

gesundes österreich

IM GESPRÄCH

„ Jeder Mensch
will produktiv
sein. “

RUDOLF KARAZMAN,
EXPERTE FÜR
GESUNDE BETRIEBE



Thema

Wie Betriebliche
Gesundheitsförderung
den Stress verringert

Im Interview

Jörg Flecker,
Reinhard Haller,
Hartmut Schulze

Praxis

Projekte für gesündere
Arbeit in Kleinbetrieben
und in der Pflege



Offenlegung gemäß § 25 MedG

Medieninhaber: Gesundheit Österreich GmbH (GÖG), Stubenring 6, 1010 Wien, FN 281909y, Handelsgericht Wien

Herausgeber:

Mag. Georg Ziniel, MSc, Geschäftsführer GÖG, und Dr. Klaus Ropin, Geschäftsbereichsleiter Fonds Gesundes Österreich, ein Geschäftsbereich der GÖG

Redaktionsadresse und

Abonnement-Verwaltung:

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

Redaktionsbüro: Mag. Dietmar Schobel,

Meidlinger Hauptstr. 3/5-7, 1120 Wien, www.teamword.at, schobel@gmx.at, Tel. 01/909 33 46

Redaktion:

Mag. Gudrun Braunegger-Kallinger, Dr. Rainer Christ, Ing. Petra Gajar, Mag. Rita Kichler, Anna Krappinger, MA, Mag. Hermine Mandl, Gabriele Ordo, Mag. Gerlinde Rohrauer-Näf, MPH, Mag. Dietmar Schobel (Leitung), Mag. Jürgen Tomanek-Unfried, Mag. Gabriele Vasak, Mag. Petra Winkler

Graphik: Mag. Gottfried Halmschlager

Fotos: DI Johannes Hloch, DI Klaus Pichler, Fotolia, privat

Foto Titelseite: DI Johannes Hloch

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

Erscheinungsweise: 3 x jährlich

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verlagspostamt: 1020 Wien

Blattlinie: Das Magazin „Gesundes Österreich“ ist Österreichs Plattform zum Thema Gesundheitsförderung. Es präsentiert Menschen und vermittelt Inhalte aus den Handlungsfeldern Politik, Wissenschaft und Praxis.

12 INTERVIEW

Narzisst/innen in der Chefetage: Der Arzt und Bestsellerautor Reinhard Haller über unsere Zeit des Narzissmus.



Foto: Sergey Nivens – Fotolia.com

MENSCHEN & MEINUNGEN

Drei Porträts: Gregor Breucker, Chantale Merz Wagenaar und Christoph Heigl
4

Kurz & bündig
5-7

COVERSTORY

Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman erklärt, weshalb die meisten Manager/innen wenig von menschengerechter Führung wissen.
8

Drei Fachleute antworten auf die Frage: Erreicht Betriebliche Gesundheitsförderung die Richtigen?
14

WISSEN

Kurz & bündig
15-17

Thema: Neue Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung
18-36

Ist Betriebliche Gesundheitsförderung eine wirksame „Medizin“ gegen den stetig wachsenden Arbeitsstress?
18

Österreich hat tragfähige Strukturen für Betriebliche Gesundheitsförderung. Jetzt geht es darum, das Konzept möglichst flächendeckend umzusetzen.
20

Der Soziologe Jörg Flecker im Interview über die Ursachen für den wachsenden Druck in der Arbeitswelt
23

Der Weg zu gesünderen Betrieben in Deutschland
24

Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung haben dasselbe Ziel.
28

Schweizer Unternehmen betrachten Gesundheit nicht als Luxus.
30

Wie gesund ist mobiles Arbeiten? – Der Kooperationsforscher Hartmut Schulze im Interview
33



EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Arbeitswelt erlebt heute einen tiefgreifenden Wandel. Zu dessen Kennzeichen zählen die Verdichtung von Arbeit, die Zunahme flexibler Arbeitsformen und die weiterhin wachsende Bedeutung digitaler Technologien. Diese Veränderungen haben dazu geführt, dass Druck und Stress bei der Arbeit schon seit einigen Jahren kontinuierlich gestiegen sind. Das belegen zahlreiche Studien. Gleichzeitig wissen wir, dass Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) vor allem auch diese psychosozialen Belastungen wirksam verringert. Denn BGF bedeutet, die gesamte Organisation unter Beteiligung aller Mitarbeitenden systematisch gesünder zu gestalten. So kann ein wesentlicher Beitrag dazu geleistet werden, die aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt positiv zu gestalten. Wie das am besten umgesetzt werden kann, haben Fachleute aus Deutschland, Österreich und der Schweiz Ende März bei einer vom Fonds Gesundes Österreich veranstalteten BGF-Dreiländertagung in Bregenz am Bodensee diskutiert und erarbeitet.



Foto: Jb.Hilch

Die aktuelle Ausgabe unseres Magazins „Gesundes Österreich“ ist ebenfalls diesem Thema gewidmet und beschäftigt sich im Artikel auf Seite 18 und der Coverstory unter anderem damit, weshalb die Qualität der Führung für mehr psychosoziale Gesundheit der Beschäftigten zentral ist. Im Interview auf Seite 12 erklärt der Arzt und Bestsellerautor *Reinhard Haller*, weshalb man in den Chefetagen heute immer öfter auf Narzisst/innen trifft. Der Soziologe *Jörg Flecker* benennt auf Seite 23 die Ursachen für den wachsenden Druck, und der Kooperationsforscher *Hartmut Schulze* erklärt auf Seite 33, weshalb mobile und flexible Arbeit gesundheitsförderlich sein kann, wenn sie entsprechend gestaltet wird. In unseren Artikeln über Praxisprojekte ab Seite 43 ist beschrieben, wie BGF für Selbständige, in Kleinbetrieben, bei einem Produktionsunternehmen und im Pflegebereich erfolgreich realisiert und nachhaltig verankert wurde. Nicht zuletzt geben wir ab Seite 20 einen Überblick über den aktuellen Stand der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich, Deutschland und der Schweiz.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre, mit vielen Anregungen für Ihre praktische Arbeit,

Klaus Ropin,
Geschäftsbereichsleiter des
Fonds Gesundes Österreich

„ Stress lass' nach. “

Wie Betriebliche Gesundheitsförderung die psychosozialen Belastungen bei der Arbeit verringert.

Wer kleine und mittlere Betriebe durch Gesundheitsförderung erreichen will, muss Angebote mit wenig Aufwand machen und die Firmenchef/innen dafür gewinnen.

34

SELBSTHILFE

Gudrun Braunegger-Kallinger über die Angebote zur Weiterbildung für Selbsthilfegruppenleiter/innen

37

Die Adressen der Selbsthilfe-Dachverbände

38

Die Gründerin Josefine Mülleder über die Selbsthilfegruppe „Trauernde Eltern und Geschwister“

39

„Net lugg lo“ heißt eine Selbsthilfegruppe für Menschen nach Schlaganfall in Vorarlberg

40

PRAXIS

Kurz & bündig

41-42

So funktioniert Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen in der Praxis.

43

Ein Projekt hat gleich bei fünf Pflegeeinrichtungen für gesündere Arbeitsbedingungen gesorgt.

44

Bei einem Pilotprojekt wurde erprobt, wie Ein-Personen-Unternehmen

von Betrieblicher Gesundheitsförderung profitieren können.

46

Die Mitarbeitenden sind das wichtigste Kapital von Betrieben. Ein Hotel in Loipersdorf hat gezielt deren Belastungen reduziert.

48

Serviceartikel: Der Weg vom Projekt zum nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagement

50

Ein Hauptziel des Projekts „PALplus“ in einem großen Industriebetrieb war es, die Wertschätzung für ältere Mitarbeiter/innen zu fördern.

52



„Das Ziel ist, für gesunde Beschäftigte in gesunden Betrieben zu sorgen.“

GREGOR BREUCKER VOM DACHVERBAND DER DEUTSCHEN BETRIEBSKRANKENKASSEN

Betriebliche Gesundheitsförderung ist der Markenkern der betrieblichen Krankenkassen in Deutschland. Wir unterstützen den fachlichen Austausch der Mitgliedschaften sowie deren Kommunikation mit ihren Versicherten und Unternehmen zu diesem Thema. Das Ziel ist, für gesunde Beschäftigte in gesunden Unternehmen zu sorgen“, erklärt *Gregor Breucker* (58), der Leiter der Abteilung Gesundheitsförderung beim Dachverband der deutschen Betriebskrankenkassen (BKK) in Berlin. Breucker ist auch mit der Leitung nationaler und internationaler Netzwerke befasst, konkret der deutschen Initiative Arbeit und Gesundheit, dem Deutschen und dem europäischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sowie Unternehmensnetzwerken zur betrieblichen Gesundheitspolitik. Was erlebt der Experte selbst als gesundheitsförderlich bei der Arbeit? „Im Team der zehn Kolleginnen und Kollegen in meiner Abteilung gibt es einen sehr guten Zusammenhalt, das ist sicher ein besonders wichtiger gesundheitsförderlicher Faktor“, meint Breucker: „Außerdem ist bei uns die Kontinuität in den Arbeitsaufgaben und Projekten sehr hoch.“ Anfang 2013 wurde in Berlin der neue BKK Dachverband gestartet. Für Breucker wie für andere Kolleg/innen heißt das, zumindest zweimal pro Woche pendeln zu müssen. Für die Zugfahrt nach Hause in Münster benötigt der BGF-Experte dreieinhalb Stunden. Breucker hat Psychologie studiert und ist mit der Psychotherapeutin *Bettina Breucker* verheiratet. Das Ehepaar hat eine Tochter im Alter von 25 und einen Sohn im Alter von 21 Jahren. Der Gesundheitsfachmann ist Hobbysportler aus Leidenschaft. Früher hat er gerne Fußball gespielt und mit seinem Team Tennis in der Westfalenliga. Aktuell geht Gregor Breucker zwei- bis dreimal pro Woche ins Fitnessstudio und Schwimmen.

CHANTALE MERZ WAGENAAR, GESUNDHEITSFÖRDERUNG SCHWEIZ

„Organisationen sollten so gestaltet sein, dass Menschen darin optimal funktionieren können.“

„Eine Organisation, die erfolgreich sein will, sollte ihre Strukturen und Prozesse so gestalten, dass Menschen darin optimal funktionieren können“, beschreibt *Chantale Merz Wagenaar* (44) die Ziele Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF). Sie ist bei der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz für die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern auf kantonaler, nationaler und internationaler Ebene zuständig. Die Expertein für Betriebliche Gesundheitsförderung stammt aus Böisingen im Kanton Freiburg und hat im Laufe ihrer Berufskarriere unter anderem in den Bereichen Asylwesen, Arbeitsvermittlung sowie Aus- und Weiterbildung gearbeitet. Ab 1999 hat Merz Wagenaar in Groningen

in den Niederlanden Informationswissenschaften studiert und war dort auch für eine Beratungs-firma tätig – unter anderem als Coach für Langzeitarbeitslose. Ab 2003 hat sie für den Bereich Personenverkehr der Schweizer Bundesbahnen mit rund 11.700 Mitarbeitenden ein umfassendes Gesundheitsmanagement aufgebaut. Seit 2008 arbeitet sie für die Stiftung Gesundheitsförderung. 2012 hat sie zudem ein Studium für Management im Gesundheitswesen an der Universität Bern begonnen. „Im Sommer werde ich abschließen“, freut sich Merz Wagenaar. Ihre Masterarbeit wird die Erfolgsfaktoren und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement in kantonalen Verwal-



tungen beschreiben. Was macht die BGF-Expertein für ihre eigene Gesundheit? „Ich versuche, mir regelmäßig aktive Pausen zu gönnen, bin gerne in der Natur oder treffe Freunde und Bekannte“, sagt Merz Wagenaar: „Und ich liebe es in aller Ruhe einen richtig guten Cappuccino zu trinken.“



„Am wichtigsten ist, die Freude an der Arbeit zu erhalten.“

CHRISTOPH HEIGL, KOORDINATOR DES ÖSTERREICHISCHEN NETZWERKES FÜR BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Wie bleibt man bei der Arbeit gesund? „Am wichtigsten ist, die Freude daran zu erhalten. Dazu gehört auf persönlicher Ebene eine gute Mischung aus Einsatz, Motivation und manchmal auch etwas Distanz“, meint *Christoph Heigl* (30), der Koordinator des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF). Beim Arbeitgeber des Sozialwissenschaftlers, der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse mit insgesamt rund 2.180 Beschäftigten, soll durch Maß-

nahmen für umfassende und systematische Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) dafür gesorgt werden, dass gute Rahmenbedingungen dafür vorhanden sind, am Arbeitsplatz gesund zu bleiben. „Bei uns wird BGF gelebt und durch verhältnisorientierte und verhaltensorientierte Angebote umgesetzt“, sagt Heigl. So gebe es etwa ansprechend eingerichtete Sozialräume, aber auch Möglichkeiten, sich gemeinsam gesund zu bewegen, wie etwa Lauffreize oder Walking-Gruppen. Der Experte für BGF hat Soziologie studiert und zwei Jahre als Betreuer in einem Übergangswohnhaus von pro-

minente Oberösterreich für Jugendliche und junge Erwachsene mit einer psychischen Erkrankung gearbeitet. Danach war er Geschäftsfeldleiter des Jugendbereiches von pro mente Oberösterreich. Seit 2012 ist Christoph Heigl als Gesundheitssoziologe bei der OÖGKK angestellt und in dieser Funktion auch als ÖNBGF-Koordinator tätig. Was macht Heigl in der Freizeit für seine Gesundheit? „Da ich nicht sehr sportlich bin, versuche ich, mich im Alltag öfter zu bewegen und Wege zu Fuß zu erledigen. Und am Wochenende gehe ich mit meiner Freundin und der Familie gerne spazieren“, sagt Heigl.



Die Wiener Gesundheitsstadträtin **Sonja Wehsely**, Bildungsstadtrat **Christian Oxonitsch** und die Gemeinderätin **Birgit Hebein** haben in der Neuen Mittelschule in der Oberen Augartenstraße das Projekt „Frucht macht Schule“ präsentiert.

Frucht macht Schule

WIENER GESUNDHEITSFÖRDERUNG

„Zugreifen, bitte!“, heißt es für alle Schülerinnen und Schüler an rund 300 offen und halbtägig geführten Pflichtschulen der Stadt Wien. Unter dem Motto „Frucht macht Schule“ werden schon seit den Semesterferien wöchentlich im Rahmen des Bio-Schulfruchtprogramms der Stadt Wien

Obst und Gemüse direkt in die Schulen geliefert. Ziel ist es, bei den Kindern möglichst früh die Freude am Genuss von Obst und Gemüse zu wecken. Und das in einem Alter, in dem die Essgewohnheiten nachhaltig geprägt werden. Besonderer Wert wird darauf gelegt, dass die Früchte möglichst aus der Region stammen, zur jeweiligen Saison passen und erstklassige Bio-Qualität haben.

Mehr als eine Verteil-Aktion

Verteilen und gemeinsam essen ist gut. Noch besser ist es aber, wenn sich die Kinder und Jugendlichen darüber hinaus gemeinsam mit dem Thema Essen beschäftigen. Die Wiener Gesundheitsförderung hat deshalb ein begleitendes Paket an pädagogischen Maßnahmen erarbeitet. Neben eigens entwickelten Unterrichtsmaterialien werden auch Work-

shops für Pädagog/innen sowie Verkostungen oder Ausflüge zu regionalen Bio-Bauernhöfen für Schüler/innen angeboten. Die Gesamtkosten des Projekts für ein Schuljahr betragen 1,7 Millionen Euro. Die Europäische Union wird es im Rahmen ihres Programms „Schlaue Früchtchen“ mit rund 300.000 Euro fördern.

Der FGÖ setzt neue Schwerpunkte

ARBEITSPROGRAMM 2015 DES FONDS GESUNDES ÖSTERREICH

Gesundheitsförderung in der Praxis sowie der Aufbau von Kapazitäten und die Entwicklung von Wissen sind die grundlegenden Aufgaben des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ).

„Ab 2015 setzen wir bei unserer Tätigkeit auch einige neue Schwerpunkte und zwar für Tabakprävention, im Monitoring der Gesundheitsförderungsstrategie sowie zum Themenfeld Gesundheitskompetenz“, betont *Klaus Ropin*, der Leiter des FGÖ.

Um die **Gesundheitskompetenz** der Menschen in Österreich gezielt zu verbessern, sind einerseits Organisationen gefordert, ihre Angebote leicht lesbar und verständlich zu gestalten. Andererseits soll die Fähigkeit von Personen gestärkt werden, sich Wissen anzueignen, um im Alltag gesunde Entscheidungen treffen zu können. „Dafür wird derzeit eine Plattform eingerichtet, an der sich österreichweit Organisationen beteiligen werden, die in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielen. Das sind zum Beispiel Institutionen aus dem Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen“, erklärt die FGÖ-Gesundheitsreferentin *Gudrun Braunegger-Kallinger*. Die Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz schließt damit an die Ergebnisse der Arbeitsgruppe des Rahmen-Gesundheitszieles 3 an. Der Fonds Gesundes Österreich ist mit dem Aufbau einer



Foto: Jo Hoch

FGÖ-Leiter Klaus Ropin: „Tabak-Prävention sowie Gesundheitskompetenz sind neue Schwerpunkte unserer Tätigkeit.“

Koordinationsstelle für die Plattform beauftragt. „Das Ziel ist letztlich, dass die beteiligten Institutionen Know-how austauschen und Expertise sammeln, um wirksame Maßnahmen umzusetzen, welche die Gesundheitskompetenz der österreichischen Bevölkerung stärken“, betont *Braunegger-Kallinger*. Die **Tabakpräventionsinitiative** des Fonds Gesundes Österreich wird am 31. Mai starten, dem Welt-Nichtrauchertag. „Ziel ist, dass Kin-

der und Jugendliche erst gar nicht zu rauchen beginnen und somit zu verhindern, dass sie nikotinabhängig werden“, sagt *Petra Gajar*, die als Gesundheitsreferentin beim Fonds Gesundes Österreich für die Initiative zuständig ist. Dafür werden bundesweit partizipative Maßnahmen zur Tabakprävention erarbeitet, die sowohl Kinder und Jugendliche von zehn bis 14 Jahren als auch deren Eltern und Großeltern erreichen. Die Aktivitäten werden von einer Medienkampagne begleitet, die ihren Schwerpunkt in den Neuen Medien hat. Nicht zuletzt übernimmt der Fonds Gesundes Österreich wesentliche Aktivitäten im Rahmen des **Monitorings der Österreichischen Gesundheitsförderungsstrategie**. Diese legt fest, mit welchen Schwerpunkten in den kommenden zehn Jahren im Rahmen der Landesgesundheitsfonds insgesamt 150 Millionen Euro für Gesundheitsförderung und Prävention aufgewendet werden. „Wir werden in einer webbasierten Form systematisch die Daten dazu sammeln und auswerten, wofür diese Mittel, die Vorsorgemittel sowie weitere Aufwendungen im Bereich der Gesundheitsförderung und Prävention investiert werden“, sagt *Rainer Christ*, ebenfalls Gesundheitsreferent beim FGÖ und dort unter anderem mit dem Monitoring befasst. Weitere Informationen über die aktuellen Arbeitsschwerpunkte des FGÖ sind dem Arbeitsprogramm 2015 zu entnehmen, das unter www.fgoe.org zur Verfügung steht.

Der PGA hat eine neue Geschäftsführerin

VEREIN FÜR PROPHYLAKTISCHE GESUNDHEITSARBEIT

Der PGA – Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit mit Hauptsitz in Linz hat seit Jänner eine neue Geschäftsführerin. Die ausgebildete Betriebswirtin und Organisationsberaterin *Doris Formann* (45) ist von der Arbeiterkammer Oberösterreich zu dem Gesundheitsverein gewechselt. Der PGA hat über 300 Mitarbeiter/innen und zu den zahlreichen

Angeboten des Vereins gehören unter anderem Studien und Seminare an der „PGA Akademie“, kommunale Gesundheitsförderung und Zahngesundheitsförderung. Im Frauengesundheitszentrum in Wels und im Zentrum für Frauengesundheit in Ried (FRIEDa) gibt es kostenlose Beratung und Weiterbildung speziell für Frauen. Laut seiner Website will der PGA „Menschen dabei helfen, ihr Leben gesund, aktiv und selbstbestimmt zu gestalten“ und hat insgesamt das Ziel „Chancengleichheit auf Lebensqualität herzustellen“.



Foto: PGA

Doris Formann, die neue Geschäftsführerin des PGA

Gesundheit beginnt in den Familien

VEREIN GESUNDHEITSLAND KÄRNTEN



Fotos: Philipp Hofmeister, privat

Die Kärntner Gesundheitsreferentin **Beate Prettner** (2. von links im Bild): „Familien können das Gesundheitsverhalten von Kindern stark prägen.“

Bereits 110 Gemeinden beteiligen sich an der Initiative „Gesunde Gemeinde“ des Vereins Gesundheitsland Kärnten. In diesem Rahmen wird seit dem Vorjahr in Zusammenarbeit mit dem Kärntner Gesundheitsreferat ein Schwerpunkt auf Angebote für die „Gesunde Familie“ gelegt,

an denen sich nunmehr bereits 36 Gemeinden beteiligen. „Mit diesem Programm wollen wir das Bewusstsein dafür steigern, dass die Familien mit ihren Ressourcen aus Sicht der Gesundheitsförderung eine zentrale Rolle spielen und das Gesundheitsverhalten von Kindern stark prägen können“, betont die Kärntner Gesundheitsreferentin **Beate Prettner** den Hintergrund. Die Gemeindebetreuer/innen des Vereins Gesundheitsland Kärnten haben deshalb gemeinsam mit den beteiligten Ortschaften spezifische Maßnahmen ausgearbeitet, die dann in die Praxis umgesetzt werden. „Das sind zum Beispiel Familienwandertage, Bewegungsangebote wie ‚Gesundes Laufen für berufstätige Mütter oder Väter‘, Radtouren für die ganze Familie oder Schwerpunktvorträge für Patchwork-Familien“, erklärt **Franz Wutte**, der Geschäftsführer des Vereins Gesundheitsland Kärnten.

Neue Projektleiterin für Ernährungsprogramme

AVOMED TIROL



Susanne Kaser ist neue Projektleiterin der Ernährungsprogramme des avomed Tirol.

Die Internistin **Susanne Kaser** von der Medizinischen Universität Innsbruck ist neue Projektleiterin der Ernährungsprogramme sowie Vorstandsmitglied des avomed – Arbeitskreis für Vorsorgemedizin und Gesundheitsförderung in Tirol. Sie folgt der Allgemeinmedizinerin **Adelheid Nöbl** nach, welche die beiden Funktionen zwölf Jahre lang innehatte. Kaser hat im avomed während der vergangenen drei Jahre bereits das Projekt „Richtig essen von Anfang an – Tirol“ geleitet, das aus den Vorsorgemitteln gefördert wird und in Workshops in ganz Österreich der Zielgruppe der Schwangeren, Eltern von Kleinkindern und deren Angehörigen aktuelles Wissen zu gesunder Säuglings- und Kleinkindernahrung vermittelt.

Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit

NIEDERÖSTERREICH „TUT GUT!“

Seit Jänner 2015 bietet die Initiative „Tut gut!“ das Programm „VORSORGEaktiv“ in ganz Niederösterreich an. Es richtet sich an alle Niederösterreicher/innen über 18 Jahren, die bei der Vorsorgeuntersuchung mindestens einen Risikofaktor wie Übergewicht, Bluthochdruck oder Herz-Kreislaufprobleme aufweisen. Der behandelnde Arzt hat die Möglichkeit, den Patient/innen das Programm vorzuschlagen. Acht Regionalkoordinator/innen sind dabei die direkten Ansprechpartner/innen für Ärzt/innen, Gemeinden und interessierte Personen. Sie sollen vor Ort Kurse mit jeweils etwa zehn bis 15 Teilnehmer/innen organisieren, die sechs bis neun Monate lang von Ärzt/innen, Sportwissenschaftler/innen, Diätolog/innen und klinischen Psycholog/innen begleitet werden. In den drei Bereichen

Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit werden den betreuten Personen dann jeweils 24 Einheiten angeboten. Die Teilnehmer/innen sollen einen Kostenbeitrag von 99 Euro leisten sowie 100 Euro Kautions hinterlegen – die rückerstattet werden, sobald 60

Prozent der geplanten Einheiten auch absolviert wurden. „Unser Ziel ist, aktive Gesundheitsförderung noch mehr im Bewusstsein der Menschen zu verankern“, betont **Wolfgang Sobotka**, der Landeshauptmann-Stellvertreter von Niederösterreich.



Foto: NLK Reinberger

Der niederösterreichische Landeshauptmann-Stellvertreter **Wolfgang Sobotka** mit Bürgermeisterin **Gudrun Berger** und der „VORSORGEaktiv“-Gruppe in Furth bei Göttweig.

Liebe und Arbeit öffnen unserem Leben Sinn

Der Arbeitsmediziner Rudolf Karazman erklärt im Interview weshalb jeder Mensch produktiv sein will und die meisten Manager/innen wenig von menschengerechter Führung wissen. Text: Dietmar Schobel

GESUNDES ÖSTERREICH

Herr Karazman, Sie beschäftigen sich seit rund 25 Jahren damit, wie Arbeit menschlicher gestaltet werden kann. Ist die Arbeitswelt denn grundsätzlich inhuman?

Rudolf Karazman: Ja und nein. Die Arbeitswelt ist inhuman, wenn nur auf die Bilanzzahlen geachtet wird. Dann werden die Beschäftigten ausschließlich als Kostenfaktor betrachtet, und es wird versucht, immer noch mehr aus den Mitarbeiter/innen herauszuholen, damit sie dem Unternehmen möglichst viel Profit bringen. Die Kostbarkeit der Beschäftigten und der Wert von deren Know-how werden dabei übersehen. Doch diese Sichtweise bringt

auf die Dauer nicht die erhofften Resultate. Andererseits ist die Arbeit an sich schon etwas zutiefst Menschliches. Liebe und Arbeit öffnen unserem Leben Sinn, wie schon Sigmund Freud erkannt hat. Leben heißt persönliches Wachstum und Arbeit kann dafür ein Katalysator sein. Daher wollen Menschen arbeiten, weil sie dabei ihre Potentiale entwickeln können. Jeder Mensch will produktiv sein.

GESUNDES ÖSTERREICH

Wie können die Gegensätze zwischen Gewinnorientierung und menschengerechter Gestaltung der Arbeitswelt aufgehoben werden?

Das sind nur vermeintlich Gegensätze. Wenn

Arbeit menschengerecht und damit auch gesundheitsförderlich gestaltet wird, dann ist das gleichzeitig auch wirtschaftlich optimal. Im Institut für Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement (IBG) beschäftigen wir uns schon seit rund 20 Jahren damit, was dafür im Einzelnen notwendig ist. Drei Faktoren sind entscheidend:

- die Arbeit muss quantitativ und qualitativ zu bewältigen sein
- wir müssen Interesse daran haben und in der Arbeit Sinn, Bestätigung und Anerkennung finden
- und auf sozialer Ebene sollte das Unternehmen so organisiert sein, dass Menschen zusammengeführt werden und die Arbeit im Team gut funktioniert.

ZUR PERSON RUDOLF KARAZMAN

Geboren am 22. April 1955 in Nikitsch/Filez im Burgenland

Sternzeichen: Stier

Ich lebe mit meiner Frau, der Soziologin Inge Karazman-Morawetz, und unserem Sohn Niklas (19), derzeit Zivildienstler, in unserer Wohnung in Wien-Mariahilf.

Meine Hobbys sind Golf, Ski oder Tennis, romantische Liebesfilme anzusehen, Vernissagen zu besuchen und Saxophon zu spielen – früher bei der Politrockband „Drahdwaberl“ und heute beim Quartett „Bolschoi Beat“: Wir haben nach langer Pause die CD

„Kosmonauten der Liebe“ aufgenommen.

