

Regionalstellen



Servicestellen



Unsere Partner



Oberbank
3 Banken Gruppe

Gesunder Genuss in der OBERBANK

Eine wichtige Säule des Oberbank-Projektes zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter/innen („Akte Gesundheit“) ist die Ernährung. Deshalb wurde in Kooperation mit der OÖ Gebietskrankenkasse ein Sub-Projekt im Betriebsrestaurant durchgeführt. Erste Schritte waren eine Erstanalyse mittels einer Mitarbeiterbefragung und einer Fokusgruppendifkussion im Küchenteam.

Ein Ziel des Projektes ist es, durch schmackhafte Angebote die Ernährungsgewohnheiten der Mitarbeiter/innen sukzessive zu verbessern, denn eine ausgewogene Ernährung am Arbeitsplatz führt automatisch zu mehr Wohlbefinden und schafft die besten Voraussetzungen für den anspruchsvollen Berufsalltag. Besonders wichtig ist dabei, dass die neuen Ernährungsgewohnheiten auch in der Freizeit beibehalten werden können.

Mit der OÖGKK konnte eine Partnerin gewonnen werden, die viel Erfahrung darin hat, die neuesten Erkenntnisse gesunder Ernährung in Betriebsküchen zu integrieren. So wurde in Kooperation mit der OÖGKK bereits eine Schulung des Oberbank-Küchenteams auf Basis moderner ernährungswissenschaftlicher Grundsätze durchgeführt.

Ein weiterer wesentlicher Schritt des Projektes ist die Bewusstseinsbildung bei den Gästen des Betriebsrestaurants. Dazu werden unter anderem in der Mitarbeiterzeitschrift der Oberbank regelmäßig Informationen zur „gesamthafter“ Ernährung angeboten (Fettugen, Kalorien,...).

Herbert Bina, Leiter des Oberbank-Betriebsrestaurants: „Das gesamte Küchenteam und vor allem mich freut es, dass die Mitarbeiterbefragung so positiv ausgefallen ist. Ich bin jetzt seit 1980 Küchenchef und sehe die Ergebnisse auch als großes Lob und als Dank für die Leistungen des Teams in den vergangenen Jahren. Uns ist bewusst, dass es da und dort noch Verbesserungspotential gibt – deshalb gehen wir mit vollem Elan an die Umsetzung dieses Projektes.“



Kontakt:

Katharina Holzer

E-Mail: katharina.holzer@oberbank.at

Gütesiegel-Träger | 2012-2014



Gesundheit Österreich
GmbH

Geschäftsbereich



Fonds Gesundes
Österreich

Das ÖNBGF freut sich die GS-Träger (2012 - 2014) im aktuellen Newsletter vorstellen zu dürfen.

Wir gratulieren herzlich folgenden Unternehmen:

BURGENLAND

Unternehmensgruppe Katzbeck, 7571 Rudersdorf
244 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Der Unternehmensgruppe Katzbeck ist ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima, das von gegenseitiger Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und fließender Kommunikation geprägt ist, sehr wichtig. Im Rahmen des Projektes „Katzbeck – TOP IN FORM“ nahmen die Mitarbeiter/innen an gesundheitsfördernden Maßnahmen teil, um so die eigene Gesundheitskompetenz zu stärken. Es wurden TOP IN FORM-Jahresprogramme erstellt, wobei monatlich diverse Workshops, Trainings,

Gesundheitsvorträge und Gesundheitsaktionen angeboten wurden. Im Projektzeitraum wurden 26 Veranstaltungen mit 78 Terminen durchgeführt. Insgesamt haben 1.020 Mitarbeiter/innen die firmeninternen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt. Großer Wert wurde auf den Aufbau von internen Strukturen gelegt, um somit – auch nach Projektende – die Nachhaltigkeit gewährleisten zu können.

KÄRNTEN

Mondi Frantschach GmbH, 9413 St. Gertraud
450 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Produziert werden u.a. Sackpapier und Kraftpapier. Insgesamt beträgt der Exportanteil mehr als 90 % in mehr als 60 Länder der Welt. Die ausgezeichnete Qualität der Kraft- und Sackpapierproduktion wird begleitet von Zertifizierungs- und Umweltmanagementsystemen, in denen natürlich auch die Mitarbeiter/innen des Unternehmens eine große Rolle spielen.

Verhältnisorientierte Maßnahmen: Schichtplanneugestaltung, Führungskräfteentwicklung, Teambuilding
Handlungsfelder: Burnout – Prävention, Information/Kommunikation, fachspezifische Schulungen zur Erhöhung des Arbeitsinteresses: zum Erlernen und Einset-

zen neuer Arbeitsmethoden, Schulungen zur Erweiterung des Aufgabengebietes, Ergonomie, Hebehilfen, Wasserspender, individuelle Gehörschutzanpassung u.v.m.

Verhaltensorientierte Maßnahmen: Gesundheitsthemen: Reiseimpfungen, Reiseapotheke, Entspannung, Ruhezeiten, Pausenkultur, Sonnenschutz, Werksports mit Neugründung von Zweigvereinen und verstärkten Aktivitäten wie Tennis, Wintersport, Schach, Fußball, Schnuppertraining, Ernährung, spezielle Angebote für Lehrlinge.

Sozialhilfeverband Völkermarkt, 9100 Völkermarkt
124 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Der Sozialhilfeverband Völkermarkt unterhält mehrere Pflegeheime an verschiedenen Standorten mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Spezialisierungen. Neben der Betreuung und Pflege der betagten Heimbewohner bietet der Sozialhilfeverband noch verschiedene Dienstleistungen an.

Verhältnisorientierte Maßnahmen: Handlungsfelder: Konfliktbewältigung, Information/Kommunikation, Selbstbewusstseinsstärkung, Umgang mit kritischen Angehörigen, Bedarfserhebung für Fortbildungsveranstaltungen, tägliche Dienstbesprechungen, Einführung

eines „Red'ma drüber-Stammtisches“, Vernetzung mit Qualitätsmanagement, Austausch von Wirtschaftsgütern, Nachrüstung der Beschattung im Pflegebereich, Anschaffung von Sichtschutz zur besseren Rückzugsmöglichkeit für Mitarbeiter/innen.

Verhaltensorientierte Maßnahmen: Handlungsfelder: Ernährungsberatung, sportliche Angebote, Yoga, Qi Gong, Kinästhetik, Rückenschule, Rauchentwöhnung, Diabetes- und Hypertonieschulungen, Entspannungsmaßnahmen.

Kinderneest gem. GmbH, 9020 Klagenfurt
244 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



Die Kinderneest gem. GmbH betreibt Kindertagesstätten, Kindergärten, Kinderhorte und Nachmittags-Betreuungsgruppen, begleitet 1.500 Kinder und ihre Familien. Betrieben wird auch eine Zentralküche, die nahezu alle Kinderneester mit Mittagessen und Jausen versorgt.

Verhältnisorientierte Maßnahmen: Führungskräfte-schulungen, alternsgerechte Weiterbildung, Generationenmanagement, (Age) Diversity Management, Arbeitszeitmodelle, Wissensmanagement, Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten, Einstiegsgespräche und Exitgespräche, Lärmdämmung, Strukturi-

erung der Tagesordnung für Team- und Leiterbesprechungen, Gesundheitsraum für alle Mitarbeiter/innen, regelmäßiges Coaching für das Team der Geschäftsführerin (Themenkreise Konfliktmanagement, Kommunikation, Aufgabenverteilung), Supervision, jährlich 1 Teamabend (Stress und Umgang mit Konflikten).

Verhaltensorientierte Maßnahmen: Fitnessraum, Raucherentwöhnung, Lauf- und Nordic-Walking-Treffs, Frauenlauf, Ausbildung von Multiplikator/innen für Wirbelsäulentrainer/innen, Umsetzung von Haltungsübungen direkt am Arbeitsplatz – Yoga, Impfaktionen, Emotionenmanagement, Ernährung.

Wild GmbH, 9100 Völkermarkt
350 Mitarbeiter/innen

Zweite Wiederverleihung



WILD GmbH setzt mit seinem Know-how für Optik, Mechanik, Elektronik und Kunststoff europaweit Standards. Diese Spitzenleistung entsteht durch extreme Kundenorientierung, Flexibilität und höchste Qualitätsstandards.

Verhältnisorientierte Maßnahmen: Handlungsfelder: Mentoring@work (Mentoring für Menschen mit Behinderung), Suchtprävention für Lehrlinge, Onboardingprozess, Feedbackgespräche, Individuelle Arbeitszeiteinteilungen für Wiedereinsteiger/innen, Wissensmanagement, gesundes Essen in der Kantine,

Führungskräfte-schulungen, Selbstmanagementseminare, Lärm-messungen, Mediation, kontinuierlicher Verbesserungsprozess.

Verhaltensorientierte Maßnahmen: Ernährungslehre, Informationsveranstaltung, traditionell chinesische Medizin, Lungenuntersuchungsbus, Obst für Mitarbeiter/innen, Raucherentwöhnung, Alkohol und Suchtprävention bei Lehrlingen, Persönlichkeitsentwicklung, Stressprävention, diverse Bewegungsprogramme über Betriebssportverein, Vorsorgeuntersuchung über den Betriebsarzt.

Wiederverleihung

Die zentralen Aufgaben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) sind traditionell die Budget- und Steuerpolitik sowie Fragen der Wirtschafts- und Strukturpolitik, des Zollwesens und der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Verhältnisorientierte Maßnahmen: Handlungsfelder: Führungskräfteentwicklung, Coaching- und Supervision, innerbetriebliche Vernetzung, Arbeitspsychologische Leistungen, Burnout, Teamentwicklung, Leistungsförderung, Kooperation, Konfliktbearbeitung, Mitarbeitergespräche, Zielerreichung, Stress- und Zeitmanagement.

Verhaltensorientierte Maßnahmen: Gesundheitstag, kinesiologische Austestung, Weight-Watchers at Work, Medi-mouse, Melanomscreening, Impfprophylaxe u.v.m. Sportmedizinischer Nachmittag: Radwandertag, Schneeschuhwandern und Langlaufen mit Trainer/innen und medizinischer Auswertung, Sporttag mit Vorträgen. Seminare – Workshops – Vorträge: Arbeitslust statt Arbeitsfrust, Gedächtnistraining, Atemtechnik, Stressmanagement, Gesunde Küche – Gesunde Ernährung u.v.m.

Infineon Technologies Austria AG, 9500 Villach **3.935 Mitarbeiter/innen**



Zweite Wiederverleihung

Infineon Technologies Austria AG mit Sitz in Villach, ist ein Konzernunternehmen des weltweit operierenden Halbleiterherstellers Infineon Technologies AG. Bei Infineon in Österreich werden Halbleiter- und Systemlösungen für Anwendungen in den Bereichen Mobilitäts-, Industrie- und Sicherheitslösungen entwickelt und produziert.

Verhältnisorientierte Maßnahmen: Führungskräfte-schulungen, internes Mediationsteam, Innovationskultur – Förderung der Ideen der Mitarbeiter/innen, Projekt „best aging“ – altersgerechtes Arbeiten, Un-

terstützungsangebote für Frauen, gesunde Menüs in der Betriebsküche, Kennzeichnung des Kalorien- und Fettgehaltes der Menüs, Konfliktmanagementseminare, ergonomische Verbesserungen.

Verhaltensorientierte Maßnahmen: Handlungsfelder: Bewegung, Atemtrainings, Burn-out-Prophylaxe, Stress, Kommunikation, psychische Gesundheit, Ernährung, Raucherentwöhnung, Zahngesundheit u.v.m. Zahlreiche Angebote der Betriebssportgemeinschaft, Gesundheitstage, Kooperationen mit Fitnesscenter.

Raiffeisenbank Eberndorf, 9141 Eberndorf **65 Mitarbeiter/innen**



Zweite Wiederverleihung

Die Raiffeisenbank Eberndorf ist wohl eines der innovativsten Unternehmen in Kärnten. Nach einer strategischen Neuausrichtung werden in sieben Bankstellen im Unterkärntner Raum vier unterschiedliche strategische Ausrichtungen präsentiert: Treff.Bank, Lebens.Bank, Web.Bank und Slowenien.Bank.

Verhältnisorientierte Maßnahmen: Neuformung von Teams im Zuge eines Strategieprojektes, Führungskodex, Mitarbeitergespräche, Führungskräftebewertung durch Mitarbeiter/innen, Führungskräfteentwicklung, Sicherheitsschulungen, Altersteilzeitmodelle, Sicherheits-

tage, Mentoringsysteme, Entwicklung und Umsetzung neuer Kommunikationsrichtlinien.

Verhaltensorientierte Maßnahmen: Handlungsfelder: Burnout-Prävention, Mentaltrainings, Ernährung, Obstkorb für Kundinnen und Kunden, Mitarbeiter/innen, Schitag, Radwandertag, Familienwandertag, kulturelle Aktivitäten, Betriebsausflug, Motivationsveranstaltung, Bewegung, Multiplikatorausbildung zu Gesundheitsthemen, Persönlichkeitsentwicklungsschulung, Argumentation, Erste-Hilfe-Kurs, Stärken stärken, Energietreff, Stil- und Farbberatungen.

NIEDERÖSTERREICH

Arbeitsmarktservice Niederösterreich, 1010 Wien
848 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Bereits 2007 startete im AMS NÖ ein Pilotprojekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, welches nach den klassischen Qualitätskriterien der BGF ausgerichtet war. Mit dem Nachfolgeprojekt „VAMOS“ (November 2009–Jänner 2011) wurde betriebliches Gesundheitsmanagement im AMS niederösterreichweit eingeführt. Dazu war eine gute Einbindung, Sensibilisierung und Qualifizierung der Führungskräfte notwendig. Die gesetzten Maßnahmen reichen von der Erstellung neuer Arbeitsanleitungen und Ablaufbeschreibungen, einer gerechten Arbeitsverteilung, den Einsatz einer Arbeitspsychologin,

Teamentwicklungstagen, Supervision bis hin zu diversen Gesundheitsseminaren. Besonderer Fokus wurde auch auf altersgerechte Arbeit gelegt. BGF wurde in bestehende Organisationsstrukturen und –prozesse integriert, eine eigene Verantwortliche für Betriebliche Gesundheitsförderung, ausgebildete Gesundheitszirkelmoderator/innen, die Installierung eines „Gesundheitsnetzwerkes“ und eines Arbeitsschutzausschusses sorgen für die nachhaltige Verankerung. Der Name VAMOS bleibt weiterhin als „Marke“ erhalten.

Caritas der Diözese St. Pölten, 3100 St. Pölten
1.897 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Im Juli 2009 startete die Caritas in allen 121 Standorten das BGF-Projekt „Balance – Betriebliche Gesundheitsförderung für und mit Mitarbeiter/innen“. Aufgrund der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und Gesundheitszirkel wurden viele verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen durchgeführt: Workshops und Seminare zur Führungskräfteentwicklung und Konfliktkultur, Überarbeitung des Informations- und Kommunikationsmanagements, Entwicklung und Einsatz eines Coachingangebotes, rauchfreie Beratungszentren, Vielzahl an Weiterbildungsangeboten, Ernährungsworkshops, Mehrwert-Wochenende für die Mitarbeiter/innen, etc. Erreicht

wurde eine Verbesserung des Betriebsklimas, persönliche Verhaltensänderung und Reduzierung der Arbeitsbelastungen. Um Betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig zu integrieren, wurde eine Stabstelle „Balance – Betriebliche Gesundheitsförderung“ installiert, BGF ist regelmäßig Thema bei Führungskräfte-Klausuren und die BGF-Grundsätze wurden im Leitbild der Caritas verankert. Eine Vernetzung mit verschiedensten in der Gesundheitsförderung tätigen Organisationen sorgt für die Weiterentwicklung in der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Fritz EGGER GmbH & Co. OG Holzwerkstoffe – Werk Unterradlberg
3105 Unterradlberg, 318 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Bereits 2005 machte das Unternehmen einen ersten Schritt in Richtung Gesundheit und führte einen Gesundheitstag durch. Mittlerweile ist Betriebliche Gesundheitsförderung ein fixer Bestandteil der Unternehmenspolitik. Durch Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel, eigenen Projektgruppen, Ideenmanagement und Mitarbeitergespräche werden die Mitarbeiter/innen immer wieder in die Entwicklung von Maßnahmen eingebunden. Besonderer Fokus wird auf familienorientierte Personalpolitik, altersgerechte Arbeitsbedingungen, Führungskräfteentwicklung und die Einbindung

der Lehrlinge gelegt. Ebenso werden ausländische Mitarbeiter/innen bei sprachlichen Schwierigkeiten unterstützt. Die vielen verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen reichen von der Neugestaltung der Sozialräume, Teamentwicklungsseminaren, Feedback-Gesprächen mit Lehrlingen, Workshops zur Optimierung der Schichtübergabe bis hin zu Raucherentwöhnungsseminaren und Impfangeboten. Vorhandene Strukturen und das interne Team „Gesundheitsmanagement“ gewährleisten auch in Zukunft die Nachhaltigkeit von Betrieblicher Gesundheitsförderung.

Eisenhuber GmbH & Co KG, 2880 Kirchberg
21 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Die Eisenhuber GmbH & Co KG nahm 2008 am Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“ teil. In einem ersten Schritt wurden die Führungskräfte für das Thema „Gesundes Führen“ sensibilisiert. Nach der Vermittlung der gesundheitsfördernden Dialogwerkzeuge führten die Führungskräfte mit allen Mitarbeiter/innen den „Anerkennenden Erfahrungsaustausch“ durch. In einem Workshop wurden diese Gespräche ausgewertet und bedarfsgerechte betriebliche Fördermaßnahmen erarbeitet, wie z. B. Übertragung

von mehr Kompetenzen an die Mitarbeiter/innen, klare Aufgabenverteilung, Anschaffung neuer Arbeitsmittel, Teambildungsmaßnahmen, Obst und Wasser zur freien Entnahme. Durch dieses Projekt konnten sämtliche Arbeitsabläufe optimiert, Arbeitsbelastungen reduziert und die Motivation erhöht werden. Das „Soziale Miteinander“ hat sich spürbar verbessert. Der „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ wird einmal jährlich mit allen Mitarbeiter/innen durchgeführt. Ebenso gibt es die Möglichkeit, Wünsche und Ideen direkt an die Führungskräfte zu richten oder anonym die Ideen-Box zu nutzen.

