

# gesundes österreich

## IM GESPRÄCH

„**Betriebe  
gesünder zu  
gestalten  
lohnt sich.**“

MONIKA KIRCHER-KOHL,  
CEO VON INFINEON AUSTRIA



### Thema

Gesunde Betriebe  
in Österreich, Deutsch-  
land und der Schweiz

### Im Interview

Gesundheitsminister  
Alois Stöger

### Grau & schlau

So bleiben ältere  
Beschäftigte gesund  
und arbeitsfähig

**Offenlegung gemäß § 25 MedG**

**Medieninhaber:**

Gesundheit Österreich GmbH,  
Stubenring 6, 1010 Wien,  
FN 281909y,  
Handelsgericht Wien

**Herausgeber und Geschäftsführer:**

Dr. Arno Melitopoulos

**Geschäftsbereichsleiterin:**

Mag.<sup>a</sup> Christa Peinhaupt

**Redaktionsadresse und**

**Abonnement-Verwaltung:**

Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich,  
Aspernbrückengasse 2,  
1020 Wien,  
Tel: 01/895 04 00-0,  
E-Mail: fgoe@goeg.at

**Redaktionsbüro:**

Mag. Dietmar Schobel,  
www.teamword.at, schobel@gmx.at,  
Tel: 01/971 26 55

**Redaktion:**

Sabine Fisch,  
Mag. Christian F. Freisleben-Teutscher,  
Ing.<sup>in</sup> Petra Gajar,  
Helga Klee,  
Dr.<sup>in</sup> Anita Kreilhuber,  
Mag. Harald Leitner,  
Mag.<sup>a</sup> Hermine Mandl,  
Mag. Dr. Klaus Ropin,  
Mag. Dietmar Schobel (Leitung),  
Mag.<sup>a</sup> Gabriele Vasak

**Graphik:**

Mag. Gottfried Halmschlager

**Adressverwaltung:**

Weikom & Network,  
Mag.<sup>a</sup> (FH) Maria Weidinger-Moser, Nina Follner,  
A-3422 Hadersfeld, Feldgasse 43,  
weidinger@weikom.at,  
Tel: 02242/314 44,  
www.weikom.at

**Fotos:** Klaus Pichler, Bilderbox, Fotolia, privat

**Foto Titelseite:**

Moritz Wustinger, moritz.wustinger.com

**Druck:** Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H.

**Erscheinung:** 4 x jährlich

**Verlags- und Herstellungsort:** Wien,

Verlagspostamt: 1020 Wien.

Zur einfacheren Leserlichkeit wurden im Heftinneren keine geschlechtsspezifischen Titelabkürzungen verwendet.



10

**COVERSTORY**

Im Gespräch mit „Gesundes Österreich“ erklärt CEO Mag. Monika Kircher-Kohl, weshalb Gesundheitsförderung bei Infineon Austria Bestandteil der Firmenkultur ist

**MENSCHEN & MEINUNGEN**

Kurz & bündig  
**4-6, 8**

Nationale Gesundheitsziele für Österreich sollen entwickelt werden  
**7**

Im Porträt: Mag. Dr. Rainer Christ, Gesundheitsreferent beim FGÖ  
**9**

Coverstory  
**10**

Welche Belastungen am Arbeitsplatz nehmen derzeit zu? – 3 Expert/innen nehmen Stellung  
**12**

Betriebliche Gesundheitsförderung wirkt. Das ist längst belegt, meint Dr. Christian Scharinger in seinem Gastbeitrag  
**13**

Drei Kurzporträts: Univ.-Prof. Dr. Johannes Siegrist, Dr. Christa Sedlatschek und Dr. Franz Netta  
**14**

**WISSEN**

Kurz & bündig  
**15-17**

**Thema: Betriebliche Gesundheitsförderung**  
**18**

Gesundheitsminister Alois Stöger im Inter-

view: „Gesundheit im Betrieb ist eine Führungsaufgabe“  
**18**

Die Zeit der Pilotprojekte ist vorbei: eine Zwischenbilanz und Zukunftsperspektiven für die Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich  
**19**

Wie Deutschlands Betriebe gesünder werden sollen  
**22**

Betriebliche Gesundheitsförderung in der Schweiz  
**24**

Gesundheitsförderung bedeutet, das gesamte Unternehmen gesünder zu gestalten  
**26**



# „ Die Zeit der Pilotprojekte ist vorbei. “

Österreich kann auf fast 20 Jahre systematischer Betrieblicher Gesundheitsförderung zurückblicken

# 19

FGÖ-Gesundheitsreferent  
Mag. Dr. Klaus Ropin:  
„Ein Obsttag pro Jahr ist zu wenig“  
**29**

Wie ältere Beschäftigte gesund und arbeitsfähig bleiben  
**30**

Know-how in die Betriebe bringen:  
Die BGF-Weiterbildung des FGÖ  
**32**

## SELBSTHILFE

Selbsthilfe und Krankenhaus als Partner  
**33**

Auf einen Blick: Die Adressen der Selbsthilfe-Dachverbände  
**34**

Mamma Mia – Selbsthilfe nach Brustkrebs  
**35**

Arbeitssuchende unterstützen sich gegenseitig  
**36**

## PRAXIS

Kurz & bündig  
**37-40**

Gesundheitsförderung für Kleinbetriebe im Bezirk Melk  
**42**

In Niederösterreich lernen Chefinnen und Chefs „gesundes Führen“  
**44**

Entlastung für Belastete: ein Projekt beim Verein „VertretungsNetz“  
**45**

Der Farbenproduzent AkzoNobel setzt auf nachhaltige Gesundheitsförderung  
**46**

„Beiß in die Mango“: Mehr Gesundheit für die Beschäftigten im Krankenhaus der Elisabethinen in Linz  
**47**

Service: In vier Schritten zum gesunden Unternehmen  
**48**

Vorankündigungen: FGÖ-Konferenz „Partizipation“ und Fachtagung „Health Impact Assessment“  
**54**

Veranstaltungstermine von April bis Juli  
**55**

## EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser!

Wer Arbeitsplätze gesünder gestaltet und somit den Beschäftigten mehr Gesundheit ermöglicht, sorgt dadurch gleichzeitig auch dafür, dass das gesamte Unternehmen aus wirtschaftlicher Sicht gesünder wird. Das zeigen alle Studien zu den Auswirkungen Betrieblicher Gesundheitsförderung, einem Thema, dem auch die aktuelle Ausgabe von „Gesundes Österreich“ gewidmet ist. In Betrieben, die Gesundheit fördern, ist das Wohlbefinden der Mitarbeitenden höher, Fehlzeiten werden reduziert und die Produktivität steigt. „Betriebliche Gesundheitsförderung bringt Vorteile für das Unternehmen, die Beschäftigten und die gesamte Gesellschaft“, betont deshalb auch Gesundheitsminister Alois Stöger im Interview auf Seite 18.



Wesentlich ist, dass dies auch von den Führungskräften erkannt und umgesetzt wird. Die High-Tech-Firma Infineon Technologies Austria AG zählt zu jenen Betrieben, die bereits seit Jahren auf umfassende Gesundheitsförderung setzen. In unserer Coverstory porträtieren wir das Unternehmen und seine Vorstandsvorsitzende, die österreichische Topmanagerin Mag. Monika Kircher-Kohl. Nach modernem Verständnis bedeutet Betriebliche Gesundheitsförderung vor allem auch, die Beziehungen zwischen den Menschen in einem Unternehmen zu verbessern und die Gesamtorganisation gesünder zu gestalten. Gute Teamkultur und gesundes Führen sind dabei zwei Schwerpunkte. Das beschreibt unser Artikel „Arbeit menschengerecht gestalten“ auf den Seiten 26 bis 28. Außerdem werden der aktuelle Stand und die Zukunftsperspektiven der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich, Deutschland und der Schweiz thematisiert und unsere Service-story enthält Tipps, wie Unternehmen „in vier Schritten zum gesunden Betrieb“ werden können. Weitere Organisationen, die das bereits nachhaltig verwirklichen, werden auf den Seiten 42 bis 47 vorgestellt: zum Beispiel ein großer Farbenproduzent in Salzburg oder ein Kleinunternehmen für Wohndesign in Niederösterreich.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre,

Mag. Christa Peinhaupt,  
Geschäftsbereichsleiterin  
des FGÖ

# Mitsprache steigert die Produktivität

**B**eteiligung ist ein Grundprinzip Betrieblicher Gesundheitsförderung. Dass Arbeitnehmer/innen zudem motivierter und produktiver sind, wenn sie bei wichtigen Entscheidungen im Unternehmen mitreden können, zeigt jetzt auch eine aktuelle Studie. Für die Anfang des Jahres veröffentlichte Forschungsarbeit haben Wissenschaftler an der University of Massachusetts und dem Middlebury College im US-Bundesstaat Vermont ein Verhaltensexperiment entwickelt, bei dem 180 Testpersonen durch das Lösen von Rechenaufgaben Geld verdienen konnten.

Die Teilnehmer/innen wurden in Dreiergruppen aufgeteilt. Die Hälfte der Teams konnte selbst entscheiden, ob der gemeinsam erwirtschaftete Gewinn zu gleichen Teilen oder nach Leistung gestaffelt ausgezahlt werden sollte. Die andere Hälfte hatte auf die Vergütung keinen Einfluss. Das Resultat war eindeutig: Konnten die Versuchspersonen mitbestimmen, waren sie leistungsbereiter und bearbeiteten im Schnitt sieben Prozent mehr Aufgaben. Die Produktivität, gemessen an der Zahl der richtig gelösten Aufgaben, stieg sogar um neun Prozent. Dabei spielte es keine Rolle, für welches Lohnmodell sich die Gruppe entschieden hatte. „Auch wenn sich die betriebliche Praxis unter Laborbedingungen nicht vollständig abbilden lässt, liefern diese Beobachtungen ein starkes ökonomisches Argument für mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz“, sagt der Verhaltensökonom *Jeffrey Carpenter*, der die Studie mitverfasst hat.



Foto: kalou 1927 – Fotolia.com



# „Goldener Apfel“ für gesunde Projekte

## STEIERMARK

Rund 100 gesunde Praxismaßnahmen wurden von 51 Gemeinden in der Steiermark für den „Goldenen Apfel 2010“ eingereicht. Mit dieser Auszeichnung prämiiert Styria vitalis die besten Projekte und Strukturmaßnahmen für nachhaltige Gesundheitsförderung in den Bereichen

Bewegung, Ernährung und psychosoziale Gesundheit. Zur Jury für den Preis gehörten *Mag. Rita Kichler* vom Fonds Gesundes Österreich, *Dr. Martin Sprenger* vom Universitätslehrgang Public Health, *Dr. Eva Adamer-König* von der FH Gesundheitsmanagement im Tourismus, *Dr. Thomas Amegah* von der Landessanitätsdirektion, *Mag. Sandra Zetting* vom

Gesundheitsfonds Steiermark, *Mag. Karin Reis-Klingspiegl* von Styria vitalis und *Dr. Marianne Wagner* vom Gemeindebund (von links nach rechts im Bild). Über einen Sieg in ihrer Kategorie konnten sich die Gesunden Gemeinden Kapfenberg und Parschlug, Mureck, Sinabelkirchen, Stainz, Unterlamm und Wernsdorf freuen.

# Modellprojekt für gesündere Kindergärten gestartet



Von links nach rechts im Bild: Mag. Angelika Bukovski, AVOS, Mag. Christa Peinhaupt, Geschäftsbereichsleiterin des Fonds Gesundes Österreich, Dr. Maria Winter, AVOS und Maria Bertold, Inspektorin und Fachberaterin für Kindergärten beim Land Salzburg bei der Pressekonferenz in Salzburg.

Mit einer großen Auftaktveranstaltung startete AVOS, der Arbeitskreis für Vorsorgemedizin Salzburg, Anfang Februar das vom Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) finanzierte Modellprojekt „KiBi der Zukunft“. „Zehn Kindergärten aus Stadt und Land Salzburg werden sich in den kommenden zwei Jahren intensiv und nachhaltig damit auseinandersetzen, wie die Gesundheit von Zwei- bis Fünfjährigen und ihres Umfelds gefördert werden kann“, sagte Mag. Christa Peinhaupt, die Geschäftsbereichsleiterin des FGÖ bei der Pressekonferenz, bei der das Vorhaben präsentiert wurde. Neben den Kindern werden auch ihre Eltern, die Pädagog/innen und die Wohnbevölkerung aus der näheren Umgebung miteinbezogen. Die Schwerpunkte liegen auf verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen in vier Bereichen der Gesundheitsförderung: Ernährung, Bewegung, Lebenskompetenz sowie materielle Umwelt und Sicherheit. Nach einer Ist-Analyse wird für jeden Kindergarten ein maßgeschneidertes Programm erarbeitet. Die Abkürzung „KiBi“ steht übrigens für „Kinderbildungseinrichtung“ und soll verdeutlichen, dass Kindergärten mehr sind als ein reiner Aufenthaltsort.

# Damit uns süß nicht sauer macht

## KÄRNTEN

Rund 500.000 Österreicher/innen leiden derzeit laut der Österreichischen Diabetes Gesellschaft an Diabetes-Typ-2, dem so genannten Alterszucker – Tendenz steigend. Dr. Peter Kaiser, Gesundheitsreferent und Landeshauptmann-Stellvertreter in Kärnten, will diesem Trend gemeinsam mit der Kärntner Gebietskrankenkasse und dem Verein Gesundheitsland Kärnten entgegenwirken. Die Kampagne „Damit uns süß nicht sauer macht“ richtet sich an alle Typ-2-Diabetiker/innen, gefährdete Zielgruppen und speziell auch an alle Bürger/innen in den „Gesunden Gemeinden“, einer Initiative zur regionalen Gesundheitsförderung,



Geschäftsführer Franz Wutte vom Gesundheitsland Kärnten, Landeshauptmann-Stellvertreter Dr. Peter Kaiser und Dr. Josef Löberbauer, der Direktor der Kärntner Gebietskrankenkasse (von links nach rechts im Bild).

an der sich in Kärnten mittlerweile 98 Ortschaften beteiligen. Infobriefe, Broschüren und kostenlose Veranstaltungen mit Vorträgen und Beratung durch Ärzt/innen, Diätolog/innen und Sportwissenschaftler/innen sollen vermitteln, dass Diabetes-

Typ-2 durch einen gesünderen Lebensstil vermieden werden kann. Richtige Ernährung und ausreichende Bewegung können dazu beitragen, das Erkrankungsrisiko zu reduzieren und somit auch gegen schwere Folgeleiden vorzubeugen.

# Wiener Gesundheitspreis

## 57 EINREICHUNGEN

Im Dezember wurde im Wappensaal des Wiener Rathauses der Gesundheitspreis der Stadt Wien 2010 von Landtagspräsidentin Marianne Klicka überreicht. 57 Projekte waren von Privatpersonen, Vereinen, Gesundheitsinitiativen, wissenschaftlichen Institutionen, Krankenhäusern, Betrieben und Schulen eingereicht worden. Der Preis wird in fünf Kategorien vergeben. In der Kategorie Gesundheitsförderung/Prävention gab es zwei erste Preise. Einen davon erhielt das vom Fonds Gesundes Österreich geförderte Projekt „Gesundheit für wohnungslose Frauen, Männer und Familien in Wien“ des Frauengesundheitszen-



Landtagspräsidentin Marianne Klicka mit Küchenleiter Ingo Taubert, der zu den Preisträgern in der Kategorie Gesundheitsförderung/Prävention zählte und dem Jurymitglied Univ.-Prof. Dr. Ibrahim Elmadfa, dem Vorstand des Instituts für Ernährungswissenschaften der Universität Wien

trums (FEM) und des Männergesundheitszentrums (MEN). Die Initiative „Schaukochen gegen Anorexie“ von Küchenleiter Ingo Taubert vom „Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser“ erhielt ebenfalls einen ersten Preis. Die Gesund-

heitspreise der Stadt Wien werden seit 1996 vergeben. In Linz, Klagenfurt, Tulln und Bruck an der Mur werden mittlerweile ähnliche Ideen- und Projektwettbewerbe ausgeschrieben. Graz soll heuer folgen.

Foto: Dr. Peter Lüftenecker/Netzwerk „Gesunde Städte Österreichs“

**A**nfang der achtziger Jahre beschlossen die Länder der europäischen Region der Weltgesundheitsorganisation WHO ein Rahmenprogramm, das Strategien und Ziele der gesundheitlichen Entwicklung in Europa definierte. 1998 wurde dieses Konzept aktualisiert und bekam einen aussagekräftigen Namen: „Gesundheit für alle im 21. Jahrhundert“. Ziel Nummer 21 dieses Programms sieht vor, dass alle Länder bis 2010 nationale Gesundheitsziele und eine darauf ausgerichtete Public Health-Strategie haben sollen.

Die Schwerpunkte von „Gesundheit für alle“ liegen in erster Linie darauf, die Einflussfaktoren auf Gesundheit zu verbessern, die ungleiche Verteilung von Gesundheitschancen zu reduzieren sowie Gesundheitsförderung und Prävention umfassend umzusetzen. Gesundheitsminister *Alois Stöger* will nun auch in Österreich einen politischen Diskurs starten, der sich an diesem Konzept der WHO orientiert. „Die bestmögliche Krankenversorgung zu gewährleisten, ist wesentlicher Bestandteil des Gesundheitssystems. Umfassende Gesundheitsförderung ist jedoch ein Ziel, das noch weit darüber hinausgeht. Wie es erreicht werden kann, ist eine Frage, die nicht nur das Gesundheitsministerium betrifft, sondern auch in vielen anderen Politikbereichen eine zentrale Rolle spielt“, sagt Stöger.

### Im Zentrum steht der Prozess

In Österreich gebe es auf Basis einer Vereinbarung zwischen Bund und Ländern und des aktuellen Regierungsprogrammes einen Konsens, eine gemeinsame Sichtweise zur Gesundheitspolitik zu entwickeln, so der Gesundheitsminister: „Dabei ist es gar nicht so wichtig, wie viele Gesundheitsziele erarbeitet werden und wie detailliert sie sein sollen. Es geht darum, sich mit dieser Vorgabe auseinanderzusetzen und so die Möglichkeit zu eröffnen, das Gesundheitswesen unter neuen Aspekten zu sehen.“ Zahlreiche Länder haben bereits um-

# Zielgerichtet für mehr Gesundheit in Österreich sorgen

*Gesundheitsziele gelten als geeignetes Instrument, um gesundheitspolitische Maßnahmen möglichst treffsicher und überprüfbar zu machen. Auch in Österreich sollen nun nationale Rahmen-Gesundheitsziele entwickelt werden.* **Text:** Mag. Andrea Fried



Gesundheitsminister *Alois Stöger*, *Dr. Arno Melitopoulos* und *Dr. Matthias Wismar* diskutieren über Gesundheitsziele (von rechts nach links im Bild).

fassende und intersektorale Gesundheitsziele entwickelt – mit unterschiedlichen Schwerpunkten. „In Frankreich gibt es 100 Gesundheitsziele, während etwa in Deutschland zuerst drei bis fünf prioritäre Themen ausgearbeitet wurden“, erklärt *Dr. Matthias Wismar* vom European Observatory on Health Systems and Policies in Brüssel. Zentral sei, dass die Politik auf nationaler Ebene nicht gegeneinander arbeite. Von entscheidender Bedeutung sei auch, dass von den Zielen konkrete Maßnahmen abgeleitet werden und dass klar sei, wer für die Umsetzung verantwortlich ist. Diese solle dann auch evaluiert werden – es soll also festgestellt werden, inwieweit die Gesundheitsziele nach einem bestimmten Zeitraum tatsächlich erreicht wurden.

### Leadership und Partizipation

Weitere wesentliche Erfolgsfaktoren bei der Entwicklung von Gesundheits-

zielen sind laut *Wismar* „Leadership“ und „Teilhabe“: Es müsse jemanden geben, der voranschreitet und auch die anderen Sektoren – wie Soziales, Umwelt, Bildung, Wohnen, Wirtschaft, Familie – mit ins Boot hole. Das Dokument dürfe auch nicht im „geheimen Stübchen“ entwickelt werden, sonst fehle die Akzeptanz bei der Umsetzung. „Da in Österreich die meisten Bundesländer bereits Gesundheitsziele haben, ist es ganz besonders wichtig, sie in den Prozess einzubeziehen“, betont *Dr. Arno Melitopoulos*, Geschäftsführer der Gesundheit Österreich GmbH. „Die nationalen Rahmen-Gesundheitsziele sollen komplementär sein und die Kräfte bündeln“. Nur ein modernes, akkordiertes und von einem breiten Konsens getragenes Zielgerüst könne dazu beitragen, das große Ganze sichtbar zu machen und die Weichen für die Zukunft des Gesundheitswesens zu stellen.

Die IBG-Führungskräfte bei einer Klausur am Attersee 2008



## 15 Jahre IBG

Die 1995 gegründete IBG (Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement) GmbH ist einer der führenden Unternehmensberater im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement in Österreich. Ziel ist es, dazu beizutragen, die Arbeitswelt human und wirtschaftlich zu gestalten. Für die IBG ist ein Team aus Expertinnen und Experten der Bereiche Medizin, Psychologie und Wirtschaft tätig. Insgesamt werden über

165 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die IBG GmbH wurde für ihre Arbeit bereits mit dem Nestor-Preis des Sozialministeriums und weiteren wichtigen Auszeichnungen bedacht. Zudem hat sie mehrere Unternehmen begleitet, die in der Folge das Gütesiegel des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung erlangen konnten.



**Mag. Ingrid Spicker:**  
„Wir wollen gesundheitliche Benachteiligungen abbauen.“

## Neu im Team der WiG

### WIEN

Die Soziologin *Mag. Ingrid Spicker* verstärkt seit Anfang des Jahres das Team der Wiener Gesundheitsförderung (WiG). Zuvor war sie neun Jahre lang im Forschungsinstitut des Roten Kreuzes tätig, wo sie den Bereich Gesundheitsförderung und

Prävention mit aufgebaut hat. In der Wiener Gesundheitsförderung leitet Spicker nun die beiden zentralen Bereiche „Gesunde Regionen“ und „Gesunde Organisationen“. Gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzt sie gesundheitsfördernde Projekte mit den Schwerpunkten „Gesunder Lebensstil“ – Ernährung, Bewegung,

seelische Gesundheit – und „Gesunde Lebenswelt“ um. „Ein wesentliches Ziel unserer Arbeit ist für mich, gesundheitliche Benachteiligungen auf Grund von sozialem Status, Geschlecht oder Migrationshintergrund abzubauen und Menschen zur Verbesserung ihrer Gesundheitschancen zu befähigen“, sagt Spicker.

Ich weiß, wie man den Papa lauter drehen kann.“ – „Das hat mein Sohn einmal gesagt, als er noch in den Kindergarten gegangen ist“, lacht Mag. Dr. Rainer Christ und ergänzt: „Und es stimmt: Ich bin manchmal auch cholerisch.“ – Das wird die meisten überraschen, ist der Gesundheitsreferent des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) doch allgemein für seine Ruhe und Besonnenheit bekannt.

Der Psychologe und Soziologe arbeitet seit 2006 für den FGÖ und war zuvor 16 Jahre lang für das Kuratorium für Verkehrssicherheit in Wien tätig. „An der Gesundheitsförderung gefällt mir deren Ziel und ebenso der Weg, auf dem es erreicht werden soll“, betont Christ: „Es geht darum, dass sich möglichst viele Bürgerinnen und Bürger daran beteiligen sollen, für gesündere Lebensverhältnisse für alle zu sorgen.“

### Bürger/innen beteiligen

Dass möglichst viele Menschen aller Bevölkerungsgruppen gemeinsam gesundheitsförderliche Maßnahmen erarbeiten, ist speziell auch für die gesündere Gestaltung von Gemeinden von Bedeutung, für die Christ beim FGÖ zuständig ist. „Ein Positivbeispiel dafür ist für mich das Projekt „Gesunder Bezirk Gries“ in Graz, wo Kinder, Jugendliche, Senior/innen und Migrant/innen an verschiedensten Orten mit einbezogen werden“, sagt er.

Gesundheitsförderung für ältere Menschen ist ein weiterer Tätigkeitsbereich. „Die Situation pflegender Angehöriger ist hier eines der Themen, die zunehmend wichtiger werden“, erklärt Christ. „Wir benötigen mehr gesundheitsförderliche Projekte, die sowohl den Gepflegten zugute kommen als auch die Pflegenden entlasten, die häufig von Vereinsamung bedroht sind. Initiativen wie die Netzwerke für pflegende Angehörige vom Roten Kreuz oder Projekte der Caritas sind ein guter Ansatz, um dem entgegenzuwirken.“

# Gesundheitsförderung entsteht durch Beteiligung

*Mag. Dr. Rainer Christ, Gesundheitsreferent beim Fonds Gesundes Österreich, im Gespräch über gesunde Gemeinden, die Situation pflegender Angehöriger und seine persönlichen Gesundheitsstrategien.*

### Von anderen lernen

Christ vertritt den FGÖ in den internationalen Netzwerken IUHPE (International Union for Health Promotion and Education), INHPF (International Network of Health Promotion Foundations) und dem EuroHealthNet der Europäischen Union. „Diese Netzwerke bieten die Möglichkeit, voneinander zu lernen

und zu sehen, welche Strukturen und Aktivitäten für Gesundheitsförderung in anderen Ländern erfolgreich sind“, meint er.

Privat achtet Christ durch Ausdauersport wie Schwimmen und Wandern auf seine Gesundheit. Er fährt täglich mit dem Fahrrad ins Büro und in der Freizeit mit dem Mountainbike durch den Wienerwald. Nur auf das Laufen verzichtet er seit einiger Zeit. 2 Stunden und 55 Minuten war sein bestes Resultat im Marathon. Eine ausgezeichnete Zeit für einen Hobbyläufer, die er 1993 erzielt hat. Danach ist er nie wieder über die 42-Kilometer-Distanz gelaufen. „Wie schon der große Skispringer und Trainer Anton Innauer erklärt hat: Man sollte rechtzeitig die Sportart wechseln“, sagt Christ und schmunzelt.



MAG. DR. RAINER CHRIST

**Geboren:** 3. März 1958 in Schwanenstadt in Oberösterreich

**Sternzeichen:** Fische

**Lebt mit:** seiner Gattin Anette Christ-Hohmann und den Kindern Valerie (12 1/2 Jahre) und Moritz (8 1/2 Jahre) im 22. Gemeindebezirk in Wien; Tochter Katharina (25 1/2) Jahre wohnt selbständig

**Hobbys:** Mountainbike-Fahren rings um Wien, Wandern, Schwimmen, Klavierspielen

**Ich urlaube gerne:** mit unserem Zelt, zum Beispiel auf Korsika.

**Im Wirtshaus bestelle ich:** am liebsten Gulasch und ein Bier.

**Meine Musik ist:** Jazz, zum Beispiel von

Duke Ellington, George Russell, Miles Davis oder Chet Baker.

**Auf meinem Nachtkästchen liegen:**

„A Short History of Nearly Everything“ von Bill Bryson, „Bad Fucking“ von Kurt Palm und „6 Österreicher unter den ersten 5“ von Dirk Stermann.

