

# **Gesundheitsbericht**

## **Forsttechnik Steinkogl**

**Mai 2010**

### **Inhaltsverzeichnis**

<b>VORWORT</b>	<b>3</b>
<b>1. DAS PROJEKT „ÖBFIT“ IN DER FORSTTECHNIK STEINKOGL</b>	<b>7</b>
1.1. Was bisher passiert ist	9
1.2. Die nächsten Schritte	12
<b>2. ERGEBNISSE DER GESUNDHEITSBEFRAGUNG</b>	<b>15</b>
2.1. Auswertung der Krankenstandsdaten	15
2.2. Ansatz und Fragebogen	15
2.3. Gesundheitliche Befindlichkeit	17
2.4. Arbeitsbedingungen	19
2.5. Resümee	22



**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

„Gesundheit ist unser höchstes Gut“, lautet eine viel zitierte Aussage. Es gibt jede Menge einprägsame Sprüche und eine Fülle an Lesestoff zu diesem Thema. Wir alle wissen also im Großen und Ganzen, was uns gesund hält und was uns krank macht. Angesichts der zahlreichen Herausforderungen, die uns privater sowie beruflicher Alltag bringen, geht dieses Bewusstsein jedoch oft verloren.

Ein gutes Arbeitsklima wirkt sich in jedem Fall positiv aus. Es sorgt sowohl im Arbeits- als auch im Privatleben für Ausgeglichenheit und Zufriedenheit. Gefragt sind menschliche Wertschätzung, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, das richtige Maß an gefördert und gefordert werden und nicht zuletzt gute „äußere Rahmenbedingungen“ wie Büroausstattung und Ausrüstung.

Wir sind ein Nachhaltigkeitsunternehmen, das wirtschaftlich, gesellschaftlich und ökologisch verantwortungsvoll handelt. Diese gesellschaftliche Verantwortung bezieht sich ganz besonders auf die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb haben sich die Österreichischen Bundesforste dafür entschieden, im Rahmen eines umfassenden Projekts Betriebliche Gesundheitsförderung zu betreiben.

Wir haben Sie zur Teilnahme am Projekt „ÖBfit“ eingeladen. Dieser Einladung sind Sie mit großem Engagement gefolgt. Das hat nicht nur die Beteiligung an der Gesundheitsbefragung, sondern insbesondere die Arbeit in den so genannten Gesundheitszirkeln gezeigt.

In Summe haben sich im heurigen Jahr 113 Kolleginnen und Kollegen in Gesundheitszirkeln mit gesundheitsfördernden und gesundheitsbelastenden Situationen auseinandergesetzt und – mit einer erfreulichen Bandbreite und in großer Zahl – Vorschläge für gesundheitsfördernde Maßnahmen erarbeitet.

Ich möchte Ihnen an dieser Stelle sehr herzlich dafür danken und Sie bitten, sich auch weiterhin persönlich einzubringen. Wir wollen nicht nur im Hinblick auf unsere Finanzkennzahlen und unsere Wälder, sondern auch im Hinblick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein gesundes Unternehmen sein!



**Dr. Georg Erlacher**  
Bundesforste Vorstand

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

Im Projekt „ÖBfit“ in dem alle Betriebe miteinbezogen werden, haben die MitarbeiterInnen die Möglichkeit auf gesundheitsbelastende sowie gesundheitsfördernde Bereiche im täglichen Arbeitsalltag aufmerksam zu machen.

In der Phase 4 dieses Projektes, dass mit Dezember 2009 mit der Auftaktveranstaltung in Schlierbach begonnen hat und bis Ende 2011 läuft, wirkt die FT Steinkogl an diesem Projekt aktiv mit.

Stabiles Selbstwertgefühl, positives Verhältnis zum eigenen Körper, Freundschaft und soziale Beziehungen, eine intakte Umwelt, sinnvolle Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen, Gesundheitswissen und Zugang zur Gesundheitsversorgung, lebenswerte Gegenwart und die begründete Hoffnung auf eine lebenswerte Zukunft sind die Grundbedingungen für die Gesundheit.

