

Die Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesunde Mitarbeiter:innen – Erfolgreiche Unternehmen

Martin Schaffenrath



**GESUNDE MITARBEITER/INNEN,
ERFOLGREICHE UNTERNEHMEN**
Betriebliche Gesundheitsförderung



Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu stärken, deren Wohlbefinden zu verbessern, sowie Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen.¹

¹ vgl. Luxemburger Erklärung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union

Sie umfasst alle Maßnahmen von Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen sowie der Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb. Dabei wird der ganzheitliche Ansatz von Gesundheit verfolgt, unter Berücksichtigung des physischen, psychischen und des sozialen Wohlergehens.

Ziel von BGF und angestrebter Nutzen

Durch die Veränderung und Anpassung der betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse (Verhältnisse) an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen sowie des Unternehmens, kann Arbeit gesund gestaltet werden. Arbeitnehmer*innen sollen ebenso zu einem gesundheitsförderlichen und selbstbestimmten Verhalten befähigt werden. Betriebliche Gesundheitsförderung setzt somit an den individuellen Verhaltensweisen der Beschäftigten sowie an den betrieblichen Verhältnissen an.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist für die Belegschaft sowie für das gesamte Unternehmen ein Gewinn. Durch gesunde und motivierte Mitarbeiter*innen profitieren Unternehmen in vielfacher Weise.

Warum Betriebliche Gesundheitsförderung?

Verschiedene Trends am heutigen Arbeitsmarkt stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen:

- alternde Belegschaften (aufgrund der demografischen Entwicklung),
- zunehmender Mangel an Fachkräften,
- umfangreicher werdende Tätigkeiten,
- steigende Anforderungen im Arbeitsprozess,
- neue Medien und
- die zunehmende Technologisierung.

Diese können bei den Mitarbeiter*innen zu immer komplexeren gesundheitlichen Problemen führen.

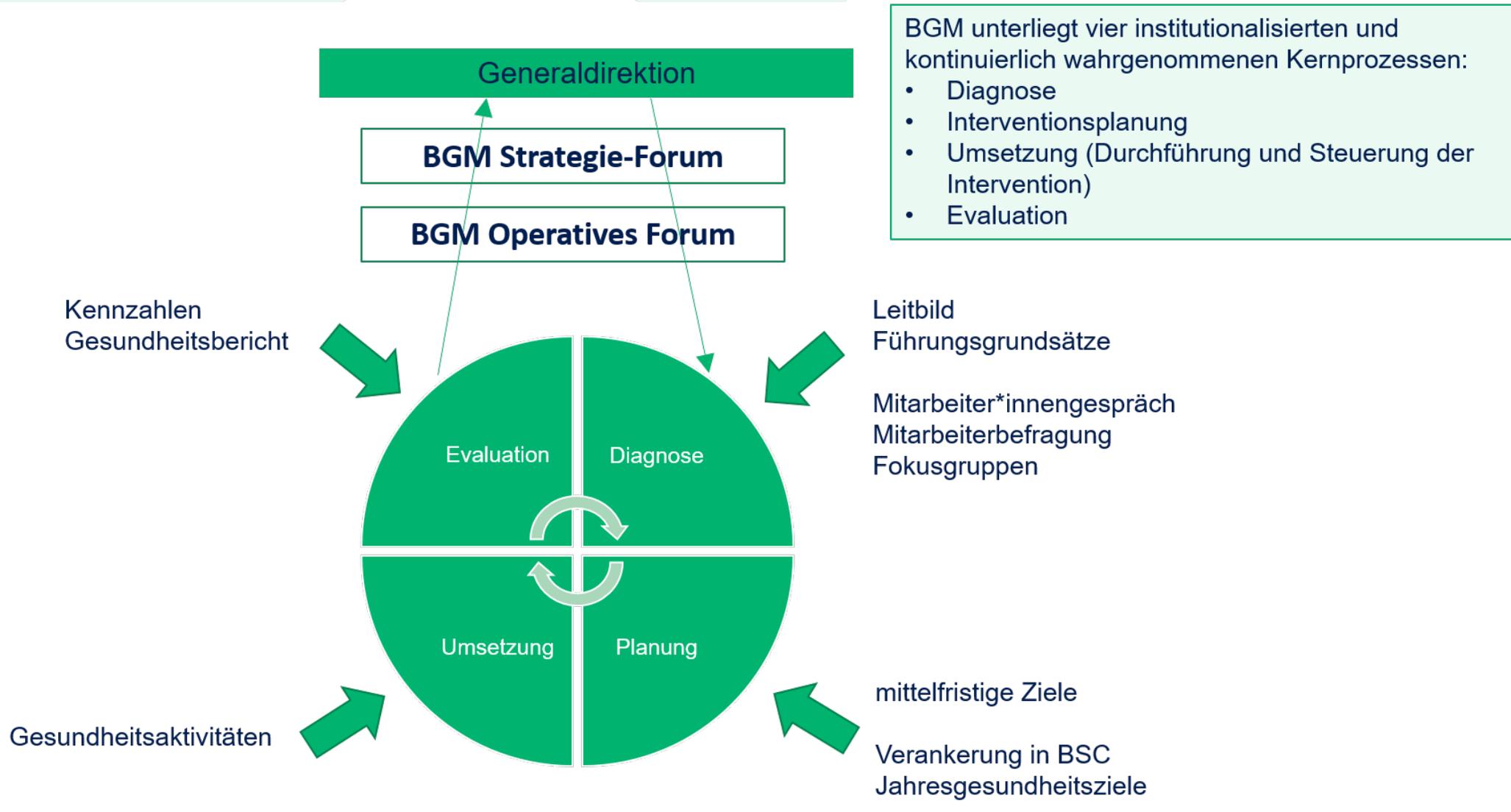
ÖGK Ziel von BGM und angestrebter Nutzen in der ÖGK

Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des Gesundheitsmanagements:

- Sicherstellung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Veränderungskompetenz der Mitarbeiter*innen, Führungskräfte, Teams und damit der gesamten ÖGK in einer agilen Arbeitswelt

Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des Gesundheitsmanagements:

- Steigerung der Mitarbeiter*innenbindung und -motivation und Verbesserung des Gesundheitszustandes
- die Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter*innen, Führungskräften, Teams und Organisation sichern und erhöhen
- die Veränderungskompetenz und Agilität in der Organisation unterstützen und gesund erlebbar machen
- die GESUNDHEITS-Kasse nach innen mit Leben erfüllen



Verhältnisorientierte Themen

- Änderung von Arbeitsabläufen
- Neue Arbeitszeitmodelle
- Erweiterung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen
- Ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze
- Verbesserung der Informations- und Besprechungskultur
- Strategien zur psychischen Gesunderhaltung
- Integration neuer Mitarbeiter*innen
- Führungskräfteentwicklung
- Altersgerechtes Arbeiten

Verhaltensorientierte Themen

- Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz
- Gesunde Ernährung
- Entspannungsübungen
- Tabakentwöhnung
- Heben und tragen
- Teamentwicklung
- Zeitmanagement
- Führungskräfte Schulungen
- Konfliktmanagement

Ergebnisse aus kontrollierten Studien zeigen auf, dass Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention einen wesentlichen Beitrag zur Gesunderhaltung von Beschäftigten leisten und sich in vielerlei Hinsicht lohnen.

Nutzen für das Unternehmen

- ↓ Arbeitsbedingte Krankheiten und damit verbundene Ausfälle
- ↑ MitarbeiterInnenzufriedenheit
- ↑ Leistungsfähigkeit
- ↑ Kommunikation und Kooperation
- ↑ Effektivität und Effizienz
- ↑ Imagewirkung nach innen und außen
- ↑ Arbeitsorganisation durch motivierte MitarbeiterInnen
- ↑ MitarbeiterInnen-Bindung an das Unternehmen

Nutzen für die MitarbeiterInnen

- ↑ Gesundheit
- ↑ Arbeitszufriedenheit
- ↑ Erholungsfähigkeit
- ↑ Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- ↑ Körperliches und psychisches Wohlbefinden
- ↑ Gesunde Arbeitsprozesse
- ↑ Freude bei der Arbeit
- ↑ Motivation

Betriebliche Gesundheitsförderung kann ihr Ziel „Gesunde Mitarbeiter*innen in erfolgreichen Unternehmen“ unter Einhaltung folgender Prinzipien erreichen:

Ganzheitliches Gesundheitsverständnis

Berücksichtigung sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierter Maßnahmen

Partizipation

Beteiligung der gesamten Belegschaft an der Entwicklung und Erhaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen

BGF als Führungsaufgabe

Führungsstil und Führungskultur haben direkte Auswirkungen auf die subjektive Gesundheit der MitarbeiterInnen – Unterstützung durch Führungskräfte ist erfolgskritisch

Integration

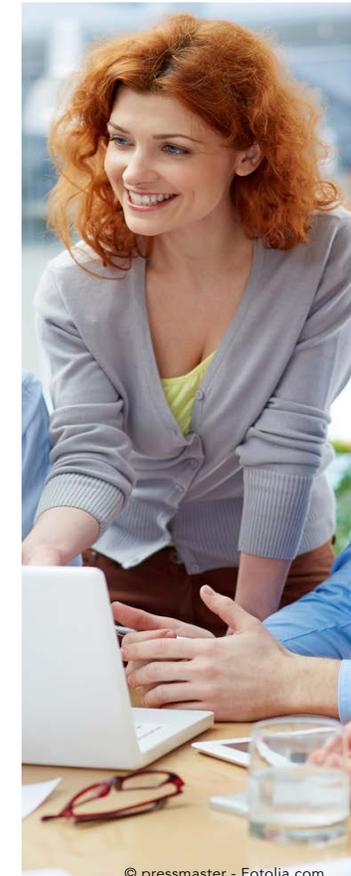
Berücksichtigung der Betrieblichen Gesundheitsförderung in allen wichtigen Entscheidungen und Unternehmensbereichen

Kompetentes, unternehmensinternes Projektmanagement

Systematische Planung, Steuerung und Durchführung aller Maßnahmen

Evaluation

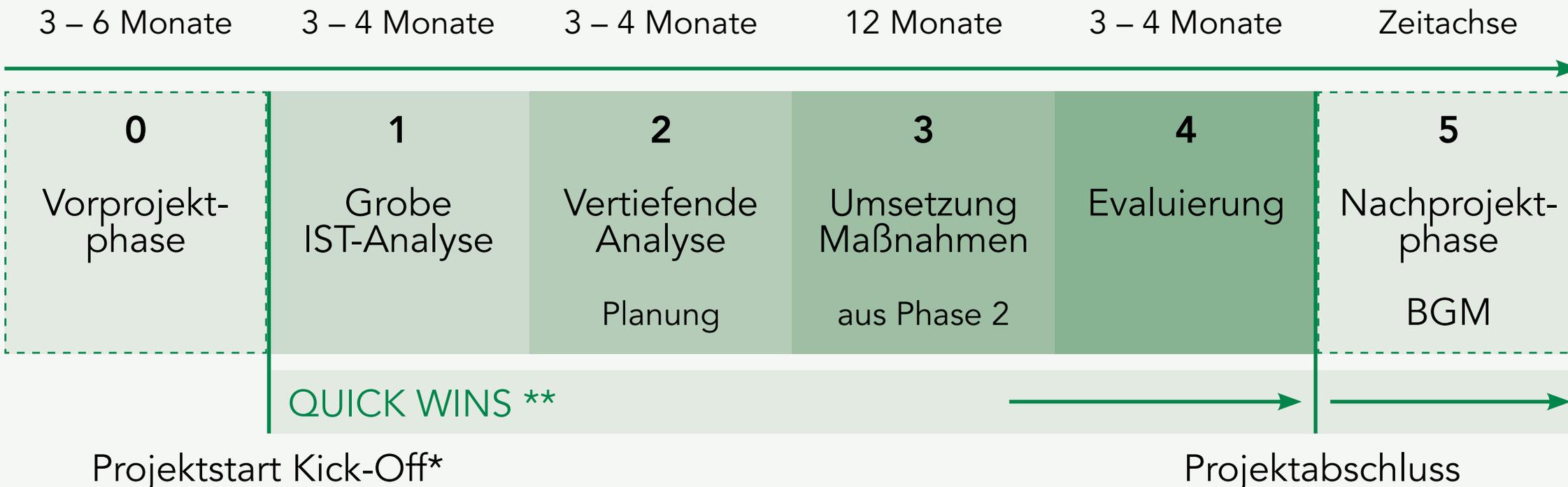
Bewertung der Ergebnisse zur Verbesserung und Weiterentwicklung von BGF



