

# Gesunde Zukunft

Betriebliche Gesundheitsförderung bei Sappi

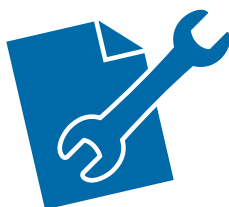
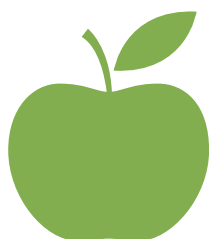


**sappi**

The word for fine paper

„Gesundheit entsteht,  
wo die Menschen leben,  
lieben, arbeiten und  
spielen.“

Gesundheitsförderung in  
der Ottawa Charta, WHO 1986



**sappi**

The word for fine paper

# Inhalt

<b>Kurzgefasst</b>	Seite 1
<b>Sappi Gratkorn</b>	Seite 3
<b>Gesunde Zukunft bei Sappi</b>	Seite 4
<b>Beteiligte und Verantwortlichkeit</b>	Seite 6
<b>Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“</b>	Seite 8
<b>Human Work Index</b>	Seite 9
<b>Kommunikationsarbeit zum Thema Gesundheit</b>	Seite 12
<b>Altersgerechte Arbeitskarrieren</b>	Seite 14
<b>Themen „Mann“ und „Frau“</b>	Seite 16
<b>Betriebsrat und Gesundheit</b>	Seite 17

## AKTIVITÄTEN

<b>Themen und Aktionen im Überblick</b>	Seite 18
<b>1. Vorsorgemedizin</b>	Seite 19
<b>2. Bewusstseinsbildung</b>	Seite 20
<b>3. Soziale Kompetenz</b>	Seite 21
<b>4. Umgang mit Belastung / Ergonomie</b>	Seite 23
<b>5. Work-Life-Balance</b>	Seite 24
<b>6. Bewegung</b>	Seite 25
<b>7. Suchtvorsorge</b>	Seite 27
<b>8. Ernährung</b>	Seite 29

## ANHANG

<b>Der Gesundheitsprozess bei Sappi Gratkorn</b>	Seite 31
<b>Ausblick auf zukünftige Aktivitäten</b>	Seite 34



## Kurzgefasst

Im Jahr 2001 entschied das Unternehmen Sappi Gratkorn, künftig einen deutlichen Schwerpunkt auf den Bereich „Betriebliche Gesundheitsförderung“ zu setzen. Das mit dem erklärten Ziel, die im Projekt "Gesunde Zukunft – Gesunde MitarbeiterInnen in einem gesunden Unternehmen" entwickelten Maßnahmen über die Projektdauer hinaus nachhaltig im Unternehmen zu verankern.

**So wurde eine langfristige Basis für die Gesundheit und das Wohlbefinden aller MitarbeiterInnen geschaffen.**

**Als Ausgangspunkt für dieses Projekt** diente eine **Mitarbeiterbefragung zum Human Work Index**, auf dessen Ergebnissen die zahlreichen Aktivitäten und Maßnahmen der nächsten Jahre aufbauten. Diese Befragung wird seitdem im 3-Jahres-Rhythmus wiederholt (2005 und wieder 2008). Sie liefert uns wertvolle Hinweise auf bereits erzielte Verbesserungen und erlaubt die noch gezieltere Steuerung der nächsten Schritte.

**Auf Basis dieser Ergebnisse entwickelten wir zahlreiche Maßnahmen in den Bereichen:**

- Bewegung
- Arbeitsplatzgestaltung / Umgang mit Belastungen
- Ernährung
- Soziale Kompetenz
- Gesundheitsvorsorge (geschlechts- und altersspezifisch), Gesundheits-Checks
- Work-Life-Balance
- Suchtprävention
- Altersgerechte Arbeitsbedingungen



Diese Aktivitäten richten sich nicht nur an unsere gesamte Belegschaft, ArbeiterInnen und Angestellte, (die meisten Maßnahmen sind für die TeilnehmerInnen kostenlos, einige wenige mit einem geringfügigen Eigenanteil versehen), sondern sie beziehen auch unsere pensionierten MitarbeiterInnen, die Angehörigen der MitarbeiterInnen und bei einzelnen Maßnahmen (zB Thema Sucht und Suchtprävention) sogar die ganze Gemeinde Gratkorn mit ein.

## **Eine kleine Auswahl erfreulicher Ergebnisse aus den bisher über 90 Maßnahmen mit insgesamt bereits mehr als 8.200 Teilnahmen:**

### **• EINE WESENTLICH HÖHERE SENSIBILISIERUNG UND AKTIVE BETEILIGUNG DER ARBEITERSCHAFT BEI GESUNDHEITSTHEMEN:**

Kamen zu Beginn max. 10 % der MitarbeiterInnen aus dem ArbeiterInnenbereich zu Aktivitäten und Vorträgen (bei einem Verhältnis von 1100 ArbeiterInnen zu 400 Angestellten), so liegt dieser Wert inzwischen bei 35 %. Kam es bei der ersten Mitarbeiterbefragung zu einem Rücklauf von 977 Fragebogen (61 %) so lag der Wert bei der nächsten Befragung bereits bei über 91 %.

**• ZUSAMMENARBEIT:** Einer der größten Stressfaktoren im Arbeitsleben sind Probleme in der Zusammenarbeit: Durch die verstärkten Aktivitäten im Bereich Teambuilding kam es gerade bei jenen Gruppen, die in der ersten Befragung die niedrigsten Werte auswiesen, zu markanten Verbesserungen beim Zusammenarbeitsindex.

**• NACHTSCHICHT:** Schichtarbeit belastet Körper und Psyche gleichermaßen: Die Einführung eines warmen Essens bei der Nachtschicht, verbunden mit gezieltem Coaching der einzelnen MitarbeiterInnen (z.B. bei Schlafstörungen) führte zu deutlich verbesserten Werten der Arbeitszufriedenheit in der 2. Befragung.



## Sappi Gratkorn

Sappi Gratkorn ist Teil eines weltweit produzierenden Papierkonzerns – South African Paper and Pulp Industries – mit insgesamt 15.200 MitarbeiterInnen und einer Produktion von 4,2 Millionen Tonnen Papier pro Jahr. Allein in Europa gibt es 7 Standorte.

**Gratkorn ist einer der größten Standorte zur Erzeugung von holzfrei gestrichenen Papieren mit 1500 MitarbeiterInnen.** Bei uns gibt es neben der Papierfabrik auch eine Zellstofffabrik. Wir produzieren 880.000 Tonnen Papier und 250.000 Tonnen Zellstoff pro Jahr.



Sappi engagiert sich seit vielen Jahren aktiv bei Maßnahmen der Unfallverhütung und Unfallreduktion. Nachdem **Gesundheit und Sicherheit** für Sappi **Hand in Hand** gehen, ist es seit Ende 2000 das Bestreben von Geschäftsleitung und Betriebsrat, auch die Gesundheit in unserem Betrieb zu fördern und zu verbessern.

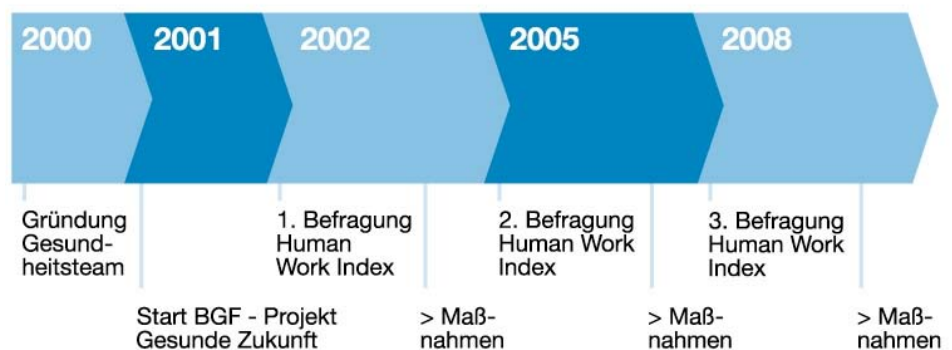


## Gesunde Zukunft bei Sappi

Das Projekt „Gesunde Zukunft“ wurde im Jahr 2001 gestartet und stand unter dem Motto „Gesunde MitarbeiterInnen in einem gesunden Unternehmen“. Das Projekt ist mittlerweile abgeschlossen.

**Gesunde Zukunft wird vom Unternehmen als bedeutsamer Prozess weitergeführt.**

### Betrieblicher Gesundheitsförderungsprozess bei sappi



Wir fühlen uns unserem QHSSE Leitbild (Quality, Health, Safety, Security, Environment) verpflichtet, indem es heißt:

Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung bedeuten für uns, Bedingungen zu schaffen, um das **körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden** unserer MitarbeiterInnen zu erhalten, zu fördern oder sogar zu verbessern.



Über dieses Leitbild hinaus versuchen wir unseren MitarbeiterInnen ein breites Spektrum an bewusstseins- und persönlichkeitsbildenden Maßnahmen anzubieten, welches über den üblichen Rahmen hinausgeht und sicher im Privatleben weiter wirkt.

