

# ÖBSV

Österreichischer Betriebssport Verband



## **WEGE ZU EINER MODERNEN BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG**

# JETZT FIRMENSport IM UNTERNEHMEN BEWERBEN MIT DER ÖBSV-PLAKATSERIE!



[www.firmensport.at/shop](http://www.firmensport.at/shop)

**ÖBSV**  
Österreichischer Betriebssport Verband

Seite 3 | Fachzeitschrift ÖBSV Ausgabe 1 | 2022–2023



*Liebe Leserinnen und Leser,*

heuer erscheint das Fachbuch des Österreichischen Betriebssport Verbandes das erste Mal in einem neuen Format – als Magazin. Warum das neue Format, wenn das Alte gut gepasst hat? Die letzten drei Jahre haben wir verschiedene Perspektiven, Forschungsergebnisse und praktische Ansätze im Themenfeld Bewegung im Setting Arbeitswelt präsentiert. Die Fachbeiträge waren geballte Information, die es jeder Firma ermöglichte, sich zu einem Thema fundierten fachlichen Input einzuholen.

Das neue Format bietet darüber hinaus weitere Möglichkeiten. Möglichkeiten unsere Zielgruppen, den Sport und die Wirtschaft noch besser zu verbinden. Wir wollen nicht nur Fachinput, sondern vielmehr Denkipulse und Ideen transportieren. Das Magazin lädt ein, sich an manchen der Essays zu stoßen, darüber nachzudenken, sich zu empören und zu überlegen, wie man selbst Bewegung am Arbeitsplatz umsetzen würde. Es zeigt auf, wie sich die Österreichischen Gesundheitsempfehlungen, wie sich der Österreichische Sport entwickelt hat, welche Möglichkeiten das Setting Arbeit bietet, welches Potenzial an vielen Arbeitsplätzen noch schlummert. Das Magazin hat nicht den Anspruch, alle Aspekte abzudecken. Falls Ihnen ein Aspekt fehlt, freuen wir uns über ihr Feedback unter [info@firmensport.at](mailto:info@firmensport.at) mit dem Betreff „Firmensport Magazin 22“, um im kommenden Jahr fehlende Aspekte mitaufnehmen zu können.

Für die Inhalte haben wir externe AutorInnen angefragt und zum Großteil aus unserer TALK-Reihe 2022 textlich zusammengefasst, die Links zu den Videos finden Sie unter den entsprechenden Artikeln als QR-Code. Neben ethischen Richtlinien haben wir den AutorInnen einen möglichst großen Spielraum gelassen, ihre Meinungen und Überzeugungen darzutun. Sollten Sie sich an Äußerungen stören, treten wir gerne in einen offenen und wertschätzenden Diskurs auf Augenhöhe.

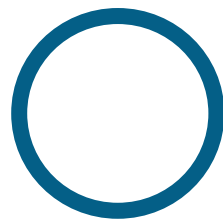
Wir bedanken uns für Ihre treue LeserInnenschaft und wünschen Ihnen viel Vergnügen mit dem neuen Format.

*F. Ram*

Florian Ram, MA  
(im Auftrag des Präsidiums des ÖBSV)



# INHALT



● Seite 6

**Begleitschreiben – Philipp Trattner, BSc. BSc., LL.M., Sektion II, BMKÖS**

● Seite 9

**Begleitschreiben – Karlheinz Kopf, Präsident ÖBSV**

● Seite 10

**BGM/BGF – Wer trägt die Verantwortung und wer initiiert Firmensportangebote?**

Im ersten Teil werden verschiedene Ansätze im BGF/BGM diskutiert. Sollte man mit externen kommerziellen Anbietern zusammenarbeiten? Welche Vorteile bieten solche Anbieter? Sollten Bewegungsmaßnahmen intern organisiert werden? Sollte man BGF digital und jederzeit abrufbar organisieren?

● Seite 12

**Go digital or go home**

– Günther Matzinger, Windhund GmbH

● Seite 14

**Externe BGF-Angebote: Scheitern mit Anlauf?**

– Mag. Dr. Christian Lackinger, Kuratorium Wiener Pensionistenhäuser

● Seite 18

**Wo steckt der Mehrwert?**

– Andreas Pürzel, CEO DAS GYM

● Seite 20

**Betriebssport unterstützt am Weg zu mehr Gesundheitsbewusstsein**

– Mag. Maria Cristina de Arteaga, Referentin, Abteilung für Sozial- und Gesundheitspolitik, WKÖ

● Seite 22

**Wieso braucht es einen starken Betriebssport in Österreich?**

– Florian Ram, MA, Generalsekretär ÖBSV

● Seite 24

**Vorteile des organisierten Sports gegenüber kommerziellen DrittanbieterInnen**

● Seite 27

**Als Fachsportverband das Setting Arbeitswelt wirtschaftlich nutzen**

● Seite 28

**Bundes-Sportförderung. Kompetenzbereiche und Möglichkeiten für Unternehmen?**

● Seite 30

**Wenn Trendsport zu Firmensport wird. So nützt man Padel Tennis im Betrieb.**

● Seite 32

**Sport und Integration. Zusammenhalten, Schach & Schnitzel.**

● Seite 36

**Interview**

– Edwin de Jong, Jobrad Österreich

● Seite 38

**„Find the gap“ oder die Relevanz eines ganzheitlich betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Arbeitswelt von morgen**

– Dipl.-Soz.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> phil. Nora Gresch, Yoga Austria

● Seite 42

**Plädoyer MTB. #lovetheride**

– Alfred Brunner, Geschäftsführer, Styria SPORT (SPORTaktiv)

● Seite 48

**Entwicklung und der Körper im Zentrum des Betriebssports**

Im zweiten Teil des Magazins wird der Körper des Einzelnen und auch der Gesellschaftskörper in den Fokus gestellt.

● Seite 50

**Historie Bewegungsempfehlung**

– Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Verena Zeuschner, Fonds Gesundes Österreich

● Seite 54

**Zurück zur inneren Stärke**

– Eva Komarek, General Editor for Trend Topics, Styria Media Group

● Seite 56

**Wir haben bei einer Opferschützerin nachgefragt...**

● Seite 59

**Orpheus im Home-Office. Halbierte Leiblichkeit in Zeiten von COVID-19**

– Reinhold Esterbauer

● Seite 62

**Wir haben bei einer AnsprechpartnerIn für adipöse Menschen nachgefragt...**

● Seite 66

**Schüttel deinen Speck**

– Markus Köhle

● Seite 70

**Warum bellt der innere Schweinehund beim Sport machen?**

● Seite 72

**Neue Einflussfaktoren am Arbeitsplatz**

Was bewirken neue Körper, neue akzeptierte Körperbilder innerhalb der Gesellschaft, von Arbeitnehmerseite neue Wünsche an den Arbeitsplatz und neue Arbeitsorganisationen in Unternehmen?

● Seite 74

**Anpassungssport**

– Clemens Berger

● Seite 76

**Betriebssport und Home-Office. Ein Schlüsselfaktor für gesündere Arbeit?**

– Silvia Hruška-Frank, Arbeiterkammer Wien

● Seite 80

**Profisport und Nachhaltigkeit – Geht das?**

– Manuela Mandl, Profisportlerin

● Seite 82

**Empowerte MitarbeiterInnen, moderne Führungs- und Organisationsansätze in Unternehmen.**

– Mag Halina Gruber, Leiterin potenzialwerkstatt

● Seite 86

**Wie man als kleines Unternehmen Betriebliches Gesundheitsmanagement rockt!**

● Seite 88

**Sport & Nachhaltigkeit sind ein gutes Team!**

● Seite 90

**Widersprüche & Bewegung**

– Yvonne Wendelin, Trainerin Erwachsenenbildung & Pädagogin Regionalleitung Ost (Wien | NÖ | Bgld) Bildungspartner Österreich

● Seite 92

**Sport & psychische Gesundheit. Psychohygiene & Wertschöpfung.**

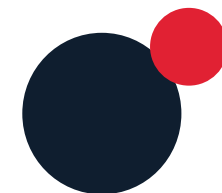
● Seite 96

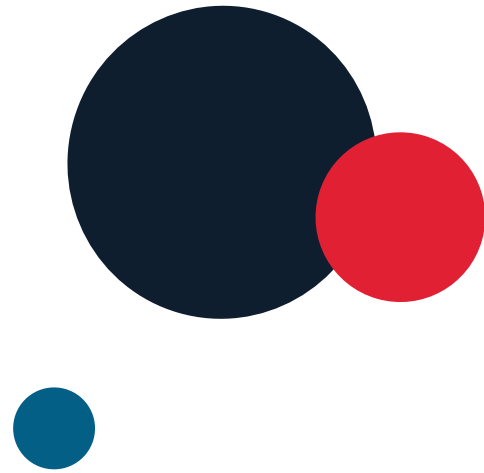
**Wir sind Europa & wir sind sportlich**

– Reinhard Sitzler, Wirtschaftskammer Salzburg

● Seite 98

**Impressum**





Liebe Leserinnen und Leser!

Die vorliegende Ausgabe des ÖBSV Fachmagazins soll laut den Vorgaben der Redaktion vor allem Denkanstöße geben. Die Aufstellung mutiger, provokanter Thesen sei ausdrücklich erwünscht, hieß es im Vorfeld der Produktion.

Nun, ein Bundes-Ressort hat natürlich völlig andere Aufgaben als sich in Provokationen zu ergehen. Dies gilt natürlich auch für das Sportministerium. Gleichwohl können und sollen provokante Inputs und Impulse von möglichst vielen verschiedenen gesellschaftlichen und institutionellen Gruppierungen auch in unserem Tätigkeitsfeld auf fruchtbaren Boden fallen. Neue Ideen, auch wenn sie bisweilen unangenehm daherzukommen scheinen, sind tatsächlich oft Grundvoraussetzung für Umdenkprozesse und damit einhergehende Änderungen tradierter Handlungsmuster. Pluralität und Innovation bringen erst Bewegung ins Spiel. Stillstand und Sport schließen einander ja schon per se aus.

Tatsächlich geht die Hauptprovokation, mit der wir allesamt zur Zeit ständig konfrontiert sind, vom unsäglichen Bündel an multiplen Krisen in Welt-politik, Gesundheitswesen, Sozialwesen, auf dem Energiesektor und in vielen anderen Bereichen des Zusammenlebens aus, welches uns seit Beginn der Zwanzigerjahre das Leben massiv erschwert. Die neuen krisenbedingten Parameter, an dem sich das Leben der Individuen, aber auch der gesamten Gesellschaft zu orientieren hat, lassen keinen Bereich unberührt, auch den Sport- und Freizeitsektor nicht,

Auch das Sportministerium steht hier vor großen Herausforderungen in den Segmenten Spitzensport, Breitensport, Schul- und Freizeitsport, insbesondere auch hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem organisierten Sport. Die Maßnahmen, die wir zum Beispiel durch Initiativen wie den Sportbonus, den NGO-Fonds oder die tägliche Bewegungs- und Sporteinheit im Unterricht ergriffen haben, seien hier nur am Rande erwähnt. An dieser Stelle sei eher auf unsere Bemühungen im Bereich des Betriebssports verwiesen. Hier haben wir ja mit dem ÖBSV seit Jahren einen verlässlichen Partner, der die Zeichen der Zeichen erkennt, weil er seine Tätigkeitsfelder stets kritisch evaluiert und deshalb imstande ist, maßgeschneiderte Serviceleistungen zu erbringen

und zukunftsweisende Wege einzuschlagen. Mein herzlicher Dank dafür gilt allen engagierten Mitarbeiter;innen des ÖBSV!

Unsere Gesellschaft befindet sich nolens volens inmitten eines enormen Wandels. Gerade der Arbeitsbereich, der jahrzehntelang weitgehend nach kontinuierlichen Rahmenbedingungen abgelaufen ist, hat sich durch den massiven Ausbau von Telearbeit und Home-Office binnen weniger Monaten grundlegend verändert. Damit sind aber auch die Voraussetzungen für eine all-gemeingültige Gesamtstrategie zur Forcierung des Firmensports ganz andere als noch vor wenigen Jahren. Die Strukturen, die von einem jahrzehntelangen Agieren eines homogenen Grundstocks an Mitarbeiter;innen direkt am Betriebsstandort ausgehen, haben sich in vielen Fällen überholt. Die Entkoppelung der klassischen dualen Lebensbereiche Arbeit-Freizeit ist de facto vielerorts schon erfolgt. Vielmehr ist es schon jetzt zu einer Auffächerung der Jobprofile gekommen, womit sich unter anderem auch die Bewegungsangebote und die damit einhergehenden Beratungsleistungen variabler gestalten müssen. Die Kunst dabei ist es, dies rechtzeitig zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Mit der Ansetzung einer gemeinsamen Yoga-Stunde nach Betriebsschluss ist es wahrlich längst nicht mehr getan.

Hinzu kommt eine Entwicklung, der sich schon lange vor der COVID-Krise abgezeichnet hat: die zunehmende Individualisierung der Gesellschaft. Die Bedürfnisse und Lebensvorstellungen der verschiedenen Generationen bzw. Communities lassen sich nicht mehr über einen Kamm scheren. Man muss sich dennoch der Mühe

unterziehen, all diese Gruppen zu erreichen. Nach wie vor bin ich nämlich der festen Überzeugung, dass der Arbeitsbereich, wie immer er sich auch gestaltet, günstigen Einfluss auf das Bewegungsverhalten der einzelnen Mitarbeiter:innen haben kann und soll. Nach wie vor liegt es auch am Arbeitgeber, entsprechende Bewusstseinsbildung zu ermöglichen und günstigenfalls auch zu betreiben.

Liebe Leserinnen und Leser, aufgrund der Kooperation des Sportministeriums auf dem internationalen Sektor wissen wir, dass Österreich hinsichtlich der bereits erfolgten Maßnahmen im Bereich des Betriebssports in vielen europäischen Ländern bereits als Vorbild gilt. Die von der EU und WHO Europe entwickelten sogenannten HEPA („Health Enhancing Physical Activity)-Indikatoren zielen unter anderem auch auf die Themenfelder „körperliche Bewegung am Arbeitsplatz“ und „Förderung aktiver Fortbewegung zum Arbeitsplatz“ ab. Bei der nationalen Umsetzung ist Österreich bereits weit fortgeschritten. Dies dank unserer gemeinsamen Bemühungen, die wir auch künftig mit uneingeschränktem Engagement fortsetzen werden.

Vor diesem Hintergrund freue ich mich schon auf die Lektüre der vielen Beiträge, die aus zahlreichen Blickwinkeln eine Grundthematik beleuchten, die – bei aller Verschiedenheit – allen Autor:innen ein gemeinsames Anliegen ist: die Zukunft des Betriebssports.

Mit sportlichen Grüßen  
Sektionsleiter Philipp Trattner, BSc. BSc., LL.M.





## GEWINNER VOR DEN VORHANG

**Der FirmenFitness Award wurde 2022  
das erste Mal verliehen.**



*Sehr geehrte Damen & Herren,  
liebe Leserinnen und Leser,*

auch heuer darf ich Ihnen die Fachlektüre des Österreichischen Betriebssport Verbands in meiner Funktion als Präsident vorstellen. Im neuen Magazinformat hat sich das bisher erschienene Fachbuch zu einem Medium entwickelt, das die qualitativ hochwertigen Beiträge zum Thema Firmensport, leichter zugänglich macht. Auch hier werden Diskussionen im Bereich Sport und Wirtschaft angestoßen, die neue Denk- und Sichtweisen bringen.

Als Mitglied des Vorstands darf ich für alle sprechen, wenn ich sage, dass ich zufrieden bin mit der Entwicklung des Verbands und dessen Positionierung. Der ÖBSV ist zur Verbindungsstelle zwischen der Sportwelt und Betrieblicher Gesundheitsförderung in der österreichischen Unternehmenslandschaft geworden und baut somit eine Brücke zwischen Sportanbieterinnen und -anbietern sowie den heimischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Wir vernetzen Unternehmen mit der Sportwelt, nutzen Synergien, beraten und lösen Herausforderungen, wenn es um das Thema Bewegung im Unternehmen geht. Die Mischung aus Information, Awareness und Praxis macht Firmensport auf mehreren Ebenen nahbar und bedient die Bedürfnisse der Zielgruppe.

Insofern möchte ich besonders den Firmen Fitness Award 22 hervorheben, als gelungene Gesamtmaßnahme zwischen dem Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport, der Wirtschaftskammer Österreich und der Arbeiterkammer Österreich. Diese sozialpartnerschaftliche Veranstaltung konnte gemeinsam mit der Österreichischen Gesundheitskasse und der Pensionsversicherungsanstalt genau die öffentliche Plattform schaffen, die es für die Unternehmen braucht, um stolz die eigenen Bewegungsmaßnahmen zu präsentieren und so auch als Inspiration für Firmen zu dienen, denen es zum jetzigen Zeitpunkt noch schwer fällt ein passendes Bewegungsangebot für deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schaffen.

Diese Vernetzung im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist aus meiner Sicht das was dem Firmensport gefehlt hat, weshalb ich dafür plädiere, dass die Thematik von verschiedenen Positionen wie Unternehmensführung, Human Resources, Gewerkschaftsvertretung und auch von der MitarbeiterInnenseite zu beleuchten, um einen breiten Konsens im Unternehmen zu schaffen. Letztlich geht es darum, dass es den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und somit auch den Unternehmen in Österreich auf wirtschaftlicher, physischer und psychischer - Ebene besser geht.

Ich danke für Ihre treue LeserInnenschaft und bin froh, dass so viel im Bewegungsbereich, auch durch den ÖBSV, in den Unternehmen vorangeht.

Für einen starken Betriebssport in Österreich,  
Ihr Karlheinz Kopf





# **BGM/BGF – WER TRÄGT DIE VERANTWORTUNG UND WER INITIIERT FIRMENSSPORTANGEBOTE?**

Im ersten Teil werden verschiedene Ansätze im BGF/BGM diskutiert. Sollte man mit externen, kommerziellen AnbieterInnen zusammenarbeiten? Welche Vorteile bieten diese? Sollten Bewegungsmaßnahmen intern organisiert werden? Sollte man BGF digital und jederzeit abrufbar aufbauen? Sind Sportvereine und der organisierte Sport der Schlüssel zu mehr Bewegung im Unternehmen? Wo liegen Gegensätze zwischen dem organisierten Sport, inhouse Angeboten, digitalen BGF-Angeboten und kommerziellen AnbieterInnen für Bewegung am Arbeitsplatz oder mit KollegInnen? Und wenn eine Maßnahme implementiert wird: Wer ist für die Maßnahmen verantwortlich? Neben den Fragen, wer was in einem Betrieb anbieten kann oder sollte und welche Vor- und Nachteile jede Angebotsform beinhaltet, gehen wir natürlich auch der Geldfrage nach. Jede Maßnahme kostet etwas. Wo gibt es Fördermöglichkeiten in Österreich für Bewegungsinterventionen?



# GO DIGITAL

*Die Arbeitswelt in den letzten Jahren hat sich drastisch verändert und wird nie wieder aussehen, wie vor der Pandemie. In diesem Artikel möchte ich skizzieren, welche Faktoren diese Veränderung kennzeichnen, was das für das Betriebliche Gesundheitsmanagement bedeutet und welche Schlüsse man als Unternehmen daraus ziehen muss.*

## Veränderung der Arbeitswelt

So schwierig die letzten 2 Jahre in vielen Bereichen waren, so sehr haben sie zu drastischen Veränderungen in der Arbeitswelt beigetragen. Veränderungen, die ansonsten vielerorts noch 10mal so lange gedauert hätten. Veränderungen, die zuvor abgelehnt wurden und plötzlich notwendig waren. Die Krise war hier Katalysator und hat zu vielen Neuerungen geführt, die vor allem im Betrieblichen Gesundheitsmanagement nicht ignoriert werden können:

### Homeoffice

So schnell es da war, so schnell wird es sicher nicht wieder weggehen. Homeoffice bleibt in den meisten Betrieben und wird mittlerweile auch von vielen Mitarbeitenden gefordert. Es bringt viele Vorteile, aber auch viele Herausforderungen mit sich.

### Weniger (physischer) sozialer Kontakt

Einer davon ist weniger sozialer Kontakt zu Kolleg:innen und Kunden. Auch dieser verlagert sich ins Digitale. Die oft nur mehr sehr eingeschränkte Zeit im Büro wird dafür explizit mehr für den formellen und informellen Austausch mit dem Team genutzt. Hinzu kommt, dass heuer erstmals Absolventen auf den Arbeitsmarkt drängen, die aus dem Studium fast keine andere Arbeitsweise kennen, als die aus den eigenen vier Wänden.

### Work from anywhere

Immer öfter gibt es Unternehmen mit 100% Homeoffice Erlaubnis und damit verschwindet die Gebundenheit an einen Standort und Wohnort. Wer es sich leisten kann mietet sich über die Wintermonate eine Wohnung im Süden und klappt bei Bedarf den Laptop in einem Coworking Space auf.

## Leichter Jobwechsel und Kandidatenmarkt

Wenn Mitarbeiter:innen von überall aus arbeiten können, dann können Unternehmen auch weltweit nach Talenten suchen. Plötzlich konkurrieren Salzburger Startups mit den großen GAFA Unternehmen um dieselben Talente. Inwieweit die globalen wirtschaftlichen Herausforderungen (Lieferketten, Zinswende, Krieg) zu einer Wende am Arbeitsmarkt führen werden, oder ob doch der demografische Wandel die treibende Kraft bleibt, wird sich weisen.

## Anstieg der Bildschirmzeit

Wenn Meetings online und nicht in Präsenz stattfinden hat das natürlich auch eine Auswirkung auf die Zeit, die Arbeitnehmer:innen vor Bildschirmgeräten verbringen. Einer Studie des Verbandes Bitkom zufolge ist sie in Deutschland während der Corona-Krise um ganze 2 Stunden auf über 10 Stunden pro Tag angestiegen.

## Psychische und Physische Belastungen

All die oben genannten Faktoren führen zu erhöhter physischer und psychischer Belastung. Nicht nur kommt es zu weniger Bewegung im Alltag, sondern ergonomisch schlecht eingerichtete Home Offices tragen ihr übriges dazu bei.

## Wie sieht Betriebliches Gesundheitsmanagement aus, wenn keiner mehr im Betrieb ist?

All die oben beschriebenen Effekte haben einen direkten Einfluss auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Historisch gesehen haben viele Maßnahmen vor allem direkt am Unternehmensstandort stattgefunden. Diese verpuffen, wenn sie keine Mitarbeiter:innen erreichen, entweder weil schlecht kommuniziert oder einfach irrelevant, wenn die Beschäftigten an anderen

# OR GO HOME

Standorten oder im Homeoffice sind. Und gerade im Home Office wäre es, wie oben beschrieben, wichtig anzusetzen.

Betriebliche Gesundheitsförderung, die nur am Standort stattfindet, geht also am Bedarf vorbei. Und ich möchte die etwas provokante These aufstellen:

*„Wer kein digitales BGM hat, hat kein BGM.“*

Natürlich muss man das von Fall zu Fall und differenziert betrachten, aber Fakt ist, dass es in den letzten Jahren eine massive Verschiebung gegeben hat im Bezug auf wo und wie wir arbeiten. Das Gesundheitsmanagement ist dieser Verschiebung noch nicht ausreichend gefolgt.

## Digital first – Schlüsse für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

So wie man im Web seit Jahren von einem „mobile first“ Ansatz spricht, muss man wahrscheinlich auch im BGM einen „digital first“ Ansatz wählen. Das heißt nicht, dass physische Maßnahmen vor Ort keinen Platz mehr haben, ganz im Gegenteil, sie werden als Ausgleich zur beschleunigten Digitalisierung einen mindestens so hohen Stellenwert einnehmen.

Es heißt viel mehr, dass jede physische Maßnahme auch ein digitales Pendant haben sollte oder sogar hybrid stattfinden kann. Von vielen wird unterschätzt mit welchem Aufwand das verbunden ist. Ein bloßes Mitfilmen lockt niemanden von der Couch und führt spätestens nach der zweiten Veranstaltung zu erschreckenden Teilnahmequoten. Oft ist der Aufwand für digitale Angebote sogar um einiges höher. (Ton, Kamerateam, Raum, Licht, Übertragungsrate, Interaktionsmöglichkeit, etc.).

Wenn gut umgesetzt, bringen digitale Angebote aber viele Vorteile mit sich und sind ihren analogen Pendants sogar oft überlegen. So lassen sich zum Beispiel viel mehr Ressourcen in eine Veranstaltung stecken, wenn sie dafür standortübergreifend stattfinden kann. Teilzeitkräfte, junge und ältere Zielgruppen oder Menschen, die bisher Berührungängste hatten können erreicht werden. Und genau in diesem Bereich kann BGM den größten Mehrwert entfalten und einen positiven Beitrag für Beschäftigte und Unternehmen leisten.

– Günther Matzinger, Windhund GmbH

## Über Günther Matzinger (Windhund GmbH)

Günther Matzinger ist 2x Paralympicssieger und Weltmeister über 400m und 800m. Als Gründer der Windhund GmbH ermöglicht er Unternehmen aller Größen monatlich per Livestream den Zugang zum Know-How der führenden Gesundheitsexpert:innen.

# EXTERNE BGF-ANGEBOTE:

## Scheitern mit Anlauf?

Zahlreiche Personen, welche für die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zuständig sind kennen dieses Szenario: täglich landen mehrere Angebote von externen Anbietern im Posteingang. Allesamt erwecken diese Aktivitäten im hohen Ausmaß den Anschein einer professionellen Umsetzung. Dennoch sind nahezu alle diese Angebote zum Scheitern verurteilt.

Vermutlich wäre gerne jeder gesund und fit. Aber am Ende des Tages berichten sehr viele BGF- Verantwortliche ähnliches: erreicht wird mit BGF-Maßnahmen immer nur die selbe, kleine Gruppe von Mitarbeiter\*innen. Und in der Regel sind das jene Personen, welche ohnedies schon die gesündesten im Betrieb sind.

Eines vorweg: der Essay ist aus dem Blickwinkel eines größeren Unternehmens verfasst. FÜR KMUs und natürlich insbesondere EPUs sind diese Ausführungen nur bedingt anwendbar. Es werden auch Praxisbei-

spiele aus dem KWP skizziert: die BGF umfasst im Unternehmen viele Bereiche; es wurden aber bewusst vorrangig Beispiele aus dem Themenfeld „Sport und Bewegung“ näher beschrieben, da diese für das Fachbuch „Firmensport“ am relevantesten sind.

### Was braucht BGF?

Gesundheit besteht aus vielen Dimensionen, Bausteinen und wird individuell durchwegs unterschiedliche beschrieben. Im Gegensatz zu Krankheiten, welche sich im Regelfall klar definieren lassen, gibt es keinen allgemein anerkannten Konsens eines Gesundheitsbegriffes. Während der eine Gesundheit mit Entspannung und Freizeit gleichsetzt, ist für jemand anderen Gesundheit mit der maximalen Sauerstoffaufnahme gleichzusetzen. Einigkeit herrscht aber, dass körperliche, psychische und soziale Faktoren wichtige Komponenten der Gesundheit sind.

### 1) Partizipation

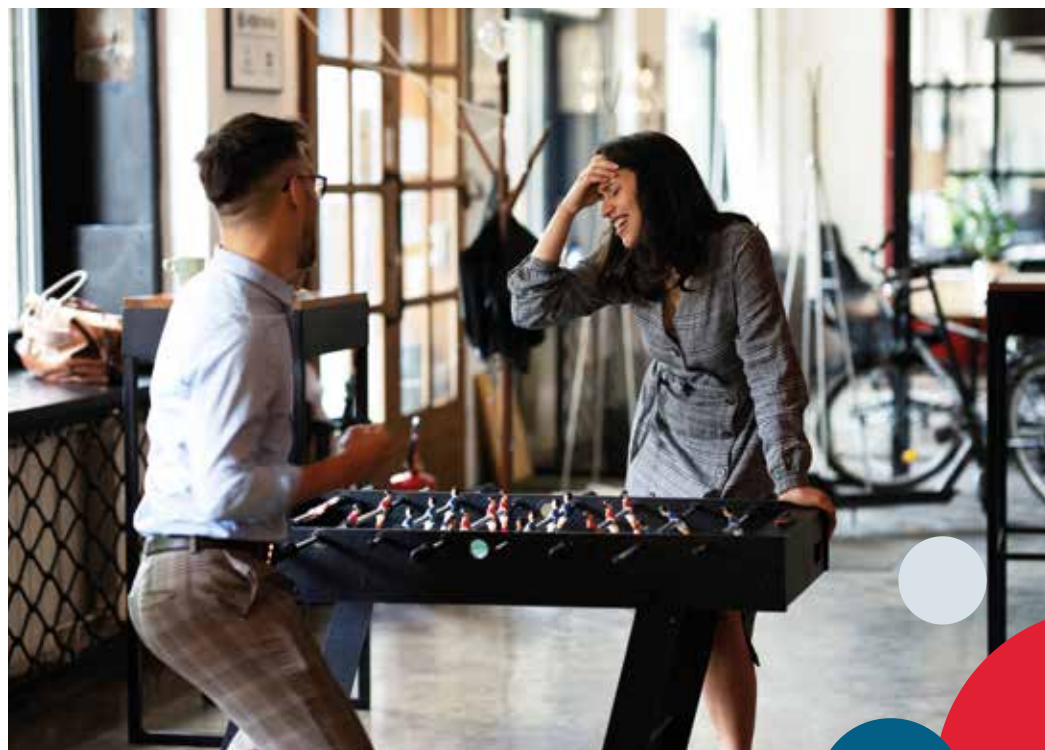
Bei den meisten externen BGF Angeboten wird nicht darauf geachtet, dass die Kommunikation im Vorfeld enorm wichtig ist. Mitarbeiter\*innen müssen nicht nur in der Auswahl von BGF Angeboten, sondern auch in der Planung der Umsetzung eingebunden werden. Bewährte Mittel sind:

- Gesundheitszirkel-Treffen,
- Mitarbeiter\*innenbefragungen oder
- Fokusgruppen.

Wer den Partizipationsprozess exklusiv in externe Umsetzung gibt, der verpasst die Chance, spezifisches Wissen, welches nur die Mitarbeiter\*innen selbst haben zu nutzen. Dieses Wissen ist aber essentiell für die weitere Planung und Umsetzung von Maßnahmen. Insbesondere in der Vorbereitung von Mitarbeiter\*innen Befragungen muss schon sehr viel Wissen über die Firma einfließen. Befragungen, an denen nur 30% der Belegschaft mitmachen (und da wäre zu hinterfragen ob diese Teilnahmerate auch bis zum Ende des Fragebogens erreicht wird) sind - so hart das klingt - für den Papierkorb. Selbst bei der Umsetzung von Gesundheitszirkel soll nicht auf externe Moderator\*innen zurückgegriffen werden. Viel wichtiger ist das Empowerment von eigenen Mitarbeiter\*innen. Gesundheitszirkel sind nicht als punktuelle Treffen zu verstehen sondern als ein dauerhafter Prozess - welche die kontinuierliche Betreuung durch Mitarbeiter\*innen erfordert.

### Aus der KWP-Praxis

Mittels mehrerer Fokusgruppen wurde erfragt wie die Kommunikation von BGF Angeboten erfolgen soll. Oftmalig scheitert Aktivitäten an der Kommunikation schon lange, bevor sie begonnen werden. Danach wurde eine Online-Mitarbeiter\*innenbefragung geplant, welche konkret die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen und Rahmenbedingungen der BGF Themenfelder erfasst. Wichtig war, dass Befragungen nicht nur einen Status Quo beschreiben hat sondern Grundlage für die Umsetzung konkreter Maßnahmen war.



### Aus der KWP-Praxis

Die Übernahme von Nenngeld für Laufveranstaltungen und die Organisation der Anmeldung wurde auf Wunsch von Mitarbeiter\*innen implementiert. Dadurch konnte viel Rückenwind im Betrieb erzeugt werden, weil diese Aktivitäten nicht „von oben“ angeordnet wurden, sondern von den Mitarbeiter\*innen selbst gewünscht wurden. Parallel wurde die Kampagne „miteinander radeln“ gestartet: an und für sich geht es bei der Kampagne um körperliche Aktivität am Arbeitsweg. Aber durch das Projektmanagement, welches im KWP selbst angesiedelt ist wurde vorrangig daran gearbeitet, dass durch die Kampagne Awareness für Gesundheitsförderung entstehen konnte.

