

Betriebliche Gesundheitsförderung im öffentlichen Dienstleistungssektor

Eine Zwischenbilanz



Fonds Gesundes
Österreich



IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:

Gesundheit Österreich GmbH, Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich



Redaktion: Dr. Christian Scharinger, MSc, Dr. Klaus Ropin, Manuela Pirker MA, Helga Klee

Gestaltung: paco.Medienwerkstatt, Wien

Druck: Druckerei Odysseus, Himberg

September 2012



Gedruckt nach der Richtlinie des Österreichischen Umweltzeichens
„Schadstoffarme Druckerzeugnisse“
Druckerei Odysseus, Himberg • UW-Nr. 830

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
Einleitung	6
Zwischenbilanz aus Sicht eines Expert/innen-Panels	7
Im Dialog mit Prof. Bernhard Badura	9
Gemeinde Bruck an der Glockner Straße	11
Steuer- und Zollkoordination, Region Mitte	13
Magistrat der Stadt Graz	15
Arbeiterkammer Tirol	17
Magistrat der Stadt Villach	19
Bundessozialamt	21
Amt der Stadt Dornbirn	23
Justizanstalt Graz-Jakomini	25
Arbeitsmarktservice Niederösterreich	27
Im Dialog mit Generaldirektor Dr. Gerhard Vogel	29

VORWORT



ALOIS STÖGER

Gesundheitsminister und Präsident des Fonds Gesundes Österreich

Liebe Leserinnen und Leser!

Bedingt durch die demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen sowie durch die erhöhten Ansprüche in der Arbeitswelt, wird die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz immer bedeutender. Nur wer sich an seinem Arbeitsplatz wohl fühlt, kann auch einen entscheidenden Beitrag zur Produktivität eines Unternehmens leisten. Davon profitieren sowohl die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Unternehmen und auch das öffentliche Gesundheitswesen in Österreich.

Es freut mich daher besonders, dass sich nicht nur Unternehmen der Privatwirtschaft erfolgreich und nachhaltig in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) engagieren, sondern in den letzten Jahren auch zahlreiche BGF-Projekte in Organisationen des öffentlichen Sektors initiiert und erfolgreich umgesetzt wurden. Viele Bundesministerien, auch das Gesundheitsministerium, gehen inzwischen mit gutem Beispiel voran.

In der vorliegenden Broschüre soll anhand unterschiedlicher Praxisbeispiele veranschaulicht werden, wie gute Projekte im öffentlichen Dienst gestaltet sein können und welche Effekte bzw. welchen Nutzen sie haben. In kurzen Dialoginterviews mit Expertinnen und Experten werden ergänzende Informationen dargestellt. Ich hoffe, dass sich viele weitere Unternehmen zur Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung entschließen und bin überzeugt, dass die Broschüre dazu wertvolle Beiträge liefert.

VORWORT



MAG.^A CHRISTA PEINHAUPT, MBA
Leiterin Fonds Gesundes Österreich



DR. KLAUS ROPIN
Gesundheitsreferent
Fonds Gesundes Österreich

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Arbeitswelt hat einen großen Einfluss auf die Gesundheit der Bevölkerung. Immer mehr Betriebe erkennen, dass am Arbeitsplatz nicht nur Belastungen, wie beispielsweise hohe körperliche und psychische Anforderungen, sondern vor allem auch Gesundheitsressourcen zu finden sind. Im Rahmen von ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten werden daher nicht nur Belastungen erhoben und reduziert, sondern insbesondere auch Ressourcen sichtbar gemacht und gefördert. Das Resultat sind gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen wie optimierte Arbeitsabläufe oder ein wertschätzendes Arbeitsklima und in weiterer Folge gesunde, zufriedene und motivierte Beschäftigte.

Auch im öffentlichen Sektor hat die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Einzug gehalten. In der vorliegenden Broschüre möchten wir einige Unternehmen des öffentlichen Dienstleistungssektors vorstellen, die sich erfolgreich in der BGF engagieren. Neben Motiven werden unter anderem auch Umsetzungsschwerpunkte, Ergebnisse und Empfehlungen dargestellt.

Wir hoffen, Ihnen mit dieser Broschüre einen guten Einblick in die BGF-Aktivitäten im öffentlichen Dienst geben zu können und wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und dass Sie viele nützliche Anregungen und Informationen finden und aufgreifen können.

EINLEITUNG

Für rund 350.000 Menschen in Österreich – dies entspricht derzeit einem Anteil von rund 12,8 Prozent an den Gesamtbeschäftigten – ist der öffentliche Dienstleistungssektor berufliche Lebenswelt. Aber nicht nur aufgrund dieser quantitativen Größe ist der öffentliche Sektor ein wichtiges Handlungsfeld der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF):

Bereits in der 3. Initiative des Europäischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) wurde im Jahr 2001 „die Gesundheitsförderung in der öffentlichen Verwaltung“ zu einem zentralen Handlungsfeld der BGF erhoben.

In Österreich wurde dieser Trend früh aufgegriffen und so konnte in den vergangenen zehn Jahren in Ministerien, Magistraten, Gemeinden, Krankenhäusern und im Bereich der sozialen Krankenversicherung eine Fülle von BGF-Projekten initiiert und umgesetzt werden.

Nicht zuletzt den Initiativen des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) und des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) ist es zu verdanken, dass gerade in jüngster Zeit ein kleiner „BGF-Boom“ im öffentlichen Sektor in Österreich feststellbar ist. Im Mittelpunkt der vorliegenden Broschüre stehen die Erfahrungen von Praktiker/innen – in der Re-

gel Projektleiter/innen – aus neun Unternehmen, welche in den letzten Jahren umfassende BGF-Projekte realisieren konnten. Ein großer Teil dieser Projekte wurde vom Fonds Gesundes Österreich gefördert; alle wurden mit dem Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet¹.

Die Auswahl wurde unter regionalen, branchenspezifischen und größenbezogenen Differenzierungsaspekten erstellt und mit den Regionalstellen des ÖNBGF abgestimmt. Sie ist daher nicht als qualitative Wertung zu verstehen und erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität.

Den beteiligten Gesprächspartner/innen sei für ihre Bereitschaft gedankt, einen Einblick in ihre Praxiserfahrungen und persönlichen Sichtweisen gewährt zu haben. Jedes dieser Gespräche belegt, wie herausfordernd und kreativ Betriebliche Gesundheitsförderung im öffentlichen Dienstleistungssektor sein kann.

1

Das BGF-Gütesiegel ist ein Qualitätssicherungsinstrument des ÖNBGF und wird an österreichische Unternehmen vergeben, welche umfassende Projekte nach den Kriterien des ENWHP realisiert haben bzw. sich innovatorisch besonders hervorheben. Das Siegel wird von einer internationalen Jury für eine Laufzeit von drei Jahren verliehen.

ZWISCHENBILANZ AUS SICHT EINES EXPERT/INNEN-PANELS

Im Vorfeld der Erstellung der vorliegenden Broschüre wurde in Form eines Expert/innen-Panels eine Zwischenbilanz zum Stand der Betrieblichen Gesundheitsförderung im öffentlichen Dienst in Österreich erarbeitet.

Mit Unterstützung von Prof. Bernhard Badora wurde in diesem Rahmen im Besonderen auf die Ausgangsmotive zur Durchführung und die sichtbaren Effekte von BGF-Projekten, sowie auf die notwendigen Erfolgsfaktoren eingegangen.²

Zusammenfassend lassen sich aus den Ergebnissen dieses Panels und den anschließenden Interviews folgende Punkte hervorheben:

Im Zeitraum von 2005 bis 2012 haben insgesamt 270 Unternehmen in Österreich das BGF-Gütesiegel erhalten; rund ein Drittel davon sind dem öffentlichen Dienstleistungssektor zuzuordnen.

Betriebliche Gesundheitsförderung wurde bislang in Österreich vor allem von größeren öffentlichen Betrieben und Dienstleistern aufgegriffen; Nachholbedarf besteht noch im Bereich kleinerer öffentlicher Betriebe im kommunalen Bereich und im Gesundheitssektor selbst.

In Bezug auf die Ausgangsmotive bei Start eines BGF-Projektes kristallisieren sich klar drei Themenkreise heraus:

- die Steigerung der „Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit und „Mitarbeiter/innen-Bindung“
- die vorausblickende Reaktion auf das „demografische Entwicklungsszenario“ im öffentlichen Sektor
- der unterstützende und wertschätzende Beitrag von BGF in Zeiten steigender psychischer Belastungen und im Rahmen von „Veränderungsprozessen“

Betriebliche Gesundheitsförderung kann offensichtlich gerade im Bereich des öffentlichen Sektors einen wichtigen Beitrag leisten, um herausfordernden Fragestellungen der Personal- und Organisationsentwicklung zu begegnen.

In Bezug auf die feststellbaren Effekte und damit auf die Wirksamkeit von BGF-Projekten wurden folgende drei Aspekte herausgearbeitet:

- die Verbesserung des Kommunikations- und Kooperationsklimas im Betrieb
- eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen
- die Stärkung des individuellen Gesundheitsbewusstseins der Mitarbeiter/innen

2 An diesem Expert/innen-Panel, welches im Juli 2011 in Linz veranstaltet wurde, nahmen insgesamt 25 Personen aus Unternehmen des öffentlichen Dienstes, welche erfolgreiche BGF-Projekte umgesetzt hatten, und Vertreter/innen aus dem Österreichischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung teil.