Darum müssen wir gemeinsam bei der Umsetzung dieses Projektes aktiv mitarbeiten, damit die betriebliche Gesundheitsförderung spürbar zur Verbesserung der Lebensqualität und zum Wohlbefinden aller MitarbeiterInnen beiträgt.



**Bernd Feichtinger**  
Projektverantwortlicher Forsttechnik Steinkogl



## 1. Das Projekt „ÖBfit“ in der Forsttechnik Steinkogel

Gesund sein heißt sich wohl und den Herausforderungen des Lebens gewachsen zu fühlen. Gesundheit ist die Grundlage für Kreativität und Leistungsfähigkeit. Wir verbringen einen großen Teil unserer Zeit am Arbeitsplatz. Entsprechende Rahmenbedingungen fördern oder gefährden das Wohlbefinden. Das Projekt „ÖBfit“ soll gesundheitsfördernde Ressourcen im Unternehmen stärken und Belastungen reduzieren. Die Teilnahme beruht ausschließlich auf Freiwilligkeit.



### Projektziele

- Förderung der individuellen Gesundheit, Vorbeugung
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen
- Senkung der Zahl der Krankenstände und Arbeitsunfälle

## **Partner**

Wir arbeiten sehr eng mit dem Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung, vor allem mit den regionalen Gebietskrankenkassen, zusammen. Diese unterstützen uns durch Beratung und verschiedene Angebote, z.B. die Ausbildung von KollegInnen zu BewegungstrainerInnen unter dem Motto „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“, ein Training zum Thema „Heben und Tragen“ und Ernährungsberatung.

## **Die Steuerungsgruppe**

Die Steuerungsgruppe greift Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln auf, entwickelt Verbesserungsvorschläge für den Vorstand, entscheidet innerhalb der Maßnahmenpläne des Vorstandes, legt Ziele und Zeitplan fest.

### **Externe Mitglieder:**

Arbeitsmedizinerin: **Sigrid Klufa**

Arbeitsmediziner: **Werner Schwarz**

Gesundheitssoziologe: **Christian Scharinger**

Ansprechpartnerin der regionalen Kontaktstelle BGF in OÖ: **Bettina Stadlmayr**

### **Interne Mitglieder**

Projektleiterin: **Elisabeth Lehner**

Teilprojektleiter: **Stefan Trzesniowski, Erich Lagler**

ZBR-Mitglieder: **Andreas Freistetter, Gerhard Kleinhofer**

Projektverantwortlicher (PV) FT Steinkogl: **Bernd Feichtinger**

PV FB Flachau-Tennengau: **Gerhard Augustin**

PV FB Inneres Salzkammergut: **Sepp Ranner**

PV FB Oberinntal: **Sonja Beiler**

PV FB Steiermark: **Daniela Saupriegl**

PV FB Traun-Innviertel: **Egon Lind**

PV FB Unterinntal: **Andreas Kitschmer**

PV NP Donau-Auen: **Franz Kovacs**

PV NP Kalkalpen: **Erich Kienbacher**

PV Unternehmensleitung: **Pia Buchner**



## 1.1. Was bisher passiert ist

Im Dezember 2009 gab es eine Auftaktveranstaltung für die Forsttechnik Steinkogl. Alle MitarbeiterInnen wurden über das Projekt informiert, zur Teilnahme an allen angebotenen Maßnahmen motiviert und gebeten, sowohl in den Gesundheitszirkeln aktiv mitzuarbeiten, als sich auch an der Gesundheitsbefragung, die an diesem Tag durchgeführt wurde, zu beteiligen. Gesundheitszirkel sind Arbeitsgruppen, die sich, unter Leitung einer/eines GesundheitszirkelmoderatorIn, mit gesundheitsfördernden und gesundheitsbelastenden Faktoren auseinandersetzen und Lösungsvorschläge erarbeiten.



**Auftaktveranstaltung**

In Ihrem Betrieb gab es drei Gesundheitszirkel: einen für Einsatzleiter, einen für ArbeiterInnen und einen für BüromitarbeiterInnen.

