

***fit im job 2023***

Der Förderpreis für körperliche  
und geistige Gesundheit

**Der Award – Preisträger – Einsteigerförderungen – Sonderpreisträger**

Bereits zum 21. Mal durften wir steirische Unternehmen für ihre innovativen Maßnahmen im Bereich körperliche und geistige Gesundheit auszeichnen.

Ein  
Bene-fit  
für alle.

## Der Wettbewerb

Bereits zum 21. Mal wurde durch die Kooperationspartner:innen (siehe Seite 4 und 5) der Gesundheitswettbewerb für steirische Unternehmen „fit im job – Der Förderpreis für körperliche und geistige Gesundheit“ ausgeschrieben. Dabei wurden, nach Betriebsgröße gestaffelt, jene Betriebe prämiert, die ihren Mitarbeiter:innen das beste Gesundheitsförderungsprogramm angeboten haben.

Zusätzlich kann ein Preis für das beste Betriebliche Gesundheitsmanagement („BGM-Preis“) verliehen werden. BGM verbindet den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit dem strategischen Management. Unter BGM versteht man somit das systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsfördernde Gestaltung von Strukturen und Prozessen rund um die gesundheitsförderliche Befähigung der Beschäftigten. Von Einzelmaßnahmen (oder BGF-Projekten) unterscheidet es sich durch die Integration in die betrieblichen Routinen sowie das kontinuierliche Betreiben der vier Kernprozesse Diagnose, Planung, Interventionssteuerung und Evaluation (Bertelsmann Stiftung, Hans Böckler Stiftung, 2004).

Für Kleinunternehmen, die erstmals Gesundheitsförderungsmaßnahmen gesetzt haben, kann eine „Einsteigerförderung“ vergeben werden. Diese umfasst eine speziell auf die Bedürfnisse von Klein- und Kleinstbetrieben zugeschnittene Schulung.

Teilnahmeberechtigt am Wettbewerb waren alle steirischen Unternehmen, die Mitarbeiter:innen beschäftigen. Der Startschuss für die Ausschreibung fiel im September 2022 mit der offiziellen Pressekonzferenz, Einreichschluss war der 30. November 2022. Mit den eingereichten Projekten wird auch heuer wieder deutlich, dass sich die steirische Wirtschaft der Mitverantwortung und des Nutzens gesunder und zufriedener Mitarbeiter:innen bewusst ist.

## Die Bewertung

**Die Bewertung durch die unabhängige Expert:innenjury erfolgte nach den folgenden Kriterien:**

**Konzept:** Vorliegen eines BGF-Konzeptes

**Projektmanagement:** Wurde beim BGF-Projekt nach den Grundsätzen des Projektmanagements gearbeitet?

**Ganzheitlichkeit:** Ausgewogenheit von Verhältnis- und Verhaltensorientierung, Maßnahmen zur Entwicklung der Unternehmenskultur und des Sozialkapitals, Maßnahmen aus den Bereichen Körper, Geist/Seele, Soziales, Nachhaltigkeit

**Integration:** Verankerung von BGF im Management (z.B. regelmäßige Arbeitskreise, Koppelung an Management-Instrumente, innerbetriebliche Vernetzung, Budget etc.)

**Partizipation:** Einbeziehung der Mitarbeiter:innen in die Entwicklung und Durchführung der Maßnahmen, Information der Belegschaft, Einbindung der Belegschaftsvertretung und Sicherheitsvertretenspersonen

**Evaluation:** Art der Evaluierung, Nutzung der Ergebnisse zur Verbesserung der laufenden Maßnahmen, Vorliegen eines Berichtswesens für BGF

**Innovation und Vorbildwirkung:** Enthält das vorgelegte BGF-Programm innovative Elemente? Könnte das vorgelegte BGF-Programm als Vorbild für andere Betriebe bzw. Unternehmen dienen?

## Kooperationspartner 2023



### Dr. in Juliane Bogner-Strauß

Landesrätin für Gesundheit, Pflege,  
Sport und Gesellschaft

Foto © Marija Kanizaj



### MMag. a Barbara Eibinger-Miedl

Landesrätin für Wirtschaft, Tourismus, Regionen,  
Wissenschaft und Forschung

Foto © Rothwangl



### Senator h.c. Ing. Josef Herk

Präsident der WKO Steiermark

Foto © Wolf



### Andreas Herz, MSc

Vizepräsident der WKO Steiermark und  
Obmann der Fachgruppe Personenberatung und  
Personenbetreuung der WKO Steiermark



### Kommr Daniela Gmeinbauer

Obfrau der Fachgruppe Freizeit- und Sportbetriebe  
der WKO Steiermark

Foto © Klaus Morgenstern



### Dr. Michael Sacherer

Präsident der Ärztekammer Steiermark

Foto © Schiffer / Ärztekammer Steiermark



### Josef Pessler

Präsident der Kammer für Arbeiter und  
Angestellte für Steiermark



### Kommr Johann Lampl

Vorsitzender des Landesstellenausschusses  
der Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen,  
Landesstelle Steiermark

Foto © Foto Fischer



### Kommr Günther Stangl

Vorsitzender der Allgemeinen  
Unfallversicherungsanstalt Steiermark



### Christian Supper

Vorsitzender des Landesstellenausschusses  
der Pensionsversicherungsanstalt,  
Landesstelle Steiermark



### Kommr Vinzenz Harrer

Vorsitzender des Landesstellenausschusses  
der Österreichischen Gesundheitskasse,  
Landesstelle Steiermark

Foto © ÖGK/Wrann



### Dr. Gerhard Vogel

Generaldirektor der Versicherungsanstalt öffentlich  
Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau



