

# Preisträger 2018

***fit im job***

Der Förderpreis für körperliche  
und geistige Gesundheit

**Wir gratulieren!**



## Bezirkspolizeikommando Murtal

Knittelfeld

### KATEGORIE 1

#### Betriebe von 1 bis 10 MitarbeiterInnen „Betriebliche Gesundheitsförderung“

### Projekt

Die Dienstführung des BPK Murtal legt großen Wert auf einen offenen, transparenten sowie wertschätzenden Umgang mit den MitarbeiterInnen. Die Gesundheitsförderung sowie die Stärkung und Erhaltung der persönlichen Fitness der MitarbeiterInnen wird durch die Möglichkeit der Integration von Dienstsport in den täglichen Dienstbetrieb sowie durch die Teilnahme an Sportveranstaltungen und Wettkämpfen im Rahmen der Dienstzeit forciert.

Im Jänner letzten Jahres startete das extern begleitete BGF-Projekt, wobei ein wesentliches Merkmal die aktive Beteiligung aller KollegInnen der Dienststelle am Projektablauf darstellt. Im Rahmen des täglichen „Obstkorbgesprächs“ (Jour fixe) werden sämtliche Planungen für gesundheitsfördernde Maßnahmen im Team besprochen, demokratisch vereinbart und in den täglichen Dienstbetrieb eingebunden. BGF ermöglicht eine Win-win-Situation und bringt sowohl dem teilnehmenden Personal als auch der Organisation eine Reihe von Vorteilen, ist man in der Geschäftsführung überzeugt. BGF bewirkt somit nicht nur einen gesundheitlichen Nutzen für das Personal, sondern steigert auch automatisch die Leistungsfähigkeit der Sicherheitsexekutive nach dem Motto „Fit im Job – Fit im Einsatz“.

Konkrete Maßnahmen, die u. a. umgesetzt wurden, sind eine Radtour mit gesundem Frühstück, ein Kletterparkbesuch mit Bio-Grillen, eine geführte Kräuterwanderung, Koch- und Backworkshops, Workshops zu den Themen „Brain-Gym“, „Resilienz und Ressourcen“, „Teambuilding“, „Stimmhygiene und Sprechtraining“. Die täglichen Arbeitsabläufe konnten durch konkrete Kommunikation und Transparenz für alle MitarbeiterInnen sowie durch Vereinfachung, Verkürzung und Konkretisierung diverser Abläufe stark verbessert werden. Bei der Arbeitszeitgestaltung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familien wird auf die persönlichen Wünsche und Gegebenheiten der MitarbeiterInnen besonders Rücksicht genommen.

Als positive Folge der BGF-Maßnahmen hat sich das Betriebsklima durch den wertschätzenden Umgang untereinander und den gestärkten Zusammenhalt im Team deutlich erhöht und sich auch die interne sowie externe Kommunikation positiv verändert. Die Motivation der MitarbeiterInnen stieg durch die umgesetzten Maßnahmen deutlich an. Es wird nun im Team „gemeinsam statt einsam“ gearbeitet.



# Compass Seniorenresidenz GmbH Stallhofen

Stallhofen

## KATEGORIE 2

Betriebe von **11 bis 50 MitarbeiterInnen**  
„Betriebliche Gesundheitsförderung“

## Projekt

Der Pflegebereich stellt grundsätzlich einen Arbeitsbereich dar, in dem die Förderung und Vorsorge der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen eine der zentralen Aufgaben sein sollte. Das Projekt der Compass Seniorenresidenz Stallhofen geht darüber noch hinaus, indem auch die BewohnerInnen und deren Angehörige einbezogen werden.

Die Seniorenresidenz wurde bereits mit dem Gütesiegel für BGF und dem Gütesiegel für die Mobilitätsförderung ihrer BewohnerInnen ausgezeichnet. Die konkreten Gründe für die Auszeichnung sind vor allem eine sehr genaue und umfassende Ist-Analyse hinsichtlich des Bedarfs an Gesundheitsangeboten der Zielgruppen, die Verankerung des Projekts direkt bei der Heimleitung und die Setzung von Maßnahmen in allen Bereichen (Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit etc.). Der überwiegende Teil der Maßnahmen wurde auch erfolgreich umgesetzt. **Praktische Beispiele:**

### Für MitarbeiterInnen:

- Gesundes Essensangebot – auch in der Nacht gibt es ein Angebot (Suppe/Jause),
- Ernährungsworkshop,

- gemeinsame Walkingrunden,
- Anschaffung von Aufstehhilfen ...
- Einrichtung eines eigenen Raumes für die Mobilitätsförderung der BewohnerInnen
- Viele Schulungen (Kinästhetik, Ernährung im Alter, Hörgeräteschulungen, Wassertrinken etc.)

