

## Gesundheitsförderung im Straßentransportsektor

### 1. Einleitung

Die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz erfordert einen ganzheitlichen Ansatz. Bei Initiativen sollte stets dem Privatleben des Arbeitnehmers, seinem Berufsleben und den Wechselwirkungen zwischen beiden Rechnung getragen werden. Die Arbeitsbedingungen beeinflussen bekanntermaßen den Gesundheitszustand von Arbeitnehmern generell; so kann beispielsweise eine sitzende Tätigkeit zu Fettleibigkeit beitragen. Ebenso können die persönlichen Gewohnheiten, Einstellungen und die Lebensweise die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinträchtigen und sich auf ihre Arbeitsleistung auswirken.

Die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz kann als „die gemeinsamen Bemühungen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Gesellschaft zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlergehens von Menschen am Arbeitsplatz definiert werden. Dies kann erreicht werden durch

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfelds;
- Förderung der aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer an Maßnahmen der Gesundheitsförderung; und
- Förderung der persönlichen Entwicklung und Entfaltung.“ [1]

Die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz umfasst auch die Einführung von Maßnahmen zugunsten von gesundheitsfördernden Verhaltensmustern und Einstellungen, die Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, und sie befasst sich mit Problemen wie arbeitsbedingtem Stress, Alterung und Personalentwicklung.

Der Verkehrssektor ist eine Männerdomäne (83 % der Beschäftigten sind Männer). Die Arbeitnehmer in diesem Sektor müssen sehr lange sitzen oder ermüdende oder schmerzverursachende Haltungen einnehmen, müssen lange Arbeitszeiten in Kauf nehmen (im Durchschnitt mehr als 48 Stunden pro Woche) und kommen zu ungewöhnlichen Zeiten zum Einsatz (Nacht- und Abendarbeit, Wochenendarbeit und Arbeitstage von über 10 Stunden). Es überrascht kaum, dass in diesem Sektor Berufs- und Familienleben nur schlecht miteinander in Einklang gebracht werden können.[2] [3] Hinzu kommt, dass Fahrer kaum die Möglichkeit haben, gesunde Mahlzeiten zu sich zu nehmen und Pausen für körperliches Training einzulegen, wenn sie unterwegs sind.

Zu den am weitesten verbreiteten, von den Fahrern genannten gesundheitlichen Problemen gehören Schmerzen im unteren Rückenbereich, Übergewicht, [4] Herz-Kreislauf- und Atemwegserkrankungen [5] [6] und arbeitsbedingter Stress. Diese Probleme sind nachweislich auf Faktoren im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld (etwa schlechte Arbeitsorganisation) und den Arbeitsbedingungen (statische Arbeit) sowie auf individuelle Risikofaktoren (mangelnde körperliche Betätigung, ungesunde Ernährung, Alkoholmissbrauch, Rauchen, Alters- und bereits bestehende Krankheiten) zurückzuführen. [7] [8] Bei der Entwicklung von Programmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz müssen die Rolle und die Auswirkungen **sowohl** von Faktoren auf der Ebene des Unternehmens **als auch** von individuellen Faktoren auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Fahrer berücksichtigt und angegangen werden.

Bei einer Übersicht über evidenzbasierte Fallstudien [9] von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz wurde festgestellt, dass für den Erfolg dieser Maßnahmen mehrere Faktoren ausschlaggebend waren:

- Engagement des Unternehmens zur Verbesserung der Gesundheit seiner Beschäftigten;
- geeignete Informations- und umfassende Kommunikationsstrategien für Arbeitnehmer;
- Einbindung der Arbeitnehmer in den gesamten Prozess;
- Organisation der Arbeitsaufgaben und -prozesse, die der Gesundheit förderlich und nicht schädlich sind;

- Umsetzung von Praktiken, die gesundheitsförderlichen Entscheidungen zuträglich sind, weil sie die einfachsten Entscheidungen sind.