### Mag. a Ingrid Karner, MSc M.Ed.

Obfrau der Fachgruppe der persönlichen Dienstleister  
der WKO Steiermark

Foto © Renate Trummer – fotogenia



### Klaus Josef Friedl

Obmann der Fachgruppe Gastronomie  
der WKO Steiermark

Foto © Klaus Morgenstern



### Alfred Grabner

Obmann der Fachgruppe Hotellerie  
der WKO Steiermark

Foto © Klaus Morgenstern



## Jury 2023

### Vorsitzender

**Michael Wiesler**

Fachgruppe Freizeit- und Sportbetriebe  
der WKO Steiermark

### Jurymitglieder

**Lisa Bauer, MA**

Gesundheitsfonds Steiermark

**Mirijam G. Fink, MSc**

Fachgruppe Personenberatung und  
Personenbetreuung der WKO Steiermark

**Dr. Roswitha Hosemann**

AUVA Steiermark

**Mag. (FH) Roland Kaiser, MSc**

Österreichische Gesundheitskasse  
Steiermark

**Eva Rauch, MSc**

Versicherungsanstalt öffentlich  
Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau  
Steiermark

**AL Gerhard Samastur**

Pensionsversicherungsanstalt  
Steiermark

**Mag. Margit Schuß**

Arbeiterkammer Steiermark

**Martin Wirth**

Berufszweig der gewerblichen  
Fitnessbetriebe der WKO Steiermark

**Dr. Georg Wultsch**

Ärzttekammer Steiermark

**Mag. Christian Dillinger**

Fachgruppe der persönlichen  
Dienstleister der WKO Steiermark

**Denise Zöhrer, BA MA**

Sozialversicherungsanstalt der  
Selbstständigen Steiermark

# Preisträger 2023



Unternehmen und Betriebe, die für ihre ausgezeichneten  
Projekte und herausragenden Leistungen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung  
oder im Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit dem Förderpreis für  
körperliche und geistige Gesundheit in Gold ausgezeichnet wurden.

# Bezirkspolizeikommando Murtal

Knittelfeld

## Das Projekt

Die Dienstführung des BPK Murtal legt großen Wert auf Harmonie am Arbeitsplatz durch Work-Life-Balance, eine offene, ehrliche und positive Kommunikation, Rücksichtnahme auf Bedürfnisse anderer Mitarbeiter:innen und vieles mehr. Für einen gemeinsamen Wissensstand mit klaren Verantwortlichkeiten und entsprechenden Vertretungsregelungen wurde für das BPK Murtal eine Dienstmappe erstellt, die die Richtlinien für die Organisation enthält. So ist ein funktionierender Dienstbetrieb mit positivem Arbeitsklima gesichert.

Ein weiteres Schwerpunktthema war bzw. ist die psychische Gesundheit. So wurde 2019 im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz eine Befragung durchgeführt. Darauf aufbauend erfolgte sukzessive die Erarbeitung und Einarbeitung von Lö-

sungsvorschlägen sowie die Erhebung relevanter Workshopthemen. Beim täglichen „Obstkorbgespräch“ werden sämtliche Planungen im Team besprochen, demokratisch vereinbart und in den täglichen Dienstbetrieb eingebunden.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist im BPK Murtal fest verankert und fixer Bestandteil der Dienststelle.

## Beispiele umgesetzter Maßnahmen

- Teilnahme an Workshops zur Steigerung der körperlichen Fitness: wöchentliche Sportübungen
- Workshops für ausgewogene Ernährung im Arbeitsalltag – Kochworkshops und Workshops zum Thema Kräuterkunde
- Workshops zur Stärkung der seelischen Gesundheit: Workshop „Dalai Lama“ und „Was hat das Glück im Bauch verloren“.

## Preisträger:

Kategorie 1 (1 bis 10 Mitarbeiter:innen)

## Branche:

Einsatzorganisation

## Arbeitnehmer:innen: 6

Anteil Frauen: 2

Anteil Männer: 4

- Teambuilding
- Obstkorb
- Kommunikationsworkshops

## Sonstiges

Durch verbesserte Arbeitsprozesse mit klaren Regelungen (Dienstmappe) sowie einer offenen Kommunikation herrscht ein gutes Betriebsklima, womit alltägliche Belastungsfaktoren verringert und die Arbeit wesentlich erleichtert werden. Gesundheitsfördernde Angebote werden verstärkt angenommen.

## Besonderheiten

- Tägliche „Obstkorbgespräche“ tlw. inkl. Smoothie
- Dienstmappe
- Wöchentliche Sportübungen
- Kräuterkunde
- Fotos von gemeinsamen Erlebnissen

## Kontakt

Inspektorin Melanie Daros  
E [bpk-st-murtal@polizei.gv.at](mailto:bpk-st-murtal@polizei.gv.at)  
T 059133 6310-305  
H [www.polizei.gv.at](http://www.polizei.gv.at)

# Trieb & Kreimer GmbH & Co KG

Weiz

## Das Projekt

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Herausforderungen und des zunehmenden Fachkräftemangels ist der Firma Trieb & Kreimer GmbH & Co KG die Gesundheit und Fitness der Beschäftigten des Unternehmens ein zentrales Anliegen. Ziel der Firma ist es, den Mitarbeiter:innen ein Arbeitsumfeld zu bieten, um motiviert und möglichst lange im Arbeitsprozess zu verbleiben.

Die Beteiligung am Projekt „Gesund und Fit im digitalen Wandel“ von 2020 bis 2022 beinhaltete neben zahlreichen internen Maßnahmen auch betriebsübergreifende Seminare und Veranstaltungen. Dieser Austausch bzw. diese Zusammenarbeit mit anderen Betrieben in der Stadtregion Weiz geht über die engeren BGF-Ziele hinaus und brachte einen Mehrwert durch die Nutzung von Synergien, die Stärkung des sozialen Zu-

sammenhalts, das gegenseitige Kennenlernen und die Bündelung vorhandener Ressourcen und Kräfte (auch in Bezug auf die Covid-19-Problematik).

Das Projekt wurde gut geplant und die Mitarbeiter:innen wurden im Zuge von Gesundheitszirkeln auch aktiv in das Projekt miteinbezogen. Ganz konkrete (smarte) Ziele geben dem Projekt einen klaren Fokus bzw. eine klare Ausrichtung. Besonders gut gelungen ist die Maßnahmensetzung sowohl auf Ebene der Mitarbeiter:innen als auch auf Ebene der Führung sowie arbeits- und organisationsbezogener Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen.

