



„Alle Seiten an einen Tisch holen“

Interview mit Rudolf Anschöber

Nach der Kassenfusion

Das wollen die neuen Ansprechpartner

Für mehr Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

„Arbeit macht dann Freude, wenn wir gemeinsam etwas geschafft haben. Und alles, was Freude macht, ist wiederum arbeitsförderlich“, betont Univ.-Prof. Dr. Michael Musalek, Vorstand des Instituts für Sozialästhetik und psychische Gesundheit, Sigmund-Freud-Privatuniversität Wien, sowie ärztlicher Direktor des Anton-Proksch-Instituts.

Redaktion: Mag. Nicole Gerfertz-Schiefer

Ein wesentliches Ziel der Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ist das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. „Wir wissen, dass die Aspekte ‚Wohlfühlen‘ und ‚Gesundheit‘ wesentlich sind, damit ein Unternehmen als guter Arbeitgeber wahrgenommen wird“, berichtet Mag. Doris Palz, Managing Director, Great Place to Work. Wie kann nun in einer Arbeitswelt, in der Zeitdruck und Belastung sehr hoch sind, das Wohlbefinden unterstützt werden? „Im Grunde gibt es drei wesentliche Aspekte, damit Menschen sich auch in einer stressigen Arbeitswelt wohlfühlen und dadurch belastbar bleiben“, ist Univ.-Prof. Dr. Michael Musalek, Vorstand des Instituts für Sozialästhetik und psychische Gesundheit, Sigmund-Freud-Privatuniversität Wien, überzeugt:

1. Uneingeschränkte Wertschätzung des anderen: „Das bedeutet nicht, dass man immer mit allem einverstanden sein muss, aber dass man den anderen und ihren Vorschlägen, Ideen etc. wohlwollend gegenübersteht. Es geht darum, die Entfaltungsmöglichkeiten des anderen wertzuschätzen und zu ermöglichen. Das sollten auch Führungskräfte berücksichtigen“, so Musalek.

2. Herzenswärme bzw. Warmherzigkeit: „Wenn wir warmherzig aufeinander zugehen, bringt das mehr Freude – für uns alle!“, betont Musalek.

3. Freude an der Arbeit haben: „Jeder kann natürlich auch selbst dazu beitragen, dass er/sie Freude an der Arbeit hat. Genauso wichtig ist es, dass die Rahmenbedingungen dies ermöglichen. Und in erster Linie empfinden wir dann Freude an der Arbeit, wenn wir gemeinsam etwas geschafft haben“, erklärt Musalek.

Ein Ansatz, der auch für Palz stimmig ist. Zudem unterstreicht sie, dass Offenheit eine wichtige Rolle spielt: „Es braucht in einem Unternehmen, das ein ‚Great Place to Work‘ sein will, eine ‚Offene-Ohren-Politik‘. Das bedeutet, dass Mitarbeiter Vertrauen haben können, Dinge, z.B. auch gesundheitliche Probleme, offen anzusprechen. Wir wissen auch aus der Glücksforschung, dass ein offenes Konstrukt, in dem Mitarbeiter sich einbringen und eine sinnstiftende Arbeit leisten können, zu einer vermehrten Produktion von Glückshormonen führt“, so Palz.

Unternehmen profitieren mehrfach von BGF

Was versteht man nun genau unter betrieblicher Gesundheitsförderung? „Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz umzusetzen; das betrifft die Prävention von Unfällen und Erkrankungen. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) geht darüber hinaus und



Unternehmen werden durch BGF ein attraktiverer Arbeitgeber, zudem entsteht ein Return of Investment – durch weniger Krankenstände, mehr Produktivität, weniger Fluktuation etc.

