



blau
p a use



Information

**blau
p ause**

InterACT

Werkstatt für Theater und Soziokultur

blue | monday

gesundheitsmanagement

Vorwort des Projektträgers

Die Stadtgemeinde Bruck an der Mur war von 2004 bis 2009 Projektträger von „blauPAUSE“. Die Projektträgerschaft endete im Jahr 2009.

„Gesundheit ist mehr als das Fehlen von Krankheit“, sagt die WHO, „sie umfasst die gesamte physische, soziale und ökologische Umgebung des einzelnen Menschen“. Diese Definition war und ist ein Handlungsmaßstab für die Bemühungen der Stadt Bruck in den letzten Jahren, das Gesundheitsangebot weiter zu verbessern und auszudehnen.

Da auch die Landesausstellung mit dem Thema Gesundheit im Jahr 2006 in Bruck an der Mur stattfand, setzt die Stadt kontinuierlich Akzente in ihrer Gesundheitspolitik und hat bereits zahlreiche infrastrukturelle Maßnahmen verwirklicht.

Gesundheit betrifft den Menschen in all seinen Lebensfeldern und Umwelten. Fragen der Zugangsgerechtigkeit aller Bürger zum medizinischen Bereich sind daher ebenso zu diskutieren wie Fragen der Prävention und Vorbeugung.

Die Stadt Bruck setzt deshalb auch Schwerpunkte in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dies erlangt um so mehr Bedeutung in einer Zeit, in der sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihren Betrieben immer größer werdendem Druck ausgesetzt fühlen. Mit einem regelmäßig tagenden Arbeitskreis zur „vernetzten betrieblichen Gesundheitsförderung“, in dem die Leitbetriebe der Stadt gemeinsam Konzepte entwickeln und austauschen, hat die Stadt Bruck einen wichtigen Schritt zur Bearbeitung dieses Themas gemacht.

Höchst erfreulich ist, dass mit der Trägerschaft des Projekts „blauPAUSE“ nun abermals ein innovativ-kreativer Akzent gesetzt werden konnte. „blauPAUSE“ präsentiert auf zeitgemäße und moderne Form das Thema Gesundheitsförderung und Suchtprävention in den Betrieben. Die Stadt Bruck bedankt sich bei allen Akteuren und Projektleitern für ihr Engagement und wünscht Ihnen, liebes Publikum, eine interessante und unvergessliche Vorstellung!

Bürgermeister Bernd Rosenberger
Gesundheitsreferent GR Peter Koch



Vorwort blue|monday, InterACT

„blauPAUSE – Gesundheitsförderung einmal anders!

Dieses Motto steht über unserem Projekt „blauPAUSE“, das auf ungewöhnliche und kreative Weise Prozesse betrieblicher Gesundheitsförderung und Suchtverbeugung aktiviert und begleitet:

Methoden des interaktiven Theaters gekoppelt mit fachlichem Know How, gut eingebettet in betriebliche Rahmenbedingungen ermöglichen

- „schwere“ Themen „leicht“ und unterhaltsam zu erschließen,
- Menschen unmittelbar und emotional anzusprechen,
- Räume des Probe-Handelns für gesundheitsförderndes Handeln zu eröffnen,
- Menschen zum Dialog über und Beteiligung an betrieblichen Gesundheitsprojekten zu aktivieren,
- Lernprozesse zu aktivieren und somit Inhalte leichter „begreifbar“ zu machen,
- fachliche Informationen zum Thema Suchtprävention und Gesundheitsförderung zu vermitteln.

„blauPAUSE“ wurde von blue|monday gesundheitsmanagement und InterACT gemeinsam entwickelt und in der Zwischenzeit in mehreren Pilotformen erfolgreich umgesetzt. Die vorliegende Broschüre gibt Auskunft über die Methode, die bislang entwickelten Szenen und ihre Einsatzmöglichkeiten.

Natürlich kann diese Broschüre das besondere Erlebnis „blauPAUSE“ nicht ersetzen: die sinnlichen, emotionalen und kreativen Facetten dieses Instruments erschließen sich erst dann, wenn „blauPAUSE“ „live“ erlebt und erfahren wird ...

Damit verbunden ist die Einladung, „blauPAUSE“ mit uns gemeinsam für Ihre spezifischen Kontexte weiter zu entwickeln.

Viel Spaß beim Lesen!

Mag.^a Barbara Supp | Mag.^a Michaela Köhler-Jatzko
(blue|monday gesundheitsmanagement)

Dr. Michael Wrentschur
(InterACT – Werkstatt für Theater und Soziokultur)

Inhalt

Vorwort des Projektträgers (3)

Vorwort blue|monday, InterACT (5)

blauPAUSE (8)

Kurzbeschreibung des Projekts (8)

„blauPAUSE“ – Einsatzmöglichkeiten (9)

Angebotsvarianten (10)

Pilotprojekte (11)

Zum Stück (13)

Szenen (14)

Tiefdruck (14)

Getriebe (16)

Zündstoff (18)

Reagenzien (20)

Reagenzien – Zusatzszenen (22)

AkteurInnen (31)

Fachliche Hintergründe (32)

Betriebliche Suchtvorbeugung (32)

Betriebliche Gesundheitsförderung (33)

Interaktives Unternehmenstheater (35)

blue|monday gesundheitsmanagement (36)

InterACT – Werkstatt für Theater und Soziokultur (37)

Literatur (38)

Dank (39)

Kurzbeschreibung des Projekts

„blauPAUSE“ präsentiert am Arbeitsalltag orientierte Forumtheater-Szenen zur Suchtvorbeugung und Gesundheitsförderung.

„blauPAUSE“ verbindet Elemente der betrieblichen Gesundheitsförderung und Suchtvorbeugung mit der interaktiven Theaterarbeit und entwickelt damit eine neue, kreative Angebotsform im Bereich der Gesundheitsförderung für Profit- und Non-Profit-Unternehmen mit einer Kombination aus theaterpädagogischem und unternehmensberaterischem Ansatz.

Mit „blauPAUSE“ kann sowohl auf MitarbeiterInnen- als auch auf Führungskräfteebene niederschwellig zum Thema Gesundheitsförderung und Suchtvorbeugung gearbeitet werden.

Das Pilotprojekt „blauPAUSE“ wurde im Jahr 2004 gestartet (Projektende 2009), die Trägerschaft wurde von der Stadtgemeinde Bruck an der Mur übernommen. Entwickelt wurde es von blue|monday gesundheitsmanagement und InterACT – Werkstatt für Theater und

Soziokultur. Gefördert wurde „blauPAUSE“ vom FGÖ – Fonds Gesundes Österreich, dem Land Steiermark mit den Ressorts Kultur, Landesjugendreferat und Gesundheitsressort, der Stadt Graz (Kultur) und der AUVA.