Ich urlaube gerne in Italien, Frankreich, Griechenland und Kuba.

Im Wirtshaus bestelle ich was Gutes und dazu ein Bier.

Meine Musik reicht vom Soul der 60er-Jahre über New Wave und HipHop bis zu aktuellem Pop aus Österreich, zum Beispiel von „Bilderbuch“ oder „Wanda“.

Auf meinem Nachtkästchen liegt der feministische Historien-Krimi „Die dunkle Wahrheit des Mondes“ von Andrea Camilleri.

Was mich gesund erhält ist,

die Liebe zu meiner Frau und meinem Sohn, und meine guten Freunde, auf die ich mich verlassen kann, mit denen ich eine Hetz habe und mit denen ich mich manchmal auch streite, dass die Fetzen fliegen.

Was krank machen kann ist,

überfordert zu sein und keine Freude an der Arbeit und am Leben mehr zu haben.

Diese drei Eigenschaften beschreiben mich am besten: Ich bin neugierig, uneitel und ungenau.



„Leben heißt
persönliches Wachstum
und Arbeit kann dafür
ein Katalysator sein.“

RUDOLF KARAZMAN,
EXPERTE FÜR GESUNDE BETRIEBE

Um zu messen, wie diese drei Faktoren ausgeprägt sind, haben wir seit 1995 den Human Work Index (HWI) entwickelt, der aus 25 Fragen und einem wiederholt validierten Auswertungsalgorithmus besteht. Inzwischen wissen wir anhand von Daten aus der Befragung von rund 100.000 Beschäftigten, dass hohe HWI-Werte zu einem gesunden, längeren Verbleib führen, aber auch zu mehr Produktivität und höheren Umsätzen pro Person.

GESUNDES ÖSTERREICH **Welche Rolle haben die Führungskräfte für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen?**

Durch ihre Führungsqualität haben Manager/innen einen großen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten. Viele haben während ihrer Ausbildung an der Universität

jedoch wenig über Mensch und Arbeit gelernt und meinen, wenn sie mehr Druck auf die Mitarbeiter/innen ausüben, dann werden auch die Ergebnisse besser. Heute wissen wir aber längst, dass das nicht stimmt, und deshalb ist es umso wichtiger im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung einen Schwerpunkt auf Maßnahmen für gesundes Führen zu legen. Das bedeutet, die Manager/innen darin zu schulen, kooperativ zu führen: mit klaren Zielen und genau abgegrenzten Kompetenzbereichen, aber auch mit Entscheidungsspielräumen für die Beschäftigten, wo dies möglich ist, und nicht zuletzt mit guten Strukturen für die Kommunikation innerhalb des Unternehmens. Denn die Beschäftigten gut zu informieren, weshalb sie bestimmte Aufgaben ausführen sollen, ist von wesentlicher Bedeutung.

GESUNDES ÖSTERREICH

Der Anteil an älteren Menschen wächst – in Österreich ebenso wie in anderen Ländern mit hohem Wohlstand. Welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Betriebliche Gesundheitsförderung?

Ebenso wie in der gesamten Gesellschaft wird sich auch unter den Erwerbstätigen der Anteil an jüngeren Menschen weiterhin verringern. Es wird also immer wichtiger, Arbeit so zu gestalten, dass sie möglichst lange und bei guter Gesundheit ausgeübt werden kann. Derzeit sind aber die meisten Unternehmen „Prime Age Companies“, deren Strukturen auf 20- bis 45-jährige Männer als Belegschaft ausgerichtet sind. Das spiegelt sich auch in den Krankenständen wider, die bei den Über-45-Jährigen und Unter-20-Jährigen am

höchsten sind. Künftig müssen die Prime Age Companies zu Mehrgenerationen-Unternehmen werden, welche die Bedürfnisse aller Altersgruppen berücksichtigen und speziell auch jene von Frauen.

GESUNDES ÖSTERREICH

Was kann konkret getan werden, um Arbeit alters- und altersgerecht zu gestalten?

Mit zunehmendem Alter nehmen nur die körperlichen Fähigkeiten ab. Die psychischen Leistungen wie Intelligenz, Aufmerksamkeit und Konzentration bleiben gleich und die sozialen Kompetenzen nehmen sogar zu. Deshalb sollten die körperlichen Belastungen für ältere Arbeitende reduziert werden. Ab 40 oder 45 Jahren wird es auch immer schwerer, Schichtarbeit zu leisten. Ältere Beschäftigte sind aber zum Beispiel besonders gut dafür geeignet, zunehmend komplexere Arbeitsaufgaben zu lösen sowie Kontakte zu Kunden zu pflegen. Ältere können auch gut als Mentor/innen für junge Berufseinsteiger/innen eingesetzt werden. Davon pro-

fitieren beide Seiten. Die älteren Beschäftigten, weil ihr Know-how wertgeschätzt wird, und die Jungen, weil ihnen ihre ersten Schritte im Arbeitsleben erleichtert werden. Zudem brauchen wir mehr und flexiblere Modelle, wie die Arbeitszeit mit steigendem Alter nach und nach verringert werden kann. Inzwischen gibt es auch schon viele Firmen, die sich erfolgreich mit dem Thema Generationenmanagement befasst haben. Von Banken, Industrie- und Handelsbetrieben bis zu sozialen Dienstleistern.

GESUNDES ÖSTERREICH

Psychische Beschwerden sind immer häufiger ein Grund für Krankenstände. Sehen Sie einen Zusammenhang zur Digitalisierung der Arbeitswelt und speziell zu den Neuen Medien, weil diese vielleicht mehr Tempo und Stress bei der Arbeit verursachen?

Für die Neuen Medien besteht wie für alle neuen Technologien die Gefahr, dass sie ausschließlich dafür genutzt werden, den Profit zu maximieren. Die Digitalisierung macht es

möglich, die Arbeitenden immer noch stärker zu kontrollieren und den Druck auf diese zu erhöhen. Dadurch wird die Arbeit zunehmend unmenschlicher. Wenn die Technik an die Bedürfnisse der Menschen angepasst wird, und nicht umgekehrt, dann können die Neuen Medien jedoch ein Segen sein. Sie werden uns in Zukunft vernetztes Denken ermöglichen. Das kann eine Grundlage dafür sein, die Arbeitswelt weiter zu verbessern, aber auch die Gesellschaft insgesamt.

„Derzeit sind die meisten Unternehmen als ‚Prime Age Companies‘ auf 20- bis 45-jährige Männer als Belegschaft ausgerichtet.“

RUDOLF KARAZMAN

EIN KURZER LEBENSLAUF VON RUDOLF KARAZMAN

Rudolf Karazman wurde im Burgenland in der kroatisch sprechenden Gemeinde Nikitsch/Filez geboren und hat in Wien Mathematik, Physik, Psychologie und Medizin studiert und Ausbildungen zum Facharzt für Psychiatrie und Neurologie und zum Psychotherapeuten für Existenzanalyse absolviert. Zudem ist er ausgebildeter Arzt für Arbeitsmedizin.

„Mein besonderes Interesse für dieses Fachgebiet hat sicher auch **persönliche Gründe**“, erinnert sich Karazman: „Viele Männer aus meinem burgenländischen Heimatdorf sind als Bauarbeiter nach Wien gegangen. Viele von ihnen, darunter auch mein Vater, sind letztlich an den beruflichen Belastungen relativ früh verstorben, mit 40 Jahren oder wenig älter.“ 1990 hat Karazman eine Forschungsgruppe für

„Arbeitspsychiatrie“ gegründet. „Vom Konzept der Salutogenese des Medizinsoziologen *Aaron Antonovsky* beeinflusst, haben wir damit begonnen, **das Gesundheitspotenzial von Arbeit** zu erforschen“, erzählt der Wissenschaftler. Im selben Jahr hat er in Zusammenarbeit mit dem Betriebswirt *Klaus Niedl* auch die „Mobbing-Ambulanz“ an der Wiener Universitätsklinik für Psychiatrie initiiert. 1993 hat der engagierte Mediziner die Initiative „Der Mensch zuerst – Spitalspersonal gegen Ausländerfeindlichkeit“ ins Leben gerufen, die heute noch aktiv ist.

1995 hat Karazman das Institut für Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement (IBG) gegründet. „Wir sind rasch gewachsen und mussten selbst erst lernen, was Unternehmertum und Führung heißt. Dabei

habe ich viele Fehler gemacht und der Aufbau des Institutes war deshalb gewissermaßen meine eigene Ausbildung als Führungskraft“, erinnert er sich. Die Grundlage der Arbeit des IBG ist das „humanökologische Modell“, das im Prinzip die drei Bereiche „regenerierbare Anstrengung“, „Sinnfindung“ und „soziale Inklusion“ umfasst. Im Einzelnen bedeutet das, dass

- die körperlichen und psychischen Belastungen durch die Arbeit zu bewältigen sein sollen, sodass man sich danach auch wieder ausreichend erholen kann
 - die Arbeit als sinnvoll erlebt wird
 - und dass es sozialen Zusammenhalt mit den Kolleg/innen und Vorgesetzten gibt.
- „Wenn diese drei Faktoren

berücksichtigt werden, **kann die Arbeit selbst gesundheitsförderlich sein**“, erklärt Karazman.

Heute ist IBG die größte Unternehmensberatung im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement in Österreich. Das Team von 165 Beschäftigten umfasst unter anderem Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitspsycholog/innen. 315 Firmen und Organisationen mit rund 50.000 Mitarbeitenden werden vom Institut für Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement betreut.

Der Institutsgründer Rudolf Karazman ist auch Autor mehrerer Fachbücher. Sein **aktuelles Werk** beschäftigt sich mit dem Thema „Human Quality Management – Menschengerechte Unternehmensführung“.



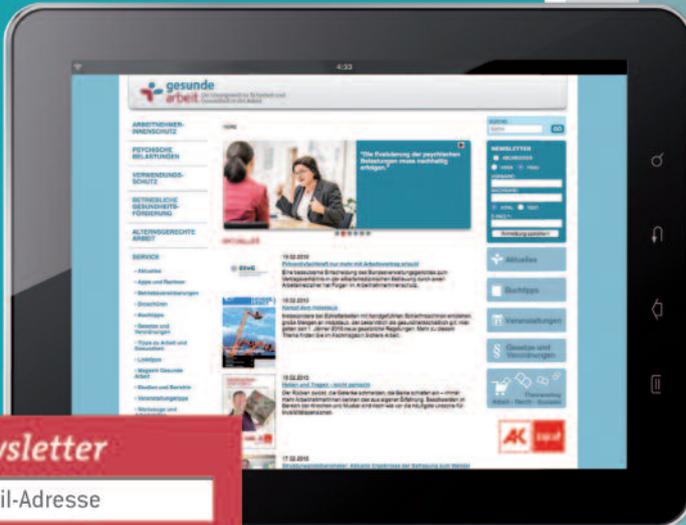
gesunde arbeit OGB 

Ausgabe 1/2015
www.gesundearbeit.at
Eine Initiative von OGB und AK

DIE LAST MIT DEM RÜCKEN

Muskel- und Skeletterkrankungen auf dem Vormarsch

<p>Neu Berater über die Arbeitsinspektion</p>	<p>Heben & Tragen Schwere Lasten als Gesundheitsgefahr</p>	<p>Zu laut Zwangsbeseitigung bis zur Schmerzgrenze</p>
Seite 15	Seite 15	Seite 5



Newsletter

ANMELDEN

Der Newsletter

Der Newsletter Gesunde Arbeit liefert Ihnen regelmäßig aktuelle News, Veranstaltungshinweise, Buch- und Broschürentipps sowie Tipps zu Gesundheit und Arbeit.

www.gesundearbeit.at/newsletter

Die Website

www.gesundearbeit.at ist die umfassende Themen- und Informationsplattform zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit. Hier finden Sie aktuelle News, einen umfangreichen Servicebereich und wichtige Fachinformationen zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit.

www.gesundearbeit.at

Das Magazin

Das Magazin Gesunde Arbeit greift aktuelle Themen auf und bietet viermal jährlich eine Vielzahl interessanter Artikel zum Thema Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit.

www.gesundearbeit.at/magazin

Narzissten in der Chefetage

Der Arzt, Psychotherapeut und Bestsellerautor Reinhard Haller im Interview über unsere Zeit des Narzissmus und weshalb selbstsüchtige Menschen als Manager/innen kaum für ein gutes Betriebsklima sorgen. Text: Dietmar Schobel



GESUNDES ÖSTERREICH

Herr Haller, leben wir in einem Zeitalter des Narzissmus?

Reinhard Haller: Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass Narzissmus nicht von sich aus schlecht ist. Ein bestimmtes Maß an Selbstbezogenheit und Durchsetzungsvermögen brauchen wir. Doch es gibt heute viele Zeichen, die für eine ungesunde indivi-

duelle und gesellschaftliche Entwicklung sprechen. Der Selbstwert hat sich in den vergangenen Jahren aus der rechten Bahn bewegt. Menschen, die im ausgewogenen Maß darüber verfügen werden seltener. Eigennutz, Überschätzung der eigenen Person und kritiklose Überzeugung von der eigenen Großartigkeit sind immer öfter zu beobachten. Das belegen die Ergebnisse vieler wissenschaftli-

cher Untersuchungen, und das entspricht auch unser aller Empfinden. Denken wir nur daran, dass die meistfotografierten Sehenswürdigkeiten nicht mehr der Eiffelturm, die Große Mauer oder die Freiheitsstatue sind. „Selfies“ sind heute das begehrteste Fotomotiv.

GESUNDES ÖSTERREICH

Was ist Narzissmus?

Im griechischen Mythos erblickt sich der wunderschöne Jüngling Narziss im spiegelnden Wasser einer Quelle. Er versucht, sich mit seinem Ebenbild zu vereinen und ertrinkt dabei. Im Alltag wird unter Narzissmus Eigenliebe verstanden. Tatsächlich sind Narzissten und Narzissten jedoch zu echter Liebe gar nicht in der Lage, weder zu anderen noch zu sich selbst. Der Narzissmus hat zahlreiche Gesichter und ist das wahrscheinlich interessanteste, vielseitigste und schillerndste psychische Phänomen. Narzisstisches Verhalten reicht vom Gefühl eigener Grandiosität bis zum brüchigen Selbstwert und von der Fantasie grenzenloser Macht bis zur kaltherzigen Entwertung von Mitmenschen. In seiner positiven Form ist Narzissmus Motor unserer Leistungsfähigkeit und des Fortschrittes. Wenn er krankhaft wird, gehört er zu den am schwersten zu behandelnden Störungen. Narzissmus lässt sich nicht auf einzelne Ursachen zurückführen oder einfach erklären. Hypothesen gehen davon aus, dass er aus zu wenig emotionaler Zuwendung in der Kindheit entstehen kann oder aber aus zu viel Aufmerksamkeit durch „Verwöhnen“. Denn auch dabei wird meist nicht auf die echten Gefühle des Kindes eingegangen.

ZUR PERSON REINHARD HALLER

Reinhard Haller (63) ist ein österreichischer Psychiater, Psychotherapeut und Neurologe. Schwerpunkt seiner Arbeit ist die Suchtforschung. Er ist seit 1983 Chefarzt in der Sonderanstalt Stiftung Maria Ebene in Frastanz und Leiter des zugehörigen Krankenhauses Maria Ebene, dem Vorarlberger Behandlungszentrum für Suchtkranke. 1990 gründete Haller mit der Werkstatt für Suchtprophylaxe „Supro“ in Vorarlberg die erste Suchtpräventionsstelle Öster-

reichs. Kampagnen wie „Kinder stark machen“ oder „Mehr Spaß mit Maß“ gehen auf Haller zurück. Von 1990 bis 2007 leitete Haller das Universitätsinstitut für Suchtforschung der Psychiatrischen Universitätsklinik Innsbruck. Dort lehrt er bis heute. Er ist außerdem als psychiatrischer Gerichtsgutachter bekannt und verfasste unter anderem Gutachten zu den Fällen Jack Unterweger, Franz Fuchs und Heinrich Gross sowie dem Amoklauf von Winnenden.

GESUNDES ÖSTERREICH

Wodurch ist Narzissmus im Einzelnen charakterisiert?

Das Lebensprinzip des Narzissten lautet: Ich,



„Das Lebensprinzip des Narzissten lautet: Ich, Icher am Ichsten.“

REINHARD HALLER
ARZT, PSYCHOTHERAPEUT UND BESTSELLERAUTOR

Icher am Ichsten. Im Einzelnen ist Narzissmus durch fünf Komponenten gekennzeichnet, die fünf großen „E“. Das sind Eigensucht, Egozentrik, Empfindlichkeit, Empathiemangel und Entwertung. **Eigensucht** oder Egoismus ist durch rücksichtsloses Verhalten charakterisiert, das ausschließlich persönliche Interessen verfolgt. **Egozentrik** ist umfassender und beinhaltet auch die Unfähigkeit, einmal die Perspektive der Mitmenschen einnehmen zu können. Die **Empfindlichkeit** der meisten Narzissten ist extrem ausgeprägt. Sie sind sehr leicht kränkbar und leben in ständiger Furcht vor Zurechtweisung und Tadel. Jede Kritik, und mag sie noch so sachlich sein, erschüttert ihr innerstes Ich.

Empathiemangel bedeutet, sich nicht in andere hinein fühlen zu können. Dem Narzissten ist Mitleid jedoch nicht völlig fremd. Aber es ist kein echtes Mitleid, sondern er betrachtet es als „Sache“, die man einsetzt und gebraucht, als eine Art Gnadenakt gegenüber den anderen. Schließlich ist auch die **Entwertung** der Mitmenschen ein wesentliches Kennzeichen. Narzisst/innen stellen andere möglichst negativ dar oder machen diese nieder, weil das für sie notwendig ist, um sich selbst aufzuwerten.

GESUNDES ÖSTERREICH Wie gut „funktionieren“ Narzisst/innen im Beruf?

Egoismus und Überzeugungsfähigkeit sind Eigenschaften, die man in Führungspositionen braucht und die häufig auch Narzisst/innen haben. Außerdem sind sie von Lob abhängig. Das treibt sie oft zu Spitzenleistungen, da sie

große Angst vor Kritik haben und jeden Ansatzpunkt dafür vermeiden wollen. Sie zeigen oft hohen Einsatz, sind durchsetzungsfähig und machen die Konkurrenz am Markt herunter. Das ist auch aus Sicht des Unternehmens von Vorteil. Narzissmus ist deshalb sogar karriereförderlich, das ist durch empirische Untersuchungen belegt. Wenn Narzisst/innen einmal in höhere Positionen aufgestiegen sind, verkehrt sich das jedoch oft ins Gegenteil. Dann machen sie ihre ganz eigenen Gesetze und ihre gesamte Umgebung leidet unter ihnen. Sie behandeln ihre Mitarbeiter/innen entwertend und entwürdigend, hören nicht auf berechtigte Einwände anderer und entlassen grundlos verdiente Beschäftigte. Narzisst/innen haben nur eine tolle Fassade, sind jedoch innerlich schwach. Das ist von Charismatiker/innen zu unterscheiden, die über eine Art gesunden Narzissmus verfügen und innerlich stark sind.

GESUNDES ÖSTERREICH Trifft man heute in den Chefetagen häufig auf Narzisst/innen?

Bei einem Arbeitsessen habe ich einmal gehört, wie hoffnungsvolle Jungmanager/innen ihren Chef als „Pseudonarzisst“ kritisiert haben. Die Betonung lag dabei auf dem „Pseudo“. Der Narzissmus ist also offenbar in den Chefetagen schon so verbreitet, dass es als Nachteil gilt, diese begehrte Haltung nur vermeintlich zu pflegen. Narzisst/innen kommt auch entgegen, dass aktuell für eine Führungspersönlichkeit soziale Kompetenz scheinbar nicht mehr gefragt ist. Wer viele Mitarbeiter/innen entlassen musste, galt frü-

her als Sozialbankrotteur. Heute kann er sich damit als guter Sanierer profilieren.

GESUNDES ÖSTERREICH Wie sollte man Narzisst/innen am besten begegnen?

Die beste Strategie ist, den Narzissten zu spiegeln und ihm mit Lob zu begegnen. Gleichzeitig sollte man darauf achten, seine Autonomie zu bewahren, also sich nicht Vereinnahmungen zu lassen. Auf das gesamte Unternehmen bezogen kann Betriebliche Gesundheitsförderung durchaus eine Art Medizin gegen den aktuellen Trend zum Narzissmus sein, da sie geeignet ist, die Teamkultur zu verbessern. Vielen Verantwortlichen in der Wirtschaft ist heute bewusst, dass sich etwas ändern muss. Narzisst/innen begegnen uns heute immer häufiger, manchmal sogar im eigenen Spiegelbild. Deshalb sollten wir nicht zuletzt auch bei uns selbst beginnen.

BUCHTIPP: DIE NARZISSMUSFALLE

Im rechten Maß ist Narzissmus unerlässlich, um einen gesunden Selbstwert zu entwickeln, leistungsfähig und kreativ zu sein. Im Übermaß bildet er die Basis von Kränkungen, Neurosen, Gier und Konflikten. Narzisst ist nicht nur der, der Erfolge feiert und Lob wie die Luft zum Atmen braucht, sondern auch der anstrengende Energiesauger, der stille Leider und im schlimmsten Fall der Psychopath. In „Die Narzissmusfalle“ skizziert der Psychiater und Psychotherapeut Reinhard Haller auf 208 Seiten anhand von vielen Beispielen mögliche Ursachen und die vielfältigen Erscheinungsformen dieses psychischen Phänomens. Das Buch ist ebenso kenntnis- und inhaltsreich, wie amüsant und leicht lesbar geschrieben. Einzelne Kapitel befassen sich zum Beispiel mit der „der narzisstischen Gesellschaft“ sowie mit der Frage: „Narzissmus als Chance oder Hindernis im Beruf?“.

Reinhard Haller:
„Die Narzissmusfalle“.
Salzburg, 2013,
Ecowin Verlag.
208 Seiten, 21,90 €.



Erreicht Betriebliche Gesundheitsförderung die Richtigen?

Ist Gesundheitsförderung ein Luxusangebot für jene, die ohnehin schon gute Jobs haben? Oder unterstützt sie auch Beschäftigte mit besonders hohen Belastungen? Drei Fachleute antworten.

Stefan Spitzbart

zuständig für Gesundheitsförderung und Prävention beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Gesundheit ist kein Luxus, deshalb ist grundsätzlich jeder, der durch Betriebliche Gesundheitsförderung erreicht wird, auch der Richtige. Gleichzeitig ist unser Ziel, möglichst viele Menschen aus allen Gruppen der Bevölkerung miteinzubeziehen. Die Expert/innen, die Gesundheitsförderung in die Betriebe bringen, sollten aber genau hinsehen, welche Unternehmen und welche Mitarbeiter/innen sie erreichen. Sie sollten etwa speziell darauf achten, ob in einem Betrieb beispielsweise Zeitarbeiter/innen, Menschen mit Migrationshintergrund oder alleinerziehende Frauen beschäftigt sind. Der Prozess der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist insgesamt komplex, und man muss das Thema Chancengerechtigkeit in allen Phasen mit berücksichtigen. Bereits zu Beginn, also bei der Analyse des Ist-Zustandes, sollten deshalb entsprechende Erhebungsinstrumente ausgewählt werden. In der Folge sollten Angebote zur Beteiligung geschaffen werden, die für alle zugänglich sind. Eine Möglichkeit ist die „Photo-Voice-Methode“. Dabei werden die Beschäftigten gebeten, Aufnahmen zum Thema „Gesundheit“ in ihrem Betrieb zu machen. Das fällt manchen leichter, als sich in der Workshop-Situation eines Gesundheitszirkels zu artikulieren. Nachholbedarf besteht speziell auch bei den kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten. Von der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse wurde deshalb ein Konzept speziell für diese Unternehmen als Pilotprojekt erprobt. Es wird nun standardisiert von allen Krankenversicherungsträgern angeboten.



Ulrike Klein

Gesundheitspolitische Referentin der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit der Wirtschaftskammer Österreich

Betriebliche Gesundheitsförderung ist keinesfalls ein Luxusangebot, sondern richtet sich immer an alle Beschäftigten, die sich beteiligen wollen. Und bei den Expert/innen, die Betriebliche Gesundheitsförderung umsetzen, ist jedenfalls schon ein hohes Bewusstsein für unterschiedliche Zielgruppen vorhanden. Gesundheitsthemen sollten deshalb so kommuniziert werden, dass sich alle gut angesprochen fühlen. Zwingen können und wollen wir aber niemanden. Gesundheit ist ein Thema, das alle Lebensbereiche betrifft und manche Mitarbeiter möchten vielleicht einfach zum Beispiel das Sportangebot im Betrieb nicht nutzen. Auch gut, wir leben in einer freien Gesellschaft. Nachholbedarf besteht generell eher in Kleinbetrieben. Eine aktuelle Umfrage des Beratungsunternehmens Mercer zeigt, dass nur knapp 23 Prozent der Betriebe mit bis zu 25 Mitarbeiter/innen Maßnahmen der Gesundheitsförderung anbieten. Bei den Großbetrieben mit über 250 Mitarbeiter/innen hat sich hingegen in den vergangenen Jahrzehnten enorm viel getan und dieser Anteil beträgt dort schon etwa 92 Prozent. Mit „proFITNESS“ hat die Wirtschaftskammer Österreich deshalb eine Initiative ins Leben gerufen, die speziell kleine und mittlere Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr Gesundheitsförderung nachhaltig unterstützen soll. Auf der Website www.profitnessaustria.at ist Näheres dazu nachzulesen. Betriebliche Gesundheitsförderung ist für die Unternehmen natürlich auch eine Kostenfrage. Deshalb wäre es wichtig, steuerliche Anreize zu schaffen, wie es sie etwa in Deutschland gibt. Dort sind Gesundheitsmaßnahmen im Wert von 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr steuerfrei und auch von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.



Ingrid Reifinger

Fachexpertin für Arbeitnehmer/innenschutz des Referats für Gesundheitspolitik des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Betriebliche Gesundheitsförderung ist tatsächlich nicht in allen Betrieben in ähnlicher Weise verbreitet und erreicht auch nicht alle Zielgruppen in ähnlichem Ausmaß. Besonders in gut organisierten, größeren Betrieben ist Betriebliche Gesundheitsförderung bereits etabliert. Diese haben dadurch eine Vorreiterfunktion und können als Beispiele guter Praxis dienen. In kleineren Unternehmen, bei bestimmten Zielgruppen und in einigen Branchen gibt es jedoch bestimmt noch großen Nachholbedarf. Wir müssen deshalb versuchen, diese Betriebe und Zielgruppen verstärkt zu erreichen. Das umfasst zum Beispiel Teilzeit arbeitende Männer und Frauen mit Betreuungspflichten, Zeitarbeiter/innen oder auch Leiharbeiter/innen, Nachschichtarbeiter/innen und Außendienstmitarbeiter/innen. Nach Branchen betrachtet gibt es etwa im Reinigungs- und Gastgewerbe sowie im Einzelhandel zwar erste gute Pilotprojekte, aber insgesamt noch viel zu wenig Betriebliche Gesundheitsförderung. Wir müssen uns auch neue Wege überlegen, wie wir Gesundheitsförderung zu denjenigen bringen können, denen sie bislang kaum zugute kommt. Betriebsrät/innen und Sicherheitsvertrauenspersonen können dabei eine wichtige Funktion haben. Sie geben oft die ersten Impulse dafür, Betriebliche Gesundheitsförderung in einem Unternehmen umzusetzen. Außerdem gilt es natürlich auch, die Arbeitgeber/innen zu überzeugen. Bessere Gesundheit der Arbeitnehmer/innen macht Firmen auch wirtschaftlich erfolgreicher. Wir wissen heute aus zahlreichen Studien, dass jeder Euro der in Betriebliche Gesundheitsförderung investiert wird, einen Ertrag von vier bis sechs Euro zurückbringt.





