

## Arbeitsinitiative für den Bezirk Feldkirch

Mitarbeiter/innen: 70 (40 m / 30 w)

## Kategorie C

Öffentl. Einrichtungen & Non-Profit Organisationen

### Beschreibung Unternehmen / Produkt Dienstleistung

ABF ist der Zusammenschluss von 24 Gemeinden mit dem Ziel der Vermittlung von langzeitarbeitslosen Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Die Mitarbeiter/innen sind befristet von acht Monaten in den Bereichen ABF Holzbau & Landschaftspflege, ABF Manufaktur, ABF Mikroverfilmung & Digitalisierung und im Landeskrankenhaus Feldkirch beschäftigt. Neben den Eigenerlösen wird die Maßnahme vom Land Vorarlberg und dem AMS gefördert.

### Unsere Ziele

Eine große Anzahl der Mitarbeiter/innen leidet unter gesundheitlichen Beschwerden. Neben einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens dieser Personen, verschlechtert dieser Zustand auch ihre Chancen einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind wesentliche Kriterien für die Vermittlung an den ersten Arbeitsmarkt. ABF möchte die Transitmitarbeiter/innen unterstützen, die eigene Gesundheit zu verbessern und Handlungskompetenzen zur Förderung der eigenen Gesundheit vermitteln.

### Bereiche:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Teamarbeit / Führung
- Kommunikation / Information
- Psychosoziale Gesundheit

- Generationenmanagement
- Sucht (Rauchen / Alkohol / Drogen)
- Bewegung
- Ernährung
- Andere

### Unsere wichtigsten Aktionen / Maßnahmen

- Erarbeiten eines Fragebogens
- Beteiligung der Mitarbeiter bei der Planung
- Impulsreferate von ameco in den Bereichen Ernährung, Bewegung, Sucht
- Gemeinsames Müslifrühstück
- Rauchfreie Aufenthaltsräume
- Frisches Obst
- Teilnahme am Fahrradwettbewerb
- Gratis Mineralwasser während der Hitzetage



„Der Mensch steht im Mittelpunkt unserer Arbeit. Gesundheit und Wohlbefinden stehen dabei in engem Zusammenhang und bedingen sich gegenseitig: ohne Gesundheit kein Wohlbefinden und ohne Wohlbefinden keine langfristige Gesundheit, verbunden mit dem Risiko den Arbeitsplatz zu verlieren oder nicht zu erhalten. Deshalb haben bei uns gesundheitsfördernde Maßnahmen einen hohen Stellenwert und sind Teil unseres Personalentwicklungskonzeptes.“ Emilie Mathis, Geschäftsführerin



„Durch die Aktion Impuls Gesundheit, wurde ich wieder wacherüttelt selber für mich etwas zu tun und achtsamer im Alltag zu sein (z.B. beim Einkaufen). Ich möchte meine Erfahrungen auch meinen Kindern weiter geben.“ ehemaliger Mitarbeiter



### Ansprechperson:

Mario Prünster  
T +43 (0)5522 36 830  
E [pruenster@abf-feldkirch.at](mailto:pruenster@abf-feldkirch.at)  
H [www.abf-feldkirch.at](http://www.abf-feldkirch.at)

## aha – Tipps & Infos für junge Leute

### Jugendinformationszentrum

Mitarbeiter/innen: 22 (3 m / 19 w)

## Kategorie C

Öffentl. Einrichtungen & Non-Profit Organisationen

### Beschreibung Unternehmen / Produkt Dienstleistung

Das Jugendinformationszentrum Vorarlberg mit der Bezeichnung aha – Tipps & Infos für junge Leute ist ein gemeinnütziger, nicht-gewinn-orientierter Verein. Unsere Mitglieder sind das Land Vorarlberg, die Landeshauptstadt Bregenz, die Städte Dornbirn und Bludenz und das Institut für Sozialdienste. Wir sind ein soziales Dienstleistungsunternehmen und ein Ort informeller Bildung. Unsere Arbeit basiert auf dem in der Erklärung der Menschenrechte und der Kinderrechtskonvention formulierten Recht auf Information. Wir sind eingebettet in ein Netzwerk auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

### Unsere Ziele

Durch gesundheitsfördernde Aktivitäten möchten wir das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter/innen steigern.

