

nachhaltig | handeln[∞]

Nachhaltig Handeln im beruflichen und privaten Alltag

So bewältigen Ihre MitarbeiterInnen den Alltag zufrieden, gesund und umweltbewusst



nachhaltig | handeln[∞]

Nachhaltig Handeln im beruflichen und privaten Alltag

Ein Leitfaden für Unternehmen –

So gestalten Ihre MitarbeiterInnen den Alltag zufrieden, gesund und umweltbewusst

Impressum

AutorInnen

IFZ – Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur

Mag.^a Wilma Mert, MSc (Gesamtredaktion)

Dr. Manfred Klade

Dr.ⁱⁿ DIⁱⁿ Ulrike Seebacher, MSc (Projektleitung)

ISOE – Institut für sozial-ökologische Forschung

Dr.ⁱⁿ Irmgard Schultz

IfGP – Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH

Mag.^a Monika Bauer

UBZ – Umwelt-Bildungs-Zentrum Steiermark

Dipl. Päd.ⁱⁿ Cosima Pilz

Dipl. Päd.ⁱⁿ Sabine Baumer

Dr. Uwe Kozina



Hervorgegangen aus einem Projekt des Programms proVISION,
gefördert vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung.



INHALTSVERZEICHNIS

4 EINLEITUNG

- 4 Inhaltsverzeichnis
- 5 Aufbau des Leitfadens
- 5 Ein großes Dankeschön
- 6 Das Leben vereinfachen
- 8 Die Grundbegriffe des nachhaltigen Handelns

11 SO MACHEN ES DIE ANDEREN

- 11 Vom Apfel zum nachhaltigen Mobilitätsmanagement
- 12 Kurzporträt: Partner-Unternehmen

17 GESUNDHEIT UND UMWELT GEHÖREN ZUSAMMEN

- 17 Klimaschutz mit Messer und Gabel
- 21 Gesunde Alltagsbewegung und Umwelt verbinden
- 25 Work-Life-Balance
- 29 Umwelt- und Nachhaltigkeitsbildung für Lehrlinge

31 TIPPS ZUR UMSETZUNG

- 31 In 7 Schritten zum nachhaltigen Handeln
- 35 Erfolgsfaktoren für nachhaltiges Handeln

40 FACTS & TOOLS

- 40 Betriebliches Mobilitätsmanagement
- 41 Betriebliche Gesundheitsförderung
- 42 Work-Life-Balance
- 43 Literaturquellen

ANHANG

- Maßnahmen-Check
- Muster-Workshop „Nachhaltig Handeln im beruflichen und privaten Alltag“
- Beispiele für betriebliche Angebote
- Plakate für Lehrlinge

Aufbau des Leitfadens

Wie Sie den Leitfaden nutzen hängt von Ihrer Ausgangslage und Ihrer Funktion im Unternehmen ab. Er dient als Argumentationshilfe für die Einführung oder Weiterentwicklung von mitarbeiterbezogenen Aktivitäten und liefert Anregungen für konkrete Maßnahmen. Der Leitfaden Nachhaltig Handeln im beruflichen und privaten Alltag ist in vier Teile gegliedert:

- ⦿ **Einleitung:** In dieser Einleitung fassen wir die wichtigsten Grundbegriffe des nachhaltigen Handelns zusammen und geben Ihnen eine Übersicht über nachhaltige Maßnahmen in anderen Unternehmen.
- ⦿ **Gesundheit und Umwelt gehören zusammen:** Beispiele aus den Unternehmen und Hintergrundfakten zeigen, wie die Themen Ernährung, Bewegung, Mobilität, Gesundheit und Umwelt miteinander zusammen hängen. Zusätzlich gehen wir auf die Themen Work-Life-Balance und Nachhaltigkeits- und Umweltbildung für Lehrlinge ein.
- ⦿ **Tipps zur Umsetzung:** Erfolgsfaktoren, konkrete Erfahrungen und Beispiele von Unternehmen geben Anregungen, wie Sie Maßnahmen gut einführen, umsetzen und kommunizieren können.
- ⦿ **Facts & Tools:** Im Anhang finden Sie Arbeitsmaterialien, die im Projekt „Nachhaltig Handeln im beruflichen und privaten Alltag“ getestet wurden, sowie Literatur und weiterführende Links. Die Materialien sind als Download verfügbar: www.ifz.tugraz.at/nachhaltighandeln

Erklärung der Abkürzungen:

- Q = Quick-Info: Kurze Zusammenfassung des gesamten Kapitels
- i = Info-Box: Hintergrundinformationen zu einzelnen Themen
- B = Best Practice: Konkrete Beispiele aus Unternehmen
- Z = Zitate

Ein großes Dankeschön

möchten wir an all jene richten, die uns bei unserer Forschungsarbeit unterstützt haben.

Führungskräfte und MitarbeiterInnen von vier Partner-Unternehmen:

- ⦿ Fahnen-Gärtner GmbH, Mittersill
- ⦿ Great Lengths GmbH, St. Stefan im Rosental
- ⦿ RHI AG, Standort Trieben
- ⦿ Technische Universität, Graz

Unternehmen, die an Interviews teilnahmen:

- ⦿ Anton Paar GmbH
- ⦿ AVL List GmbH
- ⦿ Deakon Degen GmbH Kabelkonfektion
- ⦿ EUROTRANSLINE Internationale Speditions- u. Transportges.m.b. H.
- ⦿ Rio Tinto Minerals Austria
- ⦿ Schirnhofner GmbH

Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats:

- ⦿ Mag.^a Beate Atzler, MPH, Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH
- ⦿ Univ. Doz. Dr.ⁱⁿ Beate Littig, Institut für Höhere Studien Wien
- ⦿ DI Roman Mesicek, respACT Austria
- ⦿ Ao.Univ.-Prof. DI Dr. Michael Narodoslawsky, Technische Universität Graz
- ⦿ DI Markus Schuster, Herry Consult GmbH
- ⦿ Dipl.-Päd. Dietmar Vollmann, Landesschulrat für Steiermark



DAS LEBEN VEREINFACHEN

Grüner Wettbewerb

Q

Noch vor wenigen Jahren galt Umweltschutz als Jobkiller, mittlerweile gilt er als Jobbringer. Nachhaltigkeit wird zunehmend zum Maßstab für die Attraktivität eines Unternehmens.

Viele Unternehmen engagieren sich bereits im Bereich CSR (Corporate Social Responsibility) oder haben ein Umweltmanagement eingeführt. Künftig geht es aber darum, Nachhaltigkeit umfassender zu verstehen und umzusetzen. So lassen sich etwa Umwelt und Gesundheit stärker miteinander verknüpfen.

Warum macht es Sinn, diese beiden Bereiche gemeinsam zu betrachten? Gesundheit ist ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen. Gleichzeitig haben gesundheitsförderliche Verhaltensweisen (z. B. mit dem Fahrrad zur Arbeit, biologische Ernährung) direkte Auswirkungen auf Klimawandel und Umwelt.

Als Unternehmer/in können Sie Ihre MitarbeiterInnen unterstützen, sich umweltschonend und gesundheitsbewusst zu verhalten. Sie leisten damit einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung und sichern sich einen Vorsprung im „grünen Wettbewerb“. Zugleich entlasten Sie Ihre MitarbeiterInnen in ihrem beruflichen und privaten Alltag. Beide Seiten profitieren durch ein verbessertes Betriebsklima, mehr Freude an der Arbeit, weniger Krankenstände und geringere Fluktuation.

Wir zeigen in diesem Leitfaden, wie nachhaltiges Handeln im Betrieb gefördert werden kann.

*„Bei uns sind hauptsächlich Frauen im Betrieb, großteils mit Doppelbelastung. Wir arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten, so entstand die Idee den Kindergarten zu gründen. Wir wollten für die Kleinen eine gesunde Jause und dann ist das auch für die Mitarbeiterinnen angeboten worden. Es ist entlastend, weil man selbst nicht mehr kochen muss.“
(Kathrin, Mitarbeiterin Great Lengths)*

Bislang ist ein eigener Kindergarten bei kleinen Betrieben die große Ausnahme. Er bringt aber viele Vorteile wie sich am Beispiel von Great Lengths zeigt. Die Mitarbeiterinnen müssen keine Betreuung für die Kinder organisieren, es fallen keine zusätzlichen Wege an, sie sind finanziell entlastet, weil der Betrieb Kosten zuschießt, und sie müssen zu Hause nicht kochen. Denn die gesunde Jause und das gesunde Mittagessen, das ursprünglich für den Kindergarten eingeführt wurde, gibt es mittlerweile für die ganze Belegschaft. In Kombination mit flexiblen Arbeitszeiten entlasten diese Angebote junge Mütter und viele kehren nach der Karenzzeit früher an den Arbeitsplatz zurück. Dadurch wird Know-how-Verlust vermieden. Auch Mitarbeiterinnen ohne Kinder sehen einen Vorteil in dieser Regelung, denn sie können ihren Kolleginnen unbesorgt Arbeit übertragen und sicher sein, dass diese ganz bei der Arbeit sind. Die Entlastung des alltäglichen Lebens eröffnet Spielraum für andere Tätigkeiten und erleichtert ein nachhaltiges Leben.

Das Projekt Nachhaltig Handeln

Das Projekt „Nachhaltig Handeln im beruflichen und privaten Alltag“ erforschte, wie betriebliche Maßnahmen das nachhaltige Handeln von MitarbeiterInnen im beruflichen und privaten Alltag fördern können.

In zehn ausgewählten Unternehmen wurden Führungskräfte interviewt, um betriebliche Rahmenbedingungen sowie realisierte Aktivitäten für ein nachhaltiges Handeln zu erfassen. Vier dieser zehn Unternehmen wurden für eine detailliertere Analyse ausgewählt. Mit Hilfe von Fokusgruppen, Kreativworkshops, zwei Workshops mit Lehrlingen und einer Fragebogen-Erhebung wurde in den Partner-Unternehmen analysiert, wie nachhaltiges Handeln erfolgreich umgesetzt werden kann. Auf Basis dieser Erkenntnisse entstand der vorliegende Leitfaden.





Wichtig

DIE GRUNDBEGRIFFE DES NACHHALTIGEN HANDELNS

Das heißt nachhaltig Handeln

Q

Nachhaltiges Handeln im beruflichen und privaten Alltag zeichnet sich aus durch ökologisch und sozial bewusstes Ernährungs-, Bewegungs- und Mobilitätsverhalten und sorgsamem Umgang mit Ressourcen und Energie.

Unternehmen unterstützen nachhaltiges Handeln durch:

- ∞ Angebote, die alltagstauglich sind
- ∞ Möglichkeiten, neue Verhaltensweisen regelmäßig und langfristig zu üben
- ∞ Angebote, die dauerhaft in der Unternehmenskultur verankert sind
- ∞ Vermittlung von Wissen

„Nachhaltig Handeln bedeutet, dass das Unternehmen so ausgerichtet ist, dass MitarbeiterInnen so lange wie möglich im Betrieb bleiben und im Betrieb ‚leben‘, nicht nur arbeiten.“
(Franz Kneißl, Schirnhofen GmbH)

Das geeignete Setting

„Setting“ ist ein Begriff aus der Gesundheitsförderung. Man meint damit Orte oder soziale Zusammenhänge, in denen sich der Alltag von Menschen abspielt, und die einen wichtigen Einfluss auf ihre Gesundheit haben. Dazu gehören zum Beispiel Arbeitsplatz, Wohnumfeld, Schule oder Freizeiteinrichtungen.

Erfolgreiche Gesundheits- und Umweltförderung nutzt diese Settings, um Interventionen und Maßnahmen zu setzen. Wir sehen das betriebliche Umfeld als ein Setting, wo nachhaltiges Handeln kennengelernt, ausprobiert und eingeübt wird.

Verhalten und Verhältnisse

Der Settingansatz fördert Verhalten und verbessert Verhältnisse. Damit nachhaltiges Verhalten im Alltag klappt, benötigen Menschen Unterstützung auf beiden Ebenen:

- ∞ Förderliches Verhalten (individuelle Ebene): z. B. durch Informationsveranstaltungen, Kurse, soziale Events, Schulungen, Trainings oder Mitmach-Angebote, die zu einer bestimmten Aktivität einladen.
- ∞ Passende Verhältnisse (strukturelle, organisatorische Ebene): z. B. durch gute Infrastruktur und Ausstattung, finanzielle Anreize, Freistellungen für Individual- und Gruppenaktivitäten, das Einrichten von Arbeitsgruppen und Managementstrukturen.