© pressmaster - Fotolia.com

Der Weg zum gesunden Unternehmen

EIN BGF-PROJEKT DURCHLÄUFT FOLGENDE PHASEN:

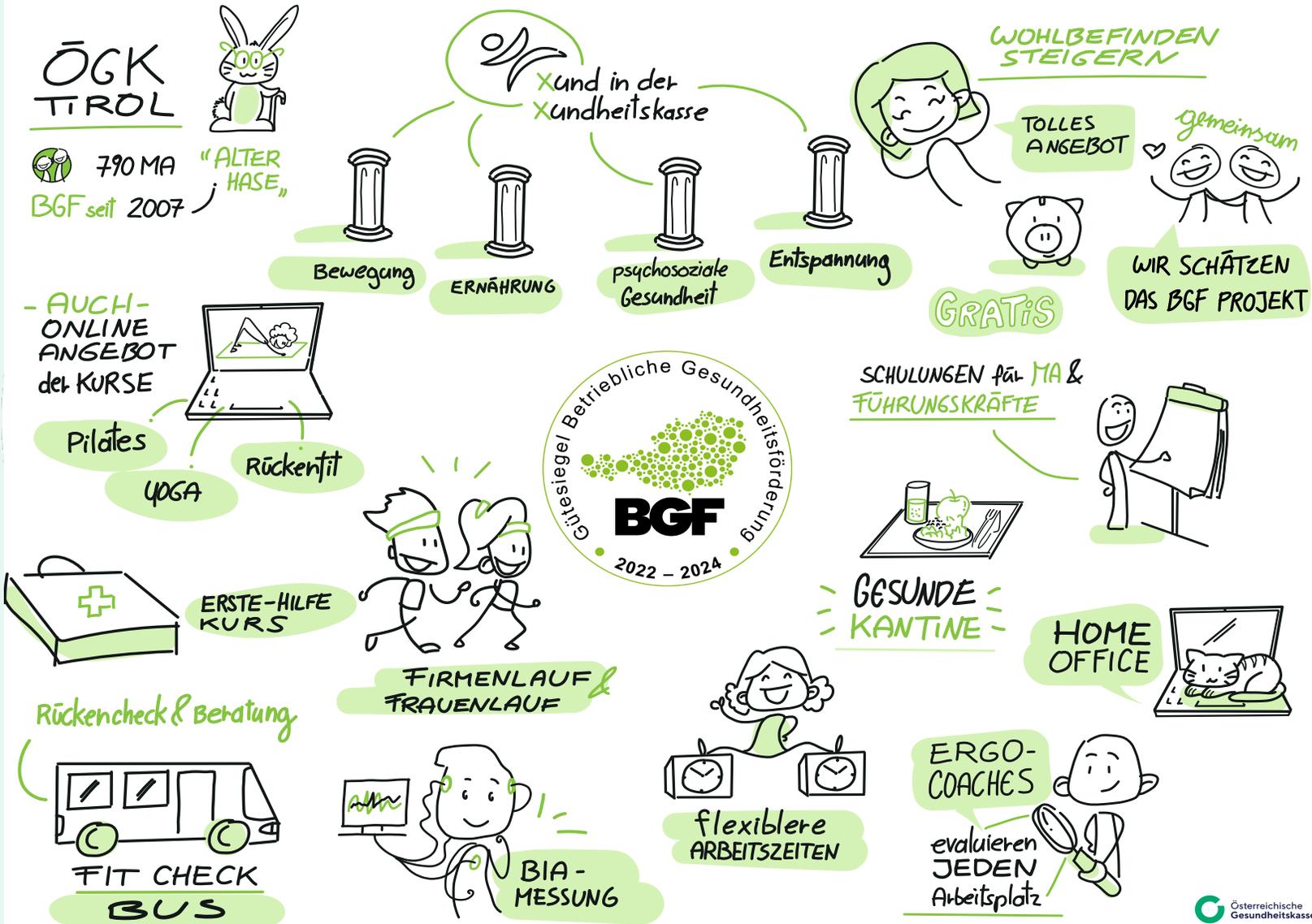


* Kick-Off: Offizieller Projektstart zur Information für alle MitarbeiterInnen

** Quick Wins: begleitende Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Erhöhung der Gesundheitskompetenz (z.B. für Bewegung, Ernährung, Tabakentwöhnung, psychosoziale Gesundheit oder Pausenorganisation)

