



Bild: FOTOLIA/AROCCHAU

► dahinterstehen. Ein positives Beispiel ist die Erste Bank, die die Mittel hat und sehr viel macht. Unternehmen in der Papierindustrie setzen aufgrund der Arbeit mit Chemikalien und wegen der Nacharbeit stark auf BGF. Der klassische Arbeitnehmerschutz greift hier zu kurz, man würde in dieser Branche keine internationalen Aufträge mehr an Land ziehen.

**SN:** Inwiefern ist es sinnvoll, bereits junge Menschen in BGF einzubinden, oder betrifft es ohnehin eher ältere Arbeitnehmer?

**Blind:** Das ist für alle Zielgruppen ein interessantes Thema. Bei Jugendlichen bzw. jüngeren Menschen ist das Gesundheitsverhalten oft nicht so stark ausgeprägt. Es gibt viel mehr rauchende Mädchen als früher, das ist eher eine Kultur, die nicht mehr so wirklich auf sich achtet. Es gibt Unternehmen, die punktuell wirklich etwas für junge Menschen machen. Die Voest in Linz versucht, gezielt Gesundheitsförderung für Lehrlinge umzusetzen. Das ist vorbildlich.

**SN:** Stress und Burn-out spielen im Job eine immer größere Rolle. Was sind die Gründe dafür?

**Blind:** Jährlich gibt es 10.000 Frührentierungen durch psychische Belastungen. In der Arbeitswelt ist ein Wandel von der physischen hin auf die psychische Ebene erkennbar, im Gegensatz dazu nehmen Arbeitsunfälle ab. Die Anforderungen im psychischen Bereich steigen. Arbeit mit Klienten, Kommunikation über E-Mail und Handy führen dazu, dass Mitarbeiter auf allen Ebenen geistig und emotional gefordert sind. Auch beim Krankenstand spielt Stress eine große Rolle, Politik und Sozialversicherung haben erkannt, dass hier ein Schädigungspotenzial gegeben ist. Noch ein Nachtrag: Körperlich arbeitende Menschen haben natürlich genauso Belastungen, schlechte Beleuchtung oder Blendung können zu psychischem Stress führen.

**SN:** Wie kann man sich als Laie den Alltag eines Arbeitspsychologen vorstellen?

**Blind:** Die Evaluierung der psychischen Belastungen gehört zur Kernaufgabe eines Arbeitspsychologen, vonseiten der Wirtschaft wird dieses Thema natürlich zurückgedrängt. Mein Team und ich stellen Unternehmen Angebote zur Belastungsevaluierung zur Verfügung. Wir prüfen Projektmöglichkeiten und planen Projekte, wobei große Kunden eher im Vordergrund stehen, so ehrlich muss man sein. Es gilt bestimmte Instrumente für bestimmte Branchen zu entwickeln. Die Angst vor den Arbeitspsychologen verschwindet. Früher war der Begriff des Psychologen ja immer negativ konnotiert, das hat sich mittlerweile gewandelt, die Vorurteile sind weitgehend verschwunden.

**SN:** Wie können Betriebe und Mitarbeiter Stress vermeiden? Welche Ratschläge haben Sie für beide Seiten?

**Blind:** Es gibt einige vernünftige Ansätze, wie man das Thema angehen kann: Mitarbeiter sollten sich einklinken. Optimal ist es natürlich, wenn der Betrieb dahintersteht, dann sind die Mitarbeiter eher gewillt, dem Thema Stress aktiv entgegenzuwirken. Man sollte selbst darauf schauen und sich realistisch einschätzen. Manche Menschen stecken Belastungen besser, andere schlechter weg. Gefährlich ist die schleichende Schiene, die führt eher zum Burn-out.

**SN:** Welche aktuellen Studien gibt es zum Thema BGF und was sind die wichtigsten Erkenntnisse?

**Blind:** Die jährlich durchgeführte Mercer-Studie ist die mit Abstand beste und interessanteste Untersuchung für Österreich. Einige wichtige Ergebnisse für das Jahr 2014 daraus: Fast 90 Prozent der Arbeitnehmer sind durch Zeit- und Leistungsdruck schwer belastet. Insgesamt bieten etwa 74 Prozent der Unternehmen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, jedoch weniger als 23 Prozent der Kleinbetriebe. Hauptmotive für die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sind Mitarbeiterbindung und die Reduktion von Krankenständen. Insgesamt wurden mehr als 250 österreichische Unternehmen befragt.

**SN:** Es gibt das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung. Wie wird das innerhalb Ihrer Branche wahrgenommen?

**Blind:** Das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein dreistufiger Prozess, den das Österreichische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung gemeinsam mit dem Fonds Gesundes Österreich verleiht. Die Unternehmen müssen eine freiwillige Charta unterschreiben, die rechtlich nicht bindend ist. Wenn man aber im Rahmen des BGF-Gütesiegels teilnehmen will, muss die Charta jedoch unterschrieben vorgelegt werden, so gesehen ist es dann doch nicht so freiwillig (lacht). Schritt zwei sind die Gütesiegelprojekte. Die Unternehmen halten sich an die Vorgaben und gestalten ein Design. In weiterer Folge wird das Projekt dann eingereicht und zum Teil von externen Experten unter die Lupe genommen.

Das BGF-Siegel wird zumeist für drei Jahre zuerkannt und vom Gesundheitsminister oder einem anderen hohen politischen Repräsentanten verliehen. Von der Planung über die Umsetzung bis zur Verleihung kann es schon einmal ein Jahr dauern. Es gibt dann auch den Gesundheitspreis, der für die wirklich guten Projekte vorgesehen ist, das ist eine weitere Stufe, die eigentlich keine mehr ist. Wesentlich sind die Gütesiegelprojekte (Schritt zwei). Insgesamt hat sich die Projektqualität in den vergangenen Jahren stark verbessert, die Standards sind hoch und die Projekte keine Selbstläufer, wie das vielleicht früher einmal der Fall war.

Jörg Ransmayr