Ein Programm zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz kann jedoch den verantwortungsvollen Umgang mit Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nicht ersetzen. Es ergänzt vielmehr ein sachgerechtes Risikomanagement. Gesundheitliche Aspekte in Verbindung mit der Tätigkeit von Fahrern

Im Verkehrssektor lassen sich die beruflichen Risikofaktoren in drei Gruppen unterteilen: Risiken bezüglich (a) der Arbeit, (b) des Arbeitsumfelds und (c) individuelle Faktoren.

**Die wichtigsten Gruppen von Risikofaktoren für die Gesundheit und Sicherheit von Fahrern**

<b>Bezüglich der Arbeit</b>	Ganzkörper-Vibrationen, Lärm, langes Sitzen, ermüdende und schmerzverursachende Haltungen, enge Zeitpläne, Schichtarbeit und Fahren in der Nacht, nicht genügend Pausen und Schlaf, repetitive Abläufe und monotone Routineaufgaben, unregelmäßige Mahlzeiten, Verkehrsunfälle, Transport von entzündlichen, explosiven und giftigen Stoffen, Klimaanlage, unergonomische Bewegungen beim Ein- oder Aussteigen in die/aus der Fahrerkabine usw.
<b>Bezüglich des Arbeitsumfelds</b>	Kohlenmonoxid (CO), Schwefeldioxid (SO <sub>2</sub> ), Stickstoffmonoxid (NO) <sub>x</sub> , Asbest, polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK), Benzol, Feinstaub, klimatische Bedingungen, Pollen, körperliche Gewalt usw.
<b>Individuelle Faktoren</b>	Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Bildung, Persönlichkeit, Einstellungen, Risikoeinschätzung, Erfahrungen und frühere Kraftfahrzeug-Verkehrsunfälle, Ereignisse im Privatleben, Müdigkeit, bereits bestehende Krankheiten (Allergien, Asthma, Diabetes, Herzinfarkt usw.), Einnahme von Medikamenten (Antihistaminika, Beruhigungsmittel), Lebensweise (Bewegungsmangel und ungesunde Ernährung) und gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen (Rauchen, Alkoholmissbrauch, Konsum harter oder weicher Drogen) usw.

Quelle: Lentisco, F., Baccolo, T.P., Gagliardi, D., *Risk factors for the health and safety of drivers*, 2009

Da die vorstehend aufgeführten individuellen Risikofaktoren die Verhaltensweisen und Einstellungen von Fahrern in Bezug auf die Risikowahrnehmung und auf ihre Gesundheit beeinflussen können, müssen diese Faktoren zusammen mit Risikofaktoren auf organisatorischer bzw. Unternehmensebene bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz berücksichtigt werden.

## 2. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Es kann eine Reihe von praktischen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ergriffen werden, um die Gesundheit und das Wohlergehen von Fahrern zu verbessern. Die Planung solcher Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und die Maßnahmen selbst sollten mit Maßnahmen zur Risikoprävention verknüpft werden.

## **2.1. Gesundheitskontrollen und Gesundheitserziehung**

Unternehmen sollten regelmäßige Gesundheitskontrollen und Gesundheitserziehungsmaßnahmen für Fahrer als zentralen Bestandteil einer jeden Initiative zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz durchführen. Gesundheitskontrollen sind ein faktengestützter Prozess zur Erkennung der wichtigsten Risikofaktoren und Probleme in Verbindung mit der Lebensweise, wie z. B. Schlafapnoe, Diabetes, Bluthochdruck und Probleme aufgrund von Tabakkonsum. Darüber hinaus sollten geschulte Fachleute Fahrer beraten, wie sie diese Probleme unmittelbar in den Griff bekommen können. Dabei sollte ein besonderes Augenmerk auf Ernährung, körperliche Bewegung, Gewichtsabnahme bzw. –kontrolle, Schlafgewohnheiten und die persönliche Verantwortung für gesundheitsrelevante Verhaltensweisen gelegt werden. Im Rahmen der Gesundheitserziehung sollten auch Schulungen zu konkreten Themenkomplexen angeboten werden. Generell sollte bei der Gesundheitserziehung der Aufbau von Kompetenzen und von Vertrauen im Mittelpunkt stehen, um gesundheitsfördernde Verhaltensweisen bei Fahrern anzuregen und nachhaltig zu fördern.