MMag. Petra Streithofer, Arbeiterkammer Wien

ist freiwillig. Sowohl Arbeitnehmerschutz als auch BGF sind wichtige Zeichen der Wertschätzung“, erklärt MMag. Petra Streithofer, Arbeiterkammer Wien, Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit. Und Mag. Julia Lebersorg-Likar, AUVA, ergänzt: „Arbeitsplatzevaluierung sollte ein wesentlicher Teil der Unternehmenskultur sein, denn gesunde Mitarbeiter mit wenig Ausfallzeiten sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Die BGF ergänzt den ArbeitnehmerInnenschutz und sollte im Idealfall auf diesen abgestimmt sein.“

Ziel der BGF ist es, die Gesundheit und die Ressourcen der Mitarbeiter zu stärken. Dr. Gert Lang, Gesundheitsreferent, Fonds Gesundes Österreich (FGÖ), betont, dass die BGF eine moderne Unternehmensstrategie ist, die eine Win-win-Situation zur Folge habe, da sie für Betrieb und Mitarbeitende – und in weiterer Folge sogar für die gesamte Gesellschaft – einen Nutzen erbringe. „BGF dient der allgemeinen Unterstützung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter. Hierzu gehören als wichtige Faktoren Ernährung, Bewegung und psychische Gesundheit. Auch die AUVA, deren Fokus vor allem auf dem Arbeitnehmerschutz liegt, unterstützt die BGF, z.B. durch das Projekt AUVAfit (siehe Kasten). Das Ziel dabei ist, Risikofaktoren für Muskel- und Skeletterkrankungen zu reduzieren“, erklärt Lebersorg-Likar.



© Richard Reichhart

AUVAfit: Arbeitsplatz-optimierung im Fokus

„Das Projekt AUVAfit unterstützt Unternehmen bei der Arbeitsplatzoptimierung. Dabei fokussiert AUVAfit auf die Bereiche Ergonomie und Arbeitspsychologie, die einzeln oder gemeinsam gebucht werden können. Durch AUVAfit können Fehlzeiten und Fehlerhäufigkeit reduziert sowie Produktivität und Qualität gesteigert werden“, berichtet Mag. Julia Lebersorg-Likar, AUVA.

Mehr Infos: www.auva.at/auvafit

Lob sollte nicht nach dem Gießkannenprinzip verteilt werden: Eine allgemeine positive Rückmeldung wie „gut gemacht“ verpufft, aber gezieltes Feedback, was jemand gut gemacht hat, bestärkt und bereitet Freude.

Univ.-Prof. Dr. Michael Musalek



© Medizinische Universität Wien/Felicitas Matern

Gütesiegel BGF

Das Netzwerk BGF (www.netzwerk-bgf.at), ein Zusammenschluss der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung, des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, der Interessenvertretungen Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Gewerkschaftsbund und Industriellenvereinigung sowie des Fonds Gesundes Österreich als unterstützender Partner, hat 15 Qualitätskriterien für betriebliche Gesundheitsförderung definiert (siehe www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/?contentid=10007.752446&portal=bgfportal). „Denn mit einem Obstkorb und dem Angebot eines Yogakurses ist es nicht getan“, betont Streithofer. Stattdessen sei ein Mix aus verhaltensorientierten Maßnahmen – diese zielen auf mehr Bewegung, gesunde Ernährung und Entspannung ab – und verhältnisorientierten Aspekten – z.B. dass Arbeitnehmer mehr Handlungsspielraum erhalten, dass in der Kantine gesundes Essen angeboten wird, dass eine angenehme Betriebskultur herrscht, die auch in den Führungsstil einfließt, und dass altersgerechtes Arbeiten möglich ist – umzusetzen. Mittlerweile kann das Netzwerk BGF auf mehr als 20 Jahre Erfahrung im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung zurückblicken und bietet ein Angebotsportfolio, das individuell maßgeschneidert werden kann. Zudem erhalten antragstellende Betriebe – bei erfolgreichem Abschluss und Implementierung der BGF in den Regelbetrieb – nach Qualitätsprüfung das BGF-Gütesiegel.

