

Alte Hasen zum alten Eisen ?



Aktivitäten in der Papierindustrie Österreichs

Projekte in der Papierindustrie

1. 2000 Umfrage in der österr. Papierindustrie mit IBG
2. 2001 Beginn diverser Gesundheitsprojekte in einzelnen Betrieben (IBG, OÖGKK)
3. 2003 Start eines Hitzeprojektes mit AUVA
4. 2002 Vereinbarung zw. AG u AN ein Gesundheitsförderprojekt in der österr. Papierindustrie zu starten
- 2004 Start der gemeinsamen Erhebung des HWI

Grundsätze

- Hohes Sicherheitsbewusstsein in der Papierindustrie
- Gesundheitsbewußtsein in den Leitbildern verankert

Zu 1) 1.Umfrage Papierindustrie

Altersgerechte Arbeitswelt- Erhebung in der Papierindustrie

Dr. Irene Kloimüller, Dr. Rudolf Karazman

IBG-Österreich

Seidengasse 33-35/9

A-1070 Wien

Tel.: +43-1-524 37 51

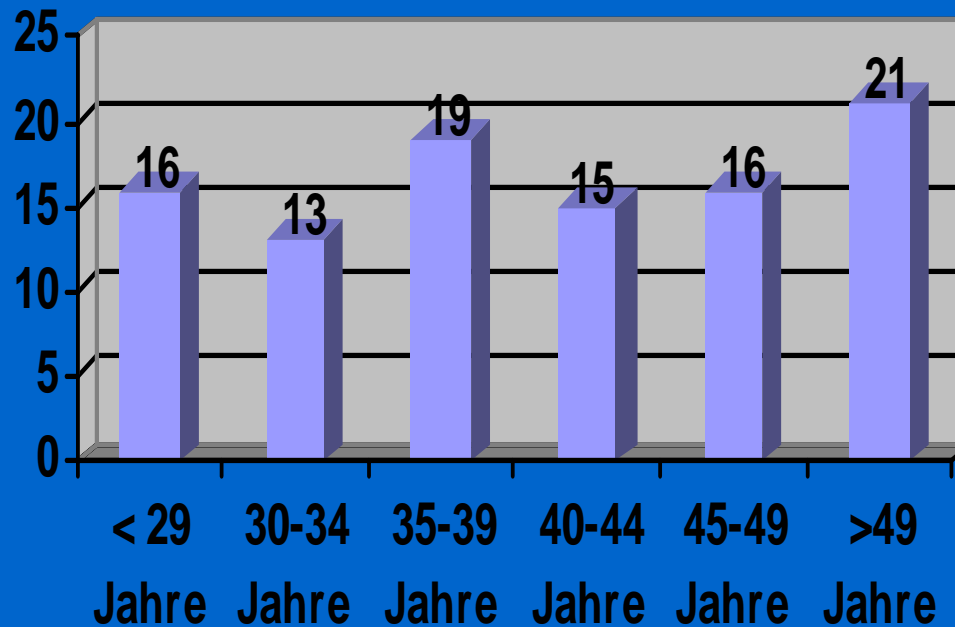
e-mail: ibg@worklab.at







Stichprobe der Erhebung

	Gesamtanzahl	Arbeiter	Angestellte
Fragebogen verteilt	1820	1510	310
Fragebogen ausgewertet	976	698	223
Fragebogen retourniert	1009		
Return in %	54%	46%	72%