### Auch viele neue organisatorische und personelle Maßnahmen:

- Dienstplanänderungen/Anpassungen/Ermöglichung von Dienstplanwünschen (5 pro Monat pro MA)
- Neue Handlungsanleitungen zum Thema „Was tun bei abgängigen BewohnerInnen?“ oder „Umgang mit dem Thema Sexualität im Alter“

### Für BewohnerInnen:

- Mobilitätsförderung („MOF“): Einführung eines gezielten und wissenschaftlich evaluierten (wirkungsvollen) physischen und sozialen Mobilitätstrainings für alte Menschen (zentrales Element des Projektes). Sehr hohe Resonanz und Rückmeldung der Teilnehmer, aber auch Angehörigen und MitarbeiterInnen.

**Andrea Eisel**

E a.eisel@compass-org.at

T 03142 20950 40

W www.compass-org.at



## PVA Zentrum für ambulante Rehabilitation Graz

Graz

### KATEGORIE 2

Betriebe von **11 bis 50 MitarbeiterInnen**  
„Betriebliche Gesundheitsförderung“

### Projekt

Das Unternehmen wird, den gesetzlichen Grundlagen entsprechend, durch einen Arbeitsmediziner und eine Sicherheitsfachkraft beraten. Die kollegiale Führung sorgt für eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur, die auch im Leitbild verankert ist. **Die hohe soziale und kommunikative Kompetenz der Führung zeigt sich durch:**

- offene Gesprächskultur und wertschätzenden Umgang
- wöchentlichen Termin und Einzelgespräche
- individuelle Entwicklungsperspektiven und Gestaltung
- gelebte Fairness und aktives Vertrauen
- geförderte Ressourcen, reduzierte Belastung
- motivierenden Zugang
- ausgewogene Maßnahmen in verhältnis- und verhaltensorientierter Hinsicht

Die Gesundheitssituation im Betrieb wurde und wird laufend mittels verschiedener Methoden besonders genau erhoben sowie evaluiert. Hervorzuheben sind das Ideenmanagement und die wahrgenommene Verantwortung der PV als Arbeitgeberin, ein in jeder Hinsicht gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu zählen eine moderne Organisationsentwicklung, minimierte Risikofaktoren, die Stärkung der psychischen und gleichermaßen physischen Gesundheit, soziales Wohlbefinden, Steigerung der Lebensqualität, der Motivation und des Gesundheitsbewusstseins sowie die Partizipation an den Angeboten und die Identifikation mit dem Unternehmen.

An laufenden Aktivitäten und praktischen Umsetzungen kann etwa die dauerhafte Beteiligung aller MitarbeiterInnen in den Bereichen Ernährung und Bewegung, mit Einzelmaßnahmen und Highlights bei öffentlichen Veranstaltungen sowie Gemeinschaftsaktivitäten innerhalb und außerhalb der Dienstzeit, genannt werden.

Im Rahmen der Suchtprävention wurde das ENSH-Silberzertifikat als rauchfreier Standort erreicht (Standardisierung nach dem Globalen Netzwerk für Tabakfreie Gesundheitseinrichtungen/GNTH). Bildschirmspausen, richtiges Atmen, Augentraining, Vorträge und ein breitgefächertes Weiterbildungskatalog zu persönlicher und fachlicher Qualifikation runden das Programm ab.

Information und Kommunikation erfolgen über eine eigene BGF-Online-Datenbank und es gibt auch ein Karenzrückkehrprojekt mit angegliederten Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Familie, ausgeweitet auf die Bedürfnisse der gesamten Belegschaft.

**Mag. Marlies Goldschmidt**

E [marlies.goldschmidt@pensionsversicherung.at](mailto:marlies.goldschmidt@pensionsversicherung.at)

T 050303 84949

W [www.pv-rehabzentrum-graz.at](http://www.pv-rehabzentrum-graz.at)



## Justizzentrum Leoben

Leoben

### KATEGORIE 3

#### Betriebe von **51 bis 250 MitarbeiterInnen** „Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt“

### Projekt

Die Ausbildung „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen (MbM)“ gab den Startschuss zu einem erfolgreichen BGF-Projekt. Drei MitarbeiterInnen des Justizzentrums Leoben nahmen in der BVA Klagenfurt daran teil, wovon zwei die BGF-Projektleitung übernommen haben. Das Justizzentrum Leoben, bestehend aus dem Landesgericht, Bezirksgericht sowie der Staatsanwaltschaft mit insgesamt 132 MitarbeiterInnen, hat von 2015 bis 2017 unter dem Titel „Justiz in Form“ in einem ganzheitlichen und mitarbeiterorientierten BGF-Prozess auf allen entscheidenden Ebenen Maßnahmen gemeinsam beschlossen und auch erfolgreich umgesetzt.

