



Foto: Zeisberger

Autorin
Elisabeth Zeisberger
 Gesundheitsförderung,
 Salzburger Gebietskrankenkasse

elisabeth.zeisberger@sgkk.at



Foto: Girardi

Autor
Johann Girardi
 Arbeitssicherheit-,
 Gesundheitsmanagement

gir@esw.co.at

Betriebliche Gesundheitsförderung: eine Win-win-Situation für Unternehmen und Mitarbeiter

Durch eine Vielzahl an demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen sowie erhöhten Ansprüchen in der Arbeitswelt wird künftig die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden insbesondere am Arbeitsplatz immer bedeutender. Das betriebliche Umfeld bietet die beste Möglichkeit, gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen zu schaffen und das gesundheitsorientierte Verhalten erwachsener Menschen zu unterstützen.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) hat in den letzten Jahren eine rasante Entwicklung genommen. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass gesunde und motivierte Mitarbeiter eine unabdingbare Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und Erfolg und das wichtigste Kapital eines Unternehmens darstellen.

Aufbauend auf die Frage „Was hält Menschen in der Arbeitswelt gesund?“ transportiert die Betriebliche Gesundheitsförderung ein umfassendes Verständnis von Gesundheit. Dabei bedeutet „Gesundheit“ das dynamische Wechselspiel von Gesundheitsressourcen, Belastungsfaktoren und sozialer Umwelt. Es geht in der Gesundheitsförderung daher nicht nur um das individuelle Verhalten des Einzelnen, sondern im selben Maße um die gesundheitsfördernde Gestaltung der organisatorischen Verhältnisse. Das Unternehmen als wichtige Lebenswelt wird vor diesem Hintergrund zu einem Ort, wo dieses Wechselspiel täglich gelebt und erlebbar wird.

Auf Ebene des Europäischen Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung wurden Qualitätskriterien definiert und Praxiswerkzeuge erprobt, welche ein Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung des Konzepts der Betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützen. Berücksichtigen Unternehmen diese Kriterien, so besteht eine realistische Chance, dass BGF auch ökonomisch wirksam wird.

In Zusammenarbeit mit dem Fonds Gesundes Österreich entwickelte das Österreichische BGF-Netzwerk ein dreistufiges Qualitätssicherungsprogramm, welches einen einheitlichen und hohen Standard der BGF in Österreich gewährleistet:

1. Stufe: BGF-Charta

Die BGF-Charta markiert die Absichtserklärung eines Unternehmens, sich den Grundsätzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu verpflichten und die Unternehmenspolitik an diesen Prinzipien zu orientieren.

2. Stufe: BGF-Gütesiegel

Das Gütesiegel „Gesundheitsförderndes Unternehmen“ ist ein nach außen hin sichtbares Zeichen, dass das betreffende Unternehmen Konzepte und Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung erfolgreich durchführt und nachhaltig implementiert.

3. Stufe: BGF-Preis

Der Österreichische Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung wird alle drei Jahre aus den „Gütesiegel-Betrieben“ nominiert und vergeben.

Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Walzengießerei Eisenwerk Sulzau Werfen (ESW) zählt seit 2011 zu den über 200 Betrieben in Österreich, die mit dem Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet sind. ESW bekam heuer weiters im Rahmen der Verleihung des österreichischen BGF-Preises den Sonderpreis der Bundesarbeiterkammer zuerkannt.

Warum befasst sich eine Walzengießerei mit Betrieblicher Gesundheitsförderung? Begonnen hat es damit, dass sich das ESW im letzten Jahrzehnt intensiv mit der Reduktion der Unfallzahlen auseinandergesetzt hat. Mit viel Engagement auf diesem Gebiet, ob technischer oder organisatorischer Natur, sowie intensiver Schulung der Mitarbeiter zu den Themen Prävention und Unfallursachenforschung, aber auch Eigenverantwortung der Arbeitnehmer, konnten die Unfallzahlen mehr als halbiert werden (siehe Abbildungen 2 und 3).

Die Mitarbeiter vor Unfällen zu bewahren, war nur der erste Schritt, sich um deren Sicherheit und Gesundheit zu sorgen. Jedes Unternehmen ist so gut wie seine Mitarbeiter. Nur mit



Abbildung 1: BGF-Projektphasen im Überblick
(Quelle: Österreichisches BGF-Netzwerk)

gesunden, kreativen, hoch motivierten und leistungsbereiten Mitarbeitern kann sich ein international tätiges Unternehmen wie das Eisenwerk Sulzau Werfen – Exportquote 98 Prozent bei einem Weltmarktanteil von rund fünf bis sechs Prozent – behaupten und wirtschaftlich erfolgreich sein.