### Bereiche:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Teamarbeit / Führung
- Kommunikation / Information
- Psychosoziale Gesundheit

- Generationenmanagement
- Sucht (Rauchen / Alkohol / Drogen)
- Bewegung
- Ernährung
- Andere

### Unsere wichtigsten Aktionen / Maßnahmen

- Gesunde Jause (wöchentlich)
- Fitnessrunde (wöchentlich)
- Ökopause (alle 2 Monate)
- Tipps zur Förderung des Ökobewusstseins
- Aktion Landrad und Teilnahme Fahrradwettbewerb
- Kochgruppen



„Um die Ziele des Jugendinformationszentrums verwirklichen zu können, ist neben der Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden auch ihre Motivation, auf Jugendliche zuzugehen, Neues zu denken und umzusetzen, sich einzulassen, zuzuhören und zu unterstützen, ausschlaggebend. Auf das Wohlergehen aller Mitarbeitenden legen wir daher großen Wert. Das Projekt "fit im aha" wurde von den Mitarbeitenden vorgeschlagen und wird seitens der Geschäftsleitung natürlich begrüßt und unterstützt.“ Monika Paterno, Geschäftsführerin



Auf die gesunde Pause freue ich mich jede Woche. Das frische Obst ist lecker und wird auch mal von Mitarbeiter/innen gegessen, die ansonsten eher zu Keksen und Schokoriegeln greifen würden. Auch bei der Fitnessrunde war ich schon ein paar Mal dabei. Squash und Klettern statt einem Feierabendbier! Besonders angenehm dabei finde ich, dass nichts verpflichtend ist und alles in einem freiwilligen und angenehmen Rahmen stattfindet. Das Angebot ist aber immer vielseitig. Bei der Öko-Pause gibt's neben einer biologischen Jause auch einen Öko- Tipp. Johanna Koch, Mitarbeiterin



### Ansprechperson:

Yvonne Schmid

T +43 (0) 5572 522 12-44

E yvonne.schmid@aha.or.at oder aha@aha.or.at

## Amt der Stadt Dornbirn

Mitarbeiter/innen: 1.470 (489 m / 981 w)

## Kategorie C

Öffentl. Einrichtungen & Non-Profit Organisationen

### Beschreibung Unternehmen / Produkt Dienstleistung

Der Amtsorganisationsplan der Stadt Dornbirn gliedert sich in sechs Gruppen: Zentrale Verwaltung / Recht und Allgemeine Verwaltung / Personal, Gesundheit und Soziales / Kultur, Familien, Jugend, Sport, Bildung und Integration / Stadtplanung, Hoch- und Tiefbau / Finanz und Wirtschaft. Diese Gruppen gliedern sich wiederum in ca. 30 Abteilungen und 13 Betriebe mit einer Vielzahl von Produkten, die von der zehntgrößten Stadt der Republik umzusetzen sind.

### Unsere Ziele

- Förderung der Motivation zur Selbstentwicklung und Eigenverantwortung der Gesundheit in punkto Stressbewältigung, gesunder Ernährung, mehr Bewegung, Gesundheitsvorsorge, etc.
- Verbesserung des Betriebsklimas durch verbesserte Kommunikation und Kooperation, durch das Aufgreifen von Dissonanzen im täglichen Umgang zwischen den Bediensteten.
- Entstehen einer Corporate Identity. Die Identifikation der Mitarbeiter/innen mit dem „Betrieb“ soll erhöht und die Mitarbeitermotivation gefördert werden.

### Bereiche:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Teamarbeit / Führung
- Kommunikation / Information
- Psychosoziale Gesundheit

- Generationenmanagement
- Sucht (Rauchen / Alkohol / Drogen)
- Bewegung
- Ernährung
- Andere

### Unsere wichtigsten Aktionen / Maßnahmen

- Halbjährliche Impulsvorträge zur Bewusstseinsbildung und Motivation der Bediensteten zu den Themen: Gesunde Bewegung, Grundlagen der gesunden Ernährung, Suchtprävention und Stressbewältigung
- Wassertrinken mit Wasserkrugaktionen Obstaktionen und Raucherentwöhnung
- Kurse und Workshops (z.B. Lauftreff, Nordic Walking, Rückenschule,...)