**Was mich gesund erhält ist:** mir Zeit zu nehmen für das, was wirklich wichtig ist und das Leben mit meiner Familie.

**Was krank machen kann:** sind Misstrauen und Unsicherheit.

**Diese drei Eigenschaftswörter beschreiben mich am besten:** entschleunigt, optimistisch, naturverbunden.

# Gesundheitsförderung lohnt sich

*Die Infineon Austria setzt auf umfassende Betriebliche Gesundheitsförderung. Es sollen nicht nur einzelne Aktivitäten durchgeführt, sondern das Unternehmen insgesamt möglichst gesund gestaltet werden, erklärt CEO Mag. Monika Kircher-Kohl.*

Text: Mag. Dietmar Schobel



**„Wir haben eine Mischung von gesundheitsförderlichen Angeboten gestaltet, die allen Beschäftigten etwas bieten soll.“**

MONIKA KIRCHER-KOHL

**H**igh-Tech aus Österreich: Rund 2.500 Beschäftigte erforschen, entwickeln und erzeugen für die Infineon Technologies Austria AG an den Standorten Villach, Klagenfurt, Graz, Linz und Wien Halbleiter für Autos, Industrie und Sicherheitsanwendungen. Sensoren, die den Reifendruck messen, Chips zur Motorsteuerung mit höherer Energieeffizienz oder fälschungssichere Elektronik-Bausteine für Ausweise. Im Geschäftsjahr 2010 hat das Unternehmen damit rund 1.327 Millionen Euro umgesetzt. Ein „Allzeithoch“ und 47 Prozent mehr als im Vorjahr, das stark durch die Wirtschaftskrise gezeichnet war.

Mit seinen Erzeugnissen steht Infineon Austria in einem harten globalen Wettbewerb.

Das gilt auch, wenn jene gewonnen werden sollen, die für die smarten Produkte verantwortlich zeichnen. Denn hochtalentiertere High-Tech-Forscherinnen und -Forscher sind weltweit dünn gesät. Bei dem österreichischen Elektronik-Unternehmen sind Beschäftigte aus rund 40 Nationen tätig. Dass Infineon Austria auf umfassende Betriebliche Gesundheitsförderung setzt, trägt wesentlich dazu bei, dass sie gerne hier arbeiten.

## Arbeit gesund gestalten

„Gesundheitsförderung ist Bestandteil unserer Firmenkultur. Wir führen nicht nur einzelne Aktivitäten durch, sondern versuchen die Arbeitsbedingungen insgesamt möglichst gesund zu gestalten – und zwar für alle

Beschäftigten, für jene in der Forschung und Entwicklung ebenso wie für jene in der Produktion“, sagt Mag. Monika Kircher-Kohl, die Vorstandsvorsitzende der Infineon Technologies Austria AG im Gespräch mit „Gesundes Österreich“.

„Gesund und aktiv“ heißt ein 2003 gestartetes und vom Fonds Gesundes Österreich unterstütztes Projekt, das bis 2006 andauerte und danach in den Regelbetrieb des Unternehmens übernommen wurde. Es beinhaltet auch Maßnahmen zu Förderung der sozialen Gesundheit. Die Infineon-Manager/innen wurden und werden in „gesundem Führen“ geschult. Dabei lernen sie, wie sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anerkennung spenden, aber auch in welcher

Weise sie Kritik üben sollten. Den Beschäftigten größtmögliche Handlungsspielräume einzuräumen und Vertrauen zu schenken, gehört ebenso zu einem insgesamt sozial verträglichen Betriebsklima, wie auch speziell die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erzeugung zu berücksichtigen. „Wir haben versucht, ein Gesamtangebot zusammenzustellen, das für alle Beschäftigten Möglichkeiten enthält“, sagt Kircher-Kohl.

### 7.000 einzelne Maßnahmen

Insgesamt wurden bei Infineon Austria 2010 rund 7.000 einzelne gesundheitsförderliche Maßnahmen in Anspruch genommen, also etwa drei pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter. Das Spektrum reicht von Workshops und Beratung zu gesunder Ernährung über Gruppen für Nordic Walking, Laufen, Rad Fahren und Rudern bis zu Yoga- und Pilates-Kursen im betriebseigenen Gymnastikraum am Standort Villach. Auch Massagen können im Unternehmen in Anspruch genommen werden. Ebenso wie die Kurse finden sie außerhalb der Arbeitszeit statt und werden von den Beschäftigten gerne genutzt. Im Frühjahr wird jeweils ein Impulstag zum Thema Gesundheit veranstaltet. Dabei können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über neue gesundheitsförderliche Angebote bei Infineon informieren. Bei deren Gestaltung werden sie in hohem Maß beteiligt. Einerseits werden die Beschäftigten schriftlich nach ihren Ideen dazu befragt, andererseits können sie auch aktiv Vorschläge machen.

### Skitouren und Schwimmen

Wenn es ihr Terminplan zulässt, nutzt auch die Vorstandsvorsitzende Kircher-Kohl das



### MONIKA KIRCHER-KOHL

**Geboren:** 8. Juli 1957 in Spittal an der Drau

**Sternzeichen:** Krebs

**Lebt mit:** Freund und vielen Tieren

**Hobbys:** Kochen, Reisen, Sport und Kultur, speziell auch Theater- und Ausstellungsbesuche

**Ich urlaube gerne:** in kulturell interessanten Städten wie Paris oder Barcelona, in den Bergen Kärntens oder am Meer in Kroatien.

**Im Wirtshaus bestelle ich:** Salat und gegrilltes Huhn, dazu einen gespritzten Apfelsaft oder abends auch ein Glas Wein.

**Meine Musik sind:** lateinamerikanische Klänge, Klassik oder moderner Jazz – zum Beispiel vom Klagenfurter Saxophonisten

Wolfgang Puschnig und vom Villacher Pianisten Uli Scherer.

**Auf meinem Nachtkästchen liegen:**

„Mister China“ von Tim Clissold und „Im Schatten des Windes“ von Carlos Ruiz Zafón.

**Was mich gesund erhält ist:** dass ich mein Leben selbst gestalten kann und damit zufrieden bin.

**Was krank machen kann:** sind Existenzängste, Kränkungen und Probleme, die man nicht lösen kann.

**Diese drei Eigenschaftswörter beschreiben mich am besten:**

neugierig, belastbar und kommunikativ.

Gesundheitsprogramm und nimmt etwa an den Bewegungskursen teil. Privat legt sie ebenfalls großen Wert auf sportliche Betätigung: Walking und Laufen zählen ebenso zu ihren Hobbys wie Skitouren oder Ausfahrten mit dem Rad. Und im Sommer nutzt sie täglich die Gelegenheit zum Schwimmen in den Kärntner Seen.

Kircher-Kohl hat an der Wirtschaftsuniversität in Wien und in Mexico City studiert, war Geschäftsführerin der Regionalstelle Kärnten des Österreichischen Informationsdienstes für Entwicklungspolitik, freiberufliche Beraterin und ab 1991 Vizebürgermeisterin der Stadt Villach. Seit April 2001 ist die zweifache Mutter Mitglied des Vorstandes der Infineon Technologies Austria AG, seit Juni 2007 deren Vorstandsvorsitzende (Central Executive Officer – CEO).

„Betriebliche Gesundheitsförderung trägt dazu bei, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und leistungsfähig bleiben. Sie lohnt sich in dreifacher Weise: für die Beschäftigten und das Unternehmen ebenso wie aus gesellschaftlicher Sicht“, sagt Kircher-Kohl. „Doch dabei müssen wir auch darauf achten, dass kein ‚Gesundheits-Hype‘ entsteht und Krankheit stigmatisiert wird. Denn eines muss klar sein: Dass wir auch dann zu unseren Beschäftigten stehen und diese unterstützen, wenn sie einmal wirklich krank werden.“



Der Standort Villach von Infineon Austria

# Seele unter Druck

*Welche Belastungen am Arbeitsplatz nehmen derzeit zu und mit welchen Rezepten kann Betriebliche Gesundheitsförderung diese reduzieren? – Mag. Gabriele Vasak befragte dazu für Gesundes Österreich drei bekannte Expert/innen.*



## Dr. Martin Gleitsmann

Leiter der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit der Wirtschaftskammer Österreich

Wir sehen derzeit vor allem zwei Bereiche, in denen Arbeitnehmer/innen vor neue Herausforderungen gestellt sind: Immer größerer Zeitdruck und die Anforderung, immer mehr Dinge in schneller Abfolge oder sogar gleichzeitig zu erledigen. Zunehmend mehr Menschen erleben das als psychische Belastung, wobei wir auch beobachten, dass nicht nur zu viel, sondern auch zu wenig Herausforderung im Sinne von Unterforderung zu entsprechenden Beschwerden führen kann. Betriebliche Gesundheitsförderung kann dem effizient entgegenwirken. Mehr Bewegung, gesunde Ernährung und ausreichende Entspannung sind die drei Grundprinzipien, durch die sich bereits Verbesserungen für die Arbeitnehmer/innen erreichen lassen. Überdenkt man zudem die Betriebsorganisation und generell die Unternehmenskultur, so lassen sich mit diesen relativ einfachen Elementen sowohl die Situation für die Beschäftigten wie auch der Erfolg eines Betriebes positiv beeinflussen. Aktuell wollen wir mit unserem neuen Projekt „ProFitness“ vor allem kleinen und mittleren Betrieben helfen. Auf der Website [www.profitnessaustria.at](http://www.profitnessaustria.at) finden sich dazu weitere Informationen.

## Univ.-Prof. Dr. Ruth Simsa

NPO-Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien

Arbeitnehmer/innen leiden heute zunehmend unter Unsicherheit und sich beschleunigenden Veränderungsprozessen. Sie leiden aber auch unter einem Mangel an Wertschätzung und zwar vor allem in größeren Unternehmen, in denen teilweise eine wirklich abwertende Kultur herrscht. Hier geht es darum, organisationale Strategien und Strukturen zu ändern. Denn es sind tiefgreifende Kulturmerkmale der verschiedenen Organisationen, die Menschen krank machen, und diese ändern sich nicht, wenn punktuell Gesundheitsprojekte umgesetzt werden. Was ich daher am ehesten empfehle, ist die Topmanager/innen über diese Zusammenhänge aufzuklären und über die Kosten, die das daraus oft resultierende Burnout von Mitarbeiter/innen verursacht. Betriebliche Gesundheitsförderung kann hier die Aufgabe erfüllen, auf diese Aspekte aufmerksam zu machen und sie aufzuzeigen.



## Alexander Heider

Leiter der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der Arbeiterkammer Wien

Alle wissenschaftlichen Untersuchungen zeigen ebenso wie die Realität, die wir erleben, dass psychische Belastungen in der Arbeitswelt enorm ansteigen. Was die Prävention betrifft, so wurden die richtigen Antworten noch nicht gegeben. Aus meiner Sicht bräuhete es mehr Arbeits- und Organisationspsycholog/innen in den Unternehmen. Da Betriebliche Gesundheitsförderung auf Freiwilligkeit beruht, ist sie in den einzelnen Unternehmen noch viel zu wenig verankert und sie hat bislang keine Breitenwirkung entfaltet. Das liegt auch daran, dass die einfachsten Hausaufgaben im Arbeitnehmer/innenschutz in den Betrieben noch nicht gemacht wurden. Solange Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz noch nicht einmal entsprechend den gesetzlichen Vorschriften umgesetzt sind, können die Beschäftigten in Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung nicht den Sinn sehen, den sie haben könnten. Anders gesagt: Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich beschränkt sich auf Verhaltensprävention, und die Verhältnisse werden in der Regel nicht angegangen.

# Betriebliche Gesundheitsförderung wirkt

*Die Frage nach der Wirkung und dem Nutzen systematischer Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) ist berechtigt. Doch dafür gibt es längst Belege. Das meint Dr. Christian Scharinger in seinem Gastbeitrag.*

## GASTBEITRAG

Die Zahl der Betriebe, in denen systematische Gesundheitsförderung umgesetzt wird, steigt. Das ist etwa daran abzulesen, dass immer mehr Unternehmen mit dem vom Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) vergebenen Gütesiegel ausgezeichnet werden. Während BGF zunehmend bekannter wird, ist gleichzeitig die Frage nach ihrem Nutzen immer häufiger zu hören. Diese ist berechtigt. Jeder innovative Ansatz hat sich früher oder später dieser Diskussion zu stellen, will er nicht als reine Modeerscheinung abgestempelt werden. Die – positiven – Antworten darauf liegen allerdings auch schon seit Jahren vor. Die Wirkung Betrieblicher Gesundheitsförderung ist heute wissenschaftlich nachgewiesen. Im Detail betrachtet wirkt sie auf 3 Ebenen.

### Der betriebswirtschaftliche Nutzen

Betriebliche Gesundheitsförderung rechnet sich. In einem vom Fonds Gesundes Österreich beauftragten, von der SV Wissenschaft der Österreichischen Sozialversicherung mitfinanzierten und vom Grazer Institut für Gesundheitsförderung und Prävention erarbeiteten Grundsatzpapier zur „Ökonomischen Evaluation von Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“ wird allein der „Return on Investment“ (ROI) durch Einsparungen bei den Krankheitskosten mit 1 : 2,3 bis 1 : 5,9 angegeben. Laut Daten aus verschiedenen wissenschaftlichen Studien bringt also ein Euro für BGF Kostenreduktionen von rund zwei bis rund sechs Euro. Besonders positiv schneiden Projekte ab, die nachhaltig angelegt und in die Unternehmenspolitik inte-

griert sind sowie verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen kombinieren.

### Der innerbetriebliche Nutzen

Zahlreiche Auswertungen von Praxisprojekten weisen darauf hin, dass BGF-Projekte „weiche Faktoren“ verbessern. Tendenziell werden zum Beispiel die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten erhöht, die Möglichkeiten zur Mitgestaltung vergrößert und die Bindung ans Unternehmen verstärkt. Diese Faktoren spielen auch eine wesentliche Rolle in Bezug auf die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit von Belegschaften.

### Der individuelle Nutzen

Betriebliche Gesundheitsförderung kann die subjektive Gesundheit von Beschäftigten verbessern. Allerdings profitieren offenbar diejenigen am meisten, deren Gesundheitszustand ohnedies schon überdurchschnittlich gut ist. Dieses Phänomen gilt als eines der Grundgesetze der handlungsbezogenen Soziologie und ist als „Matthäus-Effekt“ bekannt, in Anspielung auf einen Satz aus dem Matthäusevangelium: „Denn wer da hat, dem wird gegeben werden...“. Hier besteht also großer Nachholbedarf und es gilt, vermehrt jene zu erreichen, die sich bislang noch nicht intensiv mit dem Thema Gesundheit beschäftigen und deren Gesundheitszustand vergleichsweise schlecht ist.

### Große Potenziale

Negativer Stress, Burnout und Mobbing sind derzeit in der Arbeitswelt zunehmend zu beobachten. Das größte Nutzen-Potential der Betrieblichen Gesundheitsförderung

scheint mir daher in den gegenwärtigen gesundheitsrelevanten Entwicklungen unserer Arbeitswelt zu liegen, welche dazu beitragen, dass „der erschöpfte Mensch den gebrechlichen ersetzt“, wie die Burnout-Epidemie in einem Anfang des Jahres im „Spiegel“ erschienenen Artikel beschrieben wird. Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist einer der wenigen Ansätze, die das Thema der psychischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit nicht nur auf die Ebene der Einzelperson schieben, sondern Gestaltungs- und Interventionsmöglichkeiten auf Ebene der Unternehmen aufzeigen. Das mag weniger sein, als sich manche von Betrieblicher Gesundheitsförderung erwarten – das ist aber deutlich mehr als viele andere gesundheitsbezogene Interventionsansätze leisten.



**DR. CHRISTIAN SCHARINGER**

Dr. Christian Scharinger, MSc, ist Gesundheitssoziologe und Historiker, Personal- und Organisationsentwickler, Coach/ÖVS und Verfasser des „Handbuchs Betriebliche Gesundheitsförderung“.

Weitere Informationen unter

**[www.christian-scharinger.at](http://www.christian-scharinger.at)**.

Unser Gastbeitrag gibt die Meinung des Autors wieder und ist nicht mit jener des Herausgebers gleichzusetzen.



**„Gesundheitsförderung kann die Zukunft der europäischen Wirtschaft positiv beeinflussen.“**

**DR. CHRISTA SEDLATSCHEK**

**B**etriebliche Gesundheitsförderung kann dazu beitragen, dass die europäischen Unternehmen konkurrenzfähig bleiben. Sie sollte in möglichst zahlreichen Firmen umgesetzt werden“, sagt Dr. Christa Sedlatschek, die Geschäftsführerin und stellvertretende Leiterin der INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) bei der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Berlin. Sedlatschek war Leiterin des arbeitsinspektionsärztlichen Dienstes für Wien, Niederösterreich und das Burgenland und ab Ende der 90er Jahre am Aufbau der „Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ in Bilbao, Spanien, beteiligt. Seit 2004 ist die gebürtige Kärntnerin für die INQA tätig und für insgesamt 40 Mitarbeitende zuständig. Was wird in dieser Organisation selbst unter Betrieblicher Gesundheitsförderung verstanden? – „Wir vereinbaren klare Jahresziele, achten auf ein gutes Arbeitsklima und ermöglichen eine flexiblere Arbeitsorganisation, zum Beispiel mit Hilfe von Telearbeit“, nennt Sedlatschek einige Beispiele.

**UNIV.-PROF. DR. JOHANNES SIEGRIST**

**„Auch gemeinsam zu feiern gehört zur betrieblichen Gesundheit.“**

Univ.-Prof. Dr. Johannes Siegrist wurde 1943 in der Schweiz geboren. Er ist seit 1992 Direktor des Instituts für Medizinische Soziologie an der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Siegrist hat das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen (siehe auch Artikel auf Seite 26 bis 28) entwickelt, das die arbeitsbedingte Entstehung von Krankheiten erklärt. Was macht er zur Betrieblichen Gesundheitsförderung an seinem eigenen Institut? „Wir sind eine kleine Organisation und achten auf eine gute Kommunikation innerhalb des Teams und darauf,

dass den Mitarbeitenden eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit möglich ist“, sagt Siegrist: „Was auch wichtig ist: Wir feiern gemeinsam, zum Beispiel Geburtstage und Jubiläen.“ Zur persönlichen Gesundheit des renommierten Medizinsoziologen, der verheiratet ist und zwei Töchter aus zwei Ehen hat, trägt sein Hobby bei. Siegrist spielt Geige und bei der Kammermusik mit Freunden findet er Ausgleich



zu seiner 60 bis 70 Stunden dauernden Arbeitswoche.



**„Das Führungsverhalten wirkt sich stark auf die Gesundheit der Beschäftigten aus.“**

**DR. FRANZ NETTA**

„Die Unternehmenskultur und speziell das Führungsverhalten wirken sich stark auf die Gesundheit der Beschäftigten aus“, sagt Dr. Franz Netta, der frühere Vizepräsident für das Personalwesen der Bertelsmann AG und ergänzt, dass es schon in den 1970er-Jahren die ersten wissenschaftlichen Belege für diese Tatsache gegeben habe. Der

1947 geborene Jurist zählt zu denjenigen, die sich im deutschen Sprachraum schon früh dafür engagiert haben, dass dieses Wissen auch in der täglichen Arbeitspraxis der Betriebe berücksichtigt wird. Er hat für die Unternehmensgruppe mit mehr als 100.000 Mitarbeitenden weltweit, die in über 1.000 Einzelfirmen dezentral organisiert ist, in den 70er Jahren das „soziale Modell Bertelsmann“ mit aufgebaut und in den 90er Jahren ein umfassendes Gesundheitsmanagement eingeführt. Zu dessen wichtigsten Bau-

steinen zählen regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden. Außerdem erhält jede Führungskraft einmal im Jahr von den Beschäftigten Feedback zu ihren Führungsqualitäten. Seit Juni des Vorjahres ist Netta, der mit seiner Frau in Gütersloh lebt und zwei Töchter hat, in Pension. „Ich freue mich, dass ich jetzt mehr Zeit für meine beiden 13 Monate alten Enkelkinder habe“, sagt er. Sein reichhaltiges Wissen stellt er jetzt noch, zum Beispiel auf Fachtagungen der internationalen Öffentlichkeit zur Verfügung.



# Bewegung fördert das Lernen

## GESUNDE SCHULEN

Bewegung ist ein wichtiger Faktor für eine gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Kinder begreifen und erforschen ihre Umwelt in Bewegung. Für Jugendliche schaffen körperliche Aktivitäten die Möglichkeit, ihre Selbst- und Sozialkompetenz zu erleben und damit ihr Selbstvertrauen und ihre Identitätsbildung zu fördern.

Die Schule als Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen bietet viele Möglichkeiten, Impulse für körperliche Aktivitäten zu setzen. Die neue 34-seitige Broschüre „Mehr Bewegung in der Schule“ enthält für Schulen aller Altersstufen Informationen und Tipps, wie der Unterricht oder die gesamte Schule bewegter gestaltet werden können. Praxisbeispiele zeigen, was andere Schulen bereits erfolgreich umgesetzt haben. Für weitere Unterstützung gibt es Literaturempfehlun-

gen und eine umfangreiche Adressenliste. Die Broschüre kann bei der GIVE – Servicestelle für Gesundheitsbildung, einer Initiative des Unterrichtsministeriums, des Gesundheitsministeriums und des Österreichischen Jugendrotkreuzes, kostenlos bestellt werden. Telefonisch unter 01/58 900-372 oder per E-Mail bei: [info@give.or.at](mailto:info@give.or.at). Weitere Infos zur „Bewegten Schule“ können unter: [give.or.at/index.php?id=105](http://give.or.at/index.php?id=105) nachgelesen werden.

## Alkohol und Gesundheit in Europa

Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat Anfang des Jahres den „European Status Report on Alcohol and Health“ veröffentlicht. Der Bericht enthält aktuelle Zahlen zum Alkoholkonsum in Europa und dessen gesundheitlichen und ökonomischen Folgen. Im weltweiten Vergleich wird in den Staaten der europäischen Region der WHO am meisten Alkohol konsumiert, im Durchschnitt pro Person ab 16 Jahren 9,24 Liter purer Alkohol pro Jahr. In Österreich sind es 13,2 Liter pro Jahr, das ergibt den unrühmlichen sechsten Platz in einer Statistik von 48 Staaten. Die europäische Region der WHO umfasst neben den Staaten des europäischen Kontinents auch Russland, die ehemaligen Sowjetrepubliken und die Türkei.

Der übermäßige Konsum von Alkohol steht im Zusammenhang zu einer Vielzahl von Erkrankungen, von Leberleiden bis zu Herz-Kreislauferkrankungen und ist möglicher

Auslöser von Verkehrsunfällen und Gewalt. Allein die durch Alkoholkonsum verursachten Produktivitätsausfälle in der Wirtschaft werden in dem WHO-Dokument für das Jahr 2003 mit 59 Milliarden Euro angegeben. Aus gesundheitspolitischer Sicht sei es notwendig, Kinder und Jugendliche vom Alkoholkonsum abzuhalten und alle Konsument/innen über die Folgen von übermäßigem Alkoholkonsum aufzuklären, heißt es in dem WHO-Bericht. Ein wesentliches Ziel sei auch die Förderung der Gesundheit der Bevölkerung und speziell des sozialen Wohlbefindens. Der Report steht unter [www.euro.who.int/en/what-we-publish/abstracts/european-status-report-on-alcohol-and-health-2010](http://www.euro.who.int/en/what-we-publish/abstracts/european-status-report-on-alcohol-and-health-2010) kostenlos zum Download zur Verfügung.



### INITIATIVE

„Fehl- und Überernährung sind Mitverursacher von heute sehr häufigen Erkrankungen wie Herzinfarkt und Schlaganfall, Krebs oder Diabetes. Allein durch wirksame Maßnahmen im Bereich Übergewicht könnten wir unser Gesundheitswesen um etliche hundert Millionen Euro entlasten und die Lebensqualität der Betroffenen verbessern“, schreibt Bundesminister Alois Stöger im Vorwort zu dem vom Gesundheitsministerium herausgegebenen „Nationalen Aktionsplan Ernährung (NAP.e)“, der im Jänner vom Ministerrat angenommen wurde.

Der Plan, der unter [www.bmg.gv.at/home/Schwerpunkte/Ernaehrung](http://www.bmg.gv.at/home/Schwerpunkte/Ernaehrung) kostenlos heruntergeladen werden kann, berücksichtigt die Grundprinzipien der Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung. So soll etwa für alle Menschen der Zugang zu gesunder Ernährung verbessert und Netzwerke zu diesem Thema gefördert werden. Der NAP.e gibt einen Überblick über abgeschlossene, laufende und für 2011 geplante Maßnahmen, von Informationskampagnen und Verordnungen für gesunde Ernährung bis zu vom Fonds Ge-



## Nationaler Aktionsplan Ernährung

sundes Österreich geförderten Praxisprojekten, wie etwa jenem für gesünderes Essen in Lehrlingshäusern in der Steiermark.

Der NAP.e hat zum Ziel, die Ausgangssituation zu analysieren und die Ernährung der österreichischen Bevölkerung wesentlich zu verbessern. Kinder, Schwangere, Stillende und sozial Schwache sind dabei Zielgruppen, auf die besonderes

Augenmerk gelegt werden soll. Schon im November wurde auch die „Nationale Ernährungskommission“ gegründet, die dem Bundesminister für Gesundheit in Ernährungsfragen beratend zur Seite steht. Seitens des Fonds Gesundes Österreich gehören ihr Geschäftsereichsleiterin Mag. Christa Peinhaupt und die Gesundheitsreferentin für Ernährung Mag. Rita Kichler an.

## Universitätskurs für Betriebliche Gesundheitsförderung

### WEITERBILDUNG

UNI for LIFE, die Weiterbildungsgesellschaft der Karl-Franzens-Universität Graz, veranstaltet den 2. Lehrgang „Prävention und Betriebliche Gesundheitsförderung“. Die praxisnahe Weiterbildung

kann berufsbegleitend absolviert werden und befähigt dazu, im Betrieb selbständig Gesundheitsprojekte umzusetzen. Neben den Grundlagen der Gesundheitsförderung und Prävention werden Kompetenzen in Bereichen wie Sozialkapital oder Ergonomie erworben. Der Universitäts-

kurs wendet sich unter anderem an Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen und Betriebsrät/innen. Die Kosten betragen 3.490 Euro. Der aktuelle Kurs beginnt am 1. April. Weitere Informationen sind unter [www.uniforlife.at](http://www.uniforlife.at) im Bereich „Universitätskurse“ abrufbar.