- Phase 0:** Aufbau interner Strukturen (Steuerungsgruppe, Projektteam)
 Sensibilisierung von Schlüsselpersonen (im Besonderen Führungskräfte)
 Definition von Grobzielen
 Gemeinsame Projektplanung im Unternehmen
 Abklärung möglicher Förderungen und externer Unterstützung
- Phase 1:** Erhebung des gesundheitsbezogenen Ist-Standes im Unternehmen mittels wissenschaftlich fundiertem Analyseinstrument
 ggf. Altersstrukturanalyse
 ggf. anonyme Krankenstandsauswertung
- Phase 2:** Vertiefende Analyse von Ressourcen und Belastungen im Alltag unter Beteiligung der MitarbeiterInnen (z.B. Gesundheitszirkel, Workshops)
 Erarbeitung gemeinsamer konkreter Lösungsvorschläge für bestehende Probleme bzw. zur Ressourcenstärkung
 Erstellung eines ganzheitlichen Maßnahmenplanes
- Phase 3:** Vorbereitung und Umsetzung der in der Steuerungsgruppe beschlossenen und in Phase 2 erarbeiteten Maßnahmen auf Verhältnis- und Verhaltensebene
- Phase 4:** Evaluierung des Projektes zur Erfolgskontrolle
 (wiederholter Einsatz des Analyseinstrumentes aus Phase 1)
 Reflexion der BGF-Projekterfahrungen im Unternehmen
- Phase 5:** Überführung der BGF in ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem (BGM-System)
 Festlegung von fixen Strukturen und Verantwortlichkeiten
 Integration der BGF in die Unternehmensstrategie





Betriebe mit BGF-Gütesiegel 2022

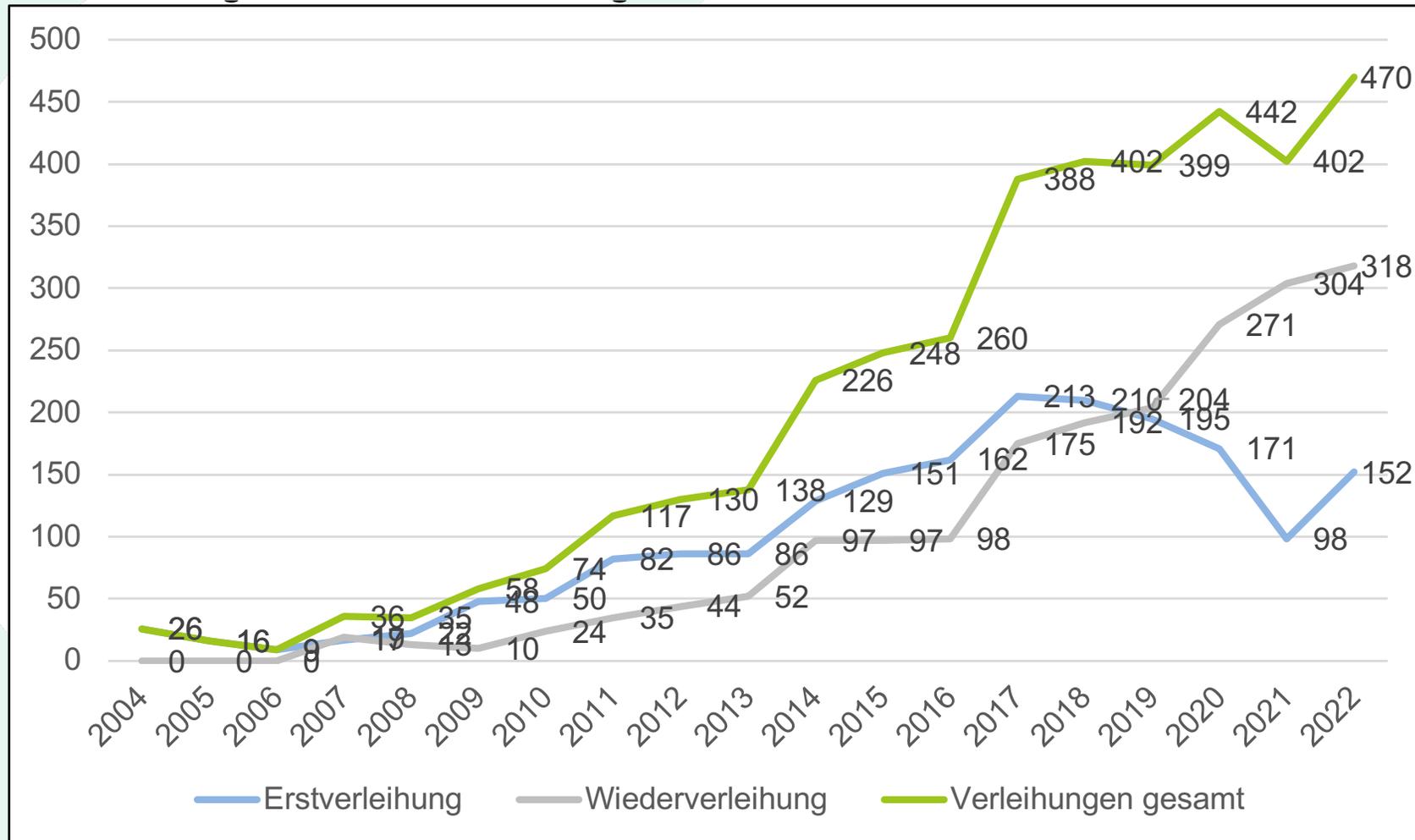
Zahl der Betriebe samt Anzahl der Beschäftigten, denen das BGF Gütesiegel im Jahr 2022 für den Zeitraum 2023 bis 2025 verliehen wurde

Servicestellen	Betriebe gesamt	MA- Anzahl	Betriebe bis 49 MA	MA- Anzahl bis 49 MA	Betriebe ab 50 MA	MA- Anzahl ab 50 MA
Burgenland	7	1.201	1	19	6	1.182
Kärnten	15	3.978	9	213	6	3.765
Niederösterreich	157	31.779	114	2.252	43	29.527
Oberösterreich	107	49.267	49	1.123	58	48.144
Salzburg	41	5.369	23	487	18	4.882
Steiermark	57	19.966	35	644	22	19.322
Tirol	27	9.005	6	93	21	8.912
Vorarlberg	5	2.814	0	0	5	2.814
Wien	21	31.693	3	84	18	31.609
Gesamt	437	155.072	240	4.915	197	150.157

(exkl. BVAEB-Betriebe)

