

Gesundheitsmanagement in österreichischen Unternehmen – eine empirische Status Quo Erhebung

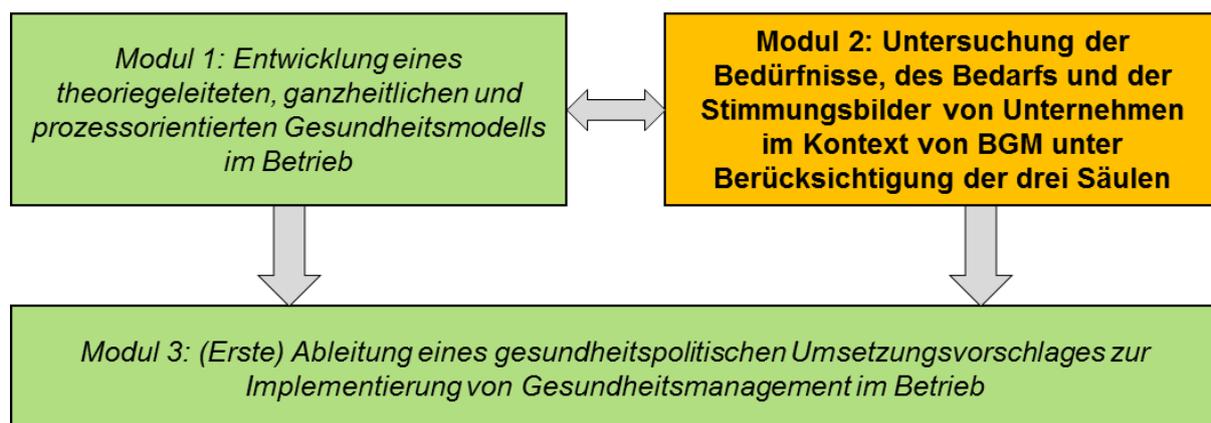
Hintergrund

Demographische Veränderungen verbunden mit Entwicklungen der Beschäftigungsstrukturen und neuen Technologien am Arbeitsmarkt stellen Unternehmen zunehmend vor große Herausforderungen. Einen Anker hierfür kann ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement darstellen, welches den Ausgangspunkt der vorliegenden Studie bildet und im Folgenden überblicksmäßig beschrieben wird. Für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) als Dach der Säulen Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), ArbeitnehmerInnenschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Integration liegen in der arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Forschung unzählige Ansätze vor. Um diese Breite des BGM-Konzeptes zu ordnen und ihr gleichzeitig gerecht zu werden, entwickelte ein Forschungsteam der Fachhochschule Burgenland GmbH ein ganzheitliches Modell zum BGM. Üblicherweise wird unter BGM das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“ verstanden, wobei die Fachhochschule Burgenland GmbH den Begriff BGM in einem umfangreichen ganzheitlichen Kontext als „Betriebe gesund managen“ definiert, in der die Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements als Teilaspekte dieses ganzheitlichen Modells Berücksichtigung finden. Ein umfassendes BGM erfordert es, Gesundheit auf Mitarbeiter-, Führungskräfte- und Organisationsebene zu fördern und dementsprechend Gesundheit zum Thema in der Personal-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung zu machen. So beachtet eine gesundheitsfördernde Personalentwicklung etwa die Individualität von Mitarbeiter/innen in Form persönlicher Entwicklungsprozesse sowie der jeweiligen Lebenssituation und fördert die Resilienz derselben. Resilienz ist nämlich keine angeborene Eigenschaft, sondern eine Fähigkeit, die durch Interaktionen einer Person mit ihrer (Arbeits-) Umwelt erworben und gestärkt werden kann und somit einen zentralen Ansatzpunkt zum Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz auf Individualebene darstellt. Führungskräfteentwicklung im Kontext von BGM meint die Förderung von Führungskräften, die in der Lage sind, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die eigene Gesundheit und die der Mitarbeiter/innen im Arbeitsumfeld positiv beeinflusst wird. Dies kann insbesondere durch die Anwendung des Konzeptes „Gesundes Führen“ in Kombination mit der Forcierung eines transformativen Führungsstils auf allen Ebenen gelingen. Im Sinne einer gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung ist es essentiell, neben einer Verbesserung des Gesundheitsverhaltens von Mitarbeiter/innen und Führungskräften gesunde Rahmenbedingungen, unter anderem in Form einer gesunden Organisationskultur auf normativer, strategischer und operativer Ebene und gesundheitsförderliche

Organisationsstrukturen zu schaffen und dementsprechend Gesundheit als Managementstrategie und -aufgabe wahrzunehmen.