Betriebliche Gesundheitsförderung zeigt ganz deutlich an der Mensch-Mensch-Schnittstelle in öffentlichen Unternehmen Wirkung und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu einer positiven Unternehmenskultur.

Um ein BGF-Projekt im Feld des öffentlichen Dienstes gut umsetzen zu können, bedarf es zumindest dreier zentraler Erfolgsfaktoren:

- der breiten Einbindung und Aktivierung von Betriebsleitung, Arbeitnehmer/innen-Vertretung und Mitarbeiter/innen; BGF braucht eine partizipative Grundhaltung, um wirksam werden zu können
- der klaren Strukturierung von Zuständigkeiten, Rollen und Abläufen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements; damit verbunden ist auch die Bereitstellung von zeitlichen und finanziellen Ressourcen
- des differenzierten Zugangs zu verschiedenen „Zielgruppen“ im Unternehmen: Männer/Frauen, Jüngere/Ältere, Arbeiter/innen/Angestellte,... haben unterschiedliche Gesundheitsbedürfnisse und müssen daher auch in BGF-Projekten unterschiedlich angesprochen und aktiviert werden

Die folgenden Interviews verdeutlichen und illustrieren die Praxisrelevanz der im Expert/innen-Panel erarbeiteten Punkte. Die Praxiserfahrungen der Projekttakteur/innen verdeutlichen aber auch, dass es – bei allen bestehenden Qualitätskriterien und Standardinstrumenten – keine fertigen Patentlösungen gibt, sondern Betriebliche Gesundheitsförderung ein Weg ist, der unternehmensspezifisch beschränkt und entwickelt werden muss.

Gesundheitsförderung beginnt schließlich aber auch beim eigenen Verständnis von Gesundheit. Daher zieht sich diese Frage als roter Faden durch die verschiedenen Gespräche.



Im Dialog mit Prof. em. Dr. rer. Soc. Bernhard Badura

„Gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes müssen wir uns stärker auf die gesundheitsfördernden Potentiale der Unternehmenskultur konzentrieren.“

Seit Jahren gilt Bernhard Badura als einer der renommiertesten Wissenschaftler und Autoren im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In seiner Arbeit plädiert er für eine erhöhte „Kultur der Achtsamkeit für Gesundheit“ in unserer Arbeitswelt. In seinen jüngeren Forschungsarbeiten beschäftigt er sich verstärkt mit der gesundheitlichen Situation und der Entwicklung der Fehlzeiten im öffentlichen Dienstleistungssektor.

→ Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten gesundheitsfördernden und gesundheitsbelastenden Faktoren im Sektor der öffentlichen Dienstleistung?

Die große Masse der im öffentlichen Dienstleistungssektor Beschäftigten ist nicht mehr durch körperlich-manuelle Tätigkeiten belastet, sondern – eher im Gegenteil – durch zu wenig körperliche Beanspruchung. Das Hauptproblem besteht daher vor allem darin, dass durch eine Reihe von Sonderbedingungen starke psychische Belastungen sichtbar werden, die sich unter anderem in den Fehlzeitenstatistiken deutlich niederschlagen.

→ Welche besonderen Faktoren sind aus Ihrer Sicht in diesem Zusammenhang von Relevanz?

Es ist auf der einen Seite der Zusammenhang zwischen relativ hoher Hierarchie und geringem Handlungsspielraum. Die hierarchische Struktur bedingt eine starke Top-Down-Steuerung, die für die Mitarbeiter/innen wenig Handlungsspielraum und wenige

Anreize zur Eigeninitiative bietet. Zusätzlich trägt eine steigende Arbeitsbelastung, die zum Teil durch Personaleinsparungen verstärkt wird, zu relativ hohen Fehlzeiten bei. Wenn immer weniger Menschen immer mehr Arbeit leisten müssen, hat dies eine zusätzlich belastende Konsequenz für die verbleibenden Mitarbeiter/innen.

Wenn man an einer wirklich leistungsfähigen Verwaltung und nachhaltig guten Arbeitsplätzen Interesse hat, muss man diesen Kreislauf durchbrechen. Daher muss man sich gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes auf die gesundheitsfördernden Potentiale der Unternehmenskultur konzentrieren. Aspekte in diesem Zusammenhang wären folgende zwei Fragen: Worauf sind die Mitarbeiter/innen in ihrer Tätigkeit besonders stolz? Wie kann Vertrauen in Führungskräfte hergestellt werden?

Diese Faktoren spielen natürlich in allen Unternehmen eine Rolle, scheinen mir aber gerade im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen von besonderer Bedeutung zu sein.

→ Was sind in diesem Zusammenhang aus Ihrer Sicht besonders belastete Berufsgruppen?

Generell wissen wir, dass mit der Qualifizierung das Erkrankungsrisiko abnimmt. Besonders belastet sind natürlich Mitarbeiter/innen im Gesundheits- und Sozialbereich, die durch komplexe Problemlagen an der Mensch-Mensch-Schnittstelle gefor-

dert sind. Häufig erleben sich daher gerade diese Mitarbeiter/innen als hilflos. Wenn dann aber noch interne Probleme dazu kommen, entsteht hier ein Hochrisikobereich. Vieles hängt daher von der Qualität der Führung ab.

→ Welche generelle Rolle spielt dabei die Kundenorientierung?

Hier hat sich eindeutig ein Wandel vollzogen. Durch die veränderte Rolle des Staates ergibt sich ein deutlicher Ansehensverlust, da die Bürger/innen heute Ansprüche und Wissen haben und ihre Rechte auch offensiv einlösen. Die Beschäftigten sind Dienstleister/innen und sind auf die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden angewiesen. Dies stellt sich aber nur ein, wenn Mitarbeiter/innen ein hohes Motivationsniveau haben. Da das Entlohnungssystem starr vorgegeben ist, kann diese Motivation häufig nur durch immaterielle Faktoren unterstützt werden. Gerade weil andere motivierende Faktoren nicht leicht einlösbar sind, ist die Entwicklung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur von besonderer Bedeutung, da nur dadurch die intrinsische Motivation gehalten bzw. gefördert wird. Das heißt im Grunde, dass Vorgesetzte selbst zu Dienstleisterinnen/Dienstleistern ihrer Beschäftigten werden. Ist dies nicht der Fall, geht viel zu wenig Energie in die eigentliche Tätigkeit; die Energie wird vielmehr durch interne Organisationskonflikte und schlechte Ablaufprozesse gebunden.

→ Was kann an positiven Effekten von BGF erwartet werden?

Aus meiner Sicht ist es wichtig, Betriebliche Gesundheitsförderung als Beitrag zur Kulturentwicklung zu betrachten. Die Herausforderung dabei besteht darin, ein Umfeld zu schaffen, in dem Kooperation gedeihen kann. Ein Hauptproblem ist dabei das Phänomen der inneren Kündigung, das dazu führt, dass Mitarbeiter/innen deutlich weniger leisten als sie könnten. Zählen Sie dann noch Krankschreibungen dazu, so entsteht hier eine Leistungslücke. Daher braucht es sensible Führungskräfte, die Über- und Unterforderungen erkennen und dementsprechend steuern können.

→ Was verstehen Sie persönlich unter Gesundheit?

Das ist eine gute Frage für jemanden, der sich dauernd mit Gesundheit wissenschaftlich und praktisch beschäftigt. Wir wissen, dass Gesundheit das Ergebnis einer komplexen Wechselwirkung zwischen Körper, Geist und Seele ist. Zentral scheinen dabei Faktoren wie Unterstützung, Wertschätzung und Anerkennung zu sein.

Gesundheit ist ein soziales Phänomen und kann daher auch sozial erlernt werden. Gesundheit hieße demnach: mit Problemen konstruktiv umzugehen und dabei ein qualitativ hohes Netzwerk zu haben. Das setzt ein hohes Maß an Eigenverantwortung und eine humane Umwelt voraus.

GEMEINDE BRUCK AN DER GLOCKNER STRASSE

Die Pinzgauer Gemeinde Bruck an der Glockner Straße zählt rund 4.500 Einwohner/innen und liegt in unmittelbarer Nähe der bekannten hochalpinen Gebirgsstraße.

Unter dem Titel „Gsund bleim, gsund werdn“ wurde im Herbst 2007 ein BGF-Projekt für die rund 90 Mitarbeiter/innen der Gemeinde gestartet. Ein Schwerpunkt der gesetzten Maßnahmen betraf das Seniorenheim der

Gemeinde, in dem durch optimierte Organisations- und Kommunikationsstrukturen sowie spezielle Weiterbildung ein gesünderes Arbeitsumfeld für die Angestellten geschaffen wurde. Für alle Gemeindebediensteten gab es weiters Ernährungs-, Rückenfit- und Bewegungsangebote. Das Projekt ist ein gutes Beispiel dafür, wie durch Beteiligung der Mitarbeiter/innen Anstöße in Richtung mehr Gesundheit gelingen können.



Fritz Voglreiter

Amtsleiter und Projektleiter Bruck an der Glockner Straße

„Es hat sich herausgestellt, dass die Erfahrungen der Mitarbeiter/innen ein großer Schatz sind.“

→ Welche Motivation stand am Beginn Ihres BGF-Projektes?

