

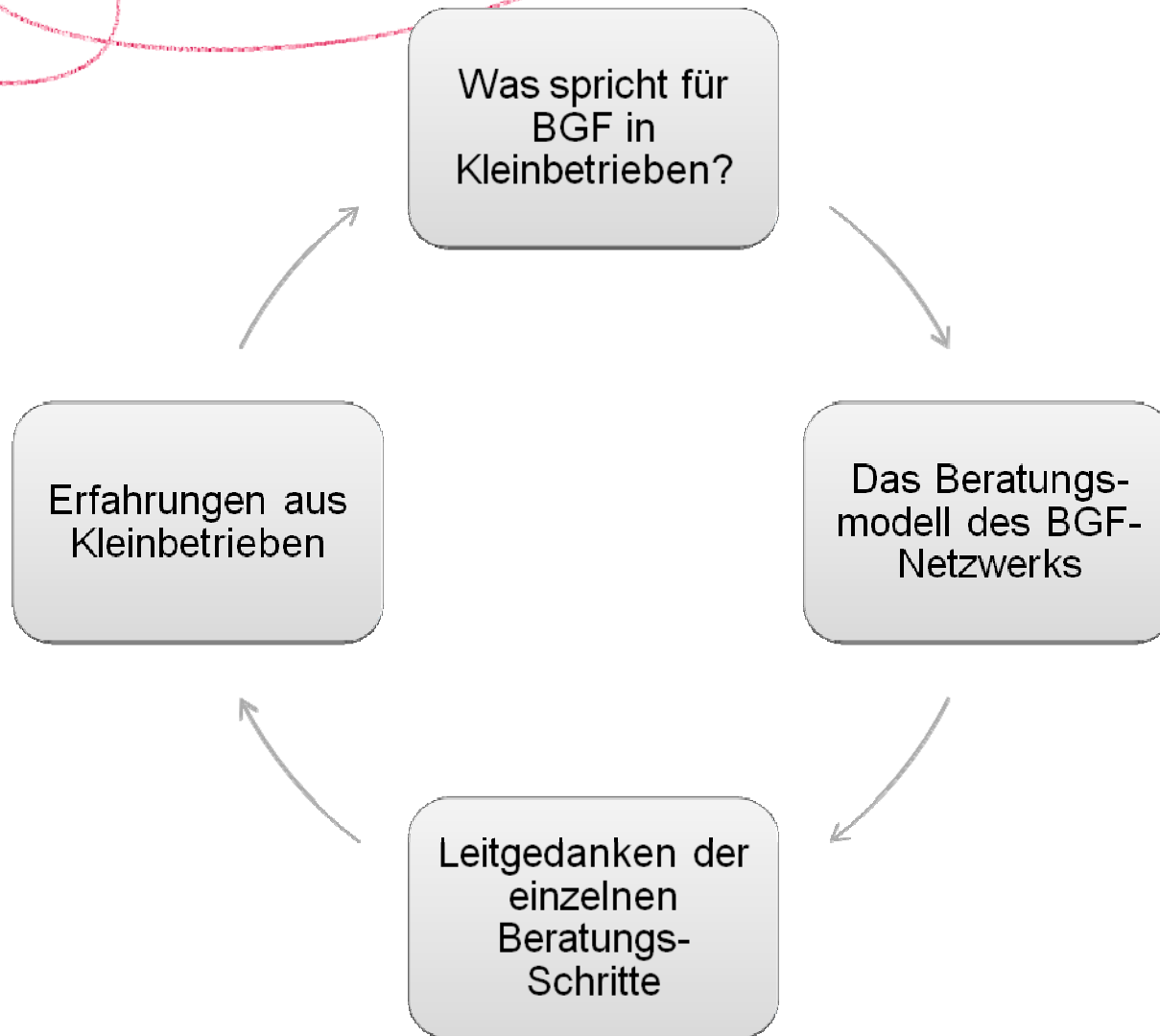


# Modell BGF Kleinbetrieb des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung

16. Informationstagung zur BGF  
06. Oktober 2011, Innsbruck

Mag.<sup>a</sup> Birgit Kriener

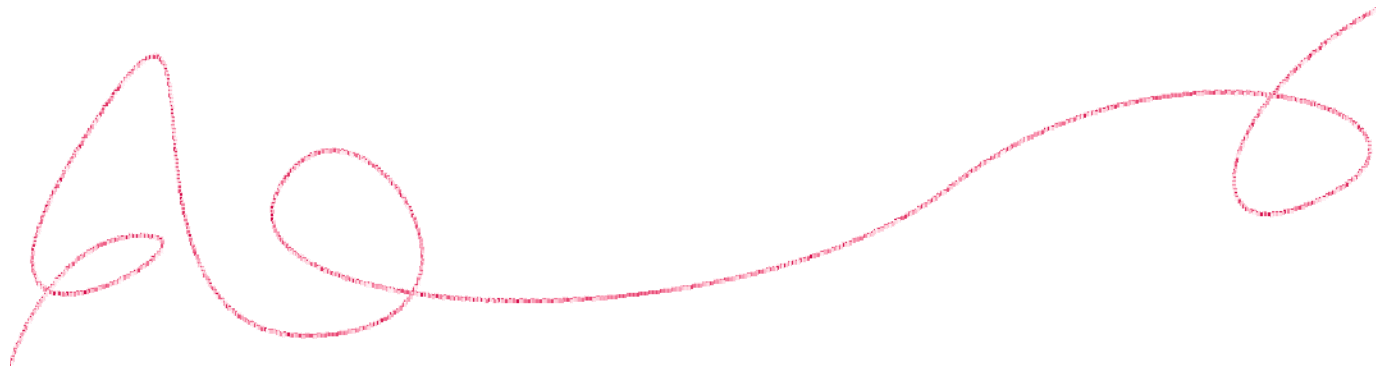
# Überblick





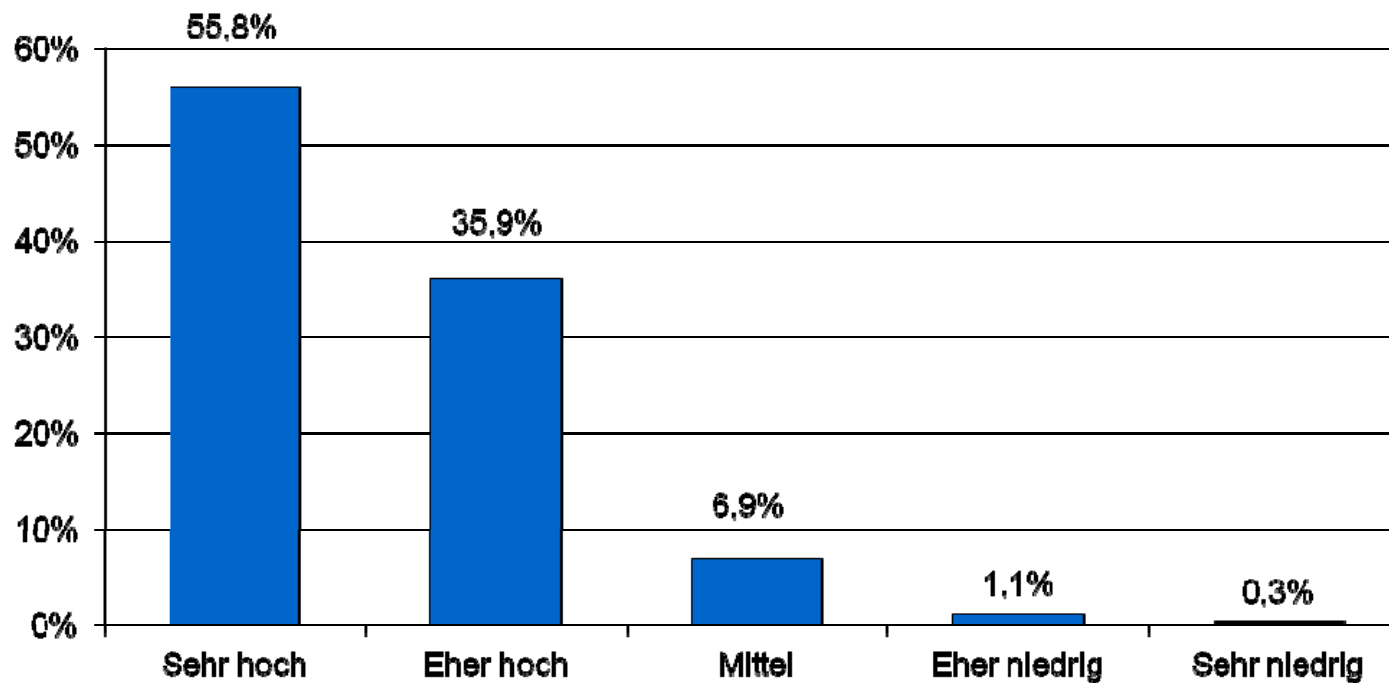
# Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

- ❁ Systematische, gemeinsame Maßnahmen von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- ❁ Zielt darauf ab, Gesundheitspotenziale am Arbeitsplatz zu entfalten und Gesundheitsrisiken und -belastungen zu minimieren