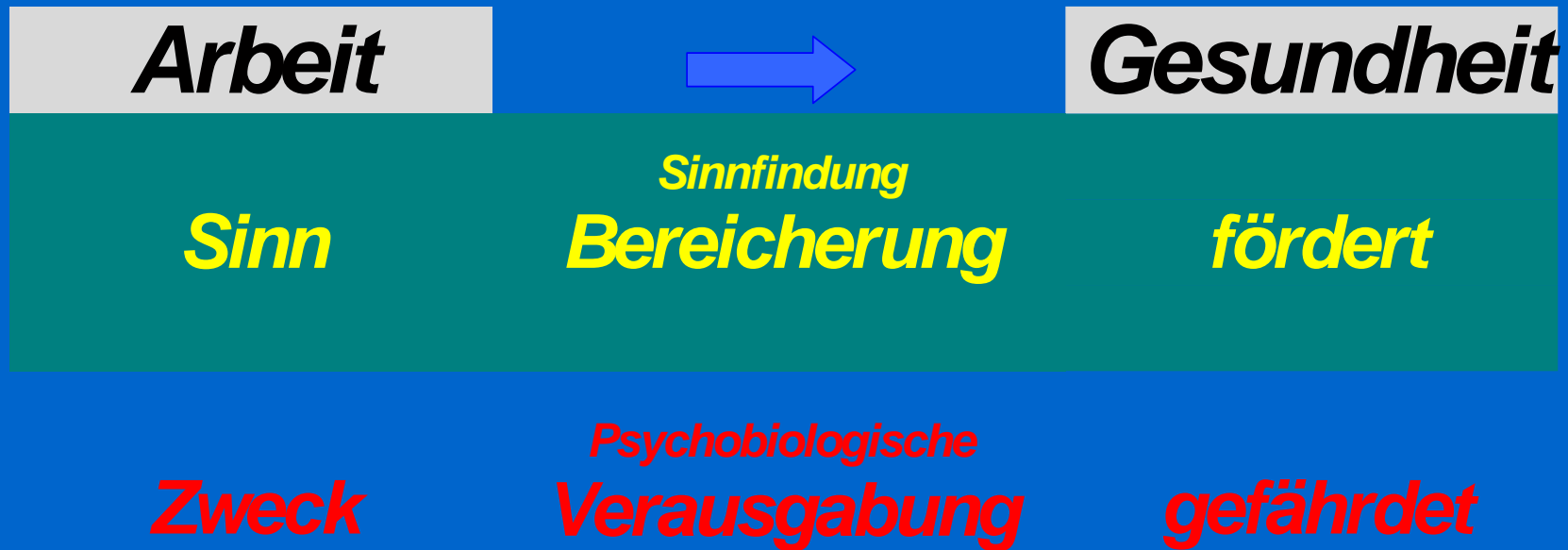
Altersverteilung

n= 946






-  < 29 Jahre
-  30-34 Jahre
-  35-39 Jahre
-  40-44 Jahre
-  45-49 Jahre
-  >49 Jahre

Doppelcharakter der Arbeit



Leistungsveränderungen mit dem Älterwerden

Bereiche	Veränderungen		
physisch			
psychisch			
Geistig-sozial			

Arbeitsleben = qualitativer Wachstum = mehrere Identitäten

Arbeitsinteresse Zusammenfassung

- Die persönlich und gesundheitlich optimale Arbeitsbeziehung **Herausforderung** besteht bei $\frac{3}{4}$ der Angestellten aber nur bei 40% der Arbeiter
- Arbeiten **müssen = Zwang** (bedeutet höheres Stressniveau) bei einem Viertel aller Arbeiter und nimmt mit dem Alter zu

Belastungen und Bewältigungen

Zusammenfassung

- 40% der Arbeiter geben an großen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt zu sein
- Die Bewältigung der körperlichen und psychischen Anforderungen ist bei etwa 8% der Arbeiter eher schlecht und verschlechtert sich mit dem Alter
- Nachtschichten belasten 60% der Arbeiter (sehr) stark), deutliche Verschlechterung mit dem Älterwerden
- Bei über einem Zehntel der Arbeiter und Angestellten werden Überforderungszeichen sichtbar

Arbeitsfähigkeit Zusammenfassung

- Für etwa ein Fünftel aller Arbeiter und ein Zehntel aller Angestellten ist es nicht sicher, ob sie in 2-3 Jahren arbeitsfähig sein werden
- Diese Tendenz nimmt mit dem Älterwerden zu
- Auf Grund der Altersstruktur kann angenommen werden, dass sich ohne Programme, diese Entwicklung deutlich verschlechtern wird

