

Betriebliche Gesundheitsförderung & BGF- Projekt

- **Was ist BGF?**

"BGF ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (inkl. Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern."

(Luxemburger Deklaration zur BGF in der EU 1997)

BGF initiiert unter zentraler Beteiligung der MitarbeiterInnen einen Kommunikations- und Lernprozess zur Gestaltung einer gesundheitsgerechten Arbeitsumwelt. Ziel ist es, das Bewusstsein für gesundheitliche Zusammenhänge zu schärfen, für Belastungen Lösungen zu finden, Ressourcen zu stärken und den sozialen Rückhalt zu fördern. BGF trägt starke Züge der Organisationsentwicklung.

1986 schaffte die WHO in der Ottawa Charta die Basis für die systematische Förderung von gesunden Lebensumwelten – so auch in Unternehmen. Seither wurden entsprechende Verfahren und Vorgangsweisen entwickelt. Heute steht ein bewährter Ablauf mit erprobten Instrumenten nach internationalen Qualitätsstandards zur Verfügung.

- **Grundsätze BGF**

Folgende zentrale Grundsätze sichern den Erfolg von Betrieblicher Gesundheitsförderung:

- **Integration** in den Alltag: Gesunde Arbeit als Unternehmensziel und Managementaufgabe
- **Partizipation**: Umfassende Beteiligung der MitarbeiterInnen
- **Ganzheitliches Gesundheitsverständnis**: psycho-soziale und körperliche Faktoren, Verhältnisse und Verhalten
- **Systematisches Vorgehen**: Projektkreislauf von der Diagnose bis zur Evaluation
- **Gender Mainstreaming**: Identifizierung und Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen. Wie z.B. die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen, welche noch immer durch eine nach Geschlecht differenzierte Arbeitsteilung, damit verbundenen Zuschreibungen und Erwartungen sowie spezifischen Belastungen und Ressourcen gekennzeichnet sind.

- **Voraussetzungen Projekt**

- **Grundkonsens** von Geschäftsleitung und ArbeitnehmerInnenseite über die Durchführung des Projektes
- **Bereitschaft**,
 - sich auf einen gemeinschaftlichen Lernprozess einzulassen,
 - zum konstruktiven Umgang mit den Projektergebnissen sowie
 - Veränderungen zuzulassen und zu unterstützen
- Bereitstellen von **Ressourcen** für die Projektdurchführung und Maßnahmenumsetzung



Info

BGF läuft nicht nebenbei, auch wenn zeitlicher Ablauf und Instrumente auf die Voraussetzungen des konkreten Unternehmens abgestimmt werden. Die praktische BGF-Arbeit hat gezeigt, dass MitarbeiterInnen bei der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen die realen Möglichkeiten des Unternehmens absolut realistisch einschätzen und grundlegend berücksichtigen.

- Errichten von **Projektstrukturen**: Steuerungsgruppe, Projektleitung, Gesundheitszirkel
- Umfassende **Information** aller MitarbeiterInnen über Ziele, Planung, Durchführung und Ergebnisse des Projektes



Tipp

Die umfassende Information der MitarbeiterInnen ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines BGF Projektes. Dies fördert die Bereitschaft zur Beteiligung und beugt Missverständnissen vor. Es wird empfohlen, mehrere Kommunikationswege zu nutzen: formelle als auch informelle, schriftliche als auch mündliche - Dies stellt sicher, dass Infos auch aufgenommen werden.

• Nutzen von BGF

„Sind die MitarbeiterInnen gesund und motiviert, profitiert das gesamte Unternehmen!“

Gesundheitsförderung im Unternehmen:

- **Reduziert** unter Einbeziehung der MitarbeiterInnen Belastungen am Arbeitsplatz
- **Optimiert** Arbeitsabläufe, Organisations- und Kommunikationsstrukturen
- **Steigert** die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen

Betriebliche Gesundheitsförderung initiiert einen Kommunikations- und Lernprozess, der das Bewusstsein für gesundheitliche Zusammenhänge schärft, die Handlungs- und Lösungskompetenz im Umgang mit Belastungen und Problemen stärkt und den sozialen Zusammenhalt fördert.

