

Der Gesundheitsbericht als Kommunikationsinstrument der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Katharina HAUER, Julia KONRAD
Forschung Burgenland

KURZFASSUNG: Der Gesundheitsbericht stellt ein wichtiges Kommunikationsinstrument in Projekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung dar. Zu Projektbeginn kann er eingesetzt werden, um die MitarbeiterInnen über den Hintergrund des Projektes und die bisherigen sowie geplanten Maßnahmen im Projekt zu informieren. Des Weiteren können bereits erste Ergebnisse aus der Diagnosephase abgebildet werden. Die Veröffentlichung eines zweiten Gesundheitsberichtes empfiehlt sich am Ende des Projektes. Damit kann eine Rückschau auf die umgesetzten Projektmaßnahmen erfolgen sowie die Ergebnisse einer neuerlichen Befragung dargestellt und ein Ausblick auf zukünftige Gesundheitsaktivitäten im Betrieb gegeben werden. Im Rahmen des vom Fonds Gesundes Österreich und Landesgesundheitsförderungsfonds Burgenland geförderten und unterstützten Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ wurde der Gesundheitsbericht als ein zentrales Kommunikationsinstrument genutzt. Im folgenden Beitrag wird die praktische Aufbereitung skizziert.

1 Einleitung

Kommunikation stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor für Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte (BGF-Projekte) dar. Eine gelungene Kommunikation ist notwendig, um den MitarbeiterInnen zu vermitteln, dass das Thema Gesundheit einen wesentlichen Stellenwert im Unternehmen einnimmt (Uhle & Treier, 2015). Außerdem dient die Kommunikation im Rahmen des Projektes dazu, auf das Projekt selbst und dessen Maßnahmen aufmerksam zu machen, darüber zu informieren, die Beschäftigten zur Teilnahme zu motivieren und sie darüber hinaus zu einem gesundheitsbewussten Lebensstil zu animieren. Aufgrund der Tatsache, dass Gesundheit ein sehr persönliches Thema ist, stellt dies oft eine Herausforderung dar (Nöhammer, Schusterschitz & Stummer, 2010).

Einen umso höheren Stellenwert hat daher die Auswahl der richtigen Instrumente für die Projektkommunikation. Unterschieden werden dabei persönliche Kommunikationsinstrumente und nicht-persönliche Kommunikationsinstrumente. Unter persönlichen Kommunikationsinstrumenten werden jene subsummiert, die sich direkt an Einzelpersonen richten und zumeist ein direktes Feedback des Empfängers / der Emp-

fängerin ermöglichen. Hierzu zählen Face-to-Face Kommunikationsformen, E-Mail Aussendungen, Social Media Marketing und Telefonate. Mittels nicht-persönlicher Kommunikationsinstrumente werden mehrere Personen auf einmal adressiert, jedoch besteht keine Möglichkeit des unmittelbaren Feedbacks an den/die SenderIn. Zu diesen zählen alle Arten von Printwerbung, wie Flyer, Plakate und Berichte in MitarbeiterInnenzeitungen (Walter, Wäsche & Sander, 2012). Ein weiteres Kommunikationsinstrument dieser Kategorie, das speziell in BGF-Projekten eingesetzt wird, ist der betriebliche Gesundheitsbericht (Blattner & Mayer, 2018). Dieser wurde auch im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ als Kommunikationsinstrument herangezogen. Daher wird in diesem Beitrag der Gesundheitsbericht hinsichtlich seiner Funktion und seines Aufbaus theoretisch beleuchtet sowie dessen praktische Verwendung im Rahmen des Projektes beschrieben.

2 Der Gesundheitsbericht in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Zunächst folgt ein kurzer Exkurs über die Entwicklung von der Gesundheitsberichterstattung zur Beschreibung der gesundheitlichen Situation einer Bevölkerung hin zum Gesundheitsbericht als Kommunikationsinstrument in der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

2.1 Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsberichtes als Kommunikationsinstrument in der BGF

Der Gesundheitsbericht in seiner ursprünglichen Form ist ein Teil der Gesundheitsberichterstattung und dient dazu, den Gesundheitszustand, die Gesundheitsgefährdungen und die Gesundheitsversorgung von Bevölkerungsgruppen auf regionaler wie auch nationaler Ebene abzubilden (Klein, 2007). Mittels demographischer, medizinisch-statistischer und medizin-soziologischer Daten werden Morbidität und Mortalität einer Bevölkerung beschrieben (Scharinger & Friesenbichler, 1998). Ziel des allgemeinen Gesundheitsberichtes ist die zielgruppenspezifische Aufbereitung bereits vorhandener, wissenschaftlicher Daten zur Ableitung gesundheitspolitischer Entscheidungen. Gesundheitsrisiken und Probleme bei der gesundheitlichen Versorgung der Bevölkerung können dem Gesundheitsbericht entnommen und in einem weiteren Schritt darauf aufbauend Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden. Durch den Gesundheitsbericht wird ein transparenter Vergleich einzelner Regionen, Bundesländer und Staaten angestrebt (Klein, 2007).

