

Stadtgemeinde Amstetten

Bezirksstadt des Mostviertels



Rathaus

B

G

F

Betriebliche
Gesundheitsförderung



- Amstetten: Bezirksstadt des Mostviertels und Schulstadt
- Ca. 23.050 Einwohner
- Fläche ca. 5.220 ha
- 1 Stadtkern + 2 Ortsvorstehungen – inkl. 7 Katastralgemeinden
- Ca. 550 Bedienstete – zwei Juristinnen
 - Hoheitsverwaltung:
 - 18 Schulen
 - 16 Kindergärten
 - neben der klassischen Hoheitsverwaltung
 - Amstettner Veranstaltungsbetriebe GesmbH – Bäder und Sport-, Kultur- und Eishalle
 - Gemeindeabwasserverband Amstetten – 13 Gemeinden
 - Stadtwerke Amstetten – Stromerzeugung – Wasserwerk – Städtische Bestattung 2

Abteilung VIII:

- Personalangelegenheiten und Organisation
Dienst- u. Besoldungsrecht, Aus-, Fort- und Weiterbildung,
Personalverrechnung für ca. 700 Personen pro Monat (ca. 550 aktive
Bedienstete – Beamte, Angestellte, Arbeiter, 41 Gemeinderäte, 80 Ruhe-
und Versorgungsgenuss empfängerInnen, ca. 110 Ferialbedienstete in zwei
bis drei Monaten und 15 - 20 Aushilfen)
- Stadtgemeinde Amstetten – mittleres Unternehmen
- Budget 2009:
 - € 59.012.000,-- ordentlicher Voranschlag
 - € 13.354.000,-- außerordentlicher Voranschlag
 - € 72.366.000,-- ca. 1 Milliarde Schilling
 - Personalaufwand 24,5 % inkl. Ruhe- und Versorgungsgenüsse
 - Pensionen 0,036 %

- Die Stadtgemeinde Amstetten beschäftigt derzeit in folgenden Bereichen ca. 550 Bedienstete:
 - Beamte und Angestellte in den Büros – Rathaus, Ortsvorstellungen, Stadtwerke, AVB, GAV – Stadtpolizei – sechs Exekutivbeamte
 - ArbeiterInnen – Bauhöfe – Amstetten, Ulmerfeld-Hausmending-Neufurth, Mauer-Greinsfurth – Facharbeiter aller Bereiche wie z.B. Tischler, Maurer, Mechaniker, Kraftfahrer, GärtnerInnen, Spengler, Dachdecker und angelernte ArbeiterInnen sowie HilfsarbeiterInnen
 - Schulen – SchulwartInnen, Raumpflegerinnen
 - Reinigungskräfte – in allen Bereichen HOV, STW, GAV, AVB
 - AVB – Bademeister, BadewartInnen, Hallenwarte, Kassierinnen
 - GAV – Klärwärter
 - STW – Facharbeiter, Elektromonteur, Gas- und Wasserleitungsinstallateure, Schlosser, Tischler, angelernte ArbeiterInnen
 - Zusammengefasst: Damen und Herren aus vielen Berufssparten, die bei der Stadtgemeinde Beschäftigung finden

Balance



Betriebliche Gesundheitsförderung

bei der Stadtgemeinde Amstetten

Arbeitszufriedenheit und MitarbeiterInnenmotivation als Erfolgsfaktoren

B

G

F

Betriebliche
Gesundheitsförderung



Warum Betriebliche Gesundheitsförderung bei der Stadtgemeinde Amstetten?

- Erstes Treffen im März 2006 über Initiative von Herrn Bürgermeister Herbert Katzengruber, Herrn Stadtamtsdirektor und dem Gemeinderat für Gesundheit
- Auftragserteilung durch den Gemeinderat im 11/2007, BGF flächendeckend für alle MitarbeiterInnen einzuführen
- Ziel, Gesundheit und Wohlbefinden der Bediensteten am Arbeitsplatz zu verbessern, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen – nicht, um einen zusätzlichen finanziellen Gewinn des Unternehmens herbeizuführen
- BGF ist die Vision, dass gesunde Menschen in gesunden Organisationen arbeiten
- BGF bietet die Möglichkeit und Chance, die Gesundheitssicherung und Gesundheitsförderung in den Mittelpunkt zu stellen

Warum Betriebliche Gesundheitsförderung?

Lebensqualität



Leistungsfähigkeit

- Arbeitswelt ist im sozialen und wirtschaftlichen Umbruch:
 - Wettbewerb verschärft sich
 - mehr Dienstleistungsorientierung
 - betriebliche Umstrukturierungen und Kosteneinsparungen
 - neue Informationstechnologien und
 - neue Beschäftigungsverhältnisse
 - Anteil älterer Arbeitnehmer steigt
- Von Beschäftigten wird mehr Tempo, Flexibilität, Qualität und Lernbereitschaft erwartet
- Nur mit motivierten, qualifizierten und gesunden Beschäftigten können Unternehmen die wirtschaftlichen Herausforderungen bewältigen
- Gesundheitsmarkt wird in Zukunft im Mittelpunkt aller Unternehmen stehen

7

B

G

F

Betriebliche
Gesundheitsförderung

Weltgesundheitsorganisation (WHO)
Ottawa Charta für Gesundheitsförderung, 1986



„Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte **eine Quelle der Gesundheit** und nicht der Krankheit sein. **Gesundheitsförderung schafft sichere, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen.**“

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an **Selbstbestimmung und Eigenverantwortung über ihre Gesundheit** zu ermöglichen und sie damit **zur Stärkung ihrer Gesundheit** zu befähigen.“

Gesundheit ist keine Ware – sie ist langfristiges Gut.

