## Mit Stress umgehen

Das Tempo des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels hat sich in den letzten Jahren dramatisch verschärft. Dazu kommt, dass auch der auf den Unternehmen lastende Wettbewerbsdruck zugenommen hat. Überforderung und Arbeitsplatzunsicherheit sind Folgen dieser Entwicklungen. Dies bedeutet für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, dass die Arbeitsbelastungen zunehmend durch Stress gekennzeichnet sind. Stress- und Ressourcenmanagement kann hierbei helfen, mit diesen Anforderungen umgehen zu lernen. Der Großteil der dazu entwickelten Methoden ist personenzentriert. Das vorliegende Buch behandelt zwar die Methoden der Selbstorganisation, stellt aber auch die Methoden eines betrieblichen Stress- und Ressourcenmanagements dar. Ausdrücklich wird hierbei auf Betriebliche Gesundheitsförderung Bezug genommen. Das Buch bietet zudem einen Überblick über die bedeutsame wissenschaftliche Literatur und Trainingsmanuale, enthält Analyse- und Evaluationsverfahren sowie einen Anhang mit wichtigen Adressen, die leider nur auf Deutschland bezogen sind.

**Eva Bamberg, Christine Busch und Antje Ducki: Stress- und Ressourcenmanagement. Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt. Verlag Hans Huber. Bern 2003, 224 Seiten, € 27,70, ISBN 3-456-83969-3**

## Pausenprogramme am Arbeitsplatz

Eine angepasste Gestaltung von Arbeitspausen kann dazu beitragen, dass bei der Arbeit zwangsläufig auftretende physische Belastungen minimiert oder gar vermieden werden können. Dass damit auch eine positive Beeinflussung der Leistungsfähigkeit und Motivation der MitarbeiterInnen verbunden ist, zeigt deutlich den Win-win-Effekt von betrieblicher Gesundheitsförderung. Das vorliegende Buch enthält neben einer fundierten theoretischen Abhandlung zahlreiche Praxisbeispiele für die Pausengestaltung und wendet sich an GesundheitsförderInnen und ExpertInnen aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Physiotherapie, Sicherheitstechnik und Sportwissenschaft.

**Ulrike Amon-Glassl: Betriebliche Gesundheitsförderung – Pausenprogramme am Arbeitsplatz. Theorie, Empirie und Tipps für die arbeitspsychologische Praxis. Verlag Peter Lang. Frankfurt am Main 2003, 203 Seiten, € 35,50, ISBN 3-631-39970-7**

## Psychotherapie in der Arbeitswelt

Bislang lag das Anwendungsgebiet der Psychotherapie in der Krankenbehandlung; allenfalls im Bereich der Unterstützung in allgemeinen Lebenslagen. Zunehmend kommt es in dieser Wissenschaftsdisziplin zu Spezialisierungen. Die Psychotherapie muss sich auch den Herausforderungen der Arbeitswelt stellen, zumal sich psychosoziale Belastungen hemmend auf die Kreativität der MitarbeiterInnen und die partnerschaftliche Zusammenarbeit am Arbeitsplatz auswirken. Das vorliegende Buch zeigt, wie präventive und kurative Leistungsangebote der Psychotherapie in die Organisations- und Personalentwicklung sowie in die betriebliche Gesundheitsförderung integriert werden können.

**Helmut Graf: Psychotherapie in der Arbeitswelt**
**Springer Verlag. Wien-New York 2003. 213 Seiten, € 36.-, ISBN 3-211-00824-1**


**Österreichische Kontaktstelle:**
**Oberösterreichische Gebietskrankenkasse**
**Gruberstr. 77, A - 4021 Linz**

**Mag. Dr.Dr. Oskar Meggeneder**
**Telefon +43 732 / 7807-2710,**
**E-Mail: oskar.meggeneder@ooegkk.at**

**Elfriede Kiesewetter**
**Telefon +43 732 / 7807-2579**
**E-Mail: elfriede.kiesewetter@ooegkk.at**

**Koordinationsstelle:**

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)**

**Dr. Karl Kuhn**
**Friedrich-Henkel-Weg 1-25,**
**D - 44149 Dortmund**
**Telefon +49 231 / 9071-242,**
**Telefax +49 231 / 9071-454**