### 2) Awareness

BGF muss von der Geschäftsleitung und von den Führungskräften mindestens mitgetragen werden. Anzustreben wäre aber eine authentische, aktive Beteiligung am Gesundheitsförderungsprozess. Viel wichtiger ist aber ein Bottom-Up Ansatz: Mitarbeiter\*innen sollen in der Lage sein, BGF einzufordern und auch eine laute Stimme für die Umsetzung erheben. Führungskräfte sind dann nicht mehr in der Rolle der „Motivator\*innen“ sondern in der Rolle der „Ermöglicher\*innen“. BGF Maßnahmen brauchen Zeit. Auch wenn diese während der Arbeitszeit stattfinden, können sie Druck erzeugen, weil die Arbeit liegen bleibt. Hier kommt der Awareness eine entscheidende Rolle zu: wenn erkannt wird, dass die BGF einen persönlichen Nutzen erzeugt, dann lassen sich viele Umsetzungsbarrieren aus dem Weg räumen.



**3) Umsetzung aus eigenen Ressourcen „Kümmerer“**

In nahezu allen Betrieben gibt es ein großes Potential an Gesundheitsexpert\*innen. Damit ist nicht gemeint, dass jemand eine formelle Ausbildung dazu hat. Es reicht in vielen Fällen auch die Eigenerfahrung und das jahrelange Interesse an einem Gesundheitsthema aus. Der Vorteil gegenüber externen Anbietern ist, dass die Kolleg\*innen auch dauerhaft vor Ort sind und sich auch darum kümmern können, dass Angebote angenommen werden. Es bedarf einer guten (informellen) Kommunikation und auch einer Vorbildfunktion: beides können externe Anbieter nur bedingt bereitstellen.

*Aus der KWP-Praxis*

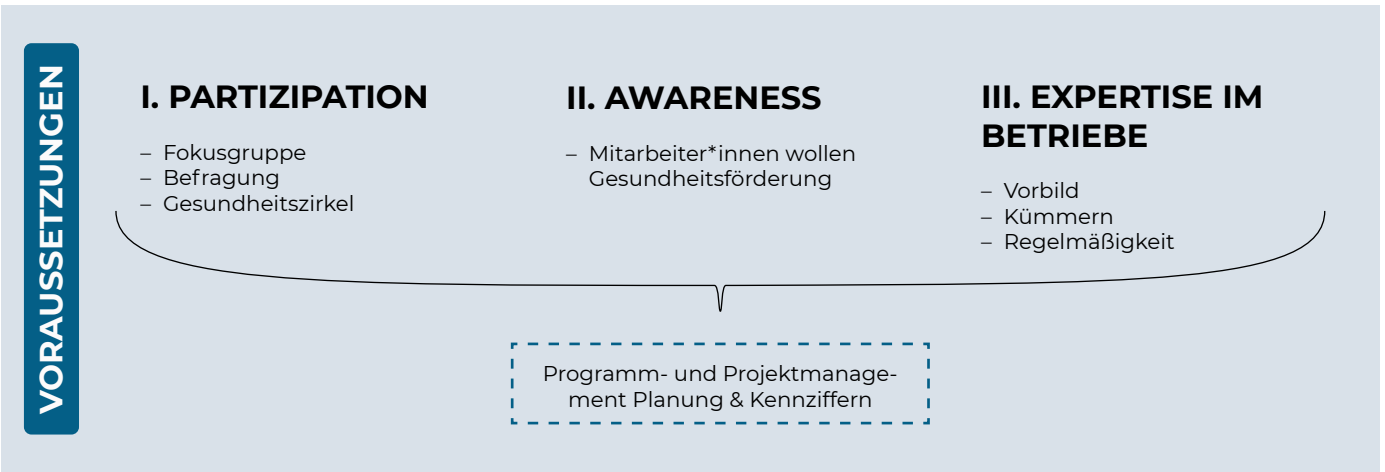
*In einem Haus wurde der Wunsch nach kurzen Bewegungspausen, die in den Berufsalltag integriert werden können, artikuliert. Es wurde einmalig ein Bewegungsimpuls (Dauer 45 Minuten) organisiert um den Mitarbeiter\*innen Trainingsprinzipien zu zeigen. Bereits während des Impulses wurden „Co-Trainer\*innen“ gefunden: sie erhielten auch gleich die Aufgabe, die Bewegungspausen in Zukunft einzutaken und auch anzuleiten. Mit den Mitarbeiter\*innen wurden Kurzvideos erstellt wo in Erinnerung gerufen wird, wie die Bewegungspausen ablaufen können. Auch für die Erstellung der (im besten Fall) semiprofessionellen Videos wurden keine externen Anbieter benötigt. Durch die Vorgangsweise sind authentische Beiträge entstanden, welche wiederum sehr viel Rückenwind für die Awareness erzeugt haben.*

*Aus der KWP-Praxis*

*Grundlage für die Umsetzung von KWP Maßnahmen ist ein solides Projektmanagement. Wobei natürlich hierbei ein hohes Maß an Flexibilität gefordert ist: insbesondere die Awareness-Bildung lässt sich nicht immer konkret planen lässt. Ein Grundsatz der Abteilung „miteinander“ ist es auch Entwicklungen umgehend zu verwerfen, wenn sie von den Mitarbeiter\*innen nicht angenommen werden.*

**4) Kennziffern, Projektmanagement, Evaluation**

Wie bei allen anderen Projekten und Programmen ist auch in der BGF eine solide Planung, die Beschreibung von Zielerreichungsindikatoren und eine Umsetzungskontrolle erforderlich.



**Wann machen Externe BGF Angebote /Sportvereine Sinn?**

Wenn all die vorhinein genannten Etappen im Betrieb etabliert sind, dann macht die Einbindung externen Expert\*innen oder von engagierten Sportvereine Sinn. Mit externen Angeboten zu starten ist aber wenig erfolgversprechend. Die Kooperationen können sowohl Angebote, welche während der Arbeitszeit am Betriebsstandort, oder Freizeitaktivitäten umfassen.

Externe Expertise ist in vielen Fällen für den Aufbau von Programmen oder die Weiterentwicklung notwendig. Sie kann aber nicht die Awareness der Mitarbeiter\*innen für Gesundheitsförderung ersetzen. Gerade im Sport kann die Einbindung von Vereinen oder kommerziellen Anbietern eine wertvolle Ergänzung zu den Aktivitäten eines Betriebes sein.

– Mag. Dr. Christian Lackinger,  
Kuratorium Wiener Pensionistenhäuser



**Mag. Dr. Christian Lackinger**

Kuratorium Wiener Pensionistenhäuser (KWP)

Email: [Christian.lackinger@kwp.at](mailto:Christian.lackinger@kwp.at)



# WO STECKT DER

*Mehrwert, ein Wort, das nicht nur für KundInnen wichtig ist, sondern ein wesentlicher Bestandteil aller Wirtschaftstreibenden. Welche Aspekte dieser Begriff für den Sport hat, erklärt Andreas Pürzel, Inhaber des Fintnesstudios DASGYM. Über soziales Gewichedropfen und warum die Preisgestaltung nicht alles ist.*

Auf meiner jahrelangen Erfahrung als Gründer von DASGYM. – einem der erfolgreichsten Fitnessstudios der Welt – basierend sowie die wesentlichste Kernaussage unternehmerischer Literatur heranziehend weiß ich: Mehrwert für den Kunden ist die wichtigste Bedingung für Beständigkeit.



Im Unterschied zu einem Unternehmen werden in einem Verein Kunden als Mitglieder und Mehrwert als Nutzen gesehen. Die beschreibende Definition „gemeinnütziger Verein“ enthält das selbsterklärende Adjektiv, welches die oberste erfolgsversprechende Prämisse darstellt. Und trotzdem kämpfen Vereine ums Überleben. Wieso?

Ich glaube, die Antwort liegt tief im Wort „Mehrwert“ vergraben. Dabei müssen wir die Frage richtig stel-

len: „Was unterscheidet den Mehrwert unseres Gyms oder anderer bevorzugter Fitnessstudios bzw. dementsprechender Dienstleistungen zu jenem eines Sportvereins? Was sind die Vor- und Nachteile der jeweiligen Seite? Werden die jeweiligen Möglichkeiten richtig ausgeschöpft?

Im Gegensatz zu einem Verein habe ich als Unternehmer die Möglichkeit schnell Entscheidungen zu treffen. Ich kann und muss nicht nur entscheiden, wie sich unser Angebot verändert, sondern auch, wer diese Entscheidung statt mir zu treffen hat. Es stimmt zwar, dass der Markt – also die Kunden – entscheiden, was sie wollen, aber nicht darüber, wie sie es bekommen.

Das heißt, meine Kunden geben mir das Ziel vor, aber ich präsentiere die Möglichkeiten und Wege und verpacke diese auch.

In einem Verein kann sich Veränderung hingegen komplizierter gestalten. Jedes Mitglied kann Großteils mitentscheiden. Ein Vorstand aus mindestens zwei Personen und regelmäßige Mitgliederversammlungen samt Abstimmung ziehen Entscheidungen oft in die Länge. Dieser demokratische Grundgedanke ist unglaublich wichtig und sollte in fast jedem Setting vorhanden sein. Jeder Kunde unseres Gyms hat selbstverständlich die Wahl eine andere Dienstleistung zu bevorzugen, jeder Mit-

arbeiter hat genauso die Freiheit seinen Arbeitsplatz zu wechseln. Darüber zu entscheiden, wie die Dienstleistung angeboten wird, bleibt im Endeffekt jedoch allein bei mir, was einen großen zeitlichen Vorteil bietet. Blöd wäre ich, wenn ich meine Augen und Ohren verschlüsse, nicht mit der Zeit gehen und die Wünsche meiner Kunden ignorieren würde. Die Tatsache, dass nicht nur wenige oder sogar nur eine Person in einem Verein die Richtung vorgibt – das mag zwar bei der Gründung so von Nutzen sein, jedoch nicht im anpassenden Prozess im Laufe der Zeit – führt zu einer zu starken „Vertraditionalisierung“. Man ist oft hinten nach. Waren einst das Gästezimmer und der Keller ein ideales Umfeld für Gewichthebervereine, so sind heute Gesetzes-, Gemüts- und Anspruchsveränderungen dafür verantwortlich, dass dies so nicht mehr genutzt werden kann oder wird. Und trotzdem orientieren sich viele an diesem veralteten Rahmen. In der heutigen Zeit darfst du eines nicht sein, nämlich träge.

Kommen wir zum Wert an sich:

Bezüglich des Angebotes gibt es nur mehr eine Chance für Vereine, um zu überleben: Eine extreme Spezialisierung. An jeder Ecke gibt es Fitnessstudios mit einem Überangebot an Möglichkeiten. Diese vielen Optionen haben nur einen Nachteil, der gleichzeitig der Vorteil eines Vereins sein könnte: Die Qua-

# MEHRWERT?

lität jeder Möglichkeit sinkt, je mehr die Quantität steigt. So verfügen McFits bereits über viele Power-racks und teilweise Gewichtheberplattformen, aber es scheitert an den richtigen Stangen oder Scheiben. Auch wenn diese konform sind, macht die prominente Lage und die dadurch umzingelnde Nachbarschaft eine beim Gewichedropfen einhergehende hohe Körperschallentwicklung unmöglich. Und auch wenn dies alles gewährleistet werden kann, so wie bei uns im Gym, gibt es noch immer einen potenziellen Vorteil eines Vereins: Das soziale Gefüge. Es macht einen erheblichen Unterschied, ob du einer von vielen oder einer von wenigen Gleichgesinnten bist. Der persönliche Touch ist es, der zusätzlich zur Spezialisierung durch einmaliges Equipment Vereine ewig leben lassen könnte.

Es gibt Vorbilder, an denen sich Vereine orientieren können. Der weltbekannte Powerlifting-Verein Westside Barbell in Columbus Ohio ist eines davon. Sie schaffen den Spagat der oben genannten Punkte und eines gewissen marketingtechnischen Know-How, damit auch darauf aufmerksam gemacht wird. Was nutzt es, einen Mehrwert für mein Umfeld zu generieren, wenn dieses ihn nie entdeckt.

Spezialisierung erfordert Spezialisten. Menschen mit Leidenschaft, die mit der Zeit gehen und wirtschaften können. Nur Leidenschaft allein schafft schlussendlich auch nur Leid.

Was wir brauchen sind keine abgeschwächten Varianten von Gyms mit eingeschränkten Öffnungszeiten und sogar oft noch ohne finanziellen Vorteil. Vereine müssen auf sozialisierte Spezialisierung bauen.

Unser Gym ist sehr erfolgreich. Es bietet eine höchstmögliche Qualität von relativ vielen Quantitäten an. Powerlifting, Weightlifting, Strongman und Calisthenics auf

**„ Spezialisierung erfordert Spezialisten. Menschen mit Leidenschaft, die mit der Zeit gehen und wirtschaften können. Nur Leidenschaft allein schafft schlussendlich auch nur Leid. “**

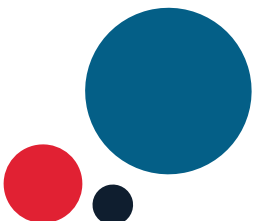
Wettkampfniveau. In diesen Sparten gibt es sogar von uns gegründete Vereine. Und trotzdem kommen immer wieder sehr spezifische Wünsche von Vereinsmitgliedern bezüglich optimierter Rahmenbedingungen. Rahmenbedingung in Bezug auf eine störende Vermischung mit anderen Interessensfeldern. Einen Wettkampfstrongman, der gerade versucht einen Baumstamm über den Kopf zu stemmen, muss die Satzpause verlängern, weil die Poletänzerin gerade ihre High Heels zum Verschnüren darauf abstellt. So was kommt in einem öffentlichen Gym mit vielen unterschiedlichen Zielen, die auch viele inspirierende positive Wechselwirkungen haben, vor, es ist unvermeidbar. Will man es als Kunde oder Mitglied vermeiden, bleibt nur eine Möglichkeit, nämlich der spezialisierte Verein oder das einsame Training zu Hause.

Während der Pandemie und der damit verbundenen Schließung von Gyms und Vereinen musste jeder zu Hause trainieren. Viele haben sich mit Equipment eingedeckt und konnten technisch gesehen dasselbe Training absolvieren wie außerhalb der vier Wände. Und trotzdem sind die meisten sofort nach Ende des Lockdowns wieder in die Gyms zurückgekehrt. Es liegt also nicht an den Trainingsmöglichkeiten, sondern viel mehr am sozialen Umfeld. Jeder Mensch sollte sich mit jenen umzingeln, die das gleiche Endziel verfolgen und sich gleichzeitig in verschiedenen Phasen befinden. Anfänger sehen zu einem auf, „Gleichstarke“ geben uns Balance und

Bessere inspirieren uns. Diese Umstände verbunden mit einem greifbaren persönlichen Kontakt und dem Brennen für die gleiche Sache müssten Vereine viel stärker vermarkten.

Abschließend möchte ich dir folgenden Gedanken mitgeben: Wenn direkt neben meinem Gym ein 200m<sup>2</sup> Weightlifting Verein eröffnen würde, was müsste er umsetzen, dass jeder ambitionierte Gewichtheber dorthin wechselt? Es ist nicht der geringere Mitgliedsbeitrag.

– Andreas Pürzel, CEO DAS GYM





# BETRIEBSSPORT UNTERSTÜTZT AM WEG ZU MEHR *GESUNDHEITSBEWUSSTSEIN*

Laut WHO ist Gesundheit ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen. „Vollständig“ kann in diesem Zusammenhang wohl nur als Annäherung betrachtet werden. Den Fokus sollten wir vielmehr auf das Wort „Wohlergehen“ legen.

## Es stellt sich daher die Frage:

*Wie können wir Wohlergehen erreichen?  
Und in wessen Verantwortung liegt das?*

Die Verantwortung für die eigene Gesundheit kann nur beim Individuum liegen. Allerdings können jene Organisationen und Systeme, in denen das Individuum sich in seinen unterschiedlichen Lebensphasen bewegt, Hilfestellungen zur Gesundheitsförderung anbieten. Empowerment des Individuums durch Information und Angebote ist das Um und Auf auf dem lebenslangen Weg der Selbstverantwortung.

Erwerbstätige kann der Betrieb hier wesentlich unterstützen: Freiwillige Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne ganzheitliche Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden aller im Betrieb Tätigen zu verbessern.

Da die Gesundheit der Beschäftigten allerdings auch vom persönlichen Lebensstil und vom Risikoverhalten abhängt, wird bei betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten hauptsächlich der Verhaltensförderung Aufmerksamkeit geschenkt. Nur wenn sich das Verhalten des Individuums nachhaltig auf die Gesundheit fokussiert, können wir das Ziel, mehr gesunde Lebensjahre zu haben, erfolgreich erreichen.

Eine wichtige Säule der Gesundheit ist ausreichende Bewegung. Betriebssport kann dazu beitragen, für mehr Motivation zu Bewegung zu sorgen – und sie hochzuhalten. Sport am Arbeitsplatz fördert dabei nicht nur Bewegung und Gesundheit, sondern auch den Zusammenhalt, spornt zu Wettbewerb an und schafft so ein angenehmes Arbeitsumfeld, was wiederum einen wichtigen Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung darstellt.

## Erstberatung

Die kostenlose Erstberatung bietet euch Gesprächsmöglichkeit zum Thema Firmensport. Und das Beste daran: Sie ist **kostenlos** – Wenn ihr einen Termin vereinbaren wollt, dann findet ihr weitere Details unter [www.firmensport.at/kostenlose-beratung](http://www.firmensport.at/kostenlose-beratung)



Mag. Maria Cristina de Arteaga,  
Referentin, Abteilung für Sozial-  
und Gesundheitspolitik, WKÖ

## BGF wirkt

Dies unterstreichen verschiedenste Studien: Ökonomische Betrachtungsweisen sprechen von einem Return on Investment (ROI) von 1:3 bis hin zu 1:26. Jeder in BGF investierte Euro kommt somit mehrfach zurück.

Ein wesentliches Merkmal erfolgreicher BGF-Projekte stellt die aktive Beteiligung aller im Betrieb Tätigen am Projektablauf dar. Den Beschäftigten bietet sich dabei die Möglichkeit, Verbesserungspotentiale unmittelbar aufzuzeigen und Problemlösungen zu entwickeln; sie übernehmen somit die Experten-Rolle – für die eigene Gesundheit. Betriebliche Gesundheitsförderung ermöglicht folglich eine WIN-WIN-Situation und bringt sowohl den Beschäftigten als auch der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer eine Reihe von Vorteilen.

Für Beschäftigte: Individuelle gesundheitliche Risikofaktoren auch für das Auftreten chronischer Krankheiten oder Burnout werden reduziert, damit wird längerfristig Frühinvalidität vorgebeugt. Eine durchgängige Verbesserung des individuellen Wohlbefindens erweitert die Fähigkeiten im Umgang mit Belastungen in allen Lebensbereichen. BGF stärkt die Kompetenz der Beschäftigten in Gesundheitsfragen – die Basis für eine Erhöhung bzw. Sicherung der persönlichen Lebensqualität.

Vorteile für Unternehmen: Steigerung von Arbeitszufriedenheit, Einstellungswandel (z. B. mehr Verständnis) und Motivation der Beschäftigten sowie ihrer Identifikation mit dem Betrieb – und damit eine Verbesserung des Betriebsklimas. Die Folge sind Fehlzeitenreduzierung, aber auch Verringerung der Fluktuationsrate bei den Beschäftigten – wesentliche Punkte in einer Zeit des Fachkräftemangels. Insgesamt lässt sich Effizienzsteigerung erzielen, was wiederum mehr Konkurrenzfähigkeit und Marktchancen des Unternehmens durch die Verbesserung des Unternehmensimages bewirkt.

COVID hat uns die Bedeutung von Gesundheit neuerlich vor Augen geführt – und dabei auch, wie wichtig die Selbstverantwortung jeder Einzelnen und jedes Einzelnen ist. Gleichzeitig hat Corona gezeigt, dass es möglich ist, durch wissenschaftliche Information die Gesundheitskompetenz des Individuums zu stärken. Betriebssport ist dabei ein wesentlicher Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung, der am Weg zum selbstverantwortlichen Individuum unterstützt.

– Mag. Maria Cristina de Arteaga, Referentin,  
Abteilung für Sozial- und Gesundheitspolitik, WKÖ

# WIESO BRAUCHT ES EINEN *STARKEN* *BETRIEBSSPORT* IN ÖSTERREICH?

Die Vorteile von Betrieblicher Gesundheitsförderung sind weithin bekannt. Ich streiche dennoch die drei mir wesentlichen Merkmale heraus: Eine verbesserte Gesundheit des Einzelnen. Die Stärkung des Sozialgefüges im Unternehmen und damit eine Verbesserung des Zusammenhalts im Team. Eine höhere Zufriedenheit, sowohl in der privaten Lebenswelt als auch in der Arbeitswelt und damit eine wirtschaftliche Komponente und Leistungssteigerung für das Unternehmen und ein Vorteil im Kampf um talentierte MitarbeiterInnen.

Wieso braucht es also einen starken Betriebssport? Und wieso haben nicht alle Betriebe in Österreich ein entsprechendes Angebot, wenn die positiven Seiten den zu investierenden Betrag überwiegen? Eine Frage, dessen Beantwortung mir schwerfällt.

Betriebliche Gesundheitsförderung, Firmensport, Gesundheitsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen sind kein Hexenwerk. Nicht bei der Implementierung. Noch bei der Planung oder Umsetzung. Und damit meine ich

jede finanzielle, wie jede organisatorische Ebene der Maßnahmen. Dennoch und das muss deutlich gesagt werden: Gesundheitsmaßnahmen im Betrieb können scheitern, nicht angenommen werden, nicht zielführend wirken.

Hartnäckigkeit von der BGF verantwortlichen Person, eine Kultur die es ehrlich schätzt, wenn sich die eigenen MitarbeiterInnen bewegen, das Verständnis für die Sinnhaftigkeit von Bewegungsmaßnahmen (Unternehmen und MitarbeiterIn), die passende Lebenssituation der MitarbeiterInnen und die zielgruppengerechte Bewegungsintervention und ein Team welches von verschiedenen Seiten BGF angeht (HR, MitarbeiterInnen, Führungskräfte, MitarbeiterInnenvertretung). All diese Faktoren braucht es, damit eine Bewegungsmaßnahme in jedem Fall gelingen kann und gelingen wird. Stimmen einige genannte Faktoren nicht, ist ein Scheitern der Bewegungsintervention möglich bis wahrscheinlich.



Längst sind BGF Maßnahmen Teil einer notwendigen Personalentwicklungsstrategie, das Zuckerl, wenn es um die Talente, die sich entscheiden können wo sie arbeiten, geht. Derzeit gibt es viele offene Stellen am Arbeitsmarkt, einige Branchen kämpfen um neue MitarbeiterInnen und können ihren Bedarf an neuen Arbeitskräften nicht decken. Es ist jetzt an der Zeit zu investieren, es ist jetzt an der Zeit die Weichen zu stellen, es ist jetzt an der Zeit, dem Zeitgeist und der aktuellen Arbeitsmarktsituation Rechnung zu tragen und das eigene Unternehmen zu modernisieren/aktualisieren. Und das bedeutet ein klares Bekenntnis zu Bewegung am Arbeitsplatz! Die Bandbreite an Möglichkeiten ist nahezu unbegrenzt. Es ist fast jede Bewegungsform möglich, es ist fast jede Organisationsform für die Bewegungsintervention möglich. Es gibt auch Bewegungsinterventionen in jedem Budgetrahmen und wie unsere Best Practice Kampagne gezeigt hat, ist auch die Größe nicht entscheidend, wenn man eine Bewegungsintervention wirklich will.

Ich kann die Bedeutung, auch unter dem Aspekt der bekannten physischen und psychischen Zivilisationskrankheiten denen Bewegung entgegenwirken kann, von Bewegung am Arbeitsplatz nur weiterhin betonen. Meiner Prognose nach, wird es zu einem Umdenken kommen müssen, da Unternehmen, die sich nicht anpassen wollen anachronistisch und weniger erfolgreich werden und damit, in einer kapitalistischen Gesellschaft, weniger Chancen haben erfolgreich am Markt zu bestehen. Ich würde mir eine Bewegungsintervention, die zielgruppengerecht und lebensweltnah ist, jeder Mitarbeiterin, jedem Mitarbeiter wünschen. Auch würde ich jedem Unternehmen wünschen den Bedarf an Bewegungsinterventionen für den eigenen Betrieb zu erkennen. Wir werden sie in ihrem Bestreben etwas in dem Bereich umzusetzen jederzeit unterstützen und darauf freue ich mich.

Ihr,  
Florian Ram, MA, Generalsekretär ÖBSV



# VORTEILE DES *ORGANISIERTEN SPORTS* GEGENÜBER KOMMERZIELLEN DRITTANBIETERINNEN

Mag. Gerd Bischofter, Generalsekretär von Sport Austria, trug mit seinem Beitrag beim ÖBSV TALK #2 im Frühjahr 2022 zum Thema „Firmensport & Wirtschaft“ dazu bei, dem Publikum näherzubringen, inwiefern der organisierte Sport in Österreich verankert ist und welchen Nutzen diese Verankerung hat.

## Früh übt sich

Zirka 15.000 Sportvereine mit rund 1,6 Millionen Mitgliedern prägen die organisierte Sportlandschaft in Österreich maßgeblich. Auch wenn die Pandemie die Mitgliederanzahl erheblich hat schrumpfen lassen, gelten die Arbeitsanstrengungen der Sport Austria dem Ziel, diese „verlorenen“ Mitglieder wieder zurückzuholen und in die Sportwelt einzugliedern. Für Bischofter ist klar: „Der Sport ist nicht nur wichtig für einen selbst, sondern hat auch einen volkswirtschaftlichen Nutzen.“ Dieser soll stabilisiert und gefördert werden. Hierzu wählt die Sport Austria, als zentrale Organisationsplattform innerhalb des österreichischen Sportsystems, einen scheinbar ein-

fachen, aber wichtigen Ansatz – Kinder und Jugendliche müssen mehr bewegt werden. Diese Bottom-Up-Strategie soll in ihrer Langzeitwirkung gesundheitlichen Problemen, geringerer Leistungsfähigkeit und Mehrkosten für den Staat entgegenwirken. Die Zahlen sprechen für sich: „Inaktivität kostet den Staat jährlich 1,7 Milliarden Euro. Schafft man es, die hier lebende Bevölke-

„ Inaktivität kostet den Staat jährlich 1,7 Milliarden Euro. Schafft man es die hier lebende Bevölkerung um 10 % mehr zu bewegen, wären Einsparungen von 117 Millionen Euro für das staatliche Gesundheitswesen denkbar. “

rung um 10 % mehr zu bewegen, wären Einsparungen von 117 Millionen Euro für das staatliche Gesundheitswesen denkbar.“, so Bischofter in seinen Ausführungen. Statistiken zeigen, dass körperliche Aktivität dem Staat jährlich 530 Millionen Euro Gesundheitskosten erspart, das Ziel ist es diese Zahl nicht nur zu erhalten, sondern zu erhöhen.



## Der Verein als psychosoziales Pflegemittel

Dennoch sieht man davon ab, Sport und Bewegung in ein rein-rechnerisches Modell umzulegen, gerade dann, wenn es um die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht. Warum? Die vielen gesellschaftlichen Vorteile von Vereinssport sind ausschlaggebend. Studien der Sport Austria zufolge sind

jugendliche Vereinsmitglieder aktiver, haben mehr Selbstvertrauen, sind gesellschaftlich eingegliedert bzw. gefestigt und im Allgemeinen zufriedener. Somit hat der Sportverein gegenüber kommerziellen DrittanbieterInnen einen klaren USP: „Der Verein bringt zusätzliche wichtige gesellschaftliche Komponenten mit wie Integration, Sozialkontakte und Freiwilligentätigkeit UND stärkt damit die psychosoziale

Gesundheit“, heißt es in der Präsentation des Generalsekretärs.

Mentale Gesundheit und deren Pflege sind gerade in den letzten Jahren ein brisantes Thema geworden und in aller Munde. Den Verein als einfaches Mittel zur Stabilisierung dieser zu sehen, ist genauso simpel wie auch effizient und unter anderem ein Grund, warum der organisierte Sport in Österreich einen so hohen Stellenwert einnimmt und dieser auch gerechtfertigt ist. Das ganze Video von Mag. Gerd Bischofter könnt ihr unter diesem QR-Code nachschauen.

– red.

„ Der Verein bringt zusätzliche wichtige gesellschaftliche Komponenten mit wie Integration, Sozialkontakte und Freiwilligentätigkeit UND stärkt damit die psychosoziale Gesundheit. “



# ALS FACHSPORTVERBAND DAS SETTING ARBEITSWELT *WIRTSCHAFTLICH NUTZEN*

Christof Tschohl, Präsident des Österreichischen Schachbundes (ÖSB), erklärt beim ÖBSV TALK #2 des Jahres 2022, wie sich der Schachsport das Setting Arbeitswelt zunutze macht und welche Vorteile es hat, im Betrieb Schach als Bewegungsform zu fördern. Durch die Jahrzehnte lange Erfahrung durch ganze Betriebssportligen hat dieser Fachsportverband anderen Vereinen einiges Know-how mitzugeben.



## EVENTKALENDER

Betriebssport in Österreich gibt es auch in Form von Sportveranstaltungen. Der Österreichische Betriebssport Verband hat für alle HobbysportlerInnen etwas im Programm. Den aktuellen Kalender unter [www.firmensport.at/events](http://www.firmensport.at/events) einsehen.

Auch wenn der **österreichische Schachbund** schon seit 1920 existiert, ist vielen nicht bekannt, dass Schach seit 2004 eine anerkannte und offizielle Sportart ist. Als kleinerer Verband ist der ÖSB flexibel und kann so viele verschiedene Tätigkeitsfelder bedienen. Neben der Betreuung von Kindern/Jugendlichen, den SpitzensportlerInnen aus Österreich und vielen anderen Bereichen, ist Schach nun mal auch ein Breitensport, den man in das Arbeitsumfeld integrieren kann. Und das relativ simpel: Bretter, Figuren, Uhren und ein paar Tische – mehr braucht es zu Beginn nicht, um zu spielen. Doch wie macht man den Schachsport wirtschaftlich fruchtbar? Diese Frage beantwortet Tschohl praxeologisch und arbeitet aus eigener Erfahrung heraus. Auch der Schach-

## Nicht nur StrategInnen am Spielbrett

Zahlenmäßig ist Wien der größte Landesverband beim Österreichischen Schachbund. Und wo es viele Mitglieder gibt, sind auch viele unterschiedliche Anstellungsarten zu finden. Seit vielen Jahren existiert also in Wien eine aktive Betriebsliga, gespielt wird in den Firmen selbst. Strategisch gesehen optimal gelöst, da hierfür sowohl von der unternehmerischen als auch von der sportorganisatorischen Seite minimaler Aufwand zum größtmöglichen Output führt. In der Regel ergeben sich innerhalb der Ligen ganze Firmenteams, die für ihr Unternehmen antreten und so die Gemeinschaft stärken. Teambuilding, Gehirnjogging, Partnerschaften und Freundschaften, all diese Punkte bedient und fördert somit eine einzige Sportart. Über weitere positive Aspekte spricht Christof Tschohl in diesem Video.

– red.

**„** Sofern alle Materialien vorhanden sind, ergibt sich auch schon der erste große Vorteil: Eine Blitzpartie dauert nicht länger als 5 Minuten und füllt somit optimal eine Pausenzeit. **“**

bund ist ein Betrieb, mit Büroplätzen, einem geregelten Arbeitsalltag und MitarbeiterInnen, demnach ist es dem Team wichtig Schach nicht nur zu organisieren und zu promoten, sondern auch aktiv zu spielen. Das lockert auf und macht die Arbeit mit und rund um den Sport abwechslungsreich. Sofern alle Materialien vorhanden sind, ergibt sich auch schon der erste große Vorteil: Eine Blitzpartie dauert nicht länger als 5 Minuten und füllt somit optimal eine Pausenzeit.