Die aktive Einbindung der Arbeitnehmer während des gesamten Prozesses von Gesundheitskontrollen und Gesundheitserziehung trägt nachweislich dazu bei, dass Fahrer gesundheitsfördernde Verhaltensweisen viel eher annehmen. Bei vielen erfolgreichen Programmen wurden auch Trainer („Coaches“) eingesetzt, die die Arbeitnehmer dazu angehalten haben, gesundheitsförderndere Verhaltensweisen und Einstellungen anzunehmen. Bei der Gesundheitserziehung oder bei Coaching-Programmen sollten das aktive Engagement, die persönliche Verantwortung und der Aufbau von Vertrauen bei den Fahrern hervorgehoben werden, was der Entwicklung der empfohlenen Änderungen der Lebensweise zuträglich ist.

## **2.2. Gezielte Förderung der Lebensweise**

Man sollte Fahrern eine themenorientierte Gesundheitserziehung anbieten, bei der der Aufbau von Kompetenzen und Vertrauen im Mittelpunkt steht, um gesundheitsfördernde Verhaltensweisen nachhaltig zu fördern. Außerdem sollten Arbeitgeber die Arbeit und das Arbeitsumfeld so gestalten, dass sie gesundheitsfördernden Entscheidungen zuträglich und förderlich sind, beispielsweise durch Einführung regelmäßiger Pausen, die lang genug sind, damit die Fahrer eine Mahlzeit zu sich nehmen und sich sportlich betätigen können.

## **2.3. Persönliches Gesundheitstraining**

Arbeitgeber sollten Coaching-Programme anbieten, die den Fahrern dabei helfen, ihre Gesundheit über Verhaltensänderungen zu verbessern. Bei diesem Training sollten das aktive Engagement, die persönliche Verantwortung und der Aufbau von Vertrauen bei den Fahrern hervorgehoben werden, um sie dazu anzuhalten, die empfohlenen Änderungen der Lebensweise auch tatsächlich umzusetzen.

## **3. Durchführung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz**

Bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz sollten mehrere Grundprinzipien beachtet werden:

- Gesundheitsförderung sollte ein **kontinuierlicher und fortlaufender Prozess** sein. Botschaften und aufeinander abgestimmte Sensibilisierungskampagnen zu Gesundheitsfragen sollten zur Verstärkung der Botschaften und zur nachhaltigen Verankerung der Änderungen der Verhaltensweisen und Einstellungen der Fahrer führen. Hervorgehoben werden sollte aber auch die Unterstützung für die Fahrer am Arbeitsplatz und in ihrem Arbeitsumfeld, sobald sie gesundheitsfördernde Alternativen auswählen und umsetzen.