Hanno-Werk GmbH & Co. KG, 2325 Himberg
40 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Das Hanno-Werk nahm von 2008 bis 2011 am Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“ teil. Nach Vermittlung von gesundheitsfördernden Dialogwerkzeugen an die Führungskräfte führten diese den „Anerkennenden Erfahrungsaustausch“ mit den Mitarbeiter/innen durch. Die Gespräche wurden in einem Workshop ausgewertet und zielgerichtete Maßnahmen erarbeitet. Durch viele Anschaffungen und Optimierung der Arbeitsabläufe konnte die Arbeitsbelastung stark reduziert werden. Vermehrte Besprechungen, Informationsweitergabe und regelmäßige „Info-Veranstaltungen“

für die Belegschaft erhöhten die Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation. Die stärkere Einbindung der Vorarbeiter/innen führte zur Förderung des Teamarbeitsgedanken und schaffte Selbstwertgefühl durch mehr Eigenständigkeit. Teilzeit- und Leasingarbeitskräfte sowie Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund wurden in den Prozess miteinbezogen und viele Vorschläge dieser Mitarbeiter/innen umgesetzt. Der „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ wird einmal jährlich vom Führungsteam durchgeführt, die sich daraus ergebenden Maßnahmen werden laufend umgesetzt.

IEW Induktive Erwärmungsanlagen GmbH, 2352 Gumpoldskirchen
14 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Durch das Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“ hielt die Betriebliche Gesundheitsförderung 2008 Einzug in dieses Unternehmen. Hauptaugenmerk beim Beratungsteil „Gesundes Führen“ lag darauf, den Führungskräften ein einfaches und wirksames Führungswerkzeug – den „Anerkennenden Erfahrungsaustausch“ an die Hand zu geben, damit sie selbstständig nach Projektende Betriebliche Gesundheitsförderung als integrativen Bestandteil ihrer Führungsaufgaben weiterführen können. Aufgrund der durchgeführten Gespräche konnten zahlreiche

Maßnahmen umgesetzt werden: Festlegung von Zuständigkeiten, regelmäßige Jour-fix, Optimierung des Ablagesystems, Anschaffung diverser Arbeitsgeräte, Personaleinstellung in der Produktionsabteilung, einmal wöchentlich gemeinsames Firmenfrühstück auf Firmenkosten, etc. Die Geschäftsführung wird die Mitarbeitergespräche weiterführen und die daraus entstehenden Maßnahmen laufend umsetzen. Weiters ist geplant, einmal jährlich eine Teamsitzung mit allen Mitarbeiter/innen – ähnlich eines Gesundheitszirkels – zum Thema „Verbesserungen am Arbeitsplatz“ abzuhalten.

Verein Jugend ohne Beschäftigung – J.O.B, 3340 Waidhofen/Ybbs
20 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Das BGF-Projekt „most.VITAL“ wurde von Jänner 2009 bis Dezember 2010 von drei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Mostviertel (Transjob, Unida services und J.O.B) durchgeführt. Eingebunden waren alle Transit- und Schlüsselarbeitskräfte, besonders berücksichtigt wurden Jugendliche und Mitarbeiter/innen mit nicht-deutscher Muttersprache. Basierend auf einer schriftlichen Ist-Erhebung sowie der Durchführung von Gesundheitszirkeln wurden gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Entwicklung altersgerechter Modelle,

Einzel- und Gruppencoachings für Führungskräfte und Intervention der Transitmitarbeiter/innen sind nur einige Umsetzungsbeispiele. Ergebnis einer Vernetzung mit regionalen Einrichtungen der Gesundheitsförderung war die Einführung der most.VITAL-Karte. Aufgrund des sehr positiven Feedbacks und der sehr guten Projektergebnisse wird die betriebsübergreifende Zusammenarbeit weitergeführt. Eine BGF-Verantwortliche, regelmäßige Steuerungsgruppensitzungen, ausgebildete interne Gesundheitszirkelmoderatorin und Generationsbeauftragte garantieren die nachhaltige Verankerung von BGF.

Kandera Bernhard SPA-Manhattan, 2345 Brunn/Geb.
6 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Das Unternehmen nahm von 2008 bis 2011 am Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“ der NÖGKK teil. Durch die Sensibilisierung zum Thema „Gesundes Führen“ und die Einführung von gesundheitsförderlichen Mitarbeitergesprächen konnten folgende Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsbelastungen umgesetzt werden: klare Zielsetzungen, Einführung regelmäßiger Teambesprechungen, Koordination der Arbeitseinteilung, gemeinsame Urlaubs-

plangestaltung, Betriebsausflüge, Umstrukturierung des Bestellvorganges und Bewegungsangebote. Erreicht wurden eine Verbesserung der internen Kommunikation und des Betriebsklimas, eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und eine Verbesserung der Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche. Die gesundheitsförderlichen Mitarbeitergespräche werden weiterhin durchgeführt, sich daraus ergebende Maßnahmen laufend umgesetzt.

Keller Karosserie-, Lack- und Fahrzeugbautechnik GmbH, 2111 Rückersdorf
23 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Den beiden Geschäftsführern der Keller GmbH ist die Gesundheit der Mitarbeiter/innen ein wichtiges Anliegen. Mit dem Projekt „BGF in der Keller GmbH“ (06/2009-06/2010) gaben die Führungskräfte dem Team die Chance, sich selbst mit Verbesserungsvorschlägen zu den Themen Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Stärkung persönlicher Kompetenzen einzubringen. Nach einer Auftaktveranstaltung wurde mit beiden Geschäftsführern ein Führungskräftecoaching durchgeführt. Danach fanden auf Grund der Betriebsgröße und –struktur statt der Gesundheitszirkel zwei Mitarbeiter-

Workshops statt. Bei diesen wurden die gesundheitsförderlichen und -belastenden Faktoren im Arbeitsalltag erhoben und Verbesserungs- bzw. Lösungsvorschläge erarbeitet. In zwei Zusammenführungsworkshops stimmte man die Anliegen der Führung mit den Vorschlägen der Belegschaft ab. Neben der Einführung von Mitarbeitergesprächen wurden auch Adaptierungen im Bereich der Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten vorgenommen. Betriebliche Gesundheitsförderung ist im Firmenleitbild verankert und dauerhaft im Betrieb implementiert.



Unter dem Titel „Health & Vitality“ führte die Kotányi GmbH von Oktober 2009 bis Oktober 2011 ein Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung durch. Nach zwei Auftaktveranstaltungen, bei denen alle Mitarbeiter/innen über das Projekt informiert wurden, fanden die Mitarbeiterbefragung und Gesundheitszirkel statt. Unter Berücksichtigung der Anregungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen wurden zahlreiche verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen durchgeführt: Workshops „Gesundes Führen“, Umbau Abteilung Qualitätssicherung und Kantine, Kommunikationsseminare, Montage von Lärmschutzpaneelen, Impfaktionen, etc.

Kotanyi betrachtet das Projekt „Health & Vitality“ nicht als kurzfristige Maßnahme. Auch nach dem Ende der Projektlaufzeit sind nachhaltige Verbesserungen und Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins der Mitarbeiter/innen vorgesehen. Die Weiterführung von Betrieblicher Gesundheitsförderung ist durch eine ausgebildete Gesundheitszirkelmoderatorin, die Installierung einer eigenen Prozessgruppe und eine BGF-Verantwortliche gewährleistet. Betriebliche Gesundheitsförderung wird in das bestehende Qualitätsmanagementsystem implementiert.

Frauenprojekt LIMA, Handels- und Dienstleistungsunternehmen, 3180 Lilienfeld
20 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Im Mai 2009 startete LIMA das betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt „Aktiv gesund – fit im Betrieb“. Hauptaugenmerk wird auf die Einbeziehung aller Mitarbeiter/innen gelegt, die gesundheitsförderlichen Maßnahmen beziehen sich deshalb auf die Schlüsselarbeitskräfte und Transitmitarbeiter/innen. Aufgrund der gemeinsam erarbeiteten Veränderungsvorschläge wurden folgende Maßnahmen umgesetzt: Team- und Einzelsupervision, wöchentliche Reflexionsrunden, „Gesundes Führen“, Angebot von Konfliktgesprächen, Neu-

gestaltung der Arbeitstische, Installierung einer Klimaanlage, zeitgerechte Erstellung der Wochenarbeitspläne, konkrete Arbeitsaufteilung, Rückenschule, Mental fit etc. Durch die permanente Miteinbeziehung aller Mitarbeiter/innen in die Mitgestaltung des Arbeitsumfeldes und die verhaltensbezogenen Maßnahmen sind diese gesundheitsbewusster und zufriedener geworden. Das Projekt wurde so aufgesetzt, dass sämtliche Strukturen und Angebote auch nach Projektende fester Bestandteil des Betriebsalltages bleiben.

Niederösterreichische Gebietskrankenkasse, 3100 St. Pölten
1440 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Mit dem Start des Projektes „GiB – Gesund im Betrieb“ im Februar 2009 hat die Betriebliche Gesundheitsförderung in der gesamten NÖGKK Einzug gefunden. Nach den Auftaktveranstaltungen und der Mitarbeiterbefragung fanden als zentrales Element Abteilungs- bzw. Service-Center-interne „Gesundheitscoachings“ statt. Diese bestanden aus Führungskräfte-Coachings, Workshops mit der mittleren Führungsebene und Gesundheitszirkel für Mitarbeiter/innen. Die Ergebnisse zu Gesundheitsressourcen und Arbeitsbelastungen wurden gemeinsam mit den Führungskräften und Mitarbeiter/innen zusammengeführt. Der Ansatz war von einer

intensiven Einbeziehung aller Hierarchieebenen in die Themenfindung sowie einer partizipativen Erarbeitung der Maßnahmen geprägt. Die Maßnahmen reichen von Führungskräfte-schulungen, diversen Entspannungs-, Ernährungs- und Bewegungsworkshops bis hin zur Installierung eines Sozialcoaches (Schaffung einer Beratungsstelle zu den Themen Mobbing, Burnout und Sucht). Ein nachhaltiges Weiterbestehen geschaffener Strukturen und das Weiterverfolgen des BGF-Weges nach Projektende ist ein zentrales Anliegen der NÖGKK-Führung.

**Markus Putz Versicherungsagentur, 2870 Aspang
5 Mitarbeiter/innen**

Erstverleihung



Betriebliche Gesundheitsförderung begann in diesem Unternehmen 2008 mit dem Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“. Ziel war es die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Führungskraft selbst und der Beschäftigten – bewirkt durch gesundheitsförderndes Führungsverhalten – zu fördern. Nach der Durchführung der „Gesunden Dialoge“ mit allen Mitarbeiter/innen durch die Geschäftsführung wurden in einem Workshop konkrete Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden erarbeitet und

festgelegt. In der Folge wurden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, wie z. B. Koordination der Arbeitsabläufe, Definition der Aufgabengebiete, regelmäßige Teambesprechungen, Einführung eines Zusatznachmittages im Front Office Bereich, Schaffung eines zweiten Büroraumes und bewusstes Feiern von Erfolgen. Mit der Einführung des Führungsinstrumentes „Anerkennen der Erfahrungsaustausch“ ist die weitere, selbständige Durchführung des Prozesses durch die Geschäftsführung gewährleistet. Die sich daraus ergebenden Maßnahmen werden laufend umgesetzt.

**Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich, 3430 Tulln
87 Mitarbeiter/innen**

Erstverleihung



Im Mai 2008 startete das ganzheitliche betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt „Happy Day@Work“. Unter hoher Beteiligung der Belegschaft wurden zahlreiche verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, wie z.B. Einführung fixer Telefonzeiten, Lösung von Platzproblemen durch Umbau, Schaffung einer Kommunikationsecke, Möglichkeiten der individuellen Weiterbildung, Erstellung einer Vertretungs- und Kompetenzstruktur und Einführung von Sprechstunden für Mitarbeiter/innen. Verbesserungen in

der Kommunikation, Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und die Reduzierung von Arbeitsbelastungen waren die Ergebnisse des Projektes. Die Belegschaft ist selbstbewusster geworden und diese veränderte Haltung lässt einen neuen Stil im Umgang mit seiner eigenen Gesundheit und mit Kolleginnen und Kollegen erkennen. Strukturen und Konzepte, um BGF im Unternehmen zu verankern, wurden geschaffen. Das Projekt endete im Jänner 2011 und wurde als „gelungener Beginn eines längeren Weges“ bezeichnet.

**Salvator Apotheke, 2340 Mödling
14 Mitarbeiter/innen**

Erstverleihung



Mit der Teilnahme am Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“ hielt die Betriebliche Gesundheitsförderung Einzug in der Apotheke. Im Beratungsteil „Gesundes Führen“ wurde der Führung ein einfaches und wirksames Führungswerkzeug – der „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ vermittelt. Diese „gesunden Dialoge“ wurden mit den Mitarbeiter/innen durchgeführt und in einem anschließenden Workshop ausgewertet. Viele daraus entstandene Maßnahmen – überwiegend auf der Verhältnissebene – wurden

umgesetzt: Einführung regelmäßiger Teamsitzungen, Verbesserung des organisatorischen Arbeitsablaufes, klare Arbeitseinteilungen, Neuregelung des Einkaufes, Erweiterung der Weiterbildungsmaßnahmen etc. Da verstärkte Motivation, wenig Fluktuation, Verbesserung des Betriebsklimas und eine Reduzierung der Arbeitsbelastungen die äußerst positiven Ergebnisse dieses Projektes waren, wird der „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ 3-4x jährlich durchgeführt. verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen werden auch zukünftig laufend umgesetzt.

Erstverleihung

Die Sparkasse NÖ Mitte West AG, Region Melk/Ybbs startete im November 2007 das BGF-Projekt „Me-Fit“ unter Einbindung aller Filialen. Basierend auf den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung und der Gesundheitszirkel wurden zahlreiche verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen erarbeitet und umgesetzt. Die Maßnahmen reichten von wöchentlichen Teambesprechungen, Optimierung der Arbeitsabläufe, zeitgerechter Weitergabe von Informationen, Anschaffung eigener Kästen für die

Belegschaft, Schaffung rauchfreier Aufenthaltsräume, Sensibilisierung der Führungskräfte bis hin zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Back und Front-Office durch Jobrotation. Betriebliche Gesundheitsförderung ist durch ein fixes Budget, der Installierung einer Gesundheitsverantwortlichen und der Eingliederung des Gesundheitsmanagements in die Personalentwicklung fest in der Unternehmenskultur verankert. Ein BGF-Roll-out auf die gesamte Sparkasse NÖ ist erfolgt.

Stadtgemeinde Amstetten, 3300 Amstetten **550 Mitarbeiter/innen**



Erstverleihung

Unter dem Titel „Balance“ wurde in der Stadtgemeinde Amstetten von 2007 bis 2010 ein klassisches BGF-Projekt durchgeführt. Mit eingebunden waren Büros, Schule, Reinigung, Kindergärten, Bau- und Wirtschaftshöfe, Gemeindeabwasserverband, Bäder, Johann-Pölz-Halle und Stadtwerke.

Das Projekt startete mit drei Kick-off-Veranstaltungen für alle Bediensteten. Nach einer schriftlichen Gesundheitsbefragung wurden Gesundheitszirkel durchgeführt. Aus diesen Ergebnissen wurden zahlreiche verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen sowie teils umfas-

sende Subprojekte abgeleitet. Neben der Schaffung eines Gleichstellungs- und Frauenförderprogrammes wurden Fairnessberater/innen zur Konfliktbereinigung ausgebildet und installiert. Ein besonderer Fokus wurde auch auf das Thema „Alternsgerechtigkeit“ und „soziale Ungleichheit“ gelegt. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden die Prinzipien der BGF in das Managementsystem verankert, die Projektsteuerungsgruppe bleibt weiterhin bestehen und ein fixer Ansprechpartner ist für Betriebliche Gesundheitsförderung in der Stadtgemeinde verantwortlich.

TIB Technische Industriebürsten Ingrisch GmbH, 3400 Klosterneuburg **13 Mitarbeiter/innen**



Erstverleihung

Seit 2008 ist Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen ein Thema. Durch die Teilnahme am Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“ wurden vorerst die Führungskräfte für das Thema „Gesundes Führen“ sensibilisiert. Gesundheitsfördernde Dialogwerkzeuge wurden vermittelt, der „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ in Folge mit allen Mitarbeiter/innen durchgeführt. In diese Gespräche brachten die Mitarbeiter/innen konkrete Ideen und Vorschläge zur gesundheitsförderlichen Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen ein. Umgesetzt

wurden überwiegend verhältnisorientierte Maßnahmen: Einführung regelmäßiger Teamsitzungen, Personalaufstockung, Einstellung eines zusätzlichen Produktionsleiters etc. Die Ergebnisse dieses Projektes reichen von Stressreduzierung und Verbesserung der Kommunikation bis hin zu einer Reduzierung der Arbeitsbelastungen und vermehrter Motivation und Zufriedenheit. Eine Weiterführung von Betrieblicher Gesundheitsförderung ist der Geschäftsführung ein Anliegen. Im Besonderen soll die interne Kommunikation noch verbessert und die Mitarbeitergespräche jährlich durchgeführt werden.

Erstverleihung

Transjob führte mit zwei weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Mostviertel (Unida services, JOB) von Jänner 2009 bis Dezember 2010 das BGF-Projekt „most.VITAL“ durch. Zielgruppe des Projektes waren alle Transit- und Schlüsselarbeitskräfte, explizit berücksichtigt wurden Jugendliche, Lehrlinge, Langzeitarbeitslose, Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund und Mitarbeiter/innen mit Behinderung. Bei der Durchführung von Maßnahmen wurde sowohl die Verhaltens- als auch die Verhältnisebene berücksichtigt. Die Maßnahmen reichen von Jobrotation, monatlichen

Feedbackrunden, Teambildung und Einzelsupervision für Schlüsselarbeitskräfte bis hin zu Vitaltanksstellen und der Einführung der „most.VITAL-Karte“ für die Mitarbeiter/innen. Hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen, eine verbesserte Kommunikation, ein besseres Arbeitsklima und erste Verhaltensänderungen sind die Ergebnisse dieses Projektes. Betriebliche Gesundheitsförderung ist Teil der Unternehmenskultur, die betriebsübergreifende Zusammenarbeit wird unter dem Titel „most.VITAL 2.0“ weitergeführt.

unida services des gleichnamigen gemeinnützigen Vereines UNIDA SERVICES
3300 Amstetten, 44 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Gemeinsam mit den zwei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen Transjob und JOB führte der Verein Unida services von Jänner 2009 bis Dezember 2010 das BGF-Projekt „most.VITAL“ durch. Eingebunden waren alle Transit- und Schlüsselarbeitskräfte, besonders berücksichtigt wurden Frauen und Jugendliche, Frauen mit Essstörungen und Frauen mit finanziellen Belastungen. Aufgrund der schriftlichen Ist-Erhebung und der Ergebnisse der Gesundheitszirkel wurden gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen folgende Maßnahmen entwickelt

und umgesetzt: Entwicklung alternsgerechter Modelle, Einzel- und Gruppencoachings für Führungskräfte, Kommunikations- und Motivationsseminare, Persönlichkeitstrainerin für Transitarbeitskräfte, Errichtung einer Wohlfühlecke, u.v.m. Die bewährte betriebsübergreifende Zusammenarbeit wird weitergeführt, durch eine BGF-Verantwortliche, regelmäßige Steuerungsgruppensitzungen, ausgebildete interne Gesundheitszirkelmoderatorin und Generationsbeauftragte ist Betriebliche Gesundheitsförderung fest im Betrieb verankert.

