

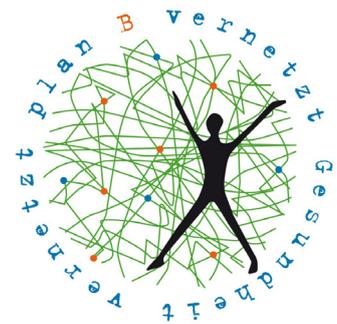
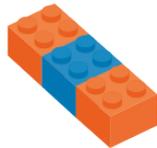


Gesundheitsbericht\_Gesundheitsförderung im Betrieb

# plan BGF

plan B gem. GmbH

planB Kindern Schutz  
und Halt geben.



***Da es sehr förderlich für die Gesundheit ist,  
habe ich beschlossen, glücklich zu sein.***

*– Voltaire (1694-1778), eigtl. François-Marie Arouet, frz. Philosoph und Schriftsteller –*

# Inhalt

## Vorwort

### 1. Das Projekt „plan BGF“

1.1. Ziele und Projektablauf .....	6
1.2. Projektstruktur .....	6
1.2.1. Projektteam .....	7
1.2.2. Steuerungsgruppe .....	9
1.3. Gesundheitszirkel/Führungskräftekonferenz .....	9
1.4. Ergebnisse und Aktivitäten .....	11

### 2. Ergebnisse der IST-Analyse

2.1. Erhebung der Gesundheitssituation der Mitarbeiter/innen .....	12
2.2. Die Ergebnisse der Krankenstandsauswertung .....	12
2.2.1. Anwesenheitsquote im Unternehmen .....	12
2.2.2. Krankenstandsfälle und -tage im Branchenvergleich .....	12
2.2.2. Auswertung der Krankheitsgruppen .....	13
2.3. Die erste Gesundheitsbefragung (Kombi AG) .....	13
2.3.1. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit .....	14
2.3.2. Gesundheitsbeschwerden .....	15
2.3.2. Lebensstilfaktoren .....	15
2.3.4. Belastungen .....	16
2.3.5. Ressourcen .....	17
2.3.6. Arbeitszufriedenheit .....	18
2.3.7. Empfehlungen bzw. mögliche Handlungsfelder für den weiteren BGF-Prozess .....	18

# Vorwort

**Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,**

aus unserer täglichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wissen wir, dass Gesundheit eine der wichtigsten Grundlagen für menschliche Entwicklung bildet und wir wissen, dass Gesundheit dabei ganzheitlich verstanden werden muss. Körperliche, seelische und emotionale Faktoren sind genauso Bestandteil dieses Kalküls wie soziale Einflüsse, also die Art und Weise, wie sich unser Umfeld gestaltet und wie wir mit unseren Beziehungen darin eingebettet sind.

In diesem Sinn ist uns die Gesundheit der Mitarbeiter/innen von plan B ein großes Anliegen und wir freuen uns darüber, wenn nun auf betrieblicher Ebene verstärkt ein Beitrag dazu geleistet werden kann. Dabei ist es uns besonders wichtig, nachhaltige Effekte zu erzielen und damit dauerhaft Bedingungen zu entwickeln, die als gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld wahrgenommen werden. Besonders freuen wir uns über die breite Beteiligung an diesem Projekt. Dies entspricht unseren Zugängen nicht nur in fachlicher Hinsicht sondern auch auf der Ebene einer partizipativen Unternehmenskultur. Damit schaffen wir aber auch die besten Voraussetzungen dafür, Gesundheitsförderungen in einem prozesshaften Verständnis weiterzuentwickeln und als Fixpunkt bei plan B zu verankern.

Wir stehen aus voller Überzeugung hinter dem Projekt „plan B vernetzt Gesundheit“ und bedanken uns herzlich bei allen, die dazu beigetragen haben und in Zukunft beitragen werden. Nun freuen wir uns auf die Umsetzung der Maßnahmen und auf gute Ergebnisse.



**Alexander König, MAS**  
Geschäftsführer



**Barbara Krenn**  
Stv. Geschäftsführerin

## **Geschätzte Kolleginnen, geschätzte Kollegen,**

die steigenden Ansprüche der Mitarbeiter/innen, aber auch die zunehmenden Anforderungen an die Beschäftigten machen die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz unabdingbar. Gesundheit entsteht da, wo Menschen ihren Alltag verbringen, in ihren Lebensbereichen wie dem Arbeitsplatz. Mitarbeiter/innen sollten gerade hier Rahmenbedingungen vorfinden, die schon vorzeitig Risiken minimieren.

Es ist schwierig, ein BGF-Programm so zu gestalten, sodass alle Beteiligten gleichermaßen partizipieren können, da Menschen unterschiedliche Anforderungen und Ansprüche an ein BGF-Projekt stellen. Das Ziel unseres Gesundheitsförderungsprogramms war deshalb, möglichst alle Mitarbeiter/innen mit einzuschließen und auf diese Weise jedem/jeder Mitarbeiter/in eine faire Chance auf mehr Gesundheit zu geben. Wir möchten mit diesem BGF-Projekt unsere Mitarbeiter/innen dazu einladen, aktiv mitzugestalten und wir wollen, dass alle davon nachhaltig profitieren.

Dieses Projekt wird in Kooperation mit der ÖGK durchgeführt. Die ÖGK und unsere Beraterin haben den partizipativen Gedanken wesentlich unterstützt und bringen durch ihren Erfahrungsschatz nützliche Strukturen und Expertise ein. Gefördert wird dieses Projekt von der ÖGK und dem Land OÖ., denen wir an dieser Stelle herzlich für die bisherige Unterstützung und Zusammenarbeit danken möchten.

---

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

*„Die Gesundheit ist wahrer Reichtum und nicht Gold- und Silberstücke“  
– Mahatma Gandhi –*

die Gesundheit ist unser höchstes Gut. In diesem Sinne möchten wir die Wichtigkeit dieses Themas herausheben. Als Betriebsratsteam sind wir davon überzeugt, dass das neu gestartete Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung positive Auswirkungen auf jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in haben kann. Speziell in unserem fordernden Arbeitsbereich werden Themen wie Arbeitsumfeld, Rahmenbedingungen und Arbeitsabläufe im Fokus stehen. Aufgrund der hohen psychischen Belastung im Umgang mit Klient/innen ist es umso wichtiger, dass die eigene Gesundheit höchste Priorität genießt und gefördert wird.

In diesem Projekt sind wir alle aufgerufen, unser Arbeitsumfeld positiv weiterzuentwickeln. Die Gesundheit aller Mitarbeiter/innen liegt uns sehr am Herzen. Wir ersuchen euch um rege Beteiligung an den zukünftigen Angeboten, welche aus diesem Projekt entspringen werden. Wir möchten uns vorab für alle Inputs bedanken und sind davon überzeugt, dass das Projekt gemeinsam ein Erfolg für uns alle werden kann.