## Gesundheit in der Struktur verankert

Das Thema Gesundheit ist durch regelmäßige **QHSSE-Lenkungsteamsitzungen**, die alle 2 Monate stattfinden (TeilnehmerInnen: Werksdirektor, Bereichsleiter, Personalvertretung, Arbeitsmedizinerin und Sicherheitsfachkraft), durch werkswerte **Gesundheitsausschusssitzungen** (2x/Jahr) und durch bereichsinterne **Gesundheits-** und Sicherheitsmeetings (2x/Jahr in jedem Bereich) **fest in unserer Struktur verankert**.

Auch jede unserer sonstigen Sitzungen wird mit dem Punkt Gesundheit und Sicherheit eröffnet und erlaubt uns, jedes beliebige Thema unter diesem besonderen Blickwinkel nochmals sorgfältig zu betrachten.



## Beteiligte und Verantwortlichkeit

Prozess „Gesunde Zukunft“ bei Sappi:



### Gesunde Zukunft:

unter diesem Namen startet der BGF-Prozess

**Projektleitung:** Jürgen Sicher - Personalentwicklung

**Steuerungsgruppe:** Rupert Vötsch - damaliger Werksdirektor, Robert Hochmayer - damaliger Personalchef, Jürgen Sicher - PE, Wolfgang Kamedler - Ang. Betriebsrat, Hubert Gangl - Arb. Betriebsrat, fallweise durch Prozess- und FachberaterInnen erweitert.

*„Die Steuerungsgruppe war der Motor für das Projekt am Anfang“*



## QHSSE- Lenkungsteam:

entscheidet über Ziele, Strategie, Projekte und Budget zum Thema **Quality** (Qualität), **Health** (Gesundheit), **Safety** (Arbeitssicherheit), **Security** (Werkssicherheit) und **Environment** (Umwelt)

Mitglieder: Max Oberhumer- Werksdirektor, 12 Bereichsleiter, Gertrude Hirsch- Betriebsärztin, Peter Keusch- Sicherheitsfachkraft, 2 Betriebsräte

*„Das Managementteam ist unser Motor für die Umsetzung jetzt“*

## Gesundheitsvertrauenspersonen:

**MultiplikatorInnen** für das Thema Gesundheit

Seit 2004 gibt es **62 Gesundheitsvertrauenspersonen**, inklusive Lehrlinge (2). Sie kommen aus allen Bereichen, sind ArbeiterInnen (38) und Angestellte (22), Frauen und Männer, Menschen, denen das Thema Gesundheit am Herzen liegt. Sie alle haben eine viertägige Zusatzausbildung erhalten und sind unsere MultiplikatorInnen, um einen werksweiten und schichtübergreifenden kontinuierlichen Informationsfluss sowohl top down als auch bottom up zu gewährleisten. Die Tätigkeit erfolgt freiwillig und wird von den Führungskräften voll und ganz unterstützt.



## Gesundheitsteam:

Seit 2000 organisieren 10 engagierte MitarbeiterInnen aus verschiedenen Unternehmensbereichen unter der Leitung der Betriebsärztin Veranstaltungen, Vorträge, Bewegungsgruppen, um das Bewusstsein zum Thema Gesundheit zu stärken.

**Mitglieder sind:** Renzo Gazzetta (Mitarbeiter Technik), Josef Gmatl (Arbeiterbetriebsrat, Schichtarbeiter), Reinhold Hohegger (Abteilungsleiter Produktion), Peter Keusch (Sicherheitsfachkraft), Andreas Lesjak (Arbeiterbetriebsrat, Mitarbeiter Instandhaltung), Christa Schweiger (Angestelltenbetriebsrätin, Technik), Angelika Wener (Mitarbeiterin Gesundheitsordination), Gabriele Schilling (Mitarbeiterin Personalentwicklung), Gertrude Hirsch (Betriebsärztin)



## Gesundheitsordination:

Ordination, die 5 Tage der Woche mit einer Arbeitsmedizinerin und Allgemeinärztin sowie einer Assistentin allen MitarbeiterInnen zur Verfügung steht.

**Team:** Dr. Gertrude Hirsch (Ärztin), Angelika Wener (Assistentin)



## Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“



Am 14. Dezember 2005 wurde Sappi Gratkorn mit dem **Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“** ausgezeichnet.

Dieses Gütesiegel markiert ein nach außen hin sichtbares Zeichen, dass in unserem Unternehmen Konzepte und Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Anwendung kommen.

Damit werden unsere gemeinsamen Aktivitäten, die von Mitarbeiter/innen, Führungskräften und Betriebsrat gesetzt wurden, auch von einem international besetzten Fachbeirat gewürdigt und anerkannt.

### **Wir erhalten diese Auszeichnung für die Einhaltung folgender Qualitätskriterien:**

- Ganzheitliches Gesundheitsverständnis
- Umsetzung von Projekten entsprechend den Regeln des Projektmanagements
- Partizipation aller im Betrieb Beschäftigten
- Berücksichtigung der Verhältnis- und Verhaltensebene
- Integration der Grundsätze betrieblicher Gesundheitsförderung in die Unternehmenspolitik
- Evaluation der Gesundheitsförderungsaktivitäten

Betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen müssen als Teil der Unternehmenskultur fix in die Organisation des Unternehmens Eingang finden und nachhaltig sowohl dem Unternehmen als auch den MitarbeiterInnen zu Gute kommen. Ziele sind, neben den gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen, die Motivation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen.

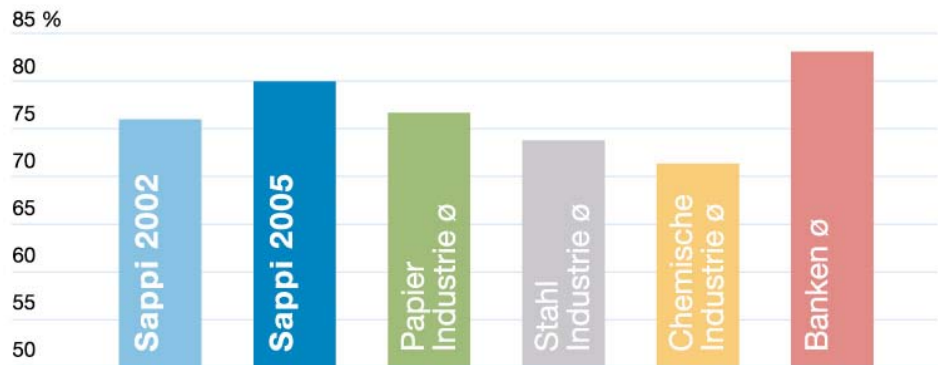
**Den detaillierten Prozessablauf finden Sie auf Seite 31.**



## Der Human Work Index

„Wir verbleiben gesund, aktiv und lange im Arbeitsprozess, wenn wir können, wollen und dürfen.“

### Human Work Index (HWI) sappi im Vergleich

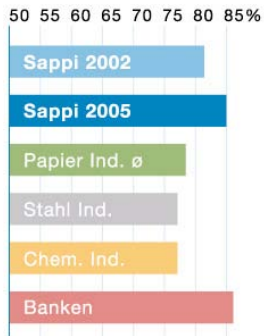


Der HWI ergibt sich aus den Werten des Arbeitsbewältigungsindex (ABI), des Arbeitsinteresse-Index (AI) und des Zusammenarbeitsindex (ZAI).

Grafik Auswertung 2005

**Kernstück der MitarbeiterInnenbefragung ist der Human Work Index**, welcher standardisierte und für die Dimensionen Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit überprüfte Fragen einsetzt. Die Werte des Gesamtindex und der drei Teilindices sind je in % angegeben, 100 % bedeuten ein Maximum.

## Arbeitsbewältigungs-Index (ABI) sappi im Vergleich



## Die Arbeitsbewältigung

Die Anforderungen aus der Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die persönliche Arbeitsfähigkeit stehen in einem Wechselprozess. Sind sie gut aufeinander abgestimmt, sprechen wir von einer hohen Arbeitsbewältigung (= ich kann).

Je besser die Übereinstimmung, umso höher die Arbeitsbewältigung. Die Arbeitsbewältigung hängt also von individuellen Fertigkeiten und Fähigkeiten, von individueller Gesundheit und Fitness wie auch von den Bedingungen/Anforderungen aus der Arbeit ab.

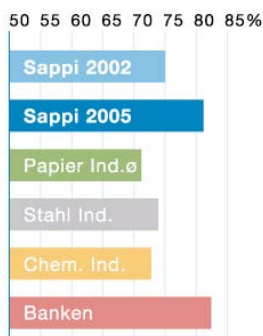
Bei geringer Übereinstimmung entstehen Stress und mitunter auch Krankheit. Eine schlechte Übereinstimmung kann sich ebenso auf Grund körperlicher Überforderung entwickeln, wie auch auf Grund geistig-mentaler Unterforderung, beispielsweise durch Monotonie.

Es ist daher für die Personalentwicklung und Gesundheitsförderung wesentlich, möglichst früh solche Entwicklungstendenzen zu erfassen.

