

Netzwerk SVP 2018

Von Grenzziehungen und Gemeinsamkeiten?

Betriebliche Gesundheitsförderung und/oder ArbeitnehmerInnenschutz



Gerhard Plank

Arbeiterkammer Steiermark

Projektleitung „Arbeit – Recht – Gesundheit“

2018

Arbeitswelt

„Zukünftiger Unternehmenserfolg hängt von gut qualifizierten, motivierten und gesunden MitarbeiterInnen ab. BGF spielt eine entscheidende Rolle dabei, MitarbeiterInnen und Unternehmen auf diese Herausforderung vorzubereiten.“

Luxemburger Deklaration, 2005

Gesundheitsförderung in der EU

Arbeitswelt

Folgerungen Luxemburger Deklaration, 2005

→ für ArbeitnehmerInnen:

Arbeitsfähigkeit bestmöglich ein Arbeitsleben lang zu erhalten/zu entwickeln. Dabei gilt es, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu berücksichtigen.

→ für ArbeitgeberInnen:

Herausforderung/Verpflichtung zukunftsfähige und nachhaltige Konzeptionen zu gestalten. Dabei ist die Umsetzung zu begleiten und zu fördern.

Betriebliche Gesundheitsförderung

BGF-Leitkriterien I - Standards

1. Ganzheitlichkeit
Verhaltens- und Verhältnisorientierung sind verknüpft
→ Risikoreduktion + Aufbau von Schutzinstrumenten erforderlich
2. Partizipation
alle Beschäftigten sind betroffen
→ Beschäftigte fungieren als (betroffene) ExpertInnen ihrer Arbeitssituationen
3. Systematische Durchführung/Abarbeitung über PM-Grundsätze
→ Bedarfe analysieren, Prioritäten setzen, Planung, Abwicklung
→ kontinuierlicher Kontrollprozess + Ergebnisklärung

**Fragen aus Struktur und Organisation von „Arbeit“ treten in den Mittelpunkt der Überlegungen.
Verhaltens – und Verhältnisänderung als Spannungsfeld?**

Betriebliche Gesundheitsförderung

BGF-Leitkriterien II - Standards

4. Integration in Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen
→ Konzeption: langfristig angelegt?/Nachhaltigkeit gewährleistet?
→ Integration in Organisationskulturen und Verankerung
in den Feldern der Unternehmenspolitik(en)

Bestehen Zugänge in alle oder in ausgewählte Unternehmensteile oder bevorzugen wir Konkurrenzdenken? Welche Messkriterien legen wir zugrunde?

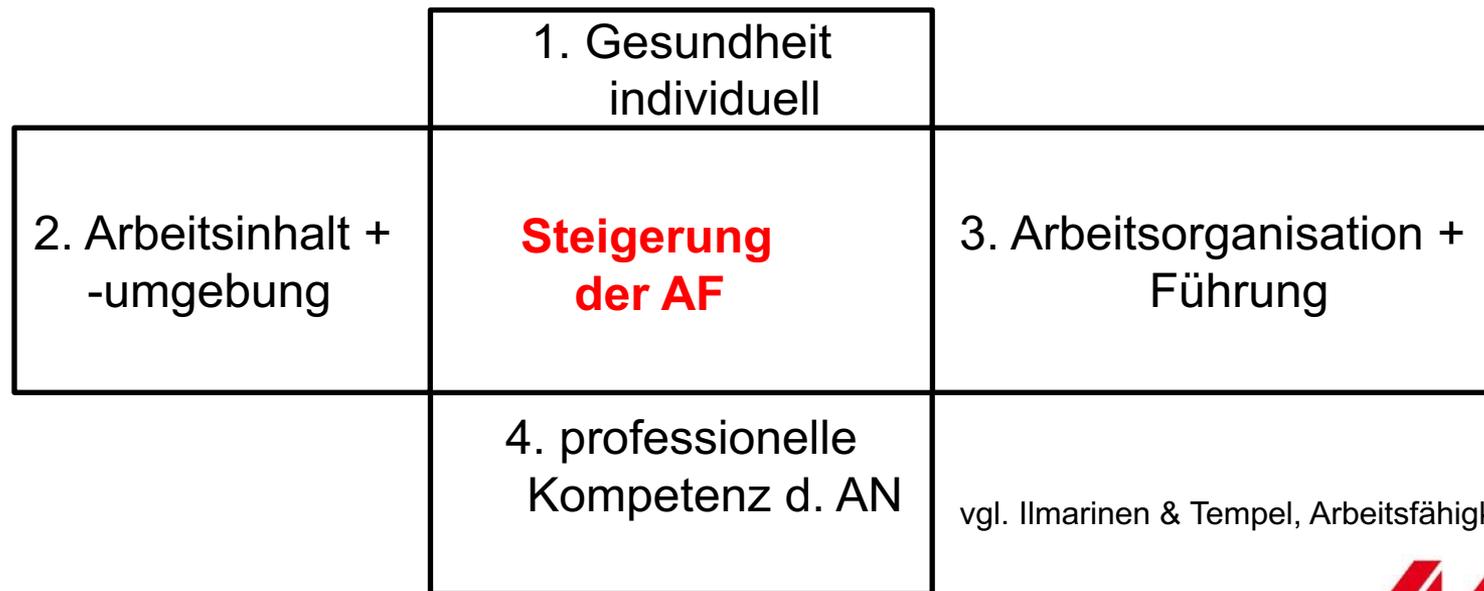
5. BGF = Führungsaufgabe
→ Rolle der Führungskräfte (Unterstützung) ist erfolgskritischer Faktor.