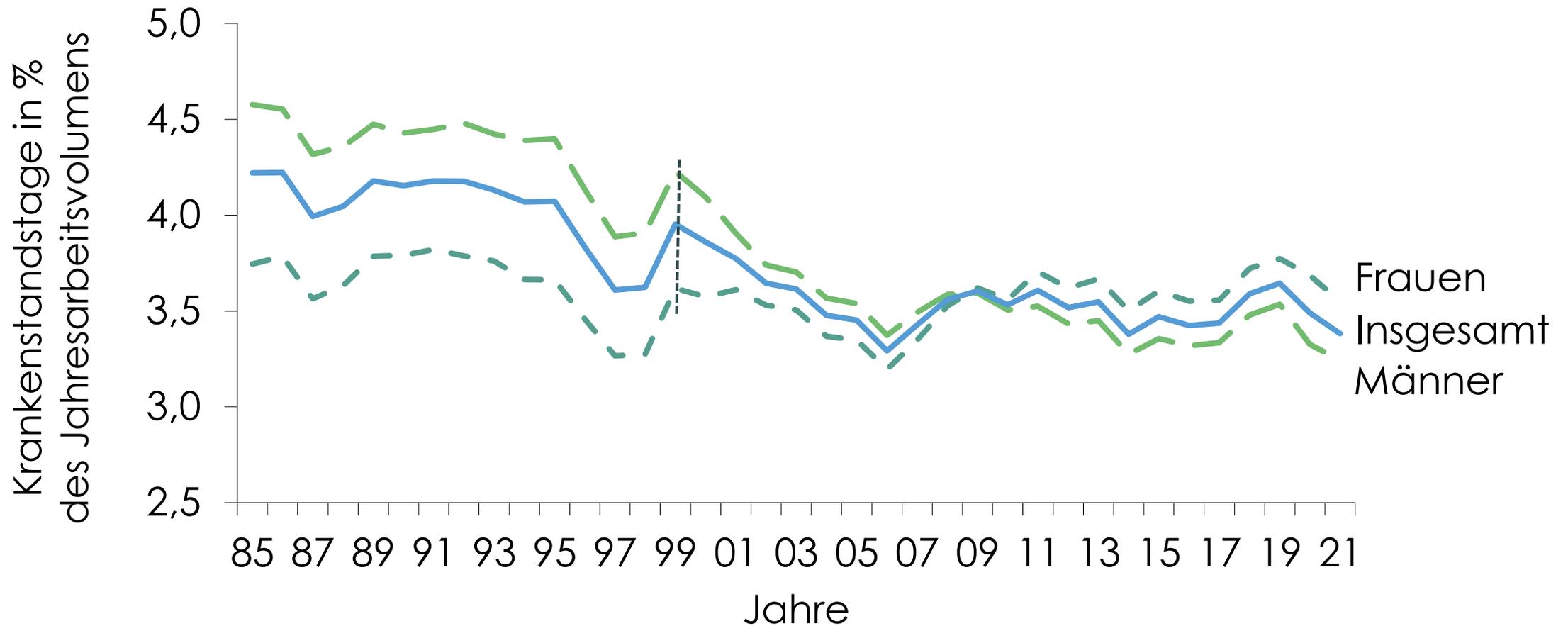
BGF-Gütesiegel seit 2004

Jährliche Vergaben des BGF-Gütesiegels seit dem Jahr 2004



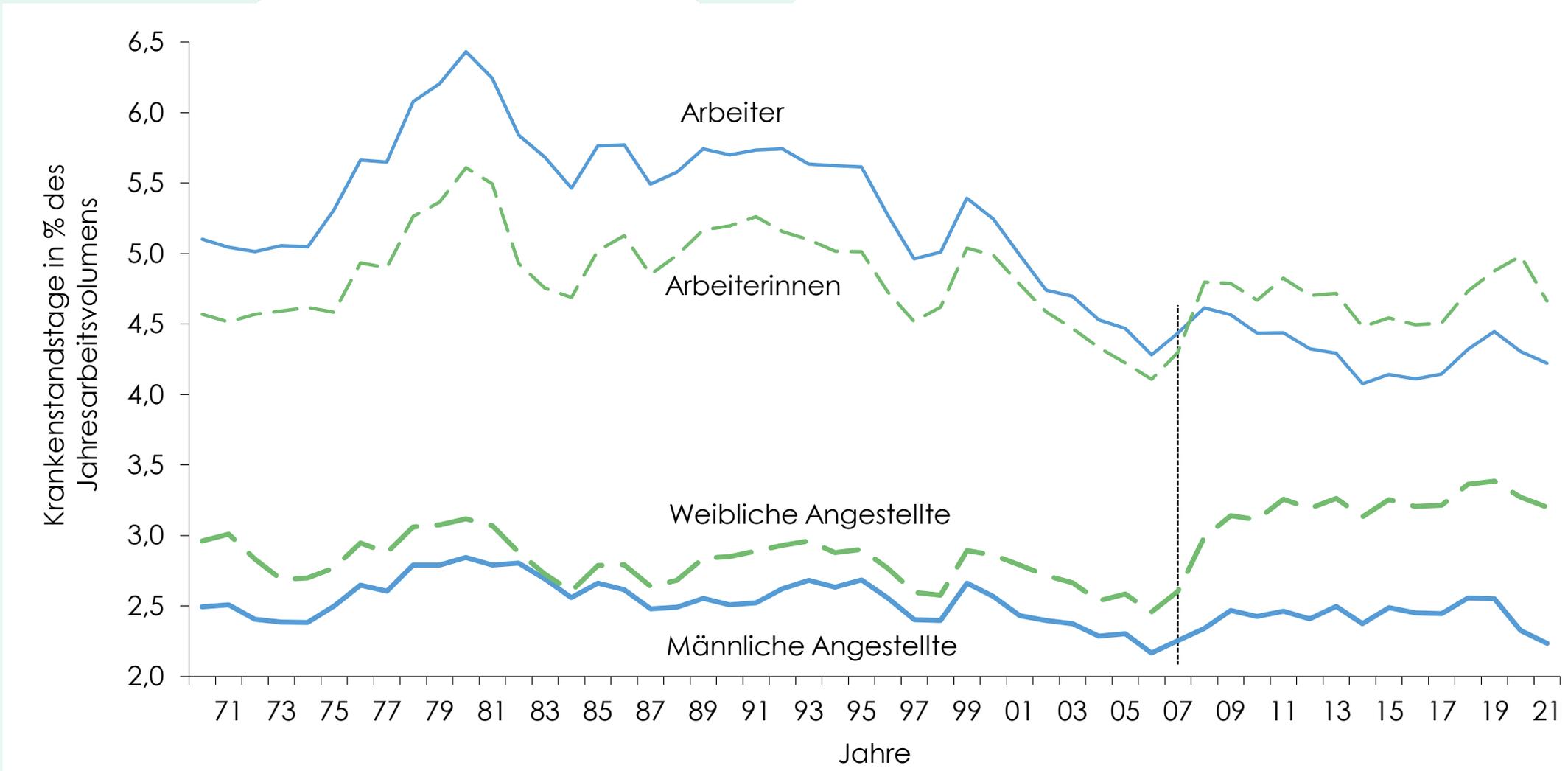
(inkl. BVAEB-Betriebe)

