

Stärkung von Prävention und Gesundheitsförderung

03_14

Maßnahmenübersicht
Option

Karl Peter Pfeiffer

Ein Charakteristikum des Gesundheitsstatus der österreichischen Bevölkerung ist, dass diese im Vergleich z. B. zu den skandinavischen Ländern wesentlich früher Gesundheitsleistungen in Anspruch nimmt und die Anzahl an gesunden Lebensjahren geringer ausfällt, allerdings mit großen regionalen Unterschieden (Tirol mit 72 gesunden Lebensjahren bei Frauen und Männern führend, Burgenland nur 56). Das Potential der Gesundheitsförderung und der Prävention ist bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Durch die Stärkung von Prävention und die allgemeine Gesundheitsförderung soll die Prävalenz gewisser Erkrankungen gesenkt und die Zahl der erwartbaren gesunden Lebensjahre erhöht werden. Neben dem daraus offenkundig entstehenden individuellen Vorteil soll es so auch zu einer Entlastung des Gesundheitsbudgets kommen.

1_Förderung des Gesundheitsverhaltens der österreichischen Bevölkerung

Ziel dieser Maßnahme ist die Stärkung der Eigenverantwortung bei Fragen der Gesundheit in der Bevölkerung, etwa über positive Anreize oder Hilfestellungen über Apps (Sport, Ernährung etc.).

2_Vorsorgeuntersuchungen

Vorsorgeuntersuchungen stellen ein wichtiges Präventionselement dar. Der Schwerpunkt liegt auf Herz-Kreislauf- und Krebserkrankungen, aber auch Diabetes-Indikatoren sind in diesem Programm aufgenommen. Prävention wirkt vor allem dann, wenn Ärzt_innen konkrete Handlungsempfehlungen aussprechen.

3_Förderung gesunder Verhältnisse in der Arbeitswelt

Etablierung von Schulungen für Unternehmer_innen und Führungskräfte in gesundem Führen inkl. Entscheidungen für gesunde Verhältnisse im Betrieb (von Fahrradabstellplätzen über ergonomische Maschinen bis hin zur Arbeitsgestaltung).

4_Förderung gesunder Verhältnisse in Schulen

Verpflichtende Umsetzung der Inhalte des Gütesiegels „gesunde Schule“ (Tirol) für alle Schulen in Österreich bis 2030.

5_Einrichten von Gleit- und Übergangspensionen

Zunächst freiwillige, später standardmäßige Einführung von Gleit- und Übergangspensionsmodellen. Als Modell kann die Wiedereingliederungsteilzeit verwendet werden. Mit reduzierter Arbeitszeit und mehr Pausen könnte auch eine bessere Einschulung neuer Mitarbeiter_innen stattfinden.