### **1.1.1. Gesundheitszirkel Einsatzleiter**

**Moderator:**



Harald Huber

**Teilnehmer:**

Hans-Jörg Laimer  
Thomas Rainer  
Josef Seer  
Johann Taurer



### 1.1.2. Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

**Moderator:**



Josef Hutterer

**Teilnehmer:**

Harald Elsigang  
Mario Holzinger  
Branko Lukanovic  
Christian Moser  
Franz Niederer



### **1.1.3. Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen**

**Moderator:**



Wilhelm Schasching

**TeilnehmerInnen:**

Brigitte Fragner  
Andreas Neubacher  
Heinz Neuhuber  
Elisabeth Stöger

Heute bekommen Sie Informationen über die Ergebnisse der Gesundheitsbefragung sowie der Gesundheitszirkel, und Sie können an ersten Aktivitäten zur Gesundheitsförderung teilnehmen.

## **1.2. Die nächsten Schritte**

Der heutigen Veranstaltung folgt die Umsetzungsphase für die geplanten Maßnahmen, die bis Ende 2011 abgeschlossen sein wird. Eine zweite Gesundheitsbefragung zwecks Erfolgskontrolle mittels SALSA-Fragebogen wird im Herbst 2011 durchgeführt und ein abschließender Gesundheitsbericht verfasst.

Eine Veranstaltung Ende 2011 wird den Abschluss des Projekts bilden, aber nicht das Ende der Gesundheitsförderung im Betrieb bedeuten. Um die Nachhaltigkeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb über das Projektende hinaus sicherzustellen werden drei Maßnahmen getroffen:

1. In Ihrem Betrieb wird eine Gesundheitsvertrauensperson installiert.
2. Unternehmensweit wurde eine Gesundheitsquote = Anteil der in einem Kalenderjahr nie krank gemeldeten MitarbeiterInnen als Kennziffer festgeschrieben. Die Zielgröße ist größer 40 %. Als Stichtag gilt jährlich der 1.7. ab 1.7.2008.
3. In den Mitarbeitergesprächsleitfaden wurde unter dem Thema: Mitarbeiterförderung und –entwicklung eine Frage zur Betrieblichen Gesundheitsförderung „ÖBfit“ aufgenommen. Nämlich:  
Was können Sie/wir tun um Ihr Aufgabengebiet so zu gestalten, dass es Ihrer Gesundheit förderlich ist?

Ihr Ansprechpartner in diesem Projekt ist:

**Bernd Feichtinger**, Tel.: (06133) 8725 2212,

E-Mail: [bernd.feichtinger@bundesforste.at](mailto:bernd.feichtinger@bundesforste.at)





## 2. Ergebnisse der Gesundheitsbefragung

### 2.1. Auswertung der Krankenstandsdaten

Auf 1.000 MitarbeiterInnen entfielen im Jahr 2008	Forsttechnik Steinkogl der ÖBf AG	Wirtschaftsklasse Forstwirtschaft	
		oÖ	Ö
Krankenstandsfälle	1.067	1.060	911
Krankenstandstage	17.134	16.856	14.734
Mittlere Dauer eines Krankenstandes in Tagen	16,1	15,9	16,2

58 Prozent der MitarbeiterInnen der Forsttechnik Steinkogl waren im Jahr 2008 zumindest einmal im Krankenstand. Die Gesundheitsquote, d.h. der Anteil der Personen die nie im Krankenstand waren, liegt somit bei 42 Prozent.

Im Vergleich zu anderen Organisationen in Oberösterreich aus der Wirtschaftsklasse „Forstwirtschaft“ sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten bei Forsttechnik Steinkogl geringfügig höher. Dies betrifft sowohl die Krankenstandsfälle, Krankenstandstage sowie die durchschnittliche Krankenstandsdauer.

### 2.2. Ansatz und Fragebogen

Der Fragebogen SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) verkörpert ein innovatives Instrument zur Erhebung der gesundheitsbezogenen Arbeitssituation. Im Mittelpunkt steht die Verbindung von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.

