

Nachhaltig handeln in Beruf und Alltag

© Helder Almeida - Fotolia.com



Der Begriff Nachhaltigkeit wird im Zusammenhang mit Gesundheitsförderung heute genauso oft genannt wie Innovation, Zielgruppe oder Multiplikatorenkonzept. Das ist auch nicht weiter überraschend, gehören doch alle Begriffe zu den Kriterien „Guter Praxis“. Und ein Gesundheitsförderungsprojekt, das ernst genommen werden möchte, wird in der Regel auch das Thema Nachhaltigkeit ansprechen. So weit, so gut – theoretisch zumindest. Da Projekte einen Start und ein Ende haben, ist es im Rahmen von Projekten oft schwierig, die nachhaltige Wirkung der gesetzten Interventionen nachzuweisen. Gezielte Forschung versucht daher, konkrete Fragen rund um das Thema Nachhaltigkeit zu beantworten.

Im Forschungsprojekt „Nachhaltig handeln im beruflichen und privaten Alltag“ untersuchte ein interdisziplinäres Team aus vier Institutionen in Österreich und Deutschland, in Kooperation mit Betrieben, Unternehmenspraktiken, die zu nachhaltigen Veränderungen des alltäglichen Handelns der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Das Projekt wurde im Rahmen des Programms proVISION umgesetzt und wurde gefördert vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. Im Projekt wurden die Handlungsfelder Gesundheitsförderung und Umweltschutz, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Geschlechtergerechtigkeit und kulturelle Vielfalt verknüpft. Doch was versteht man eigentlich unter nachhaltigem Handeln?

Nachhaltigkeit

Bei Nachhaltigkeit im Verständnis der Umwelt- und Nachhaltigkeitsforschung geht es um eine gesellschaftliche Entwicklung, die ökonomische,

ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt. Der Beitrag von Unternehmen wird dabei als wesentlich erachtet. Nachhaltigkeit ist auch ein wichtiges Qualitätskriterium von Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese versteht darunter eine in Organisationsentwicklung und Personalentwicklung verankerte Gesundheitspolitik des Unternehmens. Zu den Faktoren, die zu sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit von betrieblicher Gesundheitsförderung führen, zählen: Freigabe von Ressourcen, Implementierung in bestehende Verfahrensweisen und Systeme, Einbindung des mittleren Managements, eine eindeutige Zielformulierung, Information und Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Partizipation und des Empowerments. Es fällt auf, dass die ökologische Dimension von Nachhaltigkeit in der betrieblichen Gesundheitsförderung bislang keine Rolle spielt. Diese Lücke zwischen Nachhaltigkeitsforschung und betrieblicher Gesundheitsförderung lässt sich schließen, indem der gemeinsame Nutzen gesucht wird.

Synergien am Beispiel Bewegung und Mobilität

Bewegung ist eine erfolgreiche Intervention der Gesundheitsförderung. Die Bedeutung regelmäßiger Bewegung für die Gesundheit ist wissenschaftlich unumstritten und die Bevölkerung ist sich dessen auch bewusst. Dennoch steigt die Tendenz, sich zu wenig zu bewegen, insbesondere bei älteren Menschen, Frauen und Menschen mit geringem Haushaltseinkommen. Aus Daten des betrieblichen Mobilitätsmanagements geht hervor, dass das Auto



Mag. Monika Bauer ist Senior Consultant am Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) in Graz mit den Arbeitsschwerpunkten „Gesundheitsförderung für und mit älteren Frauen und Männern“ sowie „regionale Gesundheitsförderung“.

Gesunde Ernährungsgewohnheiten, regelmäßige Bewegung oder umweltfreundliche Mobilität, die durch den Betrieb gefördert werden, wirken im Privaten weiter und haben oft auch noch einen Crossover-Effekt, indem weitere Personen erreicht werden.