- ❁ Stärkt die Eigenverantwortung und befähigt Mitarbeiter/innen und Führungskräfte, sich gesundheitsförderlich zu verhalten



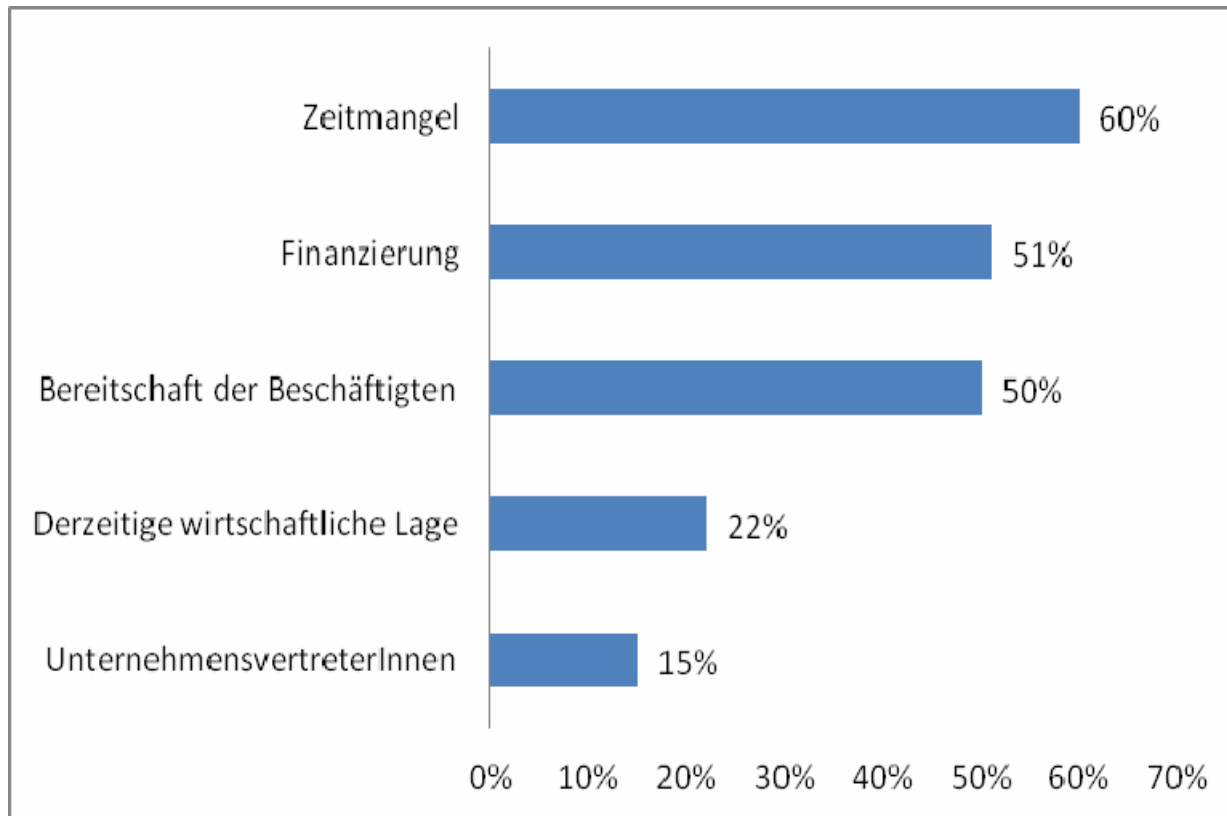
**Das Thema Gesundheit steht in vielen kleinen Betrieben auf der Prioritätenliste nicht sehr weit oben.**

# Der Stellenwert von Gesundheit im Betrieb



Quelle: Betriebsbefragung Entscheidungsträger/innen aus dem Abschlussbericht des Strategieprojekts „BGF in Klein- und Kleinstbetrieben“. OÖGKK, 2010.

# „Woran die Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen scheitern könnte...“



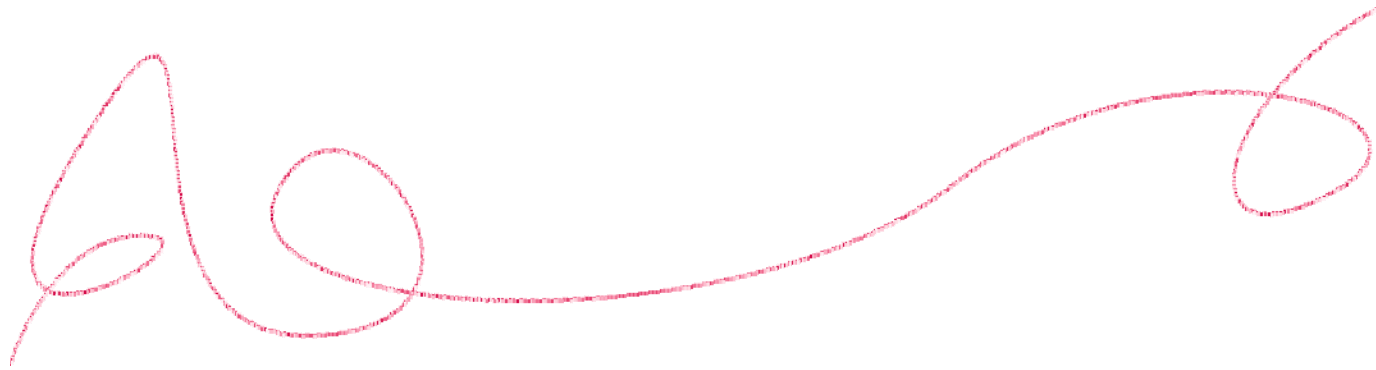
Quelle: OÖGKK, 2010.



