

NEWSletter

2/08

www.netzwerk-bgf.at

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG



Fonds Gesundes Österreich



Regionalstellen:



Unsere Partner:



Österreichischer Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Der österreichische Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung wurde heuer bereits zum vierten Mal vergeben. Elf Unternehmen aus ganz Österreich waren nominiert. Prämiert wurden hervorragende Projekte, die sich nach den Qualitätskriterien für BGF mit der Verbesserung der MitarbeiterInnen-Gesundheit im Unternehmen beschäftigt haben. Zusätzlich wurde ein Sonderpreis der Bundesarbeitskammer und ein Sonderpreis der Wirtschaftskammer Österreich zusammen mit der SVA der gewerblichen Wirtschaft verliehen.

Bundesministerin Dr.ⁱⁿ Andrea Kdolsky und OÖGKK-Obmann Alois Stöger, diplômé als Vertreter der Koordinationsstelle des Netzwerkes haben die Preise an die ausgezeichneten Firmen überreicht.



Herzlichen Glückwunsch den Preisträgern

In der Kategorie bis 100 MitarbeiterInnen:

1. B.Kern Baugesellschaft mbH
2. Klüber Lubrication Austria GmbH
3. Wolfram Bergbau und Hütten GmbHnfg KG/Aufbereitung

In der Kategorie der großen Unternehmen:

1. Volkshilfe Wien
2. Infineon Technologies Austria AG
3. Sappi Austria Produktions GmbH & Co KG

Sonderpreis der Wirtschaft, verliehen von der Wirtschaftskammer Österreich gemeinsam mit der SVA der gewerblichen Wirtschaft:

B.Kern Baugesellschaft mbH

Sonderpreis der Bundesarbeitskammer, verliehen von der Bundesarbeitskammer: Volkshilfe Wien

Zitate der Preisverleihung

„Der Betrieblichen Gesundheitsförderung messe ich einen besonderen Stellenwert bei. Bedingt durch die demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen sowie

Fortsetzung nächste Seite

durch die erhöhten Ansprüche in der Arbeitswelt, wird die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz immer bedeutender. Nur wer sich an seinem Arbeitsplatz wohl fühlt, kann auch einen entscheidenden Beitrag zur Produktivität eines Unternehmens leisten. Davon profitieren sowohl die ArbeitnehmerInnen als auch die Unternehmen“, so Gesundheitsministerin Dr.ⁱⁿ Andrea Kdolsky.

„Als soziale Krankenversicherung haben wir großes Interesse die betriebliche Gesundheitsförderung weiter auszubauen. Gesundheit ist unser Thema. Die MitarbeiterInnen im Betrieb haben ein Recht auf gesunde Arbeitsbedingungen. Mit BGF bessert sich aber nicht nur das Arbeitsumfeld und das Arbeitsklima steigt, es gehen auch die Krankenstände deutlich zurück“, ist OÖGKK-Obmann Alois Stöger, dipl.ö. Med. überzeugt, dass das Gesundheitssystem von BGF profitiert.

Der Leiter des Fonds Gesundes Österreich, Mag. Christoph Hörhan meint: „Die heurige vierte Preisverleihung macht deutlich, dass die österreichischen BGF-Projekte in der obersten Liga mitspielen, denn alle nominierten Unternehmen sind nach den Qualitätskriterien des Europäischen Netzwerkes BGF begutachtet. Diese Entwicklung zeigt, dass unsere Bemühungen zur Qualitätssicherung erfolgreich waren.“ Betriebliche Gesundheitsförderung, wie es von den NetzwerkpartnerInnen verstanden wird, unterscheidet sich stark von teils auch recht kostspieligen Einzelangeboten und Aktivitäten wie Apfeltage oder Fitnessangebote. Diese sind in der Regel nicht nachhaltig und bringen kaum nachweisbare Verbesserung der Gesundheit im Unternehmen, Krankenstandstage werden damit kaum vermieden. Die Betriebliche Gesundheitsförderung wurde als wissenschaftlich fundiertes Modell auf europäischer Ebene entwickelt und international erprobt. Unternehmen im In- und Ausland zeigen den Erfolg: MitarbeiterInnengesundheit wird messbar: die Krankenstände gehen zurück, die gesundheitlichen Arbeitsbelastungen sinken. BGF setzt auf den Ebenen Organisationsentwicklung, MitarbeiterInnenbeteiligung und Arbeitsbedingungen an. BGF wirkt auf die Gesundheit der

MitarbeiterInnen und auf den Unternehmenserfolg. „Bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung ziehen alle an einem Strang: Beschäftigte, BetriebsrätInnen, UnternehmerInnen und Führungskräfte haben ein gemeinsames Ziel: Eine Gesundheitsförderung, die den Beschäftigten und der Firma gut tut. Betriebe sind es gewohnt sich den hohen Qualitätsanforderungen der KundInnen stellen zu müssen. Ebenso hohe Qualitätsansprüche stellen gesunde Unternehmen an die BGF“, ist die Koordinatorin des Netzwerkes BGF Elfriede Kiesewetter überzeugt.