Nach der Einreichung im letzten Jahr konnte eine deutliche Verbesserung erzielt werden und neben den zahlreich umgesetzten (innovativen) Maßnahmen ist auch davon auszugehen, dass das

## Preisträger:

Kategorie 2 (11 bis 50 Mitarbeiter:innen)

## Branche:

Installateur, Handel

## Arbeitnehmer:innen: 21

BGF-Projekt in ein nachhaltiges, dauerhaftes betriebliches Gesundheitsmanagement übergehen wird.

## Beispiele umgesetzter Maßnahmen

- Unterschiedliche Seminare und Workshops zu Bewegung, Ernährung (inkl. der Gestaltung einer gesunden Jause, der Möglichkeit, ein warmes und gesundes Essen im MA-Raum einzunehmen, sowie das Angebot von zahlreichen Ernährungsinformationen)
- Gesundheitszirkel und Führungskräfteworkshops mit anschließender Zusammenführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen (zur Verbesserung der Kommunikation, Änderung diverser Arbeitsabläufe, Zuweisung neuer Zuständigkeiten. Fokus Führung: Workshop „New Work – Healthy Work“, „Resiliente Führung“

- Zahlreiche Veränderungen bei betrieblichen Themen wie: Neugestaltung von Büros, Optimierung von Arbeitsabläufen im Bereich der Materialbeschaffungen/Bestellungen, besseres Kommunikationsmanagement bzw. direktere Kommunikation, Änderungen betreffend die Arbeitszeitgestaltung bzw. deren Anpassung an individuelle Bedürfnisse

## Sonstiges

- „Vui Stoak“-Challenge: Wettbewerb für alle Mitarbeiter:innen. Monatsieger:in bekommt regionalen Preis.

## Kontakt

Katrin Kahr

E [wasser-heizung@trieb-kreimer.at](mailto:wasser-heizung@trieb-kreimer.at)

T 03172 2888

H [www.trieb-kreimer.at](http://www.trieb-kreimer.at)

# Weststeirische Saubermacher GmbH

Köflach

## Das Projekt

Die Weststeirische Saubermacher GmbH integrierte bereits 2018 die Betriebliche Gesundheitsförderung in den Arbeitsalltag. Die über viele Jahre hinweg umgesetzten Einzelmaßnahmen wurden im Jahr 2018 zusammengefasst. Bereits in den Jahren 2020 bis 2022 wurde dem Unternehmen das BGF-Gütesiegel verliehen. Für 2023 wurde dafür neuerlich angesucht, wodurch das Projekt als „nachhaltig“ eingestuft werden kann. Unter anderem wurde eine einheitliche Kommunikation eingeführt, wodurch die Arbeitsabläufe deutlich verbessert werden konnten. Der hohen Arbeitsbelastung der Fahrer:innen wurde im gesamten Projekt besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Das Betriebsklima war bereits allgemein sehr gut, die Gesundheitsworkshops und die gemeinsamen Aktivitäten verbesserten dieses

aber noch spürbar. Hervorzuheben ist auch, dass die Betriebsleitung Teil der Steuerungsgruppe ist und unterstützend einwirkt. Nach einer pandemiebedingten Pause wurde ein Workshop für ein Review der bisherigen Maßnahmen mit den Mitarbeiter:innen durchgeführt. Es wurde auch ein Führung coaching implementiert, welches das besondere Interesse der Gesundheitsaktivitäten auf Führungsebene noch weiter unterstreicht.

## Beispiele umgesetzter Maßnahmen

Positiv hervorzuheben ist der detaillierte Bericht aus dem BGF-Maßnahmenworkshop, der weiterhin laufend evaluiert und umgesetzt wird. Besondere Maßnahmen wurden zur Reduktion der Arbeits- und Stressbelastung sowie der besseren internen Kommunikation aller Mitarbeiter:innen gesetzt. Mithilfe

## Preisträger:

Kategorie 2 (11 bis 50 Mitarbeiter:innen)

## Branche:

Sammlung nicht gefährlicher Abfälle

## Arbeitnehmer:innen: 20

einer Tourenoptimierung für die Fahrer:innen konnte die Arbeitsbelastung reduziert werden und zusätzlich wurden die personellen Kapazitäten erhöht. Ein Schwerpunkt, Mitarbeiter:innen positiv hervorzuheben ist, stellt eine Reduzierung der Arbeitszeit von 40 auf 37,5 Stunden/Woche bei gleicher Bezahlung dar. Den Mitarbeiter:innen stehen täglich frisches Obst und eine gesunde Jause zur Verfügung. Umfassende Maßnahmen zur Erhaltung der psychischen und sozialen Gesundheit wurden erarbeitet und laufend den Anforderungen angepasst.

## Sonstiges

Im Zuge der vielen Maßnahmen wurden auch die Arbeitsprozesse digitalisiert und dadurch optimiert. Die Fahrzeuge wurden z.B. mit Seitenladern ausgestattet. Die Büroräumlichkeiten wurden in

mehreren Teilphasen adaptiert und modernisiert.

## Besonderheiten

In der Abfallentsorgung üben die Mitarbeiter:innen schwere körperliche Arbeit aus und sind zudem allen Witterungsverhältnissen (Regen, Wind, Schnee etc.), Verkehrsverhältnissen und damit verbundenen Stresssituationen ausgesetzt. Um auch diese Belastungen zu reduzieren und vorhandene Ressourcen zu stärken, stehen viele BGF-Maßnahmen im Zentrum dieses Arbeitsumfeldes.