„Richtiges“ Verhalten in „falschen“ Strukturen ist schwer möglich. Am besten funktionieren Maßnahmen, die Verhalten und Verhältnisse gleichermaßen adressieren.

Spillover Beruf – Privat

Probleme, Gewohnheiten und Verhaltensweisen werden vom Privatleben in den Beruf und umgekehrt mitgenommen. Diesen Verhaltens-Spillover kann man gezielt nutzen. Gesunde Ernährungsgewohnheiten, regelmäßige Bewegung oder umweltfreundliche Mobilität, die durch den Betrieb gefördert werden, wirken im Privaten weiter und haben oft auch noch einen Crossover-Effekt, indem weitere Personen erreicht werden.



Routinen entlasten den Alltag

Berufliche Flexibilität, Schichtarbeit, Kinderbetreuung etc. führen zu Belastungen. Routinen helfen uns dabei, den komplexen Alltag besser zu bewältigen. Was ohne großes Nachdenken automatisch gemacht wird, hilft den Tag zu strukturieren und entlastet. Häufig kommt es aber auch zur Ausbildung von schlechten Routinen oder nicht-nachhaltigen Lebensweisen. Beim nachhaltigen Handeln geht es darum, schlechte Gewohnheiten aufzubrechen und die Routinenbildung eines nachhaltigen Verhaltens einzuüben und zu automatisieren.

Gesundheit als Faktor für Zufriedenheit und Leistung

Krankheiten sind ein Produkt der Umwelt, der Umgebung und von Verhaltensweisen. Unternehmen, die in gesundheitsförderliche Maßnahmen investieren, kommen ihrer sozialen Verpflichtung nach und senken eigene krankheitsbedingte Kosten. Organisationen, die Gesundheit und Umweltschutz als Werte leben, sind besser dazu in der Lage, MitarbeiterInnen zu gewinnen, zu halten und zu motivieren. Deshalb macht es Sinn, Umweltentlastung und Gesundheitsförderung systematisch zu verknüpfen. Dies findet bisher kaum statt. Nachhaltigkeit ist ein wichtiges Qualitätskriterium von Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die ökologische Dimension von Nachhaltigkeit spielt in der betrieblichen Gesundheitsförderung aber bislang kaum eine Rolle. Und die Gesundheitsförderung spielt wiederum im Umweltmanagement bisher keine Rolle.



Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

BGF hat das Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen und Gesundheit zu stärken. Für das Unternehmen rechnet es sich, wenn sich dadurch die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität erhöhen, die Krankenstände langfristig sinken, Produkt- und Dienstleistungsqualität verbessert und das Image des Unternehmens aufgewertet werden. Die Beschäftigten profitieren durch verbessertes Wohlbefinden, erhöhte Kompetenz in Gesundheitsfragen oder mehr Arbeitszufriedenheit.

BGF setzt sowohl an den individuellen Verhaltensweisen der Beschäftigten als auch an den betrieblichen Verhältnissen an. Es ist als langfristiges Konzept zu sehen, das alle MitarbeiterInnen, die Führungskräfte und die Unternehmensleitung einbezieht.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) geht noch eine Stufe weiter und sieht Gesundheit als integrierte Führungs- und Managementaufgabe. Es umfasst:

- ∞ Analyse: MitarbeiterInnen befragen, Gesundheitsbericht erstellen
- ∞ Planung: Betriebliche BGF-Struktur (Steuerungsgruppe, Projektteam, Gesundheitszirkel) aufbauen, Ziele und Maßnahmen des BGF-Projektes festlegen
- ∞ Umsetzung: BGF-Projekt durchführen
- ∞ Evaluierung: Zielbewertung, Ergebnisse für Optimierungen nutzen

Ökologischer Fußabdruck

Alle Bereiche des täglichen Lebens wie Wohnen und Arbeiten, unser Konsum und unsere Ernährung sind mit dem Verbrauch von Energie und Rohstoffen verbunden. Sozusagen als Umweltbuchhaltung wurde der „Ökologische Fußabdruck“ (Footprint) eingeführt. Er misst, wie viel Natur wir überhaupt haben, wie viel wir nutzen und wer was wofür verbraucht. Würden alle Menschen heute so leben wie wir in Europa, bräuchten wir fast drei Planeten von der Qualität der Erde (<http://www.mein-fussabdruck.at>).

Die vier wirkungsvollsten Maßnahmen:

- ∞ So gut wie nie mit dem Flugzeug fliegen
- ∞ Deutlich weniger, langsamer und möglichst nie allein mit dem Auto fahren
- ∞ Weniger Fleisch und tierische Produkte essen, sowie lokale und jahreszeitgerechte Bioprodukte bevorzugen
- ∞ Kompakt wohnen, d.h. achten auf beste Wärmedämmung, Versorgung mit Solarenergie bzw. Ökostrom, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln



VOM APFEL ZUM NACHHALTIGEN MOBILITÄTSMANAGEMENT

Unsere Analysen zeigen, dass sehr einfache Maßnahmen (z. B. Obstkorb bereitstellen, um Bewusstsein für gesunde Ernährung zu schaffen) bei den Unternehmen sehr beliebt sind. Nicht zu Unrecht, denn solche Maßnahmen sind unaufwendig und effektiv. Sie sollten sich allerdings nicht damit begnügen. Eine Entwicklung in Richtung Nachhaltigkeit braucht strukturelle und organisationale Veränderungen und auch die „großen“ Themenbereiche gehören mit einbezogen.

Bei der Mobilität gibt es z. B. sehr große Nachhaltigkeits-Potentiale, die aber Strukturänderungen erfordern. Bei Work-Life-Balance geht es nicht nur um Kinderbetreuung, sondern z. B. zunehmend um die Pflege von Angehörigen. Aus Unternehmer/in-Sicht ist es daher wichtig, über einfache Maßnahmen hinaus zu denken. Langfristige Strukturen, Allianzen zwischen Politik, Verwaltung und Wirtschaft und die Offenheit Neues zu wagen sind erforderlich.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen, wie vielfältig die Maßnahmen sind, die in den von uns erforschten vier Partner-Unternehmen bereits umgesetzt werden.



Kurzporträt: Partner-Unternehmen

Fahnen Gärtner GmbH



Es handelt sich um einen Familienbetrieb, der 1945 in Mittersill (Pinzgau, Salzburg) gegründet wurde und mittlerweile Österreichs größter Fahnenproduzent und Marktführer ist. Das Unternehmen beschäftigt 125 MitarbeiterInnen.

Auszeichnungen: Nominiert für TRIGOS 2008, Kategorie Arbeitsplatz; Im Rahmen eines Wettbewerbes „bike2business-Österreichs fahrradfreundlichste Unternehmen“ (Lebensministerium, Wirtschaftskammer, Kronen-Zeitung) Auszeichnung in der Kategorie Originalität; Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung (Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung).

Great Lengths GmbH



Das Unternehmen wurde 1995 gegründet und es handelt sich um eine eigenständige GmbH, deren Eigentümer zu 75 % Great Lengths Italien ist. Das Unternehmen ist für die Distribution in den deutschsprachigen Ländern Deutschland, Österreich und Schweiz zuständig. Es beschäftigt 43 MitarbeiterInnen und hat einen Jahresumsatz von 15 Millionen Euro.

Auszeichnungen: Gewinner des TRIGOS 2008, Kategorie Arbeitsplatz, Kleine Unternehmen; Bundeswettbewerb Beruf und Familie 2007, 3. Platz; Steirischer Gesundheitspreis 2009 (Einsteiger).

RHI AG



RHI AG ist Weltmarkt- und Technologieführer bei hochwertigen keramischen Feuerfestmaterialien. Als Global Player mit österreichischen Wurzeln beschäftigt RHI weltweit rund 7.300 MitarbeiterInnen an 31 Produktionsstandorten in Europa, USA, Kanada, Lateinamerika, Südafrika und China und ist mit mehr als 70 Vertriebsstandorten auf fünf Kontinenten vertreten. Der Unternehmenssitz ist Wien, Österreich. RHI erzielte im Geschäftsjahr 2010 einen Umsatz von EUR 1.522,9 Mio. (vorläufiges Ergebnis) (2009: EUR 1.236,9 Mio.). Die RHI Aktie notiert im Prime Market der Wiener Börse (ATX).

Auszeichnungen: Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung (Österreichisches Netzwerk für BGF) 2008-2010, und 2011-2013; Move Europe – Model of good practice Themenfeld „mentale Gesundheit“, 2008; Steirischer Gesundheitspreis 2007.

Technische Universität Graz



Die Technische Universität Graz wurde 1811 gegründet und ist eine öffentliche Einrichtung mit 104 Instituten und 30 Serviceeinrichtungen sowie etlichen Kompetenzzentren. Die TU hat drei Hauptstandorte sowie einzelne Gebäude verstreut an verschiedensten Orten in der Stadt Graz. Insgesamt hat die TU 2.225 MitarbeiterInnen, davon 1376 im wissenschaftlichen Bereich. Der Jahresumsatz betrug im Jahr 2007 146,8 Millionen Euro.

Auszeichnungen: Steirischer Gesundheitspreis 2009 (Einsteiger); „Sustainability Award 2008“ (Kategorie „Verwaltung und Management“) für Engagement in den Bereichen Mobilität und Energiesparen.

Ernährung

	Great Lengths	Fahren Gärtner	RHI AG	TU Graz
Essen	<p>Gesundes Mittagessen</p> <p>Gesunde Ecke</p> <p>Gesunde Jause am Vormittag</p>	<p>Eigene Kantine</p> <p>Gesunde Ecke</p> <p>Bioessen/Salat in der Kantine (1Mal/Woche)</p>	<p>Eigene Kantine</p> <p>Obstkorb</p> <p>Gesunde Ecke</p> <p>Weihnachtsfeier</p>	<p>Mensa und Restaurant Cafe Galileo (mit vegetarischen Essensangeboten)</p> <p>Evaluierung der Gästezufriedenheit</p> <p>Projekt „Gemeinsam essen“ (abgeschlossen)</p> <p>Jausenbus</p>
Getränke	<p>Getränkebereitstellung</p>	<p>Granderwasser, Trinkgläser, Krüge</p>	<p>Elektrolytgetränke, Getränke und Snack-Automaten</p>	<p>Getränke- und Snack-Automaten</p> <p>Milch- und Milchmix-Automaten</p> <p>Outdoor-Trinkwasserbrunnen</p>
Beratung	<p>Beratung durch Diätologin</p>	<p>Ernährungsberatung</p>		<p>Ernährungsberatung durch Arbeitsmedizinerin (Gruppe, Einzelgespräche)</p>
Information	<p>Seminarreihe zu Ernährung</p>		<p>Ernährungspyramide (als Aushang)</p> <p>Ernährungsbroschüre</p>	<p>Vorträge (Gesunde Ernährung „Business Food“)</p> <p>BGM-Webpage</p> <p>Webpage-Info mit Rezepten und Ernährungslinks</p>
Learning by doing		<p>Ernährungstammtisch</p>		<p>Kochkurse</p> <p>TCM Ernährungsseminare mit Kochangebot</p>

Gesundheit und Bewegung

	Great Lengths	Fahren-Gärtner	RHI AG	TU Graz
Gesundheitsvorsorge	Gesundheitsvorsorge (Impfungen)	Gesundheitsvorsorge (Sehtest, Impfungen) Ergonomische Beratung	Vorsorgeuntersuchung (Impfungen) Gesundheitsstraße Kostenübernahme Bildschirmarbeitsbrille	Sehtest, Impfungen, Vorsorgeuntersuchung Kostenübernahme Bildschirmarbeitsbrille Ergonomische Beratung Gesundheits- und Fitness-Checks
Rauchen		Nichtraucherseminare	Nichtraucherprogramm für Lehrlinge und MitarbeiterInnen	Projekt Rauchfreie TU
Bewegungsangebote	Nordic Walking-Gruppe Rad-/Wanderausflug Yogakurs	Fit aktiv (Rückenschule) Nordic Walking Volleyballgruppe Tanzkurs Radausflüge	Wirbelsäulenturnen Lauffreff Langlaufen Eisstockschießen Marathon-Teilnahme Erzberglauf, Erzbergwalk Fitnesstraining Radfahren Kegelturnier	Rückenprävention und Energiebalance Kurse Schmerz-Körper-Lösung Seminar Yoga & Qigong Kurse
Wettbewerb		Bewegen für einen guten Zweck		
Massage	Massage	Massage-Liegen	Massagematten	Angebot Chair-Massage am Arbeitsplatz
Gesundheitstag, Gesundheitswoche			„Pro Fit“-Woche am Josefhof zu den Themen Raucherentwöhnung, Herz-Kreislauf- und Rückengesundheit Stressprävention	Wettbewerb „Wer radelt, gewinnt!“ Aktion „Stiege statt Lift!“ Gesundheitstag mit Vorträgen (Burn-out, Kieser-Training, Ernährung usw.), Aktionen (Shiatsu, Kochschauküche, Slacklining usw.)
Bewegungsgeräte	MFB Balanciergerät	Vibrogym Powerplate Hometrainer		
Beratung - Psychische Gesundheit		Psychologische Beratung & Coaching		Führungskräfte-Coaching Mediationsangebot der TU Graz (in Konfliktfällen)