Vergabe des österreichischen Preises für Betriebliche Gesundheitsförderung

Um den unterschiedlichen Möglichkeiten großer und kleiner Unternehmen Rechnung tragen zu können, wird der Preis alle drei Jahre in zwei Kategorien vergeben: für Betriebe bis 100 MitarbeiterInnen sowie für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten. Die besten drei Projekte in den einzelnen Kategorien erhalten neben Urkunden auch Geldpreise. Zudem werden die Gewinner mit dem vom Linzer Bildhauer Max Eichbauer entworfenen „Gesundheitsbogen“ ausgezeichnet. Die Auswahl der nominierten Unternehmen erfolgt durch die Regionalstellen des österreichischen Netzwerkes BGF aus dem Kreis der Betriebe, denen bereits das Gütesiegel verliehen wurde. Aus dem Kreis der nominierten Unternehmen wählt eine - international besetzte - Fachjury die PreisträgerInnen aus. Im Jahr 2011 wird der österreichische Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung zum fünften Mal vergeben.



Bettina Stadlmayr, E-Mail: bettina.stadlmayr@oegkk.at

Gütesiegel-Träger (2008 – 2010) Teil II (Teil I im Newsletter 4/2007)

Wir gratulieren herzlich folgenden Unternehmen:



UPM Kymmene Austria GmbH, 4662 Steyrermühl, 583 MA
Papierindustrie



Nach dem Projekt „Steyrermühler Gemeinsam Gesund“ kam es im Jahr 2004 zur Implementierung von Gesundheitsförderung in das integrierte Managementsystem sowie zur Zertifizierung nach OHSAS 18001 durch den TÜV. Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung wurden im Unternehmensleitbild und im Managementhandbuch verankert und regelmäßig anhand von Indikatoren überprüft. Bei UPM Steyrermühl wird die ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsförderung durch ein sehr engagiertes Gesundheitsförderungsteam unter der Leitung des Arbeitsmediziners ständig vorangetrieben. Anregungen der MitarbeiterInnen werden von abteilungszugeordneten GesundheitszirkelmoderatorInnen aufgenommen und führen regelmäßig zur Entwicklung neuer Maßnahmen.

Die Möglichkeit der Partizipation, die sehr gute interne Kommunikation sowie die hohe Anzahl an gesundheitsfördernden Maßnahmen sprechen für eine sehr gelungene Implementierung des Gesundheitsmanagements. Geplant ist bereits eine neuerliche MitarbeiterInnenbefragung sowie interne und externe Auditierungen.



IBM Österreich, Internationale Büromaschinen GesmbH, 1020 Wien, 1970 MA Dienstleistung

Bereits 1967 wurde eine Konzernrichtlinie mit dem Titel „Employee Well-being“ formuliert. „Well-being“ steht für die Politik der IBM, bei MitarbeiterInnen ganzheitliches Wohlbefinden zu ermöglichen und dadurch ihre Kreativität und Leistungsbereitschaft zu fördern.

1999 wurde eine eigene Abteilung für Gesundheit und Sicherheit gebildet, die aus Arbeitsmedizinern, Sicherheitsfachkräften und anderen Well-being Professionals bestand und sich ab nun OHS (Occupational Health Services) nannte.

2000 wurde diese Abteilung in WBS (Well-being Services) umbenannt. IBM arbeitet seither nach dem sogenannten Well-being Management System, ein Qualitätsmanagement System, das neben der Überprüfung der Konformität von gesetzlichen Grundlagen im Arbeits- und Gesundheitsschutz auch eine ständige Weiterentwicklung im Bereich der Gesundheitsförderung vorsieht. IBM bietet laufend Programme zu den Kernthemen Rauchen, Stress, Ernährung, Ergonomie und Bewegung an. Die diversen Kurse, Seminare, Vorträge, online Informationen und andere Aktionen wechseln laufend je nach Nachfrage. Neben diesen widmet sich Well-being Services aktuellen Themen. Die Integration in den Arbeitsalltag erfolgt durch die Umsetzung diverser Initiativen und Kursen. IBM stellt den MitarbeiterInnen eigene Well-being Räume zur Verfügung wo diverse Kurse angeboten werden, von Massagen über Tai Chi und Rückentraining bis zu Weight Watcher Kursen.

