Newsletter
Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung | www.netzwerk-bgf.at

2. BGF-Sommerlounge der Tiroler Gebietskrankenkasse

TGKK veranstaltet Sommerlounge für Tiroler Chartabetriebe

Exklusiv für Tiroler Chartabetriebe veranstaltete das Team Gesundheitsförderung die zweite BGF-Sommerlounge im Hotel Grauer Bär (Innsbruck). Über 50 Gäste folgten der Einladung.

Im Zentrum der Veranstaltung stand die Projektvorstellung des BGF-Projekts „Seneb" der Innsbrucker Kommunalbetriebe (IKB).

Der Projektleiter, Mag. Werner Rainer, präsentierte zusammen mit der externen Beraterin, Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz, das BGF-Projekt der IKB.
Der Obmann der Tiroler Gebietskrankenkasse, Werner Salzburger, und Direktor Dr. Arno Melitopulos, betonten bei ihren Begrüßungsworten die Wichtigkeit von BGF als Erfolgsfaktor für Unternehmen.
Ziel der Veranstaltung ist der persönliche Austausch zwischen BGF-Neulingen und Expert/innen sowie das Entwickeln einer Kontaktplattform von Gleichgesinnten aus verschiedenen Branchen.

Gemeinsam ist den Unternehmen, dass sie die Betriebliche Gesundheitsförderung als Teil ihres unternehmerischen Erfolges sehen.

Kontakt:
Cathrin Gabler, M.A.
Tiroler Gebietskrankenkasse
bgf@tgkk.at

Dr. Dagmar Deixelberger, Mag. Werner Rainer

Peter Frizzi, Obmann Werner Salzburger, Dr. Dagmar Deixelberger, Mag. Werner Rainer, Dr. Arno Melitopulos

Gesundheitsförderung in Gemeinden und Betrieben „LebensWERTe Region Fürstenfeld“

Eine steirische Region wird durch Gesundheitsförderung noch lebenswerter

Seit 2014 verbindet ein Projekt im oststeirischen Thermenland Betriebliche Gesundheitsförderung und regionale Gesundheitsförderung in vier Gemeinden zu einem Konzept, das die gesamte Region lebenswerter machen soll.
In Fürstenfeld, Bad Blumau, Burgau und Großsteinbach leben rund 12.500 Menschen. Mit dem Projekt „LebensWERTe Region Fürstenfeld“, das vom Fonds Gesundes Österreich und von der STGKK als Regionalstelle des Netzwerk BGF unterstützt wird, sollen deren Arbeits- und Lebenswelten gesundheitsförderlicher gestaltet werden.
Dabei werden zwei Strategien angewendet und miteinander verbunden. Einerseits das bewährte Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung, andererseits jenes der regionalen Gesundheitsförderung. Gesamtthema sind „Familien- und Erwerbsarbeit“, und was für deren bessere Vereinbarkeit getan werden kann.

Zwölf Kleinbetriebe und vier gemeindeeigene Betriebe nehmen teil

An den Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) haben sich das Gemeindeamt in Großsteinbach, der Bauhof und das Gemeindeamt in Burgau, der Kindergarten in Bad Blumau und der Städtische Kindergarten in Fürstenfeld beteiligt. Außerdem konnten zwölf private Kleinbetriebe aus der Region für das Projekt gewonnen werden – vom kleinen Hotel mit vier Mitarbeiter/innen über eine Apotheke mit 17 bis zu einem Gastronomiebetrieb mit 50 Beschäftigten. Es wurde das vom Netzwerk BGF entwickelte „BGF Modell Kleinbetrieb“ eingesetzt, das aus drei halbtägigen Workshops besteht: Einem Gesundheitscoaching für Führungskräfte, einem Workshop für Mitarbeiter/innen und schließlich einem Zusammenführungsworkshop. Insgesamt geht es darum, die Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit im Betrieb möglichst gesundheitsförderlich zu gestalten. Bei den Workshops wurde speziell auch angesprochen, was für Beschäftigte getan werden kann, die durch Kinderbetreuung oder die Pflege älterer Menschen im familiären Umfeld zusätzlich belastet sind. Workshops und Seminare zu Gesundheitsverhaltensthemen wie Ernährung, Bewegung oder psychische Gesundheit werden betriebsübergreifend angeboten. Dadurch werden die Kleinunternehmen ressourcenmäßig entlastet und darüber hinaus wird ein Kennenlernen und Austausch gefördert.

