

Machbarkeitsstudie

Zusammenfassung

ÜBERBETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG

in der

„GESUNDE ARBEITSPLATZREGION LUNGAU“

von



MIT UNTERSTÜTZUNG VON BUND, LAND UND EUROPÄISCHER UNION

BUNDESMINISTERIUM
FÜR NACHHALTIGKEIT
UND TOURISMUS



LAND
SALZBURG



Europäischer
Landwirtschaftsfonds für
die Entwicklung des
Ländlichen Raums:
Hier investiert Europa in
die ländlichen Gebiete



INHALTSVERZEICHNIS

1	Was spricht für die Umsetzung des Projektes „Gesunde Arbeitsplatzregion Lungau“?	1
2	Erhebung des Istzustandes von regionalen Betrieben, Institutionen und Ressourcen im Kontext der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ BGF	2
	2.1 Möglichkeiten und Grenzen bei bisherigen BGF-Aktivitäten	2
	2.2 Fachkräfte im Gesundheitsbereich als operative Projektpartner	4
	2.3 Mögliche beratende Projektpartner	4
3	Erhebung zu Erkenntnissen und Programmen zur BGF außerhalb der Region	6
	3.1 BGF Salzburg – Schwerpunktaktion zur Forcierung BGF in KMU in Salzburg	6
	3.2 FH Burgenland – Studie zum Thema „Gesundheit im Betrieb“	7
	3.3 Gesundheitsbericht im Rahmen des Innovationsprojekts „Gesund und arbeitsfähig von Anfang an“ – GAVA	8
	3.4 AMS Report 63 – Alternsgerechtes Arbeiten im Fokus: Das Modellprojekt „Oberpinzgau Fit mit 50plus“	10
	3.5 Swarovski und BGF	12
	3.6 XUNDI – Programm zur Gesundheitsvorsorge von Fahren-Gärtner in Mittersill	14
4	Projektvarianten	16
	4.1 Optimale Projektvariante	17
	4.2 Minimale Projektvariante	18
	4.3 Alternative Projektvariante	19
5	Wie hoch ist der Finanzierungsbedarf der optimalen Projektvariante	20
	5.1 Basis- bzw. Fixkosten	20
	5.2 Finanzierung der Mikroprojekte	21
6	Fördermöglichkeiten	23
	6.1 Fördergelder aus dem LEADER-Förderprogramm	23
	6.2 Fonds Gesundes Österreich	25

6.3 Gesundheitsförderungsfond Salzburg:	27
6.4 Salzburger GKK:	28
6.5 Land Salzburg - Salzburger Wachstumsfonds	31
7 Resümee	33
7.1 Vorteil für die Region und die Unternehmensstruktur	33
7.2 Voraussetzung für den Erfolg	33

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird in den Texten auf dieser Website auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Wir verwenden in unseren Texten abwechselnd die weibliche und männliche Bezeichnung, wobei sämtliche Bezeichnungen in der Regel für beide Geschlechter gelten.

1 Was spricht für die Umsetzung des Projektes „Gesunde Arbeitsplatzregion Lungau“?

- Die Unternehmensstrukturen in der Region werden von Klein- und Kleinstunternehmen dominiert – dieses Projekt kommt gerade diesen Unternehmen besonders entgegen
- Durch das Projekt werden Arbeitsplätze und Wertschöpfung in der Region geschaffen
- Die Region leidet unter der Tendenz der Abwanderung aus ländlichen Regionen und braucht entsprechende „Gegenmaßnahmen“, um die Attraktivität als Lebensraum und Arbeitswelt für die Bevölkerung zu fördern
- Die Attraktivität als Arbeitsplatzregion unterstützt das Anwerben von Fachkräften, besonders für Tourismus und Gastronomie
- Gesundes Denken in der Bevölkerung führt auch zu weiteren Produkten und Dienstleistungen
- Als Biosphärenpark-Region besteht ein direkter Bezug zu Natur und Gesundheit
- Mit diesem Projekt kann sich die Region allgemein profilieren
- Es bestehen bereits regionale Kooperationen bzw. Netzwerke die für ein derartiges Projekt benutzt werden können
- Das Projekt eignet sich zur Einbindung von bestehenden Initiativen wie z.B. „Heilkraft der Alpen“, „Kochwerk Lungau“ bzw. von touristischen Angeboten im Wellness-Bereich
- Aufgrund der geografischen Besonderheiten der Region wird ihr eine besondere „Förderungswürdigkeit“ zugestanden

2 Erhebung des Istzustandes von regionalen Betrieben, Institutionen und Ressourcen im Kontext der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ BGF

Im Rahmen der Erhebungen für die Studie wurden Gespräche mit der SGKK, ÖGB, AK, WKO und verschiedenen Unternehmen geführt. Die Gespräche dienten der allgemeinen Informationsfindung und der Meinungsbildung bezüglich Offenheit und Bereitschaft an einem regionalen und überbetrieblichen Netzwerk für „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF).

2.1 Möglichkeiten und Grenzen bei bisherigen BGF-Aktivitäten

Generell zeigt sich bei den Unternehmen Offenheit für das Thema. Was konkrete Maßnahmen und Angebote der BGF betrifft zeigt sich, dass diese von Einzelinitiativen abhängig sind und in Betrieben nur mäßigen Anklang finden. Die Problematik ist zumeist auf die Betriebsgröße nach Anzahl von Mitarbeitenden zurückzuführen, da es im Lungau verhältnismäßig wenig Betriebe mit einem ausreichenden Potential gibt.

- ca. 60 Unternehmen mit 20-49 Mitarbeitenden
- ca. 25 Unternehmen mit über 50 Mitarbeitenden
- das sind ca. 5,5% von insgesamt ca. 1430 Arbeitsstätten

WKS – Bezirk in Zahlen

Bezirk Tamsweg	2011
Arbeitsstätten ohne Landwirtschaften gesamt	1426
0 Mitarbeiter	578
1 Mitarbeiter	224
2 – 4 Mitarbeiter	304
5 – 9 Mitarbeiter	161
10 – 19 Mitarbeiter	82
20 – 49 Mitarbeiter	61
50 – 99 Mitarbeiter	13
100 – 499 Mitarbeiter	3

Quelle: Strukturdaten Lungau 2016, Landesstatistik Land Salzburg

Für viele Angebote gibt es dann in den einzelnen Unternehmen nicht genügend Teilnehmerinnen. So gibt es im Lungau lediglich 4 Betriebe (alle mit 20-49 Mitarbeitern), die Mitglied des Netzwerk BGF sind:

- Gemeinde Lessach
- Hilfswerk Salzburg – Familien- und Sozialzentrum Tamsweg

- Hilfswerk Salzburg Seniorenheime GmbH – Dr.-Eugen-Bruning-Haus
- Ritzer Stefan GmbH, Mauterndorf

Bei den befragten Unternehmen haben fast ausschließlich nur Unternehmen mit Betriebsrätinnen konkrete Maßnahmen durchgeführt. Je nach Engagement der Betriebsräte erstreckt sich die Handlungsbreite von einzelnen Maßnahmen, die nach mehr oder weniger Erfolg wieder eingeschlafen sind, über laufende Angebote für den Bereich Bewegung, Ernährung und Stressprävention bis hin zu ganzheitlichen Konzepten. Einladungen zu BGF-Angeboten, wie z.B. Ernährungs- oder Bewegungsberatung wurden auch schon als persönliche Beleidigung aufgefasst. Ein Betriebsrat, mit derartigen Reaktionen konfrontiert, reduziert das Engagement verständlicherweise wieder.

Aus der Arbeitsstättenerfassung unter Berücksichtigung der unselbstständigen Erwerbstätigen gibt es im Lungau ca. 320 Betriebe die einen Betriebsrat (ab 5 dauerhaft unselbstständigen Angestellten) haben könnten. Aus bundesweiten Erhebungen ergibt sich, dass maximal 14% dieser Betriebe auch einen Betriebsrat haben. Damit hat der Großteil der Lungauer Betriebe keine zur Verfügung stehenden Ressourcen in Person von Betriebsräten.

Konkret werden im Landeskrankenhaus Tamsweg laufend BGF Angebote für Bewegung, bewusste Ernährung und Entspannung durchgeführt. Engagiert zeigt sich auch das Hilfswerk im Lungau. Dort wurden Konzepte erstellt und umgesetzt, die in Folge für das gesamte Salzburger Hilfswerk übernommen wurden. Hier werden gerade im Bereich der Psychohygiene und Konfliktprävention laufend Maßnahmen durchgeführt.

Bei den Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern besteht sogar relativ wenig Wissen über die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. Erhebungen der psychischen Belastung am Arbeitsplatz wurden kaum durchgeführt. Demensprechend gibt es auch keine Präventionsprogramme und auch keine BGF-Maßnahmen. Schon die Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes werden als zusätzliche Belastung gesehen. Deshalb fehlt auch Zeit, Motivation und Fachwissen rund um das Thema BGF.

Institutionen wie Wirtschaftskammer und SGKK informieren laufend über dieses Thema. Bei den Unternehmen kommen diese Informationen jedoch zu wenig zielgerichtet an, da das Thema BGF in der Flut an unterschiedlichsten Informationen und Verpflichtungen zu wenig wahrgenommen wird.

Im Lungau gibt es zum Thema „Gesundheit“ bereits einige regionale Initiativen wie z.B. „Heilkraft der Alpen“, den Biosphärenpark Lungau, Projekte zum Thema „Gesunde Gemeinde“ sowie Tourismusangebote im Bereich Wellness. Bei einer Umsetzung des Projektes „Gesunde Arbeitsplatzregion Lungau“ könnte mit den bereits bestehenden Projekten und Initiativen vernetzt und ergänzend zusammengearbeitet werden.

2.2 Fachkräfte im Gesundheitsbereich als operative Projektpartner

Im Rahmen der Recherchen wurden für spezielle Bereiche die Fachkräfte im Gesundheitsbereich im Lungau erhoben:

Beratung und Therapie	Anzahl
Psychotherapie inkl. TZ Sanaris	8
Psychologie inkl. SALK	3
Psychologische Beratung	3
Ernährungsberatung	1
Sportwissenschaftliche Beratung	4
Physiotherapie inkl. AVOS und TZ Sanaris	9
Ergotherapie inkl. AVOS und TZ Sanaris	4
Heilmassage inkl. TZ Sanaris	6

Quelle: WKO, Berufsverbände, Herold

Ziel eines regionalen Projektes könnte sein, die Angebote der lokalen Gesundheitsdienstleister in zwei Ebenen zu entwickeln:

- Einbeziehung der Dienstleister in förderungswürdige BGF-Projekte
- Ausbau der Angebote der Dienstleisterinnen entsprechend den Richtlinien der diversen Krankenkassen (BVA, SGKK, etc.) zur direkten Leistungsabrechnung

Ziel sollte es sein möglichst viel Wertschöpfung in der Region zu halten. Damit geht eine qualitative Verbesserung der Angebote einher. Dies hat positive Auswirkungen auf die Gesundheitsangebote und ermöglicht den teilnehmenden Unternehmen sogar über die Bezirksgrenze hinweg aktiv zu werden.

