

NEWSletter

4/08

www.netzwerk-bgf.at

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG



Regionalstellen:



Unsere Partner:



Ein voller Erfolg: Informationstagung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Auf reges Interesse stieß die 13. Informationstagung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung am 2. Oktober in Graz. Die mit mehr als 200 TeilnehmerInnen sehr gut besuchte Veranstaltung war vom Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) und dessen Regionalstelle in der Steiermark, der STGKK, mit Unterstützung des Fonds Gesundes Österreich und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger organisiert worden. Die diesjährige BGF-



Generaldirektor der VAEB DI Kurt Völkl, STGKK Obmann Josef Pessler

Informationstagung stand ganz im Zeichen der Themenschwerpunkte Sozialkapital, Führung und Gesundheit. Lohnen sich Investitionen in das betriebliche Sozialkapital? Was heißt „gesundes Führen“ und welche Ansprüche sind damit verbunden? Wie können Führungskräfte agieren, um die eigene Gesundheit und die ihrer MitarbeiterInnen zu erhöhen? Fragen, auf die es bei der diesjährigen BGF-Infotagung Antworten gab.

STGKK-Obmann Josef Pessler freute sich, so viele TeilnehmerInnen begrüßen zu dürfen, denn: „Von der Betrieblichen Gesundheitsförderung profitieren schließlich alle: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein gesünderes betriebliches Umfeld, die Unternehmen durch eine hohe Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der MitarbeiterInnen“. Hochkarätige ExpertInnen, darunter der erfolgreiche Unternehmer Hans Roth von der Saubermacher AG und renommierte Wissenschaftler der Universitäten Graz und Bielefeld, betonten die Bedeutung von betrieblichem Sozialkapital sowie gesundheitsbewusster Führungsarbeit für erfolgreiche Unternehmen.

Sozialkapital als Erfolgsfaktor

Unter betrieblichem Sozialkapital versteht man vertrauensvolle Beziehungen am Arbeitsplatz. Dazu gehören als positiv bzw. hilfreich empfundene Rückmeldungen in Form von Zuwendung, Information, Anerkennung oder praktischer Unterstützung von KollegInnen und Vorgesetzten. Ebenso erleichtern gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln die Zusammenarbeit und fördern ein positives Betriebsklima. Entscheidend ist, dass sich ein hohes soziales Kapital in Unternehmen sowohl positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten als auch auf den betriebswirtschaftlichen Erfolg auswirkt.

Univ. Prof. Dr. Wolfgang Kallus von der Universität Graz betonte, dass gerade inner- und außerbetriebliche soziale Strukturen eine entscheidende Rolle für die Bewältigung beruflicher Belastungen spielen. Auch für den Umgang mit kritischen betrieblichen Entwicklungen sowie die Regeneration von ArbeitnehmerInnen sind sie von großer Bedeutung. Die systematische Pflege sozialer Strukturen in den Betrieben und im überbetrieblichen sozialen Netz wirkt demnach der Auszehrung der individuellen Ressourcen entgegen und reduziert damit das Burnout-Risiko. Die Förderung von Teamqualität ist für Kallus somit eine zentrale Investition in das Sozialkapital eines Unternehmens. Die Messbarkeit von Sozialkapital sowie Kennzahlen als Beiträge zur Unternehmenssteuerung standen im Zentrum des Referats von Prof. Dr. Bernhard Badura von der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld. Im Rahmen des Vortrags wurde eine vergleichende Unternehmensstudie vorgestellt, deren Ergebnisse belegen, dass sich Mitarbeiterorientierung auszahlt – sowohl für Betriebe als auch für die Belegschaft.

Gesundes Führen

Dr. Paul Jiménez von der Universität Graz beleuchtete anschließend den Wert und die Wichtigkeit der Führungskraft für die Leistung in der Arbeitswelt – und für die Ge-

sundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei spielen eine gute Balance zwischen Erholung und Belastung und das Verständnis für richtiges Feedback eine entscheidende Rolle. Auch der richtige Umgang mit Konflikten und das Fördern von Engagement und Motivation sind wichtige Eckpunkte, die Leistungs-Förderung und Gesundheits-Förderung ermöglichen.

Am Nachmittag boten interessante Workshops mit BGF-ExpertInnen und UnternehmensvertreterInnen von Sappi, Eurotransline und den ÖBB den TeilnehmerInnen wichtige Informationen und Gelegenheit zum Meinungsaustausch.



Dr. Paul Jiménez

Weitere Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung finden Sie unter: www.netzwerk-bgf.at

Gütesiegel-Träger (2009 - 2011)

Wir gratulieren herzlich folgenden Unternehmen:



**Service-Center Pöchlarn der Niederösterreichischen
Gebietskrankenkasse, 3380 Pöchlarn, 21 MA**

Die NÖGKK Pöchlarn – ein Service-Center mit 21 Beschäftigten - ist im Verband der Außenstellen der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse eine mittelgroße Zweigniederlassung. Das Projekt "Gemeinsam - gesund" BGF - NÖGKK Pöchlarn wurde nach dem bewährten Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Setting Betrieb geplant und durchgeführt. Es handelte sich um das erste interne BGF-Projekt der NÖGKK. Weitere Dienststellen werden im Rahmen eines Stufenplanes nachfolgen.

Nach Konstituierung der Steuerungsgruppe erfolgte eine Kickoff-Informationen-Veranstaltung mit Impulsreferaten von Experten für die gesamte Belegschaft. Die Erhebung des Ist-Zustandes erfolgte auf zwei Ebenen: Eine betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen wurde mittels Impuls-Test durchgeführt, parallel dazu fanden Interviews von einem Gesundheitspsychologen statt, deren Ergebnisse abschließen zusammengefasst wurden. Aufbauend darauf konnten alle MitarbeiterInnen an Gesundheitszirkeln teilnehmen, wobei zwei fixe Teilnehmergruppen zu bilden waren. Die Serie von je 5 Zirkeln sind gemischt moderiert worden (externer GZ-Moderator gemeinsam mit einem intern ausgebildeten Moderator einer anderen Dienststelle). Die dabei ausgearbeiteten konkreten Lösungsvorschläge wurden anschließend der Steuerungsgruppe präsentiert. In einer internen Arbeitsgruppe wurden diese Lösungen - nach vorheriger Zusammenfassung in ein Arbeitspapier – weiterbearbeitet und anschließend erste Umsetzungsmaßnahmen der Belegschaft präsentiert. Während der gesamten Projektlaufzeit war dieses Arbeitspapier in permanenter Abarbeitung. Für Gesundheitsthemen wurde ein eigener Gesundheitsworkshop mit der Belegschaft durchgeführt. Anschließend wurden die Programme im Bereich Ernährung, Bewegung und Mentales bzw. Stressbewältigung durchgeführt. In der letzten Phase ist das Projekt durch eine Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse 2005/2007 und eine spezielle Befragung zum BGF-Projekt evaluiert worden.