Was ist „Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)“ ?

BGF...

- Ist eine **freiwillige** Leistung von Unternehmen ohne gesetzliche Vorgaben und behördliche Kontrollen
- Ist konkret auf Bedürfnisse im Betrieb abgestimmt und kommt **mitarbeiterorientiert** wie **unternehmensverträglich** zum Einsatz
- Umfasst **gemeinsame Maßnahmen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen** zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Dazu gehört neben dem **Abbau von Arbeitsbelastungen auch der Ausbau von Gesundheitsressourcen** wie Kommunikation, Führungsverhalten mit Wertschätzung, Anerkennung und Respekt und Zusammenarbeit
- Steigerung des Betriebsklimas
- Ergänzt auf sinnvolle Art und Weise den **ArbeitnehmerInnenschutz**
- BGF ist ein Beispiel für „**verantwortliche Unternehmertätigkeit**“

9

Warum Gesundheitsförderung?

- Gesundheit ist in Zukunft ein Wettbewerbsführer
- Der Mensch in der modernen Arbeitswelt ist Dreh- und Angelpunkt des wirtschaftlichen Wachstums
- Durch Stress, Druck, Tempo und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz werden die psychischen und physischen Krankheiten – die sogenannten psychosomatischen – ausgelöst – diese wirken sich negativ auf das Unternehmen aus
- Entwicklung einer psychosozialen (seelischen und menschlichen), arbeitnehmerfreundlichen Technologie ist notwendig, um Verluste der Schnittstelle Mensch zu Mensch auszugleichen
- Bei „BGF“ geht es um die Gesundheit und um die verbesserte Lebensqualität der Beschäftigten – aber nicht um einen zusätzlichen Gewinn für das Unternehmen
- Um keinen finanziellen Gewinn des Dienstgebers

Projekthalt

Das Thema der „BGF“ der Stadtgemeinde Amstetten beinhaltet im Großen und Ganzen drei Schienen, bzw.:

- die Gesunde Ernährung
- die Bewegung und die Prävention bei körperlichen Problemen wie z.B. bei Bandscheibenvorfällen etc.
- die mentale Schiene – „Fairness am Arbeitsplatz“, Stressabbau und „Burn out“-Syndrom – Umgang und Führen von MitarbeiterInnen – Kern des Projektes – Wertschätzung, Anerkennung und Respekt – Führungskräfte und MitarbeiterInnen

Gesundheitsförderung - Zielgruppe



Die „BGF“ bezieht sich flächendeckend auf ca. 550 MitarbeiterInnen der Stadtgemeinde Amstetten mit der Hoheitsverwaltung – Rathaus und zwei OV –, den Amstettner Veranstaltungsbetrieben – AVB, dem Gemeindeabwasserverband – GAV Verbandskläranlage, den Pflichtschulen inkl. der Regionalmusikschule, Kindergärten, Bau- und Wirtschaftshöfen und den Stadtwerken Amstetten.