2002 wurden vom Unternehmen Büroräume für Well-being Kurse zur Verfügung gestellt, die 2004 aufgrund des erhöhten MitarbeiterInneninteresses umgebaut und adaptiert wurden.

Durch die nachhaltige Verankerung im Unternehmen wurde IBM das Gütesiegel bereits zum 2. Mal in Folge verliehen.



BVA – Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, 1080 Wien, 1750 MA Sozialversicherung

Die Initiative zur Einführung von „BGF“ bei der BVA ging vom Zentralbetriebsrat aus, der von anderen Unternehmen „inspiriert“ wurde. Der Dienstgeber BVA hat diese Anregung gerne aufgegriffen - im März 2006 wurde das Projekt „Gesunde MitarbeiterInnen“ vom Vorstand genehmigt. Auch sämtliche Landesstellen wurden durch vor Ort stattfindende Gesundheitszirkel eingebunden. Es wurden Seminare, Workshops, Kurse und Vorträge zu den Themen: Mobbing, Stress, Motivation, Sucht, Bewegung, Ernährung, Kommunikation, Führungsverhalten, etc. angeboten bzw. durchgeführt und damit die drei wesentlichen Aspekte: Verhaltensebene, Verhältnissebene und „gesundheitsfördernde Führung“ bedient. Maßnahmen auf der Verhältnissebene waren u. a. sichere Gestaltung der Arbeitsplätze (z.B. Anschaffung von Tageslichtlampen, Zuzahlung zu Arbeitsschuhen, Einrichtung des „optimalen Bildschirmarbeitsplatzes“, Anschaffung von WC-Brillen Reinigungstüchern), sowie Seminare zu den Themen: Führungsverhalten, Kommunikation, Teamarbeit usw.

Die dauerhafte und nachhaltige Übertragung in den „Regelbetrieb“ ist per 1. Jänner 2008 bereits erfolgt. Der Vorstand hat im Dezember 2007 BGF als Unternehmensstrategie auf Dauer genehmigt. Laufend bzw. täglich angeboten werden: Gratis-Obst, Wasserspender, Tee, Salate und Fitness-Menü. Laufend wöchentlich werden Bewegungsmaßnahmen (Qi Gong, Rückenschule, Yoga, Nordic-Walking etc.) angeboten. Persönlichkeitsbildende Seminare und Vorträge werden bedarfsorientiert angeboten. Sämtliche MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit Fortbildungsmaßnahmen zu beantragen.



RSC Raiffeisen Daten Service Center GmbH, 1190 Wien, 530 MA Dienstleistungsunternehmen

Im Jahr 2005 startete die RSC mit dem Projekt „Gesundheitsjahr 2005“, welches mit 1. Jänner 2006 in das Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in der RSC“ übergeleitet wurde. Auf Basis einer alle zwei Jahre durchgeführten MitarbeiterInnenbefragung werden in jedem Bereich individuelle Maßnahmen festgelegt. Neben jährlichen MitarbeiterInnengesprächen, sowie unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen gibt es für die MitarbeiterInnen eine Vielzahl von Schulungen, u.a. persönlichkeitsbildende Seminare, Fachseminare, Nachwuchsführungskräfte-Programme, Allrounder-Programm und Führungskräfteentwicklung. Zusätzlich gibt es ein mit einer Diätologin erarbeitetes jährlich die Schwerpunkte wechselndes Ernährungsprogramm, sowie verschiedene Aktivitäten im Bereich Bewegung. Ein besonderer Schwerpunkt bei RSC wird auf MitarbeiterInnen in Karenz (Karenztreffen) und neue MitarbeiterInnen (Mentorenprogramm) gelegt.

Außerdem stehen den MitarbeiterInnen bei RSC wöchentlich ein Betriebsarzt, sowie ein arbeitspsychologische Dienst und ein Heilmasseur zur Verfügung. Vier mal jährlich werden Gesundheitszirkel abgehalten, die durch eine zukünftig alle zwei Jahre stattfindende Gesundheitsbefragung unterstützt werden. Sowohl die Abteilung im 3. Bezirk als auch die Logistik Abwicklung im 2. Bezirk können die BGF Aktivitäten der RSC zur Gänze in Anspruch nehmen. Auf Grund der räumlichen Distanz wurden

Fortsetzung nächste Seite

zusätzlich standortbezogene Maßnahmen angeboten. Jeweils ein Vertreter dieser Bereiche ist auch im RSC Gesundheitszirkel vertreten.