→ **Stil und Kultur der Führungskräfte haben Auswirkungen.**

- Hinweise: 1) Veränderung der Krankenstandstage 1994 – 2014 laut Hauptverband der SV-Träger
2) Gedanken zur Leistungs- und Aktivgesellschaft
3) Stressoren laut Oppolzer,2010 - Belastung und Bewältigung

Konzept der Arbeitsfähigkeit

- ➔ skizziert sind betriebliche und individuelle Auswirkungen einer ganzheitlichen betrieblichen Betrachtung
- ➔ nachhaltige Förderung der AF ist Resultat von Präventionsmaßnahmen in 4 Feldern

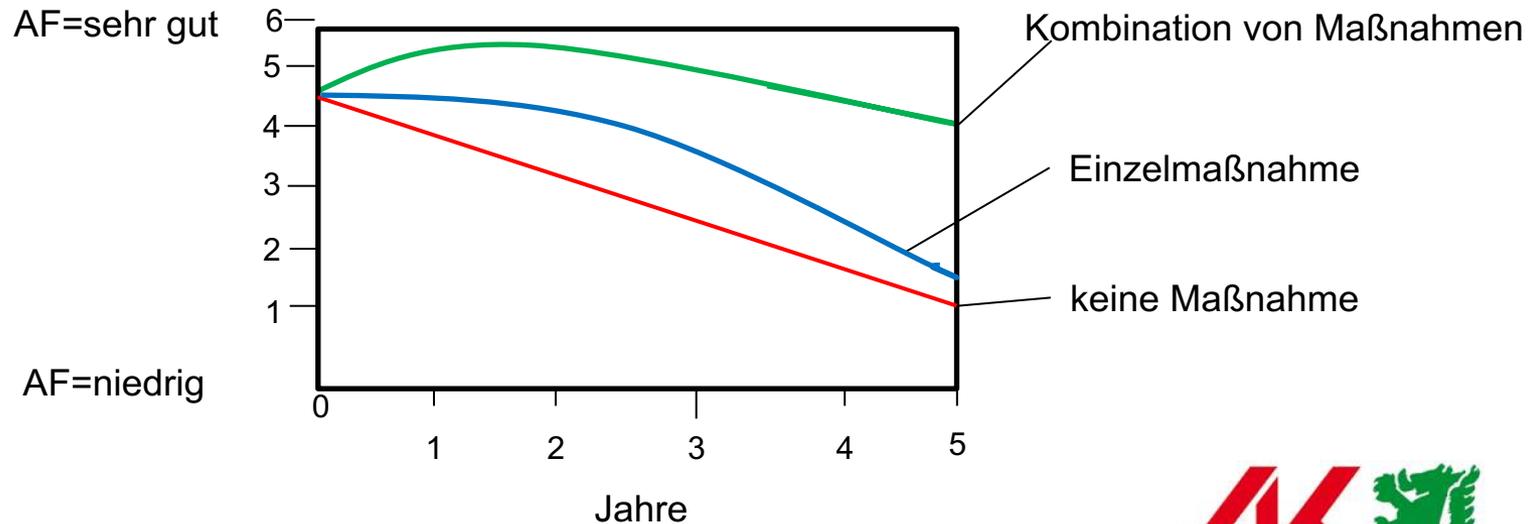


vgl. Ilmarinen & Tempel, Arbeitsfähigkeit 2010

Konzept der Arbeitsfähigkeit

- ➔ nachhaltige Erhöhung nach Ilmarinen/Tuomi (WAI), wenn
 - A) Maßnahmen kontinuierlich (als Prozess)
 - B) Präventionsansätze multidimensional
- ➔ Intervention auf mehreren der 4 Handlungsfelder

