

## Verleihung des BGF-Gütesiegels 2015-2017

### Qualität und Quantität!



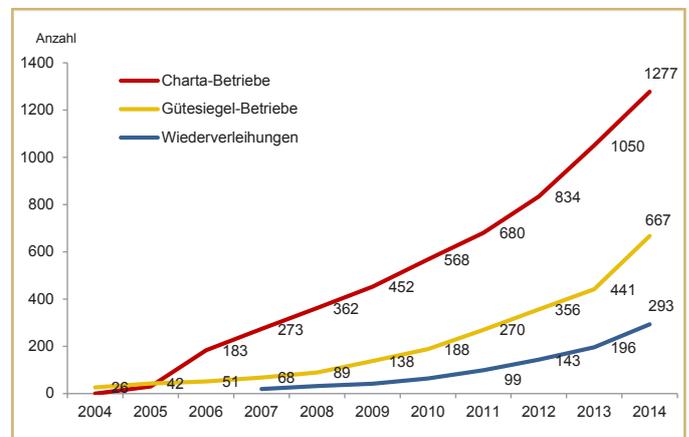
**Die Sicherung von Qualität in Projekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist in Anbetracht von Aspekten der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit eine bedeutende Aufgabe.**

Mit Unterstützung des Fonds Gesundes Österreich widmet sich das Österreichische Netzwerk für BGF seit dem Jahr 2005 dieser Aufgabe und stellt mit dem „Qualitätsmanagementsystem“ wirksame Instrumentarien zur Verfügung. Neben der BGF-Charta als symbolischer Eintritt in die BGF und dem BGF-Preis als Auszeichnung für Best-Practice-Projekte stellt das BGF-Gütesiegel das Kernstück des Qualitätsmanagementsystems dar.

Nun wurde das BGF-Gütesiegel für den dreijährigen Gültigkeitszeitraum von 2015 bis 2017 verliehen. Mit Stolz und großer Freude über die überaus positive Entwicklung darf das ÖNBGF bekannt geben, dass im Jahr 2014 226 BGF-Gütesiegel vergeben werden konnten.

Betriebe, die ein BGF-Projekt abgeschlossen haben, füllen mit Unterstützung der Regional- und Servicestellen des Netzwerkes den Antrag zur Zuerkennung des BGF-Gütesiegels aus. Die Regional- und Servicestellen prüfen bereits an dieser Stelle die Qualität der Projekte und reichen lediglich Anträge ein, bei denen die Zuerkennung des BGF-Gütesiegels als wahrscheinlich erachtet werden kann. Diese Wahrscheinlichkeit bemisst sich an den 15 Qualitätskriterien des ÖNBGF und stellt bedauerlicherweise für rund 20 Prozent der am BGF-Gütesiegel interessierten Betriebe ein Hindernis auf dem Weg zur begehrten Auszeichnung dar. Nach dieser erstmaligen Prüfung wird der Antrag an die Koordinationsstelle des Netzwerkes weitergeleitet, bei welcher die Anträge gesammelt und an eine unabhängige, Netzwerk-externe Stelle zur eingehenden Prüfung übergeben werden. Zuletzt wird das Ergebnis der externen Prüfstelle im Kreise der Netzwerkmitglieder abschließend behandelt.

Sowohl Betriebe als auch die Regional- und Servicestellen des Netzwerkes unternehmen in Anbetracht des dargestellten Prozesses große Anstrengungen, was die Zahl von 226 BGF-Gütesiegelbetrieben umso beeindruckender erscheinen lässt. Insgesamt verzeichnen wir somit aktuell 667 BGF-Gütesiegel-Betriebe im gesamten Bundesgebiet, wobei nicht unerwähnt bleiben soll, dass 293 Betriebe diese Auszeichnung bereits zum wiederholten Mal erhalten haben.



Qualitätsvolle Betriebliche Gesundheitsförderung ist unaufhaltsam auf dem Weg zum Standard in österreichischen Betrieben. Anfänglich ein Keim dürfen wir heute durchaus von einer Bewegung sprechen.