Seit den 1990er Jahren hat sich zusätzlich auch der „**betriebliche Gesundheitsbericht**“ etabliert. Dieser entwickelte sich im Zuge des deutschen Gesundheitsreformgesetzes von 1989, mit dem die deutschen Krankenkassen erstmals einen gesetzlichen Auftrag zur Betrieblichen Gesundheitsförderung erhielten. Da noch auf keine bestehenden Maßnahmen zurückgegriffen werden konnte, bot die systematische Aufbereitung von betriebspezifischen Daten zum Krankenstand, in Form eines „betrieblichen Gesundheitsberichtes“ eine erste mögliche Serviceleistung der Krankenkassen für die

Betriebe. Diese Leistung bestand insbesondere in der Bereitstellung von Informationen über Diagnosen zu den jeweiligen Krankenständen, die die Betriebe ansonsten nicht erhalten hatten. Mittels dieser Information zum Hintergrund für den Arbeitsausfall der MitarbeiterInnen konnten Präventionsmaßnahmen und Gesundheitsförderungsinterventionen zielgerichtet geplant werden und ein Monitoring durch neuerliche Berichterstattung erfolgen (Kuhn, 2017).

Die betriebliche Gesundheitsberichterstattung ist heute ein wesentlicher Bestandteil in BGF-Projekten (Kuhn, 2017). Der betriebliche Gesundheitsbericht stellt ein transparentes **Kommunikationsmedium** dar, das Gesundheitsdaten für MitarbeiterInnen leicht verständlich und anschaulich aufbereitet und so über die aktuelle Situation, aber auch zukünftig geplante Handlungen im Rahmen des Projektes informiert (Walter, 2012). Im Sinne des Public Health Action Zyklus dient der betriebliche Gesundheitsbericht der Analyse des Status quo, der Ableitung und Planung von gesundheitsbezogenen Zielsetzungen und der Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen der Evaluierung durch den Vergleich der Daten in einem neuerlichen Gesundheitsbericht (Kuhn, 2007).

2.2 Aufbau und Funktionen eines betrieblichen Gesundheitsberichtes

Im betrieblichen Gesundheitsbericht werden Daten der Betriebe zur Dauer von Krankenständen mit jenen der Krankenkassen zur Art der Diagnose verarbeitet. Durch eine Analyse der Arbeitsbedingungen können Zusammenhänge zwischen der Arbeitsorganisation und Krankenständen ermittelt werden (Obernosterer, 2001). Ergänzt werden diese Daten durch Untersuchungsergebnisse der Arbeitsmedizin und Ergebnisse aus Gefährdungsbeurteilungen. Eine wesentliche zusätzliche Datenquelle stellen MitarbeiterInnenbefragungen dar, da sie gesundheitliche Probleme abbilden, die „harte“ statistische Daten und Kennzahlen nicht wiedergeben können. Darunter fallen vor allem psychische Belastungsfaktoren, Angaben zum arbeitsbezogenen Wohlbefinden, zum Betriebsklima und zu Bedürfnissen und Wünschen der Beschäftigten (Kuhn, 2017). Im Kontext eines BGF-Projektes bildet die MitarbeiterInnenbefragung in Kombination mit dem Gesundheitsbericht eine Datenbasis, die es den Projektverantwortlichen und den im partizipativen Planungsprozess Beteiligten ermöglicht, Problemlagen schneller zu identifizieren und daraus geeignete Maßnahmen abzuleiten (Obernosterer, 2001).

Grundsätzlich kann zwischen einem datenbezogenen und einem belegschaftsnahen betrieblichen Gesundheitsbericht unterschieden werden. In der Praxis bietet sich aber der **erweiterte Gesundheitsbericht** an, der eine Kombination aus den beiden zuvor genannten darstellt. Im Sinne des datenbezogenen Gesundheitsberichtes beinhaltet dieser zunächst „harte“ Kennzahlen, wie Krankenstandstage, Diagnosen, Daten der Arbeitsmedizin und Informationen über die Arbeitsbedingungen. Diese Datensammlung stellt meist das primäre Interesse der Arbeitgeberseite dar. Um auch die Perspektive der ArbeitnehmerInnen zu inkludieren, werden zudem subjektive Erfahrungen der MitarbeiterInnen und ein Abbild über deren Wohlbefinden am Arbeitsplatz in Form von Ergebnissen aus MitarbeiterInnenbefragungen und partizipativen Formaten (wie z.B. Gesundheitszirkel) in einem erweiterten Gesundheitsbericht abgebildet. Durch die

Zusammenführung der „harten“ und „weichen“ Kennzahlen können objektive und subjektive Daten sowie Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenseite übersichtlich zusammengeführt werden (Scharinger & Friesenbichler, 1998).

