

INFORMATIONSBROSCHÜRE

BETRIEBLICHE GESUNDHEITS- FÖRDERUNG

Einführung, Bedeutung und Umsetzung

mit praktischen Tipps fürs Homeoffice





INHALT

1. Gesundheit – was ist das?	– 3
2. BGF – Einführung	– 4
3. Wirksamkeit von BGF	– 5
4. Digitale Lösungen	– 6
5. Beispiele und Umsetzungen	– 8
6. Herausforderungen und Probleme	– 10
7. Praktische Tipps Arbeitnehmer*innen	– 11
8. Praktische Tipps Arbeitgeber*innen	– 14
9. Literaturverzeichnis	– 16

Herausgegeben von: Sarah Fliegel, Diana Kopf, Carolin Zwerger, Miriam Brunner, Christina Humer und Amira Schwanitz

WAS IST GESUNDHEIT?

Früher haben wir Gesundheit vor allem als Gegenteil der Krankheit betrachtet. Heute haben wir eine etwas andere Sichtweise: Gesundheit ist ein Zustand, der körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden beinhaltet. Die Gesundheitsförderung beschäftigt sich somit mit der Frage, wie man Menschen dabei unterstützen kann, gesund zu bleiben.

(Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung, 2014)



”

GESUNDHEITSFÖRDERUNG STÄRKT DIE SCHUTZFAKTOREN VON GESUNDHEIT

“

Netzwerk BGF



Bei der Gesundheitsförderung geht es einerseits um Gefahrenreduktion, andererseits um Präventions- oder Schutzfaktoren, die negative Umwelteinflüsse abschwächen können. Wichtig ist hierbei der Mensch selbst, und wie er sein Umfeld gestaltet. Gesundheit ist somit auch die Kompetenz des Individuums, seine Gesundheitspotenziale zu verwirklichen. Diese Selbstregulationskompetenz gilt es, zu unterstützen.

(Uhle & Treier, 2010)

WAS IST BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG?

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine von drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. BGF ist prinzipiell freiwillig, kann aber neben dem verpflichtenden Arbeitnehmer*innenschutz und dem ebenfalls freiwilligen Wiedereingliederungsmanagements als Teil einer betrieblichen Strategie für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld gesehen werden.

(Blattner & Mayer, 2018)



BGF besteht wiederum aus verschiedenen Komponenten, die man ganz allgemein in drei Säulen gliedern kann:

- Bewegung
- Ernährung
- Unternehmenskultur

Regelmäßige Bewegung stärkt die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit und reduziert Stress und Anspannung.

Gesunde Ernährung kann Krankheiten vorbeugen und dadurch das Wohlbefinden steigern. Wichtig ist, ein Bewusstsein für ausgewogene Ernährung zu schaffen.

Die Unternehmenskultur ist ein wichtiger Grundstein für psychisches Wohlbefinden. Ein inklusives Betriebsklima, in dem offen kommuniziert wird, Wertschätzung gezeigt wird, und Fehler erlaubt sind, ist hierfür Voraussetzung.

(Die drei Säulen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, 2011)

WIE WIRKSAM IST BGF?

Es gibt eine Reihe von Studien, die die Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung untersuchen. Viele Maßnahmen folgen einem verhaltenspräventiven Ansatz, man setzt also beim persönlichen, gesundheitsrelevanten Verhalten der Menschen an, um schädlichen Auswirkungen vorzubeugen. Aus Sicht der Unternehmen ist es durch BGF beispielsweise möglich...

- Krankheitskosten zu reduzieren: bereits nach ca. drei Jahren reduzieren betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen die Krankheitskosten
- Absentismus (Abwesenheit) zu verringern

(Kreis & Bödeker, 2003)



Auf individueller Ebene kann BGF je nach Struktur des Unternehmens, Zielgruppe oder Unternehmenskultur sehr verschiedene Auswirkungen haben. Individuelle Maßnahmen kombiniert mit organisationalen können aber sehr vielversprechende Resultate bringen, zum Beispiel...