Stellenwert von BGF nimmt zu

„Das Gütesiegel, das das Netzwerk BGF vergibt, wird immer öfter beantragt. Das zeigt uns, dass betriebliche Gesundheitsförderung zunehmend an Bedeutung gewinnt“, erklärt Streithofer. Dies kann Lang bestätigen und ergänzt: „Von der Arbeitnehmerseite aus betrachtet, bemerken wir, dass die Mitarbeiter es immer mehr einfor-

dern, dass Betriebe ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen.“

Auch die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) setzt eine Vielzahl von Maßnahmen, um betriebliche Gesundheitsförderung zu unterstützen (siehe Kasten) – und das Angebot wird von den Betrieben gerne genutzt. „Das BGF-Programm zählt zu den erfolgreichsten Angeboten der ÖGK: Fast 1.200 Betriebe in Österreich mit insgesamt 500.000 Arbeitsplätzen nutzen das BGF-Know-how der ÖGK auf ihrem Weg zu mehr Gesundheit. Und das freiwillig, aus voller Überzeugung und ohne gesetzliche Verpflichtung“, erläutert Mag. Harald Schmadlbauer, Bereichsleiter Gesundheitsförderung der Österreichischen Gesundheitskasse. „Dabei sind die Motive, BGF zu nutzen, vielfältig und nicht auf die Senkung von Krankenständen beschränkt. Viele Betriebe wollen mit BGF auch die Firmenbindung ihrer Mitarbeitenden festigen, Fachkräfte halten, potenzielle Burn-out-Stolperdrähte kappen und die Motivation ihrer Teams schärfen. Kurzum: Sie wollen Gesundheit als ‚Werkzeug mit mächtigen Funktionen‘ für den gesamten Betrieb nutzen“, so Schmadlbauer.

Psychische Gesundheit im Fokus

„Die Maßnahme des Gesetzgebers, auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu evaluieren, hat sicherlich dazu geführt, dass zum einen generell die Bedeutung der Gesundheitsförderung nochmals zugenommen hat und zum anderen vermehrt Maßnahmen für die psychische Gesundheit gesetzt werden“, ist Palz überzeugt. Aus ihrer Sicht ist es wichtig, immer mit den Mitarbeitenden in Dialog zu sein. „So können Störfaktoren ermittelt und beseitigt werden. Daher ist es von großer Bedeutung, dass Führungskräfte zuhören können“, betont Palz. Auch die Möglichkeit für flexibles Arbeiten unterstützt ihrer Meinung nach die psychische Gesundheit, denn während der eine die soziale Interaktion am Arbeitsplatz braucht, bevorzugt der andere zumindest ab und zu die Möglichkeit, sich ins Homeoffice oder an einen anderen Arbeitsplatz zurückzuziehen. Palz. „Es ist wichtig, dass jeder Mitarbeitende innerhalb gewisser Vorgaben selbst entscheiden kann, wie er den Arbeitsalltag für sich möglichst stressfrei gestalten kann. Denn jeder braucht etwas anderes und für jeden passt etwas anderes.“



© pixelkinder.com // Peter Kollroß

Unterstützung durch die ÖGK

„Die BGF-Teams der ÖGK verfügen über 25 Jahre Erfahrung. Die Wirkung unseres Programms ist wissenschaftlich belegt und in der Praxis tausendfach bestätigt. Jedes BGF-Projekt wird in einem wissenschaftlich fundierten Organisationsentwicklungsprozess begleitet. Dieser folgt dem ‚Public Health Action Cycle‘: einleitende innerbetriebliche Diagnose, fundierte Planung, Umsetzung abgestimmter Maßnahmen und wirkungsorientierte Evaluierung. Wenn erforderlich, bieten wir neben der Projektbegleitung auch konkrete Maßnahmen an, etwa Bewegungsprogramme oder Tabakentwöhnungsseminare“, erklärt Mag. Harald Schmadlbauer, Bereichsleiter Gesundheitsförderung, Gesundheitskasse Österreich.

Mehr Infos: www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.853287&viewmode=content