Alle bisherigen Erfahrungen und Daten zum Arbeitsbewältigungsindex zeigen, dass etwa ein Drittel jener ArbeitnehmerInnen mit einer niedrigen Arbeitsbewältigung innerhalb der nächsten fünf Jahre aus dem Arbeitsprozess ausscheidet.

Der Arbeitsbewältigungsindex ermöglicht also eine Einschätzung der gesundheitlichen und geistigen Ressourcen im Unternehmen sowohl in der Gegenwart als auch in der mittelbaren Zukunft. Durch die frühe Vorhersage von Überforderung wird das gezielte Setzen von Förderungsmaßnahmen erleichtert.

## Arbeits-Interesse-Index (AII) sappi im Vergleich



## Das Arbeitsinteresse

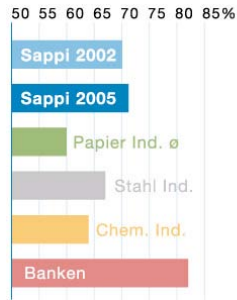
Macht das, was wir arbeiten für uns Sinn, finden wir unsere Arbeit herausfordernd, dann wird unser Arbeitsinteresse eher hoch sein (= ich will).

Das Vermögen des Unternehmens besteht im Vermögen der MitarbeiterInnen zu Mitarbeit. Ob MitarbeiterInnen mitarbeiten und sich einbringen mögen und wollen, hängt von den erlebten Anforderungen, Herausforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten genauso ab, wie von individueller Lebensgestaltung, Sinnfindung, Interesse und Einstellung.

Die Frage der sogenannten Sinngestalt beschreibt die Beziehung, die wir zur Arbeit und zum Privaten haben. Ist diese Beziehung durch Interesse und Erfüllung geprägt oder dominiert Zweckorientierung oder sogar Widerwillen? Es liegt auf der Hand, dass das Wollen und das Interesse dann unterschiedlich stark entwickelt sind.



## Zusammenarbeits- Index (ZAI) sappi im Vergleich



## Die Zusammenarbeit

Entfalten sich Arbeitsbewältigung und Arbeitsinteresse in einem Arbeitsklima, das gut und kollegial ist, in einem Unternehmen, welches MitarbeiterInnen einbezieht und mit Führungskräften, die MitarbeiterInnen wertschätzen, dann sprechen wir von einer guten Zusammenarbeit (= ich darf).

Arbeitsklima, Zusammengehörigkeitsgefühl und das persönliche Erleben der Qualität von Zusammenarbeit im Beruf hängen eng zusammen. Die Themen Mitgestaltungsmöglichkeit, Zufriedenheit mit Verhältnissen im Team und Förderung der persönlichen Entwicklung spielen hier eine große Rolle.



## Kommunikationsarbeit zum Thema Gesundheit

Wir suchen aktiv den Austausch zum Thema Gesundheit auch über unsere Firmengrenzen hinaus. Innerhalb des Unternehmens arbeiten wir im Wesentlichen mit unseren **Gesundheitsvertrauenspersonen** als InformationsverteilerInnen. Aber auch mit Kommunikationsmedien wie dem Intranet, der MitarbeiterInnenzeitung und mehr.

### Externe Öffentlichkeitsarbeit

#### Rauchfrei in Gratkorn

So veranstalten wir **z.B. gemeinsam mit der Gemeinde Gratkorn** einen **Gesundheitstag** unter dem Titel „Rauchfrei in Gratkorn“ mit Vortrag, Gesundheitsstraße mit Lungentest und Kohlenmonoxidmessung sowie einer Fortbildungsveranstaltung für die praktischen ÄrztInnen der umliegenden Gemeinden.

#### Sucht und Suchtprävention

Beim Thema **Suchtprävention** haben wir **allen Eltern der Gemeinde Gratkorn** die Möglichkeit gegeben, an unserer Informationsveranstaltung zu diesem Thema teilzunehmen. Die Frage, wie verhindere ich Suchtverhalten und wie erkenne ich mögliche Suchtanzeichen bei meinem Kind möglichst früh, geht alle Eltern etwas an und die große Teilnahme der Bevölkerung hat uns Recht gegeben.

#### Nachbarschaft

Falls wir z.B. bei einer Baustelle am Firmengelände mit einer erhöhten Lärmbelastung für die **AnrainerInnen** rechnen, werden diese zeitgerecht von uns verständigt und darüber in Kenntnis gesetzt.



## Erfahrungsaustausch mit anderen Firmen

Die Gesundheitsvertrauenspersonen und das Gesundheitsteam haben die Möglichkeit, am Erfahrungsaustausch mit anderen Firmen unserer Größe, die ebenfalls Betriebliche Gesundheitsförderung durchführen, teilzunehmen, z.B. Besuch bei VOEST Alpine Donawitz, Böhler Edelstahl und Norske Skog im Vorjahr.

Innerhalb der 7 Standorte von Sappi Fine Paper Europe und innerhalb der österreichischen Papierindustrie läuft ebenfalls eine Kooperation und ein Erfahrungsaustausch.

Wir versuchen die Erkenntnisse derart aufzubereiten, dass sie auch branchenübergreifend ausgetauscht und von anderen Unternehmen als „best practice“ übernommen und in den eigenen Kontext übersetzt werden können und so für weitere BGF-Projekte nutzbar sind (z.B. Magna Steyr, VOEST, Böhler, Norske Skog).

## Interne Kommunikation

### Intranet

Im firmeneigenen Intranet gibt es eigene **Seiten für „Gesunde Zukunft“**. Weiters haben die **Gesundheits- vertrauenspersonen** eine **eigene Seite** (Name mit Bild, Erreichbarkeit, Abteilungszugehörigkeit) und eine Seite mit ihren Projekten. Gesundheitsthemen werden über die **Seite der Gesundheitsordination** verbreitet (z.B. Richtiges Trinken, Augenentspannungsübungen, Beleuchtung bei Computerarbeit).

### Monatsthema

Seit 2006 gibt es bei uns das „Monatsthema“, dort behandeln wir jeden Monat entweder ein Gesundheits- oder ein Sicherheitsthema, wo wir MitarbeiterInnen um ihre Verbesserungsvorschläge bitten und pro Monat aus den eingesandten Rückmeldungen eine/n Gewinner/in eines € 100,00 Einkaufsgutscheines ziehen. Am Ende des Jahres verlosen wir 3 Laptops und einen Thermenaufenthalt unter allen, die mitgemacht haben. (Monatsthemen: Laienreanimation, Richtiges Heben und Tragen, Vermeiden von Handverletzungen etc.)

### Paperstar

In der **MitarbeiterInnenzeitung Paperstar** ist eine Seite immer für Gesundheitsthemen reserviert (z.B. Reisen ohne Reue, Ihre Haut vergisst nichts, Teufelskreis Sucht).



## Altersgerechte Arbeitskarrieren

„Gesund durch die Lehre, gesund am Arbeitsplatz und gesund in die Pension“ – mit diesem Motto wollen wir unsere MitarbeiterInnen begleiten und unterstützen.



### Jugendliche

Wir beginnen mit der Gesundheitsförderung und -bildung schon bei unseren **100 Lehrlingen** in unserem Ausbildungszentrum.

Zwei von ihnen haben wir als **Gesundheitsvertrauenspersonen** ausgebildet. Weiters ist der Besuch der Gesundheitsvorträge Teil der Ausbildung im Ausbildungszentrum.

Im Laufe ihrer Ausbildung haben die Lehrlinge die Möglichkeit, nach festgelegten Versetzungsplänen, alle unsere Bereiche kennenzulernen. Es gibt auch die Möglichkeit eines mehrwöchigen **Auslandsaufenthaltes** in einer Schwesterfirma, um Arbeitsmethoden und Kulturen anderer Länder zu erfahren.

**Neben sehr guter fachlicher Ausbildung führen wir schon seit Jahren Aktivitäten durch, die über den beruflichen Alltag weit hinausgehen und bereits bei den Jugendlichen persönlichkeitsbildend wirken.**

So gibt es die **Kennenlerntage** am Beginn des 1. Lehrjahres auf einer Selbstversorgerhütte in den Bergen, begleitet von einem Outdoortrainer und den Lehrlingsausbildnern.



Die Jugendlichen können außerdem zwischen einer **Sportwoche im Sommer oder Winter** wählen, Schifahren und Snowboarden in den Bergen, oder Schwimmen und Leichtathletik in Caorle. Dafür werden sie gegen Bezahlung freigestellt, von Betreuern und Sporttrainern begleitet und erhalten Unterkunft, Verpflegung, Liftkarte und Reisekosten bezahlt.

## Nachwuchsförderung

MitarbeiterInnen werden in unserem **Development Center** frühzeitig ihren Fähigkeiten gemäß gefördert und auf etwaige Karriereschritte vorbereitet.

Wir sind bestrebt, so viele Positionen wie möglich mit internen MitarbeiterInnen zu besetzen, das heißt für uns, MitarbeiterInnen sorgsam auf die neue Aufgabe vorzubereiten und ihnen den Einstieg dabei zu erleichtern.