Das Projekt ist ursprünglich in einer Arbeitsgruppe entstanden, die sich zum Neubau des Seniorenheimes zusammengefunden hatte. Dabei hat sich bald herauskristallisiert, dass die besten Ideen und wichtigsten Erfahrungswerte für die neue Betriebsabwicklung von den Mitarbeiter/innen selbst kommen. Vom Architekten, den Detailplanern und vom Bauträger wurden diese Anregungen gerne aufgenommen. Es hat sich herausgestellt, dass die Erfahrungen der Mitarbeiter/innen ein großer Schatz sind. Wir haben dann versucht, die Zusammenarbeit und das Betriebsklima in allen Bereichen generell zu verbessern. Durch diese

Einbindung der Mitarbeiter/innen und durch Beispiele anderer Betriebe in unserer Umgebung sind wir auf die Betriebliche Gesundheitsförderung gestoßen.

→ Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Umsetzungsschwerpunkte?

Ein Highlight war das Programm zur Gewichtsreduktion und die Auslobung kleiner Preise. An dieser Aktion haben sich, in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin, an die 30 Mitarbeiter/innen beteiligt. Zudem haben sich einzelne Gruppen etabliert, die nach wie vor aktiv sind, z.B. mit Nordic Walking, Gymnastik oder Yoga. Wir versuchen, Anstöße zu den klassischen Themen zu geben und nutzen dabei unsere Räume vor Ort,

wie etwa die Schulküche, Bewegungsräume und die Sporthalle. Daraus entstehen auch selbstorganisierte Gruppen. Wir organisieren außerdem Seminare und Vorträge, durch die der betriebliche Zusammenhalt in den Mittelpunkt gerückt wird. Im Seniorenheim haben wir einen eigenen Schwerpunkt im Bereich Zusammenarbeit und Teamentwicklung gesetzt, da durch die Abläufe oft wenig Zeit für den Austausch bleibt.

→ Wie war die Resonanz bei den Mitarbeiter/innen?

Dreiviertel der Mitarbeiter/innen waren anfangs sehr überrascht und haben sich gefragt, was denn jetzt los sei. Wir haben dann ein persönliches Schreiben an jeden Mitarbeiter und an jede Mitarbeiterin verfasst, in dem wir sie über das Projekt und die nächsten Schritte informierten. Darin wurde auch auf die Gesundheitsbefragung und die ersten Gesundheitsaktionen hingewiesen. Wir haben die Freiwilligkeit betont, was die Akzeptanz stark erhöht hat; die anfängliche Skepsis hat sich gelegt. Mittlerweile erreichen wir aktiv rund zwei Drittel der Mitarbeiter/innen.

→ Welche Effekte sind sichtbar?

Das gegenseitige Verständnis zu fördern, das ist einer der Haupteffekte von betrieblicher Gesundheitsförderung. Unser Betrieb besteht ja eigentlich aus verschiedenen Einheiten, in denen alle Bediensteten der Gemeinde arbeiten, aber die würden sich im Normalfall nur ab und zu im Jahr sehen. Durch die BGF-Aktivitäten steigerten sich das Zusammengehörigkeitsgefühl und das Verständnis füreinander. Ich höre oft Aussa-

gen, wie „Ich habe gar nicht gewusst, dass ihr das macht!“ oder „Aha, 23 Kinder sind bei euch in der Gruppe, das ist aber ganz schön viel Verantwortung!“. Da gibt es eine Fülle von Aha-Effekten.

→ Was würden Sie anderen Unternehmen raten, die sich für BGF interessieren?

Es geht vor allem um die Köpfe im Betrieb, die so ein Projekt organisieren. Für mich war wichtig, die Personalvertretung in das Boot zu holen, mit der Personalvertretung zu kooperieren und möglichst alle Bereiche mit einzubeziehen.

Betriebliche Gesundheitsförderung braucht vor allem Zeit und die muss man sich auch nehmen. Sie kostet natürlich auch etwas Geld, aber die finanziellen Aufwände sind oft gar nicht so groß. Vieles ist im Alltag schon Gewohnheit und da gibt die BGF einen guten Anstoß, um in bestimmten Punkten etwas zu verändern.

Der Start eines derartigen Projektes ist eine intensive Phase, aber gerade die Diagnosephase bringt sehr viel. Die Gesundheitsbefragung hat viele Punkte deutlich gemacht. Darüber kann man gut reflektieren und dann Schwerpunkte ableiten.

→ Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?

Ich bin im mittleren Alter und da fängt schon so manches zu zwicken an. Gesundheit ist für mich das höchste Gut, das man unbedingt pflegen sollte. Vieles lässt sich vielleicht ersetzen, die Gesundheit aber sicherlich nicht.

STEUER- UND ZOLLKOORDINATION, REGION MITTE

(Projektförderung aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich)

Im Sommer 2012 konnte die Steuer- und Zollkoordination der Region Mitte auf zehn Jahre Betriebliche Gesundheitsförderung zurückblicken. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass die gesundheitsfördernden Aktivitäten über diesen langen Zeitraum hinweg am Laufen gehalten werden konnten. Einen wesentlichen Faktor bilden in diesem Zusammenhang die „Gesundheitsmoderator/innen“, die direkt an den jeweiligen Dienst-

stellen die Ansprechpersonen für Gesundheitsförderung bilden. Durch diese regionale Struktur können sowohl spezifische Themen an das Gesundheitsteam rückgemeldet, als auch zentrale Themen an allen Standorten umgesetzt werden. Ein Beispiel dafür, wie es auch in großen Unternehmenseinheiten – die Region Mitte beschäftigt rund 2.400 Mitarbeiter/innen – gelingen kann, partizipative Gesundheitsförderung zu verankern.



Dr.ⁱⁿ Anita Gratzl-Baumberger

Personalleiterin Steuer- und Zollkoordination der Region Mitte

„Wesentlich ist, dass wir mit unseren Gesundheitsmoderator/innen eine Struktur vor Ort haben, die das ‚Thema Gesundheit‘ am Leben hält.“

→ Welche Motivation stand am Beginn Ihrer Aktivitäten im Bereich der BGF?

Vor rund zehn Jahren zeichnete sich das Thema „Gesundheitsförderung“ in der Privatwirtschaft bereits als Trend ab. Ich war überzeugt, dass kein/e Unternehmer/in Geld in die Hand nimmt, um in Gesundheit zu investieren, wenn es nicht auch für den Betrieb einen Nutzen bringt. Wir haben uns dann verschiedene Projekte genauer angesehen und gemerkt: das könnte auch für einen öffentlichen Dienstleister sehr interessant sein. Weitere Informationen und Unterstützung fanden wir dann bei der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse, die

uns in der Folge auch bei der Projektplanung beraten hat.

→ Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Umsetzungsschwerpunkte?

Das Highlight ist und bleibt für mich die Reaktion auf mein E-Mail zu Beginn des Projektes, in dem ich angefragt hatte, wer sich aktiv an Betrieblicher Gesundheitsförderung beteiligen möchte. Es haben sich sofort eine Fülle von interessierten Mitarbeiter/innen gemeldet, die sich aktiv einbringen wollten. Daraus ist dann das Modell der Gesundheitsmoderatorinnen/-moderatoren entstanden.

Weiters haben wir bald gesehen, wie viel an Ressourcen, Wissen und Kompetenzen bei den Mitarbeiter/innen selbst vorhanden ist. Neben diesem Engagement waren auch große Schwerpunkte, wie unsere Dienstvereinbarung zum Thema „Alkoholprävention“ ein Highlight.

→ Wie hält man das Thema BGF zehn Jahre am Laufen?

Wesentlich ist, dass wir mit unseren Gesundheitsmoderatorinnen/-moderatoren eine Struktur vor Ort haben, die das „Thema Gesundheit“ am Leben hält. Wir haben rund 50 Gesundheitsmoderatorinnen/-moderatoren, die einerseits den Kontakt zum Koordinationsteam und andererseits zur Leitung vor Ort halten. Sie moderieren auch Gesundheitszirkel und bringen so neue Ideen und Vorschläge ein.

Durch diese regionale Struktur finden sich immer wieder neue Themen, Aktivitäten werden kontinuierlich geplant und umgesetzt. Wichtig ist es, auch mit der Zeit immer zielgruppenspezifischere Angebote zu erarbeiten wie etwa für Frauen/Männer oder Jüngere/Ältere, usw. Zudem sollten innovative Themen aufgegriffen werden. Dabei sind uns der Austausch und die Vernetzung mit anderen Unternehmen und die Fortbildungen des FGÖ eine wichtige Anregung.

→ Welche Effekte sind sichtbar?

Gesundheitsförderung bringt gleichermaßen klar messbare und auch weniger messbare Effekte. Ich denke, dass Betriebliche Gesundheitsförderung unter anderem dazu beiträgt, dass wir seit Jahren im Durchschnitt sehr niedrige Fehlzeiten aufweisen. Ein wichtiger Effekt ist auch die Tatsache, dass die gemeinsame Teilnahme an Gesundheitsaktivitäten eine Stärkung der Kommunikation untereinander fördert und verbindend wirkt.

→ Was würden Sie anderen Unternehmen raten, die sich für BGF interessieren?

Von Anfang an ist es wichtig, engagierte Mitarbeiter/innen zu finden, die das Projekt mittragen. Ein wichtiges Element sind auch die Gesundheitszirkel, die die Möglichkeit zur Beteiligung geben. Außerdem scheint es mir wesentlich, möglichst bald auch sichtbare Zeichen zu setzen, damit „Gesundheit“ spür- und erlebbar wird.

→ Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?

Aufgrund meiner persönlichen Erfahrung ist Gesundheit das wichtigste Gut im Leben. Gesundheit ist dabei mehr als perfekte medizinische Werte zu haben, sondern besteht vor allem aus einem guten sozialen Umfeld, das maßgeblich zur persönlichen Gesundheit beiträgt.