Burn-out vorbeugen

„Die Entstehung eines Burn-outs ist nicht allein auf Überarbeitung zurückzuführen. Auch unstrukturierte Arbeitssituationen, die keine Sicherheit bieten, ein unangenehmes Arbeitsklima, mangelnde Fairness sowie zu wenig Lob, also positive Rückmeldungen, führen zu Energieverlust und begünstigen die Entstehung eines Burn-outs“, erläutert Musalek. „Im Gegensatz dazu bringt alles, was Freude macht, uns mehr Energie – und das ist arbeitsförderlich.“ Zur Burn-out-Prophylaxe empfiehlt der Experte unter anderem mehr Offenheit. „Burn-out entsteht nicht im Einzelnen, sondern in der Gemeinschaft. Falls Sie bei einem Kollegen/Mitarbeiter das Gefühl haben, dieser könnte sich in Richtung Burn-out bewegen, sollten Sie dies in einem Vieraugengespräch ansprechen. Dabei sollte es darum gehen herauszufinden, wie man das Problem gemeinsam lösen kann“, betont Musalek. Er ist generell davon überzeugt, dass wir uns von dem Modell, alles alleine schaffen zu müssen, verabschieden sollten: „Wir sind Gemeinschaftswesen und brauchen den Austausch – letztendlich ist es auch das Gefühl, gemeinsam etwas erreicht zu haben, das uns Freude bereitet.“



© R. Ertl

Fördermöglichkeiten durch den Fonds Gesundes Österreich

Gert Lang, FGÖ: „Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung fördert der FGÖ Projekte, die den inhaltlichen Qualitätskriterien der Luxemburger Deklaration zur BGF in der Europäischen Union entsprechen. Die Kombination von Ansätzen zur Schaffung von adäquaten unterstützenden Bedingungen und Strukturen im Setting Arbeitswelt in Verbindung mit der Befähigung der Menschen, ihren Lebensstil gesünder zu gestalten, macht das Wesen der BGF aus. Dabei kann der FGÖ Betriebe durch Anstoßfinanzierungen in der Einführung der BGF mittels eines Pilotprojekts unterstützen.“

Mehr Infos: fgoe.org/projekte_bgf
fgoe.org/foerderschwerpunkt_bgf

„Work“ und „Regeneration“ in Balance

Den Begriff „Work-Life-Balance“ findet Musalek furchtbar: „Arbeit findet ja nicht außerhalb des Lebens statt, sondern Arbeit strukturiert das Leben. Daher spreche ich lieber von ‚Work-Regenerations-Balance‘. Es geht darum, Arbeit in ein schönes Leben hineinzunehmen.“

Die Balance zwischen Arbeit und Freizeit ist gerade in Österreich ein wichtiges Thema, denn die Beschäftigten hierzulande sind Spitzenreiter in Bezug auf die Arbeitszeit, berichtet Streithofer: „Lange Arbeitszeiten – bis zu 12 Stunden täglich, also 60 Stunden die Woche – werden von vielen als anstrengend und belastend empfunden. Auch die ständige Erreichbarkeit sorgt für Druck und wird als problematisch erlebt. Umso wichtiger ist es, Zeit für Regeneration, für Familie und Freunde zu haben.“ Streithofer erklärt weiter, dass die Arbeitszeitflexibilisierung hier eine große Rolle spielt: „Neben Gleitzeit sollten Unternehmen auch über andere Arbeitszeitmodelle wie eine 4-Tage-Woche, einen Homeoffice-Tag in der Woche etc. nachdenken. Dabei ist es oft so, dass Unternehmen zwar grundsätzlich eine Arbeitszeitflexibilisierung wollen, aber darauf vergessen, die Mitarbeiter hier mitreden zu lassen. Dabei ist es ein wesentlicher Aspekt, dass die Beschäftigten ein Mitspracherecht haben. Das steigert die Zufriedenheit.“

Lang betont ebenfalls, dass die Digitalisierung mit der dadurch möglichen ständigen Erreichbarkeit die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmen lässt: „Daher ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein wichtiger Aspekt der BGF. In

Mitarbeiter fühlen sich dann in einem Unternehmen wohl, wenn sie als Person wahrgenommen und wertgeschätzt werden und eine Vertrauenskultur herrscht, in der es keine Tabuthemen gibt.