## Ruhestand

MitarbeiterInnen, die in **Pension** gehen, führen im Regelfall frühzeitig Gespräche dazu mit ihren Vorgesetzten, dem Personalchef und der Personalvertretung. Die Übergabe an den möglichen Nachfolger erfolgt, wie oben beschrieben, in Ruhe und sorgfältig geplant.

Beim jährlichen Sappi Pensionistenausflug, der immer auf großes Interesse stößt und von der Betriebsärztin begleitet wird, findet regelmäßig ein Austausch zwischen den ehemaligen MitarbeiterInnen statt.

Viele unserer Veranstaltungen zum Thema Gesundheit sind für Pensionisten und Angehörige frei zugänglich. Unsere Mitarbeiterzeitung Paperstar bekommen auch unsere Pensionisten zugeschickt.

**Wir sehen es als eine sehr wichtige Aufgabe des Unternehmens an, unsere MitarbeiterInnen entsprechend ihrem Lebensalter zu fördern und zu unterstützen.**



## Themen „Mann“ und „Frau“

80 von unseren 1500 MitarbeiterInnen sind Frauen. Die Mehrheit davon im Angestelltenbereich, einige auch im Schichtarbeiterbereich.

Wir sind ohne Frage ein männerdominierter Betrieb. Trotzdem gibt es bei uns unterschiedliche Aktivitäten, um auch für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

### Weibliche Lehrlinge



Seit 5 Jahren begeistern wir auch **Mädchen für technische Berufe** und fördern sehr gezielt deren Aufnahme bei der Lehrlingsauswahl. Dazu mussten wir Sozialräume, Duschen und Toilettenanlagen um- bzw. neu bauen. Die ersten ausgelernten Facharbeiterinnen sind bereits erfolgreich an der Papiermaschine und in der Instandhaltung tätig.

### Schwangerschaft und Wiedereinstieg

Bei **Eintritt einer Schwangerschaft** erhält jede Frau eine ausführliche Beratung in der Gesundheitsordination und eine Arbeitsplatzanalyse unter dem Gesichtspunkt der Schwangerschaft. Etwaige notwendige Änderungen werden gemeinsam mit Vorgesetztem, Ärztin und Betroffener besprochen.

Der **Wiedereinstieg** nach einer Schwangerschaft wird durch zahlreiche, sehr individuelle Arbeitszeitmodelle (sowohl was die Anzahl der Wochenarbeitszeit, als auch die Aufteilung dieser Stunden auf die Wochentage betrifft) versucht zu erleichtern.

### Eigene Veranstaltungen für Frauen und Männer



**Es gibt jedes Jahr am Weltfrauentag eine Gesundheitsveranstaltung speziell für Frauen**, z.B. Workshop „Doppelt belastet – doppelt gefährdet“, Frauengesundheit aus der Sicht der Gynäkologin, Osteoporose – Fragestunde.

Auch **für unsere Männer** gab es einen sehr gut besuchten Impulsvortrag „**Männergesundheit**“ und daraus resultierend die Einführung von **Vorsorgeuntersuchungen** ab dem 40. Lebensjahr auf Darmkrebs und ab dem 45. Lebensjahr auf Prostatakrebs in der Gesundheitsordination.



## Betriebsrat und Gesundheit

Bei Sappi Gratkorn gibt es sehr ausgeprägte sozialpartnerschaftliche Beziehungen zwischen der Unternehmensleitung und den Belegschaftsvertretungen. Der Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat hat in seinem Leitbild dieselbe Definition zum Thema Gesundheit (WHO Definition).

**Das Projekt „Gesunde Zukunft“ wurde proaktiv vom Betriebsrat mit der Geschäftsführung gestartet. Die Betriebsräte sind daher in allen Steuergremien, sowie auch im Gesundheitsteam vertreten.**

### Breite Palette von Angeboten

Der ganzheitliche Gesundheitsaspekt spiegelt sich auch in den vielfältigen Angeboten des Betriebsrats wider. So gibt es einen **Unterstützungsverein** für in Not geratene MitarbeiterInnen, Darlehen für Wohnraumbeschaffung und über die Siedlungsgenossenschaft ein breites Angebot an Wohnungen für MitarbeiterInnen. Mit **diversen Zuschüssen** (Brillenzuschuss, Studienbeihilfe für Aktive und für Kinder von MitarbeiterInnen, Geburtenbeihilfe, Heiratszuschuss) wird ebenfalls rasch und unbürokratisch geholfen.

Der Betriebsrat **unterstützt** unsere **Bewegungsprogramme**, z.B. Busbereitstellung für Schitage an nahezu allen Wochenenden und unter der Woche für SchichtarbeiterInnen im Winter. Sehr wesentlich sind die Lehrlingswochen, welche vom Betriebsrat größtenteils finanziert werden. Dies sind Wintersportwochen, Sommersportwochen und Outdoorseminare für unsere Lehrlinge.

### Individuelle Arbeitsplatzlösungen im Krankheitsfall

Der Betriebsrat ist aktiv eingebunden, wenn z.B. ein/e Mitarbeiter/in im Krankheitsfall den Arbeitsplatz wechseln möchte und gemeinsam mit Personalabteilung, Bereichsleiter und Ärztin eine praktikable Lösung erarbeitet wird. Daher sind, um diesen individuellen Ansprüchen unter größtmöglicher Berücksichtigung der persönlichen Interessen gerecht zu werden, schon über 30 Arbeitszeitmodelle erarbeitet und vereinbart worden.

## Themen & Aktionen im ÜBERBLICK

Für uns ist es sehr wichtig, allen Menschen die bei uns arbeiten ein ausgeprägtes Bewußtsein über Gesundheit und Wohlbefinden zu vermitteln.

Anhand dieses Überblicks wird die vielfältige Unterstützung deutlich, die wir zu den einzelnen Gesundheitsthemen im Rahmen von Seminaren, Vorträgen und Untersuchungen anbieten.

Details zu den einzelnen Veranstaltungen können Sie auf den folgenden Seiten nachlesen.

### Kürzel-Erklärung:

- V** = Vortrag
- S** = Seminar/ Workshop
- G** = Gruppe
- U** = Untersuchung
- VA** = Zahl der Veranstaltungen
- TN** = Zahl der Teilnehmer

<b>U: Melanomvorsorge</b>
<b>U: Screening Dickdarmkrebs</b> ab 40. Lebensjahr für jeder/n MitarbeiterIn
<b>U: Screening Prostatakrebs</b> ab 45. Lebensjahr für jeden Mitarbeiter
<b>U: Vorsorgeuntersuchung in der Ordination</b> für jeder/n MitarbeiterIn (Blutwerte, Anamnese, EKG, Lungentest, Seh- und Hörtest)
<b>U: Gesundheitsstraße</b> (Blutfette, Blutzucker, Harnsäure, Leberwert, Bodymaßindex, Seh-, Hör- und Lungentest)
<b>Impfungen und Impfberatung</b>
<b>Beratung für Fernreisen</b>
<b>Beratung für schwangere Mitarbeiterinnen</b>

<b>V: Brustkrebs</b> 1 VA = 38 TN
<b>V: Osteoporose</b> 1 VA = 50 TN
<b>V: Männergesundheit</b> 1 VA = 110 TN
<b>V: Frauengesundheit</b> 1 VA 47 TN
<b>V: Muttermal, Sonne, Melanom</b> 2 VA = 205 TN
<b>V: Krebsvorsorge bei Frauen</b> 1 VA = 70 TN
<b>V: Krebs geht alle an</b> 1 VA = 140 TN
<b>Reisen ohne Reue</b> 1 VA = 85 TN
<b>V: Reisen ohne Reue</b> 1 VA = 100 TN
<b>V: Unsere Atmung - unsere Umwelt</b> 1 VA = 145 TN
<b>jährlicher konzernweiter Gesundheits-/ Sicherheitstag im Juni</b>

<b>Führung</b> 23 VA = 211 TN
<b>Wertschätzende Gesprächsführung</b> 7 VA = 92 TN
<b>Kommunikation und Konfliktmanagement</b> 4 VA = 41 TN
<b>Teamentwicklung und Zusammenarbeit</b> 62 VA = 782 TN
<b>Kommunikation und Information</b>

<b>Nachtschicht-coaching: Schlafprobleme</b> ca. 600 TN
<b>Ergonomieberatung:</b> Workshops und Einzelberatung 160 TN
<b>Projekt: Gesundheitsvertrauenspersonen</b> Ausbildung: 62 GVPs
<b>Projekt Hitzebelastung</b>
<b>Projekt: Trinken</b>
<b>Projekt Heben und Tragen:</b> Einzelberatung am Arbeitsplatz
<b>Heben und Tragen:</b> Einzelberatung am Arbeitsplatz
<b>Projekt: Zugluft</b>
<b>Bauliche Veränderungen</b>
<b>Projekt: Gehörschutz</b> jede/r MitarbeiterIn erhält angepassten Gehörschutz