„blauPAUSE“ bietet die Möglichkeit zur interaktiven Beteiligung: Im Sinne des Forumtheaters besteht für das Publikum nicht nur die Möglichkeit des Zuschauens sondern auch des aktiven Eingreifens in die szenischen Verläufe, um dem Geschehen auf der Bühne eine Wendung zu geben und um Veränderungs- und Lösungsideen auszuprobieren. Das interaktive Theater als innovative Methode der Wissensvermittlung und Informationsweitergabe eignet sich besonders für die Auseinandersetzung mit schwierigen Themen wie z.B. „Alkoholismus“.

„blauPAUSE“ besteht aus vier kurzen **Theaterszenen**, die sich mit den Themen „Alkohol am Arbeitsplatz“, „Rauchen und Nichtrauchen“, „Stress und Leistungsdruck“ und „Kommunikation und Konfliktkultur“ auseinandersetzen. Die Themen werden anhand der interaktiven Theaterszenen aus der Lebenswelt der Zielgruppen aufbereitet und erlebbar gemacht. Somit wird ein erster Schritt der Sensibilisierung ermöglicht und in weiterer Folge tragen die Szenen aus den Theaterstücken auch zur aktiven Auseinandersetzung aller Beteiligten in Form von Workshops, Gesundheitszirkeln oder umfassenden Gesundheitsprojekten bei.

„blauPAUSE“ – Einsatzmöglichkeiten

Die Einsatzmöglichkeiten von „blauPAUSE“ in Unternehmen gestalten sich je nach Frage- und Aufgabenstellung vielfältig:

- „blauPAUSE“ als **Sensibilisierung- und Informationstool** – um eine Sensibilisierung und eine erste Annäherung an ein schwieriges Thema zu ermöglichen.
- „blauPAUSE“ als **Aktivierungstool** – um Menschen in Veränderungsprozesse hereinzuholen und ihnen Mitgestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen.
- „blauPAUSE“ als **Diagnosetool** – um krankmachende Prozesse in Unternehmen zu diagnostizieren und aufzuzeigen.
- „blauPAUSE“ als **Lösungstool** – um Lösungen für Verhaltensänderungen auf personeller und struktureller Ebene zu erarbeiten.
- „blauPAUSE“ als **Handlungstool** – um Strategien und Veränderungen auszuprobieren und einüben zu können.

Angebotsvarianten

„blauPAUSE“ kann als gesamtes Stück oder auch nur mit einzelnen Szenen aufgeführt werden. Damit wir uns an den Bedürfnissen Ihres Betriebes orientieren können ist ein ausführliches Beratungsgespräch im Vorfeld Voraussetzung, danach werden die Szenen und die fachliche Umsetzung individuell an den jeweiligen betrieblichen Kontext angepasst. Nachfolgend finden Sie einige beispielhafte Angebotsvarianten:

<p>Firmenaufführung</p>	<p>„blauPAUSE“ wird im Rahmen einer Firmenveranstaltung aufgeführt – als Auftakt, Abschluss bzw. als Ergänzung zu einem neuen oder bestehenden Gesundheitsförderungsprogramm. <u>TeilnehmerInnen:</u> alle (interessierten) MitarbeiterInnen/LeiterInnen eines Unternehmens (Klein-, Mittel- und Großbetriebe)</p>
<p>Workshop Variante A</p>	<p>Ein neues Gesundheitsförderungsprogramm soll im Unternehmen gestartet werden. „blauPAUSE“ wird als Start in diesen Projektentwicklungsprozess im Rahmen eines Analyse- oder Ideen-Workshops eingesetzt. <u>TeilnehmerInnen:</u> abhängig von Unternehmensgröße – interessierte MitarbeiterInnen, Schlüsselpersonen, TeilnehmerInnen von Gesundheitszirkel, etc.</p>
<p>Workshop Variante B</p>	<p>„blauPAUSE“ wird bei einem bereits bestehenden Gesundheitsförderungsprogramm ergänzend in Form eines Workshops z.B. für bestimmte Problemstellungen eingesetzt. Die Ergebnisse, die mit „blauPAUSE“ erarbeitet wurden, können als Ausgangsbasis für weitere suchtpreventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen im Unternehmen herangezogen werden. <u>TeilnehmerInnen:</u> z.B. TeilnehmerInnen des Gesundheitszirkels, interessierte MitarbeiterInnen, Führungskräfte, Schlüsselpersonen ...</p>
<p>Fortbildungen, Schulungen</p>	<p>MitarbeiterInnen eines Unternehmens bzw. mehrerer Unternehmen setzen sich im Rahmen von Fortbildungen /Schulungen mit den Themen „Sucht/Stress/Betriebsklima/(Nicht)Rauchen“ auseinander. „blauPAUSE“ wird</p>

	dabei als Trainingstool eingesetzt. TeilnehmerInnen: MitarbeiterInnen, Führungskräfte, BelegschaftsvertreterInnen, Sicherheitsfachkräfte, u.s.w.
Lehrlingsprojekte	Ein bzw. mehrere Unternehmen nutzen das Angebot von „blauPAUSE“ in Lehrlingsprojekten mit dem Schwerpunkt „Suchtvorbeugung und Gesundheitsförderung“. „blauPAUSE“ kann dabei – je nach Bedarf – als Entwicklungs- oder Trainingstool eingesetzt werden. TeilnehmerInnen: Lehrlinge, LehrlingsausbilderInnen, Führungskräfte, Schlüsselpersonen.

Pilotprojekte

In vier Unternehmen wurden verschiedene Einsatzmöglichkeiten in Pilotprojekten bereits erfolgreich getestet:

voest alpine – Division Bahnsysteme; Steiermärkische Gebietskrankenkasse	Szene „Reagenzien“ im Rahmen von Führungskräfteeschulungen
Magistrat Graz	Szene „Zündstoff“ im Rahmen eines Ideenworkshops
Stadtwerke Bruck	Szenen „Tiefdruck“ und „Getriebe“ im Rahmen einer Führungskräfteklausur.

Die aus den Pilotprojekten gewonnenen Erfahrungen wurden zur Anpassung und Optimierung der Angebote an die Bedürfnisse der Zielgruppen genutzt.

Wir informieren Sie gerne näher über die Möglichkeiten, wie Sie „blauPAUSE“ in Ihrem Unternehmen einsetzen können.

Zum Stück

Arbeiten bringt Erfolg, sagt die Firma.

Rauchen ist ungesund, sagt der Aufdruck.

Stress macht krank, sagt die Broschüre.

Übermäßiger Alkoholkonsum ist gesundheitsschädlich, sagt der Arzt.