Mag. Doris Palz, Great Place to Work



manchen Betrieben werden beispielsweise zwischen 19:00 und 7:00 Uhr keine E-Mails mehr zugestellt, um den Mitarbeitenden die nötigen Erholungszeiten zu ermöglichen. Auch flexible Arbeitszeiten und soziale Wertschätzung, in deren Rahmen auch das Privatleben anerkannt wird, sind wichtig. Es benötigt eine Balance von privaten und beruflichen Anforderungen. Dabei haben die Führungskräfte Vorbildfunktion.“ Letzteres unterstreicht auch Schmadlbauer: „Gute BGF beginnt mit engagierten, überzeugten und sachlich sensibilisierten Führungskräften. Nur wenn die Chefs ein aktives und ehrliches Bemühen um die Gesundheit im Betrieb vorleben, werden auch die Mitarbeitenden der Idee folgen. Und nur dann kann eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur zu wachsen beginnen.“ ■

Mehr Infos:

- www.arbeiterkammer.at/arbeitundgesundheit
- www.wko.at/site/profitness/Foerderungen_fuer_Unternehmen_oesterreichweit.html
- **EU-weite Projekte:** www.enwhp.org/

Tipps für Ihre BGF

- Greifen Sie bei den Maßnahmen der BGF auf innerbetriebliche Bedarfsanalysen (z.B. Gesundheitsbefragung, Ergebnisse der Arbeitsplatzevaluierung) zurück.
- Analysieren Sie innerbetriebliche Stärken, Schwächen und Problemlagen. Nur wenn die Ausgangslage und die Ziele klar sind, können wirksame Maßnahmen für die Mitarbeitenden gesetzt werden.
- Ziehen Sie die Arbeitsmedizin- und Sicherheitsfachkräfte des Unternehmens hinzu.
- Erstellen Sie ein Programm, das zur Betriebskultur passt.
- Setzen Sie sowohl verhältnis- als auch verhaltensorientierte Maßnahmen um.
- Lassen Sie die Belegschaft mitbestimmen, z.B. über den Betriebsrat.
- Stellen Sie klar, dass bei Erhebungen, die im Unternehmen durchgeführt werden, Datenschutz und Anonymität gewahrt werden.
- Halten Sie regelmäßige Gesundheitszirkel für einen Austausch mit den Beschäftigten ab. So können Sie die BGF-Maßnahmen entsprechend anpassen und dafür sorgen, dass diese in die Strukturen übergehen.

Best-Practice-Beispiele

Die pharmazeutischen Unternehmen in Österreich sind sich bewusst, dass sie als „Gesundheitsindustrie“ in Sachen Gesundheitsfürsorge für ihre Mitarbeiter mit gutem Beispiel vorangehen sollten. Alle Interviewpartner berichten, dass die BGF-Maßnahmen von den Mitarbeitern sehr gut angenommen werden und das Betriebsklima sowie die Produktivität positiv beeinflussen.

Redaktion: Mag. Nicole Gerfertz-Schiefer

Effizienteres Zeitmanagement mit „Not-to-do-Listen“



© www.konstantineyer.com

Mag. Ulrike Weiß, Human Resources Director, AbbVie Österreich: „Bei der Planung und Umsetzung unserer BGF wurden die Mitarbeiter von Beginn an intensiv miteinbezogen. Die

laufende Auseinandersetzung mit dem Thema zeigt Früchte, denn das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz wurde gestärkt. Unser engagiertes lokales EHS (Environment, Health & Safety)-Team plant und führt gemeinsam mit unserer Arbeitsmedizinerin und unserer Betriebspsychologin laufend gesundheitsfördernde Maßnahmen und Aktionen – von Sehtests über Stressmanagement bis hin zur kompletten Gesundenuntersuchung – durch. Auch in Bezug auf die **Arbeitszeiteinteilung** versuchen wir der Individualität der Menschen gerecht zu werden, daher unterscheidet man bei AbbVie zwischen **zwei Arbeitstypen: Early Birds (A-Typ) und Nachtteulen (B-Typ)**. Während der A-Typ in der Früh bzw. vormittags am produktivsten ist, kommen B-Typen nachmittags oder mitunter erst gegen Abend so richtig in Schwung. Wer im Team arbeitet und gemeinsam etwas erreichen möchte, sollte nicht nur wissen, ob man selbst ein A- oder B-Typ ist, sondern auch, welcher Typ der Kollege ist. Schon das Bewusstmachen der beiden Arbeitstypen hat bei uns zu einem Umdenken bzw. einem offeneren Umgang miteinander geführt.