Information Psychische Gesundheit		Informationsabend zum Thema Burn-out	Projekt Stress: Erhebung der Stressbelastung, Maßnahmen zur Stressprävention, Einzelgespräche Burn-out Vortrag	Stressprävention durch Arbeitsmedizinerin
Kommunikation und Konflikttraining		Kommunikation & Konflikttraining	Seminare zu Konfliktmanagement, Führung und Kommunikation	Kurse zu Work-Life-Balance und Konflikttraining Kurse After-Work-Führungskräfte Seminare
Mitarbeiter-Innenzirkel		Xundi Zirkel	Gesundheitszirkel	Gesundheitszirkel „psychosoziale Gesundheit“

Mobilität

	Great Lengths	Fahren-Gärtner	RHI AG	TU Graz
Radfahren		Radfahren für einen guten Zweck Elektromoped Dienstfahrrad für den Ort	überdachte Fahrrad-Abstellplätze	Wettbewerb: „Wer radelt, gewinnt!“ jährliche kostenlose Radservice-Aktion Dienstfahrräder überdachte Fahrrad-Abstellplätze Self-Service-Station für Fahrräder
Öffentliche Verkehrsmittel				Rückzahlung von 50 % der Kosten für Zone-1-Fahrten
Arbeitsgestaltung				Videokonferenzen
Dienstreiseregulung			Umweltorientierte Dienstreiseregulung	Umweltorientierte Dienstreiseregulung
Auto				Parkplatzverfügbarkeit (bei vorh. Genehmigung)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

	Great Lengths	Fahren-Gärtner	RHI AG	TU Graz
Arbeitszeiten	flexible Arbeitszeitmodelle	flexible Arbeitszeitmodelle Jahresarbeitszeitmodell Job Sharing	Flexible Arbeitszeit	Flexible Arbeitszeit
Kindergarten	Betriebskindergarten	flexible Kinderbetreuungs- einrichtung Pfifferlingplatzl (ein von EU und Land Salzburg gefördertes Projekt)	Betriebskindergarten in Leoben	Krabbelstube Flexible Kinderbetreuung in der Haydngasse Haus des Kindes ab 2011
Mentoring- programm				Dual-Career-Programm Mentoringprogramme für Frauen



KLIMASCHUTZ MIT MESSER UND GABEL

105 Minuten pro Tag...

...verbringen wir mit Essen – und das zunehmend außer Haus. Als Unternehmer/in haben Sie die Möglichkeit, Ihre MitarbeiterInnen durch ein gesundes Angebot (z. B. in der Kantine oder mit Obstecken) mit den Vorteilen von Bio bekannt zu machen – und somit aktiv Artenschutz, Umwelt- und Gesundheitsförderung zu betreiben.

Was hat Essen mit Klimaschutz zu tun? Unsere Ernährung verursacht ca. 20 % der Treibhausgase, der größte Beitrag entsteht durch die Herstellung tierischer Nahrungsmittel. Klimarelevant sind auch Verbraucheraktivitäten (Kühlen, Einkaufen, Kochen, Spülen), während der Beitrag von Handel und Transport von Lebensmitteln eher überschätzt wird.

Bei der Ernährung sind für viele Menschen Gesundheitsaspekte wichtiger als Umweltaspekte. Mittlerweile erkennen allerdings immer mehr Unternehmen den Zusammenhang zwischen Gesundheit und Umwelt und setzen auf eine Betriebsverpflegung mit gemüsereicher Kost und viel Obst, Getreide und wenig Fleisch. Dabei wird auch auf regionale und saisonale Produkte geachtet. Bioprodukte und Fairtrade-Produkte dagegen haben noch kaum Einzug in die Kantinen gehalten.



„Mir ist gesunde Ernährung wichtig, weil man dadurch leistungsfähiger ist. Das versuche ich auch meinen MitarbeiterInnen zu vermitteln. Wenn man das Obst sieht und riecht, hat man einfach Lust zuzugreifen. Da essen auch MitarbeiterInnen Obst, die das sonst vielleicht nicht tun würden.“ (Anita Lafer, Geschäftsführerin Great Lengths)

Betritt man den Empfangsbereich bei Great Lengths, sticht einem sofort der bunte Obstkorb ins Auge, der Appetit auf Vitamine weckt. Im Rahmen der gesunden Jause gibt es täglich eine Auswahl an Obst und Gemüse für die MitarbeiterInnen. Die Produkte stammen aus der Region und passen zur jeweiligen Saison, geliefert werden sie von einem lokalen Geschäft. Eine Mitarbeiterin kümmert sich darum, dass immer genug Nachschub vorhanden ist und achtet auf Abwechslung und Vielfalt.

Die MitarbeiterInnen ernähren sich gesünder und bewusster (z. B. weniger Süßigkeiten, Obst statt Wurstsemmel) und haben mehr Energie während des Arbeitstages. Sie sind von dem Angebot begeistert und berichten, dass sie auch zu Hause mehr Obst essen. Ein Obstkorb kostet nicht viel, ist leicht zu organisieren und kann in jedem Unternehmen, unabhängig von der Größe, eingeführt werden.

MitarbeiterInnen schätzen bei betrieblichen Angeboten eine gute Kombination von:



- ∞ Informations- und Verhaltensangeboten: Obst essen, gesunde Jause, Kochrezepte kennenlernen, Ernährungsinfos erhalten und für sich selbst umlegen, gemeinsam kochen und essen.
- ∞ Geeigneten Verhältnissen: freundliche Räumlichkeiten, qualitätsvolle Essensanbieter, finanzielle Zuschüsse, gut einsehbare Orte für Informationen, feste Zuständigkeiten (z. B. damit der Obstkorb immer gefüllt ist).

Sie sehen für sich selbst folgenden Nutzen:

- ∞ Sich nicht selbst ums Essen kümmern zu müssen ist entlastend.
- ∞ Neue Routinen werden eingeübt: man greift z. B. öfters zu Obst statt zur Wurstsemmel oder zu Süßem, isst auch zuhause mehr Obst.
- ∞ Man erhält neue Anregungen: für zuhause, für Business Food im Büro, fürs gesundheitsbewusste Einkaufen, Kochen und Essen, zum Abnehmen ohne Jojo-Effekt etc.
- ∞ Gemeinsam in den Sozialräumen zu essen oder zu kochen ermöglicht geselliges Zusammensein und ist gut für das Arbeitsklima.

*„Ich brauch von Montag bis Donnerstag nichts kochen. Mein Mann ist die ganze Woche weg und der große Bub hat das Essen in der Nachmittagsbetreuung. Von dem her ist es sehr praktisch.“
(Maria, Mitarbeiterin Great Lengths GmbH)*

„Wichtig ist, dass es nicht nur Einzelne anspricht, sondern man schaut, dass mehrere zusammenkommen. Das motiviert ja viel mehr, als wenn jeder für sich was tun muss. Es gibt wenige Menschen, die sich da zu etwas aufrufen, aber wenn sich Gruppen oder Gemeinschaften bilden, dann animiert das viel mehr und man ist in der Lage sich für Sport oder gesunde Ernährung oder für umweltbewussteres Denken zu engagieren.“
(Franziska, Fahnen-Gärtner GmbH)

Die betrieblichen Angebote führen außerdem zu Lerneffekten: MitarbeiterInnen stellen durch mehrmaliges Probieren und Umstellen der Gewohnheiten fest, dass gesundes Essen schmeckt und sich ein geändertes Trinkverhalten positiv auswirkt.

Welche Tomate verursacht am meisten CO₂?

Biotomaten aus Österreich, Dosentomaten aus Italien oder Glashaustomaten aus Spanien?

- ∞ Die CO₂-Bilanzen unterschiedlich produzierter Tomaten weichen erheblich voneinander ab: Biologisch und konventionell produzierte Tomaten aus unbeheizten Folientunneln in Österreich schneiden mit 0,1 kg CO₂ pro kg Tomaten am besten ab.
- ∞ Tomaten aus beheizten Glashäusern verursachen mit 1,1 bis 1,4 kg CO₂ pro kg mehr als zehn Mal so hohe Emissionen.
- ∞ Dosentomaten aus Freilandanbau in Italien (0,7 kg CO₂ pro kg) und Tomaten aus unbeheizten Glashäusern in Almeria, Spanien (0,4 kg CO₂ pro kg) liegen dazwischen. Ihre Emissionsbilanz ist deutlich günstiger als jene der beheizten Glashäuser in Österreich, trotz der erheblichen CO₂-Emissionen beim Transport (Italien und Spanien) sowie der Verarbeitung und Verpackung (Dosentomaten aus Italien).

Die Produktionstechnologie (beheizt/unbeheizt) kann für die Emissionsbilanz also wichtiger sein als die Transportemissionen. Außerhalb der Saison ist importierte Ware ökologisch günstiger als heimische aus dem Intensivanbau. Regionale Produkte der Saison haben aber eindeutig die beste Bilanz (Quelle: Theurl, 2008).

So verbinden Sie Umweltaspekte und Gesundheit bei der Ernährung

∞ Viel Obst und Gemüse, möglichst aus biologischem und regionalem Anbau

Kauft man regional, bleibt auch das Geld in der Region: die heimische Wirtschaft wird gestärkt und dadurch auch der Arbeitsmarkt.

Als Arbeitgeber/in können sie Ihre MitarbeiterInnen durch entsprechende Angebote auf regionale AnbieterInnen aufmerksam machen und somit dazu beitragen, dass lokale Hersteller langfristig unterstützt werden.

∞ Wenig Fleisch, am besten vom Bauern nebenan oder aus ökologischer Produktion

Die weltweite Viehhaltung ist für ca. 18 % der Treibhausgasemissionen verantwortlich (FiBL 2009). Reduzierter Fleischkonsum entlastet somit das Klima. Zudem ist eine überwiegend pflanzliche Mahlzeit leichter, hat weniger Kalorien, ist besser verdaulich und macht weniger müde.

∞ Saisonales Gemüse und Obst, mit kurzem Transportweg und ohne Glashausanbau

Der Verzehr von Obst und Gemüse, der an die Jahreszeiten angepasst ist, bringt Abwechslung und Geschmack in den Speiseplan und fördert eine nachhaltige Bewirtschaftung der landwirtschaftlichen Nutzflächen.



∞ Frische und wenig verarbeitete Lebensmittel, die keine aufwendige Industrieverarbeitung und Kühlung benötigen

Zu den stark verarbeiteten Speisen gehören Fertiggerichte, Milchprodukte mit Zusätzen, Konserven, Limonaden, Wein, Bier. Wenig prozessierte Lebensmittel sind Produkte, die wenig verarbeitet wurden, wie zum Beispiel gekochtes oder tief gefrorenes Gemüse, Milchprodukte ohne Zusatzstoffe oder Vollkornprodukte. Lebensmittel, die gar nicht verarbeitet wurden, sind

beispielsweise frisches Obst und Gemüse, Nüsse, natürliches Mineralwasser. Da Verarbeitungsstufen entfallen, wird weniger Energie verwendet, es werden weniger Schadstoffe ausgestoßen, in der Produktion wird weniger Wasser benötigt und zusätzliche Transporte werden überflüssig.

∞ Leitungswasser statt Mineralwasser

Leitungswasser ist das billigste, das am besten kontrollierte Lebensmittel und wird zudem „verzehrfertig“ angeliefert. Es müssen zum Teil strengere Grenzwerte eingehalten werden als bei Mineralwasser, das im Supermarkt gekauft werden kann. Leitungswasser ist billiger und schützt die Umwelt, weil Verpackungsmaterial und Transport wegfallen.