V&C Kathodischer Korrosionsschutz GmbH, 3031 Pressbaum
38 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Das Unternehmen nahm von 2008 bis 2011 am Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“ teil. Alle Führungskräfte wurden für das Thema „Gesundes Führen“ sensibilisiert. Im Anschluss erfolgte die Vermittlung gesundheitsfördernder Dialogwerkzeuge an die Führung. Dieser „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ wurde mit allen Mitarbeiter/innen durchgeführt, konkrete Ideen und Vorschläge zur gesundheitsförderlichen Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen wurden eingebracht. Zahlreiche Maßnahmen, wie z. B.

Neuorganisation der Besprechungskultur, Umstrukturierung der Arbeitsabläufe, Angebot einzelner Arbeitszeitmodelle und Nichtraucherchutz durch getrennte Sozialräume kamen zur Umsetzung. Auch die Sicherheit der Montagearbeiter im Außendienst ist ein Anliegen der Geschäftsleitung und wird laufend verbessert. Durch ein offenes Gesprächsklima und die Weiterführung der Mitarbeitergespräche wird versucht, auf die Bedürfnisse der Belegschaft auch weiterhin einzugehen und so durch erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit auch die Motivation und den Gesundheitsgedanken weiter zu stärken.

Vermessung Schmid ZT-GmbH, 3400 Klosterneuburg
38 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Das Unternehmen nahm von 2008 bis 2011 am Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“ teil. Nach einer Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema „Gesundes Führen“ wurde ihnen das gesundheitsfördernde Dialogwerkzeug „Anerkennender Erfahrungsaustausch“ vermittelt. Im Anschluss daran wurden mit der Belegschaft die gesundheitsförderlichen Gespräche geführt und in einem Workshop ausgewertet. Die daraus entstandenen Maßnahmen reichten von der Einführung regelmäßi-

ger Teamsitzungen unter verstärkter Einbeziehung der Außendienstmitarbeiter, Erneuerung der Bildschirme, Teambuildingseminaren bis hin zu Ergonomie am Arbeitsplatz. Der Geschäftsleitung ist die Weiterführung der Betrieblichen Gesundheitsförderung ein Anliegen, daher wird der „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ einmal jährlich mit der gesamten Belegschaft durchgeführt. In allen Bereichen sollen unter Einbeziehung der Mitarbeiter/innen auch weiterhin Verbesserungsmöglichkeiten im Auge behalten werden.

A. Weber GmbH, 3950 Gmünd
25 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Dem Geschäftsführer Andreas Weber war es ein Anliegen, die Gesundheit seiner Mitarbeiter/innen zu fördern. Deshalb startete 2010 das BGF-Projekt „Aktiv Vital Im Arbeitsbereich“. Um wirklich allen Mitarbeiter/innen die Gelegenheit zu bieten, sich mit Verbesserungsvorschlägen einzubringen, wurden nach einem Führungskräftecoaching mehrere Workshops mit der gesamten Belegschaft durchgeführt. Inhalte dieser Workshops waren die Reflexion des eigenen Gesundheitsverhaltens, der eigenen Arbeitssituation, die Analyse von Gesundheitsressourcen und täglichen

Arbeitsbelastungen. Zahlreiche Maßnahmen wurden aufgrund der Verbesserungs- bzw. Lösungsvorschläge erarbeitet und umgesetzt: Einsatz von Feriapraktikanten und Personalaufstockung zur Stressreduzierung, Einführung regelmäßiger Besprechungen, Einzelgespräche zur Verbesserung des Betriebsklimas, Ankauf neuer Berufskleidung, gratis Obst u.v.m. Eine eigene Gesundheitspartnerin, regelmäßige BGF-Teambesprechungen und jährliche Mitarbeiter-Workshops sichern die Nachhaltigkeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen.

ZuklinBus GmbH, 3400 Klosterneuburg
50 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Mit der Teilnahme des Unternehmens am Entwicklungs- und Anwendungsforschungsprojekt „Gesundheitsförderndes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“ war der Grundstein für Betriebliche Gesundheitsförderung gelegt. Nach Vermittlung des gesundheitsfördernden Dialogwerkzeuges „Anerkennender Erfahrungsaustausch“ an die Geschäftsführerin wurden mit allen Mitarbeiter/innen diese Gespräche geführt. In einem Workshop wurden die Gespräche ausgewertet und gezielte Maßnahmen entwickelt. Optimierung der Arbeitseinteilung, Neuregelung der Arbeitszeit der Autowäscher, Umstrukturierung einiger Teams und Personal-

aufstockung sind nur einige Beispiele der Maßnahmenumsetzung. Durch das Projekt konnten Arbeitsabläufe optimiert, Arbeitsbelastungen reduziert und eine Verringerung der Fluktuation erreicht werden. Persönlicher Kontakt der Führungskraft mit den Mitarbeiter/innen hat vor allem auf die Motivation, die Mitarbeiterzufriedenheit und somit auch auf die Gesundheit große Auswirkungen. Die Mitarbeitergespräche werden deshalb auch zukünftig weitergeführt, ebenso wird der persönliche Kontakt mit den Mitarbeiter/innen der Außenstellen vertieft.

Salzer Papier GmbH, 3100 St. Pölten
75 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung

SALZER PAPIER

Betriebliche Gesundheitsförderung wurde im Unternehmen nach Abschluss des Projektes in das Prozessmanagement integriert und in die Unternehmenspolitik eingebunden. Die Stabstelle „Human Resource & Gesundheitsmanagement“, Sicherheits- und Gesundheitsvertrauenspersonen und einmal monatliche Führungskreis-Besprechungen sorgen dafür, dass Betriebliche Gesundheitsförderung weiterhin eine zentrale Rolle im Unternehmen spielt. Neben zahlreichen umgesetzten Maßnahmen wurde ein besonderer Schwerpunkt auf

das Thema „Gesundes Führen“ gelegt. Regelmäßige Schulungen zur Verbesserung des Führungsverhaltens und der Kommunikation, Führungskräfte-Coachings, Teamleiterschulungen und Konfliktmanagement werden angeboten. Weiters wird mit Lehrlingen zweimal jährlich ein Lehrlings-Feedback-Gespräch geführt. Zukünftig sollen arbeitspsychologische Zeiten für Mitarbeiter/innen angeboten werden, Schulungen der mittleren Führungsebene sind geplant. Der Salzer Papier GmbH wurde das Gütesiegel nun zum zweiten Mal verliehen.

Verein Soziale Initiative Gmünd, 3950 Gmünd
30 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



Betriebliche Gesundheitsförderung ist schon viele Jahre fixer Bestandteil im Verein Soziale Initiative Gmünd, deshalb wurde bereits zum zweiten Mal das Gütesiegel zuerkannt. Gesundheit ist diesem Unternehmen ein wichtiges Anliegen und wird als Lernprozess mit vielseitigen Wirkungen gesehen – auf Basis von Partizipation und Solidarität. Sowohl Schlüsselarbeitskräfte als auch Transitmitarbeiter/innen sind in diesen Prozess mit einbezogen, eine starke Einbindung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund und Menschen mit besonderen Bedürfnissen erfolgt ebenso. Durch regel-

mäßige Teamsupervisionen, Anpassung der Pausenzeiten, Productive Ageing, Umbau der Büroräume etc. wurde das Wohlbefinden erhöht und ein Zugang zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für alle Mitarbeiter/innen erreicht. Wöchentliche BGF-Teambesprechungen, eine jährliche BGF-Klausur, Weiterführung der Gesundheitszirkel und eine Verantwortliche für Betriebliche Gesundheitsförderung sichern die Nachhaltigkeit. Eine wertschätzende Haltung wird gefördert und ist in der Betriebskultur verankert.

Bundesministerium für Finanzen, Steuer- und Zollkoordination Region Ost
1030 Wien, 2.020 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



Betriebliche Gesundheitsförderung spielt schon viele Jahre eine zentrale Rolle im Unternehmen, sodass bereits zum zweiten Mal das Gütesiegel zuerkannt werden konnte. Viele verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen, wie z. B. Stressbewältigungs-, Entspannungs- und Kommunikationsseminare, Teamentwicklung, Coaching und Supervision werden umgesetzt. Neben einem Frauenförderungsplan und speziellen Workshops für Lehrlinge wird besonderer Wert auf „Generationsspezifisches Arbeiten“ gelegt, dessen Ziel die Entwicklung von altersflexiblen Strategien und Maß-

nahmen zum Umgang mit älteren Mitarbeiter/innen ist. Verankert wurde Betriebliche Gesundheitsförderung in der Strategie des Finanzressorts und den daraus abgeleiteten Zielvereinbarungen. Führungskräfte werden im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses in den Aufbau gesundheitsfördernder Maßnahmen involviert. Eine Gesundheitskoordinatorin samt Koordinationsteam ist für die regionale Leitung der BGF verantwortlich und stark mit Arbeitsmediziner/innen, Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen, der Personalvertretung vernetzt.

OBERÖSTERREICH

Arbeitsmarktservice OÖ, 4021 Linz
780 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Im AMS OÖ sind betriebliche Gesundheitsvorsorge und Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen in den Managementgrundsätzen (EFQM) sowie im Führungskräfteleitbild fest verankert und werden als wichtige Ressourcen für die tägliche Arbeit gesehen. Gerade in einem personenbezogenen Dienstleistungsunternehmen stehen körperliche und mentale Fitness der Mitarbeiter/innen im Vordergrund und führen gepaart mit einem strategischen Kompetenzmanagement und werteorientiertem Führungsverständnis zu zufriedenen Mitarbeiter/innen, die selbst organisiert und professionell ihre Dienstleistungen erbringen, was sich wiederum in höherer Kundenzufriedenheit widerspiegelt. Betriebliche Gesundheitsförderung wird im AMS OÖ unter dem Titel

„Feel Good – Feel Better“ seit 2006 mit großem Erfolg und hoher Beteiligung gelebt. Die Auswertung der Mitarbeiterbefragung 2011 bescheinigt dem vielfältigen „Feel Good – Feel Better“ – Programm große Wirksamkeit. 2/3 der Personen, die an den Aktivitäten teilgenommen haben, stellten positive gesundheitliche Veränderungen fest. Die Einrichtung von Gesundheitszirkeln sowie die Erstellung von Masterplänen und die Bereitstellung eines abgegrenzten, regionalen Budgets ermöglichen den Bezirksstellen Autonomie bei ihren Gesundheitsprojekten, um den jeweiligen organisationsspezifischen oder auch individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen auf regionaler Ebene zu entsprechen.

BRP-Powertrain GmbH & Co KG – Lehrlingsprojekt, 4623 Gunskirchen
56 Lehrlinge

Erstverleihung



Sicherheits- und Gesundheitsthemen haben bei BRP-Powertrain höchste Priorität. Als einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region beteiligte sich BRP-Powertrain von Dezember 2007 bis August 2009 am Modellprojekt „U21“ – einem Gesundheitsprojekt, das speziell auf junge Arbeitnehmer/innen und Lehrlinge ausgerichtet war. Nach der Analyse der Ist-Situation, Mitarbeiterbefragungen und Workshops, ging es direkt an die Umsetzung. Neue Seminare zu den Themen Arbeitssicherheit, Teambuilding, Suchtprävention und gesunde Ernährung wurden in das Ausbildungsprogramm aufgenommen und ein wöchentlicher Sportunterricht für Lehrlinge im firmeneigenen Gesundheits- und Fit-

nesszentrum organisiert. Parallel dazu vergrößerte sich das Ausbilderteam, um verstärkt auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Lehrlinge einzugehen. Die Lehrwerkstätte wurde ins RIC (Regionales Innovations Centrum) verlagert. Dort stehen den Auszubildenden helle und modern ausgestattete Räume zur Verfügung, die das positive Arbeitsklima zusätzlich unterstützen. Im Sommer 2009 wurde das Projekt „U21“ abgeschlossen. Das Projekt Gesundheit der Lehrlinge wird unter dem Titel „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ weitergeführt und fand seinen fixen Platz im Gesundheitsprojekt „DOO it! GSUND“.

Kaltenberger Baustoffhandels- und Transportgesellschaft mbH, 4274 Schöna
11 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Das Unternehmensziel neben der Wirtschaftlichkeit ist es, einen Betrieb zu führen, in dem Motivation, gegenseitiges Verständnis und Vertrauen herrschen. Um Engagement und Gesundheit der Mitarbeiter/innen zu fördern, wurde ein Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt in Zusammenarbeit mit der OÖGKK mit dem aussagekräftigen Namen „Mia san g` sund“ gestar-

tet. Ausgangspunkt für das Projekt war die Erhebung der Belastungsfaktoren sowie der vorhandenen Ressourcen durch eine externe Begleitung. Gezielte Fragen, daran anschließende Diskussionen waren und sind nötig, um letztendlich die passenden Maßnahmen zu finden und sie in der Folge in die Praxis umsetzen zu können.

Internorm International GmbH, 4050 Traun
1.650 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



In 13 Gesundheitszirkeln erarbeiteten 113 engagierte Mitarbeiter/innen Verbesserungsvorschläge. Unter Mitwirkung der Führungskräfte wurde ein Großteil der gesundheitsfördernden Maßnahmen umgesetzt. Um das Gesundheitsbewusstsein und die Eigenverantwortung zu fördern, bot Internorm seinen Mitarbeiter/innen in Form von Gesundheitstagen Selbsttests und eine qualifizierte Fachberatung zu Themen wie Ernährung, Bewegung, physischem Zustand und Mentaltraining an. In humorvollen Impulsvorträgen des Arbeitsmediziners erhielten die Mitarbeiter/innen zusätzlich praxistaugliche Tipps zur gesunden Ernährung im Alltag oder einen Anstoß plus Begleitung zu einem rauchfreien Leben. In ei-

nem eigenen Vortrag wurde besonders auf die Anliegen der Schichtarbeiter eingegangen. „Richtiges Heben und Tragen“ und eine „Anleitung zum psychischen Wohlbefinden“ verkomplettierten das spannende Vortragsportfolio. Das große Engagement der Mitarbeiter/innen bei diesen Teamaktivitäten ist ein weiteres Beispiel dafür, dass die „Internormler“ sich mit „worklife@Internorm“ und den Unternehmenswerten identifizieren. Betriebliche Gesundheitsförderung ist bei Internorm nicht nur dieses Projekt. BGF lebt u. a. in Form von KVP, Mitarbeitergesprächen, laufenden Gesundheitsaktivitäten und Installation eines betrieblichen Gesundheitsbeauftragten weiter.

Kapsch BusinessCom AG Leonding, 4060 Leonding
93 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Die Kapsch BusinessCom AG (KBC) sieht die Gesundheit und Arbeitssicherheit der Mitarbeiter/innen als wichtige Verpflichtung und setzt die dafür notwendigen Maßnahmen seit Jahren mit Priorität und Kontinuität um. Die KBC fördert die Persönlichkeitsentwicklung ihrer Mitarbeiter/innen. Ziel ist die Erhaltung und Erweiterung der persönlichen und sozialen Kompetenz. In den regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragungen werden unter anderem folgende Themen erhoben: Unternehmenskultur, Arbeitsumfeld, Kommunikation, Zusammen-

arbeit, Konflikt und Fehlerkultur, Aus- und Weiterbildung, Stärken und Schwächen. Unter dem Titel „kapsch.aktiv“ startete KBC Leonding ein BGF-Pilotprojekt mit umfassenden Aktivitäten für ein positives, aktives Miteinander sowie zur Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Das Gesundheitsförderungsteam bemüht sich um verstärkte Partizipation der Mitarbeiter/innen, Förderung der Kommunikation, Motivation zur Bewegung und das Setzen von weiteren Gesundheitsimpulsen.

Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Linz Betriebsges. m.b.H., 4010 Linz
2.090 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Das Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Linz bemüht sich schon seit vielen Jahren um das Thema Gesundheitsförderung. 2012 feiert das 7-Säulen-Gesundheitsförderungsprogramm für alle Mitarbeiter/innen, bestehend aus Bewegung, Ernährung, Kreativität, Kultur, Mentale Gesundheit, Rücken-Schulter-Nacken sowie 50+, sein zehnjähriges Jubiläum. Bei diesem Programm handelt es sich um ein Projekt, das von Mitarbeiter/innen für Mitarbeiter/innen entwickelt wurde und nun umgesetzt wird. Als Basis dient das Centering Modell nach Hartmann, das vor allem in der Psychoonkologie eingesetzt wird. Durch seinen Fokus auf die Identifizie-

rung und Förderung der gesunden Teile des Menschen stellt es aber auch ein fundiertes Modell für die betriebliche Gesundheitsförderung dar. Hartmanns Modell zielt darauf ab, die gesunden Anteile des Menschen zu identifizieren und zu fördern. Individualität und Persönlichkeit sollen gestärkt, eine Fixierung auf Krankheit und Leiden gelöst werden. Einmal im Jahr gibt es ein neues Kursheft, in dem es zu jeder der 7 Säulen ein vielfältiges Kursangebot (Bsp. „Laufen mit der Betriebsärztin“, „Laktosefreie Lebensmittel“, „Töpfern“, „Faszination Theater“, „Yoga“, „Pro Age: Richtige Ernährung in der zweiten Lebenshälfte“) gibt.

Miba Frictec GmbH & Miba Sinter Austria GmbH, 4661 Roitham & 4655 Vorchdorf
265 Mitarbeiter/innen & 716 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/innen ist der Miba ein wichtiges Anliegen. Mit der Einführung des Gesundheitsprogramms „Fit im Job. Fit für's Leben“ setzte die Miba im Jahr 2008 einen wesentlichen Meilenstein in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Die ersten Aktivitäten reichten vom Aufbau einer Struktur zum Management des Gesundheitsprogramms über die Evaluierung von gesundheitsrelevanten Themen durch die Miba-weite Mitarbeiterbefragung bis hin zum ersten Gesundheitsforum für alle Mitarbeiter/innen. In eigenen Gesundheitsteams werden seither regelmäßig standortspezifische sowie -übergreifende Gesundheitsaktivitäten diskutiert und geplant. Interessierte Mitarbeiter/

innen werden in die Maßnahmenplanung eingebunden. Das Angebot der Miba für alle Mitarbeiter/innen beinhaltet inzwischen u. a. Gesundheitsforen, Veranstaltungen zu Stress- und Burnout-Prävention, Führungskräfte-seminare zum Thema „gesund Führen“ sowie ein eigenes Gesundheitsprogramm für Lehrlinge. Der tägliche Gratis-Apple, Gesundheitsschnupperangebote im Bildungsprogramm, ein Gratis-Monat im Fitnessstudio für Einsteiger, Raucherentwöhnungskurse, ausgewogene Ernährung in den Kantinen, sowie Laufcoachings für Laufevents runden das Gesamtangebot der Miba an allen Standorten ab.