Achtung & Wertschätzung

- Für über ein Zehntel aller Arbeiter und Angestellten ist die Wertschätzung für den älteren Mitarbeiter in ihren Unternehmen nicht gegeben
- Fast ein Viertel aller Arbeiter gibt, an dass ihre Erfahrung und Kompetenz nicht genutzt werden.
- Hier Verbesserungstendenz bei älteren Mitarbeitern

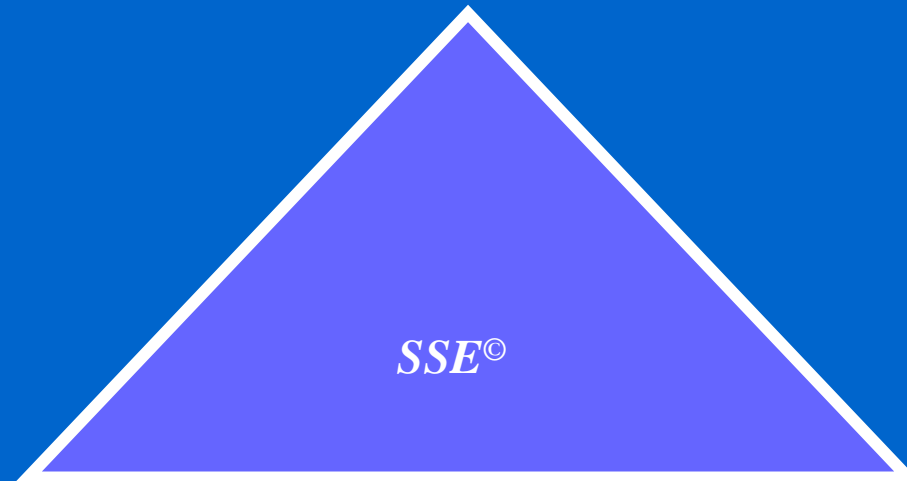
Gesamt -Zusammenfassung

- Altersknick bei allen Daten um die 40 Jahre
- Gesundheitliche Belastungen eher groß (40% bei Arbeitern)
- Bewältigung körperlicher & psychischer Anforderungen bei etwa 8% schlecht
- Nachtschichten für 60% sehr belastend (& altersabhängig)
- Bei etwa 15% Überforderungszeichen
- Keine Nutzung von Erfahrung und Kompetenz für ein Viertel aller Arbeiter
- Ein Fünftel der Arbeiter blickt nicht zuversichtlich in die Zukunft
- 15% meinen „Ältere werden nicht geachtet“
- Bei einem Zehntel der Befragten keine Arbeitszufriedenheit
- Etwa ein Fünftel der Arbeiter nicht sicher ob arbeitsfähig in 2-3 Jahren. Achtung: Altersentwicklung wird ohne Massnahmen deutliche Verschlechterung bedingen.

Analyse & Interventionsebenen

Kultur

Beziehungen, Team, Führung
Leitbild, Regeln, Image



Organisation

Arbeitszeit, Karriere
Anforderungen, Ergonomie

Individuum

Kompetenz, Persönlichkeit
Relaxation, Fitness,
Gesundheit

Reformvorschläge Arbeiter

Reformvorschläge für eine altersgerechte Re-Organisation der Arbeitswelt Angaben in %	Gesamt (n=698)
1. Arbeitszeitverkürzung auf rund 32-34 Stunden, wenn das Angebot stimmt	46
2. größere Wertschätzung & Respekt für die Mitarbeiter durch Führungskräfte	34
3. altersgerechte Einschulung in neue Technologien	33
4. regelmäßige Diskussion der Arbeitsergebnisse	30
5. bezahlte Bildungsfreistellung	27
6. stärkere fachliche Kompetenzförderung & Fortbildung für ältere Mitarbeiter	26
7. verstärkte Team- und Projektarbeit	26
8. Nachtarbeit ab 40 Jahren freiwillig	24
9. Gesundheitsförderungsprogramme (Rückenschule, Stress, Beweglichkeit...)	23
10. stärkere Mitgestaltung bei Arbeitsbedingungen und Aufgaben	22
11. bessere Information über die Unternehmenszukunft	22
12. Maßnahmen gegen Konflikte und Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz	22
13. Trainings zur Stressbewältigung, Umgang mit Ärger	18
14. Ergonomie-Verbesserungen am Arbeitsplatz	17
15. Herausforderung durch anspruchsvolle Arbeitsinhalte	16
16. Verringerung der vorgegebenen Arbeitsmenge	16
17. qualifizierte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung	14
18. Trainings für Entspannung, Ausdauer und Fitneß	12
19. bessere Aufenthalts- und Sozialräume	12
20. Förderung eines respektvollen Umgangs zwischen KollegInnen	11
21. größerer Handlungsspielraum	10
22. Gleitzeit	8
23. mehr Austausch mit dem Management	6
24. stärkere Förderung von Teilzeitarbeit	4