Die LeiterInnen der einzelnen Justizbehörden unterstützten von Anfang an das Projekt, stellten zeitliche und räumliche Ressourcen großzügig zur Verfügung bzw. nahmen auch selber an diversen Angeboten teil. Neben der Sorge für die körperliche und seelische Gesundheit der MitarbeiterInnen liegt der Unternehmensführung deren Weiterbildung sowie die gegenseitige Wertschätzung und die offene Kommunikation am Herzen.

Des Weiteren wurde ein eigenes Logo kreiert, welches einen hohen Erkennungswert hat, sowie ein Gesundheitsbericht ausgegeben. Auf Basis der Ergebnisse einer MitarbeiterInnenbefragung, Gesundheitszirkeln sowie der Evaluierung der psychischen Belastungen konnten spezielle Handlungsfelder abgeleitet und gesteckte Ziele gut erreicht werden. Als Zeichen für die Zukunft wurde BGF integriert, neue Strukturen festgelegt und in BGM übergeleitet. **An konkreten Maßnahmen wurden umgesetzt:**

#### Schwerpunkt Kommunikation und Teamfähigkeit

Es fanden In-House Workshops zur Verbesserung der Teamfähigkeit und Kommunikation statt. Dadurch wurden das soziale Umfeld und der respektvolle Umgang miteinander verbessert.

#### Schwerpunkt Information

Strukturierte Dienstbesprechungen mit allen Richtern und Besprechungen mit Teams von nichtrichterlichen Bediensteten (z. B. KanzleileiterInnen) wurden eingeführt, um Arbeitsabläufe transparenter zu gestalten bzw. Informationen rascher weiterzugeben.

#### Schwerpunkt Führung:

- Workshops zum Thema „Gesundes Führen“, Führungskräfteentwicklung sowie Führungskräftecoachings wurden und werden laufend umgesetzt
- Regelmäßige MitarbeiterInnengespräche

#### Schwerpunkt Ergonomie:

- Ankauf von Tageslichtlampen
- Ankauf von Stehpulten, Sesseln
- Verbesserung der Heizungseinstellung
- Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen

#### Schwerpunkt gesundheitsfördernde Arbeitsbeziehungen/Verhalten:

- MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen zweimal wöchentlich seit April 2015 jeweils 15 Minuten in den Amtsräumen des Justizzentrums
- Regelmäßige Teambuildingseminare mit unterschiedlichen Aufgaben für Kleingruppen und für das Plenum trugen wesentlich dazu bei, KollegInnen besser kennenzulernen
- Kräutermonat Juni: Ein Monat steht unter dem Zeichen von Kräutern: Kräuterwanderung, Kräuter-Koch-WS, Kräuter-Fußbäder
- Stimmtraining für den professionellen Umgang mit den bei Gericht vorschprechenden Personen
- Saisonale Koch-WS sowie Ernährungsvorträge
- Ausgewogenes Kantinenessen mit viel Fisch und Gemüse
- Regelmäßige Ausgabe von Smoothies und Obst
- Regelmäßige Rückenschule
- Einmal um Europa sporteln mit Nordic Walking, Laufen, Radfahren, Schifahren, Rudern, Schwimmen und Wandern > insgesamt 40.000 km geschafft
- Raucherentwöhnung wurde 2016 durchgeführt, woran fünf Personen teilgenommen haben
- Regelmäßige persönlichkeitsbildende Seminare z. B. Resilienz/Achtsamkeit etc.