- **Aktive und sichtbare Unterstützung durch die Geschäftsleitung** bei der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Dies steigert nachweislich den langfristigen Erfolg und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen.
- Die **Beteiligung der Arbeitnehmer** während des gesamten Prozesses der Durchführung der Maßnahmen (Entwicklung, Durchführung und Bewertung) ist von zentraler Bedeutung. Je besser das Programm zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz auf die Bedürfnisse der Fahrer abgestimmt ist, desto eher werden sie auch Interesse an einer Teilnahme bekunden. Maßgeschneiderte Anreize, die auf das Unternehmen zugeschnitten sind, können für die Förderung einer gesunden Kultur im Unternehmen hilfreich sein. [10]
- Ein gutes Verständnis der Zusammensetzung der Belegschaft, der Vorteile für die Arbeitnehmer und der Ziele des Gesundheitsmanagements ist bei der **Konzeption und der maßgeschneiderten Abstimmung der Maßnahmen** auf die unmittelbaren Bedürfnisse der Arbeitnehmer wichtig. Dadurch werden die Maßnahme und das Gesundheitsprogramm effizienter. [1]
- Es ist wichtig, **das entwickelte Programm zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz einer Bewertung zu unterziehen**. Dies bedeutet, dass die Effizienz der Maßnahme insgesamt, ihre Auswirkungen auf Faktoren des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation und auf die Änderung der Verhaltensweisen und Einstellungen der Fahrer gegenüber Gesundheitsfragen geprüft werden. Die Bewertung sollte geplant werden und einen systematischen Ansatz verfolgen, und sie sollte als eine Schlüsselkomponente des gesamten Interventionsprozesses gesehen werden. Die Bewertung sollte aber auch mit den Zielen der Maßnahme und mit den erkannten Problemen verknüpft werden; und sie sollte unterschiedliche Ergebnismessungen heranziehen (z. B. Unterlagen über Fehlzeiten, Berichte über Krankschreibungen und subjektive Feedbacks von Fahrern). Die aus der Bewertung der Maßnahme abgeleiteten Informationen sollten als Grundlage für die Weiterentwicklung der Maßnahme mit Blick auf eine ständige Verbesserung herangezogen werden. [11]

## 4. Vorbildliche Verfahren: Fallstudien

Aufgrund des starken Wettbewerbs im Verkehrssektor gibt es einen potenziellen Interessenkonflikt zwischen der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und dem wirtschaftlichen Druck, unter dem Unternehmen stehen. Einige Verkehrsunternehmen haben jedoch erkannt, dass eine wirksame Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz nicht nur gesundheitlichen Problemen vorbeugt, sondern auch zu erheblichen Einsparungen führt, indem beispielsweise die Fehlstände reduziert werden. In diesem Abschnitt werden drei Fallstudien von Unternehmen im Verkehrssektor vorgestellt, die ein Programm zur Gesundheitsförderung aufgelegt haben.

### 4.1. „Mein Rücken ist verdammt wichtig“, Belgien

Van Dievel ist eine Spedition im Komplettladungsverkehr, die Waren in einem Radius von 500 km von Brüssel nach und aus den Niederlanden, Luxemburg, Deutschland und Frankreich befördert. Das Unternehmen beschäftigt rund 90 Fahrer und besitzt rund 60 Lastkraftwagen und 120 Spezialanhänger.

2001 brachte der Leiter des Unternehmens dieses Projekt auf den Weg, weil die Beschäftigten häufig über Rückenprobleme klagten. Bei Van Dievel werden Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit schon seit langem großgeschrieben, und das Unternehmen beschäftigt einen Werksarzt, der die Beschäftigten jedes Jahr untersucht. Da der Werksarzt das Unternehmen und die Fahrer sehr gut kennt, haben die Arbeitnehmer Vertrauen zu ihm. Er wurde gebeten, die Arbeitnehmer und die Geschäftsleitung über Muskel-Skelett-Probleme und -Krankheiten aufzuklären. Dies war der Ausgangspunkt für das Projekt zur Gesundheitsförderung. Zusammen mit einem externen arbeitsmedizinischen Dienst (Arbeitswissenschaftler) analysierte das Unternehmen die Arbeitsbedingungen der Fahrer und suchte dann nach Verbesserungsmöglichkeiten. Der Werksarzt erarbeitete in enger Zusammenarbeit mit dem externen Arbeitswissenschaftler und mit acht Fahrern des Unternehmens ein spezielles Schulungsprogramm und eine Broschüre für Fahrer, um ihnen zu zeigen, wie sie gesund arbeiten und Muskel-Skelett-Erkrankungen vorbeugen können.