2.3 Mögliche beratende Projektpartner

Es gibt einige Unternehmen, die konkrete Beratungen und Unterstützungen für BGF-Projekte anbieten. Diese Betriebe erfüllen die fachlichen Voraussetzungen wie z.B. für die SGKK um diverse Förderungen in Anspruch nehmen zu können:

BGF Beratungseinrichtungen der SGKK
Entwicklungsberatung im-pulse
AMD Salzburg
KSK Health Consult e. U.
Context-Research e. U.
ÖSB Consulting

Quelle: Website der SGKK

Salzburger Gesundheitsberatungs- und Dienstleistungseinrichtung
AVOS Salzburg
AVOS Therapiestelle Lungau

Auffallend ist, dass zertifizierte Beratungsunternehmen (im Sinne der Förderwürdigkeit) ausschließlich außerhalb des Bezirkes angesiedelt sind. Lediglich AVOS betreibt eine Zweigniederlassung in Tamsweg.

3 Erhebung zu Erkenntnissen und Programmen zur BGF außerhalb der Region

3.1 BGF Salzburg – Schwerpunktaktion zur Forcierung der BGF in KMU in Salzburg (Anhang A)

Diese Schwerpunktaktion sollte im Zeitraum vom 15. April 2009 bis 30. Juni 2011 in erster Linie das Bewusstsein der KMU dahingehend schärfen, dass sie von der Investition in betriebliche Gesundheitsförderung enorm profitieren können, wenn sie dieser gegenüber offen sind und diese Maßnahmen annehmen bzw. implementieren. Einerseits soll die Produktivität gesteigert werden und andererseits sollen Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen generiert werden.

3.1.1 Durchgeführte Veranstaltungen

- Auftaktveranstaltung zum Projekt in der WKS
- Ca. 10 Informationsveranstaltung zu BGF teilweise in Kombination mit Workshops, Beratungen und Praxisbeispielen aus der Wirtschaft
- Gesundheitsforum unter dem Titel "Erfolgsfaktor Gesundheit – Der Unternehmer als Coach seiner Mitarbeiter" im Rahmen der Aktivitäten der ARGE BGF in der FH Salzburg
- Ideenwettbewerb „Gesundheit im Betrieb“ mit Prämierungen in drei Kategorien in einer Abschlussveranstaltung
- Informationsvermittlung über BGF bei Veranstaltungen von Partnern oder regionalen Interessensvertretungen

3.1.2 Direkt erreichte Unternehmen bzw. Personen

- Ca. 850 Personen bei diversen Veranstaltungen und Vorträgen
- 15 Unternehmen haben einen Gesundheits-Check durchführen lassen und haben nachfolgend einen Projektförderungsantrag beim Land gestellt
- 73 Unternehmen wurden direkt zu einem BGF-Projektmanagement beraten, davon haben 18 Unternehmen einen Projektantrag beim Land gestellt

3.1.3 Fazit

Es stellte sich heraus, dass es zielführend ist, lokal eingegrenzte Veranstaltungen und Workshops mit aktiver Unterstützung und Bewerbung durch regionale Vertreter bzw. in Kooperation mit andern Projekten durchzuführen.

Im Laufe des Projektes zeigte es sich, wie wichtig die persönliche Betreuung der Unternehmen ist. Die Betriebe sind oft sehr überrascht, dass sie bei der Antragstellung betreut und begleitet werden und nehmen dieses Service sehr gerne in Anspruch.

Eine weitere Erkenntnis war auch, heimische Unternehmen vermehrt per E-Mail anstatt postalisch einzuladen. Neben den geringeren Kosten verbesserte sich auch die Anmeldequote beträchtlich.

3.2 FH Burgenland – Studie zum Thema „Gesundheit im Betrieb“

(Anhang B)

3.2.1 Allgemeines zur Studie

Die Fachhochschule Burgenland GmbH hat im April 2017 einen wissenschaftlichen Ergebnisbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zum Thema „Gesundheit im Betrieb – Stimmungsbilder, Bedarf und Bedürfnisse aus Sicht von Unternehmen“ veröffentlicht.

Diese Studie beschäftigt sich mit der Thematik des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ - kurz BGM - in der BGF neben Arbeitnehmerinnenschutz und Wiedereingliederungsmanagement eine von drei Säulen ist. Es wird der Frage nach dem aktuellen Status von 616 befragten österreichischen Unternehmen im Bereich des BGM und den Angeboten und Unterstützungsleistungen von 15 befragten Stakeholdern (AUVA, GKK, Netzwerk BGF, FGÖ, WKO, Sozialministerium, u.a.) ist.

3.2.2 Erhebung in Unternehmen

Arbeitnehmerinnenschutz wird von der Hälfte aller Unternehmen mit Sicherheitsschutzmaßnahmen assoziiert. Mit der Evaluierung der psychischen Belastungen haben 41% der Unternehmen (vor allem KMU) noch nicht begonnen. Die Hälfte davon hat sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt.

Mit BGF verbinden 53% der befragten Unternehmen Bewegungs- und Ernährungsprogramme. Diesbezügliche Maßnahmen werden von 67% der Unternehmen durchgeführt, wobei Unternehmen mit höherer Mitarbeiterinnenzahl mehr und komplexere Maßnahmen durchführen.

Die Unternehmen wünschen sich diesbezüglich bedarfsorientierte Informationen über Angebote und Ansprechpersonen.

3.2.3 Erhebung Fokusgruppe „Führungskräfte“

Erhebungen mit der Fokusgruppe „Führungskräfte“ untermauern dieses Bedürfnis nach Informationen „aus einer Hand“ und nach Informationen zu nutzbaren Synergieeffekten.

3.2.4 Erhebung Fokusgruppe „Betriebsrätinnen“

Erhebungen mit der Fokusgruppe „Betriebsrätinnen“ zeigen einen Bedarf nach fachlich fundiertem Wissen über BGM und damit auch BGF auf. Diesbezügliche Fort- und Weiterbildungen werden gewünscht.

3.2.5 Erhebung Stakeholder

Die Ergebnisse der Stakeholderanalyse die vorwiegend mit Partnern im Bereich BGF durchgeführt wurde ergeben, dass KMU's der gesetzlichen Verpflichtung der Evaluierung von „Psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ noch nicht flächendeckend

nachgekommen sind. Ausgehend von dieser Verpflichtung bieten aufgebaute Prozesse und Strukturen Synergiemöglichkeiten für den freiwilligen Bereich der BGF.

3.2.6 Fazit

Die Schlussfolgerungen ergeben einen Bedarf nach klar strukturierten Informations- und Kommunikationswegen und nach Aufklärungsarbeit für den Bereich des BGM. Über ein Zertifizierungsmodell zum BGM sollte interdisziplinär nachgedacht werden (mit der DIN Spec 91020 gibt es seit Mitte 2012 in Deutschland bereits einen einheitlichen Standard).

3.3 Gesundheitsbericht im Rahmen des Innovationsprojekts „Gesund und arbeitsfähig von Anfang an“ – GAVA (Anhang C)

3.3.1 Allgemeines zum Gesundheitsbericht

Das Gesundheitsförderungsprojekt „Gesund und arbeitsfähig von Anfang an“, kurz GAVA, richtete sich an Ein-Personen-Unternehmen und GründerInnen in Wien und wurde im Zeitraum von 01. November 2011 bis 28. Februar 2014 von ÖSB-Consulting durchgeführt. Als Innovationsprojekt beschränkte sich die Umsetzung modellhaft auf Wien und Umgebung.

Das Projekt bezog sich auf Ein-Personen-Unternehmen (EPU) im engeren gewerberechtlichen Sinn, Neue Selbstständige, freie Dienstnehmerinnen, Gründer sowie Werkvertragsnehmerinnen.

Übergeordnetes Projektziel von „Gesund und arbeitsfähig von Anfang an“ war die partizipative Entwicklung eines umfassenden Programms zur Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit solo-selbstständiger Unternehmerinnen unter besonderer Berücksichtigung der berufs- und branchenspezifischen Arbeitsanforderungen.

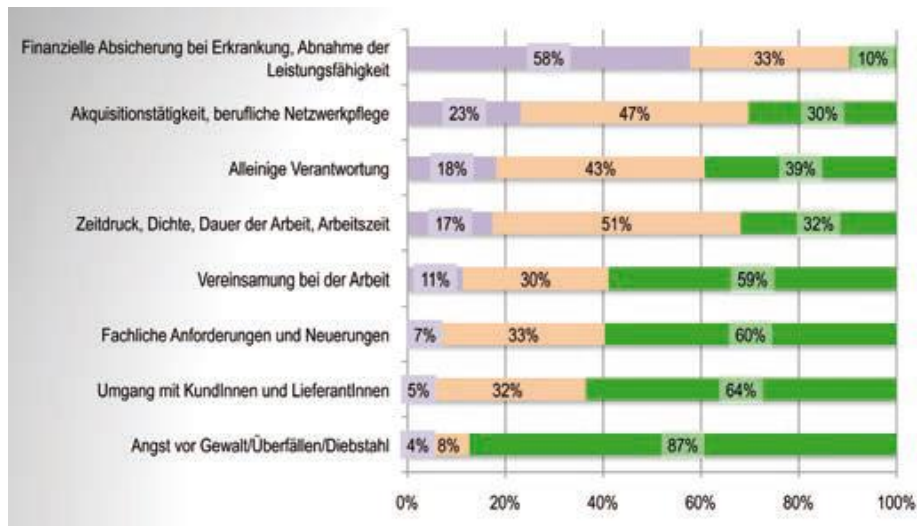
Neben der Planung und Durchführung von zielgruppenspezifischen Gesundheitsworkshops und Einzelcoachings stellte die Durchführung einer Online-Befragung zur Ist-Analyse des Gesundheitsverhaltens und des Gesundheitszustands von Solo-Selbstständigen und Gründern in Wien einen zentralen Aufgabenpunkt im Projekt GAVA dar.