Einflussfaktoren auf Gesundheit sind sehr vielfältig. Effekte, die mit Betrieblicher Gesundheitsförderung erzielt werden, liegen oftmals in qualitativen Bereichen, welche sich schwer direkt messen und somit in Geldwerten ausdrücken lassen. Dennoch gibt es mittlerweile eine Reihe von Studien, die ein sehr gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis belegen.

Geschäftsleitungen und MitarbeiterInnen jener IKT-Unternehmen, welche die Möglichkeit zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen des switch-Projektes genutzt haben, berichten von folgenden Wirkungen:

- Verbesserte Arbeitsorganisation, Optimierung des Workflows
- Verbesserungen der internen Kommunikation und Information
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Verbesserungen in der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen
- Höhere Motivation der MitarbeiterInnen
- Höherer Stellenwert von Gesundheit im Unternehmen
- Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins

- **Übersicht Ablauf**

Für die Durchführung qualitativ hochwertiger BGF hat sich neben der Begleitung durch externe ExpertInnen folgender Ablauf bewährt:

1. Installierung einer Steuerungsgruppe/Projektkoordination

In der Steuerungsgruppe vertreten sind je nach Größe und Struktur des Betriebes VertreterInnen der verschiedenen betrieblichen Interessensgruppen. In sehr kleinen Unternehmen sind dies häufig nur ein bis zwei Personen, in größeren können das bis zu acht Personen sein. Aufgaben sind die Projektkoordination sowie Entscheidung über und Planung der Umsetzung von Maßnahmen.

2. Durchführung einer Ist-Analyse

Die Ist-Analyse dient der Erhebung gesundheitsrelevanter Belastungen und Potentiale im Betrieb. Methoden hierzu sind Einschätzung durch die Steuerungsgruppe, Einzelinterviews, Gruppeninterviews, MitarbeiterInnenbefragung, Betriebsbegehung, usw. Die Ergebnisse werden im Gesundheitsbericht zusammengefasst.

3. Einrichten und Durchführen von Gesundheitszirkeln

Der Gesundheitszirkel stellt das Hauptinstrument der betrieblichen Gesundheitsarbeit dar. Ein Gesundheitszirkel ist eine innerbetriebliche Arbeitsgruppe auf Ebene der MitarbeiterInnen. In mehreren Sitzungen werden unternehmensspezifische Belastungen analysiert und Lösungsvorschläge dafür entwickelt. Je nach Unternehmensgröße wird ein oder werden mehrere Gesundheitszirkel eingerichtet.

4. Maßnahmenplanung

Auf Basis der Ist-Analyse und der Gesundheitszirkelergebnisse entscheidet die Steuerungsgruppe über die Durchführung von Maßnahmen und plant die Umsetzung. Im Maßnahmenkatalog wird schriftlich festgehalten, bis wann, was und in welcher Form umgesetzt wird und wer sich darum kümmert.

5. Umsetzung der Maßnahmen

Die Themenschwerpunkte sind unternehmensspezifisch. Meist ergibt sich eine Mischung aus schnell und leicht umsetzbaren Maßnahmen und längerfristigen Planungen. Die Erfahrung hat immer wieder gezeigt, dass viele Maßnahmen ohne größere finanzielle Investitionen umsetzbar sind.

6. Evaluation

Die Evaluation dient dazu, nach einem festgesetzten Zeitraum (z.B. 6 Monaten) den Status der Umsetzung und die Zielerreichung zu überprüfen und darauf aufbauend weitere Schritte zu planen.

- **Zeitlicher Rahmen**

Der Zeitraum, in dem ein Gesundheitsförderungsprozess mit den beschriebenen Schritten durchlaufen wird, variiert je nach Unternehmensgröße, Projektumfang und äußeren Einflussgrößen. Als Richtwert kann ein Jahr angenommen werden.

Monat	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Projektphase	Projektvorphase		Ist-Analyse	Gesundheitszirkel		Maßnahmenplanung	Umsetzung					Evaluierung