**i**

Der ÖSB wurde 1920 gegründet. Erster Präsident war Josef Krejcik. Mit dem Einmarsch Hitlers ging diese erste Organisation allerdings unter. Der Österreichische Schachbund in seiner heutigen Form wurde 1946 wiedergegründet. Weitere Informationen zum ÖSB sind hier zu finden: [www.chess.at](http://www.chess.at)



# BUNDES-SPORTFÖRDERUNG.

## KOMPETENZBEREICHE UND MÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN?

Mag. Christian Günther, Leiter der Abteilung 5 „Gesundheits-, Schul- und Breitensport, des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, klärt beim ÖBSV TALK #1 zum Thema „Förderung & Sponsoring“, was es mit der Bundes-Sportförderung auf sich hat. Was sich zunächst anhört, wie eine bürokratische Herausforderung, entpuppt sich in seinem Vortrag aber durchaus als Pool an finanziellen Möglichkeiten, auch für Unternehmen.

Zunächst eine grundlegende Erläuterung zur Bundes-Sportförderung: Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (kurz BMKÖS) hat im Gegensatz zur österreichischen Privatwirtschaft rein-volkswirtschaftliche, gesellschaftspolitische und sportpolitische Aufträge, die es auch in finanziellen Aspekten abzuwickeln gilt. Damit die Verteilung geregelt werden kann, hält sich das BMKÖS hierbei an das Bundes-Sportförderungsgesetz und an das jeweilige Regierungsprogramm, das zu Beginn einer jeweiligen Legislaturperiode ausverhandelt wird. So ergeben sich für die Sportförderungsgelder des Bundes zwei unterschiedliche Systeme zur Mittelverteilung:

1. Verteilung der Gelder über das Bundes-Sportförderungsgesetz, abgewickelt über die Bundes-Sport GmbH. Diese gehen an den sogenannten organisierten Sport. (Fördernehmer mit Rechtsanspruch gemäß BSFG 2017)
2. Verteilung der Gelder über die allgemeine Bundes-Sportförderung, die dem amtierenden Minister zur Verfügung steht, um seine sportpolitischen Interessen abzubilden.

Und um wie viel Geld geht es? Aktuell unterliegt die Bundes-Sportförderung dem „Glückspiel-Gesetz“. Insgesamt laufen über dieses Gesetz seit neuestem € 120 Millionen, die über die Bundes-Sport GmbH verteilt werden. Zirka 55 Millionen Euro sind Ressortmittel und werden sozusagen vom Sportminister verteilt. Von die-

sen 55 Millionen Euro werden rund 20 Millionen – laut §5 im Bundes-Sportförderungsgesetz – wieder an die Bundes-Sport GmbH zurückgegeben, wodurch noch rund 35 Millionen Euro an Finanzmittel zur Abbildung der Sportpolitik übrigbleiben. Diese wiederum sind „zugänglich für Vereine und juristische Personen mittels Antrag gemäß des Bundes-Sportförderungsgesetzes 2017“.

### Ziele und besondere Vorhaben der Bundes-Sportförderung

Bezogen auf den Breitensport, in welchem sich auch der ÖBSV, oder auch allgemeiner der Firmensport ansiedelt, sind unter anderem folgende gesellschaftspolitische Ziele relevant:

- Heranführen von Menschen zu Bewegung und Sport zur Stärkung der Gesundheit
- Bereitstellung von sportsspezifischen Angeboten für sportlich nicht-aktive Menschen
- Soziale Integration von Menschen mit Migrationshintergrund durch Sport
- Inklusion von Menschen mit Behinderung im Sport

Für Unternehmen könnten die „besonderen Vorhaben der Bundes-Sportförderung“ interessant sein:

- Vorbereitung und Durchführung von Sportveranstaltungen von internationaler Bedeutung in Österreich, [...] Durchführung von Sportveranstaltungen von



gesamtösterreichischer Bedeutung sowie gesamtösterreichischer Sporttagungen in Österreich

- Errichtung, Erneuerung, Erweiterung, Modernisierung und Sanierung von bundesrelevanter Sport-Infrastruktur und von Sportstätten von gesamtösterreichischer Bedeutung
- Aufrechterhaltung und Verbesserung von internationalen Verbindungen im Sport
- Förderung des Frauen- und Mädchensports, insbesondere unter Berücksichtigung des gesellschaftspolitischen Genderaspekts
- Förderung der Integration von sozial-benachteiligten Gruppen sowie Menschen mit Migrationshintergrund im Sport
- Allgemeine Vorhaben von gesamtösterreichischer oder internationaler Bedeutung oder innovative Vorhaben
- Förderung sportwissenschaftlicher Vorhaben und wissenschaftlicher Arbeiten im Sport von Sportpublikationen von internationaler oder gesamtösterreichischer Bedeutung
- Förderung von Institutionen von gesamtösterreichischer Bedeutung im Sport
- Inklusion von Menschen mit Behinderung im Sport
- Entsendung zu internationalen Wettkampfveranstaltungen
- Maßnahmen zur Förderung des Sports im Arbeitsumfeld

### Gesamtösterreichische Bedeutung oder internationale Bedeutung?

Was sich zunächst anhört, wie eingefundenes „Fördermitelfressen“ wird unter dem Aspekt der *gesamtösterreichischen oder internationalen Bedeutung*, wohl gemerkt sinnvoll, abgeschwächt. Sport ist Ländersache – aus diesem Grund melden sich Sportvereine auch im-

mer bei den lokalen Behörden an. So gibt es sicherlich auch Möglichkeiten, regionale Betriebssportvereine über das entsprechende Bundesland fördern zu lassen. Anders sieht die Sache aber aus, wenn es sich um Projekte, Events, Vereine und/oder Institutionen handelt, die sportpolitisch gesehen, einen bundesweiten und/oder internationalen impact haben – diese haben die Möglichkeit einen Antrag mittels des Bundes-Sportförderungsgesetzes zu stellen, wenn folgende Punkte zutreffen:

### Wichtige Beantragungspunkte:

- Das Projekt muss einem/mehreren Zielen gemäß §2 bzw. §14 des Bundes-Sportförderungsgesetzes 2017 entsprechen
- Das Projekt muss bundesweite oder internationale Relevanz haben.
- Dem Projekt fehlen finanzielle Mittel zur vollständigen Umsetzung.
- Der/die ProjektwerberIn muss eine juristische Person sein.
- Der/die ProjektwerberIn muss befähigt sein, das Projekt inhaltlich und organisatorisch umzusetzen.

Wir empfehlen euch das gesamte Video von Mag. Christian Günther unter diesem QR-Code anzuschauen:



Wenn ihr glaubt, dass ihr einen oder mehrere der oben genannten Punkte mit eurem Sportprojekt erfüllt, dann stehen wir euch gerne mit Rat und Tat zur Seite. Meldet euch dazu mit einer kurzen Nachricht an [info@firmensport.at](mailto:info@firmensport.at) oder ruft uns an unter der +43 664 170 68 39.

– red.

# WENN TRENDSPORT ZU FIRMENSport WIRD.

## SO NÜTZT MAN PADEL TENNIS IM BETRIEB.

Christoph Krenn, Padel-Profi und Geschäftsführer der Padeldome GmbH, hat erst im Jahr 2020 mit einem Partner gemeinsam seine Firma gegründet und so den Padel sport in Österreich etabliert. Warum ihm CoVID-19 trotzdem keinen Strich durch die Rechnung gemacht, sondern durchaus auch zum Erfolg verholfen hat, erklärt er in seinem Vortrag beim ÖBSV TALK #2 zum Thema „Firmensport & Wirtschaft“ im April 2022.

Trotz Pandemie und Restriktionen im Indoorsport schaffte es Christoph Krenn einer der größten RacketsportanbieterInnen im deutschsprachigen Raum zu werden. Vom Tennis über Squash bis hin zu Padel, in Wien kann man sich nach Lust und Laune austoben und sportlich-aktiv sein. Die Idee, Padel als Firmensport zu verkaufen und zu promoten, entstand aus der Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Betriebssport Verband. Das gemeinsame Turnier mit 16 Firmenteams im Oktober 2022, lässt darauf schließen, dass Padel nicht nur ein Communitysport ist, sondern vor allem ein Team sport. Mit vier SpielerInnen und der einfachen Erlernbarkeit ist Padel ein Racketsport, für den es keine Vorerfahrung braucht und auch

*Krenn hat nicht nur die Sportart nach Österreich gebracht, sondern erhält auch die ursprüngliche Idee des Gemeinschaftsgefüges aufrecht, indem er dazu einlädt Zeit miteinander zu verbringen.*

eine unerfahrene Mannschaft schnell zu lustigen Ballwechseln führt. Und sozial? Sozial ist das Getränk danach – zusammensitzen und tratschen. Padel kommt aus dem spanischen Raum und ist dort so etwas wie ein Lifestyle. Zu dieser Sportart selbst gehört also auch das soziale Miteinander, das Gespräch, gemeinsames Lachen und selbstverständlich auch Schwitzen. Da sich keiner wirklich misst, sondern alle nur eine gute Zeit miteinander verbringen möchten, eignet sich Padel hervorragend als Teambuildingmaßnahme und für Firmenincentives. Krenn hat also nicht nur die Sportart nach Österreich gebracht, sondern erhält auch die ursprüngliche Idee des Gemeinschaftsgefüges aufrecht, indem er dazu einlädt, Zeit miteinander zu verbringen.



### Betrieb goes Padeldome

Angebote schaffen und daraus einen wirtschaftlichen Nutzen ziehen – nichts worüber man im Sport in erster Linie gerne spricht, aber für eine Firma und deren Erhalt ein wichtiger Punkt. Für Betriebe gibt es an allen Padeldome-Standorten die Möglichkeit Angebote wie Rabattcodes, Abos oder Events zu nutzen. Christoph Krenn geht mit seinem Team gerne auf die Wünsche der InteressentInnen ein und setzt dabei auf maßgeschneiderte Lösungen.

„Klassische Firmenfeier ist OUT – Sport & Fun ist IN!“

Doch inwiefern hat der Padeldome GmbH die Pandemie geholfen? Das Home-Office ist „schuld“, die Leute sind zu lange zu Hause gesessen und möchten wieder in ihre Gruppe zurück. Der Mensch ist nun mal sozial und fühlt sich in der Gemeinschaft am wohlsten. Insofern ist die Nachfrage groß und Krenn nutzt dieses Potenzial Leute über den Padel sport zusammenzubringen, dabei setzt ganz auf den Trend „Klassische Firmenfeier ist OUT – Sport & Fun ist IN!“. Der Erfolg gibt ihm recht und zeichnet ihn nebenbei auch noch als professionellen Ansprechpartner im Vergleich zum klassischen Verein aus, denn als Firma kann er sich ganz auf die individuelle Angebotsgestaltung und Eventplanung konzentrieren.

Hier das ganze Video schauen:



– red.



# Sport und Integration

## ZUSAMMENHALTEN, SCHACH & SCHNITZEL

Neben sportlichem Ehrgeiz, der Erhaltung des Gesundheitszustands und diversen anderen Gründen, hören wir immer wieder, dass es der Sport schafft Menschen zusammenzubringen. Aber was steckt hinter dem Potenzial von Sport und Integration, warum fühlen wir uns beim Sporteln einander näher, verbundener oder zugehörig?

Wir haben schon 2020 mit Frau **Kineke Mulder** gesprochen, die vom Augustin ehrenvoll als Lokalmatadorin bezeichnet wird. Dieser Titel ist nicht nur passend, sondern vor allem auch verdient, denn Kineke kümmert sich seit Jahren um die Belebung der Wiener Schachszene und ist von dort auch nicht mehr wegzudenken. Wir hoffen jedenfalls, dass uns diese Dame nicht nur am Spielbrett der Szene, sondern auch in Österreich erhalten bleibt, denn ihre Ansichten zu Sport und Integration sind weltoffen und vor allem realistisch. Es folgt ein kurzer Auszug aus einem gemeinsamen Gespräch, das wir heute aus Grün-

den aktueller Anlässe noch einmal ins Gedächtnis rufen möchten.

**Du machst deine Initiativen dafür, dass sich die Menschen wohler fühlen und ankommen, können. Ein gutes Beispiel dafür ist deine Aktion an Hauptbahnhof 2015, bei der du flüchtige und Asyl-bedürftige Menschen mit einem Schachbrett begrüßt hast. Was sind die Gründe für deine Projekte?**

Man muss sich vorstellen, wie das war, für diese Leute. Die kamen von der ungarischen Grenze, sind gelauften, denen ist nachgetreten worden, die haben Schreckliches erlebt. Mir war völlig egal, warum sie flüchten, mir war wichtig, dass diese Menschen das Gefühl haben, dass sie wo ankommen können und dass man sich auf Augenhöhe begegnet. Jedenfalls war diese Bewegung im Jahr 2015 (Train of Hope) mit relativ viel Reiseverkehr verbunden und ich glaube, dass nicht einmal ein Prozent aller Durchreisenden tatsächlich in Österreich geblieben sind. Da kam auch das erste Mal

der Satz aus der Politik auf „Diese Menschen müssen sich integrieren wollen.“ Ich dachte dann darüber nach und überlegte, was man dafür braucht. Und das Einzige, worauf ich gekommen bin, war die „Begegnung“ - man braucht die Begegnung mit Menschen. Da habe ich eben angefangen, Turniere zu planen. Das Schwierigste war nicht die Organisation eines schönen Saals oder der Bretter, ich habe geschaut, dass das Teilnehmerfeld zur Hälfte aus Neulingen und zur Hälfte aus Leuten der Schachwelt Österreichs besteht.

**Also verlangt wird von den Leuten, die hier einwandern, dass sie etwas tun, nämlich sich zu integrieren und das auch noch wollen, müssen. Das kann man ja eigentlich so nicht stehen lassen, oder?**

Das ist eigentlich das Lustige, wenn man das so sagt, dann bedeutet das doch in Wirklichkeit gar nichts. Also, damit kann keiner etwas anfangen. Man sollte doch einfach einmal die Sache umdrehen. Fragst du jeman-

den „Was macht denn einen Österreicher aus?“, und man bekommt dann als Antwort „Keine Ahnung, Schnitzel essen!?!“, dann ist das sehr schwierig einem Neuankömmling zu vermitteln. Ich bin der Ansicht, dass mit Integration oft assimilieren gemeint ist. Also die eigene Kultur ad acta legen und das ist einfach ein Blödsinn. Was ich aber gelernt habe ist, dass man Sachen probieren sollte. Und das kann man schon verlangen. Das, was uns fehlt, ist oft nur ein gemeinsamer Zugang und den bietet mir der Schachsport. Ich habe Projekte organisiert und auf einmal sind wunderbare Sachen passiert.

**Was genau?**

Naja, beim Blitzschach ist es so, dass du zum Spielort kommst, dann wirst du einem Gegner zugeordnet und bevor du dich hinsetzt und das Spiel beginnt, gibt man sich einander die Hand und schaut sich in die Augen. Insofern ist Schach eine Art von Respektsport. Das macht sehr viel Voreingenommenheit weg. Du

siehst einer Person nicht an, wie stark sie spielt – das ist noch eine Extraperle beim Schach. Du siehst nicht am Aussehen oder am Alter, wie die Menschen spielen können. Und im Prinzip solltest du das fürs Leben mitnehmen. Nämlich das Learning, Leute nicht nach ihrem Aussehen oder Auftreten einzuschätzen, sondern jedes Mal möglichst unvoreingenommen in eine Situation hineinzugehen. Ein anderes Beispiel: Nach meinem ersten selbstorganisierten Turnier haben sich zwei gefunden, die sich dann dazu entschieden haben „Tandem-artig“ zu lernen. Der eine wollte Deutsch lernen, der andere Arabisch. Und solche Dinge haben sich einfach ergeben. Ich habe auch viele Menschen in Vereine gebracht, was für einen Fremden wichtig ist. Du brauchst ein soziales Umfeld, wo du regelmäßig hingehst, und die Leute sagen: „Hey Mohammed, cool, dass du wieder da bist!“, das hilft irrsinnig. So verstehe ich Sport und Integration. Wobei mir „zusammenhalten“ besser gefällt.

**Das bringt einen doch auf den Gedanken, dass dieser Satz „man soll sich integrieren wollen“ eigentlich ersetzt werden sollte durch „ich möchte mit den Leuten zusammenarbeiten wollen“, oder?**

Vielleicht ist es machbar das „du musst dich integrieren wollen“ aktiver zu gestalten und zu sagen „ich bin neugierig auf dich und womit du uns bereicherst.“ Unsere Dinge wirst du kennenlernen, je länger du dableibst. Du wirst alle Schnitzel der Welt essen und deinen Platz finden, der Sport hilft dir dabei.

Wer mehr zu Kineke Mulder und ihren Projekten für und mit Menschen erfahren will, der sollte sich einen Blick auf ihre Homepage nicht entgehen lassen: [www.chess.mulder.at](http://www.chess.mulder.at)

– red.



EINE ÜBUNG VON DOMINIK HEINRICH:

# STADT, LAND, FLUSS

Dieses beliebte Spiel für die ganze Familie wird ein wenig **adaptiert und erschwert**, um unser Gehirn ordentlich zu fordern und zu fördern. Am Anfang des Spiels werden mehrere Kategorien festgelegt, wobei das Spiel schwieriger wird, je mehr Kategorien verwendet werden. Ziel des Spiels ist es, zu jeder Kategorie ein Wort zu finden, das mit jenem Buchstaben beginnt, der am Anfang der Runde festgelegt wird.

Folgende Kategorien könnten beispielsweise genutzt werden (hier mit einigen von sehr vielen **möglichen Antworten für den Buchstaben A**)

- |          |                    |                        |                        |
|----------|--------------------|------------------------|------------------------|
| • Stadt: | <i>Amsterdam</i>   | • Marke:               | <i>Adidas</i>          |
| • Land:  | <i>Afghanistan</i> | • Beruf:               | <i>Autor</i>           |
| • Fluss: | <i>Amazonas</i>    | • Gegenstand:          | <i>Auto</i>            |
| • Name:  | <i>Anna</i>        | • Berühmte historische |                        |
| • Tier:  | <i>Affe</i>        | Persönlichkeit:        | <i>Abraham Lincoln</i> |

1.

Die Übung besteht aber nicht einfach nur daraus, korrekte Begriffe so schnell wie möglich aufzuschreiben. Dieses Mal werden sie nämlich nicht mit jener Hand, die wir ansonsten zum Schreiben verwenden (dominante Hand), sondern **mit der jeweils anderen Hand aufgeschrieben**. (Rechtshänder → linke Hand, Linkshänder → rechte Hand).

2.

Eine **weitere mögliche Steigerung** ist, dabei **auf einem Bein** zu stehen und im Stehen auf einem Blatt Papier an der Wand, Flipchart oder Whiteboard zu schreiben.

3.

Eine **zusätzliche Steigerung** könnte zum Beispiel das einbeinige Stehen auf einer **instabilen Oberfläche** sein.



# Interview

## MIT EDWIN DE JONG



### **Sehr geehrter Herr Edwin De Jong. Stellen Sie sich und das JobRad bitte kurz vor.**

Das JobRad-Modell wurde 2008 in Deutschland erfunden und die JobRad Gruppe ist dort Marktführer. Als Mobilitätsdienstleister organisiert JobRad mit einer digitalen Portallösung unkompliziert das Leasing und die Überlassung von Firmenrädern zwischen Arbeitgebern und ihren Beschäftigten.

Seit 2020 ist der Sachbezug „Dienst-rad“ auch in Österreich steuerfrei, was die Grundlage für Firmenradleasing geschaffen hat. Im selben Jahr wurde in Wien die JobRad Österreich GmbH gegründet, eine 100 %ige Tochter der JobRad Gruppe.

Ich komme ursprünglich aus den Niederlanden und bin mit meiner Familie nach Wien gezogen, um gemeinsam mit meinem Team auch in Österreich Firmenradleasing zu etablieren, und die Menschen aufs Rad zu bringen.

### **Das JobRad klingt sehr spannend für den urbanen Raum. Wie schaffen Sie es auch nicht städtische Standorte von Firmen zu erreichen?**

JobRad ist räumlich unabhängig. Auch in ländlichen Gebieten gibt es Fachhandelspartner und gerade im nicht-städtischen Bereich geht der Trend stark in Richtung E-Bike. Hiermit lassen sich in kurzer Zeit weite Strecken zurücklegen. Reich-

weiten von 20-30 Kilometer sind damit problemlos möglich.

### **Wie viel besser ist das Rad im Vergleich zum Automobil für die Umwelt? Und für die eigene Gesundheit?**

Firmenräder sind DIE Antwort im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Laut einer Studie sind Menschen, die mit dem Fahrrad in die Arbeit fahren im Jahr bis zu 2 Tage weniger krank\* (Quelle: Kemen, Juli-ane 2016: Mobilität und Gesundheit. Einfluss der Verkehrsmittelnutzung auf die Gesundheit Berufstätiger). Von Firmenrädern profitieren also nicht nur Mitarbeiter:innen, die etwas für Ihre Gesundheit tun, sondern im hohen Maße auch Unternehmen. Der Vorteil gegenüber dem Auto liegt auf der Hand: Fahrräder bedeuten emissionsfreie Fortbewegung und erlauben echte, nachhaltige Mobilität.

### **Was glauben Sie. Wie könnte man wirkliche Schritte setzen um das Klima zu schützen, jenseits der Tropfen auf den heißen Stein?**

Die Politik muss Anreize schaffen, um Menschen dazu zu bewegen, nachhaltiger zu leben. JobRäder sind ein hervorragendes Mittel zum Zweck. E-Bikes erleichtern den Umstieg auf klimafreundliche Zweiradmobilität und ersetzen nachweislich Autofahrten. Denn das Fahrrad ist auf Strecken bis 5 km, das E-Bike sogar bis 10 km das schnellste Verkehrsmittel. In der Mobilität der

Beschäftigten liegt also noch ein großes Potential, die CO2-Bilanz im Verkehrssektor zu verbessern. Das Fahrrad muss als Verkehrsmittel und Problemlöser ernst genommen und konsequent in der Verkehrspolitik mitgedacht werden. Denn die Mobilität der Zukunft ist vielfältig. Um mehr Menschen aufs Rad zu bringen, braucht Österreich eine verbesserte Infrastruktur und attraktive Anreize, die den Umstieg belohnen. Ein breit ausgebaut Rad-Netz gibt mehr Sicherheit beim Radfahren – gerade auch für schwächere Verkehrsteilnehmer.

Eine klimafreundliche Zukunft in Österreich bedeutet für uns, dass im Jahr 2050 Menschen im Bereich klimafreundliche Mobilität eine Wahlmöglichkeit haben. Es soll niemand auf ein Auto angewiesen sein müssen.

### **Was raten Sie MitarbeiterInnen, die angeben nach dem Radfahren zu schwitzen und deshalb das Auto zu nehmen?**

Immer mehr Arbeitgeber investieren in eine Infrastruktur in ihrem Unternehmen, die es Mitarbeiter:innen erlaubt, mit dem Fahrrad in die Arbeit zu kommen, z.B. mit Duschen, sicheren Fahrrad-Abstellplätzen o.ä. – und diese Investitionen lohnen sich. Denn Firmenräder und die dazugehörigen Angebote im Unternehmen ziehen Fachkräfte an und motivieren und binden Mitarbeiter:innen ans Unternehmen.

Eine andere Lösung sind hier E-Bikes. Durch das Leasingmodell und die Steuerersparnis können sich Mitarbeiter:innen auch teurere E-Bikes leisten, mit denen man ohne viel Anstrengung ins Büro kommt.

### **Wie funktioniert das genau mit dem JobRad. Wenn ich Unternehmer bin. Was muss ich konkret tun, um vom JobRad profitieren zu können?**

Es ist ganz einfach: Arbeitgeber melden sich einfach über das Kontaktformular bei JobRad. Nach Abschluss des Vertragspakets kann es losgehen. Selbstverständlich gibt es für Arbeitgeber die Möglichkeit, sich vorab von JobRad beraten zu lassen. Wir stellen außerdem gerne Informationsmaterialien zur Verfügung, die bei der Einführung von JobRad im Unternehmen genutzt werden können.

### **Aus Sicht des Unternehmers: Wie viel finanziellen Vorteil bringt mir das JobRad im Gegensatz zum Firmenauto?**

Aus meiner Sicht ist das klassische Firmenauto nicht mehr zeitgerecht. Der Mobilitäts-Mix macht es: Klimaticket, JobRad und bei Bedarf – wenn es nicht anders geht – Carsharing-Angebote.

Arbeitgeber profitieren auf vielfältige Weise: Firmenradleasing zieht Talente an und hat sich als innovatives Werkzeug bei der Suche und Bindung von Mitarbeiter:innen bewährt. Imagepunkte für die Firma inklusive. Arbeitgeber können ihren Mitarbeiter:innen Firmenräder zu attraktiven Konditionen anbieten und gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck ihres Unternehmens reduzieren.

Gleichzeitig bringt Firmenradleasing Tempo ins betriebliche Gesundheitsmanagement. Der finanzielle Vorteil ergibt sich für die Mitarbeiter:innen. Sie sparen im Vergleich zum Direktkauf und können ihr individuelles Wunschrad auch privat in der Freizeit nutzen.

Vielleicht fragt sich der:die eine oder andere wie die Ersparnis überhaupt zustande kommt? Der Sachbezug „Dienst-rad“ ist in Österreich seit 2020 steuerfrei. Arbeitgeber entscheiden, ob und welchen Anteil der monatlichen Kosten sie übernehmen und welchen Anteil Mitarbeiter:innen in Form der Umwandlungsrate tragen. Je höher der Arbeitgeberanteil, desto höher ist die Ersparnis für Mitarbeiter:innen. Zusätzlich verringert die Umwandlungsrate das lohnsteuerpflichtige Einkommen der Mitarbeiter:innen. Wenn das Unternehmen vorsteuerabzugsberechtigt ist, sparen sich Mitarbeiter:innen auch die Umsatzsteuer.

Die individuelle Ersparnis hängt dann von der persönlichen Einkommenssituation, dem Kaufpreis des Fahrrads und von einem möglichen Arbeitgeberanteil an den Leasingkosten ab. In unserem JobRad-Portal können Mitarbeiter:innen ihre persönliche Ersparnis berechnen. Den Zugang zum Portal erhalten Angestellte, sobald sich der Arbeitgeber für eine Zusammenarbeit mit JobRad entschieden hat.

### **Ein letzter Appell von Ihnen an unsere Leserschaft?**

Unsere Forderung an die Politik ist, Firmenräder für alle zu ermöglichen. Aktuell können nur Beschäftigte, die über dem Kollektivvertrag bezahlt werden, ein JobRad beziehen. Das bedeutet auch, dass aktuell Angestellte öffentlicher Arbeitgeber nur begrenzt von unserem Modell Gebrauch machen können. Unsere Erfahrungen aus Deutschland zeigen aber, dass das JobRad auch hier sehr gut angenommen wird und eine wichtige Vorbildfunktion erfüllt. Wir setzen uns für eine nachhaltige Mobilität in Unternehmen ein. Insbesondere steuerliche Anreize für Firmenradleasing sind ein wichtiger Baustein zu mehr Fahrrädern auf den Straßen. Werden Sie Teil der Mobilitätswende!

– JobRad Österreich, <https://at.jobrad.org>



### **SMOOTHIEBIKE**

Radeln und als Belohnung einen Smoothie? Kein Problem mit dem ÖBSV-Smoothiebike. Könnt ihr ganz einfach anmieten und euch an den Firmenstandort stellen. Buchbar unter:  
**[www.firmensport.at/shop](http://www.firmensport.at/shop)**

# „FIND THE GAP“ oder

## DIE RELEVANZ EINES GANZHEITLICH BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS FÜR DIE ARBEITSWELT VON MORGEN

*Corona-Krise, Energiekrise, Flüchtlingskrise, steigende Preise der alltäglichen Lebenshaltungskosten, brennende Urlaubsregionen und andere Auswirkungen des Klimawandels verstärken seit einiger Zeit das Gefühl, dass wir nicht mit einer Krise konfrontiert werden, diese durchleben und bearbeiten können, sondern uns in einer Dauerkrise befinden. Eine Dauerkrise auch deshalb, weil sie sämtliche Lebensbereiche betrifft und uns ein neues Maß an Flexibilität und Umgang mit den unsere „Normalität“ verändernden Situationen abverlangt.*

*So ist es nicht verwunderlich, dass die Stressbelastung sowie die Unsicherheit bezüglich zu treffender Entscheidungen in sämtlichen persönlichen und gesellschaftlichen Bereichen steigen. Bemerkenswert ist jedoch, wie stark diese Stressbelastung mit unseren Arbeitsbedingungen und der Organisation von Arbeitsverhältnissen verbunden ist.*

*In diesem Beitrag frage ich, welche Auswirkungen dies auf unsere Gesundheit hat und warum ein Neudenken unserer vorherrschenden Arbeits- oder Unternehmenskultur ein Beitrag zur Gesundheitsfürsorge sein kann.*

### Stress – die Doppelgesichtigkeit der Unternehmenskultur

Nach der aktuellen repräsentativen „Stress-Studie“ der Techniker Krankenkasse (TK) für Deutschland, nimmt der Stress seit 2013 stetig zu. Hatte sich 2013 noch jede fünfte Person häufig gestresst gefühlt, war es 2021 schon jede vierte. Jede dritte Frau erlebte 2021 sogar extremen Stress, bei den Männern war es jeder fünfte. Frauen sind allgemein gestresster als Männer, doch nimmt der Stress bei Männern seit 2013 stärker zu als bei Frauen (TK 2021, 4). Für fast die Hälfte der Befragten, nämlich 47 Prozent war der stärkste Stressverursacher Studium, Schule und Beruf, direkt gefolgt von den hohen Ansprüchen an sich selbst

(46 Prozent) und für 31 Prozent waren schwere Erkrankungen von nahestehenden Personen die primäre Stressursache, was jedoch im Kontext der Coronapandemie betrachtet werden muss (TK 2021, 16). Die Studienautor:innen betonen, dass Arbeit und Stress nicht nur generell miteinander zusammen hängen, da berufstätige Personen von signifikant mehr Stress berichten als Befragte, die nicht berufstätig sind, sondern insbesondere die wöchentliche Arbeitszeit das Stressempfinden beeinflusst: „Beispielsweise sind nur 22 Prozent der Männer häufig gestresst, die 30 bis 40 Stunden pro Woche arbeiten. Liegt die Wochenarbeitszeit zwischen 41 und 50 Stunden, steigt der Anteil der häufig gestressten Männer auf 43 Prozent.“

(TK 2021, 20). Als Top-Stressoren während der Berufsausübung erlebten 32,2 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung häufig zu viel Arbeit, 31,7 Prozent häufigen Termindruck und Hetze, gefolgt von häufigen Unterbrechungen und Störungen (28,3 Prozent) und häufiger Informationsüberflutung (22,5 Prozent).

Interessant für meine folgende Beschreibung der Entwicklung des Stresserlebens ist zum einen, dass die Top drei Belastungen im Vergleich zu 2016 zwar unverändert geblieben sind, das Erleben von häufiger Informationsüberflutung den Punkt „mangelnde Anerkennung“ von Platz vier der Stressursachen im Beruf abgelöst hat und 2021 nur noch auf dem dreizehnten Platz

liegt (TK 2021, 24). Gezielte Änderungen, die im Arbeitsumfeld in den letzten Jahren von Unternehmen umgesetzt wurden, können das Stresserleben also beeinflussen. So spielten zum Beispiel Belastungen mit Bezug zu Betriebsklima und Kommunikation wie Wertschätzung und Führungskultur 2021 nur noch eine untergeordnete Rolle (TK 2021, 24). Zum anderen hängt die persönliche Einstellung zur Arbeit mit dem Erleben von Stress zusammen: „Von denjenigen, die Arbeit als Spaß und wichtigen Teil des Lebens erleben, berichten etwas weniger als ein Drittel, dass sie häufig gestresst sind. [...] Unter denjenigen, die von ihrer Arbeit überwiegend frustriert sind, liegt der Anteil derer, die häufig gestresst sind, bei 82 Prozent.“ (TK 2021, 23).

