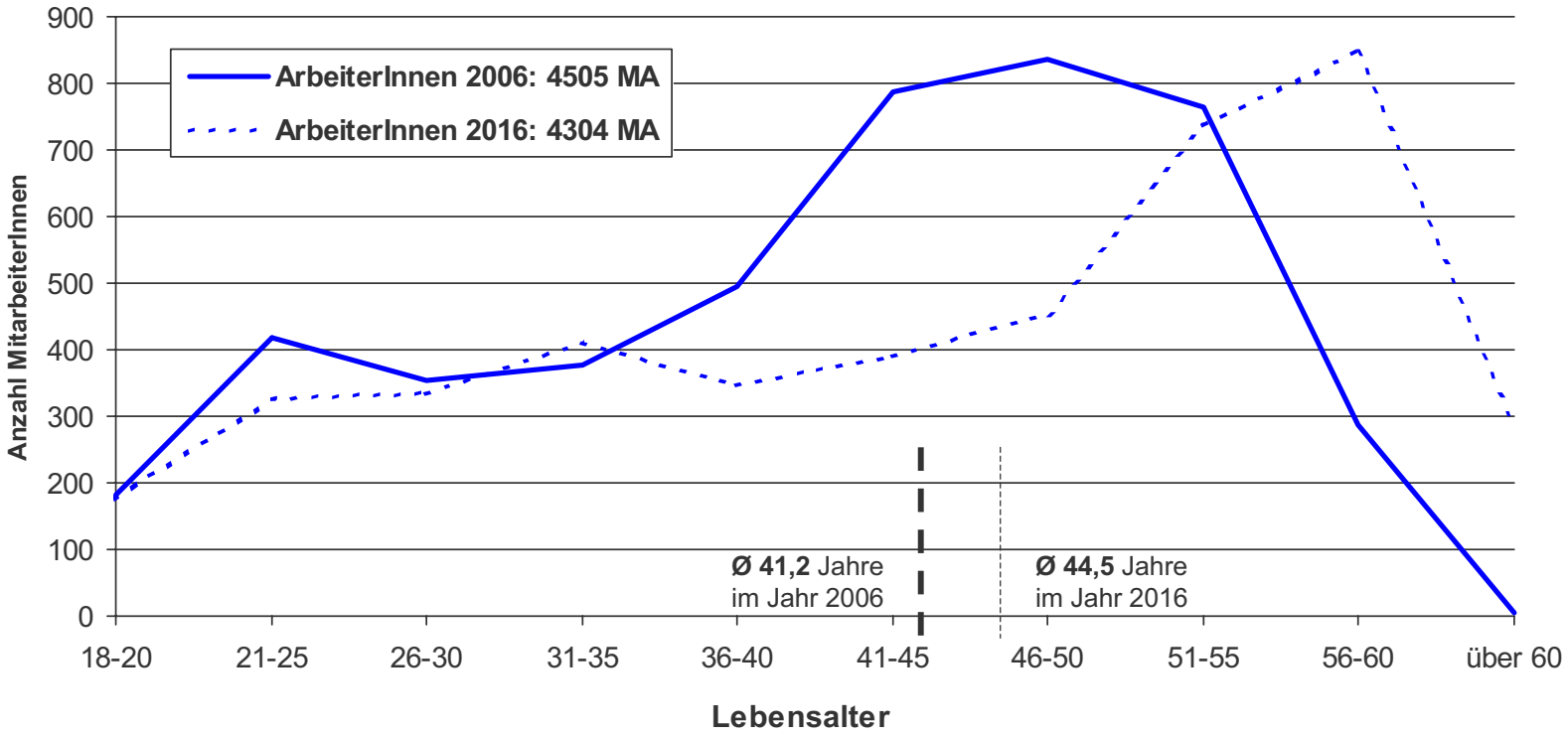
Am Beginn stand ein Zukunftsszenario

- **die Bewältigung von 4 Dynamiken wurde als zentrale Bedingung für den Unternehmenserfolg nach eingehenden Analysen herausgearbeitet...**
  - Entwicklung vom hochwertigen Stahlproduzenten zu einem Kompetenznetzwerk „Mehr aus Stahl“
  - pensionsbedingtes Ausscheiden von bis zu 50 % der Mitarbeiter in den nächsten 10 Jahren
  - zu wenig junge Menschen für die zu besetzenden Stellen durch Bevölkerungsentwicklung
  - Wertewandel bedingt:
    - neue Anforderungen an die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie,
    - neue, flexible Arbeitsformen
    - neuen Stellenwert für die Gesundheit etc.

Simulation Altersstruktur
ArbeiterInnen der voestalpine Stahl GmbH

Abgänge nächsten 10 Jahre	874
Restabgänge	413
Gesamt	1287
	29%

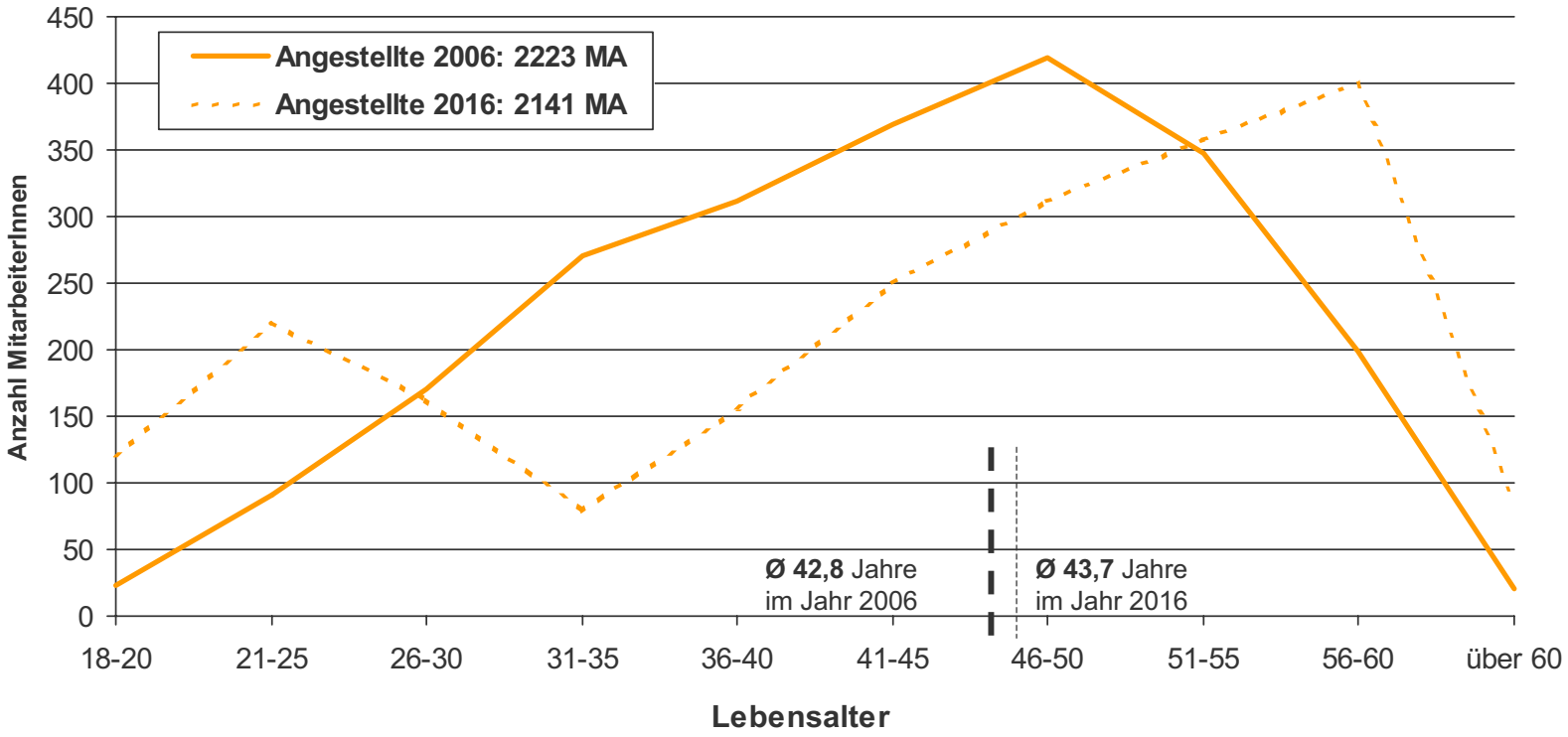
Stichtag 31.03.2006



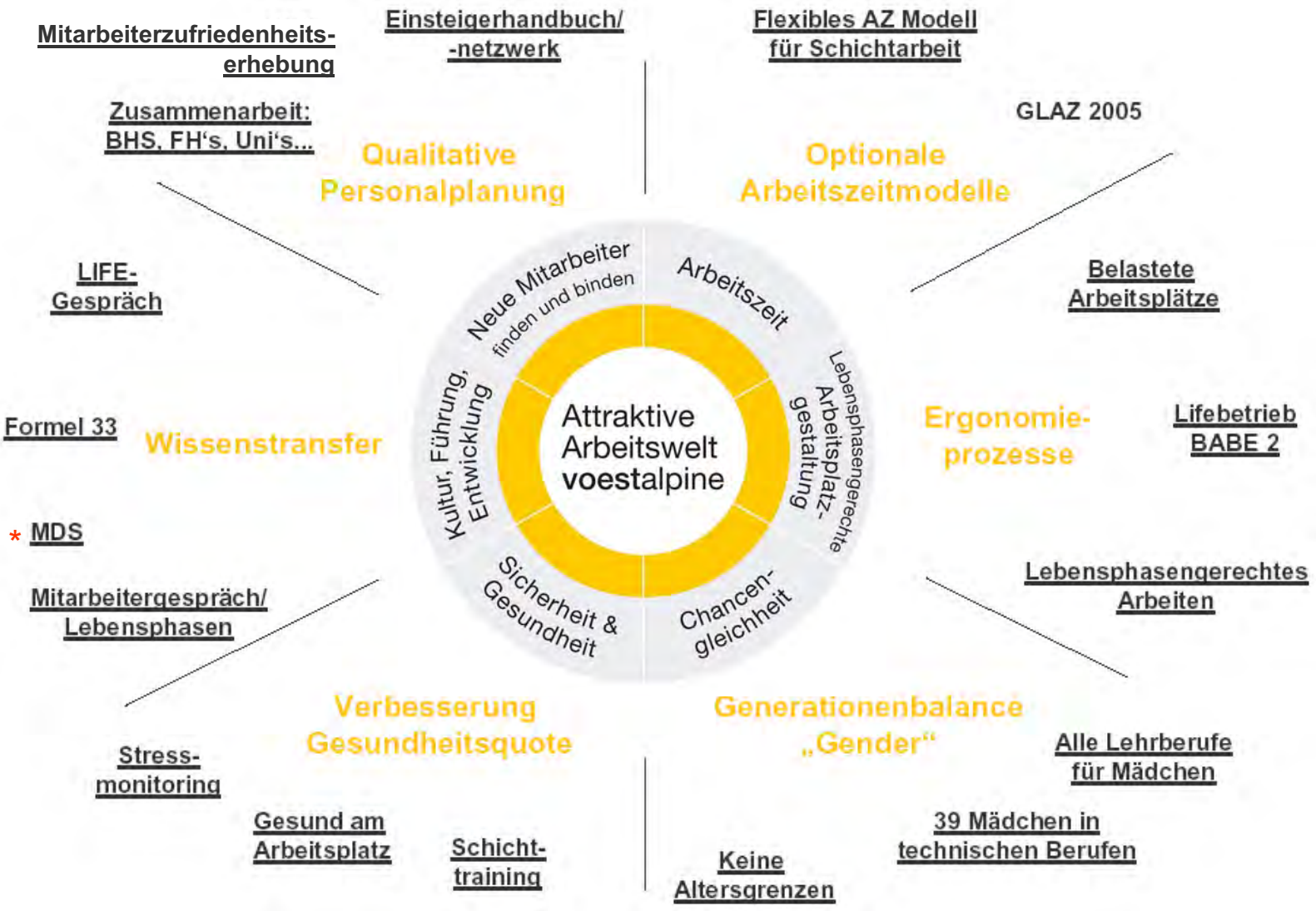
Simulation Altersstruktur
Angestellte der voestalpine Stahl GmbH

Abgänge nächsten 10 Jahre	463
Restabgänge	204
Gesamt	667
	30%

Stichtag 31.03.2006



LIFE – Themenfelder



*Das Management Development System ermöglicht potenziellen Führungskräften noch vor Übernahme einer Schlüsselposition eine zielgerichtete Vorbereitung für diese Aufgabe.