- Gesundheitsrisiken verringern: sehr erfolgreich sind z.B. betriebliche Programme zur Raucherentwöhnung und zur (kurzfristigen) Gewichtskontrolle
- psychisches Wohlbefinden fördern: positive Effekte z.B. bei Burnout-Prävention

(Kreis & Bödeker, 2003;
Pieper & Schröer, 2015)

Wichtig ist eine systematische und evaluierte Vorgehensweise im BGF; auch eine betriebliche Wirksamkeitsforschung ist empfehlenswert. Veränderungen können nur erzielt werden, wenn verschiedene Maßnahmen in einem Betrieb aufeinander abgestimmt sind.

(Uhle & Treier, 2011)

DIGITALE LÖSUNGEN

VORTEILE

- Bessere Erreichbarkeit der jüngeren Generation angenommen (Walter & Mess, 2018)
- Flexibel und überall benutzbar
- Erste Untersuchungen zeigen, dass die Nutzung von Gesundheitsportalen die gesundheitsbezogene Lebensqualität von Mitarbeiter*innen verbessern kann (Nürnberg, 2015)



- Wirksamkeit unbewiesen
 - Noch kein Nachweis, dass Benutzer*innen von Wearables gesünder leben
 - Eine fundierte Wirksamkeitsüberprüfung von Gesundheitsapps steht noch aus (Walter & Mess, 2018)

PROBLEME

- Datensicherheit
 - Oft ist unklar, was mit den erhobenen Daten passiert und wo sie verarbeitet werden (z.B. USA) (Ballweber, 2021)
 - Weitergabe an Krankenkassen/Arbeitgeber*innen könnte weitreichende Konsequenzen haben, was Beiträge und Boni angeht (Böning, Maier-Rigaud & Micken, 2019)
- Genauigkeit der Messungen
 - Oft unklar, ob die Sensoren in Wearables wirklich messen, was sie messen sollen (Walter & Mess, 2018)

DIGITALE LÖSUNGEN

APPS

SMOVER

- Präventionsangebot
- Individuelles Training
- Vor-Ort-Kurse

<https://www.smover.de/>



WINDHUND

bei den Technikern



- Newsfeed mit Health Content
- Expertenkurse
- Tägliche Übungen
- Events
- Umfragen

<https://www.windhund.com/de/>

WEARABLES



Sportuhren



Fitnessarmbänder



Smartwatches



GESUNDHEITSPORTALE

MOVEEFFECT



bei den Wiener Linien

Digitale Motivationsplattform

- Bewegung
- Ernährung
- Mentale Fitness

<https://bgm.moveeffect.com/>



WIE KANN BGF KONKRET AUSSEHEN?

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Bewegung & Körper

- Sportangebote im Betrieb
- ↳ Pilates
- ↳ Lauftreffs
- ↳ Kooperation mit Fitnessstudios
- Ergonomische Sitzplätze zur Förderung einer gesunden Körperhaltung
- Ergonomieschulungen
- Physiotherapie und Osteopathie
- Arbeitsplatzmatten oder andere Unterstützung für langes Stehen
- Freiwillige Bewegungstracker oder -kalender zur Motivation



Ernährung

- Seminare zu gesunder Ernährung
- Individuelle Ernährungspläne
- Ernährungsberatung
- Gesundes Essensangebot in Kantine (biologisch, vegetarisch etc.)



Medizinische Angebote

- Darmkrebsvorsorge,
- Impfkampagnen
- Sehtests
- Blutspendeaktionen
- Covid-19 Policy
- Hygienemaßnahmen
- Gesundheitswochen mit Schwerpunktthemen

Stress und Burnout

- Seminare, Vorträge und Workshops
- Psychologische Beratungsmöglichkeit im Betrieb
- Entschleunigungswochen
- Kostenloses Coaching
- Resilienztrainings zur Stärkung psychischer Widerstandskraft
- Digitaler Stress: unerfahrenen Mitarbeiter*innen Ängste vor Digitalisierung nehmen, gute Einschulungen

Betriebsklima

- "Get-Togethers" in informellem Rahmen
- Zufriedenheitsumfragen
- Kommunikationsschulungen
- Teambuilding
- Fokusgruppen und Erhebungen zu Wünschen, Anregungen oder Sorgen der Mitarbeiter*innen
- Schulungen im Umgang mit Konflikten