Durch die Inklusion verschiedener Perspektiven kann eine gesteigerte Akzeptanz bei allen Beteiligten erreicht werden. Die **Einbindung** der Beschäftigten-, Führungskräfte- und Gesundheitsfachkräfteperspektive dient dazu, alle zur Beteiligung an der Maßnahmenumsetzung anzuregen. Für die Führungsebene stellt der betriebliche Gesundheitsbericht außerdem eine Argumentationsgrundlage für geplante Maßnahmen und Entscheidungen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung dar (Scharinger & Friesenbichler, 1998).

Unter dem Gesichtspunkt der Kommunikation in BGF-Projekten erfüllt der betriebliche Gesundheitsbericht verschiedene wesentliche **Funktionen**. Er stellt einen wichtigen Informationskanal zur Erreichung der MitarbeiterInnen dar, mittels dessen sie über bisherige Maßnahmen, zukünftige Projektvorhaben und zur Verfügung stehende Ressourcen informiert werden können (Scharinger & Friesenbichler, 1998). Wichtig dabei ist gemäß Blattner & Mayer (2018) die zielgruppengerechte Gestaltung, sodass Interesse bei den MitarbeiterInnen geweckt wird, die Verwendung von einfacher Sprache und die Beschränkung auf die wesentlichsten Informationen. Zudem wird eine ansprechende Aufbereitung mit selbsterklärenden Grafiken und Tabellen sowie der Verzicht auf statistischen bzw. wissenschaftlichen Fachjargon empfohlen.

Betriebliche Gesundheitsberichterstattung stellt außerdem Transparenz sicher. Durch die **Veröffentlichung** der Ergebnisse aus den MitarbeiterInnenbefragungen im betrieblichen Gesundheitsbericht werden die Informationen einerseits für alle Beschäftigten zugänglich gemacht und andererseits wird durch die daraus folgende Maßnahmenableitung verdeutlicht, dass die geäußerten Anliegen und Bedürfnisse der MitarbeiterInnen ernst genommen werden (Scharinger & Friesenbichler, 1998). Bei der Veröffentlichung gilt es, die Wahrung des Datenschutzes zu beachten. Aus der Ergebnispräsentation dürfen keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen oder Abteilungen möglich sein (Blattner & Mayer, 2018).

2.3 Theoretischer Aufbau des betrieblichen Gesundheitsberichtes in BGF-Projekten

Blattner & Mayer (2018) empfehlen, im Rahmen eines BGF-Projektes zwei Gesundheitsberichte zu veröffentlichen. Ein erster Gesundheitsbericht sollte während oder am Ende der ersten Planungsphase verfasst werden, ein zweiter nach dem Abschluss der Maßnahmenumsetzung bzw. kurz vor Projektende.

Der **erste Gesundheitsbericht** stellt eine zusammenfassende Übersicht über die Diagnosephase dar und kann die Planungsphase so weit abbilden, wie sie zum Zeitpunkt der Veröffentlichung fortgeschritten ist. Allerdings muss nicht zwingend der vollständige Maßnahmenplan abgebildet werden. Wesentlich ist, dass durch den Gesundheitsbericht das Thema Gesundheit im Betrieb bis zum Start der Maßnahmenumsetzung präsent ist. Er dient dennoch dazu, die MitarbeiterInnen darüber zu informieren, in welchen Handlungsfeldern die Betriebliche Gesundheitsförderung primär ansetzen wird und worin die nächsten Projektschritte bestehen. Der erste Gesundheitsbericht hat

aber nicht nur eine reine Informationsfunktion, sondern er dient auch der Sensibilisierung und fördert die Auseinandersetzung der Beschäftigten mit der eigenen Gesundheit im Arbeitskontext. Somit stellt er auch eine Projektintervention dar.

Im Wesentlichen umfasst der erste Gesundheitsbericht laut Blattner & Mayer (2018) folgende Inhalte:

- 1. Stellungnahmen:** Geschäftsführung, ArbeitnehmerInnenvertretung und/oder andere AkteurInnen der Betrieblichen Gesundheitsförderung geben eine einleitende Stellungnahme zum Thema Gesundheit und Arbeit sowie über das Projekt ab. Insbesondere das Commitment der Führungsebene zum Projekt ist hier zentral hervorzuheben, da es zeigt, dass die Geschäftsführung hinter dem Projekt steht und die Umsetzung der Maßnahmen im betrieblichen Interesse stehen.
- 2. Projektbeschreibung:** In diesem Abschnitt wird ein kurzer Überblick über den Projektverlauf und die Projektziele gegeben. Durch die Verwendung von ansprechenden Fotos (z.B. von bereits stattgefundenen Aktivitäten und Maßnahmen) und der Vorstellung der Mitglieder des betriebsinternen Projektteams soll eine Verbindung zu den Beschäftigten geschaffen werden.
- 3. Zusammenfassung der Diagnosephase:** Hier gilt es die gewonnenen Daten (z.B. betriebsinterne Krankenstandsdaten, Daten der Krankenkassen, der Arbeitsmedizin und aus MitarbeiterInnenbefragungen) zusammenfassend und anschaulich abzubilden, wofür sich leicht verständliche Grafiken und Tabellen sowie kurze, aber aussagekräftige Formulierungen eignen.
- 4. Partizipative Maßnahmenarbeit:** Sofern dieser Schritt bereits abgeschlossen ist, können erste Ergebnisse aus partizipativen Formaten, wie z.B. Gesundheitszirkeln, präsentiert werden. Der Fokus hierbei sollte auf der Arbeit und Vorgehensweise liegen und nicht zwingend auf den Ergebnissen.
- 5. Eventuell beschlossene Maßnahmen:** In kleinen Betrieben können in einem ersten Gesundheitsbericht oft bereits konkrete, weitere Projektmaßnahmen präsentiert werden, während dies in größeren Betrieben meist einen längeren Zeitraum beansprucht. Wichtig ist aber, jedenfalls zu beschreiben, in welchen Handlungsfeldern die Maßnahmen umgesetzt werden sollen.
- 6. Ausblick:** Abschließend soll den Beschäftigten eine Übersicht gegeben werden, wie es im Projekt weitergeht und welche nächsten Schritte folgen.

Der erste Gesundheitsbericht stellt allerdings keine einmalige Informationsmaßnahme dar, sondern sollte in angemessenen zeitlichen Abständen aktualisiert werden. Im Rahmen von BGF-Projekten bietet es sich zumeist an, einen weiteren zweiten Gesundheitsbericht nach Abschluss der Maßnahmenumsetzung zu verfassen. Im Sinne der Evaluation dient dies der Überprüfung der Zielsetzungen, die mithilfe der Maßnahmen erreicht werden sollten (Obernosterer, 2001; Blattner & Mayer, 2018).

Der **zweite Gesundheitsbericht** ist laut Blattner & Mayer (2018) wie folgt aufgebaut:

1. **Stellungnahmen:** Wie im ersten Gesundheitsbericht kommen zu Beginn die Geschäftsführung und weitere AkteurInnen des Projektes zu Wort und geben einen kurzen Rückblick über Projektgeschehnisse und eine Vorausschau auf zukünftige Pläne.
2. **Beschreibung der Umsetzungsphase:** In diesem Abschnitt werden alle Projektphasen nochmals kurz beschrieben und die wichtigsten jeweiligen Eckpunkte anschaulich präsentiert. Ergänzend können in diesem Teil Fotos von den Maßnahmen, von verwendeten Kommunikationsmaterialien (z.B. Postern oder Flyern) oder von betrieblichen Veränderungen durch die Projektaktivitäten verwendet werden. Um diesem Teil eine noch persönlichere Note zu geben, eignet sich die Verwendung von Statements der Beschäftigten mit Einschätzungen zum Projekt und zu umgesetzten Maßnahmen.
3. **Evaluationsergebnisse:** Dieser Teil dient der Darstellung der Ergebnisse aus erneuten MitarbeiterInnenbefragungen bzw. aktuellen Gesundheits- bzw. Krankenstandsdaten. Hier gilt es abzubilden, welche Verbesserungen sich durch das Projekt ergeben haben und was sich im Vergleich zum ersten Gesundheitsbericht verändert hat.
4. **Ausblick:** Die Evaluationsergebnisse können als Argumentationsgrundlage herangezogen werden, welche Maßnahmen beibehalten und fortgeführt werden und welche zukünftigen Schritte nach Projektende geplant sind. Hier sollte gezielt und transparent kommuniziert werden, wie Betriebliche Gesundheitsförderung weiterhin im Unternehmen umgesetzt wird.

Der zweite Gesundheitsbericht ist auch ein wichtiges Instrument, um die MitarbeiterInnen darüber zu informieren, wie Gesundheit im Rahmen eines **Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)** nach der Projektlaufzeit nachhaltig im Unternehmen verankert wird. Es wird empfohlen, den Gesundheitsbericht im Sinne der Kontinuität und Nachhaltigkeit auch weiterhin als Kommunikationsinstrument im BGM einzusetzen (Scharinger & Friesenbichler, 1998), da dieser den MitarbeiterInnen aus dem Projekt bereits bekannt und vertraut ist. Eine neuerliche Veröffentlichung in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal jährlich) führt dazu, dass die Themen Gesundheit und Betriebliche Gesundheitsförderung kontinuierlich im Betrieb präsent sind und eine weiterführende Sensibilisierung möglich ist (Hesse, 2010).