# Tagung Armut und Gesundheit



**Bei der Tagung in Tirol** (von links nach rechts im Bild): Mag. Klaus Burger, Caritas Tirol, Georg Schärmer, Direktor der Caritas Tirol, Dr. Ludwig Gruber, Vorstandsvorsitzender von avomed, Gertraud Gscheidlinger, Caritas Tirol, der Tiroler Landesrat für Soziales Gerhard Reheis, der Obmann der TGKK Michael Huber, der Tiroler Landessanitätsdirektor Dr. Christoph Neuner und Mag. Philipp Thummer, avomed

## TIROL

Laut einer aktuellen Studie leben sechs Prozent der Österreicher/innen in Armut, zwölf Prozent gelten als armutsgefährdet – in Summe sind das rund eineinhalb Millionen Menschen. Personen, die von Armut bedroht oder betroffen sind, sind nicht nur seltener glücklich, sondern leiden auch häufiger unter gesundheitlichen Beschwerden. Dies betrifft sowohl die subjektive Einschätzung des Gesundheitszustandes als auch die Anzahl von Erkrankungen, die tatsächlich auftreten. Im November hat der avomed-Arbeitskreis für Vorsorgemedizin und Gesundheitsförderung in Tirol gemeinsam mit der Caritas Tirol in Innsbruck eine Fachtagung zum

Thema Armut und Gesundheit veranstaltet, die vom Fonds Gesundes Österreich co-finanziert wurde. Rund 80 Expertinnen und Experten aus den Bereichen Prävention, Gesundheitsförderung und Sozialwesen nahmen daran teil. Vier Impulsvorträge von *Mag. Martin Schenk*, dem Vorsitzenden der Österreichischen Armutskonferenz, dem Allgemeinmediziner *Dr. Karl Nemec*, *Carola Gold*, der Geschäftsführerin von Gesundheit Berlin-Brandenburg und *Mag. Barbara Hämmerle* vom Fachbereich Jugendwohlfahrt des Amtes der Vorarlberger Landesregierung machten eindrücklich auf den Zusammenhang zwischen Armut und Gesundheit aufmerksam. Der Bildungsgrad, aber auch soziale Unterschiede und speziell der Status im Beruf tragen dazu bei,

Menschen für Krankheiten anfälliger zu machen. Freund-schaften, Selbstbestimmung, Anerkennung und eine „gesunde Herausforderung“ stärken hingegen die Gesundheit. Insgesamt sei das individuelle Verhalten nur zu etwa 25 Prozent für das Auftreten von Krankheiten ausschlaggebend, die Lebensverhältnisse hingegen zu mehr als 50 Prozent, so die bei der Tagung anwesenden Expert/innen. Verhältnisprävention und Gesundheitsförderung bestehen in diesem Sinne also vor allem auch darin, die Ursachen von der Armut zu erkennen – also Arbeits- und Wohnungslosigkeit, Drogenkonsum, Migration und Alleinerziehung – und davon ausgehend positive Veränderungen zu bewirken.

*Text: Mag. Philipp Thummer*

## Gesundheitsförderung in der Langzeitpflege?

Der Bedarf an Langzeitbetreuung und -pflege (LTC – Long Term Care) für alte Menschen wird in Österreich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zunehmen. Ebenso wird der Bedarf an professioneller, organisierter Versorgung größer werden, denn das Potential des informellen Bereichs, vor allem der Familien, wächst nicht mit. Welche Möglichkeiten bestehen dabei für qualitative Weiterentwicklung der LTC und welche Rolle kann dabei Gesundheitsförderung spielen?

Mit dieser Frage beschäftigt sich die Arbeit „Gesundheitsförderung als Beitrag zur Entwicklung der österreichischen Long Term Care?“ von *Karl Krajic* und *Carolin Schmidt*. Sie ist als Ausgabe 29 der Reihe „Gesundheitswissenschaften paper“ erschienen und gibt unter anderem die Ergebnisse von 21 Interviews und Gruppeninterviews mit Expert/innen aus den Bereichen Verwaltung, Anbieter und Wissenschaft aus ganz Österreich wieder. Das 40 Seiten starke Paper enthält eine Begriffsklärung von „Long Term Care“, gibt einen Überblick über den Bedarf, die derzeitigen Versorgungsstrukturen und die politische Steuerung der LTC in Österreich und skizziert ein Konzept von Gesundheitsförderung, das für den Sektor Long Term Care angemessen ist.

**Karl Krajic und Carolin Schmidt:** „Gesundheitsförderung als Beitrag zur Entwicklung der österreichischen Long Term Care?“, Linz, November 2010, DIN A4, gebunden, 7,50 Euro

**Erhältlich bei:** OÖGKK, Referat für Wissenschaftskooperation, Gruberstr. 77, A-4021 Linz, Tel: 05 78 07/10 23 00, E-Mail: andrea.weber@oogkk.at, [www.oogkk.at/wissenschaft](http://www.oogkk.at/wissenschaft)



## INTERVIEW

**GESUNDES ÖSTERREICH** Herr Gesundheitsminister Stöger, welche Zwischenbilanz ziehen Sie für die Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich und was soll die Zukunft bringen?

**Alois Stöger:** Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist in Österreich auf einem guten Weg. Durch das österreichische Netzwerk zu diesem Thema haben interessierte Firmen bundesweit die Möglichkeit, sich kompetent beraten zu lassen und beim Fonds Gesundes Österreich kann finanzielle Unterstützung für Projekte beantragt werden. Diese Angebote werden schon von zahlreichen Unternehmen wahrgenommen. In den kommenden Jahren soll sich deren Zahl noch deutlich erhöhen. Dazu soll speziell auch die Arbeit der Servicestellen des Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung in den verschiedenen Bundesländern beitragen.

**GESUNDES ÖSTERREICH** Welche Vorteile hat Betriebliche Gesundheitsförderung für Unternehmen?

Betriebliche Gesundheitsförderung bringt Vorteile für das Unternehmen und ebenso für die Beschäftigten und die gesamte Gesellschaft. Aus Sicht der Firmen ist wichtig, dass Gesundheitsförderung eine Führungsaufgabe ist. Die Menschen, die dort arbeiten sind die wichtigste Ressource eines Betriebes. Dementsprechend müssen die Manager/innen auf das Wohlbefinden aller Beschäftigten achten und die Arbeitsverhältnisse so gestalten, dass die Mitarbeitenden gesund und somit auch leistungsfähig bleiben.

**GESUNDES ÖSTERREICH** Wie kann das in die Praxis umgesetzt werden?

Die besten Ergebnisse werden erzielt, wenn die Beschäftigten in möglichst hohem Maß dabei miteinbezogen werden, gemeinsam zu erarbeiten, wie ein Betrieb insgesamt gesünder werden kann. Sie selbst sind die Expertinnen und Experten für ihre eigene Arbeit und deren Rahmenbedingungen. Das reicht von den Arbeitszeiten und der Gestaltung der Arbeitsplätze bis zu den Abläufen im Betrieb und verhaltensbezogenen Maßnahmen, wie etwa Ausgleichstraining bei körperlich belastenden Tätigkeiten oder einem gesünderen Essensangebot in der Kantine.



**Gesundheitsminister Alois Stöger:**

„Die Beschäftigten sollen miteinbezogen werden, den Betrieb gemeinsam gesünder zu gestalten.“

# Gesundheit im Betrieb ist eine Führungsaufgabe

*Gesundheitsminister Alois Stöger im Interview über den Stand und die Zukunftsperspektiven der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich.*

**GESUNDES ÖSTERREICH** Gibt es einzelne Branchen, in denen besonderer Bedarf besteht?

Für manche Wirtschaftszweige kann Gesundheitsförderung spezielle Bedeutung haben. Dazu zählen unter anderem Branchen, in denen die körperlichen Belastungen hoch sind, wie etwa im Bauwesen oder in vielen Produktionsbetrieben, aber auch solche, in denen der Frauenanteil groß ist, wie zum Beispiel in Wäschereien, Textil- und Reinigungsbetrieben, in der Pflege und manchen Büros.

**GESUNDES ÖSTERREICH** Nützt Betriebliche Gesundheitsförderung allen Beschäf-

tigten oder nur jenen, die sich ohnehin für Gesundheitsthemen interessieren?

Es sollte darauf geachtet werden, dass alle Beschäftigten von Betrieblicher Gesundheitsförderung profitieren: auch Teilzeit- und Leih-Arbeitskräfte und besonders jene mit vergleichsweise geringem Einkommen. Es gibt zwar schon einzelne Initiativen in Unternehmen, die sich speziell an diese Beschäftigten wenden. Aber diese haben derzeit noch Vorbild-Charakter. Insgesamt kann und soll Betriebliche Gesundheitsförderung dazu beitragen, dass wir unser Berufsleben möglichst gesund verbringen: vom Eintritt in die Arbeitswelt bis zum Ruhestand.

**U**mfassende Betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet, Unternehmen als Gesamtorganisation im Sinne der Gesundheit weiterzuentwickeln. Heute gibt es bewährte Standards für entsprechende Projekte und Beispiele guter Praxis, wie in Unternehmen konkret für mehr Gesundheit der Beschäftigten gesorgt werden kann“, sagt Mag. Christa Peinhaupt, die Leiterin des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ), eines Geschäftsbereiches der Gesundheit Österreich GmbH.

Ein Schwerpunkt der Förderung durch den FGÖ werde weiterhin auf Maßnahmen für mittlere und speziell auch für kleine Unternehmen liegen, ergänzt Peinhaupt: „In Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten besteht noch der größte Nachholbedarf für Projekte zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.“ Einer der Arbeitsschwerpunkte des FGÖ soll künftig auch bei Unternehmen aus jenen Branchen liegen, deren Belegschaften im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen im Durchschnitt ein relativ geringes Einkommen haben.

### BGF seit 1993

1993 wurde im oberösterreichischen Landesverlag mit rund 200 Beschäftigten das erste Projekt für systematische und umfassende Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Österreich begonnen. Ein wesentliches Kriterium stand damals wie heute im Mittelpunkt: Partizipation, also der Grundsatz, dass sich möglichst zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv daran beteiligen sollen, gesundheitsförderliche Maßnahmen für ihren Betrieb zu erarbeiten und umzusetzen.

Im Landesverlag hat das zum Beispiel bedeutet, dass die Beschäftigten an den Leuchttischen, die während langer Zeiten ihres Arbeitstages eine Zwangshaltung einnehmen mussten, zwischendurch Ausgleichsübungen machen konnten. Beim Sortieren schwerer Papierstöße wurden Paletten untergelegt, damit diese Arbeit Rücken schonender ausgeführt werden konnte. Und die Staubbelas-

# Die Zeit der Pilotprojekte ist vorbei

*Österreich kann mittlerweile auf fast 20 Jahre systematischer Betrieblicher Gesundheitsförderung zurückblicken. Jetzt geht es darum, in noch mehr Unternehmen für gesündere Arbeitsverhältnisse zu sorgen.* Text: Mag. Dietmar Schobel

tung an den Arbeitsplätzen in der Druckerei wurde durch einige einfache Maßnahmen verringert, um nur drei Beispiele zu nennen.

Viele Mitarbeitende hatten durch das Pilotprojekt erstmals die Gelegenheit, ihre Meinung zu ihrer Arbeitssituation zu äußern. Allein das hat schon zu einer besseren Arbeitsmotivation beigetragen, was sich wiederum positiv auf die Gesundheit auswirkt. 1995 wurde das Projekt nach eineinhalb Jahren Laufzeit ausgewertet. Die Resultate: Die Krankenstandsrate wurde geringer, die Arbeitszufriedenheit erhöht und die Beziehungen der Beschäftigten zu Kolleg/innen und Vorgesetzten konnten verbessert werden.

### Strukturaufbau in Österreich

1995 wurde in der Steiermark und Oberösterreich begonnen, systematische BGF landesweit anzubieten. 1996 wurde das von der Europäischen Kommission initiierte Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung gegründet (siehe auch Kasten: „Europäisches Netzwerk“).



**FGÖ-Leiterin Mag. Christa Peinhaupt:**  
„Auch Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden entdecken zunehmend die Vorteile der BGF.“

Dessen österreichische Kontaktstelle wurde und wird von der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK) betreut. Im ersten Jahr des Bestehens wurde auch ein erster Statusbericht über abgeschlossene und laufende österreichische Projekte zur Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt erstellt. 24 Projekte konnten erfasst werden. Im folgenden Jahr



Wiederverleihung des BGF-Gütesiegels an Salzburg AG



BGF-Gütesiegelverleihung an die Gemeinde Elsbethen

konnten bereits rund 100 Projekte in einer Datenbank dokumentiert werden. Im März 2000 entstand das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF). Seit 2002 gibt es in allen Bundesländern Regionalstellen. In Vorarlberg wird diese vom Fonds Gesundes Vorarlberg betreut, in den anderen Bundesländern von den jeweiligen Gebietskrankenkassen.

#### Service in allen Bundesländern

Diese Servicestellen, die im Internet

unter [www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at) aufgelistet sind, beraten und unterstützen Unternehmen. Das Spektrum an Angeboten ist je nach Bundesland unterschiedlich. Es reicht von professioneller Hilfe beim Steuern von Projekten, über das kostenlose Erstellen von Gesundheitsberichten für das Unternehmen bis zu Möglichkeiten für finanzielle Förderungen auch auf Landesebene speziell beim Fonds Gesundes Vorarlberg. Der wichtigste strategische Partner des ÖNBGF ist der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ).

„Wir fördern den Aufbau von Strukturen für Betriebliche Gesundheitsförderung und somit die Aktivitäten des Netzwerks insgesamt und unterstützen solche Projekte in einzelnen Unternehmen finanziell, die den Kriterien umfassender und systematischer Betrieblicher Gesundheitsförderung gerecht werden“, erklärt Mag. Dr. Klaus Ropin, Gesundheitsreferent mit Schwerpunkt BGF beim FGÖ. Näheres dazu kann über das Internet unter [info.projektguide.fgoe.org](http://info.projektguide.fgoe.org) nachgelesen werden, speziell im „Leitfaden für Antragsteller/innen und Fördernehmer/innen“, der dort zum Download zur Verfügung steht. Der FGÖ fördert auch Pilotprojekte von Netzwerkpartnern oder Regionalstellen, die der inhaltlich-methodischen Weiterentwicklung von BGF dienen. Zu den Aufgaben der Kontaktstelle des österreichischen BGF-Netzwerks zählt die Organisation eines jährlichen Infotages für den Erfahrungsaustausch, bei dem auch interessante Projekte präsentiert werden. Weiters wird viermal jährlich ein News-Letter veröffentlicht. Das ÖNBGF sorgt aber vor allem auch für ein einheitliches Verständnis von Betrieblicher Gesundheitsförderung und für Qualitätssicherung.

## EUROPÄISCHES NETZWERK

Das europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP) wurde 1996 gegründet. Es dient dem Informationsaustausch zwischen den europäischen Ländern zu allen Fragen der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Außer den 27 EU-Staaten gehören dem ENWHP auch Island und Norwegen sowie die Schweiz und Liechtenstein an. Der Großteil der Mitgliedsorganisationen des Netzwerkes kommt aus den Bereichen des traditionellen Arbeitsschutzes sowie der öffentlichen Gesundheitsvorsorge. Mit der „Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung“, die Ende 1997 verabschiedet wurde, einigte sich das ENWHP auf ein gemeinsames Verständnis Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF). Danach wird BGF als ein ganzheitlicher Ansatz betrachtet, der ein konzertiertes Vorgehen aller betrieblichen Akteur/innen voraussetzt. Das ENWHP setzt regelmäßig gemeinsame europaweite Initiativen um. Das Sekretariat des ENWHP ist seit der Gründung des europäischen Netzwerkes beim deutschen Bundesverband der Betriebskrankenkassen angesiedelt. Bis Mitte dieses Jahres soll es von der belgischen Mitgliedsorganisation PREVENT mit Sitz in Brüssel übernommen werden. Weitere Informationen unter [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org).



### Dafür gibt es ein dreistufiges Modell

Unternehmen, welche die *BGF-Charta* unterzeichnen, dokumentieren damit unverbindlich ihre Absicht, sich den Grundsätzen der BGF zu verpflichten. Dazu zählt ein **ganzheitliches Verständnis** von Gesundheit. Das heißt, diese wird als umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden definiert. Weiters sollen

- die Beschäftigten sich in größtmöglichem Maß daran **beteiligen**, gesundheitsförderliche Maßnahmen für den Betrieb zu erarbeiten
- es soll für BGF-Projekte ein **kompetentes Management** geben
- BGF soll in die Unternehmenskultur **integriert** werden
- und sie soll eine **Führungsaufgabe** sein.

Werden im jeweiligen Unternehmen innerhalb von zwei Jahren keine gesundheitsfördernden Maßnahmen realisiert, wird es wieder von der Liste der „Charta-Betriebe“ gestrichen. Das *BGF-Gütesiegel* ist die zweite Qua-

litätsstufe. Es wird für jeweils drei Jahre an Unternehmen verliehen, die vor Kurzem ein Projekt zu Betrieblichen Gesundheitsförderung abgeschlossen haben oder an solche Firmen, die BGF bereits in ihren regulären Betrieb integriert haben und sie im Arbeitsalltag umsetzen. Ein Fachbeirat aus nationalen und internationalen Expert/innen begutachtet Unternehmen, die das Gütesiegel beantragen. Seit Bestehen des ÖNBGF wurde es bislang an 187 Betriebe verliehen. Der *Österreichische Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung* ist die dritte Qualitätsstufe. Er wird alle drei Jahre für besonders herausragende Projekte unter den Gütesiegelträgern vergeben. Die BGF-Preise 2011 wurden Mitte März von Gesundheitsminister *Alois Stöger* im Kursalon Wien überreicht (siehe auch Kasten: "Preise für herausragende gesunde Betriebe 2011" und Interview auf Seite 18).

### Das Angebot ausweiten

*Elfriede Kieseletter* ist Leiterin der Abteilung für Gesundheitsförderung und Vorsorgemedizin der OÖGKK, hat das Österreichische Netzwerk für BGF initiiert und ist seit dem Jahr 2000 für dieses verantwortlich. „Die Zahl der Unternehmen, die Gesund-



**Elfriede Kieseletter:** „Jetzt geht es darum, das Angebot für Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich auszuweiten.“

heitsförderung gemäß unseren Qualitätskriterien umsetzen, wächst von Jahr zu Jahr“, freut sich die Expertin. Für die Zukunft sei anzustreben, dass sich die österreichischen Unternehmen noch mehr als bislang engagieren. Kieseletter: „Die Zeit der Pilotprojekte ist vorbei. Jetzt geht es darum, das Angebot für Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich auszuweiten und dafür zu sorgen, dass es in einer möglichst großen Zahl von Unternehmen auch in die Praxis umgesetzt wird.“

## PREISE FÜR HERAUSRAGENDE GESUNDE BETRIEBE 2011

**Die Österreichischen Preise für Betriebliche Gesundheitsförderung, mit denen herausragende Projekte ausgezeichnet werden, wurden am 10. März im Kursalon Wien von Gesundheitsminister Alois Stöger überreicht.**

In der Kategorie **bis 100 Mitarbeiter/innen** wurde das Restaurant „Rostiger Anker“, Niederösterreich, ausgezeichnet.

In der Kategorie der Betriebe **über 100 Mitarbeiter/innen** wurde der Silhouette International Schmied AG der Österreichische Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung verliehen.

**Der Sonderpreis der Bundesarbeitskammer** ging an das Eisenwerk Sulzau-Werfen R. & E. Weinberger AG.

**Den Sonderpreis der Wirtschaft**, verliehen von der Wirtschaftskammer Österreich gemeinsam mit der SVA der gewerblichen Wirtschaft, erhielt die Kerschner Wohn design GmbH.

# Wie Deutschlands Betriebe gesünder werden sollen

In Deutschland gibt es ein gut ausgebauten Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, das auch von der Bundespolitik entsprechend unterstützt wird“, sagt Dr. Gregor Breucker, der stellvertretende Leiter der Abteilung Gesundheitsförderung beim deutschen Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK). Breucker ergänzt, dass es eine ähnlich starke Struktur für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Europa ansonsten nur in Österreich gebe.

Das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) wurde 2002 gegründet. Ziel war, die Kooperation der in der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf nationaler Ebene tätigen Institutionen zu verbessern und dazu beizutragen, dass BGF in Deutschland mehr verbreitet wird. Das DNBGF wird vom deutschen Bundesministerium für Arbeit und Soziales und vom Bundesministerium für Gesundheit unterstützt. Beim BKK Bundesverband wurde eine Geschäftsstelle eingerichtet, die von diesem, dem AOK-Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und dem Verband der Ersatzkassen e.V. im Rahmen der gemeinsamen Initiative Gesundheit und Arbeit getragen wird.

## Sechs BGF-Foren

Anders als in Österreich gibt es keine BGF-Servicestellen des Netzwerkes in den einzelnen Bundesländern. Dafür wurden beim DNBGF sechs bundesweite „Foren“ zu zentralen Themen eingerichtet. Diese beschäftigen sich mit „Großunternehmen“, „Klein- und Mittelunternehmen“, „Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege“, „Arbeitsmarktintegration und Gesundheitsförderung“, „Bil-

*In Deutschland wurden 2009 von den gesetzlichen Krankenversicherungen 39,5 Millionen Euro für Betriebliche Gesundheitsförderung aufgewendet.*

dung und Erziehung“ sowie dem „Öffentlichen Dienst“. Für Letzteren gibt es auch einen Erlass der deutschen Bundesregierung, laut dem sämtliche öffentlichen Institutionen Strukturen für Betriebliche Gesundheitsförderung schaffen müssen.

Einzelheiten über die Veranstaltungen und die Informationstätigkeit des DNBGF sind auf der Website [www.dnbgf.de](http://www.dnbgf.de) nachzulesen. „Zu den wichtigsten Leistungen des DNBGF zählt für mich auch, dass wir erfolgreich mit den Verantwortlichen bei der Agentur für Arbeit kooperieren“, sagt Breucker. Daraus sei etwa das Projekt „JobFit“ in Nordrhein-Westfalen entstanden, bei dem unter anderem „motivierende Gesundheitsgespräche“ mit Arbeitslosen zu Themen wie Ernährung, Bewegung, Alkohol oder Entspan-

nung geführt werden. „JobFit“ dient inzwischen bundesweit als Vorbild für ähnliche Programme.

## 39,5 Millionen Euro für settingorientierte BGF

In Deutschland ist durch den Paragraphen 20a des Sozialgesetzbuchs V geregelt, dass von den gesetzlichen Krankenversicherungen jedes Jahr ein bestimmter Betrag für Primärprävention, die soziallagenbezogene Gesundheitsförderung und die Betriebliche Gesundheitsförderung ausgegeben werden muss. 2009 waren das pro Versichertem 2,82 Euro. Tatsächlich wurden pro individuellem Versicherten sogar 4,44 Euro aufgewendet, das entspricht insgesamt 311 Millionen Euro.

Für gesundheitsförderliche Maßnahmen in „Settings“ oder auch Lebens-



räumen wie Kindergärten, Schulen und Altenheimen wurden 18,8 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. 39,5 Millionen Euro entfielen auf Betriebliche Gesundheitsförderung. Das umfasst zum Beispiel Maßnahmen für gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung, für bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben oder das Durchführen von Gesundheitszirkeln in Unternehmen (siehe auch Tabelle: Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland 2007 bis 2009).

### 30.000 Gesundheitskurse

Der größte Teil der Ausgaben entfällt auf den „individuellen Ansatz“. Dafür wurden 2009 insgesamt 252,3 Millionen Euro ausgegeben, hauptsächlich für Kostenzuschüsse von bis zu 80 Prozent für Gesundheitskurse zu Themen wie Bewegung, Entspannung, Ernährung oder Nikotinentwöhnung. „Das sind natürlich alles verhaltensorientierte Maßnahmen, aber auch diese können Bestandteil eines umfassenden Gesundheitsmanagements sein – zum Beispiel, wenn Beschäftigte von den Gesundheitsmanager/innen ihres Unternehmen aktiv angeregt werden, diese Angebote auch zu nutzen“, meint Breucker. Die „Easy!-Datenbank“ des BKK Bundesverbandes erleichtert das. Darin sind mehr als 30.000 qualitätsgesicherte Präventionsangebote im gesamten deutschen Bundesgebiet erfasst.

### Weitere Initiativen

Neben dem DNBGF gibt es in Deutschland noch einige weitere Netzwerke für Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. Die „Unternehmen für Gesundheit“ sind eines davon. 30 deutsche Großbetriebe von der Airbus Deutschland GmbH über die Bertelsmann AG bis zur Wacker Chemie AG gehören ihm an. Die Mitglieder tagen zweimal im Jahr und befassen sich mit Themen wie: Führung und Gesundheit, Unternehmenskultur, psychische Belastungen oder Fehlzeiten.

Die deutsche Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) wurde 2002 von Bund, Ländern, Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen gegründet. „Zu unseren Zielen gehört, dass die Qualität von Arbeit und speziell auch deren gesundheitliche Qualität in der Öffentlichkeit mehr als bislang zu einem Thema gemacht wird“, erklärt Dr. Christa Sedlatschek, Geschäftsführerin von INQA und deren stellvertretende Leiterin.

### Gesund das Rentenalter erreichen

INQA soll unter anderem dazu beitragen, dass Arbeit besser an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Menschen angepasst und altersgerecht gestaltet wird. „Seit 1. Jänner gelten in Deutschland 67 Jahre als Rentenalter“, sagt Sedlatschek. „Mehr Gesundheitsförderung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass ein größerer Teil der Beschäftigten als bislang auch tatsächlich bis zu diesem Alter gesund und aktiv bleibt.“

Ein Schwerpunkt der Tätigkeit von INQA sind Branchen mit besonders hohen Arbeitsbelastungen, wie der Bausektor oder die Pflege. In einer Ein Schwerpunkt der Tätigkeit von INQA sind Branchen mit besonders hohen Arbeitsbelastungen, wie der Bausektor oder die Pflege. In einer Datenbank können über die Website

**Dr. Gregor Breucker:**  
„In Deutschland gibt es wie in Österreich ein gut ausgebautes Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung.“



schen Verbesserungen“ für das Pflegepersonal im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in Regensburg oder eine „Ausbildung zum Local Health Coordinator beim Softwarehersteller SAP“.

Welche Perspektiven sieht Sedlatschek für die Zukunft? „In Deutschland sind zahlreiche unterschiedliche Institutionen in der BGF tätig. Deshalb ist es nicht einfach, einheitliche bundesweite Standards zu finden. Diese könnten jedoch meiner Meinung nach dafür sorgen, BGF in den deutschen Unternehmen noch gezielter und in größerem Ausmaß umzusetzen. Außerdem würde ich mir wünschen, dass BGF noch stärker auf Veränderungen der Verhältnisse in den Betrieben ausgerichtet ist und weniger auf das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten. Denn eines ist klar: Das beste Rücktraining wird den Mitarbeitenden kaum etwas nützen, wenn gleichzeitig das Unternehmen insgesamt schlecht geführt wird“, sagt die INQA-Geschäftsführerin.

## BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN DEUTSCHLAND 2007 BIS 2009

	Basiserhebung			Veränderung in %
	2007	2008	2009	
Maßnahmen für gesundes Führen	908	1.074	1.212	33
Maßnahmen zur Stressbewältigung	945	1.088	1.535	62
Betriebe mit Steuerungskreisen für Gesundheitsförderung	2.512	2.706	3.142	25
Betriebe, bei denen Gesundheitszirkel durchgeführt wurden	911	1.109	1.399	54
Betriebe mit speziellen Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben	183	180	297	62

Quelle: Präventionsbericht 2010, herausgegeben vom Medizinischen Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V. (MDS), Seite 29; [https://www.gkv-spitzenverband.de/PM\\_101111\\_Praeventionsbericht\\_2010.gkvnnet](https://www.gkv-spitzenverband.de/PM_101111_Praeventionsbericht_2010.gkvnnet), GÖG-eigene Darstellung

Die Schweizer Post hat es, Nestlé Suisse hat es und die Basler Versicherungen haben es auch: das Label „Friendly Work Space®“. Damit werden Unternehmen ausgezeichnet, die „...betriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil des Unternehmensmanagements betrachten“, denn dieses „...schafft ein leistungsförderndes Betriebsklima, bessere Arbeitsbedingungen und ein bewussteres Gesundheitsverhalten, reduziert krankheitsbedingte Ausfälle und legt die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.“ Das ist auf der Website der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz nachzulesen, die das Gütesiegel vergibt. Voraussetzung ist, dass sechs „Qualitätskriterien für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ erfüllt werden, denen jene des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung zugrunde liegen (siehe auch Kasten: „Die sechs BGM-Kriterien für das Schweizer Label“). Kleine und mittlere Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten bezahlen für das Label 4.000 bis 8.000 Schweizer Franken (umgerechnet rund 3.050 bis 6.100 Euro). Für Großunternehmen ab 250 Mitarbeitenden kostet es 10.000 bis 17.000 Schweizer Franken (umgerechnet rund 7.600 bis 12.950 Euro).

#### Initiative von Firmen

„Der Anstoß ist aus der Wirtschaft gekommen. Große Schweizer Firmen haben bei uns angefragt, ob wir nicht die Begutachtung für das Gütesiegel übernehmen könnten“, erklärt *Bettina Schulte-Abel*, Vizedirektorin der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz und Leiterin von deren Programmen. Das Label wird seit 2009 vergeben. 24 Schweizer Betriebe dürfen sich derzeit damit schmücken. Die meisten sind Großbetriebe mit Tausenden Beschäftigten.

*Ernst Weber* ist Vorstandsvorsitzender der im Detailhandel tätigen Genossenschaft Migros Luzern mit rund 5.400 Mitarbeitenden, die als „Friendly Work Space®“ ausgezeichnet ist.

# Basis für nachhaltigen Unternehmenserfolg

*Immer mehr Schweizer Firmen interessieren sich für Gesundheitsmanagement. Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz vergibt ein Label dafür und hat ein Programm für Kleinbetriebe gestartet.*



In einem Imagefilm für das Gütesiegel sagt er: „Die sechs Kriterien machen klar, dass verschiedene Maßnahmen verknüpft werden müssen, damit der Zusammenhang zwischen Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeit verstanden und gelebt wird.“

#### „VitaLab“ für Kleinbetriebe

In Kleinunternehmen mit bis zu 49 oder in Kleinstfirmen mit bis zu 9 Mitarbeitenden gibt es bislang in der Schweiz noch kaum systematische Betriebliche Gesundheitsförderung – ähnlich wie auch in Deutschland oder Österreich. Speziell für diese Unternehmen wurde von der Gesundheitsförderung Schweiz mit der Fachhochschule Nordwestschweiz und der IDEE SEETAL AG das Projekt

VitaLab entwickelt. Es wird vorerst in der Pilotregion Luzerner Seetal umgesetzt und soll später in der ganzen Schweiz verbreitet werden.

Zum Seetal gehören zehn Gemeinden, in denen insgesamt 25.000 Menschen leben. Es gibt dort 1.700 Unternehmen mit 12.000 Arbeitsplätzen. Ende Oktober des Vorjahres wurde mit VitaLab begonnen. Es werden Betriebsanalysen, Vernetzung sowie Referate und Seminare angeboten – zum Beispiel Kurzvorträge zu Themen aus den Bereichen Medizin, Ernährung, Ergonomie, Bewegung und Psychologie oder BGM-Workshops speziell für Kleinst- und Kleinbetriebe.

#### Stress verringern

Stressprävention ist ein weiterer

Schwerpunkt der Arbeit der Gesundheitsförderung Schweiz. Laut Angaben der Stiftung leidet fast jeder zweite Beschäftigte in der Schweiz unter einer großen psychischen und nervlichen Belastung am Arbeitsplatz. Hingegen klagen nur etwa halb so viele Erwerbstätige über eine hohe körperliche Belastung. Das Schweizer Staatssekretariat für Wirtschaft beziffert die Kosten für stressbedingte Fehlzeiten, Produktionsausfälle und medizinische Behandlungen in der Schweiz auf 4,2 Milliarden Franken (umgerechnet rund 3,2 Milliarden Euro) pro Jahr.

Das von der Gesundheitsförderung Schweiz entwickelte „S-Tool“ soll dazu beitragen, negativen Stress durch die Arbeit zu verringern. Mit dem internetbasierten Fragebogen können sich Unternehmen mit wenig Aufwand einen detaillierten Überblick über Stressfaktoren im Betrieb verschaffen. Grafiken zeigen auf einen Blick, wo eine Firma im Vergleich mit anderen Unternehmen steht, oder wo es in einem Unternehmen Abteilungen mit erhöhten Stresswerten gibt.

### Welchen Nutzen bringt BGF?

Aktuell wird von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz auch das große Forschungsprojekt SWiNG durchgeführt. Acht Unternehmen mit rund 5.000 Beschäftigten beteiligen sich. „SWiNG soll zeigen, inwieweit Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung Stress reduzieren können und wie groß der ökonomische Nutzen im Vergleich zu den Kosten ist“, erklärt Schulte-Abel. Die „Basismodule“ im Rahmen des Projektes umfassen die Schulung von Führungskräften, die bessere Gestaltung von Arbeitsabläufen sowie Gesundheitszirkel. Zu den „Wahlmodulen“ gehören Training für die bessere Zusammenarbeit von Teams oder das Einrichten einer „internen Stressanlaufstelle“.

SWiNG (Stressmanagement, Wirkung und Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung) wurde 2008 begonnen. Die Endergebnisse werden im September bei der Schweizer Tagung



**Dr. Sabine Deringer:** „Was noch fehlt, ist eine bessere Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure.“



**Bettina Schulte-Abel,** Vizedirektorin der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz: „Der Anstoß für das Label ‚Friendly Work Space®‘ ist aus der Wirtschaft gekommen“.

für Betriebliche Gesundheitsförderung 2011 präsentiert werden. Dem 2. Zwischenbericht zu den Ergebnissen bis Ende 2009 ist jetzt schon zu entnehmen, dass sich in den beteiligten Betrieben das Ungleichgewicht zwischen Anstrengung und Belohnung verbessert hat und dass Arbeitsanweisungen tendenziell klarer wurden. Der Zeitdruck wurde reduziert und die Zahl an unerwünschten Arbeitsunterbrechungen verringert. Im Durchschnitt aller Betriebe haben auch die psychosomatischen Beschwerden von Beschäftigten abgenommen.

### Bessere Vernetzung notwendig

Dr. Sabine Deringer hat an der Fachhochschule Nordwestschweiz gelehrt und ist jetzt als selbständige Unternehmensberaterin auf Organisationsentwicklung mit dem Ziel Gesundheit spezialisiert. Wie beurteilt die Expertin den aktuellen Stand und die Zukunftsperspektiven der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Schweiz?

„Es gibt immer mehr Unternehmen in der Schweiz, die an diesem Thema interessiert sind. Auf institutioneller Ebene sind beispielsweise neben der Gesundheitsförderung Schweiz auch die Krankenversicherungen sowie Beauftragte einzelner Kantone aktiv und es gibt auch eine wachsende Zahl privater Anbieter“, meint Deringer: „Was noch fehlt, ist eine bessere Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure sowie klarere Strukturen für die Weiterbildungsangebote. Vor allem geht es auch darum, mittels Methoden der Organisationsentwicklung mehr Nachhaltigkeit zu erzielen. Studien zufolge führen nach zwei Jahren nur die Hälfte der Betriebe ihre ursprünglich initiierten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung noch durch. Der Grund dafür ist, dass diese strategisch und strukturell im Betrieb nicht verankert wurden.“

## DIE SECHS BGM-KRITERIEN FÜR DAS SCHWEIZER LABEL

1. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) soll in bestehende Managementsysteme integriert sowie als Führungsaufgabe wahrgenommen werden.
2. Es sollen Arbeitsstrukturen geschaffen werden, die persönlichkeits- und gesundheitsförderlich sind.
3. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll planvoll umgesetzt werden. Es sollen eine BGM-Fachstelle und einer Steuergruppe gebildet werden. Die Ziele und Zielgruppen sollen festgelegt und alle Mitarbeitenden über das geplante BGM-Vorhaben informiert werden.
4. Der Betrieb verpflichtet sich zu Corporate Social Responsibility. Das heißt, er übernimmt

auch soziale Verantwortung gegenüber Anspruchsgruppen im Umfeld des Unternehmens sowie im Bezug auf den Umgang mit natürlichen Ressourcen.

5. Die Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und zur Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens werden dauerhaft miteinander verknüpft, systematisch geplant, durchgeführt, evaluiert und verbessert.
6. Interne und externe Kenngrößen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement werden kurz-, mittel- und langfristige evaluiert, also systematisch erhoben und ausgewertet.

Quelle: Auszugsweise zitiert nach: „BGM-Kriterien im Detail“ – [www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)

In der modernen Arbeitswelt nimmt die Intensität der Arbeitsanforderungen zu, der Wettbewerb wird härter und die Arbeitsplatzunsicherheit wächst. In Deutschland haben beispielsweise rund 20 Prozent der Werktätigen Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren“, sagt Univ.-Prof. Dr. Johannes Siegrist, der geschäftsführende Direktor des Instituts für Medizinische Soziologie der Universität Düsseldorf. Angst um den Arbeitsplatz und hoher Arbeitsdruck können für die Betroffenen eine große psychosoziale Belastung darstellen. Burnout, also chronische Erschöpfung und psychische Erkrankungen wie Depressionen sind mögliche Folgen.

Der im Juni 2010 veröffentlichte „Fehlzeitenreport 2009“ des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung berichtet von einem klaren

# Arbeit menschengerecht gestalten

*Die psychosozialen Belastungen nehmen zu. Betriebliche Gesundheitsförderung sorgt für Entlastung. Faktoren wie Teamkultur und faires Führungsverhalten sollen Betriebe als Gesamtorganisation gesünder gestalten.* Text: Mag. Dietmar Schobel

„Aufwärtstrend der psychiatrischen Erkrankungen, der sich vor allem seit Mitte der 1990er-Jahre beschleunigte und auch in anderen Ländern, beispielsweise in Deutschland, beobachtet werden kann. Erkrankungen der Psyche sind die einzige Krankheitsgruppe, die zwischen 1994 und 2008

– von einem niedrigen Niveau ausgehend – einen absoluten Zuwachs an Fehlzeiten je Beschäftigtem verzeichnete.“

Erkrankungen der Psyche haben allerdings an den gesamten Fehlzeiten nur einen relativ geringen Anteil, nämlich rund fünf Prozent. Den



## ORGANISATIONALE ENERGIE UND DIE „BESCHLEUNIGUNGSFALLE“

höchsten haben Krankheiten des Muskel-Skelett-Apparats mit rund 23 Prozent. Andererseits sind psychische Erkrankungen bei den österreichischen Männern bereits die zweithäufigste und bei den Frauen die häufigste Ursache von Invaliditätspensionen. Im Jahr 2008 waren die unselbständig Beschäftigten in Österreich im Durchschnitt 12,5 Tage im Krankenstand.

### Körper und Seele

Dr. Elsbeth Huber, die Leiterin der Abteilung Arbeitsmedizin im Zentral-Arbeitsinspektorat des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Wien, spricht sich für eine ganzheitliche Sicht der Belastungen am Arbeitsplatz aus: „Psychische und körperliche Beeinträchtigungen stehen in einer Wechselwirkung zueinander. Denken wir nur an die Zwangshaltungen, die viele Menschen bei ihrer Arbeit einnehmen müssen.“ Das entspricht auch dem Zugang der modernen betrieblichen Gesundheitsförderung, welche die Arbeitsbedingungen in einer umfassenden Weise auf körperlicher, seelischer und geistiger Ebene so gestalten will, dass Belastungen reduziert und Ressourcen, also Quellen von Gesundheit gefördert werden. „Man könnte sagen, es geht darum, die Arbeit menschengerecht zu gestalten“, bringt Huber das Konzept auf den Punkt.

### Gesunde Organisationen

Um dieses Ziel zu erreichen, versucht moderne betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Unternehmen als Gesamtorganisation zu einem gesunden Betrieb weiterzuentwickeln. „In der Forschung besteht heute Einigkeit, dass dabei vor allem in fünf Bereichen angesetzt werden muss“, erläutert der Gesundheitswissenschaftler Univ.-Prof. Dr. Bernhard Badura, der an den Universitäten Bielefeld und Graz lehrt, Experte für betriebliches Gesundheitsmanagement ist und das Modell des „Sozialkapitals“ von Unternehmen entwickelt hat. Diese fünf Handlungsfelder sind:

**Univ.-Prof. Dr. Heike Bruch, Direktorin des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen im Interview über die „Beschleunigungsfalle“ und über „Burnout“ von Organisationen.**



### GESUNDES ÖSTERREICH Was ist die „Beschleunigungsfalle“?

**Prof. Bruch:** Überbelastung, Mehrfachbelastung und Dauerbelastung können dazu führen, dass Unternehmen und andere Organisationen in die Beschleunigungsfalle geraten. Das heißt, sie betreiben dauerhaft Aktivitäten, die ihre Ressourcen übersteigen, sie betreiben zu viele verschiedenartige Aktivitäten oder sie arbeiten dauerhaft an der Kapazitätsgrenze und gewähren zu wenig Möglichkeiten zu regenerieren. In einer Studie, für die wir 13.550 Beschäftigte aus 92 deutschen Unternehmen verschiedener Branchen befragt haben, konnten wir zeigen, dass sich ungefähr jedes zweite Unternehmen in der Beschleunigungsfalle befindet.

### GESUNDES ÖSTERREICH Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kündigungsabsichten haben, ist in solchen Unternehmen um 200 Prozent höher. Die Beschäftigten werden zunehmend aggressiv, sind emotional erschöpft oder resignieren. Die Produktivität der Belegschaft sinkt um zwölf Prozent, die Effizienz um 24 Prozent.

### GESUNDES ÖSTERREICH Ist das eine Art „Burnout von Organisationen“?

- **Arbeitsaufgaben** sollten den Qualifikationen der Mitarbeitenden entsprechen, diese also weder unter- noch überfordern.
- Die Arbeit sollte so gestaltet werden, dass sie die Gesundheit nicht beeinträchtigt, von den Arbeitsabläufen bis hin zu ergonomischen Möbeln und Maschinen.
- Die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern von Teams soll gefördert und weiterentwickelt werden.
- Vorgesetzte sollen gesund führen – das beinhaltet unter anderem,

Wir sprechen von einem Mangel an organisationaler Energie. Das heißt, es ist zu wenig von jener Kraft vorhanden, mit der Unternehmen ihre Ziele verfolgen. Durch Refokussierung kann dem entgegengewirkt werden. Die Organisation muss sich wieder auf ihre wesentlichen Aktivitäten ausrichten. Weiters sollte herausgearbeitet werden, was zwar wichtig, aber nicht zeitkritisch ist und welche Aktivitäten für das Unternehmen unwichtig sind und gestrichen werden können. Wir nennen das Verfahren „Frühjahrsputz“. Es wird als sehr erfrischend empfunden, denn im Anschluss geht man mit größerer Begeisterung an die Kernaufgaben. Unternehmen sollten auch gezielt nach Möglichkeiten zur Regenerierung suchen. Ein sogenannter „Pitstop“ kann bedeuten, einen Moment inne zu halten, um danke zu sagen oder auch mal zu feiern, die neue Richtung zu bestimmen und dann mit neuer Tatkraft ans Werk zu gehen.

dass sie klare Ziele vorgeben, den Mitarbeitenden Handlungsspielraum und Beteiligung ermöglichen, Anerkennung und Wertschätzung aussprechen, aber auch Konflikte offen ansprechen und bei Bedarf soziale Unterstützung geben – also zuhören können, Fehler verzeihen und Beschäftigten den Rücken stärken.

- Das Unternehmen soll insgesamt eine Kultur der Achtsamkeit für Gesundheit entwickeln und die Mitarbeitenden sollen sich auch darüber hinausgehend gemeinsamen Werten und Normen verpflichtet fühlen.

**Teamkultur und Gesundheit**

Studien von Badura und dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern belegen, wie sehr sich die zwischenmenschlichen Beziehungen in einem Unternehmen auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken können. So wurde etwa in 25 Abteilungen eines Unternehmens in Deutschland erhoben, inwieweit sich die Belegschaft gerecht behandelt fühlt. Dabei zeigte sich: In jenen Abteilungen, wo die Mitarbeitenden am stärksten den Eindruck haben, dass ungerecht mit ihnen umgegangen wird, sind auch psychosomatische Beschwerden besonders häufig. Außerdem ist erwiesen, dass mit

steigender Akzeptanz der Vorgesetzten das Wohlbefinden der Mitarbeitenden wächst. Und: je geringer das Zusammengehörigkeitsgefühl eines Teams ist, desto höher ist die Zahl an depressiven Verstimmungen einzelner Beschäftigter.

**Gratifikationskrisen**

Ähnliche Schlussfolgerungen lassen sich auch aus dem Modell der „beruflichen Gratifikationskrisen“ ziehen, das von Univ.-Prof. Dr. Johannes Siegrist und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor 15 Jahren entwickelt wurde und das inzwischen in vielen Studien weltweit untersucht wird. Vereinfacht darge-

stellt wird bei diesem Ansatz der Blick speziell darauf gerichtet, dass sich Beschäftigte anstrengen oder auch verausgaben müssen, um den an sie gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Dafür wollen sie belohnt werden. Wenn dies nicht im erwarteten Ausmaß geschieht, geraten sie in eine „Gratifikationskrise“. Siegrist: „Eine Gratifikation kann nicht nur in Geld oder beruflichem Aufstieg bestehen, sondern auch im Wissen, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben oder im Gefühl, dass die eigene Arbeit von den Kollegen oder Vorgesetzten auch geschätzt wird.“

**80 Prozent mehr Herzinfarkte**

Mit einem Instrumentarium von 23 Fragen haben der Medizinsoziologe und seine Kolleginnen und Kollegen bei Tausenden Erwerbstätigen erforscht, ob diese an einem Missverhältnis von Verausgabung und Belohnung leiden und wie sich dies auf die Gesundheit auswirkt. Eines der Ergebnisse: Wer von einer Gratifikationskrise betroffen ist, erleidet innerhalb eines Zehn-Jahres-Zeitraumes mit einer um 80 Prozent erhöhten Wahrscheinlichkeit einen Herzinfarkt. Vergleichbare Zusammenhänge ergeben sich auch bezüglich des Risikos, an einer Depression zu erkranken.

Je nach Branche leiden zwischen zehn und dreißig Prozent der Beschäftigten an einer Gratifikationskrise. In Berufen, die personenbezogene Dienste leisten, ist das Risiko besonders hoch, zum Beispiel für Lehrkräfte, Krankenschwestern, Ärzt/innen und Sozialarbeiter/innen. Auch die Gegenrezepte sind längst bekannt. Siegrist: „Arbeit ist unter anderem dann gesund, wenn Aufgaben anspruchsvoll, aber nicht überfordernd sind, wenn es sozialen oder materiellen Lohn für erbrachte Leistungen gibt, wenn am Arbeitsplatz ein Klima des Vertrauens und der Gerechtigkeit vorherrscht und wenn sie aus Sicht der Beschäftigten sinnvoll ist.“

„GESUNDES FÜHREN“

**Der Arbeitspsychologe Univ.-Prof. em. (ETH Zürich) Dr. Dr. h.c. Eberhard Ulich, Seniorpartner des Schweizer Instituts für Arbeitsforschung und Organisationsberatung, im Interview über die Bedeutung des Führungsstils für die Gesundheit der Beschäftigten.**



**Eberhard Ulich:** „Ein ‚gesunder Führungsstil‘ ist mitarbeiterorientiert.“

**GESUNDES ÖSTERREICH Herr Professor Ulich, weshalb ist der Führungsstil in einem Unternehmen für die Gesundheit so wichtig?**

**Prof. Ulich:** Untersuchungen zeigen, dass eine geringe soziale Unterstützung durch Vorgesetzte das Burnout-Risiko erhöhen kann. Studien aus Schweden weisen sogar auf einen Zusammenhang zwischen mangelnder Autonomie der Beschäftigten und Muskel-Skelett-Beschwerden hin. Ein geeigneter Führungsstil kann hingegen psychischen Beeinträchtigungen entgegen wirken.

**GESUNDES ÖSTERREICH Was kennzeichnet einen „gesunden Führungsstil“?**

Er ist mitarbeiterorientiert. Das bedeutet unter anderem, den Beschäftigten zu vertrauen, sie als Person zu respektieren, ihnen Rückmeldungen zu geben und vor allem auch Wertschätzung erkennen zu lassen.

**GESUNDES ÖSTERREICH Was sind die möglichen Folgen, wenn der Gesundheit der Beschäftigten, speziell auch jener im psychosozialen Bereich, keine Achtsamkeit**

**entgegengebracht wird?**

Neben psychischen Beeinträchtigungen und körperlichen Beschwerden kann ein solches Verhalten auch den „Präsentismus“ begünstigen. Das heißt, wenn Vorgesetzte nicht bemerken, dass es Mitarbeitenden nicht gut geht, kommen diese möglicherweise trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit zur Arbeit. Das kann sich nicht nur negativ auf die Produktivität auswirken, sondern später auch zu länger dauernden Absenzen führen. Obwohl Präsentismus – aus verschiedenen Gründen – offenbar zunimmt, wird ihm noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

# Ein Obsttag pro Jahr ist zu wenig

*Mag. Dr. Klaus Ropin ist Gesundheitsreferent beim Fonds Gesundes Österreich (FGÖ). Im Interview erklärt er, welche Schwerpunkte der FGÖ in der Betrieblichen Gesundheitsförderung setzt.*

## INTERVIEW

**GESUNDES ÖSTERREICH** Wenn ein Unternehmen beschließt, die Beschäftigten kostenlos mit Obst zu versorgen, ist das bereits Betriebliche Gesundheitsförderung?

**Mag. Dr. Ropin:** Natürlich können gesunde Ernährung und speziell Obst Bestandteile Betrieblicher Gesundheitsförderung sein. Aber ein Obsttag pro Jahr ist zu wenig. Nach unserem Verständnis ist moderne Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) eine umfassende und ganzheitliche Unternehmensstrategie. Ziel ist, Gesundheitspotentiale zu stärken, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

**GESUNDES ÖSTERREICH** Wie wird das umgesetzt?

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Prozess der Organisationsentwicklung und setzt professionelles Projektmanagement voraus (siehe auch Artikel: „In 4 Schritten zum gesunden Unternehmen auf den Seiten 48 bis 50). Das Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) soll bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen strategisch berücksichtigt werden und BGF soll verhältnis- und verhaltensorientiert erfolgen.

**GESUNDES ÖSTERREICH** Was ist der Unterschied zwischen Verhalten und Verhältnissen?

Die Verhältnisse können für die Beschäftigten zum Beispiel gesünder gestaltet werden, wenn ergonomische Büromöbel angeschafft werden, aber ebenso, wenn ihre Vorgesetzten an einem Kurs für gesundes Führen teilnehmen oder die Arbeitsabläufe verbessert werden. Ein Yoga-Kurs, eine Schulung in richtigem Heben und Tragen oder ein Vortrag über gesunde Ernährung zielen hingegen auf Veränderungen des Verhaltens ab. Insgesamt ist das Spektrum möglicher einzelner gesundheitsförderlicher Maßnahmen sehr groß. Aus Sicht einer umfassenden Betrieblichen Gesundheitsförderung ist vor allem auch Partizipation sehr wichtig. Das heißt, dass die Beschäftigten in einem möglichst hohen Ausmaß dabei beteiligt werden sollen, gemeinsam Gesundheitsziele für das Unternehmen zu erarbeiten und Maßnahmen zu deren Umsetzung zu entwickeln.

**GESUNDES ÖSTERREICH** Als Gesundheitsreferent beim Fonds Gesundes Österreich betreuen, begleiten und begutachten Sie BGF-Projekte. Was ist Ihnen dabei wichtig?

Für Projekte und Programme der Betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es heute Kriterien, die bereits seit Jahren anerkannt sind und sich bewährt haben. Diese Standards sind aus unserer Sicht die Grundvoraussetzung für zielorientierte Initiativen für mehr Gesundheit in Unternehmen und anderen Organisationen. Wesentlich ist auch, dass es seitens der Unternehmensleitung ein echtes Bekenntnis zur Gesundheitsförderung gibt.



**Mag. Dr. Klaus Ropin:** „Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine ganzheitliche Unternehmensstrategie.“

**GESUNDES ÖSTERREICH** Wo und wie werden Interessierte unterstützt, wenn sie Betriebliche Gesundheitsförderung umsetzen wollen?

Die BGF-Servicestellen der Gebietskrankenkassen in allen Bundesländern beraten inhaltlich. Beim Fonds Gesundes Österreich kann finanzielle Unterstützung für professionell konzipierte Projekte beantragt werden. Dank unseres Online-Projektguide ist dies über die Einstiegsseite **info.projektguide.fgoe.org** 24 Stunden am Tag sieben Tage die Woche möglich. Weiters können alle, die Projekte planen oder auch schon umsetzen vom BGF-Weiterbildungsprogramm des FGÖ profitieren (siehe auch Artikel auf Seite 32). Dieses umfasst drei verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten: ein viertägiges Seminar für BGF-Projektleiter/innen, ein dreitägiges Seminar für Moderator/innen von Gesundheitszirkeln und ein zweitägiges Seminar zum Thema „Gesundes Führen“. Außerdem stellt der FGÖ Broschüren zur Verfügung, zum Beispiel zum Thema „Gesunde Klein- und Mittelbetriebe“ oder Leitfäden zur Prävention von Mobbing und Burnout.

**T**hevicshop in Dänemark hat für seine Boutiquen gezielt ältere Frauen eingestellt. Sie sind in einem ähnlichen Alter wie die Kundinnen und können diese besser beraten. Durch das Programm LIFE sorgt der voestalpine-Konzern dafür, dass ältere Beschäftigte länger im Unternehmen verbleiben und ihr Erfahrungswissen an jüngere weitergeben. Im Geriatrie-Zentrum Favoriten werden ältere Pfleger/innen als Mentor/innen eingesetzt. In Reflexionsgesprächen halfen sie jüngeren, besser mit den Arbeitsbelastungen zurechtzukommen. Das Projekt „Busfahren – ein Lebensberuf“ bei sabbours in Oberösterreich passt die Arbeitsbedingungen bei Bedarf an die Veränderungen der Leistungsfähigkeit durch das Älter Werden an, etwa durch gezielte Weiterbildung, Tätigkeitswechsel oder alternative Arbeitszeitmodelle.