„Dass die Initiative zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz aus den Reihen der Bediensteten kommt, freut mich besonders. Es zeigt, dass in unserer Verwaltung sehr viel Verantwortungsbewusstsein vorhanden ist. Spontan habe ich mich bereit erklärt, diese Initiative zu unterstützen – einerseits finanziell aber auch durch die Bereitstellung von personellen Ressourcen, auf die zurückgegriffen werden kann. Die Aktionen werden sehr gut angenommen, davon zeugt die hohe Anzahl der Beteiligungen“ Bgm. DI Wolfgang Rümmele



„Die "stadt-fit" Kursangebote sind für mich ein wichtiger und wertvoller Ausgleich zum ständigen Sitzen im Büro vor dem Bildschirm. Ob Rückenschule, Yoga, Pilates, Qi Gong oder Funktionelles Haltungsturnen, die Auswahlmöglichkeiten sind groß und JEDE und JEDER kann für sich das passende "Kürsle" finden. Die niedrigen Selbstbehalte sind fair und bieten zusätzliche Anreize diese Angebote auch anzunehmen.“ Bärbel Gantner, Buchhaltung



STADT DORNBI RN



### Ansprechperson:

Ursula Sustersic  
T +43 (0)5572 306-5503  
E [ursula.sustersic@dornbirn.at](mailto:ursula.sustersic@dornbirn.at)

## Amt der Stadt Hohenems

Mitarbeiter/innen: 173 (68 m / 105 w)

## Kategorie C

Öffentl. Einrichtungen & Non-Profit Organisationen

### Beschreibung Unternehmen / Produkt Dienstleistung

Die Mitarbeiter/innen der Stadt Hohenems sind stets bemüht, Bürgeranliegen unbürokratisch und rasch zu beantworten und zu bearbeiten. Bürgernähe und Bürgerfreundlichkeit stehen an erster Stelle.

### Unsere Ziele

- Durch verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen – Grundlage Salsa-Fragebogen und Gesundheitszirkel – nachhaltig die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz zu erhöhen.
- Die angestrebte Gruppenbildung (wandern, walken, joggen, usw.) und die Einbeziehung der Angehörigen soll die Nachhaltigkeit fördern und das Gemeinschaftsgefühl stärken.
- Bewusstseinsbildung: eigenverantwortlich die Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen.

### Bereiche:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Teamarbeit / Führung
- Kommunikation / Information
- Psychosoziale Gesundheit

- Generationenmanagement
- Sucht (Rauchen / Alkohol / Drogen)
- Bewegung
- Ernährung
- Andere

### Unsere wichtigsten Aktionen / Maßnahmen

- IST-Zustandserhebung durch „Salsa-Fragebogen“
- Arbeitsplatzüberprüfung durch externe Sicherheitsfachkraft
- „erwachsenengerechte“ Sitzmöbel in Kindergärten
- Teilnahme am Fahrradwettbewerb 2010 und am Frauenlauf
- Jonglierkurs, drei Gesundheitszirkel und ein Tag des Apfels
- Wasserkrüge mit Infoblatt „Wasser – die gesunde Lösung“ in allen Büros
- Installierung einer „Gesundheitsseite“ im Intranet
- Sportlerfrühstück und Backkurs „Backen mit vollem Korn“
- Fitnessstudio-Vorstellung mit Ernährungsvortrag und Sonderkonditionen



„Das Engagement von Frau Hopfner wird zunehmend mehr in Anspruch genommen. Das Projekt fördert die Gesundheit der Mitarbeiter und trägt zu einem guten Betriebsklima bei. Es werden nachhaltig positive Ergebnisse erzielt.“  
Stadtamtsdirektorin Dr. Karin Rettenmoser



„Eine äußerst positive Geschichte. Ich habe mich am Fahrradwettbewerb beteiligt und werde mich zum Laufgruppenleiter ausbilden, um eine Laufgruppe unter den Stadtbediensteten aufzubauen. Durch unterschiedliche Angebote ist für jeden etwas dabei.“ Raimund Lebenbauer, Finanzabteilung/PV



### Ansprechperson:

Sabine Hopfner  
T +43 (0)5576 7101-1112  
E [sabine.hopfner@hohenems.at](mailto:sabine.hopfner@hohenems.at)  
H [www.hohenems.at](http://www.hohenems.at)