Der Ansatz von SALSA betont - wie das Konzept der Gesundheitsförderung - den Zusammenhang von Individueller Gesundheit sowie den betrieblichen Belastungs- und Unterstützungspotenzialen.

Das gesundheitliche Befinden wird dabei als Ergebnis des Zusammenwirkens von Gesundheitsrisiken (Risikofaktoren) und Gesundheitspotentialen (Schutzfaktoren) am Arbeitsplatz betrachtet.

In diesem Sinne werden nicht nur die relevanten Arbeitsbelastungen und Anforderungen ermittelt, sondern auch die Bedingungen und Ressourcen der Aufrechterhaltung von Gesundheit erhoben.

Neben subjektiver Gesundheitseinschätzung bilden Arbeitsbelastung, Aufgabencharakteristika, betriebliche und soziale Ressourcen die thematischen Schwerpunkte.

Die Befragung wurde im Dezember 2009 unter den MitarbeiterInnen durchgeführt. Von 140 MitarbeiterInnen haben 119 den Fragebogen ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 85 Prozent entspricht.



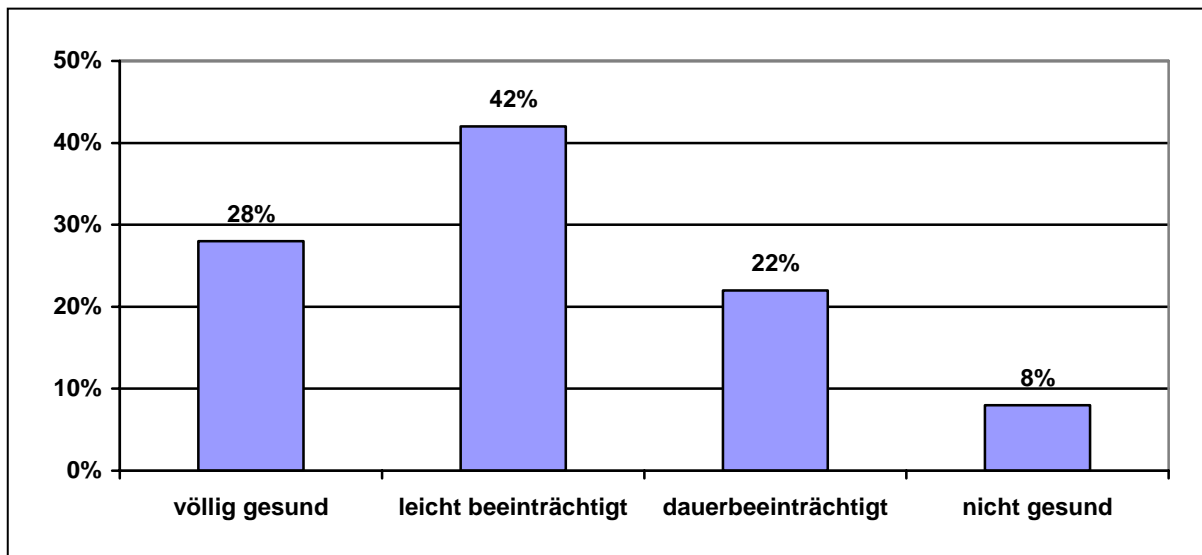
Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Gesundheitsbefragung dargestellt.



