



# Alle Mitarbeiter/-innen erreichen

## Faire Gesundheitschancen im Betrieb – Ein Praxisleitfaden

Andrea Reiter  
Friederike Weber

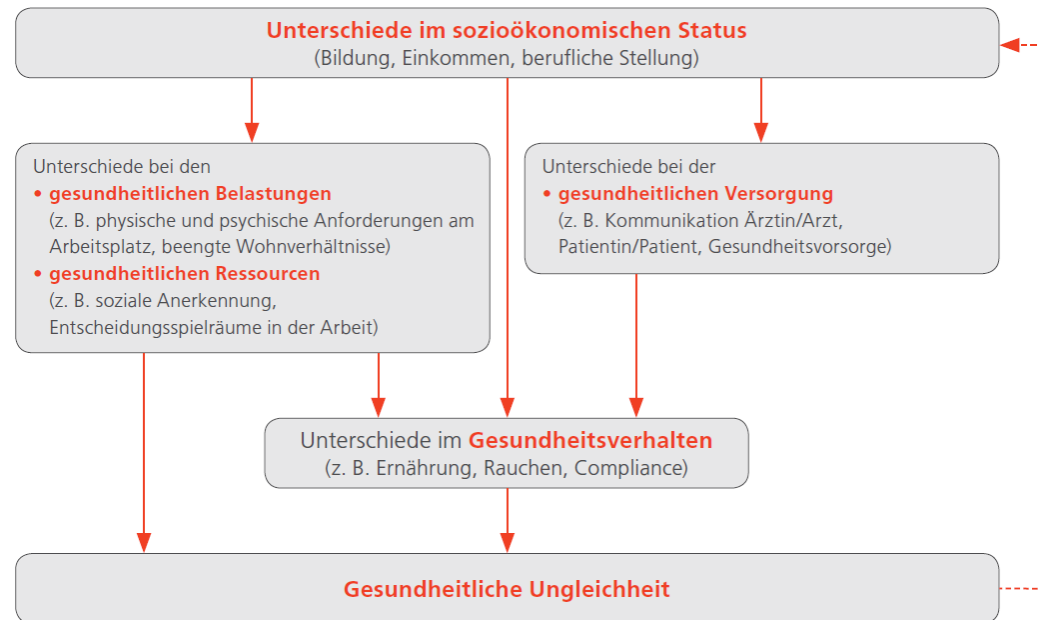
23.03.2018

## Ausgangslage

- Chancengerechtigkeit in Bezug auf Gesundheit bedeutet:
  - einen gerechten und fairen Zugang zu den Ressourcen für Gesundheit,
  - damit alle Menschen die gleichen Möglichkeiten zur Entwicklung und Erhaltung ihrer Gesundheit haben.
- Gesundheitliche Chancengerechtigkeit ist ein wichtiges gesundheitspolitisches Anliegen und ein zentrales Qualitätskriterium der Gesundheitsförderung. Der FGÖ ordnet dem Thema im Rahmenarbeitsprogramm 2017-2020 eine prominente Bedeutung zu.
- Zu Gesundheitlicher Chancengerechtigkeit in der BGF ist in der deutsch- und englischsprachigen Literatur wenig zu finden.
- In BGF-Projekten, außer in jenen, die diese Zielrichtung explizit verfolgen, scheint zumeist davon ausgegangen zu werden, dass benachteiligte Gruppen automatisch mitprofitieren.
- BeraterInnen und ExpertInnen halten Gesundheitliche Chancengerechtigkeit für ein wichtiges Thema, das in der Praxis aber wenig „auf den Boden gebracht wird“.

## Was verringert Gesundheitschancen ?

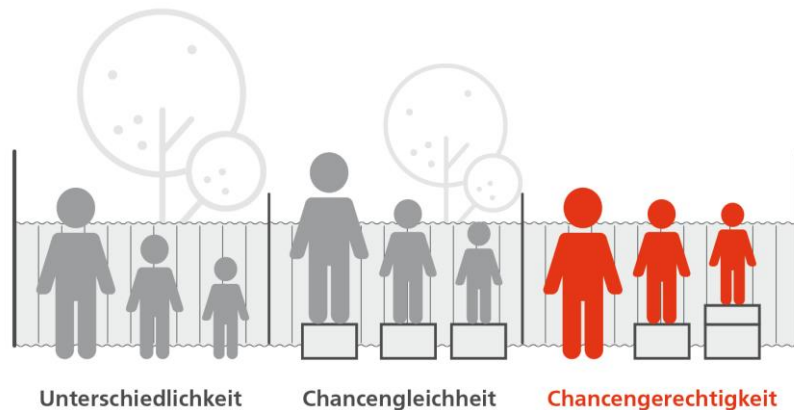
- Den höchsten Einfluss auf Gesundheit haben die sozioökonomischen Ressourcen (Bildung, Einkommen, berufliche Stellung).