Initiativgruppen zur regionalen Gesundheitsförderung in den Gemeinden

Auf der Ebene der teilnehmenden Gemeinden wurden „Initiativgruppen“ für interessierte Bürger/innen, die teilweise auch in den am Projekt beteiligten Betrieben beschäftigt sind, eingerichtet. Gemeinsam haben sie sich unter anderem damit befasst, welche Angebote in den Bereichen Pflege und Kinderbetreuung schon vorhanden sind, und was noch verbessert werden kann. Viele Ideen aus den Initiativgruppen wurden auch bereits verwirklicht.
Zusätzlich wurde mit den Initiativgruppen eine regionale Plattform etabliert, über welche die Gemeinden Erfahrungen zu den Themen Pflege und Kinderbetreuung sowie Nachbarschaftshilfe austauschen können. Diese Zusammenarbeit über die Betriebs- und Gemeindegrenzen hinweg soll in Zukunft noch verstärkt werden. Das Ziel bleibt dabei, durch Gesundheitsförderung die gesamte Region in Zukunft noch lebenswerter zu machen.

Kontakt:
Johannes Kogler
Steiermärkische Gebietskrankenkasse
johannes.kogler@stgkk.at

„men@work“ – ein BGF-Projekt mit dem Schwerpunkt Männergesundheit

Spezielle Anreize für gesunde Mitarbeiter

Über das Beratungsangebot der SGKK „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) wird nun auch ein spezielles Paket für Männer angeboten. Diese schätzen ihre Gesundheit oft besser ein als sie ist und neigen dazu, körperliche und psychische Symptome zu ignorieren oder zu verharmlosen.

Es dauert länger, bis sie bei Beschwerden ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen. Die männliche Belegschaft hat ein höheres Risiko längerfristig beruflich auszufallen. Krankheiten werden oft später erkannt und können nicht mittels Vorsorge abgefangen werden. Im schlimmsten Fall drohen lange Krankenstände oder Arbeitsunfälle.

„men@work“ richtet daher seinen Fokus auf die Gesundheit der männlichen Belegschaft in heimischen KMUs. Die Betriebe und ihre Mitarbeiter gestalten im BGF-Projekt gemeinsam die Optimierung der Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt „Gesundheit“.

Die Vorteile liegen auf der Hand:

- Erhöhte Arbeitszufriedenheit und –produktivität,
- Gesteigerte Produkt- und Dienstleistungsqualität
- Verbesserte betriebliche Kommunikation und Kooperation
- Langfristige Senkung von Krankheitskosten
- Imageaufwertung für das Unternehmen

Die männliche Belegschaft lernt im Zuge des Projektes aktiv mit dem Thema Gesundheit umzugehen. Männerspezifische Angebote wecken das Interesse und die Lust, sich mit der eigenen Gesundheit zu beschäftigen und Neues auszuprobieren.

Im Angebot sind zum Beispiel:

- ein „Boxenstopp“ (ein Gesundheitscheck)
- Kurse zu „gesundem“ Grillen (Ernährung)
- Boxtrainings (Bewegung)
- Vorträge zur Lebenskompetenz oder zum Umgang mit Stress (psychische Gesundheit).

Das Projekt ist für alle kleinen oder mittleren Unternehmen (KMU) in Salzburg offen, welche zwischen 5 und 50 Personen beschäftigen und einen mindestens 75-prozentigen Männeranteil aufweisen.
Wir entwickeln mit Ihnen gemeinsam ein maßgeschneidertes Gesundheitsprojekt.

Kontakt:
Mag. Stefan Baumgartner
Salzburger Gebietskrankenkasse
stefan.baumgartner@sgkk.at
www.sgkk.at/gesundebetriebe

Strategien und Kennzahlen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Entwicklung und Formulierung einer betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sollte nachweislich einen Beitrag zur Erreichung der Ziele eines Unternehmens leisten. Dafür braucht es im Vorfeld die Entwicklung und Formulierung einer betrieblichen Gesundheitsstrategie und deren Konkretisierung in Form von Zielen und Kennzahlen. Dabei gibt es aber nicht die „richtigen" oder „falschen" BGF-Kennzahlen im Sinne eines „one size fits for all". Vielmehr ist dafür die betriebsspezifische Erarbeitung eines zu den jeweiligen betrieblichen Strategien passenden Indikatorensets nötig. Bei Betrachtung der gängigen Praxis ist festzustellen, dass viele Potenziale der BGF künftig noch stärker genutzt werden können, da derzeit eine strategische Ausrichtung häufig fehlt und zeitlich befristete gesundheitsförderliche Einzelmaßnahmen oft nicht aufeinander abgestimmt werden.