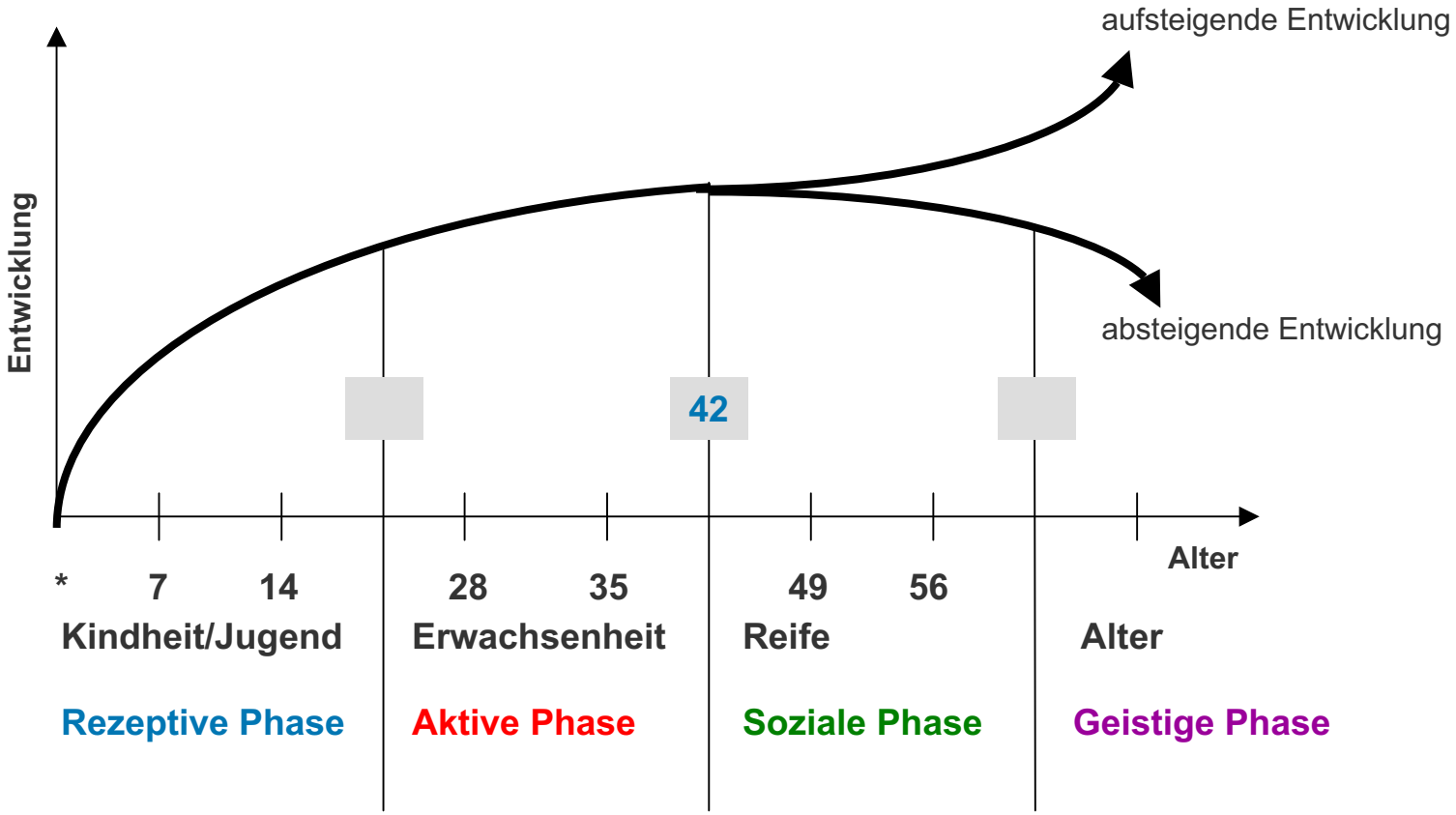
Formel 33 – Weiterbildung für alle MAInnen

Definition:

2 % der Jahresgesamtarbeitszeit stehen jedem/r Mit-arbeiterIn zur persönlichen und/oder fachlichen Weiter-entwicklung zur Verfügung

(bei Vollzeitbeschäftigung = 33 Stunden/Jahr)

Lebensphasenbezogenes Führen



- Lebensphasenbezogenes Führen (2 Tage)
- Lebensphasenbezogene Arbeitsgestaltung für MA (1 Tag)

Neue Arbeitszeitmodelle

Verringerung der Belastung durch Nachtschichtarbeit

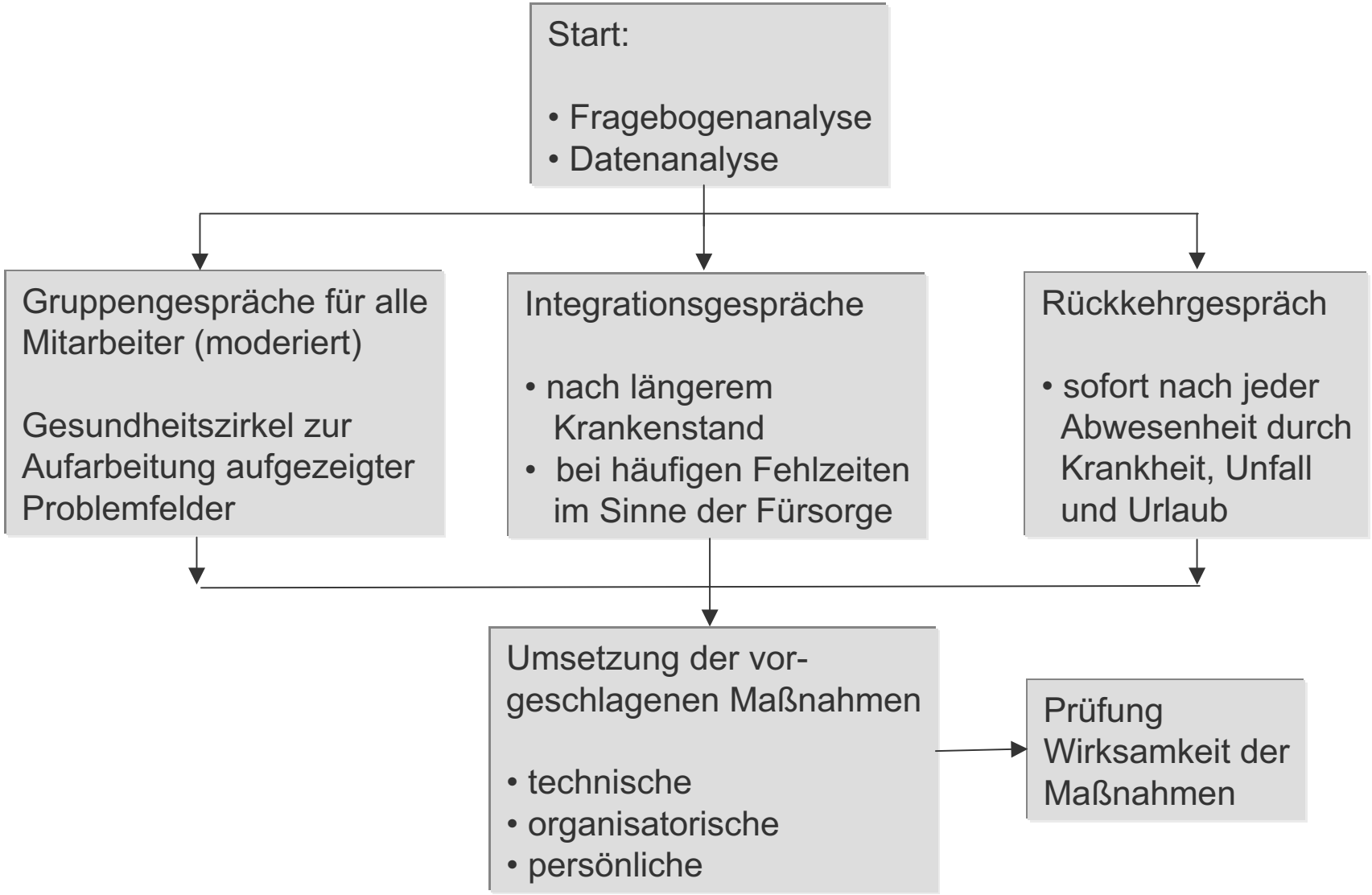
- 2 Pilotprojekte in Linz mit 200 betroffenen Schichtarbeitern laufen, 3 weitere sind angedacht
- Verlegung von Tätigkeiten, die nicht zwingend in der Nachtschicht erledigt werden müssen, auf den Tag
- Verringerung der Nachtschichtarbeit bzw. die Änderung des Schichtrhythmus mit größerer Wahlmöglichkeit als Anreiz für eine längere Verweildauer im Unternehmen

Ergonomieprozess

- 3 stufiger Prozessablauf
  - Bewerten der Belastungen am Arbeitsplatz durch die MitarbeiterInnen mit Unterstützung von Experten
  - Erarbeiten von Verbesserungsideen
  - Wirksamkeit feststellen
- Erfahrungen
  - BABE 2, CC 6, Hochofen A, BIU Arbeitssicherheit..