## „Wenn's der Chef (nicht) will...“

- ☞ Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen hängt von der persönlichen Lebensweise der Geschäftsführerin / des Geschäftsführers ab
- ☞ Jüngere Chef/innen (unter 40 Jahre) erkennen die Notwendigkeit von BGF stärker als ihre älteren Kolleg/innen
- ☞ Maßnahmen zur Organisations- und Personalentwicklung werden von jüngeren Geschäftsführer/innen rund dreimal häufiger umgesetzt als von den älteren
- ☞ Je weniger technisch die Ausbildung, desto eher treibt die Führungskraft BGF aktiv voran

Quelle: „Gesundheit in KMU“, Techniker Krankenkasse, 2008.



**Die Förderung von Gesundheit und  
Arbeitsfähigkeit ist ein zukunftssichernder  
Faktor – auch und gerade für  
Kleinbetriebe.**





# Zusammenhang zwischen Arbeitsfähigkeit und Produktivität

Querschnittsstudie mit 11.318 Beschäftigten in Holland 2005-2006

## Arbeitsfähigkeit\*

Sehr gut  
Gut  
Mäßig  
Kritisch

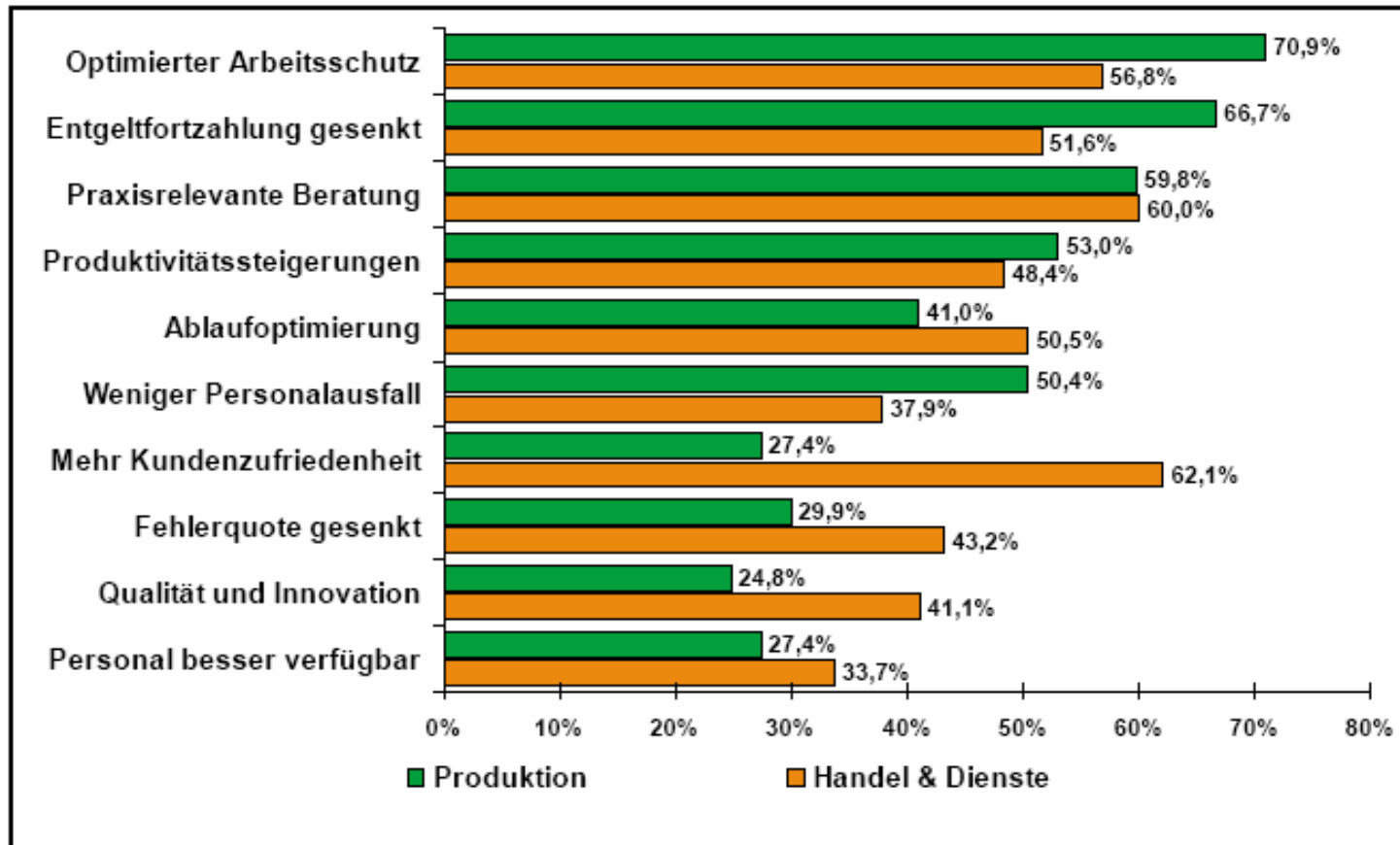
## Produktivitätsverlust (%)

Referenz-Gruppe  
- 4.9%  
- 12.0%  
- 26.6%

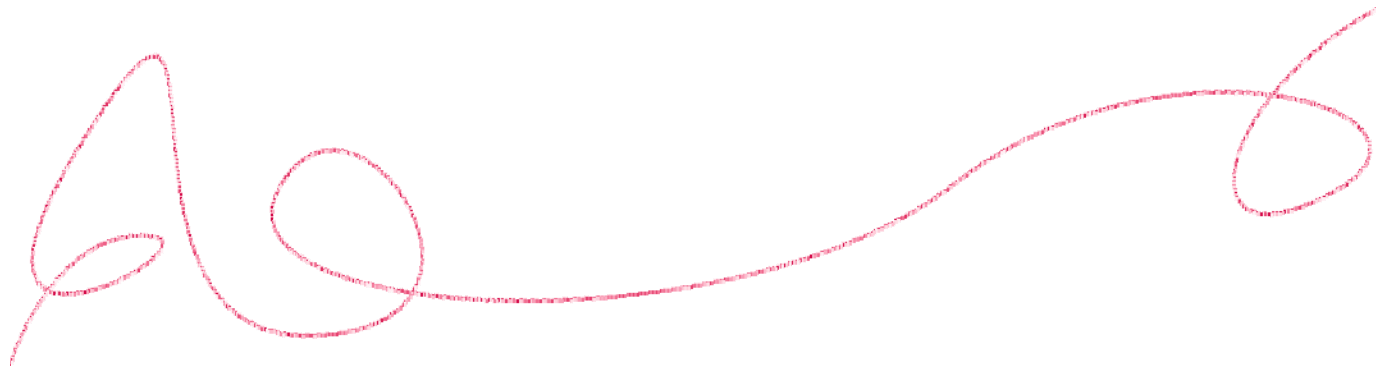
\*) WAI/ABI nach Tuomi, Ilmarinen und Quantity and Quality Method nach Brouwer  
Quelle: Vandenberg, 2009. Erasmus MC Rotterdam.