GESUNDE ALLTAGSBEWEGUNG UND UMWELT VERBINDEN

Gesunde und klimafreundliche Arbeitswege fördern



Menschen bewegen sich insgesamt zu wenig, das trifft vor allem für Kinder und Jugendliche, ältere Menschen, Frauen und Menschen mit geringerem Haushaltseinkommen zu. ExpertInnen empfehlen fünfmal pro Woche 30 Minuten moderate Bewegung, was aber die wenigsten schaffen. Deswegen macht es Sinn, die Bewegung in den Alltag zu integrieren. Hier spielt insbesondere der Arbeitsweg eine wichtige Rolle. Der Gesundheitsgewinn für die MitarbeiterInnen ist körperlicher Art (durch Entlastung des Bewegungsapparates, Stärkung der Abwehrkräfte) und seelischer Natur (durch Stressabbau).

Umweltfreundliche Mobilität dient aber nicht nur der eigenen Gesundheit, sondern hat wesentliche Umwelteffekte. Bislang spielt umweltfreundliche Mobilität in den meisten Unternehmen eine geringe Rolle – hier gibt es große Potentiale.

Als Unternehmer/in können Sie Anreize zum Umstieg schaffen, z. B. durch Dienstfahrräder, Teilnahme an Aktionen wie „Wer radelt, gewinnt“, Prämien für das Fahrradfahren, gute Fahrradinfrastruktur in der Betriebsumgebung und Fahrgemeinschaften.

„Ich wusste vorher gar nicht, dass ich so viel Bewegung mache. Es ist toll, das zu sehen. Außerdem finde ich es toll, dass das Geld jemand in unserer Region bekommen hat, weil es auch bei uns Leute gibt, die bedürftig sind oder eine Unterstützung brauchen.“ (Waltraud, Mitarbeiterin Fahnen-Gärtnerei GmbH)

Die MitarbeiterInnen bei Fahnen-Gärtnerei sind fleißig am Sammeln. Nämlich Minuten für einen guten Zweck. Radfahren, Fußball spielen, Spazieren gehen, jede Bewegungsminute zählt und wird gegen Geld aufgewogen. Geld, das am Ende des Jahres Bedürftigen in der Region rund um Mittersill zu Gute kommt.

Die Verknüpfung von Eigeninteresse, Umweltförderung und sozialem Zweck zahlt sich mehrfach aus. Die MitarbeiterInnen fördern die eigene Gesundheit, entlasten die Umwelt, wenn sie z. B. mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, und sie unterstützen einen guten Zweck. Sie erkennen wie viel Bewegung sie im Alltag haben und außerdem macht es Spaß in gegenseitigen Wettbewerb zu treten, denn bei der Weihnachtsfeier werden die fleißigsten SammlerInnen ausgezeichnet. Ein Gewinn für alle ist das starke Gefühl der Zusammengehörigkeit.

Gesundheit und Bewegung haben in Unternehmen einen hohen Stellenwert, da gesundheitliche Probleme der MitarbeiterInnen direkt zu spüren sind und sich auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auswirken.

Führungskräfte sehen folgende Vorteile der gesunden Alltagsbewegung:

- ∞ „Vorsorgen, statt zu spät sorgen“
- ∞ verringerte Krankenstände
- ∞ weniger Arbeitsunfälle
- ∞ Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen für Gesundheit stärken



Vorteile aus Sicht der MitarbeiterInnen sind:

- ∞ Übungen, die in den Alltag integriert werden können
- ∞ Bewegungsangebote zu verschiedenen Tageszeiten, die auf Biorhythmus und Arbeitszeit Rücksicht nehmen
- ∞ Eine hohe Qualität der TrainerInnen und geringe Gruppengrößen
- ∞ Die Verankerung im Unterbewusstsein durch Wiederholung und mehrfachen Kursbesuch
- ∞ Die Kombination mit Umweltgedanken, gutem Zweck oder Wettbewerb
- ∞ Die Gelegenheit, mit KollegInnen in Kontakt zu kommen, die man im Arbeitsalltag eher nicht trifft
- ∞ Bewegungseinheiten in einer Gruppe mit „Gleichgesinnten“ und Bekannten, weil so die Hemmschwelle etwas auszuprobieren sinkt

Wie integriert man Bewegung im Alltag?

Ein gutes Beispiel für Alltagsbewegung ist Treppensteigen statt den Lift zu benutzen.

Die Gesundheitswirkung:

Treppensteigen verbessert die Fitness und reduziert Hüftumfang, Körpergewicht, Fettanteil im Gewebe, diastolischen Blutdruck und LDL-Cholesterin.

Die Umweltwirkung:

Es braucht die jährliche Stromerzeugung von zwei Kraftwerken, um den weltweiten Energieverbrauch von Aufzügen zu decken. In Österreich produziert das Kraftwerk Freudenua z. B. drei Monate lang Energie, um die heimischen 80.000 Aufzüge mit Energie zu versorgen. Aufzüge sind Stromfresser, auch im Stand-by-Betrieb. Bei der Errichtung von neuen Aufzügen sollte daher dem Antrieb besondere Bedeutung geschenkt werden.

Wie motiviert man Menschen zum Treppensteigen?

Eine Studie der Arizona State Universität kam zu folgendem Ergebnis: Platzieren Sie Hinweisschilder neben dem Aufzug mit der Aufschrift „Treppensteigen verbrennt fast fünf mal so viele Kalorien wie die Fahrt mit dem Aufzug“ (Grimstvedt et al. 2010).

Intelligentes Mobilitätsmanagement verbessert das Wohlbefinden

Umweltfreundliche Mobilität und Wohlbefinden sind kein Widerspruch. Etliche Beispiele zeigen, dass ein Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel möglich ist und Vorteile für Geldbörse und Gesundheit bringt.

Fakten zur Mobilität

- ∞ Das Auto ist im Nahverkehr eindeutig das dominierende Verkehrsmittel. 24 % aller zurückgelegten Wege in Österreich sind Arbeitswege. 60 % davon werden mit dem Auto zurückgelegt.
- ∞ Die Füße sind das kostengünstigste, umweltfreundlichste und gesündeste „Verkehrsmittel“.
- ∞ Bus und Bahn sind 30 Mal sicherer als das Auto und schonen die Umwelt.
- ∞ Das Fahrrad ist bei Entfernungen bis 5 km das schnellste Verkehrsmittel in der Stadt.
- ∞ Gesunde Alltagsbewegung verbessert das Wohlbefinden und die Lebensqualität (WHO 2007, BMLFUW 2006).
- ∞ Die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln spart auf den ersten Blick nicht immer Zeit. Jedoch kann die Zeit besser genutzt werden z. B. durch Lesen oder durch Entspannung, durch unverhoffte Begegnungen.

MitarbeiterInnen zum Umstieg motivieren



Besteht eine ausreichende Infrastruktur, sollten MitarbeiterInnen dabei unterstützt werden, auf öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen. Natürlich kann das nur funktionieren, wenn die MitarbeiterInnen von den positiven Effekten eines veränderten Mobilitätsverhaltens überzeugt sind und die entsprechenden Möglichkeiten für einen Umstieg vorhanden sind.

Als Unternehmen sparen Sie dadurch Kosten für Parkplätze und tragen zur Sicherheit Ihrer MitarbeiterInnen bei. Die Motivation zum Umstieg kann durch spezielle mitarbeiterInnenbezogene Angebote wie z. B. individuelle

Beratung zum öffentlichen Verkehr, Einsteigerpakete, finanzielle Zuschüsse für Kosten für den öffentlichen Verkehr, Verleih von Jahreskarten etc. erfolgen.

„Ganz viele Kollegen, bei denen ich es nicht für möglich gehalten hätte, dass sie auf ihr geliebtes Auto verzichten, sind umgestiegen und wissen das jetzt sehr zu schätzen. Sie hören z. B. um Punkt vier Uhr auf, weil sie den Zug erwischen müssen. Früher war das anders, da wurde oft länger gearbeitet. Im Zug kommt man z. B. zum Lesen, und plötzlich ist das ganz in Ordnung.“ (Brigitte, Mitarbeiterin TU Graz)

Z

Fahrgemeinschaften bilden

Für MitarbeiterInnen, die kein zumutbares Öffentliches Verkehrsangebot in ihrer Umgebung haben, empfiehlt sich die Gründung von Fahrgemeinschaften. Dadurch können beträchtliche Mengen an Benzinkosten, Nerven und Ärger eingespart werden. Finanzielle Anreize für Fahrgemeinschaften fördern die Motivation von MitarbeiterInnen. Aber auch die Unterstützung bei der Organisation ist wichtig. Als begleitende Maßnahmen sind unter anderem Spritspartrainings vorstellbar, die z. B. über das Programm klima:aktiv mobil des Lebensministeriums angeboten werden.

Elektrofahrzeuge anschaffen

Eine innovative Möglichkeit ist der Umstieg auf Elektrofahrzeuge, z. B. als Dienstautos oder im Werksverkehr. Hier ist jedoch zu beachten, dass diese nur dann klimafreundlicher sind als die herkömmlichen Autos, wenn die Energie aus erneuerbaren Energiequellen gewonnen wird. Eine 5 kW-Photovoltaikanlage am Bürogebäude produziert im Schnitt rund 5.000 kWh Strom pro Jahr, damit kann ein Elektro-Auto rund 30.000 km zurücklegen. Neben dem Umwelteffekt spart sich ein Unternehmen damit einiges an Kosten.

Für Wege, die nur schwer mit dem Fahrrad zu bewältigen sind, z. B. bei starken Steigungen, kann ein Elektrofahrrad genutzt werden. Unterschiedliche Förderprogramme unterstützen den Ankauf von Elektrofahrzeugen finanziell.



WORK-LIFE-BALANCE

Bedürfnisse ernst nehmen und Entlastung anbieten

Work-Life-Balance strebt die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben an. Dieses Ziel kann durch unterschiedliche Maßnahmen erreicht werden: durch flexible Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Job Sharing, Heimarbeit, durch Unterstützung von Karenz und Wiedereinstieg nach der Elternpause, durch flexibel ausgehandelte Fehlzeiten für Notfälle in der Kinder-, Kranken- und Altenversorgung, durch Angebote zur Entlastung von Einkauf- und Versorgungsaufgaben, von Kochen und Kinderbetreuung, durch Anti-Stresstraining und Burn-out-Beratung.

Der wichtigste Beitrag von Führungskräften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist auf die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin einzugehen und eine gemeinsame Lösung zu finden. Es geht darum, den MitarbeiterInnen Verständnis entgegen zu bringen und das Gefühl zu vermitteln, dass ihr Anliegen berechtigt ist und ernst genommen wird.

Probleme, Beruf und Privatleben zu koordinieren, entstehen zumeist durch einen Mangel an Zeit und an Abstimmungsmöglichkeiten. Ein wesentlicher Grund ist die Verantwortung für die Kinder-, Kranken- und Altenversorgung, die zumeist von Frauen wahrgenommen wird. Durch solche Situationen kann Stress entstehen, der sich auf die Qualität der Arbeit und auf das seelische Wohlbefinden auswirkt. Entlastend ist z. B. die Möglichkeit, die Kinder im betriebseigenen Kindergarten versorgt zu wissen.

„Also für Mütter finde ich es echt gut. Vor allem kann ich beruhigt meiner Kollegin, die ihre Kinder im Kindergarten hat, Arbeiten geben, weil ich genau weiß, ihr Kopf ist nicht immer beim Kind. Sie weiß, es geht dem Kind gut, und dann kann sie gut arbeiten.“ (Silvia, Mitarbeiterin Great Lengths GmbH)

Work-Life-Balance auch für Männer

1/5 der Männer würde gerne Erziehungsurlaub nehmen, sofern die finanzielle Situation dies zuließe (IFB 2004).

Hemmende Faktoren sind die Angst vor einem Karriereknick, mangelnde Akzeptanz seitens der männlichen Kollegen und Vorgesetzten (IFB 2004) sowie das starke Lohngefälle zwischen Männern und Frauen.

Männer arbeiten pro Woche in der Regel länger als Frauen. Viele würden gerne weniger arbeiten und somit mehr Zeit für ihr Privatleben haben, als sie es letztendlich tun. Die Gründe für den Wunsch nach mehr Freizeit sind unterschiedlich und von der jeweiligen Lebensphase abhängig: so ist beispielsweise während der Zeit der Familiengründung mehr Freizeit gewünscht als dies bei der Planung der Karriere der Fall ist (Holst 2007).

Antizyklisch durch die Krise

Eine Studie aus Deutschland zeigt, dass die Arbeitszeitflexibilisierung den Kollaps des deutschen Arbeitsmarktes während der letzten großen Krise verhindert hat. Die Autoren Hermann Groß und Michael Schwarz behaupten „Das war der wirksamste Rettungsschirm.“ Denn für jeden zweiten Beschäftigten (47 %) wird in Deutschland mittlerweile ein Arbeitszeitkonto geführt. Der krisenbedingte Nachfrageeinbruch konnte fast vollständig über Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung kompensiert werden. Das setzt aber voraus, dass man solche Instrumentarien hat.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit muss aber in enger Abstimmung mit den MitarbeiterInnen passieren, da Interessen von Geschäftsführung und MitarbeiterInnen oft unterschiedlich sind.