Gelbtöne/orange Farbtöne
Lichtkuppeln, Belüftungskuppeln

Gesundheitszirkel



Personengruppenspezifische Angebote

- Lehrlinge (Lehrling in Bewegung)
- 45 + (Gesundheitsprognose)
- Schichtarbeiter (Schichttraining)
- Meister (Meisterentwicklung)

Lehrling in Bewegung

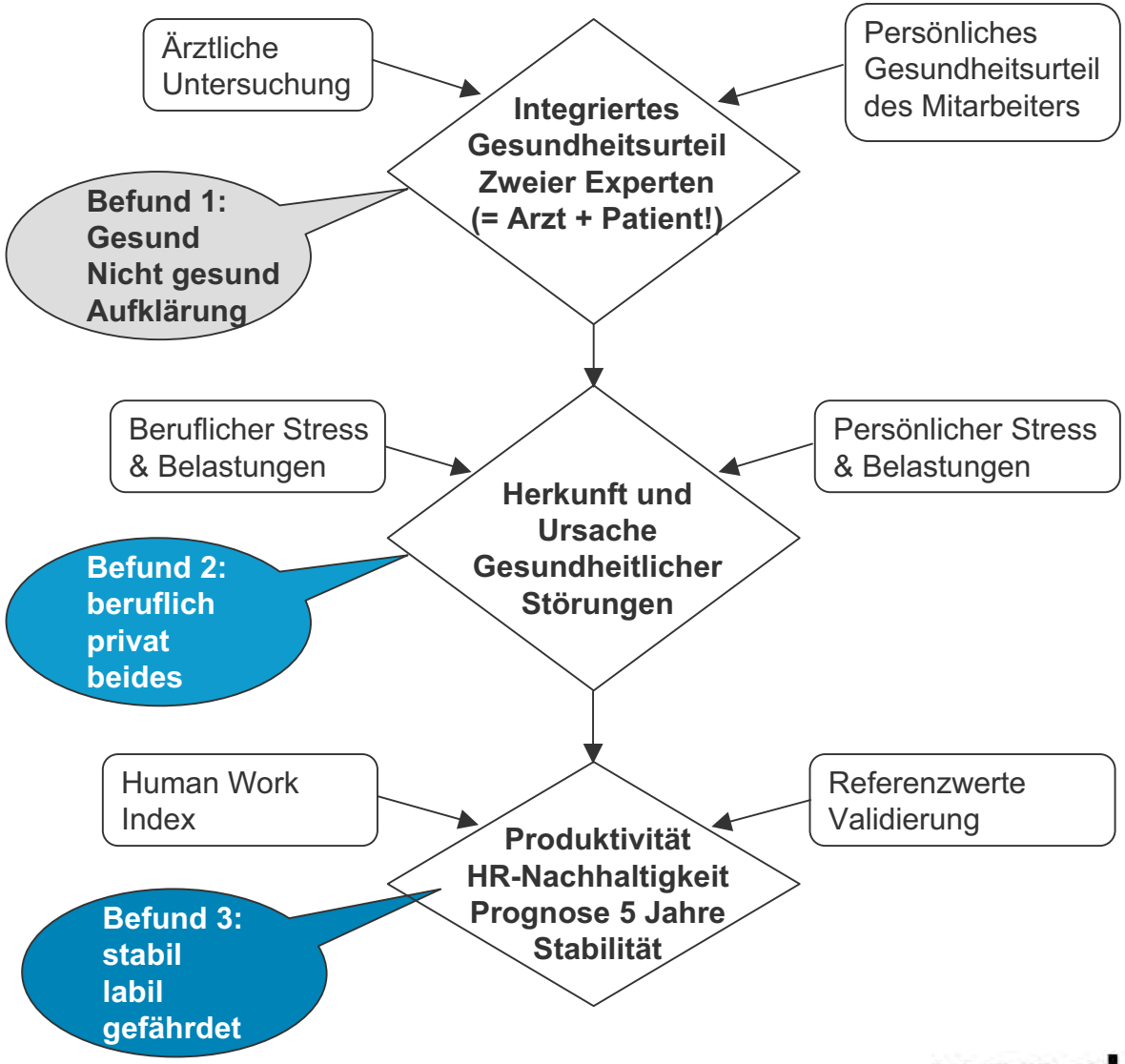
- Der Grundstein für gesundheitsgerechtes und sicherheitsbewusstes Verhalten wird am Anfang der beruflichen Laufbahn gelegt

- Ziele
  - Sensibilisierung für gesundheits-gerechtes Verhalten am Arbeitsplatz
  - Erhöhung der Handlungskompetenz
  - Erhöhung der Akzeptanz von Gesundheitsengagement im Berufsleben

Der Ausbilder korrigiert die BWS - Haltung des Lehrlings

Schulungsteilnehmer im GJ 2005 = 451 gewerbliche Lehrlinge

Life (health@work) Gesundheitsprognose



voestalpine

Gesundheitsprognose health@work

Befundprotokoll

ID Nr.: 145

ARBEITSANALYSE – HUMAN WORK INDEX©

Der Human Work Index® ermöglicht es Ihnen, die drei Säulen eines Arbeitslebens zu messen, die für einen gesunden Arbeitsprozess entscheidend sind:

ARBEITSBEWÄLTIGUNG – Kann Ich? 85,7 %

Der Arbeitsbewältigungsindex gibt Ihnen Aufschluss darüber wie gut Sie derzeit in der Lage sind Ihre Arbeit zu bewältigen. Er entspricht dem Grad der Übereinstimmung von Arbeitsanforderung und persönlicher Kapazität.
Ihre derzeitige Arbeitsbewältigung ist gut.

ARBEITSINTERESSE – Will Ich? 100 %

Der Arbeitsinteresseindex ist ein Maß für die Sinnfindung, Herausforderung und Entwicklung die Sie im Arbeitsprozess erleben.
Interesse und Sinnfindung sind in Ihrem Arbeitsleben optimal verwirklicht.

ZUSAMMENARBEIT – Darf Ich? 85 %

Das Miteinander bei der Arbeit im Team, mit Vorgesetzten und mit Kunden ist ein wesentlicher Faktor der sozialen Integration.
In Ihrem Arbeitsleben erleben Sie eine sehr gute und optimale Zusammen-Arbeit mit allen wichtigen Gruppen und Personen.

Gesundheitsprognose health@work | Seite 1 Entwicklung und Rechte: health@work consulting & services

IBG

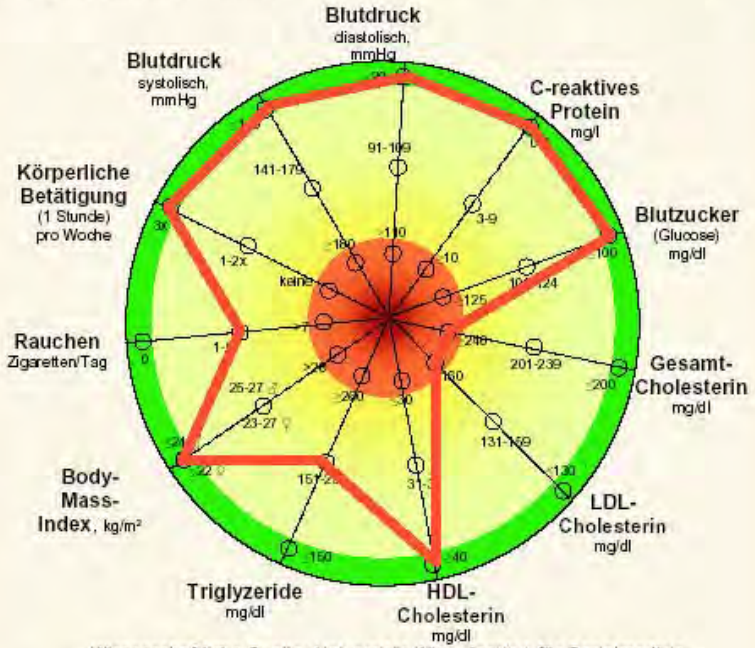
voestalpine

Gesundheitsprognose health@work
Befundprotokoll

ID Nr.: 13771

WIE WEIT SIND IHRE BLUTGEFÄSSE SCHON EINGEENGT ?

Die folgende Abbildung symbolisiert einen Querschnitt durch eines Ihrer Blutgefäße. Aufgrund Ihres Verhaltens (Rauchen, Bewegung, Ernährung, Stress) bzw. aus den davon abhängigen Laborwerten lässt sich Ihr Gefäßrisiko einschätzen und als mögliche Einengung darstellen:



Wissenschaftliche Quelle: Universität Wien, Institut für Sozialmedizin

Ihr Herzinfarkt-Risiko in den nächsten 10 Jahren
liegt bei einer Wahrscheinlichkeit von 11 %

Die Berechnung basiert auf einer der größten Untersuchungen zur koronaren Herzkrankheit (Framingham-Studie) und berücksichtigt Alter, Blutdruck, Cholesterinwerte, Rauchen, Blutzucker und EKG.

Schichttraining

- Information und Sensibilisierung für die gesundheitlichen Auswirkungen der Schichtarbeit
- Empfehlungen zur besseren Verträglichkeit der Schichtarbeit
- Tagesseminar (Vortrag + Erleben)
  - Innere Uhr, Schlaf, soziales Umfeld
  - Ernährung und Bewegung
  - physiologisch bewegen (Muntermacher)

voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Arbeitssicherheit & BMZ

- Arbeitssicherheit und BMZ informieren gemeinsam über Sicherheits- und Gesundheitsthemen

- **sicher**gesund-net
  (154 639 Zugriffe im GJ 05)

- **sicher**gesund mobil
  (70 Einsätze im GJ 05
  → ca. 3000 MA erreicht)

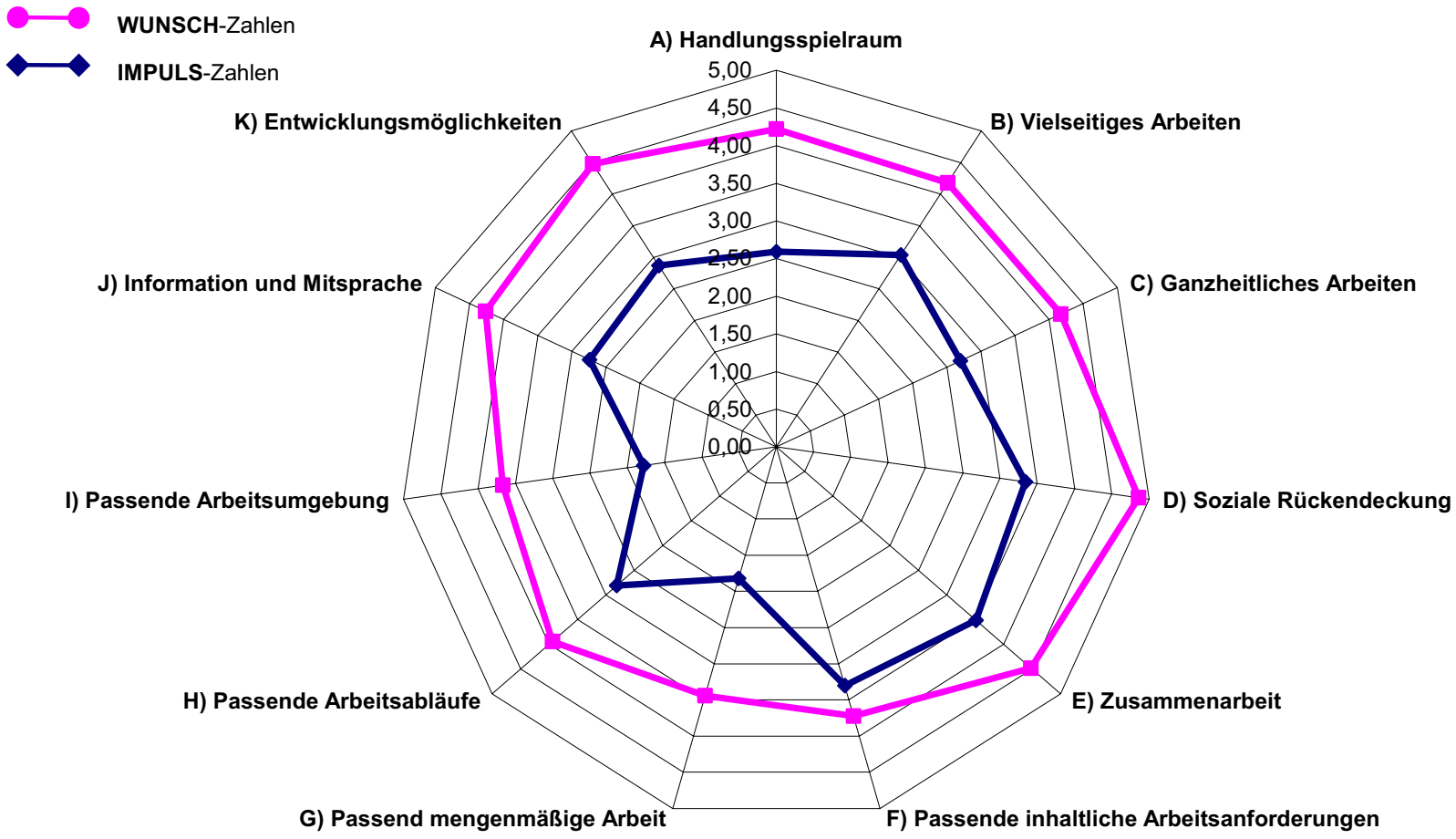
voestalpine
EINEN SCHRITT VORAUS.

