

Faire Gesundheitschancen im Betrieb

Praxisleitfaden für die Betriebliche Gesundheitsförderung

Andrea Reiter
Friederike Weber

14.06.2017

Hintergrund

- Gesundheitliche Chancengerechtigkeit ist ein wichtiges Qualitätskriterium der Gesundheitsförderung und zentrales gesundheitspolitisches Anliegen. Auch der FGÖ ordnet diesem Thema im Rahmenarbeitsprogramm 2017-2019 eine prominente Bedeutung zu.
- Gesundheitliche Chancengerechtigkeit soll daher ausdrücklich auch im Bereich der Erwerbsarbeit angestrebt und in der Betrieblichen Gesundheitsförderung zielgerichtet berücksichtigt werden. Denn das Setting Betrieb ist eines, in dem bestimmte Zielgruppen leichter oder überhaupt nur über diesen Weg erreicht werden können.
- prospect Unternehmensberatung wurde zur Unterstützung dieser Zielsetzung mit der Erstellung des Praxisleitfadens „Faire Gesundheitschancen im Betrieb“ beauftragt.
- Der Leitfaden zeigt Nutzen und Möglichkeiten der Förderung von Gesundheitlicher Chancengerechtigkeit im Betrieb auf: Wie können Unternehmen bestimmte Belegschaftsgruppen besser berücksichtigen und für diese treffsichere Maßnahmen umsetzen?
- Der Leitfaden richtet sich an EntscheidungsträgerInnen und Projektverantwortliche in den Betrieben gleichermaßen wie an externe ProzessbegleiterInnen.

Entwicklungsprozess

- In einem ersten Schritt wurden die einschlägige Fachliteratur gesichtet und Praxisbeispiele recherchiert.
 - ⇒ **Erstes Fazit: Zu Gesundheitlicher Chancengerechtigkeit (= GCG) in der BGF ist in der deutsch- und englischsprachigen Literatur wenig zu finden.**
- Auch in den vom FGÖ geförderten BGF-Projekten finden sich zwar in einigen Konzepten Hinweise auf Gesundheitliche Chancengerechtigkeit. Aber lediglich Projekte, die sich ausschließlich an benachteiligte Gruppen wenden, scheinen diese Zielrichtung explizit zu verfolgen.
 - ⇒ **Es scheint zumeist davon ausgegangen zu werden, dass benachteiligte Gruppen durch gesamtbetriebliche BGF-Projekte automatisch mitprofitieren.**
- Nächster Schritt: Interviews mit BGF-ExpertInnen und Projektverantwortlichen aus Betrieben
 - ⇒ **Resümee aus den Interviews: GCG ist ein wichtiges Thema, das in der Praxis aber wenig „auf den Boden gebracht wird“.**
 - ⇒ **Es braucht nicht unbedingt neue Methoden, aber deren Anpassung und vor allem Sensibilisierung.**
- Laufender Reflexionsprozess mit dem FGÖ: *Welche Gruppen sollen im Fokus stehen? Welcher „Aufhänger“ soll zur Anwendung motivieren?....*

Navigieren durch den Leitfaden

INHALT

1. Gesundheitliche Chancengerechtigkeit:
Alle MitarbeiterInnen erreichen ! ?
2. Mehrwert für alle
3. Gesundheitsressourcen im Fokus
4. Wichtige Grundprinzipien für chancengerechte
BGF: Ganzheitlichkeit, Partizipation
5. Gesundheitliche Chancengerechtigkeit im BGF
Projektzyklus
6. Tools: Erhebungsblatt zur Beschäftigtenstruktur,
Checkliste Gesundheitliche Chancengerechtigkeit