Mondi Neusiedler GmbH, 3363 Ulmerfeld-Hausmening, 845 MA
Papierindustrie

Das Unternehmen Mondi Neusiedler AG hat seit vielen Jahren ein klar definiertes Unternehmensleitbild mit kurz-, mittel- und langfristigen Zielen und Visionen. Nachhaltigkeit gehört zu den wichtigsten strategischen Grundsätzen, nach denen das Unternehmen arbeitet, Nachhaltigkeit im Zusammenhang mit sozialer Verantwortung, verantwortungsvoller Personalpolitik und Umweltschutz.

Das Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit ist seit mehr als neun Jahren konzernweit international in der Unternehmenspolitik verankert. Hier werden große Summen investiert. Seit 1999 hat sich die Mondi Neusiedler AG mit Engagement zielgerichtet der Betrieblichen Gesundheitsförderung verpflichtet. Es finden zahlreiche Aktivitäten im Zusammenhang mit Arbeit und Gesundheit statt. Selbstverständlich orientiert sich das Unternehmen an den Qualitätskriterien des österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung. Alle Projektmanagementschritte wurden bereits mehrmals durchlaufen, was zu einer konsequenten Umsetzung, Evaluierung und Optimierung der Betrieblichen Gesundheitsförderung unter wesentlicher Beteiligung der MitarbeiterInnen (Partizipation) geführt hat.

Gemeinsam mit der Arbeitsmedizin und jedem einzelnen MitarbeiterInnen setzt der Gesundheitsmanager geeignete Maßnahmen im Bereich der Verhältnis- und Verhaltensprävention um. Ziel ist auch, das Bewusstsein der Menschen hinsichtlich Ihrer persönlichen Gesundheit und Ihres körperlichen Wohlergehens zu verändern. Stress und Erschöpfung sind häufig auftretende Phänomene – Erscheinungen, die bereits zum Alltag zählen. Das Gesundheitsmanagement bietet die Gelegenheit, gegen diese Erscheinungen anzukämpfen. Das Unternehmen erhält zum 2. Mal in Folge das Gütesiegel verliehen.



Voith Paper Rolls GmbH & Co KG, 2632 Wimpassing, 208 MA
Chemische Industrie

Führungskräfte und MitarbeiterInnen haben gemeinsam ein Unternehmensleitbild entwickelt, worin Arbeits- und Gesundheitsschutz als zentrale Werte definiert sind. Den BGF-Maßnahmen liegt die WHO-Definition von Gesundheit als Zustand des „völligen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens“ zugrunde. Nicht nur der Schutz der Gesundheit oder die Reduzierung von Risikofaktoren alleine finden Berücksichtigung, sondern die MitarbeiterInnen haben laufend die Gelegenheit, aktiv für die Förderung und Verbesserung ihrer Gesundheit einzutreten. Ziel aller Maßnahmen war und ist Verhalten (zB Essensgewohnheiten) und Verhältnisse (zB Gestaltung von Sozialräumen) zu berücksichtigen.

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe aus dem vorangegangenen Projekt beraten weiterhin bedarfsorientiert. Ebenso sind die Gesundheitszirkel nach wie vor mit Ideenfindungsaufgaben und mit der Evaluierung umgesetzter Maßnahmen beauftragt. Bei so genannten ASI-Sitzungen trifft sich ein kleiner Kreis von „Entscheidern“. Werksleiter, Produktionsleiter, SFK und AMed geben Vorhaben, Ideen und Maßnahmen zur BGF-Politik vor bzw. erarbeiten diese. Das Unternehmen erhält zum 2. Mal in Folge das Gütesiegel verliehen.