### 2.3. Gesundheitliche Befindlichkeit

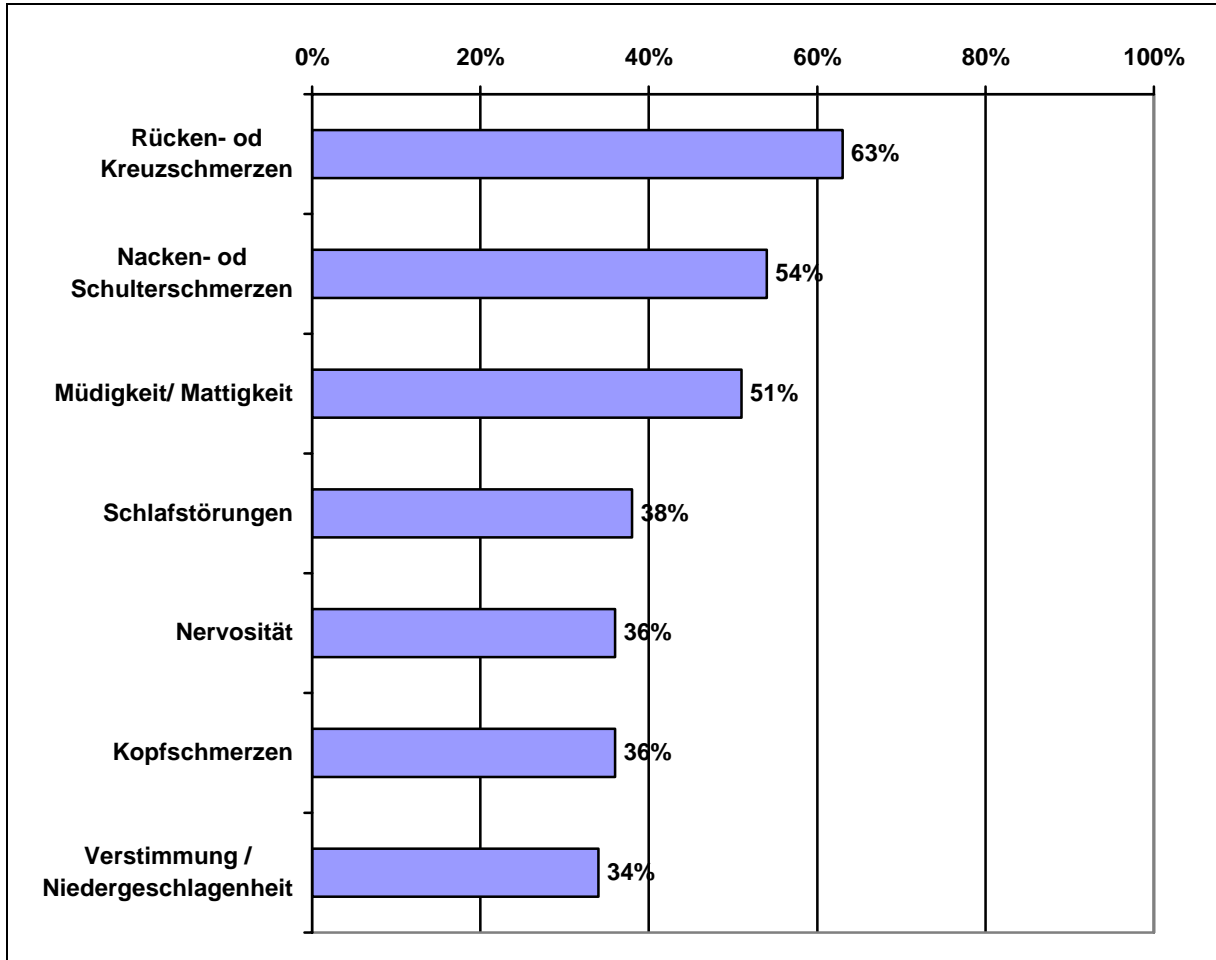
Eine objektive Bewertung der Gesundheit eines Menschen lässt sich im Rahmen einer Befragung nicht durchführen. Geeigneter erscheint dabei die Frage nach dem subjektiven Gesundheitsempfinden. Der subjektive Gesundheitszustand wurde mit der Frage „Wie gesund fühlen Sie sich im Allgemeinen?“ erhoben.

#### Gesundheitszustand der MitarbeiterInnen (subjektiv)



28 Prozent der befragten MitarbeiterInnen fühlen sich völlig gesund, 42 Prozent der Befragten berichten über leichte Beeinträchtigungen. Meist handelt es sich dabei um Gesundheitsstörungen vorübergehender Art. Mehr als ein Fünftel der Befragten (22 %) weist bei dieser Frage jedoch auf Dauerbeeinträchtigungen hin. Weitere acht Prozent halten sich dezidiert für nicht gesund.