Abb.1: Bausteine einer Betrieblichen Gesundheitsförderung

1) BGF-Strategieentwicklung

Für die Entwicklung einer Betrieblichen Gesundheitsförderungsstrategie eignen sich die verschiedensten Methoden wie etwa die Stärken-Schwächen-Analyse, das 7-S-Modell, die SWOT- (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) oder andere bekannte Portfolioanalysen aus der Strategieentwicklung. Sie dienen im Wesentlichen dazu durch die kombinierte Darstellung von BGF-Entwicklungsfeldern und aktuellen Herausforderungen eines Unternehmens ein umfassendes Verständnis der jeweiligen betrieblichen Ausgangslage zur Ableitung von stringenten BGF-Strategien und Maßnahmen herzustellen.

2) Strategische Ziele

Auf Basis des Verständnisses der betrieblichen Ausgangslage können somit in weiterer Folge BGF-Handlungsfelder bzw. sogenannte Stoßrichtungen und erste strategische (Grob)ziele abgeleitet werden (siehe Abb.2.).

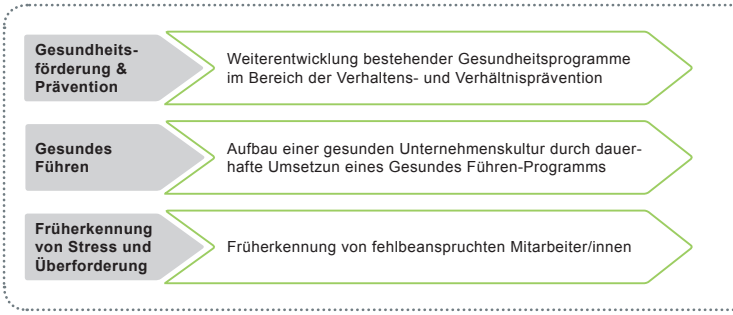

Abb.2: Beispielhafte BGF-Handlungsfelder und strategische (Grob)ziele

3) Indikatoren und Zielwerte

In vielen Fällen scheitert die Umsetzung der Strategie, weil sie nicht hinreichend operationalisiert wurde. Eine Betriebliche Gesundheitsförderungsstrategie ist deshalb erst dann vollständig, wenn diese durch messbare und „smart" formulierte Ziele sowie in einem weiteren Schritt durch dazugehörige Kennzahlen konkretisiert wird. Analog zu den betrieblichen Steuerungssystemen des klassischen Controllings können BGF-Kennzahlen zum Monitoring und zur Unterstützung bei der Steuerung und Koordination von BGF-Maßnahmen entwickelt werden. So lautet eine bekannte Managementregel „If you can‹t measure it, you can‹t manage it".
Zur Unterscheidung von Zielen und Kennzahlen können diese auf mehreren Ebenen angeordnet werden (Beispiele siehe Abb. 3):

Ergebnis-Ebene: Diese Ebene ermöglicht eine Überprüfung, ob angestrebte Wirkungen tatsächlich erreicht werden konnten und dient damit der Überprüfung von Effektivität bzw. der Wirksamkeit.
Sie gibt Antwort auf Fragen wie etwa „Welche (Gesundheits)Faktoren sollen sich aufgrund der BGF im Unternehmen verändern?"

Prozess-Ebene: Die Ebene liefert Informationen ob wesentliche BGF-Prozessmaßnahmen zielgerecht umgesetzt worden sind. Diese stellt eine wichtige Voraussetzung für die Erreichung der übergeordne-

ten Ergebnis/Wirksamkeitsziele dar. Sie bezieht sich also auf die Effizienz der eingesetzten Mitteln und der Zielerreichung. Mit ihrer Hilfe kann u.a. folgende Frage beantwortet werden: „Wie und mit welchen Mitteln wollen wir unsere Ziele erreichen?"

Struktur-Ebene: Auf dieser Ebene werden vor allem die „Rahmenbedingungen" festgemacht, die erforderlich sind um die wichtigsten BGF-Prozesse gut umsetzen zu können.

4) Kommunikation und Maßnahmen

Um eine betriebliche Gesundheitsstrategie zu vervollständigen sollten schließlich Maßnahmen zur Erreichung der Ziele bestimmt und diesen zugeordnet werden. Nach vorher festgelegten Zeitpunkten wird im Rahmen des BGF-Managementzyklus die Maßnahmenumsetzung evaluiert und eine Anpassung der Ziele vorgenommen. Wesentlich für eine erfolgreiche Umsetzung ist auch eine rechtzeitige und zielgruppengerechte Kommunikation sowie die Herstellung eines gemeinsamen Strategieverständnisses sowohl bei Führungskräften als auch bei den MitarbeiterInnen.

