



Fonds Gesundes
Österreich

Gesundheit Österreich
GmbH ● ● ●

Psychosoziale Gesundheit in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Herausforderungen und Trends

Dr. Klaus Ropin, Fonds Gesundes Österreich

Zahlen & Fakten

- » österreichweit wurden 2009 rund 2,4 Millionen Krankenstandstage durch die Krankheitsgruppe „psychiatrische Krankheiten“ verursacht, was etwa 6,3 % aller durch Krankheiten versäumten Arbeitstage entspricht

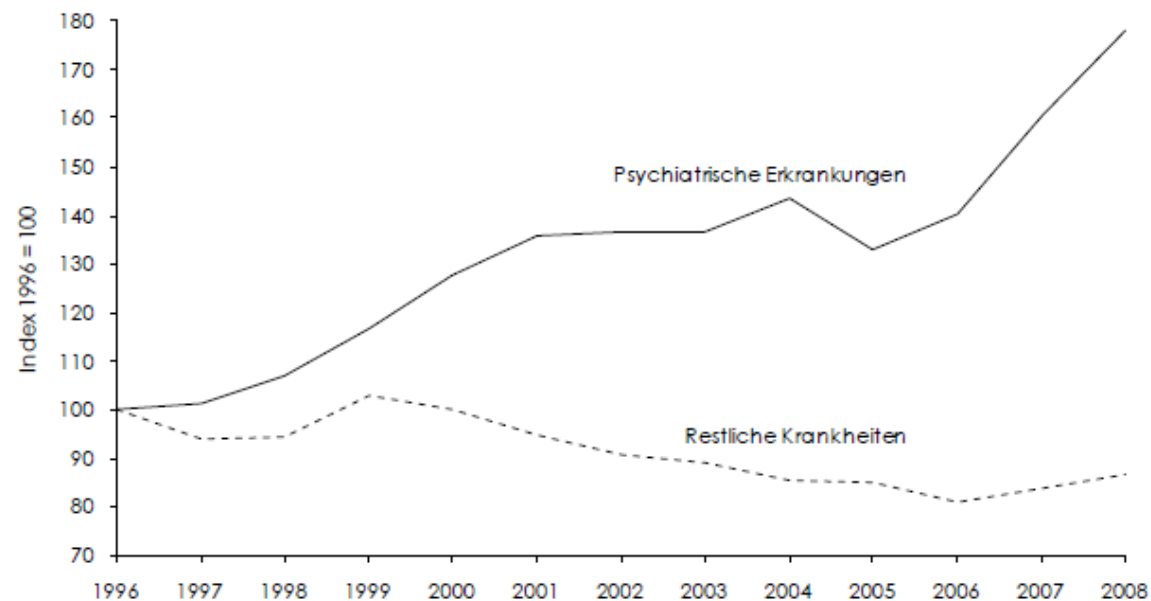
- » lange Krankenstandsdauer aufgrund psychischer Probleme:
 - » durchschnittliche Dauer eines durch psychische Probleme verursachten Krankenstandsfalls: etwa 37 Tage
 - » Durchschnitt aller Krankheitsgruppen: elf Tage

- » prozentueller Neuzugang an Pensionen aufgrund psychiatrischer Erkrankungen 2009: 30,3 %

Quelle: Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger (Statistisches Handbuch der Österreichischen Sozialversicherung 2010)

Entwicklung der psychiatrischen Erkrankungen

Abbildung 1.25: Entwicklung der psychischen Krankheiten Österreich



Q: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Quelle: Leoni, T. (2010). *Fehlzeitenreport 2009. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Einfluss psychischer Probleme am Arbeitsplatz

- » Abwesenheit (Erhöhung der Krankenstände durch Verschlechterung des allgemeinen Gesundheitszustandes, Burn-out, Depressionen, Kopfschmerzen, Bluthochdruck, Infektionsanfälligkeit, etc.)
- » Arbeitsleistung (reduzierte Produktivität, erhöhte Fehleranfälligkeit und Unfallhäufigkeit, fehlerhafte Entscheidungen, etc.)
- » Einstellung und Verhalten (Motivationsverluste, Fluktuation, etc.)
- » Beziehungen (Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, Verschlechterung der Kundenbeziehungen, etc.)