3.3.2 Befragungsergebnisse von Solo-Selbstständigen

Als besonders wichtigen Faktor für den Geschäftserfolg sehen 86% der Solo-Selbstständigen „die Pflege und den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit“. Für weibliche Solo-Selbstständige ist dies sogar das wichtigste Erfolgskriterium überhaupt und übertrifft damit wirtschaftliche Merkmale wie die „Qualität der Produkte und Dienstleistungen“ und die „Neuanwerbung von Kunden“.

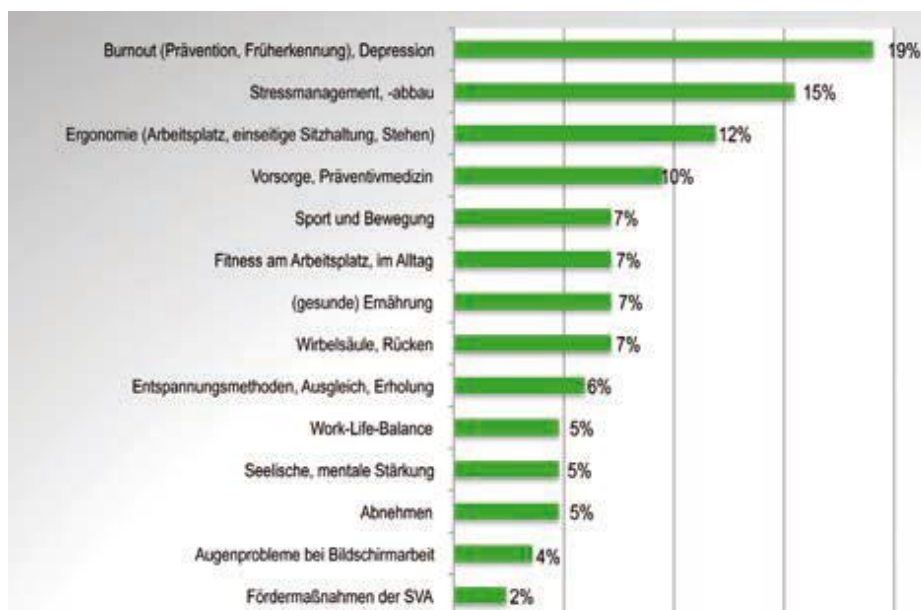
Als größter beruflicher Belastungsfaktor übertrifft die Sorge wegen der finanziellen Absicherung bei Erkrankung oder Abnahme der Leistungsfähigkeit alle anderen bei

weitem (58% „deutlich merkbare bis starke Belastung“). Dahinter folgen die Akquisitionstätigkeit/Pflege beruflicher Netzwerke, die alleinige Verantwortung sowie Zeitdruck/Dichte/Dauer der Arbeit/Arbeitszeiten (23% deutlich merkbare/ starke Belastung, bzw. 18% sowie 17%).



Quelle: Erfolgsfaktor Gesundheit in Wiener EPU, ÖSB-Consulting

Interessant sind die Befragungsergebnisse im Bereich der Informationswünsche zu berufsbezogenen Gesundheitsthemen, die den Befragten ohne Vorgaben spontan eingefallen sind. Am häufigsten ist den Befragten das Thema „Burnout“ (19%) eingefallen. Auf der Liste folgt „Stressmanagement/-abbau“ (15%), „Ergonomie“ (12%) und Vorsorge/Prävention (10%). Andere wichtige Themen gruppieren sich um die Felder gesundes Leben, richtige Ernährung, Ausgleich, Work-Life-Balance.



Quelle: Erfolgsfaktor Gesundheit in Wiener EPU, ÖSB-Consulting

Die bevorzugte Form des Angebots ist das persönliche Coaching (57%), gefolgt von Seminaren (48%). Konkret gewünscht werden Workshops, Seminare und Gesundheitswochen (16%), spezielle Burn-out-Prophylaxe und Stressabbautechniken

(14%). Weiters genannt wurden Ernährungsseminare bzw. Informationen zu gesunden Lebensmitteln und Ernährung, „schnelle Küche“ (10%) sowie körperliche Fitness-, Bewegungs- und Sportangebote (9%).

3.3.1 Fazit

Insgesamt zeigen sich die Solo-Selbstständigen als sehr vielschichtige, aber insgesamt hochmotivierte Personengruppe. EPU sind zu 83% sehr oder ziemlich zufrieden mit ihrer Arbeit. Dies wird zudem dadurch untermauert, dass 38% der EPU „mit richtiger Freude“ arbeiten und 40% stolz auf ihre Arbeit sind.

Die Rückmeldungen der EPU zeigen, dass sie ihren Gesundheitszustand überwiegend als gut einschätzen (16% sehr gut, 36% gut und 33% zufriedenstellend). Die Arbeitszeitanforderungen sind beträchtlich hoch, und die vielfältigen Aufgaben eines Ein-Personen-Betriebs stehen häufig noch in Konkurrenz mit privaten Aufgaben der Kleinstunternehmerinnen. Entscheidend ist die Fähigkeit, mit diesen Anforderungen umgehen zu können, ohne überlastet zu werden. Bei immerhin einem Viertel der Solo-Selbstständigen stehen überdurchschnittliche Belastungen einer unterdurchschnittlichen Ressourcenausstattung gegenüber. Dazu brauchen EPU Hilfestellungen aus dem persönlichen Umfeld und von institutioneller Seite.

Das Erlernen von Bewältigungsstrategien ist ein Schlüsselkriterium zur Erhaltung der Gesundheit trotz hoher Belastungen.

Den erhobenen Wünschen wurde im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojektes GAVA nachgekommen. GAVA hatte im Zeitraum von 1. Nov. 2011 bis 28. Feb. 2014 über 130 Gesundheitsaktivitäten und Informationsveranstaltungen geplant und durchgeführt und über 1.400 Teilnahmen verzeichnet.

3.4 AMS Report 63 – Alternsgerechtes Arbeiten im Fokus: Das Modellprojekt „Oberpinzgau Fit mit 50plus“ (Anhang D)

3.4.1 Allgemeines zum AMS Report 63

Im Auftrag des AMS Salzburg, finanziert aus Sondergeldern der Arbeiterkammer für die Förderung älterer Arbeitnehmender, setzten der „Arbeitsmedizinische Dienst“ (AMD) Salzburg und der Regionalverband Oberpinzgau in der Zeit von Herbst 2006 bis Herbst 2007 dieses Projekt um. Es sollten Interventionsmodelle für ein alternsgerechtes Arbeiten entwickelt und erprobt werden, und zwar unter spezieller Berücksichtigung der kleinbetrieblichen Struktur.

3.4.2 Zieldefinition

Abgeleitet aus dem Auftrag der Sozialpartner lagen dem Projekt »Oberpinzagau – Fit mit 50plus« folgende Ergebnisziele zugrunde:

- **Information und Sensibilisierung**

Klein- und Mittelbetriebe und Einrichtungen sowie deren Mitarbeitenden sollen zu der Thematik der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des Alternsmanagements sowie über deren Nutzen und Notwendigkeit informiert und sensibilisiert werden.

- **Aufbau von Vernetzungen**

Entsprechend der kleinbetrieblichen Struktur des Oberpinzgaus sollen Vernetzungen zwischen Betrieben in der Region aufgebaut werden. Es sollen ein Branchennetzwerk und eine regionale, gemeindebezogene Vernetzung aufgebaut werden.

Für ein nachhaltiges Angebot in der Modellregion Oberpinzgau soll des Weiteren ein Netzwerk bestehend aus ExpertInnen aller relevanten arbeitsmarkt- und gesundheitspolitischen Bereiche zur fachlichen Betreuung von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden über 50 Jahre etabliert werden.

- **Durchführung von Gesundheits-Checks**

Für über-50-jährige Arbeitgebende und Arbeitnehmende sollen Gesundheits-Checks angeboten und durchgeführt werden. Inhalt der Checks soll auch die Erhebung der Arbeitsfähigkeit mittels des Instrumentes des Arbeitsbewältigungsindex sein. Die Checks beinhalten zusätzlich eine individuelle Beratung basierend auf den Untersuchungsergebnissen (Coachings). Es sollen 300 Arbeitsbewältigungs-Coachings durchgeführt werden.

- **Institutionalisierung und Dynamisierung des Prozesses**

Das Projekt soll in Zusammenarbeit mit dem Regionalverband Oberpinzgau und regionalen Vertretungen der Sozialpartner umgesetzt werden. Dadurch sollen die bestehenden Kontakte genutzt und Strukturen im Sinne der Nachhaltigkeit aufgebaut werden.

3.4.3 Fazit

Die Umsetzung eines Projektes in einer Region, insbesondere einer abgeschlossenen, erfordert die enge Zusammenarbeit mit allen Schlüsselkräften vor Ort. Voraussetzung dafür ist, dass mit den handelnden Akteurinnen eine gemeinsame Wissensbasis für das Thema aufgebaut wird. Dazu braucht es gegenseitigen Respekt, die Bereitschaft sich auf etwas Neues einzulassen und vor allem viel Zeit für das Sich-Näherkommen.

Dafür war im Projekt „Oberpinzgau – Fit mit 50plus“ in dem Jahr der Projektlaufzeit zu wenig Zeit, sodass am Projektbeginn das Anschlussfinden zu kurz kam. Das Projekt war auf ein Jahr vom AMS ausfinanziert. Das eine Jahr war für eine nachhaltige Veränderungsarbeit in der Region viel zu kurz. Veränderungsarbeit braucht jedoch zumindest zwei, wenn nicht sogar drei Jahre Projektzeit, um nachhaltige Veränderung auszulösen, zu begleiten und zu implementieren.

Der Versuch, Betriebe der Region zu vernetzen, war der herausforderndste Projektbaustein des Projektes. Trotz des Erfolges der für die ganze Region durchgeführten Fragebogenaktion (von den 3800 Fragebögen, die an die berufstätige Bevölkerung im Alter von 50 bis 65 Jahren verteilt wurden, kamen 29 Prozent ausgefüllt

zurück) war es ungeheuer schwierig, kleinere und mittlere Betriebe zu akquirieren bzw. für das Thema zu interessieren. Es gelang mit einigen Betrieben in mehreren Workshops am Thema „Productive Ageing“ zu arbeiten, der Anstoß zur Bildung von Netzwerken ist allerdings nicht gelungen. Wie auch die großen Probleme bei der Gewinnung von Betrieben für die Vernetzung schon zeigten, ist die Einsicht für die Notwendigkeit von speziellen Maßnahmen für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden noch nicht zu den Betrieben und zu den Mitarbeitenden selbst durchgedrungen.