## Dornbirner Jugendwerkstätten

Mitarbeiter/innen: 140 (60 m / 80 w)

## Kategorie C

Öffentl. Einrichtungen & Non-Profit Organisationen

### Beschreibung Unternehmen / Produkt Dienstleistung

Die Dornbirner Jugendwerkstätten sind ein soziales Integrationsunternehmen für langzeitarbeitslose Jugendliche. Jährlich werden ca. 160 Jugendliche nach dem ganzheitlichen Konzept „Kopf-Herz-Hand“ auf das Berufsleben vorbereitet. Die ganzheitliche Förderung der jugendlichen Mitarbeiter/innen umfasst nicht nur das Arbeitstraining, sondern auch die umfassende Förderung und Stärkung der physischen, psychischen und psychosozialen Gesundheit des jungen Menschen, mit dem Ziel der beruflichen Integration.

### Unsere Ziele

- Förderung, Entwicklung und Stabilisierung der Gesamtpersönlichkeit des Jugendlichen
- Schaffung eines positiven, förderlichen und gesunden Arbeitsumfeldes
- Vermittlung wichtiger Basisqualifikationen für das zukünftige Berufsleben
- Vermittlung von Wissen und Methoden in Bezug auf gesunde Lebensführung und Sozialkompetenz
- Bewusstseinsarbeit und Vermittlung von Wertschätzung und Anerkennung
- Beteiligung der Betroffenen am Prozess – Selbstverantwortung und Engagement wecken

### Bereiche:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Teamarbeit / Führung
- Kommunikation / Information
- Psychosoziale Gesundheit

- Generationenmanagement
- Sucht (Rauchen / Alkohol / Drogen)
- Bewegung
- Ernährung
- Andere

### Unsere wichtigsten Aktionen / Maßnahmen

- Arbeitsmedizinische Betreuung durch eigenen Betriebsarzt sowie Erhöhung der Arbeitssicherheit durch eigenen Sicherheitsbeauftragten
- Sportangebote (z.B. Klettern, Kampfsport, Ballsportschule, uvm.)
- Ernährungsangebote (z.B. Kochkurse, gemeinsames Mittagessen, Ernährungsseminare, etc.), Kennenlernen von gesunden Produkten
- Gemeinsame Aktionen (z.B. Weihnachtsessen und -markt,...)
- uvm.



„Unsere bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die jungen Leute durchaus für Gesundheitsthemen zu begeistern sind und ich hoffe, dass wir diesen Bildungsbereich noch weiter ausbauen können. Ich bin von der Notwendigkeit der Gesundheitsprävention bei langzeitarbeitslosen Jugendliche überzeugt und halte den Aufwand für diese Gesundheitsangebote für eine Investition in die Zukunft.“  
Elmar Luger



„Die Jugend ist ohne Zweifel vielschichtigen negativen Umwelteinflüssen ausgesetzt. Sie verfügt teilweise über wenig Wissen und Erfahrung in Bezug auf gesunde Lebensführung. Wir erleben täglich, wie Folgen ungesunder Lebensweise zu Schwierigkeiten am Arbeitsplatz führen oder die Arbeitsvermittlung verhindern. Es ist erfreulich, wie gerne die Jugendlichen unsere Gesundheitsangebote annehmen, sich an den Aktionen beteiligen und mit welchem Engagement sie ihre eigenen Vorstellungen einbringen.“  
Christiane Beer



dornbirner  
ju<sup>g</sup>endwerkstätten

### Ansprechperson:

Elmar Luger  
T +43 (0)5572 306-4400  
E elmar.luger@dornbirn.at

## SeneCura Sozialzentrum Hohenems

Mitarbeiter/innen: 55 (11 m / 44 w)

## Kategorie C

Öffentl. Einrichtungen & Non-Profit Organisationen

### Beschreibung Unternehmen / Produkt Dienstleistung

Mitten im Grünen liegt unser modernes SeneCura Sozialzentrum Hohenems, das 51 pflegebedürftigen Seniorinnen und Senioren ein Zuhause zum Wohlfühlen bietet. Speziell auf die Bedürfnisse des Einzelnen abgestimmte Pflegemaßnahmen runden das Angebot ab. Das Sozialzentrum in Hohenems wird im öffentlichen Auftrag geführt und steht damit jedermann offen.