3 Einsatz des betrieblichen Gesundheitsberichtes im Projekt „Gesunde MitarbeiterInnen – Gesunder Betrieb!“

Im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ begleitete das Projektteam der Forschung Burgenland die Betriebe bei der Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Ein Teil dessen war die Unterstützung bei der Projektkommunikation, welche einen wesentlichen Einfluss auf den Projekterfolg hatte.

Wesentlich war dabei, vorhandene betriebliche Kommunikationswege und -medien zu nutzen, da sich die MitarbeiterInnen mit diesen identifizieren können. Das **Kommunikationskonzept** des Projektes beinhaltet daher folgende Kommunikationswege und -mittel:

- Newsletter
- Pressemitteilungen
- Digitale Plattform
- E-Mail
- Persönliche Treffen
- Berichte
- Informationsmaterialien
- Symbolische Aktionen

Zu den Berichten zählt auch der betriebliche Gesundheitsbericht. Dieser richtet sich im Rahmen des Projektes an die MitarbeiterInnen, die Führungskräfte, das Projektteam und die Fachgruppe und dient der Wissensbildung, der Informationsübermittlung und der Steigerung der Akzeptanz für das Projekt sowie der Sensibilisierung für das Thema Gesundheit. Im Zuge des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ wurden zwei Gesundheitsberichte verfasst.

3.1 Erster Gesundheitsbericht

Der erste Gesundheitsbericht wurde im September 2017 veröffentlicht und beinhaltet eine Beschreibung des Status quo zum Thema Gesundheit im jeweiligen Unternehmen, eine Vorstellung des Projektes und der Maßnahmen im Rahmen der Diagnosephase sowie eine Übersicht der Befragungsergebnisse und eine Beschreibung der bisherigen Maßnahmenplanung.

Der Aufbau des ersten Gesundheitsberichtes orientiert sich an der zuvor dargestellten Struktur nach Blattner & Mayer (2018), weist jedoch projektspezifische Besonderheiten auf. Den Beginn des Gesundheitsberichtes stellt das Vorwort dar, in dem die Geschäftsführung des jeweiligen Betriebes, das Projektteam der Forschung Burgenland und bei einem Betrieb auch die betriebsinterne Projektteamleitung zu Wort kommen. In diesem Statement wird der hohe Stellenwert des Themas Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz für das Unternehmen betont und die Unterstützung durch die Führungsebene vermittelt. Die Stellungnahme des Projektteams der Forschung Burgenland dient einerseits dazu, die externen Personen, die in der Projektumsetzung tätig sein werden, vorzustellen und andererseits die Ziele des Projektes abzubilden.

Der Hauptteil des Gesundheitsberichtes beginnt mit einem Überblick über die bisherige Positionierung des Themas Gesundheit im Unternehmen. Die weitere Ausgestaltung dieses Abschnittes war betriebsabhängig, da jedes Unternehmen unterschiedlich ausgeprägte Erfahrungen mit dem Thema hatte. Beispiele für Themen, die in diesem Abschnitt genannt wurden, sind:

- Verständnis von Gesundheit im Unternehmen
- Verankerung von Gesundheit im Leitbild
- Zusammenhang mit gesetzlichen Vorgaben wie beispielsweise Evaluierung der psychischen Belastungen
- Nutzen der Projektumsetzung für den Betrieb und die MitarbeiterInnen
- Rückblick auf bisherige und Ausblick auf folgende Projektschritte vonseiten des Betriebes inklusive Danksagungen für die bisherige Beteiligung

Darauffolgend wurden konkrete Maßnahmen, die bereits im Unternehmen zum Thema Gesundheit umgesetzt wurden, aufgelistet. Diese betriebsspezifischen Maßnahmen beinhalteten beispielsweise:

- Bisherige Schwerpunktthemen im Rahmen der Gesundheitsförderung
- Gesundheitsthemen in der internen Kommunikation
- Weiterbildungsangebote im Bereich Gesundheit
- Teammaßnahmen für eine verbesserte Zusammenarbeit
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen, wie beispielsweise Bewegungsangebote

Der erste Gesundheitsbericht diente dazu, die Beschäftigten über Betriebliche Gesundheitsförderung allgemein, das Projekt und die Projektzielsetzungen zu informieren. Die Vorstellung der Mitglieder des betriebsinternen und des externen Projektteams sowie ein kurzer Überblick über deren Aufgaben und eine zeitliche Ablaufplanung dienten dazu, den MitarbeiterInnen Orientierung zu geben und sie darüber zu informieren, an wen sie sich mit Anliegen oder bei Interesse am Projekt mitzuwirken wenden können.