Die Herausforderung für zukünftige Vernetzungsarbeit wird daher die Schaffung von Anschlussfähigkeit, also von Betroffenheit bei den Betrieben, sein. Die angestrebte Vernetzung der verschiedenen ExpertInnen in der Region für themenspezifische Angebote ist gelungen, es konnte – auch aufbauend auf den in der Befragung der Bevölkerung geäußerten Wünschen – ein breites Angebot zusammengestellt werden. Wenngleich, wie bei allen neuen Bildungsangeboten, am Anfang noch die Nachfrage sehr bescheiden ist, stehen für die Zukunft Strukturen.

3.5 Swarovski und BGF

Die Firma Swarovski hat in Tirol ca. 5000 Mitarbeitende und beschäftigt neben einer Arbeitsmedizinerin, einen Betriebspsychologen entsprechend viele Betriebsräte. Damit stehen personelle Ressourcen für Beratung und Betreuung auch im Bereich BGF zur Verfügung.

Die BGF-Angebote werden von der Belegschaft gut genutzt. Es gibt mehr Nachfrage als Angebote. Folgende Maßnahmen werden im Bereich BGF angeboten:

- **Burnout Info-Workshop**
Über die sachliche Information hinaus soll das Seminar dazu beitragen, Fähigkeiten zu entwickeln, die eigenen Grenzen zu erkennen und zu wahren, persönliche Ressourcen zu entdecken, zu fördern und durch angemessene Grenzziehung zu schützen.
- **Endlich Nicht-Raucher**
Seminar „in 6 Stunden rauchfrei“
- **Fit and Run – Einsteiger**
Fit & Run bietet einen gelenkschonenden Aufbau und eine Festigung der richtigen Lauftechnik (Laufstilanalyse). Spielerisch werden Inhalte wie Koordination und Fitness nähergebracht, sowie das Herz- Kreislauftraining im richtigen Pulsbereich vermittelt. Weiters gibt es wissenswertes über Ausrüstung und Trainingssteuerung
- **Fit and Run – Fortgeschritten**
- **Fit for Fun**
 - vielfältige Sport- und Bewegungsformen
 - funktionelle Haltungsgymnastik und präventives Training zur Vorbeugung von Rückenbeschwerden
 - Steigerung der Herz-Kreislaufleistung

- Muskelkräftigung betreffend Rumpfstabilisation, Schultergürtel und Beinachsen
- **Hit High Intensity Training**
Das HIT Outdoor Training soll alle sportmotorischen Fähigkeiten wie Kraft, Ausdauer, Koordination & Schnelligkeit fördern.
- **Krav Maga Defcon**
Selbstverteidigungstraining - die Basis bilden natürliche, bei jedem bereits vorhandene Reflexe, die auch unter extremem psychischem Druck schnell abrufbar sind.
- **Morgenschwimmen**
Schwimmen vereint alle Vorteile eines Ausdauersports, denn es stärkt die Muskulatur, erhöht die Ausdauerleistung, trainiert das Herz und die Atmung, verbessert den Stoffwechsel und stärkt unser Immunsystem.
- **Nordic Walking Tour**
- **Pilates**
Grundlage aller Übungen ist das Trainieren des so genannten „Powerhouses“. Hiermit ist die in der Körpermitte liegende Muskulatur rund um die Wirbelsäule gemeint, die so genannte Stützmuskulatur. Die Muskeln des Beckenbodens und die tiefe Rumpfmuskulatur werden gezielt gekräftigt. Alle Bewegungen werden langsam und fließend ausgeführt, wodurch die Muskeln und die Gelenke geschont werden. Das Training der Atmung in das Zwerchfell und die bewusste Entspannung sollen Verspannungen entgegenwirken und die Kontrolle über den Körper erhöhen.
- **Qi Gong**
Qi Gong ist eine über Jahrtausende gewachsene, aus China stammende Methode zur Pflege und Kultivierung von Körper und Geist. Bei allen Übungen in Bewegung und Ruhe spielen Körperhaltung, Atmung, Aufmerksamkeit und die Kraft der Imagination eine wesentliche Rolle. Die Übungen bieten eine Möglichkeit, um den eigenen Energiespiegel anzuheben und auszugleichen, damit alle Aufgabenstellungen mit mehr Ruhe und Gelassenheit erledigt werden können.
- **Schwimmtraining – Einsteiger**
- **Schwimmtraining – Fortgeschrittene**
- **Tae Bo**
Dieses Rund - Um - Fitnesstraining mit leichten, vom Kampfsport abgeleiteten Drillformen, bietet ein gezieltes Technik- und Spannungstraining zur Steigerung der allgemeinen Fitness. Speziell durch die Ausdauerkomponente kommt es zu einer Leistungssteigerung des Herz-Kreislaufsystems, und durch die Stärkung der Bauch- und Rückenmuskulatur erfolgt eine Stabilisation der Wirbelsäule.
- **Yoga**

3.6 XUNDI – Programm zur Gesundheitsvorsorge von Fahnen-Gärtner in Mittersill

"Als Geschäftsführer der Firma FAHNENGÄRTNER ist es mir sehr wichtig, dass wir alle unsere Gesundheit erhalten und deshalb möchte ich meine Mitarbeiter dazu animieren, so viel wie möglich aus unserem Gesundheitsprogramm XUNDI für sich selbst mitzunehmen." Ing. Gerald Heerdegen.

3.6.1 Die Idee



Xundi ist das firmeneigene Gesundheitsmaskottchen und soll die Mitarbeiter motivieren, sich mehr für Körper, Geist und Gesundheit zu interessieren. Das Gesundheitsprogramm der Firma sieht vor, dass Mitarbeiterinnen freiwillig Maßnahmen ergreifen, die dem Körper guttun. Die Maßnahmen reichen von sportlichen Aktivitäten wie Walking, Squash, usw. bis hin zu Ernährungstipps und esoterischen Tipps zur Stärkung der mentalen Verfassung. Dieses interne Mitarbeiterprogramm

dient der Gesundheitsvorsorge ganz nach dem Motto "Vorsorge statt Nachsorge."

3.6.2 Grundsätzliche Maßnahmen

- Frisches Obst und Gemüse wird in mehreren XUNDI-Ecken zur freien Entnahme bereitgestellt
- Eine eigene Betriebsküche in der täglich frisch gekocht wird
- Kochkurse für gesunde Speisen
- Diverse Gesundheitsvorträge zu den verschiedensten Themen
- Verschiedene „Bewegungskurse“: Rückenschule, Tanzkurse, Fit Aktiv, ...
- Gemeinsames Spaziergehen in der Mittagspause oder Rückenfit mit einer Vorturnenden

3.6.3 Das Gesundheitsprogramm 2017

- **Aura Soma Behandlungen**
Aura Soma steht für den Zusammenhang zwischen Licht und Materie sowie wachsendes Bewusstsein und Veränderung. Hier bietet die Geschäftsleitung die Möglichkeit bei einer Privatsitzung mehr über sich selbst zu erfahren.
- **Kochstammtisch**
Die Betriebsköchin organisiert mehrmals jährlich einen Kochstammtisch. Im Vorhinein wird ein Thema beschlossen und gemeinsam dann fleißig um dieses gekocht bzw. auch gebacken. Natürlich steht bei diesem Stammtisch die Gesundheit und Ausgewogenheit im Mittelpunkt.
- **Walken/Rückenfit**

Einmal wöchentlich treffen sich einige motivierte Mitarbeiterinnen zu einer kleinen Walkingrunde. Diese Walkingstrecke wird von der Betriebsrätin jeden Dienstag organisiert. Bei Schlechtwetter bietet Brigitte ein Alternativprogramm in unseren Aufenthaltsräumen, bei denen es um Rückenübungen geht, an.

- **Kräuterwanderungen**

In Hollersbach gibt es die Möglichkeit eine Führung durch den Kräutergarten zu bekommen. Es wird vorab immer ganz gezielt ein Thema bzw. eine Pflanze/Kraut ausgewählt. Bei einer der letzten Wanderungen stand die Brennnessel im Mittelpunkt. Ausführlich wurden die Vorteile und Verarbeitungsmöglichkeiten dieser vielseitigen leckeren Pflanze nähergebracht – anschließend wurde noch eigenes Brennnesselöl hergestellt.

- **Radl- Wandertag**

Einmal im Jahr wird ein Radl- und Wandertag organisiert. An diesem Tag kann jede Mitarbeiterin entscheiden, ob der Berg zu Fuß oder mit dem Fahrrad erklommen wird. Oben angekommen, stärken sich die Mitarbeiter in einer urigen Hütte vor dem Abstieg bzw. der Abfahrt. Die Mitarbeiterinnen nutzen die Chance und nehmen ihre Familien mit.

- **Sqash**

Der Produktionsleiter organisiert für alle Interessierten in einem Sporthotel Squashstunden.

- **Elektrosmog Messungen und Aufklärung**

Seit einiger Zeit ist dem Firmenchef das Thema und vor allem die Aufklärung über "Elektrosmog" und seine Auswirkungen sehr wichtig. Auch den Mitarbeitern wurde das Wissen und die möglichen Folgen elektromagnetischer Strahlen vermittelt. Jede Mitarbeiterin hat die Möglichkeit ihren Schlafplatz zu einem Sonderpreis professionell messen zu lassen. Unser Haustechniker hat sich diesem Thema angenommen und sich intensiv gebildet.

4 Projektvarianten:

4.1 Optimale Projektvariante

Eine optimale Projektvariante könnte aus einem „BGF-Zentrum Lungau“ bestehen, dass über die informative Ebene hinaus für alle Belange einer regionalen und überbetrieblichen Gesundheitsförderung operativ tätig wird.