Damit Mitarbeiter gut sind und gerne arbeiten, müssen sie sich im Hinblick auf die eigenen Energiereserven im Beruf sowie das private Umfeld betreffend in Balance befinden. Dafür hat AbbVie unterschiedliche Maßnahmen gesetzt: von **Teilzeitmodellen** über Arbeiten in einem teamorientierten **Open-Space-Office** bis hin zur Hilfestellung beim effizienten **Zeitmanagement**. Einer von mehreren Lösungsansätzen, die eingeführt wurden, sind sogenannte „**Not-to-do-Listen**“: Jeder kennt seine „To-do-Liste“ – sie ist fixer Bestandteil des Arbeitslebens. Doch bei AbbVie arbeitet man auch an der Erstellung einer Liste mit Projekten bzw. Aktivitäten, die im aktuellen Zeitraum bzw. Jahr bewusst weggelassen werden.“

Wertschätzung: Basis für Wohlbefinden

Hajnal Monok, Human Resources Director, Astra-Zeneca Österreich:

„Unser crossfunktionales Team entwickelt laufend Aktionen in den Bereichen **Safety, Health & Environment**. Neben **kostenlosen Gesundenuntersuchungen und Impfungen** bieten wir auch Aktivitäten im Bereich **Bewegung und Sport** an, so stellen wir z.B. im Sommer kostenlos einen Volleyballplatz zur Verfügung. Auch bei diversen Laufveranstaltungen sind immer wieder Teams von uns am Start. Beratung und Tipps zur **gesunden Ernährung** sowie Vergünstigungen für **Mitgliedschaften in Fitnessstudios** sind ebenfalls wichtige Bestandteile unserer BGF.



© atelier schiffelner 2015

Aber auch die **psychische Gesundheit** steht bei uns im Mittelpunkt. In unserer Unternehmenskultur wird jeder für seinen Beitrag wertgeschätzt. Zudem sind wir davon überzeugt, dass es zum Wohlbefinden der Mitarbeiter beiträgt, wenn diese erleben, dass sie das Leben von Patienten positiv beeinflussen, dass sie also eine **sinnstiftende Arbeit** leisten. Dabei achten wir darauf, durch eine **Flexibilität der Arbeitszeit** – innerhalb der gesetzlichen Bestimmungen – die Vereinbarkeit von Arbeit mit Familie, Freunden und Hobbys zu gewährleisten. Uns ist es wichtig, den Mitarbeitern zu vermitteln, dass ‚Arbeit‘ kein Gegensatz zu ‚Leben‘ ist, sondern dass es sich um zwei ineinander integrierte Elemente handelt.“

BGF fördert zwischenmenschliche Beziehungen



Mag. Dagmar Edinger, Human Resources, Boehringer Ingelheim RCV: „Unser Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung ruht auf 6 Säulen: Beratung, Prävention, Bewe-

gung, Ernährung, Pro Balance und Information. Generell ist es uns ein großes Anliegen, bei unseren Mitarbeitern die **eigene Gesundheitskompetenz** zu fördern. Im Bereich **Beratung** bieten wir nicht nur unseren arbeitsmedizinischen Dienst an, sondern kooperieren beispielsweise auch mit Consentiv Employee Assistance Services, einem Unternehmen mit Schwerpunkt auf Coaching, Beratung und Information in beruflichen und privaten Belangen.

Im Bereich **Prävention** arbeiten wir mit der Organisation discovering hands zusammen, um mehr Bewusstsein für die **Brustkrebsvorsorge** bei der weiblichen Belegschaft zu schaffen, und kürzlich haben wir auch wieder einen Kurs zur **Raucherentwöhnung** angeboten. Darüber hinaus animieren wir unsere Mitarbeiter zur **regelmäßigen Vorsorgeuntersuchung**.

Unsere Betriebssportgruppen fördern regelmäßige **Bewegung** (Fußball, Tennis, Fitness, Wandern, Basketball, Laufen etc.), während unsere **Pro-Balance-Säule** zur Entspannung einlädt: Wir bieten unseren Kollegen hier am Standort Massage- und Craniosacral-Anwendungen an und informieren laufend zu neuen Themen. Derzeit

arbeiten wir an **gesundheitsfördernden Maßnahmen für Mitarbeiter im Schichtbetrieb**.