## Kontakt

Sonja Aspeck

[E s.aspeck@saubermacher.at](mailto:s.aspeck@saubermacher.at)

T 059 800-7100

[H saubermacher.at/unternehmen/standorte/](https://www.saubermacher.at/unternehmen/standorte/)

# Windisch Elektro Technik GmbH

Kirchberg a. d. Raab

## Das Projekt

WIET steht für Windisch Elektro Technik, ein eigentümergeführtes Unternehmen aus dem Bezirk Südoststeiermark. Neben dem effizienten Einsatz von Energie und Ressourcen hat Gesundheit einen großen Stellenwert im Betrieb. Im Mittelpunkt stehen dabei die 91 Mitarbeiter:innen. Das Gesundheitsprogramm „FIT MIT WIET“ ist mittlerweile fixer Bestandteil der Unternehmenskultur und als betriebliches Gesundheitsmanagement in der Aufbau- und Ablauforganisation verankert. Mitarbeiter:innen haben verschiedene Möglichkeiten, das Programm mitzugestalten. Die Nutzung unterschiedlicher Kommunikationskanäle und die zielgruppengerechte Gestaltung von Maßnahmen zeichnen das Programm aus. Die Geschäftsführung von WIET legt besonderen Wert auf ein gesundes Arbeitsklima und ermöglicht

die strukturelle Umsetzung von BGM. „FIT MIT WIET“ wird auch zukünftig in den Unternehmensprozessen verankert sein, denn die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen sind das wichtigste Potenzial einer Firma.

## Beispiele umgesetzter Maßnahmen

Ein Fokus liegt auf verhältnisorientierten Maßnahmen für mehr Bewegung. So haben Mitarbeiter:innen täglich die Möglichkeit für eine bezahlte Pause mit Bewegungsübungen. Regelmäßige Lauftreffs und „bewegte“ Mitarbeiter:innengespräche inkludieren Bewegung in den Alltag. Neben klassischen Gesundheitsthemen wie z.B. gesunde Ernährung in der Kantine haben insbesondere Lehrlinge die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse einzubringen.

## Preisträger:

Kategorie 3 (51 bis 250 Mitarbeiter:innen)

## Branche:

Elektrotechnik

## Arbeitnehmer:innen: 91

Anteil Frauen: 20% | Anteil Männer: 80%

Lehrlinge: 20,8%

Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund: 6,5%

## Weitere Maßnahmen

- Höhenverstellbare Tische für alle Büroarbeitsplätze
- Regelmäßige Überprüfungen der Ergonomie am Arbeitsplatz
- Teambildende Aktivitäten, wie z.B. Skitag und Segeln
- Vorträge und Workshops zu Gesundheitsthemen

## Besonderheiten

Bereits vor Start des BGM wurden viele Maßnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt. Doch erst gemeinsam mit dem BGM-Team war es möglich, Maßnahmen gezielt aufgrund des jährlichen Gesundheitsmonitorings umzusetzen. Die Offenheit der Führung gegenüber BGM eröffnet viele Möglichkeiten der Umsetzung.

## Kontakt

Evelyn Windisch  
E [evelyn.windisch@wiet.at](mailto:evelyn.windisch@wiet.at)  
T 03115 4863  
H [www.wiet.at](http://www.wiet.at)



# AHT Cooling Systems GmbH

Rottenmann

## Das Projekt

Der Hauptsitz des Unternehmens in Rottenmann mit 1271 Mitarbeiter:innen kann auf eine 500 Jahre lange Geschichte zurückblicken und entwickelte sich mit 14 Standorten zu einem internationalen Unternehmen. Das BGF-Projekt „Gesunde Momente“ ist Teil der „Fusion 25“ – einem 5-Jahres-Plan der Daikin und AHT Gruppe bis 2025. Die Zuständigkeit ist leitend im Bereich Generell Affairs angesiedelt und Bestandteil der Unternehmensphilosophie mit dem Ziel der Stärkung von körperlicher und seelischer Gesundheit sowie Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen. Unterstützend wirken die Unternehmensbereiche Arbeitsmedizin, Umwelt & Sicherheit, Personalwesen sowie Arbeitsrecht mit. Die Qualität des Projektes erkennt man auch in der klaren strukturellen Verankerung mit eindeutigen Verantwortlichkeiten,

Zielgruppenorientierung, aktiver Partizipation der Belegschaft und definierten Zielen mit Ergebniskontrollen. Ein zentrales Element ist die Sensibilisierung und starke Einbeziehung aller Führungskräfte. Ein zweimal jährlich stattfindender Gesundheitszirkel, eine jährliche Mitarbeiter:innenbefragung und vielseitige Kommunikationskanäle garantieren, dass alle Mitarbeiter:innen eingebunden bzw. laufend informiert werden.

## Beispiele umgesetzter Maßnahmen

Mit Unterstützung von RESEARCH TEAM wurden die Führungskräfte zum Thema „Gesundheitsförderliches Führen“ umfassend geschult und beraten. Laufende Führungskräftezirkel ermöglichen einen regelmäßigen und strukturierten Austausch sowie ein breites Führungsverständnis. Gleichzeitig erfolgt ein Kennenlernen der Sichtweisen anderer

## Preisträger:

Kategorie 4 (über 250 Mitarbeiter:innen)

## Branche:

Herstellung von Kälte- und lufttechnischen Erzeugnissen

## Arbeitnehmer:innen: 1271

Anteil Frauen: 33,12% | Anteil Männer: 66,88%

Lehrlinge: 2,36%

Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund: 28,86%

Führungskräfte. Durch eigene Gesundheitszirkel für Lehrlinge konnten speziell die Bedürfnisse dieser Zielgruppe erarbeitet werden.

Unter Berücksichtigung der Schichtpläne können auch Schichtarbeiter:innen leichter an Gesundheitszirkeln teilnehmen.

Die umgesetzten Maßnahmen werden evaluiert bzw. die Ergebnisse an die Belegschaft rückgemeldet.

Rückkehrgespräche und Wiedereingliederungsmangement für Arbeiter:innen und Angestellte unter Beiziehung von Betriebsärztin und HR-Abteilung werden angeboten.