**Mag. Jörg Höllinger,  
MSc**  
Projektleiter



**Robin Durstmüller**  
Betriebsratsvorsitzender

# 1. Das Projekt „plan BGF“

## 1.1. Ziele und Projektablauf

Das BGF-Programm wurde in erster Linie für diejenigen Mitarbeiter/innen initiiert, die sich an den Standorten Leonding und Vöcklabruck aufhalten. Unsere externen Mitarbeiter/innen, unsere Pflegeeltern, Familienhelfer/innen und sonstige Unterstützungskräfte sind zwar nicht unmittelbar im Programm eingebunden, wir sind aber überzeugt, dass ihnen positive Effekte auf indirekte Weise zu Gute kommen werden.

### Wir haben uns folgende Projektziele gesetzt:

- Mitarbeiterzufriedenheit steigern
- Impulse setzen für gesundes Verhalten (Ernährung, Bewegung, Gemeinschaftsaktivitäten, Pausenverhalten, etc.)
- Mitverantwortung und Beteiligung fördern
- Informationsfluss und Kommunikation verbessern
- Nachhaltigkeit gewährleisten
- BGF-Gütesiegel erhalten

Beim Projektablauf haben wir uns am klassischen und bewährten Idealverlauf der ÖGK orientiert. Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick darüber, was war und noch kommen wird:

Das ist bisher geschehen	
Datum	Projektphasen, Arbeitspakete & Meilensteine
Jänner bis April 2019	<b>1.A. Projektvorbereitung</b>
	Konstituierung des Projektteams und der Projektsteuerungsgruppe
	FGÖ-Antragstellung
	Unterzeichnung der Projektvereinbarung mit der ÖGK
	Auswahl der externen Beratung
	<b>1.B. Aufbauphase</b>
16.04.2019	Erste Steuerungsgruppentreffen (Planung Kick-Off/Grobkonzepterstellung)
11.06.2019	Kick-Off: Information an alle Führungskräfte
12.06.-14.06.2019	Ausbildung BGF Projektleitung (als Voraussetzung zur Übernahmen der Projektleitung)
18.06.2019	Kick-off: Information an alle Mitarbeiter/innen
	<b>2. Diagnosephase</b>
18.06.2019 - 02.07.2019	Erste Mitarbeiter/innenbefragung (Kombi AG-Befragung)
Juli 2019	Erste Arbeitsunfähigkeitsanalyse (IST-Analyse)
03.10.2019	Zweite Steuerungsgruppensitzung (Präsentation der Ergebnisse der Kombi AG und der KS-Evaluierung, Planung der Gesundheitszirkel sowie die Information der Mitarbeiter/innen über die Ergebnisse der IST-Analyse)
	<b>3. Planungsphase</b>
17.10.2019	Erster Gesundheitszirkel
31.10.2019	Zweiter Gesundheitszirkel
04.11.2019	Führungskräftekonferenz
13.11.2019	Dritter Gesundheitszirkel
14.11.2019	Dritte Steuerungsgruppensitzung (Präsentation der GZ-Maßnahmenvorschläge sowie der Feinabstimmung der Projektziele, Zusammenführung der Ergebnisse aus den GZ in einem Zielverwirklichungsplan)

19.12.2019	Leitungsteamsitzung: Entscheidungen zur Zielverwirklichung auf der Verhältnisebene
14.01.2020	BGF-Unterausschuss für Verhaltensmaßnahmen
Februar 2020	Kommunikation des Zielverwirklichungsplans und der Verhaltensmaßnahmen an Mitarbeiter/innen Budgetierung der geplanten Maßnahmen
Februar/März 2020	Gesundheitsbericht

Das haben wir noch vor	
Datum	Projektphasen, Arbeitspakete & Meilensteine
	<b>4. Umsetzungsphase</b>
September 2020	Vierte Steuerungsgruppensitzung während der Umsetzungsphase („Controlling“) mit Festlegung der Maßnahmenabfrage in der zweiten Mitarbeiter/innenbefragung
	<b>5. Evaluierungsphase</b>
Dezember 2020	Zweite Mitarbeiter/innenbefragung (Evaluierung) Zweite AU-Analyse (Evaluierung) Projektbericht (siehe Gesundheitsbericht)
Februar 2021	Fünfte Steuerungsgruppensitzung mit Präsentation der Evaluierungsergebnisse, Festlegung der Information der Mitarbeiter/innen über die Ergebnisse der Evaluierung und Überleitung in ein betriebliches Gesundheitsmanagement
	<b>6. Projektabschluss und Integration</b>
Frühjahr 2021	Antrag BGF-Gütesiegel

## 1.2. Projektstruktur

### 1.2.1. Projektteam

Das Projektteam setzt sich aus Vertreter/innen aller Bereiche von plan B zusammen und wurde durch offene Wahl gewählt. Das BGF-Projekt erhielt auf diese Weise seinen partizipativen Charakter. Durch die Zusammensetzung des Projektteams war stets die gesamte Belegschaft repräsentiert.

- Caroline Mühlberger, Soziale Familien
- Eva Voraberger → im Projektverlauf ersetzt durch
- Ömer Pestil (beide Stationäre Krisenbetreuung change)
- Daniela Gruber, Stationäre Krisenbetreuung Mogli
- Stefanie Kraus-Karner, Psychosoziale Familienbegleitung
- Julia Beier, IN-Betreuung
- Doris Bödeker, Fachakademie
- Magdalena Pointner, Familiäre Krisenbetreuung
- Johanna Osterberger, Personal & Service



Ich habe teilgenommen, weil ich, mit meiner gesundheitspsychologischen Fachausbildung im Hintergrund, einen Beitrag leisten wollte, um im Bereich des Befindens der Mitarbeiter/innen etwas zu verbessern. Wir haben bei den Treffen diesbezüglich sehr intensiv zusammengearbeitet und ich hoffe, dass die positiven Veränderungen in den nächsten Jahren spürbar werden und diese sich in den kommenden ÖGK-Überprüfungen auch abbilden werden. Das Team hat mich wegen meiner angeblich „klaren“ Ausdrucksweise gewählt.

**Magdalena Pointner**



Ich bin stolz Teil des BGF-Projektteams zu sein, da mir das physische und psychische Wohlbefinden meiner Kolleginnen und Kollegen bzw. meiner Person sehr am Herzen liegt. Erfreulicherweise ist die Betriebliche Gesundheitsförderung eine Unternehmensstrategie, welche immer mehr Dienstgeber verfolgen. Ich finde es großartig, wenn Betriebe erkennen, dass nur motivierte und gesunde Mitarbeiter/innen Freude an Ihrer Tätigkeit haben und somit maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen. Lasst uns also weiterhin gemeinsam das BGF-Projekt vorantreiben, um langfristig gesundheitsfördernde

Arbeitsbedingungen bei plan B zu schaffen.

**Johanna Osterberger**



Ich bin von meinem Team in das BGF-Team gewählt worden, da ich mich im Privaten viel mit Gesundheit und Wohlbefinden beschäftige. Es ist mir ein Anliegen, dass es bei plan B eine Veränderung gibt in Richtung positive Stärkung des Betriebsklimas und jeder/s einzelnen Mitarbeiters/in.