Die Broschüre enthält auch allgemeine Ratschläge für ausgewogene Ernährung, das richtige Sitzen

und Liegen, Übungen zur Verhinderung von Muskulatur- und Skelettschädigungen und spezielle Empfehlungen für Fahrer wie z. B. die richtige Sitzhaltung hinter dem Steuer, die Frage, wie man richtig ein- und aussteigt und wie man schwere Waren hebt und verlädt. Die dank zahlreicher Illustrationen sehr benutzerfreundliche Broschüre wird neu eingestellten Fahrern ausgehändigt, sobald sie ihren Dienst für das Unternehmen antreten.

Nach einem Jahr nahm das Unternehmen eine Bewertung des Projekts vor und stellte fest, dass seit Einführung der Broschüre und der Schulung weniger Probleme gemeldet worden waren. 2002 wurde das Unternehmen vom European Health Club mit dem Preis „Health and Enterprise“ für seine Maßnahmen ausgezeichnet. Die langfristig ausgelegte Arbeitsschutzkultur des Unternehmens war die Basis für das Projekt. Die Geschäftsleitung unterstützte und förderte das Projekt, und die Fahrer wurden darin eng einbezogen. [12]

## **4.2. „Mach’ die Fernfahrer fit“, Finnland**

Im Rahmen des Projekts „Mach’ die Fernfahrer fit“ wurde versucht, sich mit einer Reihe von Risikofaktoren und Gesundheitsproblemen einschließlich Gesundheitsförderung bei Fahrern mit Unterstützung des multiprofessionellen arbeitsmedizinischen Dienstes des Arbeitgebers auseinander zu setzen. Zunächst führte das Unternehmen Gesundheitskontrollen für Fahrer durch. Diese Gesundheitskontrollen wurden vom Werksarzt durchgeführt; dabei sollten die wichtigsten Probleme von Fahrern in Bezug auf ihre körperliche Gesundheit und auf Fettleibigkeit ermittelt werden, beispielsweise Schlafapnoe. Wenn Probleme erkannt wurden, bekam der Fahrer eine erste Gesundheitsberatung durch den Arzt und wurde zur weiteren Diagnose und Behandlung an einen Facharzt überwiesen. Um gegen Fettleibigkeit vorzugehen und die Gesundheit der Fahrer allgemein weiter zu verbessern, begann das Unternehmen damit, für jeden Fahrer ein Lunchpaket anzubieten. Das Lunchpaket enthält eine Auswahl gesunder Lebensmittel; außerdem bietet das Unternehmen Informationen und Empfehlungen zu gesunder Ernährung an. Die dritte Komponente dieses Programms zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist die Einbindung eines Arbeitspsychologen in die Planung der Schichten und Routen, wobei das vorrangige Ziel darin besteht, die Planung so zu verbessern, dass die Fahrer genügend Erholzeiten haben. Eine Bewertung dieser Maßnahme hat ergeben, dass sowohl die Geschäftsleitung als auch die Fahrer sehr zufrieden waren. Das Projekt hat außerdem zu einer besseren Arbeitsatmosphäre, einer positiveren Einstellung zur Arbeit und einer verbesserten Sicherheitskultur bei den Fahrern beigetragen. [12]

## **4.3. Gesundheit am Arbeitsplatz: ein ganzheitlicher Ansatz, Italien**

ATM betreibt in Mailand und 72 anderen nahe gelegenen Städten die öffentlichen Verkehrsdienste. Das Unternehmen beschäftigt über 8 700 Arbeitnehmer an 28 Standorten und bedient ein Gebiet mit insgesamt 2,6 Millionen Einwohnern.

Das Unternehmen erkennt an, dass alle Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie Fahrer oder Büroangestellte sind und ob sie regelmäßige Arbeitszeiten haben oder Schicht arbeiten, die Möglichkeit haben müssen, ihr Berufsleben mit dem Familienleben zu vereinbaren. Dies bedeutet, dass Faktoren wie gesunde Lebensweise, ausgewogene Ernährung und eine allgemeine Gesundheitskultur großgeschrieben werden.