Das ÖNBGF möchte diesen Anlass nutzen, den ausgezeichneten Betrieben noch einmal zu gratulieren und darf viel Erfolg bei der weiteren Umsetzung der BGF wünschen.

Die Gütesiegelträger und deren Projekte sind zu finden unter: [www.netzwerk-bgf.at/qualitaetsbetriebe](http://www.netzwerk-bgf.at/qualitaetsbetriebe)

# Interview mit DDr. Oskar Meggeneder – Teil I

**DDr. Oskar Meggeneder gilt als Vordenker der betrieblichen Gesundheitsförderung in Österreich. Im Gespräch mit dem ÖNBGF berichtet er über Herausforderungen der ersten BGF-Projekte, die Notwendigkeit eines betrieblichen Kulturwandels sowie gesetzliche Pflicht und Freiwilligkeit von betrieblicher Gesundheitsförderung.**

*Die betriebliche Gesundheitsförderung unter Federführung der Sozialversicherung hat im Jahr 1994 mit dem Landesverlag Linz begonnen. Was waren damals die größten Herausforderungen aus betrieblicher Sicht bzw. auf Ebene der Stakeholder bzw. der Sozialversicherungsträger?*

**Meggeneder:** Österreich war in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu diesem Zeitpunkt eine völlig unbekannte Größe und deshalb haben wir ein Pilotprojekt entwickelt, das sich stark an deutschen Modellen angelehnt hat. Ziel war es, ein Vorgehen zu entwickeln, wie man künftig Projekte durchführen kann. Das haben wir nicht alleine gemacht, sondern von Anfang an andere Sozialversicherungsträger oder Partner eingebunden. Mir war es immer ein Anliegen, dass BGF nicht ein ausschließliches Produkt der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse ist, sondern in ganz Österreich etabliert wird. Nur so konnte die BGF diese erfreuliche Entwicklung nehmen. Ich habe es auch als wichtig erachtet, die betrieblichen Interessenvertretungen einzubinden. Die wohlwollende Unterstützung der Arbeiterkammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Wirtschaftskammer und der Industriellenvereinigung ist ein Muss. Insofern wurden unsere Pilotprojekte von den genannten Institutionen goutiert. Die Unterstützung war insbesondere in der Form gegeben, dass es möglich war, Publikationen in den Medien der Interessenvertretungen zu veröffentlichen.

*Wie sind die ersten Pilotprojekte verlaufen?*

**Meggeneder:** Das erste Pilotprojekt war summa summarum sehr erfolgreich. Wir konnten vieles lernen und bereits Vorhandenes auf unsere Verhältnisse übertragen. Es sind dann zunächst unter meiner Federführung Folgeprojekte durchgeführt worden. Als ich dann Direktor der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse geworden bin, hat diese Elfriede Kiesewetter weitergeführt, die den Weg der Gesundheitsförderung von Anfang an aktiv mitverfolgt hat.

Mit der Anzahl der Projekte ist die Anzahl der Mitstreiter/innen gewachsen. Insbesondere Michael Kohlbacher, der damals bei der Versicherungsanstalt für Eisenbahn und Bergbau tätig war, möchte ich hier nennen. Dann war die Zeit gekommen, unsere Erfahrungen in Gremi-

en der Sozialversicherung zu berichten und haben dort großes Interesse geerntet – viele Träger sind aufgesprungen. Daraufhin wurde ein eigener Arbeitskreis gebildet und die Geburtsstunde des Österreichischen Netzwerks für BGF war gekommen. Somit wurde damals der Grundstein gelegt, wodurch sich die Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich gut etablieren konnte.