Maßnahmen gegen Stress und Burn-out

Maßnahmen gegen Burn-out sind auf drei Ebenen zu setzen:

Unternehmenskultur:

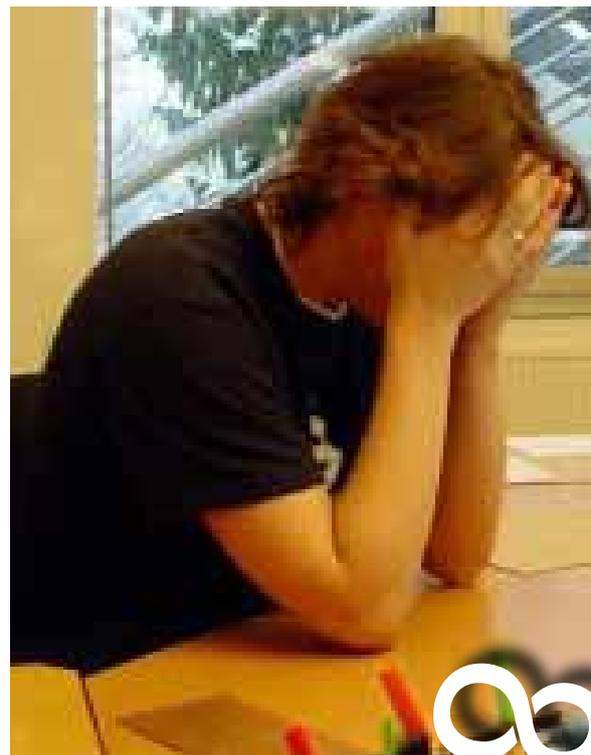
- ∞ Stress und Burn-out enttabuisieren
- ∞ Verständnis für Pausen schaffen
- ∞ Kommunikation und Information fördern
- ∞ Wertschätzenden Umgang miteinander üben

Betriebliche Strukturen:

- ∞ Arbeitsplatz- und Arbeitszeit von MitarbeiterInnen mitgestalten lassen
- ∞ arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchführen
- ∞ Sozialräume schaffen, die Entspannung zulassen
- ∞ regelmäßige Besprechungen und MitarbeiterInnengespräche einführen
- ∞ Abbau von Überstunden fördern

Individuelle Ebene:

- ∞ Entspannungstechniken lernen
- ∞ Stressmanagement-Training besuchen
- ∞ auf richtige Ernährung achten
- ∞ soziales Umfeld nutzen
- ∞ durch regelmäßige Bewegung die Stresstoleranz erhöhen



Burn-out Gefahr durch Schichtarbeit

SchichtarbeiterInnen haben ein deutlich höheres Risiko an Burn-out zu erkranken als ArbeitnehmerInnen, die zu regelmäßigen Zeiten tagsüber arbeiten (Fonds Gesundes Österreich 2010). Da die Erholungsphase tagsüber stattfinden muss, wenn zugleich andere Aufgaben (wie Familie und Haushalt) warten, fällt es SchichtarbeiterInnen häufig schwerer, ausreichend Schlaf nachzuholen. Auf lange Sicht können zu der Übermüdung auch Magen-Darm-Erkrankungen und Depressionen hinzukommen.

Nur 33 % der SchichtarbeiterInnen haben kein Burn-out-Risiko und 67 % geben an Burn-out-Symptome zu kennen, beide Werte sind schlechter als bei den TagarbeiterInnen. Neben gesundheitlichen Auswirkungen kommt es leicht zu einem Nachlassen der sozialen Kontakte, da die Freizeit selten gemeinsam verbracht werden kann. Auch wird es nahezu unmöglich, an bestimmten Aktivitäten teilzunehmen (wie beispielsweise in Vereinen) – häufig sind die einzigen Kontakte außerhalb der Familie die ArbeitskollegInnen während der Schicht.

Wie können nicht nachhaltige Routinen durchbrochen werden?

Ursachen für nicht nachhaltige Routinen sind zumeist Zeitmangel und Überlastung (z. B. zu viele Aufgaben gleichzeitig) als Dauerzustand.

∞ Zeitsparen durch praktische Essensangebote

Die Folge von Zeitnot sind immer kleinere Zeitbudgets für die Speisenzubereitung und der Griff zu Fastfood-Produkten und Fertigprodukten. Der Kreislauf „Fastfood aufgrund von Zeitnot“ lässt sich durch arbeitsplatznahe und praktische Essensangebote unterbrechen. Dann haben auch die umweltfreundlichen Alternativen (regionale oder biologische Lebensmittel, selbst zubereitete Speisen) eine Chance. „Convenience“-Gründe verlieren ihre Bedeutung und Zeit zum gemeinsamen Essen wird gewonnen.

∞ Alltagsbewegung gegen Überlastung

Die Unlust sich zu bewegen ist oftmals Folge einer längerdauernden Überlastung, zugleich trägt die starke Autopräferenz zur negativen Spirale bei. Ein geeignetes Mittel, um mit Alltagsbewegung für gesunden Ausgleich zu sorgen, ist die Förderung der Fahrrad- und/oder Fußgänger-mobilität.



UMWELT- UND NACHHALTIGKEITSBILDUNG FÜR LEHRLINGE

„Das macht ein Lehrling nicht, was würde der Lehrherr dazu sagen“



Für Lehrlinge ist es nicht vorstellbar, während der Arbeit einen Sportkurs zu besuchen. Die Jugendlichen trennen Arbeit und Freizeit stark voneinander. Sie sehen Sport und Gesundheit nicht als arbeitsbezogenes Thema. Sie machen Bewegung mit Freunden, mit der Familie oder allein, aber nicht in der Arbeit mit KollegInnen. Allerdings gibt es in den meisten Unternehmen kaum Angebote speziell für Lehrlinge.

Hier ist Unterstützung der Ausbilder gefragt, damit Lehrlinge gesundheits- und umweltförderliche Angebote des Unternehmens annehmen. Gesundes Bewegungs- und Ernährungsverhalten wird bereits im Kinder- und Jugendalter geprägt und kann auch im späteren Leben aufrecht erhalten bleiben (WHO 2004). Daher hat gesundheitsförderliche, präventive Arbeit im Jugendalter eine hohe Priorität.

Während in einigen Unternehmen (vor allem Klein- und Mittelbetrieben) Lehrlinge einfach nur „mitlaufen“ und sich an den allgemeinen Angeboten beteiligen können, gibt es bei anderen Unternehmen spezielle Angebote für Lehrlinge, z. B. über eine interne Lehrlingsakademie. Es werden Veranstaltungen zu den Themen Kommunikation, Konfliktmanagement, Persönlichkeits- und Teambuilding, Telefonverkauf, Suchtprävention u.ä. angeboten. Darüber hinaus werden gesunde Jause, finanziell unterstützte Mittagessen, Lehrlingssportveranstaltungen angeboten.

Allgemeine Bewegungsangebote werden von Lehrlingen kaum genutzt, da sie Freizeit und Arbeit stark trennen. Sie machen Bewegung mit Freunden, mit der Familie oder allein, aber nicht in der Arbeit mit älteren ArbeitskollegInnen. Das Thema „Ernährung“ berührt den Arbeitsalltag der Lehrlinge stärker. Hier begrüßen sie ausreichende und wohlschmeckende Angebote, wie z. B. Obstkorb, Kantine mit passenden Öffnungszeiten und einer guten Auswahl an Essensangeboten und Gemeinschaftsräume, in denen gekocht werden kann.

Lehrlinge sind zukunftsinteressiert

Laut der Shell-Jugendstudie (2010) bewegt Umwelt- und Klimaschutz die Jugendlichen stark. 76 % der Befragten halten das Thema für ein großes oder sogar sehr großes Problem. In den im Projekt Nachhaltig Handeln durchgeführten Lehrlingsworkshops, zeigten sich die Lehrlinge überaus interessiert am Thema Nachhaltigkeit, und sie wollten mehr Informationen über diesen Themenbereich bekommen.

Ökologisches Verhalten muss persönlichen Nutzen bringen

Die meisten Lehrlinge sind sich zwar bewusst, dass der Autoverkehr eine Reihe von negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit hat. Sie selbst benützen aber das Auto, sobald sie den Führerschein haben. Dies ist in ländlichen Regionen, wo die öffentlichen Verkehrsangebote mangelhaft sind, verständlich. Allerdings bevorzugen auch Lehrlinge, die in der Stadt leben und arbeiten, das Auto. Umweltfreundliche Alternativen wie Pendlerbusse, Mitfahrgemeinschaften, E-Autos als Dienstautos, mehr Dienstfahrräder und verbesserte Fahrradinfrastruktur, finanzielle Anreize und die Rückerstattung von Kosten für ÖV-Fahrkarten lehnen Lehrlinge nicht generell ab. Ein Umstieg ist vor allem dann realistisch, wenn sie einen persönlichen Nutzen für sich sehen.

Gesundheitsbewusstsein bei Lehrlingen

Jugendliche haben in Österreich einen ungesünderen Lebenswandel als in anderen OECD-Ländern (OECD-Jugend-Studie). In keinem anderen OECD-Land ist der Anteil der RaucherInnen unter den 15-Jährigen so hoch wie in Österreich. Auch bei den Alkoholexzessen liegt Österreich mit Dänemark, Großbritannien und Finnland an der negativen vorderen Spitze. 36 % der Mädchen und 42 % der Burschen im Alter von 15 Jahren geben an, schon mindestens zwei Mal im Leben betrunken gewesen zu sein.

Burschen in Österreich essen im OECD-Vergleich deutlich weniger regelmäßig Obst als in anderen Ländern. Der Anteil der Fettleibigen hat sich bei den Burschen in den letzten Jahren fast verdoppelt und ist damit so schnell gestiegen wie in keinem anderen OECD Land. Weibliche Jugendliche weisen zwar einen günstigeren Obstkonsum als männliche Jugendliche auf, für beide gilt aber, dass der Obstkonsum mit zunehmendem Alter abnimmt.

Bei der Bewegung sind weibliche Jugendliche weniger aktiv als die männlichen Befragten. Auch hier gilt, dass das Bewegungsverhalten mit zunehmendem Alter abnimmt. Nur 11 % der 15-Jährigen befolgen die Empfehlung von ExpertInnen sich 60 Minuten pro Tag zu bewegen (Dür et al 2007).

Wie erreicht man Lehrlinge am besten?

Neben den für alle MitarbeiterInnen zugänglichen Umwelt- und Gesundheitsangeboten ist es empfehlenswert, auch Angebote speziell für Lehrlinge zu entwickeln. Denn für Jugendliche ist die Gruppe der Gleichaltrigen besonders wichtig. Damit betriebliche Angebote angenommen werden, ist auch die Unterstützung der AusbilderInnen gefragt, die ihnen den Besuch von Veranstaltungen ans Herz legen.

Umwelt- und Nachhaltigkeitsbildung kann auch über die Berufsschule in Fachgegenständen wie z. B. „Politische Bildung“, „Deutsch und Kommunikation“ vermittelt werden. Eine große Anzahl an Lehrlingen erreicht man über Informationsstände, Plakate und andere Aktionen bei Lehrlingsfestivals, Lehrlingsaktionstagen und Themenwettbewerben sowie Lehrlings- und Bildungsmessen.

Beispiele für Lehrlingsplakate finden Sie im Teil „Facts & Tools“. Die Plakate wurden im Hinblick auf Inhalte und Aufmachung mit Lehrlingen der TU Graz getestet.



IN 7 SCHRITTEN ZUM NACHHALTIGEN HANDELN

So verankern Sie Nachhaltiges Handeln im Unternehmen



Haben Ihnen die bisherigen Beispiele Lust gemacht, auch in Ihrem Betrieb gesundheits- und umweltfreundliches Verhalten zu fördern? Sie können sich aber noch nicht so recht vorstellen, wie Sie ein solches Projekt angehen sollen? Nachfolgend haben wir Empfehlungen für die Umsetzung für Sie zusammen gestellt. Wir beschreiben in 7 Schritten, wie nachhaltige Maßnahmen am besten im Betrieb verankert werden und orientieren uns dabei an einem prozessorientierten Vorgehen.

Unsere Ratschläge wenden sich an Gesundheits-, Umwelt-, Mobilitätsbeauftragte und engagierte MitarbeiterInnen in Unternehmen, die nachhaltige Maßnahmen einführen oder ausbauen möchten. Ohne eine überzeugte Unternehmensführung wird ein solcher Prozess aber nicht stattfinden können.