Arbeit und Familie

- Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit
- Notfallbetreuung der Kinder vor Ort, wenn Kinderbetreuung ausfällt
- Homeoffice-Möglichkeiten
- Unterstützung der Mitarbeiter*innen bei Kinderbetreuungsplätzen oder Suche nach Pflege für Familienangehörige
- Karenzzeiten für Väter und Mütter fördern



Diese Beispiele sind u.a. aus Unternehmen wie Primetals, Loyalty Partner, hybris, Diversity Communication, Topstar oder CARE systems.

Zitiert nach H. Bauernfeind, pers. Komm. am 8.4. 2021, Dubiel & Immich (2014), Lang (2020), Mitter (2014), Traublinger (2014), Wagner, Stein & Gail (2014)

HERAUSFORDERUNGEN & PROBLEME

Alle Zielgruppen erreichen

- Jüngere Menschen kann man eher mit digitalen Maßnahmen erreichen, während ältere Mitarbeiter*innen eher klassische Angebote bevorzugen
- Männer fühlen sich häufig weniger von gesundheitsfördernden Programmen angesprochen – geschlechterspezifische Programme können Abhilfe schaffen

(Sharp et al., 2018; Seaton, 2017).



Teilnehmerquote

- Nur ein Bruchteil der Belegschaft macht von den vorhandenen Angeboten Gebrauch (im besten Fall 20–30%) → Aktivierung notwendig

(Kreis, 2003)



Erhaltung von Veränderungen

- Häufig sind Programme eher kurz und beinhalten keine Maßnahmen zur dauerhaften Aufrechterhaltung von Veränderungen nach Ende des Kurses

(Kreis, 2003)

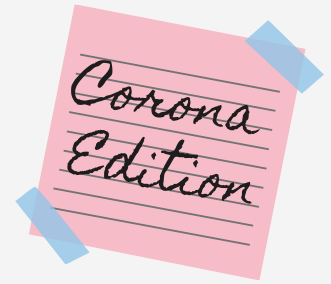
Akzeptanz Arbeitgeber*innen

- Gerade die Beurteilung psychosozialer Belastungen wird teilweise von den Arbeitgeber*innen abgelehnt, weil sie sich hierzu nicht verpflichtet fühlen, obwohl sie vom Gesetz her einen sicheren Arbeitsplatz zur Verfügung stellen müssen; zudem meinen sie, dass damit zu sehr in das Privatleben eingegriffen würde.

(Uhle & Treier, 2011)

PRAKTISCHE TIPPS

FÜR ARBEITNEHMER*INNEN



Abschalten

Wer bei der Arbeit ständig unterbrochen wird, kann so nie in einen Arbeitsfluss kommen und fühlt nichts vorwärts bringen. Man sollte daher vor der Arbeit Störfaktoren ausschalten, z.B. das private Handy für einige Zeit auf Flugmodus stellen. Auch einmal einen ganzen Tag nicht ans Telefon gehen und einen gemeinsamen Familienausflug ohne Ablenkung zu genießen, ist wichtig, um zwischendurch richtig abschalten zu können.



An Pausen denken

Planen Sie, auch im Homeoffice, regelmäßig Pausen ein: kurz die Augen entspannen, ein bisschen strecken und bewegen, einen Kaffee holen etc.

Selbstreflektion

Man sollte sich öfter mal die Zeit nehmen und hinterfragen, wie gut man das überhaupt mit der Work-Life-Balance hinbekommt. Setzt man konsequent seine Grenzen? Wie geht man mit Stressmanagement um? Manchmal hilft es, sich die Dinge auch aufzuschreiben und vielleicht auch gezielt einige Minuten im Kalender für eine Entspannungsübung einzutragen, für einen Spaziergang, oder für einen Kochabend. Wenn Sie Aktivitäten, die Ihnen guttun, schon im Voraus planen, werden sie verbindlicher, und es fällt Ihnen vielleicht leichter, sich darauf einzulassen.