Soziale Initiative Gmünd, 3950 Gmünd, 25 MA

Über die Bildungskoooperation Oberes Waldviertel wurde die delegierte Sozial- und Bildungsarbeiterin auf Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) aufmerksam.

Sie bindet die Führungsebene ein und die GeschäftsführerInnen unterstützten die Initiative hinsichtlich der Integration in die Unternehmenspolitik (Recht auf Wohlfühlen und Gesundheit). Durch verschiedene Ausbildungen wird eine Gesundheits-expertin etabliert, welche in der Folge das ganzheitliche BGF-Projekt „Gemeinsam g’sund“ initialisieren kann. Dabei wird der so genannte BGF Kreislauf berücksichtigt.

Es gab zum Projekt „Gemeinsam g’sund“ eine eigene Evaluierung von der Firma Prospect, Research & Solution. Der BGF Kreislauf ist zu einem fixen Bestandteil der Firmenkultur geworden. Gesundheitszirkel und Impulstest finden regelmäßig statt und dienen einer laufende Qualitätssicherung der BGF. Eine Klausur findet jährlich statt, wo die Schwerpunkte für das kommende Jahr festgelegt werden und ein Fahrplan für Zuständigkeit, Zeitplan und Controlling erstellt wird.



Steuer- und Zollkoordination Ost und NÖ + Bgld Finanz- Zollverwaltung, 1030 Wien, 2100 MA

Das Projekt „GO – G’sunder Osten“ ist im Mai 2005 gemeinsam mit Personalabteilung, VorständInnen, GesundheitsmoderatorInnen (noch nicht ausgebildet), Personalentwicklung, Gewerkschaft, Arbeitsmedizinischem Zentrum gestartet worden. Bei dieser Veranstaltung ist gleichzeitig die Steuerungsgruppe (Mitglieder: Personalleiter als Projektleiter, drei Vorstände, Personalentwicklerin, Gewerkschaftsvertreter, eine Vertreterin der GesundheitsmoderatorInnen, Koordinatorin des Projektes) eingerichtet worden. Die Steuerungsgruppe hat einen erfahrenen externen Experten als Berater beigezogen.

Im Juli 2005 fand der erste Teil der Ausbildung der Gesundheitsmoderator/innen (allgemeiner Teil, Funktion, Begriff BGF, Tätigkeitsfeld etc) statt. Im Oktober 2005 wurde die MA-Befragung zur Erhebung des Ist-Standes mit Unterstützung der OÖ GKK (SALSA-Fragebogen) durchgeführt (ca. 2100 Fragebogen). Beteiligung: 64 %, das Ergebnis lag im November 2005 vor, 83 % der TeilnehmerInnen befanden das Gesundheitsprojekt als sinnvoll. Das Ergebnis der MA-Befragung wurde im November präsentiert. Im Jänner 2006 wurden sodann die MitarbeiterInnen mittels Newsletter vom Ergebnis informiert, inklusive Jahresbericht. Anfang 2006 ging der zweite Teil der GesundheitsmoderatorInnen-Ausbildung über die Bühne (speziell zum Thema Moderation von Gesundheitszirkel). Für die Moderation selbst wurden pro Dienststelle zwei Bedienstete ausgebildet, damit die Gesundheitszirkel in Tandems moderiert werden konnten. Im März 2006 fanden die Gesundheitszirkel statt. An jeder Dienststelle wurde ein Gesundheitszirkel eingerichtet; TeilnehmerInnen fanden sich aus den verschiedensten Teams, pro Zirkel ca. 8 bis 10 TeilnehmerInnen, 6 bis 8 Sitzungen. Im April 2006 konnten die Ergebnisse dieser Zirkel einzeln von den GesundheitsmoderatorInnen jeder Dienststelle der Steuerungsgruppe präsentiert werden. Ab Mai 2006 begann die Umsetzungsphase der Zirkelergebnisse, die bis September 2008 andauerte.

Im September 2008 wurde eine zweite MA-Befragung zur abschließenden Evaluierung durchgeführt.



Amag Austria Metall AG, 5282 Ranshofen, 1325 MA

Die Verankerung der Betrieblichen Gesundheitsförderung erfolgt bei der AMAG Austria Metall AG auf struktureller Ebene durch die Etablierung einer „Gesundheitsrunde“, bestehend aus Arbeitsmedizin und Personalabteilung. In diesem Gremium werden die strategischen Entscheidungen bezüglich Schwerpunktthemen und Maßnahmen diskutiert, projiziert und anschließend beschlossen. Die Partizipation von MitarbeiterInnen wird durch Updates von jährlich stattfindenden Gesundheitszirkeln gewährleistet. Weiters erfolgt eine Einbindung in das bestehende KVP-System. Betriebliche Gesundheitsförderung wird kontinuierlich und konsequent in möglichst allen relevanten Abläufen und Prozessen mitgedacht und umgesetzt. Zahlreiche gesundheitsfördernde Aktivitäten wie beispielsweise verbesserte Hallenbelüftung durch Deckenentlüftungen, verbesserte Beleuchtung, Vital-Check, Vital-Scheck, Vitalmenü, Schichtarbeiteressen etc. wurden bereits umgesetzt.

Die erste Phase des Projektes „ÖBfit“ bestand aus der Erprobung und der Umsetzung des Kreislaufes und der Methoden der BGF in 2 Modelbetrieben (FB Steyrtal und FB Pinzgau).