MAGISTRAT DER STADT GRAZ

(Projektförderung aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich)

Gerade in großen Unternehmen – im Projektzeitraum waren bis zu 4.400 Mitarbeiter/innen bei der Stadt Graz beschäftigt – stellt die nachhaltige Verankerung von Betrieblicher Gesundheitsförderung eine Herausforderung dar. Projekte sind immer auch „Organisationen auf Zeit“ und bedürfen daher einer konsequenten Vor- und Nachbereitung. Dem Magistrat der Stadt Graz ist es gelungen, ein breit angelegtes BGF-Projekt zu nutzen, um ein strukturiertes System des Gesundheitsmanagements

aufzubauen. Nach Abschluss des 2006 gestarteten BGF-Projektes „GeMa - Gesunde Mitarbeiter/innen“ wurde Gesundheitsförderung durch einen Gesundheitsausschuss und einen Fachbeirat im Regelbetrieb verankert und die unterschiedlichen Stränge, wie z.B. Suchtprävention, Fehlzeitenmanagement oder Schulungsangebote, aufeinander abgestimmt. Durch diese Strukturen kann Betriebliches Gesundheitsmanagement in kontinuierlichen Schritten auf- und ausgebaut werden.



Mag.ª Ing.ª Evelyn Fasch

Präsidialamt Magistrat Graz, Projektleiterin und Gesundheitsmanagerin

„Was auf jeden Fall beachtet werden sollte, ist eine strukturierte und seriöse Planung des Projektes. Wichtig ist auch eine gute Mischung von niederschweligen Angeboten und vertiefenden Themen.“

→ Welche Motivation stand am Beginn Ihrer Aktivitäten im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Das Projekt haben wir in einer Phase starker struktureller Veränderungen begonnen. Durch neue Aufgaben und neue Technologien sind auf die Mitarbeiter/innen sehr viele Veränderungen zugekommen. Weiters war die demographische Entwicklung und Altersstruktur der Belegschaft ein wichtiger Grund. Der dritte Fokus lag auf den Führungskräften, da sie selbst im Spannungsfeld der Veränderungen stehen und für die Mitarbeiter/innen den zentralen Aspekt der Gesundheit darstellen. Vor diesem Hinter-

grund hat der Bürgermeister – als Personalverantwortlicher – ein entsprechendes Projekt initiiert.

→ Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Umsetzungsschwerpunkte?

Ein wichtiger Umsetzungsschwerpunkt in unserem Projekt waren Führungskräfte, die bei Seminaren, Coachings oder Fokusgruppen im Mittelpunkt standen.

Weitere Schwerpunkte waren Stressprävention bzw. Stressmanagement sowie das Wirbelsäulenprogramm „G’sund & Aufrecht“. Generell wurde auch der Ausbildungskata-

log der Verwaltungsakademie stark auf die Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung abgestimmt.

→ **Wie war die Resonanz bei den Mitarbeiter/innen?**

Die Resonanz war von Beginn an gut; wir hatten zum Beispiel bei der ersten Gesundheitsbefragung 60 Prozent Rücklauf. Die meisten Personen erreicht man mit niederschwelligen Angeboten, wie Wirbelsäulenprogrammen oder Ernährungsthemen. Tendenziell stößt das Thema Gesundheit bei Frauen auf größere Resonanz. Bereiche, in denen vorwiegend Arbeiter tätig sind, sind generell schwieriger zu erreichen.

→ **Welche Effekte sind sichtbar?**

Die allgemeine Arbeitszufriedenheit war am Ende des Projektes deutlich höher als zu Beginn. Auch wurde das Führungsverhalten signifikant besser beurteilt.

Die Gesundheitsförderung bringt sehr viel für die Kommunikation zwischen den Mitarbeiter/innen bzw. zwischen den verschiedenen Abteilungen. Quer über alle Hierarchieebenen ergibt sich im Rahmen verschiedener Kurse und

Angebote ein spannender Austausch; in dieser Richtung haben wir auch immer wieder positive Rückmeldungen erhalten.

Insgesamt ist das Thema Gesundheit im Magistrat der Stadt Graz gut verankert und wird bei vielen Entscheidungen „mitgedacht“.

→ **Was würden Sie anderen Unternehmen raten, die sich für BGF interessieren?**

Was auf jeden Fall beachtet werden sollte, ist eine strukturierte und seriöse Planung des Projektes. Wichtig ist auch eine gute Mischung von niederschwelligen Angeboten und vertiefenden Themen. Ansonsten gilt: Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation. Bereits im Vorfeld eines Projektstartes sollte sehr ausführlich und persönlich über die Ziele und Abläufe informiert werden.

→ **Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?**

Gesundheit verbinde ich persönlich stark mit Zufriedenheit. Es geht nicht um die komplette Beschwerdefreiheit, sondern um die Gesamtbefindlichkeit, die in sich stimmig sein sollte.

ARBEITERKAMMER TIROL

(Projektförderung aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich)

Betriebliche Gesundheitsförderung kann nur durch ein konstruktives Zusammenwirken von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen erfolgreich umgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund sind im Österreichischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung oder auch in der „Plattform für Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsmedizin für Tirol“ die Sozialpartner aktiv engagiert. Um BGF im eigenen Bundesland noch besser verbreiten zu können, hat sich die Arbeiterkammer Tirol im Jahr 2005 dazu entschlossen, im eigenen Unternehmen ein entsprechendes Projekt zu re-

alisieren. Unter dem Projekttitel „Unser Interesse: Gesundheit vertreten!“ wurden nicht nur Angebote im Bereich Bewegung und Ernährung für die rund 220 Mitarbeiter/innen umgesetzt, sondern auch etwa anonyme Beratungsgespräche im Sinne einer arbeitspsychologischen Sprechstunde etabliert oder der Informationsaustausch zwischen den Geschäftsstellen und der Zentrale verbessert. Dieses Engagement ist auch insofern konsequent, als man wahrscheinlich nur Konzepte, die man selbst als Organisation auch erlebt hat, gegenüber anderen Unternehmen gut promoten kann.



Mag. Gerhard Pirchner

Direktor der Arbeiterkammer Tirol

„Gesundheit ist aus meiner Sicht das wichtigste Kernthema. Viele Mitarbeiter/innen haben rückgemeldet, dass sie persönlich die Frage zentral beschäftigt, wie gesund sie sind und wie sie gesund bleiben.“

→ Welche Motivation stand am Beginn Ihres BGF-Projektes?

Ein wichtiger Grund für dieses Projekt war vor allem die Perspektive der Mitarbeiter/innen-Motivation und der Mitarbeiter/innen-Bindung. Durch einen Mitarbeiter, der sich im Rahmen seiner Aufgabenstellungen in der AK Tirol im Bereich des Arbeitnehmerschutzes engagiert hat, sind wir auf das Thema der Betrieblichen Gesundheitsförderung aufmerksam geworden. Wir wollten dann auch ausdrücklich eine Vorreiterrolle für andere Unternehmen in Ti-

rol einnehmen. In der Praxis sind wir dann auch von der Tiroler Gebietskrankenkasse sehr gut unterstützt worden.

→ Was waren die wichtigsten Umsetzungsschwerpunkte?

Der tägliche Umgang mit und die Beratung und Unterstützung von Menschen ist einerseits ein „Traumjob“, aber auch einer der herausforderndsten Berufe, den man sich ausuchen kann. Gerade der Beratungsbereich kann vor allem auch psychisch und seelisch belastend sein, richtig harte körperliche Tä-

tigkeiten gibt es in unserem Bereich kaum. Ein Highlight war für uns daher, dass wir durch das Projekt eine Bestätigung erhalten haben, dass wir mit unseren internen Aus- und Fortbildungsangeboten, die einen starken Fokus auf die sozialen Kompetenzen legen, richtig ansetzen. Gerade mit der Schulung sozialer Kompetenzen können wir den Mitarbeiter/innen geeignete Instrumente zur Stressbewältigung in die Hand geben. Dabei handelt es sich konkret etwa um Kommunikations- und Konflikttraining, Beschwerde- und Klienten-Management oder Verhandlungstraining und Selbstmotivation.

Das Projekt hat uns auf diesem Weg bestärkt und gleichzeitig den Blick auf somatische Probleme, wie Rückenbeschwerden, gelenkt. Es hat uns daher vor allem auch eine gewisse Sicherheit in unserem Vorgehen gegeben.

→ Wie war die Resonanz bei den Mitarbeiter/innen?

Die Resonanz war sehr gut, da die Mitarbeiter/innen von Beginn an aufgeschlossen und interessiert waren und sich sehr aktiv eingebracht haben.

Ich kann BGF nur jedem Unternehmen empfehlen, da Gesundheit ein Thema ist, das jeden betrifft. Mitarbeiter/innen bringen daher in solchen Projekten wirklich viele Ideen ein. Natürlich können nicht alle immer sofort

umgesetzt werden, aber vieles davon ist relativ rasch und einfach realisierbar. Wichtig ist dabei das Signal, dass auch der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin das Thema Gesundheit wirklich ernst nimmt. Nur so wird Gesundheitsförderung als starke Wertschätzung erlebt und trägt zu einer gesunden Unternehmenskultur und Werterhaltung bei.

→ Welche Effekte sind sichtbar?

Gesundheitsförderung schafft einerseits bei Mitarbeiter/innen ein Bewusstsein für ihre eigene Gesundheit. Andererseits wird durch einfache Aktionen wie z.B. die „Gesunde Jause“ auch die Kommunikation und Pausenkultur gefördert. Kleine Schritte bewirken daher, wenn sie konsequent gegangen werden, oft überraschend viel für die Unternehmenskultur.

→ Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?

Gesundheit ist aus meiner Sicht das wichtigste Kernthema. Auch viele Mitarbeiter/innen haben mir rückgemeldet, dass sie persönlich die Frage zentral beschäftigt, wie gesund sie sind und wie sie gesund bleiben. Für mich bedeutet Gesundheit Wohlbefinden im psychischen und physischen Sinne. Gerade im Beratungsbereich und im täglichen Kontakt mit Menschen geht es stark um psychische und seelische Gesundheit. Die muss man pflegen.

MAGISTRAT DER STADT VILLACH

(Projektförderung aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich)

Betriebliche Gesundheitsförderung kann gerade im öffentlichen Dienstleistungsbereich einen sinnvollen Rahmen für eine konsequente Personal- und Organisationsentwicklung bieten. Dies setzt allerdings voraus, dass Gesundheitsförderung auch als Führungsaufgabe verstanden und gelebt wird. Ein Praxisbeispiel für diesen Zugang stellt das 2007 gestartete BGF-Projekt des Magistrats Villach – „villach:gesund“ – dar, dem es gelang, nicht nur das Gesundheitsverhalten und Bewusstsein der rund 1.000 Mitarbeiter/innen positiv zu beeinflussen, sondern

auch das Unternehmen selbst einem Veränderungsprozess zu unterziehen. Die Beiträge der BGF reichten dabei von hausinterner Führungskräfteausbildung über eine Ergänzung der Mitarbeitergespräche zum Thema Gesundheit bis hin zur Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Verhaltenskodex, der in ein überarbeitetes Leitbild eingebaut wurde. Durch die Synergien von Leitbildentwicklung und Betrieblicher Gesundheitsförderung konnten gesundheitsfördernde Aspekte auch auf Ebene der Unternehmenskultur wirksam verankert werden.



Dr.ⁱⁿ Claudia Pacher

Geschäftsgruppenleiterin der Geschäftsgruppe Personal
des Magistrat Villach

„Wir sind als Personalentwickler/innen gewohnt, dass Personalthemen keine Selbstläufer sind und daher auch nie aufhören.“

→ Welche Motive standen am Beginn Ihrer Aktivitäten im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Wir führen seit dem Jahr 1999 alle drei bis vier Jahre Mitarbeiterbefragungen durch. Aus diesen Befragungen leiten wir viele Aufgabenstellungen ab und schnüren entsprechende Arbeitspakete. 1999 waren die Schwerpunkte z.B. der Aufbau des Intranets als interne Informationsquelle, die Installierung einer jährlichen Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiter/innen, die Ausgabe einer Informationsbroschüre für die Dienstanfänger/innen und die strategische Ausrichtung der Führungskräfteentwicklung. Unser Haus, der Magistrat der Stadt Vil-

lach, hat rund 1.000 Mitarbeiter/innen. Rund 50 Prozent davon sind im handwerklichen Dienst tätig und haben dadurch auch hohe körperliche Belastungen zu tragen. Zudem haben wir eine relativ hohe Altersstruktur. Das durchschnittliche Alter beträgt 43 Jahre, im handwerklichen Bereich sogar 45. Das alles waren Argumente, sich auch intensiver mit dem Thema Gesundheitsförderung auseinander zu setzen.

→ Haben sich damals schon Themenbereiche abgezeichnet?

Aus den Ergebnissen der ersten Mitarbeiterbefragungen selbst war dies nicht ersichtlich. Die Mitarbeiter/innen äußerten keine direkten

Wünsche nach BGF. Häufig wird die Artikulation derartiger Wünsche ja immer noch als persönliche Schwäche ausgelegt. Ein Thema, dass sich durch alle Befragungen durchgezogen hat, war der Wunsch nach „besserer Kommunikation“. Da waren immer große Bedürfnisse vorhanden. Auf Basis der SALSA-Befragungsergebnisse des Jahres 2007 haben wir dann vier Themenfelder abgeleitet: „Kommunikation“, „Seele“, „Bewegung“ und „Ernährung“.

→ Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Umsetzungsschwerpunkte?

Ein richtiger Ansatz waren sicherlich die Angebote im Bereich Bewegung. Wir erstellen unter anderem direkt in den Betrieben für die Beschäftigten im handwerklichen Bereich Angebote, wie etwa das Rückentraining vor Ort im Wirtschaftshof und Stadtgarten. Wir haben rasch gelernt, dass wir bei Bewegungsangeboten im handwerklichen Bereich direkt vor Ort agieren müssen und es wenig erfolgreich ist, solche Angebote in Turnsälen zu machen. Hier ist die Hemmschwelle oft groß. Erfolgreich waren jene Angebote, die direkt auf die jeweilige Arbeitssituation Bezug nahmen. Mit dem Thema Raucher/innen-Entwöhnung konnten wir kaum Erfolge erzielen. Ein Highlight war der Einbau des Moduls „Gesundheitsgerechtes Führen“ in der Führungskräfteentwicklung. Dieses Modul befasst sich einerseits mit der persönlichen Gesundheit der Führungskraft und andererseits mit ihrer Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen.

→ Welche Effekte sind sichtbar?

Der wichtigste Effekt ist aus meiner Sicht die Tatsache, dass Mitarbeiter/innen, die sich gesund und wohl fühlen, dem Unternehmen gegenüber eine höhere Loyalität und Verantwortung haben. Durch das Ernstnehmen von gesundheitsrelevanten Bedürfnissen wird eine partnerschaftliche Kultur gestärkt. Wenn ein

ernsthaftes Bemühen sichtbar wird, wird das auch von den Mitarbeiter/innen anerkannt.

→ Wie hält man das Thema „Gesundheit“ so lange am Laufen?

Wir sind als Personalentwickler/innen gewohnt, dass Personalthemen keine Selbstläufer sind und daher auch nie aufhören. Daher haben wir auch eine hohe Frustrationstoleranz. Wichtig ist auf jeden Fall ein eigenes Budget, aus dem heraus man kontinuierlich Maßnahmen entwickeln und umsetzen kann. Wir legen Wert darauf, dass wir hochwertige Produkte in der BGF anbieten. Wir setzen auf erfahrene und kompetente Anbieter/innen und Trainer/innen. Aufbauend sind für uns die positiven Rückmeldungen bzw. die Zahlen der Teilnehmer/innen.

→ Was würden Sie anderen Unternehmen raten, die sich für BGF interessieren?

Ich denke, man braucht am Beginn eine gute Einschätzung über das Befinden der Mitarbeiter/innen und deren gesundheitsbezogenen Belastungen und Ressourcen. Das ist auch vor dem Hintergrund wichtig, dass man nicht die ganze Palette möglicher Angebote abdecken wird können. Eine Fokussierung auf zentrale Themenbereiche ist sinnvoll. Der Ausgangspunkt ist daher eine gute „Diagnose“. Sinnvoll erscheint es mir auch, sich bei dem Thema Gesundheitsförderung relativ früh mit anderen Betrieben zu vernetzen und deren Erfahrungen einzuholen.

→ Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?

Zum Einen – im klassischen Sinn – „nicht krank“ zu sein. Weiters ein gutes Maß an innerer Gelassenheit und Ruhe zu entwickeln und sich auch immer wieder neue Qualifikationen aneignen zu können. Zusammenfassend: eine gute Lebensbalance zu haben.

BUNDESSOZIALAMT

Die Frage des Zusammenhangs von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ist in den letzten Jahren verstärkt in den Mittelpunkt des gesellschaftlichen und politischen Diskurses gerückt. Ausgehend von Modellen in europäischen Nachbarländern erlangt dadurch auch die Fragestellung des konstruktiven Umgangs mit Erwerbstätigen, welche chronische Gesundheitsprobleme aufweisen, deutlich an Brisanz. In der internationalen Praxis hat sich vor diesem Hintergrund die Entwicklung und Verbindung dreier innerbetrieblicher Säulen sehr bewährt: Neben dem gesetzlichen Arbeitnehmer/innenschutz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist eine Struktur des innerbetrieblichen Fallmanagements eine

– bislang in Österreich noch wenig verbreitete – zentrale Säule. Das Bundessozialamt (BSB) mit seinen neun Landesstellen und rund 750 Mitarbeiter/innen hat einen Schwerpunkt im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und koordiniert und fördert in diesem Bereich eine breite Palette von vernetzten Angeboten. Angesichts eines relativ hohen Altersdurchschnitts der Belegschaft legt das BSB im eigenen Unternehmen seit Jahren einen Schwerpunkt auf den Bereich „productive ageing“ und setzt dabei neben einem umfangreichen Gesundheitsangebot für Mitarbeiter/innen auch auf die Ergebnisse von Gesundheitszirkeln, welche von internen Moderator/innen geleitet werden.



Dipl. Päd.ⁱⁿ Martina Spörl

Leiterin der Abteilung Personalausbildung und Bedienstetenschutz
im Bundessozialamt

„Nicht zuletzt aufgrund der Erhöhung des Pensionsantrittsalters rückt die Frage der Arbeitsfähigkeit stark in den Mittelpunkt.“

→ Welche Motive standen am Beginn Ihrer Aktivitäten im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Das Hauptmotiv war die Altersstruktur unserer Belegschaft, die mittlerweile bei knapp 50 Jahren liegt. Nicht zuletzt aufgrund der Erhöhung des Pensionsantrittsalters rückt damit die Frage der Arbeitsfähigkeit stark in den Mittelpunkt. Bei sinkendem Personal und steigenden Arbeitsanforderungen muss man versuchen, hier positive Ansätze

zu finden. Gleichzeitig zeigte sich in unseren jährlichen Mitarbeiterbefragungen über die Jahre hinweg ein steigendes Interesse an Gesundheitsfragen. Die Themen Arbeitsfähigkeit, Behinderung und Arbeit sind zudem Kernthemen unserer Tätigkeit und da wollten wir einen positiven Transfer zu unserer inneren Unternehmenskultur ermöglichen.

→ Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Umsetzungsschwerpunkte?

Für uns ist es immer wieder ein Highlight, dass die angebotenen Gesundheitsmaßnahmen gut angenommen und von den Bediensteten sehr geschätzt werden, da ein entsprechendes Gesundheitsförderungsangebot noch nicht in allen Unternehmen selbstverständlich ist.

→ **Wie war die Resonanz bei den Mitarbeiter/innen?**

Man kann nicht davon ausgehen, dass man mit Gesundheitsförderung alle Mitarbeiter/innen erreicht, aber die Resonanz war von Beginn an positiv. Im Laufe der Jahre haben wir auch versucht, spezifische Zielgruppen in der Belegschaft anzusprechen und so konnten wir in letzter Zeit etwa den Männeranteil an den Gesundheitsförderungsangeboten deutlich erhöhen. Mittlerweile interessieren sich auch Männer für Yoga und QiGong, was wir durchaus als Erfolg betrachten. Sehr gut angenommen werden generell die Themen zu Stressprävention und psychischer Gesundheit.

→ **Welche Effekte sind sichtbar?**

Es ist schwierig, diese Frage rein auf der Ebene von harten Fakten zu beantworten. Was sicherlich ein Nutzen ist, ist die Tatsache, dass die Mitarbeiter/innen Gesundheitsförderung als Wertschätzung erleben. Langfristig ist dies eine gute Investition, die sich sicherlich rechnet und daher haben wir

– trotz Budgetkürzungen – im Bereich Gesundheitsförderung nicht eingespart. Wir merken auch an den Rückmeldungen, dass bei Mitarbeiter/innen diese Form der Wertschätzung sehr wohl wahr- und angenommen wird.

→ **Was würden Sie anderen Unternehmen raten, die sich für BGF interessieren?**

Wesentlich ist, dass ein Gesundheitsförderungsprojekt von der obersten Stelle in der Unternehmenshierarchie mitgetragen wird und dass Maßnahmen auch direkt vor Ort angeboten werden. Dann liegt die Kunst darin, das Thema Gesundheitsförderung intern gut zu vermarkten und zu kommunizieren. Eine gewisse Herausforderung stellen sicherlich kleinere Dienststellen dar, da hier eine gewisse Größe an Interessentinnen/Interessenten oft schwieriger erreicht wird als in großen Organisationseinheiten. Dies sollte bei der Planung unbedingt berücksichtigt werden.

→ **Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?**

Da man Gesundheit oft erst zu schätzen weiß, wenn man schon Probleme hat, wird Gesundheit manchmal als „Abwesenheit von psychischen und physischen Erkrankungen“ definiert. Ich würde meinen: man ist gesund, wenn man nicht ständig an Gesundheit denkt.

AMT DER STADT DORNBIRN

Betriebliche Gesundheitsförderung weist immer wieder auf die zentrale Bedeutung von guten Arbeitsbeziehungen für die Entstehung und Erhaltung von individueller Gesundheit hin. Gerade im kommunalen Dienstleistungssektor, mit einer Fülle unterschiedlichster Berufsgruppen und dezentralen Einheiten, ist der Faktor Kommunikation in diesem Zusammenhang ein wesentlicher Gesundheitsfaktor.

Die Stadt Dornbirn stellte sich im Projekt „stadt-fit“ der Herausforderung durch verbesserte Kommunikation und Kooperation und durch das Aufgreifen von „Dissonan-

zen“ im täglichen Umgang zwischen den Bediensteten. Ziel war es, das Betriebsklima zu verbessern und damit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Gesundheit der rund 1.500 Mitarbeiter/innen zu leisten. Auf der Grundlage der Ergebnisse einer umfangreichen Gesundheitsbefragung entwickelten Mitarbeiter/innen in Arbeitsgruppen gesundheitsfördernde Maßnahmen, die auf die jeweiligen städtischen Betriebe zugeschnitten sind.

Ein Schwerpunkt wurde in jenen Arbeitsbereichen gesetzt, in denen körperlich schwere Arbeiten verrichtet werden.



Ursula Sustersic

Amt der Stadt Dornbirn, Projektleiterin

„Was ich sehr wichtig finde, ist der Faktor Zeit. Betriebliche Gesundheitsförderung macht man nicht nebenbei!“

→ Welche Motivation stand am Beginn Ihrer Aktivitäten im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Wir haben 2007 begonnen. Damals gab es verschiedene Dissonanzen unter der Belegschaft in den verschiedenen Abteilungen.

Das Projekt wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Personalleiter herangetragen. Dann wurde ein internes Team gebildet, das ein Grundkonzept erstellt hat und das Projekt koordiniert. Die erste Gesundheitsbefragung hat dann diese verschiedenen Aspekte genauer beleuchtet.

→ Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Umsetzungsschritte?

Eine wichtige Veranstaltung war die Kick-off-Veranstaltung, in der wir das Projekt vorgestellt und die nächsten Schritte angekündigt haben.

Wir haben dazu auch einen bekannten Kabarettisten engagiert, der das Thema Gesundheit von der unterhaltsamen Seite beleuchtete. Das Projekt war dadurch gut angekündigt und keine Überraschung. Sehr gut angekommen sind verschiedene Impulsvorträge zu den Themen Konfliktverhalten

oder Stressmanagement. Auch verschiedene Tests, wie z.B. ein Hörtest, stoßen immer wieder auf großes Interesse. Darüber hinaus auch innovative Kurse – wie etwa die Kochkurse „schnelle, gesunde Gerichte für Berufstätige“. Wichtig ist uns, dass wir alle Angebote mit einem seriösen Hintergrund und in guter Qualität anbieten. Zudem machen wir darauf aufmerksam, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit auch dem Wohlbefinden dient.

→ Wie war die Resonanz bei den Mitarbeiter/innen?

Am Anfang war bei manchen Beschäftigten eine gewisse Zurückhaltung spürbar, nach dem Motto: „Was geht den Betrieb meine Gesundheit an?“. Speziell Männer sind bei diesem Thema am Anfang offenbar etwas zurückhaltender als Frauen. Zu Beginn war eine Gesundheitskultur kaum vorhanden. Wir haben dann versucht, auf die spezifischen Bedürfnisse einzugehen und haben die Angebote direkt an die Mitarbeiter/innen herangetragen. Zum Beispiel mit Aktionen für Werkhofmitarbeiter, die in ihrer Arbeitskleidung an „Rückenfitkursen“ teilnehmen konnten oder für das Pflegepersonal, an das die Beginnzeiten von Kursen abgestimmt wurden. Wir haben mit Angeboten für alle Mitarbeiter/innen begonnen und verfeinern dieses Angebot im Laufe der Zeit für spezifische Zielgruppen. Das Stammpublikum kommt aus dem Bereich Kindergärtner/innen und Pflegepersonal. Dort sind Mitarbeiter/innen für das Thema Gesundheit besonders sensibel.

→ Welche Effekte sind sichtbar?

Wir sehen, dass sich Mitarbeiter/innen mehr für das Thema Gesundheit interessieren und ihr Bewusstsein gestiegen ist, selber einen Beitrag für die eigene Gesundheit zu leisten. Was noch schwierig ist, ist die Einbindung von

Führungskräften, wobei auch hier das Projekt etwas in Bewegung gebracht hat. Es braucht aber noch länger, bis sich eine gesundheitsfördernde Kultur entwickelt hat; dafür ist mit mindestens zwei Jahren zu rechnen.

→ Wie sehen Sie Ihre Rolle als Projektleiterin?

Meine Rolle hat sich im Projektverlauf stark verändert. Am Anfang ist man als Projektleiterin hauptsächlich mit Überzeugungsarbeit beschäftigt. Dann hat sich ein gutes Projektteam etabliert und meine Hauptaufgabe hat sich mehr in Richtung der Koordination und der Beobachtung von innovativen Gesundheitsthemen entwickelt.

→ Was würden Sie anderen Unternehmen raten, die sich für BGF interessieren?

Was ich sehr wichtig finde, ist der Faktor Zeit. Betriebliche Gesundheitsförderung macht man nicht nebenbei. Wenn man das Thema ernsthaft angehen will, muss man genügend Zeitressourcen einplanen. Eine gewisse Herausforderung ist auch die Öffentlichkeitsarbeit. Während private Betriebe hier offensiv Marketing betreiben, ist man im öffentlichen Bereich eher vorsichtig, das Thema nach außen zu präsentieren. Ganz wichtig ist es auch, das Engagement von Führungskräften von Anfang an einzufordern.

→ Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?

Ich persönlich glaube schon, dass man durch seinen Lebensstil selbst etwas zu seiner Gesundheit beitragen kann. Insbesondere, wenn man einfache Schritte in seinen Alltag integriert, wie mit dem Fahrrad oder zu Fuß in die Arbeit zu fahren bzw. zu gehen. Noch wichtiger finde ich es allerdings, mit einer gewissen Gelassenheit leben zu können und sich mit dem, was man tut, wohlfühlen.