Reformvorschläge Angestellte

Reformvorschläge für eine altersgerechte Re-Organisation der Arbeitswelt Angaben in %	Gesamt (n=223)
1. altersgerechte Einschulung in neue Technologien	37
2. stärkere fachliche Kompetenzförderung & Fortbildung für ältere Mitarbeiter	37
3. Arbeitszeitverkürzung auf rund 32-34 Stunden, wenn das Angebot stimmt	33
4. Trainings zur Stressbewältigung, Umgang mit Ärger	31
5. größere Wertschätzung & Respekt für die Mitarbeiter durch Führungskräfte	29
6. stärkere Mitgestaltung bei Arbeitsbedingungen und Aufgaben	28
7. Herausforderung durch anspruchsvolle Arbeitsinhalte	28
8. regelmäßige Diskussion der Arbeitsergebnisse	24
9. verstärkte Team- und Projektarbeit	22
10. Gesundheitsförderungsprogramme (Rückenschule, Stress, Beweglichkeit...)	22
11. bessere Information über die Unternehmenszukunft	21
12. Verringerung der vorgegebenen Arbeitsmenge	20
13. Maßnahmen gegen Konflikte und Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz	19
14. Gleitzeit	19
15. Förderung eines respektvollen Umgangs zwischen KollegInnen	18
16. bezahlte Bildungsfreistellung	17
17. Ergonomie-Verbesserungen am Arbeitsplatz	17
18. Trainings für Entspannung, Ausdauer und Fitneß	16
19. stärkere Förderung von Teilzeitarbeit	15
20. qualifizierte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung	14
21. Nachtarbeit ab 40 Jahren freiwillig	13
22. größerer Handlungsspielraum	11
23. mehr Austausch mit dem Management	7
24. bessere Aufenthalts- und Sozialräume	5

Reformvorschläge ältere MitarbeiterInnen

Reformvorschläge Angaben in %	40-44	45-49
Arbeitszeitverkürzung auf rund 32-34 Stunden, wenn das Angebot stimmt	48	45
größere Wertschätzung & Respekt für die Mitarbeiter durch Führungskräfte	32	36
altersgerechte Einschulung in neue Technologien	35	40
stärkere fachliche Kompetenzförderung & Fortbildung für ältere Mitarbeiter	31	30
regelmäßige Diskussion der Arbeitsergebnisse	24	30
Gesundheitsförderungsprogramme (Rückenschule, Stress, Beweglichkeit...)	26	26
Nacharbeit ab 40 Jahren freiwillig	25	22
stärkere Mitgestaltung bei Arbeitsbedingungen und Aufgaben	22	28
verstärkte Team- und Projektarbeit	20	24
Trainings zur Stressbewältigung, Umgang mit Ärger	23	20

Zusammenfassung

- Wunsch nach Wertschätzung und Anerkennung (Achtung, Mit-Einbeziehung, Feedback)

> Unternehmenskultur Productive Ageing (Kommunikation, Bewußtseinsbildung, Models...)

- Wunsch nach altersgerechter Einschulung und Kompetenzförderung

> Personalentwicklung, altersgerechte Didaktik

- Wunsch nach Entlastung (Arbeitszeitverkürzung...)