Psychosoziale Gesundheit

- Stresstest
- Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung
- Psychosoziales Netzwerk
- Psychologische Beratung

Stressmonitoring - Impulsstern

504 Impulstests im GJ 05



Psychosoziale Gesundheit

Auszug der Personalstrategie 2004 – 2010 - Vision

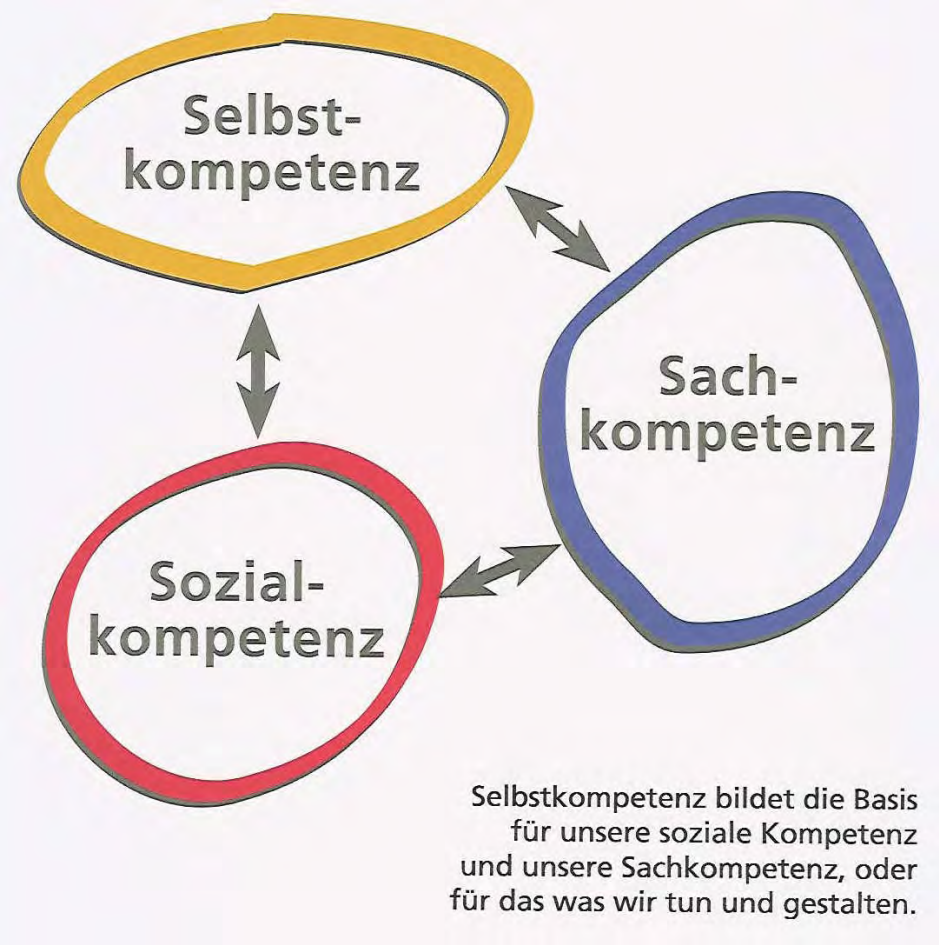
- Die Menschen im Unternehmen haben einen hohen Identifikationsgrad mit dem Unternehmen und sind wichtige Imageträger nach außen.
- Sie haben ebenfalls eine hohe Eigen- und Sozialkompetenz.
- Die betrieblichen Rahmenbedingungen und Strukturen ermöglichen die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Umfeld.
- Durch ganzheitliche Gesundheitsförderung sowie der Gestaltung unserer Arbeitswelt nach neuesten ergonomischen und medizinischen Erkenntnissen wollen wir zur nachhaltigen Verbesserung des physischen und psychischen Wohlbefindens beitragen, sowie die Gesundheitsquote unserer MitarbeiterInnen weiter anheben.

Psychosoziale Gesundheit
Eigene Erfahrungen

MitarbeiterInnen sind in ihrer persönlichen Leistung häufig durch folgende Faktoren deutlich beeinträchtigt:

- Fehlendes Selbstwertgefühl
- Nicht Erkennen der eigenen Bedürfnisse und Unfähigkeit zur positiven Gefühlsregulierung
- Hohes Konfliktpotential im Umgang mit anderen Menschen (KollegenInnen, Führungskräften)
- Die Unfähigkeit sich in andere hineinzuversetzen und die Bedürfnisse anderer zu erkennen.

Psychosoziale Gesundheit
Schlüsselqualifikationen



Gesundheit

Gesundheit ist eine Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung, durch die ein positives seelisches und körperliches Befinden - insbesondere ein positives Selbstwertgefühl - und ein unterstützendes Netzwerk sozialer Beziehungen erhalten oder wieder hergestellt wird.

Quelle, Tagungsbericht , 7. Informationstag zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich, Berhard Badura