**Angaben über regelmäßig auftretende Gesundheitsbeschwerden**

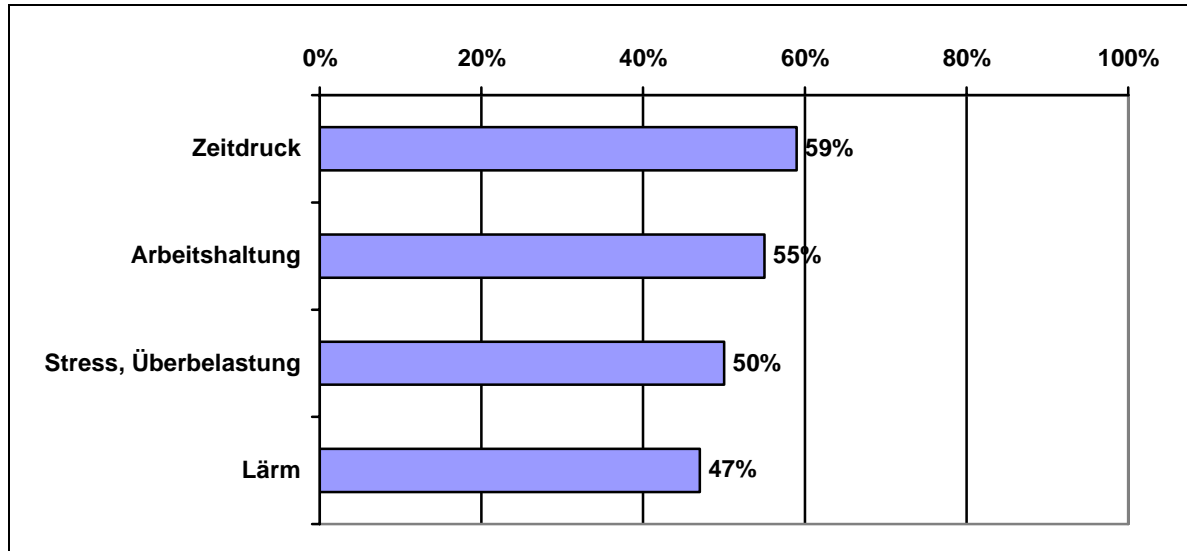


Ein Blick auf die einzelnen Gesundheitsbeschwerden zeigt, dass Beeinträchtigungen des Stützapparates dominieren. So berichten knapp zwei Drittel der Befragten (63 %) regelmäßig Rücken- und Kreuzschmerzen zu haben. Mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen (54 %) gibt an, ebenso oft von Nacken- und Schulterschmerzen betroffen zu sein. Regelmäßig bedeutet, dass die genannten Beschwerden zumindest alle paar Wochen einmal auftreten.

Aus dem Bereich der Stresssymptome werden Müdigkeit (51 %), gefolgt von Schlafstörungen (38 %), Nervosität (36 %) und Kopfschmerzen (36 %) genannt. Diese Beschwerden lassen auf psychosoziale Belastungen bzw. Beeinträchtigungen schließen und sind marginal schwächer ausgeprägt als die Beeinträchtigungen des Stützapparates.