> Altersgerechte Arbeitsorganisation, Mischarbeit, Job-enrichment

- Wunsch nach Unterstützung bei Bewältigung der Arbeitsanforderungen (Trainings - Nachtarbeit! - Gesundheitsförderungsprogramme)

> Ergonomie, Gesundheitsförderung

Zu 2) Beginn verschiedener Gesundheitsprojekte in der Papierindustrie

- Beginn von BGF Massnahmen z.T. mit Unterstützung von IBG, OÖGKK etc
- Vorsorgeuntersuchungen, Lauftreffs, Bewusstes Essen, Ergonomie, etc
- Einige Fragebogenerhebungen
- Aktivitäten der Betriebsärztlichen Dienste

Zu 3) Hitzeprojekt

- Gemeinsam mit AUVA
- Rund die Hälfte der österreichischen Betriebe macht mit
- Projekt leitet Mag. Markus Stark – Sportwissenschaftler welcher bei Norske Skog Papiertechniker gelernt hat und sein Studium während der Arbeit abgeschlossen hat

Hitzeprojekt „NSB“ – Information

(Stand KW 42)

Beginn der Untersuchung:

08.09.2003

Probanden:

15 aus den Bereichen PM, IH

Untersuchungsmethodik:

15 Spiroergometrien
100 Elektrolytmessungen bei Früh, Nachmittag sowie
Nachtschicht
zusätzlich Laktatmessungen
Herzfrequenzanalysen
Flüssigkeitsaufzeichnungen

Hitzeprojekt „NSB“ – Information

(Stand KW 42)

Zusammenfassung:

Nachdem alle Probanden bei den Elektrolytwerten unter den klinischen Referenzwerten lagen und nach längerem Aufenthalt bei Hitze noch zusätzlich abfielen, wäre es notwendig hier einen Versuch mit Elektrolytgetränken zu machen, um einen weiteren Abfall eventuell kompensieren zu können.

Eindeutig konnte festgestellt werden, dass ein leistungsfähiges Herz-Kreislaufsystem – trainierte Person - die Arbeitsanforderungen wesentlich leichter bewältigen konnte, als eine untrainierte Person.

Zu 4) Gesundheitsprojekt in der Papierindustrie

- Gemeinsames Leitbild, Ziel, Strategie
- Gemeinsame Indexerhebung
- Infoveranstaltungen
- PR Aktivitäten

- der Gesundheitsbegriff der WHO wird als Ausgangsbasis für die weiteren Betrachtungen verwendet
- Aufbauend darauf wurde ein Leitbild, die Zieldefinition und die Strategie entwickelt

Was ist GESUNDHEIT?

GESUNDHEIT

bedeutet nicht nur das FEHLEN VON
KRANKHEIT und GEBRECHEN,
sondern KÖRPERLICHES, GEISTIGES
UND SOZIALES WOHLBEFINDEN

Health is a state of complete physical, mental, and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity. (WHO Definition of Health)

Was gehört zum GEISTIGEN WOHLBEFINDEN?

- Herausforderung in der Arbeit
Abwechslung
- Arbeitsanforderungen
Interessante Arbeitsinhalte
- Sinn in der Arbeit
was mache ich eigentlich?
- Lebens- und Arbeitsqualität
Zufriedenheit mit Situation
- Ko-Existenz
Balance zwischen Beruf- und Privatleben
- Mitgestaltung
vorhandenes Wissen nützen
- Arbeitsbewältigung
Ausbildung, Über- bzw. Unterforderung

ICH DARF!

Was gehört zum SOZIALEN WOHLBEFINDEN?


- Anerkennung durch Vorgesetzte
- Wertschätzung durch Vorgesetzte und KollegInnen
- Zusammenarbeit und mit KollegInnen, aber auch mit Vorgesetzten Mitarbeitern
- Zusammenleben jung und alt, Frau und Mann, Ausländer und Inländer...
- Generationenkonflikt Aktive Arbeitnehmer versus Pensionsbezieher

ICH WILL!