Abbildung 1: Überblick über die Projektmaßnahmen in den einzelnen Projektphasen, Eigene Erstellung

Einen weiteren Schwerpunkt im ersten Gesundheitsbericht bildete die Beschreibung der Aktivitäten im Rahmen der Diagnosephase. Diese wurden kurz erläutert und durch Fotos oder Werbeplakate, die als Kommunikationsmedien genutzt wurden, illustriert. Dabei handelte es sich um folgende Aktivitäten:

- Kick-off Veranstaltung
- Diagnosegespräch zur Erhebung der Ausgangslage für Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen
- Fragebogenerhebung zur Messung des psychosozialen Gesundheitskapitals
- Adventumtrunk als Vernetzungsmöglichkeit
- Ergebnispräsentation der Fragebogenerhebung
- Workshops zur Maßnahmenplanung

Um auch die Ergebnisse, die im Zuge der Erhebungen (Diagnosegespräch und Fragebogenerhebung) gewonnen wurden, transparent an die MitarbeiterInnen zu kommunizieren, wurden diese im Gesundheitsbericht dargestellt. Die Zielsetzung und der Ablauf des Diagnosegesprächs bzw. der Fragebogenerhebung wurden kurz beschrieben und anschließend die wesentlichsten Ergebnisse erläutert. Dabei war wichtig hervorzuheben, in welchen Bereichen sich Potenziale in Bezug auf Gesundheit ergeben und welchen Beitrag das Projekt dabei leisten kann. Für jede der beiden Erhebungen wurde eine aussagekräftige Grafik erstellt, um die relevanten Ergebnisse auf einen Blick abzubilden.

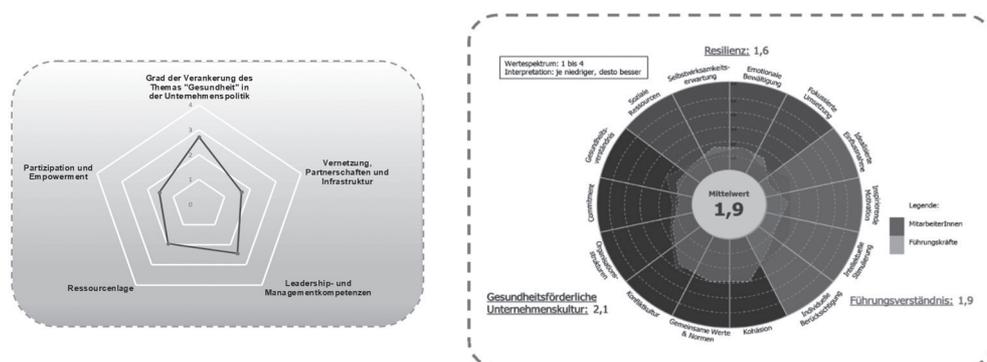


Abbildung 2: Beispielhafte Ergebnisdarstellung des Diagnosegesprächs und der Fragebogenerhebung, Eigene Erstellung

Abschließend wurde ein kurzer Ausblick auf die weiteren Projektschritte gegeben und die wichtigsten geplanten Maßnahmen kurz erläutert sowie die Kontaktdaten der betriebsinternen Projektleitung und der Ansprechperson des Projektteams der Forschung Burgenland angeführt.

Ergänzend dazu wurde ein Maßnahmenkatalog ausgegeben, der eine detailliertere Auflistung der geplanten Maßnahmen beinhaltet. Die ReferentInnen der Seminare, die geplanten Inhalte mit zugehörigem Termin und Seminarort sowie Informationen zur Anmeldung wurden darin aufgelistet. Zusätzlich enthielt der Maßnahmenkatalog einen Seminarkalender, der alle Maßnahmen übersichtlich und kompakt in einem Jahreskalender darstellte. Alle weiteren, bis zum Zeitpunkt der Veröffentlichung geplanten Maßnahmen (z.B. Quizmax, Instahelp, „Die bewusste Pause“, HRV-Messungen) wurden kurz beschrieben und mit ansprechendem Fotomaterial illustriert.



Abbildung 3: Gesundheitsberichte und Maßnahmenkataloge, Eigene Erstellung

Alle MitarbeiterInnen der fünf Projektbetriebe erhielten im Zeitraum zwischen September und Oktober 2017 einen Gesundheitsbericht und einen Maßnahmenkatalog in gedruckter Form. Da insbesondere in den Produktionsbetrieben einige MitarbeiterInnen mit ungarischer Muttersprache beschäftigt waren, wurde der erste Gesundheitsbericht auch auf Ungarisch übersetzt. Dies war wichtig, um auch jene mit weniger ausgeprägten Deutschkenntnissen, die aufgrund der vorliegenden Sprachbarrieren eine für die Gesundheitsförderung ohnehin schwer erreichbare Zielgruppe darstellen, ansprechen zu können.