# Welchen Nutzen sehen Unternehmen, die BGF durchführen?

„Sehr hoher/hoher Nutzen durch...“



Quelle: Managementbefragung „Wirtschaftlicher Nutzen von BGF“. AOK, 2003-2007.



## **Zielrichtung für Kleinbetriebe: die Entwicklung einer “Kultur der Achtsamkeit für Gesundheit”.**

(Badura, 2011)



# Modell BGF Kleinbetrieb

## Der Grundansatz

- ☞ Sensibilisierung des **Chefs** / der **Chefin** für eigene Gesundheitssituation, Reflexion der eigenen Arbeitssituation & Entwicklung von Verbesserungsperspektiven
- ☞ Sichtweisen und Anliegen der **Mitarbeiter/innen** und ihre konkrete Lösungskompetenz als Handlungsgrundlage
- ☞ Förderung des **gemeinsamen** Vorgehens von Chef/in bzw. Führungskräften und Mitarbeiter/innen bei Maßnahmenplanung und Umsetzung

# Modell BGF Kleinbetrieb Entstehungsgeschichte



- ☞ Strategieprojekt „BGF in Klein- und Kleinstbetrieben“ des Hauptverbands unter Beteiligung der Sozialversicherungsträger
- ☞ Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen unter Leitung der OÖGKK
- ☞ Wesentliche Grundlage: Erfahrungen der NÖGKK im „Regionenprojekt Melk“ – 2007-2008 Beratung von rund 45 Kleinbetrieben
  - Umsetzung und Finanzierung: NÖGKK
  - Finanzielle Förderung: Fonds Gesundes Österreich
  - Entwickler/innen: Mag. Gernot Loitzl, Judith Cechota MSc
  - Evaluation: ppm Linz (Mag. Manuela Ritter) & ISO (Dr. Georg Zepke)
- ☞ Erweiterung durch Erfahrungen anderer Träger mit Modellprojekten für Kleinbetriebe

→ **Ein gemeinsames Grundmodell der Beratung**

# BGF Kleinbetrieb

## Ablauf im Überblick





# Führungskräfte-Workshop

## Inhalte und Ablauf



1. Einstieg
2. Reflexion der eigenen Gesundheitssituation
3. Reflexion der eigenen Arbeitssituation: Sammlung von Gesundheitsressourcen/ -belastungen
4. Erarbeitung von Verbesserungsansätzen

# Beispiel Schema zur Reflexion

## Haus der Gesundheit

### Körper

- Ernährung
- Bewegung
- (Nicht-) Rauchen
- Vorsorge
- ...

### Psyche

- Entspannung / Stressabbau
- Schlaf
- Persönliches Gleichgewicht (Arbeit/Privat)
- ...

### Soziales & Ich

- Familie
- Freunde
- Gemeinschaft
- Zeit für mich
- ...



## Beispiel

Belastungen  
und  
Verbesserungs-  
ansätze

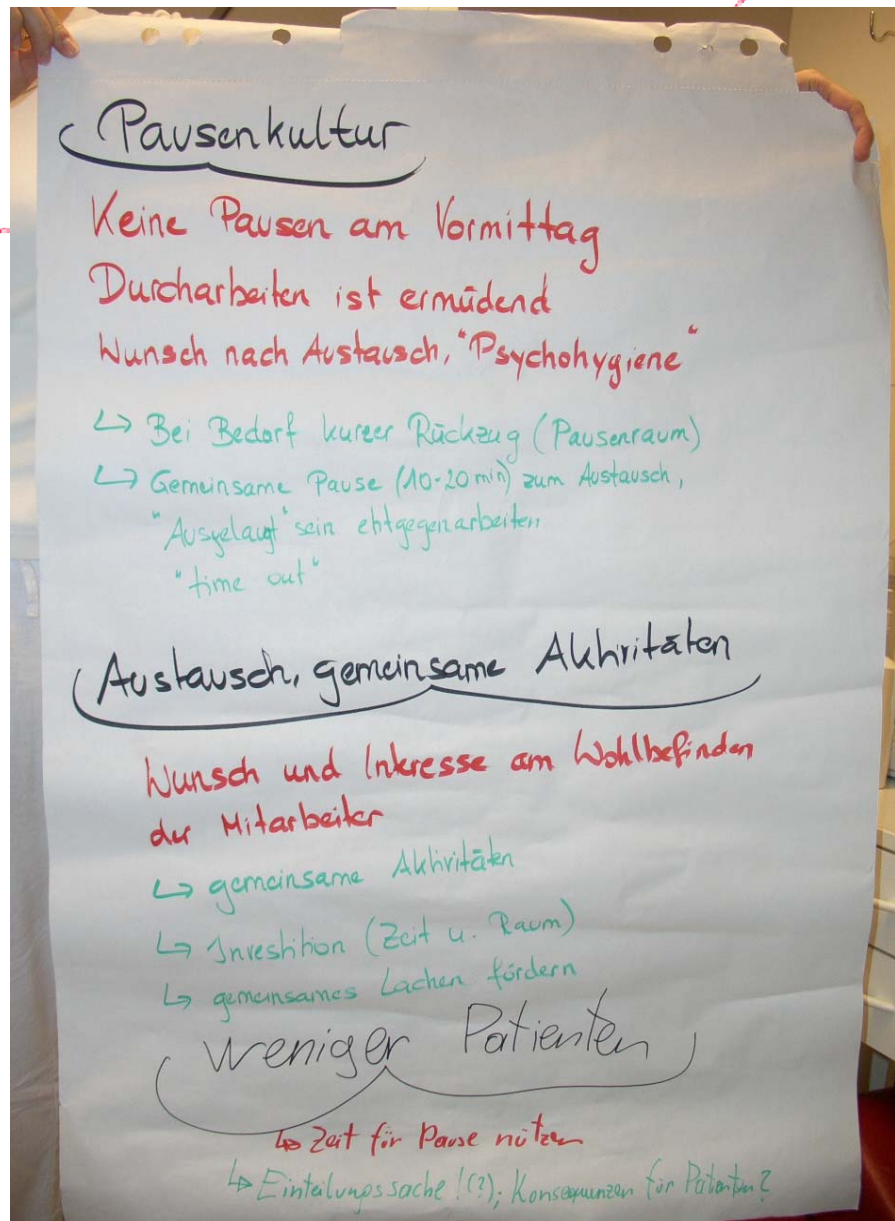


Foto: Loitzl



## Leitgedanken zum Führungskräfte-Workshop



- Gesundheit beginnt beim Chef/ bei der Chefin
- Auf sich selbst achten: eigene Arbeitsfähigkeit als Grundlage für ein funktionierendes Unternehmen
- Durch Sensibilisierung „gesündere“ Gestaltungsentscheidungen
- Führungskraft als Vorbild und Kulturgestalter/in
- Auszeit für Reflexion, Sparringpartner/innen von außen

# Mitarbeiter/innen-Workshop Inhalte und Ablauf



1. Aufwärmphase, Informationen zum Ablauf
2. Erhebung der Ressourcen im Arbeitsbereich
3. Erhebung der Belastungen im Arbeitsbereich
4. Erarbeitung konkreter Verbesserungsvorschläge



Foto: Loitzl

# Mitarbeiter/innen-Workshop Moderationsbeispiel

Positive Aspekte meiner...