Pädagog/innen bei der Arbeit entlasten

AVOS SALZBURG

Der Arbeit von Pädagog/innen kann eine der schönsten sein. Laut einer Dokumentation von GIVE – der Servicestelle für Gesundheitsbildung geben diese „Inspiration im Beruf“ und die soziale Unterstützung durch private Kontakte und Kolleg/innen auch als wichtigste Quellen von Gesundheit am Arbeitsplatz an. Dem stehen spezifische Belastungen gegenüber. An erster Stelle ist das laut einer Erhebung das falsche Bild vom Lehrberuf in der Öffentlichkeit. An zweiter Stelle folgen Zeitstress und quantitative Überforderung. Weiters werden unzureichende Arbeits-

plätze, hohe Schülerzahlen in Klassen, Lärm oder ein schwieriger Umgang mit Eltern genannt.

AVOS Salzburg bringt deshalb Betriebliche Gesundheitsförderung zu den Pädagog/innen. Das geschieht im Rahmen zweier Projekte, die Bildungsstätten für Kinder, Eltern, Lehrkräfte und Kindergärtner/innen insgesamt gesünder gestalten sollen. Das sind das vom Fonds Gesundes Österreich und vom Land Salzburg geförderte Projekt „Gesunder Kindergarten Salzburg“, durch das bislang 21 Kindergärten mit rund 230 Pädagog/innen erreicht werden konnten, sowie das Projekt „Gesunde Volksschule Salzburg“ mit bislang 24 zertifizierten Volks-

schulen mit 226 Lehrpersonen. Letzteres wird durch das Land Salzburg und die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) unterstützt.

„Gesundheitszirkel für die Pädagog/innen sind einer unserer Projektinhalte und dafür werden zu Beginn unter Anleitung einer Arbeitspsychologin oder eines Arbeitspsychologen die Belastungen, aber vor allem auch die Ressourcen bei der Arbeit besprochen“, erklärt *Christine Winkler-Ebner* von AVOS. Gemeinsam wird dann erarbeitet, welche verhältnis- und verhaltensorientierten Interventionen notwendig sind, um das Arbeitsumfeld zu optimieren. Die Palette der Maßnahmen umfasst die ergo-

nomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, Teamentwicklung oder die Verbesserung von Arbeitsabläufen ebenso wie Kurse für Rückenfitness, Zeit- und Stressmanagement.



Christine Winkler-Ebner von AVOS: „Gemeinsam gesündere Arbeitsbedingungen für die Pädagog/innen zu schaffen, ist einer der Inhalte unserer Projekte.“

Migration und Gesundheit

STUDIE DER GESUNDHEIT ÖSTERREICH GMBH



Gesundheitsministerin Sabine Oberhauser: „Die zentrale Herausforderung ist, bestehende Barrieren abzubauen.“

„Menschen mit Migrationshintergrund haben im Wesentlichen die gleichen Gesundheitsprobleme wie die Gesamtbevölkerung, nehmen das Gesundheitswesen im niedergelassenen Bereich aber seltener in Anspruch. Die zentrale Herausforderung ist somit, bestehende Barrieren abzubauen“, erklärte Gesundheitsministerin *Sabine Oberhauser* im Jänner anlässlich der Präsentation einer Literaturanalyse zum Thema „Migration und Gesundheit“. Diese fasst die Ergebnisse mehrerer Studien zusammen und ist von der Gesundheit Österreich GmbH im Auftrag des Gesundheitsministeriums und der Arbeiterkammer Wien durchgeführt worden.

Laut der Studie nehmen Personen mit Migrationshintergrund speziell auch Angebote der Gesundheitsförderung und Prävention seltener wahr. „Wer weniger verdient, hat auch weniger Zeit und Geld, um etwas für seine Gesundheit zu tun und ist häufig im Beruf durch harte Arbeit besonders belastet. Das gilt gerade auch für Migrantinnen und Migranten, von denen viele eher zu den unteren Einkommensgruppen gehören“, stellte deshalb *Rudolf Kaske*, der Präsident der Arbeiterkammer, bei der Vorstellung der Studie fest und ergänzte: „Wirksame Gesundheitsvorsorge fängt deshalb vor allem bei der Beseitigung von sozialer Ungleichheit an.“

Mehr Lebensqualität im Alter

NEUER FH-STUDIENGANG

Der steigende Anteil älterer Menschen in der Bevölkerung stellt das Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch Gemeinden und Städte sowie viele Wirtschaftsbranchen vor neue Herausforderungen. Ein neuer Fachhochschul (FH)-Studiengang zum Thema „Aging Services Management“ soll deshalb Kompetenzen für alter(n)s-gerechtes und kosteneffizientes Management im Gesundheits- und Sozialwesen vermitteln sowie zur Implementierung innovativer Konzepte zur Förderung der Lebensqualität im Alter. Berufsbegleitend und im Fernstudium werden fächerübergreifend relevante Kenntnisse in Bereichen wie Public Health, Gerontologie und Wirtschaft sowie



Fotos: Ocskay Bence – Fotolia.com, Klaus Pichler

zu neuen Technologien wie E-Health und Ambient Assisted Living vermittelt. Dies wird durch Schlüsselqualifikationen wie Projektmanagement ergänzt. Der Studiengang richtet sich an Personen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch an jene aus anderen Branchen, die sich auf Produkte und Dienstleistungen für eine älter wer-

dende Bevölkerung spezialisieren möchten, speziell auch auf aktuelle Informations- und Kommunikationstechnologien. Studiengangsleiterin ist die Psychologin und Public Health-Expertin *Karin Waldherr*.

Weitere Informationen sind unter www.fernfh.ac.at nachzulesen, der Website der Ferdinand Porsche FernFH-Studiengänge.

Fehlzeitenreport 2014 für Deutschland

BUCHTIPP

Zahlen, Daten und Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft liefert jedes Jahr der Fehlzeitenreport für Deutschland. In der aktuellen Ausgabe sind ausführliche Beschreibungen der krankheitsbedingten Fehlzeiten der elf Millionen AOK-versicherten Beschäftigten in rund 1,2 Millionen Betrieben im Jahr 2013 enthalten. Darüber hi-

naus wird aufgezeigt, was eine betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik kennzeichnet, durch die Arbeitsplätze möglichst gesund gestaltet werden. Einzelne Abschnitte widmen sich zum Beispiel den Themen „Zukünftige Führungserfordernisse“ und „Zukünftige Belegschaften“ oder enthalten praktische Beispiele für Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement aus verschiedenen Branchen.



Fehlzeiten-Report 2014 herausgegeben von Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer. Springer Verlag 2014, 575 Seiten, 54,99 €.

Gesundheit beginnt im Kindesalter

UNI-LEHRGANG „HEALTH & FITNESS“

Weltweit gibt es immer mehr übergewichtige Kinder. Bisherige Präventionsmaßnahmen greifen nur bedingt. Umso wichtiger ist es dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Jene Kompetenzen, die dafür notwendig sind, aber auch jene für „Health & Fitness“ im Allgemeinen soll ein Masterlehrgang der Universität Salzburg vermitteln. Die praxisorientierte Ausbildung umfasst unter anderem Einheiten aus den Bereichen Psychologie und Bewegungswissenschaft, Trainingswissenschaft, Gesund-



heitswesen und Prävention. Der Lehrgang richtet sich an Menschen, die im Gesundheitsbereich Führungspositionen innehaben oder anstreben. Er wird mit dem Titel „Master of Science“ abgeschlossen und beginnt

wieder im Februar 2016. Der Lehrgang dauert vier Semester und die Gesamtgebühr beträgt 6.600 Euro. Weitere Informationen enthält die Website www.uni-salzburg.at/spo/healthandfitness

Foto: Universität Salzburg

Neue Arbeitsgruppe für psychosoziale Gesundheit

ÖSTERREICHISCHE GESELLSCHAFT FÜR PUBLIC HEALTH

Die Österreichische Gesellschaft für Public Health (ÖGPH) setzt sich für nachhaltige gesundheitsorientierte Strukturen in Gesellschaft und Politik ein. Als zentrale Plattform für Public Health in Österreich will die Fachgesellschaft verschiedene Akteur/innen aus ganz unterschiedlichen gesellschaftlichen Lebensbereichen miteinander vernetzen. Die Mitglieder sind Health Professionals, Sozial-, Wirtschafts- und Politikwissenschaftler/innen, Expert/innen

aus dem Krankenhausbereich, dem öffentlichen und privaten Gesundheitswesen sowie der Verwaltung und dem Versicherungsbereich. Sie sind in Praxis, Lehre und Forschung tätig. Eine neu gegründete Arbeitsgruppe der ÖGPH beschäftigt sich nunmehr speziell mit „Mental Health“ oder auch „psychosozialer Gesundheit“. „Trotz der steigenden Zahl psychischer Erkrankungen und der insgesamt sehr großen Bedeutung dieses Themas ist die fundierte nachhaltige Auseinandersetzung mit den psychosozialen Dimensionen von Gesundheit und Krankheit in Forschung, Praxis und Politik auch in Österreich noch



Thomas Niederkrotenthaler
von der MedUni Wien

keine Selbstverständlichkeit“, meint *Thomas Niederkrotenthaler* von der MedUni Wien, der die Gruppe mit initiiert hat und ergänzt: „Wir wollen dazu beitragen, das zu verbessern.“

Foto: Fotostudio Nelson

Fundierte Handbuch für die Arbeitswelt

FACHLITERATUR



Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt
herausgegeben von Eva Bamberg, Antje Ducki und Anna-Marie Metz. Hogrefe Verlag, 2011, 847 Seiten, 59,95 €.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement werden in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen. Im Handbuch „Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt“, das von *Eva Bamberg*, *Antje Ducki* und *Anna-Marie Metz* herausgegeben wurde, ist auf 850 Seiten eine Fülle von fundierten Informationen zu diesen Themen enthalten. Das Werk soll sowohl die praktische als auch die wissenschaftliche Arbeit in den genannten Handlungsfeldern unterstützen und stellt unter anderem grundlegende Modelle und Methoden vor. Weitere Beiträge beschäftigen sich mit spezifischen Themen wie etwa Sucht und Mobbing und bestimmten Zielgruppen, Branchen und Berufsgruppen oder befassen sich mit aktuellen Entwicklungen wie der Flexibilisierung von Arbeit, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf oder in Call-Centern.

Stress, lass' nach

Der Druck bei der Arbeit ist in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen und gleichzeitig auch die Zahl der Fehltage aufgrund von psychischen Beschwerden. Ist Betriebliche Gesundheitsförderung eine „Medizin“ dagegen? Text: Dietmar Schobel

Durch Betriebliche Gesundheitsförderung werden Organisationen insgesamt systematischer gesünder gestaltet. Dem Thema psychosoziale Gesundheit müssen wir dabei in Zukunft besondere Aufmerksamkeit widmen. Denn in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten haben die psychosozialen Belastungen der Erwerbstätigen stetig zugenommen und gleichzeitig waren auch zunehmend mehr Beschäftigte von psychischen Erkrankungen betroffen“, sagt *Klaus Ropin*, der Leiter des Fonds Gesundes Österreich. Das bestätigt unter anderem ein 2012 veröffentlichter Bericht des österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitutes. Ein Drittel der unselbständig beschäftigten Männer und ein Viertel der Frauen geben an, dass sie durch Zeitdruck und Überbeanspruchung subjektiv in ihrem psychischen Wohlbefinden beeinträchtigt sind. Gleichzeitig hat sich die Zahl der Fehltage aufgrund von psychischen Erkrankungen zwischen 1996 und 2013 in Österreich fast verdreifacht, während bei den „restlichen Krankheiten“ sogar ein leichter Rückgang zu verzeichnen war.

„In allen westlichen Ländern haben die psychosozialen Belastungen bei der Arbeit deutlich zugenommen, und das betrifft die Privatwirtschaft, aber auch den Öffentlichen Dienst“, sagt auch *Thomas Mattig*, der Geschäftsführer von Gesundheitsförderung Schweiz. Nach Branchen und Hierarchien betrachtet, sei der negative Stress in den sozialen und Gesundheitsberufen sowie bei Führungskräften besonders stark angewachsen, so Mattig: „Die Megatrends, die das ausgelöst haben, heißen Flexibilität, Mobilität und Beschleunigung.“



Wie Betriebliche Gesundheitsförderung diesen neuen Herausforderungen am besten gerecht werden kann, war auch Thema einer vom Fonds Gesundes Österreich veranstalteten Dreiländertagung, zu der sich Fachleute aus Österreich, Deutschland und der Schweiz Ende März in Bregenz getroffen haben.

Tiefgreifende Veränderungen

Tatsächlich hat sich die Arbeitswelt seit den 1980er-Jahren rasant und grundlegend gewandelt. Der Wettbewerb zwischen Unternehmen, aber auch zwischen Beschäftigten hat zugenommen, Arbeit und Einkommen sind für viele unsicher geworden und Arbeit wird in wachsendem Ausmaß mobil und flexibel geleistet, also ohne feste räumliche und zeitliche Strukturen. Gleichzeitig haben neue Technologien wie vollautomatische Systeme in der Produktion oder die digitalen Medien große Bedeutung bekommen. „Wir stecken mitten in einer tiefgreifenden Veränderung, aus der neue Gefahren aber auch neue Möglichkeiten entstehen“, meint

Antje Ducki, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Beuth Hochschule für Technik Berlin. „Wir müssen diese Veränderungen deshalb im Interesse der arbeitenden Menschen positiv gestalten – und das wird letztlich auch gelingen.“

Aus Sicht der Fachleute, die Betriebliche Gesundheitsförderung umsetzen, sollte das vor allem umfassen, jene stetig wachsenden Gruppen von Arbeitenden mit einzubeziehen, bei denen dies bislang noch nicht in ausreichendem Maß gelungen ist. „Die Anzahl der Zielgruppen, die das betrifft, weil sie mental, räumlich, zeitlich, kulturell oder sprachlich schwer erreichbar sind, ist groß und reicht von Kleinstunternehmen über hochmobile Beschäftigte, Freelancer und Migranten bis zu Geringqualifizierten. Gerade deswegen müssen wir unsere Konzepte jedoch an die spezifische Ausgangssituation der jeweiligen Gruppe anpassen“, sagt Ducki. Eine Möglichkeit dafür seien so genannte „Huckepackverfahren“, erklärt die deutsche Wissenschaftlerin: „Das

kann zum Beispiel bedeuten, das Thema ‚Innovationsfähigkeit‘ mit dem Thema Gesundheit zu verbinden, um Kleinbetriebe dadurch besser zu erreichen.“

Gesundes Führen ist zentral

Für die Reduktion der psychosozialen Belastungen insgesamt wird in Deutschland aktuell auch das Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt oder kurz „psyGA“ durchgeführt. „Wir haben das vorhandene Know-how gebündelt und für die verschiedenen Bereiche der Arbeitswelt aufbereitet und machen es nun mit Hilfe von 20 erfahrenen institutionellen Kooperationspartnern bekannt“, erklärt der Projekt-

„Wir stecken mitten in einer tiefgreifenden Veränderung der Arbeitswelt und müssen diese im Interesse der arbeitenden Menschen positiv gestalten.“

ANTJE DUCKI,
PROFESSORIN FÜR ARBEITS- UND
ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE



Klaus Ropin: „Wir müssen der psychosozialen Gesundheit besondere Aufmerksamkeit widmen.“



Thomas Mattig: „Die Belastungen haben in allen westlichen Ländern deutlich zugenommen.“



Reinhold Sochert: „Im Projekt ‚psyGA‘ haben wir praxistaugliche Instrumente für mehr psychosoziale Gesundheit entwickelt.“

leiter *Reinhold Sochert* vom Dachverband der deutschen Betriebskrankenkassen (BKK) und ergänzt: „Der Evaluationsbericht für die ersten drei Jahre unserer Initiative hat gezeigt, dass unsere Instrumente praxistauglich sind.“ Näheres dazu ist unter psyga.info nachzulesen. Klaus Ropin betont, dass zur Reduktion der psychosozialen Belastungen der Schwerpunkt vor allem auch auf Maßnahmen für „gesundes Führen“ gelegt werden sollte. „Wir wissen, dass die Qualität der Führung, die psychosoziale Gesundheit der Mitarbeiter/innen ganz wesentlich beeinflusst“, sagt der Leiter des Fonds Gesundes Österreich und erklärt, dass „gesund zu führen“ bedeute, „kooperativ und mitarbeiterorientiert“ zu führen und gleichzeitig klare

Ziele für die Organisation vorzugeben. „Die seit 2013 gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz kann in Österreich für die Betriebe ein guter Anstoß sein, diesem Thema mehr Aufmerksamkeit zu geben“, meint Ropin. Auch Thomas Mattig betont, dass Autonomie und Wertschätzung der Mitarbeitenden offenbar für deren psychosoziale Gesundheit sehr wichtig seien. „Letztlich gilt das aber auch für die Gesundheitsförderung insgesamt, sofern sie im gesamten Betrieb systematisch durchgeführt und zu einem Teil der Unternehmenskultur wird“, sagt der Geschäftsführer von Gesundheitsförderung Schweiz zusammenfassend.

WAS UNS BEI DER ARBEIT PSYCHISCH BELASTEN KANN

Dem deutschen „Stressreport“ 2012 können die „Top 4“ der psychosozialen Belastungen entnommen werden. An erster Stelle steht „starker Termin- und Leistungsdruck“, der bei 52 Prozent der Befragten häufig ist und von dem sich 34 Prozent auch belastet fühlen. Arbeitsunterbrechungen sind für 26 Prozent eine Belastung und sehr schnelles Arbeiten und Multitasking jeweils für knapp 20 Prozent. Für Österreich dokumentiert der Bericht „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz und ihre Folgen“ des Wirtschaftsforschungsinstitutes, dass 34 Prozent der

unselbständig beschäftigten Männer und 26 Prozent der unselbständig beschäftigten Frauen unter Zeitdruck und Überbeanspruchung bei der Arbeit leiden.

Wer sich durch die Arbeitsanforderungen belastet fühlt, erkrankt im Durchschnitt betrachtet auch häufiger als andere an psychischen und körperlichen Leiden. „Eine aktuelle Überblicksarbeit der Martin Luther Universität Halle-Wittenberg stellt zum Beispiel fest, dass zu hohe Arbeitsintensität sowie zu geringer Handlungsspielraum das Risiko für Depressionen und Angststörungen deutlich erhöhen“,

erklärt *Reinhold Sochert*, vom Dachverband der deutschen Betriebskrankenkassen.

Die Arbeitsorganisation ist freilich nur ein Bereich, in dem negativer Stress entstehen kann. Emotionale Anforderungen, wie etwa Furcht oder Ärger unterdrücken zu müssen, geringe Autonomie bei der Arbeit, keinen Sinn oder Nutzen in der eigenen Tätigkeit zu sehen sowie keine soziale Unterstützung zu erhalten sind laut dem European Working Conditions Survey der Europäischen Union die weiteren wichtigsten Risikofaktoren für die psychosoziale Gesundheit.

Allgemein anerkannt ist auch das Modell der „Gratifikationskrise“ des Medizinsoziologen *Johannes Siegrist*. Laut diesem ist es für die Gesundheit wesentlich, dass die Anstrengungen bei der Arbeit und die Anerkennung dafür in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Wer subjektiv den Eindruck hat, dass seine Leistungen nicht entsprechend gewürdigt werden, leidet nicht nur psychisch darunter. Auch die Wahrscheinlichkeit für körperliche stressbedingte Leiden, wie etwa koronare Herzerkrankungen, steigt in hohem Maß und die Lebenserwartung wird verkürzt.

Tragfähige Strukturen für gesunde Betriebe in Österreich

1993 wurde mit Pilotprojekten für Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich begonnen. In der Folge wurden bundesweit gute Strukturen etabliert. Jetzt geht es darum, das Konzept möglichst flächendeckend umzusetzen. Text: Dietmar Schobel

Es begann in Oberösterreich. 1993 wurde im Landesverlag in Linz mit rund 200 Beschäftigten das erste Pilotprojekt für systematische und umfassende Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Österreich gestartet. 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.

Was heißt das in der Praxis? Im Landesverlag etwa hatten durch das Pilotprojekt viele Mitarbeitende erstmals die Gelegenheit, in so genannten „Gesundheitszirkeln“ ihre Meinung zu Gesundheitsthemen und damit auch zu ihrer Arbeitssituation insgesamt zu äußern. Allein das hat schon zu einer besseren Arbeitsmotivation beigetragen, was sich wiederum positiv auf die Gesundheit auswirkt. Von den Beschäftigten wurden aber auch viele konkrete Maßnahmen für bessere Gesundheit vorgeschlagen und in der Folge umgesetzt.

So erhielten etwa die Mitarbeiter/innen an den Leuchttischen, die Möglichkeit, zwischendurch Ausgleichsübungen zu machen. Denn bei dieser Arbeit musste eine „Zwangshaltung“ eingenommen werden. Beim Sortieren schwerer Papierstöße wurden Paletten untergelegt, damit diese Tätigkeit Rücken schonender ausgeführt werden konnte. Und die Staubbelastung an den Arbeitsplätzen in der Druckerei wurde durch einige einfache Maßnahmen verringert, um nur drei Beispiele zu nennen. 1995 wurde das Projekt nach eineinhalb Jah-



ren 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

1994 wurde in der Steiermark an allen Standorten der Naintscher Mineralwerke das zweite Pilotprojekt in Österreich durchgeführt. „Auch hier erhielten viele Beschäftigte durch die Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung erstmals die Gelegenheit, im Unternehmen mitzureden und mitzugestalten“, erinnert sich *Beate Atzler*, die das Projekt damals betreut hat und

heute Geschäftsführerin des Institutes für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) ist. Schon im folgenden Jahr wurde in der Steiermark und Oberösterreich damit angefangen, systematische und umfassende BGF landesweit anzubieten.

Dafür wurden standardisierte Abläufe entwickelt, die sich inzwischen längst bewährt haben. Projekte zur Betrieblichen Gesundheitsförderung beginnen damit, dass eine Steuerungsgruppe etabliert und eine Analyse des IST-Zustands mit Bezug auf Gesundheitsthemen durchgeführt wird. In der Folge können alle Mitarbeiter/innen zu den bereits erwähnten moderierten Gesundheitszirkeln eingeladen werden. Im

Gruppengespräch wird dann diskutiert, was die Gesundheit im Betrieb bereits fördert und wodurch sie belastet wird. Dann werden gemeinsam Maßnahmen für mehr Gesundheit vorgeschlagen, diskutiert und ausgearbeitet. Diese werden dann so weit als möglich umgesetzt und schließlich soll auch der Erfolg des Projektes gemessen werden. Im Sinne der Nachhaltigkeit sind die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung damit keineswegs beendet. Der Betrieb oder die Organisation soll vielmehr insgesamt gesünder gestaltet werden. Gesundheit soll ein zentrales Element der Unternehmenskultur werden.

Internationale und nationale Netzwerke

1996 wurde das von der Europäischen Kommission initiierte Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (European Network For Workplace Health Promotion – ENWHP) gegründet, dem aktuell Institutionen aus den 28 EU-Staaten sowie Island, Norwegen und der Schweiz angehören. Der Großteil der Mitgliedsorganisationen kommt aus den Bereichen des traditionellen Arbeitsschutzes sowie der öffentlichen Gesundheitsvorsorge. Mit der „Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung“, die Ende 1997 verabschiedet wurde, einigten sich die ENWHP-Mitglieder auf ein gemeinsames Verständnis Betrieblicher Gesundheitsförderung. Diese wird als ganzheitlicher Ansatz betrachtet, der ein konzertiertes Vorgehen aller betrieblichen Akteur/innen voraussetzt. Unter www.enwhp.org/publications steht das Dokument zur Verfügung. Die österreichische Kontaktstelle des ENWHP wurde und wird von der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK) betreut. Im ersten Jahr des Bestehens gab es 24 österreichische Projekte zur Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. Im folgenden Jahr konnten bereits rund 100 Projekte in einer Datenbank dokumentiert werden. Im März 2000 entstand dann das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF), dessen wichtigster externer strategischer



Pamela Rendi-Wagner:
„Wir müssen künftig eine interkulturelle Betriebliche Gesundheitsförderung entwickeln.“



Beate Atzler: „Durch Betriebliche Gesundheitsförderung konnten viele Beschäftigte erstmals im Unternehmen mitreden und mitgestalten.“



Herbert Friesenbichler:
„Nach Bundesländern betrachtet gibt es noch beträchtliche Unterschiede.“

Partner der Fonds Gesundes Österreich ist. Weitere Partner sind die Wirtschaftskammer Österreich, die Bundesarbeitskammer, die Industriellenvereinigung und der Österreichische Gewerkschafts-

bund sowie die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und die SVA der gewerblichen Wirtschaft.

DAS DREISTUFIGE BGF-QUALITÄTSSICHERUNGSSYSTEM IN ÖSTERREICH

Das dreistufige System zur Sicherung der Qualität der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in Österreich findet auch international Anerkennung.

Stufe 1 ist die BGF-Charta:

Unternehmen, die diese 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“ genommen.

Stufe 2 ist das BGF-Gütesiegel:

Es ist das zentrale Element des Qualitätssicherungssystems des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung. Das Gütesiegel wird für jeweils drei

Jahre an Unternehmen verliehen, die vor Kurzem ein Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung abgeschlossen haben oder an solche Firmen, die BGF bereits in ihren regulären Betrieb integriert haben und sie im Arbeitsalltag umsetzen. Das Gütesiegel wird nach genauen Kriterien vergeben. Zunächst prüft ein Fachinstitut die Qualität der BGF im jeweiligen Unternehmen und die Ergebnisse dieser Prüfung werden dann noch von einer Fachjury begutachtet. Seit der Einführung des Qualitätssicherungssystems 2004 gab es bereits 960 Verleihungen des BGF-Gütesiegels. Ende 2014 waren 667 österreichische Betriebe mit rund 334.000 Beschäftigten damit ausgezeichnet. Außerdem fanden bislang 293 Wiederverleihungen statt.

Stufe 3 ist der Österreichische Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung:

Er wird alle drei Jahre für besonders herausragende Projekte in vier Kategorien unter den Gütesiegelträgern vergeben. Es gibt Preise für „Betriebe unter 100 Mitarbeiter/innen“ und „Betriebe über 100 Mitarbeiter/innen“ sowie einen „BGF-Sonderpreis der Bundesarbeitskammer“ und einen „BGF-Sonderpreis der Wirtschaft“. Die nächste Verleihung wird 2017 stattfinden.

Seit 2002 gibt es in allen Bundesländern Regionalstellen des ÖNBGF. In Vorarlberg wird diese vom Fonds Gesundes Vorarlberg betreut, in den anderen Bundesländern von den jeweiligen Gebietskrankenkassen. Ergänzend dazu gibt es auch Servicestellen für Unternehmen deren Beschäftigte bei den bundesweit agierenden Sozialversicherungsträgern BVA und VAEB versichert sind. Diese Regional- und Servicestellen, die im Internet unter www.netzwerk-bgf.at aufgelistet sind, beraten und unterstützen Unternehmen. Das Spektrum an Angeboten ist je nach Bundesland und Sozialversicherungsträger 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 Prozess zur Qualitätssicherung

„Heute können wir auf eine sehr zufriedenstellende Entwicklung zurück-



blicken. Es ist gelungen, in Österreich tragfähige Strukturen für Betriebliche Gesundheitsförderung aufzubauen und unsere Aktivitäten in diesem Bereich finden auch international Anerkennung“, sagt *Pamela Rendi-Wagner*, die Leiterin der Sektion Öffentliche Gesundheit und medizinische Angelegenheiten im Gesundheitsministerium. Dazu hat der dreistufige Prozess zur Sicherung der Qualität der BGF in Österreich wesentlich beigetragen, der 2004 eingeführt wurde (siehe auch Kasten: „Das dreistufige BGF-Qualitätssicherungssystem in Österreich“). Zentraler Bestandteil ist das BGF-Gütesiegel, das für jeweils drei Jahre an Unternehmen verliehen wird, die vor Kurzem ein BGF-Projekt erfolgreich abgeschlossen haben, oder die BGF bereits in ihren regulären Betrieb integriert haben.