Dieses Buch erhalten Sie bei der Österreichischen Kontaktstelle € 14,40


Impressum: Herausgeber Österreichische Kontaktstelle für betriebliche Gesundheitsförderung c/o OÖGKK, A - 4021 Linz, Gruberstraße 77, Telefon (0732) 7807 / 2710, Fax (0732) 7807 / 2707, E-mail: oskar.meggeneder@ooegkk.at; Kontaktpartner: Mag. Dr.Dr. Oskar Meggeneder. „Weder die Europäische Kommission noch eine in ihrem Namen handelnde Person kann für die eventuellen Folgen einer Verwendung der nachstehenden Informationen verantwortlich gemacht werden".



Österreichische Kontaktstelle Betriebliche Gesundheitsförderung *Austrian Contact Office Workplace Health Promotion*

# NEWSletter 4/03

www.netzwerk-bgf.at


## BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Betriebliche Gesundheitsförderung BGF

**Regionalstellen:**

VERSICHERUNGSANSTALT DES ÖSTERREICHISCHEN BERGBAUES

GKK Salzburg

NÖGKK

WGKK

GKK Tirol

OÖGKK FORUM GESUNDHEIT

BKK Burgenländische Gebietskrankenkasse

rundum gesund

TGKK

**Unsere Partner:**

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

AK ÖSTERREICH

ÖGB

iv INDUSTRIELLEN VEREINIGUNG

AUVA

SV

OÖGKK FORUM GESUNDHEIT

## „Herausforderung BGF in KMU`S - neue Wege und Möglichkeiten in Klein- und Mittelbetrieben"

OÖGKK FORUM GESUNDHEIT

GKK TIROL

ÖSTERREICH GESUNDES ÖSTERREICH

### 8. Informationstag zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich

Eröffnungsrunde

Der Besucherrekord beim diesjährigen Informationstag am 9. Oktober 2003 in Klagenfurt zeigt, dass betriebliche Gesundheitsförderung einen immer höheren Stellenwert einnimmt, freuen sich Obmann Helmut Pansi und Direktor Mag. Alfred Wurzer von der Kärntner Gebietskrankenkasse, der diesjährigen Gastgeberin dieses österreichweiten Informationstages. 170 Personen aus ganz Österreich informierten sich über die Herausforderung der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben.

**DDr. Oskar Meggeneder (Oberösterreichische GKK)** berichtete, dass Betriebliche Gesundheitsförderung im Wesentlichen einer Organisationsentwicklungsstrategie folgt und Projektmanagement als betriebswirtschaftliches Instrument und Gesundheitszirkel einsetzt. Die Praxisbeispiele in der einschlägigen Literatur beziehen sich nahezu nur auf Großunternehmen. Da aber 92 Prozent der Betriebe weniger als 20 Beschäftigte haben und mehr als 90 Prozent aller ArbeitnehmerInnen beschäftigen, ist damit ein Betätigungsfeld für Betriebliche Gesundheitsförderung vorhanden, dass nicht vernachlässigt werden darf. In kleinen und mittleren Unternehmen sind überdies Strukturen vorhanden, die die Durchführung von betrieblicher Gesundheitsförderung begünstigen. Erschwerend wirken allerdings die knappen zeitlichen und finanziellen Ressourcen, weil für Betriebsinhaber zumeist nicht gleich ersichtlich ist, dass sich die in das betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt investierte Zeit in der Folge mehrfach rechnet. Die Erfahrungen zeigen nämlich, dass Projekte in kleinen und mittleren Unternehmen überwiegend zu Verbesserungen von Arbeitsabläufen führen, was letztendlich einen erheblichen Gewinn an Zeitressourcen bedeutet.