Faire Gesundheitschancen im Betrieb

Praxisleitfaden für Betriebliche Gesundheitsförderung

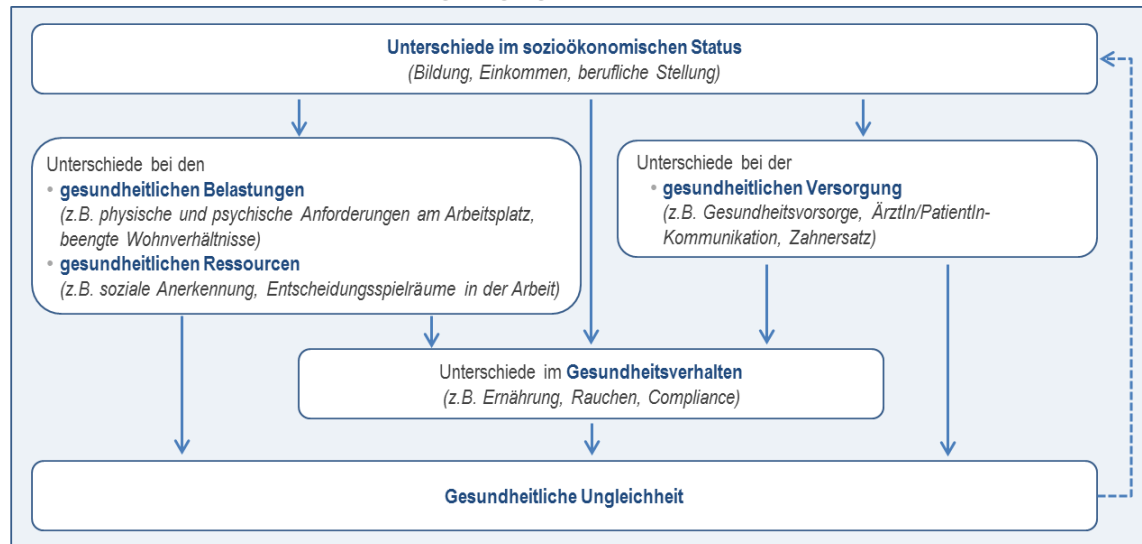
NEUERGÄNZUNG
SOMMER 2017

Fonds Gesundes
Österreich



Gesundheitliche Chancengerechtigkeit: Alle MitarbeiterInnen erreichen ! ?

- „Chancengerechtigkeit in Bezug auf Gesundheit bedeutet einen gerechten und fairen Zugang zu den Ressourcen für Gesundheit, damit alle Menschen die gleichen Möglichkeiten zur Entwicklung und Erhaltung ihrer Gesundheit haben“ (FGÖ)
- Den höchsten Einfluss auf Gesundheit haben die sozioökonomischen Ressourcen, d.h. Bildung, Einkommen und berufliche Stellung.
- Personen mit geringen sozioökonomischen Ressourcen finden sich häufig in Hilfstätigkeiten, in Produktionsbetrieben oder Branchen mit vielen Teilzeitstellen und niedrigerem Einkommensniveau, wie etwa Einzelhandel, Tourismus oder Reinigungsgewerbe.



Alle MitarbeiterInnen erreichen ! ? ... Von der Gießkanne zur Zielgruppenorientierung

*„Das ist genau das Missverständnis: nicht Gießkanne, sondern wenn ich alle ansprechen will, muss ich sie spezifisch ansprechen, sonst erreiche ich sie nicht.“
(BGF-BeraterIn)*

- Belegschaften sind nicht homogen: Unterschiedliche MitarbeiterInnen haben unterschiedliche Ressourcenausstattungen oder einen unterschiedlichen Zugang zu Gesundheitsressourcen.
- Neben sozioökonomischen Unterschieden beeinflussen auch Arbeitskonstellationen und Lebenssituationen faire Gesundheitschancen: Schichtarbeit, Außendienst, familiäre Ansprüche oder Pflegeverpflichtungen, ...
- Nicht die gesundheitlichen Belastungen an sich, sondern das Zusammenspiel zwischen diesen Belastungen und den gleichzeitig zur Verfügung stehenden gesundheitlichen Ressourcen definieren das gesundheitliche Wohlbefinden.
 - ⇒ **Zielgruppenorientierung ist daher gefragt: Die Festlegung von Zielgruppen und Themenschwerpunkten ist für eine effiziente und wirkungsvolle BGF wichtig. Es gilt von einer angebotsorientierten hin zu einer zielgruppenorientierten thematisch fokussierten Perspektive zu gelangen.**
 - ⇒ **Bestimmte Maßnahmen können und sollen aber durchaus allen MitarbeiterInnen zu Gute kommen.**