Seit 2004 fanden 960 Verleihungen des BGF-Gütesiegels statt, das nach genauen Kriterien von einem Fachinstitut vergeben wird. Mit Stand von Ende 2014 sind 667 österreichische Betriebe mit rund 334.000 Beschäftigten damit ausgezeichnet. Sehr erfreulich ist auch, dass es bereits 293 Wiederverleihungen gab. „Das kann als Anzeichen dafür gewertet werden, dass das BGF-Gütesiegel auch einen guten Anreiz darstellt, Betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig in einem Unternehmen zu etablieren“, meint *Christoph Heigl* von der OÖGKK, der Koordinator des ÖNBGF (siehe auch Kasten: „5 Faktoren für mehr Nachhaltigkeit“). „In Österreich sind heute gute Strukturen für Betriebliche Gesundheitsförderung vorhanden. Doch es wäre natürlich wünschenswert, dass noch wesentlich mehr Unternehmen gesundheitsförderlich gestaltet werden“, bemerkt auch *Herbert Friesenbichler* von

der Fachgruppe Arbeitspsychologie der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA), der sich schon seit über 25 Jahren mit dem Thema BGF befasst. „Allerdings gibt es nach Bundesländern betrachtet noch beträchtliche Unterschiede in Bezug auf die Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung“, ergänzt der Arbeitspsychologe.

Herausforderungen für die Zukunft

Die IfGP-Geschäftsführerin *Beate Atzler* wünscht sich für die Zukunft noch mehr Nachfrage nach Betrieblicher Gesundheitsförderung durch die Unternehmen, wofür die Wirtschaftskammer als Partner gefragt sei und stellt fest, dass für die Abstimmung zwischen den Akteur/innen in den Bereichen BGF, Wiedereingliederungsmanagement und Arbeitsschutz noch großes Verbesserungspotenzial vorhanden sei. „Betriebliche Gesundheitsförderung sollte in den kommenden Jahren in noch größerem Ausmaß und möglichst flächendeckend verbreitet werden“, sagt auch Sektionsleiterin *Pamela Rendi-Wagner*. Das sei auch ganz im Sinne des aktuellen Regierungsprogramms, der österreichischen Rahmen-Gesundheitsziele und der bundesweiten Gesundheitsförderungsstrategie.

Ein Schwerpunkt, so *Rendi-Wagner*, solle dabei auf Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe gelegt werden, die bislang im Vergleich zu Großbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeiter/innen noch relativ wenig von Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung erreicht würden. Außerdem sollten auch die Zielgruppen der niedrig qualifizierten und gering entlohnten Personen, der Teilzeitarbeitenden sowie der Beschäftigten in Betrieben mit hohen psychischen und physischen Belastungen besondere Aufmerksamkeit erhalten. „Nicht zuletzt sollte aber auch das Diversity Management mehr Bedeutung erhalten“, meint die Sektionsleiterin im Gesundheitsministerium: „Wir müssen künftig eine Art interkulturelle Betriebliche Gesundheitsförderung entwickeln, da für die nächsten 20 Jahre ein weiterer Zuzug an Migrant/innen prognostiziert ist.“

FÜNF FAKTOREN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

Das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung hat in einer Erhebung fünf Faktoren identifiziert, die wahrscheinlich dazu beitragen, dass Gesundheitsförderung in einem Unternehmen nicht nur für die Dauer eines Projektes umgesetzt wird, sondern nachhaltig. Diese Einflussgrößen sind:

- Gesundheit wird im Unternehmen als Querschnittsmaterie betrachtet
- Es gibt Personen oder Teams, die klar für das Thema Gesundheit zuständig sind
- Die Führungskräfte aller Ebenen sind sich ihrer Rolle und Bedeutung für die Gesundheit der Belegschaft bewusst sowie speziell auch ihrer Vorbildfunktion
- Der Nutzen der BGF-Projekte wird anhand harter und weicher Kennzahlen sichtbar gemacht und kommuniziert, also zum Beispiel indem belegt wird, ob sich die Mitarbeiter/innenzufriedenheit erhöht oder die Fehlzeiten verringert haben
- Externes Know-How und außerbetriebliche Expertise stellen in den allermeisten Fällen eine Bereicherung für BGF-Projekte dar.

Der Druck ist größer geworden

Der Soziologe und Arbeitsforscher Jörg Flecker erklärt im Interview, weshalb sich die psychosozialen Belastungen bei der Arbeit erhöht haben und welche Rezepte sie verringern können.

GESUNDES ÖSTERREICH

Welche Trends gibt es aktuell in der Arbeitswelt?

Jörg Flecker: Die Arbeitswelt ist vielfältig und der Lagerarbeiter bei Amazon gehört ebenso dazu wie die Floristin ums Eck, der Mitarbeiter der Müllabfuhr, die Beamtin im Ministerium oder der Wissenschaftler an der Universität. Dennoch lassen sich zwei generelle Trends feststellen: Zunächst gibt es eine Tendenz zur „Verdichtung“. Der Druck auf die Beschäftigten ist größer geworden, weil immer mehr in immer kürzerer Zeit von zunehmend weniger Menschen erledigt werden soll. Außerdem ist unsichere oder auch prekäre Beschäftigung häufiger geworden. Da geht es um die so genannten „McJobs“, die so schlecht bezahlt sind, dass zwei oder drei notwendig sind, um davon leben zu können. Da geht es auch um Zeit- oder Leiharbeit, die zunimmt, während die Unternehmen, aber auch öffentliche Organisationen ihr Stammpersonal reduzieren.

GESUNDES ÖSTERREICH

Was sind die Ursachen?

Der Hauptgrund in der Wirtschaft ist der große Druck von zwei Seiten. Einerseits ist die Konkurrenz zwischen den Unternehmen unter anderem durch die Globalisierung der Märkte intensiver geworden. Andererseits haben die Finanzmärkte immer mehr Einfluss auf die sogenannte Realwirtschaft bekommen und die Renditeerwartungen der Kapitaleigner sind gestiegen. Die Betriebe sollen immer noch effizienter und gewinnorientierter arbeiten. Im öffentlichen Bereich haben Auslagerungen und die Sparpolitik ähnliche Wirkungen.

GESUNDES ÖSTERREICH

Arbeit kann die Gesundheit fördern. Sie kann aber auch krank machen. Tut sie das heute öfter als noch vor zwei oder drei Jahrzehnten?

Die Zahl der Unfälle bei der Arbeit ist in diesem Zeitraum zurückgegangen, was auch



Jörg Flecker: „Derzeit erleben wir die paradoxe Situation, dass Menschen krank werden, weil sie den Belastungen in der Arbeit zu lange ausgesetzt sind. Und gleichzeitig werden andere Menschen aufgrund von Arbeitslosigkeit krank.“

damit zusammenhängt, dass heute weniger Menschen in der industriellen Produktion tätig sind. Manche körperlichen Belastungen sind dennoch gestiegen. So haben sich etwa jene durch das Heben und Tragen schwerer Lasten erhöht. Das trifft nicht nur auf die Bauwirtschaft zu, sondern auch auf die Pflege und das Gastgewerbe. Und die psychischen Belastungen bei der Arbeit sind größer geworden und gleichzeitig ist auch die Zahl der psychischen Erkrankungen gestiegen. Diese sind mittlerweile die häufigste Ursache für Invaliditätspensionen. Es gibt wenig Rezepte gegen diese negative Entwicklung.

GESUNDES ÖSTERREICH

Haben Sie eines?

Neben der Milderung des Zeitdrucks gilt: Arbeit wird vor allem dann nicht als psychisch belastend erlebt, wenn die Balance zwischen der Anstrengung der Arbeitenden und der

Anerkennung, die sie dafür erhalten, stimmt. Da geht es nicht nur um Wertschätzung durch die Vorgesetzten oder Kollegen, sondern auch um Aufstiegsmöglichkeiten, sichere Beschäftigung und angemessene Entlohnung. Außerdem ist natürlich Betriebliche Gesundheitsförderung eine Möglichkeit, Belastungen zu reduzieren, wenn sie umfassend verstanden und ein Unternehmen insgesamt gesünder gestaltet wird. Im Bezug auf die Rahmenbedingungen spielen die Arbeitszeiten eine zentrale Rolle. Nach etwa sechs bis sieben Stunden erhöhen sich die Gefährdungen durch Belastungen überproportional. Ein Rezept dagegen wäre, die Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden zu reduzieren.

GESUNDES ÖSTERREICH

Wie soll das finanziert werden?

Die Produktivitätssteigerungen machen es prinzipiell möglich, dass bei gleichem Einkommen kürzer gearbeitet und die Arbeit auf mehr Menschen aufgeteilt wird. Derzeit erleben wir die paradoxe Situation, dass Menschen krank werden, weil sie den Belastungen in der Arbeit zu lange ausgesetzt sind. Und gleichzeitig werden andere Menschen aufgrund von Arbeitslosigkeit krank. Die Wochenarbeitszeit zu verkürzen ist keineswegs utopisch. Immerhin ist das seit dem 19. Jahrhundert kontinuierlich geschehen. Erst vor etwa 30 Jahren gab es eine Trendwende, nachdem der Neoliberalismus zur global vorherrschenden politischen Strömung geworden ist.

ZUR PERSON

Der Soziologe **Jörg Flecker** (56) stammt aus Graz und hat in Wien Handelswissenschaften und Soziologie studiert. Flecker hat die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien gegründet und zwei Jahrzehnte lang geleitet. Seit März 2013 ist er Professor am Institut für Soziologie der Universität Wien.

Der Weg zu gesünderen Betrieben in Deutschland



In Deutschland gibt es schon seit mehr als 25 Jahren in größerem Ausmaß Betriebliche Gesundheitsförderung. 2013 haben die Krankenkassen 54 Millionen Euro in gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben investiert.

Text: Dietmar Schobel

Erste Ansätze und Aktivitäten gab es schon in den 1970er- und 1980er-Jahren. Doch 1989 hat dann die Verbreitung systematischer und umfassender Betrieblicher Gesundheitsförderung in Deutschland in größerem Ausmaß begonnen“, erklärt *Gregor Breucker*, der Leiter der Abteilung Gesundheitsförderung beim Dachverband der deutschen Betriebskrankenkassen (BKK) in Berlin. Und *Fritz Bindzius*, der Leiter der Unterabteilung Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ergänzt: „Seither war eine stetige Zunahme zu beobachten sowie ein Trend von Einzelaktivitäten hin zu einem integrierten Ansatz, der Maßnahmen für insgesamt gesündere Arbeitsverhältnisse mit solchen für ein individuell besseres Gesundheitsverhalten kombiniert.“

1989 wurde im Paragraphen 20 des deutschen Sozialgesetzbuchs V festgelegt, dass die Krankenkassen auch Leistungen der Primärprävention erbringen sollen, um den allgemeinen Gesundheitszustand der Versicherten zu verbessern. Dabei sollen sie speziell

dazu beitragen, sozial bedingte Ungleichheit von Gesundheitschancen zu vermindern. Außerdem wurde ein Richtwert festgelegt, wie viel Geld dafür zumindest investiert werden soll. Aktuell sind das pro Versichertem und Jahr rund drei Euro. 2013 haben die Gesamtausgaben der 134 deutschen Krankenkassen für die Primärprävention 267 Millionen Euro betragen.

Dieser Betrag soll sich künftig noch deutlich erhöhen, denn mit aktuellem Stand sind im geplanten deutschen Präventionsgesetz Ausgaben von zumindest sieben Euro pro Versichertem und Jahr vorgesehen. Das heißt, der Richtwert wird mehr als doppelt so hoch sein wie bislang. Für das Präventionsgesetz gab es zwar seit 2005 bereits vier vergebliche Anläufe. Expert/innen rechnen jedoch damit, dass es heuer noch vor der Sommerpause des Parlamentes auch verabschiedet werden wird.

Kooperation von Krankenkassen und Unfallversicherungen

Fritz Bindzius beschreibt das Jahr 1996 als weiteren Meilenstein für die Be-

triebliche Gesundheitsförderung. „Damals wurde im Paragraphen 14 Teil VII des Sozialgesetzbuchs festgelegt, dass sich die Unfallversicherungen nicht nur der Prävention von Unfällen und Berufskrankheiten, sondern auch der Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren widmen sollen“, erklärt der Experte von der DGUV und ergänzt, dass dieser Ansatz erfordere, Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und solche der Betrieblichen Gesundheitsförderung stärker miteinander zu verknüpfen.

Die Unfallversicherungen und die Krankenkassen in Deutschland wurden 1996 auch gesetzlich dazu verpflichtet, bei der Prävention und der Betrieblichen Gesundheitsförderung verstärkt zusammenzuarbeiten. Daraus sind, neben vielen bilateralen Formen der Zusammenarbeit von Unfall- und Krankenversicherung auch das Kooperationsprogramm „Arbeit und Gesundheit“, in der Folge ein gleichnamiges Integrationsprogramm und schließlich die gemeinsame Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)

WIE GUT IST BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN DEUTSCHLAND VERBREITET?

entstanden. Dieser gehören der Dachverband der Betriebskrankenkassen, der AOK-Bundesverband, der Verband der Ersatzkassen und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung an. Über Themen, Projekte und Handlungsfelder der iga sind unter www.iga-info.de weitere Informationen nachzulesen.

Das deutsche Netzwerk für BGF

Im Rahmen der iga wurde 2002 das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) gegründet, dem mehr als eintausend Personen und Institutionen angehören. Die Geschäftsstelle des DNBGF befindet sich in Berlin. Anders als in Österreich gibt es keine BGF-Servicestellen des Netzwerkes in den einzelnen Bundesländern. Es wurden jedoch fünf bundesweite „Foren“ zu zentralen Themen eingerichtet. Diese beschäftigen sich mit „Großunternehmen“, „Klein- und Mittelunternehmen“, dem „Öffentlichen Dienst“, „Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege“ sowie „Arbeitsmarktintegration und Gesundheitsförderung“. Auf www.dnbgf.de sind weitere Informationen dazu nachzulesen.

Für die Mittel, die von den Krankenkassen für Primärprävention aufgewendet werden, ist in einem Leitfaden festgelegt, wofür das geschehen soll.



Gregor Breucker: „Trotz all der Diskussionen darüber, lässt sich der gesundheitliche Nutzen der individuellen Prävention letztlich nicht bestreiten.“

Wie hoch ist der Anteil an Betrieben in Deutschland, die Gesundheitsförderung durchführen? Und welches Niveau haben diese gesundheitsförderlichen Maßnahmen?

Eine Analyse der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA), die auf der 50. wissenschaftlichen Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention im September 2014 in Erlangen präsentiert wurde, gibt Antworten auf diese Fragen. Der Studie liegen Daten aus der 2011 durchgeführten Erhebung zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zugrunde, für die 6.500 Personen befragt wurden, die im Betrieb für die Koordination des Arbeitsschutzes verantwortlich sind. Das Gesamtergebnis lautet, dass unter den rund zwei Millionen deutschen Betrieben mit mindestens einem abhängig Beschäftigten nur in 44 Prozent der Unternehmen gar keine Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) durchgeführt werden.

Die Niveaus der BGF

Für die 56 Prozent, die in der BGF aktiv sind, wurde unterschieden auf welchem Niveau dies geschieht: Auf dem niedrigsten, dem **Level C** gibt es 13 Prozent der Betriebe, die **nur** Krankheitsstandsanalysen oder Mitarbeiterbefragungen zum Arbeitsschutz durchführen. 14 Prozent setzen **nur** Individualprävention um, wie etwa Pausengymnastik, Betriebssport, Angebote zur Suchtprävention oder Gesundheitschecks. In zwei Prozent finden **nur** Gesundheitszirkel oder andere Gesprächskreise zu Gesundheitsthemen im Betrieb statt. 18 Prozent der Betriebe erreichen **Level B**, das dadurch definiert wird, dass **sowohl**

Analysen von Gesundheitsdaten **als auch** Maßnahmen zur Individualprävention verwirklicht werden. Auf **Level A** der BGF befinden sich neun Prozent der deutschen Betriebe. Es ist dadurch gekennzeichnet, dass Analysen von Gesundheitsdaten oder Individualprävention oder beides **in Kombination** mit Gesundheitszirkeln umgesetzt werden.

Die von den Sozial- und Gesundheitswissenschaftler/innen *David Beck, Uwe Lenhardt, Britta Schmitt* und *Sabine Sommer* durchgeführte Analyse zeigt insgesamt auch, dass der Anteil der Betriebe, die gar keine gesundheitsförderlichen Maßnahmen verwirklichen, umso größer ist, je kleiner die Betriebe sind. Weiters konnte festgestellt werden, dass BGF in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes deutlich stärker verbreitet ist als in Betrieben der Privatwirtschaft. Außerdem wird BGF in Produktionsbetrieben mehr umgesetzt als in Dienstleistungsunternehmen.

Wodurch sich das Niveau erhöht

Die Autor/innen der Studie haben nicht zuletzt auch beschrieben, welche Faktoren dazu beitragen, dass gesundheitsförderliche Maßnahmen auf hohem Niveau durchgeführt werden. Die Wahrscheinlichkeit dafür erhöht sich:

- mit steigender Betriebsgröße
- wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebs gut ist
- bei einer geregelten sicherheitstechnischen Betreuung
- bei einer geregelten betriebsärztlichen Betreuung
- und wenn ein Betriebs- oder Personalrat existiert.

Quelle: David Beck, Uwe Lenhardt, Britta Schmitt, Sabine Sommer: Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland; Jahrestagung der DGSM, 26. September 2014, Erlangen.

Das sind einerseits individuelle Angebote in Form von Gesundheitskursen und -beratungen in Gruppen. Andererseits sollen in verschiedenen Settings „gesundheitsgerechtere Lebensverhältnisse“ geschaffen werden. Im Besonderen sind das Kindergärten und Kindertagesstätten, Schulen, Kommunen und Stadtteile sowie Heime. Nicht zuletzt wird in dem Leitfa-

den auch die Betriebliche Gesundheitsförderung erwähnt. Für diese werden für den Zeitraum 2013 bis 2018 ein **Oberziel** sowie konkrete **Teilziele** beschrieben:

Ersteres lautet, „die gesundheitsfördernden Potenziale der Arbeitswelt mit bedarfsgerechter, nachhaltiger und partizipativer Betrieblicher Gesundheitsförderung“ zu stärken.



Fritz Bindzius: „Betriebliche Gesundheitsförderung ist in Deutschland auch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern bereits gut etabliert.“

Die Teilziele sind:

- mehr Betriebe mit bis zu 99 Beschäftigten für Gesundheitsförderung zu gewinnen
- mehr betriebsinterne Steuerungsgremien für die Gesundheitsförderung zu etablieren, in welche die für den Arbeitsschutz zuständigen Akteur/innen einbezogen sind
- Zahl und Anteil der Betriebe, zu erhöhen, in denen Gesundheitszirkel durchgeführt werden
- sowie mehr Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben umzusetzen.

54 Millionen Euro für die Betriebe

Im Präventionsbericht der Gesetzlichen Krankenversicherung ist dokumentiert, wofür die Gesamtausgaben der Krankenkassen für Primärprävention von 267 Millionen Euro im Jahr 2013 tatsächlich aufgewendet wurden. In gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben wurden 54 Millionen Euro investiert. Weitere 30 Millionen Euro wurden für Aktivitäten in anderen Settings ausgelegt, und zwar vor allem in Kindertagesstätten und Grundschulen.

Der Großteil des Geldes wurde jedoch 2013 ebenso wie in den Vorjahren dafür verwendet, die Teilnahme von Versicherten an Gesundheitskursen zu

unterstützen. Pro Jahr und Versichertem können in Deutschland bis zu zwei Kurse mit bis zu 90 Prozent der Kosten gefördert werden und insgesamt wurden dafür 183 Millionen Euro ausgegeben. Neben Bewegung stand dabei vor allem das Thema Stressbewältigung im Vordergrund. Außerdem wurden auch Angebote aus den Bereichen Ernährung und Suchtprävention von den Versicherten genutzt. „Für die Kursangebote ist die Nachfrage einfach am größten und trotz all der Diskussionen darüber, ob das Geld nicht besser in verhältnisorientierte Maßnahmen investiert werden sollte, lässt sich der gesundheitliche Nutzen der individuellen Prävention letztlich nicht bestreiten“, meint Gregor Breucker. Insgesamt wurden 2013 rund eineinhalb Millionen Kursteilnahmen verzeichnet. Zu rund vier Fünfteln waren die Teilnehmer/innen Frauen.

Bislang steht den Kassen gesetzlich frei, zu welchen Anteilen die Ausgaben für individuelle Prävention und zu welchen sie für solche in Settings erfolgen. Das soll sich durch das für heuer geplante Präventionsgesetz ändern. Künftig soll nicht nur festgeschrieben sein, dass die Krankenkassen zumindest sieben Euro pro Versichertem für Primärprävention aufwenden sollen. Es soll auch festgelegt werden, wie dieses Geld anteilmäßig auf die verschiedenen Bereiche der Gesundheitsförderung aufgeteilt werden soll. Zwei Euro sollen künftig für Maßnahmen in Betrieben, weitere zwei für Maßnahmen in anderen Lebenswelten und drei Euro für individuelle Maßnahmen bestimmt sein.

Kombinierte Angebote sind am wirksamsten

Der Präventionsbericht hält auch fest, dass Betriebliche Gesundheitsförderung dann besonders wirksam ist, wenn „verhältnis- und verhaltensorientierte Angebote“ kombiniert werden. Das heißt also zum Beispiel, dass einerseits die Arbeitsorganisation oder auch das Führungsverhalten optimiert

und andererseits auch Angebote für ein individuell besseres Gesundheitsverhalten gemacht werden sollen. Das kann etwa ein Rücken- oder Entspannungstraining sein oder auch ein Seminar zur Rauchentwöhnung.

Laut dem Präventionsbericht haben derartige Kombinationsangebote mit 56 Prozent deutlich mehr als die Hälfte der kassenunterstützten Angebote in Betrieben ausgemacht. Für das Dokument wurde auch eine Rangliste der verhältnisbezogenen Aktivitäten zur Gesundheitsförderung in deutschen Betrieben erstellt: In 54 Prozent der Unternehmen wurde versucht, die Informations- und Kommunikationsstrukturen zu optimieren. In 52 Prozent gab es Maßnahmen für bessere Umgebungsbedingungen und an dritter Stelle liegen mit 44 Prozent Initiativen für eine gesundheitsförderliche Arbeits- und Betriebsorganisation. Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben gab es hingegen nur in 15 Prozent der Unternehmen, die sich mit Kassenunterstützung für Betriebliche Gesundheitsförderung engagiert hatten.

BGF ist in Deutschland gut etabliert

„Insgesamt ist die Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland auch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern bereits gut etabliert“, meint Fritz Bindzius zusammenfassend. Das stehe auch in Zusammenhang dazu, dass die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen ähnlich wie in Österreich gut funktioniere, und dass die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung in den vergangenen Jahren verstärkt worden sei. „In der Zukunft sollte diese Kooperation noch weiter intensiviert werden. Das Ziel ist letztlich, der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Deutschland zu einer noch größeren Verbreitung zu verhelfen“, sagt der Experte von der DGUV.



Arbeits- und Gesundheitsschutz im Fokus.

- Mit Entwicklungen und Trends im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Mit aktuellem Recht und betrieblicher Praxis
- Mit Tipps zur guten, altersgerechten Arbeitsgestaltung
- Mit Fachwissen über Mitbestimmungsrechte
- Mit Extra-Rubrik speziell zur Teilhabepolitik
- Mit Online-Ausgabe, Online-Archiv und Zusatzinformationen auf www.gutearbeit-online.de



Machen Sie jetzt den Gratis-Test:
www.gutearbeit-online.de/testabo

Für weitere Informationen sind wir hier erreichbar:
069/79 50 10-96 oder abodienste@bund-verlag.de

Kooperation statt Konkurrenz

Urs Nöpflin ist sich sicher: „Unfallprävention und Betriebliche Gesundheitsförderung wirken zusammen.“ Das sei allein schon an der Tatsache erkennbar, dass laut wissenschaftlichen Studien in Unternehmen mit hohem Stresspegel Verletzungen und Unfälle, aber auch andere Gesundheitsbeschwerden mehr als doppelt so häufig seien wie in jenen, in denen die Mitarbeiter/innen selten bis nie über Stress klagen, ergänzt der Leiter der Fachgruppe Beratung für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Schweizer Unfallversicherungsanstalt (Suva). Wer durch umfassende Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) für bessere Arbeitsorganisation und weniger psychosoziale Belastungen Sorge, unterstütze dadurch also auch die Arbeitssicherheit, so Nöpflin.

Nöpflin gehört mit seinem Team zur Abteilung Präventionsangebote der Suva. 13 Mitarbeiter/innen der Abteilung beraten Unternehmen in der ganzen Schweiz zu Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Sicherheit in der Freizeit. Schwerpunkte sind zum Beispiel sicheres und gesundes Bewegen, Stressprävention, Gesundheit und Führung sowie der Aufbau eines Gesamtsystems für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Jährlich werden mehrere hundert Präventionsprojekte in Unternehmen umgesetzt und damit über 70.000 Mitarbeitende erreicht.

In der Schweiz sind die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz durch das Unfallversicherungs- und das Arbeitsgesetz geregelt. Die Suva sowie Inspektor/innen der 26 Kantone sorgen dafür, dass die entsprechenden Bestimmungen eingehalten werden. Im Prinzip funktioniert dieses System ebenso wie jene in Deutschland und Österreich: Betriebe werden kontrolliert und wenn Mängel festgestellt werden aufgefordert, diese zu beheben. „In Extremfällen müssen

Sind Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung unterschiedliche Wege zum selben Ziel? Oder gibt es mehr Konkurrenz als Kooperation? Wir haben Fachleute aus der Schweiz, Österreich und Deutschland befragt. Text: Dietmar Schobel



Unternehmen vorübergehend oder zur Gänze geschlossen werden“, erklärt Nöpflin. Beratung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement wird in der Schweiz nicht nur von der Suva angeboten, sondern auch von einigen der 67 Krankenversicherungen. Diese stehen ebenso wie in Deutschland zueinander in Wettbewerb und versprechen sich durch die BGF-Angebote einerseits Vorteile dabei, Kunden zu gewinnen und zu binden sowie mittelfristig Kostenersparnisse.

Arbeitsinspektor/innen in Österreich

In Österreich ist die Arbeitsinspektion die wichtigste gesetzlich beauftragte Kontrollbehörde für den Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. 309 Arbeitsinspektor/innen sind in ganz Österreich unterwegs, führen Schwerpunktkontrollen durch und beraten Unternehmen. Die Palette der Themen

reicht von den allgemeinen Schutzbestimmungen bei der Arbeit über die Gestaltung von Arbeitsstätten und den Einsatz von Arbeitsmitteln bis zu Arbeitszeitregelungen und dem Schutz bestimmter Personengruppen, wie zum Beispiel Jugendliche und Schwangere. „Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung haben dieselben Ziele, nämlich für möglichst sichere und gesunde, das heißt menschengerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen. Nur die Wege sind unterschiedlich“, betont auch *Elsbeth Huber*, die Leiterin der Abteilung für Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene des Zentralen Arbeitsinspektorates (ZAI) im österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Evaluierung psychischer Belastungen

Durch die Novelle zum Arbeitnehmer/innenschutzgesetz 2013 seien die beiden

Bereiche noch näher zusammengerückt, so Huber. Durch die Gesetzesänderung wurde klargestellt, dass der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht nur jenen vor physischen, sondern auch jenen vor psychischen Gefahren umfasst. Einige konkrete Beispiele dafür sind etwa Mängel in der Arbeitsorganisation, fehlende soziale Unterstützung sowie über- oder unterfordernde Aufgaben. Die Betriebe sind laut Gesetz verpflichtet, umfassend zu ermitteln und zu beurteilen, welche physischen oder psychischen Belastungen im Unternehmen vorliegen. Dafür gibt es verschiedene Messmethoden, auch solche, die für Klein- und Kleinbetriebe geeignet sind, wie etwa das „Screening Gesundes Arbeiten“ oder die „Arbeits-Bewertungs-Skala“. Die Websites www.arbeitsinspektion.gv.at sowie www.eval.at enthalten nähere Informationen dazu.