4.1.1 Organisationsform:

Konstituierung durch einige Betriebe und Institutionen mit Vorbildfunktion

- als Organisationsform empfiehlt sich grundsätzlich ein **Verein**.
 - Mitglieder sind einzelne Institutionen und Unternehmen
 - Vorteil durch die Mitgliederstruktur – Flexibilität in der Erweiterung
 - Mitgliedsbeitrag der Institutionen nach deren Ermessen
 - Mitgliedsbeitrag der Unternehmen pauschal pro Mitarbeiter
 - Dadurch kostenlose Basisleistungen
 - hohe und breite Affinität und Identifikation mit der Vereinstätigkeit
- Als alternative Organisationsform bietet sich auch die **Gemeinnützige GmbH** unter der Voraussetzung an, dass bei der Konstituierung einige Institutionen und Unternehmen die Finanzierung der Basis- bzw. Fixkosten für die Projektlaufzeit von drei Jahren sicherstellen.
 - Vorteil der Haftungsbegrenzung
 - Gesellschaftskapital als Kapitalbasis
 - Flexibler und schlanker in der Entscheidungsstruktur
 - Keine Mitgliederwerbung und -verwaltung
 - Direkte Verrechnung der Leistungen

4.1.2 Angebotsportfolio

- **Inklusivleistungen**
 - **Entwicklung von Qualitätskriterien und Qualitätskontrolle**
 - **Öffentlichkeitsarbeit** zum Thema BGF wie z.B.
 - Impuls- und Fachvorträge
 - Podiumsdiskussionen
 - Ideenworkshops
 - Gesundheitskongress bzw. -messe
 - **BGF in Unternehmen aktiv bewerben und Projekte initiieren**
 - **Fortlaufende Entwicklung** im Bereich der BGF von **Beratungs- und Serviceleistungen** und **überbetrieblichen Angeboten**
 - **Vernetzung** mit lokalen Einrichtungen
 - **Informationen über BGF-Angebote und -Förderungen** bereitstellen
 - **Hilfestellung bei Antragstellungen** für BGF-Projekte

- **Vermittlung von Dienstleistungen** im Bereich BGF
- **Mikroprojekte** - Serviceleistungen für Arbeitgeber die zu bezahlen sind
 - **Erhebung der Gesundheitsrisiken und Erstellen von Maßnahmenplänen** für Betriebe und betriebliche Kooperationen
 - **Kurs- bzw. Bildungsangebote für Unternehmer und Führungskräfte**, z.B.
 - positive Kommunikation
 - Konfliktmanagement
 - Mitarbeiterführung und Mitarbeitergespräche
 - Motivation und Teambildung
 - Work-Life-Balance
 - gesundes Führen
 - Zeitmanagement und Selbstorganisation
 - Beschwerdemanagement und schwierige Kunden
 - Etc.
 - **Überbetriebliche Kantine**, Organisation und Verwaltung
 - Akquirieren und Abrechnen von teilnehmenden Gastronomiebetrieben
 - Auflegen und Ausgabe von Gutscheinen an teilnehmende Betriebe (€ 4,40 pro Tag und Mitarbeiter abgabefrei möglich)
 - **Gutscheinsystem für BGF-Angebote**, Organisation und Abrechnung
 Jeder teilnehmende Betrieb bekommt für einen Servicebeitrag ein Gutscheinheft pro Mitarbeiter. Die Summe der Gutscheine ist ein vielfaches des Servicebeitrages. Folgende Leistungen können in Form von Gutscheinen angeboten werden:
 - Gutschein für **individuelle Beratung bzw. Coaching**
 - ✓ Ernährung
 - ✓ Bewegung
 - ✓ psychologische Beratung, wie z.B.
 - a. Stress- und Burnout
 - b. Selbstorganisation und Zeitmanagement
 - c. Konfliktmanagement
 - Gutscheine für **gesundheitliche Bildungsangebote**
 - ✓ Kurse zu gesunder Lebensweise
 - ✓ gesundes Kochen und gesunde Ernährung
 - ✓ Selbstorganisation und Zeitmanagement
 - ✓ gesunde Kommunikation und Konfliktmanagement
 - ✓ Entspannungstechniken (Mediation, Joga, etc.)
 - ✓ Lauftreffs und Nordic-Walking
 - ✓ präventive Bewegung (z.B. Rückengymnastik, etc.)
 - ✓ Kräuter und allgemeine Naturgesundheit
 - Gutscheine für **gesundheitsfördernde Dienstleistungen**
 - ✓ Massagen und Wellnessangebote

- ✓ Heubäder, Kneippbehandlungen
- ✓ Energetische Behandlungen
- ✓ Raucherentwöhnung
- Ein weiteres Angebot könnte die **betriebliche Krisenintervention** sein, deren Organisation nach Etablierung der vorhergehenden Mikroprojekte organisiert und vermittelt werden könnte
 - Arbeitsunfälle mit schweren Verletzungen oder Todesfolge
 - Tod oder schwere Krankheit von Mitarbeitern oder Arbeitgebern
 - Insolvenz des Unternehmens
 - Konfliktsituationen im Unternehmen

4.1.3 Vorteile der optimalen Projektvariante:

- Etablierung einer eigenen Marke als Institution wie z.B. „Gesunde Arbeitsplatzregion LUNGAU“ mit direkter Affinität zu den Tätigkeiten
- Dynamischere Entwicklungsmöglichkeit als eigenständige Organisationseinheit
- Operative Projekte und Angebote können nach und nach entwickelt, aufeinander abgestimmt und in der Region unterschiedlich vernetzt werden
- Die Projekte und Angebote können sowohl firmenspezifisch als auch überbetrieblich gestaltet werden
- Enorme Entlastung der Unternehmen in den Erhebungen und Evaluierungen im Bereich BGF und anderen Arbeitsplatzevaluierungen (z.B. psychische Belastungen, etc.)
- Standortvorteil für Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Kontrolle und Steuerungskompetenz bleibt in der Region
- Synergieeffekte mit anderen Themenbereichen (z.B. Gesunde Gemeinde, Heilkraft der Alpen, etc.) können optimal genutzt werden

4.1.4 Nachteile der optimalen Projektvariante:

- Längere Vorlaufzeit durch die Konstituierung einer Institution (Seed-Phase)
- Hohes Engagement und Einsatzbereitschaft in der Startup-Phase erforderlich
- Größere Erwartungshaltung der Projektpartner

4.2 Minimale Projektvariante

Eine minimale Projektvariante könnte aus einem „Betrieblichen Gesundheitsmanager“, der in einer bestehenden Struktur wie z.B. Regionalmanagement, Biosphärenparkmanagement, Bildungsverbund oder Wirtschaftskammer eingebunden ist, bestehen. Dieser sollte folgende Aufgaben ausführen:

- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema BGF wie z.B. Impuls- und Fachvorträge, Podiumsdiskussionen, Ideenworkshops, etc.

- Das Thema BGF in Unternehmen aktiv bewerben und Projekte initiieren
- Informationen über BGF-Angebote und -Förderungen bereitstellen
- Hilfestellung bei Antragstellungen für BGF-Projekte
- Vermittlung von Dienstleistungen im Bereich BGF
- Unterstützung und Förderung von betrieblichen Kooperationen im Bereich BGF

4.2.1 Vorteile der minimalen Projektvariante:

- Nutzung von bestehenden Institutionen bzw. Strukturen
- Bewährter Projektträger fördert die seriöse Etablierung der „Gesunden Arbeitsplatzregion LUNGAU“
- Kontrolle und Steuerungskompetenz bleibt in der Region
- Synergieeffekte mit anderen Themenbereichen (z.B. Gesunde Gemeinde, Heilkraft der Alpen, etc.) können optimal genutzt werden
- Überschaubare Kosten

4.2.2 Nachteile der minimalen Projektvariante:

- Keine Angebote im operativen Bereich
- Relativ großer Aufwand an Ressourcen für Betriebe
- Fehlen von überbetrieblichen Anreizen und Angeboten
- Geringere Wertschöpfung in der Region
- Geringere Präsenz in der öffentlichen Wahrnehmung

4.3 Alternative Projektvariante

Die Beratungs- und Serviceleistungen werden zu einem Dienstleistungsunternehmen oder einem Consultingunternehmen im BGF-Bereich ausgelagert. Dafür würden sich Unternehmen anbieten, welche bereits die Beratungsleistungen im Auftrag der SGKK durchführen. Das wären:

- Entwicklungsberatung im-pulse
- AMD Salzburg bzw. AVOS
- KSK Health Consult
- Context-Research
- ÖSB-Consulting

4.3.1 Vorteile der alternative Projektvariante:

- Nutzung von bestehenden Institutionen bzw. Strukturen
- Langjährige Erfahrungen im BGF-Bereich
- Positive Reputation bei potentiellen Geldgebern
- Optimales Einsetzen von Ressourcen
- Überschaubare Kosten

4.3.2 Nachteile der alternativen Projektvariante:

- Kontrolle und Steuerungskompetenz nur mehr bedingt möglich
- Möglicher Verlust der Regionalität und des Standortvorteils
- Einschränkung der Angebote im operativen Bereich
- Geringere Affinität und Identifikation der Unternehmen
- Geringere Präsenz in der öffentlichen Wahrnehmung

5 Wie hoch ist der Finanzierungsbedarf der optimalen Projektvariante

5.1 Basis- bzw. Fixkosten

Diese Kosten betreffen die Grundfinanzierung der Projektorganisation und der Durchführung für die Laufzeit von 3 Jahren.

Fixkosten	Kosten/Jahr
Personal	
Management	€ 50.000,00
Büro- bzw. Assistentzkraft in Teilzeit	€ 20.000,00
Büroaufwand	
Büroausstattung, EDV	€ 2.000,00
Miete BK	€ 6.000,00
Laufende Kosten und Büromaterial	€ 3.000,00
Marketing	
Reisespesen	€ 7.000,00
Div. Marketingmaßnahmen, Werbung	€ 15.000,00
Allgemeine Aufwendungen	
Buchhaltung, Steuerberatung, Sitzungen, etc.	€ 4.000,00
Gesamt	€ 107.000,00
Gesamtkosten für 3 Jahre	€ 321.000,00

Die Fixkosten für die Projektlaufzeit von 3 Jahren sind demnach € 321.000,00. Ausgegangen wird von einer Förderungsquote von 60 % (Fördermöglichkeiten sind unter Punkt 4 beschrieben) und ein Eigenfinanzierungsbetrag von ca. € 130.000,00, der wie folgt aufgebracht werden kann:

5.1.1 Eigenfinanzierungsbeitrag der Institutionen

- Finanzierungssumme von € 80.000,00
- Aufzubringen von folgenden möglichen Institutionen
 - Land Salzburg
 - Wirtschaftskammer

- Landwirtschaftskammer
- Arbeiterkammer
- ÖGB und andere Gewerkschaften
- Krankenkassen
- Regionalverband
- Tourismusverband
- Etc.

5.1.2 Eigenfinanzierungsbeitrag der Betriebe

- Finanzierungssumme von € 50.000,00
- Einschreibgebühr der teilnehmenden Betriebe
 - Gebühr pauschal nach Anzahl der Mitarbeiterinnen
 - Ca. € 20,00 pro Mitarbeiter bei Zielerreichung von 2.500 bis 3.000 Mitarbeiterinnen

5.2 Finanzierung der Mikroprojekte

5.2.1 Überbetriebliche Kantine

Betriebe die keine eigene Kantine haben, können Gutscheine für Mahlzeiten bis zu einem Wert von € 4,40 pro Arbeitstag steuerfrei als freiwillige Sozialleistung an ihre Mitarbeiter ausgeben, wenn die Gutscheine nur am Arbeitsplatz oder in einer nahegelegenen Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden (§ 3 Abs. 1 Z 17 EstG).