Salzer Papier GmbH, 3100 St. Pölten, 94 MA
Papierindustrie

Das von Oktober 2005 bis Juni 2008 anberaumte BGF-Projekte verfolgte zunächst die Zielsetzungen, die Anzahl und Dauer von Krankenständen auf den Branchendurchschnitt der Wirtschaftsklasse zu reduzieren. Ebenso wichtige Ziele bildeten die Vermeidung von Berufskrankheiten, die Verbesserung der MitarbeiterInnenzufriedenheit, der Arbeitsbedingungen (Verbesserung des HWI-Index), des Sicherheitsbewusstseins sowie die Steigerung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen und Angehörigen. Als Nachhaltigkeitsaspekt soll die Implementierung von Gesundheit und Sicherheit ins Managementsystem erfolgen. Unmittelbar nach dem offiziellen Projektstart mit Kick off Veranstaltung und Vorstellung des „Projektes Gesundes Papier“ fand die MitarbeiterInnenbefragung nach dem Modell der österreichischen Papierindustrie statt. Der Fragebogen beurteilte den so genannten human work index (HWI). Dieses Analyseinstrument wird in regelmäßigen Intervallen ca. alle 2 bis 3

Jahre wiederholt werden. Der HWI misst die Dimensionen Arbeitsinteresse, Arbeitsbewältigung und Zusammenarbeit. Im März 2006 wurden vier Gesundheitszirkel mit externer Moderation abgewickelt. Interessierte MitarbeiterInnen konnten sich freiwillig zu den Zirkeln melden. Der erarbeitete Maßnahmenkatalog ist der Steuerungsgruppe im Mai 2006 präsentiert und anschließend auf Umsetzbarkeit geprüft worden. Rückmeldung an die GesundheitszirkelteilnehmerInnen und MitarbeiterInnen erfolgte in Form einer genehmigten Maßnahmenliste. Eine Vielzahl der vorgeschlagenen Maßnahmen konnte erfolgreich realisiert werden, wie z. B. der Einbau einer automatischen Rechenanlage bei der Wasserkraftanlage – bisher musste das Personal händisch bei jeder Witterung reinigen, der Ankauf von Gesundheitssitzen im Stapler, die Anschaffung eines schallgedämpften Kompressors – dadurch Lärminderung in den Büros und Produktion, Sanierung der Sozialräume.

Seminar: Thema Bewegung, Gesunder Rücken, Seminar: MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen, Arbeitsplatzanalyse Schwerpunkt Ergonomie, Lauf- und Walking Treff, Warmes Essen - auch für Schichtarbeiter, Obsttag einmal wöchentlich und vieles mehr. Hervorzuheben ist schließlich die Gründung eines permanenten Gesundheitsausschusses und eines Kommunikationszirkels. Damit ist gewährleistet, das BGF einen nachhaltigen Bestandteil der Unternehmenspolitik bildet.



Sappi Austria Produktionsges.m.b.H & Co KG, 8101 Gratkorn, 1400 MA
Papierindustrie

Bei Sappi Gratkorn ist Ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsförderung bereits seit 2002 fixer Bestandteil der Unternehmenspolitik. Durch partizipatives Vorgehen und Empowerment von MultiplikatorInnen, Schulung von Führungskräften und MitarbeiterInnen, Kooperation mit allen im Betrieb vertretenen Gruppen und ExpertInnen konnte eine wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige gesundheitsfördernde Entwicklung im Unternehmen geschaffen werden. Zahlreiche gesundheitsfördernde Aktivitäten u.a. in den Themenbereichen soziale Kompetenz, Umgang mit Belastung, work-life-balance, Bewusstseinsbildung, Bewegung und Ernährung werden laufend und auch zielgruppenspezifisch umgesetzt. Die Erkenntnisse aus dem Evaluierungsprozess, der extern begleitet wird fließen stets in die Ableitung weiterer Maßnahmen ein.



Norske Skog
Bruck

Norske Skog Bruck, 8600 Bruck, 500 MA
Papierindustrie

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit November 2001 fixer Bestandteil der Unternehmenspolitik, Sicherheit und Gesundheit wird vom Konzern als 1. Priorität vorgegeben und wird regelmäßig anhand von Indikatoren kontrolliert. Das Betriebliche Gesundheitsmanagementsystem bei Norske Skog wird von einem sehr engagierten Gesundheitsförderungsteam, bestehend aus 20 MitarbeiterInnen aus allen Bereichen, vorangetrieben.

Es wird großer Wert auf die Verantwortlichkeit und Sensibilität der Führungskräfte in der Betrieblichen Gesundheitsförderung gelegt, sie werden von den MitarbeiterInnen sehr häufig direkt kontaktiert. Das setzt ein wertschätzendes, offenes Betriebsklima voraus. Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden verhaltens- und verhältnisorientiert umgesetzt und es erfolgt eine Evaluierung der Maßnahmen und der Veränderungen/Verbesserungen durch Befragungen, Audits und Kontrolle der „Key performance indicators“.