**Stefanie Kraus-Karner**



**„Beim Reden kommen d’Leut z’samm!“**

Natürlich gibt es Zweifler, natürlich ist nicht immer alles „ganz wunderbar“, natürlich sind wir nicht alle immer einer Meinung, natürlich ist es manchmal schwierig. Aber bei unseren Treffen mit Mitarbeiter/innen aus allen Abteilungen – manche haben ja im Alltag kaum Kontakt – konnte man schon eine positive Energie wahrnehmen. ALLE Themen der Mitarbeiter/innen bzw. aus den Abteilungen wurden ernst genommen, Blickwinkel verändert, Herausforderungen gesehen, Offenheit praktiziert und Gemeinsamkeiten entdeckt. „Beim Reden kommen d’Leut z’samm!“ könnte man auch sagen. Es soll auch Spaß machen, etwas für die Gesundheit zu tun, daher wäre es schön, wenn viele

den verschiedenen geplanten Vorhaben eine Chance geben! Das Team hat mich wegen meiner offenen Art ins Projekt gewählt.

**Doris Bödeker**

### 1.2.2. Steuerungsgruppe

- Alex König, Geschäftsführer
- Jörg Höllinger, Projektleitung
- Franz Brauneis, Betriebsrat und Sicherheitsfachkraft
- Birgit Frick, Leitung Finanzen & IT



- Christine Berghammer – Beraterin  
Christine Berghammer ist seit 2012 Beraterin und Trainerin mit den Schwerpunkten Betriebliche Gesundheitsförderung, Burnout-Prävention, Kommunikation, Konflikt, Gesunde Führung, Zeit- und Selbstmanagement.



- Christina Wieser – Kooperationspartnerin und Ansprechpartnerin der ÖGK  
Christina Wieser begleitet das Projekt nach dem BGF-Konzept der ÖGK und steht uns mit Rat und Tat zur Seite.

Projektleitung und Ansprechpartner	
Mag. Jörg Höllinger, MSc Personalmanagement; Leitung Personal & Service	Tel.: 0732 60 66 65 60 E-Mail: j.hoellinger@planb-ooe.at

### 1.3. Gesundheitszirkel/Führungskräftekonferenz

Die Moderation der Gesundheitszirkel und der Führungskräftekonferenz wurde von unserer Beraterin Christine Berghammer übernommen. In den Zirkeln identifizierte sie gemeinsam mit dem Projektteam die





In der Führungskräftekonferenz wurden Belastungen und Ressourcen der Führungskräfte erhoben.



Die Ergebnisse aus den Zirkeln und der Führungskräftekonferenz wurden in der dritten Steuerungsgruppensitzung präsentiert und daraus Ideen und Vorschläge für Verbesserungen auf der Verhaltens- und Verhältnisebene ausgearbeitet.

#### 1.4. Ergebnisse und Aktivitäten

Auf der Verhältnisebene wurde im Projektteam ein Zielverwirklichungsplan erarbeitet und es wurden bereits einige Punkte daraus aufgegriffen:

- Ideenbriefkasten im Sozialraum
- Führungskräftetraining – Arbeit mit Netzwerk OS'T an einer lösungsorientierten Führung
- Zukunftswerkstatt zum Themenblock Wertschätzung, Information und Kommunikation
- Arbeitsgruppe zur Überprüfung der Möglichkeiten eines Sabbaticals
- Änderungen der Protokollgestaltungen - Verbesserung des Infoflusses
- Kamera im Eingangsbereich

Für Maßnahmen auf der Verhaltensebene hatte sich aus dem Projektteam eine Untergruppe herausgelöst. Diese Gruppe hatte sich im Jänner getroffen und für 2020 folgende Vorschläge erarbeitet:

- Obstkorb „bio“
- „Rex.at“ testen – nahrhafte und gesunde Gerichte im Glas bestellen
- BR-Tischtennisturnier
- plan B Karaoke-Revival
- Nordic Walking
- BGF-Newsletter

Es wird dafür ein definiertes Budget geben. Wir werden dahingehend im Februar die einzelnen Vorschläge auf Machbarkeit und Finanzierbarkeit prüfen.

## 2. Ergebnisse der IST-Analyse

### 2.1. Erhebung der Gesundheitssituation der Mitarbeiter/innen

Die erfolgreiche Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes setzt neben der Motivation und Beteiligung aller Mitarbeiter/innen voraus, ein umfassendes Abbild über bereits vorhandene gesundheitsförderliche Ressourcen einerseits und wahrgenommene Belastungsfaktoren andererseits, zu erstellen. Hierfür wurde das Unternehmen **plan B gem. GmbH** einer IST-Analyse unterzogen. Diese schließt einerseits eine Analyse der Krankenstände des Jahres 2018 ein. Andererseits wurde eine Mitarbeiter/innenbefragung durchgeführt, um Gesundheitsverhalten und gesundheitsförderliche bzw. potentiell gesundheitsgefährdende Verhältnisse sichtbar zu machen.

### 2.2. Die Ergebnisse der Krankenstandsauswertung

Die Krankenstände der plan B gem. GmbH wurden durch die ÖGK (Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2018) nach Anzahl und AU-Tage sowie Diagnosen ausgewertet. Gleichzeitig wurden die Daten mit den oberösterreich- bzw. österreichweit vorhandenen Werten der Branche „Gesundheits- und Sozialwesen“ verglichen.

#### 2.2.1. Anwesenheitsquote im Unternehmen

Die Anwesenheitsquote gibt den Anteil der Mitarbeiter/innen wieder, die im Analysezeitraum keine krankheitsbedingten Fehlzeiten aufweisen. Bei der Interpretation ist jedoch Vorsicht geboten: eine hohe Anwesenheitsquote ist nicht per se als uneingeschränkt positiv zu werten. Unternehmensinterne Richtlinien zur Meldung von Krankenständen, aber auch spezifische Verhaltensweisen der Mitarbeiter/innen wie „Präsentismus“, (Mitarbeiter/innen erscheinen trotz Krankheit am Arbeitsplatz) können diese Kennzahl gravierend verfälschen. Im Jahr 2018 trifft dieser Umstand bei der plan B gem. GmbH auf 66 Mitarbeiter/innen bzw. 22,7 Prozent der Belegschaft zu. 77,3 Prozent der Mitarbeiter/innen wurden hingegen zumindest einmal ärztlich krankgeschrieben.