**Mag. Birgit Kriener (diepartner, Wien)** skizzierte ein Szenario von Hindernissen in kleinen Unternehmen bei der Durchführung von betrieblicher Gesundheit. Knappe finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen lassen BGF oft als Luxus erscheinen. Zur Zeit bestehen kaum noch Systeme, die gesundheitsfördernde Aktivitäten des einzelnen Unternehmens in systematischer und verbindlicher Weise mittragen. Mögliche positive Auswirkungen von BGF, wie zB eine Verbesserung der Organisationsabläufe und Kommunikationsstrukturen etc., werden nicht gesehen. Zu einer verstärkten Umsetzung von BGF in kleineren Unternehmen bedarf es eines gezielten Einsatzes der

*Fortsetzung nächste Seite*

AkteurInnen der BGF, einer geeigneten Gestaltung der Informationsarbeit sowie der Ermöglichung und Nutzung von Synergien und Netzwerken, gemeinsamen Vorgehensweisen zwischen AkteurInnen des ArbeitnehmerInnenschutzes und der BGF, Integration der Gesundheitsförderung in die Aus- und Weiterbildung einzelner Branchen und Berufsgruppen, gesundheitsorientierte Schulung der Führungskräfte kleinerer Unternehmen.

**Dipl.Volkswirt Michael Sammet (Gmündner Ersatzkasse)** berichtete von einem Modellprojekt, das von der Gmündner Ersatzkasse initiiert wurde. Dieses Modellprojekt diente zur Entwicklung und Erprobung von Instrumenten, Vorgehensweisen und Maßnahmen, die für die Belange von Klein- und Mittelbetrieben geeignet sind. Zum einen sollten Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit gewonnen werden, die Ansatzpunkte zur Reduzierung branchenspezifischer Krankheitsschwerpunkte bilden und betriebliche Entscheidungsprozesse beeinflussen. Zum anderen sollten durch die Gestaltung von Arbeitsplätzen und -inhalten sowie durch Beteiligung der MitarbeiterInnen Arbeitsbedingungen und Betriebskultur langfristig verbessert werden. Der Gesundheitsbaukasten stellt eine Handlungshilfe zum Gesundheitsmanagement in Klein- und Mittelbetrieben dar. Den Betrieben werden Wissen, Werkzeuge und Materialien in die Hand gegeben, mit denen sie selbst umgehen und die Einzelteile so zusammensetzen können, wie es ihren Bedürfnissen und Anforderungen entspricht.
Im Rahmen der Workshops am Nachmittag wurden an Hand von Beispielen aus Gesundheitsförderungsprojekten der „Wirtschaftliche Erfolgsfaktor Gesundheit“, „Evaluierungsinstrumente in der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ und „Partizipation in der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ thematisiert.

**Claudia Stumpfl, Telefon 050 / 5855-2122,**
**E-Mail: gesundheitsfoerderung@kgkk.sozvers.at**

## Lust am Essen - Lust am Leben

Lust am Essen - Lust am Leben war der Titel des Gesundheitsförderungsprojektes zum Thema gesunde Ernährung, das bei und mit der Firma Henkel Austria durchgeführt und vom Fonds Gesundes Österreich, der Wiener Gebietskrankenkasse und der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien finanziert wurde. Das Projekt startete im Jänner 2002 mit einer Ist-Analyse. Erhoben wurden zum einen Daten die Betriebsküche und das Küchenpersonal betreffend, zum anderen gab es eine Befragung der Belegschaft bezüglich ihrer Zufriedenheit mit der Betriebsküche, ihrem Essverhalten und Gesundheitsbewusstsein. Außerdem wurde auf Basis der Fragebogenerhebung eine Esstypanalyse (siehe Kasten) der Tischgäste vorgenommen. Die Ergebnisse, die auch in einem Bericht veröffentlicht wurden, waren die Grundlage für die Maßnahmen und Aktionen zur gesünderen Ernährung, die der Gesundheitszirkel plante und durchführte. Im Gesundheitszirkel (GZ) waren alle Unternehmensebenen vertreten:

- Die Belegschaft durch die Betriebratsvorsitzenden von Henkel Austria und einer interessierten Kollegin.
- Die Unternehmensleitung durch den Personalchef.
- Die medizinische Abteilung durch die beiden Betriebskrankenschwestern.
- Die Küche durch die Küchenleiterin, bzw. den beiden Köchen.