Der Unternehmensleitung war klar, dass das Unternehmen nicht mit Vorkehrungen zur Unfallprävention stehen bleiben darf, sondern Maßnahmen setzen muss, die dem ganzheitlichen Begriff von Gesundheit gerecht werden. So hat sie mit der Unterzeichnung der Charta zur Betrieblichen Gesundheitsförderung das BGF-Projekt „Ge(h) mit – bleib fit“ gestartet.

Die wichtigsten Umsetzungsschritte des BGF-Projektes:

Schritt 1 war die Konstituierung einer Steuerungsgruppe. Diese setzt sich aus der Geschäftsführung, den AN-Vertretungen, der Sicherheitsfachkraft, dem Arbeitsmediziner, den Abteilungsleitern der Gießerei, der mechanischen Fertigung und der Instandhaltung sowie der externen Expertin der Salzburger Gebietskrankenkasse zusammen. Schritt 2 umfasste die Ist-Analyse mittels SALSA-Fragebogen (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse). Das Modell, das diesem Fragebogen zugrunde liegt, geht davon aus, dass das gesundheitliche Befinden der Mitarbeiter davon abhängig ist, wie sich die Gesundheitsgefährdungen (Risikofaktoren)

und die Gesundheitsressourcen (Schutzfaktoren) zueinander verhalten. Mit diesem Fragebogen wurden die Bereiche Arbeitsbelastung, Aufgabencharakteristika, organisatorische und soziale Ressourcen und die subjektive Gesundheitseinschätzung abgefragt. Gesundheit wird hier positiv definiert und nicht nur auf die Abwesenheit von Krankheit reduziert.

Das Ergebnis dieser Befragung bildete den Kern des Gesundheitsberichts, brachte wichtige Anhaltspunkte für die nachfolgenden Gesundheitszirkel und zeigte auf, wo dringender Handlungsbedarf bestand. Die über 90-prozentige Rücklaufquote ist ein Beweis für das große Interesse der Mitarbeiter an dem Projekt und gibt dem Ergebnis eine hohe Aussagekraft. Verglichen mit anderen Betrieben ähnlicher Größenordnung bedeutete dies ein Ergebnis im Mittelfeld.

Im Schritt 3 wurde in den drei größten Bereichen – der Gießerei, der mechanischen Fertigung und der Büroarbeitsplätze – jeweils ein Gesundheitszirkel bestehend aus fünf bis sechs Mitarbeitern gebildet. Im Auftrag der

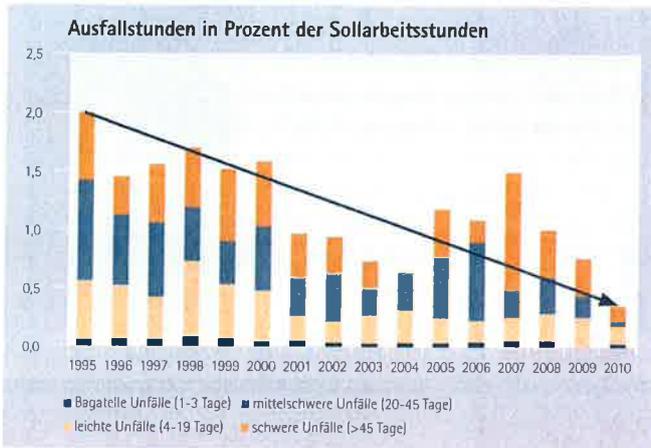


Abbildung 2: Arbeitsunfallbedingte Ausfallstunden

(Quelle: ESW Sulzau Werfen)

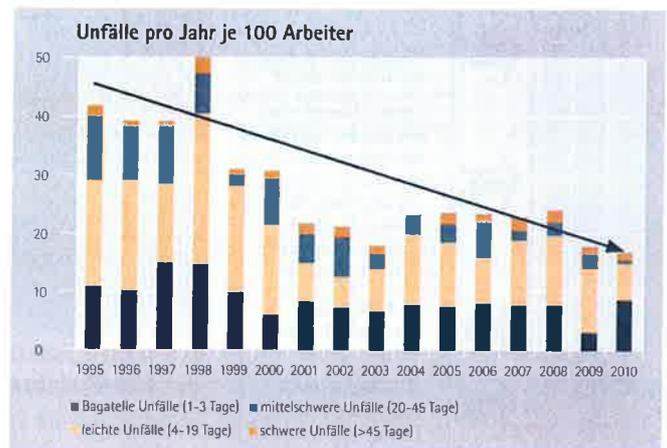


Abbildung 3: Unfallrate

(Quelle: ESW Sulzau Werfen)