#### 2.2.2. Krankenstandsfälle und –tage im Branchenvergleich

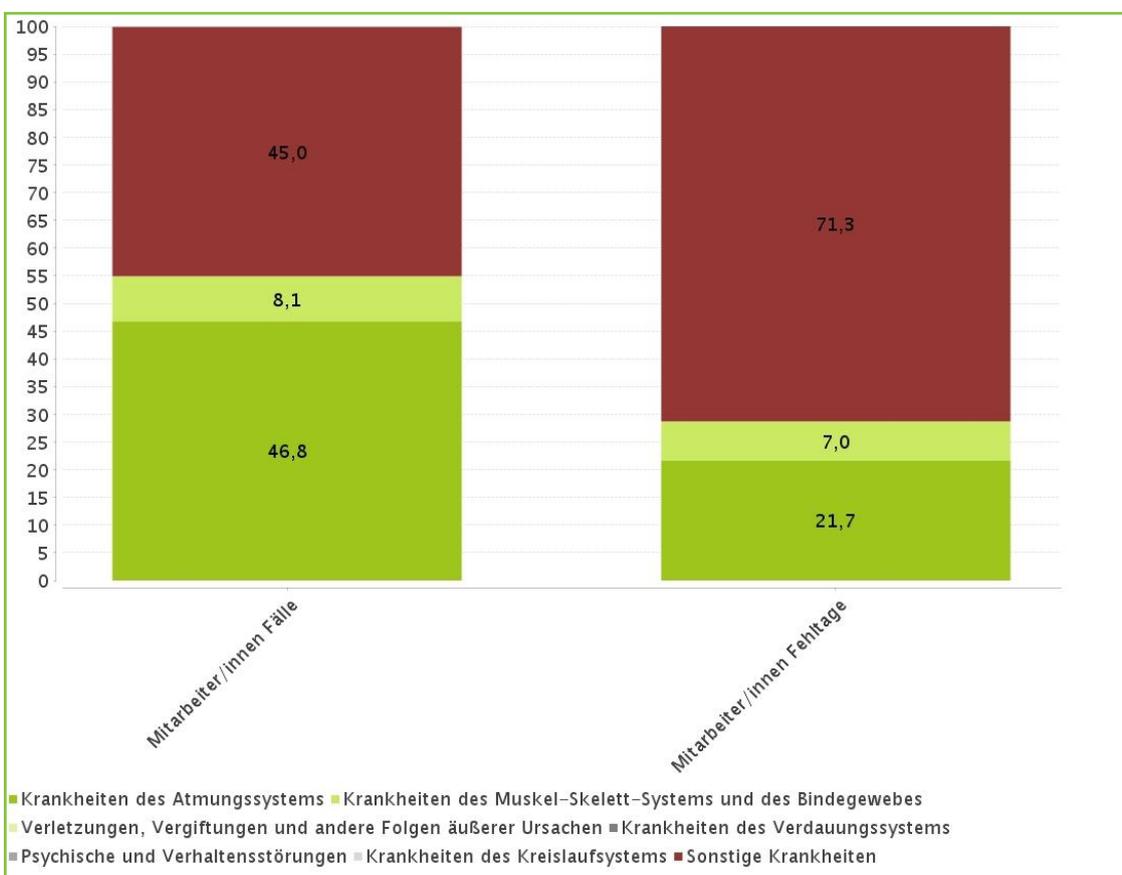
Ärztl. krankgeschrieben im Analysezeitraum	Auf 100 MA entfallen		Fehltage je Fall
	Fälle	Fehltage	
Benchmark Bund	136,0	1.310,40	9,6
Benchmark Oberösterreich	160,4	1.381,90	8,6
Benchmark Wkl. (Gesundheits- und Sozialwesen)	162,2	1.549,4	9,6
Benchmark Wkl. Oberösterreich	166,4	1.497,4	9,0
plan B gem. GmbH	144	943	6,6

#### Lesehilfe

Um einen Vergleich der Fälle und Fehltage des Unternehmens mit den Benchmarks zu ermöglichen, wird die Anzahl der Mitarbeiter/innen auf je 100 Personen normiert.

Dieser Wert liegt im Hinblick auf die Krankenstandsfälle mit einer Anzahl von 144 Fällen über dem österreichischen Referenzwert von 136. In Bezug auf die Fehltage zeigt sich, dass diese im Unternehmen mit 943 Tagen unter dem bundesweiten Referenzwert liegen.

#### 2.2.3. Auswertung der Krankheitsgruppen



### Lesehilfe exemplarisch für Männer und Frauen

Für Männer und Frauen lässt sich festhalten, dass im Analysezeitraum 46,8 Prozent der Krankenstands-fälle durch Krankheiten des Atmungssystems verursacht wurden. Weitere 8,1 Prozent lassen sich auf Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes zurückführen. 45,0 Prozent der Erkrankun-gen werden in der Kategorie „sonstige Krankheiten“ zusammengefasst. Unterschiedliche Krankheits-bilder zeichnen für unterschiedlich lange Episoden an Arbeitsunfähigkeit verantwortlich, weshalb eine Analyse der der Fehltage unerlässlich ist. Für 21,7 Prozent der Fehltage zeichnen sich Krankheiten des Atmungssystems verantwortlich. Weitere 7,0 Prozent lassen sich auf Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes zurückführen. 71,3 Prozent der Fehltage werden in der Kategorie „sonstige Krankheiten“ zusammengefasst.

### 2.3. Die erste Gesundheitsbefragung (Kombi AG)

Die Auswirkung arbeitsbedingter Anforderungen bzw. Belastungen auf die Gesundheit wird wesentlich von vorhandenen Gesundheitsressourcen beeinflusst. Werden Anforderungen mangels ausreichender Ressourcen nicht angemessen begegnet, sind Befindlichkeitsstörungen und negative Gesundheits-folgen zu erwarten. Mittels Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) sollen daher Ressourcen erhalten und verbessert, Zufriedenheitswerte erhöht und gesundheitsgefährdende Belastungen verringert oder Beschwerden reduziert werden. Aus diesem Grund wird die IST-Situation bzw. Ausgangslage der plan B gem. GmbH mittels einer professionell durchgeführten Mitarbeiter/innenbefragung – als Teil der Diagnose im Rahmen einer ganzheitlichen Erfassung von Einflussgrößen auf die Gesundheit der Mitar-beiter/innen – erfasst, um Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung angemessen planen und durchführen zu können. Für diesen Zweck wurde der Kombi AG Österreich – Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit – eingesetzt.

Er erhebt Bedingungen rund um Arbeit und Arbeitstätigkeit, Organisation und persönliche Ressourcen

der Mitarbeiter/innen im Unternehmen, die die Gesundheit der gesamten Belegschaft positiv als auch negativ beeinflussen können. Gesundheitsförderliche als auch gesundheitsschädigende Merkmale der Arbeit, der Organisation und der Mitarbeiter/innen im Unternehmen sowie deren Gesundheitsverhalten, sollen aufgezeigt werden. Gleichzeitig werden Hinweise auf vorhandene Ressourcen und die gesundheitliche Situation der Mitarbeiter/innen gegeben. Der vorliegende Bericht dient der **IST-Analyse** im Rahmen der **BGF**.

Angestrebt wurde eine Vollerhebung – die Befragung der gesamten Belegschaft. Beteiligt haben sich 54 Personen, wodurch eine Rücklaufquote von 83 Prozent erreicht werden konnte. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zusammenfassend dargestellt.