Gesundheitszirkel (GZ)

Ein Gesundheitszirkel ist ein moderierter Arbeitskreis, der aus Mitgliedern der Belegschaft besteht. MitarbeiterInnen und betriebliche FunktionsträgerInnen machen sich gemeinsam Gedanken über die Gesundheitsressourcen und Probleme im Unternehmen, und entwickeln Lösungen, wie man die Arbeit gesundheitsschonender gestalten kann. Beim GZ geht es um das Empowerment (Selbstermächtigung) der MitarbeiterInnen durch Selbstorganisation und Mitbestimmung. Das Thema Umwelt lässt sich gut in den Gesundheitszirkel integrieren.

So funktioniert ein Gesundheitszirkel:

Ziel: Konkrete umsetzbare Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF, siehe S.10) entwickeln.

TeilnehmerInnen: MitarbeiterInnen, die motiviert sind an diesem Prozess teilzunehmen und das Unternehmen gut kennen.

Moderation: Die Rolle der Moderation übernimmt eine externe Person oder es wird intern im Unternehmen eine Person dafür ausgebildet. Die Aufgabe der Moderation ist es, einen offenen und konstruktiven Austausch unter den TeilnehmerInnen zu ermöglichen, ohne die konkreten Themen vorzugeben. Der Fonds Gesundes Österreich (siehe Facts & Tools) bietet eine Moderations-Ausbildung an.

Umsetzung: Die Ergebnisse der Diskussion werden festgehalten und der Geschäftsführung präsentiert, diese entscheidet über die weitere Vorgangsweise. Die operative Umsetzung der Lösungsvorschläge liegt nicht mehr bei den TeilnehmerInnen des GZ, auch nicht bei der Moderation. Natürlich können alle Beteiligten auch weitere Funktionen bei der Umsetzung von Maßnahmen übernehmen.

Dauerhafte Integration: Die Mindestlaufzeit eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts beträgt in der Regel zwei Jahre. Die GZ sind im Rahmen des BGF-Projekts zeitlich begrenzt. Es wird empfohlen, 4-5 Sitzungen zu je 2-3 Stunden im Rahmen der Arbeitszeit durchzuführen. Für die nachhaltige Verankerung von Aktivitäten im Unternehmen ist eine dauerhafte Integration des GZ in die Unternehmensstrukturen wichtig.

Schritt 1: Eine Entscheidung treffen

Die wichtigste Voraussetzung, um im Unternehmen nachhaltiges Handeln zu etablieren, ist die Bereitschaft der Unternehmensführung sich auf dieses Thema einzulassen.

Die Inhalte dieses Leitfadens unterstützen Sie, passende Argumente zu finden und Ihr Anliegen zu veranschaulichen. Für die erfolgreiche Umsetzung ist die Bereitstellung von Ressourcen (Budget und Personal) besonders wichtig.



Besprechen Sie Ihre Anliegen mit der Geschäftsführungsebene.



Nutzen Sie vorhandene Steuerungs- und Arbeitsgruppen (z. B. Gesundheitszirkel).

Schritt 2: Informieren und Themen identifizieren

Informieren Sie sich über die Möglichkeiten, nachhaltiges Handeln im Unternehmen einzuführen. Welche wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Aspekte sind für Ihr Unternehmen von Bedeutung? Welche Maßnahmen sind für Ihre spezifische Situation sinnvoll? Welche Maßnahmen lassen sich miteinander verknüpfen?

-  Nutzen Sie bestehende Ratgeber und Informationen zu Nachhaltigem Handeln (siehe Teil „Facts & Tools“) und entscheiden Sie, welche Themen für Ihr Unternehmen relevant sind.
-  Schauen Sie sich um – wie machen es andere Unternehmen? Gibt es gute Beispiele, die Sie übernehmen können?
-  Sammeln Sie Informationen aus Ihrem Umfeld. Gibt es bereits Personen, die mit einzelnen Themen vertraut sind und Ihr Interesse teilen?

Schritt 3: Bestandsaufnahme vornehmen

Je nach Ihren bisherigen Aktivitäten ist Ihre Ausgangslage unterschiedlich. Falls Sie im Umweltbereich schon viel erreicht haben, profitieren Sie von den Stufen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ist bei Ihnen betriebliche Gesundheitsförderung bereits gut integriert, erweitern Sie diese um Umweltaspekte.

-  Nutzen Sie Gesundheitszirkel oder Arbeitskreise, um zusammen mit MitarbeiterInnen einen Überblick über bestehende Maßnahmen zu schaffen und ihre Wirkung zu erheben. Eine Anleitung dafür bietet der „Maßnahmen-Check“ im Teil „Facts & Tools“.
-  Stellen Sie sich die Frage: Welche Maßnahmen im Unternehmen gibt es bereits? Was funktioniert an den Maßnahmen gut – für den Einzelnen und für das Unternehmen? Finden Sie heraus, welche Ressourcen Sie im Unternehmen haben (z. B. gutes Arbeitsklima, hohe Beteiligung der MitarbeiterInnen, passende Kommunikationsstrukturen).

Schritt 4: Soll-Zustand formulieren

Sind die ersten Schritte getan, geht es darum festzulegen, in welche Richtung sich nachhaltiges Handeln im betrieblichen Alltag weiter entwickeln soll.

-  Nachhaltig Handeln ist vielfältig. Nutzen Sie unterschiedliche Erfahrungen und Bedürfnisse und laden Sie eine möglichst „bunt“ zusammengestellte Gruppe aus dem Unternehmen zur Weiterentwicklung ein. Einen guten Ansatz bieten Gesundheitszirkel, die am besten personell durch andere FunktionsträgerInnen wie z. B. Umweltbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte erweitert werden.
-  Stellen Sie sich die Fragen: Wie können in bestehenden Maßnahmen die Umwelt- und Gesundheitswirkung sowie die Spill-over Effekte verstärkt werden? Welche neuen Maßnahmen können wir einführen? Lassen Sie sich auf einen kreativen und offenen Prozess ein. Im ersten Schritt spielt die Machbarkeit noch keine Rolle, die Vision steht im Vordergrund.
-  Das Tool „Nachhaltigkeits-Workshop“ (siehe „Facts & Tools“) regt die Fantasie an und führt sowohl zu innovativen Ideen als auch zu konsequenten Weiterentwicklungen.
-  Das Tool „Beispiele für betriebliche Angebote“ liefert Anregungen, die Sie für die Rahmenbedingungen und Zielgruppen im eigenen Unternehmen „maßschneidern“ können.

Schritt 5: Ziele setzen und konkrete Vorschläge ausarbeiten

Die Kreativitätsphase hat Ihnen interessante Ideen zur Weiterentwicklung gebracht? Die Kunst besteht nun darin auszuwählen und konkrete Ziele zu setzen. Optimal ist es, wenn Ziele und geplante Maßnahmen Verhaltens- und Verhältnisebene (siehe Seite 9) gleichermaßen adressieren.



Definieren Sie konkrete Ziele und arbeiten Sie aus, mit welchen Maßnahmen Sie diese Ziele erreichen können. Orientieren Sie sich an Ihrer eigenen Praxis und nutzen Sie gute Beispiele anderer Unternehmen als Impuls.

Schritt 6: Maßnahmen umsetzen

Nach Freigabe der Ressourcen kann es losgehen. Ein Ablaufplan und klare Zuständigkeiten helfen dabei. Planen Sie Ihre Maßnahmen so genau wie möglich, damit die Umsetzung leicht fällt. Berücksichtigen Sie dabei das Tempo der MitarbeiterInnen und Ihres Unternehmens.



Überlegen Sie, mit welchen Angeboten Sie alle oder bestimmte Gruppen von MitarbeiterInnen erreichen und welche Details dabei wichtig sind. Welche Wirkung haben die Maßnahmen in Bezug auf Gesundheit, Umweltschutz, Vereinbarkeit, sozialen Zusammenhalt? Lassen Sie sich dabei von den Rückmeldungen Ihrer KollegInnen und den „Erfolgsfaktoren für nachhaltiges Handeln“ (siehe nächstes Kapitel) leiten.

Schritt 7: Ergebnisse überprüfen und Erfolg kommunizieren

Überprüfen Sie, ob Ihre Maßnahmen bei den MitarbeiterInnen ankommen und Ihre Ziele erreicht werden. Dadurch können Sie sichergehen, dass sich Ihre Arbeit lohnt.

Lassen Sie umgekehrt Ihr internes und externes Umfeld wissen, was Sie gemeinsam erreicht haben. Informieren Sie Ihre KollegInnen und weitere Standorte, Ihre KundInnen und LieferantInnen, die Region und Medien. Planen Sie dafür Zeit- und Personalressourcen ein.



Führen sie regelmäßig Befragungen der MitarbeiterInnen und der Führungskräfte durch, dies kann stichprobenartig erfolgen.



Sprechen Sie über Erfolge und die nächsten Ziele – persönlich, bei der Weihnachtsfeier, über Firmenzeitung, Newsletter, Website, Infotafel etc.



Bewerben Sie sich um eine Auszeichnung oder einen Preis – das motiviert Sie und Ihre KollegInnen und spornt darüber hinaus auch andere an, es Ihnen gleich zu tun.



ERFOLGSFAKTOREN FÜR NACHHALTIGES HANDELN

Erfolgsfaktoren für nachhaltiges Handeln



Unsere Analyse hat gezeigt, was den Erfolg von nachhaltigen Maßnahmen unterstützt.
Die wesentlichsten Faktoren sind:

- ∞ MitarbeiterInnen bei der Planung und Umsetzung einbeziehen
- ∞ Maßnahmen über längere Zeit laufen lassen
- ∞ Maßnahmen mit individuellem Mehrwert für die MitarbeiterInnen schaffen
- ∞ Eine vielfältige Angebotspalette bereit stellen
- ∞ An mögliche Hemmnisse schon bei der Planung denken
- ∞ Gegenseitige Vorbildwirkung beachten
- ∞ Angebote regelmäßig und über verschiedene Medien kommunizieren

MitarbeiterInnen einbeziehen

Beteiligen Sie MitarbeiterInnen bei der Planung, Zielbestimmung und (Weiter-)Entwicklung der Maßnahmen. Diese kennen am besten die Interessen und Motive ihrer KollegInnen. Dieser Mitbestimmungsprozess ist am erfolgreichsten, wenn es feste Teams und bewährte Strukturen, wie z. B. Gesundheitszirkel, Umweltschulungskreise oder ähnliches gibt. Schaffen Sie zusätzlich die Möglichkeit Anregungen anonym einzubringen, z. B. durch eine Ideenbox.

Lebendiger Zirkel

Klare organisatorische Zuständigkeiten, eindeutige Regeln für Beteiligungsprozesse und eine passende Infrastruktur, so sieht das Erfolgsrezept für Gesundheitszirkel und Arbeitsgruppen aus. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin kann persönliche Anliegen einbringen, die im Zirkel besprochen und nach Möglichkeit gelöst werden. Gemeinsam werden neue Angebote entwickelt und bestehende verbessert.

Die MitarbeiterInnen schätzen es, klare AnsprechpartnerInnen für ihre Anliegen zu haben. Sie sehen, dass ihr Engagement Wirkung zeigt und sie ernst genommen werden.



Maßnahmen über längere Zeit laufen lassen

Wenn Sie Maßnahmen langfristig und regelmäßig anbieten, kommt es zu positiven Übungseffekten. Die MitarbeiterInnen können neue, gesundheitsförderliche und umweltfreundliche Routinen ausbilden und verfestigen.

Vielfältige Angebote für unterschiedliche Zielgruppen anbieten

Viele Betriebe bieten ein vielfältiges Maßnahmenangebot. Kantine mit Bioessen, Obstecke, Ernährungsstammtisch, Ernährungsberatung, Gesundheitsvorsorge, Psychologische Beratung und Coaching, Kommunikation und Konflikttraining, Nordic Walking, vergünstigte Zeitkarten, Massage-Liegen, Elektromopeds, Betriebskindergarten, Job Sharing und und und... (siehe auch Seite 13 - 16).

Natürlich werden nicht alle Angebote im gleichen Ausmaß genutzt, aber durch die Vielfalt an Angeboten ist für jede/n etwas Interessantes dabei und die einzelnen Aktivitäten verstärken sich gegenseitig.

