

26. BGF-Infotag

Praxis-Workshop „BGF - Was brauchen Sie jetzt?“

St. Virgil, Salzburg - 23. September 2021

Einladung zum Workshop.

- **BGF – Was brauchen Sie jetzt?**
- *Lassen Sie uns mit Ihren Erfahrungen voneinander profitieren. Treten Sie mit uns in einen lebendigen Austausch – direkt und konstruktiv: Wie sind Sie durch die Pandemie gekommen? Was haben Sie geschafft? Wie bewahren Sie nützliche Veränderungen? Was wünschen Sie sich in der BGF?*

Ziel des Workshops.

- Ziel des Output-orientierten Workshops ist ein **offener Erfahrungsaustausch** zur Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung im eigenen Unternehmen - mit Fokus auf die **Corona-Pandemie**. Die TeilnehmerInnen erhalten Anregungen für die Umsetzung der BGF durch **Erlebnisberichte** der Gruppe. Überdies werden **Ideen zur Weiterentwicklung** der BGF in Österreich diskutiert.

Workshopleitung.

Dr. Emanuel Maxl
Arbeits- & Organisationspsychologe
Unternehmensberater – Context-Research

Moderation.

Mag^a. Sandra Kröll
Österreichische Gesundheitskasse

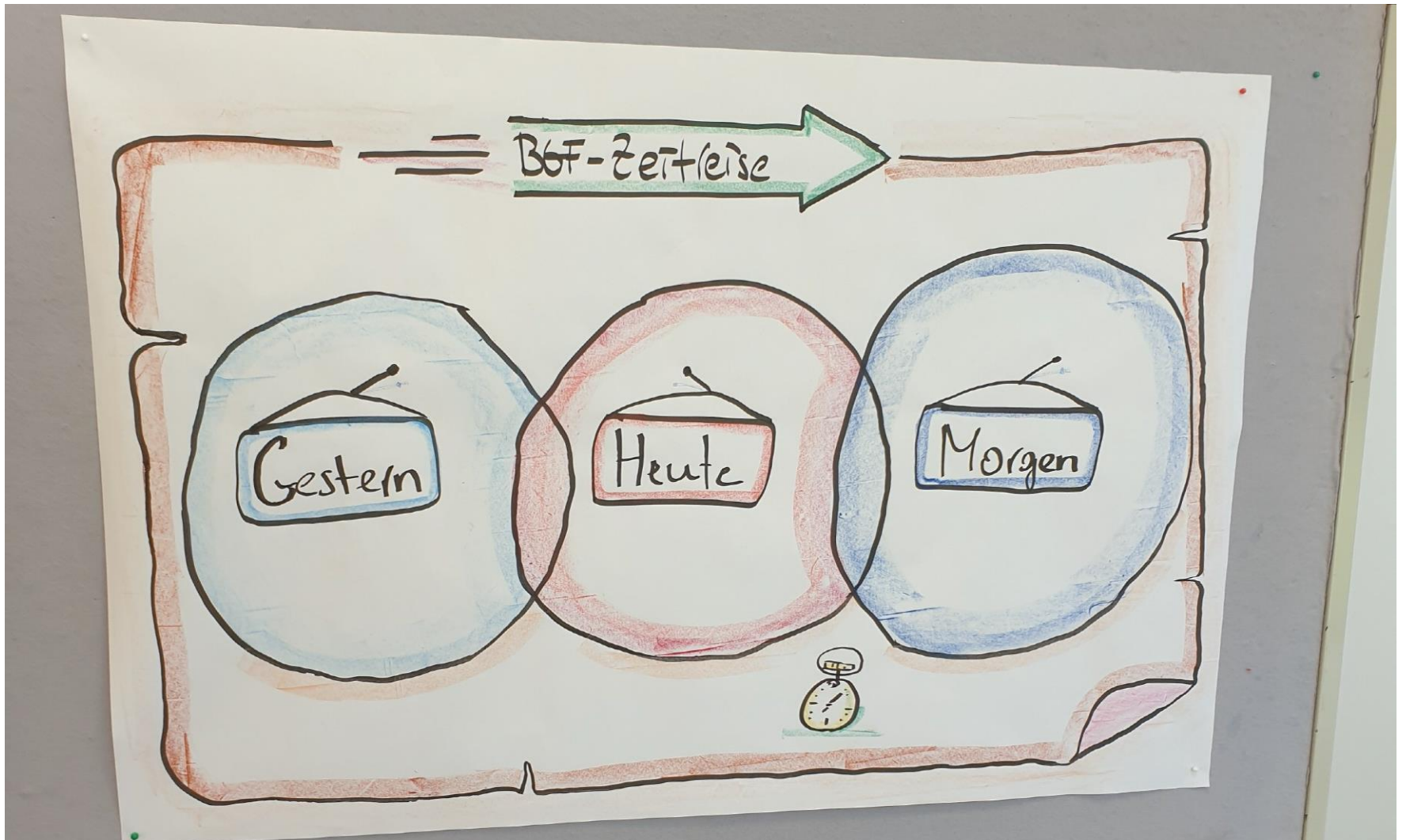
Einstieg ins Thema – Mentimeter-Erhebung.

