

# Gesund Essen am Arbeitsplatz

# Arbeitsplatz als Setting

- ein Ort, an dem sich der Alltag von Menschen abspielt
- deshalb Einfluss auf die Gesundheit nimmt.

# Kennzahlen zum Arbeitsplatz

900 Unternehmen (0,4%) > 250 Beschäftigte  
= jede/r 3. der unselbständig Beschäftigten

65 % der Beschäftigten arbeitet in KMUs

# Essensversorgung am Arbeitsplatz

- Eigene Betriebsküche
- Versorgung durch Caterer (regelmäßig)
- Gasthaus um´s Eck
- Lieferservices von Gasthäusern/Imbissbuden
- Lebensmittelgeschäfte
- Mitgebrachtes/Vorgekochtes von zu Hause

# Gemeinsamkeiten der Projekte

- Veränderungsschwerpunkt liegt auf Verhältnisveränderung
- Empowerment der Beteiligten
- Projektbasis ist eine umfassende Analyse

# umfassende Analyse

- Was wird gegessen
- (woher kommt es) ?
- Wo wird gegessen?
- Wie wird gegessen?

# Unterschiede der Projekte

- Unterschiedlichen Strukturen der Betriebe  
Zeitbudget, Kommunikationswege, Hierarchien,
- Unterschiedlichen Möglichkeiten der Essensversorgung

# Betriebe mit Betriebsküche

Küche soll für die Grundlage sorgen:

**entsprechendes Angebot**

# Empowerment der Küche

- Vorhandenes Wissen wecken
- Informationen geben, wo sie nachgefragt wird
- Küchenteam muss für sich definieren, was gesund ist!





# Tischgäste

- laufend über Veränderungen informieren
- für das Thema Essen sensibilisieren
- Möglichkeiten schaffen, dass soziales Lernen stattfinden kann



# Betriebe ohne Betriebsküche

- Woher beziehen die Beschäftigten ihr Essen?
- Welche dieser Quellen sollen zur „Verhältnisveränderung“ gewonnen werden?

# EssensanbieterInnen

- als PartnerInnen gewinnen
- Kommunikationsplattform für die Beteiligten schaffen
- Regelmäßige Treffen zwischen Betrieb und Essenslieferanten
- Fortbildungen für die Essensanbieter

# Mitarbeiter in KMUs

- Informieren
- Sensibilisieren

# Theorie und Praxis



# Zeitbugets

- **DER** große Unterschiede zwischen Großbetrieben und KMUs
- Je kleiner, umso genauer den Beginn planen bzw. intensivste Projektarbeitszeit

# Voraussetzung für Veränderung (1)

Zweifel am bisherigen Verhalten!

- es kann sich langfristig nachteilig auswirken
- es stimmt nicht mehr mit den jetzigen Wertvorstellungen, Wünschen und Zielen überein

# Voraussetzung für Veränderung (2)

Vertrauen darauf

- dass das bisherige Verhalten veränderbar ist
- dass die Veränderung die gewünschten Folgen bringt