© PhotoSG - Fotolia.com

im Nahverkehr das dominierende Verkehrsmittel ist. Dies ist verkehrspolitisch sowie unter Umwelt- und Gesundheitsgesichtspunkten bedenklich. Wird der motorisierte Individualverkehr durch Alternativen wie öffentliche Verkehrsmittel, Fahrradfahren oder zu Fuß gehen ersetzt, ist dies vorteilhaft für die Umwelt und gleichzeitige Baustein nachhaltiger Gesundheitsförderung. Das Nutzen von Synergien in den betrieblichen Konzepten für Bewegung und Mobilität wäre also sinnvoll für Unternehmen und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden Interviews mit zehn Unternehmen geführt, wobei gezielt darauf geachtet wurde, ob Gesundheitsförderung und Umweltschutz bereits zusammenwirken. Die Ergebnisse zeigen, dass Gesundheitsförderung und Umweltschutz noch weitgehend unabhängig voneinander betrachtet werden. Ernährung, Gesundheit und Bewegung haben in allen interviewten Unternehmen einen hohen Stellenwert, während Mobilität eher eine untergeordnete Rolle spielt. Ob umweltfreundliche Mobilität gefördert wird, hängt stark vom Standort des Unternehmens ab. Hier eröffnen sich neue Möglichkeiten für die Organisation und Konzeption von Gesundheitsförderung. Eine Sensibilisierung für den gegenseitigen Nutzen von Gesundheitsförderung und Umweltschutz ist dafür notwendig. Deutlich wird, dass ein Mobilitätsverhalten, das an der Schnittstelle zwischen Berufs- und Privatleben ansetzt und damit die Gesundheit positiv beeinflusst, unterstützende Rahmenbedingungen wie zum Beispiel Beratung durch Mobilitätsexperten und -expertinnen, flexible Arbeitszeiten, Pendlernetzwerke, überdachte Fahrradabstellplätze, Duschen oder monetäre Anreize benötigt.

Synergien am Beispiel Ernährung

Beim Thema Ernährung, einer weiteren wichtigen Säule der Gesundheit, zeigt sich, dass hier die Synergien zwischen betrieblicher Gesundheitsförderung und Umweltschutz am weitesten fortge-

schritten sind. Im Zentrum der Empfehlungen bezüglich gesunder Ernährung findet sich neben Aspekten wie Ausgewogenheit, Vielfalt der Lebensmittelgruppen insgesamt als auch innerhalb einer Lebensmittelgruppe stets auch die Bevorzugung von saisonalen, regionalen und biologischen Produkten (Grasser et al. 2008). Frisch zubereitete Mahlzeiten sind Fertigprodukten vorzuziehen und der Aspekt von fair gehandelten Produkten soll aus gesellschaftspolitischen Gesichtspunkten berücksichtigt werden. Als weiterer Grundsatz gilt die Anpassung der Energieaufnahme an den individuellen Energiebedarf sowie der Genuss und das richtige Maß. In den Empfehlungen wird die ökologische Dimension von Ernährung mittransportiert, aber nicht explizit darauf Bezug genommen. Die Tatsache, dass ein Fünftel des Gesamtverbrauchs an Energie sowie aller Treibhausgasemissionen Österreichs auf das Konto der Ernährung geht (landwirtschaftliche Produktion, Verarbeitung, Handel und Transport, Einkaufen, Kochen, Kühlen, Abwaschen), wird in Beratung und Information über Ernährung nicht weitergegeben. Nachhaltige Ernährung, die umweltverträglich, gesundheitsförderlich, ethisch verantwortlich, alltagsadäquat gestaltet ist und soziokulturelle Vielfalt ermöglicht, erfordert vorsorgeorientiertes Handeln und muss Gesundheit und Umwelt gleichermaßen im Blick haben.

Gesundheits-/Umweltzirkel

Für die Integration der ökologischen Sichtweise in die betriebliche Gesundheitsförderung kann auf existierende Strukturen und Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung zurückgegriffen werden. Im Projekt „Nachhaltig handeln“ wurde mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des Gesundheitszirkels oder in Fokusgruppen die ökologische Perspektive integriert. In zusätzlichen „Nachhaltigkeitsworkshops“ wurde eruiert, ob der integrierte Zugang bei den Mitarbeitern Interesse erzeugt. Dabei wurde den kreativen Prozessen viel Raum gegeben und bei den bereits vorhandenen



Dr. Ulrike Seebacher ist Forscherin am Interuniversitären Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (IFZ) in Graz und leitete das proVISION-Projekt „Nachhaltig handeln im beruflichen und privaten Alltag“.

eigenen Entwicklungen/Maßnahmen und neuen Ideen angesetzt. Impulsgebend für neue Ideen wurden fiktive Best-Practice-Beispiele eingesetzt, die sich an die Mitarbeiter/Unternehmensbedürfnisse anpassen ließen. Unter den wichtigsten Maßnahmen, die die Mitarbeiter/-innen formulieren, ist der Gesundheits-/Umweltzirkel einzureihen. Dabei sind Gesundheits- und Umweltbeauftragte sowie Unternehmensverantwortliche und Vertreter der Mitarbeiter/-innen aufgerufen, gemeinsam zu handeln. Es zeigt sich, dass der Gesundheitszirkel bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besonders wichtige Rolle spielt und eine gute Möglichkeit bietet, die ökologische Dimension von Gesundheit im Unternehmen zu integrieren.