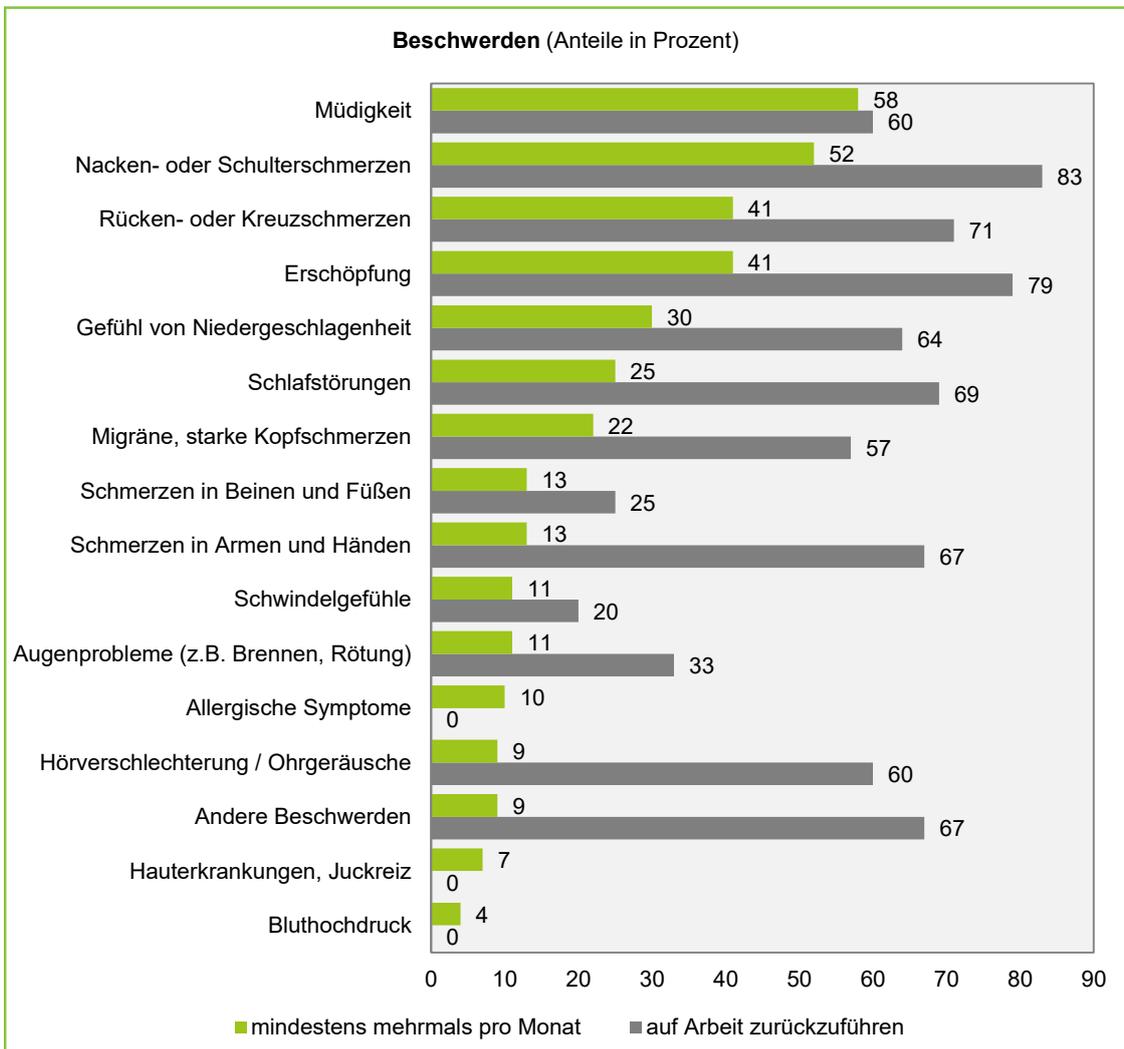
### 2.3.1. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Mehr als drei Viertel der befragten Mitarbeiter/innen (79 %) beurteilen den eigenen **Gesundheitszustand** auf einer Skala von „null Punkte“ (schlechtester denkbare Gesundheitszustand) bis „zehn Punkte“ (besten denkbare Gesundheitszustand) durchwegs positiv – mit mindestens sieben Punkten. Im Detail vergibt mit 20 bzw. 36 Prozent die Mehrheit der Belegschaft sieben bzw. acht Punkte. Insgesamt rund ein Viertel der befragten Mitarbeiter/innen (23 %) beurteilt den Gesundheitszustand mit neun oder zehn Punkten. Bei weiteren 15 Prozent wird die Fünf-Punkte-Marke jedoch nicht überschritten. Die Bewertung des subjektiven Gesundheitszustandes zeigt keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf das Alter, Geschlecht oder Abteilungszugehörigkeit der Befragten.

Die **Arbeitsfähigkeit** in Anbetracht körperlicher Anforderungen wird von 98 Prozent der Befragten, die Arbeitsfähigkeit in Hinblick auf psychische Anforderungen von 81 Prozent mit „Gut“ oder „Sehr gut“ bewertet. Wiederum lassen sich keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten in Bezug auf Alter, Geschlecht oder Abteilungszugehörigkeit der Befragten feststellen. Drei Viertel der Befragten (75 %) berichten zudem, ihre Tätigkeit ziemlich sicher auch in den nächsten fünf Jahren noch ausüben zu können. 19 Prozent sind sich dessen unsicher und nur sechs Prozent halten dies für unwahrscheinlich.

Etwas weniger als zwei Drittel der befragten Mitarbeiter/innen (63 %) geben an, in den letzten zwölf Monaten krank zur Arbeit gegangen zu sein. Weniger als die Hälfte (43 %) hat zur Genesung einer Erkrankung bis zum Wochenende gewartet und weniger als ein Fünftel (17 %) ist entgegen eines ärztlichen Rates zur Arbeit gegangen. Dies deutet auf eine große Einsatzbereitschaft im Rahmen der Arbeitstätigkeit hin – allerdings auch zu Lasten der eigenen Gesundheit (**Präsentismus**).

### 2.3.2. Gesundheitsbeschwerden



Zu den **Gesundheitsbeschwerden**, die häufig (zumindest mehrmals pro Monat) auftreten, zählen vor allem Müdigkeit (58 %), Nacken- oder Schulterschmerzen (52 %) sowie Rücken- oder Kreuzschmerzen und Erschöpfung (jeweils 41 %). Häufig genannt werden zudem ein Gefühl von Niedergeschlagenheit (30 %) und Schlafstörungen (25 %). Die restlichen Beschwerden werden von weniger als einem Viertel der Befragten kundgetan. Die genannten Beschwerden werden von jeweils zwischen 64 und 83 Prozent der Befragten überwiegend kausal auf die Tätigkeit zurückgeführt, einzig bei der Müdigkeit sehen nur rund 60 Prozent einen Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit.