Steiermärkische Bank und Sparkassen AG, 8010 Graz, 1600 MA
Dienstleistungsunternehmen

In der Steiermärkischen Sparkasse ist Betriebliche Gesundheitsförderung seit 2005 im Regelbetrieb implementiert. Mit einem engagierten Team im Gesundheitsmanagement und kompetenten AnsprechpartnerInnen im Unternehmen ist es in der Steiermärkischen Sparkasse gelungen das Thema der MitarbeiterInnen-Gesundheit langfristig im Unternehmen zu institutionalisieren. Die Möglichkeiten der gesamten Belegschaft zur Partizipation, die guten internen Kommunikationsstrukturen im Bereich des Gesundheitsmanagements sowie die hohe Partizipation der MitarbeiterInnen an gesundheitsfördernden Maßnahmen sprechen für eine gelungene Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems.

Problemfelder aus Sicht der MitarbeiterInnen werden von den Verantwortlichen stets aufgegriffen und laufend lösungsorientiert bearbeitet. Dabei werden externe ExpertInnen stark eingebunden, um die Qualität der gesundheitsfördernden Maßnahmen zu sichern.

BGF ist seit 2007 in der Unternehmenszielsetzung der GGZ verankert, es wurden fixe Strukturen und Verantwortlichkeiten geschaffen, um Gesundheitsförderung langfristig in den GGZ realisieren zu können. Das Gesundheitsmanagementsystem ist geprägt von einer guten internen Organisation und einem hohen Ausmaß an interner Vernetzung und Zusammenarbeit der multidisziplinären ExpertInnen. Alle MitarbeiterInnen der drei Standorte werden in die gesundheitsfördernden Aktivitäten einbezogen und es gibt an jedem Standort fixe, kompetente Ansprechpersonen und MultiplikatorInnen.

Die klare und offene Information und Kommunikation sowie das interne Marketing führen zu großer Akzeptanz und Partizipation der MitarbeiterInnen. Anregungen und Verbesserungsvorschläge der MitarbeiterInnen können durch die vierteljährlichen Gesundheitszirkel und internes Vorschlagswesen zur Entwicklung neuer Maßnahmen führen. Die GGZ engagieren sich sehr stark im überbetrieblichen Erfahrungsaustausch zur BGF und sind unter anderem anerkanntes Mitglied im Österreichischen Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen.



Eurotransline Internationale Speditions- und Transportges.m.b.H.,
8461 Ehrenhausen, 17 MA
Transport und Logistik

Bei Eurotransline, einem kleinen Unternehmen mit 17 MitarbeiterInnen in der Südweststeiermark, ist betriebliche Gesundheitsförderung schon seit der Firmengründung in der Unternehmensphilosophie enthalten. Mag. Anika Harb, Arbeits-Klinische- und Gesundheitspsychologin, ist als HR-Managerin mit Schwerpunkt BGF im Unternehmen beschäftigt. Die betriebliche Implementierung war gekennzeichnet von hoher Partizipation der MitarbeiterInnen, das Leitbild wurde gemeinsam mit den MitarbeiterInnen entwickelt.

Durch persönliche Coachings und verschiedene verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen ist BGF ein Bestandteil des täglichen (Arbeits-)lebens zur persönlichen und organisationalen Ressourcenstärkung. Der Erfolg und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und Erfahrungen sowie Feedbacks der MitarbeiterInnen werden für Verbesserungen und Neuerungen im System genutzt.



Veitsch / Radex GmbH & Co Radenthein, 9545 Radenthein, 420 MA
Mineralgewinnende Industrie

Die RHI A.G. beschäftigt sich seit 1988 mit dem Thema Gesundheit im Betrieb (erstes Cholesterinscreening im Unternehmen gemeinsam mit Prof. Michael Kunze/Institut für Sozialmedizin der Universität Wien) und hat seit 1999 ein Betriebliches Gesundheitsmanagement verstärkt in das Unternehmen integriert.

Ziel war es die BGF im Unternehmensleitbild zu verankern und mit den anderen Managementbereichen zu verknüpfen (HR, IMS=integriertes Managementsystem mit Qualität und Umwelt). Federführend arbeiten momentan der Konzern-Arbeitsmediziner und die Konzern-Betriebspsychologin konzernweite Projekte aus und unterstützen damit die BGF-LeiterInnen an den europaweiten Standorten. Nach wie vor gibt es Gesundheitszirkel-ModeratorInnen, die sich 2-3 Mal jährlich mit ihrem Zirkel treffen und über Belastungen vor allem aber auch über Ressourcen sprechen. Dabei sind manche BGF-Aktivitäten schon zur Routine geworden, andere werden für einzelne Standorte angeboten und wieder andere für spezielle Zielgruppen entwickelt. Immer halten sich verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen die Waage. Es gibt laufende MitarbeiterInnenbefragungen, standardisierte Informations- und Dokumentationssysteme und die Einbindung in das Integrierte Managementsystem. Die letzten großangelegten Projekte widmeten sich den Lehrlingen und den SchichtarbeiterInnen der RHI. Die meisten Projekte werden anfangs am Standort Radenthein erprobt und werden dann als „best practice“ an den anderen Standorten implementiert.



