



93
DE

FACTS

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

ISSN 1681-2107

Betriebliche Gesundheitsförderung für Arbeitgeber

Was bedeutet betriebliche Gesundheitsförderung?

Betriebliche Gesundheitsförderung bezeichnet das gemeinsame Bestreben von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Gesellschaft, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen bei der Arbeit zu verbessern. Dies wird durch eine Kombination der folgenden Maßnahmen erreicht:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung,
- Förderung der Beteiligung von Arbeitnehmern an Gesundheitsaktivitäten,
- Bereitstellung von Gesundheitsangeboten,
- Förderung der persönlichen Entwicklung.

Beispiele für solche Maßnahmen:

Organisatorische Maßnahmen:

- Einführung von flexiblen Arbeitszeiten und Telearbeit,
- Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich an der Verbesserung ihrer Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung zu beteiligen,
- Mitarbeitern lebenslanges Lernen ermöglichen.

Umgebungsbezogene Maßnahmen:

- Gemeinschaftsräume bereitstellen,
- ein generelles Rauchverbot verhängen,
- eine angenehme psychosoziale Arbeitsumgebung fördern.

Individuelle Maßnahmen:

- Sportkurse und -veranstaltungen anbieten und finanzieren,
- eine gesunde Ernährung fördern,
- Programme zur Raucherentwöhnung anbieten,
- das seelische Wohlbefinden fördern, etwa durch Angebote für externe, anonyme, psychosoziale Beratung und Stressbewältigungskurse.

Warum lohnen sich Investitionen in die betriebliche Gesundheitsförderung?

Eine erfolgreiche Organisation basiert auf gesunden Mitarbeitern, die in einem fördernden Umfeld arbeiten. ⁽¹⁾ Die Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeiter hat diverse positive Konsequenzen: ⁽²⁾

- Rückgang der Fehlzeiten,
- höhere Motivation,
- gesteigerte Produktivität,
- einfachere Personalanwerbung,
- geringere Fluktuation,
- ein positives Image als Arbeitgeber.

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass jeder Euro, der in die betriebliche Gesundheitsförderung investiert wird, aufgrund der verringerten Fehlzeiten zu einer Investitionsrendite von 2,50 bis 4,80 EUR führt. ⁽³⁾

⁽¹⁾ <http://www.enwhp.org>

⁽²⁾ http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

⁽³⁾ http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3e.pdf



Wie kann die betriebliche Gesundheitsförderung umgesetzt werden?

In vier Schritten zu einem gesunden Unternehmen

Zu den wichtigsten Elementen einer erfolgreichen Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung gehört das dauerhafte Engagement für dieses Thema von allen Seiten. Das Engagement der Geschäftsleitung ist von zentraler Bedeutung, um einen Konflikt zwischen dem Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung und der Arbeitsweise im Unternehmen zu vermeiden. Besonders wichtig ist es zudem, die Belegschaft – wo immer möglich – einzubeziehen und in allen Phasen der Umsetzung zu ermutigen, sich möglichst umfassend zu beteiligen.

Gut geplante Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung vereinbaren die Bedürfnisse des Unternehmens mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer. Folglich gibt es kein standardisiertes Modell zur Einführung betrieblicher Gesundheitsförderung. Vielmehr muss jedes Unternehmen die Grundprinzipien der betrieblichen Gesundheitsförderung an seine jeweiligen Bedingungen anpassen. Dieser Prozess umfasst folgende vier Schritte:

1. Vorbereitung

- **Bilden Sie eine Arbeitsgruppe**, die für die Planung und Umsetzung des Programms verantwortlich ist. Sie sollte sich möglichst aus Vertretern der folgenden Bereiche zusammensetzen:
 - Geschäftsleitung,
 - Personalvertretung,
 - Personalabteilung,
 - Vertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
- **Informieren Sie alle Mitarbeiter über das Programm** indem Sie verschiedene Kommunikationskanäle wie Poster, Anschlagtafeln, Intranet und Versammlungen dafür nutzen.
- **Gewährleisten Sie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.** Die betriebliche Gesundheitsförderung kann nur greifen, wenn arbeitsbedingte Gefahren erfolgreich gehandhabt werden.