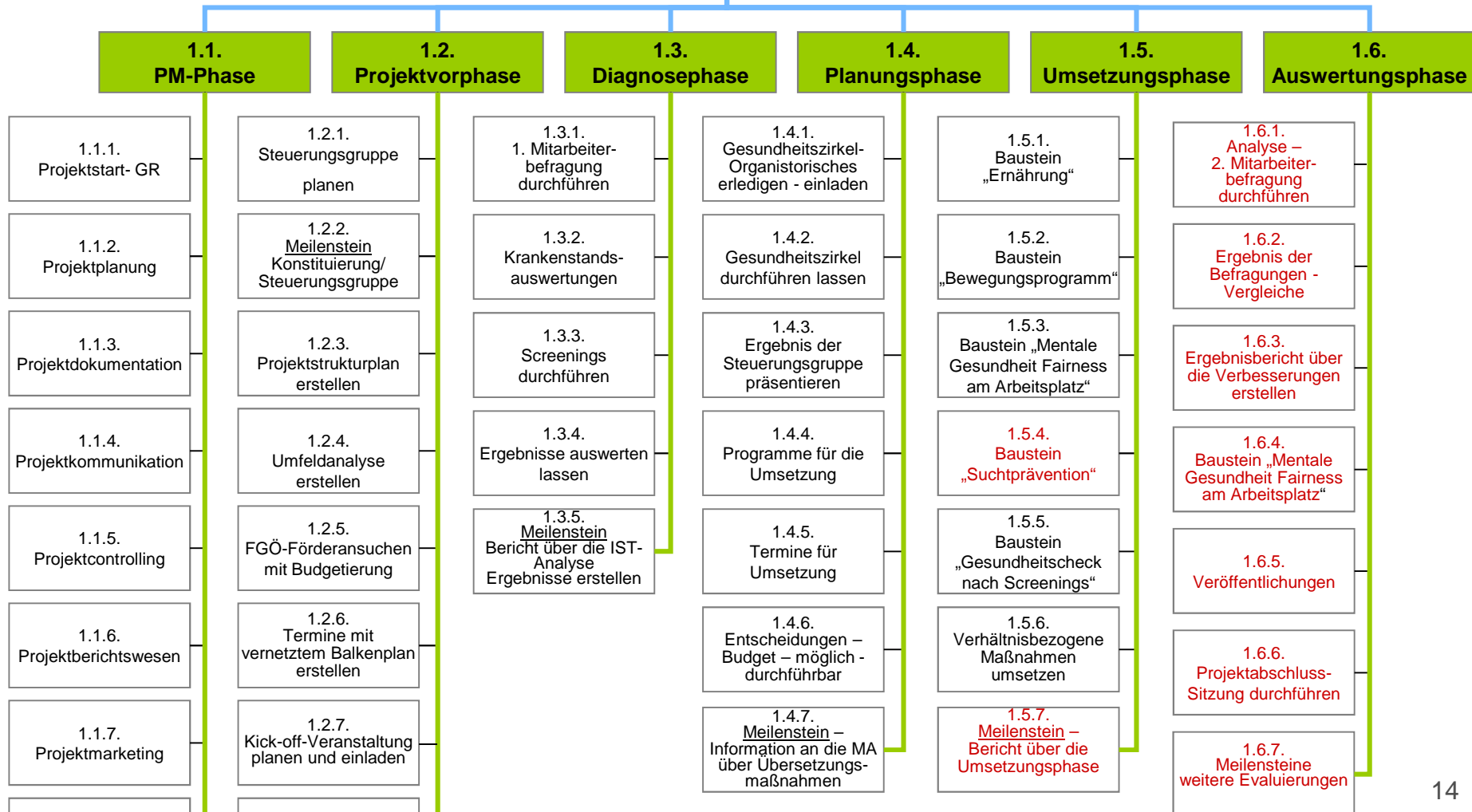
Zielsetzungen

- Verringerung individueller gesundheitlicher Risikofaktoren
- Verbesserung des individuellen Wohlbefindens
- Erweiterung im Umgang mit Belastungen und generell der Fähigkeit, mit spezifischen Problemen besser umzugehen
- Erhöhung der Kompetenz der Beschäftigten in Gesundheitsfragen
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit & Arbeitsmoral
- Erhöhung der persönlichen Lebensqualität
- Verbesserung der Kommunikation in Gesundheitsfragen im „Unternehmen“ Stadtgemeinde Amstetten
- Verbesserung der Beziehung der Beschäftigten (inkl. den Führungskräften) miteinander – Wertschätzung, Anerkennung und Respekt
- ein erhöhtes Selbstwertgefühl steigern
- Stolz sein, ein(e) Mitarbeiter(in) der Stadtgemeinde Amstetten zu sein!!

Projektstrukturplan (PSP)

Stadtgemeinde Amstetten BGF

BGF - Balance



Instrumente

Zur Abwicklung des „BGF“-Projektes stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

- Steuerungsgruppe (12 Mitglieder)
- IST-Analyse – anonym
- Gesundheitszirkel
- Gesundheitsbericht – Gesundheitskommunikation
- Erfolgsmessung – Auswertung, MitarbeiterInnenbefragung vorher und nachher, laufende Prozessevaluation

Steuerungsgruppe

Mitglieder:

- Franz Stingl - Projektleitung
- Mag. Beatrix Lehner - Projektleitung
- Martin Wenighofer, NÖGKK
- OA Dr. Silvia Draxler, Arbeitsmedizinerin
- Ing. Anton Geirhofer, Techn. Sicherheitsfachkraft
- Dorothea Lettner, Referatsleiterin - Personalverrechnung
- Kaufm.Dir. Leopold Gratzer, STW
- Ing. Johann Kropfreiter, AVB-GF
- Ing. Hermann Rosenthaler, GAV – GF
- Walter Schwandl, ZPV-Obmann
- Dr. Werner Zöchling, Soziologe, Moderator
- Ulrike Seitlinger, Moderatorin

Ziele und Aufgaben der Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe unterstützt und begleitet das Vorhaben und setzt die umzusetzenden Maßnahmen mit den notwendigen Gemeinderatsbeschlüssen um.

- Sie lenkt / koordiniert den gesamten Prozess
- übernimmt die Verantwortung für Abläufe, Entscheidungen und Fortschritte im Projekt
- trägt die für das Projekt erforderlichen Informationen zusammen, plant, bewertet und entscheidet alle Schritte
- informiert die Betriebsöffentlichkeit über die Projektziele, den Projektstand und die nächsten Schritte
- schafft gemeinsam die erforderliche Akzeptanz und das Vertrauen im Betrieb für die gesundheitsbezogenen Entwicklungen
- begleitet und überprüft den Projektverlauf und die Ergebnisse

17

IST-Analyse: Zweck / Ziel

Zweck:

aktuelle Bestandsaufnahme (flächendeckende MitarbeiterInnenbefragung - Krankenstandsauswertungen) und betriebliche Gesundheitsdiagnose

Ziele:

- Planungsgrundlage für bedarfsorientierte Gesundheitsförderung
- Benchmarking mit Kommunen
- Wirkungsüberprüfung nach durchgeführten Gesundheitsförderungsmaßnahmen
Untersuchungsbereiche (Stärken und Schwächen/Belastungen und Ressourcen)

Subjektiven Gesundheitszustand mit dem Ergebnis zu erkennen:

- Gesundheitsverhalten und -einstellungen
- Einschätzung des betrieblichen Umfeldes und der Arbeitsbedingungen
- Einschätzung des sozialen Klimas im Unternehmen
- Erhebung von Bedürfnissen und Interessen

Krankenstandsauswertungen - Ergebnis

Inhalt:

- Erfassung der Krankenstandsfälle hinsichtlich der Diagnose, um entgegensteuern zu können
- **Alles anonyme Daten**
- Bei der Stadtgemeinde Amstetten liegen im Vergleich die Fehltage im Durchschnitt aller Unternehmen - manueller Bereich und Büros - im Mittelfeld
- war heikel – anfangs Skepsis der Bediensteten