Mehrwert für alle

„Die besondere Berücksichtigung von Gruppen, die in der Unternehmenshierarchie beispielsweise eher unten angesiedelt sind oder zur Randbelegschaft zählen, kann besonders zur **Verbesserung des Betriebsklimas, der Arbeitszufriedenheit und Loyalität** beitragen.“ (BGF-Experte/in)

„Die fokussierten Gruppen waren davor eine stille, quasi anonyme Gruppe ohne Namen und dann wurden die Einzelpersonen sichtbar gemacht. Solche Projekte helfen auch zu unterscheiden, wer wirklich eine Stütze ist, sonst sehe ich immer nur die Masse und dann wird diese auch als austauschbar wahrgenommen..... Es ist notwendig zu sehen, dass **diese Berufsgruppen einen ganz wichtigen Beitrag leisten** und dass es **nur funktioniert, wenn alle zusammenarbeiten**. Der menschliche Aspekt ist wichtig.“ (BGF-Projektleiter/in)

„Es ist eine Umwegrentabilität, auch auf benachteiligte Gruppen zu schauen... dieses Miteinander und Aufeinander-Schauen, **strahlt positiv auf das gesamte Team** aus.“ (BGF-Projektleiter/in)

Unternehmenserfolg sichern und sozial handeln

„**Fluktuationen** sind immer extrem unangenehm und es gibt **hohe Transaktionskosten, auch im an- und ungelerten Bereich**.“ (BGF-Berater/in)

„Ich bin überzeugt, dass es jedem Unternehmen etwas bringt. Wenn ich alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ihren Bedürfnissen und Bedarfen wahrnehme, sind sie zufrieden und arbeiten lieber und ich **kann als Unternehmen mehr von meinen Beschäftigten haben als das Pflichtprogramm**.“ (BGF-Projektleiter/in)

„Eine gesundheits- und lernförderliche Arbeitsgestaltung **fördert auch das Innovationspotenzial von Betrieben**, denn für Innovationen braucht es motivierte, kompetente und gesunde Mitarbeiter/innen auf allen Unternehmensebenen. (BGF-Berater/in)