„blauPAUSE“ kann mehr und fragt nach:

... kurzweilig ... spannend ... ironisch ... aufdeckend ... unterhaltsam
... aktivierend ... nachdenklich

„blauPAUSE“ präsentiert aktuelle Forumtheater-Szenen zur Suchtvorbeugung und Gesundheitsförderung im Arbeits-Alltag und fragt nach:

- Was macht uns in der Arbeit krank? Was erhält uns gesund?
- Wie ist es dem Einzelnen, aber auch dem Betrieb möglich, mit suchtfördernden und gesundheitsgefährdenden Faktoren umzugehen?
- Wie kann auf das Thema Sucht im Unternehmen „richtig“ reagiert werden? Wie kann das Thema angesprochen werden?
- Was stärkt und unterstützt unser Wohlbefinden bei der Arbeit?

„blauPAUSE“ bietet die Möglichkeit zur interaktiven Beteiligung: Im Sinne des Forumtheaters besteht für das Publikum nicht nur die Möglichkeit des Zuschauens sondern auch des aktiven Eingreifens in die szenischen Verläufe, um dem Geschehen auf der Bühne eine Wendung zu geben, um Veränderungs- und Lösungsideen auszuprobieren.

„blauPAUSE“ richtet sich an alle arbeitenden Menschen und steht Betrieben und Organisationen als unterstützendes Werkzeug der betrieblichen Gesundheitsförderung und Suchtvorbeugung zur Verfügung.

Szenen



Tiefdruck

Ein ganz normaler Morgen im Großraumbüro einer Versicherung. Nach und nach trudeln alle Angestellten ein, wie immer ist einer der Kollegen im Krankenstand und der erste Konflikt lässt nicht lange auf sich warten. Schlechte Arbeitsbedingungen, Differenzen zwischen KollegInnen, unklare Anweisungen vom Chef, all dies hält das schlechte Betriebsklima aufrecht. Der Lösungsvorschlag kommt von „oben“: Ein Gesundheits- und Bewegungstrainer soll die Produktivität im Team erhöhen und die hohe Zahl an Krankenständen reduzieren helfen ...

mit:

Richie Himmel (Angestellter)
Josefine Ehrwald (Angestellte)
Stefanie Seidl (Angestellte)
Konrad Fasching (Abteilungsleiter)

Fragestellungen:

- Welche (anderen) Möglichkeiten gibt es für MitarbeiterInnen und Führungskräfte auf schlechtes Arbeitsklima zu reagieren?
- Wie kann betriebliche Gesundheitsförderung sinnvoll und qualitativ hochwertig in Unternehmen implementiert werden?

Die Szene Tiefdruck zeigt auf, dass betriebliche Gesundheitsförderungsprogramme – von „oben verordnet“, ohne Einbeziehung der MitarbeiterInnen, ohne Rücksicht auf deren Bedürfnisse und Möglichkeiten und ohne die konkreten Probleme vor Ort zu berücksichtigen, sehr oft zum Scheitern verurteilt sind.

In der Szene wird auch deutlich, dass betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet, sich mit dem firmen- oder abteilungsinternen Arbeitsklima, den Arbeitsbedingungen und der MitarbeiterInnenzufriedenheit auseinanderzusetzen, MitarbeiterInnen in die Maßnahmenarbeit einzubeziehen usw.

Einsatzmöglichkeiten:

Auftaktveranstaltungen

Auftakt von betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten z.B. für MitarbeiterInneninformationen – Szene wird gekoppelt mit Informationen zum Projekt

Projektentwicklungsworkshops

Einsetzen der Methode für die Erarbeitung von Problemlösungen für schwierige Fragestellungen – z.B. zur Analyse der eigenen Unternehmens- oder Teamkultur, Arbeitsklima oder zur Erarbeitung gesundheitsfördernder und gesundheitshemmender Faktoren im Unternehmen



Getriebe

In einem Industriebetrieb ist eine ständig hohe Leistungsbereitschaft Normalität. Durch die steigende (oder auch schlechte) Auftragslage und die Konkurrenzsituation am Markt muss der Output immer wieder erhöht werden. Das bedeutet zunehmenden Stress und Leistungsdruck für die MitarbeiterInnen durch höheres Arbeitstempo, neue Tätigkeiten und Überstunden. Der Umgangston wird rauer, die Fehler häufen sich ...

mit:

Maria Kappl (Produktionsleiterin)

Erwin Schlager (Gruppenleiter)

Renate Blum (Arbeiterin)

Siegfried Hochreiter (Arbeiter)

Anton Feist (Arbeiter)

Fragestellungen:

- Welche Möglichkeiten gibt es für MitarbeiterInnen Stress und hohe Leistungsanforderungen erfolgreich zu bewältigen?
- Welche Stressfaktoren gibt es in Unternehmen? Wie kann auf Unternehmensseite damit umgegangen werden?

Hintergrund / Was möchte die Szene bewirken?

Die Szene zeigt auf, dass die Leistungsschraube in Unternehmen immer mehr angezogen werden kann. Die Gefahr dabei ist, dass Menschen nicht konstruktive Mittel und Wege einsetzen, um diese Spannung zu kompensieren oder die Leistungsfähigkeit zu steigern. Neben Alkohol können auch Medikamente eingesetzt werden, um den hohen Anforderungen zu genügen oder in psychischen und physischen Krisen leistungsfähig zu bleiben.

Eine konstruktive Bewältigung von Stresssituationen auf persönlicher und struktureller Ebene sowie der Abbau suchtfördernder bzw. die Förderung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen sollen im Blickfeld suchtpreventiver und gesundheitsbezogener Maßnahmen stehen.

Einsatzmöglichkeiten:

Informationsveranstaltungen

Einstiegsszene gekoppelt mit fachlichen Informationen z.B. beim Start eines betrieblichen Stressmanagement-/Burnoutprojektes als Informationsveranstaltung für MitarbeiterInnen

Projektentwicklungsworkshop

z.B. beim Start eines betrieblichen Stressmanagement-/Burnoutprojektes zur Analyse von Problembereichen im Unternehmen mit Schlüsselpersonen oder Arbeitskreisen z.B. „Wie gehen wir mit Stress in unserem Unternehmen um?“

Schulungen / Fortbildungen

z.B. bei internen Schulungen zur Auseinandersetzung mit dem betrieblichen Stressmanagement-/Burnoutprojekt, bzw. zur Vermittlung von personellen und strukturellen Kompetenzen im Umgang mit Stress



Zündstoff

Vormittagspause in einer öffentlichen Verwaltungseinrichtung. Gundi und Evelyne stehen zusammen am Kaffeeautomaten, dem einzigen „Sozialraum“ der Abteilung und einer der letzten Orte, wo noch geraucht werden darf. Evelyne verzichtet der Nichtraucherin Gundi zu Liebe auf ihre Pausenzigarette – bis Bernadette, eine weitere Kollegin dazustößt. Auch diese will ihre Pause genießen und als passionierte Raucherin darf dabei die Zigarette nicht fehlen. Nun greift auch Evelyne zum Glimmstengel. Gundi wird die Luft bald zu dick, sie beendet ihre Pause frühzeitig und widerwillig. Schlechte Stimmung macht sich breit, dies und jenseits des Rauches ...

mit:

Gundula Krautwaschl (öffentlich Bedienstete)

Bernadette Schinnerl (öffentlich Bedienstete)

Evelyne Steiner (öffentlich Bedienstete)

Fragestellungen:

- Wie können Bedürfnisse nach individueller Pausengestaltung, nach Gruppenzugehörigkeit und nach Kommunikation zwischen rauchenden und nichtrauchenden KollegInnen in Einklang gebracht werden?
- Welche konstruktiven Möglichkeiten haben Unternehmen, wenn die Stimmung zwischen rauchenden und nichtrauchenden KollegInnen zunehmend schlechter wird?