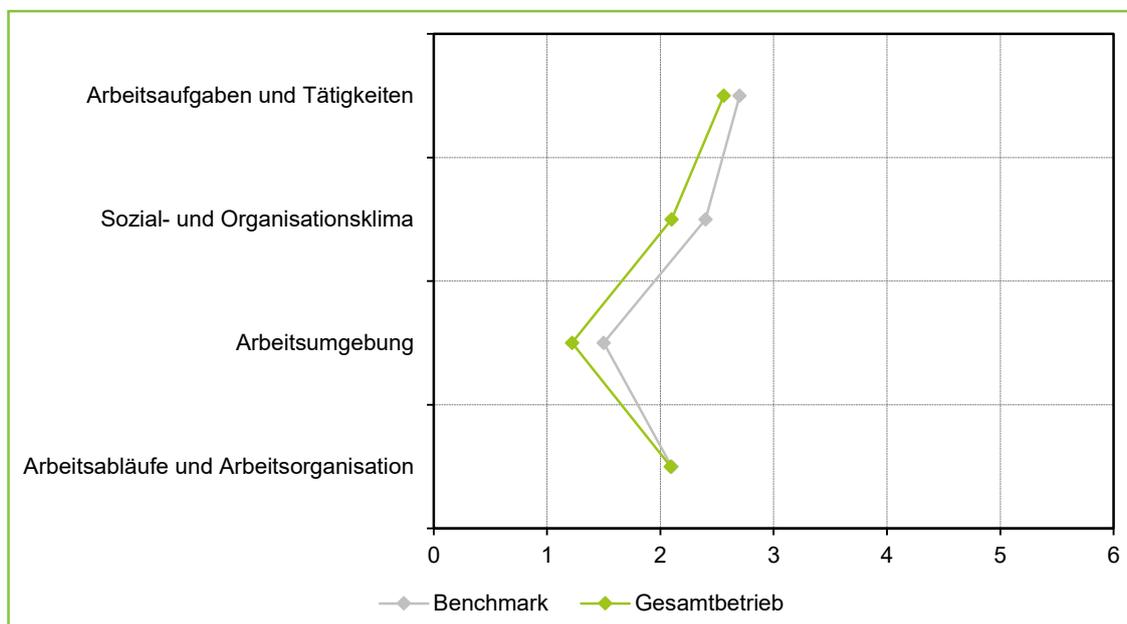
### 2.3.3. Lebensstilfaktoren

Auch die **Indikatoren des Gesundheitsverhaltens** zeichnen ein positives Bild: sieben von zehn Befragten (70 %) geben an, sich die meiste Zeit möglichst gesund zu ernähren („oft“ bzw. „immer“). Auf rund ein weiteres Viertel (26 %) trifft dies immerhin „manchmal“ zu. Mehr als acht von zehn Mitarbeiter/innen (81 %) möchten sich zudem (noch) gesünder ernähren, ein im Vergleich geringerer Anteil (66 %) sieht bereits die Möglichkeit als gegeben, sich am Arbeitsplatz ausgewogen zu verpflegen.

Mehr als zwei Drittel der Befragten (67 %) sind zumindest dreimal pro Woche für mindestens 30 Minuten körperlich aktiv, wobei ein noch größerer Anteil der Befragten (74 %) berichtet, sich im Alltag noch mehr bewegen zu wollen. Zum Tabakkonsum ist festzuhalten, dass deutlich weniger als ein Fünftel der befragten Mitarbeiter/innen (16 %) raucht. Ein Viertel der verbliebenen Raucher/innen (25 %) will gerne damit aufhören. Der Anteil jener, die mehrmals pro Woche Alkohol konsumieren, beträgt sechs Prozent.

### 2.3.4. Belastungen

**Benchmark**  
Durchschnitt aller österreichischen BGF-Betriebe



Der Wertebereich der erhobenen Belastungen reicht von „null“ bis „sechs“ – je höher der Wert, desto häufiger wird die entsprechende Belastung von den Mitarbeiter/innen wahrgenommen. Keine der vier übergeordneten Dimensionen (**Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung sowie Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation**) weist einen höheren Mittelwert als der Benchmark auf.

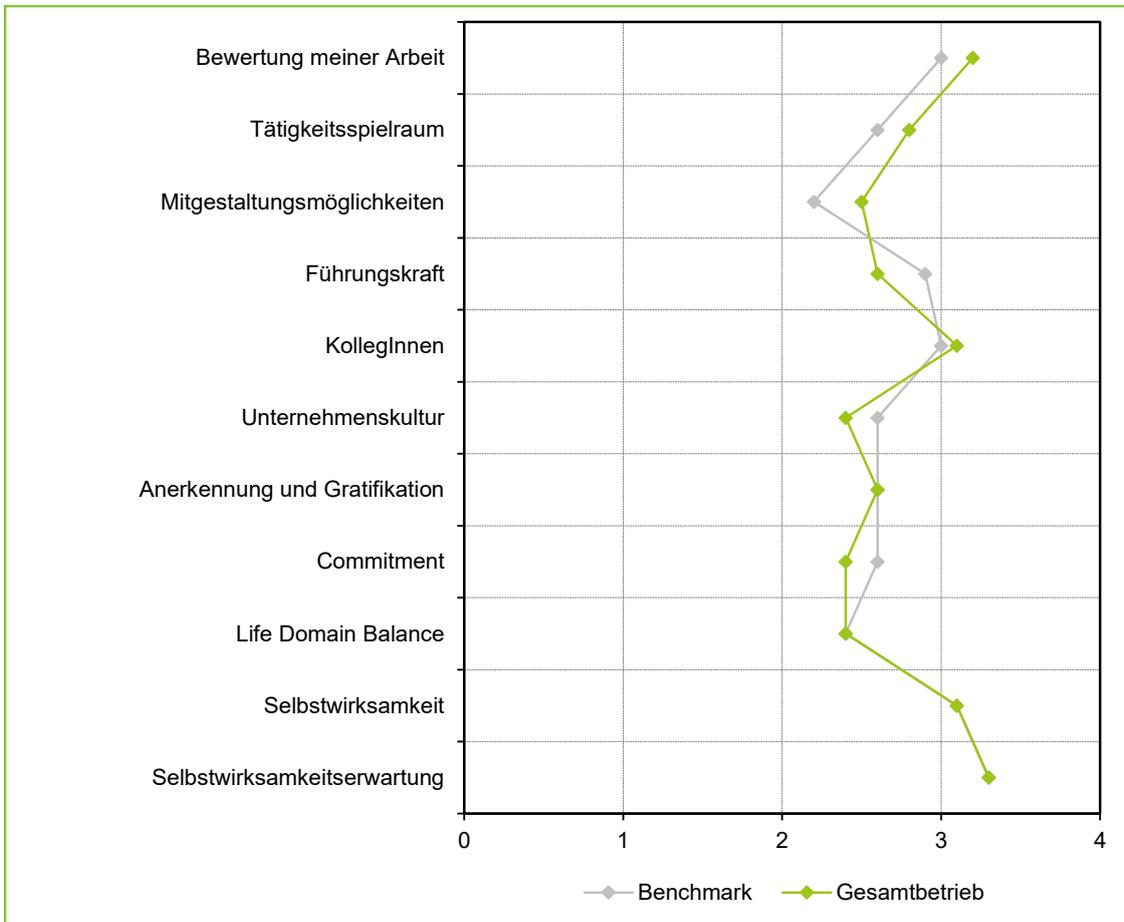
Im Bereich der **Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten** am Arbeitsplatz liegen die Werte „Geistige Belastung“, „Emotionale Belastung allgemein“, „Emotionale Belastung - Arbeit mit Kundinnen und Kunden/Klientinnen und Klienten“ leicht über dem Benchmark.