Es wurden fixe Strukturen und Verantwortlichkeiten geschaffen, um Gesundheitsförderung langfristig realisieren zu können. Das Gesundheitsmanagementsystem ist geprägt von einer guten internen Organisation und einem hohen Ausmaß an interner Vernetzung und Zusammenarbeit der multidisziplinären ExpertInnen. Alle MitarbeiterInnen werden in die gesundheitsfördernden Aktivitäten einbezogen und es gibt in jedem Forstbetrieb eine Gesundheitsvertrauensperson. Die klare und offene Information und Kommunikation sowie das interne Marketing führen zu großer Akzeptanz und Partizipation der MitarbeiterInnen.



Allgemein öffentliches Krankenhaus
Elisabethinen Linz

Akademisches Lehrkrankenhaus der
medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck

Krankenhaus der Elisabethinen, 4020 Linz, 1300 MA
Wiederverleihung

Betriebliche Gesundheitsförderung wird im Krankenhaus der Elisabethinen durch die Definition von BGF-Zielen getragen, gefördert und strukturell im Personalmanagement dauerhaft angesiedelt. Es gibt eine jährliche Gesundheitskonferenz auf Ebene der Geschäftsbereichsleitung und des mittleren Managements. Weiters wurde durch den Einbau des Gesundheitsaspektes in die Betriebsorganisation sichergestellt, dass organisationale Veränderungsprozesse unter Berücksichtigung des BGF-Ansatzes ablaufen. Die Partizipation der MitarbeiterInnen wird durch regelmäßige Gesundheitszirkel sowie standardisierte Fragen zur Gesundheit und zur Arbeitszufriedenheit im Zielvereinbarungsgespräch gewährleistet. In einem besonders umfangreichen Maßnahmenkatalog wurden sowohl verhältnis- als auch verhaltensorientierte Maßnahmen für die Belegschaft umgesetzt. Besonderer Wert wurde dabei auf Maßnahmen gelegt, die zur Entwicklung der Unternehmenskultur und des Sozialkapitals beitragen.

**B.Kern Baugesellschaft mbH, 4273 Unterweißenbach, 60 MA**
Wiederverleihung

Bei B.Kern ist ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsförderung bereits seit 1999 fixer Bestandteil der Unternehmenspolitik. Die betriebliche Implementierung war gekennzeichnet von hoher Partizipation der MitarbeiterInnen auch das Leitbild wurde gemeinsam mit den MitarbeiterInnen entwickelt und niedergeschrieben. Dem sehr engagierten Firmenchef ist die interne Vernetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung ausgezeichnet gelungen. Durch persönliche MitarbeiterInnengespräche und verschiedene verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen ist die Betriebliche Gesundheitsförderung ein Bestandteil des täglichen (Arbeits-)lebens zur persönlichen und organisationalen Ressourcenstärkung. Der Erfolg und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen werden überprüft und Erfahrungen sowie Feedbacks der MitarbeiterInnen werden für Verbesserungen und Neuerungen im System genutzt.

**Reform-Werke Bauer&Co Gesellschaft m.b.H., 4600 Wels,
370 MA**

Mit einem engagierten Team im Gesundheitsmanagement und kompetenten AnsprechpartnerInnen im Unternehmen ist es in der Firma Reform-Werke gelungen das Thema der MitarbeiterInnen-Gesundheit langfristig im Unternehmen zu institutionalisieren. Die Möglichkeit der gesamten Belegschaft zur Partizipation, die guten internen Kommunikationsstrukturen im Bereich des Gesundheitsmanagements sowie die hohe Partizipation der MitarbeiterInnen an gesundheitsfördernden Maßnahmen

Fortsetzung nächste Seite

sprechen für eine gelungene Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems. Die Einbindung der MitarbeiterInnen wird durch das MitarbeiterInnengespräch ergänzt um Fragen zur Gesundheit sowie durch gezielt eingesetzte Gesundheitszirkel sichergestellt. Die bereits umgesetzten Maßnahmen im Projekt reichen von z.B. Verbesserung der Lichtqualität an den Arbeitsplätzen, Hebevorrichtungen/Hebebühnen/Kranverlängerungen zur Verbesserung der Montagearbeiten, Anti-Ermüdungsmatten für Steharbeitsplätze, Staubabsaugungen im Bereich Schweißerei, Investition in eine neue Staplerflotte bis zu Lehrgänge für alle Führungskräfte. Auch Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitsverhaltens standen ebenso am Umsetzungsplan wie Maßnahmen für spezielle Zielgruppen.



Krückl BaugesmbH & Co KG, 4320 Perg, 150 MA
Wiederverleihung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist bei der Firma Krückl bereits seit 2004 fixer Bestandteil der Unternehmenspolitik und im Unternehmen auf Management Ebene nachhaltig verankert. Die interne Vernetzung der Verantwortlichen im BGM-System ist sehr gut gelungen und es gibt kompetente AnsprechpartnerInnen wie beispielsweise Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmedizin, Kfm. Leitung etc. für die MitarbeiterInnen in allen Bereich. Die laufenden Maßnahmen sind sehr vielseitig und decken verschiedenste relevante BGF-Bereiche gut ab (z.B.: Lehrlings-Entwicklungs-Programm, Einführung von MitarbeiterInnengesprächen, Errichtung eines Kommunikationsraumes, Tabakentwöhnungsprogramm, Ergonomie etc.). Die Maßnahmen werden evaluiert und Erfahrungen und Rückmeldungen fließen in die Entwicklung und Umsetzung neuer Maßnahmen mit ein.



pro mente OÖ., 4020 Linz, 1300 MA
Wiederverleihung

Nach Beendigung des Gesundheitsprojektes im Februar 2003 wurde eine Gesundheitsbeauftragte bestellt, deren Aufgabe das „Gesundheitsmanagement“ ist. Ein Gesundheitsmanagement-Gremium, welches für Gesundheitspolitik, für neue Ziele und das Controlling laufender Gesundheitsförderungen verantwortlich ist wurde installiert. Alle Standorte wurden durch ein Bezirksnetzwerk eingebunden. Gesundheitsförderung ist im Leitbild, welches in einer multiprofessionellen Arbeitsgruppe erarbeitet wurde, verankert. Die laufenden BGF-Maßnahmen haben sowohl die Arbeitssituation im Betrieb als auch das Gesundheitsverhalten der MitarbeiterInnen zum Gegenstand. Es wurde beispielsweise eine Anlaufstelle unter dem Titel „Rat & Hilfe“ für pro mente MitarbeiterInnen in schwierigen Situation implementiert. Das Ziel dieser Stelle ist, dass MitarbeiterInnen kostenlos und anonym Beratungen zum den Themen Konflikte, Burnout, Sucht sowie Krisen in schwierigen Situationen bekommen können.