### Die Beziehung von Stress und Gesundheit

Dieser rasante Anstieg von häufigen sowie auch extremen Stress durch ein Zuviel an Arbeit, Terminen oder Informationen ist zutiefst besorgniserregend, weil wir evidenzbasiert wissen, dass es einen engen Zusammenhang zwischen Stresserleben auf der einen Seite und körperlicher sowie psychischer Gesundheit auf der anderen Seite gibt. Dies bele-

gen auch die Daten der Stressstudie von 2021 erneut: „Der Gesundheitszustand wird beim Übergang von manchmal Stress zu häufig Stress also deutlich schlechter; denjenigen die nur manchmal oder noch seltener gestresst sind, geht es allgemein viel besser.“ (TK 2021, 33).

Wir wissen auch, dass bei chronischem Stress oder Angstgefühl auf neuronaler Ebene die Hirnregionen, in denen unsere Erfahrungen gespeichert sind sowie die Kontrollzentrale im präfrontalen Kortex nicht mehr zugänglich sind (Urner 2021, 142). Dies führt dazu, „[...] dass wir schnelle, unüberlegte Entscheidungen treffen – also Entscheidungen mit geringer oder ganz ohne Beteiligung des Vernunfthirns.“ (Urner 2021, 145). Das hat jedoch zur Folge „[...] dass wir noch weniger wissen, was wir wirklich wollen und was uns guttut.“ (Urner 2021, 93). Diesen Ablauf eines Entscheidungsprozesses, das Fokussieren auf die selektive Wahrnehmung sowie das Festhalten am gewohnten Status quo unserer Denkweisen, nennt die Neurowissenschaftlerin Maren Urner „statisches Denken“. Diese Form des Denkens ist aus evolutionsbiologischer Sicht sinnvoll und notwendig, um uns in Situationen imminenter Gefahr schnell reagieren zu lassen. In unserer heu-

tigen von Technologisierung, Digitalisierung und Komplexität strukturierten Lebensweise „[...] sind diese Eigenschaften allerdings immer weniger überlebensfördernd.“ (Urner 2021, 93).

### Unternehmenskultur als Leistungssteigerungskultur: „Stress lohnt sich!“

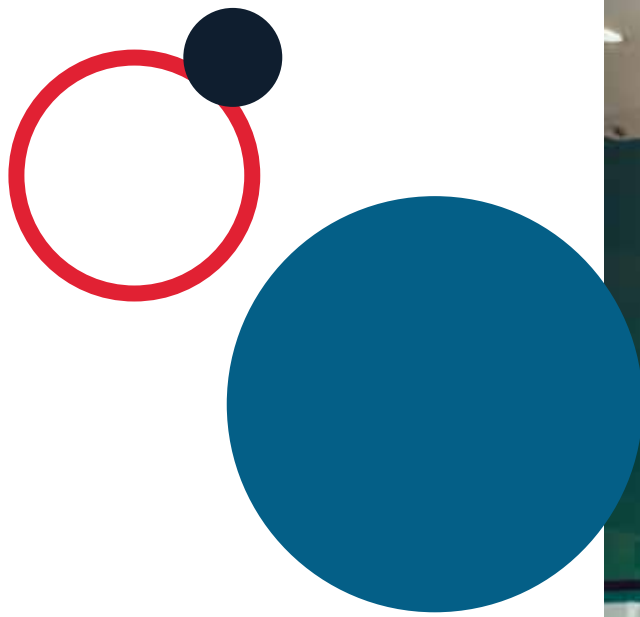
Angewandt auf unsere gegenwärtige Arbeitswelt kann dies die häufig geäußerte Einschätzung verdeutlichen, dass zur Bewältigung von steigenden Anforderungen und als Problemlösungsstrategie nach Wegen und insbesondere „neuen“ Technologien geforscht, sowie „auch an unserer Fähigkeit [gearbeitet werden muss], große Dinge besser, schneller, effektiver und ohne Umwege leisten zu können.“ (Heinrich 2021, 353). Damit wird der sich seit den 70er/80er Jahren entwickelnde „Cult of Efficiency“ (Celeste Headlee) beziehungsweise die „Enterprise culture“, worauf Ulrich Bröckling sich bezieht, mobilisiert, indem Überzeugungen und Verhaltensweisen als Ziele benannt werden, die die zu beobachtende Stresszunahme mit begünstigen. „Enterprise culture“ bezeichnet „die Gesamtheit der Voraussetzungen, die ein hohes und weiter steigendes



Dipl.-Soz.in Dr.in phil. Nora Gresch

Koordination Verbandsstelle Yoga Austria-BYO, Vorstandsmitglied EYU 2014-2020, Yogalehrerin BYO/EYU, verschiedene wissenschaftliche Publikationen





Leistungsniveau der ökonomischen Aktivitäten eines Landes, seiner Politik und Regierung, der Künste und Wissenschaften und auch der individuellen Lebensführung seiner Bewohner befördern.“ (Morris 1991 zitiert nach Bröckling 2007, 53-54). Für Headlee beinhaltet diese Aktivierung eines weiter steigenden Leistungsniveaus auch, dass konstante Aktivität sowie das Aufspüren der effizientesten Weise etwas zu erreichen als Tugend angesehen und mit sozialer Anerkennung, Respekt oder einer Beförderung belohnt wird: „Leaving out the extreme ends of the income spectrum (billionaires and their millionaire friends, along with the poor on the other end), the cultural emphasis shifted from luxury to busyness. Status was awarded not because you had an iPhone; everyone seemed to have an iPhone. Instead, people earned respect according to how little free time they had.“ (Headlee 2020, 71).

#### **Gesundheitsfürsorge als Teil einer neuen Unternehmenskultur?**

Den Ansatz, die individuellen Fähigkeiten oder Ressourcen eines Individuums zu optimieren, um den

steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden, hat nach Einschätzung der TK-Stressstudie bislang auch oftmals die betriebliche Gesundheitsförderung verfolgt: „Die acht stärksten Belastungen im Job haben 2021 alle etwas mit der Arbeitsgestaltung und mit der Arbeitsorganisation zu tun. [...] Eine bewegte Pause, ein Yogakurs oder ein Zuschuss für das Fitnessstudio ändern aber nichts an den Top-Belastungen wie Arbeitsmenge, Termindruck oder Störungen. Es kann deshalb gut sein, dass viele Präventionsmaßnahmen in Deutschland bei der Stressbekämpfung am Arbeitsplatz wirkungslos sind, wenn sie die Arbeitsbedingungen nicht miteinbeziehen.“ (TK 2021, 23). Ein „Mehr“ an Entspannungsaktivitäten und Erholungsterminen gleicht das Stresserleben also nicht aus, sondern kann als ein weiterer Bestandteil der „Enterprise culture“ angesehen werden. Umso wichtiger sei in Zukunft eine stärkere Fokussierung von verhältnispräventiven Ansätzen wie des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements, so die TK-Studienautor:innen (TK 2021, 45). Die Aufforderung besteht also darin,

die Werte auf denen die jeweilige Unternehmenskultur fußt, offen in Bezug auf das Wohlbefinden aller Mitglieder eines Unternehmens zu hinterfragen, um strukturellen Veränderungen den Weg zu bahnen. Yoga als eine von vielen Methoden zur ganzheitlichen (Selbst-)Erfahrung und Wahrnehmungsschulung bietet eine Vielzahl von Herangehensweisen, um eingefahrene Denk- und Verhaltensgewohnheiten auf die Spur zu kommen und diese zu hinterfragen.

Auch Maren Urner betont, dass es bestimmte Kontextbedingungen braucht, die dem „Stresskontext“ der gegenwärtigen Arbeitswelt etwas entgegensetzen, da chronische Stressbelastung kreative und neue Wege findende Formen des Denkens behindert. Diese Formen des Denkens nennt Maren Urner „dynamisches Denken“. „Dynamisches Denken“ lässt die evolutionsgeschichtlich neueren Strukturen des Gehirns und insbesondere den präfrontalen Kortex „mitdenken“, dessen Funktionalität es erlaubt, dass wir „unseren eigenen Denkgewohnheiten gegenüber neugierig sein, jede Wahrnehmung naiv hin-

terfragen [können] und uns gegen reflexartiges Kommunizieren aktiv wehren, indem wir nachsichtig neue Denkgewohnheiten etablieren.“ (Urner 2021, 215).

Neue Gewohnheiten können umso wirkmächtiger erlernt werden, je mehr die „Entspannungsverantwortung“ oder „Gesundheitsfürsorge“ nicht nur jedem Einzelnen übertragen wird, sondern von einem additiven zu einem inhärenten Bestandteil einer neuen Arbeits- bzw. Unternehmenskultur wird. Anstatt unsere Arbeitsleistung an Arbeitsstunden zu messen, könnten wir nach den geleisteten Pausen und deren Gestaltung fragen. An-

statt Betriebssport nur für diejenigen anzubieten, die sowieso gerne und viel Bewegung machen, können wir fragen, welche Bewegungsaktivitäten sich unsere Kolleg:innen wünschen die selten bei internen Angeboten dabei sind und unter welchen Umständen? Anstatt mehr Leistungssteigerung vielleicht mehr Wohlergehenssteigerung? Wann, wenn nicht in Zeiten von Personalkrätemangel und der „Great Resignation“ böte sich ein vergleichbar dringlicher Moment, um die Kontextbedingungen für „dynamischen Denken“ strukturell besser zu verankern?

– Dipl.-Soz.in Dr.in phil. Nora Gresch,  
Koordination Verbandsstelle Yoga Austria-BYO

#### **Referenzen:**

- Bröckling, Ulrich (2007). *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Headlee, Celeste (2021). *Do Nothing. How to Break Away from Overworking, Overdoing, and Underliving*. New York: Penguin Random House.
- Heinrich, Dominik (2021). „Das größte Potenzial der Welt,“ in *Österreichischer Betriebs-sport Verband (Hrsg.) Firmensport Österreich 2021. Zielgruppengerechte und lebensweltnahe Bewegung im Setting Arbeitswelt*. [https://firmensport.at/wp-content/uploads/OBSV\\_Buch-2021\\_web.pdf](https://firmensport.at/wp-content/uploads/OBSV_Buch-2021_web.pdf)
- Techniker Krankenkasse (TK) (2021). „Entspann dich, Deutschland!“ *TK-Stressstudie 2021*. <https://www.tk.de/resource/blob/2118106/626a9a9c-255b5ece9da170a5f2cf5647/stressstudie-2021-pdf-zum-download-data.pdf>
- Urner, Maren (2021). *Raus aus der ewigen Dauerkrise. Mit dem Denken von morgen die Probleme von heute lösen*. München: Droemer Verlag.





# PLÄDOYER MTB

## #LOVETHERIDE

Mountainbiken ist Abenteuer, ist die wahre Freiheit auf zwei Rädern. Mountainbiken beflügelt und erdet zugleich. Mit gigantisch breitem Spektrum von Forststraße bis Bikepark, von Genuss bis Adrenalin und von asketischem Racer bis gemütlichem E-Bike waren die Zeiten für Biker niemals besser als heute.

Es war ein gewisser Ernest Hemingway, der auf seinen Abenteuern bereits früh erkannte: „Beim Radfahren lernt man ein Land am besten kennen, weil man dessen Hügel emporschwitzt und sie dann wieder hinuntersaust“. Seit Hemingways Tagen hat sich viel getan in der Welt – und so haben sich auch die Räder, mit denen wir heute Hügel emporschwitzen und hinuntersausen, stark verändert. Erst kam das geländegängige Mountainbike und ließ den Aktionsradius der Biker ins Unermessliche wachsen, mit der gerade in Gange befindlichen Revolution explodierte der Fahrspaß. Lenker wurden breiter, Geometrien immer durchdachter, die Reifen größer und die Bikes leichter. Und manch modernes Bike wird mit Carbonrahmen, Akku im Unterrohr und Elektromotor zwischen den Kurbeln gar zum Aushängeschild einer neuen Generation der Mobilität.

### Wie früher, nur besser

Hemingway würde staunen, stünde er vor – oder säße er gar auf – einer leichten und effizienten Crosscountry-Waffe mit ihren schlanken Carbonrohren, innen verlegten Zügen und der vom Cockpit aus in ihrer Härte verstellbaren Federgabel. Kaum fassen könnte er, welch Pfad ihn ein leichtfüßiges Trailbike bezwingen, welch Steige ein modernes Enduro dank progressiver Geometrien und endloser Federweg meistern lassen würde. Und sprachlos wäre er ob der sanften Vehemenz, mit der E-MTBs der jüngsten Generation bergwärts drängen – ganz so, als hätte man sich für die Tour weltmeisterliche Beine samt zugehöriger Lungenflügel geborgt. Was Hemingway aber sofort wiederfinden würde, ist die unveränderte Leichtigkeit im Sattel. Meditativ kurbeln die Beine, konstant zieht die Landschaft vorbei, langsam drängt der Fahrtwind die Sorgen des Alltags in die hintersten Winkel des Hippocampus. Zwischen gemütlichen Almtouren, abenteuerlichen Alpenüberquerungen, entspannten Forststraßen- oder flowigen Trailabfahrten und waghalsigen Ausflügen in Bikeparks gibt es unzählige Gründe, sich in den Sattel eines Mountain-

bikes zu schwingen. Der fesselnden Faszination der rollenden Fortbewegung kann sich keine der Spielarten entziehen.

### Rad der unbegrenzten Möglichkeiten

Nicht erst seit der Pandemie und der damit einhergehenden Flucht in die Natur boomt das (E-)Mountainbike wie nie zuvor. Klar, auch heute lässt es sich im und mit Sattel noch wunderbar leiden – bei langen Touren in charakterbildender Witterung, in harten Wettbewerben wie der legendären A-Strecke der Salzkammergut-Trophy oder während schier endlos langen Tragepassagen beim Bikebergsteigen. Der große Vorteil gegenüber den Anfängen des Mountainbikens mit Starrgabeln, schmalen Pneus und wirkungsloser Bremserei: Man darf, muss aber nicht leiden. Wer lange nicht mehr auf einem zeitgemäßen Mountainbike gesessen ist oder gar nur Stadträder und Tiefeinsteiger kennt, dem wird sich – und das ist unser voller Ernst – bereits am Parkplatz eine völlig neue Welt eröffnen. Gefühlt sitzt man 2022 nicht mehr am, sondern im Rad, Gehsteigkanten wie Geländestufen und Wurzelfelder, die unsere bisherige Erfahrung mit „gewöhnlichen“ All-

tagsrädern noch als „unmöglich“ kategorisieren möchte, nimmt man ob der aktiven Fahrwerke vor allem auf modernen Fullys – Bikes mit Federung an Gabel und Hinterbau – kaum mehr wahr. Kräftige, standfeste Bremsen geben Sicherheit, im Auge des Novizen beinahe irrwitzig breite Stollenreifen bieten ungeahnte Traktion abseits befestigter Wege. Und besagte Fahrwerke vereinen schließlich auf wunderbare Weise das Fahrgefühl eines fliegenden Teppichs über ruppige Untergründe mit mühelosem Vortrieb bergauf. Selbst Hardtails, also Bikes mit starrem Heck, sind heute nicht mehr „starr“. Durchdachte Konstruktionen und fortschrittliche Materialien haben auch in die Kletterkünstler den Komfort einziehen lassen. Schummelt sich dann noch der optionale „Rückenwind“ kräftiger Mittelmotorkonzepte in die Gleichung, scheint das Radfahren beinahe neu erfunden.

### Kindliche Unbeschwertheit

Und genau in dieser einzigartigen Kombination aus spitzbübischer Abenteuerlust, gepaart mit neuen Technologien liegt wohl auch der unaufhaltsame Erfolg der stollenbereiften Bikes. Mit den ersten Sonnenstrahlen aus der Stadt und hinein in den Wald rollen, nach getaner Arbeit mit den Kumpels und Kumpelinen noch schnell auf die Alm oder hoch zum Einstieg des kleinen, aber feinen Trails am Hausberg. Hier eine Wurzel überrollt, dort die Abkürzung über die Stufen genommen – spätestens nach der ersten Pfüte jubiliert das innere Kind. Ausnahmeevents wie die Wildsau Dirt Runs außen vor, dürfen sich Herr und Frau Gesellschaftsfähig wohl nirgendwo derart unverhohlen im Schlamm suhlen wie im Sattel eines Mountainbikes. Kaum ein Grinsen ist breiter als jenes in dreckverschmierten Gesichtern. Wer das nicht glauben kann, hat zu viel

Zeit vor dem Bildschirm verbracht. Doch sind wir uns ehrlich, wer hat am Heimweg im sicheren Bürgerkäfig noch nie insgeheim den völlig verdreckten Biker am rechten Fahrbahnrand bewundert. Wo er wohl herkommt, was er wohl gesehen, gespürt, erlebt hat. Auch wenn die Kindertage lange Jahre vergangen sind – wir wollen spielen, wir wollen entdecken. Wir müssen es uns nur eingestehen.

### Touren, Trails und Bikeregionen

So gut wie überall in unserer schönen Heimat finden sich Hügel und Berge, die sich stollenbereift erklimmen ließen. Weshalb der Konjunktiv? Beinahe schon traditionell sind Mountainbiker nicht überall gerne gesehen. Viele Forststraßen flankieren recht eindeutige Schilderwälder, die meisten Wanderwege sind für Biker ebenfalls tabu. Ein wenig vorteilhafter Cocktail aus Unfällen, fragwürdigen Gerichtsurteilen zu-

## SMOOTHIEBIKE

Unser ÖBSV Smoothiebike für die mehr Bewegung am Arbeitsplatz. Jetzt Smoothiebike buchen für Firmenevent oder gesunde Jause! Erhältlich in unserem Onlineshop: [www.firmensport.at/shop](http://www.firmensport.at/shop)





ungunsten von Grundbesitzern, Skepsis unter Jagdpächtern und wohl auch genügend schwarzen Schafe unter der Bikerschaft ließ hier vielerorts die Fronten verhärten. Doch Gemeinden und Tourismus haben den Wert des Mountainbikens erkannt, vielfach wurde es geschafft, regional Wegenetze von Forststraßentouren bis zu echten Trails ins legale Licht zu rücken. Wer sich ein wenig informiert, der findet auch in seiner Nähe legale Touren und Abfahrten, die sich mit gutem Gewissen und vor allem stressfrei befahren lassen.

In den letzten Jahren entstanden so Trailareas und gigantische Bikeparks, aber auch unzählige Kilo-

meter an klassischen Wegenetzen über Forst- und Waldwege. Tief hinein in einsame Täler, hoch hinauf in entlegene Talschlüsse, über Sättel und Joche oder durch tiefe Wälder. Der Tourismus hat erkannt, dass Mountainbiker nicht gleich Mountainbiker ist, hat erkannt, dass es unzählige Schattierungen und Graustufen im stollenbereiften Biken gibt. Im Sattel sitzend kann sich jeder sein ganz persönliches Abenteuer schnitzen. Einsam im Wald oder mit alpinen Weitblicken, mit entspannter Rast auf urigen Hütten oder hektisch Kilometer und Höhenmeter anhäufend; mit Motor in bisher ungeahnte Höhen oder asketisch mit dem Hardtail

nach neuen Rekorden jagend; nach Büroschluss auf die Alm oder tagelang über die Alpen; gemächlich über breite Forststraßen talwärts rollend oder über wilde Trails ins Tal surfend. Dank Liftanlagen rund um die großen Bikeparks lässt sich das Radfahren mancherorts gar als sommerliche Fortführung des Skifahrens genießen. Kaum eine Sportart beherrscht derart viele Spielarten wie das Biken. Gut möglich, dass Ernest Hemingway anno 2022 ob der vielen Abenteuer gar nie zu Stift und Papier hätte greifen können.

– Alfred Brunner, Geschäftsführer,  
Styria SPORT (SPORTaktiv)



**Die meisten wachen auf und konstruieren ihre Welt aus dem, was sie am Vortag erlebt haben. Aber wenn wir etwas *Neues wollen*, müssen wir das Leben mit einem *offenen Geist* betrachten.**

– Sarah Noffke

# BUCHTIPPS



*Krisam, Mathias:*

## **„Nudging für ein gesundes Unternehmen“**

Sie sind aktiv in der betrieblichen Gesundheitsförderung und stehen vor der Herausforderung, dass Ihre Maßnahmen Ihre Zielgruppe nicht im gewünschten Maße erreichen? Dann ist dieses Buch genau das Richtige für Sie!

Es bietet Ihnen einen schnellen Einstieg in das Thema Nudging zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Sie erfahren die verhaltenswissenschaftlichen Hintergründe und Theorien des Nudgings und lernen anschaulich, wie Sie dieses erfolgreich zur Gesundheitsförderung einsetzen können. Sie werden in das Nudging-Modell AEIOU eingeführt, und Sie erhalten zahlreiche Nudging-Beispiele zu Bewegung, Ernährung, Entspannung, Tabakreduktion und digitaler Gesundheitsförderung. Starten Sie schon morgen mit der Entwicklung eines Nudging-Konzepts für Ihr Unternehmen!

*Thaler, Richard, Sunstein, Cass:*

## **„Nudge“**

Nudge - so heißt die Formel, mit der man andere dazu bewegt, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Denn Menschen verhalten sich von Natur aus nicht rational. Nur mit einer Portion List können sie dazu gebracht werden, vernünftig zu handeln. Aber wie schafft man das, ohne sie zu bevormunden? Wie erreicht man zum Beispiel, dass sie sich um ihre Altersvorsorge kümmern, umweltbewusst leben oder sich gesund ernähren? Darauf gibt Nudge die Antwort. Das Konzept hat bereits viele Entscheidungsträger überzeugt, darunter US-Präsident Barack Obama. Anschaulich und unterhaltsam präsentieren der Wirtschaftsnobelpreisträger Richard Thaler und Cass Sunstein einen neuen Ansatz der Verhaltensökonomie, der schon heute das Denken und Handeln in Politik und Wirtschaft prägt.

*Österreichischer Betriebssport Verband:*

## **„Zielgruppengerechte und lebensweltnahe Bewegung im Setting Arbeitswelt“**

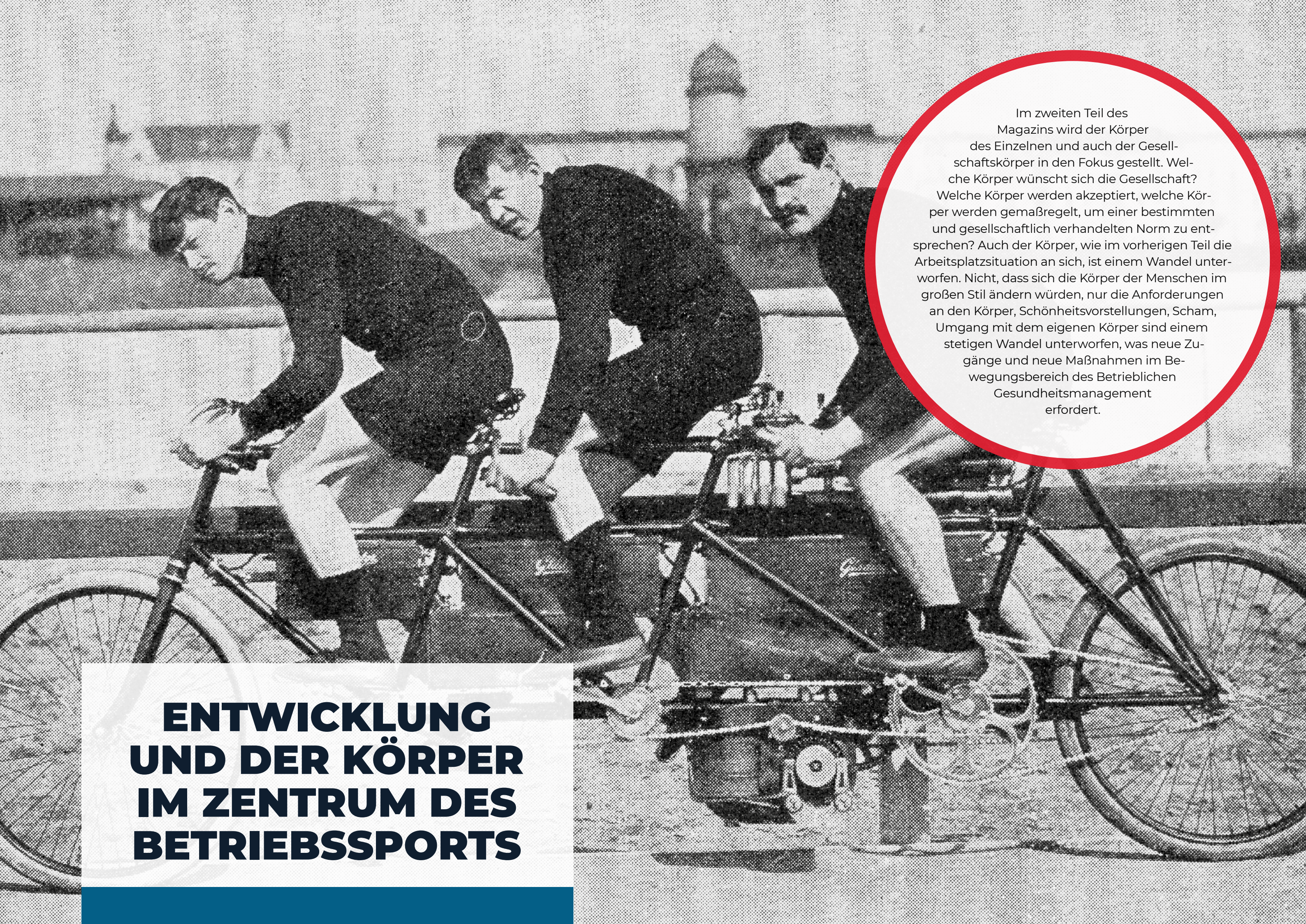
Alles rund um das Thema Bewegung am Arbeitsplatz durch unterschiedliche Wissenschaftsbereiche aufgearbeitet von der Architektur bis Sportpsychologie.

*Jena, Silke:*

## **„Betriebssport: Grundlagen, Auswirkungen, Untersuchung“**

Betriebssport ist ein wenig untersuchtes Phänomen. Dabei stehen Unternehmen immer häufiger vor der Problematik der zunehmenden Zivilisationskrankheiten bei ihren Arbeitnehmern. Durch den PC-Einsatz am Arbeitsplatz ist die Mehrheit gezwungen, ihre Tätigkeiten im Sitzen auszuführen. Nicht selten sind daher die Arbeitsausfälle mit Bandscheibenerkrankungen, Übergewicht sowie Herz-Kreislaufbeschwerden begründet. Infolgedessen ist ein Ausgleich durch Bewegung in den Unternehmen verstärkend gefragt. Die Autorin hat diese Entwicklung erkannt und untersucht im vorliegenden Buch, ob Sport am Arbeitsplatz neben den unumstrittenen positiven körperlichen Auswirkungen auch förderliche Effekte auf das Betriebsklima haben könnte. Silke Jena stellt zunächst in einem theoretischen Teil sachkompetent die Themen Betriebssport und Betriebsklima vor und präsentiert anschließend in einem praktischen Teil ihre Untersuchung mit den entsprechenden Ergebnissen.





Im zweiten Teil des Magazins wird der Körper des Einzelnen und auch der Gesellschaftskörper in den Fokus gestellt. Welche Körper wünscht sich die Gesellschaft? Welche Körper werden akzeptiert, welche Körper werden gemäßregelt, um einer bestimmten und gesellschaftlich verhandelten Norm zu entsprechen? Auch der Körper, wie im vorherigen Teil die Arbeitsplatzsituation an sich, ist einem Wandel unterworfen. Nicht, dass sich die Körper der Menschen im großen Stil ändern würden, nur die Anforderungen an den Körper, Schönheitsvorstellungen, Scham, Umgang mit dem eigenen Körper sind einem stetigen Wandel unterworfen, was neue Zugänge und neue Maßnahmen im Bewegungsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagement erfordert.

## ENTWICKLUNG UND DER KÖRPER IM ZENTRUM DES BETRIEBSSPORTS



# HISTORIE *Bewegungsempfehlung*

I.

## Hintergrund zur Entstehungsgeschichte: Europäische Empfehlungen:

- ✓ Internationale Basis bildeten zahlreiche Grundlagendokumente, die ein Handeln in Richtung nationale Leitlinien und die Verantwortung des Gesundheitssektors klar beschrieben (EU-Leitlinien für Körperliche Aktivität, Global Strategy on Diet and Physical Activity, Weißbuch „Europäische Strategie für Ernährung, Übergewicht und Adipositas“ u.a.
- ✓ In Österreich gab es bislang keine nationalen Bewegungsempfehlungen. Dies wurde jedoch als wichtig erachtet für das Formulieren von gesundheitsrelevanten Zielen für politische Entscheidungsträger/innen sowie für die Aufnahme von Bewegung in ein Monitoring System.
- ✓ Österreichische Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung waren gedacht als ein erster Schritt in Richtung Erstellung einer nationalen Bewegungsstrategie (policy paper), woraus dann auch der NAP.b entstand

II.

## Erarbeitung:

- ✓ Beauftragung der ÖGPH Arbeitsgruppe Körperliche Aktivität, Bewegung und Sport
- ✓ Projektleitung: Prof. Mag. Dr. Sylvia Titze, MPH (Universität Graz); Prof. Dr. Susanne Ring-Dimitriou (Universität Salzburg) und Dr. Thomas Dorner, MPH (Med. Uni Wien)
- ✓ Beteiligung von relevanten Fachgesellschaften: Österreichische Bundes-Sportorganisation, Österreichische Gesellschaft für Public Health, Österreichische Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention, Österreichische Sportwissenschaftliche Gesellschaft
- ✓ Ein Erstentwurf wurde mit internationalen Expert/innen diskutiert (Ursula Zybach, Public Health Schweiz; Brian Martin, Universität Zürich; Pekka Oja, ehem. Leiter des UKK-Instituts in Tampere, Finnland)
- ✓ Zusätzlich wurden nationale Expert/innen mit einbezogen und Vorschläge für Empfehlungen vom Projektteam fachlich diskutiert
- ✓ Veröffentlichung 2010
- ✓ Grafik Bewegungsempfehlungen 2012
- ✓ Sind eine wissenschaftlich abgesicherte Grundlage für Bewegungsförderungsmaßnahmen
- ✓ Entsprechen den WHO Empfehlungen
- ✓ Bewegungsempfehlungen definieren einen gemeinsamen Rahmen für Bewegungsförderung unter den verschiedenen Fachbereichen und erleichtern das Verständnis
- ✓ Bewegungsempfehlungen richten sich an Entscheidungsträger/innen und werden von verschiedenen Fachbereichen und Organisationen nun übernommen und verwendet (auch internationale Anfragen)

Hier die Bewegungsempfehlungen für Erwachsene zwischen 18 und 65 Jahren als Video:



III.

## Überarbeitung der Bewegungsempfehlungen 2019/2020 –Gründe:

- ✓ Neue Daten des Bewegungsmonitorings in Österreich verfügbar
- ✓ Neue Daten auf internationaler Ebene:
  - o Amerikanischen Bewegungsempfehlungen 2018 (mit umfangreicher wissenschaftlichen Dokumentation)
  - o „Körperliche Aktivität und sitzende Lebensweise“ (der gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission, 2019, Leitdokument zum aktuellen Forschungsstand)
  - o „Global Action Plan on Physical Activity 2018-2030“ der WHO (Bewegungsförderungsmaßnahmen wurden vier Aktionsfeldern zugeordnet und 20 politische Umsetzungsstrategien vorgeschlagen)
  - o US Departement for Health and Human Services veröffentlichte neues Dokument zu Bewegung und Gesundheit (aktuelle Zahlen Bewegung und Gesundheit -- führende wissenschaftliche Grundlagen)
- ✓ Notwendigkeit ev. auch Sitzen als eigener Risikofaktor für Gesundheit aufzunehmen
- ✓ Zielgruppen genauer Definieren (z.B. Kinder nach Alter, Jugendliche etc.)
- ✓ Überprüfung der Spracherklärung (sehr hochschwierig)

IV.

## Entstehungsgeschichte Bewegungsempfehlungen 2020:

Die ersten Österreichischen Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung entstanden 2010 im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) und der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) – Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) und wurden 2012 als Band Nr. 8 aus der Reihe WISSEN nochmals publiziert.

Neun Jahre später standen mit den Ergebnissen des ersten umfassenden Bewegungsmonitorings in Österreich (2017) und den im Jahr 2018 überarbeiteten amerikanischen Bewegungsempfehlungen neue Grundlagen zur Verfügung, die den Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) veranlassten, die Arbeitsgruppe „Körperliche Aktivität/Bewegung/Sport“ der Österreichischen Gesellschaft für Public Health (ÖGPH) mit der Aktualisierung der Bewegungsempfehlungen zu beauftragen.