MitarbeiterInnenbefragung – Ergebnis

1. Befragung

(65 % Teilnahme von 550 MitarbeiterInnen)

- Antwort: Wunsch – „Bewusste gesunde Lebensführung“

Angaben über gesunde Schiene:

- 13 % sind **adipös** (fettleibig)
- 85 % möchten gerne **mehr für ihre Gesundheit** tun
- 79 % möchten gerne **im Unternehmen** mehr über ihre Gesundheit erfahren

MitarbeiterInnenbefragung – Ergebnis

Angaben über die Schiene Bewegung

- „Körperliche Beschwerden“:
 - 58 % Rückenbeschwerden
 - 54 % Schmerzen in der Schulter- und/oder Nackenregion
 - 49 % Muskelverspannungen
 - 44 % Gelenksbeschwerden
 - Gewisser %-Satz im Bewegungsapparat - Probleme

MitarbeiterInnenbefragung – Ergebnis

Angaben über die mentale Schiene – „Arbeitsbelastungen“

- 43 % Termindruck
- 36 % Ungünstige Arbeitshaltung
- 35 % Ungerechtfertigte Kritik
- 30 % Konflikte mit KollegenInnen/MitarbeiterInnen!

Mental Führungskräfte – Ergebnis

- 34,2 % Führungsverhalten verbessern
- 12,6 % Mehr Wertschätzung, Lob und Anerkennung
- 8,1 % Spannungen zwischen MitarbeiterInnen und Politik
- 7,2 % Bessere Kommunikation und Information

Gesundheitszirkel

Viele moderne Unternehmen haben längst erkannt, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der Belegschaft genützt werden können, um Qualität, Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Produktivität zu steigern und die Kosten zu senken. Die Erfahrung zeigt, dass auch Gesundheit und Arbeitssicherheit im Unternehmen durch die **aktive** Beteiligung der Beschäftigten zu verbessern sind. Die MitarbeiterInnen sind ja selbst ExpertenInnen für ihre jeweilige Arbeitssituation.

Der/Die ideale GZ-TeilnehmerIn ist:

- kennt unser Unternehmen
- ist offen für neue Ideen
- interessiert sich für Gesundheit
- hat einen „guten Draht“ zu den KollegInnen

Gesundheitszirkel bei der Stadtgemeinde

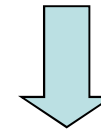
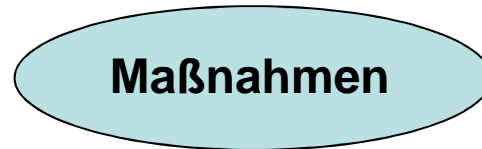
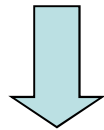
- acht homogene Gesundheitszirkel
- erarbeiteten Lösungen und konkrete Vorschläge für Verbesserungen für die umzusetzenden Maßnahmen
- freiwillige Mitarbeit
- fixer Teilnehmerkreis – 6 bis 8 Personen
- drei bis fünf Workshops zu maximal 2-3 Stunden
- arbeiteten im Auftrag der Steuerungsgruppe
- während der Arbeitszeit
- gleichberechtigte Kommunikation (gleiche Hierarchieebene) – homogene Zirkel – Linzer Modell
- fragten, „wo drückt der Schuh?“
- wurden von externen MitarbeiterInnen der NÖ Gebietskrankenkasse und von einer externen Moderatorin geleitet (Führungskräfte)

Gesundheitszirkel bei der Stadtgemeinde Zusammenstellung – homogene GZ

1. Führungskräfte – HOV + STW
2. Büros (Rathaus, OV, Stadtwerke, AVB, GAV sowie Regionalmusikschule)
3. Pflichtschulen (SchulwartInnen, RaumpflegerInnen)
4. Reinigung (Rathaus, OV, STW, AVB und GAV)
5. Kindergärten (Kinderbetreuerinnen)
6. Bau- und Wirtschaftshöfe und GAV (Amstetten, OV, Friedhöfe und Verbandskläranlage)
7. Bäder und Johann-Pözl-Halle (Bademeister, BadewartInnen, Hallenwarte und Kassierinnen)
8. Stadtwerke (Stromverteilung, Installation, Netzleit- und Fernwirktechnik, Zählerabteilung, Kraftwerk und Wasserwerk sowie Werkstätten)

Verhaltensprävention (Bekämpfung der Symptome)

Verhältnisprävention (Ursachenbekämpfung)



- Berufliche Qualifikation fördern
- Vorsorgemaßnahmen – Beratungen – Seminare:
 - Gesunde Ernährung
 - Bewegungsprogramm
 - Herz-Kreislauf-Training
 - Suchtprävention (Alkohol, Rauchen, Medikamente)
 - Entspannungstechniken – Heben und Tragen
- Führungsstil und -verhalten – Schulung
- Teamfähigkeit und Kommunikation – Entwicklung fördern

- Betriebsklima steigern
- Teamarbeit
- Psychosoziales Angebot
- Belastungen (Stress, Lärm, Lüftung, Mobbing...) etc. verringern
- Job-Bereicherung (enrichment)
- Ergonomische Gestaltung – ArbeitnehmerInnenschutz
- Arbeitsplatzgestaltung fördern
- Organisationsgestaltung – Änderung von Arbeitsabläufen
- Führungskräfteentwicklung