Arbeitskleidung

Vielen Menschen hilft es, auch im Homeoffice Arbeitskleidung zu tragen, da man so eher in den "Arbeitsmodus" kommt.

(BÖP, 2021)

aus unserem
Podcast

„1-Minute-Business-Meditation“

Eine wirksame Methode gegen Stress ist auch die 1-Minute-Business-Meditation. Sorgen Sie dafür, dass Sie eine Minute lang Ruhe haben. Stellen Sie einen Timer auf 1 Minute und fangen Sie an. Schließen Sie die Augen und konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem. Auch wenn Ihre Gedanken abschweifen ist das kein Problem, kommen Sie einfach wieder zu Ihrem Atem zurück. Bei der Atemmeditation geht es genau darum, zu erkennen, wenn Gedanken abschweifen, und den Fokus wieder auf den Atem zurückzulenken. Wenn Sie diese Art der Meditation täglich üben, kann diese Ruhe Ihnen bei Stressmomenten im Alltag hilfreich sein. Sie können die Dauer der Meditation natürlich auch variieren, wie es für Sie am besten ist.

(Kippel, 2013)

ALPEN-Methode

Eine einfache Methode des Zeitmanagements, die helfen kann, den Tag zu strukturieren, ist die ALPEN-Methode. Es ist sinnvoll, am Vorabend oder am Morgen einen schriftlichen Plan für den Tag zu erstellen, da man so den Überblick bewahren kann, schriftliche Ziele motivierend sind, und man am Abend nachsehen kann, was man alles geschafft hat, und was man auf den nächsten Tag verschieben muss. Der ALPEN-Plan wird in fünf Schritten erstellt:

- A** Aufgaben und Termine zusammenstellen,
- L** Länge der Tätigkeiten schätzen,
- P** Pufferzeiten für Unvorhergesehenes planen,
- E** Entscheidungen über Wichtigkeit treffen,
- N** Nachkontrolle – Unerledigtes verschieben



(Rusch, 2019)

PRAKTISCHE TIPPS

FÜR ARBEITNEHMER*INNEN



Tagesplan & Routine

Erstellen Sie einen Tagesplan, der sowohl Ihnen, als auch Ihrer Familie Struktur geben kann. Sie können den Plan auch gemeinsam mit Ihren Kindern und Ihrem Partner erstellen, damit er verbindlicher ist und alle über den Tagesablauf Bescheid wissen. Legen Sie fest, wann Sie aufstehen, wann Sie ungefähr essen, wann Zeit für Arbeiten, Hausaufgaben und Spielen ist, etc.



Kommunikation & Absprache

Geben Sie Ihren Arbeitskolleg*innen Bescheid, zu welchen Zeiten Sie am besten erreichbar sind, und informieren Sie Ihre/n Arbeitgeber*in, falls Sie auch Kinder zuhause betreuen müssen. Holen Sie wenn möglich auch Ihre/n Partner*in ins Boot und besprechen Sie, wer welche Aufgaben übernehmen könnte.

Kinder miteinbeziehen

Kinder verstehen oft schon sehr viel, wenn man ihnen in Ruhe erklärt, worum es geht. Versuchen Sie zu vermitteln, dass Sie, auch wenn Sie daheim sind, arbeiten müssen, und dass Sie dann, so wie in der Arbeit, möglichst wenig gestört werden wollen. Vereinbaren Sie, wann Sie Ihre Ruhe haben wollen, und legen Sie vielleicht ein Zeichen fest, zum Beispiel aufgesetzte Kopfhörer. Bei jüngeren Kindern ist es wichtig, dass Sie sich mit Ihrer/m Partner*in gut absprechen, wer wann für die Betreuung zuständig ist. Kinder freuen sich auch oft, wenn man ihnen vermittelt, dass man ihnen etwas zutraut: zum Beispiel kleine Aufgaben zu übernehmen, oder sich für eine gewisse Zeit selber beschäftigen zu können.