Dem Thema psychische Gesundheit wird nicht nur durch die Evaluierung psychischer Belastungen Rechnung getragen, es werden auch externe niederschwellige psychosoziale Beratungsmöglichkeiten kommuniziert.

## Besonderheiten

Die Sensibilisierung für Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgte in Form eines Projektes. Die Strukturen und Zuständigkeiten wurden von vornherein in allen Bereichen etabliert, um eine nahtlose Überführung in ein BGM bzw. die Integration in bestehende Managementsysteme zu ermöglichen.

## Kontakt

Marlene Zabresky  
E [gsunde.momente@aht.at](mailto:gsunde.momente@aht.at)  
T 03614 2451-0  
H [www.aht.at](http://www.aht.at)

# FH JOANNEUM Gesellschaft mbH

Graz

## Das Projekt

Was im Jahr 2011 mit dem Projekt „Kopfnuss“ begann, entwickelte sich zu einem umfassenden und ganzheitlich ausgerichteten Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Während der Fokus in der Anfangszeit vor allem auf die körperliche Fitness ausgerichtet war, findet man heute unter anderem Weiterbildungen rund um das mentale Wohlbefinden und das gesunde Führen, die Installation der Wiedereingliederungsteilzeit oder Maßnahmen zur Förderung der aktiven Mobilität im Portfolio des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Eine wesentliche Schlüsselfunktion in der Umsetzung haben die Gesundheitsbotschafter:innen inne, die als zentrale und vertrauliche Ansprechpersonen für die Mitarbeiter:innen in allen Fragen rund um das Thema Gesundheit fungieren. Seit nunmehr zwölf Jahren werden in regelmäßigen Abstän-

den die Belastungen und Ressourcen der Mitarbeiter:innen im Rahmen von Befragungen erhoben und daraus entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Mittlerweile konnten die Beschäftigten bereits von rund 56.490 Minuten innovativen BGF-Angeboten profitieren.

### Beispiele umgesetzter Maßnahmen

- Projekt „Cycle Champ“: Förderung der Fahrradmobilität u.a. durch eine verbesserte Infrastruktur für Fahrradfahrer:innen
- „Instahelp“: Kostenlose psychologische Beratung – online, vertraulich, anonym
- Interaktive Wertschätzungsausstellungen
- Jährliche Gesundheits- und Mobilitätstage
- „UniKid-UniCare“: Unterstützung bei Fragen zu Pflege und Betreuung von

## Preisträger:

Kategorie 4 (über 250 Mitarbeiter:innen)

## Branche:

Fachhochschule – Bildung

## Arbeitnehmer:innen: 757

Anteil Frauen: 58%

Anteil Männer: 42%

Kindern, erwachsenen und älteren Angehörigen

- GiP-Kooperation: Kontingent von Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen für FH-Mitarbeiter:innen und Studierende
- Zahlreiche unterschiedliche Angebote (Präsenz und online) zu Ernährung, Bewegung und psychischer Gesundheit sowie diverse Gemeinschaftsaktivitäten

## Sonstiges

Die Eingliederung in die Abteilung Organisationsentwicklung und in weiterer Folge die Erweiterung der Abteilungsbezeichnung auf „Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement und Betriebliches Gesundheitsmanagement“ stellt auch nach außen die Wichtigkeit des BGM an der FH JOANNEUM anschaulich dar.

## Besonderheiten

Die BGF an der FH JOANNEUM kann auf ein bereits 10-jähriges Bestehen zurückblicken, das auf vielen Pfeilern beruht und sich mittlerweile zu einem voll integrierten BGM entwickelt hat. Wesentlich für diesen Erfolg ist dabei insbesondere, dass BGF als Führungsaufgabe wahrgenommen wird und im bestehenden Managementsystem integriert ist.

## Kontakt

Dagmar Wendler

E [dagmar.wendler@fh-joanneum.at](mailto:dagmar.wendler@fh-joanneum.at)

T 0316 5453-8854

H [www.fh-joanneum.at](http://www.fh-joanneum.at)

# ÖBB-Infrastruktur AG – Geschäftsbereich SAE Region Süd 1

Wien

## Das Projekt

Die ÖBB-Infrastruktur AG – Geschäftsbereich SAE Region Süd 1 sorgt mit täglichen Inspektionen, Wartungen und Entstörungen dafür, dass das Schienennetz für den Bahnverkehr den Kund:innen sicher und verlässlich zur Verfügung steht. Sie beschäftigt in der Steiermark 651 Mitarbeiter:innen an den Standorten in Graz, Leoben und Selzthal.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist Kulturbestandteil des Konzerns mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern, die persönlichen Ressourcen zu optimieren und Belastungen zu reduzieren. Gesundheit wird als Aufgabe und Verantwortung aller Mitarbeiter:innen und Führungskräfte gesehen und auf mannigfaltigen und kreativen Wegen wird am Erhalt bzw. der Förderung von Gesundheit gearbeitet.

## Beispiele umgesetzter Maßnahmen

Den Mitarbeiter:innen der ÖBB-Infrastruktur AG steht ein bunter Blumenstrauß an Maßnahmen für die Förderung der Gesundheit zur Verfügung:

- BGF wird als Führungsaufgabe aktiv wahrgenommen. So stehen Führungskräften bzw. Teamkoordinator:innen u.a. folgende Angebote zur Verfügung: Präsenzmanagement, psychische Gesundheit, gesundes Führen und Suchtprävention, Beratung Arbeitsfähigkeit, Umgang mit Trauer am Arbeitsplatz, Gesundheitscoaching für Führungskräfte.
- Aus- und Weiterbildungen mit Fokus Gesundheit unterstützen alle Mitarbeiter:innen darin, die Aufgaben im Betrieb bewältigen zu können. Unterschiedlichste Formate und Medien werden dafür genutzt, z. B. das ÖBB-Gesundheitsprogramm „Gesund-

## Preisträger:

Kategorie 4 (über 250 Mitarbeiter:innen)

## Branche:

Eisenbahninfrastrukturunternehmen

## Arbeitnehmer:innen: 651

Anteil Frauen: 5,22%

Anteil Männer: 94,78%

Anteil Mitarbeiter:innen mit

Migrationshintergrund: 2,3%

heit auf Schiene“, Online-Workshop „Resilienz“, Podcastreihe „Resilienz“, Schulung „Heben und Tragen“, Webinare zu Bewegung, Ernährung, psychischer Gesundheit und Vorsorge, E-Learning „Psychische Gesundheit“, Workshops zur Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen sowie Umgang mit Trauer am Arbeitsplatz.