Gesundheitsbefragung

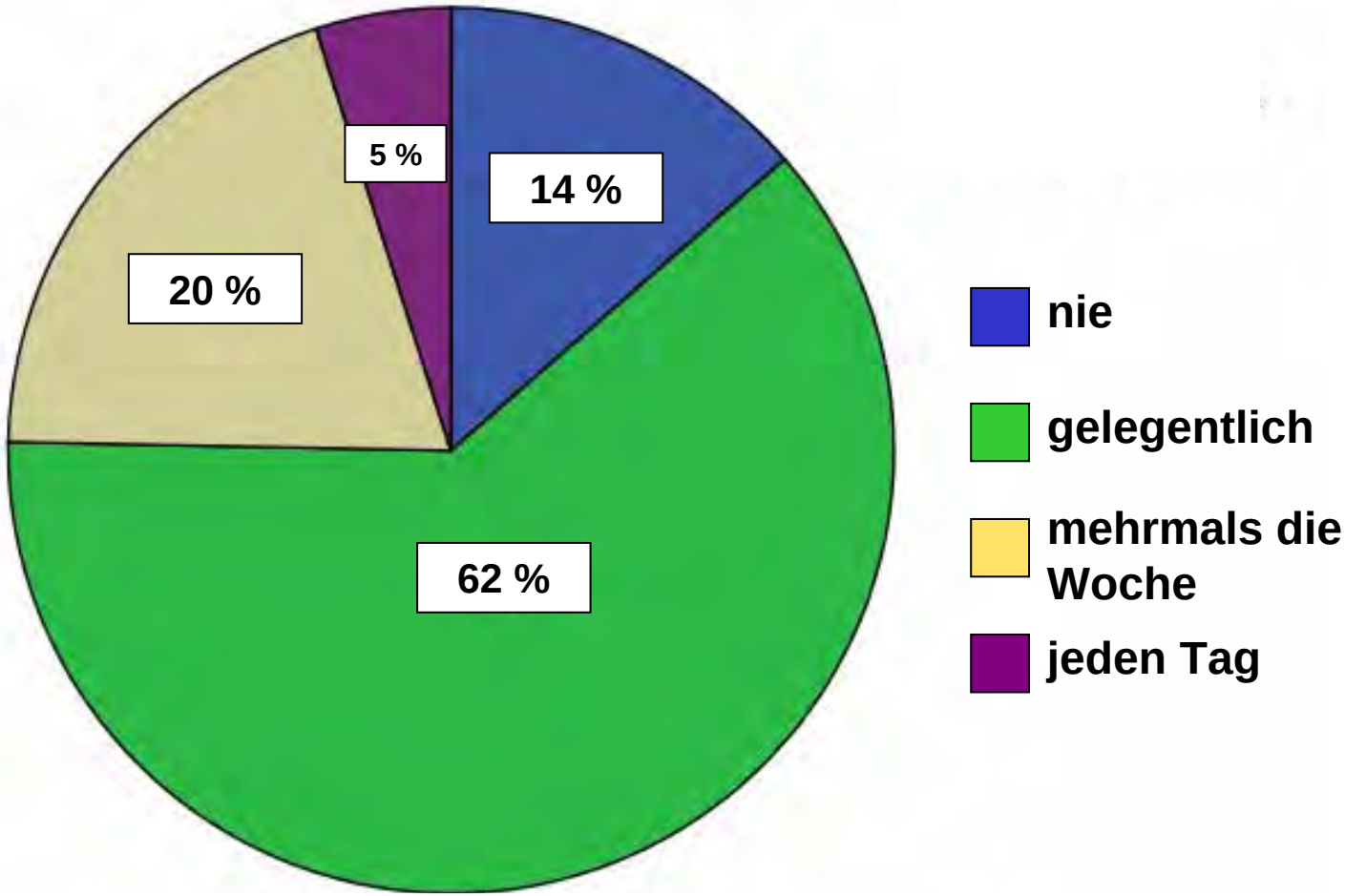
Michelbeuern 2005

Auswertungsergebnisse

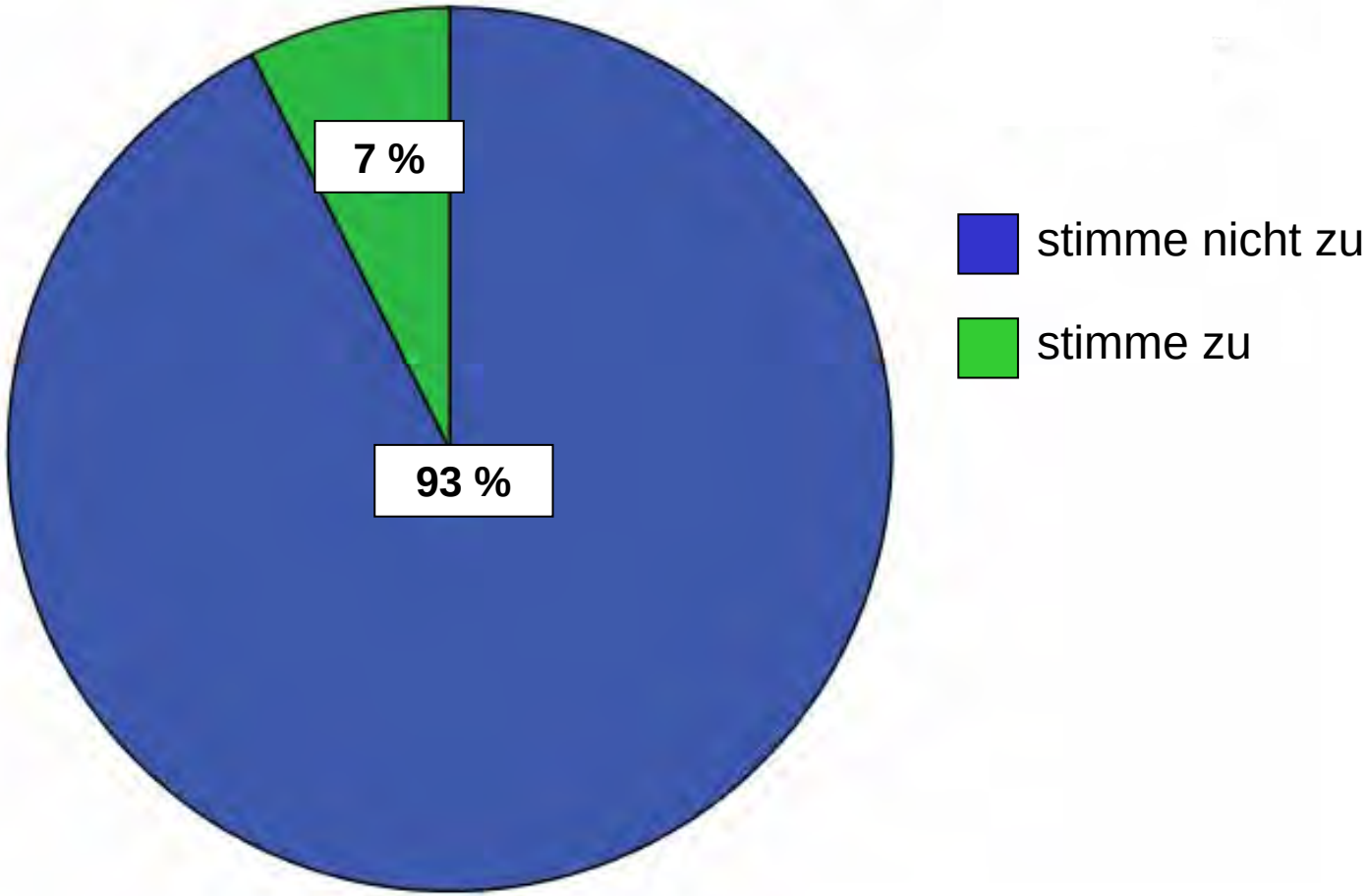
Gefördert aus den Mitteln
des Fonds Gesundes Österreich

BGF-Analyse Michelbeuern 2005

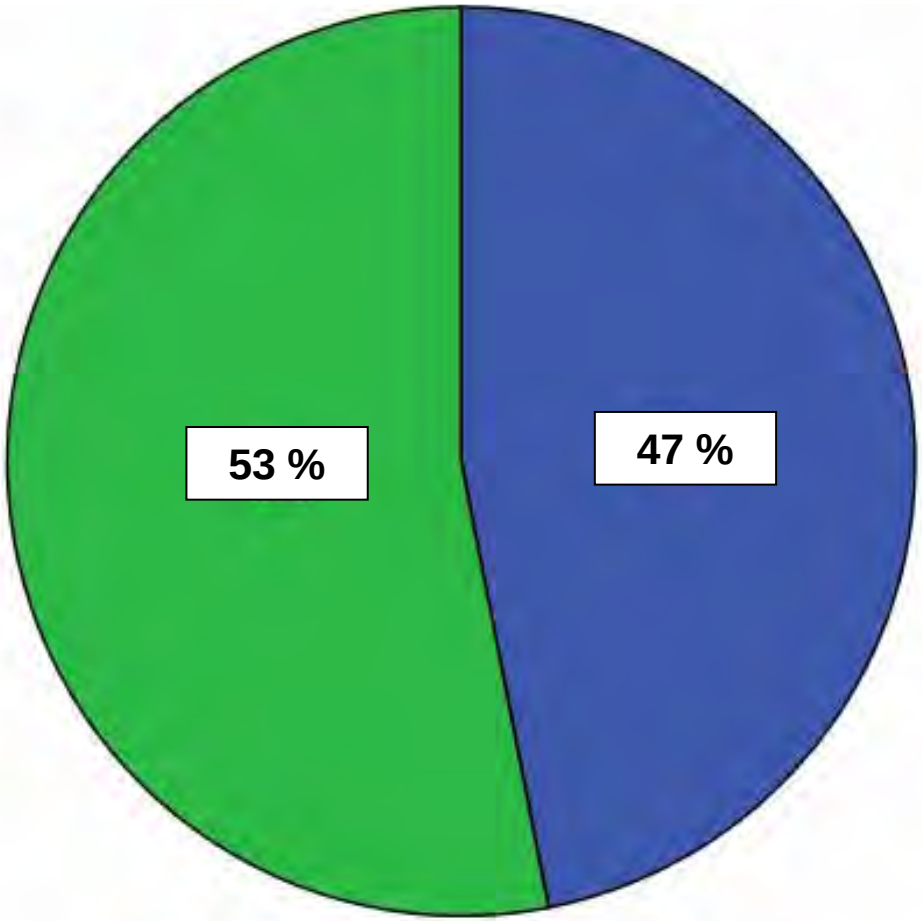
“ Wie oft betreiben Sie Sport? “



“ In den Arbeitspausen kann ich in Ruhe essen “



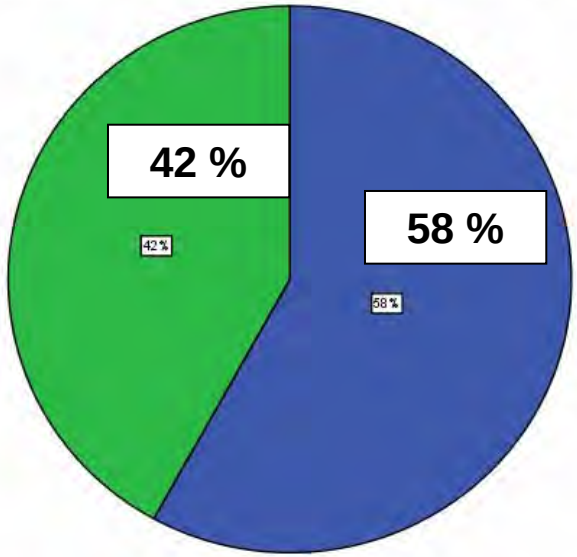
“ Meinen derzeitigen Gesundheitszustand bezeichne ich als sehr gut “



