



AND THE WINNER IS ...

Betriebe, die sich besonders um die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen verdient gemacht haben, wurden heuer zum zweiten Mal mit dem BGF-Oskar, dem österreichischen Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung, ausgezeichnet.

Der BGF-Oskar ist eine Initiative des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung und wird alle zwei Jahre vergeben. KooperationspartnerInnen sind die Wirtschaftskammer Österreich, der Fonds Gesundes Österreich, der Hauptverband der Sozialversicherungsträger, die Oberösterreichische Arbeiterkammer sowie die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse, die auch den Wettbewerb koordiniert hat. Im Jahr 2002 reichten insgesamt 35 Betriebe aus ganz Österreich ihre Projekte ein. Die ExpertInnenjury ermittelte auf Basis von genau festgelegten Kriterien die Sieger. So wurde unter anderem hinterfragt, wie sehr die Grundsätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Unternehmenskultur Einzug gefunden haben oder wie weit die MitarbeiterInnen in Planung und Umsetzung des jeweiligen Projekts einbezogen wurden. Auf die Einhaltung von Qualitätskriterien in diesem Bereich legt auch Dr. Klaus Ropin, Gesundheitsreferent des Fonds Gesundes Österreich, besonderen Wert: „Unser Bestreben geht dahin, vom einmal jährlich veranstalteten betrieblichen Apfeltag wegzukommen und ganzheitlichen und nachhaltigen Konzepten der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Umsetzung zu verhelfen“.

Überzeugt in allen Punkten haben mehr Projekte als vorgesehen, denn neben den drei ausgezeichneten Unternehmen in der Kategorie über 200 MitarbeiterInnen gab es mit

zwei dritten Plätzen sogar vier PreisträgerInnen in der Kategorie bis 200 MitarbeiterInnen.

Sport und Abnehmen. Am 28. Jänner 2003 stellten sämtliche PreisträgerInnen ihre Projekte im Rahmen der Fachtagung „Qualität in der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ in der Wirtschaftskammer Wien vor. Vorstandsdirektor Mag. Ing. Josef Baumann, Geschäftsführer von GKB Bergbau GmbH, dem Siegerbetrieb in der Kategorie über 200 MitarbeiterInnen, freute sich, dass die Bemühungen in seinem Betrieb ausgezeichnet wurden – Aktivitäten, die ihm „als eine Selbstverständlichkeit“ erscheinen. Er spielte damit auf den hohen Stellenwert und die lange Tradition der Gesundheitsförderung im Bergbau an. Der Jury erschienen Maßnahmenpakete für einen gesunden Rücken, Bewegung im Betrieb, gesunde Ernährung, Stress- und Depressionsbekämpfung eine Auszeichnung wert. Für das innerhalb von 50 Jahren von 10.000 auf 230 MitarbeiterInnen geschrumpfte Unternehmen ginge es ständig um gute Geschäftsergebnisse, erläuterte Baumann. „Nur wenn die Gesundheit der MitarbeiterInnen optimal ist, können sie auch den Anforderungen gerecht werden.“ Eine Befragung ergab, dass zwei Drittel der MitarbeiterInnen nie oder selten Sport betreiben. Als Folge dieses Ergebnisses wurde ein Fitnesstrainer engagiert, Körperfettmessungen und persönliche Fitnesschecks wurden durchgeführt. Besondere Aufmerksamkeit galt bei der GKB Bergbau GmbH dem Problem Überge-

wicht. Den 15 Prozent schwer Übergewichtigen wurde ein XXL-Fitness-Programm angeboten. Neben gemeinsamen Nachmittags-spaziergängen wurden Ernährungsworkshops und eine gesunde Jause eingeführt. Der messbare Erfolg des Siegerprojekts: Die Krankenstandstage im Unternehmen gingen von 20,18 auf 12,4 zurück.

Erfolgreiche Gesundheitszirkel. Das promente Bildungsinstitut Oberösterreich belegte in der Kategorie über 200 MitarbeiterInnen den zweiten Platz. Als Belastungsfaktoren wurden dort in erster Linie Stress, mangelnde Rückzugsmöglichkeiten, Zeitdruck, Lärm, beengte Räume und mangelnde Unterstützung durch Führungskräfte angeführt. Sieben Gesundheitszirkel erarbeiteten eine wahre Flut an Maßnahmen – 1000 an der Zahl. Eine wichtige Rolle in der Umsetzung spielten Hilfestellungen bei Burnout, der Ausbau der Führungskompetenz wurde vorangetrieben. Noch mehr flexible Arbeitszeitmodelle wie beispielsweise ein Sabbatical sind in Ausarbeitung.