Maßnahmenkatalog - Auszug

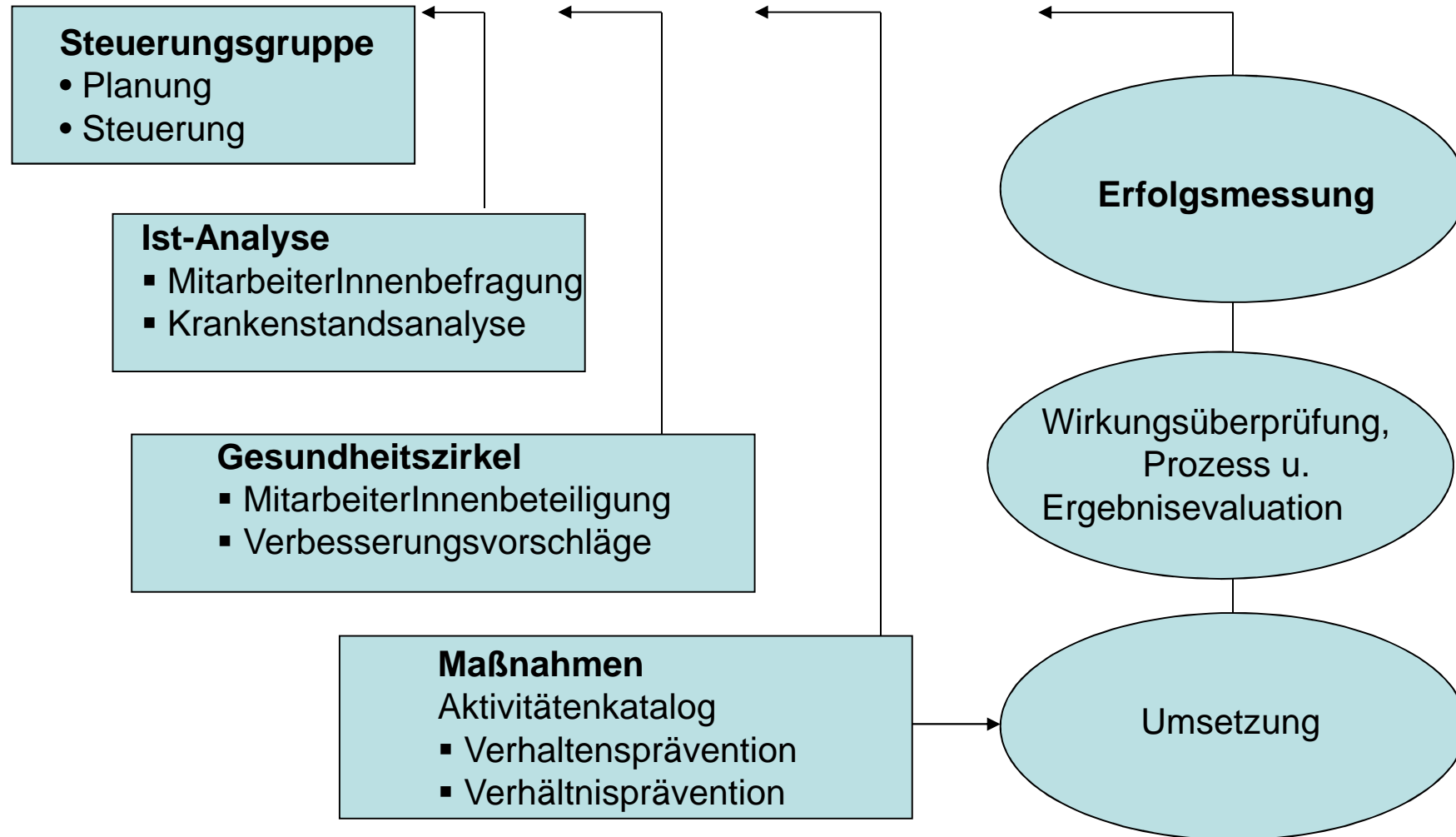
	Gelb	Orange	Blau	Maßnahmen/Methoden	Verantwortlicher	Erledigt
Bewegung:						
Rückenschule	X			Workshops durchgeführt		X
Ernährung:						
Schlank ohne Diät	X			Workshops durchgeführt		X
Mentales:						
Führungskräfte-seminar						
gerechtes Entlohnungsschema – neue Zulagen			X			
mehr Möglichkeiten für Prämien		X			Hr. Stingl	
usw.						



Unser Maßnahmenkatalog:

- Umsetzungsphase gliedert sich in:
 - Grün: bereits geschehen oder im Laufen
 - Orange: möglich oder in Vorbereitung
 - Blau: nicht möglich
- Gliedert sich in:
 - Einfachnennungen
 - Mehrfachnennungen
- Die Umsetzungsmaßnahmen wurden und werden mit den Führungskräften und der Personalvertretung durchgeführt
- Auszüge aus dem Maßnahmenkatalog sind in den schriftlichen Unterlagen angeführt

Projektschritte der „BGF“



Nutzen von „BGF“ für die Stadtgemeinde

für das Unternehmen

- + Arbeitszufriedenheit
- + Betriebsklima - Unternehmenskultur
- + Arbeitsqualität
- + Image des Unternehmens
- + Produktivität - Serviceleistung
- Fluktuation
- Krankenstände
- Demotivation

für die MitarbeiterInnen

- + Arbeitszufriedenheit
- + Betriebsklima
- + Wohlbefinden
- + Lebensqualität
- Arbeitsbelastungen
- Gesundheitsbeschwerden

- Mit BGF kann die grundsätzliche Ausrichtung unseres Gesundheits- und Krankensystems weg vom reinen Reparaturansatz hin zu mehr Prävention und Ursachenbekämpfung geändert werden