(BÖP, 2021)

PRAKTISCHE TIPPS

FÜR ARBEITGEBER*INNEN

Aufklärung und Edukation

Klären Sie Ihre Beschäftigten hinsichtlich der Relevanz von ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung auf, und sensibilisieren Sie sie für die Einhaltung der gesetzlichen Ruhepausen und -zeiten sowie deren gesundheitsfördernden Effekte.

Kommunikations- und Feedbackkultur

Pflegen und erhalten Sie ein gutes Arbeitsklima, mit regelmäßigen Teammeetings und klaren Kommunikationswegen. Seien Sie transparent über Geschehnisse und Abläufe im Unternehmen.



Mentale Gesundheit

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeiter individuelle Gelegenheiten des Austauschs mit professionellen Fachkräften – schriftlich oder telefonisch, anonymisiert oder nicht, in Einzelgesprächen oder in der Gruppe.

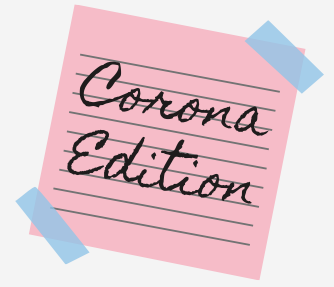
Umsetzung von BGF-Maßnahmen

Manche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung stoßen auf nur wenig Resonanz, wenn beispielsweise ausreichendes Projektmarketing fehlt, oder die Interessen verschiedener Zielgruppen nicht getroffen wurden. Bei der Umsetzung von BGF-Interventionen kann man sich grob am Dreisatz "Analyse – Intervention – Evaluation" orientieren: analysieren, was gebraucht wird, eine Maßnahme planen und umsetzen und anschließend evaluieren und verbessern.

(Uhle & Treier, 2011)

PRAKTISCHE TIPPS

FÜR ARBEITGEBER*INNEN



Tagesplan & Routine

Versuchen Sie, möglichst viele Routinen von früher auch jetzt noch beizubehalten und eine feste Tagesstruktur zu etablieren, z.B. Meetings weiterhin (online) zur selben Uhrzeit abhalten.

Schnelles Feedback

Da man nicht zwischendurch vor Ort nachfragen kann, wie ein Projekt läuft, sind klare Anweisungen und eine rasche Beantwortung von Fragen wichtig.

Wertschätzung

Die Arbeit zu Hause ist gleich viel wert, wie die im Büro. Allerdings braucht es hier ein höheres Maß an Vertrauen an Ihre Mitarbeitenden. Versuchen Sie, Ihren Kolleg*innen in dieser Hinsicht zu vertrauen, selbst wenn jemand einmal nicht sofort das Telefon abhebt.

Verständnis

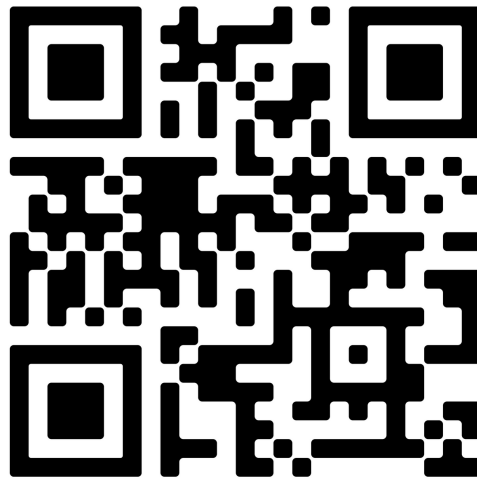
Viele Personen stehen gerade vor der großen Herausforderung, zuhause die Kinder zu versorgen und gleichzeitig zu arbeiten. Versuchen Sie, diese Situation anzuerkennen und Verständnis zu zeigen, wenn es dadurch einmal zu einer Überforderung kommt.

Erreichbarkeit

Klären Sie, wie viel Erreichbarkeit Sie von Ihren Mitarbeiter*innen erwarten. Viele Personen arbeiten jetzt vielleicht mit mehr Unterbrechungen, dafür aber länger. Legen Sie fest, wann Sie erreichbar sind (z.B. in Form von „Sprechstunden“) und wann die Mitarbeiter*innen erreichbar sein sollen.

(BÖP, 2021)

LITERATUR



SCAN ME