#### Vier Beispiele, eine Absicht ...

... Arbeit „alternsgerecht“ und somit auch gesundheitsförderlich zu gestalten und zum Vorteil von Jüngeren, Älteren und Firmen „Generationen-Management“ einzuführen. Da die Bevölkerung und ebenso die Belegschaften in den europäischen Ländern im Durchschnitt immer älter werden, wird dies künftig für Unternehmen ein Muss sein, meint *Dr. Heinrich Geißler*, Experte für Betriebliche Gesundheitsförderung: „Firmen, die sich jetzt schon auf den demographischen Wandel eingestellt haben und alternsgerechtes Arbeiten ermöglichen, werden künftig deutliche Wettbewerbsvorteile haben. In manchen Branchen wird die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in den kommenden Jahren und Jahrzehnten ohne ältere Beschäftigte nur mehr schwer abzudecken sein.“

#### Nur 41 Prozent arbeiten bis 65

Im März 2000 wurde von den europäischen Staats- und Regierungschefs in der Lissabon-Strategie als eines der Ziele vorgegeben, dass die Quo-

# Grau und schlau

*Alternsgerechte Arbeitsplätze fördern die Gesundheit und sorgen dafür, dass Beschäftigte länger arbeiten können und ihr Know-how erhalten bleibt.*

Text: Mag. Dietmar Schobel



te erwerbstätiger 55- bis 64-Jähriger bis zum Jahr 2010 in den Ländern der Europäischen Union 50 Prozent betragen soll. Im Jahr 2020 soll sie bereits bei 60 Prozent liegen. Österreich ist davon noch weit entfernt: 2009 waren laut Angaben der Statistik Austria im Jahresdurchschnitt 41,1 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig.

„Im Jahr 2004 lag dieser Anteil allerdings erst bei 28,8 Prozent“, sieht die auf „Arbeitsfähigkeits-Management“ spezialisierte Wiener Unternehmensberaterin *Dr. Irene Kloimüller* erste Fortschritte. Dennoch ist die Quote in Österreich im internationalen Vergleich nach wie vor viel zu niedrig. Im Jahr 2009 hat der Anteil Erwerbstätiger 55- bis 64-Jähriger im Durchschnitt der OECD-Staaten 54,5 Prozent betragen. In Deutschland lag er bei 56,1 in der Schweiz bei 68,4 und in Island sogar bei 80,8 Prozent.

*Univ.-Prof. Dr. Juhani Ilmarinen* ist ein in ganz Europa anerkannter Experte für das Thema „Altern und Arbeit“. Er meint: „In Österreich ist es dringend notwendig, die Erwerbsquote der Menschen ab 55 Jahren und speziell jene der Frauen weiter zu erhö-

hen. Ein geringer Anteil älterer Erwerbstätiger bedeutet auch, dass deren Know-how nicht mehr vorhanden ist. Das wirkt sich auf die Produktivität von Unternehmen nachweislich negativ aus.“ Laut dem Fachmann aus Finnland lässt sich das komplexe Thema in drei einfachen Fragen zusammenfassen: „Es geht darum, ob ältere Menschen arbeiten können, wollen und dürfen.“

#### Arbeit im Alter ermöglichen

Ob ältere Menschen die Möglichkeit haben, aktiv zu bleiben, hängt auch davon ab, welchen Stellenwert Unternehmen dem alternsgerechten Arbeiten geben. Doch weshalb sollten sich Firmen an älteren Arbeitskräften und deren Bedürfnissen orientieren? Ist nicht davon auszugehen, dass diese weniger leistungsfähig und vergleichsweise teuer sind? „Beide Annahmen sind immer noch weit verbreitet, aber falsch“, sagt Geißler: „Tatsächlich nimmt zwar mit zunehmendem Alter die körperliche Leistungsfähigkeit im Durchschnitt beträchtlich ab. Die psychischen, sozialen und kommunikativen Fähigkeiten erhöhen sich jedoch und ebenso die

meisten geistigen Kompetenzen“ (siehe auch Kasten: „Veränderungen im Laufe des Lebens“).

Ob ältere Beschäftigte teurer sind als jüngere, hat *Waneen Wyrick Spirduso*, Professorin für Bewegungswissenschaften und Gesundheitserziehung an der Universität Texas, Mitte der 90er Jahre in Unternehmen der Textilindustrie untersucht. Die Resultate: Die Produktivität war bei Aufgaben, bei denen es auf Geschwindigkeit ankommt, in den Altersgruppen der 45- bis 54-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen mit je 5,30 US-Dollar pro Stunde am höchsten. Bei Aufgaben, die Genauigkeit erfordern, waren es sogar die Über-65-Jährigen, die den besten Wert erzielten.

### Arbeiten können

Dass sich die Bedürfnisse und Fähigkeiten mit zunehmendem Alter verändern, ist jedoch unbestritten. Damit ältere Beschäftigte länger arbeiten und dabei gesund bleiben können, sollten die Arbeitsbedingungen diesem Prozess angepasst werden. Ilmarinen hat gemeinsam mit Kolleg/innen den so genannten Arbeitsbewältigungs-Index (ABI) entwickelt. Dieser misst, inwieweit die persönliche Gesundheit mit den Arbeitsanforderungen übereinstimmt, und ermöglicht Prognosen für den Verbleib am Arbeitsplatz. Im österreichischen Programm „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ der AUVA und der PVA wurde von einem Expert/innenteam unter Führung von Ilmarinen der ABI Plus™ entwickelt. Kloimüller: „Dieses Instrument bildet neben Gesundheit weitere wichtige Bereiche wie Qualifizierung, Motivation und viele Faktoren im Bereich der Arbeitsbedingungen ab, etwa Führungsqualität und Handlungsspielraum.“

Der ABI wurde in wissenschaftlichen Studien über mehr als 25 Jahre hinweg bei Tausenden Beschäftigten verschiedenster Branchen angewendet. Dabei zeigte sich, dass die Arbeitsfähigkeit zumindest erhalten oder mit zunehmendem Alter sogar noch erhöht werden kann, wenn:

## VERÄNDERUNGEN DER LEISTUNGSFÄHIGKEIT IM LAUFE DES LEBENS

### ABNEHMEND

- körperliche Leistungsfähigkeit, Dauerleistungsreserven
- Anpassung an unregelmäßige Arbeitszeiten (Nacht-, Schichtarbeit)
- Arbeiten unter Zeitdruck
- Sinnesleistungen (Sehen und Hören)
- Beweglichkeit der Gelenke und Sehnen

- Kurzzeitgedächtnis

- rasche Anpassung an Hitze und Kälte

### GLEICH BLEIBEND

- Begabung, Intelligenz

### ZUNEHMEND

- Qualitäts-, Verantwortungsbewusstsein

- Problemlösungsfähigkeit

- soziale Kompetenz

- selbständiges Handeln

- höhere planerische und kommunikative Fähigkeiten

- Prozessorientierung

- Erfahrungswissen

- Aufgabenerfüllung

- aus Fehlern lernen

- Langzeitgedächtnis

- Überblick haben

Quelle: „Gesundheit im Betrieb – Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“ des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

- die Arbeitsbedingungen verbessert werden, zum Beispiel durch technische Hilfsmittel für physische Arbeit, ergonomische Arbeitsplätze, altersgerechte Schichtpläne oder effiziente Erholungsmöglichkeiten durch Kurzpausen,

- für ein Klima der Anerkennung und Wertschätzung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen, aber auch zwischen verschiedenen Altersgruppen gesorgt wird,

- die individuelle Gesundheit gefördert wird

- und wenn Qualifizierungen altersgerecht erfolgen.

### Arbeiten wollen

Anerkennung zu bekommen, Sinn in der Arbeit zu sehen und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen vorzufinden, sind drei wichtige Motive, auch arbeiten zu wollen. Materielle Anreize sind mindestens ebenso wichtig. In Finnland wurde 2005 das gesetzliche Rentenalter mit 63 Jahren festgelegt. Wer länger ar-

beitet, erhält dafür pro Jahr um 4,5 Prozent mehr Rente. Im Jahr 2009 lag der Anteil erwerbstätiger 55- bis 64-Jähriger in dem skandinavischen Land bereits bei 55,6 Prozent.

Doch alterngerechtes Arbeiten beginnt nicht erst mit 45 oder 55 Jahren, sondern schon mit dem Berufseintritt. Ilmarinen: „In Finnland haben wir deshalb in einem Pilotprojekt in mehr als 50 Berufsschulen den Arbeitsfähigkeitspass eingeführt.“ Um diesen zu erhalten, müssen die Schülerinnen und Schüler entsprechende Prüfungen ablegen und nachweisen, dass sie wissen, wie sie auf ihre Gesundheit und damit auch ihre Arbeitsfähigkeit achten können. Und das ein Leben lang.



**Univ.-Prof. Dr. Juhani Ilmarinen:**  
„In Österreich ist es dringend notwendig, die Erwerbsquote der Menschen ab 55 Jahren weiter zu erhöhen.“



**Elisabeth Lehner:**  
„Für mich war der Erfahrungsaustausch sehr hilfreich.“



**Mag. Brigitta Gruber:** „Wer nachhaltig etwas bewirken will, macht Gesundheit zu einem zentralen Element im Betrieb.“

# Know-how in die Betriebe bringen

*Projekte leiten, gesund Führen und Gesundheitszirkel moderieren: Das sind die Themen der Weiterbildung in Betrieblicher Gesundheitsförderung des FGÖ. Die nächsten Seminare beginnen ab April.*

Von der Fortbildung für Betriebliche Gesundheitsförderung durch den Fonds Gesundes Österreich habe ich sehr profitiert“, sagt Elisabeth Lehner. Sie ist bei den Österreichischen Bundesforsten (ÖBf) für Weiterbildung zuständig und leitet das BGF-Projekt „ÖBfit“. Dieses wendet sich an die über 1.000 Mitarbeiter/innen der ÖBf in zwölf Forstbetrieben, zwei Nationalparkbetrieben, einem Forsttechnikbetrieb und der Unternehmensleitung. Für die einzelnen Standorte wurden Gesundheitsverantwortliche ausgewählt, es werden Gesundheitstage veranstaltet und zahlreiche Maßnahmen umgesetzt – von „Gesunder Rücken“-Workshops über Ernährungsberatung und Stressprävention bis zu gemeinsamen Erlebniswanderungen. „Knapp 80 Prozent der Beschäftigten haben bislang zumindest eine Gesundheitsmaßnahme genutzt“, freut sich Lehner über die hohe Beteiligung.

## Professionelles Management

Wie Beteiligung erreicht werden kann, war auch einer der Bestandteile der viertägigen Schulung zur Projektleiterin, die Lehner 2007 im Rahmen des Weiterbildungsprogramms für

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) des FGÖ absolviert hat. Neben den theoretischen Grundlagen und Praxistipps steht vor allem auch das professionelle Management von Projekten auf dem Lehrplan. Den Ausgangszustand zu erheben und infolge die Ziele und den Zeitaufwand genau zu planen, ist ebenso wichtig, wie den Verlauf zu dokumentieren und die Ergebnisse zu evaluieren, also systematisch auszuwerten. „Für mich war auch der Erfahrungsaustausch sehr hilfreich. Ich selbst stand noch ganz am Anfang und andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten schon mehr Projekterfahrung und berichteten aus der Praxis über Erfolgsfaktoren und mögliche Stolpersteine“, erinnert sich Lehner.

„Wir wollen Mitarbeiter/innen österreichischer Unternehmen und Organisationen weiterbilden und so das Know-how für Betriebliche Gesundheitsförderung in die Firmen selbst bringen“, beschreibt Dr. Klaus Ropin, Gesundheitsreferent mit Schwerpunkt BGF beim FGÖ, die strategische Ausrichtung dieser Weiterbildung. So soll nicht nur für die kompetente Umsetzung einzelner Gesundheitsinitiativen gesorgt werden, sondern dafür, dass in den Betrieben nachhaltige Strukturen für Gesundheitsmanagement aufgebaut werden.

## Drei Kurse

Das FGÖ-Programm umfasst drei verschiedene Möglichkeiten zur Weiterbildung, die österreichweit kostengünstig angeboten werden. Das viertägige Seminar für BGF-Projekt-

leiter/innen kostet 500 Euro pro Person. Um 400 Euro kann das dreitägige Seminar für Moderator/innen von Gesundheitszirkeln besucht werden. Das Seminar „Gesundes Führen“ dauert zwei Tage und kann für 500 Euro gebucht werden. „Auch dieses Thema ist uns sehr wichtig, da der Führungsstil wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten hat“, erklärt Ropin und ergänzt: „In diesen Seminaren geht es aber auch darum, wie Vorgesetzte mit ihren eigenen gesundheitlichen Ressourcen umgehen. Viele von ihnen sind überlastet.“ Der nächste Zyklus des Programms für BGF-Weiterbildung beginnt im April 2011 und wird bis zum Dezember 2011 dauern. Der FGÖ organisiert auch ein Vernetzungstreffen der Teilnehmer/innen. Weitere Informationen können über [info.weiterbildungsdatenbank.fgoe.org](http://info.weiterbildungsdatenbank.fgoe.org) abgerufen werden.

Mag. Brigitta Gruber unterrichtet beim Seminar für BGF-Projektleiter/innen. Zu den Kursen kommen Interessierte aus allen Branchen, von Dienstleistungs- und Produktionsbetrieben bis zum Bauwesen und der Land- und Forstwirtschaft. „Wir erläutern das Grundwissen für Betriebliche Gesundheitsförderung und diskutieren, was sich in der Praxis bewährt hat und was nicht“, sagt die Arbeits- und Sozialpsychologin: „Insgesamt wollen wir vor allem zeigen, dass es nicht darum geht, einmalige Gesundheits-events zu gestalten. Wer nachhaltig etwas bewirken will, macht Gesundheit zu einem zentralen Element im Betrieb.“

**W**enn wir vor der Entlassung eines Patienten erkennen, dass er noch etwas braucht, dann informieren wir ihn über Selbsthilfeangebote aus der Region, die ihm vielleicht weiterhelfen können“, erzählt *Christian Hahn*. Er ist Pflegedienstleiter und Selbsthilfebeauftragter an der Landesclinik St. Veit in Salzburg. Diese ist eines jener Spitäler in Österreich, die das Projekt „Selbsthilfefreundliches Krankenhaus“ umsetzen. Im Haus sind deshalb unter anderem „Infopoints“ zu finden, denen Materialien zur Arbeit von Selbsthilfegruppen entnommen werden können. Das Projekt „Selbsthilfefreundliches Krankenhaus“ soll die Selbsthilfeaktivitäten innerhalb des Gesundheitswesens stärken. In Kärnten, Niederösterreich, Salzburg und Wien gibt es dazu seit einigen Jahren konkrete Erfahrungen; in Tirol und Oberösterreich soll das Thema heuer aufgegriffen werden. „Selbsthilfe soll in den Krankenhäusern nicht nur akzeptiert werden, sondern es soll eine konstruktive Zusammenarbeit entstehen“, erklärt *Mag. Monika Maier*, Geschäftsführerin des Dachverbandes Selbsthilfe Kärnten.

### Qualität auszeichnen

In Deutschland wurden in einem zweijährigen, wissenschaftlich begleiteten Modellprojekt Kriterien für ein Gütesiegel erarbeitet, die auch in Österreich angewendet werden. Laut diesen Leitlinien soll ein „Selbsthilfefreundliches Krankenhaus“:

- Infrastruktur bereitstellen
- aktiv über Selbsthilfemöglichkeiten informieren
- in der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen
- eine oder einen Selbsthilfebeauftragten benennen
- regelmäßig Informationen austauschen
- Fort- und Weiterbildung zur Selbsthilfe anbieten
- an Projekten mitwirken
- sowie eine formal beschlossene und dokumentierte Vereinbarung eingehen.

### Kärnten, NÖ, Wien und Salzburg

In Kärnten kooperieren Selbsthilfe und Krankenhäuser bereits seit 1994: Damals wurde die erste Selbsthilfe-Informationsstelle Österreichs im Landeskrankenhaus Villach eingerichtet. 2007 konnte die Selbsthilfe Kärnten die fünf KABEG-Landeskrankenhäuser für das Projekt „Selbsthilfefreundliches Krankenhaus“ gewinnen, zwei Jahre später

# Selbsthilfe und Krankenhaus als Partner

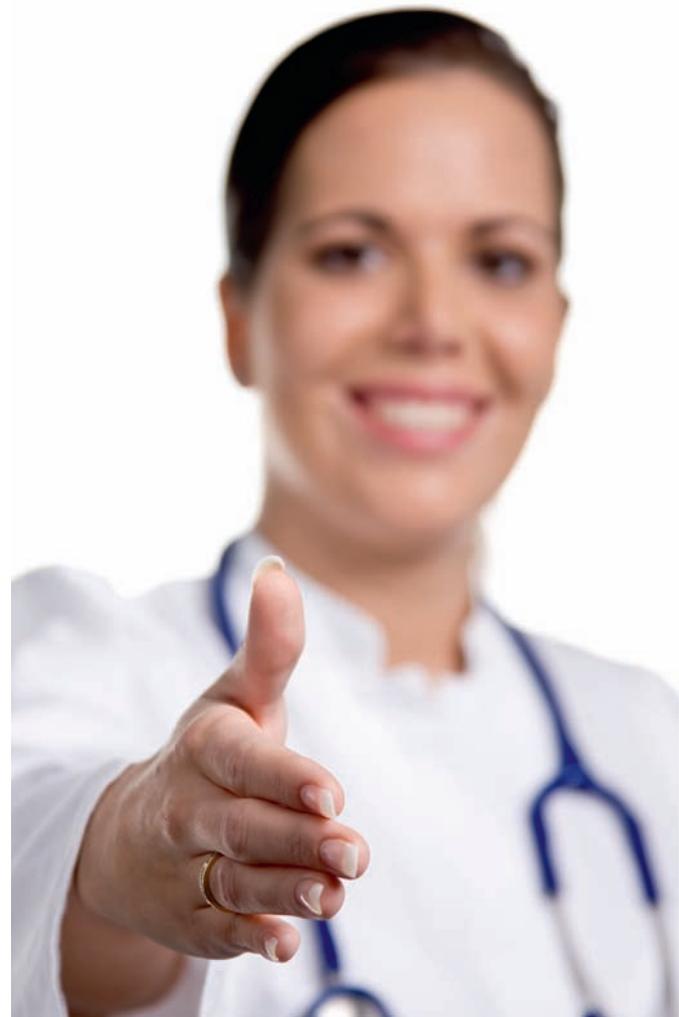
*Kooperationen zwischen Selbsthilfe und Krankenhäusern gibt es in Österreich seit Mitte der 90er Jahre. Seit einigen Jahren wird in mehreren Bundesländern gezielt gefördert, dass Krankenhäuser die Selbsthilfe unterstützen.*

**Text:** Mag. Hermine Mandl

wurde das Gütesiegel an diese vergeben. Inzwischen wurde auch das Krankenhaus Waiern ausgezeichnet. „Eine derartige Auszeichnung ist ein Signal für gelebte Patient/innenorientierung“, betont Maier. In Niederösterreich wurden innerhalb der vergangenen vier Jahre 15 von insgesamt 24 Landeskliniken als „selbsthilfefreundliche Krankenhäuser“ ausgezeichnet. Für 2011 bewarben sich weitere vier um das Gütesiegel. „Unser Ziel ist, dass es in allen niederösterreichischen Landeskliniken einen Selbsthilfepartner oder eine Selbsthilfepartnerin gibt, der oder die für die Belange der Selbsthilfegruppen zuständig ist“, so *Mag. Renate Gamsjäger* vom Dachverband der niederösterreichischen Selbsthilfe.

### „Gelebte Tradition“

In Wien stelle Selbsthilfefreundlichkeit in den Krankenhäusern inzwischen „gelebte Tradition“ dar, betont *Mag. Angelika Vötsch-Rosenauer* von der Wiener Gesundheitsförderung. Die notwendigen Strukturen in 73 Prozent der Landeskrankenanstalten Wiens wurden durch das 2005 gestartete Projekt „Selbsthilfegruppen greifbar im Spital“ geschaffen. Bis zum Projektende gab es rund 300 Kooperationen mit insgesamt 60 Wiener Selbsthilfegruppen. 2010 wurde die Maßnahme in den Regelbetrieb übernommen. In Salzburg wurde das Projekt



„Selbsthilfefreundliches Krankenhaus“ bisher von den Salzburger Landeskliniken und vom Krankenhaus Schwarzach aufgegriffen. „Viele der Spitalsärztinnen und -ärzte entwickeln selbst Ideen und entdecken ihre Kreativität für die Sache“, freut sich *Sabine Geistlinger*, Geschäftsführerin der Selbsthilfe Salzburg und ergänzt: „Denn es ist wichtig, dass alle an einem Strang ziehen und sich mit dem Projekt identifizieren. Aber das gilt nicht nur für Salzburg, sondern für ganz Österreich.“



## ALLE ADRESSEN AUF EINEN BLICK

### ÖSTERREICH

**ARGE Selbsthilfe Österreich**  
**Koordinationsstelle:**  
**Selbsthilfe Kärnten**  
 Kempfstraße 23/3, PF 108  
 9021 Klagenfurt  
 Tel: 0664/34 29 137  
 arge@selbsthilfe-oesterreich.at  
 www.selbsthilfe-oesterreich.at  
 Sprecherin: Mag. Monika Maier

### BURGENLAND

**Selbsthilfe Burgenland –**  
**Dachverband für Selbsthilfe-**  
**organisationen im Sozial-**  
**und Gesundheitsbereich,**  
**Behindertenverbände bzw.**  
**-organisationen**  
 Spitalstraße 10  
 7350 Oberpullendorf  
 Tel: 02612/42 554  
 Fax: 02612/42 554-4  
 shg-dachverband.bgld@aon.at  
 www.dachverband-burgenland.at

### KÄRNTEN

**Selbsthilfe Kärnten –**  
**Dachverband für Selbsthilfe-**  
**organisationen im Sozial-**  
**und Gesundheitsbereich,**  
**Behindertenverbände bzw.**  
**-organisationen**  
 Kempfstraße 23/3, PF 408  
 9021 Klagenfurt  
 Tel: 0463/50 48 71  
 Fax: 0463/50 48 71-24  
 office@selbsthilfe-kaernten.at  
 www.selbsthilfe-kaernten.at

### NIEDERÖSTERREICH

**Selbsthilfe Niederösterreich**  
**– Dachverband der NÖ**  
**Selbsthilfegruppen**  
 Tor zum Landhaus  
 Wiener Straße 54 /  
 Stiege A / 2. Stock  
 3109 St. Pölten, Postfach 26  
 Tel: 02742/226 44  
 Fax: 02742/226 86  
 info@selbsthilfenoe.at  
 www.selbsthilfenoe.at

### ÖBERÖSTERREICH

**Dachverband der**  
**Oberösterreichischen**  
**Selbsthilfegruppen im**  
**Gesundheitsbereich**  
 Garnisonstraße 1a/2. Stock  
 PF 61  
 4021 Linz  
 Tel: 0732/797 666  
 Fax: 0732/797 666-14  
 office@selbsthilfegruppen.co.at  
 www.selbsthilfegruppen.co.at

**Kontaktstelle für**  
**Selbsthilfegruppen**  
**Magistrat der**  
**Stadt Wels**  
 Quergasse 1  
 4600 Wels  
 Tel: 07242/235-1749  
 Fax: 07242/235-1750  
 dorner@wels.gv.at  
 www.wels.gv.at

### SALZBURG

**Selbsthilfe Salzburg –**  
**Dachverband der Salzburger**  
**Selbsthilfegruppen**  
 Im Hause der SGKK /  
 Ebene 01 /  
 Zimmer 128  
 Engelbert-Weiß-Weg 10  
 5021 Salzburg  
 Tel: 0662/88 89-1800  
 Fax: 0662/88 89-1804  
 selbsthilfe@salzburg.co.at  
 www.selbsthilfe-salzburg.at

### STEIERMARK

**Selbsthilfekontaktstelle**  
**Steiermark/SBZ**  
 Leechgasse 30  
 8010 Graz  
 Tel: 0316/68 13 25  
 Fax: 0316/67 82 60  
 selbsthilfe@sbz.at  
 www.selbsthilfesteiermark.at

### TIROL

**SELBSTHILFE TIROL –**  
**Dachverband der Tiroler**  
**Selbsthilfevereine**  
**und -gruppen im**  
**Gesundheitsbereich**  
 Innrain 43/Parterre  
 6020 Innsbruck  
 Tel: 0512/57 71 98-0  
 Fax: 0512/56 43 11  
 dachverband@selbsthilfe-tirol.at  
 www.selbsthilfe-tirol.at

**Dachverband der Tiroler**  
**Selbsthilfevereine und –**  
**gruppen im Gesundheitsbe-**  
**reich / Zweigstelle Osttirol**  
 c/o BKH – Lienz, 4. Stock /Süd  
 E. v. Hiberlstraße 5, 9900 Lienz  
 Tel./Fax: 04852/606-290  
 Mobil: 0664/38 56 606  
 osttirol@selbsthilfe-tirol.at  
 www.selbsthilfe-tirol.at

### VORARLBERG

**Service- und Kontaktstelle**  
**der Selbsthilfe Vorarlberg**  
 Höchstlerstraße 30  
 6850 Dornbirn  
 Tel./Fax: 05572/26 374  
 info@selbsthilfe-vorarlberg.at  
 www.selbsthilfe-vorarlberg.at

### WIEN

**SUS Selbsthilfe-**  
**Unterstützungsstelle Wien**  
 c/o Wiener Gesundheits-  
 förderung – WiG  
 Treustraße 35-43/Stg. 6/1. Stock  
 1200 Wien  
 Tel: 01/4000-76 944  
 selbsthilfe@wig.or.at  
 www.sus-wien.at

**Medizinisches**  
**Selbsthilfezentrum Wien**  
**„Martha Frühwirth“**  
 Obere Augartenstraße 26-28  
 1020 Wien  
 Tel./Fax: 01/330 22 15  
 office@medshz.org  
 www.selbsthilfegruppen.at

# Mamma Mia – Selbsthilfe nach Brustkrebs

**M**it der Diagnose Brustkrebs bleibt kein Stein auf dem anderen“, weiß Mag. Gertraud Müller, Obfrau der Selbsthilfegruppe „Mamma Mia“ aus eigener Erfahrung und ergänzt: „Es gibt keine Möglichkeit Brustkrebs völlig zu vermeiden. Alles, was man daher als Frau tun kann, ist regelmäßig zu den Untersuchungen zur Früherkennung zu gehen.“

Laut der Österreichischen Krebshilfe erkrankt jede achte Frau in Österreich im Laufe ihres Lebens an Brustkrebs. Jährlich werden zirka 5.000 neue Fälle diagnostiziert. Rund 1.700 Frauen sterben pro Jahr an Brustkrebs. Das Risiko, an Brustkrebs zu erkranken, hängt von hormonellen Faktoren, der Vererbung und Lebensstilfaktoren wie Ernährung und Bewegung ab. Es steigt mit zunehmendem Lebensalter und ist zwischen dem 55. und 65. Lebensjahr am höchsten.