Moderiert wurden die Treffen des Gesundheitszirkels von Frau Mag. Rainer, die das Projekt fachlich betreute.

**Die wichtigsten Maßnahmen und Aktionen:**

### Reduktion des Kochfettes

Dem Küchenteam gelang es durch neue Garmethoden, Rezeptoptimierung, Abschöpfen des Fettes von Suppen und Saucen, neuen fettarmen Rezepten etc., die Kochfettmenge von 47 g pro Menü, auf 13 g pro Menü zu reduzieren. Was sagten die Tischgäste dazu?
**28 Prozent** war es aufgefallen und begrüßten es sehr.
**68 Prozent** war es nicht aufgefallen, freuten sich aber darüber.
**2 Prozent** lehnten es ab.

Die Zahl der Tischgäste stieg im Laufe des Projektes um knapp 5 Prozent an; damit waren über 2/3 der Belegschaft Kunden der Betriebsküche.

### Fettaugen

Der Begriff „Fettaugen“ stammt von Prof. Volker Pudel und MitarbeiterInnen und wurden für die „Pfunds Kur“, einer Fernsehreihe zum Abnehmen, entwickelt. Ein Fettauge entspricht hierbei 3 g Fett. Betriebsküchen, die ein Nährwertberechnungsprogramm besitzen, kennzeichnen die einzelnen Speisen auf ihren Menüplänen mit der entsprechenden Zahl an Fettaugen. Die Küche bei Henkel hat kein Nährwertberechnungsprogramm und so wurde im GZ beschlossen, mittels Symbolen darzustellen, ob es sich um ein fettarmes Gericht, ein Gericht mit mittlerem Fettgehalt oder ein fettreiches Gericht handelt. Seit März 2002 sind die Speisen folgendermaßen gekennzeichnet:

☺ **Fettarmes Menü:** Enthält weniger als 25 g Fett pro Portion

😐 **Menü mit mittlerem Fettgehalt:** Enthält zwischen 25 und 40 g Fett pro Portion

☹ **Fetthohes Menü :** Enthält mehr als 40 g Fett pro Portion

Die Fettaugen erwiesen sich als Herzstück des Projektes. Die Tischgäste nahmen diese Information gerne an und es gab kaum ein/e EssensteilnehmerIn, die ihr/sein Menü nicht bewusst auswählte.



| Einteilung der Beschäftigten der Fa. Henkel nach Esstypen: | |
|---|---|
| **Esstyp** | **%** |
| C = moderne Genießer | 59 |
| A = preisbewusste Esspraktiker | 34 |
| B = Vollwertprofi | 6 |
| D = Diätbewusste | 2 |
| | 100 |

### Esstypanalyse

= Charakterisierung der Gäste in der Gemeinschaftsverpflegung (nach Univ. Prof. Dr. V. Pudel)

### Esstyp A = preisbewusste Esspraktiker

Ca. 20 Prozent der Bevölkerung (Tendenz abnehmend), vorwiegend männlich; in Industriebetrieben als ArbeiterInnen beschäftigt; sie bevorzugen:
- Traditionelle österreichische Küche mit reichlich Fleisch
- Preiswerte, einfache Gerichte
- Große Portionen
- Appetitliches Aussehen

### Esstyp B = Vollwertprofi

Ca. 30 Prozent der Bevölkerung, vorwiegend weiblich, mit gutem oder hohem Ausbildungsgrad, in Dienstleistungsbetrieben und Banken tätig; vorwiegend vegetarische Lebensweise; bevorzugen:
- Reichlich Gemüse und Vollkorngerichte
- Österreichische (Bio) Lebensmittel
- **Frisches** Salatbuffet

### Esstyp C = moderne Genießer

Ca. 25 Prozent der Bevölkerung, je zur Hälfte männlich und weiblich, guter bis hoher Ausbildungsgrad, reiselustig, „Trendsetter“, Essen ist ein Erlebnis; bevorzugt:

- „Leichte“ österreichische Kost mit regionalen Schmankerln
- Internationale Küche
- Abwechslungsreich; viele Snacks
- Kompromiss zwischen Genuss und Gesundheit