Pletzer Baugesellschaft mbH & Co KG ,4810 Gmunden, 55 MA
Wiederverleihung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist bei der Firma Pletzer Bau GesmbH bereits seit 2004 fixer Bestandteil der Unternehmenspolitik und im Unternehmen nachhaltig verankert. (Im Organigramm ist BGF im Personalmanagement angesiedelt). Das Leitbild wurde gemeinsam mit den MitarbeiterInnen entwickelt. Die Firma Pletzer geht von einem ganzheitlichen Gesundheitsbegriff aus und versucht alle Bereiche der körperlichen, seelischen und sozialen Gesundheit anzusprechen. Themen wie MitarbeiterInnenmotivation, körpergerechtes Arbeiten sowie organisatorische Maßnahmen zur Verringerung von Zeitdruck und Stress finden Berücksichtigung.



Pensionsversicherungsanstalt Landesstelle OÖ, 4021 Linz, 500 MA Wiederverleihung

Das Projekt der Pensionsversicherungsanstalt OÖ „PVital“ hat sich aus dem ursprünglichen Projekt „Men health work“ entwickelt und wird seit 2005 als eigenständige Initiative in der Landesstelle OÖ weitergeführt. Ein Organisationsteam übernimmt die Filter- und Koordinationsfunktion aller Inputs aus den Gesundheitszirkeln, der Fraueninitiative, des Betriebsrates sowie der MitarbeiterInnen. Die Kommunikation und Transparenz erfolgt über regelmäßige Newsletter und eine eigene Homepage. Einige Beispiele bereits umgesetzter Maßnahmen sind: Führungskräfte trainings, rauchfreie Büros und Aufenthaltsräume, Gratisobst, Selbstverteidigungskurse für Frauen, Beteiligung Linz-Marathon, Projekt „Lebensstilmodifikation, Aktionstage, umfangreiche Seminarangebote uvm. Alle relevanten Arbeitsabläufe und Prozesse werden kontinuierlich und konsequent auf die Verträglichkeit mit der betrieblichen Gesundheitsförderung überprüft.



Salzburger Flughafen GmbH, 5020 Salzburg, 315 MA Wiederverleihung

Der Salzburger Flughafen startete bereits 1999 als erster BGF-Betrieb in Salzburg und hat nach vorbildlicher Projektentwicklung die Nachhaltigkeit im Unternehmen sichergestellt.

Dem Personalchef, Herrn Robert Seebacher, geht es vor allem um Qualität und laufende bedarfsorientierte Maßnahmenplanung in enger Zusammenarbeit mit dem Betrieblichen Gesundheitsausschuss.

Regelmäßige Teambesprechungen, Führungskräfte trainings, Stress-Managementseminare für Führungskräfte und MitarbeiterInnen, Rückenschule, Funktionsgymnastik, Nordic-Walking-Kurs, eine eigene MA-Befragung über die Verpflegung am Arbeitsplatz sowie finanzielle Unterstützung von verschiedenen Freizeitprogrammen seien hier beispielhaft für viele Umsetzungsmaßnahmen genannt.



Salzburg AG, 5020 Salzburg, 2058 MA Wiederverleihung

In der Salzburg AG ist ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsförderung seit 2005 fixer Bestandteil der Unternehmenspolitik. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Salzburg AG wird von einem sehr engagierten Gesundheitsförderungsteam vorangetrieben. Durch die Vielzahl des Maßnahmenangebotes in allen gesundheitsrelevanten Bereichen des menschlichen Arbeits- und Zusammenlebens ergibt sich eine Durchdringung in alle Hierarchieebenen und Berufsfelder. Durch zielgruppenspezifische Angebote bezogen auf den jeweiligen Tätigkeitsbereich soll das Gesundheitsbewusstsein aller MitarbeiterInnen nachhaltig gesteigert werden.



Wozu hat man Freunde

Bausparkasse Wüstenrot AG, Zentrale Salzburg, 5033 Salzburg, 250 MA

2006 unterzeichnete der Vorstand der Bausparkasse Wüstenrot AG die Charta Betriebliche Gesundheitsförderung des österreichischen Netzwerkes BGF. Ziel des im Jahr 2007 gestarteten Projektes ‚FitforWork‘ war es, ein umfassendes, nachhaltiges Gesundheitsmanagement zu entwickeln und umzusetzen. Wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses war die Etablierung von Gesundheitszirkeln. In regelmäßigen Treffen wurden mit einem externen und einem internen Moderator mit mehr als 50 beteiligten MitarbeiterInnen die Anliegen und Wünsche zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung herausgefunden.

Fortsetzung nächste Seite

Bei der Zusammensetzung der Gesundheitszirkel wurde besonders darauf Bedacht genommen, dass verschiedenste Altersgruppen, Personen sowohl mit kurzer als auch langer Firmenzugehörigkeit und alle Abteilungen gut vertreten waren. In der Folge wurden zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen/Arbeitsgestaltung/Arbeitsorganisation, Maßnahmen zur Entwicklung der Unternehmenskultur und des Sozialkapitals und Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitsverhaltens und der Handlungskompetenzen der MitarbeiterInnen erfolgreich umgesetzt und die Nachhaltigkeit sichergestellt.