Krankenstandsquote nach Geschlecht

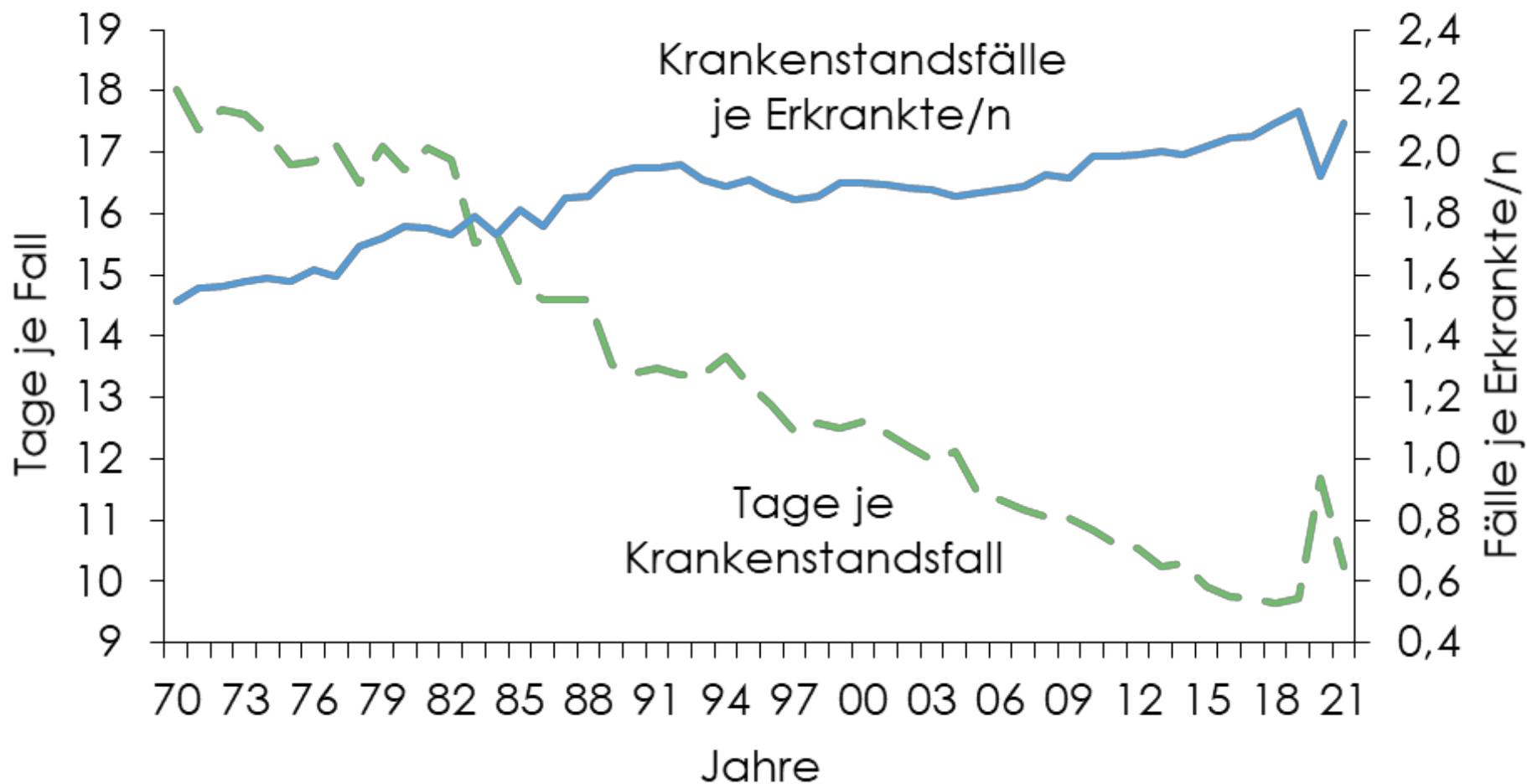


Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.
 Anmerkung: Durch die Umstellung der Versichertenzahlen in der Krankenstandsstatistik kommt es in den Datenreihen zwischen 1999 und 2000 zu einem geringfügigen statistischen Bruch.