Daher hat ATM ein spezielles Referat (DRU-S) innerhalb seiner Personalabteilung eingerichtet, dem ein Geschäftsführer und zwei Fachleute – ein Psychologe und ein Ernährungswissenschaftler – angehören, die Beratungen und praktische Empfehlungen sowie Orientierungshilfen zu Fragen wie z. B. gesunde Ernährung, körperliche Bewegung und Umgang mit arbeitsbedingtem Stress anbieten.

Seit 2005 fördert dieses Referat die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten über eine Reihe integrierter Kommunikationsinitiativen, die zusammen mit öffentlichen Sicherheitseinrichtungen entwickelt wurden. Ein Beispiel ist eine Firmenzeitung, die allen Arbeitnehmern mit der Post nach Hause geschickt wird und die klare und interessante Informationen zu Ernährungsfragen und zu einer gesunden Lebensweise enthält.



Das so genannte „Sozialsystem“ von ATM beruht im Wesentlichen auf der Untersuchung der Bedürfnisse der Beschäftigten des Unternehmens und einer qualitativen/quantitativen Analyse von Schadensereignissen am Arbeitsplatz. Diese Ereignisse werden in einem monatlichen internen Bericht dokumentiert, in dem auch die Maßnahmen beschrieben werden, die zur Abhilfe bei Problemen eingeleitet wurden, und der ferner Berichte über neue Trends im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz enthält.

Das Sozialsystem von ATM zeigt ganz klar, dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmer die treibende Kraft für die Arbeitsschutzmaßnahmen sind.

In der Rubrik „Betriebliches“ sind die Geschichten der einzelnen Arbeitnehmer, die an das operative Referat Personalmanagement von ATM weitergeleitet werden, der Ausgangspunkt.

Über einen ganzheitlichen Ansatz im Bereich Personalmanagement ergreift ATM Maßnahmen, die die Beschäftigten stärken und ein Gefühl der gegenseitigen Verantwortung zwischen dem Unternehmen und den einzelnen Beschäftigten schaffen sollen. Das Unternehmen prüft und verknüpft die individuellen, sozialen und betrieblichen Dimensionen seiner Beschäftigten und geht auf die Bedürfnisse, die von den Beschäftigten zum Ausdruck gebracht werden, ein, indem es Informationen und Beratung anbietet und mit Einrichtungen vor Ort zusammenarbeitet.

Ein Beispiel sind die vom Unternehmen organisierten Schulungsmaßnahmen für neu eingestellte Fahrer und Beschäftigte sowie Fahrer allgemein. Die Schulungsmaßnahmen erstrecken sich auf Themen wie gesunde Ernährung, chronische Krankheiten und Prävention von Risikofaktoren sowie eine gesunde Lebensweise, unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit für Dritte ein besonderes Risiko darstellen kann, werden spezielle Schulungen zur Prävention von Drogen- und Alkoholmissbrauch angeboten.

In der Rubrik „Strategie“ wird über innovative sozialpolitische Maßnahmen berichtet, die von der Führungsspitze des Unternehmens finanziell unterstützt und gefördert werden.