<b>S: Doppelt belastet - doppelt gefährdet</b> Workshop für Frauen 1 VA = 28 TN
<b>V: Mobbing am Arbeitsplatz</b> 1 VA = 40 TN
<b>V: Depression - Angst - Burn out</b> 1 VA = 70 TN
<b>S: Welcher Stresstyp bin ich?</b> 1 VA = 12 TN
<b>V: Stress am Arbeitsplatz</b> 1 VA = 85 TN
<b>V: Stress lass nach</b> 1 VA = 150 TN
<b>S: Entspannung - Stressabbau - Konzentration</b> 1 VA = 20 TN
<b>V: Stress und seine Logik</b> 1 VA = 90 TN
<b>S: Zeitzeichen</b> Ein anderer Umgang mit der Zeit 2 VA = 22 TN
<b>U: Stressmessungen inkl. Magnesiummessung</b> 2 VA = 22 TN
<b>S: Stressmanagement</b> 4 VA = 52 TN
<b>U: Stressmessungen inkl. Magnesiummessung</b> 2 VA = 92 TN
<b>S: Meine persönliche Zukunft</b> 2 VA = 18 TN
<b>V: Stress und Stressbewältigung</b> 1 VA = 150 TN
<b>Einzelcoaching</b>

<b>U: Fitness Checkpoint:</b> Ausdauermessung, Koordinationsmessung 8 VA = 260 TN
<b>G: Schigymnastik</b> (15 Einheiten) 3 VA = 150 TN
<b>G: Schitage mehrmals pro Jahr</b>
<b>G: Wirbelsäulengymnastik</b> (5 Einheiten) 5 VA = 125 TN
<b>U: Wirbelsäulenfunktionstest</b> mit Medimouse, Backcheck und Flexcheck 1 VA = 85 TN
<b>G: Nordic Walking</b> (8 Einheiten) 4 VA = 230 TN
<b>G: Laufgruppen</b> (8 Einheiten) 3 VA = 98 TN
<b>V: Gentle running - gentle moving</b> 1 VA = 295 TN
<b>S: Gentle running - gentle moving</b> (Tagesseminar) 1 VA = 15 TN
<b>Fitness Test - Cardiofit</b>
<b>G: QiGong</b> (10 Einheiten) 2 VA = 32 TN
<b>V: Viel Wirbel um die Bandscheibe</b> 1 VA = 150 TN
<b>V: Das Kreuz mit dem Kreuz</b> 1 VA = 180 TN
<b>V: Feldenkrais</b> 1 VA = 80 TN
<b>G: Feldenkrais-Woche</b> für alle MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz (inkl. Schicht) ca. 800 MA 1 VA = 180 TN
<b>U: Fitness Test - Cardiofit</b> 2 VA = 40 TN
<b>V: Ismakogie</b> 1 VA = 150 TN
<b>S: Ismakogie</b> 1 VA = 26 TN
<b>G: Wirbelsäulenübungen</b> mit Physiotherapeutin vor Ort 6 VA = 340 TN

<b>Raucherentwöhnungsseminare</b> 4 VA = 64TN
<b>V: Sucht und Suchtgefahren</b> Information für Eltern 1 VA = 80 TN
<b>Projekt: Suchtprävention für Lehrlinge</b>
<b>V: Rauchen - Passivrauchen - Nichtraucher</b> 1 VA = 130 TN
<b>Speisesaal rauchfrei</b>
<b>Nichtraucherschutz</b> im gesamten Firmengelände seit 2005
<b>Alkoholverbot</b> im gesamten Firmengelände seit 1997
<b>individuelle Beratung zum Thema Sucht in der Ordination</b>
<b>Begleitung von „Abhängigen“ in der Ordination</b>

<b>U: Fitness Checkpoint Ernährungsberatung</b> 2 VA = 110 TN
<b>V: Ausgewogene Ernährung</b> 1 VA = 85 TN
<b>G: Gemeinsam abnehmen</b> (10 Einheiten) 1 VA = 24 TN
<b>V: EnerQi - Essen und Kochen nach den 5 Elementen</b> 1 VA = 85 TN
<b>V: Fit und gesund mit Kräutern</b> 1 VA = 60 TN
<b>V: Gesund durch Naturheilkunde</b> 1 VA = 160 TN
<b>V: Sinnvoll essen - fit bleiben</b> 1 VA = 205 TN
<b>Sinnvoll essen - fit bleiben</b> 1 VA = 85 TN
<b>V: So kommen sie gut durch den Winter: Kneippvorsorge</b> 1 VA: 60 TN
<b>Kochkurs: Gesunde Küche</b> 1 VA = 15 TN
<b>Kochkurs: Mediterane Küche</b> 1 VA = 15 TN
<b>Kochkurs: Anti-Aging-Küche</b> 1 VA = 15 TN
<b>Projekt Wasser</b> (werksweit)
<b>Projekt: Nachtschichtessen</b>
<b>Gesundes Menüangebot, Salatbuffet</b> erweitert, Obst etc.
<b>Gesunde Snacks in der Kantine</b> 1 VA = 85 TN
<b>Coaching für Leitung und Küchenchef</b> der Werkküche durch einen Experten

**1. VORSORGE-MEDIZIN**  
Details auf Seite 19

**2. BEWUSSTSEINSBILDUNG**  
Details auf Seite 20

**3. SOZIALE KOMPETENZ**  
Details auf Seite 21

**4. UMGANG MIT BELASTUNG/ ERGONOMIE**  
Details auf Seite 23

**5. WORK-LIFE-BALANCE**  
Details auf Seite 24

**6. BEWEGUNG**  
Details auf Seite 25

**7. SUCHTVORSORGE**  
Details auf Seite 27

**8. ERNÄHRUNG**  
Details auf Seite 29



## 1. VORSORGEMEDIZIN

Alle unsere MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, die unterschiedlichsten Angebote der Vorsorgemedizin zu nutzen – auch Leiharbeiter!



### Vorsorgeuntersuchung in der Gesundheitsordination

Einmal jährlich kann man sich zu dieser umfangreichen Untersuchung anmelden. Die Firma bezahlt ein komplettes Labor (mit Blutbild, Leber- und Nierenwerten, Blutfetten, Blutzucker), die Durchführung eines EKGs, eines Lungenfunktionstests, eines Seh- und Hörtests und natürlich ein ausführliches Beratungsgespräch im Rahmen der Untersuchung und nach Einlangen aller Ergebnisse.

**Wir betreiben dabei auch Krebsvorsorge und untersuchen ab dem 40. Lebensjahr auf Dickdarmkrebs (Hemofec) und ab dem 45. Lebensjahr auf Prostatakrebs (prostataspezifisches Antigen PSA).**

### Melanomvorsorge

Jährlich im Frühsommer bieten wir drei Tage lang eine Hautuntersuchung mit einer Fachärztin in der Gesundheitsordination an. So haben die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Hautveränderungen in ganz frühen Stadien begutachten zu lassen.



## 2. BEWUSSTSEINSBILDUNG

Mit unseren Vorträgen wollen wir Impulse setzen, zum Nachdenken anregen und wichtige Gesundheitsthemen einem breiten Publikum, ArbeiterInnen und Angestellten, näher bringen.



**Unsere Vorträge sind immer gut besucht, auch Angehörige nehmen dieses Angebot gerne an.**

**Wir haben Schwerpunkte zu verschiedenen Themenkreisen gesetzt:**

- Tu es für dein Herz
- Krebs geht uns alle an
- Atmung und Lunge
- Reisemedizin
- Sonne und Haut.
- Männer und Frauen
- Stress
- Das Kreuz mit dem Kreuz
- Ernährung
- Bewegung
- ...

Dem Vortrag folgen dann Taten, z.B. die Möglichkeit zur Cardiofituntersuchung, diverse Krebsvorsorgeuntersuchungen, Lungentestungen, individuelle reisemedizinische Beratungen oder Hautscreening.





## 3. SOZIALE KOMPETENZ

Bereits in der 1. Befragung zeigte sich, dass wir beim Index für Zusammenarbeit und Führung Maßnahmen setzen werden, um diese Themen zu stärken und zu verbessern.

### Vorgangsweise

Zuerst wurden in **23 Tagesworkshops mit 211 Führungskräften**

Rahmenbedingungen für die betriebliche Gesundheitsförderung im täglichen Arbeitsumfeld diskutiert, Maßnahmenpläne für die Umsetzung der BGF-Strategie erarbeitet und Verbesserungspotenziale gesucht.

### Wertschätzende Gesprächsführung

**Wertschätzende Gesprächsführung heißt, Mitarbeitern/innen zuhören, Feedback geben - dieses aber auch einfordern, Wünsche und Befürchtungen besprechen und vor allem geht es darum, sich Zeit dafür zu nehmen**

Als wesentliche **Bausteine für gute Zusammenarbeit** wurden in den MitarbeiterInnenworkshops die Themen Kommunikation und Gesprächsführung genannt. 92 Führungskräfte besuchten dazu das Seminar „Wertschätzende Gesprächsführung“. In 1,5 Tagen lernten Führungskräfte Instrumente der wertschätzenden Gesprächsführung, Fragetechniken und Feedbackinstrumente kennen und konnten diese auch ausprobieren. Diese sieben Veranstaltungen trugen dazu bei, dass die Qualität der Gespräche verbessert wurde und vor allem Fragetechnik und Feedback bei Gesundheitsaudits und Rückkehrgesprächen vermehrt eingesetzt werden.