Was freut / stärkt / hält mich...

Unsere Vorschläge zum

Stärken von Stärken

Schwächen von Schwächen

Aspekte... / stört / mich? ... mich

Pausenkultur & Mittagessen

- Kantine wdh. von wenig Leuten genutzt
- Viele essen am AP, andere machen Pausen
- es fehlt e. Raum f. Pausen
  - gemütlich
  - Sitzgelegenheiten
  - ggf. Kochgelegenheit
  - rauchfrei

Vorschläge

- Kantine umbauen
- Sitzplatz im Freien nett gestalten (Pflanzen,...)
- Catering erwägen? (Abholung)



## Leitgedanken zum Mitarbeiter/innen-Workshop



- Partizipation: die Beschäftigten als Expert/innen ihrer Gesundheit und ihrer Arbeit
- Mitgestaltung ist gesundheitsförderlich
- Gefragt werden bedeutet Anerkennung
- Anregung zur Eigenverantwortung
- Nicht für alle einfach, signalisiert jedoch eine bestimmte Haltung und Kultur

# Zusammenführungs-Workshop Inhalte und Ablauf



1. Präsentation der Ergebnisse aus dem Führungskräfte-Workshop (durch FK)
2. Präsentation der Ergebnisse aus dem Mitarbeiter/innen-Workshop (durch MA)
3. Feedback zu den Präsentationen
4. Festhalten konkreter Maßnahmen, Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zeitplan



# Zusammenführungs-Workshop

## Beispiel Maßnahmenplan

Problem	Lösung	Wer	Bis wann
mangelnde Information	1x wöchentl. Besprechung mit allen Mitarbeitern Mittwoch 11:30 Uhr	alle	ab sofort
fehlendes Miteinander	Gemeinsames Mittagessen 1x pro Monat	Fr. T [redacted]	ab September 2007
fehlende Anerkennung	[redacted] legt fest zu welchen Ereignissen gratuliert wird. Fr. B [redacted] verwaltet d. Termine	Hr. [redacted] Fr. [redacted] Pe [redacted]	ab September 2007
Gratulation zum Geburtstag	Kaffeepause zum Geburtstag und gegenseitiges Gratulieren	alle	ab sofort
fehlende Weiterbildungsmöglichkeit	Wird fix im Budget vorgesehen Vorschläge für Kurse kommen von den Mitarbeitern	alle	ab 2008

Foto: NÖGKK



## Leitgedanken zum Zusammenführungs-Workshop

- Nutzen der Lösungskompetenz von AN und AG
- Gegenseitige Transparenz – einander teil haben lassen am eigenen Befinden
- Ermöglicht Anerkennung und Wertschätzung
- Stärkung des Sozialkapitals
- Moderation durch neutrale Person ist hilfreich
- Macht Konflikte bearbeitbar



# Maßnahmenumsetzung, Evaluation und Nachbetreuung



- 🌀 Unterstützende Betreuung des Betriebs während der Umsetzungsphase (telefonisch, persönlich)
- 🌀 Bei Bedarf Vermittlung von Angeboten der Sozialversicherungsträger oder anderer Anbieter/innen
- 🌀 Evaluationsgespräch oder –workshop nach einigen Monaten
- 🌀 Langfristige Einbindung in ein Netzwerk: Einladungen zu Veranstaltungen, Weiterbildungsangeboten, Vernetzungstreffen etc.