→ Auswirkungen auf Unternehmenserfolg

Quelle: Harnois, G. & Gabriel, P. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Genf: WHO & ILO.

Phänomen Präsentismus

- » Gegenbegriff zum Absentismus (=Fehlzeiten)
- » Verhalten, sich bei einer Erkrankung nicht krank zu melden, sondern arbeiten zu gehen (fehlende Inanspruchnahme von gerechtfertigtem Krankenstand)
- » Ursache: komplexes Geflecht an persönlichen, arbeitsbezogenen und gesellschaftlichen Faktoren
- » verursacht lt. ersten Untersuchungen mindestens doppelt so hohe Kosten wie der Absentismus

Quellen: Badura & Steinke (2011). Die erschöpfte Arbeitswelt. Durch eine Kultur der Achtsamkeit zu mehr Energie, Kreativität, Wohlbefinden und Erfolg! Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Zalokar, Korunka & Jungreuthmayer (2011)

Psychische Belastungen und Führung

- » psychische Belastungen im Verhältnis Führungskräfte und Mitarbeitende:
 - » Führungskräfte sind selbst betroffen und haben großen Einfluss auf psychische Belastungen im Unternehmen
 - » sie haben Schwierigkeiten im Erkennen und Umgang mit psychischen Belastungen ihrer Beschäftigten und wünschen sich diesbezüglich mehr Trainings durch Expertinnen und Experten

- » Burn-out vs. Bore-out

Quelle: Gmachi-Fischer (2011). *Führungskräfte, MitarbeiterInnen und psychische Belastung am Arbeitsplatz – Eine Dreiecksbetrachtung.*

Gesundes Führen

- » wertschätzende Dialoge
 - » Anerkennender Erfahrungsaustausch
 - » präventiv
 - » mit Gesunden und Gesundeten mit relativ wenigen oder gar keinen Fehlzeiten über längere Zeiten
 - » „von Gesund(et)en Lernen“
 - » Arbeitsbewältigungscoaching
 - » rehabilitiv, korrektiv
 - » mit gesundheitlich Gefährdeten und (Langzeit-)Erkrankten
 - » „in Arbeit halten“

Quelle: Gesundheitsförderndes Führen mit wertschätzenden Dialogen – Beitrag von Brigitta Geißler-Gruber im Rahmen der Arbeitstagung Suchtprävention und Gesundheitsförderung an Hochschulen (8.–10. Oktober 2007).

Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit

- » kollektiver Lernprozess – ausgehend von der Unternehmensführung, mitgetragen und umgesetzt von den Mitarbeitenden
- » Wandel der Prioritäten, Strukturen und Prozesse der gesamten Organisation (trägt zur nachhaltigen Stärkung ihres Human- und Sozialvermögens und dadurch zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit bei)
 - » Gesundheit als zentraler Zielwert im Unternehmen
 - » Gesundheit ist mehr als physische Gesundheit – seelische Gesundheit darf kein Tabuthema bleiben
 - » nicht jeder, der fehlt, ist krank / nicht jeder, der anwesend ist, ist gesund
 - » Gesundheit darf nicht „Privatsache“ bleiben
 - » Entwicklung kollektiver Intelligenz und innovativer Ideen durch diskursive Vernetzung kognitiver Prozesse

Quelle: Badura & Steinke (2011). Die erschöpfte Arbeitswelt. Durch eine Kultur der Achtsamkeit zu mehr Energie, Kreativität, Wohlbefinden und Erfolg! Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Investitionen in Humanvermögen und Sozialkapital

- » Humanvermögen:
 - » personengebundene Voraussetzungen einer Organisation (v.a. Bildung, Wissen und Gesundheit)
- » Sozialvermögen / –kapital:
 - » kollektive Voraussetzungen einer Organisation (soziale Netzwerke und Kultur)
- » Investitionen in das Sozial- und Humankapital dienen der Vermeidung von Stress und der Erschließung ungenutzter Energien eines Unternehmens
 - » bessere Zusammenarbeit und ungehinderter Fluss von Informationen entlang der Arbeitsabläufe, aber auch zwischen den Hierarchieebenen