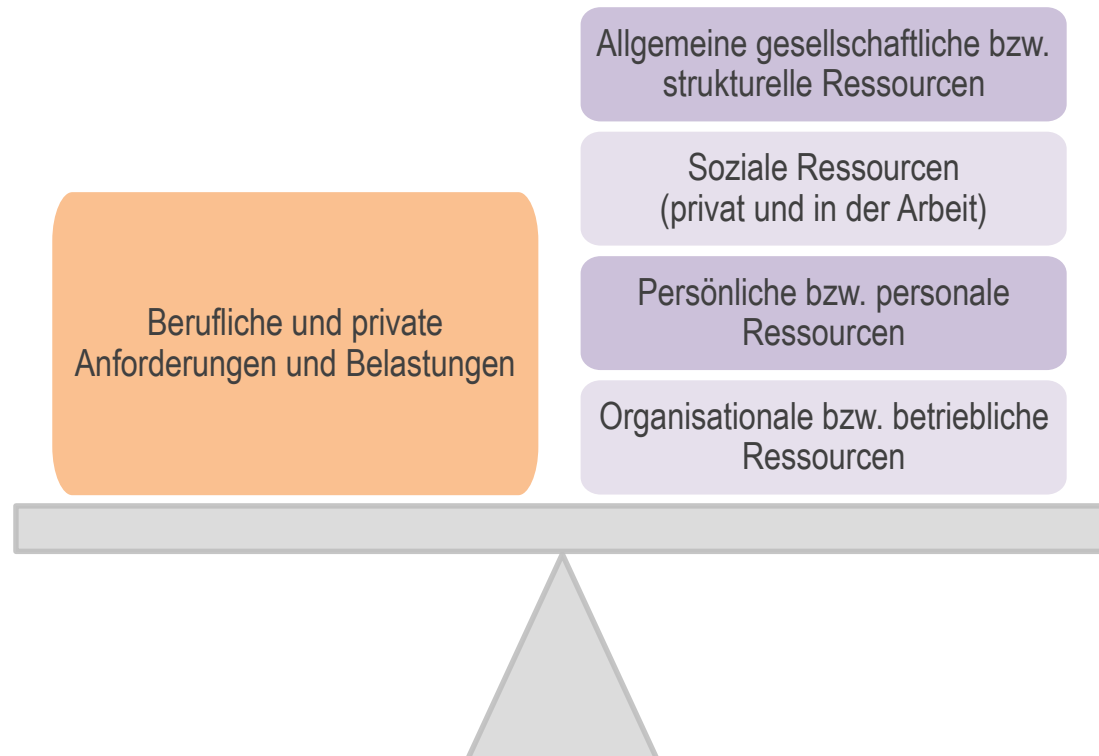
„Außerdem zeigt ein Unternehmen durch die Förderung Gesundheitlicher Chancengerechtigkeit seine **soziale Verantwortung**.“ (BGF-Berater/in)

„In den meisten Unternehmen gibt es nicht so lustige Tätigkeiten, die es trotz der Digitalisierung noch länger geben wird. Da müssen die Firmen etwas tun, **damit die angelernten Mitarbeiter/innen bleiben**.“ (BGF-Berater/in)

„Eigentlich ist es wirtschaftlich ganz logisch: Die **Motivation von schwer erreichbaren Menschen** im Unternehmen geht nur über Zuhören und darüber mit ihnen etwas zu gestalten.“ (BGF-Projektleiter/in)

„Die Mitarbeiter/innen schätzen das, **kommunizieren das soziale Engagement nach außen** und die das fördert die Mitarbeiterbindung.“ (BGF-Projektleiter/in)

Gesundheitsressourcen im Fokus



Wichtige Grundprinzipien für chancengerechte BGF

Ganzheitlichkeit

- Gesunde MitarbeiterInnen und gesunde Organisation
- Gesundheitsförderung als Beitrag zu Bildung und umgekehrt
- Gesundheitsförderliche Arbeitsplätze sind lernförderliche Arbeitsplätze
- Gesundheitsförderung an der Schnittstelle Arbeit – Privat