JUSTIZANSTALT GRAZ-JAKOMINI

(Projektförderung aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich)

Gesundheitsförderung und Gefängnis scheinen auf den ersten Blick kein sehr harmonisches Begriffspaar zu bilden. Weniger bekannt ist, dass die Weltgesundheitsorganisation das Setting Justizanstalt bereits zu Beginn der 1990er Jahre in den Mittelpunkt der Gesundheitsförderung rückte, wobei lange Zeit meist ausschließlich die betroffenen Häftlinge im Mittelpunkt entsprechender Präventionsprojekte standen. Die Auswirkungen auf die Gesundheit der in Haftanstalten professionell Tätigen war hingegen erst in den letzten Jahren verstärkt Thema. Umso bemerkenswerter ist das Projekt „Fit – Gesund – Agil im Job und im Alltag“ der Justizanstalt Graz-Jakomini. Im zweitgrößten Gerichtshofgefängnissenhaus

in Österreich bewachen und betreuen rund 200 Mitarbeiter/innen über 500 Insassen aus rund 40 Nationen.

Die Projektleitung übernahm der Vorsitzende der Personalvertretung. Er war in der Projektlaufzeit mit einem Projektteam für die Planung und Organisation des Projektes verantwortlich. Durch die strukturierte Zusammenarbeit zwischen Projektteam, Steuerungsgruppe und Gesundheitszirkel gelang es, in einem herausfordernden Setting Strukturen für Gesundheitsförderung zu entwickeln. Seit Projektende entwickelt ein Gesundheitskompetenzteam das Thema laufend weiter und soll mit der Unterstützung der Anstaltsleitung die Nachhaltigkeit von BGF in der Justizanstalt sicherstellen.



Thomas Alic

Mitglied im Gesundheitskompetenzteam

„Wichtig ist es, Mitarbeiter/innen immer wieder einzubinden und direkt anzusprechen. Dadurch entsteht ein Schneeballeffekt, der einen erweiterten Personenkreis einbezieht.“

→ Welche Motivation stand am Beginn Ihrer Aktivitäten im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Die Leitung der Justizanstalt und die Personalvertretung wollten in die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen investieren. In unserem Tätigkeitsbereich ist vor allem die psychische Belastung hoch. Unschwerflich ist das Gefühl da, dass man in einem gewissen Gefahrenbereich ar-

beitet, in dem vieles nicht kalkulierbar ist. Im Berufsalltag ist es weiters nicht einfach, über lange Zeit die Schicht- und Wochenenddienste mit dem Privat- und Familienleben in Einklang zu bringen. Gerade so einen Arbeitsplatz muss man gesundheits- und altersgerecht gestalten.

→ Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Umsetzungsschwerpunkte?

Für die meisten Mitarbeiter/innen ist das sicherlich der Dienstsport. Zwei Stunden im Monat werden für sportliche Tätigkeiten zur Verfügung gestellt. Das animiert viele Mitarbeiter/innen, sich körperlich zu betätigen; sie finden dabei einen Ausgleich. Wir haben auch Möglichkeiten für gemeinsame sportliche Aktivitäten geschaffen.

Ein weiteres Highlight waren die Gesundheitszirkel, die Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz analysiert haben.

In der Gestaltung der Rahmenbedingungen haben wir ergonomische Stühle im Wohnzimmer angeschafft und eine „Relax-Oase“ im Garten sowie einen Fitnessraum mit Geräten für Kraft- und Ausdauertraining eingerichtet. Wichtig war auch die Einführung von Alternativmenüs in der Kantine, da dieses Angebot von allen Mitarbeiter/innen genutzt werden kann.

→ **Wie war die Resonanz bei den Mitarbeiter/innen?**

Die Resonanz war grundsätzlich gut. Wichtig ist es, Mitarbeiter/innen immer wieder einzubinden und direkt anzusprechen. Dadurch entsteht ein Schneeballeffekt, der einen erweiterten Personenkreis einbezieht. Alle Mitarbeiter/innen wird man allerdings nie erreichen können.

→ **Welche Effekte sind sichtbar?**

Das Projekt hat sicherlich zur Bewusstseinsbildung beigetragen. Über die Einbindung der Mitarbeiter/innen verstärkt sich auch der soziale Zusammenhalt untereinander. Die Kommunikation ist bei uns – auch tä-

tigkeitsbedingt – grundsätzlich recht gut. Man sollte aber trotzdem nicht unterschätzen, dass hier gemeinsame Gesundheitsaktivitäten noch mehr Möglichkeiten bieten.

→ **Wie sehen Sie Ihre Rolle als Projektleiter?**

Ich sehe mich vor allem als Anlaufstelle für Mitarbeiter/innen, die Ideen zum Thema Gesundheitsförderung haben. Mein großes Glück ist, dass viele Personen bei uns das Thema mitdenken und mögliche Handlungsfelder aufzeigen oder auch persönliche Kompetenzen einbringen. Ich kläre dann die Vorschläge mit der Leitung ab und versuche die Rahmenbedingungen für die Umsetzung zu organisieren.

→ **Was würden Sie anderen Unternehmen raten, die sich für BGF interessieren?**

Zentral ist, dass alle wichtigen Akteurinnen und Akteure im Unternehmen, wie Leitung und Dienststellenausschuss, bei dem Thema gut zusammenarbeiten. Nur dann kann auch in der Belegschaft ein Rückhalt für das Thema Gesundheit entstehen. Weiters erscheint es mir wichtig, auch kleine Aktionen zu setzen, die alle Mitarbeiter/innen erreichen, wie etwa ein gesundes Frühstück. Das sind zwar auf den ersten Blick Kleinigkeiten, sie erzeugen aber eine Sichtbarkeit für das Projekt.

→ **Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?**

Ich merke Gesundheit vor allem als „persönliches Wohlbefinden“. Gesund halten mich mein Freundeskreis und meine Familie, aber auch jene Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz, zu denen ich Vertrauen habe und mit denen ich gut reden kann.

ARBEITSMARKTSERVICE NIEDERÖSTERREICH

(Projektförderung aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich)

Die Gesundheitswissenschaften haben sich in den letzten Jahren verstärkt mit dem Zusammenhang von Erwerbstätigkeit und Gesundheit beschäftigt. Menschen die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, weisen demnach einen deutlich schlechteren Gesundheitszustand auf. Auch für die professionelle Beratung und Begleitung von Menschen am Arbeitsmarkt spielt der Faktor Gesundheit eine wesentliche Rolle. Das Arbeitmarktservice Niederösterreich versucht vor diesem Hintergrund mit systematischen Aktivitäten aus dem Gesundheitsmanagement die Themen Gesundheit und Leistungsfähigkeit für seine rund 850 Mitarbeiter/innen zu verknüpfen. Unter der Marke „VAMOS“ verbirgt sich dabei nicht nur ein Projekt der Betrieblichen

Gesundheitsförderung, sondern ein System des integrierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements des AMS Niederösterreich. Die gesetzten Maßnahmen reichen von der Erstellung neuer Arbeitsanleitungen und Ablaufbeschreibungen, einer gerechten Arbeitsverteilung, dem Einsatz einer Arbeitspsychologin, Teamentwicklungstagen, Supervision bis hin zu diversen Gesundheitsseminaren. Besonderer Fokus wurde auch auf altersgerechte Arbeit gelegt. Eine eigene Gesundheitsmanagerin, ausgebildete Gesundheitszirkelmoderatorinnen/-moderatoren sowie die Installierung eines „Gesundheitsnetzwerkes“ und eines Arbeitsschutzausschusses unterstützen dabei die strukturelle Verankerung.



Mag.ª Ingrid Schmidbauer

Gesundheitsmanagerin und Gleichbehandlungsbeauftragte
des Arbeitmarktservice Niederösterreich

„Betriebliche Gesundheitsförderung zeigt vor allem den Effekt, dass wir das Thema Gesundheit in unserem Unternehmen systematisch und strukturiert behandeln und in unsere Managementprozesse integrieren“

→ Welche Motivation stand am Beginn Ihrer Aktivitäten im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Im Wesentlichen waren das drei Grundmotive: Erstens stehen wir im AMS NÖ vor der Herausforderung einer alternden Belegschaft (das Durchschnittsalter beträgt 45 Jahre). Zweitens

zeigten die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2009 eine hohe psychische Belastung unserer Mitarbeiter/innen – sehr herausfordernd an der Tätigkeit in unserem Bereich ist u.a., dass die Mitarbeiter/innen oft kein direktes Ergebnis ihrer Beratungstätigkeit sehen. Das dritte war die Leitidee, dass nur eine Arbeit, die Sinn

und Freude macht, langfristig gesund und leistungsfähig erhält. Insofern war auch die Idee des Kohärenzgefühls ein Grundmotiv, das sich von Anfang an durch unsere Aktivitäten zieht.

→ **Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Umsetzungsschwerpunkte?**

Ein Highlight sind die Gesundheitszirkel, die seit drei Jahren bei uns am Laufen sind. Diese Zirkel zeigen relevante Themen bzw. Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Mitarbeiter/innen. Auch die alle zwei Jahre stattfindenden Großevents sind immer ein Highlight, da wir damit die Breite der Mitarbeiter/innen (jeweils 1/3 der Beschäftigten) erreichen. In diesem Rahmen bieten wir individuelle Gesundheitsangebote bzw. Gesundheits-Checks und parallel dazu laufende Vorträge. Wir stellen diese Veranstaltungen immer auch unter einen thematischen Fokus und bekommen dafür ausgezeichnete Resonanz. Zentral sind außerdem unsere Führungskräftebildungen, die auch einen Bezug zur persönlichen Gesundheit von Führungskräften herstellen.