Diese Maßnahmen sind auf die Situation des Unternehmens abgestimmt; hierzu werden Strategien zur Früherkennung sowie Präventions- und Gesundheitsfördermaßnahmen zur Verbesserung der persönlichen und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten entwickelt. Mit diesen Maßnahmen werden insbesondere folgende Ziele verfolgt: Gesundheitsförderung, Aufstellung der Zeitpläne, Chancengleichheit, Sozialwohnungen (insbesondere für gefährdete Arbeitnehmergruppen wie Wanderarbeitnehmer oder Geschiedene), Einbeziehung der Mitarbeiter, Behandlungen bei Krankheiten bei sozial Schwachen, Prävention von Verletzungen, innovative Maßnahmen der beruflichen Umschulung für dienstuntaugliche Beschäftigte, Umgang mit geschlechts-, altersbedingten und ethnischen Unterschieden und Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

## 5. Literaturhinweise, Ressourcen

- [1] European Network for Workplace Health Promotion, *The Luxembourg declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*, EN, 1997 (updated 2005). Available at: <http://www.en.org/publications.html>
- [2] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008). Fact sheet: land transport. Retrieved 13 December 2009, from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/149/en/1/EF08149en.pdf>
- [3] Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, G., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
- [4] Technische Universität Dresden, '13 The situation in Europe. Germany, Policies and Best practices', in Technische Universität Dresden, *GPO Guidelines for the prevention of obesity at the workplace. Review of the theoretical framework. Report on the theories and methodologies for the prevention of obesity at the workplace*, Dresden, Technische Universität, 2008, p. 91. Available at:

<http://gpow.eu/media/File/Theories%20and%20methodologies%20for%20the%20prevention%20of%20obesity%20at%20the%20workplace.pdf>

- [5] Stoohs, R. A., Guilleminaut, C., Itoi, A., Dement, W. C., 'Traffic accidents in commercial long-haul truckdrivers: the influence of sleep-disordered breathing and obesity', *Sleep*, Vol. 17, No 7, 1994, pp. 619-23
- [6] Poulsen, Kjeld B., 'Healthybus - health promotion for bus drivers. From research to action' , in - *Net-News* No 7, March 2000, Federal Institute for Occupational Safety and Health , Dortmund, 2000, pp. 14-18. Available at: <http://www.ispesl.it/documenti/news7a.pdf>
- [7] Fattorini, E., Stella, M., Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, *L'autobus come ambiente di lavoro. Valutazione degli effetti sulla salute dei conducenti di mezzi pubblici di trasporto urbano, conseguenti a problematiche ergonomiche e all'esposizione ad inquinanti derivanti dal traffico*, Roma, ISPESL, 2006
- [8] Ghedini, G., 'Salute e sicurezza nell'autotrasporto: le condizioni psicofisiche', in Conference "*La sicurezza stradale nell'autotrasporto: le responsabilità, le cause e i possibili rimedi. Bologna, 12 giugno 2009*", Bologna, Gruppo Federtrasporti, 2009. Available at: <http://www.ambientelavoro.it/UserFiles/File/AL09/G.Ghedini-SALUTE-E-SICUREZZA-nellAutotrasporto-le-condizioni-psicofisiche.pdf>
- [9] Italian National Institute for Occupational Safety and Prevention (ISPESL). Workplace health promotion: good practice examples. Retrieved 13 December 2009, from: <http://www.ispesl.it/Modelli/ricerca.asp>
- [10] European Network for Workplace Health Promotion, *Lisbon Statement on Workplace Health in Small and Medium-Sized Enterprises. Small, Healthy and Competitive New Strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises*, Essen, EN, 2001, p. 2. Available at: <http://www.en.org/fileadmin/downloads/Lisbon%20statement%20%20final.pdf>
- [11] European Network for Workplace Health Promotion, *Healthy Employees in Healthy Organisations. Good Practice in Workplace Health Promotion () in Europe. Quality criteria of workplace health promotion*, Essen, BKK European Information Centre, 1999. Available at: [http://www.en.org/fileadmin/downloads/quality\\_criteria.pdf](http://www.en.org/fileadmin/downloads/quality_criteria.pdf)
- [12] European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, *Programmes, initiatives and opportunities to reach drivers and SMEs in the Road Transport sector*, Bilbao, OSHA, in publication

## 6. Weiterführende Informationen

- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz <http://osha.europa.eu/en/topics/>
- Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung <http://www.en.org/>