# Beispiele

Überbetriebliche  
Veranstaltungen



Gesundheitsfördernde  
Angebote



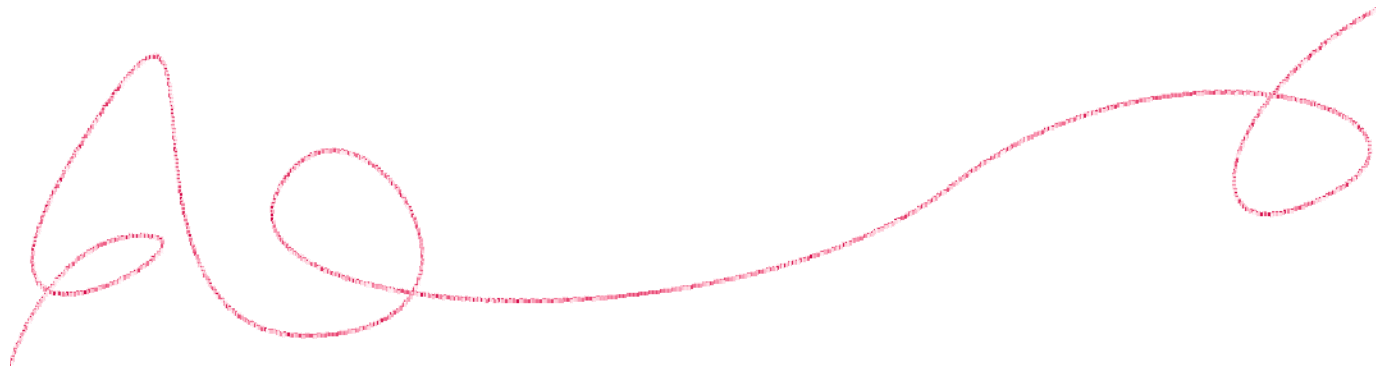
Fotos: NÖGKK



## Leitgedanken zur Umsetzungsphase und danach



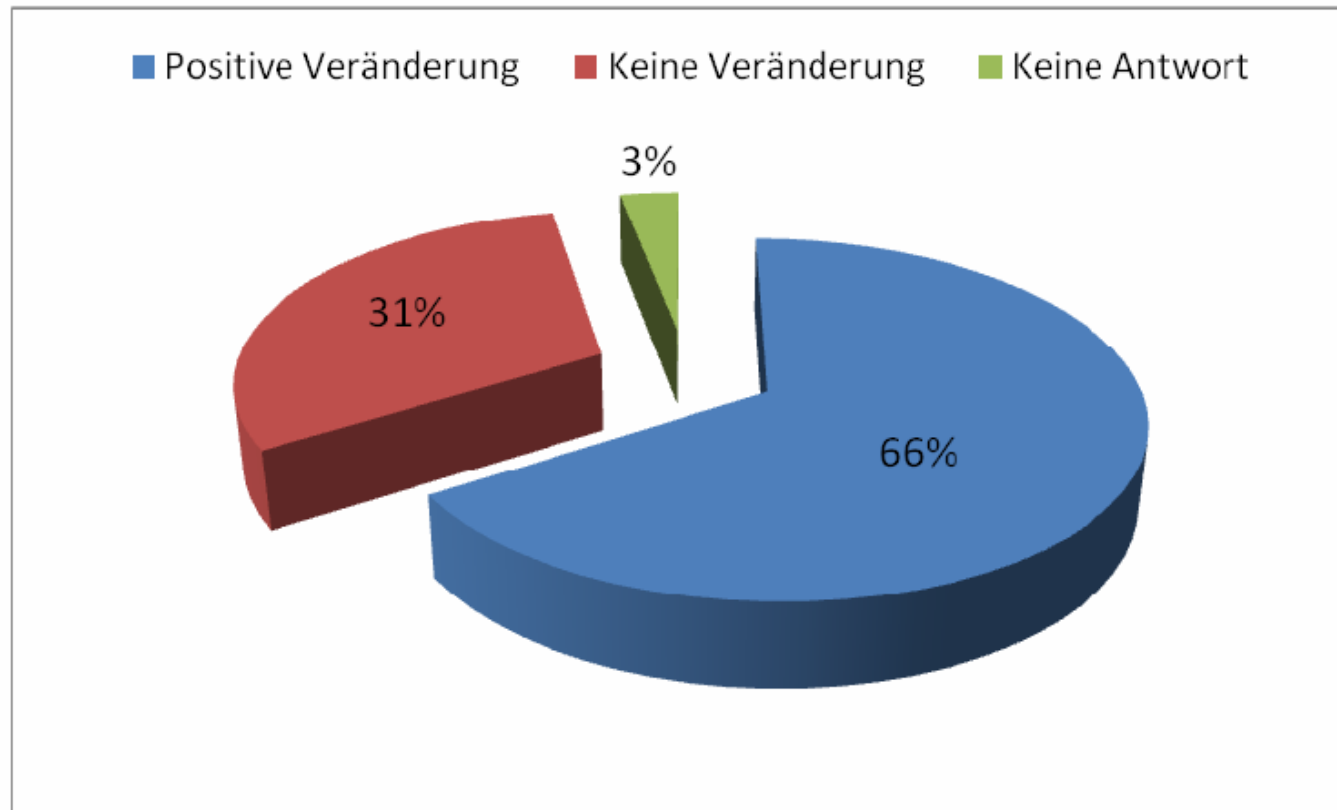
- Am frustrierendsten ist, wenn nichts passiert...
- Kommunikation ist essenziell: Tue Gutes und sprich darüber!
- Impulse von außen helfen – das gilt auch für den Austausch mit anderen Betrieben
- Die Durchführung eines BGF-Projekts ist der Beginn – Ziel ist ein langfristiges Gesundheitsmanagement
- Grundlage dafür ist die Förderung der betrieblichen Selbstbeobachtungskompetenz



# **Und was kommt heraus? Erfahrungen von Kleinbetrieben mit dem Beratungsmodell**

# Führungskräfte: Veränderung des eigenen Gesundheitsverhaltens

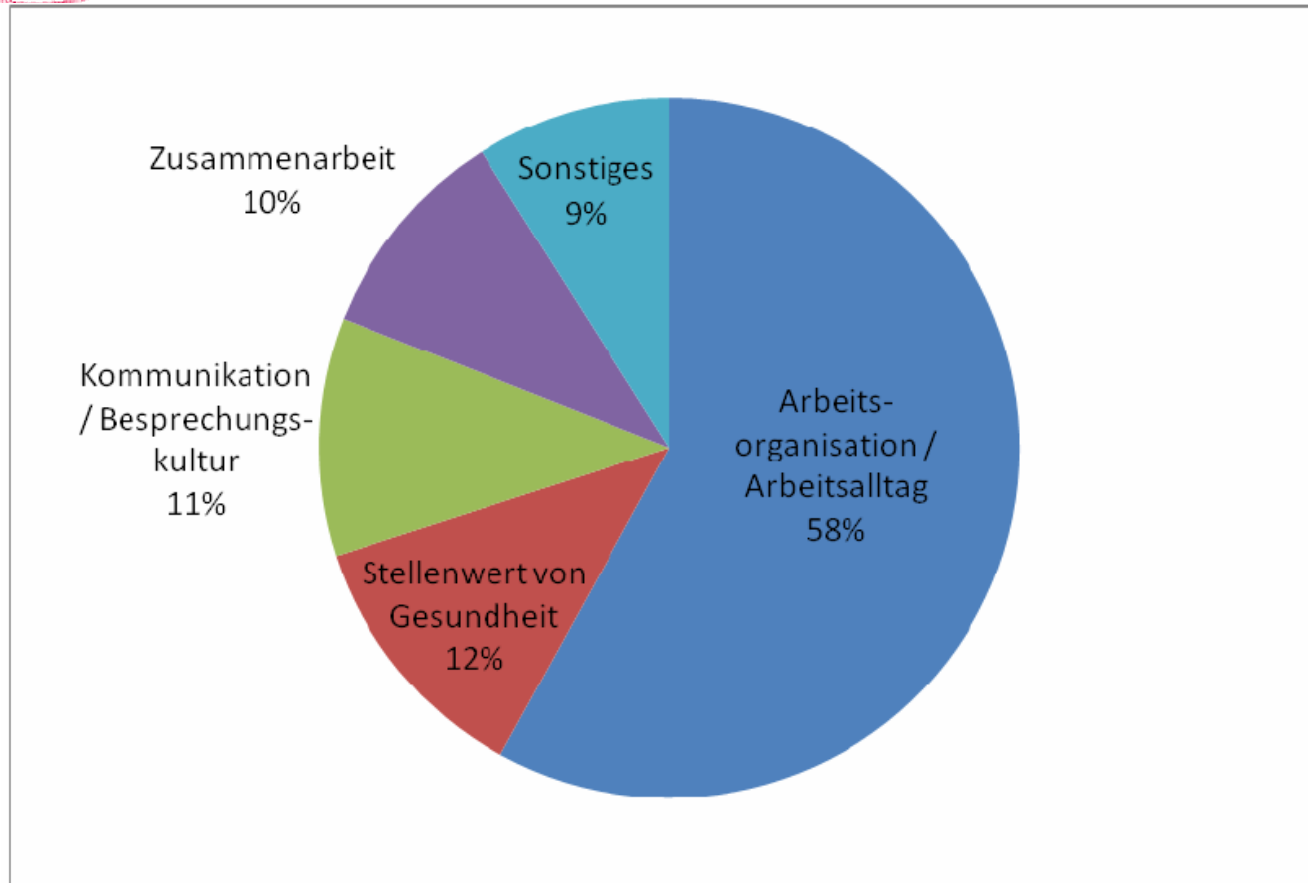
(n=32)



Quelle: Evaluationsbericht zum Regionenprojekt Melk der NÖGKK,  
erstellt von ppm und ISO, 2008.