Auftrag und Ziele

Mittels Computer Assisted Telephone Interviews (CATI) wurde eine repräsentative Befragung unter 616 österreichischen Unternehmen durchgeführt, wobei der Fokus auf Klein- und Mittelunternehmen lag. Den Interviews ging die Entwicklung eines Fragenkatalogs zum Wissen über die drei Säulen sowie der Akzeptanz und Anwendung dieser, der Gesundheit von Mitarbeiter/innen und Führungskräften im Allgemeinen, zur Bekanntheit von Programmen und Fördermöglichkeiten und zum Bedarf diesbezüglich voraus. Im Anschluss wurde eine Fokusgruppe mit sechs Vertreter/innen burgenländischer und steirischer Unternehmen, die sich als BGM-Verantwortliche bezeichneten, zur qualitativen Vertiefung der Ergebnisse der Repräsentativerhebung durchgeführt.



Schlüsselergebnisse

Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen werden von österreichischen Unternehmen spontan mit ArbeitnehmerInnenschutz assoziiert.

Mit dem Begriff ArbeitnehmerInnenschutz verbinden 47% der befragten Unternehmen Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen. Je größer das Unternehmen, desto höher auch der Wert (mehr als 100 Mitarbeiter/innen: 58%). Statistisch signifikante branchenspezifische Unterschiede gibt es nicht. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Weiterbildungsangeboten, wo betriebsinterne oder externe Weiterbildungen zum Bereich Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen mit 63% klar vor Weiterbildungen zur Arbeitsplatzgestaltung (12%) und Weiterbildungen zur Evaluierung psychischer Belastungen (10%) in Anspruch genommen wurden.

41% der befragten Unternehmen haben mit der Evaluierung psychischer Belastungen noch nicht begonnen. In Bezug auf die Unternehmensgröße zeichnet sich ein

eindeutiges Bild ab. 47% der Kleinunternehmen (<19 Mitarbeiter/innen) und 30% der Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von 20 bis 99 Mitarbeiter/innen haben den Prozess noch nicht in Angriff genommen. Im Vergleich dazu sind es nur 9% der Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter/innen.

Individuelle Maßnahmen nach Langzeitkrankenständen werden von österreichischen Unternehmen spontan mit Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) assoziiert.

Mit dem Begriff Wiedereingliederungsmanagement (BEM) verbinden 43% der befragten Unternehmen individuelle Maßnahmen nach Langzeitkrankenständen zur Reintegration am Arbeitsplatz. Je größer das Unternehmen, desto höher auch der Wert (mehr als 100 Mitarbeiter/innen: 68%; im Vergleich <19 Mitarbeiter/innen: 19%). Zusätzlich werden Maßnahmen zur Integration nach Karenz bzw. Mutterschutz (35%) sowie Maßnahmen zur Integration von Arbeitslosen (26%) und Maßnahmen zur Eingliederung von älteren Arbeitnehmer/innen (14%) mit Wiedereingliederungsmanagement verbunden. Solche Maßnahmen werden von 29% der befragten Unternehmen auch umgesetzt. Die Umsetzung solcher Maßnahmen korreliert stark mit der Unternehmensgröße. So setzen 53% der Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter/innen und 40% der Unternehmen zwischen 20 und 99 Mitarbeiter/innen Maßnahmen zum Wiedereingliederungsmanagement um. **Bewegungs- und Ernährungsprogramme werden von 53% der österreichischen Unternehmen spontan mit Gesundheitsförderung assoziiert.**