BGF & Pandemie: Welche Begriffe fallen Ihnen ein?

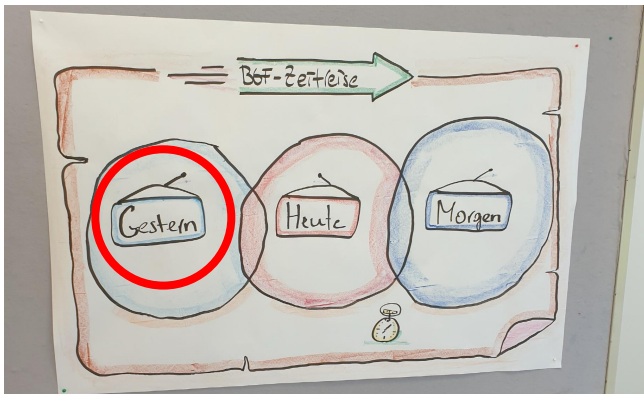
Mentimeter



Zeitreise: BGF GESTERN – HEUTE – MORGEN.



GESTERN: Erfahrungen bei der Umsetzung der BGF im Unternehmen 2020. | 1.



Hinderliche Faktoren (Auszug von Nennungen):

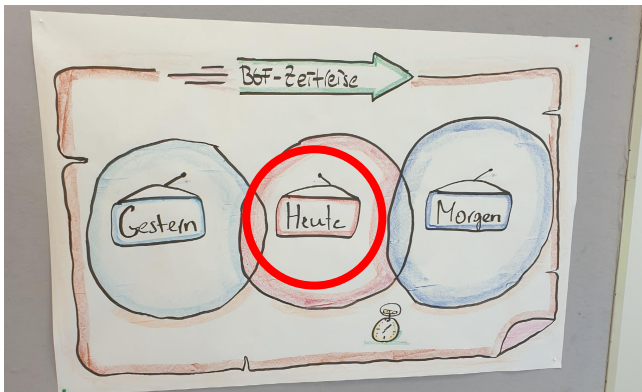
- Stopp bzw. Unterbrechung der oft bereits geplanten Vorhaben, wie MitarbeiterInnenbefragungen, Workshops zur Partizipation der MitarbeiterInnen im Prozess der BGF oder Maßnahmenumsetzung
- Gefühl „jetzt ist alles weg“
- Es ist schwierig, ständig was „Neues“ zu finden, neue Angebote/Themenfelder zu entwickeln
- Unsicherheit und Überforderung

GESTERN: Erfahrungen bei der Umsetzung der BGF im Unternehmen 2020. |2.

Förderliche Faktoren (Auszug von Nennungen):

- Entwicklung von digitalen Angeboten, die auch als ein „Startschuss“ für weitere Maßnahmen oder Meilensteine in der Umsetzung der BGF galten;
- Maßnahmen oder Workshops konnten überregional angeboten werden, Teilnahmemöglichkeit für MitarbeiterInnen unterschiedlicher Standorte, vermehrte Austausch- & Vernetzungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen
- Durch die Verwendung von Onlinetools konnten aktuelle Themen schnell aufgegriffen werden
- Online Angebote wurden von MitarbeiterInnen & Führungskräften gut angenommen; mittlerweile werden Präsenzveranstaltungen – vorausgesetzt die Entwicklung der Pandemie erlaubt es – präferiert
- Entwicklung von alternativen Medienplattformen

HEUTE: Die Situation der BGF heute im Unternehmen. |1.



Genannte Themen (Auszug):

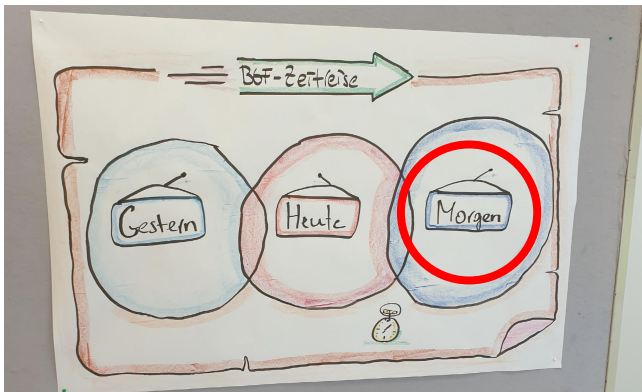
- Weiterführung der online Umsetzung, zudem zusätzliche Veranstaltungen in Präsenz
- Durch die Pandemie rücken vermehrt Kommunikationsthemen und auch Kulturthemen in den Vordergrund
- „Viele werden durch den Einsatz von Onlinetools erreicht, die vorher nicht erreicht werden konnten“; auch neue Themen können nun aufgegriffen werden bspw: arbeitspsychologische Beratungen konnten etabliert werden
- „Steht uns nun eine große Belastungswelle bevor? Werden Angebote der BGF weniger genutzt?“

HEUTE: Die Situation der BGF heute im Unternehmen. |2.