# Wesentliche Handlungsfelder

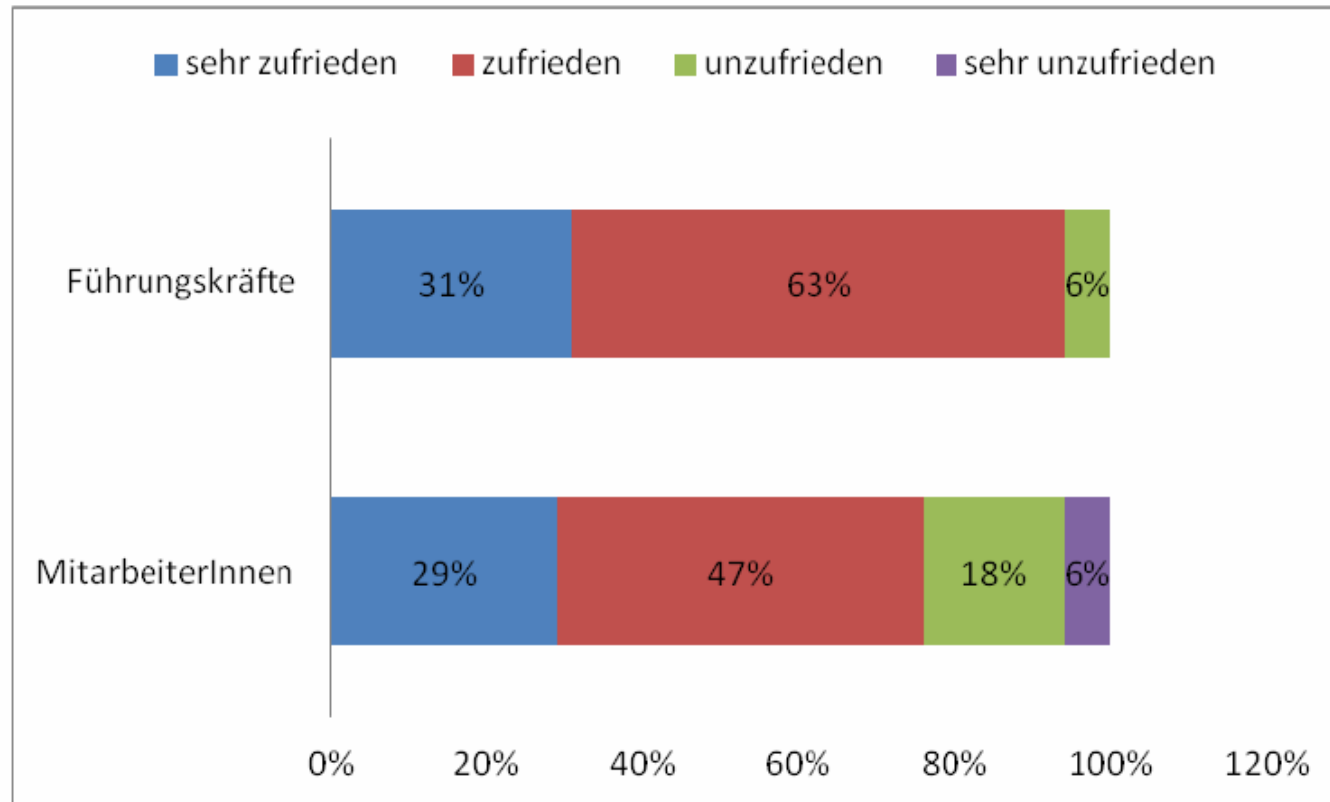
Entwickelte Maßnahmen in 26 Betrieben



Quelle: ppm und ISO, 2008.

# Zufriedenheit mit Maßnahmenumsetzung

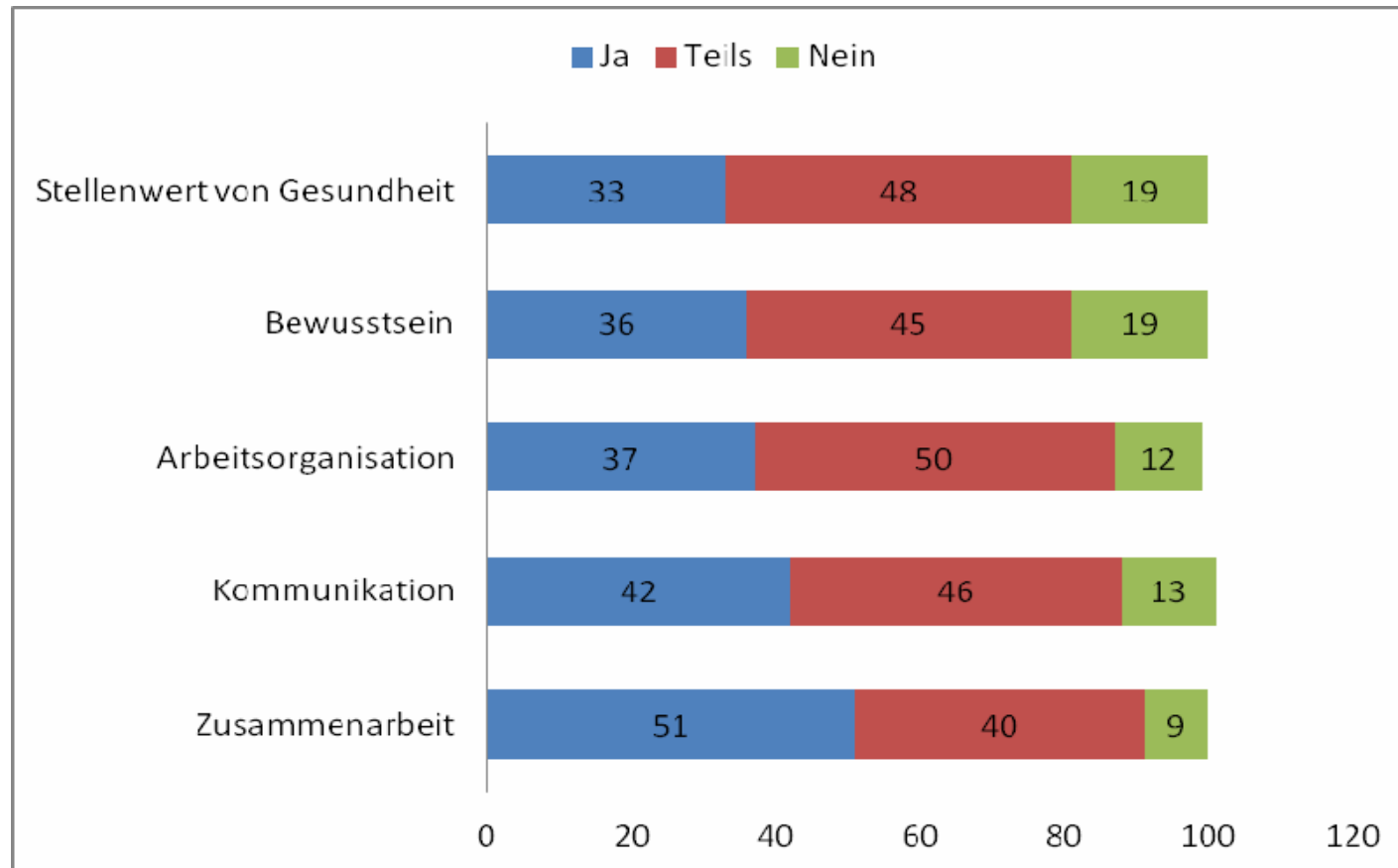
## Führungskräfte und MitarbeiterInnen



Quelle: ppm und ISO, 2008.