Quelle: Badura & Steinke (2011). Die erschöpfte Arbeitswelt. Durch eine Kultur der Achtsamkeit zu mehr Energie, Kreativität, Wohlbefinden und Erfolg! Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

SWiNG – Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung

- » initiiert von Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband
- » umgesetzt in acht Pilotbetrieben mit über 5.000 Beschäftigten zwischen 2008 und 2011
- » 25 % der Belegschaft konnten ihre Ressourcen und Belastungen optimieren und dadurch ihre Gesundheit erhalten oder steigern
- » spätestens fünf Jahre nach Projektbeginn zahlen sich die Investitionen auch ökonomisch aus

Quelle: Projekt SWiNG – Schlussbericht der Evaluation (2011)

Work. In tune with life. Move Europe



- » 8. Initiative des Europäischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP)
- » in Österreich getragen vom Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF)
- » Ziel: Unternehmen konkrete Hilfestellung für die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zu geben sowie das Bewusstsein der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden dafür zu erhöhen
- » Identifikation von Models of Good Practice (MOGP)
 - » 40 MOGP aus Österreich

Weitere Informationen: <http://www.enwhp.org/>

Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ)

- » nationale Förder- und Kompetenzstelle für Gesundheitsförderung und Primärprävention mit umfassendem Gesundheitsbegriff
- » Themenschwerpunkte im Arbeitsprogramm 2011 u.a.
 - » Seelische Gesundheit
 - » Psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz / (Work) Life Balance
- » Fort- und Weiterbildungsprogramm (z.B. Gesundes Führen)
<https://weiterbildungsdatenbank.fgoe.org/>
- » Nähere Informationen:
 - » **Homepage des FGÖ** (<http://www.fgoe.org>)
 - » **Leitfaden für Antragsteller/innen und Fördernehmer/innen**
(<http://info.projektguide.fgoe.org>)
 - » **Fact Sheet Förderung von Betrieblicher Gesundheitsförderung**
(<http://www.fgoe.org/projektfoerderung/umsetzungsprojekte-der-modernen-settingorientierten-bgf>)



Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ)

- » Beispiele für Förderprojekte mit speziellem Fokus auf psychische Gesundheit
 - » Steiermärkische Bank und Sparkassen AG: Burnout-Prozess
 - » Krankenhaus der Elisabethinen Linz: Beiß in die Mango
 - » NÖGKK: Gesundheitsförderliches Führen durch gesunde(te) Führungskräfte

BGF Projektprodukte

- » Download der Leitfäden und Checklisten auf der Homepage des FGÖ unter <http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/forschung>
- » Überarbeitung der Leitfäden derzeit im Gang



BGF Informationsmaterial

Kurzinformation zur BGF-Förderung

Fact Sheet



Gesundheit Österreich GmbH

Förderung von Betrieblicher Gesundheitsförderung

Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) ist eine österreichweit tätige Institution zur Durchführung von Maßnahmen und Initiativen der Gesundheitsförderung und Primärprävention mit umfassendem (bio-psycho-sozialem) Gesundheitsbegriff. Die Umsetzung erfolgt sowohl über Fördervergaben als auch über Beauftragungen und eigene Aktivitäten des FGÖ.

Im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung fördert der Fonds Gesundes Österreich Projekte, die den inhaltlichen Qualitätskriterien der **Luxemburger Deklaration zur BGF in der Europäischen Union (1997)** entsprechen. Die Kombination von Ansätzen zur Schaffung von adäquaten unterstützenden Bedingungen und Strukturen im Setting Arbeitswelt in Verbindung mit der Befähigung der Menschen, ihren Lebensstil gesünder zu gestalten, macht das Wesen der BGF aus.