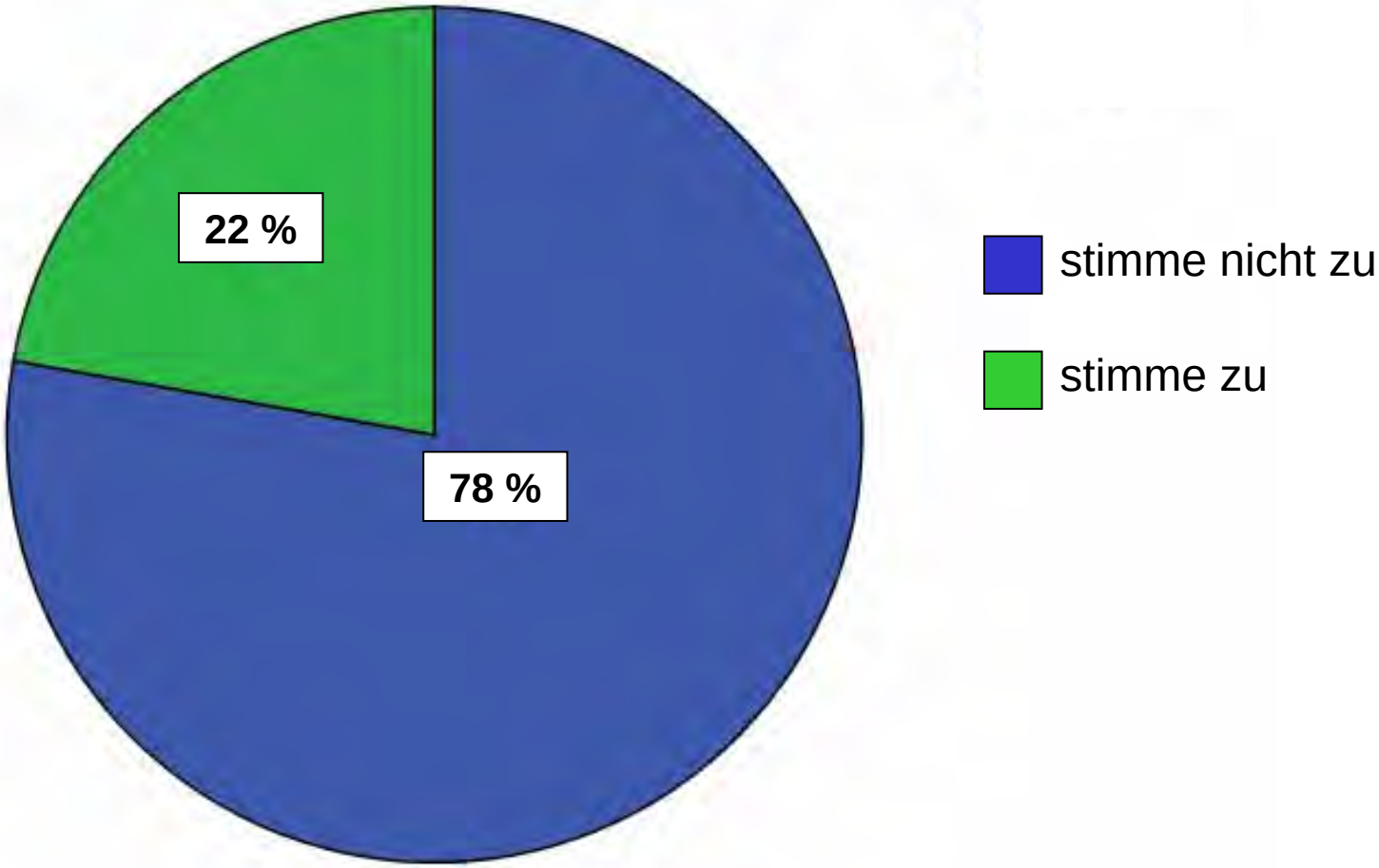
stimme nicht zu

stimme zu

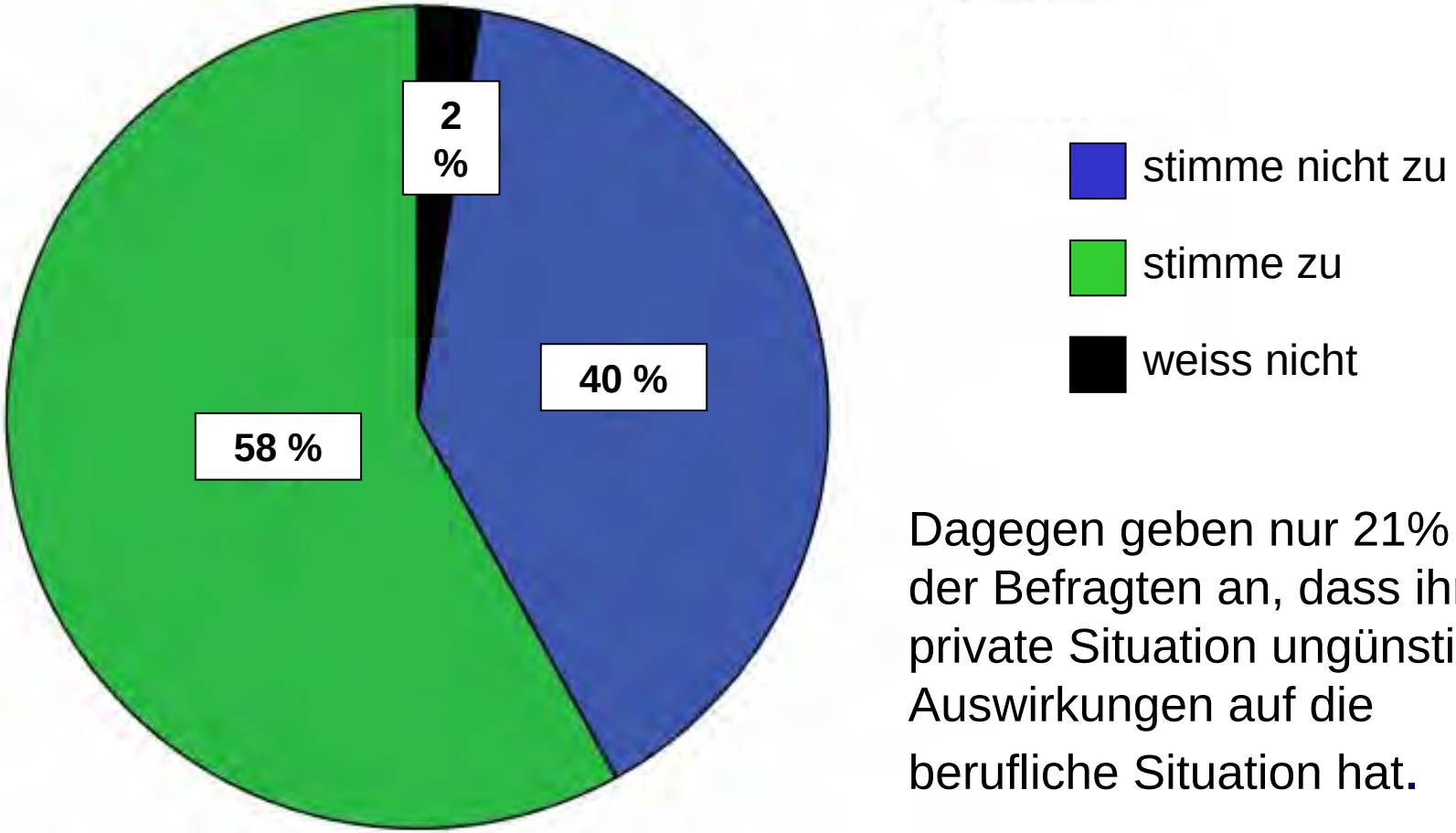
“ Ich habe mir in letzter Zeit keine Sorgen um meine Gesundheit gemacht “



“ Meine derzeitige berufliche Gesamtbelastung stufe ich als niedrig ein “



“ Meine berufliche Situation hat manchmal ungünstige Auswirkungen auf meine private Situation “



Dagegen geben nur 21% der Befragten an, dass ihre private Situation ungünstige Auswirkungen auf die berufliche Situation hat.

Arbeitsbelastungen

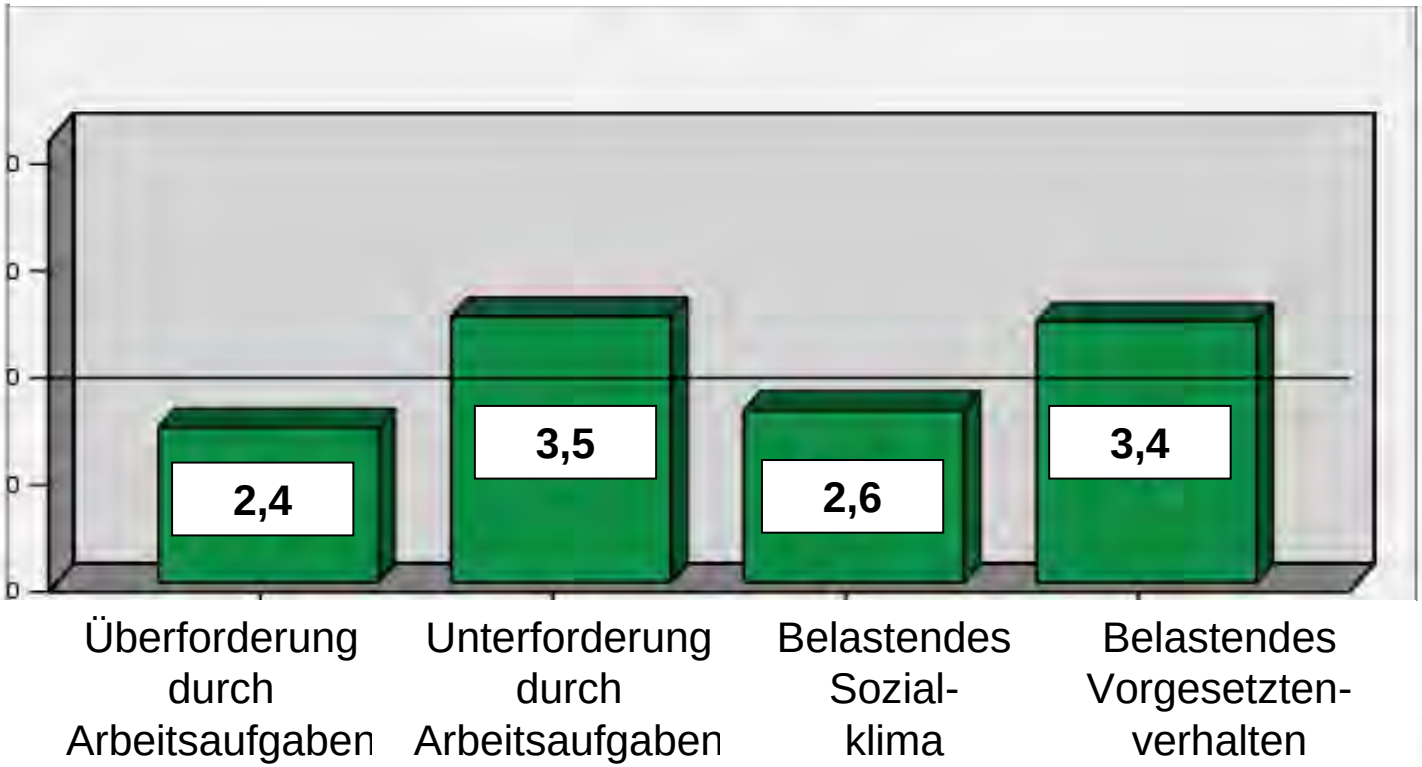
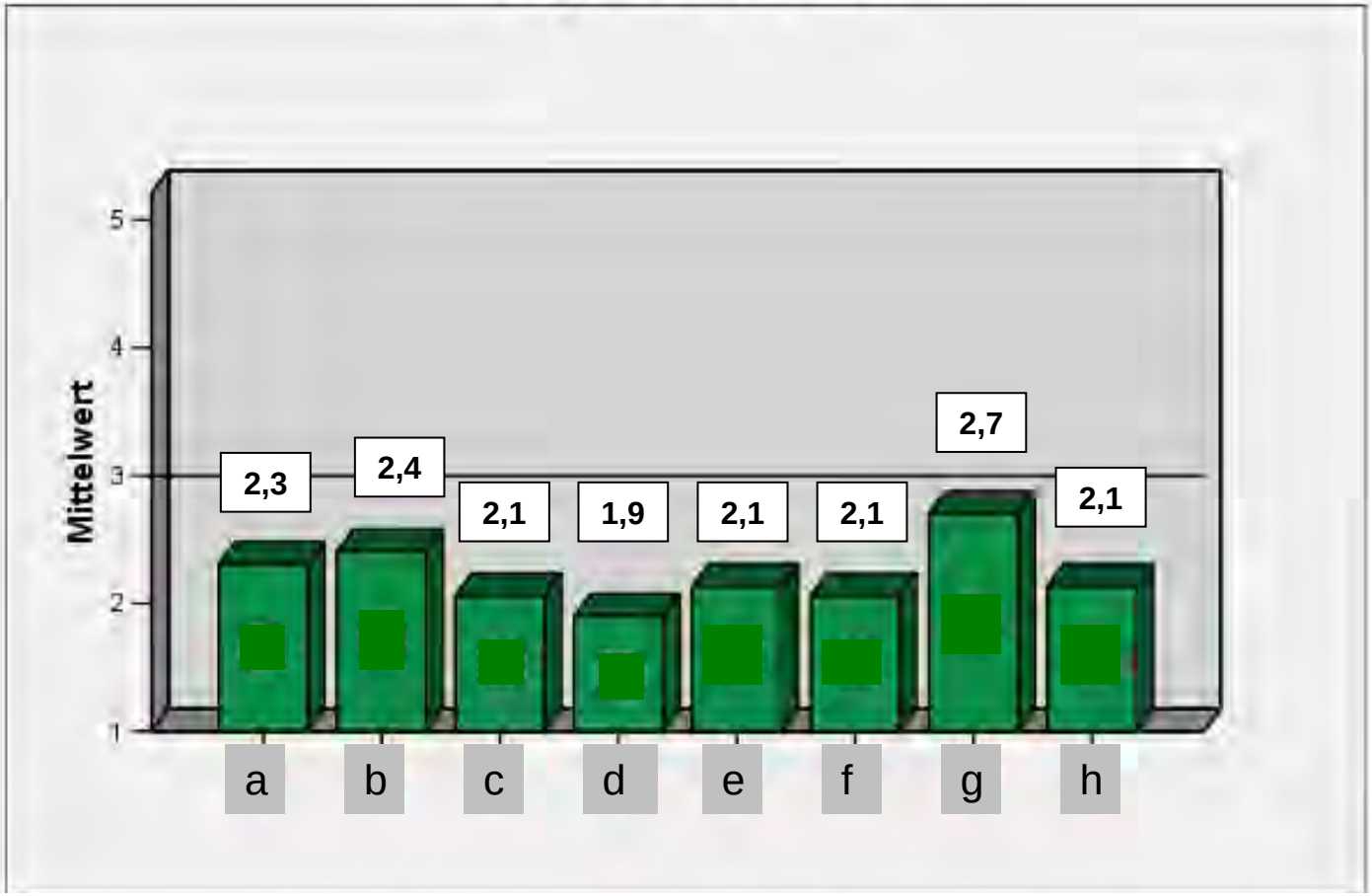