## Symptome beachten

Veränderungen der Brust wie Knoten, Größenveränderungen einer Brust, neu aufgetretene Einziehungen der Brustwarze und andere mehr können Symptome einer Krebserkrankung sein, jedoch auch völlig harmlose Ursachen haben. Für die Früherkennung ist es unerlässlich, das abzuklären: Bildgebende Verfahren wie Mammographie, Ultraschall und MRT-Untersuchung besitzen inzwischen hohe diagnostische Aussagekraft. Bei unklaren Befunden ist jedoch eine Biopsie für eine gesicherte Diagnose erforderlich, also die Entnahme von Gewebe.

Falls Krebs oder eine Krebsvorstufe diagnostiziert wird, ist eine Operation erforderlich. Bei 70 bis 80 Prozent aller Frauen kann heute bei einer Operation die Brust erhalten werden. In den seltenen Fällen einer vollständigen Brustentfernung kann entweder gleichzeitig mit der Operation oder nach ein bis zwei Jahren die Brust durch eine

*Jährlich werden in Österreich zirka 5.000 neue Fälle von Brustkrebs diagnostiziert. Die Selbsthilfegruppe „Mamma Mia“ fördert Brustkrebsforschung und informiert über die Erkrankung.*

**Text:** Mag. Hermine Mandl



plastische Operation wieder aufgebaut werden.

## Vorträge und Gesprächsrunden

„Zu Mamma Mia kommen Frauen, nachdem sie aus dem Krankenhaus entlassen wurden, meist aber viel später“, so Müller. „In unseren Vorträgen informieren Expert/innen über neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu der Erkrankung und über Therapieansätze.“ Die Selbsthilfegruppe veranstaltet auch immer wieder Gesprächsrunden, zu denen Ärzt/innen oder Psycholog/innen eingeladen werden. Frauen, die sich ausschließlich über ihre Erfahrungen mit der Erkrankung austauschen wollen, wird die Wiener Selbsthilfegruppe „Treffpunkt Brustkrebs“ empfohlen.

Zusätzlich kooperiert Mamma Mia mit Krankenhäusern und Rehabilitationszentren. „Unserer Selbsthilfegruppe steht auch ein kompetenter wissenschaftlicher Beirat zur Seite und wir unterstützen die Brustkrebsforschung“, so Müller. „Außerdem leisten wir in manchen Notsituationen finanzielle

Hilfe, beispielsweise, wenn eine psychoonkologische Betreuung nicht bezahlt werden kann.“ Der Verein wurde 2003 gegründet und ist hauptsächlich im Bezirk Mödling und im Süden Wiens tätig.

Zusätzlich zum körperlichen Eingriff bedeutet Brustkrebs eine große seelische Belastung für Betroffene und Angehörige. „Die Partner sind jederzeit willkommen, in die Gruppe mitzukommen, denn die Erkrankung betrifft letztlich die gesamte Familie“, betont Müller. „Mamma Mia ist eine offene Gruppe, die nach dem Grundsatz arbeitet: Wissen macht stark – Wissen um die Krankheit und um die Möglichkeiten mit der Krankheit zu leben.“

## INFO & KONTAKT

### Mamma Mia

Selbsthilfe bei Brustkrebs  
Hyrtlgasse 1, 2380 Perchtoldsdorf  
Tel.: 01/869 02 08  
info@mammamia.or.at  
www.mammamia.or.at

# Selbsthilfe für Arbeitssuchende

Die Gruppe „SAM“ dient der „Selbsthilfe für Arbeitssuchende in Mistelbach“. Die Mitglieder tauschen Erfahrungen aus und unterstützen sich gegenseitig.

Text: Mag. Hermine Mandl

**M**eine Familie und ich wollten uns sozial engagieren. In diesem Zusammenhang begannen wir, uns dann auch speziell mit der Situation von Arbeitssuchenden zu beschäftigen“, erinnert sich *Walter Neumann*. Das sei der Impuls dafür gewesen, dass 2009 „SAM“ entstanden sei, die „Selbsthilfegruppe für Arbeitssuchende im Bezirk Mistelbach“. Es dauerte nicht lange, bis erste Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu den wöchentlichen Treffen erschienen. „Das sind häufig Menschen, die keine berufliche Ausbildung und teilweise keinen Schulabschluss haben“, berichtet Neumann von seinen Erfahrungen. „Viele von ihnen haben das Gefühl, nichts wert zu sein und nichts zu taugen.“

Mit der Arbeit fehle nicht selten auch der Sinn im Leben, und viele der Menschen, die zu der Selbsthilfegruppe kämen – darunter auch Jugendliche – seien deshalb durch die lange Zeit der Arbeitslosigkeit müde geworden, ergänzt der Initiator von SAM: „Durch die Gruppe wollen wir dem entgegenwirken und das Selbstwertgefühl der Betroffenen wieder stärken. Das Wesentliche ist, den Menschen Mut zu machen.“ Nicht selten stoße die Selbsthilfegruppe dabei jedoch auch an ihre



Grenzen, sagt Neumann: „Manche Teilnehmer/innen befinden sich bereits seit längerer Zeit im Krankenstand und haben erhebliche seelische Probleme. Professionelle Hilfe kann die Gruppe jedoch nicht bieten.“

## Arbeitslosigkeit macht krank

Wissenschaftliche Studien zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Arbeitssuchende haben mehr psychische Beschwerden und weisen im Vergleich zu Erwerbstätigen eine erhöhte Sterblichkeit auf; ihr Gesundheitszustand ist schlechter, und sie sind häufiger und länger im Krankenhaus. Schließlich sind es dann oft auch gesundheitliche Einschränkungen, die es zusätzlich erschweren, eine neue Beschäftigung zu finden.

Die Gruppe SAM bietet deshalb einen Rahmen dafür, dass sich die Mitglieder gegenseitig bei der Arbeitssuche unterstützen, und soll dadurch dazu

beitragen, die Situation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu verbessern. Einmal pro Woche gibt es jeweils am Dienstag von 9 bis 12 Uhr in Mistelbach die Möglichkeit für einen informellen Erstkontakt. Zusätzlich wird einmal pro Monat ein Gruppentreffen abgehalten oder ein kostenloses Seminar angeboten, speziell auch zum Thema „Beim Vorstellungsgespräch punkten“.

Auf die Frage, mit welchen Anliegen die Menschen zu SAM kommen, meint Neumann: „Manche kommen, um bei der Entscheidungsfindung die Meinung anderer zu hören. Andere profitieren von der Motivation durch die Gruppendynamik. Wieder andere besuchen das Seminar. Am meisten profitieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jedoch davon, dass sie hier Erfahrungen austauschen, sich gegenseitig Tipps geben und Kontakte zu Menschen aufbauen können, die sich in einer ähnlichen Lage befinden.“

## INFO & KONTAKT

Walter Neumann  
SAM – Selbsthilfegruppe für Arbeitssuchende  
im Bezirk Mistelbach

Tel.: 0720/90 18 30 oder 0664/182 62 91  
sam@stamistelbach.at  
sam.stamistelbach.at



# Voll coole, gesunde Volksschule

---

## STEIERMARK

---

Schülerinnen und Schüler, aber auch die Lehrkräfte sind besser motiviert und leistungsfähiger, wenn sie sich in der Schule wohl fühlen. Dazu können viele Faktoren beitragen: Die Art der Unterrichtsgestaltung ebenso wie das Klassen- und Schulklima, die Einrichtung des Klassenzimmers oder das Selbstbild, das jeder von

seinen eigenen Leistungen hat. Das Programm „Gesunde Volksschule – Schule zum Wohlfühlen“ der steirischen Einrichtung für Gesundheitsförderung Styria vitalis unterstützt seit 22 Jahren Schulen dabei, gute Rahmenbedingungen für Wohlbefinden und Gesundheit zu schaffen. Aktuell sind 80 steirische Volksschulen mit rund 6.500 Kindern Mitglied in diesem Netzwerk. Im laufenden Schuljahr stehen

für die Schüler/innen mehr als 30 Angebote aus den Bereichen Bewegung, Essen und Trinken, Kreativität, Methodenvielfalt im Unterricht sowie persönliche und soziale Entwicklung zur Auswahl. Die Lehrer/innen-Teams können Prozess begleitende Workshops zu den Themen Gesundheitsförderung, Zielsetzung und Maßnahmenplanung, Teamarbeit, Leitbildentwicklung und Elternarbeit nutzen.

## Bewegte Mittelschulen

SALZBURG

Das Programm „Bewegte Schule – Gesunde Schule“ des AVOS – Arbeitskreis für Vorsorge-medicin Salzburg wird seit dem Jahr 1991 in Volksschulen mit Erfolg umgesetzt. 55 Schulen wurden bisher auf dem Weg begleitet, ihren „Lebensraum Schule“ gesundheits- und speziell bewegungsfördernd zu gestalten. Nun besteht auch für Hauptschulen, Neue Mittelschulen und die Unterstufen von Gymnasien im Land Salzburg die Möglichkeit, eine „Bewegte Schule“ zu werden. Die Praxis-Neue-Mittelschule in Salzburg-Herrnau zählt zu den ersten, die dieses Angebot nutzen, und veranstaltete Anfang Februar einen „Bewegungstag“. Für die Schüler/innen gab es einiges auszuprobieren: Von chinesischer Kampfkunst über Hip Hop bis zu Jonglierübungen. Im Erste-Hilfe-Unterricht legten die Jugendlichen Verbände an und ein Sportkundevortrag wurde durch Gleichgewichtsübungen ergänzt. Meist sind keine aufwändigen Dinge notwendig, um Schulen bewegungsfreundlicher zu gestalten: Stelzen, Bälle oder der gute alte Hüpfgummi erfüllen ihren Zweck in den Pausen optimal.



Foto: AVOS

Der Salzburger Landesschulratspräsident **Prof. Mag. Herbert Gimpl** mit Schülern

Fortbildungsmaßnahmen für Pädagog/innen ergänzen die Maßnahmen und sensibilisieren für das Thema. Der Salzburger Landesschulratspräsident *Prof. Mag. Herbert Gimpl* war

beim Bewegungstag in der Praxis-Neue-Mittelschule in Salzburg-Herrnau dabei und versuchte sich auch gleich selbst an den Geräten der „bewegten Pause“.

## 2. Wiener Gesundheitsspektakel

AKTIONSTAG

Am Sonntag 15. Mai 2011 wird die Wiener Gesundheitsförderung zum „2. Wiener Gesundheitsspektakel“ auf die Kaiserwiese im Prater einladen. „Bei dieser Veranstaltung zeigen wir, dass es viele einfache Möglichkeiten gibt, den ersten wichtigen Schritt in ein gesünderes Leben zu machen“, betont *Dennis Beck*, Geschäftsführer der Wiener Gesundheitsförderung.

„Warum ist Lachen eigentlich gesund?“ – Diese und andere Gesundheitsfragen werden beim 2. Wiener Gesundheitsspektakel beantwortet.

Bewegung, Ernährung und seelische Gesundheit werden die zentralen Themen sein, zu denen zahlreiche Aktiv-Programme zum Schnuppern und Ausprobieren angeboten werden. In der „Life Lounge“ der Wiener Gesundheitsförderung werden von eigens geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gesundheitsfragen beantwortet, wie etwa: Wie viel Zucker versteckt sich in einer Packung Müsli? Wie kann ich moderate Bewegung ohne großen Aufwand in meinen Alltag einbauen? Oder: Warum ist Lachen eigentlich gesund?



## STEIERMARKE

## 25 Jahre Kariesprophylaxe

Die steirische Einrichtung für Gesundheitsförderung Styria vitalis führt schon seit 1986 im Auftrag der Krankenversicherungsträger und des Landes Steiermark ein Kariesprophylaxe-Programm in Kindergärten und Volksschulen durch. Heute nehmen 99 Prozent der steirischen Kindergärten und Volksschulen mit rund 70.000 Kindern daran teil. Insgesamt schwärmen 60 Zahngesundheitserzieher/innen aus, um den Kindern bei drei bis vier Terminen pro Jahr richtige Mundhygiene und gesunde Ernährung nahe zu bringen. Eine Investition, die sich lohnt: Jeder Euro, der in die Zahngesundheitserzieher/innen investiert wird, erspart laut Angaben von Styria vitalis 3,7 Euro an Kosten für Zahnfüllungen.

Foto: Croce &amp; Wirr



## Bewegung für Frauen mit geringem Einkommen

## WIEN

Im Bereich Gesundheits- und Bewegungsförderung speziell für Frauen mit geringem Einkommen und Migrantinnen gibt es bislang noch relativ wenige Angebote. In Wien soll das durch das Projekt „Bewegte Frauen“ geändert werden, das die Wiener Gesundheitsförderung in Kooperation mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd gestartet hat. Frauen aller Natio-

nalitäten zwischen 18 und 50 Jahren werden eingeladen, einmal pro Woche in einem angenehmen Umfeld gemeinsam einfache Übungen für Haltung, Ausdauer und Kräftigung auszuführen. Dadurch werden auch die Körperwahrnehmung und das allgemeine Gesundheitsbewusstsein gestärkt. Die Kurse kosten zwei Euro pro Einheit. Sie werden in deutscher Sprache und teilweise auch mit Übersetzung von verschiedenen Kultur- und Sportvereinen durchgeführt.



Foto: WIG/Christine Bauer, iStockphoto

## 5 Jahre Vorsorge im Kindergarten

## VORARLBERG

Im Jahr 2005 wurde von der aks Gesundheitsvorsorge, dem Land Vorarlberg und dem Vorarlberger Kindergarteninspektorat die Kindergartenvorsorge eingeführt. Bisher haben über 30.000 Kinder in Vorarlberg von dem Früherkennungssystem profitiert. Durch eine standardisierte Form der Beobachtung können Verzögerungen der Entwicklung sehr früh erkannt und schon vor dem Schuleintritt ge-

zielte Fördermaßnahmen eingesetzt werden.

Der Bedarf dafür ist vorhanden: 2010 waren im Bereich der sozialen Kompetenz 9,1 Prozent reifungsverzögert, im Bezug auf die Konzentration 9,9 Prozent und bei der Sprachentwicklung sogar 16,6 Prozent der Kinder. In der Gesamtbeurteilung zeigen neun Prozent der Kinder deutliche Rückstände und müssen zu einer vertiefenden Diagnostik und Therapie an die aks Kinderdienste oder andere Institutionen verwiesen werden.



## Neue „Gesunde Dörfer“



**Hochkarätige Referent/innen beim Vernetzungstreffen in Neutal** (von links nach rechts im Bild): Dr. Milan Kornfeind, Christian Moder, LA BGM Erich Trummer, LR Dr. Peter Rezar, Prof. (FH) Mag. Dr. Erwin Gollner, Mag. Brigitte Wolf, Mag. Dr. Rainer Christ, wHR Dr. Claudia Krischka, Univ.-Prof. Dr. Michael Kunze.

### BURGENLAND

Der Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit (PGA) möchte bis zum Jahr 2013 ein Netzwerk von etwa 50 „gesunden Dörfern“ im Burgenland aufbauen. Ziel ist, in den Gemeinden moderne Ge-

sundheitsförderung umzusetzen. Die konkreten Ideen dafür sollen aus der gesamten Bevölkerung kommen. Die Bürger/innen sollen die Möglichkeit haben, selbstverantwortlich die unmittelbare Umgebung gesünder zu gestalten. Bislang nehmen 21 Gemeinden

im Burgenland die kostenlose Regionalbetreuung durch den PGA in Anspruch. Für 2011 gibt es 16 Neuanmeldungen. Im November wurde ein Vernetzungstreffen in Neutal veranstaltet. 2011 werden regionale Treffen abgehalten, um die Arbeitskreise die Gesunden

Dörfer untereinander stärker zu vernetzen und Erfahrungen aus der Praxis auszutauschen. Für Fragen steht die leitende Regionalmanagerin des PGA, Mag. Brigitte Wolf zur Verfügung, Tel. 0699/137 777 66, E-Mail: burgenland@pga.at

## Großartige Arbeitsplätze

### LABEL

Das Great Place to Work® Institute mit Hauptsitz in San Francisco, USA, vergibt weltweit ein Gütesiegel für „ausgezeichnete Arbeitsplätze“. Mit dem „Trust Index©“, der in Österreich 63 Fragen enthält, kann festgestellt werden, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrem Unternehmen stehen. Das umfasst auch einige Statements mit Bezug zu dem vom Fonds Gesundes Österreich unterstützten

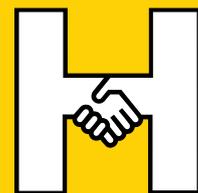
Ansatz umfassender Betrieblicher Gesundheitsförderung. Dazu zählen etwa die Fragen: „An diesem Arbeitsplatz bleibt man psychisch und emotional gesund“ oder: „Die Mitarbeiter/innen werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.“ Außerdem werden die Beschäftigten gebeten anzugeben, inwieweit folgendes Statement auf ihren Betrieb zutrifft: „Die Mitarbeiter/innen erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit.“ „Unser

Label wird an Betriebe verliehen, wo man denen vertraut, für die man arbeitet, stolz ist auf das, was man tut, und Freude an der Zusammenarbeit mit anderen hat. Somit kann es auch insgesamt als Auszeichnung für Unternehmen betrachtet werden, welche die Gesundheit fördern, und zwar speziell auch jene im psychosozialen Bereich“, erklärt Dr. Erich Laminger, Managing Director von „Great Place to Work® Österreich“. Die Kosten für eine Begutachtung und Beratung durch das Great



**Dr. Erich Laminger**

Place to Work®-Institut hängen von der Unternehmensgröße ab und beginnen bei 3.900 Euro.



HILFSWERK



## WIR SIND IHR PARTNER, WENN ES UM FAMILIE GEHT.

Das Hilfswerk ist einer der größten österreichischen Anbieter familiärer, sozialer und gesundheitlicher Dienstleistungen.

- Familienberatung
- Kinderbetreuung, Tagesmütter
- Nachmittagsbetreuung, Lernbegleitung, Jugendarbeit
- Hilfe und Unterstützung im Haushalt
- Unterstützung und Beratung pflegender Angehöriger
- Hilfe und Pflege daheim für kranke und ältere Menschen

**Service und Information zu den Diensten des Hilfswerks erhalten Sie unter Tel. 0800/800 820 (gebührenfrei) oder unter [www.hilfswerk.at](http://www.hilfswerk.at) Wenden Sie sich an uns. Wir informieren Sie gerne!**

**Wir wissen, was Sie leisten, und lassen Sie nicht alleine.**

# Gesundheitsförderung für Kleinbetriebe

**D**urch das Projekt haben die Beschäftigten mehr Verständnis füreinander bekommen. Wir reden jetzt mehr miteinander“, berichtet *Andreas Aistleitner*. Er arbeitet bei der Firma Kerschner Wohndesign GmbH, einem Kleinunternehmen mit elf Beschäftigten in Mank in Niederösterreich. 2008 und 2009 wurde dort das vom Fonds Gesundes Österreich geförderte Projekt für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) „G’sund arbeiten im Bezirk Melk“ der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse (NÖGKK) umgesetzt. „Es haben wirklich alle mitgetan und davon profitiert“, so Aistleitner.

## Spannungen abbauen

*Elisabeth Kerschner*, die Ehefrau des Geschäftsführers, arbeitet im Unternehmen mit und hat das Projekt intern geleitet. „In jedem Betrieb, auch in einem kleinen, gibt es immer wieder Spannungen. Daher beschäftigte mich die Frage, wie man diese vermindern kann“, erklärt die gelernte Ergotherapeutin. Dass Themen wie Bewegung und Ernährung in dem auf den Innenausbau für Wohnungen, Einfamilienhäuser, Büros und Geschäfte spezialisierten Betrieb nicht im Vordergrund standen, kristallisierte sich bald heraus: „Die Mitarbeiter/innen bewegen sich in der

*Gesundheitsförderung wird häufig in großen Betrieben umgesetzt. Ein Projekt in Niederösterreich wurde speziell auf die Bedürfnisse von kleinen und kleinsten Unternehmen zugeschnitten.*

Text: Mag. Hermine Mandl

Arbeit viel und die Möglichkeit für eine gute Mittagsverpflegung ist bei uns gegeben“, so Kerschner. Deshalb wurde in einem ersten Schritt gemeinsam erarbeitet, welche Hilfsmittel den Arbeitsablauf verbessern könnten. Oft waren es nur Kleinigkeiten wie Boxen, Blöcke oder Mappen, die angeschafft werden mussten. Vorrangig waren jedoch die psycho-sozialen Themen, wie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Arbeitsteams. Denn auch in kleinen Betrieben können sich Gruppen bilden. Betriebli-

che Gesundheitsförderung ist dann eine gute Möglichkeit, für bessere Kommunikation zu sorgen und zum Beispiel beim Innendienst mehr Bewusstsein für die Tätigkeiten und Bedürfnisse des Außendienstes zu schaffen – und umgekehrt.

## Schlankes Konzept

*Leo Manseder* ist BGF-Experte bei der NÖGKK. „Klein- und Kleinstbetrieben fehlt die Kapazität, ein BGF-Projekt im klassischen Sinne umzusetzen“, erklärt er. „Deshalb haben wir ein Konzept für kleine Unter-

## INFO & KONTAKT

### Niederösterreichische Gebietskrankenkasse

Leo Manseder  
Gesundheitsförderung & Prävention  
Tel.: 050899-62 15  
leo.manseder@noegkk.at

### Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

Mag. Dr. Klaus Ropin  
Tel.: 01/895 04 00-14  
klaus.ropin@goeg.at

### Kooperationspartner:

Niederösterreichische Plattform Betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Gesundheitstags bei einem Kleinunternehmen



**Leo Manseder, BGF-Experte bei der NÖGKK:**  
 „Wir haben für kleine Unternehmen ein Konzept mit geringem Zeitaufwand entwickelt.“



Ein dreiteiliges Gesundheitscoaching ist wesentlicher Bestandteil des Projektes.

nehmen entwickelt, das einen vergleichsweise geringen Zeitaufwand vorsieht. Die Kommunikation innerhalb des Betriebes sowie das Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/innen stehen dabei im Zentrum.“ Den Kern des Projektes bildete ein dreiteiliges Gesundheits-Coaching. Zu diesem zählte ein zweistündiges strukturiertes Gespräch mit der Führungskraft über deren Gesundheitsziele sowie über das Verhältnis zu den Beschäftigten. Der Chef oder die Chefin konnten zum Beispiel auf einer zehnteiligen Skala ihr Ernährungs- und Bewegungsverhalten sowie ihre Entspannungsfähigkeit einstufen.

**Chefs und Beschäftigte**

Beim Mitarbeiter/innen-Workshop befassten sich die Beschäftigten zwei Stunden lang mit der Ist- und der Wunschsituation im Betrieb, mit positiven Aspekten, Problemen und Vorschlägen für Verbesserungen. Am „Zusammenführungsworkshop“ nahmen schließlich sowohl die Führungskräfte als auch die Beschäftig-

ten teil. „Dieser Schritt diente dazu, Lösungsansätze zu besprechen und verbindlich zu machen“, erklärt Manseder. „Hier wurde festgelegt, wer wofür zuständig ist und wann es geschehen soll.“ Nach vier bis sechs Monaten wurde der Betrieb wieder von einem externen Coach besucht. Die Leitfrage für dieses Gespräch lautete: „Wie geht es Ihnen jetzt?“. „Manchen ging es sehr gut; für andere sind noch Fragen offen geblieben“, fasst Manseder die Eindrücke zusammen, die sich in der externen Evaluierung wider-

spiegelten. Das Angebot wurde an 1.360 im politischen Bezirk Melk angesiedelte Betriebe mit über zwei Mitarbeiter/innen kommuniziert. 51 Betriebe beteiligten sich aktiv am Projekt. „Das Konzept des Gesundheits-Coachings hat sich bewährt“, resümiert Manseder. „Inzwischen wurde es beim Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung sowie beim Hauptverband als ‚Modell KMU‘ akkreditiert und die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse hat es in ihr Standardangebot übernommen.“



Das Team der Firma Kerschner Wohndesign GmbH in Mank in Niederösterreich

# So lernen Chefs gesundes Führen

Wie ein Unternehmen geleitet wird, beeinflusst das Wohlbefinden der Beschäftigten wesentlich. Durch ein Projekt in Niederösterreich erfahren Vorgesetzte, wie sie gesund führen können. Text: Mag. Hermine Mandl

**M**it dem Projekt ‚Gesundheitsförderliches Führen‘ vermitteln wir Unternehmer/innen und Personalverantwortlichen in Theorie und Praxis, wie sie in einer Form mit den Beschäftigten umgehen und sprechen können, die deren Wohlbefinden und Produktivität unterstützt“, erklärt *Claudia Knierer* von der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse (NÖGKK). Konkret lernen Vorgesetzte bei dem vom Fonds Gesundes Österreich geförderten Projekt, bei dem das Unternehmen von einem externen Berater oder einer externen Beraterin

begleitet wird, so genannte „Gesunde Dialoge“ zu führen. Dafür werden den Führungskräften Techniken wie der „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ oder das „Achtsame Arbeitsbewältigungsgespräch“ vermittelt, die sie in der Folge auch selbständig umsetzen können und sollen. Wesentlich ist jeweils, dass die Beschäftigten als Expert/innen in eigener Sache betrachtet und in einer Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung zu ihrem Wohlbefinden am Arbeitsplatz befragt werden. Die Ergebnisse der Gespräche können systematisch ausgewertet werden. Die Führungskräfte können anschließend gemeinsam mit den Beschäftigten Maßnahmen erarbeiten, die Stärken fördern und Schwächen beheben sollen.

## Gesundheits-Coaching

Noch bevor mit den Gesunden Dialogen begonnen wird, wird bei dem von den Berater/innen für Betriebliche Gesundheitsförderung *Mag. Markus Feigl*, *Mag. Brigitta Gruber* und *Mag. Gernot Loitzl* für die NÖGKK entwickelten und umgesetzten Projekt ein dreiteiliges „Gesundheits-Coaching“ durchgeführt. Dessen erster Teil beinhaltet ein Gespräch mit den Führungskräften über deren Gesundheitsverhalten und ihre Beziehung zu den Arbeitnehmer/innen. Der zweite Teil ist ein Workshop, bei dem sich die Mitarbeiter/innen mit der Ist-Situation am Arbeitsplatz befassen – und Verbesserungswünsche äußern. In einem „Zusammenführungsworkshop“ befassen sich Vorgesetzte und Beschäftigte schließlich gemeinsam mit Problemen und möglichen Lösungen in der Firma.

## Positive Veränderungen

Das Massage-, Kosmetik- und Wellness-Unternehmen Spa-Manhattan in Brunn/Gebirge ist eines von rund 20 Unternehmen, die sich zwischen 2008 und 2010 dafür entschieden haben, sich an dem Projekt zu beteiligen. „Mich interessiert das Thema Mitarbeiter/innenführung und das

„ **Die Beschäftigten werden als Expert/innen in eigener Sache betrachtet.** “

Thema Gesundheit steht in unserer Firma ohnehin an vorderster Stelle“, sagt der Geschäftsleiter *Bernhard Kandera*.