Krankenstandsquote nach Stellung im Beruf und Geschlecht

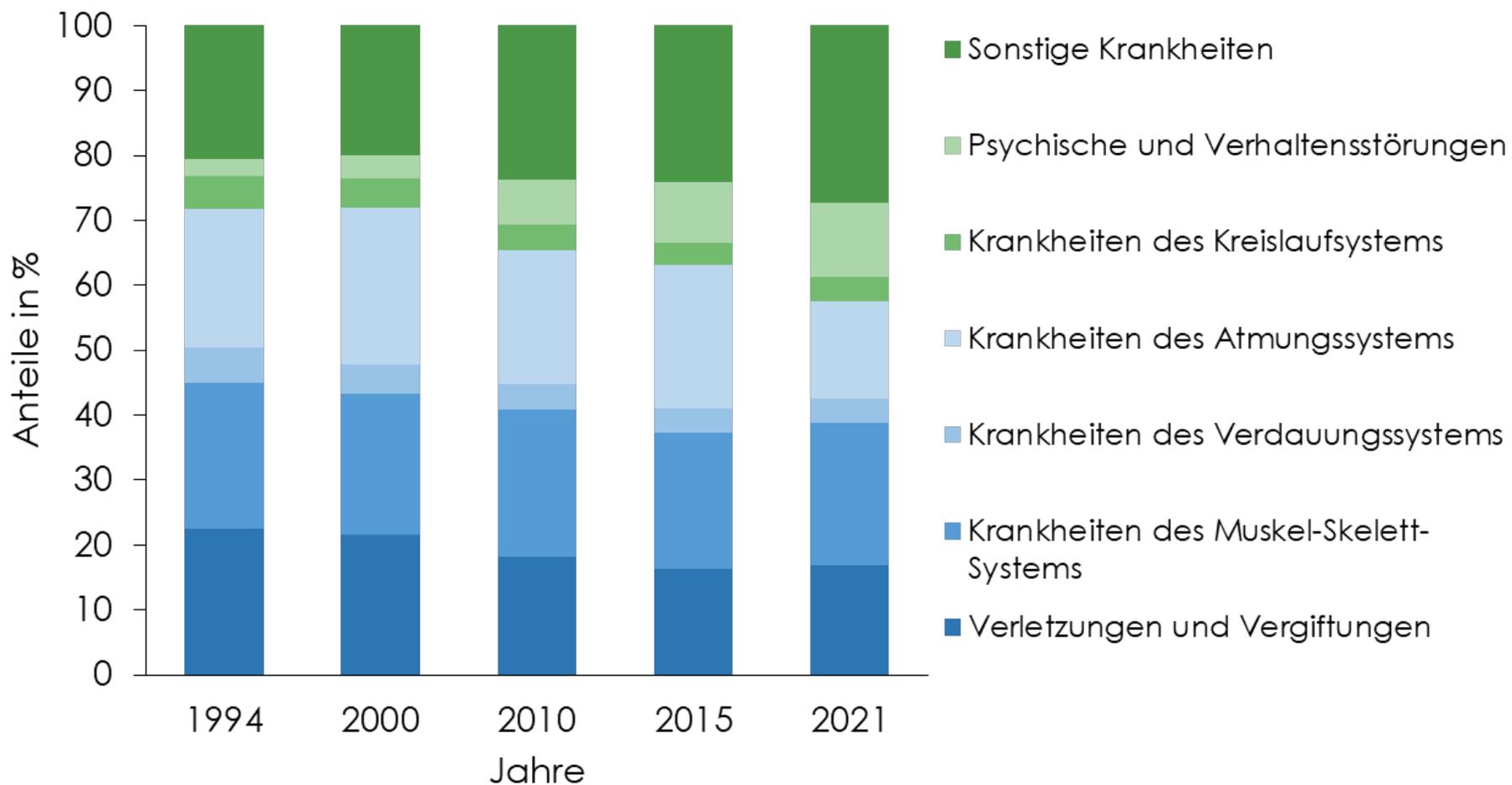


ÖGK Entwicklung der Krankenstände je Erkrankte:r und Dauer



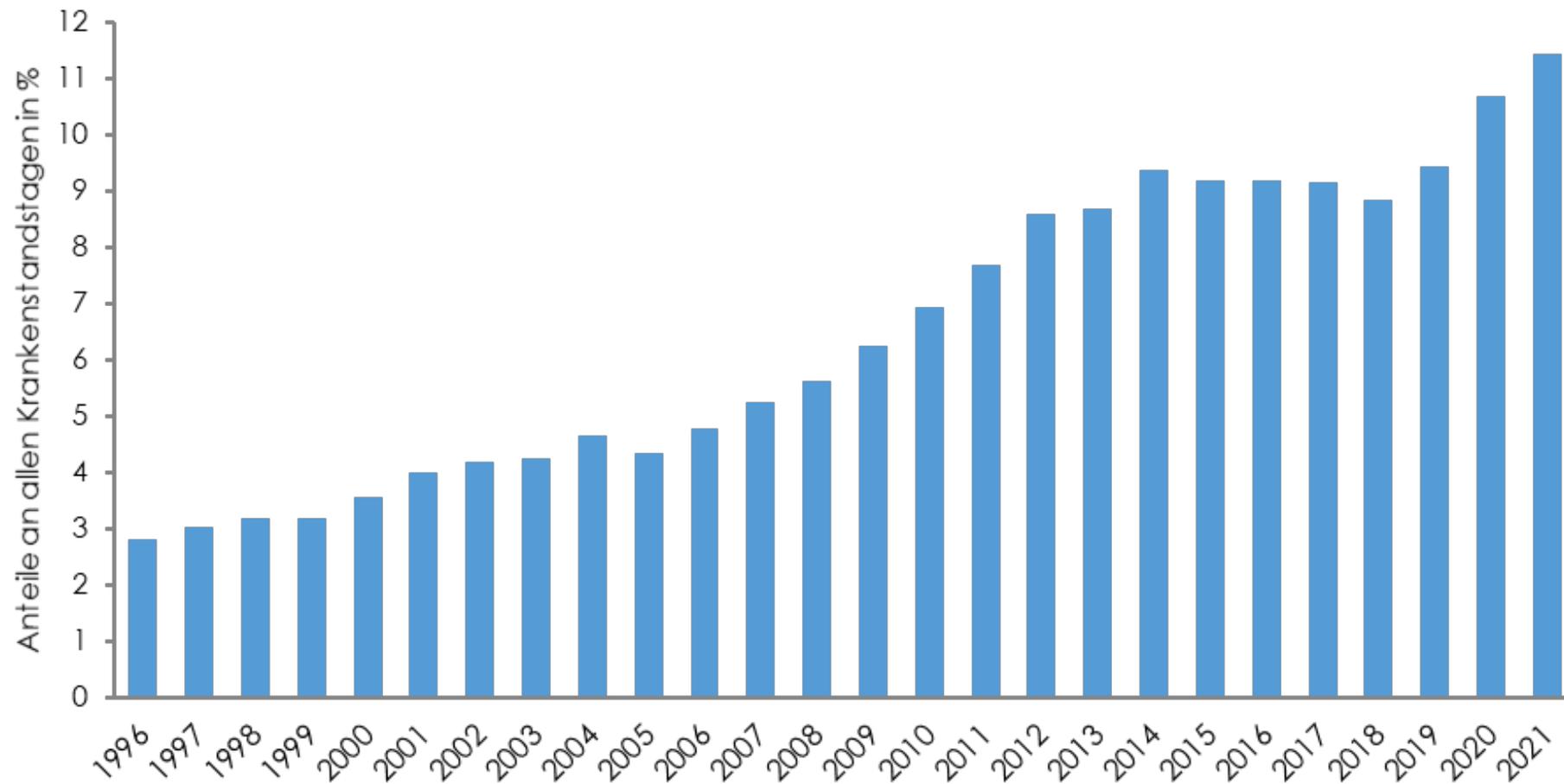
Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Verteilung der Krankenstandstage nach Krankheitsgruppen