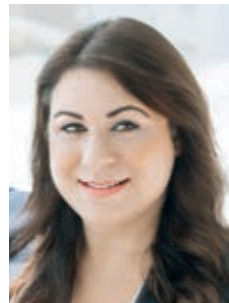
Bezüglich der **Arbeit-Freizeit-Balance** wollen wir unseren Mitarbeitern Steuerungselemente an die Hand geben, mit deren Hilfe sie diese selbst regulieren können. Beispiele dafür sind unser Gleitzeit-Arbeitszeitmodell oder die arbeitspsychologische Beratung. Zu Spitzenzeiten ist manchmal hoher Einsatz im Beruf gefordert. Als Ausgleich dazu muss es jedoch auch die Möglichkeit zur Erholung geben.“

Alle 90 Minuten bewegen!

Christine Morgenthaler, Human Resources Leader Austria, Janssen/Johnson & Johnson:

„Unsere Vision im Bereich Gesundheitsförderung lautet **„Healthier together“**; dabei fokussieren wir besonders auf Ernährung, Bewegung und mentale Gesundheit. Wesentlicher Bestandteil unserer Maßnahmen: Jeder, der neu zu Janssen bzw. Johnson & Johnson kommt, wird eingeladen, das Training **„Energy for Performance“** zu absolvieren; Mitarbeiter, die bereits länger bei uns sind, erhalten regelmäßig eine Auffrischung. In diesem Training geht es darum, zu erlernen, wie man in allen Lebensbereichen – beruflich wie auch privat – Energie aufbauen kann. Dabei werden individuell Übungen und Tipps weitergegeben.

Unser **„Healthy Eating“-Konzept** beinhaltet unter anderem, dass in unseren Büros keine Süßigkeitenautomaten zu finden sind, sondern nur gesunde Snacks wie Obst und Nüsse angeboten werden. Im Bereich **„Healthy Movement“** stellen wir verschiedene Bewegungsangebote zur Verfügung und versuchen, Impulse zu setzen, dass sich unsere Mitarbeiter idealerweise alle 90 Minuten bewegen. Auch ein **„Walking Desk“** – ein Laufband, auf dem am Computer gearbeitet werden kann – sowie ein **„Energy Space“**, d.h. ein Energie- und Ruhe-raum, der mit einem Massagesessel ausgestattet ist und auch für Yoga und Meditation genutzt werden kann, steht zur Verfügung. Meetings oder Telefonkonferenzen können bei uns mit einem Spaziergang – in Wien z.B. im Prater – verbunden werden. Im Bereich **„Healthy Mind“** arbeiten wir an einer Enttabuisierung der Themen rund um mentale Gesundheit und laden Experten zu Impulsvorträgen ein. ▶



© Christopher Große-Cosmann Fotografie

Um den stressigen Arbeitsalltag für jeden so angenehm wie möglich zu gestalten, bieten wir **„Mobile Working“**, also das Arbeiten zu Hause, im Kaffeehaus, im Wald etc., sowie eine **sehr flexible Arbeitszeitgestaltung** an. Dazu gehört auch, dass man sich am späteren Nachmittag **„Familienzeit“** nehmen kann und bei Bedarf am Abend nochmals ein bis zwei Stunden arbeitet. Eine **„Healthy Leadership Culture“** muss auch bei jeder Führungskraft verankert sein. Die Wertschätzung jedes Einzelnen als Person und nicht nur als Arbeitskraft ist in unseren Augen ein wesentlicher Aspekt, damit sich Mitarbeiter wohlfühlen.“

Homeoffice. Dies erfordert natürlich mehr Selbstverantwortung jedes Einzelnen, aber auch Achtsamkeit aller Beteiligten: So werden bei uns am späten Nachmittag keine Meetings angesetzt. Zudem haben wir uns des **Problems der ständigen Erreichbarkeit** angenommen und eine **Verhaltensregel** erlassen: Nach 17 Uhr darf jemand, der eine E-Mail verschickt, keine Antwort am selben Tag mehr erwarten. Allein diese geänderte Erwartungshaltung hat bereits etwas bewirkt. Wir sind davon überzeugt, dass Mitarbeiter sich dann wohlfühlen, wenn sie so viel Selbstbestimmung wie möglich erhalten und ein offener, vertrauensvoller Austausch untereinander und mit den Vorgesetzten möglich ist.“