## 2.4. Arbeitsbedingungen

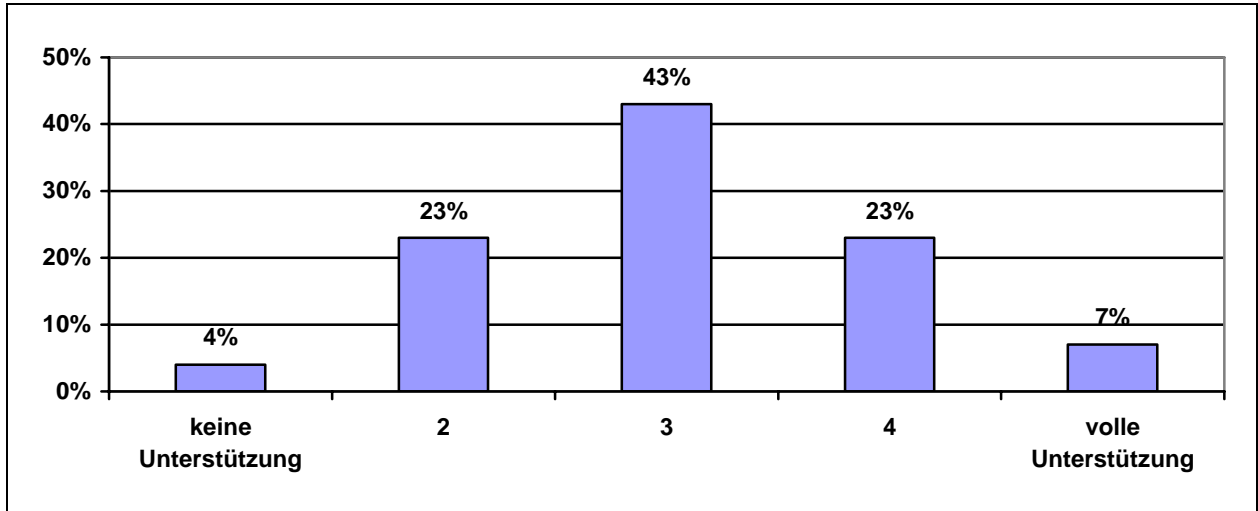
### Die häufigsten von den MitarbeiterInnen empfundenen Belastungen



Aus dem Spektrum der erhobenen Belastungen erweist sich der Zeitdruck (59 %) als die am häufigsten empfundene Belastung. Mehr als die Hälfte der Befragten (55 %) fühlt sich zudem mit Belastungen durch Arbeitshaltung konfrontiert. Weiters wurden Belastungen durch Stress/Überbelastung (50 %) und Lärm (47 %) artikuliert.