Entwicklungsgrafik:



Quelle: WAI-Entwicklung (modifiziert nach Richenhagen, 2003)

Evaluierung psychischer Belastungen

Die Grundlagen

- 01.01.2013: Novelle zum ASchG tritt in Kraft
- Novelle stellt klar, dass unter GEFAHREN im Sinne des ASchG

arbeitsbedingte

→ physische
und
→ psychische

} BELASTUNGEN zu verstehen sind,
die zu FEHLBEANSPRUCHUNGEN
führen (können)

→ Verweis: § 2 ASchG

Evaluierung psychischer Belastungen

Die Grundlagen

EVALUIERUNGSZIEL = fortlaufender Prozess

- psychischer + physischer Belastung
 - am Arbeitsplatz
 - beim Arbeitsvorgang
- } **systematische Betrachtung**



- Ermittlung
- Beurteilung
- Maßnahmen – Ab-/Einleitung

Evaluierung psychischer Belastungen

Die ÖNORM EN ISO 10 075

definiert psychische Belastungen als
„alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen
und psychisch auf ihn einwirken“

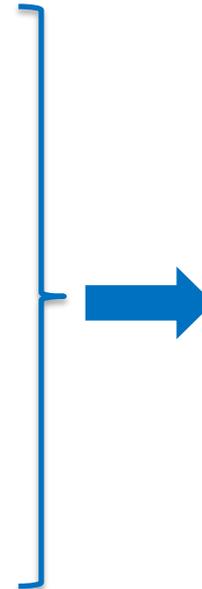
- psychische Belastung = das Einwirken von Arbeitsbedingungen
- Zentrum der Überlegungen = der Arbeitsplatz
Quellenfunktion

Evaluierung psychischer Belastungen

KLÄRUNGSHILFE

- psychische Belastung = Bestandteil eines Arbeitsprozesses
- Belastung führt nicht automatisch zur Fehlbeanspruchung
- hohe Relevanz für Fehlbeanspruchungen haben

- (lfd.) Arbeitsunterbrechungen
- Organisations- und Planungsmängel
- Bedienung redundanter Systeme
- Qualifikations- bzw. Adaptionsdefizite
- Monotonie
- Lärm
- Personalbemessung/Überbelastung
- Alleinstellungsmerkmale
- ungeklärte Stellvertretungsregelungen



Beispiele aus der
Arbeitsrealität

Managementtechnik/MA

MA in neuer Doppelrolle:

Früher: Command & Control ... Anweisungen befolgen und fachliche Arbeit leisten, individuelles Arbeitsverhalten

Indirekte SteuerungMA achtet darauf, dass sich seine Arbeit für AG rentiert oder Wettbewerbsvorteil entsteht.

Auswirkungen indirekter Steuerung

- + Spielraumerhöhung, Übernahme von Verantwortung, Entwicklung individuelles Potenzial, MA handeln Arbeitssituation aus, Teamziele. Perfektionismus wird gefördert.
- Gesundheitsrelevante Risiken durch Konflikte.
Risikoerhöhung!

Problemstellungen/Auswirkungen

Häufige Problemstellungen für MA (Auszug)

- Ausdehnung der AZ ohne Anweisung
- Investment AZ: Verzicht auf Pausen, Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit
- Einnahme von Substanzen zur Erholung bzw. Stimulierung
- Präsentismus: Arbeit trotz Erkrankung
- Vortäuschung der Leistungsfähigkeit, da Prämiensysteme teilweise an Anwesenheit gekoppelt
- Qualitätsabsenkung teilweise gegen eigenes Berufswahlverhalten
- Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

„ In einer Gesellschaft, die Ihren Mitgliedern ´Alles ist möglich´ suggeriert, wird das Scheitern in die Verantwortlichkeit des Individuums zurück verlegt.“

A.Ehrenberg, 2005

AK



www.akstmk.at