3.2 Zweiter Gesundheitsbericht

Zu Projektende wurde ein zweiter Gesundheitsbericht verfasst, der sich ebenfalls an der vorgeschlagenen Struktur von Blattner & Mayer (2018) orientierte. Er diente dazu, in kompakter Form die wichtigsten Projektmeilensteine aufzuzeigen und einen Ausblick

über die weitere Vorgehensweise in Bezug auf Gesundheit zu geben. Wie bereits im ersten Gesundheitsbericht inkludiert, standen zu Beginn Stellungnahmen der jeweiligen Geschäftsführung und des Projektteams der Forschung Burgenland. Diese beinhalteten einen Rückblick auf das Projekt, Danksagungen sowie ein offizielles Statement, wie das Thema Gesundheitsförderung weiterhin im Unternehmen positioniert werden soll.

Einen großen Schwerpunkt im zweiten Gesundheitsbericht stellte die Beschreibung der umgesetzten Maßnahmen und Projektaktivitäten dar. Diese wurden mittels eines kurzen Textes beschrieben und durch Fotos, Werbeplakate und Statements von TeilnehmerInnen zu Maßnahmen bzw. zum Projekt allgemein illustriert. Dadurch wurde den MitarbeiterInnen das umfassende Maßnahmenangebot nochmals in Erinnerung gerufen sowie aufgezeigt, welche Möglichkeiten sich für sie dadurch ergeben haben. Weiters erfolgte ein Überblick über die Ergebnisse der zu Projektende erneut durchgeführten Fragebogenerhebung. Diese Ergebnisse wurden mit jenen der Ersterhebung zu Projektbeginn vergleichend gegenübergestellt. Ein zentraler Aspekt bestand dabei darin, daraus erkennliche Veränderungen und abgeleitete Schlussfolgerungen anschaulich darzustellen und für die LeserInnen kurz textlich und grafisch aufzubereiten. Abschließend erfolgte nochmals ein Ausblick, wie es nach Beendigung des Projektes im Betrieb in Bezug auf Gesundheit weitergehen wird. Dieser beinhaltete die Nennung des zukünftigen BGF- oder BGM-Teams inkl. Kontaktdaten der zukünftigen Ansprechperson(en) für das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung im Betrieb und die Einladung an die MitarbeiterInnen, weiterhin zu partizipieren und mitzuwirken.



Abbildung 4: 2. Gesundheitsbericht, Eigene Erstellung

Der zweite Gesundheitsbericht lieferte damit einen optimalen Überblick und eine abschließende Zusammenfassung über das gesamte Projekt. Er markierte das Projektende, sollte aber gleichsam dazu motivieren, durch eine Weiterführung der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf den bisherigen Ergebnissen aufzubauen und einen Anstoß zur Überführung in ein BGM-System geben.

4 Fazit & Handlungsempfehlungen

Der Gesundheitsbericht eignet sich in BGF-Projekten als ein Instrument, welches gleichzeitig eine größere Gruppe von Personen erreichen und für das Thema Gesundheit sensibilisieren kann. Daher wurden im Rahmen des Projektes „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ zwei Gesundheitsberichte veröffentlicht. Der erste Bericht diente dazu, den MitarbeiterInnen zu vermitteln, dass das Thema Gesundheitsförderung ein wichtiges Anliegen der Unternehmensleitung und des Betriebes darstellt sowie das externe Projektteam der Forschung Burgenland und das Projekt vorzustellen. Ein zweiter Gesundheitsbericht wurde zu Projektende erstellt, um einen ausführlichen Überblick über alle Projektmaßnahmen sowie einen Ausblick zu geben, wie das Thema Gesundheit weiterhin im Unternehmen verankert bleiben wird und welche Maßnahmen diesbezüglich zukünftig geplant sind.

Aufgrund der Projekterfahrungen können folgende Handlungsempfehlungen zum Gesundheitsbericht als Kommunikationsinstrument festgehalten werden.

Zielgruppengerechte Aufbereitung

Damit der Gesundheitsbericht in seiner Funktion als Kommunikationsinstrument alle Zielgruppen anspricht, braucht es eine einfache Sprache, eine ansprechende textliche Gestaltung und die Auflockerung durch Bilder und Fotos. Sind im Betrieb Personen mit nichtdeutscher Muttersprache beschäftigt, ist eine Übersetzung empfehlenswert, um auch diese Zielgruppe für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren und einzubeziehen.

Regelmäßige Aktualisierung

Im Rahmen eines BGF-Projektes sollten zumindest ein Gesundheitsbericht zu Projektbeginn und ein weiterer zu Projektende verfasst werden. Dadurch wird den Beschäftigten eine Umrahmung der Projektaktivitäten geboten. Nach Projektabschluss ist eine regelmäßige Aktualisierung des Gesundheitsberichtes im Jahres- oder Zweijahresrhythmus empfehlenswert. Hierzu kann er in bestehende regelmäßige Kommunikationsinstrumente, wie z.B. MitarbeiterInnenzeitschriften, integriert werden.