Für die Aktualisierung der Bewegungsempfehlungen hat die Arbeitsgruppe die Vorgehensweise, die für die Erstellung der ersten Bewegungsempfehlungen gewählt worden war, weitgehend beibehalten.



V.

## Neuerungen in den Bewegungsempfehlungen 2020

- 1.) Im Vergleich zur ersten Ausgabe wurde der Titel von „Österreichische Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung“ auf „Österreichische Bewegungsempfehlungen“
- 2.) Aktualisierung der Daten (z.B. Bewegungsverhalten, gesellschaftliche Folgen mangelnder körperlicher Aktivität) der Kapitel nach den neuesten Literatur, z.B.:
  - o Nachweis weiterer Gesundheitseffekte wie neurokognitive Gesundheit
  - o Effekte unmittelbar nach einer Bewegungseinheit wurden aufgenommen
  - o Zusammenhang zwischen Sitzen und körperlicher Aktivität
- 3.) Aufnahme von Empfehlungen für weitere Zielgruppen:
  - o Bewegungsempfehlungen für Kinder im Kindergartenalter
  - o Bewegungsempfehlungen für gesunde Frauen während einer unkomplizierten Schwangerschaft und nach Spontangeburt
  - o Bewegungsempfehlungen für Erwachsene mit chronischen Erkrankungen
  - o Zudem wird explizit darauf hingewiesen, dass die Bewegungsempfehlungen für Menschen ohne und mit Körper-, Sinnes- oder Mentalbehinderung gelten.
- 4.) Adaptationen beim Wording der Kernbotschaften:
  - o Aufhebung der Notwendigkeit, dass die Bewegung 10 Minuten am Stück stattfinden muss, um gesundheitswirksam zu sein.
  - o Änderungen am Wording und der Reihenfolge der Empfehlungen in den Kernbotschaften (z.B. Krafttraining wurde vorangestellt). Begründung: Zum einen wird auf muskelkräftigende Übungen gerne vergessen, zum anderen ist die Reihenfolge „Kraft“ und „2 x ausdauerorientierte Bewegung“ logischer als die Reihenfolge: „ausdauerorientierte Bewegung“, „Kraft“ und wieder „ausdauerorientierte Bewegung“
  - o Änderung von Zielgruppe „Ältere Menschen“ in „Ältere Erwachsene“
  - o „Österreichische Bewegungsempfehlungen“ statt „Österreichische Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung“
  - o Änderung von Empfehlungen „Sicherheit“ zu „Sicher körperlich aktiv“
  - o Sehr viele unterstützende Organisationen und Gesellschaften
  - o Starke Einbindung der Österreichische Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe sowie des Österreichischen Hebammengremiums
  - o Sportministerium unterstützt
- 5.) Ergänzende Produkte wurden erstellt:
  - o Grafiken für alle Zielgruppen wurden erstellt (2020/2021)
  - o Broschüren für die Zielgruppe in einfacher Sprache wurde ergänzend publiziert



Mag.ª Dr.ª Verena Zeuschner

Fonds Gesundes Österreich  
Gesundheitsreferentin  
+43 1 895 04 00-730  
verena.zeuschner@goeg.at

Arbeitsschwerpunkte/Forschungsinteressen  
Gesundheitsförderung und Prävention, Sportwissenschaften,  
Bewegung und Gesundheit bzw. Lebensstil, aktive Mobilität,  
Gesundheitsförderung für ältere Menschen, Pflege, Demenz,  
Gesundheitsförderung in der Primärversorgung

**Du brauchst immer nur genug  
*Mut für den nächsten Schritt,*  
nicht die ganze Treppe.**

– Lynne Goldberg



# ZURÜCK ZUR INNEREN STÄRKE

## Die innere Uhr

Anfangs erntete ich von meinen Nachbar:Innen noch seltsame Blicke, wenn ich morgens bei jedem Wetter, rund ums Jahr mit meinem Kaffee im Garten stand. Inzwischen haben sie sich daran gewöhnt. Warum ich das mache? Um meine innere Uhr richtig zu takten, Energie zu tanken und meine Hormonausschüttung zu beschleunigen. Das klingt jetzt ein bisschen esoterisch? Tatsächlich hat mich dieses kleine Morgenritual von meiner Müdigkeit befreit.

Erschöpfung ist in unserer Gesellschaft ein allgegenwärtiges Thema. Die Schuld wird dem sich beschleunigten Lebensstil durch die technologischen Errungenschaften gegeben. Gleichzeitig ist eine ganze Fitness- und Wellnessindustrie entstanden und verdient Milliarden. Immer neue Ernährungstipps, Fitnesstrends und Entspannungs-Guides füllen Zeitungen, Buchtitel und das Internet. Doch all die heilbringenden Ratschläge scheinen nicht zu wirken. Denn das Hauptproblem unserer modernen Gesellschaft ist, dass wir ständig Indoor sind und den Draht zur Natur gekappt haben. Deshalb werden wir, selbst wenn wir gesund essen und Bewegung machen, müde.

Wie alle Lebewesen sind wir vom Rhythmus von Tag und Nacht bestimmt. Wir benötigen täglich eine Dosis natürliches Licht, damit sich unsere innere Uhr, die Master-Clock, richtig einstellen kann. Der wichtigste Zeitgeber, an dem sich die Uhr orientiert, ist das Licht. Die Rezeptoren dafür sitzen auf der Netzhaut der Augen. Die Master-Clock wiederum stellt dann alle anderen Uhren im Körper ein und sorgt wie ein Dirigent dafür, dass die vielen biologischen Prozesse im Körper harmonisch zusammenspielen. Sind wir den ganzen Tag in Innenräumen oder hinter Glasscheiben, dann geht die innere Uhr mit der Zeit falsch und bringt unseren Rhythmus aus dem Tritt. Glas blockt nämlich wichtige Strahlen ab, und ja, das betrifft auch Brillen und Kontaktlinsen.

## Hormonbooster UVA

Tatsächlich kann Licht viel mehr als nur die innere Uhr richtig einzustellen. So hängt auch die Hormonausschüttung mit dem Licht zusammen. UVA beispielsweise ist nicht nur für unseren Urlaubsteint verantwortlich, sondern ist ein Hormonbooster: Während der Nacht produziert der Körper Hormone, darunter auch die Sexualhormone. Trifft UVA-Licht auf die Augen, werden diese Hormone ausgeschüttet. UVA ist aber auch für die Produktion von Dopamin, Serotonin und Melatonin verantwortlich. Wenn die Sonne aufgeht, kommt zuerst das sichtbare Licht mit einem zunehmenden Blaulichtanteil, dann das UVA, später und abhängig von der Saison das UVB. Blaulicht ist der Startknopf, der uns von der Ruhephase auf Betriebsmodus schaltet. UVA wiederum bewirkt, dass zuerst in den Augen und später im Gehirn Dopamin gebildet wird. Es ist für unsere Motivation und kognitiven Fähigkeiten zuständig, für die Konzentration, das Lernen und das Entscheiden.

Auch Serotonin, das gerne als Wohlfühlhormon bezeichnet wird, ist lichtabhängig. Serotonin wirkt stimmungsaufhellend und dämpft Stressreaktionen. Wird zu wenig Serotonin produziert, setzt sich ein Schneeballeffekt in Gang. Denn aus Serotonin wird am Abend Melatonin gebildet. Fehlt dem Gehirn Serotonin, schlafen wir auch schlecht. Guter Schlaf fängt also schon am Morgen an. Damit Serotonin gebildet wird, braucht es ausreichend starkes Licht von mindestens 10.000 Lux. Damit Sie sich besser vorstellen können, wie viel 10.000 Lux sind, hier ein paar Beispiele: Im Sommer bei klarem Himmel sind das etwa 100.000 Lux, bei bewölktem Himmel rund 20.000 Lux und sogar im Winter, bei trübem Wetter, sind es noch 3000 Lux. Dagegen schneidet künstliches Licht schlecht ab: eine Bürobeleuchtung hat im Schnitt 500 Lux und sogar die Beleuchtung in einem TV-Studio schafft es nicht über 1000 Lux. Also gehen Sie ans Tageslicht, auch wenn der Himmel bedeckt ist, und holen Sie sich ihre Dosis Glück und guten Schlaf.

Was uns morgens aktiv macht, kann uns abends um den Schlaf bringen. Denn blaues Licht, wie es in Screens, Handys, E-Readern und in Lampen vorkommt, verschwindet mit Sonnenuntergang. Erst dann startet die Produktion von Melatonin, das für erholsamen Schlaf wichtig ist. Dann beginnt die Regenerationsphase. Das Gehirn sortiert wichtige Informationen vom Tag und speichert sie ins Langzeitgedächtnis, der Körper leitet den Reparaturprozess ein und das Immunsystem läuft auf Hochtouren. Stören wir den Vorgang durch künstliche Lichtquellen, altern wir schneller. Moderne Handys, Tablets und auch Computer haben bereits eine Software eingebaut, die den Blaulichtanteil reduziert. Ist das nicht der Fall, können Sie unter [www.justgetflux.com](http://www.justgetflux.com) gratis eine Software herunterladen, die die Farbgebung des Bildschirms an die jeweilige Tageszeit anpasst und die Blaulichtanteile gegen Abend automatisch herausfiltert. Alternativ gibt es Blaulichtfilterbrillen.

## Energiekick aus der Sonne

Haben Sie gewusst, dass wir Menschen die Fähigkeit besitzen aus Sonnenlicht Energie zu gewinnen? Da bekommt „Sonne tanken“ gleich eine ganz andere Bedeutung. Dass Sonne Energie erzeugt, wissen wir seit dem Durchbruch von Solarzellen. Im Grunde ist das bei uns Menschen nicht viel anders. Aufgenommen wird die Energie des Sonnenlichts vor allem über die Haut. Allerdings benötigen wir UVB, das es in unseren Breitengraden nur zwischen März und Oktober gibt. Tatsächlich kann der Mensch, genauso wie Pflanzen, aus der Sonne Energie gewinnen. Bei den Pflanzen kennt man die Photosynthese, bei der aus Licht, Wasser und Kohlendioxid Glukose und Sauerstoff entstehen. Lange glaubte man, dass nur Pflanzen aus Sonne Energie gewinnen können. Doch 2010 kam es zu einem Paradigmenwechsel, als Wissenschaftler beweisen konnten, dass es auch eine menschliche Photosynthese gibt. Genauso wie Pflanzen Chlorophyll als Lichtfänger besitzen, ist das im menschlichen Körper das Pigment Melanin. Melanin steckt in unserer Haut, in unseren Augen und in unseren Haaren. Es kann mithilfe von UV-Frequenzen unser Wasser im Körper so aufspalten, dass Elektronen und Protonen entstehen, die dann unsere Mitochondrien mit Energie versorgen. Inzwischen wissen wir, dass wir nicht nur aus der Nahrung Energie gewinnen.

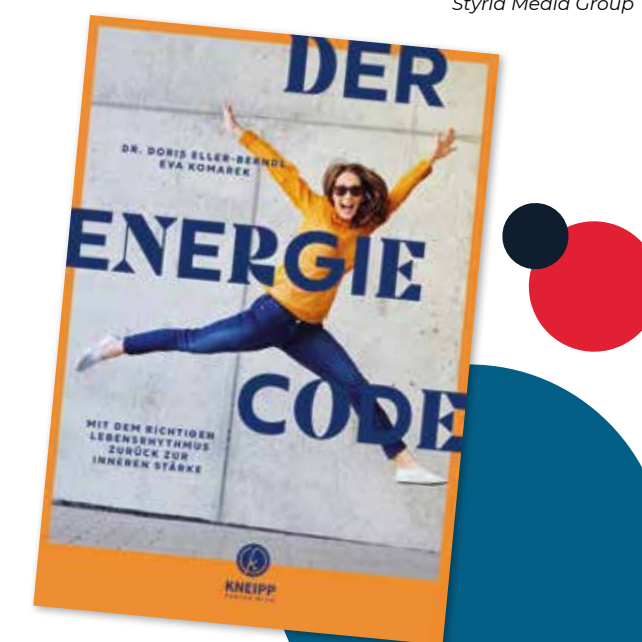
## Wie wir das Energieproblem im Winter lösen

Jetzt werden Sie sich zurecht fragen, woher wir denn unsere Energie im Winter bekommen, wenn doch in unseren Breitengraden kein UVB auf der Erde ankommt. Um das Problem des Wechsels vom lichtrei-

chen Sommer zum kalten, dunklen Winter optimal zu lösen, hat uns die Evolution mit zwei verschiedenen Stoffwechselwegen ausgestattet. Entwickelt hat sich diese Fähigkeit vor 66 Millionen Jahren, als ein riesiger Meteorit nahe der heutigen mexikanischen Halbinsel Yucatán auf die Erde krachte und den Chicxulub-Krater hinterließ. Große Mengen Staub wurden in die Erdatmosphäre geschleudert. Die Sonne verdunkelte sich über längere Zeit und die Temperaturen sanken deutlich ab. Die Lebewesen, die überlebten, entwickelten Fähigkeiten sich an Kälte und Finsternis anzupassen. Auch im menschlichen Bauplan ist diese Fähigkeit bis heute erhalten, nur nutzen wir sie nicht mehr. Das hat Nachteile, denn Kälte macht unseren Organismus energieeffizienter. Nehmen die Rezeptoren der Haut über einen Zeitraum von zwei Wochen Kälte wahr, wird das Hormon Leptin direkt aus weißem Fettgewebe freigesetzt – das ist das Fett unter der Haut, das Sie kneifen können – und sorgt dafür, dass weißes Fett in braunes Fett umgewandelt wird. Braunes Fett kann zu Wärme verbrannt werden. Sie bekommen dadurch ihre eigene Standheizung. Neben der Wärmeproduktion macht Kälte den Körper auch energieeffizienter. Damit der Körper in den sparsameren Wintermodus wechselt, wird ein Kältereiz benötigt. Da können kalte Duschen helfen oder, wer richtig mutig ist und im Winter einen echten Energiekick will, versucht es mit Eisbaden. Bei Biohackern gilt das als ultimativer Winter-Hack und erfreut sich auch bei uns zunehmender Beliebtheit.

Wie das funktioniert und noch viel mehr Tipps für mehr Energie gibt es im Buch „Der Energie Code“ (erschienen 2021 im Kneipp Verlag).

– Eva Komarek, General Editor for Trend Topics, Styria Media Group





# WIR HABEN BEI EINER OPFERSCHÜTZERIN NACHGEFRAGT...

*Im Rahmen des ÖBSV TALK #4 zum Thema „Wir stellen eure Fragen an...“ Anfang Juni 2022 war eine der ÖBSV InterviewpartnerInnen Frau Mag.a Maria Rösslhumer, Geschäftsführerin des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser. Im Vorfeld konnten FirmensportlerInnen aus ganz Österreich ihre Fragen anonym an Frau Rösslhumer stellen. Im Videointerview haben wir die Antworten auf die besten Einsendungen erhalten. Es ging vor allem um das Thema „Sexualisierte Gewalt in Österreich“, um wichtige Inputs bezüglich Erste-Hilfe-Maßnahmen bei Übergriffen und auch um die Arbeit einer Opferschützerin per se. Hier ein kurzer Ausschnitt des Interviews.*

**Frau Mag.<sup>a</sup> Rösslhumer, wie sieht ein normaler Tag als Opferschützerin aus?**

Es gibt eigentlich keine normalen Tage als Opferschützerin, da wir ganz viele verschiedene Anlaufstellen und demnach auch unterschiedliche Aufgaben haben. Je nachdem wo man arbeitet, wie zum Beispiel im Frauenhaus oder bei der Beratungsstelle, die dann telefoniert oder Onlineberatungen durchführt, ist der Arbeitsalltag ganz unterschiedlich aufgebaut. Ich selbst arbeite eher auf der Metaebene oder so gesehen viel auf politischer Ebene – dabei geht es vor allem um die Auseinandersetzung mit der Thematik in der Theorie. Für mich bedeutet das viel Austausch und Vernetzung in Form von Kommunikation. Aber eines möchte ich vorwegnehmen: Jede einzelne unserer Positionen beim AÖF ist wichtig, da das Thema Gewalt so wahnsinnig komplex ist. Nur die gemeinsame Arbeit macht es möglich, Strategien und Lösungen für und gegen die Problematik „Gewalt gegen Frauen“ zu finden.

**Womit haben OpferschützerInnen in Österreich am meisten zu kämpfen?**

Zu kämpfen haben wir am allermeisten mit dem Widerstand, der innerhalb der Gesellschaft gegenüber dem Thema besteht. Gewalt gegen Frauen ist sehr unangenehm und wir fordern gerade hier mehr Unterstützung, das wird oft ignoriert beziehungsweise tabuisiert, was uns daran hindert wirklich ernsthaft an der Problematik zu arbeiten. Wir sehen außerdem, dass wir mehr Gelder brauchen – öffentliche Finanzierung fließt überall hin, aber nicht ausreichend in Dinge wie Gewaltprävention, Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, was uns weit entfernt von den Maßnahmen, die wir umsetzen sollten. Eigentlich bräuchte man für die Aufarbeitung hierzu einen gesellschaftlichen Diskurs, wie zum Beispiel den, der gerade zum Klimawandel vorherrscht. Allerdings möchte ich an dieser Stelle sagen, dass mit dem Aufkommen von #metoo schon einiges vorangegangen ist.

**Denken Sie, dass es eine Hypersensibilisierung beim Thema „#metoo“ gibt?**

#metoo ist eine sehr wichtige Stärkung für die Frauen in den sozialen Medien und das möchte ich dieser Bewegung durch eine eventuelle Überdiskussion nicht absprechen. In erster Linie war die Kampagne dazu da, dass sich Frauen zu dem Thema „sexualisierte Gewalt“ öffentlich äußern und sehen, dass es viele andere Frauen mit ähnlichen Geschichten gibt und dass es meistens nicht um Einzelschicksale geht. In einer EU-Studie hieß es, dass weibliche Sexualisierung tagtäglich passiert und dass jede dritte Frau seit dem 15. Lebensjahr mindestens ein Mal in ihren Leben von sexueller Gewalt betroffen war. Dieses Ergebnis hat #metoo noch einmal ganz deutlich aufgezeigt. Was dann allerdings passiert ist, war, dass sich vor allem Männer durch diesen medialen Aufschrei bedroht gefühlt haben und nun jede Handlung als sexuellen Übergriff wahrnehmen. Das soll selbstverständlich nicht so sein und ist auch nicht Grundgedanke dieser Bewegung.

**Wann ist ein Übergriff ein Übergriff und was ist noch ein Kompliment?**

Ganz klar: Ab dem Moment, wo die Handlung gegen den Willen des Gegenübers ist. Man merkt doch, dass der/die andere eventuell nicht so reagiert, wie man es sich vorgestellt hat, begegnet man dieser Art der Kommunikation nicht richtig oder sozusagen angemessen, dann ist das als Übergriff zu verbuchen. Im Grunde spürt man das auch auf beiden Seiten. Hingegen wird sexuelle Belästigung oft sehr bewusst eingesetzt von beiden Geschlechtern. Warum dann sowohl bei Übergriffen und/oder sexueller Belästigung nicht sofort und laut „Stopp“ geschrien wird, hat etwas damit zu tun, dass man im ersten Moment nicht immer genau weiß, wie man richtig reagieren soll, weil die Betroffenen nicht gleich realisieren, was passiert ist. Oft stellt man sich zuerst Fragen wie: „Wie soll ich die Situation einschätzen? Ist mir die Person soeben zu nahegekommen? Was war das jetzt?“, etc. Aber in der Regel spüren beide Parteien, wie weit man sich nähern darf, das sagt einem das Bauchgefühl, auf das man in solchen Situationen gut hören sollte. Ganz grundsätzlich ist aber klar: Ein Übergriff ist etwas, das weh tut und man sich von dem Geschehenen betroffen fühlt.

Bezüglich der Differenzierung zwischen einem Übergriff und einem Kompliment – das ist etwas, das sehr individuell wahrgenommen wird. Wenn man das Gefühl hat, dass die Handlung oder Bemerkung gerade übergriffig war, wäre es das Allerbeste, wenn man das sofort thematisiert. Leider ist es, wie schon gesagt, nicht immer so einfach im selben Moment zu erkennen. Auch hier geht es wieder, um die Kommunikation miteinander und den Mut sich hinzustellen und zu sagen, dass dieses scheinbare Kompliment gerade nicht angenehm gewesen ist. Hier liegt aber auch die Schwierigkeit, denn viele können einfach nicht kommunizieren, gar nicht wegen der fehlenden Skills, sondern oft auch wegen des komplizierten Kontexts. Wie spreche ich das, was gerade passiert ist an, wenn diese Person mein Vorgesetzter ist, mein Partner oder vielleicht ein Trainer? Mut zu erlernen ist oftmals nicht so einfach, wir können dabei helfen und Lösungen bieten.

**Wenn es um „sexualisierte Gewalt“ und/oder Übergriffe im Sport geht, an welche Stelle wende ich mich am besten? Wo wird mir am schnellsten geholfen?**

Ich rate immer sich an eine externe Stelle zu wenden und nicht intern, weil man nie weiß, wie das ankommt. Außer es gibt im Verein selbst, beziehungsweise auch im Betrieb eine Vertrauensperson oder eine in diesem Bereich ausgebildete und sensibilisierte Person, die einem weiterhilft. Sofern so jemand nicht zur Stelle steht, dann kann man bei der „Frauenhelpline“ (kostenlos, 0800/222 555) anrufen oder umgekehrt auch bei der „Männerberatung“. Seit Anfang des Jahres gibt es für den organisierten Sport, sowie Kunst- und Kulturbereich die „vera\* Vertrauensstelle“, die sich ebenfalls um sexuelle Übergriffe kümmert.

– red.

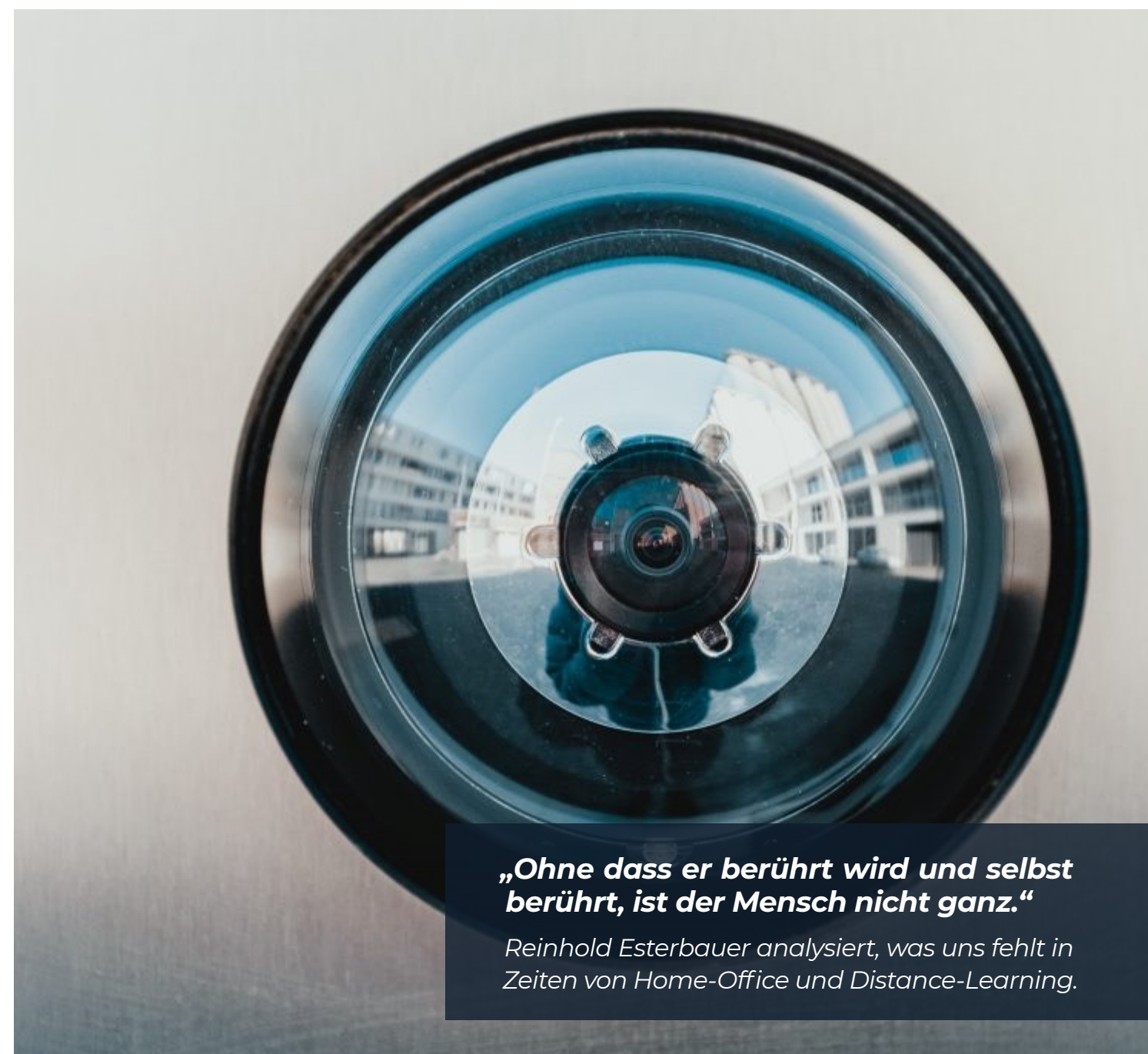
Das ganze Interview findet ihr unter diesem QR-Code:



## Mag.<sup>a</sup> Maria Rösslhumer

- Politikwissenschaftlerin
- Geschäftsführerin des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser (AÖF), [www.aof.at](http://www.aof.at)
- Leiterin der Frauenhelpline gegen Gewalt (0800/222 555) [www.frauenhelpline.at](http://www.frauenhelpline.at) und Onlineberatung [www.haltdergewalt.at](http://www.haltdergewalt.at)
- von 1999-2017 Geschäftsführerin des Vereins WAVE (Women Against Violence Europe), des Europäischen Netzwerks gegen Gewalt an Frauen und Kindern [www.wave-network.org](http://www.wave-network.org)
- Vorstandsmitglied des Österreichischen Frauenrings und Mitgründerin des Vereins OBRA (ONE BILLION RISING AUSTRIA)
- Vorstandsmitglied von MAMANET Austria, Trainerin, Gender- und Gewaltexpertin
- Gesamtkoordination von StoP-Margareten und StoP-Österreich [www.stop-partnergewalt.at](http://www.stop-partnergewalt.at)

# ORPHEUS IM HOME-OFFICE. HALBIERTE LEIBLICHKEIT IN ZEITEN VON COVID-19



**„Ohne dass er berührt wird und selbst berührt, ist der Mensch nicht ganz.“**

*Reinhold Esterbauer analysiert, was uns fehlt in Zeiten von Home-Office und Distance-Learning.*



In Anbetracht der ersehnten Lockerungen nach den Einschränkungen, die das Eindämmen des Corona-Virus bedingte, fragen sich so manche, was einem denn in Zeiten des Home-Office und des Lock-Down eigentlich gefehlt habe bzw. fehle. Zunächst fallen den meisten die begrenzten Freiheitsrechte ein. Viele freuen sich aber auch darauf, Menschen wieder von Angesicht zu Angesicht sehen und treffen zu können.

Offensichtlich hat die verstärkte mediale Vermittlung in der Begegnung von Menschen ein Manko erzeugt. Waren in Vor-Corona-Zeiten Telefon, SMS, Social Media und Email neben der direkten Begegnung die vorherrschenden Kommunikationsmittel, so versuchte man während der eingeschränkten Begegnungsmöglichkeiten, Medialität zu steigern, indem Bildtelefonie in ihren unzähligen Formen und Angeboten empfohlen und als Mittel der Wahl vorgestellt wurde.

### Das unmittelbare Gespräch ist nicht zu ersetzen.

Das Bild sollte bloß akustische Begegnung verdichten und damit einen Ersatz für Treffen schaffen, die früher in räumlicher

Nähe möglich waren. Das schien sogar ökologisch sinnvoll zu sein, nahm man doch vormals hohe Kosten und große Entfernungen in Kauf, um jemanden zu sehen oder bei Konferenzen miteinander direkt diskutieren zu können. Doch selbst Zuschaltungen von fern, Sichtbarkeit des Gegenübers oder Bilder anderer in Echtzeit konnten und können das unmittelbare Gespräch nicht ersetzen, geschweige denn körperliche Nähe – das hat man bald bemerkt. Warum aber ist das so, und was fehlt einem denn wirklich, wenn man die anderen am Notebook ohnehin hört und sieht und die Bilder sogar beweglich sind?

Medien setzen immer etwas zwischen Menschen, das sagt schon ihr Name. Seltsamerweise schafft ein Medium durch seine Vermittlung zugleich zweierlei, nämlich Nähe und Distanz. Auf der einen Seite können zwar räumliche Entfernungen überwunden werden, und jemand steht einem am Bildschirm direkt vor Augen, zugleich aber bleibt er entfernt und hinter einer „gläsernen“ Wand, insofern das Medium eine Berührung unmöglich macht. Das Anfasen des Bildes einer Person ist nicht schon die Berührung der Person selbst. Mediale Vermittlung versetzt einen nämlich immer in die Position von Orpheus: Die andere Seite entschwindet, sobald man sie anblickt.

### Was fehlt: sinnliche Ganzheit und Unmittelbarkeit

Offensichtlich gehört zu wirklicher Begegnung, dass man sich nicht nur hört und sieht, sondern dass man sich auch gegenseitig die Hände schüttelt oder sich umarmt. Medien machen nicht nur Körperkontakt unmöglich, sondern verändern, verfälschen, verzögern oder unterbrechen auch den Ton und den optischen Eindruck. Was also in Zeiten medial vermittelter Begegnung fehlt, ist zum einen die sinnliche Ganzheit und zum anderen die sinnliche Unmittelbarkeit. Denn zu menschlicher Begegnung gehört offensichtlich, andere Menschen nicht nur zu hören und zu sehen, sondern auch zu berühren und wohl auch zu riechen.

Damit aber nicht genug. Denn im eigentlichen Sinn sieht nicht das Auge, hört nicht das Ohr und berührt nicht die Fingerkuppe, sondern sieht, hört und berührt der Mensch selbst. Umarmten nur die Hände, man selbst aber nicht, unterschiede sich das direkte Gegenüber nicht von seinem medialen Phantom. Man wäre nicht in der Welt, sondern schaute nur von einem Blickpunkt hinter der Welt dem Treiben zu, das sich dort ereignet, die Bewegung der eigenen Hände inklusive.

### Man bleibt Zuschauer/in.

Seltsamerweise können Menschen beides, sich zu sich in Distanz setzen und sich dem anderen dadurch vorenthalten oder sich sinnlich ausdrücken und dadurch dem anderen unmittelbar begegnen. Zweiteres verhindert mediale Vermittlung aber. Während einer Skype- oder Zoom-Konferenz bleibt man vor allem Zuschauer und Zuschauerin. Das Gegenüber bleibt haptisch unerreichbar, und man selbst kann für den anderen Menschen nicht leiblich präsent werden.



© Ricardo Moura, www.unsplash.com

Es zeigt sich, dass das, was in Corona-Zeiten – besonders im persönlichen Bereich – vermisst und halbiert wird, vor allem die menschliche Leiblichkeit ist. Im Deutschen lässt sich der Begriff „Leib“ von jenem des „Körpers“ unterscheiden. Folgt man Helmuth Plessner, so ist Körper dasjenige von einem selbst, dem man gegenüber treten kann, während der Leib dasjenige ist, in dem man sich selbst ausdrückt. Anders gesagt: „Ein Mensch ist immer zugleich Leib (Kopf, Rumpf, Extremitäten mit allem, was darin ist) [...] und hat diesen Leib als diesen Körper.“<sup>[1]</sup> Wenn sich der eigene Weltbezug in dieser unauflösbaren „Polarität“ vollzieht, „in der wir uns ständig zwischen dem Leib-Sein und dem Körper-Haben hin- und herbewegen“<sup>[2]</sup>, gehört zum unversehrten Selbstvollzug auch, sich unmittelbar zu äußern und umgekehrt anderen in deren Unmittelbarkeit zu begegnen.