Hintergrund / Was möchte die Szene bewirken?

Es gibt kaum ein Thema, dass am Arbeitsplatz unter ArbeitnehmerInnen mehr diskutiert wird, als das Rauchen. Häufig berufen sich sowohl RaucherInnen und NichtraucherInnen hierbei auf ihre Grundrechte. Die NichtraucherInnen bestehen auf ihr Recht auf körperliche Unversehrtheit, die RaucherInnen hingegen auf ihr Recht auf freie Persönlichkeitsentfaltung. Die Szene „Zündstoff“ greift diese Problembereiche auf und beleuchtet beide Seiten – aber auch die dahinterliegenden Rahmenbedingungen in Unternehmen, die Veränderungen ermöglichen.

Einsatzmöglichkeiten:

Informationsveranstaltungen

Interaktives Theater gekoppelt mit Informationen zum Projekt z.B. für MitarbeiterInneninformationen

Projektentwicklung

Für die Erarbeitung von Lösungen für schwierige Fragestellungen – z.B. „Konflikt, RaucherInnen gegen NichtraucherInnen“ oder zur Erarbeitung von innerbetrieblichen Vereinbarungen

Schulungen

z.B. als Unterstützung für das Führen von „schwierigen“ Gesprächen bzw. zur Veranschaulichung von Betriebsvereinbarungen für AnsprechpartnerInnen und Führungskräfte



Reagenzien

Reagenzien – Einstiegsszene

Ein Labor in einem Landeskrankenhaus. Seit einiger Zeit passieren dort vermehrt Fehler. Die Kolleginnen Erika und Hanni wissen, dass der Verursacher ihr Kollege Rainer ist. Doch vor ihrer Chefin Frau Haas decken sie Rainer, der zur Zeit private Probleme hat. Als die Fehler immer massiver werden, wendet sich Hanni mit einem Verdacht an Erika: Rainer hat ein Alkoholproblem. Die beiden wissen nicht, wie sie damit umgehen sollen. Doch auch als die Situation zu Eskalieren beginnt, verraten sie Rainer vor der Chefin nicht. Als diese mit Konsequenzen für weitere Fehler droht, ist guter Rat teuer ...

mit:

Ruth Haas (Laborleiterin)

Hannelore Baumhopf (Laborantin)

Rainer Kovac (Laborant)

Erika Pischelsberger (Laborantin)

Fragstellungen:

- Wie können MitarbeiterInnen bzw. Führungskräfte mit „Alkohol am Arbeitsplatz“ umgehen, ohne in ein Co-Verhalten zu rutschen?
- Wie kann wirkliche Hilfestellung für den Betroffenen aussehen?

Hintergrund / Was möchte die Szene bewirken?

Die Szene zeigt eine typische Alltagssituation in der Arbeitswelt mit einem konsumierenden Kollegen. Die klassischen Strategien, wie Verdrängen des Problems, Übernehmen von Arbeiten des Kollegen, Nicht-Ansprechen und Verheimlichen vor der Chefin werden offensichtlich. Das Thema „Co-Verhalten“ ist hier gut sichtbar dargestellt und vermittelt den Zusehern das Gefühl der Hilflosigkeit und Unsicherheit. Die Situation geht unbefriedigend aus. Hilflosigkeit und Unsicherheit in Bezug auf dieses tabuisierte und heikle Thema die häufig zu unausgesprochenen Ängsten und Eskalationen und nicht selten auch zu Kündigungen führen, werden thematisiert und als Basis zur Erarbeitung konstruktiver Lösungen herangezogen.

Einsatzmöglichkeiten

Informationsveranstaltungen

Einstiegsszene gekoppelt mit fachlichen Informationen z.B. beim Start eines betrieblichen Suchtpräventionsprojektes als Informationsveranstaltung für MitarbeiterInnen

Projektentwicklung

Im Rahmen betrieblicher Suchtpräventionsprojekte zur Analyse von Problembereichen im Unternehmen und Erarbeitung konstruktiver Lösungen mit Schlüsselpersonen oder Arbeitskreisen z.B. im Umgang mit dem Thema „Alkoholismus am Arbeitsplatz“

Schulungen / Fortbildungen

z.B. bei internen Schulungen zur Auseinandersetzung mit dem internen Suchtpräventionsprojekt, eigenen Zugängen zum Thema

Reagenzien – Zusatzszenen

Nachdem im betrieblichen Bereich besonders eine Festigung im Umgang mit dem Stufenplan und Stufenplangesprächen für eine erfolgreiche Umsetzung eines Suchtpräventionsprojektes wichtig ist, wurden dafür weitere Zusatzsequenzen zur Basisszene „Reagenzien“ entwickelt.

Hinweis:

Grundsätzlich ist es auch bei anderen Szenen geplant – z.B. „Getriebe“, Zusatzszenen zu entwickeln.



Reagenzien – Vieraugengespräch

Frau Haas führt ein Vieraugengespräch mit Herrn Kovac im Rahmen des innerbetrieblichen Stufenplans durch. Frau Haas hat vor kurzem eine Schulung besucht und versucht zu Beginn, sich an die dort vorgeschlagenen Gesprächsregeln zu halten. Sie beginnt das Gespräch sehr professionell, wird jedoch durch eine Mitarbeiterin gestört. Nach dieser Störung macht sich Herr Kovac zum armen, hilfebedürftigen Opfer. Frau Haas wechselt in die Helferinnenrolle und lässt sich von Herrn Kovac „einwickeln“.

mit:

Ruth Haas (Laborleiterin)

Rainer Kovac (Laborant)

Erika Pischelsberger (Laborantin)

Fragestellungen:

- Worauf sollte man bei Stufenplangesprächen achten? Wo liegen die „Fallen“? Wie kann man eine gute Gesprächsbasis schaffen, um zu einem konstruktiven Ergebnis zu kommen?
- Welche Rollen und Aufgaben haben Führungskräfte bei Stufenplangesprächen?