Oberösterreich Tourismus & Tochterunternehmen, 4041 Linz
130 Mitarbeiter/innen

LANDSCHAFTEN
FÜR LEIDENSCHAFTEN



Erstverleihung

OÖ Tourismus hat sich mit dem Projekt „Bleib g'sund im HOT“ vorgenommen, den gesunden Umgang ganzheitlich, nachhaltig und miteinander zu leben. Das Projekt wurde im Jänner 2009 offiziell im Haus OÖ Tourismus (HOT) gestartet. Initiiert wurde es gemeinsam von den Führungskräften und dem Betriebsrat der Firmen im Unternehmensverbund. Unter breitestmöglicher Einbeziehung der Mitarbeiter/innen wurde gemeinsam mit der OÖ Gebietskrankenkasse das Projekt im Laufe von zwei Jahren umgesetzt. Gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen wurden dabei ebenso thematisiert wie der persönliche Lebensstil. Ziel des Projekts war es, Maß-

nahmen zur Förderung der Gesundheit zu erarbeiten, Verbesserungspotentiale zu identifizieren und umzusetzen, die Grundsätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung nachhaltig in die Unternehmensphilosophie zu integrieren und somit sowohl den Mitarbeiter/innen als auch dem Unternehmen einen konkreten Nutzen aus dem Projekt zukommen zu lassen. Mit „Bleib g'sund im HOT“ wurde aktiv zur Entstehung und Erhaltung der Gesundheit beigetragen und im Sinne der Nachhaltigkeit soll das Thema auch weiterhin verfolgt werden.

Österreichische Bundesforste AG, Forstbetrieb Inneres Salzkammergut
4822 Bad Goisern, 64 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Gesundheit ist die Grundlage für Wohlbefinden, Kreativität und Leistungsfähigkeit. Das österreichweite Projekt „ÖBfit“ der Österreichischen Bundesforste AG hat sich zum Ziel gesetzt, die Gesundheit aller Mitarbeiter/innen mit konkreten Maßnahmen zu fördern. Mit viel Freude kann auf viele Veranstaltungen und umgesetzte Maßnahmen zurückgeblieben werden. Über 300 Arbeitstage wurden bisher für das Projekt im FB Inneres Salzkammergut aufgewendet. Vier Gesundheitszirkel waren die Basis für dieses Projekt. Mit viel freiwilligem Engagement wurden unterschiedliche Themen behan-

delt. Gemeinsame Gesundheitstage mit dem FB Nationalpark Kalkalpen, Seminare „Richtiges Bewegen bei der Arbeit“, Stress-Seminar, Schitouren bei Nacht und Wanderungen in verschiedenen Forstrevieren brachten die Beteiligten persönlich, menschlich und auch betrieblich näher. Mit dem Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) wird ÖBfit sicher nachhaltig bei den Österreichischen Bundesforsten verankert bleiben. Zu einem der wichtigsten Anliegen des Unternehmens zählt die Erhaltung bzw. die Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter/innen. Das Motto ist: In einem gesunden Körper wohnt ein gesunder Geist.

2007 startete das österreichweite Projekt „ÖBfit“ der Österreichischen Bundesforste AG mit der Zielsetzung, die Gesundheit aller Mitarbeiter/innen mit konkreten Maßnahmen zu fördern. Nach der gemeinsamen Auftaktveranstaltung mit dem Forstbetrieb Inneres Salzkammergut, begann der Nationalparkbetrieb Kalkalpen 2009 mit einer schriftlichen Gesundheitsbefragung und der Einrichtung eines Gesundheitszirkels mit intern ausgebildeten Moderator/innen das Projekt. Zahlreiche gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsbelastungen oder zur Optimierung der internen Organisation bzw. zur Verbesserung des Gesundheits-

verhaltens, wurden in der Folge umgesetzt, wie z.B. das Seminar „Arbeitshaltung – richtig bewegen bei der Arbeit“, Vibrationsbelastung bei Fräsarbeiten, Nachrüstung mit Freisprechanlagen, individuell angepasster Gehörschutz bei der Jagd, Abseilkurs im steilen Gelände samt Ankauf von Sicherheitsausrüstungssets, Trennwand im Großraumbüro, „Mitarbeiter/innen bewegen Mitarbeiter/innen“ bei Teambesprechungen, gemeinsame Schitage. Alle Mitarbeiter/innen sind in die Aktivitäten eingebunden und es werden zukünftig weitere gesundheitliche Schwerpunktthemen umgesetzt werden.

2008 wurde die Betriebliche Gesundheitsförderung unter dem Titel „...G'sundheit!“ begonnen. Insgesamt 21 Mitarbeiter/innen haben in vier Gesundheitszirkelgruppen mehr als 70 Belastungen identifiziert und dazu Lösungsvorschläge entwickelt. Ein besonderes Augenmerk liegt auf einem ausgewogenen Mix aus verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen. Neben gezielten Einzelmaßnahmen werden Gesundheitstage organisiert. In der Betriebsküche wird aktuell wieder frisch

vor Ort, ohne künstliche Geschmacksverstärker und aus regionalem Einkauf, gekocht. Mit dem Fahrerkurier und einem Infoletter werden alle Mitarbeiter/innen über aktuelle Entwicklungen regelmäßig informiert. Jährliche strukturierte Mitarbeitergespräche wurden mit einem eigenen Gesprächspunkt zum Thema Gesundheit ergänzt. Die nachhaltige Verankerung von „...G'sundheit!“ wird durch klare Strukturen und Verantwortlichkeiten sichergestellt.

Bei der Schatzdorfer Gerätebau GmbH & Co KG wurde die Sensibilisierung von Mitarbeiter/innen für die eigene Gesundheit als BGF-Ziel definiert. Nach der Kick-off Veranstaltung wurde die IST-Situation durch eine Befragung aller Mitarbeiter/innen erhoben. In anschließenden Workshops wurden Schwerpunkte festgelegt und Maßnahmen definiert. Besonderer Wert wurde dabei auf die Überzeugungsarbeit gelegt, die den Mitarbeiter/innen die Notwendigkeit der aktiven Mitarbeit am Projekt verdeutlichte. Fremdsprachige Mitarbeiter/innen wurden durch einen Dolmetscher unterstützt. Die umgesetzten Maßnahmen beziehen sich sowohl auf das

eigene Verhalten, als auch auf die Situation am Arbeitsplatz. Eine besondere Beachtung gilt den Lehrlingen, die bei Schatzdorfer einen beachtlichen Anteil von 20 % ausmachen. Neben der fachlichen Ausbildung, die besondere Leistungen mit Zeugnisprämien und Zusatzurlauben würdigt, wird der Fokus auf die Persönlichkeitsbildung der jungen Leute gelegt. Mitarbeiter/innen- und Gruppengespräche, auch mit der Geschäftsleitung, sind fixer Bestandteil im Arbeitsjahr. Erfreulich ist der Rückgang der Arbeitsunfälle von 5/2010 auf 3/2011 bei einem Mitarbeiterstand von derzeit 77 Personen.

Erstverleihung

Im Mittelpunkt der Betrieblichen Gesundheitsförderung der SPAR-Zentrale Marchtrenk steht das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen. Es sind die einzelnen Bausteine, die zum großen Ganzen führen und das Thema Gesundheit in der SPAR-Unternehmenskultur verankern.

Es handelt sich dabei um breit gefächerte Aktivitäten - die sowohl auf das körperliche als auch auf das geistige und soziale Wohlfühlen abzielen. Dies beginnt beim geführten MBO-Gespräch, dem umfangreichen Schulungsprogramm sowie einzelnen sozialen Aktivitäten. Die in regelmäßigen Abständen durchgeführte Mitar-

beiterzufriedenheitsbefragung liefert dafür einen wichtigen Beitrag und unterstützt bei laufenden Verbesserungsprozessen in der Unternehmensentwicklung. Das hauseigene Gesundheitsprogramm „Feel Well“ ist ein wesentlicher Bestandteil der Betrieblichen Gesundheitsförderung und greift dabei nicht nur auf externe Experten zurück, sondern nutzt die Stärken aus den eigenen Reihen zum Wohle und Ansporn für alle. Die Themen und Angebote reichen von der Arbeitsplatzoptimierung über klassische Vorsorgethemen und kreative Tätigkeiten bis hin zu einem gemeinsamen Grillkurs, und entstehen in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Verein Frauenstiftung Steyr, 4400 Steyr
18 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Im Rahmen des Pilotprojekts „Gemeinsam Gesundheit gestalten“, haben alle Mitarbeiter/innen der Frauenstiftung Steyr die Chance genutzt, gemeinsam an der Verbesserung und Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit zu arbeiten. Die Ergebnisse der Diagnosephase wurden in einem Maßnahmenplan festgehalten und anschließend umgesetzt. Dieser Maßnahmenplan wird in den Großteamsitzungen regelmäßig überprüft, aktualisiert und ergänzt. Zu den gesundheitsfördernden Maßnahmen zählen z. B. regelmäßige Supervisionen für die Mitarbeiter/innen, eine Verbesserung

der Arbeitsabläufe und Teamstrukturen, der regelmäßige Austausch über belastende Arbeitssituationen, Mitarbeitergespräche aber auch Lob und Anerkennung für die Mitarbeiter/innen. Auch das gemeinsame Arbeiten an einem selbst gewählten Thema unter dem Motto „Ein Tag – ein Team – ein Thema“, gemeinsame Freizeitaktivitäten und Mitarbeiterstammtische tragen zur physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter/innen bei. Die Nachhaltigkeit wird durch die Installation einer Gesundheitsvertrauensperson und die Ausbildung einer Gesundheitszirkelmoderatorin gewährleistet.

Verein Saum – Donauwerkstätten Langenstein, 4222 Langenstein
39 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



In das BGF-Projekt „GGG – Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ wurden die Stammmitarbeiter/innen, Projektteilnehmer/innen und Lehrlinge des Donauwerkstätten-Standortes Langenstein miteinbezogen. Im Zentrum stand das Erhalten bzw. Schaffen gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden in Maßnahmenplänen festgehalten, mit deren Hilfe die Umsetzungsstrategie laufend reflektiert bzw. vorangetrieben werden konnte. Außerdem ist es gelungen, ein Team mit dem Arbeitstitel „Betriebliche Gesundheitsförderung und Persönlichkeitsbildung“ als

Stabstelle der Geschäftsführung zu installieren, das unmittelbar nach Abschluss des Projektes GGG die Arbeit aufnahm und sich als Ideenwerkstatt und Antriebsmotor für BGF-Aktivitäten (Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld, Gesundheitsbewusstseinsbildung) versteht. Neu initiierte und bereits durchgeführte Aktivitäten: Kreieren einer Marke für BGF in den Donauwerkstätten: Xund arbeiten und lernen, Ausweitung der BGF-Aktivitäten auf die beiden Donauwerkstätten-Filialen Pyburg und Aisthofen, Outdoor-Erlebnispädagogik für Lehrlinge u.v.m.

Volkshilfe Arbeitswelt GmbH, 4020 Linz
100 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Die Gesundheit der Mitarbeiter/innen war der Geschäftsführung der Volkshilfe Arbeitswelt GmbH schon immer ein großes Anliegen. „Jeder Mensch hat ein Recht auf Arbeit“ – diese Philosophie ist Bestandteil des Leitbildes. Dem Unternehmen war es auch ein Anliegen, die BGF in das Leitbild zu übernehmen. Neben verhaltensorientierten Maßnahmen wie das Angebot von warmen Getränken im Herbst/Winter, Gesundheitsworkshops, Rückengymnastik und anderen Bewegungsangeboten, wurden auch die Verhältnisse verbessert.

So wurden alle Arbeitsplätze überprüft und adaptiert, Beleuchtungen erneuert und Heizsysteme verbessert. Außerdem wurden Mittel für individuelle Schulungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt, Dienstpläne und Dienstbesprechungen neu strukturiert und Maßnahmen in die Verbesserung der internen Kommunikation gesetzt. Durch die Qualifizierung von Gesundheitsbeauftragten und das Weiterbestehen der Steuerungsgruppe als Gesundheitsteam werden Strukturen für den nachhaltigen Erfolg der BGF geschaffen.

Volkshilfe Flüchtlings- und Migrantenbetreuung, 4020 Linz
132 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Unter hoher Beteiligung der Mitarbeiter/innen wurde in der Volkshilfe Flüchtlings- und Migrantenbetreuung das BGF Projekt durchgeführt. Eine große Herausforderung bei der Umsetzung der BGF stellte die dezentrale Struktur dar, da die Volkshilfe Flüchtlings- und Migrantenbetreuung an über 100 Standorten Dienstleistungen für ganz OÖ erbringt. Um die Mitarbeiter/innen bestmöglich mit einzubeziehen wurden im Vorfeld der Gesundheitszirkel alle Kolleginnen und Kollegen persönlich befragt. Beispiele für Maßnahmen sind die Erhöhung

von Supervisionen, die Verbesserung der Kommunikation durch die Erhöhung der Anzahl an Teambesprechungen, Abteilungskonferenzen, Info-Mails und die Neugestaltung des Intranets, eine detaillierte Bildungsbedarfserhebung, der Ankauf neuer Kopiergeräte und die Erstellung eines neuen Qualitätshandbuches. Durch die Qualifizierung von Gesundheitsbeauftragten und das Weiterbestehen der Steuerungsgruppe als Gesundheitsteam werden Strukturen für den nachhaltigen Erfolg der BGF geschaffen.

Volkshilfe Freistadt, 4240 Freistadt
40 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Die Volkshilfe Freistadt setzt schon seit jeher auf ein gutes Teamklima und setzte bereits in den letzten Jahren gesundheitsfördernde Akzente. Mit viel Engagement wurde dann auch sowohl seitens der Mitarbeiter/innen als auch der Geschäftsführung in der Volkshilfe Freistadt das BGF-Projekt durchgeführt. Mitarbeiter/innen aus allen Bereichen erarbeiteten u.a. folgende Verbesserungsvorschläge, die von der Steuerungsgruppe unmittelbar umgesetzt wurden: Checklisten zur Vereinfachung der Arbeitsabläufe wurden neu gestaltet,

die Informationsweitergabe standardisiert, die Einarbeitung von neuen Mitarbeiter/innen verbessert, eine Sitzung zur gemeinsamen Urlaubsplanung eingeführt, neue Arbeitskleidung gekauft, Beleuchtungen verbessert und gemeinsame Aktivitäten wie Ausflüge, Kegelabende etc. wurden organisiert. Durch die Qualifizierung von Gesundheitsbeauftragten und das Weiterbestehen der Steuerungsgruppe als Gesundheitsteam werden Strukturen für den nachhaltigen Erfolg der BGF geschaffen.

AMAG Austria Metall, 5282 Ranshofen
1.298 Mitarbeiter/innen



Wiederverleihung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit vielen Jahren ein fixer Bestandteil der AMAG Unternehmenspolitik. Dabei haben Mitarbeiterbeteiligung, Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit einen zentralen Stellenwert. Durch regelmäßige Treffen der KVP-Gruppen haben alle Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge für die Bereiche Gesundheit, Arbeitssicherheit, Arbeitsergonomie sowie Arbeitsablauf- und Prozessoptimierung einzubringen. Strukturierte Mitarbeitergespräche sowie Führungskräfte- und Meisterakademien sind seit vielen Jahren im Unternehmen etabliert. Für spezielle Mitarbeiter-Gruppen wurden besondere Maßnahmen

gesetzt. Zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins gibt es ein vielfältiges Angebot an verhaltensorientierten Maßnahmen wie z.B. den AMAG Vital Check, verschiedene Vorträge zu Gesundheitsthemen, Seminare zur Gewichtsreduktion etc. Ein gut funktionierendes Informations- und Kommunikationssystem gewährleistet, dass alle Mitarbeiter/innen über die BGF-Aktivitäten informiert sind. Durch die Etablierung einer Steuerungsgruppe, Ansprechpersonen für Gesundheitsfragen sowie eines fixen Budgets für gesundheitsfördernde Maßnahmen ist BGF nachhaltig im Unternehmen verankert.

Hentschläger-Stross Baugesellschaft mbH, 4222 Langenstein
141 Mitarbeiter/innen



Wiederverleihung

Was bei Hentschläger-Stross zählt, ist der Mensch. Neben den Kunden und den Geschäftspartnern natürlich auch die Mitarbeiter, die sich entfalten können und sich in der Umsetzung ihrer Leistungen gemeinsam mit den Kunden am Erfolg freuen. Daher ist Betriebliche Gesundheitsförderung und die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ein wichtiges Anliegen der Geschäftsführung. Nach dem Gesundheitsförderungsprojekt 2005/06 wurde Ende 2008 das Projekt „HS.fit“ gestartet. Da-

mit sollen Impulse und Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit gesetzt werden. Die gesetzten Maßnahmen reichen von der gezielten Weiterbildung „Älterer“ über Polier-Coachings bis hin zu ausgewählten Workshops (u. a. BAUfit, Ernährung auf der Baustelle, Umgang mit Stress) und Anschaffung funktionaler Arbeitskleidung sowie einem angepassten Gehörschutz. Geplant ist die Verankerung nachhaltiger BGF-Strukturen am Ende des Projektes Mitte 2012.

B. Kern Bauges.mbH, 4273 Unterweißenbach
63 Mitarbeiter/innen



Zweite Wiederverleihung

„... mit Verantwortung am Bau“ lautet der bekannte Slogan der Baufirma Kern aus Unterweißenbach. Diese Verantwortung nimmt Firmenchef Ing. Philipp Kern auch in Bezug auf seine Mitarbeiter/innen äußerst ernst. Die Firma Kern gehört zu den Vorreitern im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Bereits 1999, als Gesundheitsförderung im Betrieb für viele noch ein Fremdwort war, stellte sie für die Kern BaugesmbH schon einen fixen Bestandteil der Unternehmenspolitik dar. Zu den Unterstützungsmöglichkeiten, die Philipp Kern seinen Mitarbeiter/innen anbietet, zählen unter anderem ein Masseur, der besonders auf das bei Bauarbeitern

latente Problem der Rückenschmerzen und Haltungsschäden eingeht, sowie ein Coach, der den Mitarbeiter/innen kostenlos zur Verfügung steht – egal ob es sich um berufliche oder private Sorgen handelt. Der Erfolg und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen werden laufend überprüft. Die Erfahrungen und Feedbacks der Mitarbeiter/innen und der externen Expert/innen werden für Verbesserungen und Neuerungen genutzt. BGF ist für Philipp Kern ein wichtiger Baustein, der sich rechnet – und die für die Branche überraschend geringen Fehlzeiten sowie der Einsatz und die Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiter/innen untermauern diese These.