Das **Sozial- und Organisationsklima** kann prinzipiell eher als gesundheitsförderliche Ressource denn Belastung gesehen werden. Die Qualität der Zusammenarbeit wird zwar prinzipiell als ausreichend erachtet, dennoch könnte nach Ansicht der Befragten die Komplexität der Zusammenarbeit reduziert werden („Mangelnde quantitative Zusammenarbeit“). Laut Ansicht der Mitarbeitenden müssen mitunter viele Personen eingebunden werden, die Mitsprache- und Entscheidungsrechte haben.

Erfreulicherweise stellt sich die **Arbeitsumgebung** nach Ansicht der Mitarbeiter/innen keineswegs als gesundheitlich belastend dar. Dies trifft insbesondere auf den zur Verfügung stehenden Arbeitsplatz, das Ausbleiben von belastenden Gefahren, die Ausstattung und das Arbeitsmaterial sowie auf akustische und visuelle Bedingungen zu. Nur die klimatischen Bedingungen weisen einen höheren Mittelwert auf als der Benchmark.

Auch **Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation** wurden hinsichtlich etwaiger Belastungen durchleuchtet. Hier zeigte sich, dass besonders die Arbeitszeit- und Pausengestaltung von den Beschäftigten geschätzt wird und äußerst selten als Belastung erlebt wird. Belastungen aufgrund ungenügend gestalteter Arbeitsprozesse werden ebenso wenig als Problem erkannt. Der Mittelwert bei „Orientierungsmängel“, „Störungen und Unterbrechungen“ sowie „Belastende Arbeitsmenge“ liegt jedoch über jenem des Benchmarks.

### 2.3.5. Ressourcen

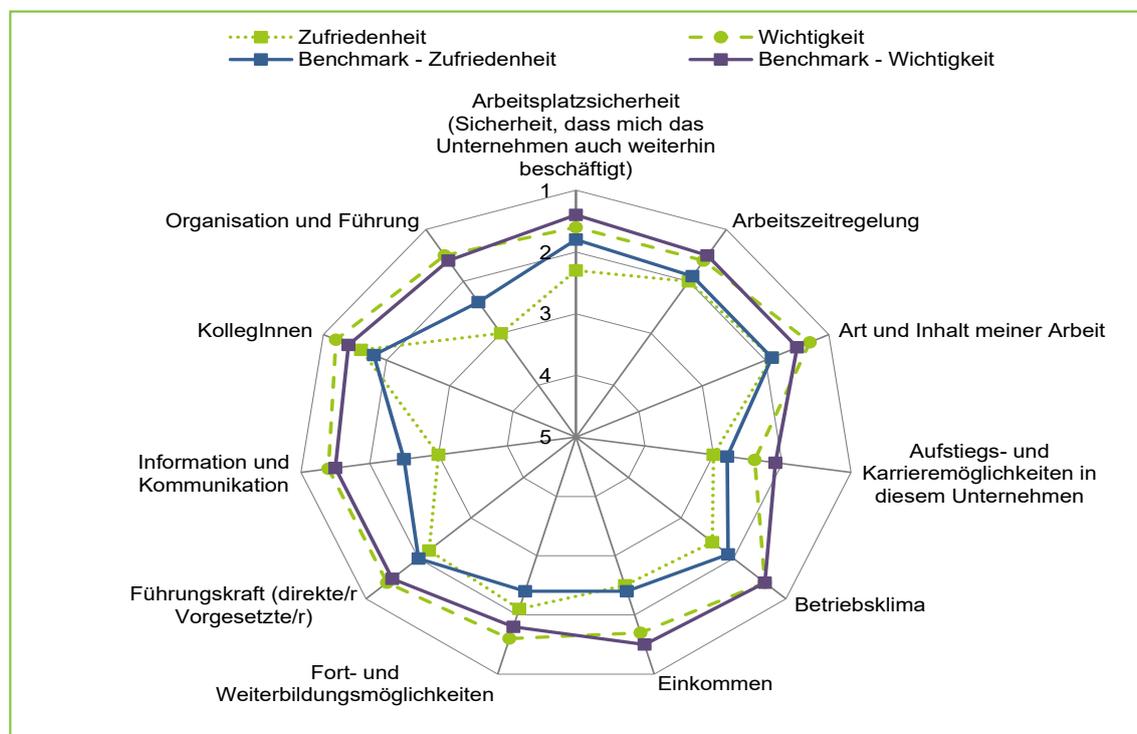


Der Wertebereich der Ressourcenskalen reicht von null bis vier. Je höher der Wert, desto häufiger wird eine positive Beurteilung abgegeben. **Ressourcen** – und somit Ansatzpunkte für die Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen von BGF – die höhere Werte im Vergleich zum dazugehörigen Benchmark aufweisen, können für vier abgefragte Bereiche festgestellt werden. Die Beschäftigten sind der Überzeugung, berufliche Herausforderungen mit den eigenen Kompetenzen gut meistern zu können (Selbstwirksamkeitserwartung). Die Arbeit wird als überaus sinnvoll und sinnstiftend wahrgenommen (Selbstwirksamkeit). Auch die eigene Arbeitstätigkeit, der Tätigkeitsspielraum sowie die Mitgestaltungsmöglichkeiten werden insgesamt positiv wahrgenommen. Als sehr förderlich für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz werden außerdem die Kolleginnen und Kollegen sowie die Führungskräfte eingeschätzt. Ansatzpunkte für die weitere Gesundheitsarbeit könnten in Bezug auf die Life Domain Balance, der Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Freizeit/Privatleben, gesehen werden.

Mehr als acht von zehn Befragten (81 %) sind mit der Arbeit alles in allem (sehr) zufrieden. Die Kolleginnen und Kollegen (87 % zeigen sich (sehr) zufrieden), die Art und der Inhalt der Arbeit (81 %) und die Arbeitszeitregelung (80 %) sind die wesentlichsten Treiber dieser allgemeinen Arbeitszufriedenheit. Vergleichsweise weniger Zufriedenheit herrscht bei den Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (26 %) sowie bei Information und Kommunikation (40 %), wie auch bei der Organisation und Führung (41 %). Relevante Unterschiede im Antwortverhalten sind weder in Bezug auf Geschlecht, Alter oder Abteilungszugehörigkeit der Mitarbeiter/innen feststellbar.

