

BGF-Fakten N° 1:

Gründe und Motive für die Umsetzung von BGF-Projekten

Betriebliche Gesundheitsförderung als systematische Organisationsentwicklung ist kein Selbstläufer, kein Projekt, welches mit dem „Alltagsgeschäft“ mitläuft. Wer BGF nach den Qualitätskriterien des Netzwerkes umgesetzt und davon profitiert hat, weiß um die Nutzenpotentiale durchaus Bescheid – doch was veranlasst Unternehmen, die Umsetzung eines BGF-Projekts überhaupt ins Auge zu fassen? Was sind die Problemlagen, was die Bedürfnisse, die Wünsche und Anforderungen, deren adäquate Antwort die Implementierung von BGF zu sein scheint?

Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2013, bei welchen BGF-Beauftragte von 436 Betrieben aller Branchen berücksichtigt werden konnten, ergaben ein durchaus überraschendes Bild. So sind es nicht – wie vielleicht vermutet werden könnte - die harten gesundheitsökonomischen Faktoren wie beispielsweise die beabsichtigte Reduktion von Krankenständen, welche die Durchführung eines BGF-Projekts bestimmen.

Der **Erhalt bzw. die Steigerung des Wohlbefindens der Mitarbeiter/innen** als auch die Intention, die Beschäftigten **für ein stärker ausgeprägtes Gesundheitsbewusstsein zu sensibilisieren**, werden mit jeweils 95 Prozent zustimmend beantwortet. Mit 93 Prozent wurde weiter das Interesse bekundet, die **Arbeitszufriedenheit** zu erhöhen. Die Hauptmotive für die Umsetzung eines BGF-Projektes zielen somit auf die Veränderung und Verbesserung von Faktoren auf der Individualebene ab.

Erst in zweiter Linie wird die betriebliche Ebene Schauplatz und Angelpunkt von Veränderung und Optimierung erkannt. Demnach wurde in 91 Prozent der Fälle das Ziel verfolgt, den **Stellenwert von Gesundheit im Unternehmen** zu heben, eine Verbesserung des **Betriebsklimas** wurde von 89 Prozent aller Befragten als Vorgabe deklariert. Unter die Gründe und Motive für die Umsetzung eines BGF-Projektes reihen sich zudem Präventionsagenden, wonach in 86 Prozent der Fälle **Angebote zur innerbetrieblichen Gesundheitsvorsorge** etabliert oder ausgeweitet werden sollten.

Interpersonelle Faktoren wie die **Förderung der Beziehung zwischen Beschäftigten und Führungskräften** wie auch die Verbesserung der Kommunikation schlagen mit 80 bzw. 78 Prozent zu Buche.

Am Ende der Skala finden sich leistungsorientierte bzw. ökonomische Aspekte und Motive. In 78 Prozent der Fälle sollte die **Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten** erhöht werden. Ähnlich häufig wurde die Reduktion der Fluktuation durch **Stärkung der**

Unternehmensbindung genannt. Lediglich 56 Prozent der Befragten gaben die **Reduktion der krankheitsbedingten Kosten** als explizites Ziel aus.

Wenngleich an dieser Stelle Verzerrungen auf Basis sozial erwünschten Antwortverhaltens diskutiert werden könnten, so lassen die Ergebnisse auf eine grundlegende Sensibilisierung der betrieblichen Akteurinnen und Akteure schließen. Gesundheit wird stärker als ein gemeinsam zu schaffender wirtschaftlicher Erfolgsfaktor sowie als Investition in eine erfolgreiche Zukunft gesehen und weniger als Mittel und Zweck, bestehende Kosten zu reduzieren.