Den Vergleich mit der Golden Globe-Verleihung und der damit verbundenen Aufregung stellte Robert Seebacher vom Salzburger Flughafen, Drittplatzierter in der Kategorie über 200 MitarbeiterInnen, an. „Der BGF-Oskar ist eine hohe Auszeichnung und Verpflichtung für weitere Aktivitäten.“ Insbesondere das steigende Pensionsalter verpflichtete, die MitarbeiterInnen in der Erhaltung ihrer Gesundheit zu unterstützen und



Fotos (3): © ÖÖ Gebietskrankenkasse, NetCare

Von links oben nach rechts unten: Die Mitarbeiter der Firma NetCare, Sieger in der Kategorie der Betriebe unter 200 Mitarbeiter. • Die Preisvergabe an die Firma GKB Sieger in der Kategorie der Betriebe über 200 Mitarbeiter • Der Zweite Platz in der Kategorie unter 200 Mitarbeiter: die Ifsec Holding GmbH • Die Preisvergabe an pro mente, zweitplatzierte Betrieb in der Kategorie über 200 Mitarbeiter.

sie nicht in die Berufsunfähigkeitspension zu schicken. Bis zu 50.000 Kilogramm Gepäck heben MitarbeiterInnen in der Flugzeugabfertigung pro Tag, oft müssen sie am Förderband knien und in der Gepäcksortierhalle sind die mechanischen Hebehilfen an Spitzentagen zu langsam und daher nicht zu gebrauchen. Die große körperliche Belastung der MitarbeiterInnen der Flugzeugabfertigung, Frachtteilung und Reinigung bringt einen hohen Anteil an Kreuz- und Rückenschmerzen mit sich. Eine interne Befragung ergab, dass 19 Prozent der MitarbeiterInnen am Salzburger Flughafen sogar täglich darunter leiden. Job-Rotation, um einseitige Belastungen zu vermeiden, Schlichthöhenbeschränkungen und verbesserte Hebehilfen gehörten daher zum Maßnahmenkatalog des Salzburger Flughafens.

Kleine Betriebe – große Lösungen. Sieger in der Kategorie der Betriebe unter 200 Mitarbeiter wurde das Internet-Unternehmen NetCare mit nur acht fixen und 20 freien MitarbeiterInnen. Geschäftsführer Dr. Christian Maté: „Gerade als Unternehmen der schwer in Verruf geratenen New Economy hatten wir in den ersten Jahren nach Platzen der Internetblase Schwierigkeiten, sicheren Boden unter den Füßen zu bekommen. Dies hat sich natürlich auch auf die MitarbeiterInnen gesundheitlich negativ ausgewirkt. Mehrmals wechselnde Jobprofile hatten natürlich eine Auswirkung auf das ge-

samte Arbeitsklima und auf das Befinden der MitarbeiterInnen.“ Eine Befragung ergab ein massives Problem in der internen Kommunikation. Gelöst wurde es durch besser strukturierte und klarer definierte wöchentliche Besprechungen und zusätzlichen Infopoints, die das Firmengeschehen transparent machen. Dr. Maté: „Solche Maßnahmen kosten zwar Zeit, aber langfristig gesehen machen sie sich durch einen höheren Output bezahlt.“

Der Zweitplatzierte, die Ifsec Holding GmbH, führte vier Gesundheitszirkel durch. Festgestellt wurde so gut wie gar kein Bedarf an ergonomischen Maßnahmen, sehr wohl aber an einer Verringerung des Arbeitsdrucks. Klarere Stellenbeschreibungen, verbindliche Kommunikationsregeln und ein jährliches Mitarbeitergespräch zählen zum gesundheitsfördernden Maßnahmenkatalog des schnell gewachsenen Unternehmens.

Ex aequo auf Platz drei landeten die Rohöl Aufsuchungs AG und sabtours Autobus und Reisebüro GmbH. Mag. Marieluise Stöttlinger von Sabtours betonte in ihrer Präsentation, dass der Erfolg eines derartigen Projekts davon abhängt, Maßnahmen in die Tat umzusetzen. Sie zeigte sich begeistert von den konstruktiven Vorschlägen ihrer MitarbeiterInnen, die allesamt auch finanzierbar waren. Der hohen Stressbelastung der BusfahrerInnen wurde begegnet mit Aufklärungsvideos über richtiges Verhalten, mit Fahrtechniks Schulungen und mit der Ein-

führung eines Chipkartensystem, mit dem das Inkasso durch die Chaffeure vermieden wird. Für die BüromitarbeiterInnen wurden Rückzugsmöglichkeiten für die Pausen geschaffen und eine Mitarbeiterzeitung zur Verbesserung der Kommunikation installiert. „Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen stieg von 44 Prozent auf 86 Prozent nach Durchführung der gesundheitsfördernden Maßnahmen“, berichtet Mag. Stöttlinger.

BGF als Investition. Mag. Andreas Ullmann von der Rohölaufsuchungs AG bezeichnet betriebliche Gesundheitsförderung als Investition, „die sich nicht abschreibt“. Die erklärte Firmenintention: „Uns ging es weniger darum, die Krankenstände zu senken, sondern die gesundheitlichen Belastungen der MitarbeiterInnen zu senken und so ihre Leistungsfähigkeit zu vergrößern. Außerdem wollten wir damit unsere Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.“ Zu den Maßnahmen des Unternehmens gehört die Einrichtung einer NichtraucherInnenzone, die Umstellung des Kantinenessens, ein Fitnessparcours und die Verbesserung des Umgangs mit Stress mithilfe einer externen Arbeitspsychologin. Mag. Ullmann: „Wichtig ist die Unterstützung seitens der Geschäftsführung und der nachgelagerten Ebenen. Außerdem sollte möglichst früh der Betriebsrat miteinbezogen werden. Und auch die Leiter der Gesundheitszirkel müssen mit Sorgfalt ausgewählt werden.“