### Die Differenz von Körper und Leib

Wird einem diese Möglichkeit genommen, ergeht es einem wie Orpheus, über den Ovid in seinen „Metamorphosen“ (Met. X, 59) sagt: „nil nisi cedentes infelix arripit auras / nichts als einen entschwindenden Schimmer erhascht der Unglückliche.“<sup>[3]</sup> Aus der Ganzheit der ande-

ren entschwindet ihre Leiblichkeit, wie man selbst umgekehrt für sie bloß schemenhaft erscheint.

Gewöhnlich sind Leib und Körper deckungsgleich. Der Leib, der die alleinige Möglichkeit bildet, sich unmittelbar auszudrücken, ist zugleich der objektivierbare Körper, den man von außen beobachten kann. Im alltäglichen Lebensvollzug fallen sie meist zusammen. Freilich kann diese „grundsätzliche Syntopie“<sup>[4]</sup>, nach der der Leibkörper eine Einheit ist, auch dissoziieren. Das scheint in Video-Konferenzen der Fall zu sein: Der eigene Leib, in dem jemand sich selbst mitteilt, kommt nur als Körper auf der anderen Seite an. „Die [...] Leute merken [auch], dass der digitale andere nicht der wirkliche andere ist.“<sup>[5]</sup> Zur leibkörperlichen und damit auch zur personalen Ganzheit ist nämlich auch der Tastsinn unabhörmlich. Das spürt man in der derzeitigen Situation immer deutlicher.

Ohne dass er berührt wird und selbst berührt, ist der Mensch nicht ganz. Daher ist es verständlich, dass eine Begegnung zwischen Menschen nur dann wirklich gelingt, wenn gegenseitiger leiblicher Kontakt möglich ist. Anderenfalls bleibt der Mensch halbiert, und es wird Entscheidendes vermisst. Besonders schmerzlich wird einem

die fehlende Begegnungsmöglichkeit im Privaten bewusst, sofern der Tastsinn ausgeschlossen bleibt, weil er gegenüber Gehör und Gesichtssinn, die die Videotelefonie bedienen kann, für die eigene Existenz nicht dispensierbar ist.

### Ohne dass er berührt wird und selbst berührt, ist der Mensch nicht ganz.

Man kann zwar taub oder blind leben, nicht jedoch, ohne etwas spüren zu können. Sieht oder hört man jemanden nur, merkt man mit zunehmender Dauer solcher Kommunikation, dass gelingende Begegnung Berührung notwendig mit einschließt.

Als Orpheus das zweite Mal in die Unterwelt gelangt, nun für immer, gelingt es ihm zwar, Eurydike zu finden, er ist nun aber selbst Schatten wie sie. Leibhaftige Umarmung ist nicht mehr möglich (vgl. Ov. Met. XI, 63–66). Wäre er von Eurydike hingegen nur per Skype getrennt, dürfte er – wie Getrennte in COVID-19-Zeiten – hoffen, ihr bald wieder wirklich begegnen zu können. Ihre leibliche Berührung machte beide wieder ganz.

– Reinhold Esterbauer

[1] Plessner, Helmuth: Lachen und Weinen. Eine Untersuchung der Grenzen menschlichen Verhaltens (1941), in: ders.: Gesammelte Schriften. 7. Ausdruck und menschliche Natur, Frankfurt/M.: Suhrkamp 1982, 201–387, 238. (Hervorh. im Original)

[2] Fuchs, Thomas: Zwischen Leib und Körper, in: Hähnel, Martin / Knaup, Marcus (Hg.): Leib und Leben. Perspektiven für eine neue Kultur der Körperlichkeit, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft 2013, 82–93, 84. (Hervorh. im Original)

[3] Lat. Text nach: Ovid, Metamorphosen. Liber X. ([https://la.wikisource.org/wiki/Metamorphoses\\_\(Ovidius\)/Liber\\_X;15.5.2020](https://la.wikisource.org/wiki/Metamorphoses_(Ovidius)/Liber_X;15.5.2020)).

[4] Fuchs, Thomas: Die Koextension von Leib und Körper. Von Phantomgliedern, Gummihänden und anderen Rätseln, in: Volke, Stefan / Kluck, Steffen (Hg.): Körperskandale. Zum Konzept der gespürten Leiblichkeit, Freiburg/Br.: Alber 2017 (= Neue Phänomenologie 27), 96–115, 107. (Hervorh. im Original)

[5] Grunwald, Martin: „Jede Berührung öffnet eine hauseigene Apotheke“. Social Distancing. Interview von Hannes Leitlein mit Martin Grunwald, in: ZEIT-ONLINE (8.5.2020) 1–8, 6. (<https://www.zeit.de/gesellschaft/2020-05/social-distancing-fehlender-koerperkontakt-psychologie-haptikforschung;16.5.2020>)

# WIR HABEN BEI EINER ANSPRECHPARTNERIN FÜR ADIPÖSE MENSCHEN NACHGEFRAGT...

*Im Rahmen des ÖBSV TALK #4 zum Thema „Wir stellen eure Fragen an...“ konnten FirmensportlerInnen aus ganz Österreich ihre Fragen anonym an Frau Dr. Brix, Vizepräsidentin der Österreichischen Adipositas Gesellschaft stellen. Im Videointerview bekommen wir Antworten auf Fragen zu Vorurteilen gegenüber adipösen Personen, zum Ablauf einer operativen Magenverkleinerung und zu dem Thema „Sport und Übergewicht.“*

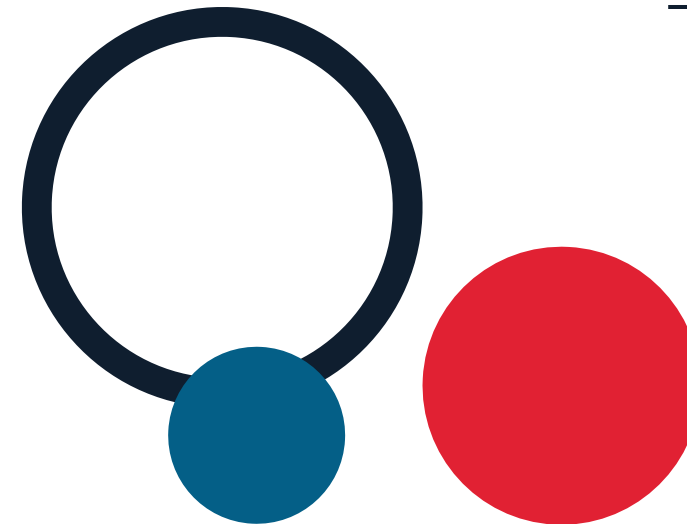
## Mit welchen Vorurteilen haben adipöse Menschen am Arbeitsmarkt zu kämpfen?

Ich glaube, dass übergewichtige Personen generell sehr viel Stigmatisierung erfahren und das nicht nur im Arbeitsbereich. Hauptvorurteile sind zum Beispiel, dass man Adipositas mit Trägheit, Faulheit und Langsamkeit in Verbindung bringt und gleichsetzt – das ist eine Rückmeldung, die wir sehr häufig bekommen. Die Kernaussage, die dahinter liegt, ist: „Wenn sie nicht faul wären, dann werden sie nicht übergewichtig.“ So ist diese Kausalität selbstverständlich völlig falsch, ist aber an sich ein sehr häufig angesprochenes Thema, das seine Wurzeln schon im Kindergarten oder der Schule hat. Das setzt sich dann in der Arbeitswelt fort. Allerdings hilft es da nicht mehr zu sagen, dass diese Denkweise nur im Unterbewusstsein stattfindet.

**” Hauptvorurteile sind zum Beispiel, dass man Adipositas mit Trägheit, Faulheit und Langsamkeit in Verbindung bringt und gleichsetzt – das ist eine Rückmeldung, die wir sehr häufig bekommen. Die Kernaussage, die dahinter liegt, ist: „Wenn sie nicht faul wären, dann werden sie nicht übergewichtig.“ “**

## Würden Sie klassisch abnehmen, oder zu einer OP raten, um Gewicht zu reduzieren?

Da ich Internistin bin, heißt das, dass ich prinzipiell nicht diejenige bin, die operiert. Trotzdem ist diese Art der Operationen gut, sicher und haben über Jahrzehnte Daten geliefert. Ich glaube dennoch, dass es ganz wichtig ist, dass man eine Operation als letzte Möglichkeit ansieht für sich selbst und auch, dass man sie den richtigen PatientInnen verordnet. Wenn ich 20 Jahre alt bin und Übergewicht habe, würde ich zuerst versuchen über die gängigen Methoden abzunehmen. Darunter fallen auch Medikamente, die es noch nicht so lange gibt, aber dennoch gut und sicher sind und einfach keinen dauerhaften Eingriff darstellen. Trotzdem muss mir klar sein, dass Adipositas eine chronische Erkrankung ist, das bedeutet: Wenn ich einmal adipös war, wird mein Körper



immer wieder versuchen zu seinem ursprünglichen Gewicht zurückzukommen. Auch, wenn ich es geschafft habe, abzunehmen. Gerade was die Operationen anbelangt, erlebe ich häufig, dass es für viele Menschen einen Punkt gibt, an dem sie sagen, dass es für sie keine andere Möglichkeit mehr gibt als diese Operation. Aber die OP ist keine Lösung, sondern nur eine Hilfestellung, das darf man nicht vergessen.

## Wie wichtig sind sportliche Rückzugsorte, wie eigene Yogastudios oder Fitnesscenter für adipöse Menschen?

Ich finde solche Einrichtungen sehr wichtig, weil denke, dass damit eine leichte Zugänglichkeit geschaffen wird, die Barrieren abbaut. Grundsätzlich bin ich der Ansicht, dass niemand irgendwo ausgeschlossen werden sollte, dennoch wäre die Barriere wesentlich kleiner. Ich vergleiche das sehr gerne mit der Aktion des „Amalienbads“, da gibt es einen Tag, an dem das Bad nur für Frauen geöffnet wird. So in etwa stelle ich mir vor, dass Menschen mit Adipositas auch einen Rückzugsort finden und sich bewegen können, ohne Vorurteilen ausgesetzt zu sein.

## Was ist die beste Sportart für 200 kg plus, ohne dass ich mir Schäden zuziehe?

Das ist eine wirklich gute Frage. Viele Adipöse sind richtig motiviert und möchten sehr gerne Sport machen, allerdings ist unser Bewegungsapparat evolutionär gesehen nicht geschaffen für 200 Kilo und mehr. Ich würde in diesem Fall nur leichtes Gehen empfehlen und nicht mehr, da alles darüber hinaus schon Sport für diese Person bedeuten würde. Wir bieten in unserer Klinik auf der physikalischen Medizin ein Bewegungsprogramm an, wo man am Anfang Einzelsitzungen hat. Diese sind für Menschen mit so einem hohen Übergewicht besonders effizient, da sie hier lernen, welche Übungen für sie okay sind. Man muss hier nämlich wirklich auf seine Knie und seine Wirbelsäule achten.

## Welchen Ratschlag würden Sie immer geben?

Um Adipositas vorzubeugen, ist immer ein guter Ratsschlag die Bewegung im Alltag zu intensivieren. Das kann man sehr leicht einbauen, wenn man sich zum Beispiel überlegt, lieber die Stiegen zu nehmen, anstatt den Aufzug, oder auch zu Fuß zu gehen, anstatt mit der U-Bahn zu fahren. Und dass man sich vielleicht auch wirklich bemüht, mehr selbst zu kochen. Man merkt, dass das Kochen als gesellschaftliches Thema immer mehr abnimmt und viele Kinder glauben, dass das Aufwärmen oder Spaghetti machen schon Kochen ist.

– red.

Das ganze Interview findet ihr hier:



## Über die Österreichische Adipositas Gesellschaft:

Während die WHO die Adipositas schon 1996 als Krankheit erkannt und definiert hat, wurde die Gründung der Österreichischen Adipositas Gesellschaft erst im Jahre 1997 durch den unermüdlichen und engagierten Einsatz einer Gruppe von Internisten und Stoffwechselspezialisten möglich. Die so entstandene „Gesellschaft zur Bekämpfung des Übergewichtes“ hat sich zum Ziel gesetzt, der Adipositas als eigenständiger Erkrankung Anerkennung zu verschaffen und Therapiestrategien zu entwickeln sowie diese einer breiten Anwendung zuzuführen. [www.adipositas-austria.org](http://www.adipositas-austria.org)



EINE ÜBUNG VON DOMINIK HEINRICH:

# GEHIRN- SPAZIERGANG

Unternimm einen **kleinen Spaziergang** und versuche trotz aller nachfolgender Zusatzaufgaben möglichst normal und rhythmisch weiterzugehen ohne Dein dabei Tempo anzupassen oder stehen-zubleiben. Nun **bekommst** Du **verschiedene Aufgaben**, die Deinen Geh-Rhythmus brechen und Dein **Gehirn ordentlich fordern** sollen.

2.

**Klatsche bei jedem 5. Schritt.**

**ACHTUNG**, hier befindet sich schon die erste Hürde! Diese Übung wäre vergleichbar einfach, wenn du sie nach folgendem Schema durchführst: 1 – 2 – 3 (Knie hoch) – 4 – 5 (Klatschen) – 1 – 2 – 3 (Knie hoch) – 4 – 5 (Klatschen) – 1 – 2 – 3 (Knie hoch) – 4 – 5 (Klatschen) ... du machst es dir allerdings nicht so einfach. Richtig ausgeführt läuft der Gehirnspariergang nämlich so ab, als würdest du **gleichzeitig das 3er- und 5er-Ein-Mal-Eins** immer **weiterzählen**, während du gehst: 1 – 2 – 3 (Knie hoch) – 4 – 5 (Klatschen) – 6 (Knie hoch) – 7 – 8 – 9 (Knie hoch) – 10 (Klatschen) – 11 – 12 (Knie hoch) – 13 – 14 – 15 (Knie hoch & Klatschen)

1.

Zieh bei **jedem 3. Schritt** locker das **Knie hoch**

3.

Wenn diese Aufgabe dich noch nicht ausreichend überfordert, versuche diese **weitere Steigerung**: Zum 3er- (Knie hoch) und 5er- (Klatschen) Ein-Mal-Eins des Gehirnspariergangs kannst du **nach Belieben weitere Ein-Mal-Eins-Reihen mit Kognitions- oder Bewegungsaufgaben versehen**: So kannst Du zum Beispiel bei jedem 4. Schritt ein Wort sagen oder auch bei jedem 6. Wort die Nasenflügel hochziehen. Der Kreativität sind hier keine Grenzen gesetzt!

# SCHÜTTTEL DEINEN SPECK

Dass die Fußballer von VOEST-Linz untertags an der Stahlstraße standen und abends im Stadion aufliefen, hat mich immer schwer beeindruckt. Dass dem nicht ganz so war, die VOEST aber immerhin einen Trainingsplatz auf ihrem Gelände hatte, zerstörte meine kindliche Illusion wenigstens nicht gänzlich. Dass es ein Postsportzentrum in Wien gäbe, wurde uns Ferialkräften immer gesagt und wir haben uns das gut vorstellen können. Denn Postler\*innen hatten sportlich zu sein. Früher nahmen die Hunde ihren Job als Hüter des Hauses noch bedeutend ernster. Früher traten Postler\*innen noch in die Pedale ihrer Waffenräder, galt es Treppen zu steigen, Pakete zu schleppen und Versandhauskataloge auszuliefern. Postler\*innen mussten also die besten Ralder\*innen des Landes sein und das Postsportzentrum im fernen Wien stellten wir Landjugend-Ferialjobkräfte uns als Radarena vor. Es gab das Ferry-Dusika-Hallenstadion, das wussten wir von den Erfolgen des Stehers Roland Königshofer. Es musste also auch ein Postradsporthallenstadion in Wien geben. Dass im Postsportverein miteinander und gegeneinander Tennis, Squash, Volleyball, Landhockey, ja sogar Minigolf gespielt wird, hat uns dann doch etwas überrascht. Dass es auch einen Eisenbahnersportclub gäbe, wurde uns erzählt. Dass niemand aus dem Dorf jemanden kenne, die oder der dort Mitglied wäre, weil ja keine Eisenbahn ins Dorf führte. Dass aber ausgerechnet im Kegeln und Segeln der Eisenbahnersportclub legendär stark wäre, erzählte eine Rentnerin, die aus der Stadt kam und die es, niemand wusste warum, in ihren alten Tagen ausgerechnet ins Altersheim

unseres Dorfes verschlagen hatte. Kurzum: Ich war der Meinung, Sport spielt in allen Arbeits- und Angestelltenbereichen hierzulande eine relevante Rolle und als ich meinen Erstkontakt mit dem AMS hatte, fragte ich zuversichtlich, ob ich nicht vielleicht Teil des Arbeitsmarktservice-Sportteams werden könnte. Konnte ich nicht. Für meinen nächsten Besuch hatte ich mir eine Argumentationslinie zurecht gelegt: Wenn Stahlarbeiter\*innen Fußball spielen, Postler\*innen radeln und Eisenbahner\*innen kegeln, warum können nicht auch AMS-Klient\*innen was Sinnvolles machen? Dass ich das ja machte, wurde mir gesagt. Dass ich stempelte. Stempeln kannte ich von der Post und von meinem Vater. Dass Stempeln kein Sport und nicht lustig war, wusste ich. Mein Zukunftsentschluss war gefasst: Ich wollte fortan nie nur stempeln. Ich wollte immer in Bewegung bleiben, wollte nicht nur Teil einer Jugendbewegung sein, sondern künftig über mich hinauswachsen und auch für andere da sein.

**Denn was ist die wichtigste Bewegung in Arbeitsumgebung?**

*Die Gewerkschaft.*

**Was ist der beste Rat in Sachen Arbeit und Bewegung?**

*Der Betriebsrat.*

**Und was ist kein Sport?**

*Strukturelles Nach-unten-Treten.*

## Wie bringt man Bewegung und Arbeit auf einen gemeinsamen Nenner?

Durch Kopfschütteln. Ein Kopfschütteln kann so viel bewirken. Kopfschütteln lockert die Nackenmuskulatur und ist ein nonverbales Kommunikationsmittel, das sich bewährt hat. Generell gilt: Was geschüttelt wird, ist in Bewegung und Bewegung ist das Gegenteil von Stillstand und Stillstand will niemand. Stillstand kommt kurz vor dem Ruhestand und so weit sind wir noch lange nicht. Drum schüttel deinen Speck! Schüttel die Verhältnisse, deinen Kopf und Hände.

Händeschütteln hat seit der Pandemie leider einen schwierigen Stand. War Händeschütteln einst ein Zeichen des Aufeinanderzugehens und der höflichen Kontaktaufnahme, so wird einem offensives Händeschütteln neuerdings negativ ausgelegt. Weil ja alle negativ bleiben wollen. Auch das wird sich wieder ändern. Die Gesellschaft als Ganzes wird bald wieder positiver werden. Die Gesellschaft als Ganzes gilt es alsbald wieder positiv zu bewegen.

## Was also machen? Was lässt sich überall leicht machen?

Gehen wir es praktisch an. Handwerker\*innen haben genug Bewegung. An Bewegung mangelt es in den Büros hierzulande. Die klassische Büroausstattung umfasst mindestens: Tisch, Stuhl, Bildschirm, Tastatur und Computermouse.

## Was also lässt sich machen mit diesen Dingen, während am Bildschirm die lebensnotwendige, weil lebenserhaltende Arbeit verrichtet wird? Allerhand. Zum Beispiel folgende Übungen und Spiele:

### 1) Tischerlrücken

Tischerlrücken ist als Wort etwas verpönt, aber alle kennen es. Das Tischerlrücken, das ich meine, hat aber nichts zu tun mit der spiritistischen Mode und Methode aus Teenagertagen, mit Verstorbenen in Kontakt zu treten. Das Tischerlrücken, das ich meine, ist ein schlichtes Drücken der Oberschenkel gegen die Tischunterkante und im Idealfall ein Anheben des Tisches. Es kann a) durch Anspannen der Oberschenkelmuskulatur (Zweiköpfiger Oberschenkelmuskel), b) unter Zuhilfenahme des Großen Gesäßmuskels (Musculus gluteus maximus) oder auch c) vereint mit den Füßen und Zehen geschehen. Bei regelmäßigem Training kann der Tisch nach einer Woche mit diversen Gegenständen (Wasserflaschen, Blumentöpfe, Kopierpapier) beschwert werden.

### 2) Stuhlbeinpresse

Bei der Stuhlbeinpresse werden die Füße mit den Stuhlbeinen (geht auch bei Dreh- und Rollsesseln) verhakt und so gegen das eigene Gewicht angestemmt. Da dabei ein erheblicher Druck entsteht, empfiehlt sich diese Übung nicht nach Mahlzeiten.

### 3) Bildschirmherrschaft

Die Bildschirmherrschaft ist keine Machtdemonstration. Bei der Bildschirmherrschaft werden die Arme parallel-waagrecht nach vorne gestreckt. In Handgelenkshöhe ist sodann an die Unterkante des Flachbildschirms anzudocken und der Bildschirm in kontrollierter, langsamer Bewegung anzuheben. Profis nennen diese Übung Bildschirmschweben.





#### 4) Tastaturwaldblätterrauschen

Das Tastaturwaldblätterrauschen ist eine simple Entspannungsübung der Hände. Einem Spreizen der Finger und so möglichst Großmachen der Hände, folgt ein leichtes Bewegen aller Finger, so, als rauschte ein kühlender Wind durch die Fingerglieder und besänftigte den durch Dauerbelastung entstandenen Handflächenbrand.

#### 5) Mouse in the House

Mouse in the House ist ein Großraumbürospiel. Spieler\*in ist The Cheesemaster. In alphabetischer Reihenfolge der Vornamen kommt diese Rolle täglich wem anderen zu. Die Cheesemaster dürfen zweimal pro Tag via bürointern üblichem Kommunikationsmittel oder auch einfach laut rufend, die Parole „Mouse in the House“ ausgeben. Beim Mouse-in-the-House-Alarm gilt es, möglichst schnell auf dem Schreibtischstuhl zu stehen zu kommen (Rollen feststellen nicht vergessen!). Wer als letztes auf dem Schreibtischstuhl steht, muss für alle Kaffee (beziehungsweise ein alkoholfreies Alternativgetränk) holen gehen. Wird falscher Alarm ausgelöst, holen alle, die darauf reingefallen sind, der\*dem Falsch-Mouse-Alarm-Auslöser\*in einen Kaffee; fällt niemand darauf rein, hat die\*der Auslöser\*in allen Kaffee zu holen. Mouse in the House verstärkt das Teambuilding, ist lustig und lockert nicht nur die unterschiedlichsten Muskeln, sondern den Arbeitsalltag im Allgemeinen.

Eine lockere Atmosphäre entspannt auch die Muskeln. **Seid kreativ! Erfindet Bewegungsmöglichkeiten und Gruppenspiele.** Alles kann zum Sportgerät werden. Frag nicht, was du gegen Schmerzen tun kannst. Frag, was du für die Bewegung tun kannst. Denn bist du okay,

geht's dir gut. Bist du mehr als okay, läuft's. Und wenn's läuft, läuft's. Das ist eine bewährte, österreichische Lebensphilosophie. Aber nichts läuft von selbst. Es läuft sich nicht von selbst. Vor etwas davonlaufen, kann eine Motivation sein.

Der Arbeit auf möglichst schnellen Sohlen entfliehen, wollte beispielsweise Emil Zátopek. Der tschechoslowakische Vorzeigethlet der 1950er Jahre arbeitete vor seiner Sportkarriere in einer Bata-Schuhfabrik und hatte mit Laufen nichts am Hut, bis ein Werkslauf organisiert wurde, an dem er nur teilnahm, weil er musste und es freie Tage zu gewinnen gab. Zátopek hingte alle ab und fand Gefallen an dieser Möglichkeit aus der Fabrik raus und in den Laufzirkus rein zu kommen. Er schlug im wahrsten Sinne des Wortes eine neue Laufbahn ein und schrieb Langstreckenlaufgeschichte. Emil „die Lokomotive“ Zátopek holte bei den Olympischen Spielen 1952 in Helsinki Gold über 5000 m, 10.000 m und im Marathon. Emil Zátopek bewies aber auch politisch Haltung. Im Prager Frühling ging ein Foto von ihm um die halbe Welt. Er setzte sich für Reformpolitik ein und unterzeichnete das *Manifest der 2000 Worte*.

Das waren bis jetzt 1166 Worte, die hoffentlich bewegten, denn Schreiben ist Bewegung im Ausdruck und festhalten von Geschichte.

#### Wem entkommt man nicht?

Der Geschichte.

#### Und was ist gleich wichtig wie Bewegung?

Die richtige Haltung.

– Markus Köhle

#### SQUAT ODER KNIEBEUGE?

Ein und dasselbe und der Master unter allen Bodyworkübungen. Mit unserem Kniebeugen Tool kannst du ganz easy ein paar Squats in deinen Arbeitsalltag einbauen. Wir belohnen dich auch dafür: Am Schluss der Übung bekommst du ein Traubenzuckerl – Keine Lüge! Probier's aus! Erhältlich in unserem Onlineshop: [www.firmensport.at/shop](http://www.firmensport.at/shop)



# WARUM BELLT DER INNERE SCHWEINEHUND BEIM SPORT MACHEN?

**„Den inneren Schweinehund überwinden...“ Eine Aussage, die wirklich alle kennen und derweil bellt er nur beim Ausdruck „Sport“. Warum wir Bewegung und Sport beim Österreichischen Betriebssport Verband ganz dezidiert unterscheiden und was das eigentlich bringen soll, möchten wir euch hier erklären.**

## Warum ist Bewegung im Alltag wichtig?

Gesundheit, Wohlbefinden, Gewichtsabnahme, Wettbewerbsfähigkeit und Lebensqualität sind Wörter, die man im Zusammenhang mit Bewegung und Sport oft hört und verbindet. Wir möchten nicht bestreiten, dass Sport gut ist für Körper und Geist. Allerdings gibt es einen Unterschied zwischen Sport und Bewegung. Deshalb lautet unser offizielles Credo: „Sport muss nicht, Bewegung schon!“ Warum? Es gibt diese Zeiten, in denen man schon beim Aufstehen von der Couch einen Schweißausbruch bekommt, alles völlig normal und ein weitverbreitetes Phänomen. „Ich muss mehr Sport treiben!“, der klassische Gedankengang nach dem mühsamen Sofaaufstieg und da beginnt ganz plötzlich der innere Schweinehund zu bellen. Und das ist auch richtig so, denn wir denken wie der Hund.

## Sport im Alltag vs. Bewegung im Alltag

Einer Sportart nachzugehen und diese regelmäßig auszuüben ist zeit-, kosten- und energieintensiv. Für alle, die ihren Alltag mit Sport verbinden können – Gratulation! – Allen anderen möchten wir gerne das Konzept der „intuitiven Bewegung“ ans Herz legen. Der kleine, aber feine Unterschied besteht darin, dass man dabei unbewusst aktiv wird, ohne gleich über einen Sportplatz laufen oder den Ball mit dem Badmintonschläger treffen zu müssen. Intuitive Bewegung bedeutet auf seinen Körper zu hören und sich dann zu bewegen, wenn einem gerade danach ist. Nächste Hürde: „Mir ist aber nie danach!“ Kennen wir auch, und respektieren wir. Einfach sein lassen und den Abend auf der Couch genießen, wenn das eine aktive Entscheidung ist, dann sind wir die letzten, die an dieser Stelle verurteilen. Leider – wir fürchten, dass das Leben nun einmal so ist – kommt von nichts auch nichts. Für alle, die bis hierher gelesen haben: Schauen wir uns doch diese intuitive Bewegung noch einmal genauer an.

## Intuitive Bewegung – Wie?

Du sitzt vor dem Computer, stehst an der Kassa oder lädst zum unendlichsten Mal deinen Lieferwagen ein. Immer dieselben Handgriffe, der Körper wird an immer denselben Stellen belastet. Irgendwann schreit der Rücken, schmerzt das Handgelenk, streikt das Knie oder der Kopf ist leer. Das sind alles Hilfeschreie deines Körpers, die versuchen dir zu sagen: „Halloooooohooooo, mach bitte etwas anders...Jetzt!“ Wenn du das hörst und wahrnimmst, ist der erste Schritt schon gemacht und du beginnst zu überlegen, was du tun kannst, um deinen Körper zu entlasten. Solltest du – so wie wir – keine Veranlagung zur Selbstquälerei haben, dann empfehlen wir dir in diesen Situationen auf dein Bauchgefühl zu hören und dich zu strecken, zu dehnen, aufzustehen, ein paar Kniebeugen zu machen oder eben gerade das, was dir Spaß macht.

Willkommen, das ist intuitive Bewegung im Alltag! Je bewusster du diese Bewegungen in deinen Alltag einbaust, desto besser wirst du und desto unterschiedlicher und häufiger werden diese Bewegungen sein. Daran zu denken ist der erste Schritt und mehr braucht es auch für den Anfang nicht. Und wenn dir jetzt trotzdem noch nichts einfällt, dann lass dich gerne von uns inspirieren. Für den Arbeitsalltag haben wir mehrere Lösungen gebastelt, die dich immer wieder einmal daran erinnern, dich zu bewegen, oder dir auch Input geben für jede Menge Bewegungsideen.

## TEMPELHÜPFEN

Wie war das noch einmal?  
Als Erwachsener vergisst man oft, dass man als Kind viel mehr Spaß an Bewegung hatte. Sei ein/e Bewegungsheld/in und probiere es aus. Der Körper vergisst Bewegungsmuster nicht. Erhältlich in unserem Onlineshop:  
[www.firmensport.at/shop](http://www.firmensport.at/shop)



## So macht das ÖBSV-Team Bewegung im Alltag

Florian: „Sich im Alltag zu bewegen fällt mir gerade im Home-Office oft schwer. Das habe ich analysiert und versuche jetzt Telefonate immer im Stehen und Gehen zu führen. Zudem mache ich jedes Mal, wenn ich in die Küche gehe, um mir einen Kaffee zu machen oder zu snacken, 10 Liegestütze beim Eintritt in die Küche und 10 Ausfallschritte, wenn ich die Küche verlasse. Ich mache bewusst eine Mittagspause ohne Laptop und Telefon und schalte diese auch am Abend aus. Das hilft mir Privat und Beruf zu trennen.“

Theresa: „Aufstehen, Dehnen, Rücken lockern – diese Reminder habe ich mir auf Post-its geschrieben, die überall auf meinem Schreibtisch kleben. Seitdem wir ins neue Büro übersiedelt sind, entfällt mir der Arbeitsweg mit dem Rad, das spüre ich schon. Deswegen ist meine oberste Regel mindestens einmal am Tag hinauszugehen und wenn es nur 10 Minuten sind. Oft verbinde ich diese Aktivität meistens mit etwas, was erledigt gehört: Einkauf, Post, Apotheke, etc. So fühle ich mich halbwegs aktiv und fit. Gut ist auch, die Strecken zu Fuß ein bisschen schneller zurückzulegen, damit der Puls ein wenig steigt.“



# NEUE EINFLUSS- FAKTOREN AM ARBEITSPLATZ

Im dritten Teil schauen wir auf neue Einflussfaktoren am Arbeitsplatz und wie diese uns Möglichkeiten zur Bewegung bieten: Was folgt aus den neuen Formen der Arbeitsorganisation? Ist das Home-Office der Schlüssel zum modernen Arbeitsplatz? Wie kann sich der Sport der Nachhaltigkeit nicht verschließen, sondern öffnen, echte Akzente setzen, bei dem Thema zum Trendsetter werden? Wie sieht ein moderner Führungsstil aus, der die MitarbeiterInnen unter den aktuellen Umständen mitnimmt und begeistert, sie ermutigt und empowert? Wie kann eine gesunde Ernährung, ein Projekt, das Nachhaltigkeit und Regionalität mitdenkt, im Kontext des Sports und des Settings Arbeitswelt punkten?