Abb. Skala: **1**= fast nicht, **2**=wenig, **3**=mittel, **4**=viel, **5**=sehr viel

Vorgesetztenverhalten

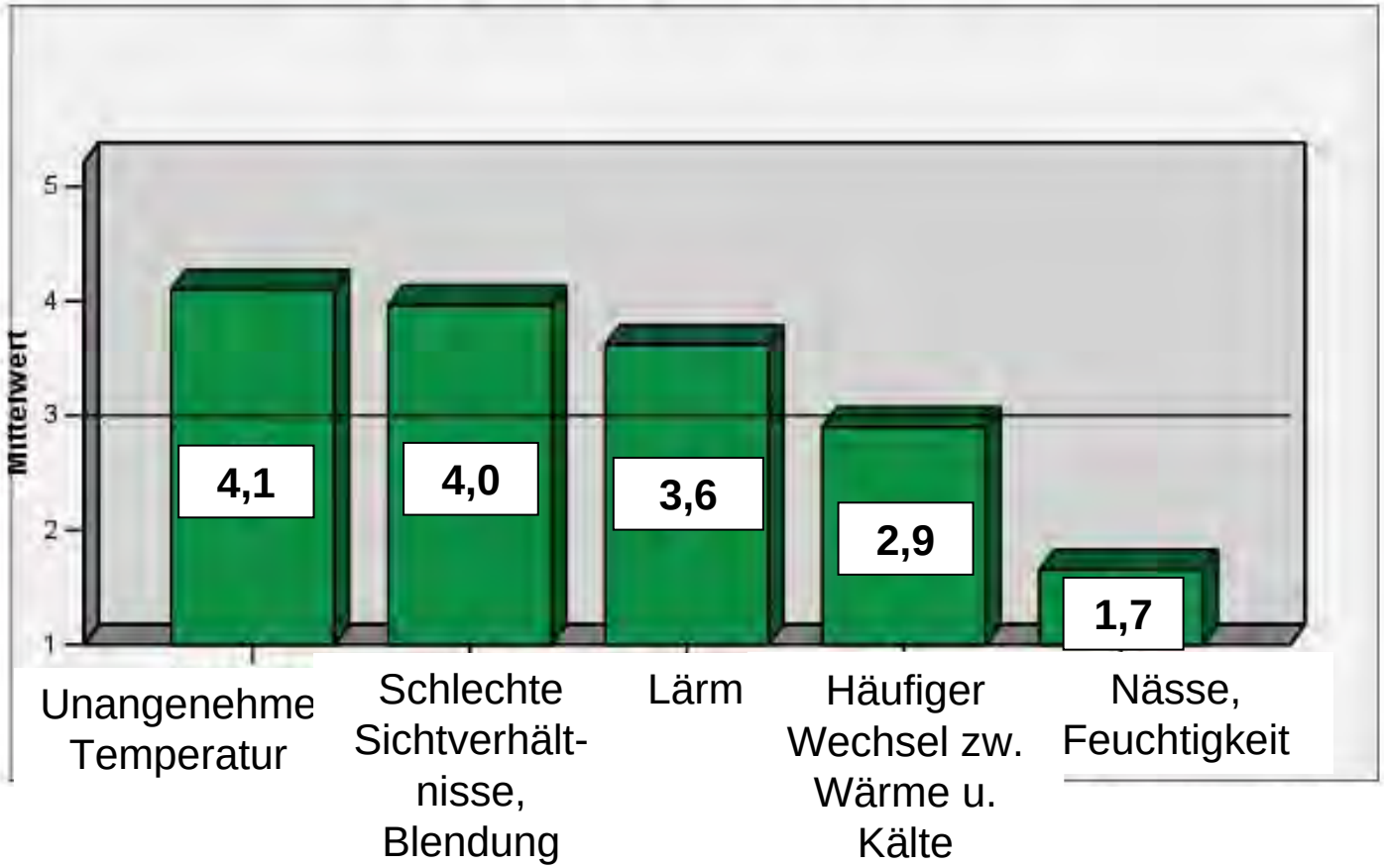


a=„Verlass bei Problemen; **b**=„nimmt sich Zeit für Zuhören“;
c=„bietet Unterstützung bei der Arbeit“; **d**=„Anerkennung“;
e=„helfen bei Aufgaben“; **f**=„Interesse am Mitarbeiter“;
g=„ist leicht zugänglich“; **h**=„schenkt Beachtung“

1=fast nicht **2**=wenig **3**=mittel **4**=sehr viel **5**=sehr viel

Belastungen durch äussere Tätigkeitsbedingungen

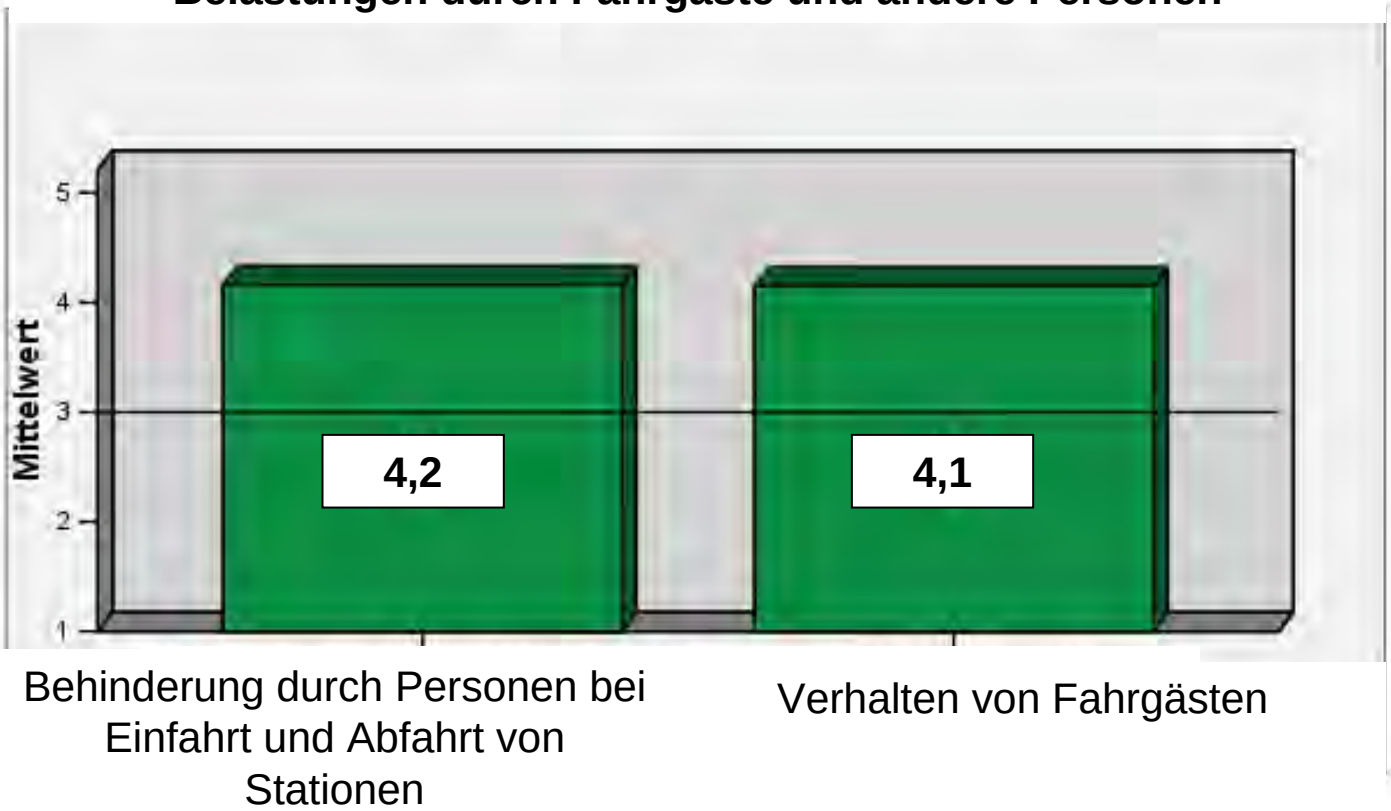
Ungünstige Lärm-, Temperatur- und Sichtverhältnisse



1=sehr gering	2=ziemlich gering	3=mittel	4=ziemlich

Belastungen durch äussere Tätigkeitsbedingungen

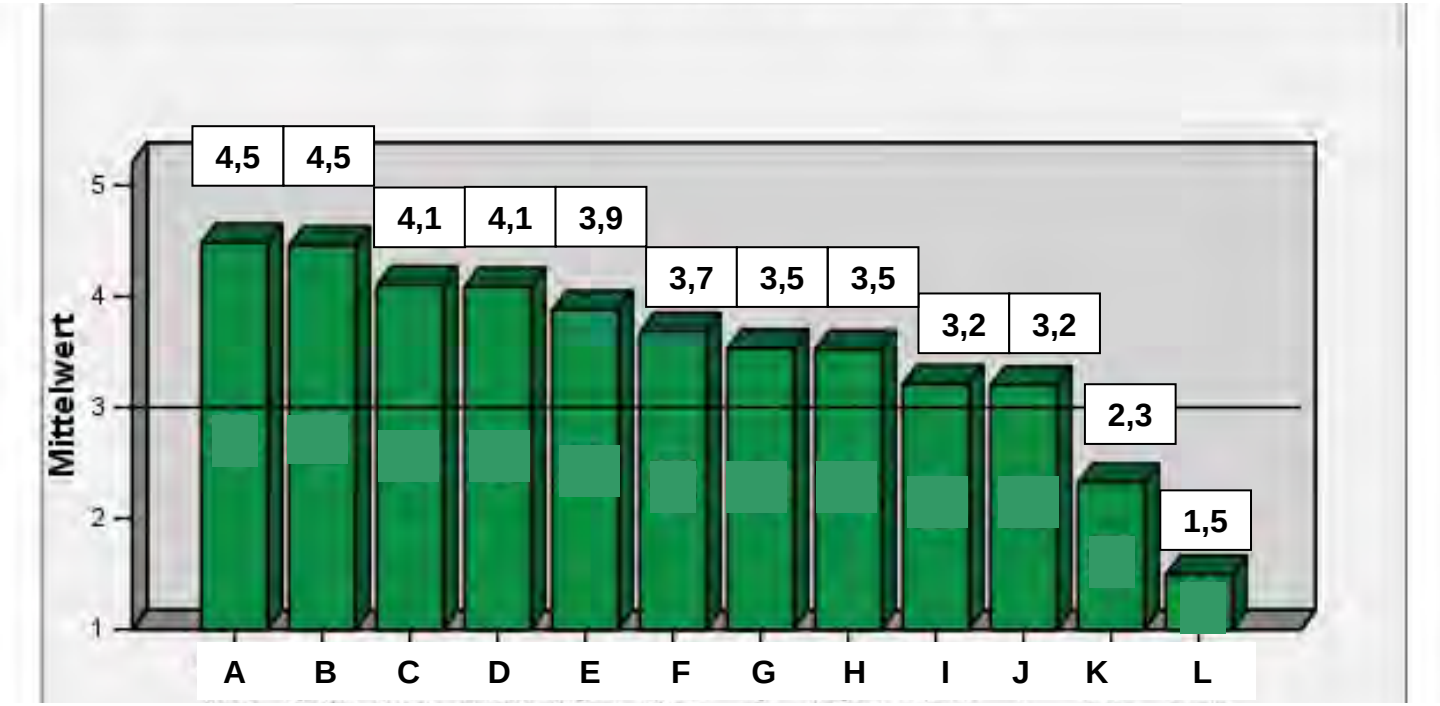
Belastungen durch Fahrgäste und andere Personen