Steuerungsgruppe haben Mitarbeiter aus diesen Bereichen in jeweils drei Sitzungen mit Unterstützung durch einen externen Moderator einerseits Gesundheitsressourcen erhoben und andererseits die dringendsten gesundheitsrelevanten Anliegen in ihren Bereichen definiert, eine Prioritätenreihung vorgenommen und erste Lösungsvorschläge ausgearbeitet.

Im Schritt 4 trugen die drei Gesundheitszirkel die Ergebnisse dem Steuerungskreis vor. Dieser legte dann fest, welche der Lösungsvorschläge umgesetzt werden. Einige der umgesetzten Maßnahmen seien hier kurz angeführt:

Verhaltensorientierte Maßnahmen:

- ▶ Seminare zum Thema „Gesundes Führen“ auf Meisterebene

- ▶ Betriebsvereinbarung zum Thema Alkohol im Betrieb; Workshop für Lehrlinge zum Thema „Positiver Umgang mit Alkohol“
- ▶ Vorträge zum Thema gesunde Ernährung unter dem Blickwinkel der Schichtarbeit
- ▶ Speiseplan der Kantine gesundheitsbewusster gestaltet
- ▶ Seminare „Gestalten und Bewegen“
- ▶ Arbeitssicherseminare
- ▶ AUVA-Seminar zum Thema „Sturz und Fall“

Das Schulungsausmaß betrug im Projektzeitraum 2006 bis 2010 rund 820 Mann-tage.

Verhältnisorientierte Maßnahmen:

- ▶ neue Pausenregelung zur Verringerung des Arbeitsdrucks

- ▶ Verbesserung der Zugluftsituation in den Hallen durch den Einbau von Schnelllauftoren
- ▶ Generalsanierung der Werkskantine in der Gießereihalle
- ▶ ein Scherenhubtisch für eine variable Arbeitshöhe
- ▶ Verringerung der Hitzebelastung in der Gießerei durch den Einbau von Jalousien
- ▶ Errichtung von Absauganlagen an den älteren Drehmaschinen
- ▶ Sanierung des Werksbades und Verdoppelung des Reinigungszyklus der Sanitäreinrichtungen

Gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Dienstzeit:

- ▶ Familientag: Mitarbeiter zeigen ihren Familienangehörigen den Arbeitsplatz und das Unternehmen
- ▶ Wandertage, Betriebsschirennen, Wettfischen, Betriebsausflug

Evolvierung des BGF-Projekts

Die positiven Auswirkungen der getroffenen Maßnahmen des BGF-Projekts finden ihren Niederschlag zum einen in der Verringerung des Krankenstands (Abbildung 4). Zum anderen wurde im Frühjahr 2010 in einer weiteren Mitarbeiterbefragung mit dem SALSA-Fragebogen erneut der Ist-Zustand erhoben und so das Projekt evaluiert. Die Gegenüberstellung der Befragungsergebnisse hat gezeigt, dass das Projekt „Geh) mit – bleib fit“ von den Mitarbeitern mit sehr gut/gut bewertet wurde und sich die durchgeführten Maßnahmen positiv auf das Gesundheitsempfinden der Mitarbeiter ausgewirkt haben.