- Weiters gibt es ein Angebot der Betrieblichen Wiedereingliederung, die die Rückkehr an den Arbeitsplatz für die Mitarbeiter:innen nach längerer Abwesenheit erleichtert.
- Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung, Förderung des Betriebsklimas durch Teamevents, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle bis hin zur Unterstützung von Mitarbeiter:innen, die Beruf und Pflege vereinbaren müssen, oder flexibel einsetzbare Kinderbetreuer:innen runden das Angebot ab.

## Besonderheiten

Hervorzuheben sind die unterschiedlichsten Kommunikationskanäle und vielseitigen Möglichkeiten, die genutzt werden, um Gesundheit für die Mitarbeiter:innen lebbar zu machen (Webinar, Podcast, E-Learning, Arbeitsplatzgestaltung, Aufenthalt in Gesundheitseinrichtungen, ...). Vielfältige Faktoren beeinflussen die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz. Genauso vielfältig müssen die Angebote und Maßnahmen des BGM sein, um die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zu stärken.

## Weitere Maßnahmen

- Gesundheitsprogramm „Gesundheit auf Schiene“, Begleitung von Mitarbeiter:innen in Gesundheitseinrichtungen
- Podcastreihe „Resilienz“
- Schnelle und gesunde Ernährung anstatt Leberkäsemmel für Männer

## Kontakt

Pamela Amon

E [pamela.amon@oebb.at](mailto:pamela.amon@oebb.at)

T 01 930000

H [infrastruktur.oebb.at/de/](https://infrastruktur.oebb.at/de/)

Die Investition in die Betriebliche Gesundheitsförderung sowie in die Mitarbeiter:innengesundheit und -zufriedenheit ist so wichtig, denn gesunde und fitte Menschen sind einfach glücklicher, leistungsfähiger und effizienter!



**Viktoria  
Schnaderbeck**  
„fit im job“-Botschafterin

FOTOS: © KURTREMLING

# Einsteiger- förderungen 2023



Engagierte Unternehmen, die im vergangenen Jahr ein BGF-Projekt gestartet beziehungsweise erstmals Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung gesetzt haben.

**Schreck-Deon Michaela  
Blitzeblank**

Graz

**Einsteigerförderung:** Kategorie 1

(1 bis 10 Mitarbeiter:innen)

**Branche:** Haushaltsreinigung**Arbeitnehmer:innen:** 6**Kontakt:** Mst.<sup>in</sup> Michaela Julia Schreck-Deon**T** 0660 55 38 338**E** blitzeblank2016@gmail.com**H** www.blitzeblank-graz.at**Jens Ebert  
Heinzelmännchen  
im und ums Haus**

Mitterberg

**Einsteigerförderung:** Kategorie 1

(1 bis 10 Mitarbeiter:innen)

**Branche:** Hausbetreuung**Arbeitnehmer:innen:** 3**Kontakt:** Hannelore Ebert**T** 0664 123 94 06**E** heinzemaennchen24@gmail.com**KFZ – Har-Mann OG**

Söding-St. Johann

**Einsteigerförderung:**

Kategorie 1 (1 bis 10 Mitarbeiter:innen)

**Branche:** Autoreparatur**Arbeitnehmer:innen:** 7**Kontakt:** Reinhold Harrer**T** 0664 344 22 77**E** office@kfz-harmann.at**H** www.kfz-harmann.at**Heilpädagogischer  
Kindergarten****Hartberg Umgebung**

Hartberg Umgebung

**Einsteigerförderung:** Kategorie 2

(11 bis 50 Mitarbeiter:innen)

**Branche:** Bildungseinrichtung**Arbeitnehmer:innen:** 50**Kontakt:** Claudia Achatz**T** 03332 650 50**E** hpk@hartberg-umgebung.gv.at**H** hartberg-umgebung.gv.at/  
heilpaedagogischer-kindergarten/**Friebe  
Gesellschaft m.b.H.**

Graz

**Einsteigerförderung:** Kategorie 2

(11 bis 50 Mitarbeiter:innen)

**Branche:** Musikfachhandel**Arbeitnehmer:innen:** 18**Kontakt:** Michaela Korp**T** 0316 825 800**E** michaela.korp@friebe.at**H** www.friebe.at

# Sonderpreisträger 2023



## Sonderpreisträger 2023

# Sappi Gratkorn

Die Jury des steirischen Gesundheitspreises hat einstimmig beschlossen, Sappi Gratkorn für die langjährigen hervorragenden Leistungen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung einen Sonderpreis zu verleihen. Damit soll das mittlerweile seit Jahrzehnten bestehende äußerst hohe Niveau der Betrieblichen Gesundheitsförderung in diesem Unternehmen, aber auch die „Pionierleistung“ – Sappi war unter den Ersten, die BGF im Betrieb umgesetzt haben – gewürdigt werden.

## Zum Unternehmen

Sappi ist einer der weltweit führenden Anbieter von nachhaltigen Holzfaserverprodukten und -lösungen in den Bereichen Chemiezellstoff, Druckpapiere (gestrichene Feinpapiere), Verpackungs- und Spezialpapiere, Casting- und Release-Papiere, Biomaterialien und Bioenergie. Das Unternehmen setzt auf erneuerbare Ressourcen und ein nachhaltiges Handeln. Die verantwortungsbewusste Verwendung von Rohstoffen und umweltschonende Produktionsprozesse sind selbstverständlich.