Durch das Projekt wurden in dem niederösterreichischen Betrieb viele positive Veränderungen angeregt, wie etwa effizientere Arbeitsabläufe und bessere interne Kommunikation sowie ein neues leistungsbezogenes, transparentes Gehaltsschema. „Die Mitarbeiter/innen haben verstärkt das Gefühl erhalten, Teil des Teams mit Kompetenzen und Mitspracherechten zu sein“, sagt Kandera, der die „Gesunden Dialoge“ aufgrund der positiven Erfahrungen damit auch in Zukunft weiterführen will. Das vom Fonds Gesundes Österreich mitfinanzierte Projekt in Niederösterreich wird evaluiert, also systematisch ausgewertet. Die Ergebnisse werden bei einer Abschlussveranstaltung am **24. Mai 2011** in St. Pölten vorgestellt. Knierer: „Wir werden berichten, wie es den Führungskräften bei der Umsetzung ergangen ist und welche Wirkung die Gesunden Gespräche bei den Mitarbeiter/innen erzielt haben.“



Claudia Knierer,  
NÖGKK

## INFO & KONTAKT

### Projektleiterin:

Claudia Knierer  
Gesundheitsförderung & Prävention  
NÖ Gebietskrankenkasse  
Tel.: 050899-6212  
claudia.knierer@noegkk.at

### Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

Mag. Dr. Klaus Ropin  
Tel.: 01/895 04 00-14  
klaus.ropin@goeg.at

### Kooperationen mit:

Wirtschaftskammer NÖ, SVA der gewerblichen  
Wirtschaft

**M**enschen mit psychischer Erkrankung und intellektueller Beeinträchtigung sind oft nicht in der Lage, ihre Rechte selbstständig wahrzunehmen. Deshalb setzen sich die Sachwalter/innen, Patientenanwälte/innen und Bewohnervertreter/innen des Vereins „VertretungsNetz“ für sie ein, und dieser Einsatz ist mitunter eine sehr herausfordernde, anstrengende und auch konfliktreiche Aufgabe. Nicht selten ist sie mit gesundheitlichen Belastungen bis hin zum Burnout verbunden. Aus diesem Grund wird das vom Fonds Gesundes Österreich geförderte Projekt „Gesundheit bei VertretungsNetz“ in dieser österreichweiten, rund 500 Mitarbeiter/innen umfassenden Organisation umgesetzt.

„Die Interessen der häufig in prekären Situationen lebenden Klient/innen zu vertreten, belastet unsere Mitarbeiter/innen oft über Gebühr. Zudem sind die Menschen, die bei VertretungsNetz arbeiten, im Schnitt 45 Jahre alt. Wir wollten daher ein Projekt implementieren, das sowohl das Problem psychische Belastung als auch das Thema Gesund Altwerden im Beruf angeht“, erklärt der Leiter des Projekts, der diplomierte Sozialarbeiter *Christian Aigner*.

### **Vielfältige Maßnahmen**

Neben der Verhaltens- wurde auch die Verhältnisebene neu gestaltet. So wurden den Mitarbeiter/innen etwa Seminare mit Ernährungsberaterinnen angeboten und ein eigenes „VertretungsNetz-Kochbuch“ gestaltet, in welches das Personal seine Erfahrungen zur gesunden Ernährung einbringen konnte. Für die Angestellten in der Verwaltung wurde eine Möglichkeit zur Supervision geschaffen, um die eigene Arbeitssituation unter Anleitung eines Fachmanns strukturiert zu reflektieren. „Supervision ist in unserer Organisation Standard für jene Mitarbeiter/innen, die Klient/innen vertreten“, erklärt Aigner. „Doch wir

# Entlastung für Belastete

*Wer Menschen mit psychischer Erkrankung und intellektueller Beeinträchtigung rechtlich vertritt, ist oft gesundheitlich besonders belastet. Ein neues Projekt sorgt für Entlastung.*

**Text:** Mag. Gabriele Vasak

haben gelernt, dass auch Sekretär/innen im Empfang oder am Telefon oft schwierige Situationen meistern müssen.“

### **Zeit- und Ideen-Management**

In einem Workshop zum Thema Zeitmanagement, in dem unter anderem spezifische „Zeitfresser“ analysiert wurden, waren alle Bereichsebenen von „VertretungsNetz“ eingebunden. Ein Resultat des Projektes war auch, dass ein eigenes Budget für die regionalen Bereichsleitungen entwickelt wurde, aus dem sie Mehrdienstleistungen oder Ersatzeinstellungen von Mitarbeiter/innen, die für Kolleg/innen im längeren Krankenstand einspringen, bezahlen können. Denn Krankheitsfälle, Urlaube und andere Abwesenheiten stellten bisher stets eine erhebliche Mehrbelastung für die Teamkolleg/innen dar.

Außerdem wurde beim VertretungsNetz das „Ideenmanagement“ etabliert. Das ist eine Art Börse für Vorschläge von Mitarbeiter/innen, wie die Organisation verbessert werden kann. In deren Rahmen werden besonders gute Ideen prämiert und umgesetzt. Nicht zuletzt wurden auch regional verschiedenste Aktivitäten durchgeführt: zum Beispiel ein Gesundheitstag für Mitarbeiter/innen einer Region oder Maßnahmen zur Teamentwicklung.

„Nachhaltigkeit schreiben wir bei diesem Projekt grundsätzlich groß“, betont Aigner. „Deshalb haben wir

nun auch im Regelbetrieb einen Gesundheitsausschuss installiert. In der Personalabteilung wurde eine zentrale Koordinationsstelle eingerichtet und in den Regionen sollen vier Gesundheitsbeauftragte dafür sorgen, dass das Thema Gesundheit bei VertretungsNetz kontinuierlich berücksichtigt wird.“



DSA Christian Aigner

### **INFO & KONTAKT**

**VertretungsNetz – Sachwalterschaft, Patientenanzwaltschaft, Bewohnervertretung**

**Projektleiter:** DSA Christian Aigner

Tel.: 01/330 46 00-150

christian.aigner@vsp.at

**Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:**

Mag. Dr. Klaus Ropin

Tel.: 01/895 04 00-14

klaus.ropin@goeg.at

**Kooperationspartner:**

Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes, Firma Prospect, Niederösterreichischer Landesverein für Sachwalterschaft und Bewohnervertretung, „Neustart“

# Gesundheit bringt Farbe ins Leben

Beim Farbenproduzenten AkzoNobel wurde drei Jahre lang ein Projekt zur Gesundheitsförderung durchgeführt. Inzwischen ist diese Bestandteil der Betriebskultur.

**Text:** Mag. Christian F. Freisleben-Teutscher



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von AkzoNobel beim Aufwärmen für Nordic Walking.

So positiv einzelne Maßnahmen sein können, so wichtig ist es, eine nachhaltige Strategie zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu entwickeln“, sagt *Waltraud Fritz*. Sie ist Assistentin der Geschäftsführung in der Firma AkzoNobel Coatings GmbH und koordiniert alle Aktivitäten, die auf einem vor einem Jahr abgeschlossenen, vom Fonds Gesundes Österreich geförderten Projekt zu betrieblicher Gesundheitsförderung aufbauen. AkzoNobel ist der größte Hersteller von Farben und Lacken weltweit und ein führender Produzent von Spezialchemikalien.

Bei der österreichischen Niederlassung in Elixhausen bei Salzburg wurde 2007 das Projekt „Gesundheit bringt Farbe ins Leben“ gestartet. Mitarbeiter/innen aus allen Bereichen des Unternehmens bildeten die Steuerungsgruppe, die

von externen Berater/innen begleitet wurde und in Abstimmung mit der Geschäftsleitung die verschiedenen Maßnahmen im Rahmen der Initiative umsetzte.

## Vier Schwerpunkte

Am Anfang stand eine anonyme Befragung aller 160 Beschäftigten, die ihre Meinungen und Bedürfnisse zudem in Diagnoseworkshops auf den Punkt brachten. „Daraus entwickelten sich vier Schwerpunkte: persönliche Gesundheit, gesunde Unternehmenskultur, gesunde Zusammenarbeit und Gesundheit am Arbeitsplatz“, berichtet *Fritz*. Ein wichtiges Element war auch ein zweitägiges Seminar für Führungskräfte. Den Managern wurde vermittelt, Gesundheitsförderung als Teil ihrer Führungsaufgabe und ihrer Verantwortung gegenüber den Beschäftigten zu betrachten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Bereiche des Unternehmens haben Gesundheitszirkel abgehalten, in denen das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz diskutiert werden konnte. Daraus sind nicht nur Vorschläge zur Gesundheitsförderung bei dem Farbenproduzenten entstanden, sondern es wurde auch die Kommunikation zwischen den Beschäftigten verbessert und der Teamgeist gestärkt.

## Yoga und gesunde Betriebskultur

An konkreten Aktivitäten wurden bei AkzoNobel unter anderem die Teilnah-

me an Kursen für Yoga, Gesunde Ernährung, Raucherentwöhnung und Nordic Walking ermöglicht. Es gab ein zweitägiges Vital-Seminar und für die Beschäftigten mit Bildschirmarbeitsplätzen ein Seminar für „gesundes Sehen“. Es wurden Gesundheitstage, ein Tag der Bewegung und „gesunde Arbeitstage“ für alle Beschäftigten veranstaltet, bei denen verschiedene Workshops und Vorträge besucht werden konnten.

Noch wichtiger ist jedoch, dass Gesundheitsförderung und speziell jene des sozialen Wohlbefindens Bestandteil der Unternehmenskultur geworden ist. „Ein zentraler Aspekt ist der wertschätzende Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“, erklärt *Fritz*. „Jeder einzelne ist wichtig und von Bedeutung – dies muss im Unternehmen spürbar sein.“ So gibt es nun bei jedem Mitarbeitergespräch eine Zielvereinbarung, die „Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit“ betrifft. Diese Aspekte werden auch in der „Balanced Score Card“ berücksichtigt, in der die gesamten Unternehmensziele festgehalten sind. „Betriebliche Gesundheitsförderung sorgt für eine Win-win-Situation“, betont *Fritz*. „Sie nützt Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen. Denn motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich wertgeschätzt und anerkannt fühlen und Freude an der Arbeit haben, bringen sich eher in das Unternehmen, in die Teams und in alle Abläufe und Denkprozesse ein.“

## INFO & KONTAKT

### „Gesundheit bringt Farbe ins Leben“

AKZO NOBEL Coating GmbH, Elixhausen,  
Waltraud Fritz, Tel. 0662/489 89-0  
waltraud.fritz@akzonobel.at

### Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

Mag. Dr. Klaus Ropin  
Tel.: 01/895 04 00-14  
klaus.ropin@goeg.at

### Kooperationen mit:

proges.gesundheitsmanagement,  
Weltkonzern Akzo Nobel (Arnheim, Niederlande)

**W**ir hätten nicht in unseren kühnsten Träumen mit einem derartigen Erfolg gerechnet“, blickt Projektleiterin *Berta Reiter* vom Personalentwicklungsteam im Krankenhaus der Elisabethinen in Linz auf den Start des von ihr geleiteten Programms für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) im Jahr 2006 zurück. Das angepeilte Ziel, dass sich innerhalb eines Jahres mindestens die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beteiligen sollen, wurde bereits nach sechs Monaten erreicht.

### Appetit auf Gesundheit

Es begann mit einer unkonventionellen Plakatserie. Unter dem Titel „Beiß in die Mango“ wurde 1.400 Mitarbeiter/innen Appetit auf Gesundheitsförderung gemacht. Anhand wechselnder Sujets wurde eine Geschichte erzählt, über deren Zweck und Ausgang die gesamte Belegschaft zunächst konsequent im Unklaren gelassen wurde. „Über drei Monate hinweg wurde im ganzen Haus Spannung aufgebaut“, erinnert sich Reiter. „Als das Geheimnis endlich gelüftet und erklärt wurde, dass es um ein Programm zur Gesundheitsförderung geht, war dieses auch mit einem Schlag bei allen bekannt.“

Das vom Fonds Gesundes Österreich mitfinanzierte Programm umfasst verhältnisorientierte und verhaltensorientierte Maßnahmen. Zu den Themen Bewegung, Ernährung und mentale Gesundheit gab es 96 Seminare, Workshops und Kurse, die von 2.156 Mitarbeiter/innen und Angehörigen besucht wurden. In neun Gesundheitszirkeln wurden die Gesundheitsressourcen erhoben und ein Katalog mit 365 Maßnahmen zur Förderung des subjektiven Gesundheitsempfindens am Arbeitsplatz erarbeitet. 328 davon wurden von der Geschäftsführung zur Umsetzung freigegeben. 85 Prozent wurden während der zweieinhalbjährigen Laufzeit des Projektes realisiert. Einige der langfristigen Maßnahmen, wie zum Beispiel bauliche Veränderungen, werden derzeit noch umgesetzt.

# Beiß in die Mango

*Ein Projekt im Krankenhaus der Elisabethinen in Linz erzielte hohe Beteiligung und gute Ergebnisse. Speziell das soziale Wohlbefinden der Beschäftigten und das Führungsverhalten wurden verbessert.* Text: Dr. Anita Kreilhuber

### Salutogener Grundgedanke

Vor und nach dem Projekt wurde je eine Befragung durchgeführt. Zu den Hauptergebnissen zählt, dass die sozialen Ressourcen gestärkt wurden. Auch das Führungsverhalten wurde deutlich besser bewertet und in Bereichen wie Zeitdruck, Stress/Überbelastung, Arbeitshaltung, Arbeitsräume, Beleuchtung, Sozialklima und Tätigkeitsspielraum konnten ebenfalls positive Resultate erzielt werden. Bei den Belastungen durch Lärm und Bildschirmarbeit konnten allerdings keine Verbesserungen erzielt werden. Das Krankenhaus setzt auch nach Abschluss des Projektes auf Gesundheitsförderung, die inzwischen in allen organisatorischen Bereichen verankert ist. Eine jährliche Gesundheitskonferenz auf Ebene der Geschäftsbereichsleitungen und des mittleren Managements überprüft die laufenden Prozesse. „So kann langfristig eine Kultur entstehen, die auf einem salutogenen Grundgedanken beruht und den Menschen in seiner Gesamtheit wahrnimmt“, erklärt Reiter.

### Mensch-Mensch-Schnittstelle

In Krankenhäusern ist das besonders wichtig. In kaum einem anderen Bereich wird so eng an der Mensch-Mensch-Schnittstelle gearbeitet. „Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter bekommen indirekt auch unsere Patientinnen und Patienten zu spüren“, ist *Dir. Dr. Franz Harnoncourt*, Geschäftsführer und ärztlicher Direktor des Krankenhauses der Elisabethinen



Begeisterte Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Startveranstaltung des Projektes

überzeugt. Dem Krankenhaus wurde für seinen hohen Qualitätsanspruch auch das „Gütesiegel“ des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung verliehen. Die Europäische Union hat es als „Model of Best Practice“ anerkannt und mit der „Move Europe“ Urkunde prämiert. „Damit trägt unser Projekt auch in der Öffentlichkeit Früchte“, freut sich Harnoncourt.

## INFO & KONTAKT

### „Beiß in die Mango“

Krankenhaus der Elisabethinen, Linz

#### Projektleiterin:

Berta Reiter, MSA

Tel.: 0732/76 76-623 52

berta.reiter@elisabethinen.or.at

#### Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

Mag. Dr. Klaus Ropin

Tel.: 01/895 04 00-14

klaus.ropin@goeg.at

#### Kooperationspartner:

Oberösterreichische Gebietskrankenkasse,  
Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser

# In vier Schritten zum gesunden Unternehmen

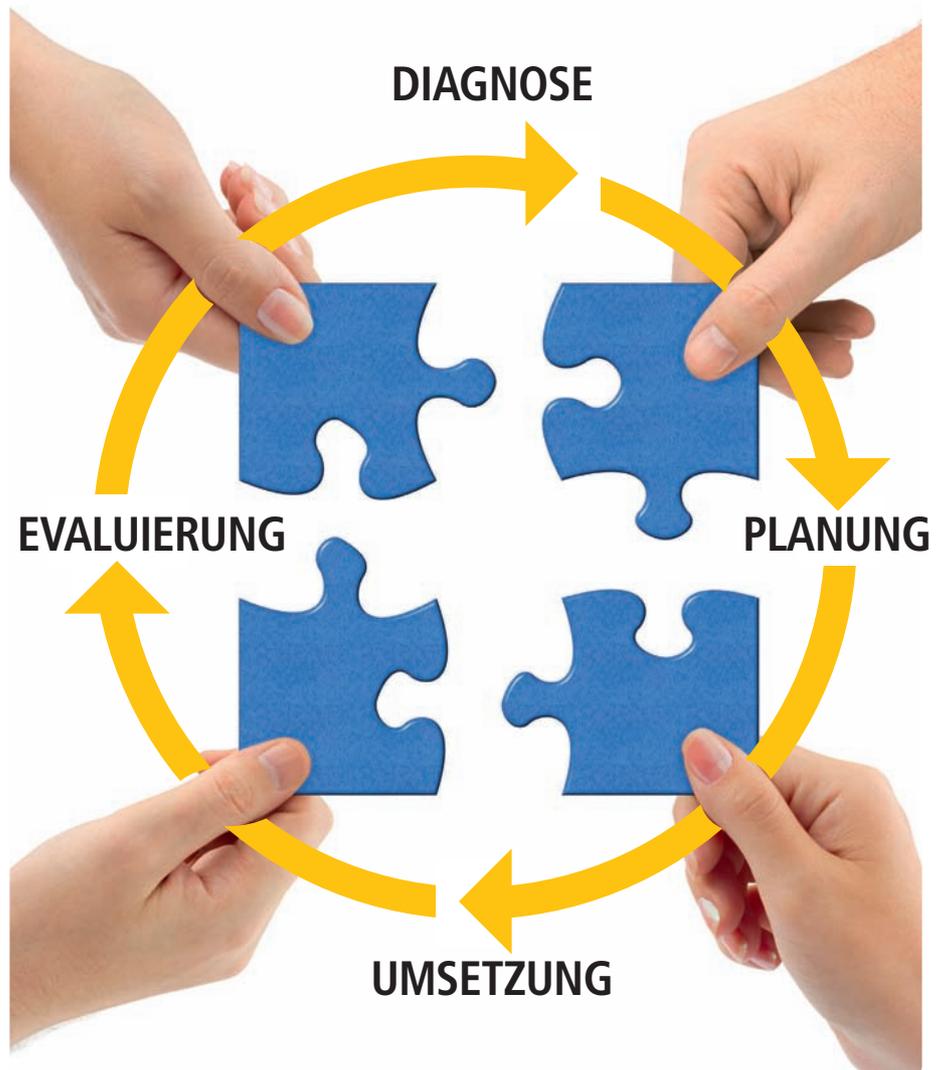
*Wer mehr Gesundheit in Betriebe bringen will, kann dafür heute auf bewährte Management-Methoden zurückgreifen.* Text: Mag. Dietmar Schobel

**G**esunde Beschäftigte in gesunden Unternehmen. Wer würde sich nicht wünschen, dieses Ziel zu erreichen. Die modernen Standards für das Management von Projekten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) erleichtern es, den Weg zum gesundheitsförderlichen Unternehmen erfolgreich zu beschreiten. Diese Instrumente haben sich über Jahre und Jahrzehnte beim Praxistest in zahlreichen Firmen und anderen Organisationen bewährt. Sie gelten heute als Grundvoraussetzung für professionelle BGF. Konkret besteht der Managementkreislauf aus vier Phasen:

## 1. Diagnose

Zu Beginn eines Projekts zur Betrieblichen Gesundheitsförderung wird der IST-Zustand erfasst. So kann festgestellt werden, welche Stärken und Quellen von Gesundheit vielleicht schon vorhanden sind, aber auch welche speziellen gesundheitlichen Belastungen es in einem Betrieb gibt. Für die Diagnose gibt es unterschiedliche Instrumente. Die **Betriebliche Gesundheitskonferenz** ist eine interne Tagung, die zum Beispiel für einen Vormittag oder Nachmittag angesetzt werden kann. Sie dient dazu, sich gemeinsam mit der Gesundheitssituation im Betrieb auseinanderzusetzen. Wichtig: Es sollen möglichst viele Beschäftigte angeregt werden, an dieser Konferenz und an den weiteren Maßnahmen im Rahmen des Projektes zu „partizipieren“, also aktiv daran teilzunehmen.

Bei einer **Management-Befragung** werden die Firmenchefs und die Personalleiter/innen gebeten, mit Hilfe eines Fragebogens einzuschätzen, wie gesundheitsförderlich die Firma bereits ist. Eine **Gesundheitsbefragung** erfolgt schriftlich und anonym mit standardisierten Fragen. Sie sollte erst ab 50 Beschäftigten durchgeführt werden, da die statistische Aussagekraft sonst zu gering ist. Eine **Krankenstandsaus-**



**wertung** kann zeigen, wo ein Unternehmen im Vergleich zum Branchendurchschnitt steht. Sie ist erst ab 50 Mitarbeiter/innen empfehlenswert, um den Datenschutz zu wahren. Der **Gesund-**

**heitsbericht** fasst die erhobenen Daten und Fakten zusammen. Er wird an jeden Beschäftigten verteilt und kann so einen ersten Schritt zu mehr Gesundheitsbewusstsein darstellen.

## 2. Planung

**Gesundheitszirkel** sind ein zentrales Instrument, um gesundheitsförderliche Maßnahmen in einem Betrieb zu planen und in der Folge auch zu verwirklichen. Konkret geht es darum, dass sich Beschäftigte unter Leitung einer Moderatorin oder eines Moderators zusammenfinden und gemeinsam erarbeiten, was sie unter Gesundheit am Arbeitsplatz verstehen. Letztlich sollen in dieser Runde auch Vorschläge gemacht werden, wie Gesundheitsförderung in der Praxis im jeweiligen Betrieb verwirklicht werden soll. Gesundheitszirkel können „homogen“ zusammengesetzt werden, nur mit Mitgliedern einer hierarchischen Ebene, oder „gemischt“. Sie können von Moderator/innen aus dem Betrieb oder von externen begleitet werden. Sie können auf bestimmte Themen fokussiert oder offen gestaltet werden. In größeren Betrieben werden häufig mehrere Gesundheitszirkel eingesetzt und zusätzlich eine Steuerungsgruppe auf Ebene der Unternehmensleitung, die das gesamt-

te BGF-Projekt in der Firma koordiniert. Der Fonds Gesundes Österreich bietet bundesweit Kurse an, in denen das Know-how für die Funktion einer Moderatorin oder eines Moderators von Gesundheitszirkeln erworben werden kann (siehe auch Artikel: „Know-how in die Betriebe bringen“ auf Seite 32).

## 3. Umsetzung

Die Leitung eines Unternehmens sollte Betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur als eine Möglichkeit zur Imagepflege betrachten, sondern sich eindeutig dazu bekennen und diese aktiv betreiben. Das ist spätestens dann von grundlegender Bedeutung, wenn es gilt den Worten Taten folgen zu lassen und gemeinsam ausgewählte Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln zu verwirklichen. Diese können sich auf *allgemeine* oder *betriebliche* Gesundheitsthemen beziehen und darauf abzielen *Verhältnisse* oder *Verhalten* in gesundheitsförderlicher Weise zu verändern. Konkret: Wer das Angebot in der Kantine gesünder gestaltet, Ruhe- und

Fitnessräume einrichtet, für rauchfreie Büros sorgt oder kulturelle, soziale und sportliche Veranstaltungen organisiert, kann dadurch die allgemeinen Gesundheitsverhältnisse im jeweiligen Unternehmen verbessern. Maßnahmen mit denen speziell die arbeitsbezogenen Gesundheitsverhältnisse verbessert werden sind zum Beispiel: für größere Entscheidungsspielräume zu sorgen, Arbeitsabläufe zu optimieren, die Teamarbeit zu verbessern oder Arbeitsplätze ergonomischer und insgesamt gesünder zu gestalten. Kurse zu Themen wie gesunde Ernährung, ausreichende Bewegung, Stressmanagement oder Nikotinentwöhnung zielen auf das allgemeine Gesundheitsverhalten ab. Seminare zu gesundem Führen, besserer Kommunikation oder Teamkultur sollen das arbeitsbezogene Gesundheitsverhalten optimieren.

## 4. Dokumentation und Auswertung

Wer ein Projekt auf Basis einer guten Planung leiten und steuern will, darf

### RESSOURCENORIENTIERUNG UND ZIELGRUPPEN

Gesundheitsförderung und speziell auch Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gehen vom umfassenden Gesundheitsbegriff der Weltgesundheitsorganisation (WHO) aus. Gesundheit wird dort als umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden beschrieben. Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit zielen demgemäß nicht nur darauf ab, Belastungen zu reduzieren, sondern vor allem auch darauf, Ressourcen, also Quellen von Gesundheit zu stärken.

„Kurz gesagt, sollen die Stärken gestärkt und die Schwächen geschwächt werden“, erklärt *Mag. Birgit Kriener*, Arbeitspsychologin, selbständige Unternehmensberaterin und Trainerin im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms für BGF des Fonds Gesundes Österreich. In der Praxis gehe es jedoch meist fast ausschließlich darum, vorhandene Belastungen zu benennen und diese zu reduzieren, weiß Kriener, die bereits zahlreiche BGF-Projekte begleitet, beratend unterstützt oder evaluiert hat. „Deshalb sollte künftig noch viel stärker als bislang im Fokus Betrieblicher Gesundheitsförderung stehen, welche Stärken in einem Unternehmen bereits vorhanden sind und wie diese Ressourcen noch zusätzlich erhöht werden können“, meint sie. Schließlich hat schon der israelische Medizinsoziologe *Aaron Antonovsky* (1923 bis 1994), dessen Erkenntnisse als grundlegend für die moderne Gesundheitsförderung gelten, bemerkt: „Wie die Frage gestellt wird, ist entscheidend für die Richtung, die man einschlägt, um die Antworten zu finden“.

#### Gezielt vorgehen

Das lässt sich auch auf die Frage nach der Zielgruppe eines Projekts übertragen. Wo immer dies möglich ist, sollte sich Betriebliche Gesundheitsförderung nicht einfach nur an „die Beschäftigten“ eines Unternehmens wenden, sondern die Unterschiede zwischen und Bedürfnisse der einzelnen Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigen. Das sind das Lebensalter, das Geschlecht, Einkommensdifferenzen und ein möglicher Migrationshintergrund.

„In der Arbeitswelt besteht die Möglichkeit, sehr unterschiedliche Menschen und speziell auch sozial Benachteiligte zu erreichen“, erklärt Kriener. „Doch diese Zielgruppen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Wohn-, Lebens- und Arbeitssituation, ihres Lebensstils und ihrer Denk- und Wahrnehmungsmuster oft deutlich.“ Wer möglichst viele Beschäftigte erreichen will, muss dies berücksichtigen. Er sollte beispielsweise schriftliche Informationen zum Projekt so gestalten, dass sie tatsächlich allen zugänglich sind oder Veranstaltungen zeitlich so planen, dass sie etwa auch von Alleinerzieher/innen oder Reinigungskräften, die oft nur zu Tagesrandzeiten im Unternehmen sind, besucht werden können.