Hintergrund / Was möchte die Szene bewirken?

In Stufenplangesprächen kann es dazu kommen, dass suchtkranke MitarbeiterInnen versuchen von ihren Problemen abzulenken, auszuweichen, Widerstand aufzubauen oder zu verleugnen. Es ist daher für das Gegenüber wichtig, gut über diese Strategien Bescheid zu wissen um z.B. Angriffen wie „Aber Herr Chef, Sie trinken am Wochenende ja auch sehr gerne“ richtig begegnen zu können. Weiters ist es im Gespräch wesentlich, dass sich die Führungskraft ihrer Position, die sie in die-sem Zusammenhang einnimmt, bewusst ist – als Vorgesetzte (und nicht als RichterIn oder RetterIn), die nicht den Menschen kritisiert, sondern arbeitsbezogene Fehler und ihre Sorgen um den/die MitarbeiterIn anspricht.

Einsatzmöglichkeiten:

Schulungen / Fortbildungen

z.B. bei internen Schulungen für Führungskräfte zum Training und Thematisieren folgender Themen:

- Stufenplantraining
- Gesprächsvorbereitung und Einsatz von Gesprächsregeln
- Umgang mit und Einstellung zu suchtkranken MitarbeiterInnen
- Klärung der eigenen Rolle und Aufgaben



Reagenzien – Mehraugengespräch

Herr Kovac hat sein Verhalten seit dem Vier-Augengespräch nicht verändert. Frau Haas und ihre direkte Vorgesetzte, Frau Dr.ⁱⁿ Keiler laden Herrn Kovac zum Mehraugengespräch. Frau Dr.ⁱⁿ Keiler hat für dieses Gespräch wenig Zeit und ist nicht vorbereitet. Der Druck für Herrn Kovac steigt, die Konsequenzen werden ihm klargemacht. Herr Kovac versucht einen „Keil“ zwischen die beiden Vorgesetzten zu treiben und wechselt das Thema. Frau Keiler stellt die Autorität von Frau Haas in Frage. Das Gespräch beginnt zu kippen ...

mit:

Dr.ⁱⁿ Ruth Keiler (Oberärztin)

Ruth Haas (Laborleiterin)

Rainer Kovac (Laborant)

Fragestellungen:

- Worauf sollte man bei Stufenplangesprächen achten, wenn mehrere Personen beteiligt sind? Wo liegen die „Fallen“? Wie kann man eine gute Gesprächsbasis schaffen, um zu einem konstruktiven Ergebnis zu kommen?
- Welche Rollen und Aufgaben haben die verschiedenen Personen (Führungskraft, Vertrauensperson, BelegschaftsvertreterInnen) bei Stufenplangesprächen?

Hintergrund / Was möchte die Szene bewirken?

Das Mehraugengespräch im Stufenplan sieht bereits ein engmaschigeres Vorgehen vor. Dem/der MitarbeiterIn wird bewusst gemacht, dass es dem Unternehmen ernst und mit Konsequenzen zu rechnen ist. Daher wird dieses Gespräch vom Vorgesetzten/von der Vorgesetzten sowie mit einer Person der nächsthöheren Führungsebene geführt (z.B. PersonalchefIn).

Unklarheiten unter den Führungskräften, fehlende Information und Absprache im Vorfeld können ein Mehraugengespräch erschweren. Gerade Führungskräfte in der mittleren Ebene befinden sich hier oft in einer schwierigen „Sandwichposition“.

Das Dramadreieck beschreibt ein Beziehungsmuster zwischen Personen, die darin die Rollen eines Opfers, eines Verfolgers oder eines Retters einnehmen können. Steigen eine oder mehrere GesprächspartnerInnen in diese Rollen ein, wird eine konstruktive Lösung wesentlich erschwert bzw. unmöglich. Die Führungskräfte sollen in dieser Sequenz ermutigt werden, gemeinsam über mögliche Lösungen zu kommunizieren.

Einsatzmöglichkeiten:

Schulungen / Fortbildungen

z.B. bei internen Schulungen zum Training und Thematisieren folgender Themen:

- Stufenplantraining
- Gesprächsvorbereitung und Einsatz von Gesprächsregeln bei mehreren Akteuren
- Sandwichposition und Dramadreieck



Reagenzien – Enttäuschung und Hilflosigkeit

Im Stufenplan befindet man sich zwischen Stufe zwei und drei. Nun liegt es an Herrn Kovac, etwas zu verändern. Erika macht Frau Haas darauf aufmerksam, dass Herr Kovac wieder einen Fehler gemacht hat und sich die Arbeitsleistung nicht verbessert hat und stellt den Stufenplan als Ganzes in Frage. Frau Haas trifft daraufhin ihre Vorgesetzte, beide sind enttäuscht, sie haben soviel probiert. Aber vielleicht hilft es ja, wenn das Arbeitsmedizinische Zentrum nun sein Glück versucht?

mit:

Dr.ⁱⁿ Ruth Keiler (Oberärztin)

Ruth Haas (Laborleiterin)

Erika Pischelsberger (Laborantin)

Fragestellungen:

- Wo sind die Grenzen innerbetrieblicher Möglichkeiten?
- Wie kann man mit eigener Enttäuschung und Hilflosigkeit umgehen?

Hintergrund / Was möchte die Szene bewirken?

Bei dieser Szene wird stark spürbar, wo die Grenzen und Möglichkeiten einer betriebsinternen Vereinbarung wie dem Stufenplan sein können. Der „Erfolg“ des Stufenplans ist zum einen wesentlich von der Mitgestaltung des/der MitarbeiterIn abhängig, zum anderen von der konsequenten Umsetzung durch die Führungskräfte.

Einsatzmöglichkeiten:

Schulungen / Fortbildungen

z.B. bei internen Schulungen zum Training und Thematisieren folgender Themen:

- Vorgehen, wenn trotz Bemühungen von Seiten der Vorgesetzten beim Mitarbeiter kein „Erfolg“ zu sehen ist
- MitarbeiterIn als „Sündenbock“
- Konsequenzen beim Verlassen des Stufenplans
- Möglichkeiten der Hilfe durch Coaching für Führungskräfte



Reagenzien – Happy End

Hanni und Rainer führen ein kurzes Gespräch über eine ‚gute‘, aber nicht leichte Entscheidung. Erika und Frau Haas kommen dazu. Die Erleichterung ist spürbar, das Thema ist nicht mehr Rainer und sein „Problem“. Die Arbeit geht weiter und Aufgaben werden verteilt ...

mit:

Dr.ⁱⁿ Ruth Keiler (Oberärztin)

Hannelore Baumhopf (Laborantin)

Rainer Kovac (Laborant)

Erika Pischelsberger (Laborantin)

Hintergrund / Was möchte die Szene bewirken?