Der Projektträger motiviert lokale Gastronomiebetriebe zur Annahme der ausgegebenen Gutscheine, die gegen Bezahlung an die Betriebe ausgegeben werden. Diese Gastronomiebetriebe können dann monatlich ihre Gutscheine vom Projektträger abgelten lassen.

Der Aufwand für den Projektträger wird mit einem Serviceentgelt von € 0,10 pro Gutschein jeweils dem Arbeitgeber als auch dem einlösenden Gastronomiebetrieb in Rechnung gestellt.

Ein Zusatznutzen könnte durch Qualitätsrichtlinien für die teilnehmenden Gastronomiebetriebe (anbieten „gesunder“ Gerichte, Einkauf von regionalen Produkten, etc.) generiert werden.

5.2.2 Gutscheinheft für überbetrieblich organisierte BGF-Leistungen

Um BGF-Angebote überbetrieblich zu organisieren, entsprechende Informationen und Leistungen Dienstnehmerinnen niederschwellig zugänglich zu machen gibt es ein Gutscheinheft. Damit werden BGF-Angebote gebündelt, das Bewusstsein von Dienstnehmern auf Gesundheitsförderung gelenkt und damit auch ein großer Teil der Bevölkerung erreicht.

Jeder teilnehmende Betrieb bezahlt einen Betrag von € 50,00 pro Mitarbeiterin (steuer- und beitragsfreie Sachzuwendungen bis zu einem Betrag von € 186,00 pro Jahr und Mitarbeiter) und bekommt dafür ein Gutscheinheft mit einem Gesamtvolumen von € 300,00 mit folgenden beispielhaften Leistungen:

- ✓ 3 Gutscheinen a € 50,00 für **individuelle Beratung im Bereich** Ernährung, Bewegung oder psychologische Beratung
- ✓ 3 Gutscheine a € 25,00 für **gesundheitliche Bildungsangebote**
- ✓ 3 Gutscheine a € 25,00 für **gesundheitsfördernde Dienstleistungen**
- ✓ Weitere Gutscheine mit Rabattaktionen von Handels- und Dienstleistungsbetrieben im Sport- und Gesundheitsbereich die von den jeweiligen Betrieben direkt angeboten und abgezogen und nicht über den betrieblichen Beitrag finanziert werden
- ✓ Gutscheine für Seh- bzw. Hörtests

Der Wert der Gutscheine kann den Pauschalbetrag um ein Vielfaches übersteigen, da nach Recherchen bei verschiedenen Gutscheinsystemen mit einer Rücklaufquote von nur 3 % zu rechnen ist. Diese Rücklaufquote wurde bei diversen Konsumations- bzw. Warengutscheinen erreicht.

Bei einem angestrebten Wert des Gutscheinhefts von € 300,- kann eine Rücklaufquote von ca. 13 % finanziert werden. Damit ist bei einem deutlich höheren Rücklauf, der bei diesem BGF-Projekt wünschenswert ist, die Finanzierung gewährleistet. Aufgrund fehlender Vergleichsdaten im BGF-Bereich muss das Projekt kontinuierlich evaluiert und angepasst werden.

Für einen guten Start ist eine Beteiligung von Betrieben mit mindestens 1.000 Arbeitnehmerinnen wünschenswert. Bei Beteiligung der Gemeinden als Arbeitgeber und den größeren Betrieben ist diese Zahl durchaus realistisch. Daraus ergibt sich folgende Finanzplanung:

Beitrag der Arbeitnehmer	€ 50,00
Fixkosten wie Layouterstellung, Druck, Marketing, etc.	€ 10,00
Wert der finanzierbaren Leistungen	€ 40,00
Wert des Gutscheinheftes	€ 300,00
Finanzierbarer Rücklauf von Gutscheinen	13%

Des Weiteren stellt das Gutscheinheft eine besondere Werbemöglichkeit dar. Dementsprechend besteht die Möglichkeit Werbeeinnahmen bzw. auch einen Beitrag bei den Projektpartnern (Lebensberater, Gesundheitliche Bildungsträger, gesundheitsfördernden Dienstleistern, etc.) zu lukrieren. Optimal wäre die Finanzierung eines Großteils der Gestaltungs- und Druckkosten bzw. der Marketingkosten durch

diese Einnahmen. Das Ziel ist eine Beteiligung von Betrieben mit 3.000 Arbeitnehmern. Damit würden € 150.000,00 im Gesundheitsbereich in der Region umgesetzt werden.

6 Fördermöglichkeiten

Diese Fördermöglichkeiten betreffen sowohl die Grundfinanzierung der Fixkosten des Projektes „BGF-Zentrum Lungau“ als auch die Förderungen von BGF-Projekten von einzelnen Betrieben oder überbetrieblichen Kooperationen.

6.1 Fördergelder aus dem LEADER-Förderprogramm

http://www.biosphaerenpark.eu/tl_files/bilder/LEADER/Lokale%20Entwicklungsstrategie%202014-2020%20Endfassung%20mit%20Inhaltsverzeichnis.pdf

Das Projekt einer „Gesunden Arbeitsplatzregion Lungau“ passt in die diversen Förderkriterien von LEADER. Dieses Projekt ist ein wichtiger Baustein für eine positive und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft und Gesellschaft im Lungau und sollte zudem Anstöße für Folgeprojekte bzw. zur Entwicklung weiterer innovativer Modelle liefern.

6.1.1 Was ist LEADER?

LEADER ist eine seit 1991 bestehende Gemeinschaftsinitiative der Europäischen Union. Gefördert werden innovative Strategien zur Entwicklung ausgesuchter ländlicher Regionen.

LEADER steht als Abkürzung für das französische **L**iason **e**ntre **A**ctions de **D**éveloppement de l'**E**conomie **R**urale, das auf Deutsch die "Verbindung von Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft" bedeutet.

Ziel ist es, die ländlichen Regionen Europas auf dem Weg zu einer eigenständigen Entwicklung zu unterstützen sowie Kooperationen und Maßnahmen zur Stärkung und Entwicklung des ländlichen Lebensraums, der ländlichen Wirtschaft und der Lebensqualität zu fördern.

Die **Leader-Aktionsgruppe LAG** ist als Beiratsgremium des Regionalverbandes Lungau zu verstehen. Der Regionalverband ist Träger des Leader-Programms im Lungau. Der Regionalverband selbst ist ein Gemeindeverband nach dem Salzburger Raumordnungsgesetzes. Die Zusammensetzung besteht aus öffentlichen und privaten Partnerschaften aus den unterschiedlichsten sozialen und ökonomischen Bereichen. Dies soll die Vernetzung der lokalen Akteure/innen fördern und Kooperationsprojekte ermöglichen und eine endogene Regionalentwicklung im Sinne des Bottom-up-Konzeptes ermöglichen. Die LAG ist für die Erstellung und Umsetzung der gemeinsam zu erarbeiteten Entwicklungsstrategien verantwortlich. Die LAG ist darüber hinaus das

Entscheidungsgremium für die Auswahl der im Rahmen der Leader Strategie finanzierten Projekte.

6.1.2 Wer wird durch LEADER gefördert?

- Natürliche und juristische Personen
- Zusammenschlüsse, von z. B.
 - Vereine
 - Gemeinden
 - Personengemeinschaften
 - Tourismusorganisationen
 - Bauern
 - Gewerbetreibenden
- Der Projektträger bzw. -betreiber muss in der Lage sein, die Geschäfte ordnungsgemäß zu führen und er muss über die erforderlichen fachlichen, wirtschaftlichen und organisatorischen Fähigkeiten zur Durchführung des Vorhabens verfügen

6.1.3 Was wird durch LEADER gefördert?

- Projekte die einen positiven Beitrag zur Umsetzung der Lokalen Entwicklungsstrategie der LEADER-Region Lungau leisten und deren Zielen entsprechen
- Das Vorhaben muss innerhalb der LEADER-Region Lungau verwirklicht werden oder der Region zu Gute kommen
- Das Projekt muss vom regionalen Projektauswahlgremium (PAG) der Lokalen Aktionsgruppe (LAG Lungau) positiv bewertet werden
- Die Auswahlkriterien gemäß der Liste von Projektauswahlkriterien des regionalen Projektauswahlgremiums müssen den Vorgaben entsprechend erfüllt werden

6.1.4 Wie hoch ist Förderung bei LEADER-Projekten?

- Fördersätze von 50% - 80 % für
 - Studien
 - Konzepte
 - Umsetzungen von Projekten
- Einschränkungen bei Spezialmaßnahmen

6.1.5 Ihre Ansprechperson für LEADER-Projekte:

- LEADER Biosphäre Lungau
 - +43 06472 7740-33
 - leader@lungau.org

6.2 Fonds Gesundes Österreich

<http://www.fgoe.org/startseite>

<http://www.fgoe.org/projektfoerderung/betriebliche-gesundheitsforderungsprojekte>

<https://projektguide.fgoe.org/>

6.2.1 Wer ist der „Fonds Gesundes Österreich – FGÖ“?

- Seit 1. August 2006 ist der Fonds Gesundes Österreich ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG)
 - nationales Forschungs- und Planungsinstitut im Gesundheitswesen und Kompetenzstelle für Gesundheitsförderung in Österreich
 - Alleingesellschafter ist der Bund, vertreten durch den/die Bundesminister/Bundesministerin für Gesundheit.