Am Standort Gratkorn betreibt Sappi eine integrierte Papier- und Zellstoffabrik mit eigenem Kraftwerk und eigener Abwasserbehandlungsanlage. Dort werden jährlich 250.000 Tonnen chlorfrei gebleichter Zellstoff und 860.000 Ton-

nen grafisches Papier produziert. Darauf werden weltweit Premiummagazine, Kataloge, Bücher und High-End-Druckwerbung gedruckt. Darüber hinaus produziert das Werk seit 2021 rund 90.000 Tonnen Etikettenpapiere für Flaschen, Dosen, Gläser und Kanister. 95% der Produktion werden exportiert.

Beschäftigt werden in Gratkorn 1240 Personen in verschiedensten Bereichen – von Forschung und Entwicklung bis zur Produktion. Weltweit werden 12.500 Mitarbeiter:innen in Produktionsstätten auf drei Kontinenten beschäftigt.

## „Gern zur Arbeit und gesund wieder nach Hause“

Das Sappi-Werk in Gratkorn gehört zu den modernsten und größten Standorten von Sappi. Arbeitssicherheit, Gesundheit

und Umweltschutz haben oberste Priorität. Die Betriebliche Gesundheitsförderung wurde nachhaltig in die Managementsysteme, Organisationsstrukturen und Prozesse integriert. Gesundheitsförderung ist nicht mehr wegzudenken – ganz nach dem Leitsatz des Unternehmens: „In einem erfolgreichen Unternehmen, gern zur Arbeit und gesund wieder nach Hause.“ Darin spiegelt sich die Gesundheitsdefinition der WHO für körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden wider.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist im Unternehmen fix implementiert und die vorhandenen Verantwortlichkeiten sind in die Strukturen eingebettet. Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen werden laufend optimiert, die aktive Beteiligung der 1240 Mitarbeitenden am Standort wird gefördert und persönliche Gesundheitskompetenzen werden gestärkt.

## Mehr als 20 Jahre BGF

Stolz blickt Sappi Gratkorn auf mehr als 20 Jahre BGF zurück. 2017 erhielt man den nationalen österreichischen Gesundheitspreis, der nur alle drei Jahre verliehen wird. Dabei wurde das Unternehmen als Leuchtturm in der BGF-Landschaft Österreichs bezeichnet. Im selben Jahr wurde auch der steirische Gesundheitspreis „fit im job“ an Sappi verliehen, den

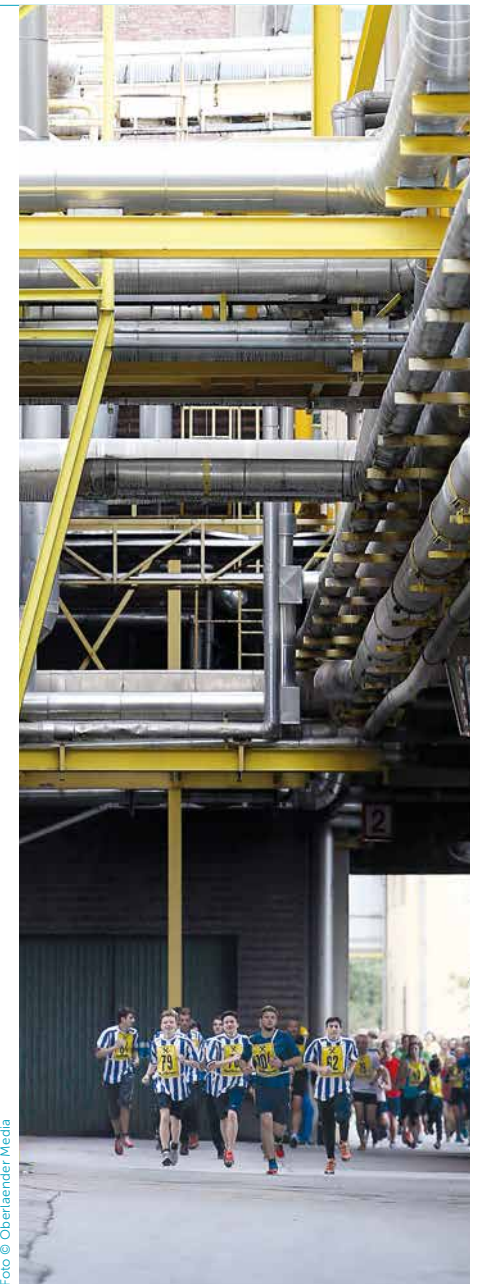


Foto © Oberleitner Media

Sappi Gratkorn Lauf 2014



man auch in den Jahren 2006 und 2007 bereits erhalten hatte – und auch hier wurde das nachhaltige Engagement in der Betrieblichen Gesundheitsförderung besonders gewürdigt. Seit 2005 hat Sappi Gratkorn auch das siebte Mal in Folge das BGF-Gütesiegel verliehen bekommen. „Neben der Freude, die wir darüber empfinden, nehmen wir diese Auszeichnungen als Auftrag, weiter an unserem BGM zu arbeiten und dieses weiterhin zu entwickeln.“ führt dazu Projektleiterin und Betriebsärztin Dr. Elke Graf aus. Sappi stellt einen Vorbildbetrieb in der Betrieblichen Gesundheitsförderung nicht nur in der Steiermark, sondern bundesweit dar. Das umfassende Angebot – angefangen beim Lehrlingssport über Bewegungsgruppen und Physiotherapie bis hin zu Vorsorge- und fachärztlichen

Untersuchungen (Venen, Schilddrüse, Haut/Muttermale, ...), ergonomischen Beratungen, persönlichen arbeitsmedizinischen Gesprächen und Impfungen – steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

### Digitale BGF

Die Zeiten ändern sich, ebenso das Informationsverhalten – und so hat sich gezeigt, dass im Bereich der Verhaltensprävention vor allem individuelle Beratungen besser angenommen werden, sowohl im Angestellten- als auch im Arbeiter:innenbereich, was auch in Zeiten von Covid-19 gut funktioniert hat. Vorträge sind ein wenig aus der Mode und aufgrund von Corona nur online möglich gewesen. Allerdings hat man festgestellt, dass bei den Online-Vorträgen mehr Angestellte als Arbeiter:innen teilnehmen.