31

Bisher durchgeführte Maßnahmen mit der Beteiligung der MitarbeiterInnen

- Workshops – „Richtiges Heben und Tragen von schweren Lasten“ – ca. 300 Bedienstete
- Workshops – „Gesunder Rücken“ – 39 Bedienstete
- Workshops – „Gesunde Ernährung“ – 64 Bedienstete
- Workshops – „Raucherentwöhnung“ – 19 Bedienstete - Erfolg
- „Führungskräfte-seminare“ – ca. 20 Abteilungs- und ReferatsleiterInnen; ca. 38 Bedienstete – Vorarbeiter, Hallenwarte, SchulwartInnen, Bademeister, BadewartInnen u. Koordinierung der Raumpflegerinnen
- Technische und Räumliche Ausstattung in einigen Bereichen
- „Gesunde Haut in der Reinigung“ – 93 Bedienstete

Bisher durchgeführte Maßnahmen mit der Beteiligung der MitarbeiterInnen

- Ladegutsicherung – 68 Bedienstete
- „UV-Schutz für ArbeitnehmerInnen im Freien“ – 83 Bedienstete
- „Einführung in die Lebensmittelhygiene“ – 12 Bedienstete
- 16 Stunden Erste-Hilfe-Kurs – 37 Bedienstete
- Insgesamt haben ca. 40 % unserer Belegschaft aktiv an Vorträgen und Workshops teilgenommen

Zwei extern durchgeführte Evaluierungen

- Informationsstand wird als ausreichend eingeschätzt – 1. Evaluierung
- 2. Evaluierung: Kritik – es tut sich nichts mehr – daher Benotung 2,5
- Projekt berührt die MitarbeiterInnen und ist immer im Hintergrund präsent – projektrelevante Bereiche bekommen ein gutes Zeugnis – 2. Evaluierung
- Mehrheit der TeilnehmerInnen wusste über Details der Systematik beim BGF-Projekt umfassend bescheid
- Sinn und Zweck der Gesundheitszirkel ist bekannt und wird auch anstandslos akzeptiert
- Motivation und Bereitschaft für das Projekt generell, wie auch für spezifische Bereiche, ist ausgesprochen groß
- Mehrheit der MitarbeiterInnen steht dem Projekt positiv gegenüber und ist zur aktiven Mitarbeit oder Nutzung von Angeboten bereit
- Interviewte gaben an, dass bereits Maßnahmen umgesetzt wurden
- Skeptiker sind tendenziell eher unter den älteren MitarbeiterInnen
- Maßnahmen und Angebote sollen während der Arbeitszeit stattfinden

Zwei extern durchgeführte Evaluierungen

- zu wenig Möglichkeiten für Nicht-Zirkel-TeilnehmerInnen, sich einzubringen
- ZirkelteilnehmerInnen werden als gute RepräsentantenInnen der MitarbeiterInnen eingeschätzt
- Nach der Präsentation der Zirkelergebnisse wurden umfassende Informationen und ein Zeitplan zu den BGF-Maßnahmen, sowie eine permanente Kommunikation über den Fortschritt erwartet!!!
- transparente Kommunikationspolitik notwendig, um die MitarbeiterInnen auf einen Projekterfolg einzustimmen
- Die bisherige Betrachtung liefert ein durchgängig positives Bild vom „BGF“-Projekt, trotz einer teilweisen Verschlechterung im Vergleich zur ersten Erhebung kann eine positive Gesamtbeurteilung ausgestellt werden – Projekt kann als gelungen bezeichnet werden
- Die Evaluatoren sehen derzeit keine auffälligen Gründe, die gegen einen Erfolg des Gesamtprojekts sprechen – die allgemeine Kommunikation und die Wahrnehmung der Maßnahmenumsetzung ist zu verbessern
- Aufgrund des bisherigen Verlaufs wird von Seiten der Evaluatoren davon ausgegangen – sofern der bisherige Kurs in der Prozesssteuerung beibehalten wird, dass auch weiterhin ein vorbildlicher Verlauf realistisch scheint – Gesamtbeurteilung nach dem Schulnotensystem 1,5, bei der zweiten 2,5

Gesundheitsbericht - Verlängerung bis 31.03.2009

Stellt das Projekt dar und informiert die MitarbeiterInnen

Gesundheitsbezogene
Daten

Arbeitsbezogene
Daten

Ressourcenbezogene
Daten

Konjunkturwellen – Kondratieffzyklen

(Leo A. Nefiodow)

- Die weltweite Stimmung ist zurzeit spürbar negativ belastet
- Es herrschen Angst um den Arbeitsplatz, Angst um die Pension, Angst vor unheilbaren Krankheiten, Angst vor Kriminalität und terroristischen Aktionen, Angst vor der Zukunft
- Solche Perioden der Angst hat es in der Vergangenheit auch gegeben, sie sind charakteristisch für Rezessionszeiten und treten regelmäßig in den Übergangsphasen zweier Konjunkturzyklen auf, wenn der auslaufende Zyklus seine Dynamik einbüßt und der neue noch nicht stark genug ist, um die Wirtschaft aus der Rezession herauszuführen
- Sobald der neue Konjunkturzyklus eine ausreichende Dynamik erreicht hat, wird die Rezession überwunden und eine Periode des Wachstums setzt ein
- Mit dem Jahrhundertwechsel ist der letzte lange Konjunkturzyklus, der „fünfte Kondratieff“, der seine Antriebsenergie aus der Entwicklung und Anwendung der Informationstechnik bezog, zu Ende gegangen