*Sowohl die österreichischen Betriebe als auch die Stakeholder waren für die Idee der betrieblichen Gesundheitsförderung bereit, die Initialzündung ist überwiegend gut angenommen worden.*

**Meggeneder:** Ja, die BGF ist generell gut angenommen worden. Es waren jedoch auch Aushandlungsprozesse und Diskussionen notwendig. Es galt die BGF in vorhandene Systeme einzustufen. Von Teilen der Interessenvertretungen wurde die Meinung vertreten, dass die BGF nicht von Bedeutung ist und eigentlich nur von den traditionellen Aufgaben des ArbeitnehmerInnenschutzes ablenkt. Trotz Erklärungen und der bereits gemachten Erfahrungen, wonach BGF eine andere Schiene darstellt und vor allem den ArbeitnehmerInnenschutz nicht ausschließt oder schmälert, ist die BGF zu Beginn nicht vorbehaltlos angenommen worden. Insbesondere aus der Freiwilligkeit der BGF resultierten diese Diskussionen.

Gerade deshalb war es notwendig, eine ausreichende Trennschärfe zwischen den gesetzlichen Vorgaben und der freiwilligen BGF herzustellen. Im Endeffekt war dies jedoch eine ideologische Auseinandersetzung, die sicher notwendig und nicht behindernd war.

*Sie haben in den letzten Jahren von der Gesundheitsförderung operativ und auch strategisch Abstand gewinnen können und ich vermute, Sie können das Geschehen zumindest Ansatzweise aus einer Metaebene betrachten und beurteilen. Wie hat sich die betriebliche Gesundheitsförderung in den letzten Jahren aus Ihrer Sicht entwickelt?*

**Meggeneder:** Von einem kleinen Keim hat sich die BGF zu einer Bewegung entwickelt. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist nun seit mehreren Jahren breit anerkannt und aus der Arbeitswelt nicht wegzudenken. Kaum gibt es noch Betriebliche Akteurinnen und Akteure, die mit dem Begriff gar nichts anzufangen wissen.

Auch bezüglich der Quantität hat sich sehr viel getan. Wenn man heute die Anzahl der Betriebe betrachtet, welche die BGF-Charta unterzeichnet haben und jene Betriebe listet, die BGF auch tatsächlich betreiben, so ist die Entwicklung der letzten zwei Jahrzehnte sehr beachtlich. Dies spiegelt auch der Umstand wider, dass BGF in vielen zentralen Organisationen stark verankert

ist. Als Beispiel sei der Fonds Gesundes Österreich genannt. Die BGF ist meines Wissens einer jener Zweige, die besonders intensiv gefördert und unterstützt werden. Insofern ist dies ein weiteres Indiz für die gute Entwicklung.

*Sehen Sie auch Herausforderungen in der Entwicklung der BGF?*

**Meggeneder:** Ja, wobei ich bei diesem Gedanken etwas vorsichtig bin, da ich diesen Aspekt nicht mehr allzu gut beurteilen kann. Bedenken habe ich mitunter bei den Inhalten von BGF-Projekten, wobei ich anmerken möchte, dass dieses Problem schon zu Zeiten gegenwärtig war, als ich noch aktiv Projekte begleitet habe. Konkret stelle ich mir die Frage, ob Betriebe die BGF in ihren Möglichkeiten immer voll nutzen, diese als Organisationsentwicklung begreifen und tatsächlich einen nachhaltig wirksamen Kulturwandel erzielen? Mitunter kommt es vor, dass in den Betrieben zwar unheimlich viel passiert, vieles ist retrospektiv dann jedoch im ArbeitnehmerInnenschutz zu verorten. Gleichsam kommt es vor, dass das Thema BGF mit dem Projektabschluss wieder beendet ist. Um es pessimistischer auszudrücken: Die Anzahl der Betriebe, die BGF tatsächlich dazu genutzt haben, eine gesundheitsförderliche Betriebskultur einzurichten, ist vermutlich übersichtlich.