Foto © Sappi Gratkorn

Dennoch wird versucht, auch zusätzlich die digitale BGF (Gesundheitsapp, Online-Workshops und -Vorträge) zu implementieren, um möglichst viele Mitarbeitende zu erreichen, die sonst nicht an Gesundheitsangeboten teilnehmen. Vor allem jüngere Mitarbeitende können sich mit digitaler BGF gut identifizieren und es kann so auch ihr Gesundheitsbewusstsein gesteigert werden.

### Schwerpunkt Lehrlinge

Ein besonderes Augenmerk legt Sappi auf die Lehrlinge, um deren Gesundheit zu fördern und zu erhalten. Wöchentlicher Lehrlingssport ist für das erste und zweite Lehrjahr verpflichtend, zusätzlich gibt es auch Angebote für die mentale Gesundheit.

In der hauseigenen Lehrwerkstätte werden rund 70 Lehrlinge zu Fachkräften ausgebildet.

### Verhältnisprävention

Bei der Verhältnisprävention liegt der Fokus auf Führung und Zusammenarbeit, sowie auf guter Kommunikation zwischen Management und Mitarbeitenden. Dies erscheint Sappi als der Schlüssel zur Reduzierung von Belastungen am Arbeitsplatz und zur Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit. Diese Parameter korrelieren bei allen Befragungen seit 2008.



Foto © Sappi Gratkorn

Wandertag der Lehrlinge

### Preisträger:

Sonderpreisträger

### Branche:

Papierindustrie

### Arbeitnehmer:innen: 1240

Anteil Frauen: 10%

Anteil Männer: 90%

Anteil Arbeiter:innen: 72%

Anteil Angestellte: 28%

Anteil Lehrlinge: 5%

Anteil Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund: 2%

Anteil Mitarbeiter:innen im Schichtdienst: 72%

Altersdurchschnitt: 42,2

### Kontakt

Dr.<sup>in</sup> Elke Graf

E [elke.graf@sappi.com](mailto:elke.graf@sappi.com)

T 0664 80 40 42 444

H [www.sappi.com](http://www.sappi.com)



AHT  
COOLING SYSTEMS GMBH



AVL LIST  
GMBH GRAZ



BEZIRKSPOLIZEIKOMMANDO  
MURTAL



LEHRLINGSHAUS  
HARTBERG



LNW LEBENSHILFE  
NETZWERK GMBH



NAZ AUSBILDUNGSCAMPUS  
GMBH



BILDUNGSZENTRUM DER  
SICHERHEITSEXEKUTIVE GRAZ



FH JOANNEUM  
GESELLSCHAFT MBH



FRIEBE  
GESELLSCHAFT M.B.H.



NEUROTH  
INTERNATIONAL AG



ÖBB-INFRASTRUKTUR AG –  
GESCHÄFTSBEREICH SAE  
REGION SÜD 1



PANTHER  
APOTHEKE



GBG GEBÄUDE- UND  
BAUMANAGEMENT GRAZ GMBH



GESUNDHEITSBETRIEBE  
DER STADTWERKE  
BRUCK AN DER MUR GMBH



HEILPÄDAGOGISCHER  
KINDERGARTEN  
HARTBERG UMGEBUNG



POLIZEIINSPEKTION  
HEIMSCHUH



PRO ENERGETIC  
GMBH & CO KG



SAPPY AUSTRIA  
PRODUKTIONS-GMBH & CO KG



HERGOUTH  
INSTALLATIONEN GMBH



JENS EBERT  
HEINZELMÄNNCHEN  
IM UND UMS HAUS



JUGEND AM WERK  
STEIERMARK GMBH



SCHRECK-DEON MICHAELA  
BLITZEBLANK



STADTBETRIEBE MARIAZELL  
GMBH



TRIEB & KREIMER  
GMBH & CO KG



KFZ – HAR-MANN OG



KINDERGARTEN  
BAD RADKERSBURG



KINDERGARTEN  
REGENBOGEN



WESTSTEIRISCHE  
SAUBERMACHER GMBH



WINDISCH ELEKTRO TECHNIK  
GMBH





## Preisträger 2022

**Kindergarten Spielberg Freizeitanlage**  
**KATEGORIE 1** (1 bis 10 Mitarbeiter:innen)  
 „Betriebliche Gesundheitsförderung“

**Bezirksgericht Deutschlandsberg**  
**KATEGORIE 2** (11 bis 50 Mitarbeiter:innen)  
 „Betriebliche Gesundheitsförderung“

**Justizzentrum Leoben**  
**KATEGORIE 3** (51 bis 250 Mitarbeiter:innen)  
 „Betriebliche Gesundheitsförderung“

**Universität Graz**  
**KATEGORIE 4** (über 250 Mitarbeiter:innen)  
 „Betriebliche Gesundheitsförderung“

**Sozialhilfverband Bruck-Mürzzuschlag**  
**KATEGORIE 4** (über 250 Mitarbeiter:innen)  
 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“



## Einsteigerförderung 2022

**Prisma Competences GmbH**  
**KATEGORIE 1** (1 bis 10 Mitarbeiter:innen)

**Sonderpreis**  
 „BGF in der Arbeitswelt 4.0“

**Lukmann Consulting GmbH**  
**KATEGORIE 1** (1 bis 10 Mitarbeiter:innen)

Im Auftrag der WKO Steiermark.  
Umgesetzt von waltl & waltl.



**WKO Steiermark**

Fachgruppe Freizeit- und Sportbetriebe

**T** +43 316 601 457

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

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

[www.facebook.com/fitimjobsteiermark](https://www.facebook.com/fitimjobsteiermark)

[www.vimeo.com/user100586126](https://www.vimeo.com/user100586126)