Ausblick in Richtung nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):

Die Festlegung von Zielen und Kennzahlen ist allerdings nicht als eine einmalige Aufgabe im Rahmen eines BGF-Projekts zu sehen, sondern erfordert eine kontinuierliche Anpassung im Zyklus der wiederkehrenden Umsetzung des Managementkreislaufs. Für die Akzeptanz eines BGM ist es notwendig Gesundheitsstrategien auch auf übergeordnete Unternehmensziele auszurichten sowie in Strategie und Management eines Unternehmens zu integrieren und dauerhaft zu verankern. Eine weitere „BGM-Vision" ist es zur Sicherstellung einer unternehmensweiten Umsetzung im betrieblichen Alltag gesundheitsbezogene Ziele in vorhandene betriebliche Führungsinstrumente (z.B. Zielvereinbarung) in allen Unternehmensbereichen und auf allen betrieblichen Hierarchieebenen („Gesundheit als Führungsaufgabe") einzubauen.

Kontakt:
Mag. Martin Mayer und DI Gregor Kvas
Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH (IfGP)
martin.mayer@ifgp.at
gregor.kvas@ifgp.at
www.ifgp.at

Zielperspektive	Ziel	Kennzahl
BGM-Ergebnisse (Wirksamkeit)	• Erhöhung Arbeitszufriedenheit • Erhöhung Commitment • Erhöhung subjektiver Gesundheitszustand	• Skala aus Mitarbeiterbefragung (MAB) • MAB-Skala • MAB-Einzelitem „Wie schätzen Sie Ihren Gesundheitszustand ein?"
BGF-Prozesse (Effizienz)	• Verbesserung der Arbeitsbedingungen • Sensibilisierung der MitarbeiterInnen (MA) zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten • Zufriedenheit der MA mit den BGF-Angeboten • Beteiligung der MA am BGF-Prozess	• %-Satz umgesetzter Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln (GZ) • Teilnahmequote der MA an zumindest einer BGF-Maßnahme • MAB-Einzelitem „Wie zufrieden sind Sie mit dem Angebot an gesundheitsförderlichen Maßnahmen?" • Durchschnittliche Rücklaufquote 1. und 2. MAB
BGF-Struktur	• Sicherstellung dauerhafter BGF-Strukturen • Regelmäßige Weiterqualifizierung der BGF-Strukuren	• Regelmäßige Treffen des BGF-Projektteams • Anzahl der GesundheitszirkelmoderatorInnen (GZ-M) • Anzahl der Qualifizierungen für das BGF-Projektteam und die GZ-M

Abb.3

Gesundheitsförderung und psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz

Gesunde neue Arbeitswelt?

Copyright: Raphael Madlener Photography

Druck und Tempo bei der Arbeit sind in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen und gleichzeitig auch die Zahl der Fehltage aufgrund von psychischen Beschwerden. Wie Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) dieser neuen Herausforderung am besten gerecht werden kann, war zentrales Thema einer Dreiländertagung für BGF Ende März in Bregenz am Bodensee.

„Durch Betriebliche Gesundheitsförderung werden Organisationen insgesamt systematisch gesünder gestaltet. In Zukunft müssen wir dabei der psychosozialen Gesundheit besondere Aufmerksamkeit widmen. Denn in den vergangenen Jahrzehnten haben die psychosozialen Belastungen der Erwerbstätigen stetig zugenommen und gleichzeitig waren zunehmend mehr Beschäftigte von psychischen Erkrankungen betroffen", sagte Klaus Ropin, der Leiter des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) Ende März bei einer vom FGÖ veranstalteten Dreiländertagung für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Bregenz am Bodensee. Rund 200 Expert/innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz beschäftigten sich dabei damit, wie Betriebliche Gesundheitsförderung den Herausforderungen durch die aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt am besten gerecht werden kann.
Tatsächlich hat sich diese seit den 1980er-Jahren rasant und grundlegend gewandelt. Der Wettbewerb zwischen Unternehmen, aber auch zwischen Beschäftigten hat zugenommen, Arbeit und Einkommen sind für viele unsicher geworden und Arbeit wird in wachsendem Ausmaß ohne feste räumliche und zeitliche Strukturen geleistet. Gleichzeitig haben neue Technologien wie vollautomatische Systeme in der Produktion oder die digitalen neuen Medien große Bedeutung bekommen.