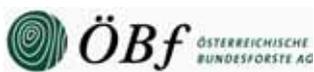
Land Salzburg, 5020 Salzburg, 2800 MA

Der Dienstgeber Land Salzburg ist davon überzeugt, dass gesunde MitarbeiterInnen einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für ein gesundes, erfolgreiches Unternehmen sind. Hauptziel des Projektes Betrieblicher Gesundheitsförderung war und ist eine Personalpolitik, die aktiv Gesundheitsförderungsziele verfolgt. Durch partizipatives Vorgehen und Empowerment von MultiplikatorInnen, Schulung von Führungskräften und MitarbeiterInnen, Kooperation mit allen im Unternehmen vertretenen Gruppen und ExpertInnen konnte eine wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige gesundheitsfördernde Entwicklung geschaffen werden. In den Jahren 2006-2008 wurden insgesamt 146 Aktivitäten mit 3270 TeilnehmerInnen auf der Verhaltens- und Verhältnisebene organisiert und umgesetzt. Die Erkenntnisse aus dem Evaluierungsprozess, der extern begleitet wird, fließen stets in die Ableitung weiterer gesundheitsfördernder Maßnahmen ein.



Gemeinde Elsbethen, 5061 Elsbethen Salzburg, 42 MA

Der Gemeinde Elsbethen als ‚KMU mit 42 MitarbeiterInnen‘ ist es bestens gelungen, den Prozess der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen des Projektes ‚Gesund und fit in die Zukunft‘ anzugehen und umzusetzen. Bürgermeister und Amtsleiter sind die Gesundheit und Sicherheit ihrer MitarbeiterInnen ein besonderes Anliegen. Das Potential der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurde vorbildlich erkannt und ein starkes Team aufgebaut. Die Verantwortlichen sind sich bewusst, dass BGF Führungsaufgabe ist. Sie besuchten das 2-tägige BGF-Basisseminar und die anschließenden Treffen der ‚BGF-Praxisgruppen‘- initiiert von der Salzburger Gebietskrankenkasse. Ein sehr engagiertes Team und eine bereits bestellte Gesundheitsbeauftragte garantieren die nachhaltige Implementierung der BGF in den Regelbetrieb. Ein Mix aus verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen rundet dieses erfolgreiche Projekt ab.



Österreichische Bundesforste AG Forstbetrieb Pinzgau, 5730 Pinzgau, 60 MA

Der Vorstand der Österreichischen Bundesforste AG beschloss eine österreichweite Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung. Der Forstbetrieb Pinzgau in Mittersill fungierte neben dem Forstbetrieb im Steyrtal als einer der beiden Pilotbetriebe. Nach einer schriftlichen Gesundheitsbefragung, Bildung von Gesundheitszirkel mit intern ausgebildeten ModeratorInnen ging es in die Umsetzungsphase. Ein Gesundheitstag für alle MitarbeiterInnen, das Projekt „Kommunikation im täglichen Arbeitsablauf“, das Seminar „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“, bewusster Konsum von gesunden Getränken und Obst bei Betriebsveranstaltungen, Informationen über Mobbing, Gesundenuntersuchungen, Anleitungen zum richtigen Heben und Bücken für Forstfacharbeiter und Reviertage zum gegenseitigen Kennenlernen der Arbeitsplätze seien hier beispielhaft angeführt. Der Erfolg und die Nachhaltigkeit werden regelmäßig überprüft. Schrittweise werden alle österreichischen Forstbetriebe, Nationalparkbetriebe und die Unternehmensleitung in Purkersdorf in die Betriebliche Gesundheitsförderung eingeführt.



Leo GmbH, 8265 Großsteinbach, 37 MA

Der Geschäftsführer der LEO GmbH, einer gemeinnützigen Gesellschaft zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt, initiierte Anfang 2007 ein ganzheitliches BGF-Projekt unter dem Namen „g’sund mit LEO“. Die LEO GmbH ist ein Kleinbetrieb im Non-Profit-Bereich und beschäftigt 11 KernmitarbeiterInnen sowie 26 Transitarbeitskräfte in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. Durch großes Engagement aller Beteiligten, und unter Einhaltung der Qualitätskriterien ist es gelungen, für alle ein nachhaltig gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen, was sich auch in den Evaluierungsergebnissen zeigte. Das Projekt überzeugte durch ein reichhaltiges, zielgruppenspezifisches Maßnahmenpaket, wovon ein Großteil bereits nachhaltig implementiert ist. Beispielhaft wurde eine „Photo-Voice-Aktion zur Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins durchgeführt, Klausuren und Teamsitzungen finden regelmäßig statt, ein Einstiegsszenario für neue MitarbeiterInnen wurde entwickelt, es besteht die Möglichkeit für Job Rotation und ein rauchfreier Sozialraum wurde eingerichtet. Weiters konnten die MitarbeiterInnen bezahlte Einzelsupervision in Anspruch nehmen, ein Kommunikationstraining absolvieren sowie an einem Gesundheits-Check im Betrieb teilnehmen.



Planai-Hochwurzen Bahnen GmbH, 8970 Schladming, 211 MA

Das Gesundheitsförderungsprojekt „Gesunde Planai“ der Planai-Hochwurzen Bahnen GmbH wurde 2006 ins Leben gerufen. Mit dem Projekt wurden Maßnahmen ganzheitlich und nachhaltig geplant und zielen sowohl auf die Verbesserung der Arbeitssituation im Betrieb als auch auf die Verbesserung des Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen ab. Bei den Maßnahmen (Trainings, Seminare, Schulungen etc.) wird auch ein besonderes Augenmerk auf soziale Kompetenz zu den Themen Motivation, Stress, Konflikt- und Beschwerdemanagement, Selbstmanagement, Konflikt- und Kommunikationstraining etc. gelegt. Alle durchgeführten Aktivitäten und Programme werden dabei dem gesamten MitarbeiterInnenstab sowie den PensionistInnen, SaisonmitarbeiterInnen (auch außerhalb ihres aktiven Dienstverhältnisses) und den Angehörigen und Freunden der MitarbeiterInnen angeboten. Mit ihrem BGF-Projekt haben die Planai-Hochwurzen Bahnen beim steirischen Gesundheitspreis 2008 „Fit im Job“ den 1. Platz belegt und konnten so ihr Projekt gekrönt abschließen. Ab 2008 zählen die gesundheitsfördernden Aktivitäten und Maßnahmen der „Gesunden Planai“ zu den integrierten, laufenden Aufgaben im Betrieb.