RHI Wien, 1100 Wien, 382 MA
Bergbau & Industrie

Eingebettet in die RHI-Strategie zum Thema BGM, treffen auch auf den Standort Wien die konzernweiten Vernetzungsaktivitäten und die enge Zusammenarbeit von Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie zu. BGF ist Teil des integrierten Management-

systems und so gibt es eine enge Kooperation mit Ideenmanagement, Kommunikation, ArbeitnehmerInnenschutz, Human Ressource usw. Auch der Betriebsrat ist aktiv miteingebunden. Sämtliche Aktivitäten, Projekte, Befragungsergebnisse und betriebswirtschaftlichen Kennzahlen werden in einem Bericht jährlich veröffentlicht.

Die Umsetzung zahlreicher BGF-Aktivitäten ist am Standort Wien genauso gelungen, wie eine Diplomarbeit, die sich der Evaluation dieser angebotenen BGF-Aktivitäten widmete. Die Aktivitäten sind verhaltens- und verhältnisorientiert und entspringen den Vorschlägen der Gesundheitszirkel. Die Maßnahmen orientieren sich immer wieder an speziellen Bedürfnissen und einzelnen Zielgruppen. So sind in letzter Zeit Schwerpunktthemen zur Frauengesundheit, zu Lehrlingen, zur Hautvorsorge, zur Ernährung usw. entstanden.



Veitsch / Radex GmbH & Co Veitsch, 8664 Veitsch, 330 MA
Feuerfestindustrie

Der Standort Veitsch betreibt seit 2002 Betriebliche Gesundheitsförderung. Es besteht ein Gesundheitszirkel, in dem TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Bereichen vertreten sind.

So wie die RHI konzernweit, ist auch am Standort Veitsch in ein umfassendes Dokumentations- und Evaluationssystem eingebunden, um die ständige Verbesserung der BGM zu gewährleisten. Die Maßnahmen kommen einerseits aus den Gesundheitszirkeln und andererseits werden aus Befragungen Ziele und Strategien abgeleitet, die zu Maßnahmen führen. Top-down- und Bottom-up- Ansätze sind demnach gut miteinander verknüpft. Auch dieser Standort erarbeitet einerseits eigene spezifische Maßnahmen und ist andererseits Teil der konzernweiten Projekte.



OMV Gas, 1210 Wien, 402 MA
Bergbau, Energie

Gesundheitsmanagement wurde seit dem Jahr 1997 mit einem ganzheitlichen, integrierten Ansatz umgesetzt. Die BGF-Aktivitäten, die aus den Gesundheitszirkeln kommen, werden ebenso wie andere Managementbereiche fortlaufend geplant, realisiert, evaluiert und weiterentwickelt. Zehn Gesundheitszirkel erarbeiten Lösungsvorschläge und bringen der Betriebsleitung die Anliegen der MitarbeiterInnen näher. Schwerpunktthemen sind momentan Age-Management und besondere Unterstützung für SchichtarbeiterInnen. Die Vernetzung mit allen Managementbereichen sichert die breite Einbindung der BGF-Themen in das Unternehmen. Auch auf operativer Ebene werden Besprechungen und Treffen dazu genutzt, alle MitarbeiterInnen über BGF-Aktivitäten und Inhalte zu informieren. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit OMV E&P. Das engagierte Ziel der OMV ist es ausgehend von Österreich bis 2010 an allen wesentlichen Standorten des OMV-Konzerns international Gesundheitszirkel einzuführen.



OMV E&P AUT, 2230 Gänserndorf, 756 MA
Bergbau

In der OMV E&P AUT GmbH gibt es seit elf Jahren einen kontinuierlichen Prozess in der Betrieblichen Gesundheitsförderung, der dieses Jahr mit einer Wiederverleihung des Gütesiegels honoriert wurde.