→ **Wie war die Resonanz bei den Mitarbeiter/innen?**

Nachdem das Auftakteennt im März 2010 gut gelungen war und in Folge einige Ausbildungsangebote die aktive Beteiligung unserer Mitarbeiter/innen förderten, war die Resonanz der Mitarbeiter/innen von Beginn an positiv. Zentral ist, dass man für das Thema Gesundheit Neugierde weckt und kontinuierlich über Gesundheitsförderung informiert. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang auch das Intranet und unsere Newsletter, die wir in regelmäßigen Abständen herausgeben und die über das Neueste von VAMOS informieren und auch gesundheitsrelevante Themen beleuchten.

→ **Welche Effekte sind sichtbar?**

Betriebliche Gesundheitsförderung zeigt vor al-

lem den Effekt, dass wir das Thema Gesundheit in unserem Unternehmen systematisch und strukturiert behandeln und in unsere Managementprozesse integrieren. Das fängt bei der Aktivierung des betrieblichen Arbeitnehmer/innen-Schutzes und einer damit verbundenen stärkeren Einbindung der Arbeitspsychologie an und setzt sich auf der Managementebene fort (u.a. gestalten wir das Mitarbeitergespräch neu und schulen Führungskräfte in Richtung gesundheitsorientierte Führung). Parallel dazu wirkt sich die Beteiligungsmöglichkeit in den Gesundheitszirkeln positiv auf die Mitarbeiter/innen-Zufriedenheit aus. Insgesamt entsteht damit der Effekt, dass sich die Rahmenbedingungen in Richtung „mehr Gesundheit“ entwickeln. Im Endeffekt geht es um die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen bis zum regulären Pensionsantrittsalter.

→ **Was würden Sie anderen Unternehmen raten, die sich für BGF interessieren?**

Zentral ist ein starkes Commitment der Geschäftsführung, das heißt, Unternehmensführung und Betriebsrat müssen hinter dem Projekt stehen, sonst verlaufen alle Aktivitäten im Sande. Es ist daher wichtig, von Beginn an Verbündete für das Thema Gesundheitsförderung im Unternehmen zu suchen und zu finden. Wenn diese Unterstützung gegeben ist, wird meist auch Geld und Zeit investiert, die man für ein erfolgreiches Projekt braucht.

→ **Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?**

Ich sehe mich als gesund, wenn ich in allen mir wichtigen Lebensbereichen zufrieden bin und mit mir und anderen „gut sein“ kann. Wesentlich ist für mich auch die Sinnperspektive: ich brauche eine Tätigkeit, die mir Herausforderung, Sinn und Resonanz bietet – wichtig ist es mir auch, Wirkung zu erzeugen. Dann entsteht für mich Gesundheit.



Im Dialog mit Dr. Gerhard Vogel

Generaldirektor der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA)

„Wir haben eine große Nachfrage und ein großes Wachstum im Feld der Gesundheitsförderung. Ein Erfolgsfaktor dabei ist sicherlich, dass wir auf die jeweiligen Berufsgruppen sehr spezifisch eingehen.“

Dr. Gerhard Vogel ist seit Oktober 2009 Generaldirektor der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter. Die BVA betreut als gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung für die Beamten in Österreich, die neuen Vertragsbediensteten des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände zirka 800.000 Versicherte und mitversicherte Angehörige.

In den letzten Jahren hat die BVA den Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung stark forciert. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf kleineren Dienststellen, welche bislang noch weniger von Gesundheitsförderung profitieren konnten.

→ Die BVA hat in den letzten Jahren ihre Aktivitäten im Bereich Gesundheitsförderung sehr verstärkt. Welche Motive gibt es dafür?

Wir haben den Leitsatz: „gesunde Dienstnehmer/innen in einer gesundheitsfördernden Dienststelle“.

Gerade im öffentlichen Dienst ist dies ein wesentlicher Schritt, den wir zu gehen haben und daher haben wir in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren entsprechende Initiativen gesetzt. Es ist uns dabei sehr wichtig, dass wir die einzelnen spezifischen Berufsgruppen beachten, da wir sehr unterschiedliche Gegebenheiten vorfinden. Gesundheitsförderung schaut ja etwa bei einem Exekutivbeamten mit seinen

Gegebenheiten und Dienstzeiten völlig anders aus als im Gesundheitsbereich oder in der klassischen Verwaltung.

→ Gerade im öffentlichen Dienstleistungssektor gibt eine große Bandbreite von Berufsgruppen. Sind aus Ihrer Sicht auch solche darunter, die besondere gesundheitliche Belastungen aufweisen?

Ich denke, das kann man pauschal nicht beantworten und wir möchten das auch gar nicht gegeneinander aufrechnen. Wir möchten vielmehr allen Berufsgruppen entsprechende Angebote zukommen lassen. Schwerpunktmäßig lassen sich aber im Bereich der Exekutive und des Gesundheitswesens hohe psychische Belastungen feststellen. Im Bereich der Lehrer/innen haben wir viele Kommunikationsphänomene. Im Bereich der Verwaltung haben wir hauptsächlich die sitzende Tätigkeit als Belastungsfaktor. Unsere Schwerpunkte und Angebote möchten wir aber grundsätzlich allen Berufsgruppen zur Verfügung stellen. Im öffentlichen Dienstleistungssektor gibt es aber auch Gesundheitsressourcen, wie die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Diese wird allerdings durch das mediale Image des öffentlichen Dienstes nicht besonders ressourcenfördernd diskutiert.

→ Der öffentliche Dienst hat in den letzten Jahren einen starken Wandel durchgemacht – Stichwort: Kundenorientierung. Haben sich dadurch auch die Anforderungen an Mitarbeiter/innen verändert?

Die Anforderungen haben sich sicherlich gewandelt. Gerade die Kundenorientierung ist ein wesentlicher Aspekt, der sich in den letzten Jahren weiterentwickelt hat, was grundsätzlich auch sehr positiv ist. Gleichzeitig führt dies aber auch dazu, dass gerade jene Personen, die direkten Kundenkontakt haben, im Bereich der psychischen Gesundheit erhöhten Belastungen ausgesetzt sind. Daher müssen wir besonders auf diese Berufsgruppen an der Mensch-Mensch-Schnittstelle eingehen.

→ **Welchen Stellenwert würden Sie dabei dem Handlungsfeld der psychischen Gesundheit beimessen?**

Gerade im öffentlichen Dienstleistungssektor ist die psychische Gesundheit ein großes Thema. Wir versuchen daher, hier verstärkt Akzente zu setzen. Wir werden in den nächsten Jahren auch eine diesbezügliche Reha-Einrichtung eröffnen und damit eine Verbindung zwischen Prävention und Rehabilitation im Bereich der psychischen Gesundheit herstellen.

→ **Welche Leistungen bietet die BVA derzeit im Bereich der Gesundheitsförderung an?**

Wir bieten Projektberatung und -begleitung, die Moderation von Gesundheitszirkel und Organisation von Gesundheitsförderungsmaßnahmen an. Unsere Rolle sehen wir als Impulsgeber von Projekten. Finanzielle Mittel sind dabei wichtig, aber nicht alles. Wir bringen viel Beratungs-Know-how ein und versuchen, verschiedene Partner/innen zu vernetzen. Wir sehen – auch im Be-

reich der Kleinbetriebe – finanzielle Einmalzahlungen vor. Im Bereich der inhaltlichen Umsetzung bieten wir Maßnahmen in fünf Schwerpunktfeldern an: Ernährung, Bewegung, Tabakentwöhnung, seelische Gesundheit und Kommunikationsverbesserung.

→ **Wie kommen diese Maßnahmen an?**

Die Maßnahmen kommen sehr gut an; wir haben eine große Nachfrage und ein großes Wachstum im Feld der Gesundheitsförderung. Ein Erfolgsfaktor dabei ist sicherlich, dass wir auf die jeweiligen Berufsgruppen sehr spezifisch eingehen.

Wesentlich ist zukünftig die Zielgruppe des Managements. Wir müssen hier in unserer Information der Führungskräfte noch weiter Überzeugungsarbeit leisten. Das gilt auch für die Personalvertretung, weil gerade die Vertretung der Mitarbeiter/innen ein wichtiges Element ist.

→ **Was bedeutet Gesundheit für Sie persönlich?**

Ich habe für mich einen Leitsatz: Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts. Gesundheit verlangt nach aktiver Initiative zu einem Zeitpunkt, wo diese noch in einem hohen Maße vorhanden ist. Ich versuche, mich in den Bereichen Bewegung und Ernährung bewusst zu verhalten. Weiters versuche ich, auf ein gesundheitsförderndes familiäres und betriebliches Umfeld zu achten.

Publikationen des Fonds Gesundes Österreich



Das **Magazin Gesundes Österreich** dient dem Informationsaustausch über Gesundheitsförderung und Prävention. Es erscheint viermal im Jahr und gibt einen umfassenden Überblick über aktuelle Aktivitäten und Themen.

ERNÄHRUNG- HOTLINE

des Fonds
Gesundes Österreich
in Kooperation
mit dem VKI
**Bei Fragen zum
Thema Essen:**
Ernährungs-Hotline



0810-810 227

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



Informationen zu weiteren Themen wie älter werden und betriebliche Gesundheitsförderung mit wertvollen Tipps und Adressen.

Alle Publikationen erhalten Sie gratis beim Fonds Gesundes Österreich,
ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH, Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien
Tel: 01/8950400, Fax: 01/8950400-20, fgoe@goeg.at, www.fgoe.org