Andererseits denke ich auch, dass die Bedeutung der BGF auch dann angemessen ist, wenn sie letztlich durch die Abgrenzung zum ArbeitnehmerInnenschutz und die hierfür geführte Diskussion dazu beigetragen hat, dass der traditionelle ArbeitnehmerInnenschutz einen stärkeren Stellenwert bekommen hat und auch besser organisiert worden ist. Das ist dann auch ein Verdienst, welches man der Betrieblichen Gesundheitsförderung zum Teil zuschreiben kann und muss.

*Der Anspruch muss aus Ihrer Sicht ein Kulturwandel, ein betrieblicher Paradigmenwechsel sein?*

**Meggeneder:** Der Erfolg und die Tiefe von Projekten hängen immer sehr stark mit Bewusstseinsbildung zusammen, wengleich ich dieses abgedroschene Schlagwort nur ungern gebrauche. Bewusstsein und Kultur sind aber sehr schwer zu verändern. Dennoch ist der betrieblich-kulturelle Paradigmenwechsel damals wie heute sicher die größte Herausforderung und darauf sollte auch der Fokus liegen. Das ist zumindest meine Einschätzung aus der Ferne, wobei ich auch anfügen möchte, dass die betriebliche Gesundheitsförderung im Großen und Ganzen auf soliden Beinen steht.

*Mit dem heutigen Tag haben rund 1250 Unternehmen die BGF-Charta unterschrieben, nahezu 670 Betriebe haben das Gütesiegel verliehen bekommen. Dennoch sind diese Zahlen für viele Akteurinnen und Akteure noch zu wenig. Flächendeckung wird gefordert – davon sind wir jedoch auch 20 Jahre nach dem Grundstein der BGF noch ein gutes Stück entfernt.*

*Wie beurteilen Sie den Anspruch der Flächendeckung? Ist dieser realistisch?*

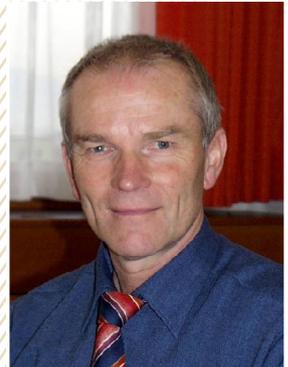
**Meggeneder:** Von diesem Anspruch muss man sich verabschieden. Ich habe diesen nie gestellt. In BGF-Projekten wird von den Handelnden enormes Engagement gefordert – vom Unternehmen selbst und erst recht von jenen, die das Projekt durchführen. Dieses Engagement kann man nicht erzwingen. Insofern halte ich auch heute noch das Konzept der Freiwilligkeit der BGF als unverzichtbar. Das bedeutet jedoch auch, dass man die Erwartungen etwas niedriger bzw. realistischer ansetzen sollte.

Würde man die BGF rechtlich verankern und erzwingen, würde ich einen massiven Qualitätsverlust erwarten. Alibihandlungen und halbherzige Projekte wären die Folge und vom bereits angesprochenen hohen Ziel des Kulturwandels würden wir uns deutlich entfernen. Der Gesetzgeber hat mit dem ArbeitnehmerInnenschutz einen zwingenden Rahmen geschaffen, um Standards festzulegen. Die BGF sehe ich nicht darin.

## Zur Person

### **DDr. Oskar Meggeneder**

DDr. Meggeneder war Leiter der Österreichischen Kontaktstelle des European Network Workplace Health Promotion, Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Gesundheitswissenschaften und Public Health sowie Vizepräsident des Instituts für Gesundheitsplanung. Heute ist der ehemalige Direktor der OÖ Gebietskrankenkasse Obmann des Vereins Selbsthilfe OÖ und Ehrenpräsident der ÖGPH.



An der OÖGKK war er maßgeblich für die Schaffung eines Referats für Gesundheitsförderung und Vorsorge-medicin verantwortlich.