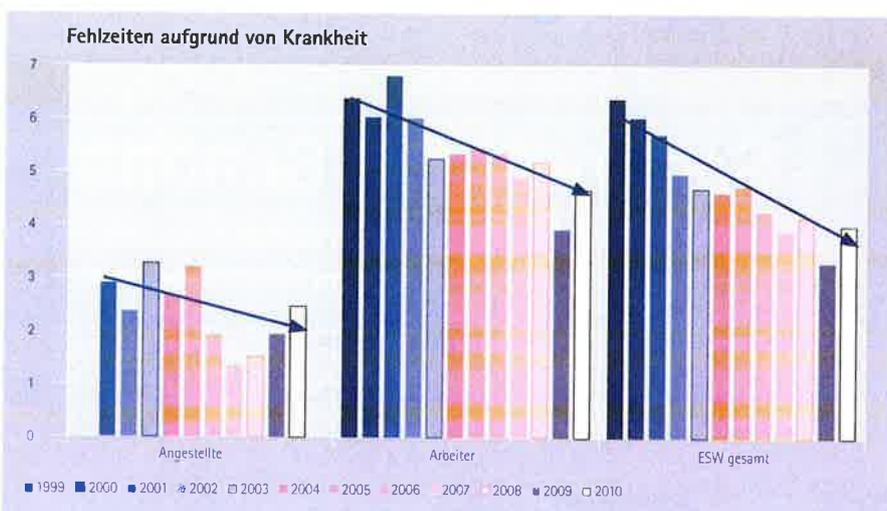


Abbildung 4: Krankenstandsquote ohne Unfälle; Prozentanteil der Fehlzeit an der Sollarbeitszeit (Quelle: ESW Sulzau Werfen)



Abbildung 5: Gesundheitliche Befindlichkeit
(Quelle: ESW Sulzau Werfen)

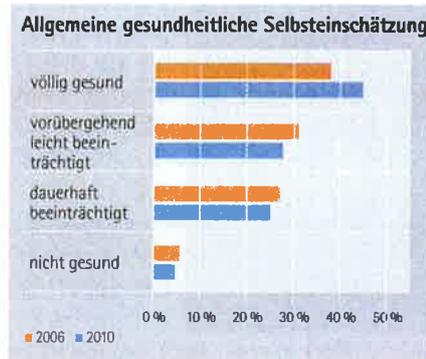


Abbildung 6: Allgemeine gesundheitliche Selbsteinschätzung
(Quelle: ESW Sulzau Werfen)

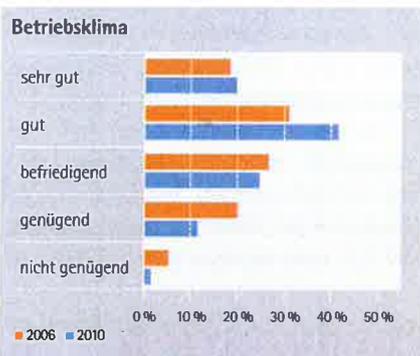


Abbildung 7: Betriebsklima (Quelle: ESW Sulzau Werfen)



Abbildung 8: Arbeitszufriedenheit (Quelle: ESW Sulzau Werfen)

Verbesserungen erzielt

Verbesserungen wurden in allen abgefragten Unternehmensbereichen bezüglich Gesundheitsgefährdungen und Gesundheitsressourcen erzielt: die Arbeitsbelastungen, wie zum Beispiel Staub, Hitze oder Unter- beziehungsweise Überforderung sind geringer als vorher, die organisatorischen und sozialen Ressourcen und die subjektive Gesundheitseinschätzung haben zugenommen und das Betriebsklima sowie die Arbeitszufriedenheit haben sich verbessert.

Die Veränderungen der Arbeitswelt in einem globalen Umfeld, die sich ändernde Bevölkerungsstruktur sowie stetig steigende Kosten des Gesundheitssystems bringen es mit sich, dass die Mitarbeiter zukünftig länger im Arbeitsprozess stehen werden als in der Vergangenheit.

Deshalb wird es zunehmend wichtiger, die Arbeitswelt so zu gestalten und die Mitarbeiter derart zu motivieren, dass sich die Belastungs- und Bewältigungspotenziale möglichst im Gleichgewicht befinden.

Der Gastgeber der größten Branchenkonferenzen
in Österreich präsentiert:

Business Circle Jahresforum

19./20. April 2012, Rust am Neusiedler See

**BUSINESS
CIRCLE**
Konferenzen und Seminare

ERFOLG
STECKT
AN!

PoP 2012 – Power of People

9. Jahresforum für die Personalwirtschaft mit dem Schwerpunktthema „Resilienz & Change“

Gute Gründe für Ihre Teilnahme an der PoP 2012

- › Innovativ: Impulse für das Personalmanagement - heuer mit: DSM Fine Chemical Austria, McDonald's, Österreichische Post, PALFINGER, T-Mobile, Telekom Austria Group, Unilever Austria, Worthington Cylinders
- › High-level-Know-how: Top-Trends und Best Practice in den HR-Disziplinen: Arbeitsrecht / Recruiting / Personal- und Organisationsentwicklung
- › Stimmungsbarometer: Optimaler Treffpunkt zum intensiven Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit Experten und Kollegen aus der Praxis

Resilienz
+
Change

LEADPARTNER

Deloitte

Strametz Partner
The human capital consultants

C/M/S
Law, Tax

sage

info@businesscircle.at, Tel: +43/1/522 58 20-27