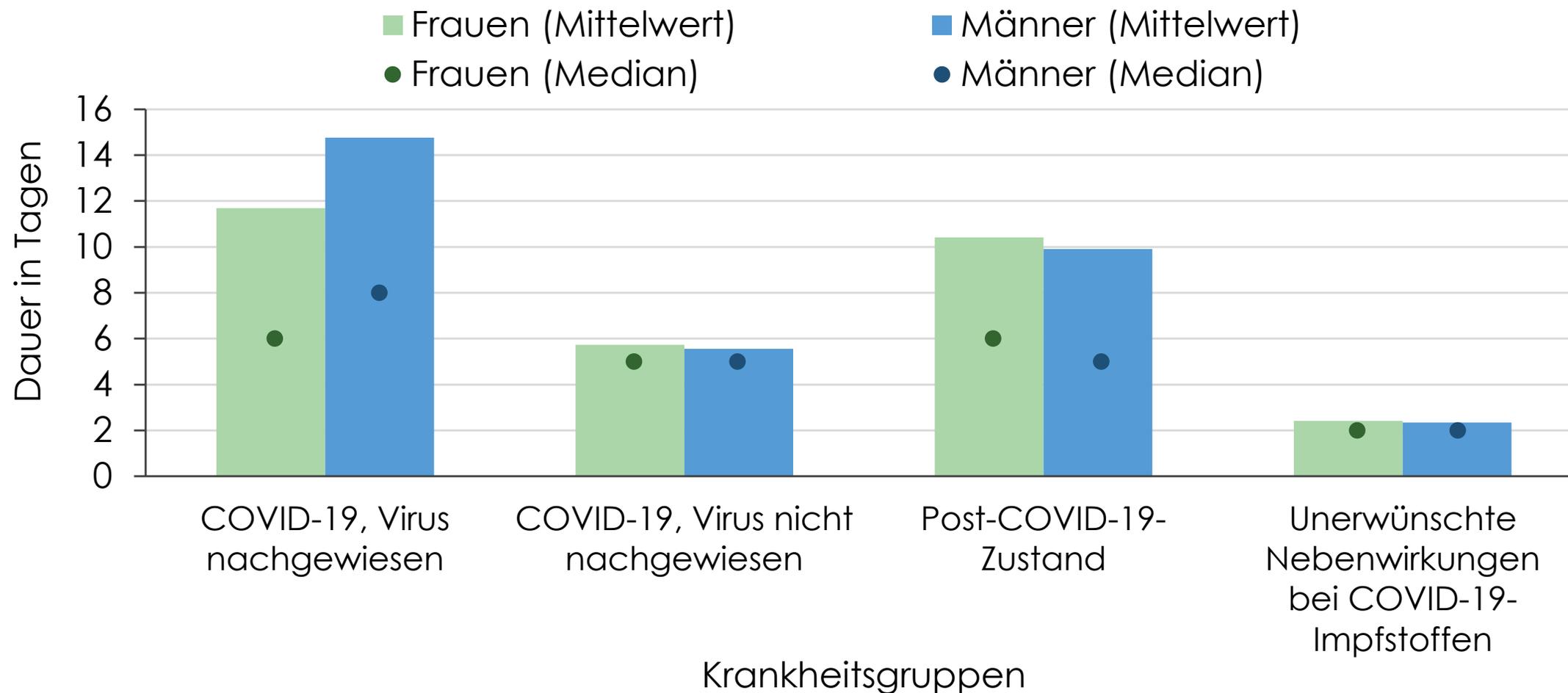
Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Anzahl der Krankenstandstage von psychischen Krankheiten an allen Krankenstandstagen



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Dauer von COVID-19 Krankenständen 2021



Kosten von Krankheiten und Unfällen unselbständig Beschäftigter

	2020		2021	
	Mio. €	In % des BIP	Mio. €	In % des BIP
Gesundheitsausgaben	bis 13.645	bis 3,6	bis 17.775	bis 4,4
<i>Direkte Kosten</i>	12.239	3,2	16.343	4,0
<i>Indirekte Kosten: Entgangene SV-Beiträge</i>	1.406	0,4	1.432	0,4
Betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten	bis 8.782	bis 2,3	bis 9.113	bis 2,2
<i>Direkte Kosten (Entgeltfortzahlung usw.)</i>	3.152	0,8	3.242	0,8
<i>Indirekte Kosten (Wertschöpfungsverluste)</i>	5.630	1,5	5.871	1,4

Danke für die Aufmerksamkeit!

Martin Schaffenrath

17.03.2023