

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Tief verwurzelte BGF bringt Früchte für Jahrzehnte

(Linz, 21. Juni 2017). **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist fixer Bestandteil vieler Unternehmen in Oberösterreich. Klein- wie Großbetriebe aus verschiedensten Branchen und Regionen setzen darauf. „Unternehmen haben viele gute Konzepte, Programme und Maßnahmen“, anerkennt die internationale Expertin, Prof. Olbert-Bock, die sichtbare Unternehmenspraxis beim 5. BGF-Vernetzungstreffen der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK) in Linz. BGF soll aber keine Eintagsfliege sein, sondern nachhaltig verankert werden.**

Der Schwerpunkt beim diesjährigen BGF-Fachtag lag beim Thema Nachhaltigkeit in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Spezialisten und Unternehmensvertreter diskutierten Theorie und Praxis und geben konkrete Tipps zum „Wie“.

BGF im Betriebsalltag. „Betriebliche Gesundheitsförderung soll keine einmalige Intervention sein, sondern der Einstieg in einen längerfristig angelegten Organisationsentwicklungsprozess“, resümierte Prof. Sibylle Olbert-Bock, Leiterin des Kompetenzzentrums für Leadership & Personalmanagement an der FHS St. Gallen/CH. „Im Rahmen der alltäglichen Führung bleibt oft recht wenig Raum für ‚gesunde‘ Haltung“, so Olbert-Bock.

In jedem Unternehmen verankert. Ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg von BGF ist die Schaffung von klaren Strukturen und Verantwortlichkeiten – und das von Anfang an. „Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung haben wir in Oberösterreich bereits mehr als 300 Betriebe erreicht, welche zusammen etwa 134.000 Mitarbeiter/innen beschäftigen. Viele von ihnen sind BGF-Neulinge, stehen also erst am Beginn eines BGF-Projektes. Andere sind gerade bei der Bearbeitung ihres Gütesiegel-Antrages und hoffen, im Februar 2018 bereits zum 5. Mal das BGF-Gütesiegel entgegennehmen zu dürfen. Dieser Vielfalt an BGF-Betrieben und deshalb auch Vielfalt an Bedürfnissen möchten wir auch heute gerne Rechnung tragen“, erläuterte Andrea Wesenauer, Direktorin der OÖGKK.

Grundsätzlich ist BGF als Querschnittsmaterie zu sehen – und damit in sämtliche unternehmensstrategische Überlegungen einzubeziehen. Und schließlich müssen die Führungskräfte BGF als Führungsaufgabe erkennen und begreifen. Wenn sich Mitarbeiter aktiv und transparent am Prozess beteiligen können, z.B. in der Maßnahmenplanung oder Bedarfserhebung, so fördert das die Akzeptanz und Verankerung weiter. Um den Erfolg von BGF für alle Beteiligten sichtbar zu machen, sollte der Prozess regelmäßig reflektiert und evaluiert werden.

Typisch BGF? Grundsätzlich sind BGF-Projekte sehr flexibel und auf alle Branchen umlegbar. Dementsprechend findet das Konzept bei Betrieben quer durch alle Wirtschaftsbereiche Anklang. „Projekte wurden in der Vergangenheit von Industriekonzernen ebenso umgesetzt wie von Lebensmitteleinzelhändlern, Speditionen, Gemeinden oder Non-Profit-Vereinen“, unterstrich Wesenauer.

„Nachhaltige Erfolge sind bei Groß- und Kleinbetrieben gleichermaßen erzielbar, wenn auch oft mit unterschiedlichen Instrumenten“, so Wesenauer weiter. In Kleinbetrieben sind vor allem persönliche Gespräche, die direkte Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern und regelmäßige soziale Aktivitäten von zentraler Bedeutung. In Großbetrieben gilt es, die verschiedenen Führungsebenen eng in das Betriebliche Gesundheitsmanagement einzubinden und regelmäßige Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter sowie eine klare Kommunikation sicherzustellen.



© Peter Christian Mayr

Viele Faktoren spielen eine Rolle für den langfristigen Erfolg von BGF.

Dranbleiben. Eine nachhaltige Veränderung funktioniert nicht auf Knopfdruck, sondern erfordert durchaus auch tiefgreifende Veränderungsprozesse im Unternehmen, wie z.B. eine Änderung der Unternehmenskultur, die Adaptierung des Organigramms, neue Besprechungsstrukturen etc.

Es gibt zahlreiche positive Best-Practice-Beispiele: BGF wird dort zur Selbstverständlichkeit, der BGF-Projektname zur eigenen Marke, unter dessen Dach zahlreiche verschiedene Maßnahmen umgesetzt werden. Wichtig ist vor allem, laufend am Ball zu bleiben, alle Beschäftigtengruppen anzusprechen und BGF-Neuigkeiten transparent zu kommunizieren. „Unternehmen sind sich der Handlungsnotwendigkeit mit Blick auf Gesundheit bewusst und ergreifen die Initiative“, beobachtet Olbert-Bock, „so gelingt es, die Gesundheit der Belegschaft zu erhalten.“

Weitere Tipps für eine nachhaltige BGF-Verankerung:

- Aktivitäten nicht nur punktuell, sondern regelmäßig und strukturiert,
- Mitarbeiter möglichst häufig, und wo geht, einbeziehen,
- gutes Verhältnis zwischen Maßnahmen auf Verhaltensebene und Verhältnisebene,
- Förderung der körperlichen, psychischen und auch sozialen Gesundheit.

Fotos von der Veranstaltung

[Hier finden Sie Fotos zum Download](#)

Fotos: © Peter Christian Mayr

Videomaterial von der Preisverleihung

Ab ca. 14.30 Uhr steht ein Video von der Veranstaltung unter www.ots.at/videos zur Verfügung.

Rückfragen & Kontakt

Netzwerk BGF/OÖ Gebietskrankenkasse; Mag. Christoph Heigl

Tel: 05 78 07-103523; E: Christoph.Heigl@ooegkk.at

communication matters, Mag.a Eveline Bottesch

Kollmann & Partner Public Relations GmbH

T: +43/1/503 23 03 – 26; E: bottesch@comma.at

Über BGF

Das Österreichische Netzwerk BGF ist ein Zusammenschluss der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung, des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, der Sozialpartner und des Fonds Gesundes Österreich als unterstützender Partner.

Die Regional- und Servicestellen in den Bundesländern bieten interessierten Unternehmen konkrete Unterstützung und Beratungsleistungen im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung an. Die Mitarbeit der vier Sozialpartner unterstreicht den Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen und erleichtert somit den Transfer des Gesundheitsförderungsgedankens in die Arbeitswelt.

www.netzwerk-bgf.at



© Peter Christian Mayr