Es bewährt sich sowohl Gruppenveranstaltungen anzubieten, welche den sozialen Zusammenhalt stärken, als auch Aktivitäten, die alleine, zuhause oder individuell wahrgenommen werden können (wie z. B. Individualberatungen). Erkunden Sie dafür die verschiedenen Bedürfnisse und Interessen Ihrer Mitarbeiter-Gruppen (z. B. ältere MitarbeiterInnen, Mütter, Jugendliche, SchichtarbeiterInnen etc.). Wenn Sie dabei auch das private Umfeld der MitarbeiterInnen einbeziehen, kann das die Attraktivität für eine Teilnahme erhöhen.

Die Männer kochen, die Frauen essen

„Die Männer kochen, die Frauen essen“, so lautete das Motto eines Ernährungsstammtisches, der bei MitarbeiterInnen besonders gut ankam. Das Erfolgsrezept dahinter: das Private in den Betrieb tragen. Oft haben MitarbeiterInnen wenig Lust sich an betrieblichen Angeboten zu beteiligen, weil sie ihre Freizeit lieber mit Familie und Freunden verbringen. Egal, ob es um Sport, Tanzkurse oder kulturelle Veranstaltungen geht, wenn Familienangehörige das Angebot auch nutzen können, erhöht dies die Motivation sich zu beteiligen. Auf diese Weise lernen sich die MitarbeiterInnen von einer anderen Seite kennen und der soziale Zusammenhalt wird gestärkt.

Maßnahmen mit individuellem Mehrwert für die MitarbeiterInnen schaffen

Betriebliche Maßnahmen kommen gut an, wenn MitarbeiterInnen einen direkten individuellen Nutzen haben: finanziell, durch neue Information, mehr körperliches Wohlbefinden, Spaß in der Gemeinschaft, Entlastung bei Alltagsaufgaben.

Der ökologische Nutzen gewinnt an Bedeutung, wenn er mit den eigenen alltäglichen Bedürfnissen einher geht. Das ist z. B. der Fall, wenn Bio-Lebensmittel in die bestehende gut funktionierende arbeitsplatznahe Essensversorgung aufgenommen werden.

Information und Wissen bewirken nicht automatisch richtiges Handeln. Schaffen Sie daher Möglichkeiten zum Ausprobieren und zum Einüben neuer Verhaltensweisen.

B

Vom Wissen zum Handeln

Tagsüber werken in der Betriebskantine die Profiköche, abends gehört die Küche den MitarbeiterInnen. Beim sogenannten Ernährungsstammtisch informiert eine Diätassistentin über gesunde Ernährung und gibt Ernährungstipps. Das Gehörte wird vor Ort in die Praxis umgesetzt.

Jeder Ernährungsstammtisch besteht aus fünf Einheiten, dauert ungefähr vier Stunden und kostet zehn Euro pro Person. Das Unternehmen trägt 50 % der anfallenden Kosten. Die MitarbeiterInnen können jederzeit flexibel einsteigen, da die Einheiten in sich geschlossen sind. Zusätzlich berät die Diätassistentin in Einzelgesprächen, wenn jemand individuelle Probleme (z. B. Übergewicht, Nahrungsmittelunverträglichkeiten) hat.

Die MitarbeiterInnen lernen die Grundlagen gesunder Ernährung, erwerben praktische Kompetenzen (durch Ausprobieren der Rezepte) und tragen es in den privaten Bereich weiter (Weitergabe von Rezepten, gesündere Ernährung in der Familie). Auch der soziale Zusammenhalt wird verbessert, weil die MitarbeiterInnen sich untereinander besser kennenlernen.

Mögliche Hemmnisse schon bei der Planung bedenken

Besonders schwierig für die Planung von Maßnahmen ist die Frage, zu welchen Uhrzeiten (außerhalb oder während der Arbeitszeit) Angebote und Maßnahmen stattfinden sollen.

Einige MitarbeiterInnen sehen es als Nachteil, wenn sie einen Teil ihrer Freizeit verwenden müssen, um an Maßnahmen teilzunehmen. Auch fehlende Kinderbetreuung gilt als Hindernisgrund. Andere MitarbeiterInnen betrachten die verlorene Arbeitszeit als Nachteil, wenn Angebote während der bezahlten Arbeitszeit stattfinden, denn „die Arbeit muss ja doch gemacht werden.“ Berücksichtigen Sie daher die Zeitpräferenzen unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen, bevor Sie neue Maßnahmen einführen.



Bei der Mobilität gibt es zwischen Stadt und Land große Unterschiede. Die Bereitschaft mit Bus oder Bahn zur Arbeit zu kommen, ist in ländlichen Regionen kaum vorhanden. Dies wird hauptsächlich mit der mangelhaften Verkehrsanbindung begründet. Anfahrtswege aus unterschiedlichen Richtungen, unterschiedliche Arbeitszeiten, Kombination mit privaten Wegen (Einkauf, Kinder abholen etc.) oder der Wunsch nach individueller Zeitplanung sind zu berücksichtigen.

Fahrrad statt Beton

Viele MitarbeiterInnen berichten von einem „Mehr an Lebensqualität“, wenn sie vom Auto auf den öffentlichen Verkehr umsteigen, auch wenn sie es vor dem Umstieg kaum für möglich gehalten haben, dass sie zu begeisterten „Öffi-FahrerInnen“ werden.

Statt in neue Parkplätze zu investieren, entscheiden sich einige Unternehmen dazu, umweltfreundliche Mobilität zu fördern. MitarbeiterInnen, die auf einen Parkplatz verzichten, werden mit vergünstigten Zeitkarten der öffentlichen Verkehrsmittel belohnt. Durch den Umstieg ersparen sie sich einiges an Kosten, denn das Auto schneidet im Vergleich zur geförderten Zeitkarte viel teurer ab. Unter Umständen können sie sogar ihr Zweitauto abschaffen. Besonders begeistert sind die MitarbeiterInnen von der übertragbaren Zeitkarte, die am Wochenende z. B. auch von Familienmitgliedern oder Freunden genutzt werden kann.



Gegenseitige Vorbildwirkung beachten

Vorgesetzte sollten mit gutem Beispiel voran gehen. Das ist bekannt und wurde auch in unseren Partnerunternehmen lobend hervor gehoben. Häufig unterschätzt man jedoch, dass das Vorbildverhalten der KollegInnen einen noch größeren Erfolgsfaktor darstellt. Nimmt der Kollege das vegetarische Menü, nutzt die Kollegin das Elektromoped, wirkt das ansteckend. Dies könnte bei Nachhaltigkeitsangeboten gut genutzt werden.

Gemeinsam ist man weniger allein

Den ‚inneren Schweinhund‘ überwinden geht leichter, wenn man gemeinsam trainiert. Gruppenangebote wie z. B. Kegeln, Wandern, Skifahren sind ein wichtiger erster Impuls und können von interessierten MitarbeiterInnen in Kleingruppen weiter geführt werden. Das Unternehmen fördert solche Initiativen (z. B. die Teilnahme an einem Marathon) finanziell. Im Gesundheitszirkel können MitarbeiterInnen Ihr Anliegen einbringen und nach MitstreiterInnen suchen. Fördert das Unternehmen das private Engagement der MitarbeiterInnen, sind diese motiviert sich zu bewegen, lernen sich untereinander besser kennen und Organisationsprobleme aufgrund der Schichtarbeit sind gelöst.

Angebote regelmäßig und über verschiedene Medien kommunizieren

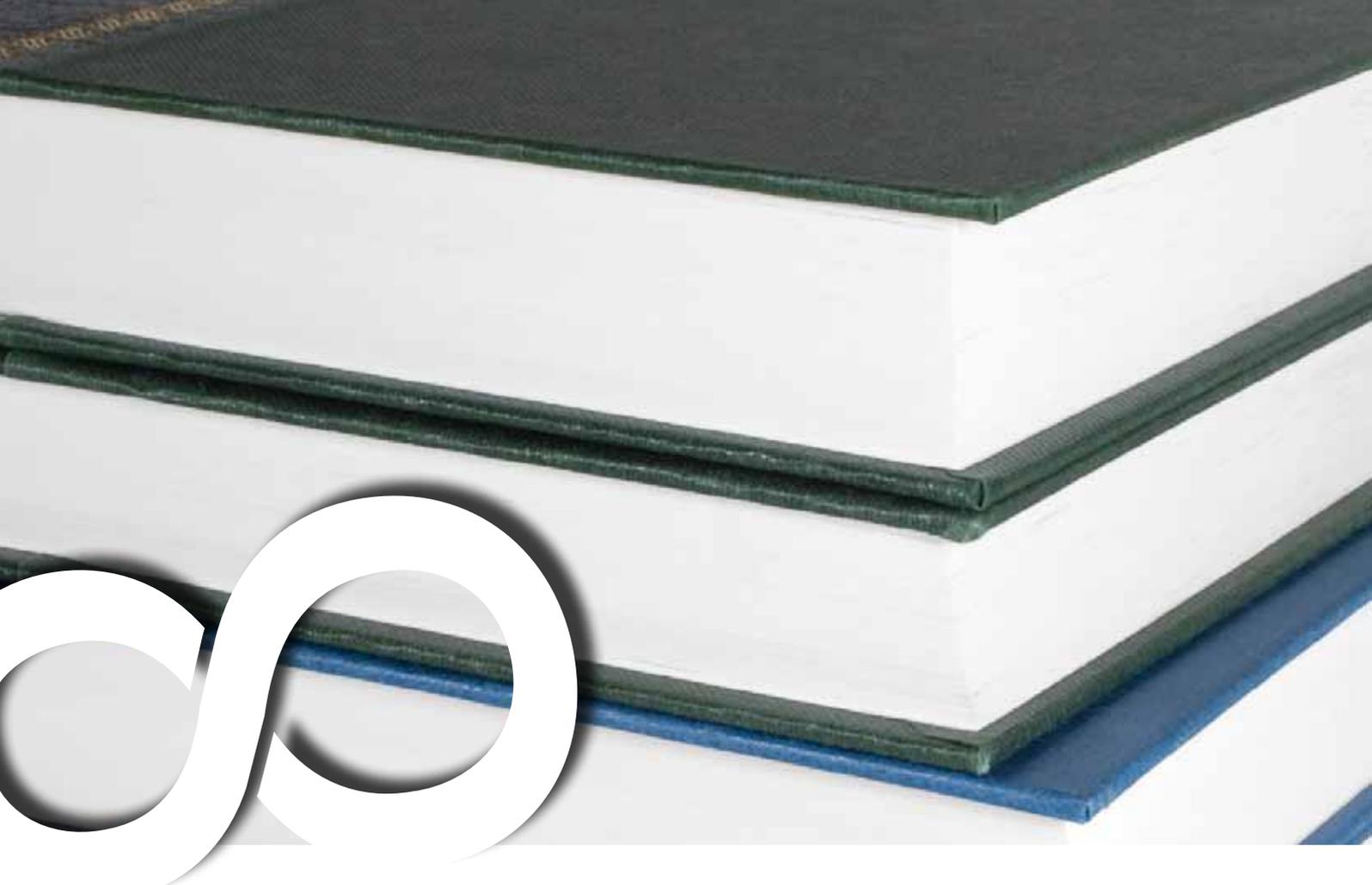
Die Kommunikation nachhaltigen Handelns richtet sich nach innen und nach außen. Intern geht es darum, die MitarbeiterInnen regelmäßig über Angebote, Auswertungen und neue Vorhaben zu informieren und Erfolge zu feiern. Nach außen gilt es KundInnen, LieferantInnen und die Region zu informieren, Medien aufmerksam zu machen oder an Wettbewerben teilzunehmen.

Je nach Unternehmen erfolgt Kommunikation sehr unterschiedlich: Zum Beispiel über Mundpropaganda, Intranet, Bildschirme, Mailings, Infozettel, Betriebszeitung, Besprechungen oder monatliche Zirkel. Erfolgsversprechend ist es auch bestimmte Personengruppen wie z. B. Lehrlinge in konkrete Aktivitäten einzubinden, indem etwa ein Film für den Pausenraum produziert wird. Wichtig ist, mehrere und möglichst unterschiedliche Kommunikationskanäle zu nutzen, um alle MitarbeiterInnen zu erreichen.

Aus Sicht der Führungskräfte muss Kommunikation regelmäßig passieren, nach dem Motto „steter Tropfen höhlt den Stein“. Es geht darum Bewusstsein zu schaffen und zu motivieren, die Grundhaltung des Unternehmens mitzutragen.