### Esstyp D = die Diätbewussten

Bei der Auswahl der Lebensmittel ist der Kaloriengehalt das entscheidende Kriterium; ca. 25 Prozent der Bevölkerung, mehrheitlich weiblich, männlicher Anteil steigt, vor allem im Dienstleistungsbereich und Handel tätig; sie bevorzugen:

- Kalorienarme Gerichte mit ausreichender Portionsgröße
- Leichtes kalorienarmes Snackangebot
- Abnehmwochen

**Genaueres über diese und weitere Aktionen im Rahmen des Projektes „Lust am Essen – Lust am Leben“ können sie im Endbericht nachlesen, der als pdf-Datei unter http://www.wgkk.at/ unter der Rubrik „Vorsorge“ abrufbar ist.
Sollten Sie Fragen dazu haben, wenden Sie sich bitte an: Mag. Verena Rainer, Ernährungsconsulting, Nordmanngasse 25/2/13, 1210 Wien, Tel.: 0699 / 19137257, E-Mail: verena.rainer@chello.at**

## Raiffeisenbank Eberndorf
## Projekt „Für eine gemeinsame, gesunde Zukunft“

Die Raiffeisenbank Eberndorf hat sich der Herausforderung BGF gestellt und führt seit über zwei Jahren mit Unterstützung der KGKK und einer externen Projektbetreuung (Mag. Margit Bauer) ein Gesundheitsförderungsprojekt, das vom Fonds Gesundes Österreich kofinanziert wurde, im Betrieb durch.
Für die Unternehmensleitung ist das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz sehr wichtig, die Gesundheit der MitarbeiterInnen ist ein Unternehmensziel. Die engagierten MitarbeiterInnen haben sich seit Projektstart intensiv mit den Qualitätskriterien für erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung auseinandergesetzt. Es ist eindeutig erkennbar, dass sich sowohl Unternehmensleitung wie auch alle Beschäftigten mit dem Projekt identifizieren. Die aktive Beteiligung der Belegschaft wurde ermöglicht. Da BGF Projektarbeit ist, wurde auf eine gute Planung besonders geachtet. Es wurden Gesundheitszirkel eingeführt, in denen die MitarbeiterInnen Arbeitsbelastungen beleuchteten und Verbesserungsvorschläge erarbeiteten. Gesundheit war nicht nur ein leerer Leitsatz, sondern wurde zum Beurteilungskriterium bei allen Entscheidungen. So richten sich die Verbesserungsmaßnahmen nicht nur an die individuelle Lebensweise, sondern auch an das Arbeitsumfeld. Die Maßnahmen beziehen sich vor allem auf die Bereiche Stress, Ernährung, Bewegung, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung und Kommunikation. Im Einzelnen sind dies zB Seminare zum Führungskräftetraining und Organisationsentwicklung zur Steigerung der sozial kompetenten und effektiven MitarbeiterInnenführung; Seminare, bzw. Vorträge für ein erfolgreiches Stressmanagement; Bewegungsförderung in Form von Wirbelsäulengymnastik, Lauftraining, Yoga. Verbesserungen im betrieblichen Kommunikations-, Informations- und Konfliktmanagement; Mitbestimmung der Arbeitsplatzgestaltung im Zuge einer baulichen Veränderung; Gesundheitschecks, Grippeimpfungen und Kochkurse für gesunde Ernährung. Förderung des sozialen Miteinanders durch gemeinsame Familienwandertage mit gesunder Jause, Gemeinschaftssport, Radwandertag;
**Die Raiffeisenbank Eberndorf wurde vom Magazin „Trend“ zum Zwölftbesten Arbeitgeber Österreichs ausgezeichnet! Außerdem auch noch zum besten Arbeitgeber österreichweit in der Bankenbranche und zum besten Arbeitgeber Kärntens. Geschäftsleitung und Steuerungsgruppe sehen einen unmittelbaren Zusammenhang zum BGF-Projekt „Für eine gemeinsame, gesunde Zukunft“.**

**Mag. Anita Kosic, Telefon 04238 / 204,**
**E-Mail: anita.kosic@rbgk.raiffeisen.at**