Die Zusammenarbeit mit der OMV Gas ermöglicht intern einen guten Erfahrungsaustausch und inhaltliche Vernetzung. Der Lenkungsausschuss, der sich mit den Themen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt beschäftigt, dient als Nahtstelle zwischen den Unternehmensbereichen, zwischen den Hierarchien und den für BGF maßgeblichen Funktionen. Die Gesundheitszirkel-ModeratorInnen und die Gesundheitszirkel-TeilnehmerInnen verfügen über schriftlich formulierte Funktionsbeschreibungen, die vom Vorgesetzten jeweils unterzeichnet werden, um die Ressourcen für die Mitarbeit in der BGF zu gewährleisten.

Das in den Zirkeln erarbeitete Angebot reicht von Fitnesspässen und BGF-Präventionswochen am Josefhof über ein umfangreiches Podologie-Projekt bis hin zu arbeitspsychologischer Unterstützung der MitarbeiterInnen und Fortbildung der Führungskräfte.

Seit 2004 ist die Betriebliche Gesundheitsförderung wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik und in das integrierte Managementsystem der Firma im Bereich Umwelt und Sicherheit verankert. MitarbeiterInnen aus allen Unternehmensbereichen können ihre Ideen, Belastungen und Vorschläge in die dafür vorgesehenen Sitzungen einbringen. Daraus resultieren gezielt die Gesundheitsangebote bei pewag austria. Der Betrieb unterstützt seine MitarbeiterInnen dabei, Selbstkompetenz aufzubauen.

Im Vorjahr hat sich pewag austria besonders mit der Thematik „Nachtarbeit bei Frauen und ihre Auswirkungen“ befasst. Ein Experte evaluierte unter anderem das Schlafverhalten der betroffenen Frauen. Daraufhin wurde ein Gesundheitsangebot zusammengestellt, um ein verbessertes Wohlbefinden zu ermöglichen. Auch die Tagesabläufe der Nachtschichtarbeiterinnen wurden umgestellt, um ein verbessertes Schlafverhalten möglichst zu unterstützen. Darüber hinaus besteht eine Betriebsvereinbarung in der verankert ist, dass Nachtschichtarbeiterinnen zusätzliche Freizeit bekommen und nach einer gewissen Dauer der Nachtarbeit Anspruch auf nur Tagesarbeit haben. Für Mütter mit Kleinkindern wird ein finanzieller Rahmen zur Betreuung bereitgestellt.

Gesundheit und Sicherheit sind ein fixer Bestandteil der Austria Alu-Guss Politik und wurden in das Managementsystem integriert. Seit April 2007 wird jährlich nach OHSAS 18001 und ISO 14001 zertifiziert. Die Firma AAG sieht die Förderung und Erhaltung der Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen als oberstes Unternehmensziel. Aus diesem Grund wurden fixe Strukturen und Verantwortlichkeiten geschaffen, um Gesundheitsförderung langfristig in der AAG realisieren zu können. In Gesundheitszirkeln aus allen Teilbereichen und Hierarchien wurden unter Einbeziehung der Präventivdienste, des Betriebsrates und der Geschäftsführung gesundheitsfördernde Maßnahmen erarbeitet. Gesundheitsziele werden gemeinsam mit dem obersten Management entwickelt, monatlich bewertet und gegebenenfalls korrigierende Maßnahmen eingeleitet. Gesundheitsfördernde Aktivitäten wie jährliche Gesundheitstage, Gesundheitsmodule in der Führungskräfteakademie, öffentlicher Radweg bis zur AAG, Bewegung und Ernährung etc. werden laufend zielgruppenspezifisch umgesetzt. Eine Evaluierung der verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen wurde durch eine MitarbeiterInnenbefragung umgesetzt.

VERANSTALTUNG

2. Oktober 2008, Graz: 13. Informationstagung der Österreichischen Kontaktstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung mit dem Titel „Führen und Gesundheit“

Der Bogen dieser Veranstaltung wird von aktuellen Informationen zum Thema Führung über Sozialkapital und Gesundheit bis hin zu Beispielen aus der Praxis gespannt.

Anmeldung und Information: www.netzwerk-bgf.at oder Oberösterreichische Gebietskrankenkasse, Martina Grurl-Blutsch, Gruberstr. 77, 4021 Linz, Tel.: 05 78 07 – 10 35 13, Fax: 05 78 07 – 10 35 10, E-Mail: veranstaltung@ooegkk.at oder martina.grurl-blutsch@ooegkk.at

Österreichische Kontaktstelle:

Oberösterreichische
Gebietskrankenkasse
Gruberstr. 77, A - 4021 Linz

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

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

Europäisches Netzwerk BGF

Sekretariat
BKK Bundesverband der Betriebskrankenkassen

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



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