### Konfliktmanagement

41 Führungskräfte und SachbearbeiterInnen besuchten auf eigenen Wunsch das **Seminar Konfliktmanagement** (4 Veranstaltungen). In diesem 3-Tagesseminar erhielten die MitarbeiterInnen theoretische Inputs, diskutierten Chancen und Risiken von Konflikten und konnten das Gelernte an eigenen praktischen Beispielen üben. Damit werden Konflikte nun immer öfter bereits im Ansatz erkannt und bearbeitet. Dieses Seminar wird auch in Zukunft für junge Führungskräfte angeboten werden.



Nahezu 700 Arbeiter und 120 Angestellte nahmen an Outdoor-Teamtrainings teil.

## Teamentwicklung und Zusammenarbeit

Teamentwicklung und Zusammenarbeit sind der Schwerpunkt der letzten Jahre. Neu ist vor allem der Ansatz, **Teamentwicklung in der Produktion im ArbeiterInnenbereich** als wesentliche Komponente zu fördern. **Kontinuierliche Verbesserung im Sinne von QHSSE bedarf eines guten Teams.**

Damit wurden in 53 Teamveranstaltungen mit 667 ArbeiterInnen und in 9 Veranstaltungen mit 115 Angestellten die Bewusstseinsbildung für die Kompetenzen und Stärken der jeweiligen Gruppe gefördert. Das Herangehen war je nach Ausgangssituation und Zielsetzung für den Bereich unterschiedlich.



Verhaltensweisen und –muster im Team wurden größtenteils mittels Outdoorübungen sichtbar und bearbeitbar gemacht.

Diese 2-3-Tagesseminare fanden alle in einem 4-Sterne-Hotel in der Steiermark statt. Dadurch konnten auch private Kontakte gepflegt werden und die MitarbeiterInnen sich noch

besser kennen lernen. Führungskräfte standen in gemütlicher Atmosphäre und mit ausreichend Zeit am Abend für Diskussionen und Informationen zur Verfügung.

Aufgrund der Rückmeldungen der MitarbeiterInnen und der Auswirkungen in der täglichen Arbeit im Betrieb haben die Führungskräfte beschlossen, Teamworkshops auch zukünftig durchzuführen. Im Bereich Papierproduktion und Versand werden diese Workshops bereits jährlich flächendeckend durchgeführt.

## Kommunikation und Information

In den Rückmeldungen der MitarbeiterInnenworkshops der Papierproduktion wurde vor allem die Informationsweitergabe über die Schichten hinweg als nicht zufriedenstellend aufgezeigt. Eine Arbeitsgruppe von 12 ArbeiterInnen der Produktion erarbeitete mit KollegInnen unter externer Begleitung, was zum Thema Information zur Zufriedenheit, was zu Unzufriedenheit beiträgt (strukturierte persönliche Befragung), und welche Verbesserungsideen es gibt. Die Ergebnisse der persönlichen Befragung dienen als Grundlage für umfassende Verbesserungsmaßnahmen zu diesem Thema im Bereich (z.B. elektronisches Schichtenübergabebuch, erhöhte Aufmerksamkeit und mehr Zeit für Dialoge mit MitarbeiterInnen). **Die MitarbeiterInnen erleben Information nicht nur als betriebliche Notwendigkeit, sondern als Wertschätzung der eigenen Person. Gut informierte MitarbeiterInnen sind motiviert, denken mit und fühlen sich wohl.**



## 4. UMGANG MIT BELASTUNG / ERGONOMIE

Nachtschicht- und Bildschirmarbeit wurden als wesentliche Belastungsfaktoren in den Befragungen genannt. Wir haben darauf reagiert:

Frau Dr. Waller und Herr Dr. Stadlbauer (externe Experten und Arbeitsmediziner) coachten ca. 600 MitarbeiterInnen zum Thema Belastung durch die Schicht.

### Nachtschichtcoaching

Um mit der Belastung durch die Nachtschicht besser umgehen zu können, wurden **Gruppen- und Einzelcoachings** durch externe, speziell ausgebildete ArbeitsmedizinerInnen durchgeführt. Die Gruppencoachings fanden während der Arbeitszeit vor Ort statt, so dass wir alle MitarbeiterInnen im Schichtbetrieb erreichen konnten.

Die MitarbeiterInnen erhielten Tipps und Anregungen bei Schlafproblemen. Es wurden die individuellen Belastungen thematisiert und Lösungsansätze erarbeitet. **86 % äußern sich bei der Evaluierung zufrieden mit dieser Maßnahme.**

Aus diesen Coachings kam auch die Anregung für warmes Essen in der Nacht. Nach einem Pilotversuch in der Papierausrüstung erhalten nun MitarbeiterInnen in allen Produktionsabteilungen ein warmes Essen um Mitternacht.

### Ergonomieberatungen

Für sämtliche MitarbeiterInnen, die an Bildschirmen arbeiten, wurde eine **Ergonomieberatung durch eine externe Ergonomin** durchgeführt. Neben diesen Workshops erhielten die MitarbeiterInnen auch Einzelberatung, um gemeinsam mit der Expertin Vorschläge für notwendige Veränderungen am eigenen Arbeitsplatz vornehmen zu können. Ca. 160 MitarbeiterInnen nutzten diese Möglichkeit. Im Rahmen dieses Projektes wurden viele (Ersatz)investitionen (Bildschirme, Sessel, Büroausstattung etc.) auch dort getätigt, wo aufgrund der gesetzlichen Vorschrift dies nicht notwendig war.

Im Ausbildungszentrum wurden Videoanalysen von 50 Lehrlingen bei der Arbeit durchgeführt, in Ergonomievorträgen in Kleingruppen (jeweils 10 Lehrlinge und 1 Ausbilder) wurden die Theorie, aber auch die aufgenommenen Videos in Hinblick auf Arbeitshaltung und Arbeitsweisen besprochen.



## 5. WORK-LIFE-BALANCE

Es geht um Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben. Um mit den Anforderungen und Belastungen des Alltags gut zurecht zu kommen, wurde eine Reihe von Veranstaltungen angeboten.

### Vorträge

Sowohl MitarbeiterInnen als auch Angehörige und Pensionisten besuchten die verschiedenen Vorträge zu diesem Themenkomplex. Dem Thema Stress wurde viel Platz gegeben, es wurden aber auch die Vorträge zu den Themen „Mobbing am Arbeitsplatz“ und „Depression – Burn out“ bestens besucht.

### Seminarangebote



Für MitarbeiterInnen wurden verschiedene Seminare zum Thema Stress und Zeitmanagement angeboten. Diese Veranstaltungen fanden alle als 3-Tages-Seminare in der Arbeitszeit statt und vom Unternehmen wurden neben den Seminarkosten auch die Hotelkosten übernommen. Insgesamt **101 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nutzten dieses Angebot.**

Davon wurden die **Seminare „Stress vermeiden – erfolgreich handeln“ und „Meine persönliche Zukunft“ speziell für Frauen** konzipiert und angeboten. Die Teilnehmerinnenanzahl wurden sehr klein gehalten (max.10/Seminar), um auf die speziellen Anforderungen der einzelnen Frauen eingehen und auch persönliches Coaching im Seminar durch die Trainerin anbieten zu können. Die Inhalte wurden sowohl auf den Umgang mit der Doppelbelastung der Frau, aber auch auf die speziellen Anforderungen als Assistentinnen in einem Unternehmen ausgerichtet.



## 6. BEWEGUNG

**Leben ist Bewegung** – dieses Motto gilt für unsere Firma ganz besonders. Eine große Anzahl an Aktivitäten im Bereich Bewegung belegt dies eindrucksvoll.

### Kilometer statt Kilogramm

Die unterschiedlichen **Bewegungsgruppen** sind aus unserem Jahresplan der Gesundheitsaktivitäten nicht mehr wegzudenken. Wir beginnen jeden Frühling mit einer **Nordic Walking** Gruppe, die 50 - 60 TeilnehmerInnen hat, schließen eine **Wirbelsäulengymnastik** Gruppe an, wiederholen diese zwei Gruppen im Herbst und dann wird mit Anfang Dezember den ganzen Winter über Kondition getankt bei unserer **Schigymnastik**. Die anfangs initiierten Laufgruppen haben sich verselbstständigt und werden privat weitergeführt.

Die Gruppen sind kostenlos und finden in der Freizeit statt. Gerade bei diesen Bewegungsgruppen konnten wir sehen, dass mit der Zeit der Anteil der ArbeiterInnen, die daran teilnehmen, immer weiter gestiegen ist.





## Alternative Methoden

Wie in der Medizin gibt es auch am Bewegungssektor alternative Formen, die wir unseren MitarbeiterInnen vorgestellt haben und sie konnten diese auch ausprobieren. Qi Gong, Feldenkrais, Ismakogie, Shiatsu, um nur einige zu nennen. Wir sehen uns als Impulsgeber und wollen offen für viele Dinge sein.