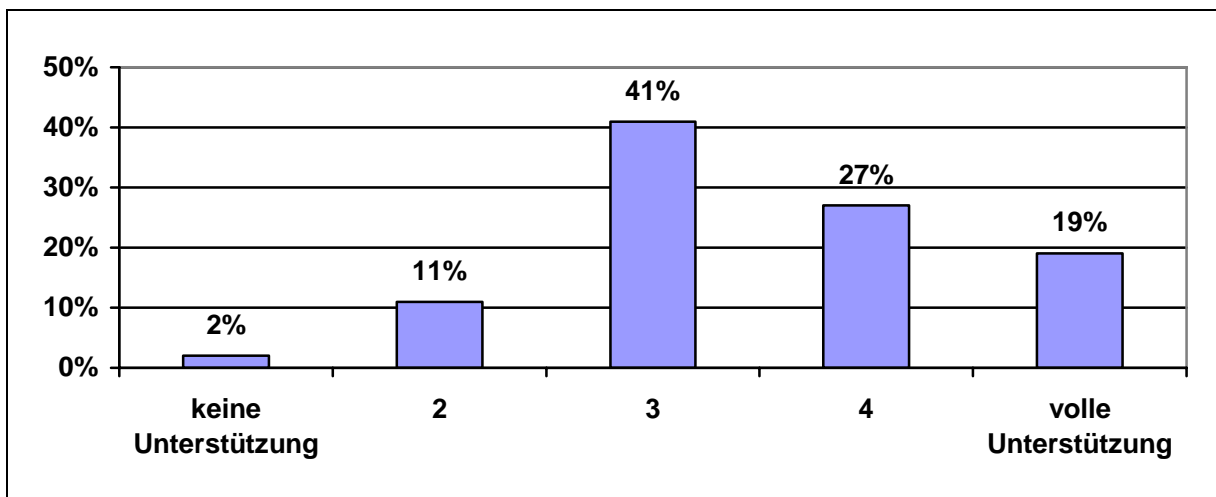


### Aktive Unterstützung durch Führungskräfte



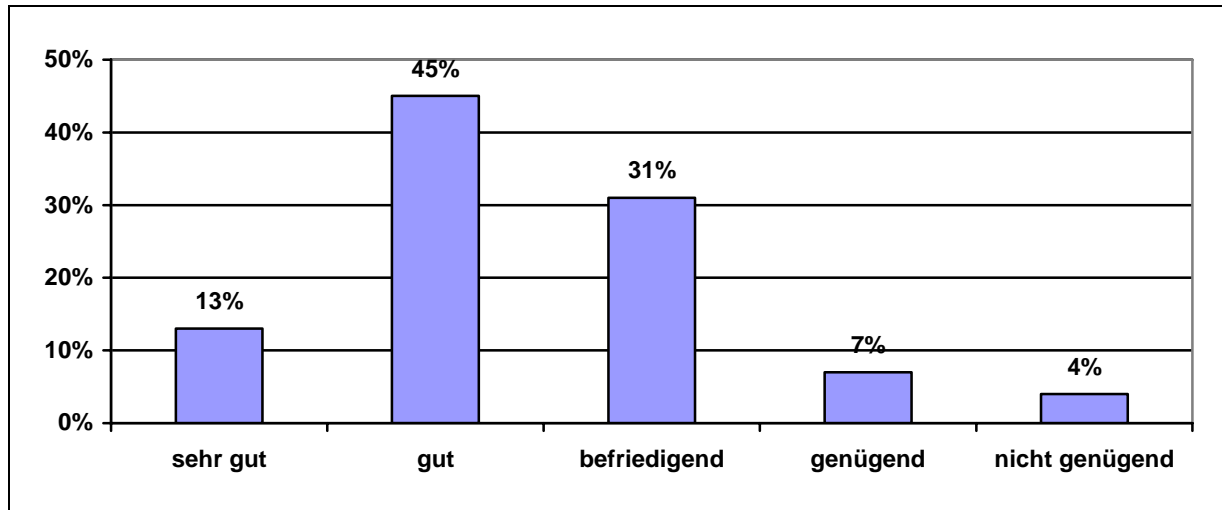
Insgesamt 30 Prozent der Befragten fühlen sich durch ihre Vorgesetzten nach besten Kräften unterstützt. Weitere 43 Prozent sind mit der Unterstützung durch die Führungskräfte zumindest einigermaßen zufrieden. Sie erhalten im Anlassfall manchmal, aber nicht immer Hilfe. Mehr als ein Viertel der Befragten (27 %) gibt an, von ihren Vorgesetzten wenig bis keinerlei Unterstützung zu erhalten.

### Unterstützung durch ArbeitskollegInnen



Knapp die Hälfte der Befragten (46 %) hat das Gefühl, sich auf ihre ArbeitskollegInnen weitgehend verlassen zu können. Weitere 41 Prozent finden bei ihrer Tätigkeit manchmal, aber nicht immer kollegiale Unterstützung. 13 Prozent fühlen sich mehr oder weniger auf sich allein gestellt und können im KollegInnenkreis nur wenig bis keinerlei Hilfe erwarten.

## Betriebsklima



Insgesamt bezeichnen 58 Prozent der Befragten das Betriebsklima als sehr bzw. gut. Knapp ein Drittel (31 %) ist diesbezüglich etwas zurückhaltender, in der Sache aber zumindest einigermaßen zufrieden. Weitere elf Prozent der Belegschaft beurteilen das Betriebsklima als (eher) schlecht.





## 2.5. Resümee

Das Ergebnis der Gesundheitsbefragung zeigt gesundheitsrelevante Verbesserungsmöglichkeiten auf drei Ebenen:

- Verbesserungen auf der Verhältnisebene (Lärm, Bildschirmarbeit, ...)
- Verbesserung auf der Prozessebene (Stress, Arbeitsaufgaben, ...)
- Verbesserungen auf der Kooperationsebene (Mitsprache, Feedback, ...)

Konkrete Verbesserungsvorschläge auf allen drei Ebenen werden in den Gesundheitszirkeln erarbeitet. Die vorliegende Gesundheitsbefragung bietet eine sehr gute Basis dafür.