**Österreichische Bundesforste AG, Forstbetrieb Steyrtal, 4591 Molln
60 Mitarbeiter/innen**

Wiederverleihung



Das österreichweite Projekt „ÖBfit“ der Österreichischen Bundesforste AG hat sich zum Ziel gesetzt, die Gesundheit aller Mitarbeiter/innen mit konkreten Maßnahmen zu fördern. Als Pilotbetrieb startete der FB Steyrtal gemeinsam mit dem Forstbetrieb Pinzgau im Jahr 2007 mit einem ganzheitlichen BGF-Projekt. In den folgenden Jahren wurde das Projekt erfolgreich über ganz Österreich auf alle 12 Forstbetriebe, zwei Nationalparkbetriebe, einen Forsttechnikbetrieb sowie die Unternehmensleitung ausgeweitet. Der FB Steyrtal führte zahlreiche Gesundheitsförderungsmaßnahmen wie z.B. „Mitarbeiter/innen bewegen Mitarbeiter/innen“ im Büro, „Gestalten und Bewegen“ für Forstarbeiter,

Seminare wie „Stressmanagement und Teamcoaching“, „Nachhaltige Lebensqualität für Frauen“, „Nachhaltig MANNAGEN“, „Bewusste Haltung – Mehr Halt“, „Orientierung für neue Mitarbeiter/innen“, „Konfliktmanagement“ etc. durch. Der jährliche Gesundheitstag beinhaltet verschiedenste Stationen wie Rückentraining, Entspannungsübungen, Gedächtnistraining, Biovortrag, Ernährungsberatung, Vortrag über Mobbing sowie Vorträge über Hautpflege und Hautschutz. Durch die Einbeziehung aller Mitarbeiter/innen, entstehen immer wieder weitere gesundheitliche Schwerpunktthemen, die laufend umgesetzt werden.

**Reform-Werke Bauer & Co GmbH, 4600 Wels
400 Mitarbeiter/innen**

Wiederverleihung



Mit einem engagierten Team im Gesundheitsmanagement und kompetenten Ansprechpartner/innen im Unternehmen ist es gelungen, Betriebliche Gesundheitsförderung langfristig im Unternehmen zu verankern. Die Einbindung der gesamten Belegschaft, die guten internen Kommunikationsstrukturen sowie die hohe Partizipation der Mitarbeiter/innen an gesundheitsfördernden Maßnahmen sprechen für eine gelungene Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems. Aus den Gesundheitszirkeln wurden und werden Maßnahmen nach Prüfung im Steuerungsteam innerhalb kürzester Zeit umgesetzt, wie z.B. Ergonomie-Analysen an Montage-Arbeitsplätzen, Risikoanalysen an

Lehrlings- und Büro-Arbeitsplätzen, Fitness-Check aller Mitarbeiter/innen, Nichtraucherseminar, Seminar „Gesundes Führen“ für Führungskräfte, Projekt Lebensphasenorientierung für Jugendliche unter 21, Maßnahmen für spezielle Zielgruppen (z. B. Konfliktmanagement), diverse Gesundheitsvorträge, Wirbelsäulengymnastik, Laufevents, Radtouren, Mitarbeiterzeitung, u.v.m. Die Qualifikation einer internen Gesundheitsbeauftragten, der Fortbestand der Gesundheitszirkel und der Steuerungsgruppe und die Einbeziehung der Betrieblichen Gesundheitsförderung in das Mitarbeitergespräch garantieren die Übernahme in den Regelbetrieb und sorgen so für Nachhaltigkeit.

**Krankenhaus der Elisabethinen Linz GmbH, 4020 Linz
1.444 Mitarbeiter/innen**

Wiederverleihung



Entsprechend dem Auftrag der Ordensgründerin, der Hl. Elisabeth von Thüringen, setzen sich die Elisabethinen Linz in besonderer Weise für die Kranken und Notleidenden ein. Das verpflichtet dazu, in Bezug auf die medizinischen Standards auf der Höhe der Zeit zu bleiben und darüber hinaus so manche Pionierarbeit zu leisten, seelische Gesundheit mit eingeschlossen. Betriebliche Gesundheitsförderung hat für das Krankenhaus mit seinen 1450 Mitarbeiter/innen seit jeher einen hohen Stellenwert. Mit dem – auch international – erfolgreichen Projekt „Beiß in die Mango“ wurde bereits ab 2005 der Grundstein für eine nachhaltige und kontinu-

ierliche Betriebliche Gesundheitsförderung gelegt. Sie wurde in den Aufgabenbereich der Personalentwicklung integriert, mit einem Budget ausgestattet und in das Mitarbeitergespräch aufgenommen. Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen ist ein wichtiger Bestandteil der BGF. Praktische Bedeutung erfährt die BGF durch die fast vollständige Umsetzung der Gesundheitszirkelmaßnahmen aus dem Projekt „Beiß in die Mango“. Ergebnisse aus den jährlichen Gesundheitskonferenzen für Führungskräfte und den laufenden Gesundheitszirkeln prolongieren die konstruktive Beschäftigung mit den Anliegen der BGF in die Zukunft.

Die Gesundheit der Mitarbeiter/innen und die Erhaltung und Förderung des physischen und psychischen Wohlbefindens ist der Krückl Bauges.mbH & Co KG ein großes Anliegen. Um dies zu gewährleisten bzw. noch zu verbessern, wurde im Jahr 2004 ein firmeninternes Gesundheitsförderungsprojekt in Zusammenarbeit mit dem FGÖ, der OÖGKK und der AUVA begonnen. Gestartet wurde mit einer Gesundheitsbefragung, anschließend folgte ein Gesundheitszirkel, in dem ein Konzept zur Verbesserung der Arbeitssituation erarbeitet wurde. Der nächste Schritt war und ist noch immer die Umsetzung der nunmehr laufend ausgearbeiteten Verbesserungsvorschläge. BGF ist fixer Bestandteil des Manage-

mentsystems. Ganzheitliches Gesundheitsverständnis bedeutet, bei der Reduktion von gesundheitlichen Belastungen, welche im Bau verstärkt gegeben sind, und beim Ausbau von Gesundheitsressourcen anzusetzen. Somit sind z.B. regelmäßige Arbeitsgruppentreffen, zum fixen Bestandteil geworden. Auch wird jährlich ein Budget zum Zwecke der Gesundheitsvorsorge bereitgestellt. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sind ebenfalls Standard. Wöchentliche Nordic-Walking-Runden, Massagen, Cranio Sacral Therapien, Rückgymnastik, Verbesserung der Arbeitsabläufe etc. gehören ebenfalls zum fixen Bestandteil der Firmenkultur.

BGF ist bereits seit 2004 eine wichtige Säule in der Unternehmensphilosophie der Pensionsversicherung, Landesstelle OÖ. Zum dritten Mal wurde sie dafür mit dem Gütesiegel ausgezeichnet. Mit dem Projekt „PVital“ ist es gelungen, das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter/innen durch verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen zu steigern. Die Integration aller BGF-Aktivitäten in den Regelbetrieb, die ganzheitliche Betrachtungsweise sowie eine gute Kommunikation stehen dabei im Vordergrund der Bemühungen. Das PVital-Koordinationsteam trifft sich monatlich, um die Inputs zu koordinieren und zu realisieren, wobei die Evaluierung durch eine neuerliche Gesundheitsbefra-

gung sichergestellt wird. Der Maßnahmenkatalog reicht von räumlichen Veränderungen zur Verbesserung der Tageslichtsituation in den Büros über die Reduzierung von Regalhöhen im Archiv sowie Seminarreihen zur Führungskräfteentwicklung und regelmäßige Führungskräftebeurteilungen bis hin zur eigenen Fraueninitiative. Shiatsu-, Pilates-, Yoga- und Massageangebote sowie verschiedene Bewegungsprogramme im Haus, ein jährlicher Gesundheitstag, Vorträge, Workshops, die BGF-Zeitung „Der Vitalkurier“ und ein Vitalpointssystem zur Mitarbeitermotivation sind nur ein kurzer Auszug der fix implementierten PVital-Maßnahmen in Oberösterreich.

Pro mente OÖ. startete bereits 2001 mit einer systematischen Gesundheitsförderung. Mit Unterstützung der OÖGKK und externen Expert/innen wurde ein klassisches Gesundheitsprojekt mit dem Namen „VIVA“ durchgeführt. 2003 wurde das Projekt in den Regelbetrieb integriert. Dazu wurde eine Gesundheitsbeauftragte bestellt und ein Gesundheitsmanagement eingerichtet. Dieses trifft sich mindestens viermal im Jahr zur Zielplanung und Abstimmung der Gesundheitsaktivitäten. Während der neun Jahre Regelbetrieb ist es gelungen, viele kleinere und größere Projekte erfolgreich umzusetzen. Themen waren anfangs Nichtrauchen, gesunde Ernährung und Bewegungs- und

Entspannungsprogramme in den Pausen. Bald wurde die Erhaltung oder Verbesserung der psychosozialen Gesundheit der Mitarbeiter/innen als wichtiges Ziel aufgegriffen. Dazu wurden Arbeitsgruppen zu den Themen Sucht und Suchtprävention, Konfliktregelung, Burnoutprävention und -intervention sowie Krisenmanagement gestartet. Und es wurde ein kostenloses anonymes Beratungsangebot erarbeitet („Rat & Hilfe für pro mente Mitarbeiter/innen in schwierigen Situationen“). Da pro mente OÖ. sehr dezentral organisiert ist, wird nun in den Regionen oder an den einzelnen Standorten das umfassende Gesundheitsmanagement vorgestellt und mit den Mitarbeiter/innen diskutiert.

SALZBURG

Glas Schnabl – Mattsee, 5163 Mattsee
9 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Peter Schnabl setzte in Kooperation mit der Salzburger Gebietskrankenkasse das neue Modell „BGF-Kleinbetrieb“, welches mittlerweile österreichweit angeboten wird, erfolgreich um. Einem einführenden Gesundheitscoaching mit dem Ehepaar Schnabl zur Sensibilisierung die eigene Gesundheit und Arbeitsfähigkeit betreffend, folgte ein Gesundheits-Workshop mit allen Mitarbeiter/innen. Ziel war es, Ressourcen und Belastungen zu erheben und Vorschläge für eine gesunde Gestaltung des Arbeitsalltages auszuarbeiten. Diese wurden den Chefs präsentiert und in einem gemeinsamen Workshop

zu einem Maßnahmenkatalog aufbereitet. Es folgten Interventionen zur Optimierung der internen Arbeitsorganisation und Kommunikation. Gemeinsame Bewegungseinheiten an der frischen Luft erfreuen sich bei den Beschäftigten ebenso großer Beliebtheit wie das von der Chefin zubereitete gesunde Mittagessen. Betriebliche Gesundheitsförderung ist zu einem fixen Bestandteil der Unternehmenskultur geworden. Bewährte Maßnahmen werden beibehalten, regelmäßig Feedback eingeholt und bei Bedarf adaptiert bzw. erweitert.

Gandler Risk Management, 5730 Mittersill
14 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



„Gandler Risk Management – ein gesunder Organismus“ lautete der Titel des BGF-Projektes, das von 2009-2010 erfolgreich umgesetzt wurde. Nach einer ausführlichen Analyse von Ressourcen und Belastungen folgte eine Reihe von Maßnahmen: Einführung von Mitarbeitergesprächen, Änderung der Raumaufteilung zur Stärkung der funktionellen Zusammenarbeit oder die Vereinfachung/Erneuerung technischer Systeme. Workshops zur Teamstärkung wurde besonderes Augenmerk geschenkt, zu diesen zählten: Die Sprache des Miteinanders, Konfliktmanagement, Widerstand(s)bewegung

gegen Stress oder Gandler Risk wirft Ballast ab – ein Teamsummenspiel. Die gesunde Jause und gemeinsame sportliche Aktivitäten rundeten das ambitionierte Maßnahmen-Potpourri ab. Die Beschäftigten haben mit Freude an den gemeinsamen Bildungsmöglichkeiten und Aktivitäten teilgenommen. Die Evaluation zeigte eine deutliche Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und des Betriebsklimas. Strukturen für eine nachhaltige Auseinandersetzung mit der Gesundheit der Beschäftigten wurden geschaffen.

Stadtgemeinde Zell am See, 5700 Zell am See
200 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Dem Amtsleiter der Stadtgemeinde Zell am See war es ein Anliegen, Betriebliche Gesundheitsförderung über Einzelinitiativen hinaus strukturiert umzusetzen und nachhaltig in der Gemeinde zu etablieren. Das Projekt „Top im Job durch aktive Gesundheitsförderung“ startete im Jahr 2008 mit einer schriftlichen Befragung der Mitarbeiter/innen und endete 2011 mit einer Ergebnisevaluation und der Bildung nachhaltiger Strukturen für die Übernahme in den Regelbetrieb. 32 Mitarbeiter/innen erarbeiteten in vier Gesundheitszirkel zahlreiche

Vorschläge für eine gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsalltages. Diese umfassten arbeitsorganisatorische Verbesserungen, Angebote für Supervision, Kinästhetikkurs für das Pflegepersonal, Seminar Umgang mit schwierigen Kunden, Englischkurse für Mitarbeiter/innen im Parteienverkehr, Erste-Hilfe-Kurs, Vorträge zu den Themen richtiges Heben/Tragen/Sitzen, Ernährung, Hautschutz sowie sportliche Veranstaltungen zu jeder Jahreszeit mit der Personalvertretung.

Erstverleihung

Im Jahr 2008 wurde ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt unter dem Titel „PALfit“ gestartet und im Frühjahr 2011 erfolgreich abgeschlossen. Der gesamte BGF-Kreislauf, inklusive extern moderierter Gesundheitszirkel wurde durchlaufen. Eine Reihe an verhältnispräventiven Maßnahmen wurde getroffen, wie z.B. EDV-Optimierungen, Verbesserungen in der Arbeitsplatzgestaltung, Anschaffung von Arbeitshilfen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, Seminare im Führungsbereich, Stärkung der internen Kommunikation

sowie eine Qualitätsverbesserung des Kantinenangebotes durch verstärkte Nutzung des Kantinenausschusses. Auf verhaltenspräventiver Ebene können die konzernweiten PALfit-Angebote wie Gesundheitschecks, Physiotherapie, Obstkorb und Zuschüsse zur Teilnahme an Sportevents in Anspruch genommen werden. Die Erkenntnisse aus dem Evaluierungsprozess fließen in die Planung und Umsetzung weiterer gesundheitsfördernder Maßnahmen ein.

Erstverleihung

Mitarbeiterzufriedenheit und Gesundheit hat gerade in sozialen Unternehmen enormen Einfluss auf die qualitätsvolle Arbeit mit Hilfe suchenden Menschen. Um dies zu fördern entschied sich das Unternehmen für eine strukturierte, nach EU-Qualitätskriterien standardisierte Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung. Im Sinne der Partizipation fand die Maßnahmenplanung basierend auf den Ergebnissen der SALSA-Befragungen und den Vorschlägen aus den Gesundheitszirkeln statt. Prioritär wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation und Kommunikationsstrukturen sowie

der Arbeitsbedingungen, der öffentlichen Wahrnehmung der Institution und der Fortbildung des Leitungsteams gesetzt. Mit dem Ankauf von zwei Dienstfahrrädern, der Unterstützung zur Teilnahme an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“, einem Ernährungsvortrag, Supervisions-Angeboten u. a. wurde der Maßnahmenkatalog komplettiert. Die Strukturen zur nachhaltigen Auseinandersetzung mit Betrieblicher Gesundheitsförderung wurden geschaffen und in die Unternehmenskultur integriert.

Wiederverleihung

Dem Bürgermeister und dem Amtsleiter der Gemeinde Elsbethen sind die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter/innen ein großes Anliegen. Das Potential der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurde frühzeitig erkannt, eine Mitarbeiterin zur Gesundheitsbeauftragten ausgebildet und die Implementierung in den Regelbetrieb sichergestellt. Die Gemeinde Elsbethen ist die erste Gemeinde in Österreich, der das Gütesiegel (wieder)verliehen wurde. Sie hat somit eine Vorreiterrolle übernommen, weitere Salzburger Gemeinden folgten

diesem guten Beispiel. Ein Mix aus verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen rundet die erfolgreiche BGF-Implementierung in den letzten Jahren ab: Mitarbeiter/innen- bzw. Gesundheitsgespräche wurden eingeführt, organisatorische und personelle Umstrukturierungen im Bauhof und im Kindergarten getätigt, Maßnahmen zur Verbesserung der mentalen Fitness und zur Stärkung der Rückenmuskulatur angeboten und Obst bereit gestellt. Schwerpunktthema im Jahr 2012 ist genussvolle, gesunde Ernährung.

Land Salzburg, 5020 Salzburg
2.800 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



Das Land Salzburg ist davon überzeugt, dass gesunde Mitarbeiter/innen einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für ein gesundes, erfolgreiches Unternehmen sind. Seit dem Jahr 2010 ist die Betriebliche Gesundheitsförderung in den Regelbetrieb integriert. Bei der Planung gesundheitsfördernder Maßnahmen wurde in den letzten Jahren besonders Rücksicht auf spezielle Zielgruppen im Unternehmen genommen: Die Angebote reichten von Führungsimpulsen, Burn out- und Work Life Balance-Seminare, Alkohol-Prävention für Lehrlin-

ge, Projekte zur Stärkung der Sozial- und Persönlichkeitskompetenz für Lehrlinge, Deutschkurs für Mitarbeiter/innen mit nicht-deutscher Muttersprache, Möglichkeit der Heimarbeit insbesondere bei Betreuungspflichten, Selbstverteidigung für Frauen, Workshops für Wiedereinsteiger/innen bis hin zu Sensibilisierungskursen im Umgang mit Menschen mit Behinderung. Eine Reihe an verhaltenspräventiven Maßnahmen zur Bewegung, Entspannung und Ernährung sind ebenfalls Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Salzburger Flughafen GmbH, 5020 Salzburg
298 Mitarbeiter/innen

Zweite Wiederverleihung



Der Salzburger Flughafen startete bereits 1999 als „erster BGF-Betrieb in Salzburg“ und erhält das Gütesiegel bereits zum dritten Mal in Folge verliehen. Betriebliche Gesundheitsförderung ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und wird als kontinuierlicher Optimierungsprozess verstanden, der sich an den Veränderungen im Unternehmen orientiert. Herr Robert Seebacher, Leiter Human Resources, zählt auf Qualität und bedarfsorientierte Maßnahmenplanung

in enger Zusammenarbeit mit dem Betrieblichen Gesundheitsausschuss. Schwerpunkte der letzten drei Jahre waren die Durchführung von Gesundheitszirkel, ABI-Coachings, Führungs- und Teamentwicklungstrainings, Stressmanagementseminare, Beschwerdemanagement-Trainings, Workshops „Gesunde Küche schnell zubereitet“, Rückenschulprogramm für Flugzeugabfertigungspersonal, Laufworkshops sowie Sponsoring für Teams bei Sportevents.