Vielfältige Nutzeneffekte

Der Gesundheitsbericht weist vielfältige Einsatzbereiche und Nutzeneffekte auf:

- **Sensibilisierung für Gesundheit und Betriebliche Gesundheitsförderung:** Der Gesundheitsbericht eignet sich zur Vermittlung von Botschaften, die gesundheits-

förderliche Verhaltensweisen anregen. Die Beschäftigten können dadurch zum Thema Gesundheit und Betriebliche Gesundheitsförderung sensibilisiert werden.

- **MitarbeiterInneneinführung:** Als Beilage in den Einführungsunterlagen für neue MitarbeiterInnen bietet der Gesundheitsbericht einen Überblick über gesundheitsförderliche Aktivitäten im Betrieb und er hebt den Stellenwert des Themas Gesundheit im Betrieb hervor.
- **BGF-Gütesiegel:** Bei der Beantragung des BGF-Gütesiegels für ein erfolgreich abgeschlossenes BGF-Projekt kann der Gesundheitsbericht als ein wesentliches Kommunikationsmittel angeführt werden. Erfolgt eine regelmäßige Ausgabe des Gesundheitsberichtes, erfüllt er die Funktion eines Nachhaltigkeitsdokumentes.
- **CSR-Reporting:** Die Corporate Social Responsibility (CSR) umfasst alle freiwilligen Leistungen von Unternehmen zugunsten von MitarbeiterInnen, Umwelt und Gesellschaft. Große Unternehmen sind bereits verpflichtet, einen CSR-Bericht oder Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen. Da mehrere Anknüpfungspunkte zwischen Betrieblicher Gesundheitsförderung bzw. Betrieblichem Gesundheitsmanagement und der Corporate Social Responsibility bestehen, kann ein regelmäßig aufbereiteter Gesundheitsbericht als Grundlage für die Darstellung dieses Themenbereiches dienen.
- **Bilanzberichte:** Der Gesundheitsbericht kann auch als Anhang von Bilanzberichten zur Darstellung von gesundheitsförderlichen Aktivitäten des Unternehmens und dessen Beitrag zur MitarbeiterInnengesundheit genutzt werden.

Literatur

- Blattner, A. & Mayer, M. (2018). Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung (5. neu bearbeitete Auflage). (Österreichisches Netzwerk für BGF, Hrsg.). Wien.
- Hesse, G. (2010). Betriebliche Gesundheitsberichterstattung. In B. Badura, U. Walter & T. Hehlmann. Betriebliche Gesundheitspolitik: Der Weg zur gesunden Organisation. (S. 263-270). (2. vollständig überarbeitete Aufl.). Berlin: Springer.
- Klein, S. (2007). Definitionen, Konzepte und Grundlagen. In R. Reintjes & S. Klein (Hrsg.), Gesundheitsberichterstattung und Surveillance. Messen, Entscheiden und Handeln (S. 194-200). (1. Aufl.). Bern: Hans Huber.
- Kuhn, J. (2007). Betriebliche Gesundheitsförderung und –berichterstattung. In R. Reintjes & S. Klein (Hrsg.), Gesundheitsberichterstattung und Surveillance. Messen, Entscheiden und Handeln (S. 194-200). (1. Aufl.). Bern: Hans Huber.
- Kuhn, J. (2017). Daten und ihre Vermittlung: Anforderungen an die Betriebliche Gesundheitsberichterstattung. In G. Faller (Hrsg.), Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung (S. 215-222). (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Nöhammer, E., Schusterschitz, C. & Stummer, H. (2010). Wenn Werbung nicht genügt: Information und Kommunikation in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. In G. Faller (Hrsg.), Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung (S. 128-133). (1. Aufl.). Bern: Hans Huber.
- Obernosterer, A. (2001). Betriebliche Gesundheitsförderung. Eine Einschätzung ihres Nutzens aus Sicht der Unternehmen und Beschäftigten. (J. Weidenholzer, Hrsg.). Linz. Verfügbar unter: <https://www.ooegkk.at/cdscontent/load?contentid=10008.605978&version=1421671842> [10.01.2019].
- Scharinger, C. & Friesenbichler, H. (1998). WORKSHOP 4 – Erstellen von Gesundheitsberichten. In Österreichische Kontaktstelle für betriebliche Gesundheitsförderung (Hrsg.), Projektmanagement in der betrieblichen Gesundheitsförderung. (S. 91-99). Linz. Verfügbar unter: <https://www.ooegkk.at/cdscontent/load?contentid=10008.617212&version=1427285090> [10.01.2019].

- Uhle, T. & Treier, T. (2015). *Betriebliches Gesundheitsmanagement – Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen*. (3. Aufl.) Berlin: Springer.
- Walter, U. (2012). Standards des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In B. Badura, U. Walter & T. Hehlmann (Hrsg.), *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation* (S. 147-161). (2. vollständig überarb. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Walter, U.N., Wäsche, H. & Sander, M. (2012). Dialogorientierte Kommunikation im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 4 (7), 295-301.