Ein internationales Forum für Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Dreiländertagung für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Ende März 2015 in Bregenz am Bodensee mit Expert/innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz war die zweite derartige Veranstaltung für internationale Vernetzung und den Austausch von Wissen und Beispielen guter Praxis. Die erste fand im März 2011 in St. Gallen statt. Die dritte Dreiländertagung soll im März 2018 in Konstanz in Deutschland abgehalten werden. Für die inhaltliche Planung der aktuellen Tagung zuständig waren für Österreich Klaus Ropin, Jürgen Tomanek-Unfried und Ina Rossmann-Freisling vom Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) sowie Christoph Heigl, der Koordinator des Österreichischen Netzwerkes für BGF und Anita Häfele, die Geschäftsführerin des Fonds Gesundes Vorarlberg.
Deutschland war durch Gregor Breucker und Michael Blum vom BKK Dachverband, Jens Hupfeld vom Verband der Ersatzkassen e.V., Fritz Bindzius von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und Patricia Lück vom AOK-Bundesverband im Planungskomitee vertreten.

Copyright: Raphael Madlener Photography

Für die Schweiz haben Chantale Merz Wagenaar von Gesundheitsförderung Schweiz, Annette Hitz vom Netzwerk Psychische Gesundheit Schweiz und Andreas Krause von der Fachhochschule Nordwestschweiz an der inhaltlichen Planung mitgearbeitet. Für die Organisation der erfolgreichen Veranstaltung waren neben Klaus Ropin, Jürgen Tomanek-Unfried und Ina Rossmann-Freisling vom FGÖ vor allem auch Gabriele Ordo vom FGÖ und Silvia Moser Luthiger von Moser Luthiger Consulting zuständig. Der Fonds Gesundes Österreich dankt allen, die zum Erfolg der BGF-Dreiländertagung in Bregenz beigetragen haben.

Copyright: Raphael Madlener Photography

Kontakt:
Jürgen Thomanek-Unfried, Gabriele Ordo, Gert Lang
Fonds Gesundes Österreich

Copyright: Raphael Madlener Photography

Veranstaltungen

Tiroler Gebietskrankenkasse (TGKK)

Veranstaltung	Termin	Veranstaltungsort
2. Enquete zur Betrieblichen Gesundheitsförderung	15. Oktober	Villa Blanka Innsbruck

20. Informationstagung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Inhalt	Termin	Veranstaltungsort
Gesundheit und Karriere – (K)ein Widerspruch	01. Oktober	C3 Convention Center, Wien

Eine Kooperationsveranstaltung von

Institut Suchtprävention Linz

Weiterbildungsangebote im Bereich Suchtprävention in der Arbeitswelt

Veranstaltung	Termin	Veranstaltungsort
Zielgruppe: LehrlingsausbilderInnen, MeisterInnen, MitarbeiterInnen der Personalabteilung Konsummotive und jugendliche Entwicklungsaufgaben, Prävention im Betrieb, Substanzkunde, Früherkennungs-merkmale und Frühintervention im Anlassfall	27. Oktober 2015 von 9.00 bis 17.00 Uhr	Bildungshaus St. Magdalena Schätzweg 177 4040 Linz
Zielgruppe: Führungskräfte, Personalverantwortliche, HR-Mitarbeiter, Betriebsräte Suchtverhalten am Arbeitsplatz, Co-Verhalten und Sucht-dynamik, Früherkennungsmerkmale und Intervention im Anlassfall, Gesprächsführung und Fallbeispiele	11. November 2015 von 9.00 bis 17.00 Uhr	Bildungshaus St. Magdalena Schätzweg 177 4040 Linz

Nähere Informationen zu den Seminaren, den Anmeldemodalitäten und zu anderen Themen erhalten Sie unter www.praevention.at, per mail unter info@praevention.at oder per Telefon unter 0732/778936.

Mitglieder des ÖNBGF

Regionalstellen:

Servicestellen:

Partner:

Österreichische Kontaktstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung
Oberösterreichische Gebietskrankenkasse _ Gruberstraße 77 _ A - 4021 Linz
Mag. Christoph Heigl _ Telefon: +43 (0) 5 78 07 / 10 35 23 _ E-Mail: christoph.heigl@ooegkk.at
Lisa Gerstmayr _ Telefon: + 43 (0) 5 78 07 / 10 35 26 _ E-Mail: lisa-maria.gerstmayr@ooegkk.at

Impressum
Herausgeber: Österreichisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung
National Contact Office: European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)
c/o OÖGKK _ A - 4021 Linz _ Gruberstraße 77 _ Telefon 05 78 07 - 10 35 01 _ Fax 05 78 07 - 10 35 10