Konjunkturwellen – Kondratieffzyklen

- Der „sechste Kondratieffzyklus“ hat bereits begonnen und sein Träger wird jener Bereich der Gesellschaft sein, der die größten unerschlossenen Produktivitäts- und Wachstumsreserven für einen sich selbst tragenden Aufschwung besitzt: **Der Gesundheitsmarkt**
- Es wird somit ein ganz neuer Zugang zu Krankheit und Gesundheit eröffnet
- Gesundheit im ganzheitlichen Sinne – körperlich, seelisch, geistig, ökologisch und sozial – wird im 21. Jahrhundert Träger einer neuen langen Phase der Prosperität sein
- Dabei hilft den Unternehmen die Betriebliche Gesundheitsförderung, um in absehbarer Zeit aus dem beginnenden Wellental wieder auf einen Wellenberg zu kommen
- BGF kann somit als ganzheitlicher Ansatz maßgeschneiderte Lösungen für jeden beliebigen Betrieb bieten, wodurch alle Beteiligten gleichermaßen profitieren
- Mit Konjunkturprogrammen und gemeinsam mit BGF kann die derzeitige weltweit schwierige Lage wieder aus dem Wellental herausgeführt werden

Typische Projektdauer

Vor-Projektphase (inkl. Vorbereitung des Projektstarts)	2 Monate
IST-Analyse und partizipative Entwicklungsphase	4-6 Monate
Umsetzungsphase	6-12 Monate
<u>Abschluss-/Überprüfungsphase</u>	<u>2 Monate</u>

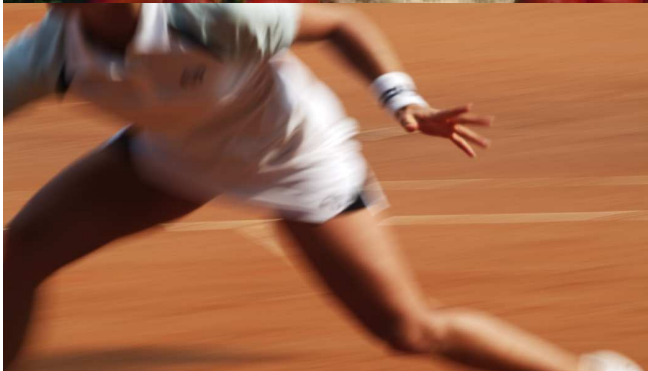
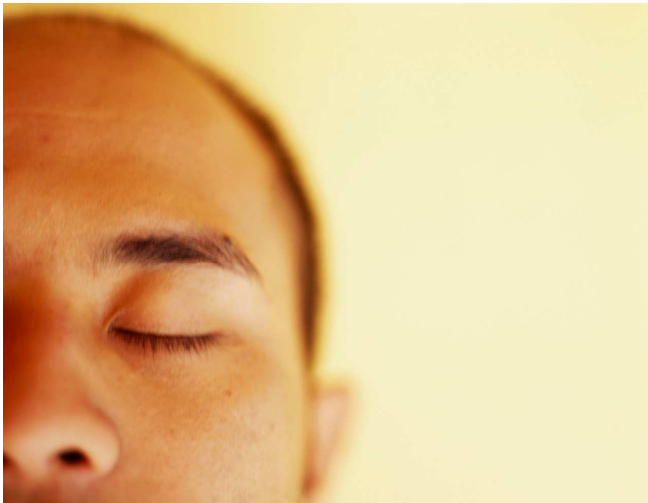
*Zu kalkulierende Mindestdauer des
Projektmanagements für*

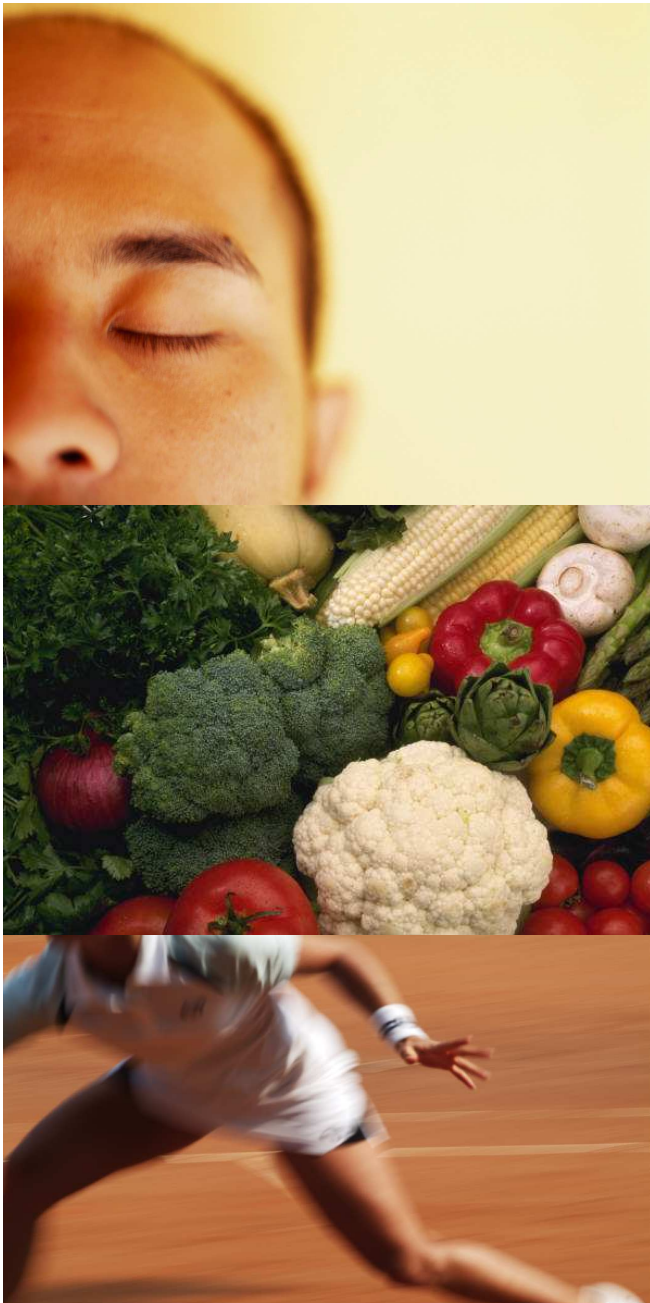
Betriebliche Gesundheitsförderung 12-27 Monate