## Feldenkrais – Woche

Im Anschluss an einen Impulsvortrag haben wir eine ganze Feldenkrais-Woche veranstaltet, bei der ein Feldenkrais Trainer an alle Arbeitsplätze vor Ort in alle Schichtgruppen gegangen ist und die Feldenkraisübungen mit den MitarbeiterInnen durchgeführt hat. **Wir haben mit dieser Aktion mit hohem organisatorischem Aufwand 800 Menschen erreicht.**



## Das Kreuz mit dem Kreuz

Wie in vielen Berufen, sei es sitzend, stehend oder hebend, ist die Wirbelsäule auch bei uns doppelt und dreifach belastet.

Bei einem **Wirbelsäulenfunktionstest**, bei dem die Beweglichkeit der Wirbelsäule, aber auch die Muskelkraft der Bauch- und Rückenmuskulatur getestet wurde, konnten sich die MitarbeiterInnen individuell beraten lassen und ein auf sie **abgestimmtes Trainingsprogramm** mit nach Hause nehmen. Da wir den Test wiederholt durchgeführt haben, gab es auch die Möglichkeit der Kontrolle der Ergebnisse nach Absolvierung eines Trainings.

Mit einer Physiotherapeutin haben wir **an der Papiermaschine vor Ort in Kleingruppen** die ArbeiterInnen **Wirbelsäulenübungen** erlernen lassen, dabei konnten wir 340 TeilnehmerInnen erreichen.



## Ausdauerstest

Mit viel Erfolg und reger Teilnahme gibt es jährlich die Möglichkeit, die Ausdauer testen zu lassen und die individuelle optimale **Trainingspulsfrequenz** zu erfahren. Auch ein umfangreicher Cardiofit – Fitness – Test wurde sehr gut angenommen und wird heuer im Frühjahr wiederholt.



## 7. SUCHTVORSORGE

Wir nehmen das Thema Sucht und seine vielfältigen damit verbundenen Probleme sehr ernst. Wir sind seit 1997 am gesamten Firmengelände **alkoholfrei** und 2005 wurde der **Nichtraucherschutz** konsequent umgesetzt.

### Hilfe für Entwöhnungswillige

Wir geben seit mehreren Jahren RaucherInnen **1 - 2 Mal jährlich** die Möglichkeit, an einem **Raucherentwöhnungsseminar** teilzunehmen. Sappi sponsert immerhin die Hälfte des Seminarbeitrages, das sind € 150,0 pro Person. Man kann seine/n Partner/in zu diesem Seminar mitbringen, denn wir sind der Meinung, dass manche Gewohnheiten nur intrafamiliär verändert werden können.

Wenn ein/e **Mitarbeiter/in alkoholkrank oder drogensüchtig** ist und einen Entzug machen möchte, so bekommt er/sie die notwendige Unterstützung von uns, das heißt, wir ermöglichen den Krankenstand und in der Ordination die individuelle Beratung und Begleitung dazu.

### Nichtraucherschutz

Ab 2005 haben wir uns dem Rauchverbot nicht mehr nur aus Brandschutzüberlegungen heraus gewidmet, sondern das **Gesetz zum Schutze der NichtraucherInnen ernst genommen und dieses trotz Widerständen umgesetzt**. Die Diskussionen dazu waren emotional und hitzig, mittlerweile sind die Regeln akzeptiert und werden eingehalten. Auch Alleinarbeitsplätze in Warten sind rauchfrei, damit der/die nachfolgende Schichtarbeiter/in nicht in einer verrauchten Warte seine/ihre Arbeit beginnen muss. Der Speisesaal ist ebenfalls rauchfrei und es werden gleich viele Mittagessen konsumiert wie vorher.



## Wir gegen die Sucht

Wir bilden in unserem Ausbildungszentrum derzeit 100 Lehrlinge aus. Jedes Jahr nehmen 20 - 30 von ihnen an unserem **Projekt Suchtprävention** teil. Begleitet werden sie dabei von 2 engagierten Suchtmittelbeauftragten der Polizei Gratwein, die an mehreren Vormittagen mit den Jugendlichen zu diesem Thema arbeiten. Außerdem nehmen die Jugendlichen an **Gerichtsverhandlungen** von Drogendelikten teil, können in einem Gespräch mit einem Drogenrichter in Graz ihre Fragen diskutieren und erleben einen **Drogenspürhund** live. Jedes Mal beeindruckt die Jugendlichen das **Gespräch mit einer jungen Frau** in ihrem Alter, die im Rahmen einer Outdooraktivität, z.B. Rafting, offen berichtet, wie sie drogensüchtig wurde und mit welcher Disziplin und Ausdauer sie es geschafft hat, nach einigen Rückschlägen heute frei von dieser Sucht zu sein.

Das aus diesem Projekt entstandene **Plakat „Wir gegen die Sucht“**, von den Lehrlingen selbst verfasst und gestaltet, wird in Schulen und Jugendzentren der umliegenden Gemeinden aufgehängt.

Der **Vortrag „Sucht und Suchtprävention“**, der allen Eltern der Gemeinde Gratkorn zugänglich war, rundete das Maßnahmenpaket ab und hat viel positives Echo rund um Sappi hervorgerufen.





## 8. ERNÄHRUNG



900 MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit in der Nachtschicht warmes Essen zu sich zu nehmen.

Einige unserer wichtigsten Maßnahmen und Aktivitäten haben wir im Bereich des Schwerpunktes Ernährung gesetzt. Mit dem warmen **Nachtschichtessen** für alle haben wir sicher eine Vorreiterrolle in der Industrie eingenommen.

### Warmes Nachtschichtessen

Die **Einführung des warmen Nachtschichtessens** nach der 1. Befragung 2002 hat sich als sehr wesentlich erwiesen und wurde auch in allen nachfolgenden Evaluierungen sehr positiv bewertet. Diese Gesundheitsmaßnahme ist aus unserem Firmenalltag **nicht mehr wegzudenken**.

Dieses warme Nachtschichtessen haben wir flächendeckend in der gesamten Firma für unsere 900 SchichtmitarbeiterInnen auf die Beine gestellt. Im Einzelnen heißt das: die MitarbeiterInnen wählen bis 22 Uhr ein Menü aus und können dieses ab Mitternacht bei einem Selbstkostenbeitrag von rund € 2,50 genießen. Das Menü ist vorgegart und wird in Spezialöfen kurz vor dem Verzehr fertig gekocht. An manchen Plätzen, wo MitarbeiterInnen aus produktionstechnischen Gründen den Arbeitsplatz nicht so leicht verlassen können, wurden eigene Sozialecken, zusätzlich zu unseren vorhandenen Sozialräumen, bei den Maschinen gebaut, um das warme Essen in der Nachtschicht so angenehm wie möglich zu machen.

Die **Zufriedenheit mit dem Nachtschichtessen ist hoch**, 91 % äußern sich in der Evaluierung sehr oder eher zufrieden, besonders positiv werden die Dimensionen Qualität, Preis und Erreichbarkeit bewertet. Die meisten wählen Fisch- oder Nudelgerichte.



## Trinken

Im Vorfeld gab es eine Analyse der körperlichen Belastung durch Hitzearbeit mit Pulsuhr und Einzelauswertungen. Es hat sich gezeigt, dass es nicht zwingend notwendig ist, eigene Hitzegetränke zu sich zu nehmen, aber dass das ausreichende Trinken hohe Bedeutung hat. Wir haben **Wasserspender** aufgestellt und einen **Folder** zum Thema produziert und dieser wurde gemeinsam mit Trinkbechern an alle MitarbeiterInnen verteilt.

In den Getränkeautomaten wurde die stark zucker- und kohlenstoffhaltigen Limonaden durch **Mineralwasser** und eine breite Palette an **Fruchtsäften** an den Rand gedrängt.

## Impulsvorträge und Kochkurse

Jeden unserer **Vorträge** zum Thema Ernährung runden wir mit einem passenden **Buffet**, z.B. EnerQi – 5 Elemente Küche, als Anregung zum Ausprobieren daheim ab. **Kochkurse**, wie z.B. Anti Aging Küche oder leichte mediterrane Küche, sollen ebenfalls die Phantasie der Teilnehmerinnen beflügeln.



## Kennenlernen der eigenen Ernährungswerte

Jede/r Mitarbeiter/in hat mehrmals im Jahr die Gelegenheit, seine/ ihre Laborwerte in Bezug auf Ernährung (**Cholesterin und Triglyceride, Leberwerte, Blutzucker**) in der Firma im Rahmen der Vorsorgeuntersuchung oder 2x jährlich bei der Gesundheitsstrasse gratis testen zu lassen und eine auf ihn/sie persönlich abgestimmte **Ernährungsberatung** in der Gesundheitsordination zu bekommen.

## Gemeinsam und nicht einsam gegen die Kilos

Derzeit läuft eine gut besuchte Gruppe von abnehmwilligen MitarbeiterInnen, die sich unter externer Begleitung einmal wöchentlich treffen. Die erste Woche hat ein Minus von gemeinsamen 24 Kilos gebracht.

## Werkessen

Nach der 1. Befragung wurde unser Werkessen unter externer Beratung durchleuchtet und in der Folge um ein fleischloses **Alternativmenü** und das **Salatbuffet** erweitert, sowie **Frischobst** als Nachspeise eingeführt. Der Obstkorb beim Seminar oder das Auswählen von Seminarhotels, welche spezielle leichte Küche anbieten, gehört für uns zur Selbstverständlichkeit.