- ∞ **Leicht zugängliche Information:** Platzieren Sie Informationen z. B. neben der Stempeluhr oder auf Informationstafeln im Eingangsbereich. Dadurch nehmen die MitarbeiterInnen die Informationen gleichsam im Vorbeigehen auf.
- ∞ **Jede Vision braucht konsequentes Training:** Nachhaltiges Handeln muss immer wieder geübt und ins Bewusstsein gerufen werden. Sind Hinweise und Angebote ständig präsent (z. B. Infotafeln in Pausenräumen), werden sie mit der Zeit in den Alltag integriert und damit zum Normalzustand.
- ∞ **Persönliche Begegnungen fördern:** Setzen Sie auf Mundpropaganda, denn über keinen anderen Weg verbreitet sich Information so schnell weiter. Schaffen Sie Möglichkeiten, damit ihre KollegInnen und MitarbeiterInnen ins Gespräch kommen (z. B. gemütliche Pausenecke), das fördert auch die Teambildung.
- ∞ **Verbindung schaffen:** Sie wissen, warum nachhaltiges Handeln wichtig ist und welche Verknüpfung es zwischen den Themen Gesundheit, Ernährung, Bewegung und Umwelt und Nachhaltigkeit gibt. Aber ist das auch für Ihre MitarbeiterInnen und KollegInnen einleuchtend? Sprechen Sie daher gezielt an, warum nachhaltiges Handeln einen Gewinn auf mehreren Ebenen bedeutet.
- ∞ **Kommunizieren Sie Ihr Engagement nach Außen:** Vergessen Sie nicht, Ihr nachhaltiges Handeln auch der Öffentlichkeit mitzuteilen über Medienberichte, Nachhaltigkeitsberichte etc. Eine gute Möglichkeit bieten auch Auszeichnungen und Wettbewerbe wie z. B. „TRIGOS – die Auszeichnung für Unternehmen mit Verantwortung“, „BGF-Gütesiegel“ und „BGF-Auszeichnung“.



FACTS & TOOLS

Betriebliches Mobilitätsmanagement

Information und Beratung

Klima:aktiv mobil „Mobilitätsmanagement für Betriebe, Bauräger und öffentliche Verwaltungen“

Österreichweites Programm des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Alles zu Beratung und Förderungen von Maßnahmen im Bereich „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ in Österreich.
<http://www.mobilitaetsmanagement.at>

Beratung zum Betrieblichen Mobilitätsmanagement, Umwelt Service Salzburg

<http://www.umwelt-service.at>

Literatur

Wirtschaftskammer Vorarlberg (2008): Mobilitätsmanagement in Unternehmen, Mobilitäts-Bausteine von und für Vorarlberger Betriebe
<http://www.wkv.at/service/mobilleitfaden>

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hrsg.):
Leitfaden „Mobilitätsmanagement für Betriebe, Bauräger und Verwaltung“, Wien Download:
<http://www.klimaaktiv.at/article/archive/17170>

Fallbeispiel eines Lichtensteiner Mess-Geräte Herstellers für betriebliches Mobilitätsmanagement
http://www.oekonews.at/index.php?mdoc_id=1053003 !

Mobilitätsplattform im Kanton Aargau (Hrsg.) [2008]: Mobilitätsmanagement in Unternehmen,
Aargau 2008
http://www.ag.ch/verkehr/de/pub/daten_und_fakten/downloads/mmu.php

Energie Schweiz, Programm Mobilitätsmanagement in Unternehmen (2008 – 2012)
<http://www.energiestadt.ch>

Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung und Bauwesen des Landes Nordrhein-Westfalen (2005):
Rahmenbedingungen für das betriebliche Mobilitätsmanagement. Ergebnisse einer Expertenbefragung, Dortmund
<http://www.ils-forschung.de/down/rahmen-betriebl-mm.pdf>

Verkehrsclub Österreich (1997): Arbeitswege neu organisieren – Mobilitätsmanagement im Betrieb – Möglichkeiten einer
ökologischen und ökonomischen Abwicklung von Arbeits- und Dienstwegen. Grundzüge und praktische Beispiele
betrieblichen Mobilitätsmanagements, Wien
<http://www.vcoe.at/>

Betriebliche Gesundheitsförderung

Information- und Beratung

Österreichisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung
<http://www.netzwerk-bgf.at>

Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung
[http:// www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)

Luxemburger Deklaration zur BGF in der EU, 1997. Die Deklaration wurde von allen Mitgliedern des Europäischen Netzwerkes
für BGF verabschiedet.
<http://www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/luxemburger-deklaration.html>

Förderungen

Fond Gesundes Österreich, FGÖ
Die FGÖ ist die bundesweite Kontakt- und Förderstelle für Gesundheitsförderung und Prävention, wurde 1998,
auf Basis eines eigenen Gesetzes für Gesundheitsförderung gegründet.
<http://www.fgoe.org>

Die österreichischen Sozialversicherungen bieten Unternehmen Unterstützung bei der betrieblichen
Gesundheitsförderung an. Für genaue Informationen wenden Sie sich an die jeweilige Sozialversicherung.

Literatur

Fehlzeiten-Report 2010, Schwerpunktthema: Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen; Badura/Schröder/
Klose/Macco [Hrsg.], Berlin 2010

Statistik Austria (2007): Österreichische Gesundheitsbefragung 2006/2007. Hauptergebnisse und methodische
Dokumentation. Auftrag des BMGFJ. Wien: Verlag Österreich

Die Gesundheit der österreichischen SchülerInnen im Lebenszusammenhang. Ergebnisse des WHOHSC-Survey, 2006

Work-Life-Balance

Information und Beratung

Alle wichtigen Informationen in Kürze:

BM für Wirtschaft, Familie und Jugend, Wirtschaftskammer Österreich (2009):
Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Kleine und Mittlere Unternehmen – 2. Auflage.
<http://www.kibis.at/pdf/wlb/0903-HandbuchVereinbarkeit.pdf>

Die Familie & Beruf Management GmbH

Mit 1. Jänner 2006 wurde mittels Bundesgesetz die „Familie & Beruf Management GmbH“ mit Sitz in Wien errichtet. Gründer und Eigentümer dieser gemeinnützigen Gesellschaft ist der Bund, vertreten durch das BMSGK. Die Hauptaufgaben der Gesellschaft besteht im Management von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf und in der Koordination der Forschungsförderung im Bereich Familienforschung.

Neben dokumentarischen und öffentlichkeitswirksamen Aufgaben sowie Beratung für regionale und betriebliche Familieninitiativen bietet die Familie & Beruf Management GmbH auch die Organisation und Durchführung von Fachtagungen und Schulungen an.
<http://www.familieundberuf.at>

Das Audit berufundfamilie

Das Audit berufundfamilie ist ein Qualitätsmanagementinstrument zur Optimierung einer nachhaltigen familienbewussten Personalpolitik. Allgemein wird Audit (von lat. audire= hören, Anhörung) als ein Verfahren bezeichnet, das Prozessabläufe analysiert und systematisiert.

Das BMWFJ ist Lizenzinhaber des „european work & family audit“. Damit ist gewährleistet, dass die mit dem staatlichen Gütezeichen berufundfamilie ausgezeichneten Unternehmen auch das europäische Gütezeichen „european work & family audit“ führen dürfen.

Finanzielle Förderungen zur Durchführung des Audit berufundfamilie erhalten Unternehmen über die Familie & Beruf Management GmbH (siehe oben).

KiBiS WORK-LIFE MANAGEMENT

KiBiS wurde mit dem Ziel gegründet, Beruf und Familie besser vereinen zu können. KiBiS begleitet und berät Unternehmen im Rahmen seines Work-Life-Managements Familienfreundlichkeit besser verwirklichen zu können und damit auch erfolgreicher zu sein.

Seit dem Jahre 2004 widmet sich KiBiS insbesondere dem audit berufundfamilie, indem es Unternehmen mittels eines Work-Life-Check bei der Identifizierung von unternehmensspezifischen Maßnahmen zur Erreichung des Zertifizierungsniveaus unterstützt.
<http://www.kibis.at/index.htm>

Literatur

BMWFJ, Familie & Beruf Management GmbH, Pecher Consulting GmbH (2010): Die Aktualität familienfreundlicher Maßnahmen österreichischer Unternehmen in Krisenzeiten.
<http://www.kibis.at/pdf/wlb/0912-FamFreundKrise.pdf>

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit - Pecher Consulting GmbH (2008): Betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen in österreichischen Unternehmen.
<http://www.kibis.at/pdf/wlb/0803-BetriebwirtAspekteOestUnt.pdf>

Leitner, A., B. Littig, A. Wroblewski: Work-Life Balance zwischen Versprechen und Wirklichkeit, Forum Nachhaltiges Österreich: Nicht nachhaltige Trends, Modul 4.
http://www.ihs.ac.at/publications/soc/wlb_end.pdf

Literaturquellen

Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend [Hrsg.] (2006): Kinder-Umwelt-Gesundheits-Aktionsplan für Österreich, Wien

Dür, W., Griebler, R. (2007): Die Gesundheit der österreichischen SchülerInnen im Lebenszusammenhang. Ergebnisse der WHO-HBSC-Studie 2006. Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend, Wien

Freiland Verband und Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL) (2009): Biowissen. http://www.bio-wissen.org/documents/bio-wissen_fleisch.pdf

Fonds Gesundes Österreich (2010): Burnout – Leitfaden zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Großbetrieben. <http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/forschung/leitfaden-burnout/2010-07-02.8274487097>

Grimstedt, M. E. et al (2010): Using Signage to Promote Stair Use on a University Campus in Hidden and Visible Stairwells, Journal of Physical Activity and Health, Volume 7, Issue 2, 232-238

Holst, E. (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. In: Wochenbericht, Nr. 14-15, 2007, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, 209 – 223 http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.56539.de/07-14-1.pdf

OECD Jugendstudie 2009. <http://www.oecd.org>

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, [Hrsg.] (2007)

Österreichischer Kinder-Umwelt-Gesundheits-Aktionsplan, Wien. http://www.bmg.gv.at/cms/home/attachments/8/9/4/CH1107/CMS1288770455217/kinder-umwelt-gesundheits-aktionsplan_fuer_oesterreich.pdf

Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (IFB) (2004): Work Life Balance – neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Weiterbildungsmodul für Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ http://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/mat_2004_2.pdf

Schwarz, M., Groß, H. (2010): Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Befragung; Wiesbaden: VS Verlag, 2010

Shell Jugendstudie 2010:

http://www.shell.de/home/content/deu/aboutshell/our_commitment/shell_youth_study/2010/

Theuerl, M. (2008): CO₂-Bilanz der Tomatenproduktion: Analyse acht verschiedener Produktionssysteme in Österreich, Spanien und Italien. IFF Social Ecology Working Papers, Nr. 110 <http://www.uni-klu.ac.at/socec/inhalt/1818.htm>

World Health Organisation – WHO (2004): Children´s Environment and Health Action Plan for Europe - Deklaration zur 4. WHO Umwelt-und Gesundheitsministerkonferenz „Die Zukunft unseren Kindern“, Budapest

World Health Organisation – WHO [Hrsg.] (2007): Economic Assessment of Transport, Infrastructure and Policies - Methodological guidance on the appraisal of health effects related to walking and cycling, Kopenhagen

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur [Hrsg.] (2010): Basiswissen UMWELT für die Berufsschule, Wien

Fotorechte:

S.6:	Rainer Sturm/PIXELIO	S.27:	melodi2/SXC
S.7:	pnijhuis/SXC	S.28:	Ulrike Seebacher
S.8:	Rainer Sturm/PIXELIO	S.31:	Fabian-Voswinkel/PIXELIO
S.9:	nosheep/SXC	S.35:	RainerSturm/PIXELIO
S.9:	TU Graz	S.36:	Fahnen-Gärtner GmbH
S.11:	gänseblümchen/PIXELIO	S.37:	TU Graz
S.17:	Lichtbild-Austria/PIXELIO	S.38:	RHI
S.18:	Jens Zehnder/PIXELIO	S.39:	Rainer Sturm/PIXELIO
S.20:	Fotolia	S.40:	topfer/SXC
S.20:	Fotolia		
S.21:	Matthias-Balzer/PIXELIO		
S.22:	TU Graz		
S.24:	Siegfried Fries/PIXELIO		
S.25:	Katja Becher/PIXELIO		

Kontakt

Dr.ⁱⁿ Ulrike Seebacher
IFZ – Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur
Schlögelgasse 2, 8010 Graz
Tel: 0316/813909-25 seebacher@ifz.tugraz.at

Weitere Informationen: www.ifz.tugraz.at/nachhaltighandeln

Hervorgegangen aus einem Projekt des Programms proVISION,
gefördert vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung.

BM.W_F^a

proVISION 
VORSORGE FÜR NATUR UND GESELLSCHAFT
BM.W_F^a