**Mag. Birgit Kriener:** „In der Arbeitswelt können durch Gesundheitsförderung sehr unterschiedliche Menschen und speziell auch sozial Benachteiligte erreicht werden.“

keinesfalls darauf verzichten, verlässliche Aufzeichnungen zu führen. Eine genaue Dokumentation ist auch die Grundlage für erfolgreiche Kommunikation. Sie ermöglicht es, das Know-how aus dem Projekt jederzeit problemlos weiterzugeben – zum Beispiel an Mitarbeiter/innen aus der eigenen Organisation, die sich neu da-

ran beteiligen oder an Interessent/innen aus anderen Betrieben. Um festzustellen, wie wirksam eine BGF-Initiative war, sollte einige Zeit nach deren Ende eine weitere schriftliche **Gesundheitsbefragung** unter allen

Betroffenen durchgeführt werden. In einem zweiten **Gesundheitsbericht** können dann die Effekte und Auswirkungen des Projekts im Vergleich zur Ausgangslage zusammengefasst werden.

**MEHR TIPPS UND INFOS**

Die Broschüre „Gesunde Klein- und Mittelbetriebe“ des Fonds Gesundes Österreich enthält alle wesentlichen Basis-Informationen zum Thema BGF speziell in Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten. Sie kann im Internet unter [www.fgoe.org](http://www.fgoe.org) im Bereich „Presse, Publikationen“ herunter geladen oder als Printprodukt unter [fgoe@goeg.at](mailto:fgoe@goeg.at) kostenlos bestellt werden.

Unter [info.projektguide.fgoe.org](http://info.projektguide.fgoe.org) finden sich Informationen über die Möglichkeiten und Anforderungen, um für Projekte und speziell auch solche für Betriebliche Gesundheitsförderung eine finanzielle Unterstützung durch den Fonds Gesundes Österreich zu beantragen.

Über <https://projektguide.fgoe.org/> können Anträge für Projektförderungen 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche eingereicht werden. Der „Leitfaden Burnout“ des Fonds Gesundes Österreich unterstützt Betriebe dabei, die Work Life Balance der Beschäftigten zu fördern. Checklisten helfen Anzeichen von Burnout zu erkennen. Für verschiedene Zielgruppen werden spezifische Maßnahmen beschrieben, mit denen das Burnout-Risiko reduziert werden kann. Der „Leitfaden Mobbing“ enthält viele praktische Tipps zur Vorbeugung aber auch dazu, wie Konflikte am Arbeitsplatz gelöst werden können. Beide Dokumente können unter [www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/forschung](http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/forschung) gratis herunter geladen werden.

Umfassende Informationen auf rund 130 Seiten enthält das „Handbuch zur Betrieblichen Gesundheitsförderung“, eine lose Blattsammlung, herausgegeben vom Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger. Es ist beim zuständigen Sozialversicherungsträger (Regionalstelle) um 20,00 Euro erhältlich (inkl. MwSt. und Versand) sowie unter [www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at).

PROJEKTPHASE	Maßnahmen in Kleinunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter/innen	Maßnahmen in mittleren Unternehmen mit 51 bis 250 Mitarbeiter/innen
<b>1. DIAGNOSE</b>	betriebliche Gesundheitskonferenz  Managementbefragung  Erster Gesundheitsbericht	betriebliche Gesundheitskonferenz  Managementbefragung schriftliche Gesundheitsbefragung Krankenstandsauswertung  Erster Gesundheitsbericht
<b>2. PLANUNG</b>	Gesundheitszirkel  Schulung interner Projektleiter/innen  externe Gesundheitszirkel-Moderator/innen	Gesundheitszirkel  Schulung interner Projektleiter/innen  Schulung interner Gesundheitszirkel-Moderator/innen
<b>3. UMSETZUNG</b>	Lerngruppen – firmenübergreifender Erfahrungsaustausch Auf Basis des Gesundheitsberichts und nach einem entsprechenden Beschluss durch die Steuerungsgruppe werden in den Gesundheitszirkeln erarbeitete Maßnahmen umgesetzt, wie zum Beispiel: Verbesserungen der Arbeitsabläufe oder Vorträge und andere Informationen zu gesünderem Lebensstil, Stressmanagement, Schulungen für gesundheitsgerechtes Führen	Fachliche Begleitung der Projekt-Steuerungsgruppe  Auf Basis des Gesundheitsberichts und nach einem entsprechenden Beschluss durch die Steuerungsgruppe werden in den Gesundheitszirkeln erarbeitete Maßnahmen umgesetzt, wie zum Beispiel: Verbesserungen der Arbeitsabläufe oder Vorträge und andere Informationen zu gesünderem Lebensstil, Stressmanagement, Schulungen für gesundheitsgerechtes Führen.
<b>4. DOKUMENTATION UND AUSWERTUNG</b>	Zweiter Gesundheitsbericht	schriftliche Gesundheitsbefragung  Zweiter Gesundheitsbericht

Quelle: Broschüre „Gesunde Klein- und Mittelbetriebe“, Fonds Gesundes Österreich, 2007

# Kostenlos! in Ihrer Apotheke ●

**Gesundheit • Medizin • Pharmazie**  
**ExpertInnen informieren Sie!**

**DA – Die APOTHEKE**

Österreichs führendes Apotheken-Kundenmagazin

Kompetentes und verständlich  
aufbereitetes Fachwissen zu den Themen

- Neues aus der Welt der Pharmazie
- Hilfreiche Gesundheitstipps zu aktuellen Themen
- Interessantes aus der Schul- und Alternativmedizin uvm.

**Fragen Sie Ihre Apothekerin  
oder Ihren Apotheker.**

Informationen aus  
1. Hand an jedem  
1. des Monats.



APOTHEKER-VERLAG 

Spitalgasse 31, 1090 Wien  
T +43/1/402 35 88  
www.apoverlag.at

KURATORIUM	PROJEKTBEIRAT	GESCHÄFTSSTELLE
<p><b>Bundesminister für Gesundheit Alois Stöger, diplômé</b>, Vorsitzender des Kuratoriums</p> <p><b>Landesrat a.D. Fredy Mayer</b>, erster Stellvertretender Vorsitzender des Kuratoriums, Bundesministerium für Gesundheit</p> <p><b>Vizepräs. in Mag. a pharm. Dr. in Christiane Körner</b>, zweite Stellvertretende Vorsitzende des Kuratoriums, Österreichische Apothekerkammer</p> <p><b>Dr. in Ulrike Braumüller</b>, Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs</p> <p><b>Vizebürgermeisterin Dr. in Christiana Dolezal</b>, Österreichischer Städtebund</p> <p><b>OR Mag. a Gabriela Offner</b>, Bundesministerium für Finanzen</p> <p><b>Präsidentin Dr. in Lindi Kálnoky</b>, Bundesministerium für Gesundheit</p> <p><b>Dr. Josef Kandlhofer</b>, Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger</p> <p><b>Gemeinderätin, Landtagsabgeordnete Ingrid Korosec</b>, Österreichischer Seniorenrat</p> <p><b>Abg. z. NR a.D. Manfred Lackner</b>, Österreichischer Seniorenrat</p> <p><b>Vizepräs. Dr. Harald Mayer</b>, Österreichische Ärztekammer</p> <p><b>Präsident Bürgermeister Helmut Mödlhammer</b>, Österreichischer Gemeindebund</p> <p><b>Sektionsleiterin Priv.-Doz. in Dr. in Pamela Rendi-Wagner</b>, Bundesministerium für Gesundheit/Sektion III</p> <p><b>Landesstatthalter Mag. Markus Wallner</b>, Landeshauptleutekonferenz</p> <p><b>Mag. a Sonja Wehsely</b>, Konferenz der Gesundheitsreferenten der Länder</p>	<p><b>Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Freidl</b>, Institut für Sozialmedizin und Epidemiologie der med. Universität Graz</p> <p><b>Martin Hefel</b>, Leitung Marketing &amp; Kommunikation (Fachhochschule Vorarlberg GmbH), Obmann des Vorarlberger Familienverbandes</p> <p><b>Univ.-Doz. in Mag. a Dr. in Ingrid Kiefer</b>, Leitung des Kompetenzzentrums Ernährung &amp; Prävention sowie Leiterin der Unternehmenskommunikation der AGES</p> <p><b>Univ.-Prof. Dr. Horst Noack</b>, em. Vorstand des Institutes für Sozialmedizin an der Universität Graz</p> <p><b>Univ.-Prof. in Dr. in Rotraud Perner</b>, Psychoanalytikerin und Konflikt- und Gewaltforscherin, Leiterin des Institutes für Stressprophylaxe und Salutogenese</p> <p><b>Univ.-Prof. in Dr. in Anita Rieder</b>, Curriculum Direktorin der med. Universität Wien, stellv. Vorstand des Instituts für Sozialmedizin der med. Universität Wien</p> <p><b>Mag. Günter Schagerl</b>, ASKÖ – Leiter des Referats für Fitness und Gesundheitsförderung</p>	<p><b>Mag. a Christa Peinhaupt</b>, Bereichsleiterin</p> <p><b>Mag. a Gudrun Braunegger-Kallinger</b>, Gesundheitsreferentin</p> <p><b>Mag. Dr. Rainer Christ</b>, Gesundheitsreferent</p> <p><b>Ing. in Petra Gajar</b>, Gesundheitsreferentin</p> <p><b>Mag. a Rita Kichler</b>, Gesundheitsreferentin</p> <p><b>Mag. Dr. Klaus Ropin</b>, Gesundheitsreferent</p> <p><b>Anna Krappinger, MA</b>, Projektassistentin</p> <p><b>Mag. a (FH) Sabrina Kucera</b>, Projektassistentin</p> <p><b>Manuela Pirker, MA</b>, Projektassistentin</p> <p><b>Mag. Markus Mikl</b>, Kommunikation</p> <p><b>Helga Klee</b>, Kommunikation/Projektadministration</p> <p><b>Sandra Schneider</b>, Lehrling</p> <p><b>Natalie Krystl</b>, Sekretariat-Bereichsleitung</p> <p><b>Mag. Helmut Schrittwieser</b>, Controlling und Organisation</p> <p><b>Helmut Nimpfer</b>, Buchhaltung</p> <p><b>Katharina Moore</b>, Buchhaltung</p> <p><b>Mag. a (FH) Sandra Dürnitzhofer</b>, kaufmännische Sachbearbeiterin</p> <p><b>Mag. a (FH) Marion Fichtinger</b>, kaufmännische Sachbearbeiterin</p> <p><b>Mag. a (FH) Barbara Glasner</b>, kaufmännische Sachbearbeiterin</p> <p><b>Mag. a (FH) Sandra Ramhapp</b>, kaufmännische Sachbearbeiterin</p> <p><b>Gabriele Ordo</b>, Veranstaltungen/SIGIS/Projektassistentin</p> <p><b>Mag. a (FH) Elisabeth Stohl</b>, Organisation Bildungsangebote</p> <p><b>Alexander Wallner</b>, e-Services</p>

## GESUNDHEIT FÜR ALLE

Als die bundesweite Kontakt- und Förderstelle für Gesundheitsförderung und Prävention wurde der Fonds Gesundes Österreich 1998 aus der Taufe gehoben. Und das auf der Basis eines eigenen Gesetzes – was auch international als vorbildlich gilt.

### Wir unterstützen in der Gesundheitsförderung

- praxisorientierte und wissenschaftliche Projekte,
- den Aufbau von Strukturen,
- und die Fortbildung und Vernetzung.

Dazu kommen andere wichtige Aufgaben: Durch Information, Aufklärung und Öffentlichkeits-

arbeit wollen wir das Bewusstsein möglichst vieler Menschen für Gesundheitsförderung und Prävention erhöhen. Außerdem unterstützen wir bestimmte Aktivitäten im Bereich der Selbsthilfe. Für all das steht uns ein jährliches Budget von 7,25 Millionen Euro aus öffentlichen Mitteln zur Verfügung.

### KONTAKTINFORMATIONEN

Fonds Gesundes Österreich, ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH, Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien  
T 01/895 04 00,  
fgoe@goeg.at,  
www.fgoe.org

# Publikationen des Fonds Gesundes Österreich



## Magazin Gesundes Österreich

Unsere Zeitschrift informiert über Menschen, Know-how und Praxisprojekte aus dem Bereich der Gesundheitsförderung in Österreich und international. Sie erscheint viermal im Jahr.



### ERNÄHRUNGSHOTLINE

des Fonds  
Gesundes Österreich  
in Kooperation mit dem VKI

**0810-810 227**

Mo bis Fr 9.00-15.00 Uhr  
(max. 10 Cent/Minute)



### SEELISCHE GESUNDHEIT: Bewusst lebt besser



Alles zu den Themen **Bewegung, Gesund mit Pflanzen, seelische Gesundheit, Älter werden, aktiv bleiben** und **Ernährung** mit wertvollen Tipps und Adressen.

Das **Magazin Gesundes Österreich** und alle anderen Publikationen können Sie kostenlos beim **Fonds Gesundes Österreich** bestellen, einem Geschäftsbereich der **Gesundheit Österreich GmbH**.

**Jetzt bestellen!** Einfach per Post an: **Fonds Gesundes Österreich, Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien**, direkt am Telefon unter: **01/895 04 00**, flott per Fax an: **01/895 04 00-20**, bequem per E-Mail an: **fgoe@goeg.at** oder gleich online unter **www.fgoe.org** im Bereich „**Presse, Publikationen**“



Fonds Gesundes  
Österreich



## Konferenz: Partizipation in der Gesundheitsförderung

den sollen, ihre Lebenswelten gemeinsam gesünder zu gestalten – von den Kindergärten und Schulen bis zu den Gemeinden und Betrieben. Für gesundheitsförderliche Maßnahmen, die von den Bürgerinnen und Bürgern gemeinsam entwickelt wurden, ist mit bestmöglicher und nachhaltiger Wirkung zu rechnen und die Möglichkeit der Teilhabe kann gegenseitiges Verstehen erzeugen.

- Welche Prozesse zur Motivation und Aktivierung sind nötig – auf Seite der Entscheidungsträger/innen ebenso wie auf jener von potentiellen Mitwirkenden?
- Welche Möglichkeiten für Beteiligung bestehen und wo liegen die Grenzen?
- Welchen Mehrwert können Prozesse zur Partizipation bringen und für wen? Welche Einbußen fordern sie?

Die Konferenz wendet sich an Entscheidungsträger/innen, Menschen, die im Bereich der Gesundheitsförderung oder des Gesundheitswesens tätig sind sowie an alle Interessierten.

### 13. Konferenz des FGÖ zum Thema „Partizipation in der Gesundheitsförderung“

**Wann:** Donnerstag 26. Mai 2011, 10:00 bis 17:00 Uhr

**Wo:** Kloster UND, Undstraße 6, 3504 Krems

**Kosten:** 25,00 Euro

**Anmeldung unter:** <https://weiterbildungsdatenbank.fgoe.org>

**K**onzepte für gesundheitsförderliche Aktivitäten, die allein auf dem Know-how von Fachleuten beruhen, beinhalten die Gefahr, nicht ausreichend an das aktuelle Wissen und die Bedürfnisse der „Lebensweltexpert/innen“ anzudocken. Deshalb ist „Partizipation“ ein unumstrittenes Grundprinzip von Gesundheitsförderung. Es besagt, dass möglichst alle betroffenen Personen miteinbezogen und aktiv daran beteiligt wer-

Doch Partizipation ist nicht immer leicht umzusetzen. Bei der 13. Gesundheitsförderungskonferenz des Fonds Gesundes Österreich sollen deshalb grundlegende Aspekte des Themas Beteiligung diskutiert und dabei der Blick auch über die Grenzen der Gesundheitsförderung hinaus gerichtet werden. Im Zentrum stehen Fragen wie:

- Unter welchen Voraussetzungen kann Partizipation funktionieren?

## Fachtagung: Die Gesundheitsauswirkungen messen

Durch ein „Health Impact Assessment“ kann systematisch bewertet werden, ob sich geplante politische Vorhaben positiv oder negativ auf die Gesundheit der Bevölkerung auswirken werden. Dieses Analyse-Instrument ist somit auch eine wesentliche Grundlage dafür, eine gesundheitsförderliche Gesamtpolitik umzusetzen. Die Gesundheit Österreich GmbH und die Österreichische Gesellschaft für Public Health veranstalten deshalb in Kooperation mit dem Bundesministerium für Gesundheit sowie dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger am Donnerstag 9. Juni 2011 die „1. Österreichische Fachtagung zu Health Impact Assessment (HIA)“. Am Vormittag werden nationale und internationale Expertinnen und Experten zum Thema

HIA referieren und dessen Bedeutung für Österreich diskutieren. Am Nachmittag finden „Mini-workshops“ statt. Diese beschäftigen sich unter anderem mit „HIA auf kommunaler Ebene“, „HIA und Umweltprüfungen“ oder dem „HIA-Fallbeispiel: Turnstundenkürzung“. Die Tagung richtet sich vorrangig an Expertinnen und Experten aus den Bereichen Public Health, Gesundheitsförderung und Gesundheitswesen sowie aus Interessensvertretungen. Sie ist aber auch für alle Interessierten zugänglich.

**Termin:** Donnerstag 9. Juni 2011

von 9.30 bis 17.00 Uhr

**Ort:** Hauptverband der österreichischen



Sozialversicherungsträger, Kundmannngasse 21, 1030 Wien  
**Teilnahmegebühr:** 30,00 Euro, für Studierende 15,00 Euro

**Anmeldung bis 19. Mai 2011 bei:** Tagungsbüro der ÖGPH, Simone Madlmayr c/o OÖ Gebietskrankenkasse, Gruberstraße 77, 4021 Linz, T: 05 78 07/10 23 00 F: 05 78 07/66 10 23 00, E-Mail: [simone.madlmayr@oegkk.at](mailto:simone.madlmayr@oegkk.at)

## APR → MAI → JUN → JUL → AUG → SEP → OKT → NOV

## ALLES WICHTIGE IM APRIL

## → 07.04.

Symposium „25 Jahre Ottawa-Charta – Bilanz und Ausblick  
Ludwig Boltzmann Institute Health  
Promotion Research  
Schloss Neuwaldegg, Wien  
Information: T. 01/212 14 93-13  
E. gabriele.bocek@lbihpr.lbg.ac.at

## → 08.04.

Tagung Eigenständig werden – Sucht- und Gewaltprävention in der Schule durch Stärkung der Lebenskompetenzen  
Sterzing, Südtirol  
Information: [www.kontaktco.at](http://www.kontaktco.at)

## → 08.-09.04.

Psychologically Healthy Workplace Conference  
Chicago, USA  
Information: [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)

## → 13.04.

Fachtagung  
Vielfalt von Elternkompetenzen wahrnehmen – Wie gelingt es, türkeistämmige und arabischsprachige Familien rund um die Geburt zu erreichen?  
Regionaler Knoten Berlin  
Nachbarschaftshaus, Berlin-Kreuzberg  
Information:  
[www.gesundheitliche-chancengleichheit.de](http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de)

## ALLES WICHTIGE IM MAI

## → 04.05.

Gesundheitskonferenz 2011  
Gesundheit und Lebensqualität im Alter  
Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.  
Hochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin  
Information: T. 0049/ 30/ 9 02 97 61 70  
[sybille.schliemann@ba-tk.berlin.de](mailto:sybille.schliemann@ba-tk.berlin.de)

## → 05.-06.05.

VEÖ Tagung  
Intolerant oder doch allergisch?  
Lebensmittel und Immunsystem  
Festsaal des BMG  
[www.veoe.org](http://www.veoe.org)

## → 05.-06.05.

Fachtagung  
FamilienBande  
Akzente Suchtprävention  
Kloster Seeon  
Information: [www.akzente.net](http://www.akzente.net)

## → 19.-22.05.

9. International Conference on Occupational Stress and Health  
"Work, Stress and Health 2011: Work and Well-Being in an Economic Context"  
Orlando, Florida  
Information: [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)

## → 26.05.

13. Österreichische Gesundheitsförderungskonferenz  
„Partizipation in der Gesundheitsförderung“  
Kloster Und, Krams  
Information:  
Agentur Evotion  
T. 01/328 86 60-657  
[www.fgoe.org](http://www.fgoe.org), <https://weiterbildungsdatenbank.fgoe.org/>

KREMS

## ALLES WICHTIGE IM JUNI

## → 09.06.

1. Österreichische Fachtagung Health Impact Assessment  
Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger  
Wien  
Information:  
Tagungsbüro der ÖGPH  
T. 05 78 07 – 10 23 00  
[simone.madlmayr@ooegkk.at](mailto:simone.madlmayr@ooegkk.at)

## → 09.06.

Symposium Nachhaltigkeit in der Gesundheitsförderung  
Fachhochschul-Studienzentrum Pinkafeld  
T. 03357/453 70-1332  
[maria.stangl@fh-burgenland.at](mailto:maria.stangl@fh-burgenland.at)

## ALLES WICHTIGE IM JULI

## → 11.-13.07.

Symposium

Den Jungen Zukunft geben. Wie Kinder und Jugendliche Gesundheit finden  
Information:  
VITAL – Verein für Prävention und Partizipation  
[buero@vitalcommunities.at](mailto:buero@vitalcommunities.at)  
[www.vitalcommunities.at](http://www.vitalcommunities.at),  
[www.risflecting.at](http://www.risflecting.at)

## ALLES WICHTIGE IM SEPTEMBER

## → 11.-15.09.

XIX World Congress on Safety and Health at Work  
Istanbul, Türkei  
Information: [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)

## → 14.-15.09.

1. Wirtschaftskonferenz zum Generationen-Management  
Arbeitsfähigkeit, Gesundheit & Produktivität im Lebenslauf  
Bregenz, Festspielhaus  
Information: [www.bf-geissler.com](http://www.bf-geissler.com)

## → 29.-30.09.

14. Wissenschaftliche Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Public Health  
Geld und Gesundheit  
Universität Linz  
Information: [www.oeph.at/](http://www.oeph.at/)

## ALLES WICHTIGE IM OKTOBER

## → 20.-22.10.

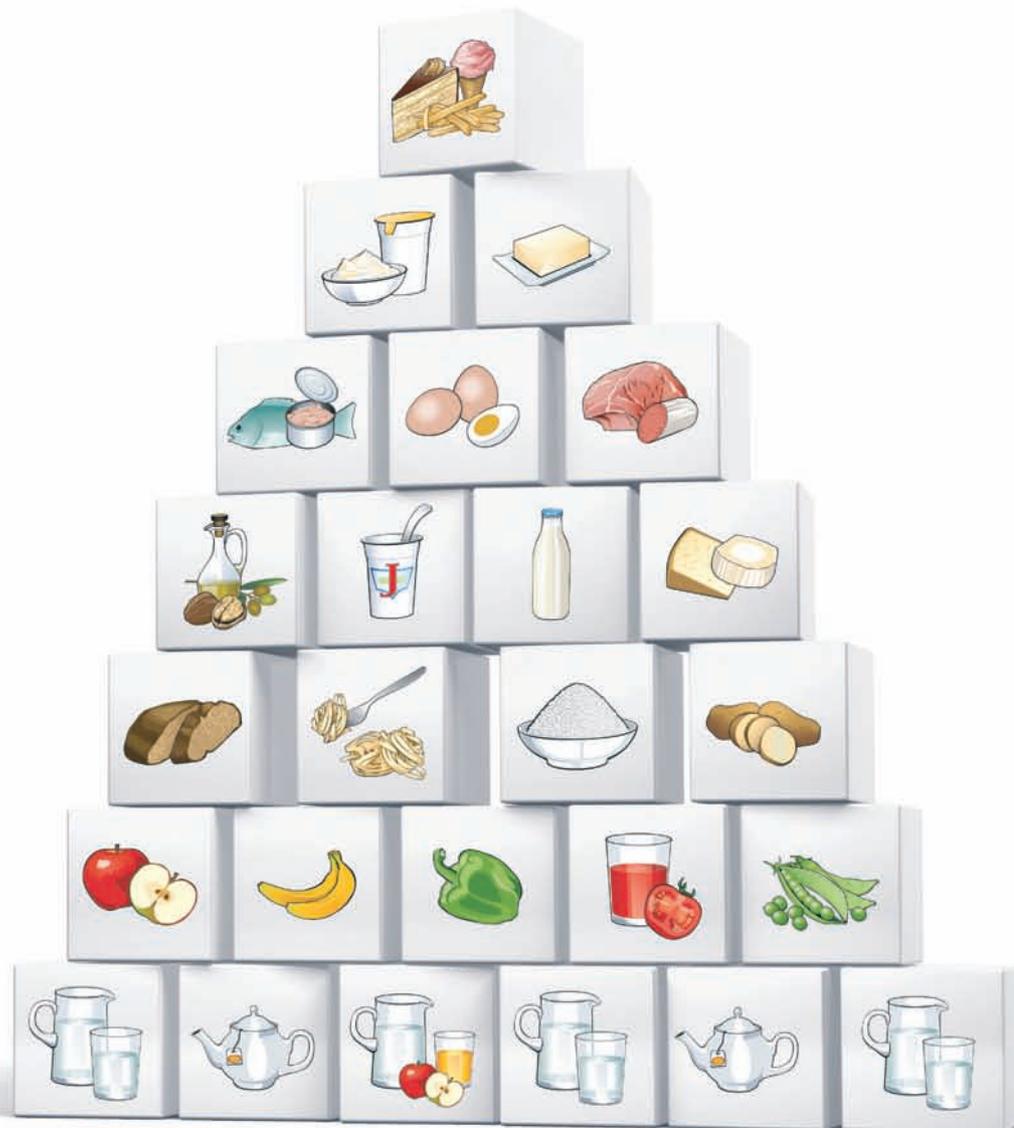
Kongress Essstörungen 2011, 19.  
Internationale Wissenschaftliche Tagung  
Alpbach, Tirol  
Information:  
[info@netzwerk-essstoerungen.at](mailto:info@netzwerk-essstoerungen.at)  
[www.netzwerk-essstoerungen.at](http://www.netzwerk-essstoerungen.at)

## ALLES WICHTIGE IM NOVEMBER

## → 10.-12.11.

Public Health and Welfare –  
Welfare development and health  
Bella Centre, Kopenhagen, Dänemark  
Information: [www.eupha.org](http://www.eupha.org)

# Die österreichische Ernährungspyramide



## Die 7 Stufen zur Gesundheit

<b>Alkoholfreie Getränke</b>	<b>Gemüse, Hülsenfrüchte und Obst</b>	<b>Getreide und Erdäpfel</b>	<b>Milch und Milchprodukte</b>	<b>Fisch, Fleisch, Wurst und Eier</b>	<b>Fette und Öle</b>	<b>Fettes, Süßes und Salziges</b>
Täglich min. 1,5 Liter Wasser und alkoholfreie bzw. energiearme Getränke.	Täglich 3 Portionen Gemüse und / oder Hülsenfrüchte und 2 Portionen Obst.	Täglich 4 Portionen Getreide, Brot, Nudeln, Reis oder Erdäpfel ( 5 Portionen für sportlich Aktive und Kinder ) - vorzugsweise Vollkorn.	Täglich 3 Portionen fettarme Milch und Milchprodukte.	Pro Woche 1 - 2 Portionen Fisch. Pro Woche maximal 3 Portionen fettarmes Fleisch oder fettarme Wurstware. Pro Woche maximal 3 Eier.	Täglich 1 - 2 Esslöffel pflanzliche Öle, Nüsse oder Samen. Streich-, Back- und Bratfette und fettreiche Milchprodukte sparsam.	Fett-, zucker- und salzreiche Lebensmittel und energiereiche Getränke selten.