Diese letzte Szene dient der positiven Auflösung des Themas „Alkohol am Arbeitsplatz“ – der unangenehmen Arbeitssituation. Herr Kovac hat eine Therapie gemacht und konnte wieder in den Arbeitsalltag integriert werden. Das Team ist erleichtert, die Chefin froh darüber, einen kompetenten Mitarbeiter weiter im Team zu haben.

Einsatzmöglichkeiten:

Schulungen / Fortbildungen

z.B. bei internen Schulungen zum Training und Thematisieren folgender Themen:

- Umgangs im Team mit dem/der MitarbeiterIn nach der Rückkehr von einer Therapie
- Auswirkungen positiver Stufenplanverläufe auf das Klima und die Arbeitsleistung.

AkteurInnen

blue|monday gesundheitsmanagement

Projektentwicklung, Projektumsetzung, fachliche Begleitung:

Mag.^a Barbara Supp

Mag.^a Michaela Köhler-Jatzko

InterACT – Werkstatt für Theater und Soziokultur

Künstlerische Leitung:

Dr. Michael Wrentschur

Konzeptionelle Mitarbeit:

Mag.^a Gudrun Maier, Dr. Peter Altmann, Waltraut Wagner

DarstellerInnen:

Dr. Peter Altmann, Franz Hofer, Wera Köhler, Mag.^a Gudrun Maier,

Mag.^a Lisl Nußhold, Mag.^a Gabriele Skledar, Mag. Martin Vieregg,

Waltraut Wagner, Dr. Michael Wrentschur

Spielleitung, Moderation:

Dr. Michael Wrentschur, Dr. Peter Altmann

Organisation und Öffentlichkeitsarbeit:

Wolfgang Rappel, Mag.^a Lisl Nußhold

Bühnenbild:

Bernhard Bauer, Wolfgang Rappel

Fachliche Hintergründe

a) **Betriebliche Suchtvorbeugung**

Tabuthema Sucht – viele wissen es, kaum jemand tut etwas dagegen. Alkoholismus, Spielsucht, Medikamentenabhängigkeit, Nikotinsucht, Arbeitssucht u.v.m. – viele Führungskräfte, BetriebsrätInnen und KollegInnen stehen dem Thema „Sucht“ hilflos gegenüber und sind überfordert. Oft ist für Unternehmen eine Kündigung des betroffenen Mitarbeiters der letzte Ausweg.

Laut Studien sind 5% der Berufstätigen alkoholkrank und weitere 10% sind als riskant konsumierend einzustufen. Pro Arbeitstag entsteht der Wirtschaft dadurch ein Schaden von ca. 2,9 Mio. €. Alkohol ist an der Entstehung von einem knappen Drittel aller Arbeitsunfälle zumindest mitbeteiligt. Alkoholranke fehlen 16 mal häufiger und sind 2,5 mal häufiger krank. RaucherInnen kosten einem Unternehmen ca. 1.500 € mehr als eine NichtraucherIn.

Suchterkrankungen erzeugen hohe Kosten und bergen soziale Risiken für jeden Betrieb und sind so ein Kosten-, Personal-, KollegInnen- und auch Führungsproblem.

Mit **Programmen** zur betrieblichen Suchtvorbeugung setzt ein Unternehmen Maßnahmen zur generellen Suchtverhinderung, Maßnahmen zum Umgang mit Betroffenen und auch Maßnahmen zur Wiedereingliederung Betroffener.

Ziele betrieblicher Suchtvorbeugung sind unter anderem,

- Suchtprobleme frühzeitig zu erkennen und durch Vorgesetzte anzusprechen
- eine Kündigung nicht als einzig mögliche Lösung anzusehen, sondern vorher rechtzeitig zu helfen
- Fehlzeiten zu reduzieren
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen
- Disziplinarprobleme zu verringern und Führungskräfte zu entlasten
- und nicht zuletzt kann durch das verbesserte Betriebsklima die Arbeitsqualität und das Wohlbefinden jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters erhöht werden.

Betriebliche Suchtvorbeugung zeigt, dass betriebliche Interessen (Verminderung von suchtbedingten Fehlzeiten etc.), soziale Interessen (Hilfen für betroffene Mitarbeiter etc.) und die Außenwirkung (Image) nach aktuellem Stand von Wissenschaft und Praxis von gegenseitigem Nutzen sind.

Betriebliche Suchtvorbeugung richtet sich an alle im Unternehmen beteiligten Personen und orientiert sich an den unterschiedlichen Bedürfnissen und Fragen der verschiedenen Zielgruppen.

Maßnahmen betrieblicher Suchtvorbeugung umfassen unter anderem Informationsveranstaltungen, Schulungen, Kurse in Gesprächsführung, Früherkennung und Soforthilfe, Betriebsvereinbarungen mit Stufenplänen, Gesundheitsqualitätszirkel, innerbetriebliche Projekte aber auch Kampagnen zur Gesundheitsförderung, Alkohol- und Nikotinprävention. Suchtvorbeugung in Betrieben beschränkt sich nicht auf rein suchtspezifische Informationen, sondern setzt sich u.a. auch mit suchtbegünstigenden Entstehungsfaktoren (z.B. Stress) auseinander. Suchtvorbeugung ist eng verbunden mit Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und berührt im Kern Aufgaben der Personal- und Organisationsentwicklung.

„**blauPAUSE**“ zeigt als ein innovatives Angebot im Bereich der betrieblichen Suchtvorbeugung einen niederschweligen Zugang zu diesem Thema für MitarbeiterInnen eines Unternehmens auf und gibt weiters die Möglichkeit, sich in Workshops lösungsorientiert mit der Suchtproblematik in Unternehmen auseinander zu setzen.

b) Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Zielrichtungen betrieblicher Gesundheitsförderung sind zum einen die Förderung des persönlichen Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen (Verhaltensprävention) und zum anderen die Förderung gesundheitsgerechter Bedingungen im Betrieb (Verhältnisprävention), z. B. am Arbeitsplatz, in der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation.

Gesundheitsförderung in Unternehmen orientiert sich am Gesundheitsbegriff der WHO, demzufolge physisches und psychosoziales Wohlbefinden als Indikatoren für Gesund-Sein gelten. MitarbeiterInnen, die sich in einem Unternehmen gesund und wohlfühlen, die aufgrund der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsklimas motiviert und initiativ mitwirken, sind die Basis für ein erfolgreiches Unternehmen. Darüber hinaus müssen krankmachende bzw. gesundheitsgefährdende Faktoren bewusst gemacht werden. Zu diesen Themen zählen u.a. Stress, zuwenig Bewegung, ein schlechtes Betriebsklima aber auch Sucht.