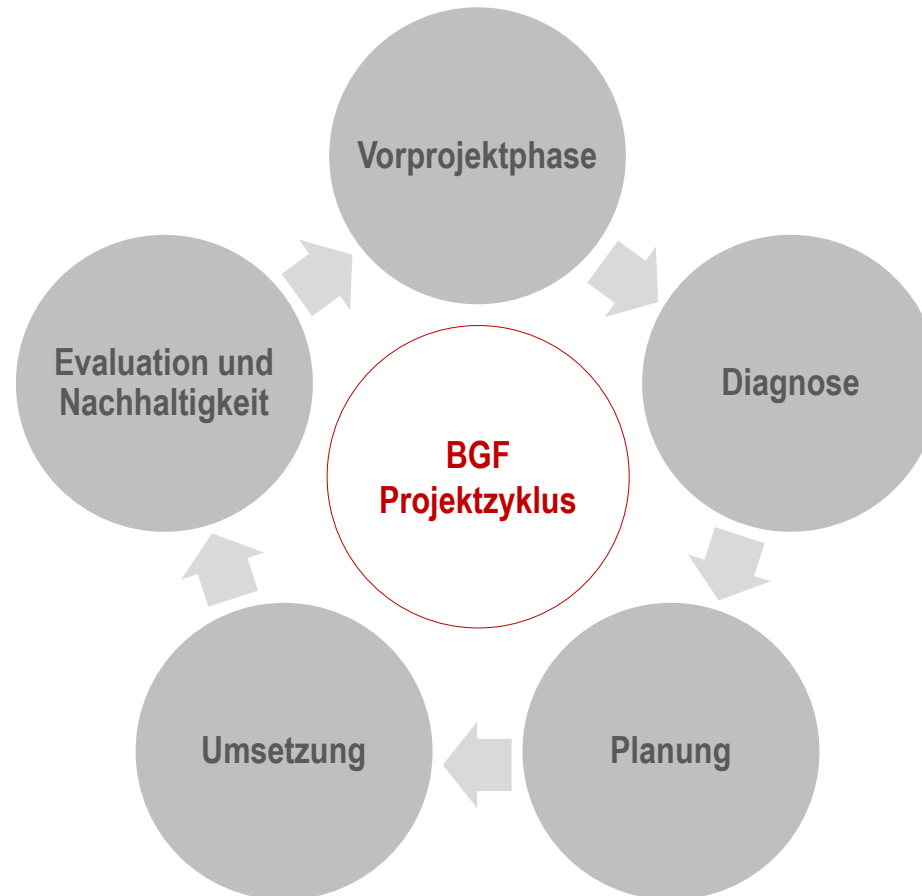
*„Bewährt hat sich auch ein zusätzlicher freier Tag jährlich für eine Vorsorgeuntersuchung. Das ist letztlich für das Unternehmen kostensparender als ein längerer Ausfall. Auch Fitness-Angebote werden gut besucht, weil es ein Belohnungssystem bei 80% Anwesenheit gibt.“
(BGF-Projektleiter/in)*

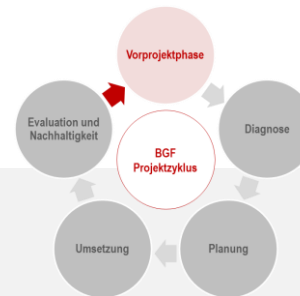
Partizipation

- Frühzeitige Einbindung erhöht die Treffsicherheit von Maßnahmen, fördert deren Akzeptanz, aktiviert und stärkt persönliche Kompetenzen und stärkt den sozialen Zusammenhang.
 - ⇒ **Partizipation braucht Zeit, einen passenden Rahmen und ausreichende Begleitung.**
 - ⇒ **Der partizipative Ansatz hat auch seine Grenzen. Verschränkung mit Fachexpertise ist notwendig.**
 - ⇒ **Beteiligung von Führungskräfte auch unterer Ebenen nicht vergessen**
- Partizipation wirkt vor allem im Sinne von Empowerment (=> Eigenverantwortung, Kompetenz)

*„Empowerment lässt sich bei uns im Unternehmen auch daran erkennen, dass einige der Gesundheitsmultiplikatorinnen Karriere gemacht und eine Ausbildung begonnen haben.“
(BGF-Projektleiter/in)*

Gesundheitliche Chancengerechtigkeit im BGF Projektzyklus





Vorprojektphase

- Wenn Gesundheitliche Chancengerechtigkeit nicht bereits in der Vorprojektphase fokussiert wird, ist kein systematisches Einbeziehen dieses Kriteriums möglich.
- Diese Fokussierung hilft Abgrenzungen zu treffen. BGF kann sonst zur Uferlosigkeit tendieren.