PRIORITÄRE THEMEN UND ZIELGRUPPEN

Vorrangig sind die Themen „Gesundheitsgerechter Führungsstil“, „Psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz/„(Work) Life Balance“, „Alter(n)sgerechte Arbeits-/Karrierestaltung“ und „Betriebliche Gesundheitsförderung in der Berufsausbildung“. Besonders zu berücksichtigende Zielgruppen sind neben Menschen am Arbeitsplatz allgemein – besonders in KMU – Führungskräfte und Menschen in Ausbildung/Lehrlinge.

ZIELSETZUNG UND RAHMENBEDINGUNGEN ZUR FÖRDERUNG VON BGF-PROJEKTEN

Der FGÖ unterstützt Betriebe durch Anstoßfinanzierungen in der Einführung der BGF mittels eines Pilotprojektes.

Der Fonds Gesundes Österreich fördert generell bei allen Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten ausschließlich den Projektprozess anteilig. Hintergrund ist die Zielsetzung für ein tieferes Verständnis des Werts und der Bedeutung eines partizipativen und prozesshaften Vorgehens im Sinne der Gesundheitsförderung.

Eine Förderung für BGF-Projekte kann ab einer Gesamtprojektkostensumme von € 3.000 erfolgen. Diese Projektkostensumme kann sich sowohl aus Prozess- als auch aus Maßnahmenkosten zusammensetzen. Als Bemessungsgrundlage im Falle einer positiven Entscheidung für die Förderung eines Projektes werden jedoch nur die Projektprozesskosten berücksichtigt.

Einrichtungen/Betriebe erhalten für BGF-Projekte, unabhängig davon, ob ein einzelnes Unternehmen, ein oder mehrere Unternehmen eines Konzerns oder andere Betriebszusammenschlüsse (Technologie-Cluster, etc.) als Antragsteller/in auftreten und unabhängig davon, ob sie gewinnorientiert agieren

Gesundheit Österreich GmbH
Gesundheitsbereich Fonds Gesundes Österreich
Alpenrindgasse 2, 1020 Wien

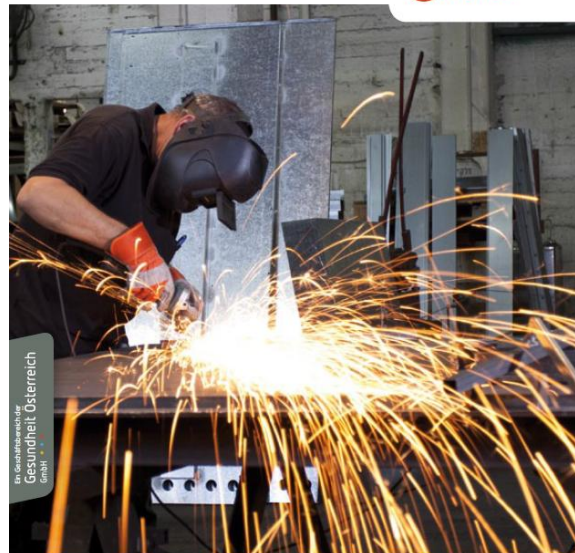
T: +43 1 895 04 00-0
F: +43 1 895 04 00-20

fgo@goag.at
www.goag.at

KMU-Broschüre

Gesunde Klein- und Mittelbetriebe

Gesunde MitarbeiterInnen – erfolgreiche Unternehmen



in Zusammenarbeit mit
Gesundheit Österreich GmbH

Beispiele guter Praxis 2011

Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich

Beispiele guter Praxis 2011



in Zusammenarbeit mit
Gesundheit Österreich GmbH

Ansprechpersonen zur BGF im FGÖ

Fonds Gesundes Österreich

Ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH

Aspernbrückengasse 2

1020 Wien

Dr. Klaus Ropin, Gesundheitsreferent

klaus.ropin@goeg.at, +43 1 895 04 00 - 14

Manuela Pirker, MA, Projektassistentin

manuela.pirker@goeg.at, +43 1 895 04 00 - 22

Mag.a (FH) Marion Fichtinger, kaufmännische Sachbearbeiterin

marion.fichtinger@goeg.at, +43 1 895 04 00 - 27

Internet:

www.goeg.at und www.fgoe.org