*Teil II des Interviews mit DDr. Oskar Meggeneder lesen Sie in der Ausgabe 1/2015*

# BGF-Preisgewinner 2014

## ÖBB-Technische Services – 3400 MA/innen

### Interview mit Sara Rezapourt

#### **Sara Rezapourt ist seit sieben Jahren die engagierte Kraft im Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei ÖBB Technische Services.**

Befragt zu ihrem Werdegang bei TS verrät die heute 37-jährige, dass sie damals in der Bereichsentwicklung begonnen hat und zu 50 Prozent für BGM (heute sind es 95 %) eingesetzt war. Zu dieser Zeit wurde das interne BGF-Projekt „Fit4you“ gerade evaluiert (VAEB) und relauncht. „Fit4you“ läuft bis heute erfolgreich.

Die ÖBB-TS, die 2008 das erste Mal um das BGF-Gütesiegel und seitdem alle drei Jahre um Wiederverleihung angesucht hat, nützt diese Einreichungen immer wieder dazu den eigenen Standort zu bestimmen. „Die kontinuierliche Überprüfung der Qualitätskriterien und die Frage, worauf sollen wir noch stärker achten, sind wesentlicher Vorteil dieser Gütesiegelprozesse und der Zusammenarbeit mit dem IfGP. Außerdem tut die Bestätigung unserer Arbeit sehr gut“, meint Sara Rezapourt, „und genau diese Bestätigung hat auch der BGF-Preis heuer gebracht.“

Das derzeit aktuellste Thema – „Lebensphasenorientierte Arbeitsplätze“ – verbindet die Betriebliche Gesundheitsförderung mit dem Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement und dem Präsenzmanagement. Es ist breit aufgestellt und hat das Ziel, dass die Beschäftigten bis zur Pensionierung gesund arbeiten können. Dazu war eine intensive Zusammenarbeit von Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkräften, Personalabteilung und dem BGM notwendig. „Wir sind alle an einem Tisch gesessen und haben gemeinsam Maßnahmen überlegt“, fasst Sara Rezapourt ihre Arbeit zusammen, „und diese Zusammenarbeit hat gezeigt, was möglich ist, wenn wir Synergien nutzen.“

Erfolgsfaktoren sind für sie, die fixe Teilnahme an sämtlichen Bereichsmeetings und das damit verbundene Einbringen der Gesundheitsthemen, dass sie stets von den Führungskräften unterstützt wird und dass das zweijährige Rückenfit-Programm (mit einer Teilnahme über 40 Prozent) das BGM bei den MitarbeiterInnen erst so richtig bekannt gemacht hat. Damit werden auch andere Maßnahmen viel mehr beachtet und genützt. „Sichtbar wird unser Erfolg durch die Teilnahmequoten, die Rückmeldungen der KollegInnen und dass die MitarbeiterInnen schon danach fragen, wenn sie länger nichts von BGM gehört haben.“ Zum Erfolg beigetragen haben auch die über sechzig BGM-MultiplikatorInnen, die über die Aktivitäten der BGM gut informiert sind und ihren

KollegInnen an den vielen Standorten für Fragen oder Anregungen zur Verfügung stehen.

Gefragt zu ihrem größten, persönlichen Lernerfolg, gibt Sara an, viel Geduld zu haben, zum BGM zu stehen und nicht aufzugeben, auch wenn es anfangs oft belächelt wurde. „Das macht nichts, denn irgendwann verstehen die KollegInnen alle: es geht um dich!“

Für die Zukunft sieht sie die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur als große Chance und wünscht sich dabei weiterhin gute Unterstützung der Führungskräfte. Zum Abschluss habe ich Sara noch gefragt, was ihr größter Wunsch sei. „Dass jeder so glücklich im Job ist, wie ich!“, lacht sie.