Dr. Günter Kafra

E [lgleoben.praesidium@justiz.gv.at](mailto:lgleoben.praesidium@justiz.gv.at)

T 03842 404 325016



## FH Campus 02

Graz

### KATEGORIE 3

#### Betriebe von **51 bis 250 MitarbeiterInnen** „Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt“

### Projekt

Die 125 MitarbeiterInnen der FH Campus 02 leisten in Lehre, Forschung und Verwaltung durch ihre Kompetenz und ihren Einsatz einen beachtlichen Beitrag zum Bildungsangebot. Das im Jahre 2015 gestartete BGF-Projekt „Fit & Healthy“ wurde 2017 beim steirischen Gesundheitspreis nominiert. Mit der Überführung in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Gesundheitsförderung in allen strategischen Managementtools der FH, d. h. in den Personalentwicklungsplan, den Verhaltenskodex sowie in das QM-System integriert. Hervorzuheben sind das Top-Management-Commitment und die volle Unterstützung durch die Geschäftsführung, klare Strukturen, schnelle und kurze Entscheidungswege sowie definierte Ziele mit Messgrößen bzw. Kennzahlen. **Zu diesen zählen unter anderem:**

- Mitarbeiterzufriedenheit erhalten bzw. steigern
- Verbesserung bzw. Halten der Work-Life-Balance
- Erhöhung der Verbundenheit zur FH
- Wohlbefinden und Freude bei der Arbeit erhalten bzw. steigern, ...

Um zielführende Maßnahmen anbieten zu können, erfolgte eine umfangreiche Analyse mit einer MA-Befragung (SALSA), eine Krankenstandauswertung, eine Altersstrukturanalyse, Überstundenanzahl, Fluktuations- und Gesundheitsquoten etc. Entsprechende Kennzahlen wie Beteiligungsquoten, Anzahl der Maßnahmen, Verweildauer der MitarbeiterInnen erlauben dadurch eine übersichtliche Darstellung der Entwicklung durch BGM. Von den 71 vom Juni 2017 bis Mai 2018 angebotenen Maßnahmen sollen einige beispielhaft

erwähnt werden: Gesundheitstag, Yoga, Massage, Entspannungstechniken, „Gesund & Fit“-Check der AK, Chair Shiatsu u. a. Hervorzuheben sind aber die Maßnahmen im Rahmen der Arbeits- und Organisationsgestaltung: Alle MitarbeiterInnen haben eine genaue Stellenbeschreibung und Tätigkeitsprofil, für neue MitarbeiterInnen gibt es genaue Einarbeitungsstrukturen mit Einarbeitungsplan, einem PatInnensystem und Feedbackgesprächen, Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit, Sabbatical.

Im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements stehen individuelle Angebote von persönlicher Beratung/Coaching durch AM bzw. externe PsychologInnen, schrittweise Rückkehr, zusätzliches Schulungsangebot zur Verfügung. Zur Stärkung der seelischen-geistigen Ressourcen bzw. zur Stabilisierung werden Vorträge und Workshops angeboten, aber es besteht auch die Möglichkeit, kostenlos PsychologInnen aus einem externen Pool in Anspruch zu nehmen.

Durch Grander-Wasser, Functional-eating-Kochworkshops, Bezuschussung zum Kantinenessen, Sportmöglichkeiten etc. wird für gesündere Ernährung und mehr Bewegung ein umfangreiches Angebot zur Verfügung gestellt. Durch Weiterbildungsrichtlinien mit einem Weiterbildungsstundenkontingent für alle MitarbeiterInnen, Personalentwicklungspläne und Zielvereinbarungen wird auf das Thema berufliche Kompetenz großes Augenmerk gelegt. Die FH Campus 02 wurde 2016 in der in der Kategorie Non-Profit-Unternehmen auch als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet.

**Dr. Annette Zimmer**

E [annette.zimmer@campus02.at](mailto:annette.zimmer@campus02.at)

T 6002 326

W [www.campus02.at](http://www.campus02.at)



## voestalpine Böhler Aerospace GmbH & Co KG

Kapfenberg

### KATEGORIE 4

Betriebe mit **über 250 MitarbeiterInnen**  
„Betriebliches Gesundheitsmanagement“

### Projekt

„Wir schauen auf uns“. Einfach, aber umso bezeichnender lautet der Leitsatz, den die voestalpine BÖHLER Aerospace GmbH & Co KG mit Sitz in Kapfenberg für ihre umfassende Betriebliche Gesundheitsförderung gewählt hat. Rund 750 MitarbeiterInnen sind dort Teil eines global tätigen Unternehmens und führenden Lieferanten von hochwertigen Luft- und Raumfahrt-Gesenkschmiedeteilen aus Titan, nickelbasierten Legierungen und Spezialstählen. Auch wenn zuvor bereits regelmäßig Einzelmaßnahmen gesetzt wurden, entschied man sich im Jahr 2015, das Thema Mitarbeitergesundheit auf ein neues Qualitätsniveau zu heben.