### Unsere Ziele

Das Mitarbeiterförderprogramm „Potenziale 50+“ wurde entwickelt, um die wertvolle Lebens- und Berufserfahrung der älteren Mitarbeiter/innen bestmöglich nutzen zu können sowie körperlichen Einschränkungen und psychischen Belastungen wie Burn-out entgegen zu wirken. Mit einem altersgerechten Arbeitsumfeld soll die Lebensqualität der Mitarbeiter/innen 50+ nachhaltig gesteigert werden.

### Bereiche:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Teamarbeit / Führung
- Kommunikation / Information
- Psychosoziale Gesundheit

- Generationenmanagement
- Sucht (Rauchen / Alkohol / Drogen)
- Bewegung
- Ernährung
- Andere

### Unsere wichtigsten Aktionen / Maßnahmen

- Mitarbeiterbefragung zum Zufriedenheitsstatus mit ihrem Arbeitsumfeld
- Erarbeitung eines Maßnahmenkataloges mit Verbesserungsvorschlägen
- Thermenwochenende für alle MitarbeiterInnen 50+ mit Impulsseminaren zu Yoga, Rückenschule, Raucherentwöhnung etc.
- Workshops zu den Themen: „Psychoenergetische Methoden“, „Anti-Ärger-Strategien“, „Psychische Gesundheit“, „Gesunder Rücken“ und „Schlank ohne Drama“
- Anpassung der Arbeitszeiten, -inhalte und -organisation
- Einsatz der älteren Mitarbeiter/innen als Mentor/innen



„Unsere Mitarbeiter/innen über 50 sind ein extrem wertvolles Potenzial – denn wir verdanken unseren wirtschaftlichen und menschlichen Erfolg jedem einzelnen Menschen, der Tag für Tag mit den Senior/innen arbeitet.“ Prof. Rudolf Öhlinger, Geschäftsführer



„Ich finde es toll, dass sich unser Unternehmen besondere Gedanken um meine Altersgruppe macht – schön, dass wir nicht nur geschätzt werden, sondern auch viele Möglichkeiten zur Verbesserung geboten bekommen. Besonders die Möglichkeit, dass die Dienstzeiten meinen Bedürfnissen angepasst wurden, empfinde ich als große Wertschätzung.“ Maria Linder, Küchenhilfe



### Ansprechperson:

Wolfgang Berchtel  
T +43 (0)5576 73277-0  
E hohenems@senecura.at  
H www.senecura.at

## St. Anna-Hilfe für ältere Menschen gGmbH

Mitarbeiter/innen: 380 (58 m / 322 w)

## Kategorie C

Öffentl. Einrichtungen & Non-Profit Organisationen

### Beschreibung Unternehmen / Produkt Dienstleistung

Die St. Anna-Hilfe hat sich auf die Versorgung älterer pflege-, betreuungs-, und hilfebedürftiger Menschen spezialisiert. Zum Leistungsprofil zählen die stationäre Langzeitpflege, Kurzzeit- und Urlaubspflege sowie das betreute Wohnen.

### Unsere Ziele

Die Pflege ist eine physisch und psychisch anspruchsvolle Aufgabe mit leider zahlreichen Berufserkrankungen. Ziel des Angebots ist:

- Kraft- und Ausdauertraining und Steigerung der Aufnahmefähigkeit und Konzentration.
- Lösen von Haltungsschäden, Linderungen vorhandener Schmerzen
- Verbesserung des Körperbewusstseins und Förderung einer bewussten Ernährung
- Besserer Umgang mit Belastung und Stress.
- Verbesserung des kollegialen Miteinanders und Bindung an das Unternehmen.

### Bereiche:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Teamarbeit / Führung
- Kommunikation / Information
- Psychosoziale Gesundheit

- Generationenmanagement
- Sucht (Rauchen / Alkohol / Drogen)
- Bewegung
- Ernährung
- Andere

### Unsere wichtigsten Aktionen / Maßnahmen

Mit 'tuat-guat' bieten wir einen bedeutenden Ausgleich und eine präventive Gesundheitsmaßnahme. Dazu zählen: Rückenschule, Gymnastik, Kraft- und Ausdauertraining, Entspannungstechniken, klassische Massagetechniken und Ernährungstipps. Ziel von 'tuat guat' ist es, die Lebensqualität und Arbeitsmotivation durch Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit und damit auch des Selbstbewusstseins zu erhöhen. Mitarbeiterpartizipation und das kollegiale Miteinander werden ebenso gefördert.