Zu Maßnahmen im Bereich der Verhaltensprävention zählen u.a. die Förderung subjektiver Kompetenzen (Handlungs-, Entscheidungs- und Selbstwahrnehmungskompetenzen) durch Beratung, Qualifizierung und Motivation. Im Bereich der Verhältnisprävention wird an der Optimierung von Arbeitsbedingungen durch eine Veränderung der Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation gearbeitet.

Betriebliche Gesundheitsförderung beruht auf einer fach- und berufsübergreifenden Zusammenarbeit und kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle Schlüsselpersonen dazu beitragen.

Das Ziel „gesunde MitarbeiterInnen in gesunden Unternehmen“ kann erreicht werden, wenn Gesundheitsförderung sich an den folgenden Leitlinien orientiert:

- **Partizipation:** Die gesamte Belegschaft muss einbezogen werden.
- **Integration:** Betriebliche Gesundheitsförderung muss bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden.
- **Projektmanagement:** Alle Maßnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse.
- **Ganzheitlichkeit:** Betriebliche Gesundheitsförderung beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen.

Diese Leitlinien gelten auch für betriebliche Suchtprävention und werden auch im Projekt „blauPAUSE“ eingesetzt.

c) **Interaktives Unternehmenstheater**

Interaktives Unternehmenstheater ist ein noch junges Dienstleistungsangebot für Unternehmen und zielt auf das Initiieren theatralischer Prozesse als Unterstützung der Organisations- und Personalentwicklung in Unternehmen ab.

Zu einer speziellen Problemsituation oder zu einem speziellen Anlass wird ein Theaterstück in einem bzw. für ein Unternehmen konzipiert, geprobt und zur Aufführung vor den MitarbeiterInnen gebracht. Die Art der Dramatisierung kann durchaus unterschiedlich sein: komödiantisch, realistisch oder verfremdet bis hin zur Improvisation. Wichtig ist, die emotionale Beteiligung der Zuschauer am Geschehen, an ihrem Geschehen. Denn bei diesem Theater geht es ja um sie, um ihre Abteilung, um ihr Unternehmen oder um ihren Konflikt. Ziel ist es, die Menschen im Unternehmen neugierig zu machen für Entwicklung und Veränderung, die Kommunikation und Beteiligung zu fördern, neue Sichtweisen und Perspektiven auf ein Thema, ein Problem, einen Konflikt zu bekommen, Energie freizusetzen für produktives Denken und Handeln, sowie Lösungsmöglichkeiten zu aktivieren und anzuregen.

Beim Projekt „**blauPAUSE**“ ist das **Forumtheater** der bestimmende interaktive Theateransatz. Das „Forumtheater“ wurde vor rund 30 Jahren vom Brasilianer **Augusto Boal** entwickelt und hat sich seitdem in mehr als 70 Ländern der Welt verbreitet. Forumtheater ist eine Form der „theatralen Diskussion“, bei der das Publikum alternative Handlungsweisen zu einer gezeigten Szenenfolge ausprobieren kann. Gezeigt wird eine Szene, die darstellt, wie gesellschaftliche oder betriebliche Realität erlebt wird, sie mündet in ein unbefriedigendes und ungelöstes Ende. Das Publikum wird eingeladen, jene Rollen zu ersetzen, die im Verlauf der Szene als ohnmächtig oder ratlos erscheinen. Beim nochmaligen Spielen der Szene kommen ZuschauerInnen auf die Bühne und können unterschiedlichste Lösungsvorschläge für das Problem, den Konflikt durchagieren. Hierbei werden die Folgen des Handelns transparent gemacht. Die Handlungsintensität und -fantasie der Bühne regt im Forumtheater einen Dialog mit dem Publikum an, in dem Diskussionen mehr in Handlungen als in Worten geschehen. Augusto Boals Konzept des Forumtheaters entspricht unserem Anliegen, Theater selbst als künstlerisches Medium zu sehen, das die Wirklichkeit nicht nur darstellt, sondern ihre Veränderlichkeit durch die Kraft der menschlichen, verbalen wie nonverbalen Kommunikation unter Beweis stellt.

Forumtheater ist unterhaltsam und spannend, es regt zum Mitspielen und Nachdenken an und vermittelt kraftvoll neue Ideen und Sichtweisen.

blue|monday gesundheitsmanagement begleitet seit dem Jahr 2003 erfolgreich österreichweit Unternehmen, NPOs und Kommunen bei ihrem Vorhaben, Gesundheitsförderung umzusetzen – kreativ, spannend, attraktiv, individuell, ganzheitlich, professionell und nachhaltig. blue|monday gesundheitsmanagement hat sich dabei besonders auf die „schwierigen“ Ausgangsthemen spezialisiert – z.B. Sucht, Burnout, Stress, psychische Belastungen.

Die Menschen dort abholen, wo sie leben, lieben und lachen.

blue|monday arbeitet vor Ort – dort wo sich das Leben ab“spielt“ und wo Veränderung erfolgen soll. Lösungsansätze, Projektideen und Maßnahmen werden gemeinsam mit den Menschen, die in den Betrieben arbeiten, die in den Gemeinden leben, erarbeitet.

Standards und Individualität

Gerade im Bereich der Gesundheitsförderung und der Suchtvorbeugung gibt es viele Standards, an denen man sich orientieren kann und soll. Nicht immer muss das Rad neu erfunden werden. Jedoch ist es uns wichtig, diese Standards an die Bedürfnisse unserer KundInnen und die Gegebenheiten vor Ort anzupassen.

Wir sind davon überzeugt, dass ...

- ... Gesundheitsförderung zum Positiven verändert
- ... Menschen zum Thema Gesundheit begeistert werden können
- ... Gesundheit(sförderung) Spaß machen kann und soll
- ... und so der Montag auch andere Farben als blau haben kann

Leistungsangebot:

- Betriebliche Gesundheitsförderung und Suchtprävention
- Kommunale Gesundheitsförderung und Suchtprävention
- Fortbildungsangebote (u.a. zum Thema Sucht, Burnout und Stress)
- Projektmanagement, -begleitung und -evaluation
- Veranstaltungsorganisation

Ausführliche Informationen zu unserem Unternehmen, Projekten sowie KundInnen finden Sie auf www.blueday.at

InterACT

Werkstatt für Theater und Soziokultur

Wer sind wir? InterACT ist eine seit 1999 bestehende professionelle Theater- und Kulturinitiative, die Theater und szenisches Spiel für eine **Kultur des Dialogs und des Zusammenlebens**, für **Empowerment und Partizipation** und für **persönliche und soziale Veränderungsprozesse** nutzbar macht.