Mit der Einführung der Betrieblichen Gesundheitsförderung wollte man vor allem ganzheitliche, bedürfnisorientierte Maßnahmen unter hoher Beteiligung der Beschäftigten entwickeln und umsetzen. Basierend auf Befragungen und Gesundheitszirkeln wurden dabei zahlreiche Maßnahmen realisiert. Eine Schlüsselrolle spielten dabei 20 eigens ausgebildete Gesundheitsmoderatoren.

Neben zahlreichen klassischen verhaltensorientierten Maßnahmen kamen insbesondere zielgruppenspezifische Angebote nicht zu kurz. Für „Nachtschichtler“ wird etwa eine Nachtschichtsuppe als warme Mahlzeit angeboten. Ein gewohnt „heißes Eisen“ – die Jausenversorgung – wurde durch ein eigenes Projekt gleich komplett adaptiert und neu aufgestellt. Eine Altersstrukturanalyse wurde durchgeführt und darauf aufbauend ein Projekt zum Thema alter(n)sgerichtetes Arbeiten umgesetzt. Erweiterte Fahrradabstellplätze und Parkmöglichkeiten, Wasserspender, atmungsaktive Unterwäsche und rutschfeste Gummimatten sind nur einige weitere Umsetzungsbeispiele.

Und auch die Ergebnisse sprechen für sich: So war die Zufriedenheit der Beschäftigten bei der letzten Befragung hinsichtlich Arbeitssicherheit und Betriebliche Gesundheitsförderung herausragend. Nebenbei konnte man etwa auch Bekanntheit und Inanspruchnahme der Betrieblichen Gesundheitsförderung noch einmal deutlich erhöhen, die Selbstkündigungsrate und die Krankenstände verringern. Gründe genug, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Gemeinsam – denn auch konzernübergreifend ist die Betriebliche Gesundheitsförderung ein großes Thema.

**Bettina Stecher**

**E** [bettina.stecher@voestalpine.com](mailto:bettina.stecher@voestalpine.com)

**T** 03862 20 34962

**W** [www.voestalpine.com/bohler-aerospace](http://www.voestalpine.com/bohler-aerospace)





# Siemens Mobility GmbH

Graz

## KATEGORIE 4

Betriebe mit **über 250 MitarbeiterInnen**  
„Betriebliches Gesundheitsmanagement“

## Projekt

Die Siemens Mobility Graz hat sich zum Ziel gesetzt, die Gesundheit und Motivation ihrer MitarbeiterInnen zu erhöhen. Daher wurde das innovative Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, das speziell auf den Standort Eggenberg zugeschnitten wurde, unter dem Titel „fit&safe@BG“ ins Leben gerufen. Die Führungskräfte und der Betriebsrat unterstützen die Initiative aus der Überzeugung, dass gesunde MitarbeiterInnen und Freude an der Arbeit der Schlüssel zum langfristigen Erfolg des Unternehmens sind. Am erfolgreichen Programm beteiligen sich bereits 60 % der MitarbeiterInnen. **Mit einer langfristigen Strategie und zahlreichen verschiedenen Programmpunkten werden klare Programmziele verfolgt:**

- Steigerung der Attraktivität des Arbeitsumfeldes zur Förderung des körperlichen und geistigen Wohlbefindens
- Stärkung des Bewusstseins der MitarbeiterInnen im Hinblick auf Gesundheitsfragen
- Verbesserung der Kommunikation über bestehende bzw. künftige Gesundheitsangebote
- Langfristige Einbindung eines Gesundheits- und Sicherheitsbewusstseins in die Unternehmenskultur

**Um diese Ziele zu erreichen, stützt sich das Projekt „fit&safe@BG“ auf vier tragende Säulen:**

### 1. Prävention & medizinische Betreuung

Maßnahmenbeispiele dieser Säule sind etwa erweiterte Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitsstraßen, Impfkationen oder Erste-Hilfe-Kurse.

### 2. Arbeitssicherheit & gesundes Arbeitsumfeld

Über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehend wurden verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen zur Arbeits-

sicherheit umgesetzt, die zu einer messbaren Senkung der Arbeitsunfälle geführt haben. Zur Optimierung eines gesunden Arbeitsumfeldes wurden Sozialräume und Büros neu gestaltet und zahlreiche Maßnahmen zur Lärmreduktion in Großraumbüros umgesetzt (z. B. schalldämmende Rollteppiche, Meet&Talk-Raum). Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich im letzten Jahr mit der gesundheitlichen Evaluierung unterschiedlicher Schichtmodelle.