1=sehr gering 2=ziemlich gering 3=mittel 4=ziemlich stark

Belastungen durch äussere Tätigkeitsbedingungen

Belastungen durch Arbeitsplatzbedingungen

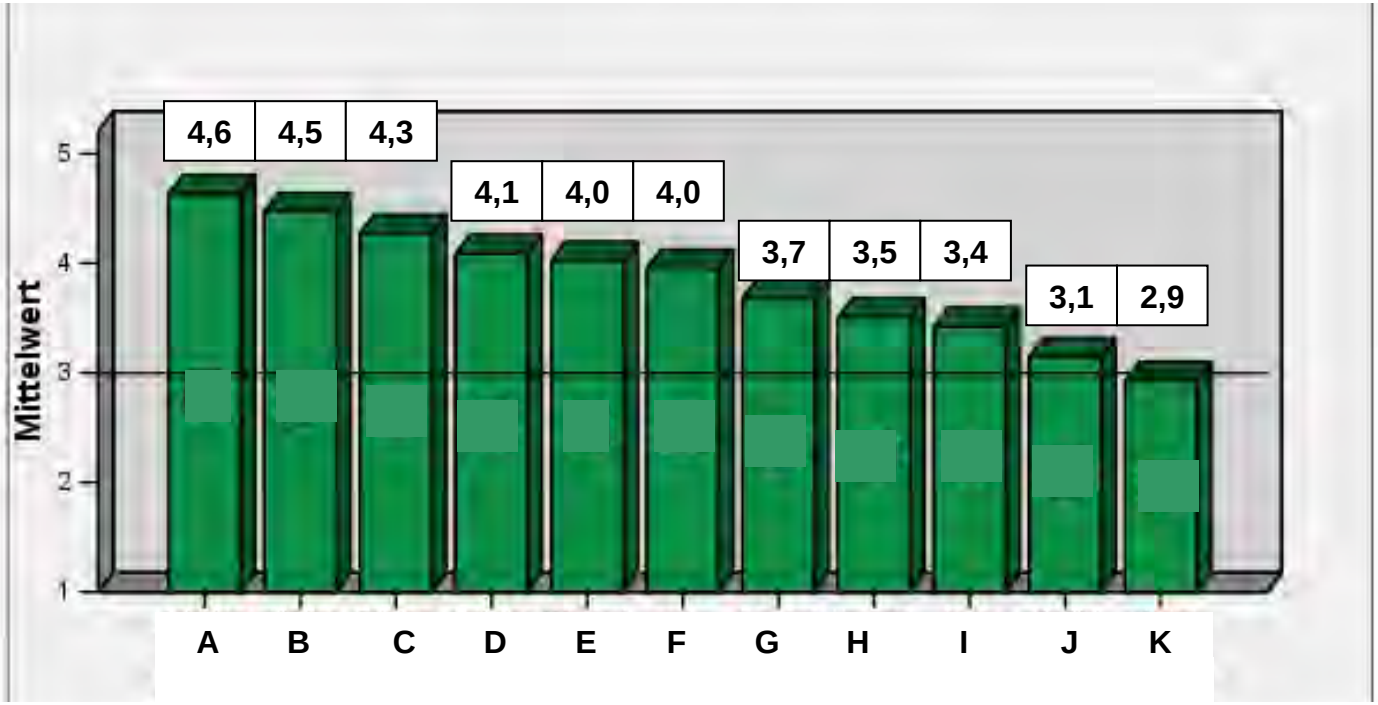


A=ständiges Sitzen
B=Bewegungsmangel
C=Mangelhafte techn. Geräte
D=Vibrationen,Erschütterungen
E=ungünstige Sitzposition
F=beengte Platzverhältnisse
G=Klimaanlage
H=ungünstige Beleuchtung
I=Staub, Schmutz
J=Isolation
K=zur Seite gedrehte Arbeitshaltung
L=mögliche Gefahr durch Fahrzeuge

1=sehr gering 2=ziemlich gering 3=mittel 4=ziemlich stark 5=sehr stark

Belastungen durch äussere Tätigkeitsbedingungen

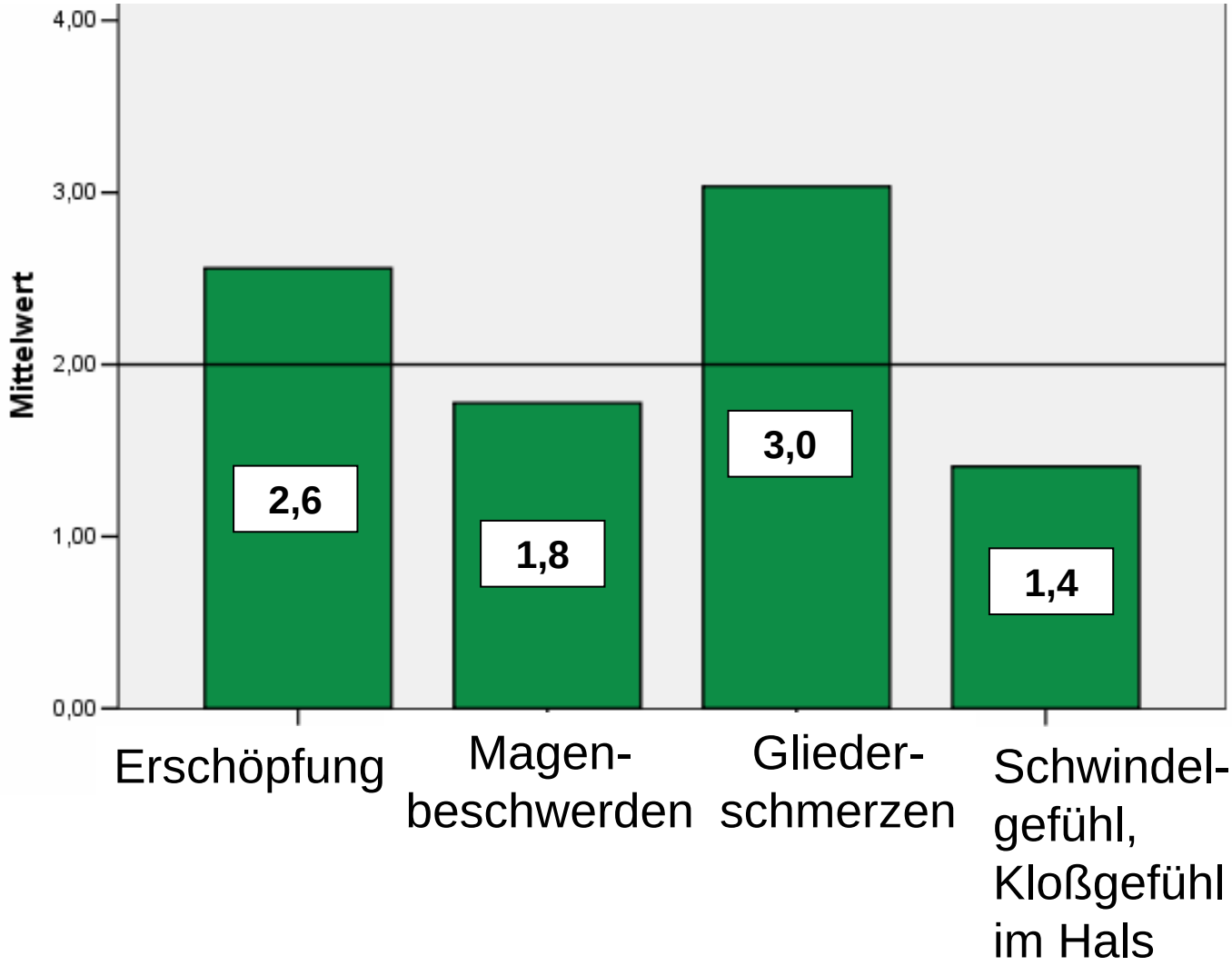
Belastungen durch Arbeitsanforderungen



A=Schichtarbeit, ungünstige Arbeitszeiten
B=ständige Aufmerksamkeit
C=Zeitdruck
D=eintönige Arbeit
E=Wartezeiten, Störungen
F=große Genauigkeit
G=Pausenzeiten, die kaum einzuhalten sind
H=unerwartete Schwierigkeiten
I=hohe Fehlermöglichkeiten
J=gründliches Nachdenken
K=schwierige Entscheidungen

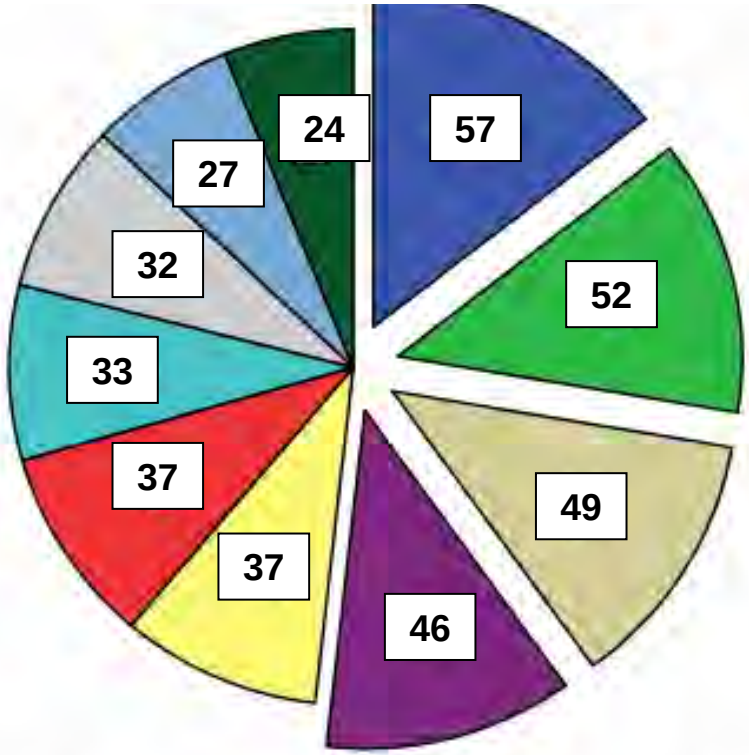
1=sehr gering 2=ziemlich gering 3=mittel 4=ziemlich stark 5=sehr stark

Beschwerden



1=sehr gering 2=ziemlich gering 3=mittel 4=ziemlich stark 5=sehr stark

Die Top Ten der erheblichsten und stärksten Beschwerden



- Nacken- oder Schulterschmerzen
- Kreuz- oder Rückenschmerzen
- Ein- und Durchschlafstörungen
- Gereiztheit, Ärger
- Arbeitsbedingter Stress
- Gelenk- oder Gliederschmerzen
- Übermäßiges Schlafbedürfnis
- Anspannung, innere Unruhe
- Energielosigkeit, Gefühl ausgebrannt sein
- Müdigkeit