Rio Tinto Minerals Austria, 8045 Graz, 150 MA

Rio Tinto Minerals Austria hat 1995 als eines der ersten österreichischen Unternehmen am ProFit Projekt der VAEB teilgenommen. Bei Rio Tinto wurden fixe Strukturen und Verantwortlichkeiten für Betriebliche Gesundheitsförderung geschaffen. BGF ist bereits völlig in die Managementstruktur integriert und wird, wie auch die Themen Sicherheit, Umwelt und Qualität, als Unternehmenskultur gelebt d.h. bei jeder Entscheidung wird auch die Gesundheit der MitarbeiterInnen mitberücksichtigt! Bei Rio Tinto Minerals gibt es eine weltweit gleiche Health- Safety- Environment (HSE) Struktur mit Zielvorgaben. Eine HSE-Managerin ist zu 100 % für diese Bereiche zuständig, wobei zusätzlich in jedem Standort Ansprechpersonen für die Bereiche Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zur Verfügung stehen. Die MitarbeiterInnen werden regelmäßig über die Gesundheitsförderungsaktivitäten informiert und befragt und können Vorschläge über eine Ideendatenbank auch einfach und direkt einbringen. Außerdem findet ein fortlaufender Informationsaustausch mit anderen Firmen über BGM statt. Im Betrieb werden speziell auch Maßnahmen für besondere Zielgruppen (Lehrlinge, Führungskräfte, Schichtarbeiter) durchgeführt.

Bei BÖHLER Edelstahl ist BGF seit 2003 Bestandteil im Unternehmen. MitarbeiterInnen werden zu regelmäßigen Gesundheitszirkeln und kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP)-Zirkeln in ihren Betrieben/Abteilungen eingeladen. Es werden umfangreiche Maßnahmen sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientiert durchgeführt, wie Fitness-Checks, Sportveranstaltungen, div. Vorträge, Training am Arbeitsplatz (zB richtiges Heben), etc.. Außerdem werden im Projekt auch besondere Zielgruppen (Frauen, Schichtarbeiter, Führungskräfte, Ältere ArbeitnehmerInnen, Lehrlinge,...) bei der Umsetzung der Maßnahmen und Aktivitäten berücksichtigt. BGF ist im Unternehmen strukturell gut verankert. Außerdem wird eine ganzheitliche Personalentwicklung (zB Umschulung im Alter) für die MitarbeiterInnen in Angriff genommen.

Bei BÖHLER Edelstahl wird jedes Jahr, anlässlich einer KVP-Veranstaltung, ein Gesundheitsaward für die beste Gesundheitsidee (KVP-Idee) überreicht zB im Jahr 2004 „Vorheizen von Schrott“.

**Wienstrom, 1095 Wien, 3082 MA**

Das Jahr 2005 wurde als Auftakt einer innerbetrieblichen Gesundheitsförderung herangezogen. Seither bietet die Wienstrom GmbH neben der Einrichtung optimal ausgestatteter Fitnesscenter in allen größeren Aussenstellen tägliche kostenlose Bewegungsprogramme durch spezielle Trainer des ASKÖ an. Im Bereich der Bewegung wurden zwei längerfristige Programme durch den ASKÖ durchgeführt. Mehrere Freiluft-Sportanlagen runden das sportliche Angebot ab.

Im Zuge eines ausführlichen Ernährungsprogrammes bietet die Wienstrom GmbH seinen MitarbeiterInnen durch die betriebseigene Küche neben Hausmannkost ein vegetarisches Menü, ein Salatbuffet und ein Bio-Vollwertmenü an.

Unterstützt werden diese Ernährungsprogramme durch eine externe Ernährungsberaterin, die wöchentlichen allen MitarbeiterInnen zur Verfügung steht.

Ein wichtiger Teil des Unternehmensleitbildes ist die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer MitarbeiterInnen. Aus diesem Grund fördert die Wienstrom GmbH unternehmensweite Gesundheitszirkel, um das ganzheitliche Gesundheitsverständnis in den einzelnen Abteilungen zu implementieren.

Durch die Bewahrung eines Sozialreferates als Schaltstelle für sportliche, gesundheitliche und soziale Angelegenheiten im Unternehmen ergibt sich der Vorteil der zentralen Steuerung aller für das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen notwendigen Bedingungen.

**Bundesministerium für Finanzen Zentraleitung, 1030 Wien, 767 MA**

Seit 2003 gibt es in der Zentraleitung des Bundesministeriums für Finanzen ein Gesundheitsforum, ein Gesundheitsteam, sowie eine eigene Gesundheitsbeauftragte die BGF Maßnahmen planen und umsetzen.

Zu den zahlreichen bereits implementierten Maßnahmen zählen unter anderem die jährlich stattfindenden Gesundheitsaktivitäten. An zwei Tagen wird den MitarbeiterInnen in der Dienstzeit die Möglichkeit zur Teilnahme an 4-5 verschiedenen Aktivitäten geboten. Die breite Angebotspalette umfasste zum Beispiel: Tiefenentspannung, Rückentraining, sowie verschiedenste Vorträge zu den Bereichen Ernährung und Rauchen. Zudem findet einmal im Jahr ein fachärztlicher Aktionstag statt. Zu den regelmäßigen Aktivitäten gehören die mobile Sessel-Shiatsu Massage, ein Lauf- und Nordic Walking Treff, sowie Bewegungsworkshops.

Die arbeitspsychologischen Sprechstunden, das Raucherentwöhnungsprogramm und die betriebsärztliche Ordination finden ebenfalls regen Zuspruch.