### 3. Psychische Gesundheit & mentale Stärke

Am Standort wurde ganzjährig eine arbeitspsychologische Beratungsstelle eingerichtet, welche für persönliche Beratungen und Gruppenworkshops (beispielsweise zum Thema Kommunikation) zur Verfügung steht. Für Führungskräfte wurden Workshops zu den Themen Burnout, Stress, Mobbing und Sucht durchgeführt. Für neue MitarbeiterInnen wurde das Programm „Networking@BG“ eingeführt, um abteilungsübergreifendes soziales Netzwerken zu fördern.

### 4. Fitness, Bewegung und gesunde Ernährung

Um sich körperlich fit zu halten, können die Beschäftigten aus Angeboten der verschiedensten Sportsektionen (z. B. Laufen, Ausgleichstraining, Fußball, Badminton) auswählen. Zudem gibt es weitere Angebote, wie zum Beispiel Funktionelles Ausgleichstraining, Impulsvorträge, Wanderausflüge, Fahrradchecks, ein Rad- und Wanderwochenende, Teilnahme an Laufveranstaltungen oder einen wöchentlichen Bauernmarkt mit gesunden und regionalen Lebensmitteln, der auch während der Arbeitszeit genutzt werden kann. Am Standort gibt es neben dem Angebot der Betriebskantine täglich frische Salate und hausgemachte, gesunde Snacks aus der „Gesunden Vitrine“.

Vera Wicher

E [fit\\_safe\\_bg.at@siemens.com](mailto:fit_safe_bg.at@siemens.com)

T 051707 60816

W [www.siemens.com](http://www.siemens.com)



## Sozialmedizinischer Pflegedienst Hauskrankenpflege Steiermark

Graz

### KATEGORIE 4

Betriebe mit **über 250 MitarbeiterInnen**  
„Betriebliches Gesundheitsmanagement“

### Projekt

Die Beschäftigungsstruktur ist von einem rund 95%igen Frauenanteil geprägt. Etwa 5 % der MitarbeiterInnen haben Migrationshintergrund. Der Altersdurchschnitt beträgt rund 45 Jahre. BGF wird sehr ernsthaft als Führungsaufgabe wahrgenommen – dies zeigt sich insbesondere dadurch, dass die Gesundheit der MitarbeiterInnen bei jeder Teamsitzung thematisiert und bei betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt wird.

Es werden 4 Tage pro Jahr und MitarbeiterIn für betriebliche Fortbildung zur Verfügung gestellt, die auch für BGF-Veranstaltungen verwendet werden können. Die BGF/BGM-Struktur wird vorbildlich im Organigramm des Unternehmens abgebildet. Die Information der MitarbeiterInnen über die Vorhaben der BGF erfolgt regelmäßig bei allen Einsatzleiterbesprechungen. Darüber hinaus erscheint die MitarbeiterInnen-Zeitung „SMPNews“ zweimal jährlich. Die gesundheitsbezogene Ausgangslage wird regelmäßig analysiert und messbare BGF-Ziele definiert.

Sehr intensiv sind auch die Bemühungen zur Unterstützung eines gesundheitsfördernden Verhaltens. Diese reichen vom Apfel im Rahmen einer gesunden Jause über Ernährungsworkshops, Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter, Bewegungsaktivitäten „Walk4fun“ bis zu Fahrsicherheitstrainings. Organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung dauerhafter Überforderung wie optimierte und EDV-unterstützte Dienst- und Einsatzplanung, rasche Personalanpassungen und der Einsatz von Springern zum Ausgleich von Belastungsspitzen runden das engagierte Bild ab.

Zahlreiche Seminare vom „Gesunden Führen“ über den Workshop „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ bis zum Seminar „Psychische Gesundheit im Betrieb“ werden angeboten und auch von allen Einsatzleitungen angenommen. Sämtliche gesetzte Maßnahmen werden evaluiert – die Ergebnisse fließen in künftige Strategien und Planungen ein.

**Roswitha Possert**  
E [el.dobl@smp-hkp.at](mailto:el.dobl@smp-hkp.at)  
T 0732 6979-2844  
W [www.smp-hkp.at](http://www.smp-hkp.at)



**WKO Steiermark**

Fachgruppe Freizeit- und Sportbetriebe

**T** +43 316 601 457

**E** [freizeitbetriebe@wkstmk.at](mailto:freizeitbetriebe@wkstmk.at)

**W** [www.wko.at/fitimjob](http://www.wko.at/fitimjob)