## Der Gesundheitsprozess bei Sappi Gratkorn

**Wir wollen die MitarbeiterInnen zum Nachdenken anregen, jeder Einzelne ist für seine Gesundheit verantwortlich.**

### Gesundheitsteam

Im Jahre **2000** wurde als erster Schritt das **Gesundheitsteam gegründet**. Damit wurde die Wichtigkeit des Themas Gesundheit für das Unternehmen dokumentiert. Aufgabe und Ziel für dieses Team ist die Bewusstseinsbildung.

Die Teilnahme an allen Aktionen geschieht auf freiwilliger Basis und ist fast immer auch für Angehörige und PensionistInnen zugänglich. Wir schaffen es nur dann, das Bewusstsein für Gesundheit zu stärken, in dem wir Lehrlinge, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Führungskräfte und auch das private Umfeld mit einbeziehen.

**Unser Ziel im Gesundheitsteam ist es ein breites Angebot an Vorträgen, Untersuchungen und Aktionen anzubieten.**

### Damit soll folgendes erreicht werden:

- die Eigenverantwortung des Einzelnen ansprechen
- das Wissen über Gesundheit und Krankheiten erweitern
- Möglichkeiten zum Ausprobieren geben
- eine Veränderung des ungesunden Verhaltens erwirken

Die Aktionen sollen, wie bisher, auch in Zukunft angeboten werden.

### „Gesunde Zukunft“

**Ausgangsvision von „Gesunder Zukunft“ ist, dass „Gesunde MitarbeiterInnen in einem gesunden Unternehmen“ den Erfolg von Sappi Gratkorn garantieren.**

Neben den Tätigkeiten des Gesundheitsteams wurde **2001 im Managementteam** in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung **beschlossen**, betriebliche Gesundheit prozesshaft mit dem Namen „**Gesunde Zukunft**“ einzuführen.

Das Projekt wurde von Beginn an als **kontinuierlicher Verbesserungs-Prozess** (Health Quality Management®) mit nachfolgenden Meilensteinen strukturiert:

- Themeneinführung und Analyse
- Konzept und Strategie
- Implementation und Umsetzung
- Evaluierung
- Management Review



Dieses Projekt versteht Gesundheitsförderung prozesshaft und will jene Faktoren verändern, die die Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit der Beschäftigten beeinflussen und **umfasst alle Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.**

**Dies soll insbesondere durch folgende Ansätze erreicht werden:**

- **Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen**
- **Verstärkte MitarbeiterInneneinbindung**
- **Stärkung persönlicher und sozialer Kompetenzen bei Führungskräften und MitarbeiterInnen**

Um Maßnahmen bedarfsorientiert setzen zu können, wurden nach Auswertung der MitarbeiterInnenbefragung die Abteilungsergebnisse allen MitarbeiterInnen präsentiert und in moderierten Kurzworkshops erarbeitet, wo diese Verbesserungspotentiale für ihren Bereich sehen. Diese Workshops wurden flächendeckend durchgeführt, das heißt sowohl im Angestellten- als auch im Arbeiterbereich.

Daraus resultierende **technische Maßnahmen** wurden in einen Anforderungskatalog übernommen und ans Managementteam weitergeleitet (z.B. neue Bildschirme, Erneuerung der Sozialarbeitsräume, Entfernung von Teppichböden, Projekt Wasser etc.).

Neben technischen Anforderungen wurde vor allem **mehr Partizipation, verbesserte Kommunikation und Zusammenarbeit** als wesentlicher Punkt gesehen. Weiters war im Produktionsbereich und Schichtbetrieb die **Belastung durch die Nachtschicht bzw. Hitze und Zugluft** ein Thema.

Aufgrund dessen, dass die Maßnahmen gezielt auf die Befragung und die Auswertungsworkshops gesetzt wurden, konnte in der zweiten Befragung 2005 eine erhebliche Verbesserung der Ergebnisse und auch der Beteiligung bei der Befragung erreicht werden.

**Die Vorgehensweise** Befragung – Auswertungsworkshops in den Abteilungen – Umsetzung von Maßnahmen und weitere Befragung nach drei Jahren hat sich bewährt und **wird auch zukünftig fortgesetzt.**



## Evaluierung

Begleitende Evaluierung des Prozesses durch ein externes Institut, Evaluierung der Verbesserung von Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit aufbauend auf der ersten Fragebogenerhebung (Erhebung mit dem Human-Work-Index: Darstellung von Veränderungsprofilen), sowie Evaluierung von Meilensteinen wie Nachtschichtmaßnahmen und Einführung der Gesundheitsvertrauenspersonen. Die Erkenntnisse aus dem Evaluierungsprozess laufen im Managementreview zusammen und sind dort Grundlage der Planungsphase für die nächste Umsetzungsperiode.

Kooperationen und Erfahrungsaustausch, sowie Transfer der Erkenntnisse aus den Prozessen, Workshops, Arbeitsgruppen und Moderationen laufen bereits innerhalb der 7 Standorte von Sappi Fine Paper Europe (SFPE) und mit europäischen Unternehmen, die ebenfalls BGF-Projekte umsetzen (zB VOEST, Böhler, Norske Skog) oder eine Implementierung planen (Magna Steyr).

## Die Nachhaltigkeit dieses Prozesses ergibt sich auf 3 Ebenen.

- 1) Da wir uns inhaltlich stark an der Sicherung und Förderung von Arbeitsbewältigung, Arbeitsinteresse und Zusammenarbeit orientieren, erfolgt durch die Umsetzung von „Gesunder Zukunft“ eine nachhaltige Sicherung unserer Humanressourcen.
- 2) Durch das partizipative Vorgehen und das Empowerment von MultiplikatorInnen (Gesundheitsvertrauenspersonen), Schulung von Führungskräften und MitarbeiterInnen, Kooperation mit allen im Betrieb vertretenen Gruppen und ExpertInnen haben wir eine wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige gesundheitsfördernde Entwicklung in unserem Betrieb geschaffen.
- 3) Durch die Implementierung von Instrumenten der BGF in unsere vorhandenen Strukturen und unseren betrieblichen Ablauf wurde der Übergang der BGF von einem Projekt „Gesunde Zukunft“ in einen Managementprozess geschafft.



## Ausblick auf zukünftige Aktivitäten

Ziel ist die Fortsetzung des Prozesses und die Arbeit für die Gesundheitsförderung. Schwerpunkte bilden Workshops, Seminare und Veranstaltungen. Die Aktivitäten für das erste Halbjahr 2007 sind fixiert, die Planung für das zweite Halbjahr läuft auf vollen Touren.

### „Gesunde Zukunft“

- Ableitung von Maßnahmen aus der soeben abgeschlossenen Evaluierung des BGF-Prozesses
- Teambildungs-Workshops für 160 ArbeiterInnen fixiert und weitere geplant
- Schulung und Coaching für Meister (Aufgabenänderung)
- Stresseminare
- **Weitere MitarbeiterInnenbefragung im Frühjahr 2008**

„Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Hört man damit auf, treibt man zurück.“

Laotse, chin. Philosoph,  
4-3 Jhd. v.Chr.

### „Gesundheitsteam“

- Reduktionsgruppe bis April 2007 1x wöchentlich
- Nordic Walking Gruppe Frühling und Herbst 2007
- Wirbelsäulengymnastik Frühling und Herbst 2007
- Kochkurs "Wok-kochen leicht gemacht"
- Tanzkurs
- PapiermacherInnen-Lauf Juni 2007
- Cardio Fitness Test am Sportplatz der Gemeinde Gratkorn Mai 2007
- Vortrag Ernährung und Gewohnheiten
- Raucherentwöhnungsgruppe Frühsommer 2007
- 2. Reduktionsgruppe Herbst 2007
- Langlaufeinführungstag Winter 2007/08
- Schigymnastik Winter 2007/08



## „Gesundheitsvertrauenspersonen“

- Gesundheitsausschuss-Sitzung mit Workshop für GVPs zu Ernährungsgewohnheiten
- Erfahrungsaustausch mit anderem großen Betrieb (Magna oder Schirrhofer)
- Moderationsseminare

## „Gesundheitsordination“

- Zeckenschutzimpfungen
- Laienreanimationskurse in Kleingruppen werkweit
- Hautscreening 3 Termine Mai 2007
- Gripeschutzimpfungen
- laufend persönliche Gesundheitsberatungen

## „Gesundheits- und Sicherheitstag 21.06.2007“

- Stressabbau durch Biofeedback
- Chairmassage
- Gesundheitsstrasse
- Sonnenbrillentest auf UV Durchlässigkeit
- Stand der Gesundheitsvertrauenspersonen

## **Impressum:**

**Für den Inhalt verantwortlich:**  
Sappi Austria Produktions GmbH & CoKG,  
Bruckerstraße 21, 8101 Gratkorn.

**Texte:**  
Dr. Gertrude Hirsch, Gabriele Schilling

**Gestaltung:**  
LAZARUS Agentur für Werbung und Kommunikationsdesign