#### **Mag.a Reingard Resch**

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH der VAEB



# 100 Mitarbeiter – mindestens 101 Bedürfnisse

## 2. BGF-Vernetzungstreffen der OÖGKK

Einen intensiven Austausch und verbessertes Networking zwischen Betrieben, die BGF bereits praktisch umsetzen: Dieses Ziel verfolgte die OÖGKK beim zweiten BGF-Vernetzungstreffen im Ars Electronica Linz. Und das Konzept ging mehr als auf: exakt 100 Vertreter/innen aus insgesamt 53 unterschiedlichen öö. Betrieben folgten der Einladung zum zweiten BGF-Vernetzungstreffen:

„100 Mitarbeiter – mindestens 101 Bedürfnisse“  
Diversity als Baustein zum gesunden Betrieb

Das nachhaltig positive Praxis-Echo freut die OÖGKK als Anbieterin der BGF. „Bereits 140 Unternehmen mit zusammen mehr als 124.000 Arbeitsplätzen setzen in OÖ auf die BGF. Das Interesse an Vernetzungsaktivitäten reißt nicht ab, wie der heutige Nachmittag zeigt“, so Ressortdirektor Mag. Franz Kiesl, MPM.

Prof. Dr. Franz Kolland (Universität Wien) schilderte eindrucksvoll und vor allem mit viel Humor, auf welche Einflussfaktoren zielorientiert ein Fokus gelegt werden soll.

In den angebotenen Vertiefungsbausteinen wurde verstärkt auf vier Themengebiete eingegangen (Blickpunkt Lehrlinge, Blickpunkt Führungskraft, Blickpunkt Generation 50+ und Blickpunkt Nachhaltigkeit).

Die Teilnehmer/innen konnten neue Impulse sammeln und sich mit anderen Betrieben über Erfahrungen austauschen. Expert/innen gaben wertvolle Inputs aus langjähriger Erfahrung und berichteten über zahlreiche Erfolgsfaktoren und Stolpersteine aus der Praxis.

Den Abschluss bildete ein gemeinsames „Netzwerken“ am Buffet.

**Bettina Stadlmayr, MSc.**

OÖ Gebietskrankenkasse



# Aus-, Weiterbildungen und Veranstaltungen

## Fonds Gesundes Österreich (FGÖ)

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten 1. Halbjahr 2015	Termin	Veranstaltungsort
Gesundheitszirkelmoderation	23. - 25. Februar	Oberösterreich
	10. - 12. März	Steiermark
	05. - 07. Mai	Salzburg
	23. - 25. Juni	Wien
Teams gesund Führen	25. - 26. Februar	Steiermark
BGF-Projektleitung Basisseminar	02.-04. März	Oberösterreich
	21. - 23. April	Steiermark
BGF-Projektleitung für Klein- und Kleinstbetriebe	10. März	Oberösterreich
	08. März	Wien
	06. Mai	Oberösterreich
	19. Mai	Steiermark
Gesundes Führen	12. März	Salzburg
	28. April	Steiermark
	21. Mai	Oberösterreich
	26. Juni	Wien
BGF-Projektleitung – Vom Projekt zur Nachhaltigkeit	08. - 09. April	Oberösterreich

Alle weiteren Veranstaltungen und Seminare sowie die alle Anmeldemodalitäten (Anmeldeschluss etc.) sind direkt auf der Weiterbildungsdatenbank des Fonds Gesundes Österreich zu finden.

<https://weiterbildungsdatenbank.fgoe.org/>



# Mitglieder des ÖNBGF



## Regionalstellen:



## Servicestellen:



## Partner:



Hauptverband der österreichischen  
Sozialversicherungsträger

## Österreichische Kontaktstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung

Oberösterreichische Gebietskrankenkasse \_ Gruberstraße 77 \_ A - 4021 Linz  
Mag. Christoph Heigl \_ Telefon: +43 (0) 5 78 07 / 10 35 23 \_ E-Mail: oenbgf@oegkk.at  
Gerhard Öller \_ Telefon: + 43 (0) 5 78 07 / 10 35 39 \_ E-Mail: oenbgf@oegkk.at

## Impressum

Herausgeber: Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung  
National Contact Office European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)  
c/o OÖGKK \_ A - 4021 Linz \_ Gruberstraße 77 \_ Telefon 05 78 07 - 10 35 23