6.2.2 Wen fördert der FGÖ?

- Betriebe und Institutionen
 - Fokus auf Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe

6.2.3 Was fördert der FGÖ?

Der FGÖ fördert die Prozesskosten

...nach den Leitlinien:

- Psychosoziale Gesundheit
- gesundheitliche Chancengerechtigkeit
- Gendergerechte Gesundheitsförderung und Diversität

...nach den fünf Programmlinien im aktuellen Rahmen-Arbeitsprogramm:

- Gesundes Aufwachsen – Psychosoziale Gesundheit von Kindern und Jugendlichen
- Betriebliche Gesundheitsförderung – Gesundheitliche Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz
- Kommunales Setting – Soziale Unterstützung und Teilhabe in Nachbarschaften
- Lebensqualität von älteren Menschen
- Gesunder Lebensstil durch intersektorale Zusammenarbeit

In diesen Bereichen werden konkret folgende Maßnahmen gefördert:

- Projektförderung
- Fort- und Weiterbildung
- Vernetzung und Abstimmung, HiAP – Gesundheit in allen politischen Bereichen
- Qualitätsentwicklung, Wissensentwicklung und -transfer
- Gesundheitskompetenz, Aufklärung und Information

6.2.4 Wie hoch sind die Förderungen des FGÖ?

- Untergrenze für Einreichung

- ab € 5.000,- der anerkannten Gesamtprojektkosten
- Förderhöhe:
 - Betriebe mit einer Zielgruppe von **50 bis 99 Personen: maximal 2/3 der anerkehbaren Prozesskosten**
 - Betriebe mit einer Zielgruppe von **100 bis 250 Personen: maximal 50 % der anerkehbaren Prozesskosten**
 - Betriebe mit einer Zielgruppe **ab 251 Personen: maximal 1/3 der anerkehbaren Prozesskosten**
 - Betriebe mit einer Zielgruppe **bis 49 Personen: maximal die anerkehbaren Prozesskosten**; im Förderungsfall können zusätzlich zur individuell ermittelten Prozesskostenförderung ein Pauschalbetrag für die Abdeckung von Maßnahmenkosten beantragt und erhalten werden.
 - Betriebe bis 25 Personen zusätzlich maximal € 3.000,-
 - Betriebe bis 49 Personen zusätzlich maximal € 2.000,-
 - Betriebe mit einer Zielgruppe von **50 bis 99 Personen: maximal 2/3 der anerkehbaren Prozesskosten**
 - Betriebe mit einer Zielgruppe von **100 bis 250 Personen: maximal 50 % der anerkehbaren Prozesskosten**
 - Betriebe mit einer Zielgruppe **ab 251 Personen: maximal 1/3 der anerkehbaren Prozesskosten**
- Prozesskosten sind die Kosten für folgende Leistungen
 - externe Begleitung bei der Projektdurchführung
 - Diagnoseerstellung durch Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiter- und Managementbefragungen
 - Betriebliche Gesundheitskonferenzen oder ähnliche partizipative Instrumente
 - externe Gesundheitszirkelmoderation
 - Gesundheitsberichterstellung
 - externe Beratung bei der Maßnahmenplanung
 - externe Prozessevaluation
 - externe Leistungen zur Projektdokumentation
 - Kapazitätsbildung und Nachhaltigkeitssicherung durch BGF-spezifische Qualifizierung betriebsinterner Akteurinnen und Akteure
 - Ergebnisevaluation
 - internes Projektmarketing

6.2.5 Weiterführende Informationen:

- Rahmenarbeitsprogramm 2017 – 2020 (Anhang E)
- Information für Antragsteller (Anhang F)
- Förderrichtlinie des FGÖ (Anhang G)
- Leitfaden zur Projektförderung des FGÖ (Anhang H)

6.2.6 Ihre Ansprechpersonen beim Fonds Gesundes Österreich:

- Dr. Gert Lang

- gert.lang@goeg.at
- Ina Rossmann-Freisling, BA MA, Projektassistentin
 - ina.rossmann-freisling@goeg.at
 - +43 1 895 04 00 -722

6.3 Gesundheitsförderungsfond Salzburg:

<https://www.salzburg.gv.at/dienststellen/abteilungen/209/863/gesundheitsfoerderungsfonds-salzburg>

6.3.1 Was ist der „Gesundheitsförderungsfond Salzburg“?

Zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention wurde im Rahmen der Zielsteuerung- Gesundheit im Salzburger Gesundheitsfonds gemäß § 15 SAGES-G ein Sondervermögen als sogenannter „Gesundheitsförderungsfonds“ eingerichtet. Gespeist aus Mitteln der Zielsteuerungspartner werden aus dem Gesundheitsförderungsfonds jährlich Maßnahmen gefördert, die in Umsetzung der Gesundheitsförderungsstrategie die Gesundheit der Bevölkerung positiv beeinflussen sollen. Über die Verwendung und Verteilung der Mittel des Gesundheitsförderungsfonds entscheidet die Landes-Zielsteuerungskommission in jährlich stattfindenden Sitzungen, die Wahrnehmung der Aufgaben des täglichen Geschäfts obliegt dem Salzburger Gesundheitsfonds SAGES (Fonds mit eigener Rechtspersönlichkeit, der in Folge der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG über die Organisation und Finanzierung des Gesundheitswesens durch Landesgesetz im Bundesland Salzburg eingerichtet wurde).

6.3.2 Wen fördert der GFF Salzburg?

- Nur juristische Personen
 - Des Privatrechts
 - Des öffentlichen Rechts

6.3.3 Was fördert der GFF Salzburg?

- Gesundheitsziele lt Gesundheitsförderungsstrategie des Landes Salzburg (Anhang E)
 - Ziel 1: Gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen
 - Ziel 2: Gesundheitliche Chancengerechtigkeit
 - Ziel 3: Gesundheitskompetenz der Bevölkerung stärken
 - Ziel 4: Natürliche Lebensgrundlagen nachhaltig gestalten
 - Ziel 5: Durch sozialen Zusammenhalt die Gesundheit stärken
 - Ziel 6: Gesundes Aufwachsen für Kinder und Jugendliche
 - Ziel 7: Gesunde Ernährung für alle zugänglich machen

- Ziel 8: Gesunde und sichere Bewegung im Alltag durch entsprechende Gestaltung der Lebenswelten fördern
- Ziel 9: Psychosoziale Gesundheit fördern
- Ziel 10: Qualitativ hochstehende Gesundheitsversorgung für alle
- Entsprechend der Förderungsrichtlinie des GFF Salzburg (Anhang F)
- Projektziele sind wirkungsorientiert und smart
- Angemessenes Verhältnis von Aufwand und Nutzen
- Zugrundeliegender umfassender Gesundheitsbegriff
- Es wird auf gesundheitliche Chancengleichheit geachtet
- Nur leistungsbezogene Finanzierungsbeiträge
- Fachliche Plausibilität muss gegeben sein

6.3.4 Wie hoch sind die Förderungen des GFF Salzburg?

- Die Höhe des Finanzierungsbeitrages wird jährlich von der Landes-Zielsteuerungskommission für das Folgejahr beschlossen
- Es wird eine Förderungsvereinbarung mit einem Höchstbeitrag erstellt
- Abweichungen vom Projektplan haben keinen Einfluss auf den Finanzierungsbeitrag

6.3.5 Weiterführende Informationen:

- Gesundheitsziele für Salzburg 2015 - 2020 (Anhang I)
- Förderungsrichtlinie des Gesundheitsförderungsfonds Salzburg (Anhang J)
- Gesundheitsförderungsstrategie für den Gesundheitsförderungsfonds Salzburg (Anhang K)

6.3.6 Ihre Ansprechperson beim GFF Salzburg:

- Mag. Barbara Nemec
 - Barbara.nemec@salzburg.gv.at
 - +43 662 8042-2119

6.4 Salzburger GKK:

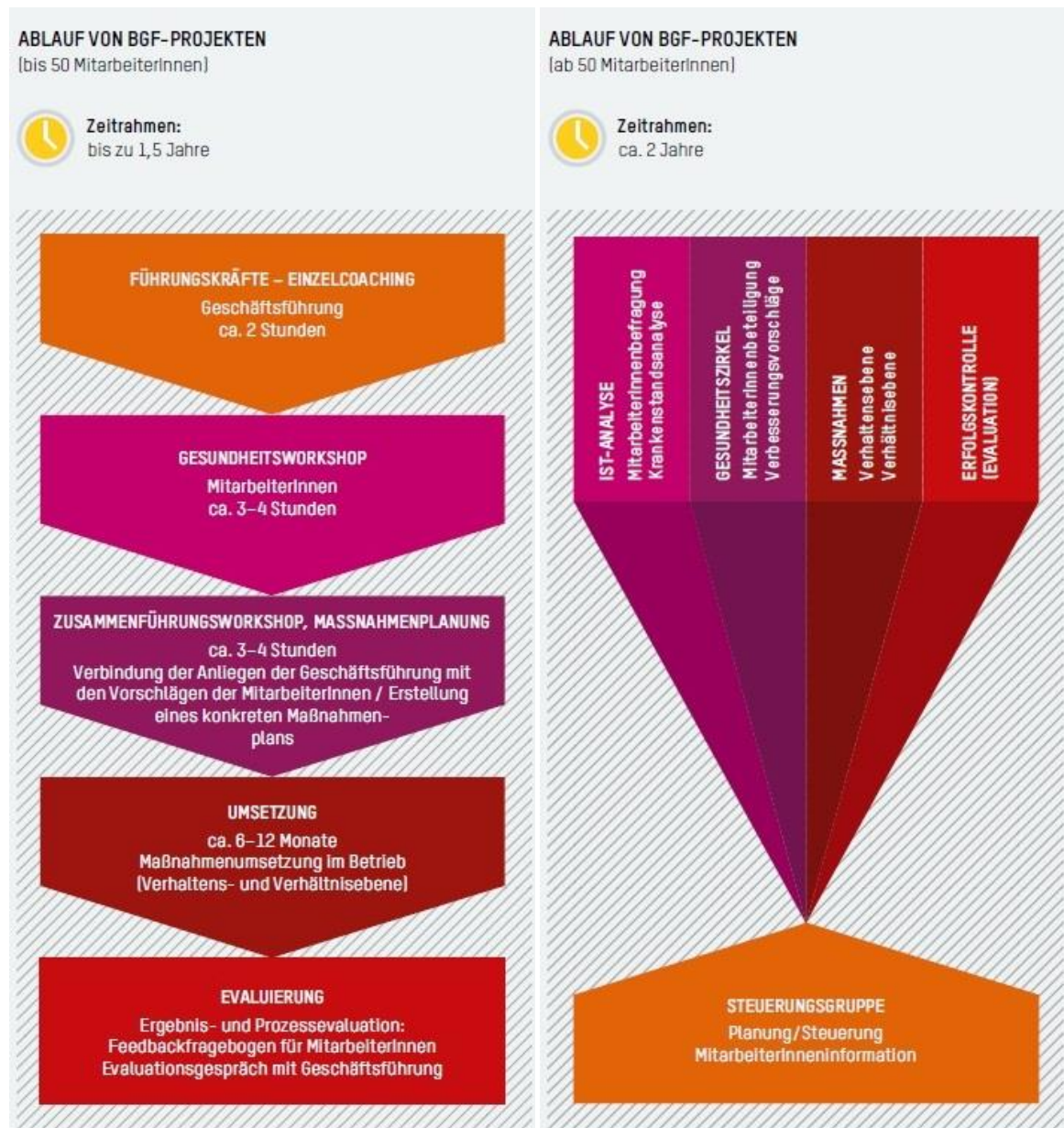
<http://www.forumdienstgeber.sgkk.at/portal27/sgkkdgportal/content?contentid=10007.710406&portal:componentId=gtnacda1d29-2dab-48b3-9c86-c84838052f98&viewmode=content>

Die Salzburger GKK bezuschusst Projekte ausschließlich im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung BGF.