# ANPASSUNGS SPORT

– Clemens Berger

Ich bewege mich viel und gern an meinem Arbeitsplatz — vor allem auch von ihm weg. Wenn ich nicht weiter weiß oder den Kopf frei bekommen will, ziehe ich meine Laufschuhe an, gehe ins Fitnessstudio, setze mich auf den Radtrainer oder beschäftige mich mit meinen Kettlebells. Mein Arbeitsplatz ist für gewöhnlich ein Schreibtisch, meine Utensilien sind ein Laptop, Hefte und Stifte. Ich kann an meinem Arbeitsplatz erscheinen, wann ich will, ich kann auch gar nicht an ihm erscheinen. Der Arbeitsplatz kann ebenso eine Couch, ein Café, ein Zug oder eine Decke im Schwimmbad oder auf einer Wiese sein. Wenn ich dann aber zum Training gehe oder Sport treibe, nehme ich den Arbeitsplatz öfter mit, als mir lieb ist, weil ich für gewöhnlich ja genau das Gegenteil erreichen will: das Ankommen im Moment, die Verflüchtigung der Gedanken, die Ruhe, die von der Anstrengung kommt, die wohlthuende Leere. Dann laufe ich etwa Anfang August in Paliano, fünfzig Kilometer südöstlich von Rom, kurz vor Sonnenuntergang bei noch immer weit über dreißig Grad über Wiesen und Felder und versuche, nicht daran zu denken, dass ich einen Text über Sport und Bewegung und Gesundheit am Arbeitsplatz schreiben soll.

*Mens sana in corpore sano* hieß es im Alten Rom. Die berühmte

Formulierung, mit der im Lauf der Geschichte immens viel Schindluder betrieben wurde — in erster Linie dadurch, dass es immer wieder Zeiten und Regime gab, die propagierten, nur in einem gesunden Körper könne es einen gesunden Geist geben, was immer wieder die Aussonderung und Ausmerzungen der Ungesunden und als ungesund Bezeichneten bedeutete — findet sich bei dem Satiriker Juvenal und stammt aus einem längeren Satz, in dem es heißt, man sollte darum beten, dass in einem gesunden Körper ein gesunder Geist sei. Die Betonung lag allerdings auf dem Beten und war eine Spitze gegen jene Menschen, die Götter und Götzen um Gefälligkeiten, Glück, Reichtum und Gesundheit anbeteten.

Mindestens genauso töricht, ja lächerlich ist es, sich Gesundheit vom Gott des Kapitals zu erbitten. Denn die Gesundheit ist im Kapitalismus natürlich kein Selbstzweck. Seine Natur sind das Wachstum, die Verbrennung von Energie, die Auspressung der Menschen und der Erde, die Verwandlung von allem und jedem in Waren — und natürlich der private Profit. So wird Gesundheit zur Ware und die individuelle Gesundheit ein Mittel zum Zweck der Ökonomie. Zum einen sollen die Krankenkassen entlastet werden, weil rentabel sein sollen; teure Eingriffe und lange Krankenhausaufenthalte sollen vermieden werden,

um Kosten der öffentlichen Hand zu senken; und natürlich wollen Betriebe und Firmen fitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Aufgaben effizient erledigen, nicht krank sind und nicht dem Arbeitsplatz fern bleiben, die sich gut gelaunt und allzeit bereit den Aufgaben stellen, die ihnen gestellt werden. Das Humankapital hat, weil es jederzeit austauschbar ist, gesund zu sein, körperlich wie seelisch — dazu wird ständig aufgerufen, das wird in einem fort propagiert, und die Methoden zur Selbstoptimierung und Verbesserung der Individuen sind Legion. Von Yoga über Wellness, vom Mitmachturnen im Fernsehen über Trainingsanweisungen im Internet, von Betriebsuntersuchungen bis zu den Versprechen der Krankenkassen, bei beglaubigten guten Gesundheitswerten weniger Selbstbehalt bezahlen zu müssen, ganz zu schweigen von der Werbung — immer geht es darum, die Humanressourcen für den Standortwettbewerb und das Bruttosozialprodukt fit zu halten und sie dazu anzuhalten, sich selbst gesund und munter zu erhalten, um zu funktionieren und in der Großen Konkurrenz nicht unterzugehen. Das im Kapitalismus unauflösbare Paradox besteht darin, dass die Menschen für jenes System gesund sein sollen, das sie krank macht.

In Wirklichkeit sollten zuallererst die Arbeitsplätze gesund sind. Sie

und die Arbeiten, die an ihnen ausgeführt werden, sollten Gesundheit und ein gutes Leben für alle ermöglichen. Das wären andere Arbeitsplätze: ohne Hierarchien, ohne Konkurrenz und vor allem mit kollektiven Entscheidungen, was wie und warum produziert werden sollte — mit dem Ziel einer gerechten Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums und ohne weiterhin Unmengen an CO<sub>2</sub> in die Atmosphäre zu pumpen. Die große Mehrheit der Menschen hingegen produziert in diesem System Waren und Dienstleistungen, deren Sinnhaftigkeit mehr als oft anzuzweifeln ist, für den Profit von Eigentümern und Aktionären.

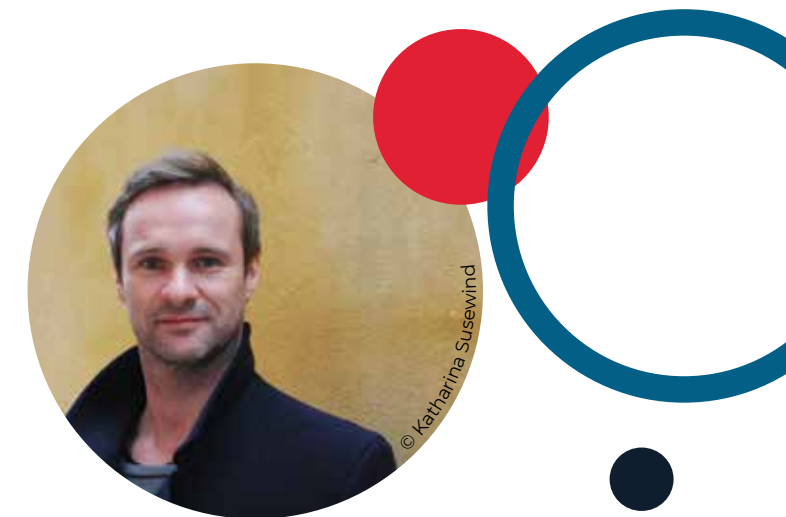
Das System, für das wir gesund sein sollen, hat im Laufe eines Jahrhunderts die Welt an den Abgrund gebracht. Alle wissen über den Klimawandel und seine katastrophalen Auswirkungen Bescheid, aber trotz dieses Wissens wird seit Jahrzehnten nichts Substantielles unternommen, um ihn adäquat zu bekämpfen — weil dies nur dann geschehen könnte, wenn die Logik des Kapitals gebrochen würde. 90 multinationale Konzerne sind, neueren Berechnungen zufolge, für beinahe zwei Drittel aller jemals ausgestoßenen Treibhausgase verantwortlich. In den ersten dreißig Jahren nach dem Fall der Berliner Mauer — und das war zu einer Zeit, als man hinlänglich über die fatalen

Auswirkungen des menschengemachten Klimawandels Bescheid wusste — wurde mehr CO<sub>2</sub> in die Atmosphäre gepumpt als in der gesamten Menschheitsgeschichte zuvor. Folgt man heute den Empfehlungen des Weltklimarats, müsste man zum Beispiel die weltweiten Emissionen jedes Jahr um 7,6% reduzieren, und zwar über eine Dauer von 10 Jahren, um auch nur eine Wahrscheinlichkeit von zwei Dritteln zu erhalten, unter dem einmal angepeilten Ziel von 1,5 Grad globaler Erderwärmung zu bleiben. Das bedeutete in etwa, die ökonomischen Auswirkungen der Covid-Lockdowns auf weitere zehn Jahre zu verlängern — und sogar zu verschärfen!

Im Zeitalter der großen Industrien wurden die Arbeiterinnen und Arbeiter von der Arbeit, die sie verrichteten, und von den giftigen Stoffen, denen sie ausgesetzt waren, krank. Das geschieht natürlich weiterhin, wird aber in der wohlhabenderen Hemisphäre gern übersehen, wenn die Waren angekommen, die um die halbe Welt transportiert werden. Die Auswirkungen der Industrien aber, der Klimawandel und das Umschlagen der Ökosysteme, sind heute dabei, ausnahmslos alle krank zu machen, Menschen, Tiere, Umwelt: die Welt. Aus Nach uns die Sintflut wurde im Handumdrehen Neben uns die Sintflut. Und für viele — vor allem für jene, die am allerwenig-

ten zu den Emissionen beigetragen haben — bedeutet es bereits jetzt ein Leben inmitten der Sintflut.

Wir sollten, denke ich beim Laufen über verdorrte Felder, auf die es seit fünf Monaten nicht geregnet hat, Sport betreiben und uns bewegen. Wir sollten dies aber, denke ich, während wieder so viel Kohlenstoffdioxid in die Luft gepumpt wird, dass eine globale Erwärmung um 1,5 Grad unmöglich wurde und selbst die 2-Grad-Grenze bald erreicht sein dürfte, nicht dafür tun, um für Arbeiten fit zu sein, die den Planeten zerstören und die wissenschaftlichen Zerstörer des Planeten reich machen. Wir sollten, denke ich, während ich an einer Schafherde vorbeilaufe, für die weit und breit nichts Grünes mehr wächst, so gesund und kräftig wie möglich sein, körperlich wie psychisch, um uns auf die Anforderungen einer immer heißer werdenden Erde vorzubereiten und uns an das anzupassen lernen, was das Wirtschaftssystem, für das wir funktionieren und gesund sein sollen, angerichtet hat. Wir sollten, denke ich, während die Welt ausgehöhlt wird, um die letzten verbliebenen Ressourcen auch noch aus den tiefsten Tiefen der Meere zu holen, stark werden, um uns aufzuheben und die Notbremse zu ziehen. In einer um zwei oder drei oder mehr Grad erwärmten Welt werden wir mehr als gesund sein müssen: um überleben zu können.



© Katharina Susewind



# BETRIEBSSPORT UND EIN SCHLÜSSELFaktor

– Silvia Hruška-Frank, Arbeiterkammer Wien

Mit der Corona-Pandemie hat sich das Arbeitsmodell Homeoffice notgedrungen weit verbreitet – in der Spitzenphase haben vier von zehn Arbeitnehmer:innen (IFES 5/2020) in Österreich von zu Hause aus gearbeitet. Auch das WIFO beziffert das theoretische Potenzial von Homeoffice sogar mit 45 %.

Pandemiebedingt handelte es sich dabei auch nicht um Telearbeit oder remote work im weiteren Sinn, sondern tatsächlich um eine Kasernierung in der eigenen Wohnung, bei Vielen durchgehend an fünf Arbeitstagen in der Woche, und das oft gemeinsam mit anderen Familienangehörigen. Mittlerweile hat sich die Anzahl der Homeoffice-tage und der Anteil der Arbeitnehmer:innen, die davon Gebrauch machen, stark reduziert: Im 2. Quartal 2021 haben rund 20 % der Erwerbstätigen (Statistik Austria 2021) von zu Hause aus gearbeitet. Im Umkehrschluss bedeutet dies, rund 80 % arbeiten nicht regelmäßig im Homeoffice. Dieser Befund ist durchaus interessant, wurden doch in den letzten zwanzig Jahren viele Überlegungen angestellt, wie viel Arbeit auch außerhalb von Betriebsstätten erledigt werden kann. In jenen Unternehmen, wo Homeoffice zur Anwendung gelangt, ist die Quote der Nutzer:innen zumeist wesentlich höher, die Betroffenheit durch die negativen Begleiterscheinungen des Phänomens daher auch dramatischer.

## Nicht alles, was glänzt, ist Gold!

Die Arbeit im Homeoffice wird – wenn es sich um ein bis zwei Arbeitstage in der Woche handelt – oftmals aus Sicht der Arbeitnehmer:innen als große Steigerung der Lebensqualität und der Autonomie empfunden – sie birgt für unsere körperliche und psychische Gesundheit bei exzessiver Nutzung nicht unerhebliche Risiken. Dabei ist zentral: Arbeitgeber:innen haben auch bei Homeoffice eine Fürsorgepflicht. Es ist nicht egal, wenn vorwiegend Frauen (IFES Mai 2020, Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten) die Homeofficearbeit auf ergonomisch völlig ungeeigneten Bildschirmarbeitsplätzen verrichten. Rückenbeschwerden oder sogenannte „Homeofficehalse“ können die Folge sein. Und: Kinderbetreuung oder gar Homeschooling gehen nicht

# HOMEOFFICE: FÜR GESÜNDERE ARBEIT?

gleichzeitig mit der Arbeit – mittlerweile kann man also guten Gewissens sagen: Homeoffice ist definitiv nicht das Allheilmittel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auf die Ausgestaltung kommt es an.

Einerseits wird allein die Ersparnis von Wegzeiten von vielen Arbeitnehmer:innen als Gewinn an Freizeit empfunden und insgesamt Homeoffice mit mehr Selbstbestimmung über den eigenen Arbeitstag verbunden. Demgegenüber fällt aber die klare Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit schwerer. Die Gefahr, dass die Tätigkeiten „verschwimmen“, steigt. Ständige Erreichbarkeit oder die Tendenz, Arbeiten am Abend oder in der Nacht – wenn die Kinder schlafen – zu erledigen, können die Folge sein. Fehlen genügend Pausen und Erholungsmöglichkeiten, drohen auf Dauer Erschöpfung oder sogar Folgeerkrankungen. Wie bei einer Beanspruchung der Muskeln durch Sport gilt jedoch auch für die Beanspruchung von Körper und Psyche durch Arbeit: Ausreichend Regeneration ist die Grundvoraussetzung, um dauerhaft leistungsfähig zu bleiben.

Unternehmen mit Betriebsrat ist der plötzliche Organisationswechsel auf Pandemie-Homeoffice zumeist wesentlich besser gelungen. Gut etablierte Betriebsvereinbarungen mit klaren Spielregeln, bessere technische Ausstattung sowie die Kompetenz des Betriebsrats, Bedürfnisse der Belegschaft an die Unternehmensleitung zu kommunizieren, waren in dieser Situation ausgesprochen hilfreich. Mit zunehmender Pandemiedauer zeigt sich für die Arbeitnehmer:innen, dass bei überbordender Homeoffice-Nutzung nicht nur der direkte und persönliche Kontakt zu Kolleg:innen und Vorgesetzten, sondern auch zum Betriebsrat zur Herausforderung wird.

## Schlüsselfaktor für gesündere Arbeit: Betriebssport

Der Betriebssport musste dort, wo er aus epidemiologischen Gründen nicht erlaubt war, pausieren. Dabei leistet der Betriebssport an sich Unglaubliches für Gesundheit, Lebensqualität und Zusammenhalt der Beschäftigten. Gerade bei Homeoffice wäre der körperliche Ausgleich immens wichtig. Vor allem ergonomische Mängel, wie ungünstige Sitzgelegenheiten, können dauerhaft zu Gesundheitsschäden, etwa Muskel-Skelett-Erkrankungen, führen. Allzu oft entspricht die working station im Homeoffice nicht den Vorgaben eines Bildschirmarbeitsplatzes in einer Arbeitsstätte. Dazu kommt, dass viele Menschen gerade durch Sport gemeinsam mit Kolleg:innen, am Weg nach Hause nahe der Arbeitsstätte und ohne eigenen Organisationsaufwand den (Wieder)einstieg in die Bewegung leichter schaffen. Gerade jetzt bietet der Betriebssport die großartige Möglichkeit, die Beschäftigten wieder ungezwungen zusammen zu bringen. Insbesondere beim Onboarding neuer Mitarbeiter:innen kann der Betriebsrat damit einen gewaltigen Beitrag für die positive Entwicklung eines Unternehmens leisten. Die positive Wirkung von Betriebsräten für den wirtschaftlichen Erfolg von Firmen ist wissenschaftlich belegt, zuletzt erneut mit einer großen Befragungswelle durch die EU-Agentur Eurofound. Klar ist, die Verpflichtung zur Evaluierung auch von Homeofficearbeit trifft die Arbeitgeber:innen. Betriebsrat und Betriebssport können ein Schlüsselfaktor sein, die negativen Auswirkungen von Homeoffice zu reduzieren oder zu beseitigen und den solidarischen Zusammenhalt im Unternehmen zu stärken. Das Angebot muss so gestaltet sein, dass sich möglichst viele Arbeitnehmer:innen auch wirklich beteiligen können und wollen.

## Links:

Website „Gesunde Arbeit“: <https://www.gesundearbeit.at>

IFES Studie Home Office My Home is my Office | Arbeiterkammer

European Company Survey Mitbestimmung im Betrieb. Ergebnisse des European Company Survey für Österreich. Bericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien | FORBA



© Johannes Zinner

## **GEHIRNJOGGING – LESEN SIE DEN TEXT LAUT VOR:**

### *SENKRECHT II.*

Franiiiiieh Klackklackklack bummm

Isorlozierendes Humankapitalentwicklungsprozedere

Raboti? Raboti!

Muskel. Schtarkinovatshypertensionklientel

Eifereifereifergeifer.

Niegrübelkummamotonnonie. Monoto-NIE!

Springzivelgrü

Plaupommelpummelpopo schaffen 90, 123, 37

Oi! Oha! Wahnsinn!

Reukrftziputt, Gribumalwer. Grubimalwer?

Toll!



# PROFISPORT UND NACHHALTIGKEIT

## – GEHT DAS?

### Jein.

Als ProfisportlerIn kann man über Nachhaltigkeit kommunizieren, den Nachwuchs zum Denken bringen und trotzdem „cool“ sein. Gleichzeitig werde ich mir als Sportlerin schwertun, ohne Flugzeug in einem adäquaten zeitlichen Rahmen zum Wettbewerb nach Kanada zu kommen. Ich fliege also. Logisch.

**Aber:** Ich kommuniziere in der (Online-) Öffentlichkeit nicht darüber.

Und das geht so: Fast alle SportlerInnen bespielen diverse Social Media Plattformen. Egal ob von einer Agentur gemanagt oder selbst kuratiert, die Bilder sprechen für sich. Ich fliege also, aber ich teile nichts drüber. Und wenn der Sonnenuntergang über den Wolken mit den Bergen Alaskas darunter noch so schön war: Ich verkniffe mir den schnellen Daumen und lade das Bild nicht hoch.

Damit ich fliegen für meine FollowerInnen nicht zu einer begehrenswerten Sache mache.

Stattdessen poste ich Videos davon, wie wir uns zu viert mit ebensovielen Ski und Snowboardtaschen in ein viel zu kleines Mietauto quetschen. Zugegebenermaßen Fehlplanung – aber wir hatten es mit unserem Chaos extrem lustig, und das ist in den kurzen Clips der Reise spürbar.

Ähnlich verhält es sich mit Anreisen zu Wintersport Wettbewerben per Bahn quer durch Europa im Rahmen von **#FWTbyTrain**. Natürlich ist es nur mittellustig, mit sehr viel Gepäck um Mitternacht durch Baustellen in Paris von einem Bahnhof zum anderen zu gehen. Da bin ich froh ums Bahnnetz in Österreich!

Dafür haben die Videos, Bilder und Artikel von #FWTbyTrain weit getragen und wurden von diversen Medien national und international geteilt. Dieses Projekt wurde von Protect our Winters Austria und der Freerideworldtour cofinanziert, weil circa 70% der Emissionen eines Winterurlaubs durch die An- und Abreise generiert werden. So konnten wir hoffentlich einige Personen inspirieren.

Neben der direkten Kommunikation als SportlerIn mit der Öffentlichkeit können SpitzensportlerInnen auch in der Kommunikation mit Sponsoren und Verband relevante Akzente setzen, permanent auf Verbesserungsmöglichkeiten hinweisen und auch – natürlich – sehr lästig sein.

Weil tja – das mit den klassischen Autosponsoren, vielen PS und einer neuen Kiste jedes Jahr wird halt schwierig mit dem Thema „Nachhaltigkeit“ zu kommunizieren sein, genauso wie der SUV in der Stadt vom Trainer (oder der Trainerin). In diesen Bereichen ist die (Medien-) Öffentlichkeit sehr sensibilisiert und der nächste Shitstorm nur ein paar Klicks entfernt.

### Manuela Mandl

3 Snowboard Female Freerideworldtour 2022  
2 Freerideworldtour Vallnord/Andorra 2022  
3 Freeride World Tour Kicking Horse Golden BC 2022  
1 Xtreme Verbier Switzerland 2022  
4 Snowboard Female Freerideworldtour 2021  
manuela.mandl@gmx.net



Zumindest ergeben sich hier durch neuere Technologien im E-Mobility Bereich etwas bessere Möglichkeiten. Wobei, das mit dem neuen Auto jedes Jahr, wär halt schon schön...

Als SpitzensportlerInnen sind wir ja WerbeträgerInnen für Firmen. Ein Teil unseres Jobs ist es somit, zu mehr Konsum zu animieren. Unreflektierter übermäßiger Konsum ist nicht nachhaltig, aber potentielle negative Effekte lassen sich zumindest abmildern. Je nach Sportart und Organisationsform können hier die Verbände oder die SportlerInnen selbst passende PartnerInnen finden, die auf verschiedenen Ebenen nachhaltig agieren. Wir sind alle gemeinsam in der Verantwortung, zu entscheiden, welchen Industriepartnern und Destinationen wir in unserem Sport eine Bühne bieten wollen.

Als Individuum habe ich aber auch Verantwortung gegenüber mir selbst, muss aufpassen, mich an meinen Überzeugungen nicht aufzureiben und viel Freude und einen freien Kopf für das zu bewahren, was zur Zeit meine eigentliche Berufung ist: Spitzensport. Deswegen ist es so wichtig, die Verantwortung im Bezug auf Nachhaltigkeit nicht auf SportlerInnen direkt abzuwälzen, sondern strukturell Verantwortung zu übernehmen und so die Ambivalenzen für SportlerInnen zu minimieren.

Ambivalenz ist Teil des Profisports im Allgemeinen. Zwischen langfristiger körperlicher Gesundheit, erlernen

von Bewegungsmustern fürs höher, schneller, weiter oder unnötigem Risiko. Zwischen ehrlichem Training und „leichtem“ Doping, zwischen Schweiß im Fitnessstudio und einem Bier mit Freunden. Zwischen einem Filmabend auf der Couch mit dem/der PartnerIn und der Ausdauer-Einheit im abendlichen Nieselregen.

Und für mich als Wintersportlerin extrem ambivalent: zwischen dem Training in der südlichen Hemisphäre und dem Herumrutschen auf dem Eis der heimischen Gletscher. Kann ich die Bewegungsabläufe mit diversen Hilfsmitteln (Trockenschneematten, Trampolin etc...) in den Alpen genauso gut trainieren wie auf der Südhalbkugel?

Tja, vermutlich nicht. Aber ich kann hart trainieren und im Herbst schon sehr früh Vollgas geben, mir Reise stress ersparen und vielleicht je nach Umständen/Materialumstellungen/innerer Sicherheit und Erfahrung nur jede zweite oder dritte Saison auf die Südhalbkugel fliegen und dann dafür lange dort bleiben.

In Bezug auf Nachhaltigkeit im Spitzensport finde ich deswegen den Terminus „imperfect advocacy“ (dt. unvollkommene Fürsprache) sehr relevant. Wir erkennen an, dass wir nicht perfekt sind und stehen auch dazu, aber verpflichten uns gleichzeitig, wenn immer möglich unser Bestes zu geben.

*Weil jeder Schritt zählt!*

– Manuela Mandl, Profisportlerin

# EMPOWERTE MITARBEITERINNEN, MODERNE FÜHRUNGS- UND ORGANISATIONSANSÄTZE IN UNTERNEHMEN.

Die potenzialwerkstatt unterstützt Unternehmen bei der Personal- und Organisationsentwicklung und berät bei der Umsetzung effektiver Maßnahmen in Zeiten des Wandels. Das Team betreut Betriebe aus den unterschiedlichsten Branchen. Mag. Halina Gruber, Arbeits- und Organisationspsychologin, Unternehmensberaterin und Gründungsmitglied der HRM experts group (UBIT Wirtschaftskammer Salzburg) gibt Auskunft, wie MitarbeiterInnen empowert werden können und Unternehmen über Förderung der Resilienz und dem Führungsansatz „Vertrauenskultur“ ihr Potenzial steigern können. Beides kann sehr gut trainiert und implementiert werden.

Spätestens seit Beginn der Corona-Krise sehen sich Unternehmen ständig mit Unsicherheiten und Veränderungen konfrontiert. Das unvorhersehbare und immer schnellere Eintreten neuartiger und komplexer Herausforderungen erfordern neue Herangehensweisen. Traditionellere Organisations- und Führungsansätze scheinen mit diesen „neuen“ Herausforderungen Probleme zu haben, wenn sie versuchen, diese mit alten Mustern und Strategien zu lösen.

Dazu kommt, dass sich der Arbeitskräftemangel, wegen Pensionierungen der Baby-Boomer-Generation bis zum Ende dieses Jahrzehnts noch dramatisch verschärfen wird und Unternehmen nur langfristig am Markt bestehen bleiben können, wenn sie sich als ein attraktiver Arbeitgeber positionieren und damit überhaupt Personal bekommen und halten können.

## Bietet Empowerment eine Lösung?

Der Ansatz „Empowerment“ bedeutet Autonomie, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der MitarbeiterInnen zu stärken. Dies kann nur durch entsprechende Gestaltung der Rahmenbedingungen und Prozesse, insbesondere durch eine neue Art der Führung erreicht werden. Doch sind die MitarbeiterInnen und Führungskräfte dafür bereit? Dafür braucht es eine gewisse Reife, Selbstkompetenz und Selbstführung.

Die wichtigste Ressource von Unternehmen ist ihr Personal und auf dieser Ebene kann Veränderung auch am nachhaltigsten gelingen. Es gilt also, Führungskräfte und MitarbeiterInnen in zukunftsfähigen Unternehmen sukzessive mit den Kompetenzen auszustatten, welche sie befähigen, auf die kommenden Herausforderungen der nächsten Jahre adäquat reagieren zu können.



### Mag. Halina Gruber

Leiterin potenzialwerkstatt  
Arbeits- und Organisationspsychologin  
Klinische- und Gesundheitspsychologin  
Konfliktcoach, Unternehmensberaterin  
Gründungsmitglied HRM expertsgroup (WK Salzburg UBIT)

+43 676 86 86 1 86 1  
www.potenzialwerkstatt.at | office@potenzialwerkstatt

## Was braucht es auf Organisations-Ebene und welcher Führungsansatz fördert Empowerment?

Wie bereits erwähnt, braucht es eine Führung, die auf Vertrauen basiert, damit MitarbeiterInnen in die Empowerment-Spirale kommen können. Diese ist noch einfacher am Negativ-Beispiel aufgezeigt: Mit der Krise sind einige Unternehmen gezwungenermaßen auf Home-Office umgestiegen. Die bisherigen Methoden, wie Führungskräfte die Leistungserbringung ihrer MitarbeiterInnen sicherstellten, waren damit nicht mehr möglich. Manche Führungskräfte kamen in einen Kontroll- und Absicherungsdruck und verfielen ins Mikromanagement. Dabei liegt klar auf der Hand, dass diese

Form der Beziehung auf Dauer sehr viel Zeit und Energie kostet. Gleichzeitig sinkt die Arbeitszufriedenheit und das Potenzial der Menschen wird nicht optimal gefördert. Es ist sogar so, dass es durch das kontrollierende, hierarchische Verhalten der Führungskraft eher unterdrückt wird. Es ist fraglich, ob den Organisationen bewusst ist, wieviel Potenzial noch in ihren MitarbeiterInnen stecken würde. Um das zu aktivieren, braucht es bestimmte Kontextbedingungen, um den Innovationsgeist und das Engagement nachhaltig zu fördern. Diese Bedingungen werden als Vertrauenskultur bezeichnet.

## Wie kann eine Führung MitarbeiterInnen durch Vertrauen empowern?

Eine Führungskraft kann das Arbeitsverhalten jedes/r einzelnen MitarbeiterIn positiv beeinflussen. Dabei stehen 4 Zugänge zur Verfügung:

- ✓ **Selbstvertrauen** der MitarbeiterInnen stärken
- ✓ **Team** und gegenseitige Selbstverpflichtung, sowie Effizienz und Verlässlichkeit im Team stärken
- ✓ Motivation über sinnstiftende **Ziele** und Einbindung in Strategie
- ✓ Sicherheit über **Rahmenbedingungen**, wie optimale Prozesse, Arbeitsmittel, usw.

Idealerweise entsteht dabei folgende Einstellung bei den MitarbeiterInnen:



Abb. Potenzialwerkstatt-Vertrauensmodell auf den 4 Ebenen



Eine Führungskraft kann das Selbstvertrauen seiner MitarbeiterInnen fördern, indem er sie stärken- und interessenorientiert einsetzt und die Anforderungen und Kompetenzen individuell langsam steigert. MitarbeiterInnen sollen sich als selbstwirksam, autonom und gefordert, allerdings nicht überfordert fühlen. Dazu spielt die Führungskraft und dessen Art der Kommunikation eine große Rolle. Sie muss ihre Erwartungen klar kommunizieren und die Steigerung der Anforderungen den MitarbeiterInnen auch zutrauen und sie dazu ermutigen. Durch die anschließende Besprechung der Erfolge wird Stolz, Engagement und Selbstwirksamkeitserleben gefördert oder im Falle von Misserfolgen werden Lernpotenziale aktiviert. Darüber hinaus ist das Bewusstsein über die Stärken wichtig, damit MitarbeiterInnen diese auch gezielt ins Team einbringen.

Durch regelmäßige Teamaktivitäten (von Team-Meetings bis Teambuilding) wird das Team-Vertrauen gestärkt. Auch hier sollte die Führungskraft gegenseitige Verlässlichkeit fördern, indem sie Feedback-Schleifen und einen offenen Austausch initiiert. Die Führung kann das Team ermutigen, Differenzen und Konflikte offen anzusprechen und damit langfristig tragfähige vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen. Dies macht Teams effizient und durch die mögliche Offenheit kommen Teams zu vielfältigeren, kreativeren und oftmals besseren Lösungen. Einzelne Personen halten sich nicht aus Angst vor Fehlern oder Gesichtsverlust zurück.

Den MitarbeiterInnen und Teams möglichst viel Autonomie und Verantwortung zu übergeben, macht Prozesse schneller und effizienter. Aufwändige Bürokratie kann minimiert werden. Dabei ist Transparenz und Klarheit wichtig, damit keine unkontrollierbaren Situationen entstehen. Gerade in schnell wachsenden KMUs entsteht oft ein Flaschenhals-Syndrom und MitarbeiterInnen müssen lange auf Entscheidungen warten.

In kleineren Unternehmen ist eine größtmögliche Einbindung in die Entwicklung und laufende Überprüfung von Vision und Zielen förderlich. Durch die Beteiligung und Mitsprache der MitarbeiterInnen wird eine dynamischere Strategie und bessere Anpassungsfähigkeit erreicht. MitarbeiterInnen haben nämlich oft durch ihre operative Nähe zum Markt, praxistauglichere Ideen für eine rasche Anpassung bei Marktveränderungen. Durch die Anerkennung des Expertenstatus von MitarbeiterInnen fühlen sie sich wirksamer, empowert und haben mehr Freude sich einzubringen und zu engagieren.

Die Wirkungen einer Vertrauenskultur sind wissenschaftlich gut untersucht (artec-paper) und bestätigen die Vorteile in Bezug auf: Arbeitgeberattraktivität, Senkung der Fluktuation (wichtig in Bezug auf den Fachkräftemangel), Schnelligkeit in Prozessen und Entscheidungen, Gesundheit und Verbesserungen in der Potenzialeinbringung.

### *Welche Möglichkeiten gibt es darüber hinaus?*

Für die Umsetzung spezifischer Maßnahmen ist professionelle Unterstützung empfehlenswert (insbesondere wenn man an die Grenzen von Persönlichkeiten stößt). Für UnternehmerInnen und Führungskräfte bieten wir Konzepte und Entwicklungsprogramme zur Implementierung von Vertrauenskultur und Resilienz, Teambuilding Workshops, leadership-Sparring, Trainings und Coaching, uvm.

Das Team der potenzialwerkstatt konnte mit gezielten Maßnahmen zum Thema Resilienz und Vertrauenskultur Teams und Unternehmen bei Problemen, wie Spaltung und Spannungen in Teams, kalte und heiße Konflikte, Fluktuations-Negativspirale, Widerstand im Change, Häufungen von psychischen Problemen und Burnout-Fällen, entgegenwirken und ein besseres Teamklima, eine Verbesserung des Rufes, sowie die Arbeitsfähigkeit, Produktivität, Loyalität und Mitarbeiterzufriedenheit steigern und erreichen. Wir freuen uns, wenn wir auch Ihr Unternehmen zu empowerten Potenzial begleiten und führen dürfen!