Zur Vernetzung mit den Finanz- bzw. Zollämtern in denen ebenfalls BGF-Projekte laufen findet jährlich eine bundesweite GesundheitszirkelmoderatorInnentagung zu der aus jeder Region die GesundheitszirkelmoderatorInnen eingeladen werden statt

Im Oktober 2005 wurde erstmalig eine Gesundheitsbefragung durch die ÖGKK in der österreichischen Finanzverwaltung durchgeführt. Daraufhin wurde das Projekt „Finanz – Mir geht’s gut“ bundesweit gestartet. In Wien leitete Frau Mag.^a Manuela Hafner (Steuer- und Zollkoordination Wien) das Projekt für insgesamt 14 Dienststellen. In den einzelnen Organisationseinheiten wurden jeweils GesundheitsmoderatorInnen bestellt und geschult sowie auch aktiv an der Planung und Umsetzung verschiedenster Maßnahmen beteiligt.

Das Jahr 2006 war geprägt von verhaltensorientierten Maßnahmen wie z.B. Shiatsu, Qi Gong, Ernährungs- sowie Nichtraucher-Vorträgen. Im Zuge des Projektes haben sich jedoch besonders Stress, Zeitdruck und psychosoziale Belastungen als Schwerpunkte herauskristallisiert. Dieser Bereich wurde mit entsprechenden Aktivitäten und Maßnahmen ausgebaut (z.B. Energieduschen, Burn out-Workshops, ...). Darüber hinaus lagen die Schwerpunkte 2007 vor allem beim Führungsverständnis sowie der Arbeitspsychologie. So wurden z.B. Coachings für Führungskräfte angeboten sowie ein Arbeitspsychologe und ein Betriebsarzt installiert. Diese stehen den MitarbeiterInnen im Rahmen von Sprechstunden zur Verfügung.

Vor Projektabschluss wurde im Oktober 2008 eine weitere Gesundheitsbefragung durchgeführt.

Um auch nach Projektabschluss weitere Verbesserungen im Bereich der Gesundheit zu erzielen, wird in Zukunft die Planung und Umsetzung diverser Maßnahmen von einem Koordinationsteam durchgeführt werden. So soll das langfristige Ziel, die Integration der Gesundheitsförderung in den Arbeitsalltag, erreicht werden.



**HVB – Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger,
1030 Wien, 312 MA**

Im Jänner 2006 startet der HVB das Projekt „Bin gern Fit“ mit einer schriftlichen Befragung aller MitarbeiterInnen, sowie Interviews mit Schlüsselpersonen.

Im Anschluss nahmen die Gesundheitszirkel ihre Arbeit auf und erarbeiteten einen Belastungs- und Ressourcenkatalog inkl. Veränderungsvorschlägen.

Umgesetzte Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln waren unter anderem Schulungen und Informationsveranstaltungen zum Thema „BGF und deren Potenziale für Führungskräfte“, Persönlichkeitsbildende Seminare im Rahmen der „Sommerakademie“ und von Seminaren zum Thema „Anerkennung/Wertschätzung/Ehrlichkeit“, Erhöhung des Leistungsumfanges der Betriebsärzte, die Organisation von Vorsorgeuntersuchungen und von Gymnastik- und Bewegungsangeboten (Pilates und Nordic Walking).

Aufgrund der beiden Gesundheitszirkeln zu den Themen „Nichtrauchen“ und „Verbesserung des Essensangebotes“ wurde vom Gesundheitsausschuss beschlossen, dass sich der „Hauptverband auf dem Weg zum rauchfreien Haus“ befindet; in einem ersten Schritt wurden 2 Raucherzonen im Haus definiert. Das Speisenangebot wurde gemeinsam mit einer Ernährungsberaterin „durchleuchtet“ und wird nunmehr laufend angepasst, diesbezüglich wurde auch auf mehr Fair Trade- und Bio-Produkte umgestellt.

Die Ergebnisevaluierung des Projektes erfolgte durch eine 2. Befragung der MitarbeiterInnen, und einer zweiten Interviewserie.



**SVA – Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft,
1051 Wien, 1285 MA**

Die SVA und ihre MitarbeiterInnen freuen sich, mit dem Gütesiegel des Österreichischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet worden zu sein.

Das wichtigste Kapital eines Unternehmens sind seine MitarbeiterInnen. Ihre Kompetenzen und ihre Leistungen sind Basis des unternehmerischen Erfolges. Wird ein Unternehmen unter Berücksichtigung dieses Grundsatzes geführt, so lassen sich wesentliche Zielsetzungen der Betrieblichen Gesundheitsförderung leicht in die Unternehmensstrategie integrieren. Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) war daher von Beginn an von Ideen der Betrieblichen Gesundheitsförderung überzeugt und startete bereits 2004 unter dem Motto „SVA: Sozial-Vital-Aktiv“ mit ersten BGF-Aktivitäten. Ausgehend von einer MitarbeiterInnenbefragung wurde von da an einerseits intensiv in den Kompetenzaufbau der Belegschaft investiert (z.B. durch zielgerichtete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Bewegungsprogramme, Ernährungsvorträge, Aktionen rund um das Thema Gesundheitsvorsorge) und andererseits alles versucht, um schrittweise Leistungshemmnisse jeglicher Art im Betrieb abzubauen (z.B. durch Optimierungen von Arbeitsabläufen und Kommunikationsprozessen). Aus ersten „BGF-Gehversuchen“ hat sich im Verlauf der Jahre ein unternehmerisches Mehr-Ebenen Konzept (MitarbeiterInnen – Organisation – Arbeit) entwickelt, auf das die SVA als wichtiges Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung zukünftig nicht mehr verzichten will.

BGF hat sich mittlerweile als unverzichtbarer Bestandteil gelebter Unternehmenskultur im Arbeitsalltag der SVA etabliert.



Erste Bank, 1010 Wien, 4700 MA
Für das Lehrlingsprojekt „First Health“

Die Erste Bank Österreich startete mit „First Health“ ein völlig neuartiges Lehrlingsprojekt, bei der sich die Bank in ihrer Ausbildungspolitik in einen Bereich vorwagt, der weit über die Vermittlung von Finanz-know-how hinausgeht. Lehrlinge sollen zukünftig nicht nur eine klassische Banklehre bekommen, sondern neben einer profunden Gesundheitsvorsorge auch Beratung von Profis für den sozialen Umgang mit Menschen erhalten. Bundesministerin Andrea Kdolsky patronierte den Start im Oktober 2007 und die Abschlussveranstaltung im November 2008

„In der heutigen Zeit sind wir immer öfter mit Problemen wie dem jugendlichen Alkoholmissbrauch, Essstörungen und Haltungsschäden schon in jungen Jahren konfrontiert. Die Initiative „First Health“ ist ein wichtiger Schritt, um die Herausforderungen im gesundheitlichen und sozialen Bereich anzunehmen. Es zeigt, wie sich Unternehmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung positiv in der Gesellschaft einbringen können“, so Kdolsky im Rahmen der Präsentation des Projekts in der Wiener Erste Bank Zentrale am Graben im Oktober 2007.