Was tun wir? Wir realisieren in einem multiprofessionellen Team Workshops, Projekte und Produktionen als **künstlerische und soziale Interventionen** in vielfältige Felder, Institutionen und Räume. Damit überwinden wir Grenzen zwischen Alltag, Kultur und Kunst und regen zur kreativen Auseinandersetzung mit Konflikten, Problemen und Visionen an.

Wie arbeiten wir? Als ästhetische Mittel verwenden wir vor allem interaktive Theaterformen wie das **Forumtheater** nach Augusto Boal. Wir entwickeln je nach Projekt unsere sparten- und methodenübergreifenden Ansätze, die sich an der interdisziplinären Schnittstelle von Kunst, pädagogisch-politischer Praxis und Wissenschaft bewegen.

Was bieten wir an? Die Angebote von InterACT sind vielfältig und werden je nach Interesse in einem gemeinsamen Prozess entwickelt, abgestimmt und variiert.

- Eigene Forumtheaterproduktionen (zu Themen wie Behinderung und Arbeitswelt, Neue Armut, Gewalt in der Familie, Gesundheitsförderung)
- Das Entwickeln von Forumtheaterstücken
- Workshops und Trainings mit theaterpädagogischen Methoden
- Theatrale Begleitung von Tagungen
- Unterstützung von Beteiligungsprozessen

Für wen bieten wir an?

- Kinder, Jugendliche, pädagogisch Tätige
- Gemeinden
- Soziale Organisationen/NGOs
- Unternehmen/Betriebe
- Bildungseinrichtungen und Hochschulen

Literaturempfehlungen

BEIGLEÖCK, W. & FESELMAYER, S. (2004). *Sucht im Betrieb – betriebliche Suchtprävention*. In: BROSCHE, R. & MADER, R. (Hrsg.) *Sucht und Suchtbehandlung – Problematik und Therapie in Österreich*.

BOAL, AUGUSTO (1999). *Der Regenbogen der Wünsche, Methoden aus Theater und Therapie*, Seelze (Velber).

BOAL, AUGUSTO (2002). *Games for Actors and Non-Actors*. 2nd Edition, London-New York.

BUNDESVERBAND DER UNFALLKASSEN (2004). *Forschung für die Praxis: Effektivität und Effizienz von betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung*. (<http://content.unfallkassen.de/uploads/556/FFDP12004.pdf>)

DHS – DEUTSCHE HAUPTSTELLE GEGEN DIE SUCHTGEFAHREN (Hrsg) (2001). *Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz – eine Praxishilfe für Personalverantwortliche*.

KÖHLER-JATZKO M. & SUPP B. (2008). „blauPAUSE – kreative Zugänge zur betrieblichen Suchtprävention mit Hilfe interaktiven Theaters“ in: REISSNER, G.-P & STROHMAYER, U. (Hg.), 2008: *Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz*. Verlag Österreich Wien

REHWALD / REINEKE / WIENEMANN / ZINKE (2007). *Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe – Handbuch der IG Metall*

RUMMEL, MARTINA / RAINER, LUDWIG / FUCHS, REINHARD (2004). *Alkohol im Unternehmen – Praxis der Personalpsychologie*. Hogrefe Verlag

SCHAEF, ANNE W. / FASSEL, DIANE (1994). *Suchtsystem Arbeitsplatz*. München: Dtv-Verlag

<http://www.blumonday.at>

http://www.spielplan.com/literatur/was_soll_das_theater.html

ZIEGLER, HERBERT / BRANDL, GABRIELE (2001). *Suchtprävention als Führungsaufgabe – Lösungsorientierte Strategien für den Betrieb*. Universum Verlagsanstalt

Dank

In der Zeit von 2004 bis zum Projektende 2009 haben eine Reihe von Personen und Einrichtungen wesentlich dazu beigetragen, dass „blauPAUSE“ entstehen, sich entwickeln und ausprobieren konnte – an dieser Stelle sei allen herzlich gedankt.

Den Förderern des Projekts:

FGÖ – Fonds Gesundes Österreich, Kunstsektion Bundeskanzleramt, Stadt Graz Kultur, AUVA, Das Land Steiermark: Kulturressort, Landesjugendreferat, Gesundheitsressort

Den Pilotfirmen:

Magistrat Graz, Stadtwerke Bruck an der Mur, Steiermärkische Gebietskrankenkasse, voest alpine – Division Bahnsysteme

Der Stadt Bruck als Projektträger:

Bgm. Bernd Rosenberger, GR Dipl.-Päd. Peter Koch MAS, AR Karl Burdian, Andrea Leitner

All jenen, die uns bei der Stückentwicklung aktiv unterstützt und beraten haben:

Mag.^a Beate Atzler, Mag. Norbert Blum, Karin Brunold, Suchtkoordinator DSA Peter Ederer, Sigrid Hübler, Bernadette Jauschnegg, Mag.^a Trude Kalcher, Mag.^a Martina Kloiber, GR Dipl.-Päd. Peter Koch MAS, Manfred Köhler, Mag.^a Sigrun Koller, Ing.ⁱⁿ Karin Krall, Dr. Kurt Leodolter, Mag.^a Gabriele Mairhofer-Resch, Dr.ⁱⁿ Sabine Marx, Mag.^a Regina Neffe, Carl Pichler, Sabine Pichler, Elke Pözl, Martina Pusterhofer, Mag.^a Eva Rohrer, Mag. Christof Rossbacher, Stefanie Rumpf, DSA Hilde Scheickl, Mag.^a Gudrun Schlemmer, DSA Ilse Schrammel, Mag. Sebastian Seebauer, Dr. Ludwig Sik, Mag. Walter Slupetzky, Dr. Martin Sprenger, Mag. Markus Stark, Mag. Michael Stöckl, Cäcilia Supp, Dr. Ulf Zeder

Ein Dankeschön auch allen ZuschauerInnen und „EinsteigerInnen“!

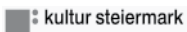
Projektträger 2004 – 2009:



Projektförderer 2004 – 2009:



bm:uk



blue|monday

gesundheitsmanagement

blue|monday gesundheitsmanagement
gesundheitsförderung und suchtvorbeugung
für unternehmen und gemeinden

Pestalozzistrasse 60, A-8010 Graz
tel: +43 676 / 43 80 784 (Mag. Barbara Supp)
tel: +43 676 / 40 28 184 (Mag. Michaela Köhler-Jatzko)
fax: +43 316 / 89 00 32-15
office@bluemonday.at
<http://www.bluemonday.at>

InterACT

Werkstatt für Theater und Soziokultur

InterACT – die Werkstatt für Theater und Soziokultur

Neubaugasse 94, A - 8020 Graz
tel: +43 650 / 72 09 35 1 (Dr. Michael Wrentschur)
tel. fax. +43 316 / 72 09 35
mobil. +43 650 / 72 09 35 0
office@interact-online.org
<http://www.interact-online.org>