FIT-Care, Integrierte Betriebliche Gesundheitsförderung
in 7 Seniorenwohnheimen im Bundesland Salzburg

Erstverleihung



Bei „FIT-Care“ handelte es sich um ein Pilotprojekt Betrieblicher Gesundheitsförderung im Setting Langzeitpflege. Träger des Projektes waren der ASKÖ-Landesverband Salzburg und die Salzburger Gebietskrankenkasse. Als Partner fungierten der AMD-Arbeitsmedizinischer Dienst Salzburg, der Club Aktiv Gesund und die Fachhochschule Salzburg. Ziel von FIT-Care war die Erarbeitung und Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen für Mitarbeiter/innen in ausgewählten Salzburger Seniorenheimen. Die Beschäftigten im Pflegedienst stellten die Hauptzielgruppe des Projektes dar. Basis für die Projektmaßnahmen waren die Ergebnisse aus der schriftlichen Mitarbeiterbefragung und der Gesundheitszirkel. Sie zielten darauf ab, das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter/innen auf individueller, als auch die gesundheitsrelevanten Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter/innen auf organisationaler Ebene zu verbessern. 40 Beratungstage zur Verhältnisprävention, 24 Workshops zur Verhaltensprävention und 70 Bewegungskurse sowie arbeitspsychologische Maßnahmen

zu den Themen „Gesundes Führen“, Teamentwicklung, altersgerechtes Arbeiten, Burn-out, Entspannungstrainings und Stressmanagement wurden in Kooperation mit dem AMD Salzburg und dem Club Aktiv Gesund durchgeführt. Die Evaluierung des Pilotprojektes erfolgte durch die Fachhochschule Salzburg. Die Erkenntnisse und Ergebnisse fließen in das Folgeprojekt „Fit Care Health Management“ ein.

Die beteiligten Seniorenheime:

- Seniorenheim Hellbrunn, 140 Mitarbeiter/innen
- Seniorenheim Nonntal, 121 Mitarbeiter/innen
- Seniorenheim Taxham, 120 Mitarbeiter/innen
- Haus für Senioren im Diakonie-Zentrum Salzburg, 136 Mitarbeiter/innen
- Seniorenwohnheim Grödig, 63 Mitarbeiter/innen
- Seniorenwohnhaus St. Nikolaus, 46 Mitarbeiter/innen
- Seniorenwohnheim Unteres Saalachtal, 40 Mitarbeiter/innen

Österreichische Bundesforste AG, Forstbetrieb Pinzgau, 5730 Mittersill
60 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



Der Vorstand der Österreichischen Bundesforste AG beschloss eine österreichweite Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung unter dem Titel „ÖBfit“. Der Forstbetrieb Pinzgau in Mittersill fungierte neben dem Forstbetrieb in Steyr als einer der beiden Pilotbetriebe. Nach Projektumsetzung wurde in den letzten Jahren erfolgreich am Aufbau nachhaltiger Strukturen und Maßnahmenswerpunkte gearbeitet. Eine eigene Gesundheitsfachkraft wurde ausgebildet; diese ist für alle Fragen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zuständig und fungiert als Verbindungsperson zu den anderen

Forstbetrieben und zur Unternehmensleitung. Die tägliche Bewegungspause (MbM), Konsum von gesunden Getränken und Obst bei Betriebsveranstaltungen, Zeitmanagement- und Konfliktmanagementseminare, Fahr-techniktrainings für das Revierpersonal, Reviertage zum gegenseitigen Kennenlernen der Arbeitsplätze sowie zahlreiche Teilnahmen an betrieblichen Sportveranstaltungen seien hier beispielhaft für einen gelungenen Maßnahmenmix angeführt. Der Erfolg und die Nachhaltigkeit werden regelmäßig überprüft.

Bausparkasse Wüstenrot AG, 5033 Salzburg
957 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



Mit dem im Jahr 2006 gestarteten Projekt „fitforwork“ wurde der Grundstein für ein strukturiertes betriebliches Gesundheitsmanagement gelegt. Das Personalmanagement legt besonderes Augenmerk auf Stärkung von Teamarbeit, Kommunikation, Zusammengehörigkeitsgefühl und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So gibt es Arbeitszeitmodelle, abgestimmt auf unterschiedliche Lebensphasen wie Karenz, Kinderbetreuung, Wiedereintritt oder ältere Mitarbeiter/innen. Den Beschäftigten steht auch eine Auswahl an Coaches mit unterschiedlichen Themen-Schwerpunkten zur Verfügung. Führungs-

kräfte-Lehrgänge, Entwicklungsimpulse zur Stärkung der sozialen Kompetenz werden ebenso angeboten wie Vorträge zur psychischen Gesundheit. Großer Beliebtheit erfreut sich auch der jährliche Gesundheitstag. In den letzten Jahren reichte die Angebotspalette von Kochwerkstätten über Hörtests, bis hin zu einem Mentalcheck mit Bio-Feedback. Der bereits seit den 60er Jahren gegründete Sportclub rundet mit seinen 14 Sektionen und über 400 Mitgliedern das breite Angebot an gesundheitsfördernden Aktivitäten ab.

Briefzentrum Salzburg der Österreichischen Post AG, 5000 Salzburg
250 Mitarbeiter/innen

Zweite Wiederverleihung



In der Unternehmensphilosophie des Briefzentrums Salzburg spielt Betriebliche Gesundheitsförderung seit vielen Jahren eine zentrale Rolle. Das Unternehmen wurde bereits dreimal mit dem Gütesiegel ausgezeichnet und war für den BGF-Preis nominiert. Innerhalb der Österreichischen Post AG gilt das Salzburger Briefzentrum als Vorreiter in der BGF. Dem Projekt „PostVital“ folgte ein nachhaltiger Strukturaufbau und somit eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Gesundheit der Beschäftigten. Die Maßnahmen der letzten

Jahre reichten von einer neuen Führungsstruktur auf Ebene der Gruppenleiter, Arbeitskreisen zu den Themen Dienstplangestaltung, Betriebsumstellung und Prozesse, Arbeitszeitmodelle bis hin zu einem Ergonomieprojekt, Schichtverpflegung auch außerhalb der Kantinenöffnungszeiten und der speziellen Betreuung beeinträchtigter Mitarbeiter/innen durch die Arbeitsmedizinerin in Kooperation mit pro mente. Schwerpunkt der nächsten Jahre ist die Auseinandersetzung mit dem Thema altersgerechtes Arbeiten.

In der Salzburg AG ist Betriebliche Gesundheitsförderung seit 2005 fixer Bestandteil der Unternehmenspolitik. Die Salzburg AG zählt nicht nur zu den familienfreundlichsten Unternehmen in ganz Österreich, sondern sicherte sich das BGF-Gütesiegel bereits dreimal. Die zentralen Anliegen des Unternehmens Gesundheit, altersgerechtes Arbeiten, Chancengleichheit und Chancenvielfalt sind nicht nur im Leitbild verankert, sondern werden tagtäglich gelebt. So sind 600 der über 2000 Mitarbeiter/innen im Bereich „Verkehr“ beschäftigt. Aus diesem Grund wurde hier ein eigener Gesund-

heitsschwerpunkt gesetzt: Die Fahrer/innen wurden zu den Themen Kundenorientierung, Stress und Ernährung geschult. Zur Integration von Busfahrer/innen mit Migrationshintergrund konnten sich alle Nationen mit ihren Besonderheiten (Essen, Pflanzen, Musik, Bilder, ...) präsentieren. „Kultur schmeckt“ hat einen wesentlichen Beitrag zum besseren gegenseitigen Verständnis beigetragen. Diese Veranstaltung wurde von 80 % der Kolleginnen und Kollegen besucht und ist beispielhaft für gelungene Integration.

STEIERMARK

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Landesstelle Graz, 8021 Graz
238 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Die AUVA führte an mehreren Standorten in Österreich BGF-Projekte unter dem gemeinsamen Namen „Ge!Mit“ (Gesunde Mitarbeiter/innen) durch. In der Landesstelle Graz übernahm der Direktor die Projektleitung und führte das Projekt im Herbst 2011 zu seinem erfolgreichen Abschluss. Miteinbezogen ins Projekt war auch die Außenstelle Klagenfurt und auf Basis einer Mitarbeiterbefragung wurden anschließend in Gesundheitszirkeln und im Projektteam diverse gesundheitsfördernde Maßnahmen entwickelt. Neben extern moderier-

ten Führungskräfteworkshops für alle Führungskräfte, Teambuildingklausuren und diversen Abteilungswshops u. a. zur Verbesserung der Büroorganisation und Besprechungskultur wurden den Mitarbeiter/innen auch zahlreiche sportliche Aktivitäten angeboten, die Teilnahme an zwei Ergonomietagen sowie persönliche ABI-Coachings ermöglicht. Das Projekt wird nach Beendigung in das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA überführt und soll so auch erfolgreich in die Nachhaltigkeit aufgegriffen werden.

DEAKON Degen GmbH, 8301 Lassnitzhöhe
20 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind bei der DEAKON Degen GmbH seit jeher selbstverständlich. Derzeit sind im Unternehmen 20 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Unternehmensführung und Gesundheitspolitik sind geprägt von der Persönlichkeit von Anneliese Degen, ihrer Leidenschaft für die Kabelkonfektion, ihre Produkte und ihrer festen Überzeugung, dass beste Arbeitsbedingungen Stressfaktoren mindern und so mit viel Motivation und Freude auch zum besten Unternehmenserfolg führen. Ganzheitliches Gesundheitsverständnis, Beteiligung der gesamten Belegschaft an der Entwicklung und

Erhaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen und Berücksichtigung der BGF in allen wichtigen Entscheidungen sind gelebte Prinzipien. Im Unternehmen werden seit vielen Jahren unterschiedliche Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung der psychischen und körperlichen Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen gesetzt. Für das Engagement wurde das Unternehmen bereits mehrfach ausgezeichnet. Nun hat sich die DEAKON Degen GmbH auch unter die BGF-Gütesiegelträger eingereiht.

Erstverleihung

Das Unternehmen hat von Mai 2009 bis April 2011 unter dem Namen „Only You“ ein BGF-Projekt durchgeführt. In der Diagnosephase wurde eine Online-Befragung der 70 Mitarbeiter/innen sowie eine Arbeitsplatz- und Belastungsevaluierung durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse wurden in Gesundheitszirkeln von den Mitarbeiter/innen und im Projektteam Maßnahmen zur stressfreien Kommunikation, gemeinschaftlichen Aktivitäten sowie zum gesunden Führen entwickelt und umgesetzt. Zudem fanden im Projektverlauf zwei Gesundheitsaktionstage mit Inputs zu Ernährung, Bewegung und Entspannung statt. Mitarbeitergespräche

werden in der EAM Systems GmbH im Kontext Gesundheit geführt und durch die Integration des Gesundheitsmanagements in bestehende Managementsysteme wird eine laufende und durchgängige Berücksichtigung des Themas Mitarbeitergesundheit im Unternehmen sichergestellt. Die Projektziele konnten erreicht werden und die Evaluierungsergebnisse haben gezeigt, dass Belastungen aus Mitarbeitersicht reduziert werden konnten und sich die Zufriedenheit ausgehend von einem bereits hohen Niveau zu Projektbeginn noch weiter verbessert hat.

Flughafen Graz Betriebs GmbH, 8073 Feldkirchen
147 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Das BGF-Projekt „We feel good“ wurde im Zeitraum März 2009 bis Mai 2011 umgesetzt. Eine Gesundheitsbefragung ermöglichte einen ersten Einblick in Belastungen und Ressourcen der knapp 150 Mitarbeiter/innen. In Gesundheitszirkeln, in denen Mitarbeiter/innen aus allen Unternehmensbereichen vertreten waren, wurden anschließend bedarfsorientierte Maßnahmen entwickelt. Neben einem Führungskräfteentwicklungsprogramm wurden Teambuildingmaßnahmen, gemeinsame Aktivitäten und diverse organisatorische sowie arbeitsplatz-

bezogene Maßnahmen umgesetzt. Verhaltensorientierte Angebote wie Rückenschule, Yoga und Pilates sowie eine Ernährungs- und Stoffwechselanalyse ermöglichten den Mitarbeiter/innen das eigene Gesundheitsbewusstsein und -wissen zu verbessern. Eine hohe Beteiligung der Belegschaft verdeutlicht den Projekterfolg und Gesundheitsförderung ist nun nach Projektende in der Flughafen Graz Betriebs GmbH bereits fixer Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Johann Huber Spedition und Transport GmbH, Huber KFZ GmbH
8642 St. Lorenzen, 217 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Das Unternehmen beschäftigt rund 210 Mitarbeiter/innen und führte von 2007 bis 2011 ein BGF-Projekt unter dem Namen „Fühl dich wohl – sei dabei“ durch. In der Diagnosephase wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt und interne Gesundheitszirkelmoderator/innen ausgebildet. Rund 20 Teilnehmer/innen erarbeiteten anschließend in den Gesundheitszirkeln diverse Maßnahmenvorschläge zur Belastungsreduktion und zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Neben einer Führungskräfte-schulung wurden unter anderem diverse ergonomische Maßnahmen,

gemeinsame Aktivitäten und eine Gesundheitsstraße umgesetzt. Das Ergebnis der zweiten Mitarbeiterbefragung zeigte, dass im Projektverlauf in den Bereichen Führungsqualität, soziale Unterstützung, Wertschätzung und Kommunikation bereits Verbesserungen von den Mitarbeiter/innen wahrgenommen werden. Die Nachhaltigkeit der BGF im Unternehmen soll unter anderem durch die Fortführung der Gesundheitszirkel und laufende Maßnahmenentwicklung im Unternehmen sichergestellt werden.

Justizanstalt Graz-Jakomini, 8010 Graz
190 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Der Auftakt des BGF-Projektes der Justizanstalt Graz Jakomini fand im Oktober 2008 statt. Bereits in der Vorbereitungsphase fand eine Führungskräfte sensibilisierung und ein interner Kompetenzaufbau zum Thema BGF statt. Die Projektleitung übernahm der Vorsitzende der Personalvertretung und war mit einem Projektteam für die Planung und Organisation des Projektes verantwortlich. Nach einer umfassenden Gesundheitsbefragung wurden in Gesundheitszirkeln bedarfsorientierte Maßnahmen zur Belastungsreduktion sowie zur Verbesserung von Kommunikation, Zusammenarbeit und Gesundheitsverhalten erarbeitet und von der Steuerungsgruppe verabschiedet. Zwei Seminare „Gesundes

Führen, ergonomische Verbesserungen, die Optimierung des Betriebskantinenangebots, die Flexibilisierung des Dienstsports sowie die Errichtung einer Relax Oase im Betriebsgelände sind nur einige Beispiele aus dem umfassenden Maßnahmenpaket. Ebenso wurden diverse Angebote zur Verbesserung des Gesundheitsverhaltens in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung von der Belegschaft gut angenommen. Ein Gesundheitskompetenzteam entwickelt seit dem Projektende im Februar 2011 das Thema laufend weiter und soll mit voller Unterstützung der Anstaltsleitung die Nachhaltigkeit von BGF in der Justizanstalt sicherstellen.

Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH, 8753 Fohnsdorf
142 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Das BGF-Projekt „Wir für uns – nur wer mitmacht kann verändern“ startete im Jänner 2009 mit einer großen Auftaktveranstaltung, um die Mitarbeiter/innen der zahlreichen Standorte gut über das Projekt zu informieren. Im Projektteam war von jedem Standort ein/e Mitarbeiter/in vertreten. Aufbauend auf den Analyseergebnissen der ersten Mitarbeiterbefragung wurden Gesundheitszirkel durchgeführt und insgesamt 56 konkrete Umsetzungsmaßnahmen entwickelt. Ein Leitfaden für Supervision und Teamsitzungen wurde implementiert, Fortbildungen zum Thema Kommunikation und Konflikte

umgesetzt sowie neue Einschulungskonzepte wurden im Zuge des Projektes erarbeitet. Der Gesund und Fit-Check der Arbeiterkammer sowie diverse Vorträge und Bewegungsangebote wurden der Belegschaft angeboten und gut angenommen. Nach dem Projektende wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein integrierter Bestandteil des bestehenden Managementsystems und somit können die aus dem Projekt gewonnenen Erfahrungen und die positiven Strukturen und Wirkungen nachhaltig im betrieblichen Alltag Bestand haben.

move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH, 8010 Graz
36 Mitarbeiter/innen



Erstverleihung

Das Dienstleistungsunternehmen beschäftigt 36 Mitarbeiter/innen an derzeit 7 Standorten in der Steiermark. Seit 2006 wird BGF im Unternehmen gelebt, nach Projektende wurde BGF dann in ein Gesundheitsmanagementsystem überführt und das Thema Gesundheit wird in allen betrieblichen Prozessen berücksichtigt. Durch regelmäßige Befragungen und Workshops werden alle Mitarbeiter/innen in die Weiterentwicklung der BGF eingebunden. An BGF-Maßnahmen können sich

auch Mitarbeiter/innen in Karenz und Bildungskarenz beteiligen. Neben Umstrukturierungen, Entwicklung der Führungskräfte, Jahresklausuren, Verbesserungen der technischen Ausstattung und neuen Pausenräumen wurden auch zahlreiche Verhaltensangebote geschaffen. Zudem werden regelmäßige Ausgleichsübungen in der Arbeitszeit, diverse gesundheitsbezogene Vorträge und gemeinsame Aktivitäten angeboten, woran sich auch Familienangehörige beteiligen können.

**Österreichische Bundesforste AG, Forstbetrieb Steiermark, 8632 Gußwerk
65 Mitarbeiter/innen**



Erstverleihung

In der Anfangsphase als Pilotprojekt in zwei Forstbetrieben gestartet, hat das BGF-Projekt „ÖBfit“ mittlerweile alle Standorte der Österreichischen Bundesforste AG miteinbezogen. Im Forstbetrieb Steiermark mit insgesamt 65 Mitarbeiter/innen startete „ÖBfit“ im Jänner 2009 mit einem Gesundheitstag und einer ersten Gesundheitsbefragung. Neben umfassenden Analysen von Befragungs- und Fehlzeitendaten bildeten die Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln die Basis für standortbezogene Umsetzungsmaßnahmen. Die-

se umfassten einerseits verhältnisbezogene Themen wie Kommunikation und Kooperation und andererseits klassische Gesundheitsthemen mit den Schwerpunkten Bewegung, Ergonomie, Zeit- und Stressmanagement sowie zwei Gesundheitstage. Nach Projektende stellen u. a. zwei Gesundheitsvertrauenspersonen, ein jährliches BGM-Budget sowie die Integration von Gesundheit in das Mitarbeitergespräch eine nachhaltige Gesundheitsorientierung sicher.