– Mag Halina Gruber, Leiterin potenzialwerkstatt

### **2 MONATE – DEINE SPORTART**

Alle zwei Monate eine neue Sportart in eurem Unternehmen? Sicher geht das!

Mit unserem Service „Zwei Monate – Deine Sportart“ habt ihr laufend neue Bewegungsangebote vor Ort. Weitere Informationen: [www.firmensport.at/zwei-monate-deine-sportart](http://www.firmensport.at/zwei-monate-deine-sportart)



# WIE MAN ALS KLEINES UNTERNEHMEN BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT ROCKT!

Susanne Bentlage ist CEO des Wiener Traditionsunternehmens ELVG Bentlage GmbH. Sie kümmert sich um ihr Team mit allen ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und nutzt dazu auch Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Warum sie dadurch zum BGM-/BGF-Rockstar wurde, erfährt ihr hier.

Man könnte annehmen, dass gerade kleinere und mittlere Betriebe genug Herausforderungen haben, um sich am Markt durchzusetzen und dementsprechend weniger Input in die Gesundheitsförderungen von MitarbeiterInnen stecken können. Bentlages Antwort auf diese Behauptung: „Kleines Unternehmen und Gesundheit? Gerade dort! Wenn mir Leute ausfallen, dann ist es für mich als Unternehmerin schwierig.“

Schon im Kindesalter hat Susanne Bentlage von ihrer Familie mitbekommen, dass Gesundheit ein lebenslanges Thema ist. Dabei hat sie gelernt über Grenzen zu gehen und nimmt sich diesen Skill mit ins Unternehmertum. Denn auch hier ist

es wichtig Grenzen zu überwinden und es aushalten zu können gegen Windmühlen zu kämpfen und am Ende dann trotz des Widerstands erfolgreich zu sein. „Dasselbe spielt sich auch im Sport ab, deshalb ist für mich ein Leben ohne Sport unvorstellbar.“, so Bentlage.

Das 18-köpfige Team kümmert sich um die Wartung und Installation von Warnanlagen jeglicher Art. Nicht weither geholt ist also der Slogan von ELVG Bentlage „Wir schützen Leben“ und mit dem Betrieblichen Gesundheitskonzept auch das der MitarbeiterInnen. Und die MitarbeiterInnen? Diese sind zum Großteil Männer, so steht das Team nicht vor der Challenge Sport und Bewegung in den Alltag zu

integrieren, sondern das Thema „gesunde Ernährung“. Frau Bentlage ist stolz behaupten zu können, dass Ihre MitarbeiterInnen auf sich achten und sich gesunde Bowls zu Mittag kaufen und auch zu rauchen aufgehört haben. Sogar die „Sportmuffel“ hat sie erreicht und einige für den Laufsport begeistern können, mit großartigen Halbmarathonerfolgen. Und wie? „Der Chef ist das wichtigste Vorbild. Ich kann kein Gesundheitsförderungsprojekt starten, wenn ich mich selbst kaputt arbeite, wenn ich nicht auf meine Ernährung schaue, wenn ich selbst keinen Sport mache, wenn ich rauche und wenn ich ein solches Bild vorlebe. Das nimmt mir dann keiner ab und das betrifft alle Bereiche im Unternehmen.“



”

*Der Chef ist das wichtigste Vorbild. Ich kann kein Gesundheitsförderungsprojekt starten, wenn ich mich selbst kaputt arbeite, wenn ich nicht auf meine Ernährung schaue, wenn ich selbst keinen Sport mache, wenn ich rauche und wenn ich ein solches Bild vorlebe. Das nimmt mir dann keiner ab und das betrifft alle Bereiche im Unternehmen.*

“

## Der Chef muss ein Vorbild sein, und zwar als Mensch und nicht nur als Sportler!

Authentizität ist sicherlich ein Zauberwort, wenn es darum geht, Projekte sinnvoll und nachhaltig umzusetzen. Susanne Bentlage nimmt viel Geld in die Hand und gibt es für die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen aus – und sie selbst findet: „Das ist auch gut so! Man muss gerne Geld ausgeben und man darf auch nicht jeden ausgegebenen Euro hinterfragen. Ich bin generell nicht so eine Rechnerin, die Leute müssen einem einfach wichtig sein.“ Dabei vertraut sie nicht nur auf den Impact, der betriebliche Gesundheitsförderung generell hat, sondern auch auf ihre MitarbeiterInnen, indem sie Verantwortung abgibt. Der Ansatz bei ELVG Bentlage ist also: Wenn die finanziellen Ressourcen

da sind, werden sie auch in die Gesundheit der MitarbeiterInnen investiert und lebt dabei dem Team ein gesundes Menschenbild vor. Dass der Fokus nicht immer nur auf Sport und Bewegung liegen kann, ist klar – Genuss ist wichtig, so gehört zum BGM-Konzept genauso der Grillnachmittag, das Feierabendbier oder der Teamausflug dazu. Was man dafür bekommt? „Man spürt nach gemeinsamen Aktivitäten den Teamspirit, den Zusammenhalt im Betrieb und dass die Leute gerne arbeiten kommen.“

## The show must go on!

Auch unter den BGM-Rockstars ein verbreitetes Motto, das bei ELVG Bentlage gelebt wird. Wie? Intern in einer eigenen WhatsApp-Gruppe, in der Fotos, Trainingszeiten und Tipps gepostet werden. Aber auch

Angebote von öffentlichen Stellen werden angenommen, wie zum Beispiel Weiterbildungen über die ÖGK, die Veranstaltung von Teamtrainings und die permanente Entwicklung im Bereich Firmensport sowie Betrieblicher Gesundheitsförderung wird forciert. Susanne Bentlage bleibt also am Ball und lässt das Thema Firmensport nicht ruhen und das sieht man nicht nur an ihr, sondern auch in ihrem gesamten Team.

– red.

Hier ein Einblick in das BGM-Angebot bei ELVG Bentlage GmbH, es lohnt sich:





# SPORT & NACHHALTIGKEIT SIND EIN GUTES TEAM

*markta, Österreichs erster digitaler Bauernmarkt, der regionale LebensmittelproduzentInnen und DirektvermarkterInnen mit Menschen zusammenbringt, und unsere Wenigkeit schließen eine nachhaltige Kooperation für FirmensportlerInnen ab.*

## Ein Mehrwert für GewinnerInnen

Warum sich so wenige Sportvereine und -verbände mit den Themen „Nachhaltigkeit“ und „Regionalität“ auseinandersetzen, taucht immer öfter als Frage im österreichischen Sport auf. Die Anforderungen und Problemstellungen in puncto Klimaschutz betreffen alle öffentlichen Bereiche und so auch uns. Dazu meint unser Teamkollege & Generalsekretär, Florian Ram: „Es ist absolut notwendig, als gutes Beispiel voranzugehen und so aufzuzeigen, dass es recht einfache Mittel und Wege gibt, intensiv auf Nachhaltigkeit und Regionalität einzugehen“.

Eine schnelle Suche im Netz und eine Anfrage an den Anbieter „markta“ machte rasch klar, dass es ganz einfach sein kann, für FirmensportlerInnen eine lässige und zielführende Problemlösung in Form einer Kooperation zu schaffen. Pokale und Medaillen werden ab sofort in Geschenkkörbe umgewandelt, ÖBSV VeranstaltungsteilnehmerInnen finden demnächst in den Goodiebags ein nachhaltiges Geschenk und all das zu einem fairen Preis.

„Mit markta als Kooperationspartner ist es unkompliziert und vor allem sinnvoll, unseren AthletInnen und PartnerInnen eine Alternative zu herkömmlichen Glaspokalen und Medaillen anzubieten. Wir sind der Überzeugung, dass mit Essen – das zusätzlich auch noch aus der Region kommt – ein jeder etwas anfangen kann. Denn wer hat denn wirklich etwas von einem Pokal, der im Büro des/der KollegIn verstaubt?“, so der O-Ton aus dem ÖBSV-Büro.

Und so werden mit dieser Kooperation alle Beteiligten zu GewinnerInnen – nicht nur FirmensportlerInnen, sondern auch regionale Klein- und Familienbetriebe sowie LieferantInnen und BäuerInnen, die von markta für ihre hochqualitativen Produkte fair bezahlt und in ihrem Tun unterstützt werden.

**Wir danken dem markta-Team für die tolle Kooperation & professionelle Umsetzung!**

– red.



# WIDERSPRÜCHE & BEWEGUNG

**Die Dinge sind oft nicht so eindeutig, wie wir Menschen es uns wünschen. Zum Glück!**

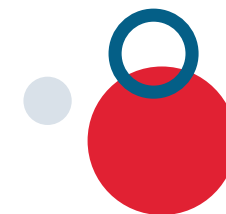
Der Mensch sehnt sich nach Eindeutigkeit, Klarheit und Strukturen. Um so mehr sucht und sehnt er sich danach, wenn diese gerade, aufgrund der allgegenwärtigen Krisen nicht im Angebot stehen. Wir sind die letzten zwei Jahre oft genug mit Veränderung und Ungewissheit konfrontiert und dabei gibt es genügend Beispiele dafür, dass vieles nicht erklärt werden kann. Unsere moderne Welt und die pluralistische, freie und demokratische Gesellschaft, in der wir leben, macht es auch ganz schön kompliziert. Was folgt bzw. was löst diese Ungewissheit und Mehrdeutigkeit bei Menschen aus? Unsicherheit. Vereinfacht gesagt, es geht bei vielen um Geduld, darum, wie eine Person es erträgt sich mit der Widersprüchlichkeit oder der Mehrdeutigkeit einer Situation auseinanderzusetzen. Zuerst ist es Irritation, dann folgt ein Erklärungsversuch. Wenn dieser sich aufgrund der Komplexität und

Vielfalt der zu Verfügung stehenden Informationen nicht eindeutig erklären lässt, wendet sie sich davon ab. Sie lediglich von solchen herausfordernden Situationen abzuwenden, löst sie bekanntlich aber leider nicht. Und daher müssen wir Menschen uns konstruktiv damit auseinandersetzen und uns den Dingen stellen.

**Sich den Dingen stellen, kann man lernen. Die Fertigkeit, mit Mehrdeutigkeit zu leben und ihr konstruktiv zu begegnen – die lässt sich lernen.**

Man spricht dabei auch von – Achtung, sperriger Name: Ambiguitätstoleranz. Die Ambiguitätstoleranz gehört zu einer Form der sozialen Kompetenz und der Begriff leitet sich aus dem Lateinischen ab. „Ambiguitas“ die Mehrdeutigkeit und „tolerare“ das Ertragen. Es geht dabei also um die individuelle Toleranzgrenze widersprüchliche Verhaltensweisen oder mehrdeutige Situationen auszuhalten, zu ertragen, ihnen nicht gleich auszu-

weichen oder sich davon sogar abzuwenden. Das gilt für alle Situationen unseres gemeinschaftlichen Lebens, politisch, ökonomisch und insbesondere im sozialen Umfeld, also im Miteinander. Situationen, Konfrontationen und Herausforderungen vor die man in unserem sozialen Leben gestellt wird und deren Absichten, Hintergründe und Motivationen unklar erscheinen, müssen von uns eingeordnet werden und alle situativen Widersprüche sollten, bis zu einer Klärung ausgehalten und ertragen werden. Personen mit niedriger Ambiguitätstoleranz neigen dazu, Widersprüchlichkeit als Bedrohung zu sehen und Handlungen eher nach dem „Entweder-oder“-Prinzip zu verfolgen und durchzusetzen. Dahingegen reagieren Personen mit hoher Ambiguitätstoleranz oftmals entspannter und positiver auf mehrdeutige Herausforderungen, denen sie eher mit einem „Sowohl-als-auch“ Mindset begegnen. Die individuelle Toleranzgrenze hängt im Besonderen auch mit persönlicher Unsicherheit bzw. einer Art



**Yvonne Wendelin**  
Trainerin Erwachsenenbildung & Pädagogin  
Regionalleitung Ost (Wien | NÖ | Bgld) Bildungspartner Österreich

**Unser Angebot: Bildung in Bewegung!**  
[www.bildungspartner.eu](http://www.bildungspartner.eu)

<https://www.facebook.com/BildungspartnerOst>  
[https://www.instagram.com/bildungspartner\\_ost/](https://www.instagram.com/bildungspartner_ost/)  
<https://www.linkedin.com/in/yvonne-wendelin-2b110883/>

Unsicherheitsabwehr zusammen. Es hilft sehr, sich selbst gut kennenzulernen, um sich besser einschätzen zu können und entsprechend zu verstehen, auf welche Denkmuster, Gewohnheiten und Verhaltensweisen wir in solchen nicht eindeutigen Situationen zurückgreifen. Es lohnt sich aber der Versuch, die fehlende Gewissheit auch als Chance zu sehen: Ungewissheit, Irritation und Widersprüche, sind die Voraussetzung einer zwischenmenschlichen Interaktion, die letztlich nur durch das Überwinden dieser Hürden, zu einer Gemeinschaft wächst. Dazu braucht es Geduld, Bewusstsein, Lust und Erfahrung. All das kann man lernen. Zum Glück.

**Lernen bedeutet Bewegung. Und Bewegung bedeutet Mühe auf sich nehmen.**

Wenn wir berücksichtigen, dass wir Menschen nun Gewohnheitstiere sind, so kommt's, dass unsere größte Hürde – wenn es um Veränderung & Entwicklung geht – genau diese Gewohnheiten sind. Hartnäckige Gewohnheiten und die Konfrontation mit Veränderung – im Guten wie im Schlechten – kennen wir wohl alle. Warum fällt uns das oft so schwer? Grund dafür ist unser Gehirn. Dieses kann nun mal recht widerstandsfähig und träge sein, wenn es darum geht etwas umzulernen.

So mündet der Kreislauf wieder in Geduld und insbesondere Zeit, die wir dafür benötigen. Zeit, um zu verarbeiten und sich an neue Gege-

benheiten anzupassen und daran zu gewöhnen. Manche brauchen dafür länger, und manche nicht so lange. Der Zyklus von Veränderung bzw. die „Lernkurve“ durchläuft in der Regel 5 Phasen. Die erste davon, ist die Phase des „Verlustes“. Man hat mit Ängsten zu kämpfen und vielleicht sogar mit Sorge und Kummer. Es folgt Phase zwei, das große Zweifeln. Unsicherheiten kommen ans Tageslicht, häufig auch in Form von Ärger und Unmut. Einher gehen diese Gefühle mit Phase 3, nämlich dem Unbehagen. Die Welt ist dynamisch und verändert sich kontinuierlich. Gut so. Routinen, Verhaltensweisen oder alte Gegebenheiten loszulassen, flexibel und agil zu bleiben, ist somit eine Fertigkeit, die sich lohnt zu kultivieren und zu trainieren. Mann, Frau und Divers will ja nicht den Anschluss verlieren. Sind die ersten drei Phasen erstmal überstanden, – vorausgesetzt man lässt sich darauf ein und bleibt handlungsfähig anstatt bloß zu reagieren – folgt die Einsicht und das Entdecken neuer Chancen und Möglichkeiten. Die letzte und fünfte Phase, in welche die Lernkurve endet, ist die des Verstehens und die Phase der Integration der neuen Erkenntnisse. Zusammenfassend bedeutet das: Im Zuge von Veränderungsprozessen sind in jedem Fall Feingefühl und Empathie gefragt. Als Führungskraft – sei es in der eigenen Selbstführung oder im betrieblichen Kontext gegenüber Mitarbeitenden – ist es somit wichtig, den Veränderungs- und Lernprozessen empathisch und mit

Verständnis zu begegnen. In Zeiten von Veränderung braucht es den Austausch und das Zeigen von Interesse für die Umstände der Beteiligten, wie auch die aktive Begleitung und Unterstützung in dieser Zeit.

Der Schlüssel zum erfolgreichen Umgang mit Veränderung liegt somit in der Bewegung, also dem Tun, Tun und immer wieder Tun. Denn wir wissen, Lernen erfolgt nur durch wiederholendes Üben und Machen. Somit ist in Bewegung sein immer auch verbunden mit Aufwand, sich anstrengen. Eher mehr als weniger Unannehmlichkeiten aushalten wollen, Zwischenstationen und auch Umwege in Kauf nehmen wollen. Sie gerade auch entgegen innerer oder äußerer Widerstände anzugehen. In Bewegung sein heißt offen und mutig sein, den Dingen ihre Zeit geben, regelmäßig still halten, warten können und geduldig sein. Wer sich einen Wunsch erfüllen möchte, Ziele erreichen will, Veränderung leben, Neues entdecken und erfolgreich sein möchte, muss sich in Bewegung setzen und in Bewegung bleiben. Im Körper wie auch im Fühlen, Denken, Handeln und dem Verhalten zueinander. Warum nicht die Gemeinschaft nutzen und sich miteinander auf den Weg machen?

In diesem Sinne viel Mut und Ausdauer für das Durchtauchen von womöglich widersprüchlichen, nicht eindeutigen Veränderungs- und Lernprozessen. Wir sehen uns!





# SPORT & PSYCHISCHE GESUNDHEIT

## Psychohygiene & Wertschöpfung

Am 10. Oktober ist Tag der psychischen Gesundheit. Wir nehmen diesen Tag zum Anlass, um auf das Thema im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung hinzuweisen und zu erklären, wie Sport und psychische Gesundheit im BGM-/BGF-Bereich vereinbar sind.

### Krankheit bleib bitte einfach fern

Nicht nur die Arbeitsmedizin betrachtet Gesundheit als das „Fernbleiben von Krankheiten“. Der Fokus ruht auf den Risikofaktoren, welche für die Krankheitsentstehung ursächlich sind. Prävention ist hierbei ein Stichwort, das oftmals fällt, aber gerade für Unternehmen schwierig umzusetzen ist. Gesundheitsfördernde Faktoren kommen meistens in Form von Programmen daher, die zwar vom Angebot einwandfrei sind, aber vielerorts als „mit-dem-erhobenen-Zeigefinger“ kommuniziert wahrgenommen werden. „Du musst mehr Sport machen und dich gesünder ernähren.“ Wer diesen Spruch nicht kennt, hatte bis jetzt ein sehr glückliches Leben – alleine das Wort „muss“ bewirkt im Gegenüber eine natürliche Widerstandsbewegung, auch wenn die Aussage in ihrem Kern wahr und gut gemeint ist. Nun stellt sich die Frage nach dem großen WIE? Wie kommunizieren? Wie umsetzen? Und vielleicht auch was anbieten in Richtung Sport und psychische Gesundheit?

### Beginnen wir mit einer Frage

Lassen wir einmal die ganzen Faktoren wie „Vorbeugung von Herz-Kreislauf-Erkrankung“ oder „Stärkung des Immunsystems“ weg und überlegen, inwiefern Sport und psychische Gesundheit zusammenhängen? Es gibt tausende Studien hierzu. Der aktuelle Fehlzeiten-Report 2022, legt diese Zahlen vor: „Bei den Beschäftigten, die ihrem Unternehmen eine besonders

hohe Unternehmensverantwortung bescheinigen, geht dies bei 96,7 Prozent mit hoher Leistungsbereitschaft, bei 95,6 Prozent mit hoher Verbundenheit mit dem Unternehmen und bei 96,5 Prozent mit hoher Arbeitszufriedenheit einher.“ Die schlaun Köpfe aus Oxford & Yale haben es 2018 schon untersucht: Wer sich drei bis fünf Mal in der Woche für 45 Minuten bewegt, dem geht es mental wesentlich besser. Ein Forscherteam der University of New South Wales beobachtet über mehrere Jahre eine viertel Million Menschen und fand heraus, dass moderater Ausdauersport dabei helfen kann, besser mit Stress umzugehen, leichter einzuschlafen und seltener niedergeschlagen zu sein. All das sind Zustände, die wir erstrebenswert finden, deren Wichtigkeit uns aber oft erst dann bewusst wird, wenn sie fehlen. Was uns wieder zurückführt zum Thema der „Prävention“.

### Firmensport als Präventionsmodell

Tatsächlich ist es so, dass sich der Österreichische Betriebssport Verband nur mit einem Bewegungsangebot an Firmen wenden darf. Unsere Mission ist es, dass unsere Arbeit dem Gesundheitsbewusstsein im Kontext „Arbeit“ gewidmet ist und wir demnach unsere Angebote ausrichten sollen. Tun wir auch, dennoch nimmt gerade in Zeiten von globaler Krankheit, Doomscrolling, Krieg, Inflation und Energiekrise die Pflege der psychischen Gesundheit einen hohen Stellenwert ein. Im Rahmen unseres Auftrags nehmen wir uns also die Freiheit

### FIT DURCH DEN ARBEITSALLTAG

5 Tage, 5-mal mehr bewegt!  
Kostenlos und online mit  
unserem digitalen Bewegungs-  
Nudging-Tool. Details unter  
[www.firmensport.at/  
nudging-tool](http://www.firmensport.at/nudging-tool)

herauszustreichen, warum Firmensport ein nützliches Präventionsmodell hinsichtlich Psychohygiene im betrieblichen Gesundheitsmanagement sein kann:

1. Firmensport fördert den Teamzusammenhalt
2. Firmensport fördert (wer hätte es gedacht) Bewegung & Sport auf einem einfachen Level
3. Firmensport schafft Awareness für das Thema „Gesundheit im Betrieb“
4. Firmensport schafft einen vorurteilsfreien Ort, um innerhalb des Unternehmens über Anliegen zu sprechen, die nichts mit der Arbeit zu tun haben
5. Firmensport stärkt die Vorbildfunktion für MitarbeiterInnen und Führungskräfte
6. Firmensport beugt Erkrankung aller Art vor
7. Firmensport macht ganz einfach Spaß und schüttet dabei das wichtige Glückshormon Endorphin aus

Viele Vorteile auf einen Blick, die wir hier einfach so auflisten, ohne Referenzbeispiele zu haben? Stimmt nicht ganz: In unserer Best-Practice-Kampagne ([www.firmensport.at/best-practice](http://www.firmensport.at/best-practice)) haben wir über 20 Firmen präsentiert, die hautnah über die Vorteile ihrer BGM-Aktionen berichten. Vor allem die Vermögensberatungskanzlei ZUKUNFTHAUSER legt großen Wert auf die psychische Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen. Wer lieber ein Video schauen will, dem können wir unsere Aufzeichnung mit Susanne Bentlage, CEO von ELVG Bentlage GmbH ans Herz legen.



### Noch ein paar Worte zum Abschluss

Unser Vizepräsident und Präsident der Arbeiterkammer Niederösterreich, Markus Wieser, hat es in einer Pressemeldung zum 10. Oktober 2022 auf den Punkt gebracht: „Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Wahlärzt:innen und Therapeut:innen ist, eine Frage der Dicke der eigenen Geldbörse und bleibt daher für viele Betroffene unbezahlbar.“

Wir gehen davon aus, dass die Gesundheit aller ein gesamtgesellschaftliches Anliegen ist. Es ist also eine einfache Rechnung. Wer psychischen Erkrankungen, oder wenn man so will, allen Erkrankungen vorbeugen möchte, der baut Bewegung in seinen Alltag ein. Für Unternehmen gibt es hierfür mehrere Möglichkeiten, die in einem maßgeschneiderten BGF-Programm münden. Wer dabei die psychische Gesundheitskomponente bedenkt, ist klug. An dieser Stelle möchten wir gerne auf die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – den Stress managen“ hinweisen, in der Anlaufstellen aufgelistet sind, die Unternehmen bei der Eingliederung eines Psychohygieneprogramms unterstützen. Wer es ein bisschen bewegungslastiger gestalten möchte, kommt gerne zu uns und macht sich ein unverbindliches Erstberatungsgespräch aus. Denn eines möchten wir versprechen: Wir kümmern uns gemeinsam mit euch um mehr Sport und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz.



EINE ÜBUNG VON DOMINIK HEINRICH:

# DIAGONALBALL

Bei Diagonalball handelt es sich um eine **Partnerübung**, bei der Ihr Euch **Bälle zuwerft**. Der **Werfer sagt** während des Wurfs an, mit **welcher Hand** der Fänger den **Ball fangen** soll, also „links“ oder „rechts“. Zusätzlich versucht der Fänger beim Fangen des Balles mit dem gegenüberliegenden Bein einen Schritt nach vorne zu machen, also immer das linke Bein nach vorne stellen, wenn man mit der rechten Hand fängt, und das rechte Bein nach vorne stellen, wenn man mit der linken Hand fängt. Dabei könnt Ihr **folgende Steigerungen** ausprobieren:

**1.**

**Komplexe Ansagen:**

Zum Beispiel können zu den Ansagen „Links“ und „Rechts“ auch „Rechts Nicht“ (→ Links) und „Links Nicht“ (→ Rechts) hinzukommen.

**2.**

Die **Schrittarten ändern**: Zum Beispiel könnte bei „Links“ und „Rechts“ jeweils ein Schritt nach vorne und bei „Links Nicht“ und „Rechts Nicht“ ein Schritt zur Seite gemacht werden.

**3.**

**Zusätzliche Ansagen:**

Zum Beispiel „Rot“, „Blau“ → Rechts und „Gelb“, „Grün“ → Links oder auch „1“, „2“ → Rechts und „3“, „4“ → links



# WIR SIND & WIR SIND EUROPA SPORTLICH

*Betriebssport gibt es nicht nur in Österreich, sondern auch in vielen anderen europäischen Ländern. Die Europäischen Betriebssport Sommerspiele finden im Zweijahresrhythmus statt. Gastgeberland ist immer ein anderes Land. Hier ein Statement von Reinhard Sitzler, Vorstandsmitglied des Österreichischen Betriebssport Verbands und Vizepräsident in der European Federation for Company Sports, zum Thema Betriebssport in Europa.*

Nach langer coronabedingter Pause luden die Niederlande alle europäischen FirmensportlerInnen zum Event Europäische Betriebssport Spiele nach Arnheim ein. Vom 22.06.-26.06.2022 versammelten sich insgesamt knapp 3500 TeilnehmerInnen aus 15 Ländern in der Region Gelderland. Am 22. Juni wurden die Spiele mit wehenden Fahnen eingeläutet. Aus Österreich reisten 65 TeilnehmerInnen an, um die Stockerlplätze für Ihre Betriebe zu ergattern.

## Europa residierte für 4 Tage in den Niederlanden

Bei der feierlichen Eröffnungszeremonie sprachen neben wichtigen LandesvertreterInnen auch der Präsident der European Federation for Company Sports, Didier Besseyre, zu den motivierten SportlerInnen. Der gebürtige Franzose richtete seine Worte in Richtung Europa und dessen Gemeinschaft: „Wir freuen uns sehr, Sie alle hier zu sehen und das großartige Bild an Vitalität



© Sport & Zaken, Team TOC

## EVENTKALENDER

Betriebssport in Österreich gibt es auch in Form von Sportveranstaltungen. Der Österreichische Betriebssport Verband hat für alle HobbysportlerInnen etwas im Programm. Den aktuellen Kalender unter [www.firmensport.at/events](http://www.firmensport.at/events) einsehen.

und Teamgeist, welches Sie gemeinsam ausstrahlen.“ Und so schlugen sich die ÖsterreicherInnen voller Elan und mit sehenswerten Ergebnissen, mit viel Teamgeist durch die ECSG Arnheim 2022:

- 11 GOLD
- 09 SILBER
- 06 BRONZE

Wir gratulieren herzlich folgenden Betrieben und vor allem deren TeilnehmerInnen zu ihren Erfolgen:

- Alpenrind GmbH
- BSK KELAG
- BSG Land Salzburg
- Hotel Sacher Betriebs GmbH
- Porsche Holding Salzburg
- youunion\_Die Daseinsgewerkschaft OÖ
- Imlauer H+R GmbH
- Österreichischer Eisenbahnersport
- Windhager Beteiligungs GmbH

## Ein Großes, ein Ganzes, ein Europa

Trotz der vielen sportlichen Wettkämpfe berichteten FirmensportlerInnen, dass die Spiele vor allem ausfolgenden Erinnerungen bestehen würden: Erfreute Menschen, bewegte Gemüter, neu entstandene Freundschaften und Wiedersehensfreude. Es waren die Leute, um die es sich drehte. Die Menge dieser verschiedenen Nationen erinnerte daran, aus wie vielen Teilen Europa besteht und dass es mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede zwischen uns gibt. Der Sport, das Team und die Bewegung zeigten diese Tatsachen auf und boten eine Umgebung der Freundschaft und des Zusammenhalts.

Und aus diesem Grund ist Sport nicht nur menschen-, sondern auch nationenübergreifend und ein wichtiges gesellschaftliches Bindeglied. Hier werden nicht nur sportliche Fähigkeiten, oder Teamgeist auf die Probe gestellt, sondern auch aufgezeigt, dass gerade der Sport ein Thema ist, das alle verstehen. Und das ist auch einer der Gründe, warum Firmensport für jeden österreichischen Betrieb ein Werkzeug für mehr Zusammenhalt, Gesundheit und Leistungsfähigkeit ist.

Seit Mitte Juni ist das **Anmeldetool** für die ECSG 2023 in **Bordeaux geöffnet**. Alle Informationen zu diesen Spielen sind auf der Homepage der Veranstaltung unter [www.ecsgbordeaux2023.fr/de](http://www.ecsgbordeaux2023.fr/de) erhältlich. Offizieller **Melde-schluss** ist am **31. Jänner 2023**.



**Ansprechpartner**  
**Europäische Betriebssport Spiele/**  
**Welt Betriebssport Spiele in Österreich**

Reinhard Sitzler  
Vizepräsident ÖBSV  
Leiter Betriebssport Wirtschaftskammer Salzburg

## IMPRESSUM

### Medieninhaber & Herausgeber:

Österreichischer Betriebssport Verband  
SPACES Icon, Tower 9, Gertrude-Fröhlich-Sandner Straße 2, 1100 Wien  
Web: [www.firmensport.at](http://www.firmensport.at)  
Mail: [info@firmensport.at](mailto:info@firmensport.at)  
Tel.: +43 664 170 68 39

### Redaktion:

Österreichischer Betriebssport Verband

### Weitere AutorInnen:

Philipp Trattner, BSc. BSc., LL.M., Sektion II, BMKÖS  
Karlheinz Kopf, Präsident ÖBSV  
Günther Matzinger, Windhund GmbH  
Mag. Dr. Christian Lackinger, Kuratorium Wiener Pensionistenhäuser  
Andreas Pürzel, CEO DAS GYM  
Mag. Maria Cristina de Arteaga, ReferentIn, Abteilung für Sozial- und Gesundheitspolitik, WKÖ  
Edwin de Jong, Jobrad Österreich  
Dipl.-Soz.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> phil. Nora Gresch, Yoga Austria  
Alfred Brunner, Geschäftsführer, Styria SPORT (SPORTaktiv)  
Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Verena Zeuschner, Fonds Gesundes Österreich  
Eva Komarek, General Editor for Trend Topics, Styria Media Group  
Reinhold Esterbauer  
Markus Köhle  
Clemens Berger  
Silvia Hruška-Frank, Arbeiterkammer Wien  
Manuela Mandl  
Mag. Halina Gruber, Leiterin potenzialwerkstatt  
Reinhard Sitzler, Wirtschaftskammer Salzburg  
Yvonne Wendelin, Bildungspartner Österreich

### Fotos:

1. Adobe Stock, [www.stock.adobe.com](http://www.stock.adobe.com)
2. Copyright auf verwendeten Bildern angegeben
3. Bilder ohne Copyrights aus Privatbesitz

### Layout & Design:

Gloria Weixelbaum – Werbegrafik-Design

### Herstellung/Druck:

druck.at Druck- und Handelsgesellschaft mbH  
Aredstraße 7 /EG/Top H 01, 2544 Leobersdorf



MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG VON:

 Bundesministerium  
Kunst, Kultur,  
öffentlicher Dienst und Sport

  
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

  
ÖSTERREICH

*VIELEN DANK  
UND BIS ZUM  
NÄCHSTEN MAL!*

**FÜR MEHR BEWEGUNG  
IM UNTERNEHMEN:  
[WWW.FIRMENSSPORT.AT](http://WWW.FIRMENSSPORT.AT)**