Wenn bei der Arbeitsplatzevaluierung Beeinträchtigungen festgestellt werden, müssen die Betriebe die Arbeitsbedingungen verbessern. „Dieser Prozess muss dokumentiert werden: von der Ermittlung der Belastungen über das Festlegen von Maßnahmen bis zur Kontrolle der Wirkungen“, erläutert Huber. Wie weit sind die österreichischen Betriebe bereits mit der Umsetzung? „Seit der Gesetzesnovelle ist viel passiert und zahlreiche Betriebe, speziell auch größere, haben bereits damit begonnen, die Arbeitsplatzevaluierung der psychischen Belastungen zu planen und zu realisieren“, sagt Huber und ergänzt: „Das kann und soll in vielen Unternehmen auch ein Impuls dafür sein, im Anschluss ein Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung umzusetzen.“

Verpflichtung zur Kooperation in Deutschland

„In Deutschland wird der Arbeitsschutz in einem dualen System durch Aufsichtsbehörden der Länder und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung unterstützt und überwacht, die im Rahmen der Nationalen Arbeitsschutzstrategie eng zusammenarbeiten“, erklärt *Angela Knoll* von der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der Deutschen Ge-

setzlichen Unfallversicherung (DGUV). Die DGUV ist der Spitzenverband der 38 Unfallversicherungsträger in Deutschland. 1996 wurde gesetzlich festgeschrieben, dass diese nicht nur für die Prävention gegen Unfälle und Berufskrankheiten, sondern auch für jene gegen arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zuständig sind. Zudem wurde bestimmt, dass die Unfallversicherungsträger und die Krankenkassen zusammenarbeiten sollen, mit dem Ziel Arbeit gesund zu gestalten.

Wie gut funktioniert das in der Praxis?

In einer Erhebung des „Arbeitskreises Prävention in der Arbeitswelt“ aus dem Jahr 2011 haben rund ein Drittel der Institutionen aus beiden Systemen angegeben zusammenzuarbeiten. Die Kooperationen zwischen den Trägern von Unfall- und Krankenversicherung sind also noch ausbaufähig. Bei der Befragung stellte sich zudem heraus, dass diejenigen, die schon seit längerem kooperieren, ihre Zusammenarbeit auch kontinuierlich erweitern. „Die Kooperationspartner zu kennen ist also wichtige Voraussetzung“, meint Knoll. Das wird oft durch die Tatsache erschwert, dass die Beschäftigten bei unterschiedlichen Krankenkassen versichert sind. Bei größeren Betrieben können das bis zu 50 oder mehr sein. In Deutschland gibt es aktuell 124 Krankenkassen mit zum Teil unterschiedlichen Leistungen und Services, die zueinander in Wettbewerb stehen. Umgekehrt gibt es für die meisten Betriebe nur einen Unfallversicherungsträger. „Für uns ist es dann oft schwer, den richtigen Ansprechpartner auf Seiten der Krankenkassen zu finden“, erklärt Knoll.

Beide haben dasselbe Ziel

Mag sein, dass die Vertreter/innen der beiden Zweige der Sozialversicherungen auf regionaler Ebene auch desweilens manchmal noch nicht intensiver zusammenarbeiten, weil sie sich eher als Konkurrent/innen, denn als Kooperationspartner/innen betrachten. „Doch dafür gibt es keinen Grund, auch wenn es Schnittstellen gibt, wie zum Beispiel bei der Beratung für ein Betriebliches



Urs Näpflin von der Suva:
„Unfallprävention und Betriebliche Gesundheitsförderung wirken zusammen.“



Elsbeth Huber vom Zentralen Arbeitsinspektorat in Österreich:
„Das gemeinsame Ziel ist, für möglichst sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen.“



Angela Knoll von der DGUV:
„Zu Beginn haben wir viel diskutiert. Doch inzwischen gibt es ein gemeinsames Denken.“

Gesundheitsmanagement“, meint Knoll: „Denn beide Seiten können von ergänzenden Maßnahmen oder branchenspezifischen Kenntnissen des anderen zum Wohle des Betriebes profitieren und beide haben letztlich dasselbe Ziel: Die Gesundheit der Beschäftigten zu stärken und zu erhalten.“

Bei der Zusammenarbeit auf Bundesebene sei auch schon längst Übereinstimmung erzielt worden, wie betriebliche Prävention umfassend gestaltet werden soll, betont die Mitarbeiterin der DGUV: „Zu Beginn der gesetzlich geforderten Kooperation haben wir viel diskutiert. Doch inzwischen gibt es ein gemeinsames Denken und gemeinsame Strategien, wie Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung in der Praxis zum Nutzen der Unternehmen bestmöglich verzahnt werden können. Das muss aber noch in die Fläche gebracht werden. Das geplante Präventionsgesetz in Deutschland ist ein weiterer wichtiger Ansatz, der dazu beitragen kann.“

Schweizer Betriebe betrachten Gesundheit nicht als Luxus

In der Schweiz gibt es seit rund 20 Jahren systematische Betriebliche Gesundheitsförderung. Zunehmend mehr Firmen erkennen, dass diese für das Unternehmen und die Beschäftigten Vorteile bringt.

Text: Dietmar Schobel

Früher wurde man belächelt, wenn man von Betrieblicher Gesundheitsförderung gesprochen hat. Das wurde als Luxus für besonders gut gestellte Firmen betrachtet“, erinnert sich Heidi Hanselmann, die Präsidentin der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz sowie Regierungspräsidentin und Vorsteherin des Gesundheitsdepartements des Kantons St. Gallen. Das sei heute anders, denn inzwischen sei zahlreichen Schweizer Betrieben schon bewusst, dass Betriebliche Gesundheitsförderung eine Form der Organisationsentwicklung ist, die mehr Produktivität für das Unternehmen und ein besseres Arbeitsklima bringen kann. „Betriebe, die sich für die Gesundheit ihrer Beschäftigten engagieren, können damit zudem bei der Suche nach guten und talentierten Mitarbeiter/innen punkten“, betont Hanselmann.

1993 gilt unter Fachleuten als „Geburtsjahr“ für die Auseinandersetzung mit systematischer Betrieblicher Gesundheitsförderung in der Schweiz. Damals hat die vier Jahre zuvor von den 26 Kantonen gegründete Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz „Gesundheit und Arbeit“ zu einem ihrer Schwerpunktthemen gemacht. Bereits 1994 hat die Schweizer Unfallversicherungsanstalt Suva ebenfalls ein nationales Programm für Gesundheitsförderung und Arbeit eingerichtet und bietet seither Unternehmen Beratung zu diesem Thema an. Seit 1999 wird auch jährlich eine nationale Tagung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung abgehalten, die von



zahlreichen Vertreter/innen großer Firmen sowie öffentlicher Organisationen besucht wird.

Mitbestimmung hat Tradition

Die Schweiz ist durch die Stiftung Gesundheitsförderung auch in dem 1996 gegründeten European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) vertreten. In der „Luxemburger Deklaration“ des ENWHP ist beschrieben, was aus Sicht der Netzwerkmitglieder unter dem Begriff „Betriebliche Gesundheitsförderung“ zu verstehen ist. Demnach soll diese sowohl verhältnis- als auch verhaltensorientierte Maßnahmen beinhalten. Außerdem sollen möglichst alle Beschäftigten daran beteiligt werden, die gesamte Organisation gesünder zu gestalten. Für diesen Ansatz gibt es in der Schweiz besonders gute Voraussetzungen, meint Heidi Hanselmann: „Mitbestimmung hat bei uns Tradition. Man ist es gewohnt, dass man sich äu-

ßern darf und sich am Arbeitsplatz auch wohl fühlen soll.“

Welche sind aktuell die wichtigsten Institutionen, die sich in der Schweiz mit Betrieblicher Gesundheitsförderung beschäftigen? Neben der Suva und der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz ist hier unter anderem das Staatssekretariat für Wirtschaft zu nennen. Weiters bieten etliche der 67 Schweizer Krankenkassen, die zueinander in Wettbewerb stehen, Unternehmen kostenlose Beratung zu Betrieblicher Gesundheitsförderung an. Das Forum Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Ostschweiz wird von den Kantonen St. Gallen und Appenzell-Ausserrhodens sowie dem Fürstentum Liechtenstein getragen und will BGM in einer praxisorientierten Form in die Betriebe der Region bringen. Im Kanton Aargau gibt es ebenfalls ein BGM Forum. Nicht zuletzt engagieren sich auch verschiedene der kantonalen



Heidi Hanselmann: „In der Schweiz hat Mitbestimmung Tradition.“



Andreas Krause: „Auf Ebene der Firmen gibt es schon sehr vielfältige und dynamische Aktivitäten.“

Gesundheitsämter sowie Nichtregierungs-Organisationen wie die Schweizerische Gesellschaft für Ernährung und Fachstellen für Suchtprävention für Betriebliche Gesundheitsförderung. „Seit Kurzem haben in einigen der 26 Kantone auch die Stellen der Invalidenversicherung Betriebliche Gesundheitsförderung zu ihrem Thema gemacht“, weiß *Andreas Krause*, Leiter des Studienganges Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) in Olten. Einen systematischen Überblick über die Betriebliche Gesundheitsförderung in der Schweiz gebe es jedoch bislang nicht, sagt der Wissenschaftler zusammenfassend: „Insgesamt lässt sich aber festhalten, dass sich zunehmend mehr Institutionen und private Berater/innen mit diesem Thema beschäftigen, und dass es vor allem auch auf Ebene der Firmen schon sehr vielfältige und dynamische Aktivitäten gibt.“

Maßnahmen wie etwa das „Absenzenmanagement“ sind in der Schweiz weit verbreitet. Wenn ein Mitarbeiter während eines bestimmten Zeitraums öfter fehlt, dann sind strukturierte Gespräche mit dem Betroffenen vorgesehen. In einer aktuellen Studie der FHNW geben auch stolze 82 Prozent der befragten 174 Unternehmen an, sie hätten in den vergangenen zwei Jahren die Arbeitsplätze ergonomischer gestaltet. Immerhin zehn Prozent sagten, dass sie in diesem Zeitraum einen Gesundheitszirkel durchgeführt hätten.

Das Label „Friendly Work Space“

Schweizer Betriebe, die Gesundheitsförderung sehr systematisch und umfassend umsetzen, können sich um das Label „Friendly Work Space“ bewerben. Es wird seit 2009 nach sechs grundlegenden Qualitätskriterien für Betrieb-

liches Gesundheitsmanagement (BGM) von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz vergeben (siehe auch Kasten: „Die sechs Kriterien für das Label ‚Friendly Work Space‘“). Ob die Vorgaben erfüllt werden, beurteilen unabhängige Prüfer/innen nach 26 Subkriterien. Um das Label zu behalten, ist alle drei Jahre ein neuerliches Assessment erfolgreich zu bestehen.

Aktuell sind 55 Organisationen mit rund 179.000 Angestellten als „Friendly Work Space“ ausgezeichnet, darunter vor allem Großbetriebe, wie die SBB AG mit rund 31.000 Mitarbeitenden, die Swiss Air mit 6.800 Beschäftigten oder verschiedene Unternehmen der Migros Genossenschaft. Doch das Gütesiegel wurde auch schon an Kleinbetriebe verliehen, wie zum Beispiel das Institut für Arbeitsmedizin ifa mit 100 oder das

DATEN & FAKTEN: DIE SCHWEIZER/INNEN ARBEITEN INTENSIV UND SIND DABEI ZUFRIEDEN

Termindruck und Arbeitstempo sind in der Schweiz höher als in jedem anderen europäischen Land. 84 Prozent der Erwerbstätigen geben an, zumindest ein Viertel der Zeit **mit hoher Geschwindigkeit** arbeiten zu müssen. 80 Prozent sagen, dass sie zumindest zu einem Viertel der Arbeitszeit **Termindruck** haben. Das ist einem Bericht des Schweizer Staatssekretariats für Wirtschaft SECO zu „Ausgewählten Ergebnissen der 5. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen aus Schweizer Perspektive“ aus dem Jahr 2012 zu entnehmen. Zum Vergleich: Für die 27 Staaten der Europäischen Union mit Stand vom Jahr 2010 beträgt der Durchschnittswert für hohes Arbeitstempo 59 Prozent und für Termindruck 62 Prozent. In Deutschland geben jeweils 72 Prozent der Erwerbstätigen an, mit hohem Tempo und Termindruck arbeiten zu müssen. In Österreich sagen 72 Prozent, dass sie mit hohem Tempo und 69 Prozent, dass sie mit Termindruck werken müssen. Sehr häufige **Arbeitsunterbrechungen** gibt es in der Schweiz ebenfalls besonders oft. 47 Prozent der Beschäftigten berich-

ten davon, gegenüber 30 Prozent im EU-Durchschnitt, 26 Prozent in Österreich und 22 Prozent in Deutschland. Bemerkenswert ist auch, dass Arbeitstempo, Arbeitsdruck und Arbeitsunterbrechungen im EU-Durchschnitt zwischen 2005 und 2010 gleich geblieben oder sogar gesunken sind. In der Schweiz sind diese möglichen psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz im selben Zeitraum hingegen stark gestiegen. Dem stehen jedoch auch **überdurchschnittliche Ressourcen** gegenüber: In keinem Land der Europäischen Union sind die Arbeitszeiten so flexibel wie in der Schweiz. Außerdem haben die Erwerbstätigen einen größeren Handlungsspielraum sowie mehr soziale Unterstützung als die meisten Beschäftigten in der EU, und sie werden häufiger in Entscheidungen miteinbezogen und arbeiten selbstbestimmter. Alles in allem sind denn auch rund 91 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer mit den Arbeitsbedingungen in ihrem Hauptberuf „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“. Im EU-Durchschnitt sagen das nur 84 Prozent, in Deutschland 88 Prozent und in Österreich ebenfalls rund 91 Prozent.

Pharmaunternehmen Lundbeck mit rund 50 Mitarbeitenden. „Das Label wurde von Beginn an gemeinsam mit Wirtschaftsunternehmen entwickelt und entspricht dadurch sehr gut den Anforderungen in der Praxis“, betont *Chantale Merz Wagenaar*, die bei der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz für Ko-

operationen auf kantonaler, nationaler und internationaler Ebene zuständig ist.

Sehr praxisorientiert sind auch die weiteren BGF-Instrumente von Gesundheitsförderung Schweiz, wie etwa das „S-Tool“, mit dem Betriebe in Form einer Online-Befragung selbst überprüfen können, wie hoch der Stresspegel im Unternehmen ist. Durch den „BGM-Check“ können Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten beurteilen, wo sie in Bezug auf die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden stehen. „KMU-vital“ ist schließlich ein kostenloses Programm von Gesundheitsförderung Schweiz für kleine und mittlere Unternehmen, das diese selbst durchführen können.

Herausforderungen für die Zukunft

Was sind die größten Herausforderungen für die Zukunft? „In der Schweiz gibt es bereits sehr vielfältige Aktivitäten für Betriebliche Gesundheitsförderung. Doch diese könnten noch besser koordiniert werden“, meint *Sabine Deringer*, die als selbständige Unternehmensberaterin in Zürich auf Organisationsentwicklung mit dem Ziel Gesundheit spezialisiert ist und den Newsletter „getNews“ zum Thema Gesundheitsförderung und Prävention herausgibt. Die BGF-Expertin weist auch darauf hin, dass in der Schweiz – ebenso wie in anderen Ländern – immer noch zu wenige verhältnisorientierte Maßnahmen für Betriebliche Gesundheitsförderung durchgeführt würden. „Verhaltensorientierte Maßnahmen wie etwa ein Yogakurs, Seminare für Stressmanagement oder kostenlose Massagen während der Mittagszeit sind eben weniger aufwändig und bringen vermeintlich rascher Ergebnisse“, sagt Deringer und betont: „Nachhaltige Erfolge sind jedoch nur dann zu erwarten, wenn vor allem auch bei den Verhältnissen angesetzt



Sabine Deringer:
„Die Aktivitäten für Betriebliche Gesundheitsförderung in der Schweiz könnten noch besser koordiniert werden.“



Chantale Merz Wagenaar:
„Wir haben unsere Instrumente von Beginn an gemeinsam mit Firmen entwickelt.“

wird, also wenn zum Beispiel die Führungskultur, die Zusammenarbeit im Team oder die Arbeitsprozesse verbessert werden. Zudem müssen die Maßnahmen strategisch und strukturell im Betrieb verankert werden.“

Durch den demographischen Wandel bedingt, hat auch in der Schweiz das Thema „alter(n)sgerechtes Arbeiten“ zunehmende Bedeutung. Heuer werden erstmals mehr Schweizer/innen den 65. als den 20. Geburtstag feiern. „Generationenmanagement“ wird deshalb für die Betriebe immer wichtiger und bedeutet, die Bedürfnisse und Möglichkeiten der älteren Mitarbeitenden besonders zu berücksichtigen und ebenso jene der mittleren und der jüngeren Generation. Wie das am besten verwirklicht werden kann, war auch Thema der nationalen Tagung für Betriebliches Gesundheitsmanagement im September 2014 mit rund 330 Teilnehmenden. „Eine Herausforderung stellt auch der stetige Wandel durch Reorganisationen, Restrukturierungen oder Change Management-Prozesse dar, die heute in vielen Betrieben zum Alltag gehören“, meint Chantale Merz Wagenaar. Und Heidi Hanselmann hebt einen weiteren Aspekt hervor: „Das Thema ‚Familienbalance‘ sollte künftig mehr Aufmerksamkeit erhalten. Wir müssen uns verstärkt damit auseinandersetzen, was wir tun können, damit Arbeit und Familienleben möglichst gut miteinander vereinbar sind“, sagt die Präsidentin der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz.

DIE SECHS KRITERIEN FÜR DAS LABEL „FRIENDLY WORK SPACE“

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 eine 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 langfristig evaluiert, also systematisch erhoben und ausgewertet.

Quelle: Zitiert nach: www.gesundheitsfoerderung.ch – „BGM-Qualitätskriterien für einen Friendly Work Space“

Wie gesund ist mobiles Arbeiten?

Der Psychologe und Kooperationsforscher **Hartmut Schulze** erklärt im Interview, weshalb mobiles Arbeiten gesundheitsförderlich sein kann und wie es dafür gestaltet werden muss.



Hartmut Schulze: „Räumlich und zeitlich unabhängiges Arbeiten ist eine Ressource für die Gesundheit der Mitarbeitenden, wenn es bewusst gestaltet wird.“

GESUNDES ÖSTERREICH

Herr Schulze, gibt es aktuell einen Trend zu mobilem und flexiblem Arbeiten?

Hartmut Schulze: Es gibt einen Trend zum Arbeiten im Home Office, auch wenn dieser nicht so stark ist, wie man vielleicht erwarten könnte. Allgemein betrachtet verstehen wir unter mobilem und flexiblem Arbeiten jede Tätigkeit, bei der man fix angestellt ist, über einen Arbeitsplatz im Stammhaus verfügt und zumindest teilweise örtlich und zeitlich unabhängig ist. Das hat zum Beispiel auf jeden Außendienstmitarbeiter oder auch auf Lehrkräfte immer schon zugefallen.



GESUNDES ÖSTERREICH

Wie stark ist das Arbeiten im Home Office in den deutschsprachigen Ländern verbreitet?

In Deutschland haben laut einer Untersuchung von 2013 nur acht Prozent der Befragten angegeben, dass sie manchmal oder überwiegend zu Hause arbeiten. Das ist weniger als im Durchschnitt der Länder der Europäischen Union, der bei rund zehn Prozent liegt. In der Schweiz beträgt dieser Anteil 16 Prozent und in Österreich sogar 17 Prozent. In einer Studie haben wir festgestellt, dass der Anteil derjenigen, die gerne zumindest fallweise im Home Office arbeiten würden, in der Schweiz noch deutlich höher ist. Das wünschen sich rund zwei Drittel aller Beschäftigten und bei der Hälfte der Arbeitsplätze, vor allem im Dienstleistungsbereich, wäre es rein von den Aufgaben her auch möglich.

GESUNDES ÖSTERREICH

Wäre das aus gesundheitlicher Sicht ein Vorteil?

Auf Basis unserer Studien vertrete ich die These, dass räumlich und zeitlich unabhängiges Arbeiten zu einer besseren Leistung führt und eine Ressource für das Wohlergehen und die Gesundheit der Mitarbeitenden ist, wenn es bewusst gestaltet wird. Deshalb sollten mehr Möglichkeiten dafür geschaffen werden. Aus einer Erhebung auf Unternehmensebene in den Bereichen Dienstleistungen und Verwaltung wissen wir, dass für zehn Prozent dieser befragten Schweizer Organisationen mobiles Arbeiten kein Thema ist. Bei knapp 25 Prozent ist Arbeitsflexibilität eine Ausnahmerecheinung. 35 Prozent befinden sich in der Umbruchphase, das heißt sie experimentieren mit verschiedenen Arbeitsformen. Bei 16 Prozent der Unternehmen ist flexibles Arbeiten weitgehend etabliert und zwei Prozent zählen zu den so genannten Netzwerkunternehmen, bei denen mobiles Arbeiten die Norm ist.

GESUNDES ÖSTERREICH

Was müssen Unternehmen und Beschäftigte beim mobilen Arbeiten im Home Office beachten?

Es sollte zuhause einen eigenen Arbeitsraum oder zumindest eine eigene Arbeitsecke geben. Außerdem sollte der Mitarbeiter mit der Firma digital gut verbunden sein und den Kontakt mit den Team-Kolleg/innen aufrecht erhalten können. Auch spricht einiges für eine zeitliche Grenze. Ein halber bis maximal zweieinhalb Home Office-Tage können als Richtschnur gelten. Sonst besteht die Gefahr der sozialen Isolation. Wir haben in Studien auch herausgefunden, dass Menschen sehr unterschiedlich mit der Möglichkeit zuhause zu arbeiten umgehen. „Segmentierer“ trennen ganz klar zwischen Privatem und Beruflichem. „Integrierer“ haben kein Problem damit, auch einmal mit dem Laptop auf den Knien auf dem Sofa zu arbeiten. Beide Gruppen können bei entsprechender Vorbereitung gut im Home Office arbeiten. Diejenigen, die zwischen diesen beiden Polen schwanken, haben mehr Schwierigkeiten, die Vorteile des Home Office umzusetzen. In jedem Fall empfiehlt sich eine gute Vorbereitung auf das Arbeiten im Home Office inklusive einer gezielten Schulung.

ZUR PERSON

Hartmut Schulze ist Leiter des Instituts für Kooperationsforschung und -entwicklung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW in Olten in der Schweiz.

Klein, aber gesund

In kleinen und mittleren Unternehmen fehlt vermeintlich oft die Zeit für Gesundheitsförderung. Wer diese Betriebe erreichen will, muss Angebote mit wenig Aufwand machen und die Firmenchefinnen dafür gewinnen.

Text: Dietmar Schobel



Kleine und mittlere Unternehmen sind das Rückgrat der Wirtschaft in den Ländern Europas“, heißt es im aktuellen Bericht der Europäischen Kommission zur Situation der Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten. Diesem ist auch zu entnehmen, dass die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ein „Bollwerk“ gegen die Finanzkrise des Jahres 2009 gewesen seien, sich in der Folge aber auch langsamer von deren Auswirkungen erholt hätten als die Großbetriebe.

Jeweils 99,8 Prozent der 20,4 Millionen Unternehmen der Europäischen Union sowie der 500.000 in der Schweiz sind laut Angaben des Schweizer Instituts für Klein- und Mittelunternehmen an der Universität St. Gallen kleine und mittlere Unternehmen. In Deutschland arbeiten 62,2 Prozent, in Österreich 67,7 Prozent und in der Schweiz sogar 69,8 Prozent der Erwerbstätigen in KMU. Von systematischen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) profitieren sie seltener als ihre Kolleg/in-

nen in Großbetrieben. Denn mit sinkender Betriebsgröße verringert sich auch die Wahrscheinlichkeit für BGF-Aktivitäten auf hohem Niveau. Das hat unter anderem eine Analyse der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2014 festgestellt.

Jeder Mitarbeiter wird gebraucht

„Je größer ein Betrieb ist, desto leichter ist es möglich, dass sich Mitarbeiter/innen großteils oder ausschließlich mit betrieblichen Gesund-



Martin Degen: „Inzwischen gibt es zunehmend mehr gute Beispiele für Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben.“



Isabel Dienstbühl: „Der zeitliche Aufwand für Gesundheitsförderung lohnt sich gerade auch für Kleinbetriebe, die sehr stark auf die Arbeit ihrer Fachkräfte angewiesen sind.“

heitsfragen beschäftigen. Kleinere Unternehmen sind hingegen viel stärker im Alltagsgeschäft verhaftet und jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird gebraucht, damit der Betrieb nicht stillsteht. Da ist es vermeintlich nicht möglich, Kapazitäten für Gesundheitsförderung zur Verfügung zu stellen“, sagt *Martin Degen*, der bei der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz mit der Projektentwicklung zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement befasst ist.

Der zeitliche Aufwand dafür, sich systematisch mit Gesundheitsfragen zu beschäftigen, lohnt sich jedoch gerade auch für KMU. „Klein- und Kleinstbetriebe sind meist sehr stark auf die Arbeit ihrer Fachkräfte angewiesen. Wenn zum Beispiel ein Koch oder ein Elektriker aus Gesundheitsgründen einmal ausfällt, kann sich das sofort sehr negativ auswirken“, erklärt *Isabel Dienstbühl*, die Leiterin des Geschäftsbereichs Prävention der deutschen Berufsgenossenschaft für Nahrungsmittel und Gastgewerbe mit Sitz in Mannheim.

Ein Modellprojekt in Österreich

In Österreich hat das vom Fonds Gesundes Österreich geförderte Modellprojekt „WEG – Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor Gesundheit“ gezeigt, wie BGF am besten zu kleinen und mittleren Unternehmen gebracht werden kann. Es wurde von Februar 2003 bis Juni 2006 in den Bundesländern Oberösterreich, Salzburg

und der Steiermark durchgeführt. Zwölf Betriebe aus den Branchen Hotellerie und Gastgewerbe sowie Baugewerbe, Baunebengewerbe und Bergbau mit 18 bis 88 Mitarbeiter/innen haben sich beteiligt. Verhältnisorientierte Maßnahmen wie räumliche Verbesserungen, regelmäßige Teambesprechungen oder die Neugestaltung der Dienstpläne durch die Beschäf-

tigten wurden ebenso umgesetzt wie verhaltensorientierte. Zu Letzteren zählten etwa Laufgruppen, Kurse für Stressmanagement oder „Welcome-Meetings“ für neue Mitarbeiter/innen. Die Evaluierung des Modellprojekts belegt, dass die Fehlzeiten im Baugewerbe um zehn und

in der Gastronomie um zwanzig Prozent reduziert werden konnten. In der Schweiz hat die Stiftung Gesundheitsförderung das Pilotprojekt „VitaLab“ für Kleinbetriebe mit bis zu 50 Mitarbeiter/innen zwischen Oktober 2009 und Dezember 2012 im Luzerner Seetal durchgeführt. Seit 2013 wird VitaLab in den drei Westschweizer Kantonen Waadt, Wallis und Bern umgesetzt, wo es noch bis Ende des heurigen Jahres angeboten werden soll. Es umfasst unter anderem Kurzworkshops für Stressmanagement, gesunde Führung, Motivation der Mitarbeitenden oder zum Thema Ausgleich von Arbeit und Familie.