**Unfallkrankenhaus Graz der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, 8020 Graz
481 Mitarbeiter/innen**



Erstverleihung

Die AUVA führte an mehreren Standorten in Österreich BGF-Projekte unter dem gemeinsamen Namen „Ge!Mit“ (Gesunde Mitarbeiter/innen) durch. Im UKH Graz übernahm der Direktor der Landesstelle die Projektleitung und führte das Projekt im Herbst 2011 zu einem erfolgreichen Abschluss. Auf Basis der Ergebnisse einer umfassenden Mitarbeiterbefragung im März 2009 wurden anschließend in Gesundheitszirkeln, Abteilungscoachings, ABI-Coachings sowie im Projektteam diverse gesundheitsfördernde Maßnahmen entwickelt. Neben einem Workshop „Gesundes Führen“ für die

Führungskräfte wurden bedarfsorientiert ergonomische Hilfsmittel angeschafft, die Teilzeitmöglichkeiten erweitert und diverse Schulungs- und Bildungsmaßnahmen angeboten. Maßnahmen zum Stressabbau, zur gesunden Ernährung und Bewegung sowie zur Tabak- und Alkoholprävention rundeten das Maßnahmenpaket ab. Das Projekt wird nach Abschluss in ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem (SGM) übergeleitet, interne BGF-Kompetenzen weiterhin aufgebaut und Projekterkenntnisse nach dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung dauerhaft weiterbearbeitet.

**Stadtgemeinde Leoben, 8700 Leoben
466 Mitarbeiter/innen**



Erstverleihung

In der Stadtgemeinde Leoben wurde von Juli 2008 bis Jänner 2011 ein ganzheitliches BGF-Projekt durchgeführt. Nach einer großen Auftaktveranstaltung wurde eine schriftliche Mitarbeiterbefragung durchgeführt und interne Gesundheitszirkelmoderator/innen wurden ausgebildet. 55 Mitarbeiter/innen erarbeiteten in sechs Gesundheitszirkeln bedarfsorientierte Maßnahmenvorschläge. Diverse Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation, der Information, des Führungsverhaltens, der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung wurden erarbeitet und umgesetzt. Diverse Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Angebote zu

den Themen mentale Gesundheit, Ernährung und Bewegung wurden angeboten, Gesundes Führen ist fixer Bestandteil der Führungskräfteentwicklung. Im Zuge der Projektevaluierung wurden von den Mitarbeiter/innen Verbesserungen in der Unternehmenskultur wahrgenommen, weitere Befragungen finden zukünftig alle zwei Jahre statt. Auch nach Projektende bleibt das Thema in der Personalabteilung angesiedelt, es gibt fixe Verantwortlichkeiten und weitere Gesundheitszirkel sollen die Weiterentwicklung des Themas in der Gemeinde gewährleisten.



In der LEO GmbH, einer Beschäftigungsgesellschaft für langzeitbeschäftigungslose Menschen wird BGF bereits seit 2008 gelebt. 27 Mitarbeiter/innen arbeiten an drei Standorten und erarbeiten in regelmäßigen Teambesprechungen, einer jährlichen Klausur zum Thema Gesundheit und diversen Workshops an der Weiterentwicklung der BGF im Betrieb. Einige Maßnahmen wie der jährliche Gesundheitscheck der Arbeiterkammer, die Einrichtung einer Gesundheitsbibliothek, regelmäßige Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz sowie Obst und Gemüse zur freien Entnahme sind bereits dauerhaft

implementiert. In die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und -abläufen werden auch die Transitmitarbeiter/innen stark miteinbezogen. Durch Neugestaltung diverser Arbeitsplätze, neue Urlaubsregelungen und die Neugestaltung von Dienstplänen konnten Arbeitsabläufe verbessert und Belastungen reduziert werden. Auch die Kommunikation und der Informationsfluss haben sich vor allem auch für die Teilzeitkräfte wesentlich verbessert. Eine jährliche Evaluation erfolgt durch die Geschäftsführung, die Ergebnisse fließen wiederum in die Weiterentwicklung der BGF im Betrieb ein.

TIROL

Österreichische Bundesforste AG, Forstbetrieb Oberinntal, 6060 Hall in Tirol
45 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Im Rahmen des bundesweiten Projekts „ÖBfit“ der Österreichischen Bundesforste AG, startete der Forstbetrieb Oberinntal im Jänner 2009 mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Bei einem Gesundheitstag als Auftaktveranstaltung wurde eine schriftliche Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Mit diesen Ergebnissen, sowie auf Basis der Pilotprojekte in anderen Forstbetrieben und den in den Gesundheitszirkeln (intern ausgebildete Moderator/innen) erarbeiteten Themen, wurden Ziele für den FB Oberinntal formuliert. So sollten gleichermaßen individuelle Verhaltensweisen der Mitarbeiter/innen

und strukturelle und organisatorische Veränderungen zu mehr Gesundheit am Arbeitsplatz führen. Es wurden nun aktive Information an die Mitarbeiter/innen gewährleistet und vielfältige Maßnahmen im Bereich Bewegung und Kinästhetik durchgeführt. Auch eine Untersuchung durch einen Hautarzt fand statt. Das Programm wurde durch einen zweiten Gesundheitstag zusammen mit dem FB Unterinntal abgerundet. Die Weiterführung der Gesundheitszirkel, ein festes Budget für BGF sowie eine Gesundheitsvertrauensperson im Betrieb sorgen für ein nachhaltig gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld.

Österreichische Bundesforste AG, Forstbetrieb Unterinntal, 6361 Brixental
55 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Im Rahmen des bundesweiten Projekts „ÖBfit“ der Österreichischen Bundesforste AG, startete der Forstbetrieb Unterinntal im Jänner 2009 mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Bei einem Gesundheitstag als Auftaktveranstaltung wurde eine schriftliche Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Mit diesen Ergebnissen, sowie auf Basis der Pilotprojekte in anderen Forstbetrieben und den in den Gesundheitszirkeln (intern ausgebildete Moderator/innen) erarbeiteten Themen, wurden Ziele formuliert. So sollten gleichermaßen individuelle Verhaltensweisen der Mitarbeiter und strukturelle und

organisatorische Veränderungen zu mehr Gesundheit am Arbeitsplatz führen. Es wurden Teambuilding Kurse durchgeführt sowie Maßnahmen zum Thema Sport, Bewegung und Kinästhetik durchgeführt. Auch eine Ernährungsberatung und eine Untersuchung durch einen Hautarzt fanden statt. Das Programm wurde durch einen zweiten Gesundheitstag zusammen mit dem FB Oberinntal abgerundet. Die Weiterführung der Gesundheitszirkel, ein festes Budget für BGF sowie eine Gesundheitsvertrauensperson im Betrieb sorgen für ein nachhaltig gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld.

Imerys Talc Austria GmbH, 8045 Graz
144 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



„Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, den Arbeitsplatz genauso gesund zu verlassen, wie sie/er ihn betreten hat“. Gesundheit ist seit 2007 zum Jahresthema erklärt worden, wofür ein umfassendes BGF-Projekt initiiert, eine Projektleitung zur Umsetzung eingesetzt und ein Sonderbudget zur Verfügung gestellt wurde. Seither werden jährlich Messkampagnen in den Bereichen Staub- und Lärmbelastung durchgeführt, die Arbeitsplätze ergonomisch auf den neuesten Stand gebracht, Impfaktionen angeboten, jährliche Ge-

sundheitstage abgehalten, Programme zur Vermeidung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken veranstaltet sowie laufend Schulungen im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz ermöglicht. Die Nachhaltigkeit wird durch ein jährliches Budget für die Gesundheitsförderung, alljährliche interne und externe GSU-Q-Audits zur Überprüfung sowie regelmäßige Schwerpunktsetzungen für primäre Maßnahmen im Rahmen der BGF und eigene Ansprechpartner/innen für Gesundheit an jedem Standort sicher gestellt.

Gletscherbahnen Kaprun AG, 5710 Kaprun
200 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Die Gletscherbahnen Kaprun AG, ein Seilbahnunternehmen in Salzburg mit etwa 200 Mitarbeiter/innen, haben in ihrem BGF-Projekt zahlreiche gesundheitsförderliche Maßnahmen umgesetzt. Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil im Unternehmen wurde verankert, arbeitsbedingte Belastungen konnten durch die Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen der Mitarbeiter/innen, Fortbildungsangebote und Teamarbeit reduziert und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen

durch diverse Angebote (u. a. bzgl. Bewegung, Ernährung, Arbeitssicherheit) gesteigert werden. Der bisher erfolgreich eingeschlagene Weg wird im Betrieblichen Gesundheitsmanagement fortgesetzt. Die Gesundheitszirkel werden im Unternehmen nachhaltig verankert und mit regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen sollen die laufenden Prozesse evaluiert und daraus gewonnene Erkenntnisse für das BGM genutzt werden.

Planai-Hochwurzten-Bahnen GmbH, 8970 Schladming
270 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



Seit 2006 wird bei den Planai-Hochwurzten-Bahnen im Rahmen von Betrieblicher Gesundheitsförderung auf die Gesundheit der Mitarbeiter/innen geachtet und laufend an Optimierungen in der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatzgestaltung, dem fachlichen und sozialen Know-how sowie der geistigen und körperlichen Fitness aller Mitarbeiter/innen gearbeitet. In den letzten Jahren haben sich die „Planai Akademie“ und die „Gesunde Planai“ mit all ihren Angeboten, angefangen vom

Führungskräfte-Training über Kommunikationstraining, Teambuilding, Sportveranstaltungen und Bewegungsprogrammen sowie Fitnesschecks etabliert. Jährliche Mitarbeitergespräche und die laufende Mitarbeiterbindung u. a. im Rahmen der „Ideen-Börse“, motivieren zur Weiterverfolgung der Gesundheitsstrategie und Fortsetzung bewährter Programme und Angebote sowie zur Umsetzung neuer Maßnahmen.

Seillifte Oberlech GmbH & Co KG, 6764 Lech
30 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Die Seillifte Oberlech sind ein Seilbahnunternehmen in Vorarlberg mit ca. 30 Mitarbeiter/innen. 2009 wurde im Unternehmen ein BGF-Projekt umgesetzt, das speziell auf Klein- und Kleinstbetriebe zugeschnitten war. Im Rahmen dieser s. g. Gesundheitscoachings konnten sich Mitarbeiter/innen und Führungskräfte lösungsorientiert zur Verminderung von Arbeitsbelastungen und zur Stärkung bzw. dem Aufbau von Ressourcen einbringen. Einerseits profitierte der Zusammenhalt der Mitarbeiter/innen untereinander davon, da die interne Kommunikation verbessert wurde. Andererseits wurden organisa-

torische Optimierungen vorgenommen, welche zu einer Entlastung beigetragen haben. Gesundheitsförderliche Maßnahmen, wie das Rauchverbot in der Kantine und die jährliche Durchführung/Auffrischung von Erste Hilfe Kursen führten zu einer Verbesserung des Gesundheitsverhaltens, während die Neuanschaffung von Arbeits- und Schibekleidung, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, eine Überarbeitung der Hausordnung sowie Maßnahmen in der Mitarbeiterführung zudem zu einer Reduktion von Arbeitsbelastungen führten.

Böhler Edelstahl GmbH & Co KG, 8605 Kapfenberg
1.974 Mitarbeiter/innen

Zweite Wiederverleihung



Wie in den Jahren zuvor, gab es auch 2010 bei Böhler Edelstahl wieder ein Jahresthema: „BEWEGUNG“ mit der primären Maßnahme „MbM – Mitarbeiter/innen bewegen Mitarbeiter/innen“. Die Festlegung jährlicher Themenschwerpunkte ist ebenso fester Bestandteil im Betrieblichen Gesundheitsmanagement wie die Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche und Management Reviews. Neben dem Gesundheitsteam engagieren sich 58 Gesundheitszirkelmoderator/innen für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen und dienen für diese als Sprachrohr. Das Angebot an gesundheits-

förderlichen Maßnahmen ist reichhaltig: neben dem kostenlosen Angebot von Gesundheitsgesprächsstunden mit einer Ärztin oder Psychotherapeutin, können die Mitarbeiter/innen die Betreuung an ihrem Arbeitsplatz durch einen Sportwissenschaftler wahrnehmen. Zudem wird auf familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen geachtet, ebenso wie auf eine warme Mahlzeit durch die Ausstellung von Essensbons. Bewegungsangebote, Raucherentwöhnungsprogramme und diverse weitere Veranstaltungen rund um das Thema Gesundheit runden das Maßnahmenangebot ab.

VORARLBERG

Amt der Stadt Dornbirn, 6850 Dornbirn
1.470 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung

STADT DORNBI RN



Im Jahr 2007 startete das Amt der Stadt Dornbirn das Gesundheitsförderungsprojekt „stadt-fit“ mit einer Kick-off Veranstaltung bei der die Mitarbeiter/innen über den geplanten Ablauf des Projekts und die Befragung informiert wurden. Die Gesundheitsbefragung erfolgte mittels des SALSA-Fragebogens. Die Ergebnisse der Befragung wurden im Rahmen von zwei großen Veranstaltungen bei denen alle 1.470 Mitarbeiter/innen eingeladen waren präsentiert. Auf der Grundlage der Ergebnisse entwickelten Mitarbeiter/innen in Arbeitsgruppen gesundheitsfördernde Maßnahmen, die auf die

jeweiligen städtischen Betriebe zugeschnitten sind. Die Maßnahmen umfassen Kinestatikprogramme, Rückenschule und funktionelles Haltungsturnen, ergonomische Arbeitsplatzanalyse, diverse Bewegungsprogramme, Kochkurse und Impulsvorträge zu verschiedenen Themen wie Stress, Kommunikation, Konfliktmanagement und gesundes Führen. Die einzelnen Maßnahmen werden fortlaufend evaluiert und adaptiert. Das Projektteam „stadt-fit“ setzt sich immer wieder mit guten Praxisbeispielen anderer Betriebe auseinander und ist Mitglied des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung.

Arbeiterkammer Vorarlberg, 6800 Feldkirch
127 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Mit dem Projekt „Unternehmen Gesundheit“ hat die Arbeiterkammer Vorarlberg im Jahr 2007 ein ganzheitliches Gesundheitsförderungsprojekt ins Leben gerufen. Die IST-Analyse erfolgte durch eine Mitarbeiterbefragung mittels des Impuls und EBF-Fragebogen. Im Rahmen einer Veranstaltung wurden die Ergebnisse den Mitarbeiter/innen vorgestellt. In insgesamt sieben Gesundheitszirkeln entwickelte man gesundheitsfördernde Maßnahmen auf Verhältnis- und Verhaltensebene. Dazu zählen die Entwicklung eines Leitbilds „Wir als Dienstnehmer – der Auftritt nach Außen“, Kommunika-

tionsseminare, Einführung von Mitarbeitergesprächen und Schulung von Mitarbeiter/innen und Führungskräften im Umgang mit diesem Managementtool, Führungskräfte-schulungen, Supervision und Coachingangebote, Stressseminare, und diverse Bewegungsprogramme. Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Säule der Unternehmenskultur in der Arbeiterkammer Vorarlberg. Als Koordinationsstelle des Unternehmensnetzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung in Vorarlberg geht sie einem guten Beispiel voran.

Dornbirner Jugendwerkstätte, 6850 Dornbirn
58 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Die Dornbirner Jugendwerkstätten sind ein Arbeits- und Bildungsprojekt für langzeitarbeitslose junge Menschen im Bezirk Dornbirn. Mit dem Projekt „Ganzheitliche Gesundheitsförderung von Jugendlichen in Arbeitsprojekten“ wird neben dem Stammpersonal eine Zielgruppe angesprochen, die verstärkt Gesundheitsrisiken ausgesetzt ist. Mit der großen Palette an Maßnahmen werden vielfach positive Impulse für eine gesundheitsbewusstere Lebensweise gesetzt und stärken die

sozialen und beruflichen Kompetenzen der Jugendlichen. Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung und einem Beteiligungsprozess, bei dem sich Stammpersonal und Jugendliche einbringen können, entwickelt. Evaluationsergebnisse zeigen, dass die Angebote im Bereich Sport, Ernährung, Schulung der Sozialkompetenz von den Jugendlichen sehr positiv wahrgenommen werden. Auch die Mitarbeiterzufriedenheit ist deutlich gestiegen.

WolfVision GmbH, 6833 Klaus
77 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Im Jahr 2009 startete die Firma WolfVision das Gesundheitsförderungsprojekt „Fit & Gsund“ für seine 77 Mitarbeiter/innen. Am Anfang des Projekts wurde eine IST-Analyse mittels des Arbeitsbewältigungsindex durchgeführt. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse konnten entsprechende Handlungsfelder im Unternehmen festgelegt werden. In insgesamt vier Arbeitsgruppen die sich rund dreimal trafen, entwickelten die Mitarbeiter/innen Vorschläge für gesundheitsfördernde Maßnahmen. Zudem besteht auch heute noch jederzeit die Möglichkeit, Ideen im Intranet zu platzieren. Das

Angebot der gesundheitsfördernden Maßnahmen reicht von sportlichen Aktivitäten, ergonomischer Arbeitsplatzanalyse, ausgewogene Ernährung im eigen dafür eingerichteten Kulinarium, bis hin zu Führungskräfte-seminaren, partizipativer Leitbildentwicklung und gesundheitsfördernde Anpassung organisatorischer Abläufe. Zudem werden Schulungen und Vorträge zum Thema Kommunikation, Burnout, und Achtsamkeit angeboten. Das Thema Gesundheit ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur der Firma WolfVision.

WIEN

Baxter AG & Baxter Innovations GmbH, 1220 Wien
3.933 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung

Baxter

Die Fa. Baxter ist seit vielen Jahren bestrebt, ihren 3.933 Mitarbeiter/innen ein umfassendes und nachhaltiges Gesundheitspaket anzubieten. Unter dem Motto „BeWell@Baxter“ wurde im Unternehmen eine innerbetriebliche Infrastruktur aufgebaut, die es den Beschäftigten ermöglicht, ein breites Präventivangebot direkt vor Ort in Anspruch zu nehmen. Dazu zählen neben einem großen Wellness-Bereich mit integrierter Physiotherapie eine „gesunde“ Betriebsküche, fix implementierte Ernährungssprechstage, kostenlose Impfungen und für die work-life-balance ein 6-gruppiger Firmenkindergarten,

der durch seine zwei Krabbelstuben eine rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht. Zusätzliche jährliche Gesundheitsschwerpunkte wie „Männergesundheitstage“, oder „fit 10“ sollen das Gesundheitsbewusstsein der Baxter Mitarbeiter/innen weiter positiv stärken. Auf der verhältnisorientierten Basis sorgen 280 Ergo Guides als innerbetriebliche Multiplikator/innen für eine ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen. Die Gesundheit der Mitarbeiter/innen kontinuierlich und nachhaltig zu fördern ist ein fixer Bestandteil der Baxter Strategie geworden.