Dimensionen des Human Work Index

Ich kann	Arbeitsbewältigung	Work Ability Index
Ich will	Arbeitsinteresse	Sinn-Index
Ich darf	Zusammen-Arbeit	Zusammenarbeits-Index
Wir sollen	Führung zum Markt	

Leitbild

- Gesundheit bedeutet nicht nur das Fehlen von Krankheit und Gebrechen, sondern **körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden**. Es handelt sich somit um einen Begriff, der mehrdimensional zu betrachten ist. 
- **Gesunde Mitarbeiter sind motivierter** und tragen mehr zum Unternehmenserfolg bei.
- Die Gesundheit der MitarbeiterInnen eines Unternehmens hängt in hohem Maße von den **Bedingungen des Arbeitsplatzes und des Umfeldes** ab. Aber auch die **persönliche Einstellung** der MitarbeiterInnen, **ihre Gewohnheiten und ihr Verhalten** haben Einfluss auf die Gesundheit.

Ziel

- Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, sowie die Schaffung einer Unternehmenskultur, die die Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen entsprechend berücksichtigt und Raum zur Selbstverwirklichung und Sinnfindung gibt.

Strategie

- Das Gesundheitsbewußtsein der Führungskräfte und MitarbeiterInnen ist zu stärken und muss integrierter Bestandteil der täglichen Arbeit sein.
- Bei diesem integrativen Ansatz kommt den Führungskräften und dem Betriebsrat bei der Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen und der Aufrechterhaltung eines gesunden Arbeitsumfeldes eine besondere Rolle zu.
- Als Ansätze zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheit dienen die Reduktion des Risikos und der Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen. Daraus werden Maßnahmen und Programme entwickelt, die auch in einem überbetrieblichen Netzwerk zwischen Betrieben ausgetauscht werden.

Indizes

- Um ein Benchmarking zu ermöglichen, wurden Indizes für Hard- und Softfacts definiert
- Die Indizes dienen um Verbesserungen zu erreichen. Auf keinen Fall sind damit Rationalisierungsideen etc verbunden

Führen über Zahlen

Controlling Datenquelle	Kausalmodelle	Frühindikatoren	Spätindikatoren
Daten aus der Personalabteilung		Verbesserungsvorschläge Fortbildungsentgelt Überstunden	Fluktuation Fehlzeiten Frühberentung
Daten aus der Arbeitsmedizin	Pathogenetisch	Risikofaktoren Körperlicher Zustand	Behandlungsbedarf psych./körperl. Schäden
Mitarbeiterbefragung	Pathogenetisch Salutogenetisch	Wohlbefinden Selbstwertgefühl Arbeitszufriedenheit	Angst Depression Schlafstörung
Krankenkasse	Pathogenetisch		Fehlzeiten
Sozialversicherung	Pathogenetisch		Arbeitsunfälle Berufskrankheiten

Indizes - Hardfacts

- Fehlzeiten pro einer Million geleisteter Arbeitsstunden (nach Abteilungen u Altersgruppen)
- Fluktuation p.e.M.g.A.
- Krankenstandsdaten sind vorhanden, aber für sinnvolle Vergleiche problematisch

Indizes - Softfacts

- Alle Indizes, welche sich mit Arbeitsanforderung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität, Mitgestaltungsmöglichkeit, Sinn in der Arbeit etc befassen arbeiten mit Fragebögen
- Sinnvoll ist ein ca.2 jähriger Rhythmus
- Dazwischen ist genug Zeit um Massnahmen zu setzen

Was sollte weiter geschehen?

- Bewusstseinsbildung und Kommunikation
- Festlegung von gemeinsamen Indizes (Hard- und Softfacts) um ein Benchmarking zu ermöglichen
- Erfahrungsaustausch
- Entwickeln bzw. Einführen von Arbeitsmittel, Arbeitsmethoden (wie z.B. Gesundheitsaudits, Gesundheitszirkeln...)
 - Beispiel: Projektes Hitzebelastung in der Papierindustrie (Teilnahme von dzt. 8 Unternehmen)
- Einrichten von Gesundheitsmanager
- Nützen der Fördermöglichkeiten vom Fonds Gesundes Österreich, AUVA, Landesregierungen etc.

-
-
-
-
-
-
-

Danke für die Aufmerksamkeit