Das Projekt „First Health“ umfasst gesundheitsfördernde Maßnahmen in körperlichen, seelischen und sozialen Bereichen: Darunter fallen das Erlernen von Umgangsformen, Auftreten und Verhalten) in Kooperation mit Thomas Schäfer-Elmayer, Sport und Bewegung in Kooperation mit Sportmedizinerinnen und Sportwissenschaftlern, Selbstmarketing, Atem-, Stimm- und Sprechtraining, eine Alkohol- und Suchtprävention in Kooperation mit Anton Proksch Institut, Raucherentwöhnung in Kooperation mit dem österreichischen Nikotinstitut sowie ernährungswissenschaftliche Kenntnisse und die Vorsorge gegen Essstörungen in Kooperation mit Psychologen und Diätologen. Ein kompletter Gesundheitscheck umfasst bei den jugendlichen Frauen auch eine kostenlose HPV-Impfung . Am Ende der Ausbildung erhalten die Lehrlinge einen First Health Gesundheitspass. Die Erste Bank bildet in Österreich jährlich etwa 100 Lehrlinge aus.

„Basierend auf den Beobachtungen der medizinischen und psychologischen Beratungen und auf dem Erfahrungsaustausch mit den Lehrlingen ist es unser Ziel, junge Menschen zu unterstützen, gesundheitsfördernde Lebensstile zu entwickeln und auszubauen und durch die Förderung von internen und externen Ressourcen wie z.B. soziales Netzwerk, besseres Gesundheitsbewusstsein, positives Selbstwertgefühl, etc. langfristig gesundheitsfördernde Lebenswelten zu gestalten“ so Eva Hörtl, die Initiatorin des Projektes.

Seminar "Gesundes Führen" - News

Gesundheit durch Führungskräfte, Gesundheit für Führungskräfte. Diese Themen standen im Mittelpunkt des von ÖSB Consulting organisierten FGÖ-Ausbildungsseminars „Gesundes Führen“ in Baden bei Wien (7. - 8.11.08).

Führungskräfte haben einen entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen, dies wurde anhand des anschaulichen Modells gesundheitsförderlichen Führens und zahlreicher Beispiele gezeigt. Arbeitssituationen wurden gemeinsam untersucht, in wieweit Arbeitsbewältigungsfähigkeit, Entscheidungsspielraum und soziale Unterstützung in einer entsprechenden Passung zueinander stehen.

Was kann ich tun, damit mein Führungsstil als verstehbar, handhabbar und sinnhaft erlebt wird (v. a. in Veränderungszeiten), bzw. wie kann ich auf die Arbeits- und Gesundheitsschutzkultur im eigenen Unternehmen Einfluss nehmen und wie kann ich dies mit entsprechenden Kennzahlen steuern? Fragen dieser Art wurden von den TeilnehmerInnen und den Trainern Mag. Wilhelm Baier und Mag.^a Margit Bauer im Rahmen des zweitägigen Seminars in anregender Art bearbeitet. Überraschend für manche SeminarteilnehmerInnen war, wie wesentlich es ist, ihre Aufmerksamkeit auf die gesunden bzw. gesunden MitarbeiterInnen zu lenken. Die TeilnehmerInnen lernten entsprechende Gesprächsführungsstrategien (Gesunde Dialoge) kennen und verschiedene Methoden zur persönlichen Stressbewältigung wurden selbst erprobt.

Der im Seminar gespannte Bogen vom persönlichen Führungsverhalten bis zu wichtigen Bereichen des Gesundheitsmanagements wurde von den teilnehmenden Führungskräften als sehr hilfreich und praxistauglich bezeichnet.



Zitate TeilnehmerInnen:

"Das Seminar "Gesundes Führen" war für mich sehr aufschlussreich. Besonders gefallen haben mir die praxisnahen Tipps und Werkzeuge für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenspolitik und Führung, sowie wie sich diese neben der Gesundheit der Mitarbeiter auf den Unternehmenserfolg auswirken können. Außerdem fand ich die Bewusstseinsbildung für die eigene Gesundheit als Führungskraft sehr dienlich, da diese Gruppe bei Gesundheitsförderungsprojekten oft ausgelassen wird."

Führungskraft - Vienna International Airport Security Services Ges.m.b.H.

„Das Seminar war klasse!! Ich konnte sehr viele Anregungen mitnehmen.“

Führungskraft - itworks Personalservice gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung GmbH

Nächste Seminartermine:

23. - 24.01.2009 in Salzburg, Hotel Gersbergalm - AUSGEBUCHT
27. - 28.03.2009 in Graz, Hotel Paradies
05. - 06.06.2009 in Linz, Hotel Steigenberger

Nähere Infos bzw. Anmeldung unter www.netzwerk-bgf.at oder anja.kogelnig@oesb.at

Österreichische Kontaktstelle:

Oberösterreichische
Gebietskrankenkasse
Gruberstr. 77, A - 4021 Linz

Elfriede Kiesewetter
Telefon +43(0)5 78 07 / 10 35 01
E-Mail: elfriede.kiesewetter@ooegkk.at

Martina Grurl-Blutsch
Telefon +43(0)5 78 07 / 10 35 13
E-Mail: martina.grurl-blutsch@ooegkk.at

Europäisches Netzwerk BGF

Sekretariat
BKK Bundesverband der Betriebskrankenkassen

Dr. Gregor Breucker
Kronprinzenstraße 6,
45128 Essen
Telefon +49 201 / 1791298
E-Mail: eiz@bkk.bv.de



Dieses Buch erhalten Sie bei der Österreichischen Kontaktstelle
€ 16,90