6.4.1 Was ist „Betriebliche Gesundheitsförderung“ BGF?

- gemeinsamen Maßnahmen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- BGF verknüpft Gesundheit und Leistungsfähigkeit

- durch Optimierung betrieblicher Rahmenbedingungen kann Arbeit gesund gestaltet werden



Quelle: BGF - BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG FÜR IHR UNTERNEHMEN, Salzburger GKK

6.4.2 Wen bezuschusst die Salzburger GKK?

Den Zuschuss der SGKK können Betriebe erhalten, die ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt durchführen und folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Salzburger Betriebe mit mehr als 5 MitarbeiterInnen
- Unterzeichnung der BGF-Charta
- Erstmalige Durchführung eines BGF-Projekts
- Einhaltung der in der BGF-Charta beschriebenen Grundsätze während des gesamten Projekts

6.4.3 Was bezuschusst die Salzburger GKK?

Der Zuschuss wird dem Betrieb für die Kosten gewährt, die durch die Beratungsleistung einer BGF-Kooperationspartnerin bzw. eines BGF-Kooperationspartners der SGKK entstehen (direkte Projektförderung durch FGÖ Punkt 2.1, GFF Punkt 2.2, o.a.).

Die Salzburger Gebietskrankenkasse arbeitet mit folgenden externen KooperationspartnerInnen zusammen:

- Mag. Egon Feike, Entwicklungsberatung im-pulse
 - feike@im-pulse.at
- Mag. Silvia Huber, M.A., AMD Salzburg
 - huber@amd-sbg.at
- Karin Kappacher / KSK Health Consult e.U.
 - office@skh-health-consult.com
- Mag. Dr. Emanuel Maxl, Context-Research e.U.
 - emanuel.maxl@context-research.at
- Mag. Eva Varvier / ÖSB Consulting
 - eva.varvier@oesb.at

6.4.4 Wie hoch ist der Zuschuss der Salzburger GKK?

Der Zuschuss ist nach § 6 Abs. 1 Z 7 UStG unecht steuerbefreit. Die Höhe des Zuschusses ist nach Anzahl der MitarbeiterInnen gestaffelt:

MitarbeiterInnen	nicht steuerbefreite Betriebe	steuerbefreite Betriebe
5-10	€ 2.110,-	€ 2.590,-
11-49	€ 1.900,-	€ 2.380,-
ab 50	€ 3.300,-	€ 4.260,-

6.4.5 Weiterführende Informationen:

- BGF für Ihr Unternehmen (Anhang L)
- BGF-Zuschuss von 5-49 Mitarbeitenden (Anhang M)
- BGF Prozessbegleitung von 5 – 49 Mitarbeitenden (Anhang N)
- Kombination BGF und Evaluierung von psych. Belastungen bis 49 Mitarbeitenden (Anhang O)
- BGF-Zuschuss ab 50 Mitarbeitenden (Anhang P)
- BGF Prozessbegleitung ab 50 Mitarbeitenden (Anhang Q)
- Kombination BGF und Evaluierung von psych. Belastungen ab 50 Mitarbeitenden (Anhang R)
- Leitfaden psychische Gesundheit (Anhang S)

6.4.6 Ihre Ansprechperson bei der Salzburger GKK:

- Elisabeth Gampert-Zeisberger, MSc
Abteilungsleitung
 - elisabeth.gampert-zeisberger@sgkk.at
 - +43 662 8889-1041

6.5 Land Salzburg - Salzburger Wachstumsfonds

<https://www.salzburg.gv.at/arbeitswelten>

6.5.1 Was ist der „Salzburger Wachstumsfonds“?

Der Fonds wurde zur Förderung von Maßnahmen, die der Steigerung von Innovationskraft und Wertschöpfung sowie dem Wachstum der Unternehmen im Land Salzburg und damit der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen dienen, errichtet.

Ziel von Förderungen durch den Fonds ist es, die Unternehmen dazu zu motivieren, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, unter denen die Beschäftigten in allen Lebensphasen und -lagen ihre Leistungsfähigkeit besser entwickeln und in die Arbeitsprozesse einbringen können.

Der Fonds wird von der Landesregierung verwaltet und von dieser nach außen hin vertreten.

6.5.2 Wer wird durch den Salzburger Wachstumsfonds gefördert?

Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die ihren Betriebsstandort im Land Salzburg haben und Projekte durchführen, die einem der folgenden vier Förderungsbereiche zuzuordnen sind:

- Alternsgerechtes Arbeiten
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Integration von verschiedenen Mitarbeitergruppen (z.B. Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen)

6.5.3 Was wird durch den Salzburger Wachstumsfonds gefördert?

- Erstberatung (im Ausmaß von einem Tag)
- externe Begleitung bei einer detaillierten Analyse der Ausgangssituation im Unternehmen und der Erarbeitung eines konkreten Projektes
- externe Begleitung bei der Projektumsetzung

- Aus- und Weiterbildung, die auf eine mitarbeiter- und lebensphasen-orientierte Personalentwicklung und Arbeitsorganisation in den oben genannten vier Förderungsbereichen ausgerichtet ist
- Maßnahmen zur Stärkung der körperlichen und mentalen Gesundheit der Mitarbeiter
- Organisationsentwicklung (z.B. Maßnahmen zur Gestaltung von lebensphasen- und lebenslagengerechten Arbeitsplätzen, -prozessen, -inhalten oder Arbeitszeitmodellen)
- Entwicklung und Einführung von betrieblichen Frauenförderungsplänen
- Maßnahmen zur (über)betrieblichen Kinderbetreuung
- Kosten für die unternehmensinterne Projektleitung (bis zu 50 % der nach dieser Förderungsaktion förderbaren Gesamtkosten, Personalkosten und Unternehmerlohn)

6.5.4 Wie hoch ist die Förderung des Salzburger Wachstumsfonds?

- Ab € 10.000,00 Projektvolumen
- 40% der Kosten
- Bei Ausnutzung von Boni können bis zu 50% gefördert werden
 - für kooperative Projekte zwischen zwei und mehr Unternehmen
 - für Unternehmen, deren Betriebsstätte in den südlichen Landesteilen liegt
- Förderbetrag max. € 25.000,00

6.5.5 Weiterführende Informationen:

- Folder Arbeitswelten (Anhang T)
- Wirtschaft fördert Arbeitswelten - Richtlinien des Salzburger Wachstumsfonds (Anhang U)

6.5.6 Ihre Ansprechpersonen beim Salzburger Wachstumsfonds:

- Projektberatung:
 - ITG – Innovationservice für Salzburg, Faberstraße 18, 5027 Salzburg
Mag. Romana Schwab
Tel.: +43 (0)662/254 300-57
Mobil: +43(0)676/84 72 78 500,
E-Mail: romana.schwab@innovationservice.at
- Projektförderung:
 - Land Salzburg, Abteilung 1 – Wirtschaft, Tourismus und Gemeinden
Südtiroler Platz 11, Postfach 527, 5010 Salzburg
Mag. Johannes Flachberger
Tel.: +43 (0)662/8042-3807
E-Mail: johannes.flachberger@salzburg.gv.at
www.salzburg.gv.at/wirtschaft

7 Resümee

7.1 Vorteil für die Region und die Unternehmensstruktur

Eine institutionelle Einrichtung für überbetriebliche Gesundheitsförderung im Lungau ist ein innovatives und österreichweit einzigartiges Projekt. Gerade durch die Struktur der Klein- und Kleinstbetriebe kann damit eine Einrichtung geschaffen werden, die die Unternehmer entlastet, den Arbeitnehmern im Sinne der Gesundheit nützt und der Region einen Standortvorteil bringt.

Ein regionales Gesundheitsmanagement bringt die BGF-Themen zu den Unternehmen und hilft bei Evaluierungen, Umsetzungen und Förderanträgen. Durch die Vernetzung der Unternehmen kann auf die Bedürfnisse von kleineren Belegschaften eingegangen und ein größeres Angebot geschaffen werden. Die Betriebe haben dadurch die Chance auf Kooperation ohne miteinander in Konkurrenz zu stehen.

Indem das Thema Gesundheit aktiv bearbeitet wird, werden neue Angebote geschaffen, die nicht nur den Mitarbeiterinnen, sondern auch den Betrieben zugutekommen. Wie bei den Best-Practice-Beispielen engagierter Unternehmen ersichtlich ist, sinken sowohl die Krankenstandstage als auch die Fluktuation von Mitarbeiterinnen durch die gesteigerte Zufriedenheit. Wenn sich die Anbieter im BGF-Bereich aktiv beteiligen, wird die Wertschöpfung in der Region gehalten. In einem weiteren Schritt können die Erfahrungen, das Wissen und die Produkte auch außerhalb der Region vermarktet werden. Damit wird Wertschöpfung in die Region gebracht. Als eine Region der „gesunden Arbeitsplatzkultur“ kann der Lungau auf dem Arbeitsmarkt punkten. Damit wird eine Initiative gegen die Abwanderung aus der Region gestartet.

7.2 Voraussetzung für den Erfolg

Die Umsetzung eines Projektes in einer abgeschlossenen Region, erfordert die enge Zusammenarbeit mit allen Schlüsselkräften vor Ort. Voraussetzung dafür ist, dass mit den handelnden Akteurinnen eine gemeinsame Wissensbasis für das Thema aufgebaut wird. Dazu braucht es gegenseitigen Respekt, die Bereitschaft sich auf etwas Neues einzulassen und vor allem viel Zeit für das Sich-Näherkommen.

Veränderungsarbeit braucht zumindest zwei, wenn nicht sogar drei Jahre Projektzeit, um nachhaltig Veränderung auszulösen, zu begleiten und zu implementieren. Ziel sollte eine selbsttragende Organisation mit sinnvollen Angeboten, welche auf die Region und die Bedürfnisse von Menschen und Unternehmen abgestimmt sind. In der Umsetzung ist eine Vernetzung mit lokalen Projekten und Initiativen anzustreben. Damit können Synergien genutzt und letztlich voneinander profitiert werden.

Die Startphase kann nur mit Fördergeldern gewährleistet werden. Ein zu erwartender Eigenanteil muss lokal getragen werden.

Eine „Gesunde Arbeitsplatzregion Lungau“ ist eine einmalige Chance für alle Menschen, Unternehmen und Institutionen der Region.