Genannte Themen (Auszug):

- Starker & vermehrter Bedarf an Arbeitspsychologie, anonymen Sprechstunden
- Weiterführung von bereits Bestehendem und Beständigkeit von installierten Prozessen und Strukturen der BGF gibt Sicherheit; Unabhängig vom Tool der Umsetzung – Präsenz vs. Online
- Einzelne neu entwickelte und spezifische Maßnahmen wie aktives Zugehen (Anrufen) von MitarbeiterInnen, die sich in Quarantäne befinden oder Online-Quarantäne-Frühstück
- Nach wie vor fehlende Planungssicherheit
- Gute Erfahrung mit niederschwelligen Angeboten, v.a. in Bereich der (Arbeits)Psychologie
- der Austausch zwischen den (BGF-)Unternehmen zum Thema BGF fehlt in einzelnen Regionen in Österreich, z.B. zu bestimmten Inhalten und Themen
- In der Pandemie wurde ein BGF-Projekt gestartet!
- Hybrid wird bleiben (online & Präsenz)

MORGEN: Der gemeinsame Blick in die BGF-Zukunft. |1.



Genannte Themen (Auszug):

- Wunsch nach der Entwicklung von weiterführenden neuen Maßnahmen auf verhaltenspräventiver Ebene
- gezielte Maßnahmenentwicklung spezifisch für Führungskräfte zur Bearbeitung der besonderen Belastungssituationen der Führungskräfte und zur Gewinnung von Führungskräften als MultiplikatorInnen für die BGF
- Aktive Thematisierung und Förderung der Vorbildwirkung der Führungskräfte; die Rolle der Führungskräfte in der BGF aktiv thematisieren und fördern

MORGEN: Der gemeinsame Blick in die BGF-Zukunft. |2.

Genannte Themen (Auszug):

- Wunsch nach Zeitkontingenten für MitarbeiterInnen, um Maßnahmen besuchen zu können (Breaks, Pausen, auch Krankenstände)
- Leisten von Motivations- & Kommunikationsarbeiten, zur Motivierung der MitarbeiterInnen an der Teilnahme zur BGF
- Die BGF als integrierter Bestandteil in der Unternehmenskultur

Überbetriebliches:

- Mehr finanzielle Mittel und diese gezielt für die Gesundheitsförderung einzusetzen (Abgrenzung zur Prävention)
- Wunsch nach konkreten Handwerkszeug für die Praxis; Konkretisierten ohne theoretischem Überhang
- Entwicklung/Ausbau einer zentralen Drehscheibe in der gesammelt Unterlagen, AnsprechpartnerInnen, Angebote für Maßnahmen, Werkzeugkoffer, etc. national zu finden sind

MORGEN: Der gemeinsame Blick in die BGF-Zukunft. |3.

Überbetriebliches:

- Förderung des gezielten und praxisorientierten Austausches der UnternehmerInnen
- Evtl. Entwicklung einer Suchmaschine, Entwicklung von FAQ
- Ausreichende finanzielle & personelle Ressourcen – Externe Motivation, Anreizsystem
- Neue Arbeitswelt: mit der BGF dort gezielt ansetzen; die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen erfassen, die Veränderungen der Arbeitswelt beobachten und daraus neue oder adaptierte Prozesse und Strukturen entwickeln

Resümee.

- Mit Zuversicht in die Zukunft schauen!
- Gemeinsam „strampeln“, kein Einzelkämpfertum, es existiert ein Netzwerk
- Kleine Schritte mit großer Begeisterung machen
- BGF als Tool zur Entwicklung einer Unternehmenskultur heranziehen
- Eine Kultur, die in Krisen eine hohe Tragfähigkeit besitzt
- Durch „Kleines“ wird oft viel erreicht und bewirkt
- Mit Offenheit den Veränderungen der Arbeitswelt entgegenblicken
- Die Flexibilität bewahren und nicht in Plänen verharren
- Das hohe Engagement der Einzelnen und das hohe Engagement weiterführend in der Gruppe wirkt für die BGF
- Synergien entwickeln, voneinander lernen, die Kommunikation zum ÖNBGF und weiteren Institutionen fördern

context-research

Dr. Emanuel Maxi

Arbeits- & Organisationspsychologe
Klinischer & Gesundheitspsychologe

+43 660 4281506
office@context-research.com
www.context-research.at