Verbesserungspotentiale zeigen sich insbesondere dort, wo maßgebliche Diskrepanzen zwischen IST- und Wunschwerten bestehen. Ungeachtet dessen, wie schwierig diese Rahmenbedingungen im Zuge der BGF verändert werden können, sind bemerkenswerte Abweichungen für die bereits erwähnten Aspekte, Information und Kommunikation und Organisation und Führung erkennbar.

- 1 = sehr zufrieden/  
sehr wichtig
- 2 = zufrieden/wichtig
- 3 = weder/noch
- 4 = unzufrieden/unwichtig
- 5 = sehr unzufrieden/  
sehr unwichtig



### 2.3.7. Empfehlungen bzw. mögliche Handlungsfelder für den weiteren BGF-Prozess

Die nachfolgenden Empfehlungen wurden auf Basis der Mitarbeiter/innenbefragung – also den quantitativen Ergebnissen – formuliert. Möglicherweise ergeben sich im weiteren BGF-Prozess zusätzliche Handlungsfelder. Es wird daher kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

- Die subjektive Beurteilung des **Gesundheitszustandes** und insbesondere der **Arbeitsfähigkeit** rangiert tendenziell im positiven Bereich – die plan B gem. GmbH verfügt also über eine leistungsfähige Belegschaft. Der Anteil von 24 Prozent an Mitarbeiter/innen, der unsicher ist bzw. es für unwahrscheinlich hält, die Tätigkeit auch in den nächsten fünf Jahren noch ausüben zu können, ist jedenfalls bemerkenswert und sollte als Zielgruppe der betrieblichen Gesundheitsförderung ins Auge gefasst werden.

- Das **Erährungs- und Bewegungsverhalten** ist bereits gut ausgeprägt, wenngleich die Motivation

der Belegschaft zur Lebensstiländerung vorhanden ist. Es gibt demnach einen evidenten und ausgeprägten Wunsch, sich gesünder zu ernähren und häufiger zu bewegen. Dies könnte als Auftrag dahingehend verstanden werden, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zu schaffen, die die Mitarbeiter/innen motivieren, diese Ziele auch zu realisieren. Die guten Sozialbeziehungen im Unternehmen (siehe dazu auch „Belastungen und Ressourcen“) könnten gemeinschaftliche Aktivitäten begünstigen und befeuern.

- Das Thema **Präsentismus** ist durchschnittlich ausgeprägt. Im ökonomischen Interesse des Unternehmens sollte dennoch dafür sensibilisiert werden, dass Präsentismus dem Unternehmen teurer kommt, als die Inanspruchnahme von gerechtfertigtem Krankenstand. Wie zahlreiche Studien belegen, sind eine erhöhte Fehleranfälligkeit, das Risiko von schwerwiegenderen Folgeerkrankungen sowie die Ansteckung von Kolleginnen und Kollegen - bzw. wie im vorliegenden Fall auch von Klientinnen und Klienten - die maßgeblichen Gründe dafür.
- Das Spektrum der erfassten körperlichen **Beschwerden** und deren Prävalenz geben einen Auftrag im Bereich der **Ergonomie**. In Anbetracht der muskuloskelettalen Beschwerden der Mitarbeiter/innen sollten hier zeitnah Entlastungsmaßnahmen angedacht werden. Müdigkeit, Erschöpfung und Niedergeschlagenheit zeichnen zudem das Bild einer auch **geistig und emotional fordernden Arbeit**.
- Das **Belastungsspektrum** zeigt sich überwiegend unauffällig – die Werte der plan B gem. GmbH befinden sich weitgehend um den Vergleichswert des Benchmarks. Deutliche Abweichungen können für das Ausmaß an geistiger und emotionaler Belastung sowie die prozessuale Zusammenarbeit (in Hinblick auf Entscheidungsbefugnisse – „Mangelnde Zusammenarbeit – quantitativ“) festgestellt werden. Geringfügig werden die Werte in Bezug auf die klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz überschritten. Auch bei Störungen/Unterbrechungen und bei ungenauen Zielvorgaben und Zuständigkeiten (Orientierungsmängel) wird ein leicht erhöhtes Belastungsempfinden geäußert. Gruppenspezifische Besonderheiten sind hauptsächlich in Bezug auf die Abteilungszugehörigkeit erkennbar: speziell bei den emotionalen Belastungen zeigen sich deutliche Unterschiede im wahrgenommenen Belastungsempfinden, was natürlich durch das konkrete Aufgabenfeld bestimmt ist.
- Das **Ressourcenspektrum** ist insgesamt betrachtet positiv ausgeprägt. Einige Ressourcen übersteigen die Benchmarks und es lassen sich wenige bedeutende Schwachstellen identifizieren. Die Mitarbeiter/innen empfinden ein hohes Maß an Zuversicht, über eigene Kompetenzen jedweden Herausforderungen in der Arbeit begegnen zu können, erleben ihre Arbeit als sinnvoll und sinnstiftend, insbesondere Kolleginnen und Kollegen aber auch Führungskräfte werden als Unterstützung wahrgenommen. Mitarbeiter/innen sind in der Lage, ihren Arbeitsalltag aktiv mitzugestalten. Geringfügig unter den Vergleichswerten liegt man nur beim wahrgenommenen Bemühen des Unternehmens um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen und auch die Verbundenheit zum Unternehmen ist ausbaufähig. Gerade diese Aspekte wären eine hervorragende Prophylaxe gegen „innere Kündigungen“ und könnten im Zuge des BGF-Projekts offensiv angegangen werden. Auch bei den Ressourcen zeigen sich unterschiedliche Wahrnehmungen in Bezug auf die Abteilungszugehörigkeit.
- Zuletzt sei auf die **Arbeitszufriedenheit** hingewiesen, die zusammenfassend betrachtet positiv aber sicherlich ausbaufähig beurteilt werden kann. Handlungsfelder lassen sich - ungeachtet dessen, wie schwierig Verbesserungen hier umsetzbar sind - vor allem auf organisatorischer/unternehmerischer Ebene (Information und Kommunikation, Organisation und Führung) und in geringerem Ausmaß bei den Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten erkennen – zwar sind hier die geringsten Zufriedenheitswerte feststellbar, die Wichtigkeit für die Arbeitszufriedenheit ist im Vergleich aber ebenfalls sehr gering ausgeprägt.

**Impressum:**

Herausgeber: Österreichische Gesundheitskasse

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Jörg Höllinger, MSc, plan B gem. GmbH

Für die Zusammenfassung der IST-Analyse verantwortlich: Abteilung Gesundheitsförderung und Prävention, ÖGK

Für die Zusammenfassung der Evaluierung verantwortlich: Abteilung Gesundheitsförderung und Prävention, ÖGK

Bearbeitung: Pia Huemer, ÖGK

Layout und Grafik: Direktionsbüro und Kommunikation, ÖGK

März 2020