Auf Angebote mit geringem zeitlichem Aufwand setzt auch das „Gesundheitscoaching“ für Klein- und Kleinstunternehmen in Österreich,

WAS GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN KLEINBETRIEBEN ERSCHWERT

„Je kleiner der Betrieb, desto seltener werden gesundheitsförderliche Maßnahmen umgesetzt. Das gilt für alle Branchen“, heißt es in einem Arbeitspapier der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz. Wenn jedoch gesundheitsförderliche Maßnahmen in einem Kleinunternehmen erst einmal angeboten würden, dann würden sie von den Beschäftigten auch „deutlich häufiger in Anspruch genommen als in größeren Betrieben“. Wir haben aus zwei Fachdokumenten, die wichtigsten Faktoren zusammengefasst, die Betriebliche Gesundheitsförderung speziell in kleinen und mittleren Unternehmen erschweren:

- Die Unternehmerin oder der Unternehmer erfüllt in kleinen und mittleren Betrieben zahlreiche Managementfunktionen, für die es in einem Großbetrieb unterschiedliche Funktionsträger gibt
- Das Zeitmanagement ist schwierig. Zitat eines Unternehmers: „Selbständig sein heißt, selbst ständig arbeiten!“ Das gilt in Klein- und Kleinstunterneh-

men oft auch für die Mitarbeiter/innen: Damit der Betrieb nicht stillsteht wird jede und jeder täglich an seinem Arbeitsplatz gebraucht

- Kleinbetriebe werden zum Teil mit einer Flut von gesetzlichen Vorschriften überschwemmt und dadurch zusätzlich belastet.

Doch es gibt auch spezifische Ressourcen oder Quellen von Gesundheit:

- Die Mitarbeiterstruktur ist in Klein- und Kleinstbetrieben überschaubar. Das kann den sozialen Zusammenhalt fördern sowie die Umsetzung von Projekten zur Gesundheitsförderung unterstützen
- Kleinunternehmer sind sehr stark in Nünungen oder anderen Verbänden vernetzt, die oft nicht nur fachlichen, sondern auch privaten Rückhalt geben.

Quellen: Auszugsweise aus: DNBGF – „Relevante Faktoren der Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben“ sowie: Arbeitspapier 7 von Gesundheitsförderung Schweiz zum Thema „VitaLab – Gesundheitsförderung in Kleinunternehmen“

das ab 2006 von den BGF-Expert/innen *Gernot Loitzl* und *Judith Cechota* im Auftrag der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse (NÖGKK) entwickelt und in der Praxis getestet wurde. Es wird seit 2011 nicht nur bei der NÖGKK, sondern auch bei den anderen österreichischen Krankenversicherungsträgern für kleine und mittlere Unternehmen angeboten und umfasst drei Module: ein zwei- bis dreistündiges Einzelcoaching für die Geschäftsführung, einen halbtägigen Gesundheitsworkshop für die Mitarbeiter/innen sowie schließlich einen „Zusammenführungsworkshop“, an dem Chef/innen und Beschäftigte beteiligt sind. Weiters hat der Fonds Gesundes Österreich eine inhaltsreiche Broschüre für „Gesunde Klein- und Mittelbetriebe“ erstellt, die unter www.fgoe.org zur Verfügung steht.

„Ideentreffen“ für weniger Arbeitsstress
In Deutschland bietet unter anderem die Berufsgenossenschaft für Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) verschiedenste Kurzseminare zu Themen der Gesundheitsförderung für die bei ihr versicherten Unternehmen an. Zu diesen zählen viele Klein- und Kleinstbetriebe wie Fleischhauereien und Gasthäuser und diese können aus einer großen Palette an Kurs Themen wählen. Das Spektrum reicht von Stressmanagement, Dienstplangestaltung und Ernährungsberatung bis zu Kommunikationskursen für Köche oder Seminaren zur „Emotionsarbeit“ für diejenigen, die im Job „Immer nur lächeln“ müssen.



Jürgen Tomanek-Unfried: „Es muss klargestellt werden, dass nicht Schwächen des Unternehmens bloßgestellt, sondern dieses gestärkt werden soll.“



Die BGN ist eine von neun Genossenschaften, die in Deutschland für verschiedene Branchen von der Chemie- und Rohstoffindustrie bis zu Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege Träger der Unfallversicherung sind. Die DGUV, der Dachverband aller 38 deutschen gesetzlichen Unfallversicherungen, hat das Konzept der „Ideentreffen“ entwickelt. Dieses wendet sich speziell an Kleinbetriebe und soll in Form einer Broschüre eine Handlungsanleitung geben, wie im Gruppengespräch mit wenig Zeitaufwand psychosoziale Belastungen erkannt und in der Folge durch entsprechende Maßnahmen verringert werden können. Näheres dazu ist auf der Website www.dguv.de nachzulesen.

Gesundheit zur Chefsache machen

Insgesamt gibt es in Deutschland, Österreich und der Schweiz neben den erwähnten gesundheitsförderlichen Angeboten für KMU noch zahlreiche weitere von verschiedensten Institutionen. Diese tatsächlich in Klein- und Kleinstunternehmen an den Mann und an die Frau zu bringen, bleibt weiterhin eine große Herausforderung. Das zeigen auch die Pilotprojekte. „Der Aufwand ist sehr hoch, da zum Beispiel in der ersten Phase von VitaLab 2.000 Einladungen

für kostenlose Veranstaltungen verschickt werden mussten, damit letztlich in acht Kleinbetrieben Gesundheitsförderung durchgeführt wurde“, berichtet Martin Degen aus der Praxis und ergänzt: „Doch unsere Anstrengungen haben sich gelohnt. Denn inzwischen gibt es im Rahmen dieses Pilotprojektes zunehmend mehr gute Beispiele für die praktische Umsetzung gesundheitsförderlicher Maßnahmen.“

In Klein- und Kleinstunternehmen ist es noch wichtiger als in Großbetrieben, die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer für Gesundheitsförderung zu gewinnen. Das ist eine zentrale Erkenntnis aus den bisherigen Erfahrungen. „Das Thema Gesundheit muss zur Chefsache werden“, erklärt deshalb *Jürgen Tomanek-Unfried*, Referent für Betriebliche Gesundheitsförderung beim Fonds Gesundes Österreich. Dafür muss den Firmenleiter/innen nicht nur der wirtschaftliche Nutzen von BGF verständlich und einfach erklärt werden. „Es muss auch klargestellt werden, dass gesundheitsförderliche Maßnahmen nicht Schwächen des Unternehmens bloßstellen, sondern dieses stärken und Belastungen reduzieren sollen“, betont Tomanek-Unfried.

Weiterbildung in der Selbsthilfe

Der Fonds Gesundes Österreich stellt 100.000 Euro pro Jahr für Weiterbildung in der Selbsthilfe zur Verfügung. Dadurch wird die Entwicklung dieser wichtigen Säule des öffentlichen Gesundheitswesens unterstützt.

Text: Gabriele Vasak



Gudrun Braunegger-Kallinger:
„Wir wissen, dass die Arbeit von Selbsthilfegruppenleiter/innen hoch anspruchsvoll und sehr vielfältig ist.“



Selbsthilfegruppen ins Leben rufen, Gruppentreffen leiten, die Gruppe und ihre Interessen nach außen vertreten und die vielen damit verbundenen Aufgaben zu managen, ist eine große Herausforderung und erfordert viele Kompetenzen. Diese Fähigkeiten müssen teilweise gelernt und trainiert werden, und das unterstützen wir gerne mit unserem Angebot der Weiterbildung für Selbsthilfegruppenleiter/innen“, sagt die Referentin für gesundheitliche Chancengerechtigkeit und Rahmen-Gesundheitsziele beim Fonds Gesundes Österreich *Gudrun Braunegger-Kallinger*.

Kompetenzen für Gruppenleiter/innen

Tatsächlich stellt der Fonds Gesundes Österreich jährlich 100.000 Euro für die Weiterbildung von Menschen zur Verfügung, die sich in der Selbsthilfe engagieren. Die bedarfsorientierte Auswahl von Seminaren, die Abwicklung der Förderung und die Organisation der jeweiligen Fortbildungsveranstal-

tungen erfolgt vor Ort in den Selbsthilfe-Dachverbänden und -Kontaktstellen in den Bundesländern, die den Selbsthilfegruppen mit ihrem vielfältigen Unterstützungsangebot zur Seite stehen. 2014 wurden insgesamt 61 Seminare mit Förderungen durch den Fonds Gesundes Österreich durchgeführt. Durchschnittlich nahmen zehn Personen daran teil, und zu den meist besuchten Veranstaltungen zählten Seminare zu Themen wie „Das Feuer in der Gruppe entfachen“, „Wirksam Gruppen leiten“ oder „Kommunikation führt“.

Kommunikation in der Gruppe

„In einer Evaluation des Weiterbildungsangebotes haben wir festgestellt, dass die Themenbereiche Kommunikation in der Gruppe sowie die persönliche Ebene der Leiter/innen, konkrete Arbeitstechniken in Selbsthilfegruppen, aber auch der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit jene Inhalte sind, mit denen sich die Leiter/innen von Selbsthilfegruppen heute

vor allem auseinandersetzen wollen und auch müssen“, erklärt Braunegger-Kallinger und ergänzt, dass aktuell von Selbsthilfevertreter/innen auch vermehrt der Bedarf nach Austausch und gegenseitiger Unterstützung von Selbsthilfegruppenleiter/innen geäußert worden sei. In einigen Bundesländern hätten auch schon derartige Seminare stattgefunden und dieser Bereich könnte künftig noch mehr Aufmerksamkeit erhalten.

Das Angebot orientiert sich am Bedarf

Insgesamt betrachtet solle das Weiterbildungsangebot ebenfalls vor allem jene Bereiche und Themen abdecken, für die bei den ehrenamtlich in der Selbsthilfe engagierten Menschen der größte Bedarf bestehe, sagt die Gesundheitsreferentin des Fonds Gesundes Österreich und betont: „Wir wissen, dass die Arbeit von Selbsthilfegruppenleiter/innen eine hoch anspruchsvolle, nicht immer ausreichend wertgeschätzte und sehr vielfältige Tätigkeit ist. Wir sehen diese als eine wichtige Säule zur Unterstützung des öffentlichen Gesundheitswesens, freuen uns über das große Interesse an den Angeboten zur Weiterbildung und ermutigen dazu, diese weiterhin rege in Anspruch zu nehmen.“

INFO & KONTAKT

Gudrun Braunegger-Kallinger
Tel. 01/895 04 00-35
gudrun.braunegger@goeg.at



ALLE ADRESSEN AUF EINEN BLICK

ÖSTERREICH

ARGE Selbsthilfe Österreich
Simmeringer Hauptstr. 24, 1110
Wien, Tel: 01/740 40-2855
arge@selbsthilfe-oesterreich.at
www.selbsthilfe-oesterreich.at

BURGENLAND

Burgenländischer Landesverband der Selbsthilfegruppen
c/o Technologiezentrum
Eisenstadt Haus TechLab
Thomas A. Edison Straße 2
7000 Eisenstadt
Tel. 0664/783 64 70 (Arnold Fass,
Obmann des Landesverbandes)
office@selbsthilfe-landesverband-burgenland.at
www.selbsthilfe-landesverband-burgenland.at

KÄRNTEN

Selbsthilfe Kärnten – Dachverband für Selbsthilfeorganisationen im Sozial- und Gesundheitsbereich, Behindertenverbände bzw. -organisationen
Kempfstraße 23/3, PF 108
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

OBERÖSTERREICH

Selbsthilfe OÖ – Dachverband der Selbsthilfegruppen
Garnisonstraße 1a/2. Stock
PF 61, 4021 Linz
Tel: 0732/797 666
Fax: 0732/797 666-14
office@selbsthilfe-ooe.at
www.selbsthilfe-ooe.at

**Kontaktstelle für Selbsthilfegruppen
Magistrat der Stadt Wels**
Quergasse 1, 4600 Wels
Tel: 07242/235-7490
Fax: 07242/235-1750
wolf.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

Selbsthilfeplattform Steiermark – Dachverband der Selbsthilfe in der Steiermark
Geschäftsstelle: Selbsthilfekontaktstelle Steiermark/SBZ
Leechgasse 30,
8010 Graz
Tel: 0316/23 23 00
Fax: 0316/23 23 00-99
selbsthilfe@sbz.at
www.selbsthilfesteiermark.at

TIROL

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

Selbsthilfe Tirol – Zweigverein Osttirol Selbsthilfevereine und -gruppen im Gesundheits- und Sozialbereich
c/o Bezirkskrankenhaus
Lienz – 4. Stock Süd
Emanuel von Hible-Strasse 5,
9900 Lienz
Tel./Fax: 04852/606-290
Mobil: 0664/38 56 606
osttirol@selbsthilfe-tirol.at
www.selbsthilfe-tirol.at/osttirol

VORARLBERG

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

Lebensraum Bregenz Drehscheibe im Sozial- und Gesundheitsbereich
Clemens-Holzmeister-Gasse 2
6900 Bregenz
Tel: 05574/527 00
Fax: 05574/ 527 00-4
lebensraum@lebensraum-bregenz.at

WIEN

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

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

Dem Schmerz Worte geben

In der Selbsthilfegruppe „Trauernde Eltern und Geschwister“ kommen Menschen zusammen, um in ihrer Trauer nach dem Tod eines Kindes Verständnis zu finden. Wir sprachen mit der Gründerin, Josefine Mülleder. Text: Gabriele Vasak



Josefine Mülleder: „Das Leid nach dem Tod eines Kindes kann gelindert werden, wenn Betroffene einander verstehen.“

GESUNDES ÖSTERREICH

Sigmund Freud war noch der Ansicht, dass Trauerarbeit ein „intimer Vorgang ist, der keine Einmischung erlaubt“. Wie sehen Sie das?

Josefine Mülleder: Als ich 1989 nach dem Tod meines Kindes begann, meinem inneren Wunsch, Gleichbetroffene kennen zu lernen, zu folgen und gemeinsam mit *Hanna Koch* die Selbsthilfegruppe „Trauernde Eltern und Geschwister Linz“ gründete, war diese Anschauung weit verbreitet. Oft, hieß es, das gemeinsame „Jammern“ sei nicht gut, könne möglicherweise alles weiter verschlechtern, und wir wurden sogar dessen bezichtigt, uns im eigenen Leid zu suhlen.

GESUNDES ÖSTERREICH

Was hat sich seither geändert?

Zum Glück viel. Der Respekt für Betroffene ist gewachsen, die Erkenntnis, dass Trauerarbeit wichtig ist, hat sich weitgehend durchgesetzt, und es gibt vielerorts Selbsthilfegruppen und eine Hospizbewegung. Das ist zum einen einer anderen Berichterstattung in den Medien, zum anderen aber auch der Selbsthilfebewegung zu verdanken. Wir haben viel dazu beigetragen, die Erkenntnis zu verbreiten, dass das Leid nach dem Tod eines Kindes gelindert wird, wenn Betroffene einander verstehen, die jeweils individuelle Trauer des anderen achten, akzeptieren und unterstützen.

GESUNDES ÖSTERREICH

Welches Angebot macht Ihre Selbsthilfegruppe Betroffenen?

Unsere wichtigste Aufgabe sehen wir da-

rin, Raum und Platz anzubieten, wo trauernde Eltern die Möglichkeit haben, ihre Gefühle zuzulassen, sich mitzuteilen und andere Betroffene kennenzulernen. Das geschieht regelmäßig in der Gruppe, und bei Bedarf bieten wir auch Erst- und Einzelgespräche an. Zudem vermitteln wir Einzelkontakte zu Gleichbetroffenen – in letzter Zeit vermehrt auch per E-Mail. Wir geben vierteljährlich die Zeitschrift „Geda/enken, Zeit zu leben“ mit Beiträgen betroffener Eltern und Geschwister, Fachthemen und Literaturhinweisen heraus. Es gibt Fortbildungsveranstaltungen und gemeinsame Aktivitäten, und wir leisten Öffentlichkeitsarbeit im Kleinen.

GESUNDES ÖSTERREICH

Wie sieht diese Öffentlichkeitsarbeit konkret aus?

Wir haben von Beginn an den Kontakt zu Institutionen gesucht, in denen unserer Meinung nach etwas falsch läuft, und haben versucht, in unserem Sinne aufzuklären. Es mag auch daran liegen, dass heute betroffenen Müttern das tote Baby nicht mehr sofort nach der Geburt weggenommen wird.

GESUNDES ÖSTERREICH

Was sind die wichtigsten Ziele Ihrer Selbsthilfegruppe?

Einerseits möchten wir dazu ermutigen, sich auf die Trauer einzulassen, denn wir wissen aus Erfahrung und Studium der Fachliteratur, dass dies gesundheitsförderlich ist. Andererseits wollen wir auch dazu anregen, kritisch zu sein, wenn es etwa

um die medikamentöse Behandlung von Trauer geht, denn allzu viele Betroffene werden sehr rasch mit einem Antidepressivum „versorgt“, obwohl sie keine Depression haben, sondern trauern. Und natürlich möchten wir die Trauernden durch die Kontakte und Aktivitäten, die wir anbieten, wieder zu neuem Lebensmut bringen.

GESUNDES ÖSTERREICH

Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Eine noch bessere Sensibilisierung bei den an diesen Prozessen mitbeteiligten Verantwortlichen. Ärzte und Polizisten sollten weiter geschult werden, denn noch immer kommt es vor, dass Eltern beispielsweise nach dem Unfalltod oder Suizid ihres Kindes dieses nicht mehr sehen dürfen. Doch das Abschiednehmen ist, unabhängig von der Art des Todes, eine unbedingte Notwendigkeit für die Hinterbliebenen.

INFO & KONTAKT

Trauernde Eltern und Geschwister Linz

Haus der Frau Linz
Volksgartenstraße 18

4020 Linz

Tel. 0732/66 70 26

josefine.mueller@aon.at

www.trauernde-eltern.at



Kurt Gerszi: „Wir brauchen immer wieder Hilfe, aber wir suchen auch unsere verlorene Autonomie.“

Aufgeben ist anderswo

„Net lugg lo“ heißt „nicht locker lassen“, und hinter diesem Vorarlberger Volksmotto verbirgt sich auch der einzige Selbsthilfeverein des Bundeslandes für Menschen nach Schlaganfall. **Text:** Gabriele Vasak

Der Name ist Programm“, versichert *Kurt Gerszi*, der im Jahr 2013 die erste und bislang einzige Selbsthilfegruppe für Menschen nach Schlaganfall in Vorarlberg gründete, und als Selbstbetroffener weiß er, wovon er spricht. Die Gruppe heißt „Net lugg lo“, also „nicht locker lassen“. „Ein Schlaganfall geht in der Regel mit körperlichen oder geistigen Schädigungen einher, und für uns Betroffene geht es darum, täglich, stündlich, ja minütlich wieder zu lernen, was wir durch die Erkrankung verloren haben“, erklärt Gerszi. Ob Bewegungen, Sprechen, Gedächtnis oder Alltagsfertigkeiten – all das könne man sich nicht erkämpfen, sondern nur durch ständiges Trainieren wieder zu „holen“ versuchen.

Rückschläge und Enttäuschungen

Naturgemäß gibt es dabei auch immer wieder Rückschläge und Enttäuschungen, und einer der wichtigsten Aspekte der Tätigkeit von „Net lugg lo“ ist daher das Erarbeiten von neuer Lebensqualität. „Ein Drittel der Schlaganfallpatient/innen wird depressiv – manche

nur ein bisschen, andere bis zum Punkt der Verzweiflung: ‚Alles geht so langsam‘, sagen die einen. ‚Was bin ich als Behinderter überhaupt noch wert?‘ fragen sich die anderen“, erzählt Kurt Gerszi, und er will Betroffenen wie auch ihren Angehörigen Mut machen, das Leben nach dem Schlaganfall wieder lebenswert zu finden.

Neuer Lebensmut

Sehr wichtig dafür sei das Bewusstsein, nicht allein zu sein, sagt der Selbsthilfevereinsgründer, und so bilden monatliche Gruppentreffen zum Erfahrungsaustausch, gemeinsame Ausflüge und Besuche kultureller Veranstaltungen ein Kernstück der Selbsthilfearbeit. Doch der Verein fungiert auch als Interessensvertretung und geht als solche aktiv auf die gesundheitspolitisch Verantwortlichen zu, um eine möglichst adäquate Therapie und eine lückenlose Versorgungskette zu fordern und zu sichern. Außerdem betreibt die Interessensvertretung gezielt Öffentlichkeitsarbeit in Lokalradio und -fernsehen und organisiert Vorträge im Montafon und in Koblach, bei denen 500 Besucher/innen keine Seltenheit sind. Natürlich werden auch Betroffene persönlich beraten, zum Beispiel zu Fragen der Rehabilitation oder im Bezug auf Behördengänge und Förderungsmöglichkeiten.

Gesucht: Selbstbestimmung

Schlagwort Unterstützung: „Wir brauchen immer wieder Hilfe, aber wir suchen auch unsere verlorene Autonomie, und darum wollen wir selbst bestimmen, wann und von wem wir Unterstützung annehmen“, sagt Kurt Gerszi. Der Gruppengründer ergänzt, dass Schlaganfall-Betroffene gesellschaftlich grundsätzlich

akzeptiert würden, was ihm und Seinesgleichen aber fehle, sei echte Integration: „Okay, wir sitzen im Rollstuhl, wir haben Probleme beim Sprechen oder ganz alltäglichen Verrichtungen, aber wir können und wollen auch am Rad der Gesellschaft mitdrehen.“

Net lugg lo im ganzen Land?

Dass „Net lugg lo“ Zulauf aus ganz Vorarlberg hat, nimmt angesichts der Einzelstellung des Vereins nicht wunder, doch soll es laut Kurt Gerszi schon sehr bald eine weitere „Net lugg lo“-Selbsthilfegruppe in Dornbirn geben, und der engagierte Vereinsgründer wünscht sich für jeden Bezirk Vorarlbergs solche „Zweigstellen“, deren Name und Logo für alle untrennbar mit dem Thema Schlaganfall und Hilfe danach assoziiert werden soll. Bis dahin engagiert er sich im Sinne der Vereinsziele unter anderem auch für barrierefreies Wandern im Montafon und verweist stolz auf die Website des Vereins, die unter www.net-lugg-lo.at zahlreiche wertvolle Informationen, interessante Links und seit kurzem auch eine Gratis Schlaganfall-App zum Download bietet.

INFO & KONTAKT

Net lugg lo! – Interessensvertretung Vorarlberg und Selbsthilfeverein im Montafon für Betroffene nach Schlaganfall, Gehirnblutung und Schädelhirntrauma und deren Angehörige.

Pfiferweg 6
6774 Tschagguns
Tel. 0650/433 19 60
kg@net-lugg-lo.at
www.net-lugg-lo.at

BUCHTIPP

Klaus Feldkircher: „Riss im Leben – Geschichte eines Gehirnschlagpatienten“ beschreibt einfühlsam, klar und emotional „Leben, Fall und Comeback“ des Kurt Gerszi. 200 Seiten, mit Illustrationen von Gerhard Mangold, 19,90 € (80 Prozent davon gehen als Spenden an Montafoner Reha-Einrichtungen); Bestellmöglichkeiten siehe www.net-lugg-lo.at



Fünf Jahre Netzwerk Familie

AKS GESUNDHEIT VORARLBERG

Zahlreiche Studien belegen, dass die ersten Jahre eines Kindes von prägender Bedeutung für das gesamte weitere Leben sind. In Vorarlberg gibt es deshalb mit „Netzwerk Familie“ ein Angebot „Früher Hilfen“, das Familien in belastenden Lebenssituationen entlasten und deren Babys und Kleinkinder in ihrer sozialen und gesundheitlichen Entwicklung fördern soll. „Der Kern unserer Arbeit ist, die psychosoziale Situation der Familien abzuklären, nach passenden regionalen Unterstützungsangeboten zu recherchieren und diese weiterzuvermitteln“, erklärt die Psychologin *Alexandra Wucher*, die gemeinsam mit der

Sozialarbeiterin *Christine Rinner* „Netzwerk Familie“ leitet.

Das Spektrum an sozialen und gesundheitlichen Dienstleistungen, die so gezielt zugänglich gemacht werden ist groß. Es reicht von Unterstützung bei der Versorgung des Babys und moderierten Eltern-Kind-Gruppen über Familienhilfe, Betreuung zuhause durch Hebammen, Frühförderung und psychologische Unterstützung bis zur Schuldnerberatung und Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung oder für den beruflichen Wiedereinstieg. Netzwerk Familie hat bislang 638 Familien mit insgesamt 975 Kindern unterstützt.

Vor Kurzem hat das Angebot für bessere Gesundheits- und Lebenschancen im Vorarlberg Museum in Bregenz seinen 5. Ge-

burtstag gefeiert. Zu den Referent/innen bei der Veranstaltung mit zahlreichen Teilnehmer/innen aus Politik, Gesundheits- und Sozialwesen zählten der Kinderarzt *Klaus Vavrik*, der Präsident der Österreichischen Liga für Kinder- und Jugendgesundheit und *Mechthild Paul*, die Leiterin des

Nationalen Zentrums Frühe Hilfen Deutschland. Die Evaluierung der Vorarlberger Frühe Hilfen-Pilotprojekte wurde 2010 vom Fonds Gesundes Österreich gefördert. Netzwerk Familie wurde auch als Modellprojekt für die Verwendung der Vorsorgemittel ab 2015/2016 ausgewählt.



Alexandra Wucher: „Kern der Arbeit von Netzwerk Familie ist es, passende regionale Unterstützungsangebote weiterzuvermitteln.“



Klaus Vavrik, der Präsident Österreichischen Liga für Kinder- und Jugendgesundheit, referierte bei der Fünf-Jahres-Feier von Netzwerk Familie in Vorarlberg.

Herausforderung Gemeinschafts- verpflegung

STYRIA VITALIS



Großküchen bekochen täglich sehr viele Menschen. Wer dafür sorgt, dass ihre Angebote gesundheitsförderlich und ausgewogen gestaltet werden, kann somit viele Esser/innen erreichen. Im Fall der Zentralküche Graz sind es vor allem Kinder, denn diese liefert täglich nicht weniger als 7.000 Portionen an insgesamt 146 Einrichtungen, darunter speziell Kindergärten, Volksschulen, Neue Mittelschulen, Krippen und Horte. Die steirische Institution für Gesundheitsförderung Styria vitalis möchte deshalb gemeinsam mit dem Küchenteam rund um Küchenmeister *Franz Gerngroß* erproben, wie die Mittagsverpflegung dieser Institutionen weiter optimiert werden kann. Das geschieht im Rahmen des vom Fonds Gesundes Österreich, dem Sozialamt der Stadt Graz sowie dem Gesundheitsressort des Landes Steiermark finanzierten zweieinhalb Jahre dauernden Projektes „Herausforderung Gemeinschaftsverpflegung“. Dabei wird der Blick nicht nur auf die Gestaltung der Speisepläne gelenkt. Es werden auch Prozesse wie der Bestellvorgang sowie die Kommunikation zwischen der Zentralküche und den Einrichtungen näher beleuchtet. Da das Endgaren der Speisen nach dem „Cook & Chill“-Verfahren vor Ort erfolgt, soll auch noch besser dafür gesorgt werden, dass es dabei zu keinen Qualitätseinbußen kommt.