2. Planung

- **Ermitteln Sie die Erwartungen der Arbeitnehmer an das Programm.** Die Effektivität eines Programms kann optimiert werden, wenn es auf die Anforderungen und Erwartungen der Arbeitnehmer abgestimmt wird. Dafür gibt es unter anderem folgende Möglichkeiten:
 - Fokusgruppen,
 - per Online-Fragebögen durchgeführte Erhebungen,
 - Einbindung der Anforderungsermittlung in bestehende ähnliche Aktivitäten wie z. B. die Berücksichtigung von Fragen zum Thema Gesundheit und Wohlbefinden in einer Erhebung zur Gefährdungsbeurteilung,
 - Durchsicht vorhandener Daten: Firmenstatistiken, z. B. demografische Daten zur Belegschaft, Fehlzeiten, Fluktuationsraten und andere Daten aus der Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer oder aus freiwilligen Vorsorgeuntersuchungen können auf Bereiche verweisen, in denen Handlungsbedarf besteht.
- **Setzen Sie Prioritäten.** Entscheiden Sie, welche Ziele das Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung verfolgt, und legen Sie die Prioritäten entsprechend fest, zum Beispiel:
 - Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
 - Verringerung von Muskel- und Skelettbeschwerden,
 - Allgemeine Förderung einer gesunden Lebensweise.
- **Verbinden Sie die Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung mit denen der Gefährdungsbeurteilung.** Planungen und Maßnahmen für die betriebliche Gesundheitsförderung können oft erfolgreich mit Aktivitäten zur Gefährdungsbeurteilung verbunden werden.
- **Integrieren Sie bestehende, erfolgreiche Gesundheitsaktivitäten,** z. B. Laufgruppen, in das Programm für die betriebliche Gesundheitsförderung.
- **Führen Sie ein koordiniertes Programm ein,** anstatt verschiedene isolierte Maßnahmen durchzuführen.
- **Ziehen Sie bei Bedarf zwischengeschaltete Organisationen hinzu,** und nutzen Sie Angebote, Material oder Initiativen, die verfügbar sind, zum Beispiel:
 - Unfallversicherungsträger, die günstigere Prämien anbieten, wenn ein Unternehmen Programme für die betriebliche Gesundheitsförderung einführt,
 - Krankenversicherungstarife, die den Mitgliedern Rückerstattungen anbieten, wenn sie sich in einem Sportverein oder Kurs anmelden,
 - Kostenübernahme eines Nikotinentzugs durch die Versicherung.
- **Ermöglichen Sie allen Mitarbeitern die Teilnahme am Programm.** Vermeiden Sie etwaige Ungleichbehandlungen, indem z. B. nicht die Arbeitszeiten aller Mitarbeiter berücksichtigt werden. Es kann sich auch lohnen zu überlegen, wie mit Mitarbeitern ohne E-Mail-Konten kommuniziert werden kann.
- **Denken Sie schon im Vorfeld daran,** wie Sie die Ergebnisse auswerten können. Die laufende Kontrolle des Erfolgs oder Misserfolgs erleichtert bei Bedarf die Verbesserung des Programms.

3. Umsetzung

- **Bemühen Sie sich um die aktive und sichtbare Unterstützung von allen Ebenen des Managements.** Dies ist einer der

wichtigsten Faktoren dafür, im gesamten Unternehmen eine gesundheitsorientierte Kultur zu implementieren.

- **Beziehen Sie die Arbeitnehmer** soweit wie möglich mit ein. Je besser Sie das Programm der betrieblichen Gesundheitsförderung auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer abstimmen, umso weniger brauchen Sie dafür zu werben. Spezielle Anreize, auf Ihre Belegschaft zugeschnitten, können die Popularität der Maßnahmen noch erhöhen, zum Beispiel:
 - finanzielle Anreize und Zuschüsse für die Kosten externer sozialer oder sportlicher Aktivitäten,
 - Freistellung für die Teilnahme an Angeboten,
 - Wettbewerbe und Preisverleihungen zur Ehrung und Belohnung der Teilnehmer von Programmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.
- **Anpassung des Materials an die Zielgruppe.** Komplexität, Ausführlichkeit und Sprachniveau sollten für die Zielgruppe geeignet sein. Bitten Sie Ihre Mitarbeiter um Rückmeldungen zu verteiltem Material.

4. Bewertung und kontinuierliche Umsetzung

- **Analysieren Sie die Auswirkungen der betrieblichen Gesundheitsförderung:**
 - hinsichtlich der Zufriedenheit der Belegschaft (z. B. mithilfe einer Umfrage),
 - hinsichtlich der relevanten wirtschaftlichen Faktoren wie Fluktuation, Produktivität und Fehlzeiten.
- **Bewerten Sie den finanziellen Nutzen** der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- **Kommunizieren Sie die Ergebnisse** Ihrer Auswertung: Informieren Sie über Erfolge und geplante Veränderungen.
- **Setzen Sie Ihre Planungen und Verbesserungen fort:** Gute betriebliche Gesundheitsförderung ist ein kontinuierlicher Prozess.
- **Berücksichtigen Sie die Ergebnisse der Auswertung** bei weiteren Planungen.

Denken Sie daran:

- Es hat keinen Sinn, betriebliche Gesundheitsförderung einzuführen, ohne gleichzeitig eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu bieten. Eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur setzt gutes Risikomanagement voraus.
- Betriebliche Gesundheitsförderung geht über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinaus. Sie basiert auf Freiwilligkeit von beiden Seiten.
- Betriebliche Gesundheitsförderung kann nur erfolgreich sein, wenn sie als dauerhafte Komponente in alle betrieblichen Prozesse eingebunden ist.

Weitere Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung finden Sie unter <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

Weitere Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Deutschland und Österreich finden Sie unter:
<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/gesundheitsfoerderung.html>
<http://www.dnbgf.de>
<http://www.netzwerk-bgf.at>

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIEN
 Tel. +34 944794360, Fax +34 944794383
 E-Mail: information@osha.europa.eu

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Printed in Belgium, 2010