# Auswirkungen des Projekts

Wirkungen auf verschiedene Themenbereiche  
aus Sicht der Führungskräfte, Angaben in %

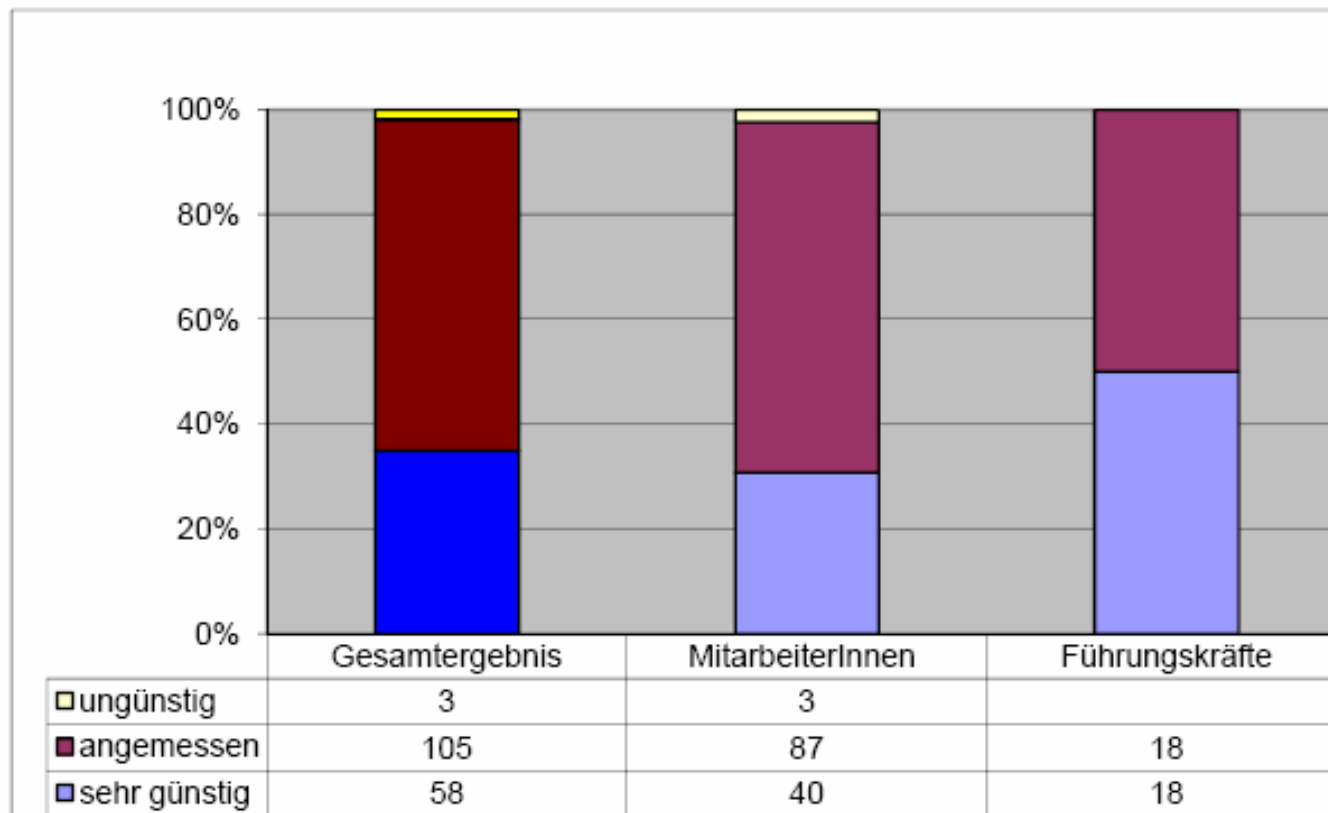


Quelle: ppm und ISO, 2008.



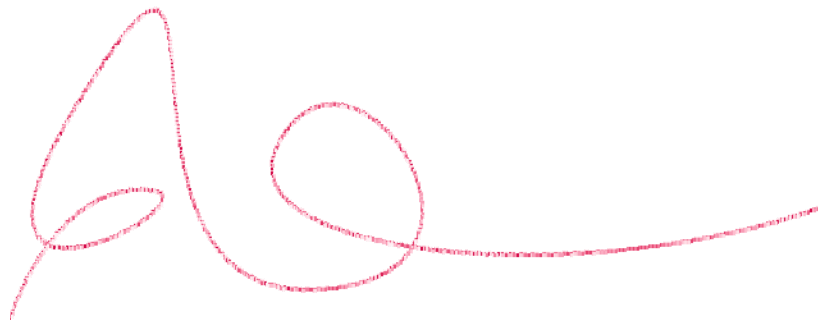
# Verhältnis von Aufwand und Nutzen

## Führungskräfte und MitarbeiterInnen



97,6% der Befragten würden die BGF-Beratung nach dem „Modell Kleinbetrieb“ anderen Betrieben weiterempfehlen.

Quelle: ppm und ISO, 2008.



# Interessiert?

## Regionalstellen



Salzburger Gebietskrankenkasse  
Elisabeth Zeisberger, MSc  
E-mail: elisabeth.zeisberger@sgkk.at



Wiener Gebietskrankenkasse  
Mag<sup>a</sup>. Christa Füreder  
E-Mail: christa.fuereder@wgkk.at



Tiroler Gebietskrankenkasse  
Peter Frizzi  
E-Mail: peter.frizzi@tgkk.at



NÖ Gebietskrankenkasse  
Claudia Kriener  
E-mail: claudia.kriener@noegkk.at



Bergländische  
Gebietskrankenkasse  
Burgenländische Gebietskrankenkasse  
Dr.<sup>in</sup> Brigitte Fritz  
E-Mail: brigitte.fritz@bgkk.at



FORUM GESUNDHEIT  
OO Gebietskrankenkasse  
Bettina Stadlmayr, MSc  
E-Mail: bettina.stadlmayr@ooegkk.at



Kärntner Gebietskrankenkasse  
Claudia Stumpf  
E-mail: claudia.stumpf@kgkk.at



Fonds Gesundes Vorarlberg  
Mag<sup>a</sup>. Anja Häfele  
E-Mail: fonds.gesundes.vorarlberg@vol.at



STEIERMÄRKISCHE  
GEBIETSKRANKENKASSE  
Mag<sup>a</sup>. Christina Finding  
E-Mail: christina.finding@stgkk.at

## Partner



Wirtschaftskammer Österreich  
Mag. Dietmar Schuster  
E-Mail: dietmar.schuster@wko.at



Industriellenvereinigung  
Dr. Heinrich Brauner  
E-Mail: h.brauner@iv-net.at



Allgemeine Unfallversicherungsanstalt  
Dr. Herbert Friesenbichler  
E-Mail: herbert.friesenbichler@auva.at



Bundesarbeiterkammer  
Mag<sup>a</sup>. Julia Nedjelič-Lischka  
E-Mail: julia.nedjelic@akwien.at



Hauptverband der österreichischen  
Sozialversicherungsträger  
Mag. Stefan Spitzbart  
E-Mail: stefan.spitzbart@hvb.sozvers.at



VA für Eisenbahnen und Bergbau  
Mag. Ernst Neudorfer  
E-Mail: ernst.neudorfer@ifgo.at



Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Dr.<sup>in</sup> Ingrid Reifinger  
E-Mail: ingrid.reifinger@oegb.at



SVA der gewerblichen Wirtschaft  
Leopold Steinbauer  
E-Mail: leopold.steinbauer@sva.sozvers.at



VA öffentlich Bediensteter  
Martina Petracek-Ankowskisch  
E-Mail: gesundheitsfoerderung@bva.sozvers.at

[www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at)

# Dauerbrenner in der BGF: **Anerkennung und Wertschätzung**