Foto: Croce&Wir

Preis für gesunde Projekte

WIENER GESUNDHEITS- FÖRDERUNG

Für den Wiener Gesundheitspreis wird auch heuer wieder nach besonders innovativen oder außergewöhnlichen Projekten gesucht. Die Auszeichnung wird in den folgenden drei Kategorien vergeben: „Gesund in Grätzl und Bezirk“, „Gesund in Einrichtungen/Organisationen“ sowie zum diesjährigen Schwerpunkt „Bewegung“. Es können Projekte und Initiativen eingereicht werden, die im Jahr 2014 in der Bundeshauptstadt begonnen oder abgeschlossen wurden. In jeder Kategorie wird zusätzlich ein Medienpreis für



Foto: Klaus Ränger

Dennis Beck, der Geschäftsführer der Wiener Gesundheitsförderung.

herausragende journalistische Arbeiten vergeben. „Wir suchen Beiträge, die sich mit einem umfassenden Gesundheitsbegriff – also mit dem körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefinden – auseinanderset-

zen“, so *Dennis Beck*, der Geschäftsführer der Wiener Gesundheitsförderung.

Die Unterlagen sind online unter www.wig.or.at abrufbar. Die Einreichfrist läuft bis 29. Mai 2015.

Die besten Strategien für gesundes Altern

EUROHEALTHNET

„Wir müssen für Rahmenbedingungen sorgen, die es möglich machen, gesund alt zu werden, weiterhin aktiv an der Gesellschaft teilzuhaben, unabhängig zu bleiben und eine hohe Lebensqualität zu erhalten“, sagt *Caroline Costongs*, die Geschäftsführerin von EuroHealthNet, der Dachorganisation von 29 Institutionen für Gesundheitsförderung aus ganz Europa. EuroHealthNet hat deshalb das Portal www.healthyageing.eu eingerichtet, das unter anderem Praxisbeispiele zu diesem Thema vorstellt.

Anfang Jänner fand auch eine Debatte im Europäischen Parlament statt, die von EuroHealthNet initiiert wurde und für die der österreichische EU-Parlamentarier *Heinz K. Becker* Gastgeber war. Thema war, wie die Gesundheitskompetenz älterer Menschen verbessert werden kann. Bei der Veranstaltung wurde das Projekt „Intervention Research On Health Literacy among Ageing

population“ (IROHLA) der Europäischen Union vorgestellt, das zum Ziel hat, die besten Strategien dafür systematisch festzustellen und öffentlich zu machen. Gesundheitskompetenz ist die Fähigkeit, sich Gesundheitswissen anzueignen und auf dessen Basis im Alltag die bestmöglichen Entscheidungen für die eigene Gesundheit zu treffen. Zudem sind Gesundheitsorganisationen gefordert, Informationen leicht lesbar und verständlich zu gestalten. Mehr dazu enthält die Website www.irohla.eu



Caroline Costongs, die Geschäftsführerin von EuroHealthNet mit Sitz in Brüssel: „Wir müssen für Rahmenbedingungen sorgen, die es möglich machen, gesund alt zu werden.“

Foto: Jo Hloch

So fördern Kleinbetriebe Gesundheit

Betriebliche Gesundheitsförderung ist in kleinen und mittleren Unternehmen oft nicht leicht umzusetzen. Ein Projekt zeigt, wie es doch gehen kann.

Text: Gabriele Vasak

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) finden oft nicht so leicht wie Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten Zugang zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Das liegt zum Großteil an deren knapperen finanziellen wie auch personellen Ressourcen (siehe auch Artikel auf den Seiten 34 bis 36). Deshalb haben die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse, die Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK) und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt gemeinsam mit dem Fonds Gesundes Österreich ein Angebot für Unternehmen dieser Größe entwickelt.

„KMU fördern Gesundheit“ lief vom Oktober 2011 bis zum September 2014 bei der Forstinger Österreich GmbH, der R&M Tüchler GmbH, der Terolabsurface GmbH und dem Verein DAS BAND in Wien sowie in Niederösterreich in der Arge Chance und bei den Firmen Drott Medizintechnik GmbH und Wolfgang Strehle GmbH. 380 Personen konnten erreicht werden. In jedem Unternehmen wurde zunächst eine IST-Standsanalyse zur Gesundheit der Mitarbeiter/innen durchgeführt, auf deren Basis dann verschiedene Maßnahmen entwickelt wurden. In jedem Betrieb gab es auch eine interne Projektleiterin oder einen internen Projektleiter und je nach Größe des Unternehmens auch eine Steuerungsgruppe.

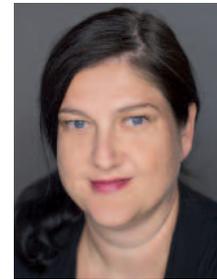
Unterschiede berücksichtigen

„In manchen Unternehmen war viel Begleitung notwendig, in anderen nur sehr wenig. Außerdem mussten wir lernen, damit umzugehen, dass jeder Betrieb sein eigenes Tempo hat“, berichtet die Gesamtprojektleiterin *Andrea Schober* von der WGKK. Und *Alexandra Weilhartner* von ÖSB Consulting, die als externe Betriebsberaterin für die

Projektumsetzung zuständig war, ergänzt: „Da die einzelnen Betriebe sehr unterschiedliche Branchen repräsentieren, wurden für alle individualisierte Maßnahmenpläne erstellt.“ Da ging es etwa einmal darum, die Strukturen, Zuständigkeiten und Arbeitsplatzbeschreibungen in einem Betrieb zu konkretisieren, und dies im Laufe des Projekts in einem Organisationshandbuch zusammenzufassen, das nun über das Intranet allen zugänglich ist. Ein anderemal war die Ausgangslage so, dass sich die Mitarbeiter/innen in einem Betrieb mit vielen Filialen untereinander nicht oder kaum kannten. „Dort wurde eine einmal jährlich stattfindende Betriebsfeier strukturell verankert, was sehr gut ankam“, freut sich Weilhartner. Die Evaluierung des Projektes zeigt, dass sich die zahlreichen Maßnahmen bewährt haben, die dabei insgesamt gesetzt wurden. 34 Prozent aller Mitarbeiter/innen beteiligten sich aktiv daran. Elf Prozent geben an, dass das Projekt das Betriebsklima verbessert hat und acht Prozent, dass ihre Lebensqualität gestiegen ist.

„Das gesunde Band“

Besonders interessant und erfolgreich waren auch die Aktivitäten, die bei DAS BAND – einem Verein für unterstütztes Arbeiten und Wohnen in Wien – unter dem Titel „Das gesunde Band“ umgesetzt wurden. „Wir haben nicht nur Maßnahmen für unsere etwa 90 Mitarbeiter/innen durchgeführt, sondern auch für die rund 130 Personen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen in unseren Werkstätten und Tagesstrukturen“, erklärt die interne Projektleiterin *Veronika Richter*. Es wurden unter anderem regelmäßig Gesundheitszirkel und Workshops veranstaltet und strukturelle Änderungen durchgeführt. Besonders großer



Die Gesamtprojektleiterin Andrea Schober von der WGKK:
„In manchen Unternehmen war viel Begleitung notwendig, in anderen nur sehr wenig.“



Veronika Richter von DAS BAND:
„Elf Prozent der Beschäftigten geben an, dass das Projekt das Betriebsklima verbessert hat.“

Nachfrage erfreuen sich in der Sozialorganisation Yoga-Workshops und Outdoor-Bewegung in Kooperation mit dem Verein login. Diese Aktivitäten wurden in den ersten Gesundheitszirkeln seitens der Teilnehmer/innen angeregt und werden seitdem regelmäßig angeboten. Nicht nur bei den Mitarbeiter/innen von DAS BAND, sondern auch bei den betreuten Menschen konnten so letztlich wesentliche Verbesserungen erzielt werden. „Nach Projektende haben 93 Prozent unserer Klient/innen ihren Gesundheitszustand als ‚sehr gut‘ oder ‚gut‘ eingeschätzt, während das davor nur 76 Prozent gewesen sind und 16 Prozent mehr Personen betreiben nun Sport“, sagt Veronika Richter.

INFO & KONTAKT

Gesamtprojektleiterin:

Andrea Schober
Tel. 01/601 22 – 2052
andrea.schober@wgkk.at

Externe Betriebsberaterin:

Alexandra Weilhartner
Tel. 01/331 68 -0
alexandra.weilhartner@oesb.at

Projektleiterin „Das gesunde Band“:

Veronika Richter
Tel. 0699/148 626 17
veronika.richter@band.at

Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

Jürgen Tomanek-Unfried
Tel. 01/895 04 00-14
juergen.tomanek@goeg.at



Andrea Reisenberger, die Geschäftsführerin von SMIR: „Wir haben das Projekt zum Anlass genommen, einige Prozesse zu hinterfragen und neu zu ordnen.“



Der Projektleiter Martin Glashüttner: „Verhaltensorientierte Angebote sind vielfach ein Mittel, um mit den Beschäftigten einmal ins Gespräch zu kommen.“

Frische Kraft für die Pflege

Die Arbeit in der Pflege kann sehr bereichernd sein. Doch sie ist auch mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden. Ein Projekt hat deshalb gleich bei fünf Wiener Pflegeeinrichtungen für gesündere Arbeitsbedingungen gesorgt. Text: Dietmar Schobel

Unsere größter Erfolg war wohl, dass fünf Betriebe gemeinsam Gesundheitsförderung umgesetzt haben“, sagt *Martin Glashüttner*. Er hat ein Projekt für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) geleitet, das in einem Bereich stattfand, in dem die Arbeit sowohl besonders bereichernd als auch körperlich und psychisch besonders belastend sein kann. „In der Pflege gibt es spezielle Ressourcen“, weiß der BGF-Experte: „So ist der Zusammenhalt im Team oft sehr gut und die Arbeit wird als sinnvoll wahrgenommen. Denn die Pflegenden erleben, dass sie für die von ihnen betreuten Menschen wichtig und wertvoll sind.“

Dem stünden jedoch spezielle Herausforderungen gegenüber. „Der Zeitdruck ist heute gerade auch in der Pflege oft sehr groß. Dazu können körperliche Belastungen durch Heben und Tragen kommen, rasch wechselnde Dienstpläne sowie emotionale Überforderungen durch den Umgang mit Leid und Trauer“, sagt *Glashüttner*. Bei der Ausgangserhebung des von ihm geleiteten Projekts haben viele Pflegenden auch angegeben, dass sie zu gering entlohnt werden und von ihren Vorgesetzten zu wenig Anerkennung erhalten. Doch auch die Führungskräfte seien oft stark belastet, so der Projektleiter: „Viele fühlen



Workshops für schnelle und gesunde Küche und Sporttage waren ein Bestandteil des Aktivprogrammes im Projekt „Pflege-Kraft“ in fünf Sozialbetrieben in Wien.

sich für ihre Mitarbeiter/innen und die betreuten Personen in hohem Maß verantwortlich und sind auch in der Freizeit am Diensthandy ständig erreichbar.“

Fünf soziale Dienstleister haben sich beteiligt

Das vom Fonds Gesundes Österreich geförderte BGF-Projekt „Pflege-Kraft“ sollte deshalb für alle in diesem Bereich Tätigen gesundheitsförderliche-

re Arbeitsbedingungen schaffen: für Heimhelfer/innen und Pflegehelfer/innen ebenso wie für das diplomierte Personal und die Mitarbeitenden in der Verwaltung. Es baute auf den Erfahrungen aus einem Projekt für Pflegenden bei der Volkshilfe auf und wurde zwischen September 2011 und August 2014 umgesetzt. „Wir haben das Projekt beim Dachverband der Wiener Sozialeinrichtungen präsentiert und konnten fünf soziale Dienst-

leister dafür gewinnen, sich zu beteiligen“, erinnert sich Glashüttner. Das sind die Caritas Wien Betreuen und Pflegen mit rund 1.700 Mitarbeitenden, das Wiener Hilfswerk mit rund 740 und Care Systems mit rund 100 Beschäftigten sowie das psychosoziale Zentrum ESRA für traumatisierte Menschen mit 65 Mitarbeitenden und SMIR, die sozialmedizinische Initiative Rodaun, mit einem Team von 14 Personen. Die beteiligten Organisationen haben für die Projektumsetzung eine Arbeitsgemeinschaft gegründet. Diese wurde gemeinsam mit den Beratungsunternehmen FIT-VITAL und IBG entwickelt und von Martin Glashüttner geleitet: „Das Ziel war, die Ressourcen effizient zu nutzen und möglichst viel voneinander zu lernen.“

Impulse zur Personalentwicklung

Die ersten Gesundheitszirkel, in denen Ideen für gesundheitsförderliche Maßnahmen entwickelt wurden, starteten bereits Ende Februar 2012. Insgesamt arbeiteten dann 108 Menschen in den Gesundheitszirkeln mit, 83 Mitarbeiter/innen und 25 Führungskräfte. 113 Maßnahmen wurden in den fünf teilnehmenden Betrieben umgesetzt oder schon in den Regelbetrieb integriert. „Diese Maßnahmen waren je nach Betrieb sehr unterschiedlich. Insgesamt kann jedoch festgestellt werden, dass durch das Projekt wichtige Impulse zur Personal- und Organisationsentwicklung gegeben und zahlreiche weitere verhältnisorientierte Maßnahmen umgesetzt wurden“, sagt Glashüttner.

Einzelne Beispiele sind etwa, dass bei ESRA die Pausenräume adaptiert und ein zusätzlicher Sozialraum errichtet wurde. Beim Wiener Hilfswerk konnten die Mitarbeiter/innen über die Ausstattung ihrer Büros abstimmen. Bei Care Systems wurden interne Kommunikationsstandards eingeführt, welche die Zusammenarbeit erleichtern. Bei ESRA findet seit dem Projekt ein regelmäßiges

Chorsingen des Großteams statt und bei SMIR werden Arbeiten außerhalb der Dienstzeiten nun zusätzlich abgegolten, wie etwa Apothekenbesuche oder Telefonate mit Ärzt/innen für die Klient/innen. Bei einem betriebsübergreifenden Seminarprogramm wurden unter anderem Strategien für den Umgang mit schwierigen Klient/innen vermittelt und Workshops für mobile Mitarbeitende abgehalten, in denen diese das Wichtigste über schnelle und gesunde Küche lernen konnten. Über 100 Weiterbildungstermine fanden an 17 verschiedenen Standorten in ganz Wien statt.

Die Führungsqualität hat sich verbessert

Die Ergebnisse des BGF-Projektes können sich sehen lassen. So haben etwa alle Führungskräfte an Seminaren für „Gesundes Führen“ teilgenommen. Die von *Franz Kolland* vom Institut für Soziologie der Universität Wien geleitete Evaluation belegt, dass von den Pflegehilfen die Qualität der Führung nunmehr um fünf Prozent besser beurteilt wird als vor dem Projekt. Die wichtige Kennzahl der Mehr- und Überstunden konnte ebenfalls positiv verändert werden. So hat sich beispielsweise die Anzahl der Mehrstunden beim Wiener Hilfswerk um bis zu 45 Prozent verringert. Außerdem konnte in den drei Jahren der Projektlaufzeit in jedem Betrieb eine Struktur geschaffen werden, dank der die Betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig weitergeführt werden kann. Zudem wurden 35 Gesundheitskoordinator/innen ausgebildet und sorgen nun dafür, dass Gesundheitsförderung in den beteiligten Betrieben weiterhin ein Thema bleibt.

„Zum Projekt gehörte auch ein umfangreiches Aktivprogramm, mit Zumba- und Pilates-Kursen, Sporttagen, Kochworkshops und vielen weiteren Maßnahmen“, sagt Glashüttner und betont: „Solche verhal-

tensorientierten Angebote sind vielfach ein Mittel, um mit den Beschäftigten einmal ins Gespräch zu kommen und in der Folge auch Verbesserungen gezielter umsetzen zu können.“ Am Aktivprogramm von Pflege-Kraft haben 29 Prozent der Mitarbeitenden der fünf Betriebe teilgenommen. Alle Betriebe haben Mitte März auch das Gütesiegel für BGF des Österreichischen BGF-Netzwerkes erhalten. Mit diesem werden Organisationen gewürdigt, die BGF nachhaltig und erfolgreich verwirklichen.

Was im Tagesgeschäft zu kurz kommt

Das Schlusswort, das so auch in einer Broschüre zum Projekt dokumentiert ist, gehört einer Beteiligten: „Wir haben das Projekt zum Anlass genommen, einige Prozesse zu hinterfragen und neu zu ordnen. Themen wie Kommunikation, Gestaltung des Dienstplanes, Krankenstände, Supervision und viele mehr, die zwar wichtig waren, aber im Tagesgeschäft zu kurz gekommen sind, konnten im Rahmen diverser Teamsitzungen ausführlich diskutiert werden“, fasst *Andrea Reisenberger*, die Geschäftsführerin von SMIR einige Erfahrungen aus der Praxis zusammen und betont: „Insgesamt hat das Projekt viele Anstöße gegeben und durch die Maßnahmen, die dabei umgesetzt wurden, ist auch schon vieles positiv verändert worden.“

INFO & KONTAKT

Projektleiter:

Martin Glashüttner
Tel. 0676/626 48 81
martin.glashuettner@pflege-kraft.at

Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

Jürgen Tomanek-Unfried
Tel. 01/895 04 00-14
juergen.tomanek@goeg.at

Kooperationen mit: IBG und FIT-VITAL

Müssen Selbständige ständig arbeiten?

Die Zahl der Einpersonen-Unternehmen wächst. Viele dieser Selbständigen arbeiten sehr intensiv und haben für ihre Gesundheit vermeintlich keine Zeit. Bei einem Pilotprojekt wurde festgestellt, wie das verbessert werden kann. **Text:** Dietmar Schobel



Ein „herbstlicher Fotowalk mit Achtsamkeitsübungen“ war eines der vielen unterschiedlichen Angebote beim Pilotprojekt GAVA für Soloselbständige in Wien.

Arbeitszeiten von 60 Stunden und mehr pro Woche waren bei mir noch vor wenigen Jahren keine Seltenheit. Mit zunehmendem Alter konnte ich dieses Pensum jedoch nicht mehr so gut bewältigen wie früher, und es haben sich schon erste Anzeichen von Burn-out bemerkbar gemacht“, erzählt der Fotograf *Franz Pfluegl*. Durch das Projekt „Gesund arbeiten von Anfang an“ (GAVA) habe sich das positiv verändert. „Dort habe ich den Anstoß erhalten, mich mehr mit meiner Gesundheit zu beschäftigen. Das war zuvor für mich überhaupt kein Thema“, berichtet der 57-Jährige aus Wien. Vor allem ein GAVA-Kurzseminar für Selbstmanagement habe ihm den Anstoß

dafür gegeben, besser auf sich zu achten, ergänzt Pfluegl: „Heute teile ich mir meine Arbeitszeit so ein, dass ich mit 40 Stunden pro Woche auskomme.“

So wie dem Wiener geht es vielen, die als Einpersonen-Unternehmen, Neue Selbständige oder freie Dienstnehmer/innen tätig sind. Sie arbeiten länger als der Durchschnitt der Erwerbstätigen und werden zusätzlich dadurch belastet, sich um alles selbst kümmern zu müssen – von der Akquise von Kund/innen über die Pflege des beruflichen Netzwerkes bis zur Abrechnung und Buchhaltung. Dazu kommen meist eine hohe Arbeitsdichte und großer Zeitdruck. Am größten sind jedoch die Sorgen, dass die Leistungs-

fähigkeit abnehmen könnte und es im Falle einer Erkrankung keine finanzielle Absicherung gibt. „Eine Umfrage unter rund 500 Selbständigen in Wien im Rahmen von GAVA hat gezeigt, dass sich nur zehn Prozent davon nicht oder nur gering belastet fühlen“, berichtet die Expertin für Betriebliche Gesundheitsförderung *Alexandra Weilhartner* von der ÖSB Consulting GmbH.

Mehr Gesundheit für „Soloselbständige“

Die ÖSB Consulting GmbH hat das Pilotprojekt GAVA durchgeführt, das vom Fonds Gesundes Österreich gefördert wurde und erproben sollte, wie Maßnahmen zur Betrieb-

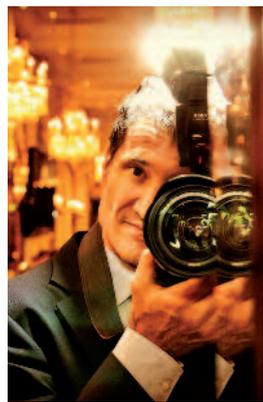
HOCH MOTIVIERT, BELASTET UND GESUND- HEITSINTERESSIERT

Eine Online-Befragung mit rund 500 Teilnehmer/innen hat sich 2013 im Rahmen des vom Fonds Gesundes Österreich geförderten Projektes „Gesund und arbeitsfähig von Anfang an“ mit dem Gesundheitsverhalten und der Arbeitssituation von Soloselbständigen beschäftigt. 28 Prozent arbeiten mehr als 40 und weitere 20 Prozent mehr als 50 Stunden pro Woche. Gleichzeitig sind 35 Prozent mit ihrer Arbeit „sehr zufrieden“ und 48 Prozent, also knapp die Hälfte „ziemlich zufrieden“. 21 Prozent haben Betreuungspflichten für Kinder und zwölf Prozent solche für pflegebedürftige Angehörige. Bei betreuenden Frauen nehmen diese Pflichten im Durchschnitt 37,5 Stunden pro Woche in Anspruch, bei betreuenden Männern 19 Stunden pro Woche. Rund neun Zehntel der Soloselbständigen fühlen sich deutlich oder teilweise belastet, weil sie bei einer Erkrankung nicht finanziell abgesichert sind, oder weil sie fürchten, dass ihre Leistungsfähigkeit abnehmen könnte. Für rund 29 Prozent der Soloselbständigen wurde in der Umfrage Überlastungsgefahr festgestellt, da bei ihnen überdurchschnittliche Belastungen unterdurchschnittlichen Ressourcen gegenüberstehen. 86 Prozent der Solo-Selbständigen betrachten „die Pflege und den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit“ als besonders wichtigen Faktor für den Geschäftserfolg.

lichen Gesundheitsförderung am besten zu den „Soloselbständigen“ gebracht werden können. Das wird dadurch erschwert, dass diese Zielgruppe sehr heterogen ist. Sie umfasst alle Branchen von Unternehmensberater/innen über Therapeut/innen bis zu EDV-Dienstleister/innen, Einzelhändler/innen und Handwerker/innen und reicht von prekär Beschäftigten bis zu erfolgreichen Start-up-Unternehmer/innen mit hohen Gewinnen. Die Motive für die Selbständigkeit sind ebenfalls unterschiedlich. „Laut Studien geht es aber sehr häufig um Selbstverwirklichung, zum Beispiel darum, eine eigene Produkt- oder Dienstleistungsidee umzusetzen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren oder sein



Katharina Ebner: „Durch die vielfältigen Angebote ist es gelungen, Menschen mit sehr unterschiedlichen Interessen anzusprechen und miteinzubeziehen.“



Franz Pfluegl: „Gesundheit war vor dem Projekt für mich überhaupt kein Thema.“



Alexandra Weilharter: „Für rund 29 Prozent der Soloselbständigen wurde in einer Umfrage Überlastungsgefahr festgestellt.“

eigener Chef sein zu wollen. Nur etwa ein Viertel gründet aus Notwendigkeit“, sagt Weilharter.

In der Projektpraxis gab es bei GAVA eine bunte Mischung von kostenlosen Gesundheits- und Wirtschaftsberatungsangeboten, die in aller Regel in ein bis zwei Stunden oder auch maximal einem halben Tag genutzt werden konnten. Das Spektrum reichte dabei von „Cranio-Sacraler Körperarbeit“ und gesunder Bewegung mit „Smoveys“ über einen „kulinarischen Spaziergang am Wiener Naschmarkt“ bis zu Kurzseminaren für bessere Work-Life-Balance oder einem „herbstlichen Fotowalk mit Achtsamkeitsübungen“ im Wiener Prater. „Dass die Angebote inhaltlich so vielfältig waren, wurde anfangs kritisiert und hat sich letztlich sehr bewährt. Dadurch ist es gelungen, Menschen mit sehr unterschiedlichen Interessen anzusprechen und miteinzubeziehen“, sagt *Katharina Ebner* von der ÖSB Consulting GmbH, die Leiterin des zwischen November 2011 und Februar 2014 durchgeführten Projektes, bei dem über 1.000 Teilnahmen an Gesundheitsworkshops erzielt werden konnten. Dazu hat auch beigetragen, dass die Soloselbständigen eingeladen waren, „Family & Friends“ mitzubringen. Stark nachgefragt waren speziell Angebote für den persönlichen Austausch und zur besseren Vernetzung zwischen den Einzelunternehmer/innen, wie das „Gesundheitsbusinessfrühstück“.

Immer mehr Ein-Personen-Unternehmen

„Viele Teilnehmer/innen haben Gesundheitsförderung nunmehr in ihren Alltag integriert,

und das ist einer der Gründe, warum GAVA nachhaltige Wirkungen erzielt hat“, meint Katharina Ebner: „Wir freuen uns aber auch sehr, dass es gelungen ist, für das Projekt so viele institutionelle Partner zu gewinnen, die dieses sehr aktiv unterstützt und Gesundheitsförderung für Soloselbständige seither auch verstärkt zu ihrem Thema gemacht haben.“ Der Bedarf dafür ist vorhanden, denn es gibt in Österreich zunehmend mehr Ein-Personen-Unternehmen (EPU). „In den vergangenen Jahren waren jährliche Zuwachsraten zwischen vier und sechs Prozent zu beobachten“, weiß Alexandra Weilharter. Aktuell beträgt die Zahl der EPU laut Angaben der Wirtschaftskammer 267.000. Das entspricht einem Anteil von 57 Prozent an den insgesamt rund 466.000 österreichischen Unternehmen.

INFO & KONTAKT

ÖSB Consulting GmbH

Alexandra Weilharter
Tel. 0664/60 177-3070
alexandra.weilharter@oesb.at

Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

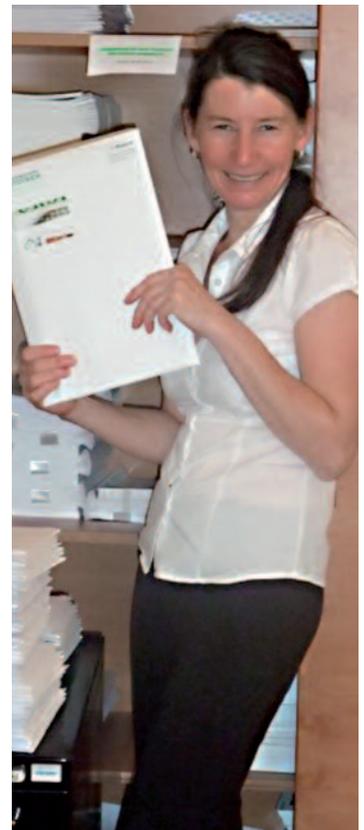
Jürgen Tomanek-Unfried
Tel. 01/895 04 00-14
juergen.tomanek@goeg.at

Kooperationen mit:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wirtschaftsagentur Wien, SVA der gewerblichen Wirtschaft, AUVVA, proFITNESS/WKO, Focus1, Forum EPU und Mingo

Das wichtigste Kapital eines Hotels

Menschen, die in der Tourismusbranche arbeiten, sind gesundheitlich oft besonders stark belastet. Was sich dagegen tun lässt, zeigt ein Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung des Thermenhotels Stoiser in Loipersdorf. Text: Gabriele Vasak



Das Thermenhotel Stoiser in Loipersdorf hat 100 Mitarbeiter/innen, deren wichtigste Aufgabe es ist, das Wohl der Hotelgäste zu sichern. Das ist nicht immer leicht, wie auch eine Gesundheitsbefragung im Jahr 2010 ergab. Demnach litten zu diesem Zeitpunkt 49 Prozent der im Hotel Beschäftigten unter Stress und Überlastung, 42 Prozent unter Zeitdruck und 44 Prozent unter Belastungen, die durch eine ungünstige

Arbeitshaltung verursacht waren. Um dem entgegenzuwirken, wurde auf Initiative des Hotelleiters, *Gerald Stoiser* von Februar 2010 bis Dezember 2011 das vom Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) geförderte Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung „Weil ich wichtig bin“ durchgeführt. „Der Grundgedanke dahinter war, das wichtigste Kapital unseres Hotels, die Mitarbeiter/innen, weiter zu stärken und in deren

Gesundheit zu investieren. Wir haben mit diesem Projekt versucht, Arbeit gesund zu gestalten, indem wir die betrieblichen Rahmenbedingungen optimiert haben“, erklärt Stoiser.