Veränderungslernen in Beruf und Privatleben unterstützen

Die im Rahmen von Berufsausbildung und Erwerbsarbeit gemachten Erfahrungen haben ein hohes Potential, im Privaten weiterzuwirken. Es kommt zu einem sogenannten „Spillover“. Spillover bezeichnet das Phänomen, dass Probleme, Gewohnheiten und Verhaltensweisen von einem Lebensbereich in den anderen, hier vom Privatleben in den Beruf und umgekehrt, mitgenommen werden können. Derartige Übertragungseffekte, der sogenannte Spillover (vom englischen to spill – verschütten, überlaufen lassen), werden in Soziologie und Wirtschaftswissenschaften beschrieben und wurden durch das selbstberichtete Verhalten der im Projekt „Nachhaltig Handeln“ befragten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestätigt: Gesunde Ernährungsgewohnheiten, regelmäßige Bewegung oder umweltfreundliche Mobilität, die durch den Betrieb gefördert werden, wirken im Privaten weiter und haben oft auch noch einen Crossover-Effekt, indem weitere Personen erreicht werden. Es lässt sich demnach aufzeigen, dass Verhaltensänderung durch Gewohnheit (Routinisierung – z. B. durch regelmäßiges Pausenmachen, Zugreifen beim Obstkorb, regelmäßigen Sport, regelmäßige Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel) nachhaltig wird. Die Ergebnisse legen nahe, dass



© Graça Victoria - Fotolia.com

Beim Thema Ernährung, einer weiteren wichtigen Säule der Gesundheit, zeigt sich, dass hier die Synergien zwischen betrieblicher Gesundheitsförderung und Umweltschutz am weitesten fortgeschritten sind.

eine Änderung von Routinen insbesondere im Austausch mit Kollegen und Kolleginnen – in der Peer-Group – stattfindet, dass sich Arbeitnehmer/-innen untereinander „anstecken“ lassen. Das Einüben und Wiederholen nachhaltiger Verhaltensweisen in der Alltagspraxis sowie der Spillover-Effekt können und sollen daher bei der Ausgestaltung von Maßnahmen eingeplant werden.

Der im Projekt „Nachhaltig handeln“ entwickelte Leitfaden *„Nachhaltig handeln im beruflichen und privaten Alltag. So bewältigen Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den Alltag zufrieden, gesund und umweltbewusst“* wendet sich an Gesundheits-, Umwelt-, Mobilitätsbeauftragte und engagierte Mitarbeiter/-innen in Unternehmen, die betriebliche Maßnahmen einführen oder ausbauen möchten. Er gibt anhand von Erfolgsfaktoren und konkreten Beispielen Anregungen, wie nachhaltige Maßnahmen gut eingeführt, umgesetzt und kommuniziert werden können, und unterstützt mit getesteten Arbeitsmaterialien und weiterführenden Informationen.

LITERATUR

Grasser, G., Wieseneder, E., Fink, S., Zisler, M., Marchl, S. (2008): Empfehlungen für gesundes Essen und gesundheitsfördernde Bewegung: Verhalten, Kontext und Indikatoren. Recherchebericht für die Entwicklung von Empfehlungen für die Steiermark. FH JOANNEUM-Kompetenzzentrum für Gesundheitsförderung.

Am Forschungsprojekt **„Nachhaltig handeln im beruflichen und privaten Alltag“** beteiligte Institutionen: IFZ in Graz, IfGP in Graz, Umwelt-Bildungs-Zentrum (UBZ) in Graz und Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) in Frankfurt am Main.

Weitere Informationen zum Projekt und Leitfaden-Bestellung:
www.ifz.tugraz.at/nachhaltighandeln

Kontaktdaten der Autorinnen

Mag. Monika Bauer

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP), Haideggerweg 40, 8044 Graz
 Tel.: +43 5023 50/37942
 E-Mail: monika.bauer@ifgp.at

Dr. Ulrike Seebacher

Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (IFZ)
 Schlögelgasse 2, 8010 Graz
 Tel.: +43 316 813909-25