Buchhaltungsagentur des Bundes, 1200 Wien
594 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Im Jahr 2008 wurde ein Gesundheitskonzept für alle Mitarbeiter/innen der Buchhaltungsagentur (BHAG) erstellt und 2009 mit der Umsetzung begonnen. Das Gesundheitsprogramm der BHAG besteht aus drei Säulen: Vorträge/Workshops, Wohlbefinden und Bewegung/Sport und einem XUND-Bonus. Die hierfür geplanten Maßnahmen umfassen sowohl die Verhaltens- als auch die Verhältnisprävention. Im Dezember 2010 wurde, parallel zum Gesundheitsprogramm, mit den Vorarbeiten zur Beantragung des Gütesiegels begonnen. Die SALSA-Befragung mit

einem Rücklauf von 82 % und sieben BGF-Zirkelmoderationen in allen Bereichen dienten als Basis für einen Maßnahmenkatalog, der nun abgearbeitet werden muss. Von 118 definierten Maßnahmen wurden bereits im Jahr 2011 90 positiv erledigt. Am Ende des Jahres fanden nochmals BGF-Zirkelmoderationen statt, in denen die Ergebnisse präsentiert wurden. XUND hat sich seit Bestehen zu einem Teil der Unternehmenskultur entwickelt. Dies zeigt sich auch in äußerst positiven Rückmeldungen der Mitarbeiter/innen.

Bundesministerium für Finanzen, Region Wien, 1030 Wien
2.944 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



BGF in der Finanzverwaltung der Region Wien: Um die Gesundheit der Mitarbeiter/innen in der Finanzverwaltung der Region Wien zu fördern, wurde seitens der Steuer- und Zollkoordination Wien 2005 das Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt „Mir geht's gut“ ins Leben gerufen. Mit 1. Jänner 2009 ist das Projekt in den Regelbetrieb übergegangen. In der Projektphase stand die Erprobung und Umsetzung des Kreislaufes und der Methoden der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Mittelpunkt. Ziel des Regelbetriebes war und ist die Integration des Konzeptes und der Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung in die bestehenden Managementkreisläufe und Strukturen, damit eine ent-

sprechende Nachhaltigkeit gesichert werden kann. Entsprechend der strategischen Zielsetzung, leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiter/innen über einen möglichst langen Zeitraum zu erhalten und der demographischen Entwicklung des Bundesministeriums für Finanzen ist beginnend mit 2011 „15/65 – altersgerechtes Arbeiten“ als Schwerpunktthema definiert worden. Durch die eingehende, individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen abgestimmte Bearbeitung dieses Themas soll den Mitarbeiter/innen der Finanz- und Zollverwaltung ein umfassendes Maßnahmenangebot, das nachhaltig zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit beitragen kann, zur Verfügung gestellt werden.

VAMED-KMB, 1090 Wien
1.010 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Der club lebenszeit® wurde 2007 ins Leben gerufen, mit dem Ziel die Gesundheit der Mitarbeiter/innen durch den Zugang zu gesundheitsfördernden Maßnahmen zu verbessern, aufrecht zu erhalten und zu fördern. Um diesem Ziel gerecht werden zu können, hat der club lebenszeit® vier Bereiche im Fokus. Diese wären die sozialen, psychischen, biologischen und umgebungs-spezifischen Faktoren, die nicht nur Maßnahmen auf der Verhaltensebene, sondern auch solche auf der Verhältnisebene beinhalten und sowohl für Mitarbeiter/innen,

als auch deren Angehörige kostenlos zugänglich sind. So wurde unter anderem eine Hotline installiert. Klient/innen können in jeglichen Belangen in der club lebenszeit® Zentrale anrufen und über ihr Problem sprechen bzw. um zusammen mit den Expertinnen und Experten eine Lösung dafür zu finden. Es werden Vorträge und individuelle Beratungen zu unterschiedlichen gesundheitlichen Themen angeboten, die unsere Klient/innen zu einer großen Anzahl in Anspruch nehmen.

D.A.S. Rechtsschutz-Versicherungs-AG, 1170 Wien
439 Mitarbeiter/innen

Erstverleihung



Im Jahr 2008 erfolgte in der D.A.S. Rechtsschutz-Versicherungs-AG Österreich der Startschuss für die Betriebliche Gesundheitsförderung. Ziele von „Fit 4 D.A.S.“: Steigerung von Gesundheit und Wohlbefinden der Belegschaft, langfristige Reduzierung von Krankenständen. Mitarbeiter/innen an allen zehn Standorten haben mit feuerereifer Maßnahmen rund um das Thema Gesundheit erarbeitet: Gesundenuntersuchungen, Obstkörbe in den Büros, Thementage (Koch-Workshops,

Nordic Walken, Bogenschießen...) und vieles mehr bringen seitdem die D.A.S.-Angestellten buchstäblich in Bewegung. Fit 4 D.A.S. ist heute Thema für die gesamte Belegschaft. Die Weichen für eine gesunde Zukunft der D.A.S.-Mitarbeiter/innen sind gestellt: Seit 1.1.2011 ist die D.A.S. rauchfrei. Eine betriebliche Gesundheitsmanagerin, ausgebildete Gesundheitszirkelmoderator/innen sowie ein fixer Budgetposten sorgen für den nachhaltigen Erfolg von Fit 4 D.A.S.

Bundesministerium für Finanzen – Zentralleitung, 1030 Wien
822 Mitarbeiter/innen

Wiederverleihung



Betriebliche Gesundheitsförderung muss heute vor allem im Kontext der Nachhaltigkeit gesehen werden. Das Bundesministerium für Finanzen ist daher bestrebt, den Gedanken der Nachhaltigkeit über die reine Betriebliche Gesundheitsförderung hinaus zu betrachten und fokussiert deshalb auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, welche ein Teil von Personal- und Organisationsentwicklung und damit ein integrierendes Element des Managementsystems der Organisation ist. Im Bereich der Förderung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit (BGF) gilt der Grundsatz Prävention statt Reparatur, sowie in den Mittelpunkt aller gesetzten Maßnahmen der Erhalt der Gesundheit gestellt wird. Dazu haben wir im Jahr 2011 folgende Aktivitäten

angeboten: Koordinationstraining, Bodywork, Cardioscan Messungen und Aufbaustraining, FSME und Grippe Schutzimpfungen, Herz-Kreislauf Training, Stiegenhauslauf, Tiefenentspannung und Körperkoordination, Vortrag Transformative Kraft von Sinnggebung im (Arbeits) Alltag, Laufcoaching, Mobile Sessel Shiatsu Massage, Wirbelsäulengymnastik, UNIQA Mobile HealthCare Truck – ein mobiles Gesundheitscenter auf Rädern um auf einfache und rasche Art mehr über den persönlichen Gesundheitszustand zu erfahren. Betreuungen im Bereich der Arbeitsmedizin, bzw. arbeitspsychologische Beratungsstunden werden laufend über das gesamte Jahr angeboten.

Erste Group Bank AG
Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG, 1010 Wien, Graben 21
4.800 Mitarbeiter/innen
Wiederverleihung



Nach der Verleihung des Gütesiegels im Jahr 2009 für das Lehrlingsprojekt „first health“ war es für die Erste Group und Erste Bank wichtig, eine ganzheitliche Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmen zu integrieren. Nach einer Ist-Analyse wurden zahlreiche Maßnahmen zu den Schwerpunkten Ernährung, Bewegung, Entspannung, Prävention berufsassoziierter Erkrankungen durchgeführt. Einen besonderen Schwerpunkt setzten wir auf die Prävention psychischer Erkrankungen. Dabei wurden einerseits die Führungskräfte top-down zu Themen wie „chronisch kranke Mitarbeiter/

innen“, „vom Konflikt zum Mobbing“, „Burnout“, „Wiedereinstieg nach längerem Krankenstand“ intensiv geschult. Eine Broschüre wurde allen Führungskräften zur Verfügung gestellt. Für die Mitarbeiter/innen gab es eine Vielzahl an Angeboten die von Entspannungstechniken, Stärkung persönlicher Gesundheitskompetenzen bis zu frühzeitigen psychologischen Einzelberatungen reichten. Damit konnten sowohl psychische Erkrankungen als auch krankheitsbedingte Frühpensionierungen deutlich reduziert werden.

Wien Energie GmbH/Wien Energie Stromnetz GmbH, 1090 Wien
4.494 Mitarbeiter/innen
Wiederverleihung



Seit 2010 legen die Wienenergie/Stromnetz GmbH bei Ihren Gesundheitsinitiativen vermehrt den Fokus auf die gesunde psychische und physische Entwicklung ihrer 150 Lehrlinge. In unserem hauseigenen, kostenfreien Fitnesscenter ist die Teilnahme an wöchentlichen Bewegungseinheiten innerhalb der Arbeitszeit verpflichtend. Außerdem wurde in einem World Café das Bewusstsein junger Menschen zu den Themen Bewegung,

Ernährung, Gesundheit, persönliches Lebensumfeld und Suchtverhalten erarbeitet. Aus dieser Erkenntnis heraus wurde durch den Verein Dialog ein weiterführendes Suchtpräventionsseminar zum Thema Glücksspiel abgehalten. In den nächsten Jahren werden wir vermehrt auf die Essgewohnheiten unserer Lehrlinge eingehen. Unser Ziel ist die Sensibilisierung der jungen Leute für Gesundheitsbewusstsein.

IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft mbH, 1020 Wien
2.000 Mitarbeiter/innen
Zweite Wiederverleihung



Gesundheit und Sicherheit sind eine Grundvoraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens und sind für die Innovation, Produktivität und Motivation der Beschäftigten unerlässlich. Das Integrated Health Services Team sorgt mit Hilfe des Management Systems für nachhaltige Gesundheitsförderung im Unternehmen. Unsere Aktivitäten lassen sich in die Kategorien Bewegung, Ergonomie, Ernährung, Rauchen, Medizinische Vorsorge und Stressprävention unterteilen. Fokus liegt auf unserem speziell entwickelten Stresspräventionskonzept das vor einigen Jahren implementiert wurde und seitdem laufend weiterentwickelt wird. Wichtig für den Erfolg des Konzeptes war die Bewusstseins-schaffung des Themas im Management.

Kerninhalte dieses Konzeptes sind:

- Zielgruppenspezifische Schulungen und Workshops zum Thema Stressprävention
- Stress-Tool zur Evaluierung von Stress-Risiken

- „Team Well-being Workshops“ – Teams identifizieren gemeinsam Stressoren die eine negative Auswirkung auf deren Wohlbefinden haben. Je nach Ergebnis werden Maßnahmen gesetzt.
- Herzratenvariabilitätsmessung
- Elektronischer Entspannungs- und Atemtrainer
- Work-Life-Balance und Diversityprogramme
- Online-Informationen
- „Wiedereingliederungs-Team“ – Zielsetzung ist die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Unser Präventivprogramm zeichnet sich vor allem durch seine Nachhaltigkeit aus.

Das ist möglich weil alle Beteiligten an einem Strang ziehen und erkannt haben, dass Betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur dem Unternehmen sondern vor allem jedem Einzelnen zu Gute kommt.

Wiederverleihung

Die SVA führte Betriebliche Gesundheitsförderung als Projekt erstmals im Jahr 2004 ein und übernahm diese 2005 in den Regelbetrieb. In weiterer Folge wurde uns 2009 auch das Gütesiegel verliehen und mit 2012 verlängert. Da die „BGF-Angebotspalette“ laufend, nicht zuletzt aufgrund des regen Mitarbeiterfeedbacks erweitert wird, werden beispielhaft folgende verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen genannt, welche von der SVA durchgeführt werden.

Verhältnisorientierte Maßnahmen: Kulturprojekt, Mitarbeitergespräch, SVA Anerkennungssystem, SVA Aus- und Weiterbildung, Frauenförderung, Führungskräfteentwicklung, Maßnahmen zum Nichtraucherschutz, Neue, größere PC-Bildschirme, ergonomischer Büro-

sessel, Arbeitsmedizinische Arbeitsplatzbegehungen, Ausbildungsgruppen für neue SachbearbeiterInnen

Verhaltensorientierte Maßnahmen: Richte dich auf Büromensch, Nordic Walking Kurse, Beach Volleyball Kurse, Yoga Kurse, Aquagymnastik, Selbstverteidigungskurse, Aktionstage „gesunde Ernährung“, Obstkisten, Vorträge über gesunde Ernährung, Angebot von Entspannungs- und Heilmassagen, Erste Hilfe Kursen und von Seh- und Hörtests am Arbeitsplatz, Gesundheitstage mit Rückenleistungsprofil, Zuschuss zu Jahreskarten in Fitnesscentern, Beckenbodengymnastik, Mundhygiene, Osteoporosevorträge, Seminar Stressmanagement, Seminar Rückenschule, Seminar Work Life Balance.

Erstverleihung

Der WGKK war es von Beginn an wichtig ein ganzheitliches BGF-Projekt umzusetzen. Im Rahmen einer Kick-Off Veranstaltung wurde der Projektname pumperlg'sund aus Vorschlägen der Mitarbeiter/innen prämiert. Der WGKK als Arbeitgeberin ist es stets ein großes Anliegen die Beteiligung und Partizipation der Mitarbeitenden zu fördern. So konnte eine Bandbreite an verhaltens- wie auch verhältnisorientierten Gesundheitsthemen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen

abgestimmt, angeboten werden. Es wurden zahlreiche Maßnahmen zu den Schwerpunkten „gesundes“ Führen, Mitarbeiter/innen-/Mitarbeitersicherheit im Kundenverkehr, Bewegung, Ernährung, Tabakkonsum und Stärkung der Gesundheitskompetenz umgesetzt. Am Ende der dreijährigen Projektlaufzeit ist es gelungen, die Nachhaltigkeit über einen innerbetrieblichen Struktur- und Qualifikationsaufbau und durch die Etablierung eines Gesundheitsmanagers zu sichern.

Wiederverleihung

„2006 wurde das BGF-Projekt „Gesunde Mitarbeiter/innen“ in der BVA gestartet. Als bundesweiter SV-Träger wurden dabei in den einzelnen Dienststellen Gesundheitszirkel eingerichtet, die Gesundheitspotentiale einerseits und Belastungen andererseits aufzeigten. Die daraus resultierenden Maßnahmen wurden unter Einbindung der Mitarbeiter/innen umgesetzt und entsprechend evaluiert. Für diese bundesweite „Pionierarbeit“ wurde die BVA mit dem Gütesiegel ausgezeichnet.

Über die Jahre setzte sich die Entwicklung der BGF in den einzelnen Verwaltungsdienststellen, den Therapiezentren und den Sonderkrankenhäusern der BVA fort. Ein einzigartig gelungenes, nachhaltiges Projekt, bei dem der Prozess bundesweit und einwandfrei partizipativ umgesetzt wurde. BGF wird seitens des Managements als wichtiges Instrument in der Personalverwaltung und -entwicklung der BVA eingesetzt.

Kontakt:

Bettina Stadlmayr, MSc

E-Mail: bettina.stadlmayr@ooegkk.at

Gesundheit in Sozialen Einrichtungen

Instrumente und Methoden aus „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“

Gesundheit erlangt in sozialen Einrichtungen eine zweifache Bedeutung. Auf der einen Seite werden darin Leistungsangebote sozialer Einrichtungen umfasst, die sich zu einem beträchtlichen Ausmaß auf sozial benachteiligte Bevölkerungsgruppen richten. Andererseits bestehen gesundheitsrelevante Implikationen für die Leistungsanbieter/innen selbst, die sich in der Gestaltung des Leistungsangebots und die konkreten Anforderungen der Arbeitstätigkeiten in sozialen Einrichtungen zusammenfassen lassen. Im Mittelpunkt des Projekts „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ stand die Erfassung von sozialbereichsspezifischen Belastungen und Ressourcen sowohl für das Personal als auch für die Leistungsempfänger/innen sozialer Einrichtungen. Daraus sind Instrumente und Angebote entstanden, die zur nachhaltigen Gesundheitsförderung in diesem Kontext beitragen sollen.



Mag. Olga Kostoula

Arbeits- und Organisationspsychologin, klinische und Gesundheitspsychologin, Notfallpsychologin, Lektorin an der Universität Linz und der Fachhochschule OÖ
E-Mail: olga.kostoula@volkshilfe-ooe.at

Den vollständigen Artikel finden Sie auf der Homepage:
www.netzwerk-bgf.at > Service > Bibliothek > Berichte

Fit am Arbeitsplatz Übungen für die Brustwirbelsäule

Diese Übungen können eigentlich immer gemacht werden, sie sollten aber nie zu Schmerzen führen. Sie können sie auch zur Kontrolle Ihrer Beweglichkeit verwenden. Beide Übungen müssen im Sitzen durchgeführt werden.



Bewegungsführung:

Gehen Sie mit der Hand so weit wie möglich zum Boden. Achten Sie dabei darauf, dass Sie auf der anderen Seite sitzen bleiben und nicht das Gesäß heben.



Bewegungsführung:

Verschränken Sie die Arme vor dem Körper und drehen Sie den Oberkörper soweit es geht nach rechts/links. Dabei müssen Sie nicht nur den Kopf bewegen, dieser soll der Bewegung des Oberkörpers folgen.

Diese Übungen sind aus der Broschüre „Fit am Arbeitsplatz“ der Stadt Villach.

Veranstaltungs-Tipp

17. Informationstag der Österreichischen Kontaktstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung unter dem Motto
„Zukunftstrends in der Arbeitswelt“

Donnerstag, 11. Oktober 2012
voestalpine Stahlwelt GmbH _ Voestalpine-Straße 4 _ 4020 Linz

Anmeldung und Information:

www.netzwerk-bgf.at oder Oberösterreichische Gebietskrankenkasse

Pia Oberprantacher _ Gruberstraße 77 _ 4021 Linz

Tel: 05 78 07 – 10 35 16 _ Fax: 05 78 07 – 10 35 10 _ E-Mail: pia.oberprantacher@ooegkk.at

Österreichische Kontaktstelle

Oberösterreichische Gebietskrankenkasse _ Gruberstraße 77 _ A - 4021 Linz

Pia Oberprantacher _ Telefon: +43 (0)5 78 07 / 10 35 16 _ E-Mail: pia.oberprantacher@ooegkk.at

Mag.^a Sarah Sebinger _ Telefon: +43(0)5 78 07 / 10 35 01 _ E-Mail: sarah.sebinger@ooegkk.at*

Elisabeth Zeisberger, MSc _ Telefon: +43(0)662 88 89 / 10 41 _ E-Mail: elisabeth.zeisberger@sgkk.at

* Elisabeth Zeisberger, MSc (Salzburger Gebietskrankenkasse) ist die interimistische Leiterin der Koordinationsstelle des Österreichischen Netzwerkes BGF für die Dauer der Karenz von Frau Mag.^a Sarah Sebinger (OÖ Gebietskrankenkasse)

Impressum:

Herausgeber: Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung

National Contact Office des European Network Workplace Health Promotion (ENWHP)

c/o OÖGKK _ A - 4021 Linz _ Gruberstraße 77 _ Telefon 05 78 07 - 10 35 01 _ Fax 05 78 07 - 10 35 10