Wertschätzung fördern

Die Mitarbeiter/innen wurden eingeladen, in Gesundheitszirkeln Maßnahmen für mehr Gesundheit im Unternehmen vorzuschlagen. 42 Be-

schäftigte haben diese Möglichkeit genutzt, und 90 Prozent der vorgeschlagenen Veränderungen konnten letztlich auch umgesetzt werden. Dabei wurde auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen organisationsbezogenen und verhaltensorientierten Maßnahmen geachtet.

Wertschätzung fördern

Angebote zur Verbesserung der sozialen Beziehungen erhielten die größte Aufmerksamkeit, weil dieser Bereich besonders wichtig ist, wenn es gilt, zu mehr Gesundheit in einem Betrieb beizutragen. Deshalb ging es in dem Projekt vor allem auch darum, klare Führungsstrukturen und regelmäßige Mitarbeiter/innengespräche einzuführen und die Wertschätzung der Arbeit des jeweils anderen zu fördern. „Letzteres ist vor allem durch die Maßnahme ‚Mitarbeiter besuchen Mitarbeiter‘ gelungen. Dabei hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, andere Arbeitsbereiche und die dort Tätigen besser kennenzulernen. Insbesondere der kollegiale Zusammenhalt und die gegenseitige Unterstützung konnten dadurch gestärkt werden“, berichtet *Helga Pesserer*, die „Weil ich wichtig bin“ als externe Projektleiterin betreute.

Sie sorgte auch mit dafür, dass die Führungskräfte geschult wurden. „Gesundheit ist heute im Leitbild des Unternehmens und als Führungsaufgabe verankert. Entsprechende Coachings und Schulungen werden weiterhin angeboten, und ein interner Projektleiter und Gesundheitszirkelmoderator wurde qualifiziert. Aber auch die Kommunikationsabläufe und Managementstrukturen im Unternehmen wurden verbessert“, berichtet Pesserer über die positiven Veränderungen.

Angebote an die Bedürfnisse anpassen

Sie führt den Erfolg der Initiative auch darauf zurück, dass genau darauf geachtet wurde, die gesundheits-

förderlichen Maßnahmen den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen entsprechend zu gestalten. Die verschiedenen Angebote wurden zu Zeiten gemacht, zu denen sie von möglichst vielen Beschäftigten genutzt werden konnten. Das galt für Gesundheits- und Fitnesschecks oder Ergonomieberatung ebenso wie für Vorträge zu Themen wie Raucherentwöhnung und Positives Denken oder das „Chitraining – Fitness für Faule“. „Im Hotel gab es zum Beispiel auch schon vor dem Projekt ein Mitarbeiter/innen-Turnen. Doch dieses Angebot wurde aus Termingründen kaum genutzt“, erläutert Pesserer. Im Rahmen des Projektes sei deshalb ein „Kurzturnen“ von 15 Minuten Dauer entwickelt und dreimal pro Woche zu den Dienstschlusszeiten angeboten worden. „Das wurde sehr gut angenommen – vor allem auch von den Etagenmitarbeiterinnen, die bis dahin kaum erreicht worden waren“, freut sich die Expertin für Betriebliche Gesundheitsförderung.

Hohe Beteiligung

Die Evaluation zeigte, dass 59 Prozent der Mitarbeiter/innen öfters verschiedene Projektangebote wahrgenommen haben. An den Maßnahmen für Führungskräfte haben sogar alle 14 Mitarbeiter/innen mit Führungsverantwortung teilgenommen. „Die zweite Gesundheitsbefragung Ende 2011 hat ergeben, dass Belastungen durch die Arbeitshaltung, Stress und Zeitdruck moderat reduziert und die sozialen Ressourcen teilweise gestärkt werden konnten“, fasst die externe Projektleiterin die Ergebnisse zusammen. Als wichtigen Erfolgsfaktor betrachtet sie auch das hohe persönliche Engagement des Hotelleiters. Dieser sieht die Sache so: „Das Wichtigste ist jetzt, die Gesundheitsprogramme dauerhaft umzusetzen. Mit *Thomas Fischer* als internem Projektleiter haben wir einen Garanten dafür gefunden, der dieses Ziel sicher weiterhin mit viel Energie verfolgen wird.“



Hotelleiter Gerald Stoiser: „Wir haben mit diesem Projekt versucht, Arbeit gesund zu gestalten, indem wir die betrieblichen Rahmenbedingungen optimiert haben.“



Die externe Projektleiterin Helga Pesserer: „Stress und Zeitdruck konnten reduziert und die sozialen Ressourcen teilweise gestärkt werden.“

INFO & KONTAKT

Externe Projektleiterin:

Helga Pesserer
Tel. 0664/52 00 852
office@pesserer-partner.at

Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

Jürgen Tomanek-Unfried
Tel. 01/895 04 00-14
juergen.tomanek@goeg.at

Der Weg zu einem nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagement

„Betriebliche Gesundheitsförderung“ ist nicht auf die Dauer eines Projektes begrenzt, sondern soll nachhaltig verankert werden. Als „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ umfasst das dann auch den Arbeitsschutz und das Wiedereingliederungsmanagement. Text: Martin Mayer



BGF ist keine einmalige Intervention

Dabei muss auch manchmal mit Widerständen gerechnet und viel Zeit investiert werden, um sowohl die Führungskräfte als auch die Belegschaft zu sensibilisieren und zu informieren und Commitment für die BGF zu erzeugen. Doch diese ist bekanntlich auch nicht als einmalige Intervention zu betrachten, die auf die Projektlaufzeit befristet ist, sondern als Einstieg in einen längerfristig angelegten Lern- und Entwicklungsprozess hin zur gesunden Organisation. Die Erfahrungen aus der Begleitung zahlreicher Projekte zeigen jedoch, dass in vielen Unternehmen nach dem Projektabschluss BGF nicht als Managementthema dauerhaft in die Unternehmensroutinen integriert wird. Im Folgenden soll deshalb beschrieben werden, was zu beachten ist, damit das gelingt und aus einem BGF-Projekt letztlich ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) entsteht.

BGM basiert auf drei Säulen

Zunächst muss auch BGM die grundlegenden Kriterien der Luxemburger Deklaration für BGF berücksichtigen, nämlich Partizipation, Projektmanagement, Ganzheitlichkeit und Integration. Bei BGM handelt es sich jedoch auch um ein inhaltlich deutlich umfangreicheres Konzept. Es beinhaltet die Gesundheit zu fördern, zu erhalten und wiederherzustellen, und Betriebliches Gesundheitsmanagement verbindet somit die Ziele und Maßnahmen der Be-

In der Arbeitswelt findet aktuell ein tiefgreifender Wandel statt. Zu dessen Charakteristika zählt: der Wettbewerbsdruck steigt, die neuen Technologien haben wachsende Relevanz, und die Belegschaften werden zunehmend älter. Das stellt viele Unternehmen vor neue Herausforderungen und hat zugleich auch der zentralen Bedeutung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten noch mehr Aufmerksamkeit verschafft. Wer diese gezielt fördert und erhält, kann auch die aktuellen Veränderungen besser bewältigen und sichert die eigene Wettbewerbsfähigkeit. In der Praxis wird die systematische

Beschäftigung mit Gesundheit in vielen Unternehmen meist in Form eines Projekts zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) realisiert. Das beginnt damit, die nötigen Strukturen zu schaffen, wie etwa eine Projektorganisation aufzubauen, die Verantwortlichen zu qualifizieren und zu befähigen sowie die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen bereitzustellen. Darauf aufbauend wird Gesundheit in ihrer Mehrdimensionalität gemessen. Dann werden unter Beteiligung der Mitarbeiter/innen sowohl verhältnis- als auch verhaltensorientierte Maßnahmen geplant und umgesetzt sowie abschließend die Ergebnisse evaluiert.

trieblichen Gesundheitsförderung, des klassischen Arbeitnehmer/innenschutzes und der Wiedereingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter zu einem integrativen Gesamtkonzept. Die „Säule“ BGF wird um die „Säulen“ der Prävention und des Fallmanagements ergänzt und erweitert.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen und dauerhaft zu erhalten erfordert also, alle betrieblichen Strukturen und Prozesse gezielt zu steuern und koordiniert zu integrieren. Das Gesamtziel dabei ist, die Sicherheit und Gesundheit sowie die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu gewährleisten, zu erhalten und zu fördern. Betriebliches Gesundheitsmanagement sollte folglich aus den betrieblichen Routinen nicht mehr wegzudenken sein und sich nahtlos in Bestehendes einfügen. Dies bedeutet, dass bei der Erstellung eines BGM-Konzepts auch unbedingt erhoben werden sollte, wo Gesundheit im Unternehmen überall sinnvollerweise als Querschnittsaufgabe dauerhaft verankert werden kann.

Das kann beim Unternehmens- und Führungskräfteleitbild sowie bei den Unternehmenszielen beginnen und soll im Weiteren zu einem Bestandteil von Managementsystemen und Instrumenten der Personal- und Organisationsentwicklung werden. Betrachtet man nur den Aspekt der Integration in Managementsysteme so zeigt sich, dass ein BGM von Betrieb zu Betrieb ein völlig unterschiedliches Erscheinungsbild haben kann. In vielen Industrie- und Produktionsunternehmen kann es sich anbieten, Gesundheitsförderung in ein vorhandenes Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem zu integrieren, wie etwa AUVA-SGM oder OHSAS. In öffentlichen Einrichtungen oder vielen Dienstleistungsorganisationen ist es aufgrund von deren interner Bedeutung erfahrungsgemäß eher sinnvoll, Gesundheit in bestehende Qualitätsmanagementsysteme wie etwa EFQM einzubauen.

Vernetzung der betrieblichen Akteur/innen

Die oben angesprochene Erweiterung der inhaltlichen Perspektive beinhaltet auch, dass sich Mitarbeiter/innen aus Fachbereichen, die bislang schon für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb zuständig sind, konzertiert und dauerhaft untereinander vernetzen und auf gemeinsame übergeordnete BGM-Ziele ausrichten sollten. Das umfasst zum Beispiel Präventivfachkräfte, Arbeitspsycholog/innen sowie Fachleute für Gesundheitsförderung und Personalentwicklung. Jetzt müssen aber auch neue Rollen und Aufgaben beschrieben und verhandelt werden. Das sind zunächst jene des BGM-Verantwortlichen, der ein genau definiertes Zeitbudget und regelmäßigen Kontakt zur Leitung haben sollte. Außerdem sind für diese Funktion regelmäßige Fortbildungen notwendig. Weiters können auch Gesundheitsvertrauenspersonen ausgebildet werden, die speziell dafür verantwortlich sein sollten, die Belegschaft über die Aktivitäten im Rahmen von BGM zu informieren und deren Beteiligung bestmöglich zu gestalten.

BGM ist Führungsaufgabe

Betriebliches Gesundheitsmanagement macht einen weiteren wichtigen qualitativen Sprung, wenn es nicht ausschließlich von den zuständigen BGM-Verantwortlichen umgesetzt, sondern als Führungsaufgabe gelebt wird, und wenn für alle Unternehmensbereiche gemeinsam mit den jeweiligen Führungskräften betriebliche Gesundheitsziele festgelegt werden. Ein so verstandenes „Gesundes Management“ verliert den Projektcharakter. Voraussetzung ist, dass die Führungskräfte dafür auch ausreichend qualifiziert und befähigt werden, Gesundheit in bestehende Instrumente zu integrieren, wie zum Beispiel Mitarbeiter/innengespräche und Zielvereinbarungen.

BGM als Teil der Unternehmensstrategie

Wer BGM in ein großes Unternehmen

bringen möchte, muss nicht zuletzt auch nachweisen können, dass es einen substanziellen Beitrag leisten kann, um die Unternehmensziele zu erreichen. Dies setzt voraus, eine betriebliche Gesundheitsstrategie zu entwickeln, die sich als Teilstrategie in die übergeordnete Personal- und Unternehmensstrategie einfügt. In Zusammenarbeit mit der Leitung werden strategische Grobziele und Handlungsfelder festgelegt, die in Form von Zielwerten und Kennzahlen konkretisiert werden können. Die BGM-Kennzahlen können dabei entweder in vorhandene Systeme wie eine Balanced Scorecard integriert werden, oder es können eigenständige Systeme etabliert werden. Dabei gibt es nicht die „richtigen“ oder „falschen“ BGM-Kennzahlen im Sinn eines „One Size Fits All“. BGM-Kennzahlen können ausschließlich betriebsspezifisch auf Basis einer auf die jeweiligen Bedarfe abgestimmten BGM-Strategie entwickelt werden.



ZUR PERSON

Martin Mayer ist Senior Consultant für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) beim Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP). Er ist seit acht Jahren im Bereich BGF und BGM tätig, begleitet Praxisprojekte in Unternehmen und ist für die Aus- und Weiterbildung von Projektleiter/innen und -mitarbeiter/innen verantwortlich. Das IfGP ist ein Tochterunternehmen der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau. Weitere Informationen dazu sind auf www.ifgp.at nachzulesen.



Projektleiterin Kristina Huber:
„Teams werden jetzt so organisiert,
dass ältere Mitarbeiter/innen gut und
ausgewogen integriert sind.“

Generationen-loyalität zählt

Die Wertschätzung für ältere Mitarbeiter/innen zu fördern und deren Gesundheit und Eigenverantwortlichkeit zu stärken, war ein Hauptziel des Projekts „PALplus“ in einem großen Fertigungs- und Montageunternehmen. Text: Gabriele Vasak

Ältere Arbeiter/innen in Produktionsbetrieben haben oft nicht nur mit körperlich belastenden Arbeitsbedingungen, sondern mitunter auch mit mangelnder Wertschätzung zu kämpfen. Beidem entgegenzutreten hat sich das vom Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) geförderte Projekt für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) „PALplus“ der Fertigungs- und Montagefirma Palfinger zum Ziel gesetzt, das von Juni 2010 bis Dezember 2012 lief.

„Es ging uns darum, das Bewusstsein für Gesundheitsvorsorge zu stärken, die Arbeitsbedingungen möglichst ergonomisch zu gestalten und die Leitungskultur zu optimieren“, beschreibt die Projektleiterin *Kristina Huber* aus der Abteilung Personalentwicklung des international tätigen Großbetriebs die

Gesamtziele des Projekts. Auf Grundlage des Konzepts der „Lebensorientierten Arbeitsorganisation“ wurden bei diesem eine Vielzahl von Aktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen systematisch geplant und umgesetzt.

Arbeitsplatzanalyse und die Folgen

So wurden etwa im Zuge des Projekts die in anderen Tätigkeitsbereichen bereits üblichen Mitarbeiter/innengespräche auch für alle Arbeiter/innen eingeführt. „Insgesamt wurden in den Betriebsbereichen Stahlbau und Montage, wo 386 Mitarbeiter/innen beschäftigt waren, 316 solcher Gespräche geführt, und für die kommenden Jahre 163 individuelle Trainingsmaßnahmen vereinbart“, berichtet Kristina Huber. Die Expertin für Personalentwicklung betont zudem, dass zahlreiche der bei dem BGF-Projekt durchgeführten Maßnahmen das Ziel gehabt hätten, die Führungskräfte für die besondere Situation und die Ressourcen älterer Arbeitnehmer/innen zu sensibilisieren. „Mit Tools zur Persönlichkeitsentwicklung ist es auch gelungen, die Führungskultur in dieser Hinsicht zu verbessern. Konkret werden Teams jetzt beispielsweise so organisiert, dass ältere Mitarbeiter/innen gut und ausgewogen integriert sind“, so Huber.

Im Rahmen von „PALplus“ wurden außerdem systematische Arbeitsplatzanalysen sowie „Arbeitsplatz-Quickchecks“ durchgeführt.

Daraus resultierten zahlreiche Verbesserungen für die Arbeiter/innen. So wurden etwa höhenverstellbare Arbeitsplätze neu eingerichtet, zusätzliche Hebehilfen wurden installiert und Zugluft reduziert. Das Ernährungsangebot im Betrieb wurde gesünder gestaltet, und es wurden auch etliche verhaltensorientierte Maßnahmen durchgeführt, wie etwa Seminare zur Burn-out-Prävention und individuelles Rücken- und Entspannungstraining.

Belastungen durch Job Rotation reduzieren

Außerdem wurde die Job Rotation intensiviert und Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens erleichtert. „28,6 Prozent der Mitarbeiter/innen wurden jeweils auf einen oder zwei neue Arbeitsplätze eingeschult. 4,8 Prozent der Beschäftigten sind sogar für drei oder mehr Aufgabenbereiche trainiert worden“, sagt Huber, die durch das Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung jedenfalls einen positiven Prozess in Gang gesetzt sieht: „Vieles bleibt aber auch noch zu tun, und wir haben gesehen, dass es sehr wichtig ist, die konkrete Ausgangssituation eines Betriebes genau zu berücksichtigen. Eine weitere wichtige Erkenntnis war, dass das Gelingen eines solchen Projekts auch stark davon abhängt, ob es von oben – das heißt von der Geschäftsführung und den Führungskräften – befürwortet und getragen wird.“

INFO & KONTAKT

Projektleiterin:

Kristina Huber
Tel. 0049/86 54 477 – 4215
k.huber@palfinger.com

Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

Jürgen Tomanek-Unfried
Tel. 01/895 04 00-14
juergen.tomanek@goeg.at

KURATORIUM	WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT	GESCHÄFTSSTELLE
<p>Bundesministerin für Gesundheit Dr. Sabine Oberhauser, Vorsitzende des Kuratoriums</p> <p>Präsident Helmut Mödlhammer, erster Stellvertretender Vorsitzender des Kuratoriums, Österreichischer Gemeindebund</p> <p>SL Priv.-Doz. Dr. Pamela Rendi-Wagner, MSc, DTM&H zweite Stellvertretende Vorsitzende des Kuratoriums, Bundesministerium für Gesundheit</p> <p>Landesrat Dr. Christian Bernhard, Landeshauptleutekonferenz</p> <p>Dr. Ulrike Braumüller, Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs</p> <p>Vizebürgermeister Christian Forsterleitner, Österreichischer Städtebund</p> <p>MR. Dr. Silvia Janik Bundesministerium für Finanzen</p> <p>Abg. z. Wr. Landtag</p> <p>Ingrid Korosec, Österreichischer Seniorenrat</p> <p>Manfred Lackner, Österreichischer Seniorenrat</p> <p>Vizepräsident Dr. Harald Mayer, Österreichische Ärztekammer</p> <p>SC Kurt Nekula, M.A., Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur</p> <p>Dr. Ilse Elisabeth Oberleitner, MPH, Bundesministerium für Gesundheit</p> <p>Mag. Stefan Spitzbart, MPH, Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger</p> <p>Stadträtin Mag. Sonja Wehsely, Konferenz der Gesundheitsreferentinnen und Gesundheitsreferenten der Länder</p> <p>Präsident Mag. Max Wellan, Österreichische Apothekerkammer</p>	<p>Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Freidl, Institut für Sozialmedizin und Epidemiologie der Med. Universität Graz</p> <p>Mag. Verena Kapferer, Mitarbeiterin am Zentrum für Ethik und Armutsforschung der Universität Salzburg</p> <p>FH-Prof. Mag. Dr. Holger Penz, Stellvertretender Studienbereichsleiter Fachhochschule Kärnten</p> <p>Univ.-Prof. Dr. Anita Rieder, Curriculum Direktorin der Med. Universität Wien, Leiterin des Instituts für Sozialmedizin der Med. Universität Wien</p> <p>Ass.-Prof. Dr. Petra Rust, Institut für Ernährungswissenschaften der Universität Wien</p> <p>Mag. Günter Schagerl, ASKÖ – Leiter des Referats für Fitness und Gesundheitsförderung</p> <p>a.o. Univ.-Prof. Dr. phil. Beate Wimmer-Puchinger, Frauengesundheitsbeauftragte der Stadt Wien und Professorin am Institut für Psychologie der Universität Salzburg</p>	<p>Dr. Klaus Ropin, Leiter des Geschäftsbereichs FGÖ</p> <p>Mag. Gudrun Braunegger-Kallinger</p> <p>Mag. Dr. Rainer Christ</p> <p>Ing. Petra Gajar</p> <p>Bettina Grandits</p> <p>Mag. Rita Kichler</p> <p>Doris Kirchmeier</p> <p>Anna Krappinger, MA</p> <p>Susanne Krychl</p> <p>Ismihana Kupinic</p> <p>Heidrun Lachner</p> <p>Dr. Gert Lang</p> <p>Mag. Andreas Nemeth</p> <p>Gabriele Ordo</p> <p>Abdüsselam Özkan</p> <p>Mag. (FH) Sandra Ramhapp</p> <p>Katharina Rettenegger</p> <p>Andrea Riegler, MA</p> <p>Mag. Gerlinde Rohrauer-Näf, MPH</p> <p>Ina Rossmann-Freisling, BA</p> <p>Sandra Schneider</p> <p>Mag. (FH) Elisabeth Stohl</p> <p>Mag. Jürgen Tomanek-Unfried</p> <p>Alexander Wallner</p> <p>Mag. Petra Winkler</p>

GESUNDHEIT FÜR ALLE

Als bundesweite Kompetenz- 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 betriebliche sowie kommunale Projekte
- Fort- und Weiterbildung und Vernetzung sowie internationale Projekte.

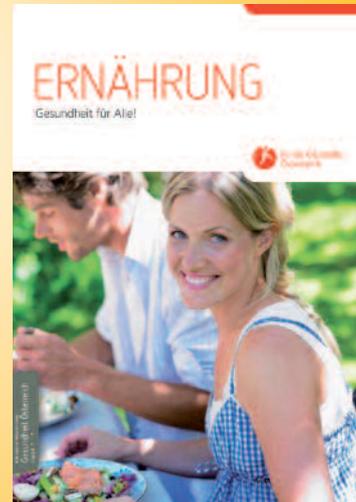
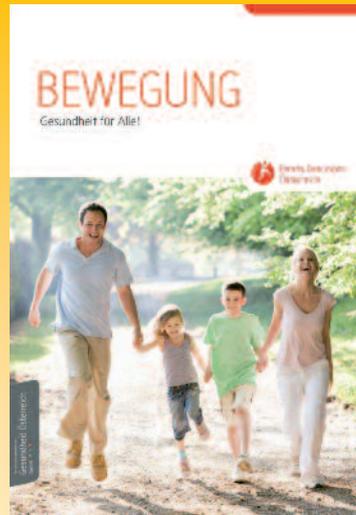
Dazu kommen andere wichtige Aufgaben: Durch Information, Aufklärung und Öffentlichkeitsar-

beit wollen wir das Bewusstsein und Wissen 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

Medien des Fonds Gesundes Österreich



Magazin Gesundes Österreich

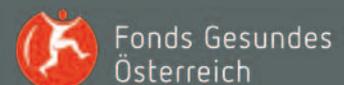
Unser Magazin bietet Ihnen unabhängige, qualitätsge-sicherte und serviceorientierte Informationen rund um das Thema Gesundheitsförderung.

Alles zu den Themen **Bewegung, Ernährung, Psychosoziale Gesundheit, Älter werden, aktiv bleiben** sowie **Gesunde Klein- und Mittelbetriebe** mit wertvollen Tipps und Adressen.



Das Magazin **Gesundes Österreich** und alle anderen Publikationen erhalten Sie kostenlos beim Fonds Gesundes Österreich, 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“



MAI → JUN → SEPT → OKT

ALLES WICHTIGE IM MAI

→ 05.05.

8. Industriekongress 2015
MAK Wien
Information: www.industriekongress.com

→ 06.05.

10. Steirische Gesundheitskonferenz
Messe Congress, Graz
Information: www.gesundheit.steiermark.at/cms/beitrag/11862504/70240131

→ 18.-19.05.

IX. Fachkonferenz für Fußgänger/innen 2015
Vorarlberg Museum, Bregenz
Information: www.walk-space.at

→ 21.05.

DeGEval Tagung „Evidenzbasierung in der Gesundheitsförderung“
C3 – Centrum für Internationale Entwicklung,
Sensengasse 3, 1090 Wien
Information: sabine.baumgartner@promente-kijufa.at
sowie: www.frauengesundheit-wien.at/downloads/dokumente/Tagung_Gesundheitsfoerderung_Evaluation.pdf

→ 21.-22.05.

3. Bundeskongress Gender-Gesundheit,
Herausforderungen und Potentiale
geschlechts-spezifischer Gesundheit
Berlin
Information: www.bundeskongress-gender-gesundheit.de

→ 22.-26.05.

22nd IUHPE World Conference on Public Health
Promotion „Promoting Health and Equity“
Curitiba, Brasilien
Information: www.iuhpe.org in der
Rubrik „Conferences“

→ 28.-29.05.

Lebenslauf, soziale Netzwerke und

gesundheitliche Ungleichheit
Universität Rostock
Information: www.uni-rostock.de

→ 28.-29.05.

8. Österreichischer Radgipfel
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Information:
www.klimaaktiv.at/mobilitaet/radfahren/radgipfel_2015

→ 28.-29.05.

18. wissenschaftliche Tagung der
Österreichischen Gesellschaft für Public Health
Cityhotel Design & Classic, St. Pölten
Information: www.oeph.at

ALLES WICHTIGE IM JUNI

→ 04.- 06.06.

ICPHR Jahreskonferenz der internationalen
Kollaboration für partizipative
Gesundheitsforschung
Berlin
Information: www.icphr.org

→ 10.-12.6.

Internationale HPH Konferenz: „Person-oriented
health promotion in a rapidly changing world“
Oslo
Information:
www.hphconferences.org/oslo2015

→ 18.-19.06.

ASH Scotland's 2015 Conference
„Towards a generation free from tobacco“
John McIntyre Conference Centre,
Edinburgh, Scotland, UK
Information: www.ashscotland.org.uk

→ 22.-23.06.

17. Österreichische Gesundheitsförderungs-
konferenz des FGÖ „Health in All Policies in
der Praxis der Gesundheitsförderung“ und
Satellitenveranstaltung „Jugendhilfe trifft
Gesundheitsförderung“
Salzburg
Information: www.fgoe.org

→ 25.06.

3. Fachtagung zur Gesundheitsfolgen-
abschätzung auf kommunaler Ebene
Graz
Information: gfa.tagung.2015@ifgp.at
sowie: www.vaeb.at

ALLES WICHTIGE IM SEPTEMBER

→ 14.09.

Wiener Gesundheitsförderungskonferenz zum
Themenschwerpunkt Bewegung
Wiener Rathaus
Information: www.wig.or.at

→ 23.-25.09

Tagung Deutsche Gesellschaft für
Sozialmedizin und Prävention:
„Daten gewinnen, Wissen nutzen für die
Praxis von Prävention und Versorgung“
Regensburg
Information: www.regensburg2015.de

ALLES WICHTIGE IM OKTOBER

→ 07.-09.10.

Annual Meeting and 6th Conference of
HEPA Europe
Istanbul, Türkei
Information: hepaeurope2015.org

→ 13.-14.10.

3. Wirtschaftskonferenz zum Generationen-
Management – Führung wirkt.
Festspielhaus, Bregenz
Information:
www.generationen-management.com

→ 14.-17.10.

8th European Public Health Conference:
„Health in Europe – from global to
local policies, methods and practices“
MiCo Milano Congressi, Mailand, Italien
Information: www.eupha.org



Auf gesunde Nachbarschaft!



Nachbarn kennenlernen

Straßenfeste feiern

Bücher tauschen

Ausflüge machen



Gemeinsam wandern

Zeit schenken



Zusammen garteln

Kulturen kennenlernen



Gesund kochen



Müttertreffs organisieren

Nachbarinnen helfen



Miteinander musizieren

Generationen verbinden

Flohmärkte organisieren