Mit dem Begriff Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) verbinden 53% der befragten Unternehmen Bewegungs- und Ernährungsprogramme. Je größer das Unternehmen, desto mehr werden auch verhältnisorientierte Maßnahmen (z.B. Maßnahmen zur optimalen Arbeitsplatz-, Zeit-, Arbeitsmittelgestaltung) genannt. Zusätzlich werden Maßnahmen wie auf individuelle Gesundheit achten (27%) oder Vorsorge- und Präventionsprogramme (17%) genannt. 17% der befragten Unternehmensvertreter/innen haben persönlich schon an Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung teilgenommen. 67% der befragten Unternehmen setzen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung um. Auch hier ist der Trend klar erkennbar – je größer das Unternehmen, desto mehr Betriebliche Gesundheitsförderung wird durchgeführt.

Informationen über institutionelle Zuständigkeiten – Best Practice Lösungen und bedarfsorientierte Begleitung.

Welche Unterstützungsmöglichkeiten würden sich die befragten Unternehmen im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement wünschen? 35% der befragten Unternehmen wünschen sich mehr Informationen zu den Säulen (Fördermöglichkeiten, institutionelle Zuständigkeiten, Schnittstellen, Verweise, Links). Best Practice Lösungen und externe professionelle Begleitung werden von jeweils 10% der Unternehmen genannt. 45% der befragten Unternehmen bringen eine gewisse Sättigung am Thema zum Ausdruck, indem sie angeben, zurzeit keine weitere Information zu benötigen.

Ergebnisse Fokusgruppe: Vertiefung – Stimmungsbild Unternehmen

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird in den teilnehmenden Unternehmen unterschiedlich gelebt und betrachtet. Eine Vielzahl von vorwiegend verhaltensorientierten Maßnahmen zum Bereich Bewegung, Ernährung und psychosoziale Gesundheit wird in den Unternehmen umgesetzt. Das Verständnis über Verhältnisorientierung ist nur in den Ansätzen vorhanden. Aus Sicht der Teilnehmer/innen sind verhältnisorientierte Maßnahmen solche, die regelmäßig im Unternehmen durchgeführt werden und im Unternehmen verankert sind. Die ganzheitliche Betrachtung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement wird äußerst positiv bewertet. Es gibt sehr viele Überschneidungen bei den drei Säulen und Synergieeffekte müssen in Zukunft auch verstärkt genutzt werden, um Ressourcen zu sparen. Hilfreich hierbei wäre eine niederschwellige Information über Maßnahmen und institutionelle Zuständigkeiten. Seit der Novelle zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Jahr 2013 müssen sich Unternehmer/innen mit dem Thema Gesundheit beschäftigen – jetzt wäre es an der Zeit, weiterzudenken und Kräfte zu bündeln – ganz im Sinne der Unternehmen – so die Teilnehmer/innen der Fokusgruppe. Um das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement nachhaltig zu implementieren, braucht man mehr Evidenzen zum Thema Return on Investment. „Was kostet mich Betriebliches Gesundheitsmanagement (säulenübergreifend) und was bringt mir das“ – so der Tenor in der Gruppe. Wichtig aus Sicht der Teilnehmer/innen sind zudem Veranstaltungen und der Erfahrungsaustausch zum Thema. *„...gemeint ist aber nicht – wie es meistens passiert – die großen Firmen erklären, wie es geht – haben sehr große Budgets dafür – und die KMUs hören zu und können nichts davon mitnehmen – Veranstaltungstipp: Gesundheitsmanagement für KMUs mit KMUs“*

Schlussfolgerung

Folgende arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder werden zusammenfassend aus den Ergebnissen abgeleitet:

- 1.) **Handlungsfeld 1:** Information durch Best Practice über Betriebliches Gesundheitsmanagement an die Unternehmen.
- 2.) **Handlungsfeld 2:** Ausarbeitung von säulenübergreifenden Maßnahmen, Synergieeffekten und Darstellung von säulenübergreifenden Wirkungsketten.
- 3.) **Handlungsfeld 3:** Bereitstellung ökonomischer Bewertungen als Argumentationsgrundlage für die Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement.
- 4.) **Handlungsfeld 4:** Erstellung einer Toolübersicht für Betriebliches Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung aller drei Säulen