Aufbau von Projektstrukturen

- ⇒ Bei allen Gruppen akzeptierte Projektleitung; angemessene Vertretung der relevanten MitarbeiterInnengruppen
- ⇒ Ev. definierte Zuständigkeit einer Person für das Thema GCG; fixe Tagesordnung bei Sitzungen

Analyse der Ausgangssituation

- ⇒ Analyse der Beschäftigtenstruktur (z.B. Bildung, Berufsstatus, Migration, Leiharbeit) zur Identifikation relevanter Zielgruppen
- ⇒ Zielgruppeneingrenzung erleichtert Zielfindungsprozess: Grobziele, die GCG dezidiert ansprechen u. an Ressourcen ansetzen

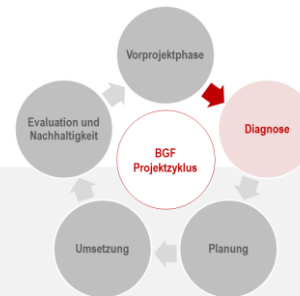
Führungskräfte aller Ebenen ins Boot holen

- ⇒ direkte Vorgesetzte (z.B. VorarbeiterInnen) sind noch wichtiger als sonst

Ein sichtbares Startzeichen setzen, das alle anspricht

Beispielfragen zur Zielgruppenfindung

- Wer nimmt seltener an Weiterbildungen teil?
- Wo gibt es angelernte Tätigkeitsbereiche mit wenig Entwicklungspotenzial?
- Welche Personengruppen arbeiten vor allem Arbeit im Hintergrund?
- Wo gibt es spezifische belastende Anforderungen?



Diagnose

- GCG in der Diagnosephase bedarf eines genauen Blickes auf die eingesetzten Methoden.
- Standardinstrumente müssen angepasst und Alternativen erwogen werden.

Schriftliche Befragung der MitarbeiterInnen mit Bedacht

⇒ z.B. Übersetzung des Fragebogens, einfache Sprache, Ausfüllen im Gruppensetting

Daten erheben, die helfen, Zielgruppen herauszukristallisieren

⇒ z.B. Bildung, Betreuungspflichten, ev. subjektiv wahrgenommener sozialer Status, Wertschätzung usw.

Beobachtung oder persönliche Interviews als alternative Erhebungsverfahren

⇒ Die Analyse durch ExpertInnen am Arbeitsplatz wird auch als Wertschätzung und Interesse an der eigenen Arbeit erlebt.

Anpassung des Formats Gesundheitszirkel

⇒ z.B. verstärktes Arbeiten mit Bildern, praktischen Möglichkeiten, muttersprachlicher Moderation; ressourcenorientierter Fokus

Alternative Methoden

⇒ z.B. Gesundheitsmapping, Gesundheitskonferenz, Gesundheitstag

Einfache Sprache

„Ich habe oft zu viel zu tun. Dann kann ich meine Arbeit nicht so gut machen, wie ich sollte.“

statt

„Ich bin oft gezwungen Aufgaben und Qualität meiner Arbeit zu vernachlässigen, weil ich überlastet bin.“



Planung der Interventionen

- Zu beachten ist, dass die Umsetzungsvorschläge der MitarbeiterInnen auf deren Interventionswissen beruht. Aus diesem Grund sollte Fachexpertise integriert werden.

Schwerpunkte setzen

- ⇒ **Genau darauf zu achten, wer speziell angesprochen werden soll und wo die zentralen Hebel insbesondere auch zur Ressourcenstärkung liegen, hilft Schwerpunkte zu setzen.**

*„Wichtig ist Mut zur Festlegung auf wenige Schwerpunkte pro Jahr, um Zielgruppen noch direkter zu erreichen. Lieber zwei Schwerpunkte pro Jahr und diese mit voller Aufmerksamkeit“
(BGF-ProjektleiterIn)*

ganzheitlich ansetzen

- ⇒ **Guter Mix aus Verhaltens- und Verhältnisprävention unter Berücksichtigung der Ressourcenstärkung**
- ⇒ **Für GCG sind dabei strukturelle Maßnahmen im Sinne einer gesundheitsfördernden Arbeitsgestaltung besonders wichtig.**

persönlich kommunizieren

- ⇒ **Beschlossenen Maßnahmen sollten am Ende der Planungsphase - möglichst persönlich über Vertrauenspersonen und/oder direkte Vorgesetzte - so kommuniziert werden, dass alle MitarbeiterInnen diese Information erhalten und verstehen.**