Im Mittelpunkt von 'tuat guat' steht der Mensch. Zusätzlich zur Freude an der Bewegung wird jedem Mitarbeiter eine individuelle Gesundheitsberatung angeboten. Ganz wichtig ist aber auch, die Förderung der kollegialen Gemeinschaft. Klaus Müller, Geschäftsführer



„'tuat guat' bietet mir die Möglichkeit, gemeinsam mit meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen, der Gesundheit etwas Gutes zu tun. 'tuat guat' tuat üs guat!“ Sajda Zivkovic, Mitarbeiterin



### Ansprechperson:

Dennis Roth  
T 05574/421770  
E dennis.roth@st.anna-hilfe.at

## Stiftung Jupident

Mitarbeiter/innen: 133 (42 m / 91 w)

## Kategorie C

Öffentl. Einrichtungen & Non-Profit Organisationen

### Beschreibung Unternehmen / Produkt Dienstleistung

Die Stiftung Jupident unterstützt junge Menschen, die aus sozialen, emotionalen und psychischen Gründen eine Begleitung für ein eigenständiges Leben benötigen. Wir fördern ihre schulische und lebenspraktische Entwicklung für jene Zeit, die diese besondere Situation erfordert. Unsere Angebote sind flexibel und bedürfnisorientiert ausgerichtet, damit wir klientenorientierte Lösungen anbieten können. Dies ermöglichen wir in unseren Tages- und Wohngruppen und durch unser Bildungsangebot.

### Unsere Ziele

Für unsere Klienten bieten wir flexible, bedürfnisorientierte Lösungen an! Für unsere Mitarbeiter/innen möchten wir aktiv an der Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit arbeiten. Es sollen Anforderungen, Belastungen und Ressourcen sichtbar gemacht und das Verständnis für die Besonderheit unseres Arbeitsfeldes erhöht werden. Durch Ressourcenstärkung und Belastungsreduktion in der täglichen Arbeit sollen Mitarbeiter/innen entlastet werden. Wichtig ist uns die Integration der Projekterfahrungen in den Arbeitsalltag.

### Bereiche:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Teamarbeit / Führung
- Kommunikation / Information
- Psychosoziale Gesundheit

- Generationenmanagement
- Sucht (Rauchen / Alkohol / Drogen)
- Bewegung
- Ernährung
- Andere

### Unsere wichtigsten Aktionen / Maßnahmen

- Krankenstandanalyse, Gesundheitsdatenanalyse, Mitarbeiterbefragung, Arbeitspsychologische Interviews,...
- Projektbegleitete Gesundheitskommunikation und laufende Informationen an die Mitarbeiter/innen



„Um in unserem Arbeitsalltag Topleistungen erbringen zu können, ist Fitness ein wesentlicher Faktor. Dabei sehen wir den Fitnessbegriff ganzheitlich. Nicht nur die körperliche, auch die geistige und seelische Fitness wollen wir mit unserem Projekt fördern. Wir als sozial-profit Unternehmen sind uns unserer Verantwortung bewusst und wollen aktiv mitarbeiten, wenn es darum geht den Arbeitsplatz mitarbeiter/innen-freundlich zu gestalten.“ Manfred Ganahl, Geschäftsführer



„In der Arbeit sehe ich mich immer wieder hohen Anforderungen und zeitweise großen, vor allem geistig-seelischen Belastungssituationen ausgesetzt. Für mich selber habe ich Strategien entwickelt, um damit klarzukommen und mich zu regenerieren. Wenn mein Arbeitgeber es sich künftig noch stärker zur Aufgabe macht, gemeinsam mit und Mitarbeiter/innen Strategien zur „Work-Life-Balance“ zu entwickeln, finde ich das einen sehr großen Wurf mit Weitblick, der mich auch mit Stolz erfüllt.“ Alexander Torghele, Mitarbeiter



### Ansprechpersonen:

Jutta Wellinger,  
T +43 (0) 676 33 35 021  
E [j.wellinger@jupident.at](mailto:j.wellinger@jupident.at)  
H [www.jupident.at](http://www.jupident.at)