**Erfolgserlebnisse
miteinander genießen!**

Motto: „Live well, find your balance“



© Chris Snapper

Dr. Sylvia Nanz, Medical Director, Pfizer Österreich: „Bei Pfizer Österreich bin ich als Medical Director für den Bereich BGF zuständig. Uns ist es ein großes Anliegen, zur Gesundheit und zum

Wohlbefinden unserer Mitarbeiter beizutragen, denn wenn es den Mitarbeitern gut geht, geht's auch dem Unternehmen gut. Neben **Gesundenuntersuchung, Hör- und Sehtest, Venenmessung, Impfungen** und einem kostenlosen **Check des Impfpasses** bieten wir auch **Erste-Hilfe-Kurse** sowie eine **ergonomische Beratung** an – Letztere auch für Außendienstmitarbeiter bezüglich des Autositzes. Zudem werden bei uns alle 14 Tage im Büro **Entspannungsübungen** durchgeführt (Infos dazu hängen auch im Bereich der Kopierer aus); unsere Außendienstmitarbeiter haben Anleitungen für Übungen erhalten, die sie z.B. nach langen Autofahrten durchführen können. Auch Fortbildungsveranstaltungen und Workshops zu Themen wie **Ernährung, Rauchen** bzw. generell **Sucht/Abhängigkeiten** und **Burn-out** werden regelmäßig angeboten. Wir bemühen uns, hier Awareness zu schaffen, und unsere Arbeitsmedizinerin steht gerne als Ansprechperson zur Verfügung. Gerade in Bezug auf Burn-out haben solche Gespräche deutlich zugenommen: Mitarbeiter melden sich bei ersten Anzeichen und suchen Unterstützung. Da uns bewusst ist, dass unsere Mitarbeiter unter einem hohen Arbeitsdruck stehen, sind wir bemüht, einen Ausgleich zu schaffen, z.B. durch **flexible Arbeitszeitleösungen** und

Marianne Vincenz, Human Resources, Roche Austria: „Bei uns steht ein gesunder Lebensstil mit den Säulen **Bewegung, Ernährung** und **mentale Gesundheit** im Fokus. Wir bieten Maßnahmen wie **Gesundheitschecks** oder **Vorträge** (u.a. zu Themen wie Resilienz, Achtsamkeit und Stressreduktion) an und stellen unseren Mitarbeitern einen **Fitnessraum** sowie einen **Volleyball-** und einen **Tennisplatz** zur Verfügung. Die Gesundheitskompetenz unserer Mitarbeiter ist sehr hoch: So veranstalten diese auch selbst Kurse, z.B. Zumba oder Yoga – von Mitarbeitern für Mitarbeiter. Ein Arbeitsmediziner und ein Arbeitspsychologe stehen stundenweise für Gespräche im Haus zur Verfügung.



© Thomas Meyer/Roche

Die Präventionsmaßnahmen üben nicht nur einen positiven Effekt auf die Gesundheit aus, sondern fördern auch den Zusammenhalt untereinander. Dies ist ein wichtiger Aspekt, damit sich Mitarbeiter am Arbeitsplatz wohlfühlen, und kann auch dem ‚Ausbrennen‘ vorbeugen. Zudem ist es uns ein Anliegen, dass unsere Mitarbeiter **Entscheidungsfreiheiten** haben und etwas bewirken können, indem sie z.B. neben den gemeinsamen auch **individuelle Ziele entwickeln** können. **Anerkennung** und eine **positive Lernkultur** sind ebenfalls sehr wichtig – Fehler sind kein Drama, sondern dazu da, um daraus zu lernen. All dies versuchen wir durch eine Führungskultur mit hohem ethischem Anspruch, die Vertrauen auf beiden Seiten schafft, umzusetzen.“