Umsetzung

Niederschwelligkeit und Lebensweltansatz als durchgängiges Motto

- ⇒ **Teilnahmemotivation durch direkte Vorgesetzte; schriftliche (mehrsprachige) Informationen in leichter Sprache; Durchführung weitgehend in der Arbeitszeit und angepasst an die Arbeitssituation; aufsuchende Arbeitsweise, z.B. am Arbeitsplatz; „leichte“ Themen als Türöffner, ...**
- ⇒ **Niederschwelligkeit heißt auch, an der aktuellen Arbeits- oder Lebensrealität anzuknüpfen**

MultiplikatorInnen haben Schlüsselfunktion

- ⇒ **als Weg zu schwer erreichbaren Zielgruppen; wesentlich für Nachhaltigkeit**

Gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen schaffen

- ⇒ **Hebel sind z.B. Aufgabenvielfalt und Arbeitszeitgestaltung**
- ⇒ **Anerkennung ist ganz wichtig; kleine Maßnahmen mit großer Symbolkraft**

Psychische Gesundheit und private Lebenssituation in den Blick nehmen

- ⇒ **Passende Maßnahmen z.B. zu Umgang mit Stress; sozialarbeiterische Leistungen anbieten**

Ergonomietraining vor Ort
Ein Handelsunternehmen trainiert rüchenschonendes Heben und Tragen direkt an den Lebensmittelregalen.

Frühstück mit dem Chef
In einem Unternehmen aus dem Pflegebereich gibt es seit dem BGF-Projekt regelmäßig ein gemeinsames Frühstück des Kantinenpersonals mit dem obersten Chef.



Evaluation und Nachhaltigkeit

- Der „chancengerechte“ Blickwinkel erfordert eine differenzierte Evaluation der Wirkungen auf die im Projekt adressierten Zielgruppen und den Umsetzungsprozess, mit dem diese MitarbeiterInnengruppen erreicht werden sollen.

„Bei der Evaluation verdoppelt sich die schwierige Erreichbarkeit noch einmal. Da sind der Fragebogen und die Fokusgruppe nicht immer der Königsweg.“
(BGF ExpertIn)

Vorher-Nachher-Vergleich

- ⇒ Standardisierte Vorher-Nachher-Befragungen erlauben nur dann Rückschlüsse auf die Wirkungen bei bestimmten Gruppen, wenn diese identifizierbar sind.

Evaluationsmethoden mit Bedacht

- ⇒ Es braucht nicht zwangsläufig völlig neue Instrumente. Vielmehr sollten die bestehenden niederschwellig angepasst und sensibel eingesetzt werden, z.B. Workshops mit Beschäftigten

Verständliche Aufbereitung und Präsentation der Ergebnisse

- ⇒ Eventuell „Belegschaft-Summary“ mit viel Visualisierung und persönliche Kommunikation

Integration in Unternehmensprozesse

- ⇒ Nominierte Ansprechpersonen, MultiplikatorInnen, Führungskräfte aller Ebenen sind wesentliche Anker für die Nachhaltigkeit von Gesundheitsförderung im Unternehmen.

Neugierig geworden? Interessiert?

- Leitfaden: erhältlich ab Sommer 2017
- Kontakt: FGÖ, Dr. Gert Lang



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag^a Andrea Reiter
prospect Unternehmensberatung GmbH
1070 Wien, Siebensterngasse 21/4
T +43 1 523 72 39-50
E a.reiter@prospectgmbh.at

Faire Gesundheitschancen im Betrieb

Praxisleitfaden für Betriebliche Gesundheitsförderung