Weiterführung und Weiterleben der BGF – laufendes evaluieren!!

„Balance“

Die
Betriebliche
Gesundheitsförderung bei der
Stadtgemeinde Amstetten





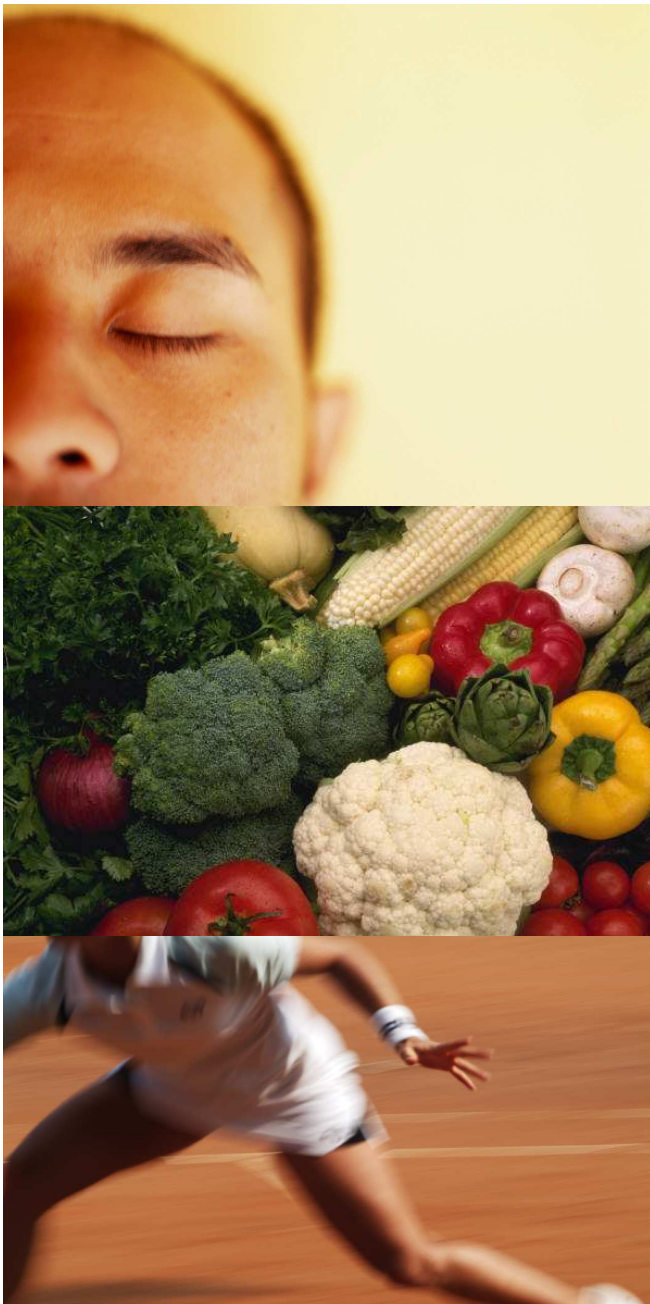
„Wer nicht jeden Tag etwas für seine Gesundheit aufbringt, muss eines Tages sehr viel Zeit für die Krankheit opfern.“

Sebastian Kneipp



„Unser Körper ist die Harfe
unserer Seele.“

Khalil Gibran



Seelisches Befinden bedient sich unseres Körpers, weil Seele und Körper nicht unabhängig voneinander existieren können. Die Seele nutzt den Körper wie ein Instrument, durch das sie ihre Bedürfnisse, Stimmungen und Schwingungen ausdrückt. Daran, wie jemand geht, kann man bereits erkennen, ob er/sie fröhlich oder traurig ist. Die Seele muss stets über unseren Körper zu uns sprechen, weil unser Verstand sich nur allzu oft weigert, zuzuhören, wenn Gefühle laut werden. Unser Körper ist unser bester, weil ehrlichster Freund. Während der Verstand leugnet, vieles nicht wahrhaben will, gibt unser Körper bereits eindeutige Zeichen in Form von Unbehagen oder sogar Krankheiten. Diese Zeichen frühzeitig zu erkennen und sie auch als Richtschnur für unser Verhalten zu nützen, schützt nicht nur unsere Gesundheit, sondern eröffnet auch unserem Wesen die Chance, sich zu offenbaren.

Quellen

- *Badura, 1996 – NÖ. GKK,*
- *ÖSB-Consulting Ges.mbH,*
- *Internet und Kurier – Leo A. Nefiodow –
Wirtschaftstheoretiker – Autor – Der sechste Kondratieff*
- *Rundschau*
- *ZfV*

*Für den Inhalt verantwortlich:
Franz Stingl, Personaldirektor*

Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit!

Franz Stingl