- Neben sozioökonomischen Unterschieden beeinflussen auch bestimmte Arbeitskonstellationen und Lebenssituationen faire Gesundheitschancen (z.B. Schichtarbeit, Außendienst, familiäre Ansprüche, Schulden, usw.)

## Belegschaften sind nicht homogen

- Unterschiedliche MitarbeiterInnen haben unterschiedliche Ressourcenausstattungen, einen unterschiedlichen Zugang zu Gesundheitsressourcen sowie unterschiedliche private und berufliche Anforderungen und Belastungen.



## Von der Gießkanne zur Zielgruppenorientierung

- Scheu vor vermeintlicher Bevorzugung oder Angst vor Stigmatisierung resultieren häufig in eine BGF nach dem Gießkannenprinzip.
- Allen im Sinne der Chancengleichheit das Gleiche zur Verfügung zu stellen, führt zumeist nicht zum gewünschten Ergebnis (Matthäus-Effekt), auch wenn das in unserer Gesellschaft oft als gerecht empfunden wird.
- Zielgruppenorientierung ist gefragt: Die Festlegung von Zielgruppen und Themenschwerpunkten ist für eine chancengerechte BGF wichtig. Es gilt von einer angebotsorientierten hin zu einer zielgruppenorientierten thematisch fokussierten Perspektive zu gelangen.
- Das kann durchaus einen kulturellen Wandel im Unternehmen bedeuten. Allerdings: auch ein Lehrgang für Führungskräfte richtet sich nur an Führungskräfte!



Bild: ©RovaN/Shutterstock

## Zentrale Grundprinzipien für chancengerechte BGF: Ganzheitlichkeit

Gesundheitsförderung im ganzheitlichen Sinne berücksichtigt alle Einflussfaktoren auf Gesundheit, deshalb braucht es einen breiten Zugang:

- Gesunde Organisation und gesunde MitarbeiterInnen: guter Mix aus verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen, wobei insbesondere erstere im Sinne der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit entsprechend zu berücksichtigen sind.
- Gesundheitsförderung als Beitrag zu Bildung und umgekehrt: BGF kann für Personen mit niedriger Qualifikation auch positive Bildungseffekte nach sich ziehen.
- Gesundheitsförderliche Arbeitsplätze sind lernförderliche Arbeitsplätze: Kriterien gesundheitsförderlicher Arbeitsplätze sind in hohem Ausmaß ident mit jenen lernförderlicher Arbeitsplätze. Die Lernförderlichkeit steht wiederum in engem Zusammenhang zur Innovationsfähigkeit eines Unternehmens.
- Gesundheitsförderung an der Schnittstelle Arbeit – Privat: Gesundheitsförderung, die private Ressourcen der MitarbeiterInnen stärkt (z.B. Vereinbarkeit, Schuldenabbau), wirkt sich auch positiv in der Arbeit aus.

## Zentrale Grundprinzipien für chancengerechte BGF: Partizipation

- Die (frühzeitige) Beteiligung der Zielgruppen in ein BGF-Projekt hat einen positiven Einfluss auf mehreren Dimensionen, wie z.B. Erhöhung der Treffsicherheit von Maßnahmen, Förderung der Akzeptanz, Aktivierung und Stärkung persönlicher Kompetenzen und Stärkung des sozialen Zusammenhalts.
- Durch Partizipation werden die Beschäftigten als ExpertInnen ihrer Arbeitsumgebung wahr- und ernstgenommen.
- Partizipation ist als Entwicklungsprozess zu verstehen: Partizipation braucht Zeit, Sensibilität, einen angemessenen Rahmen und ausreichende Begleitung.
- Partizipation muss mit Fachexpertise verschränkt werden: Erfahrungswissen verknüpft mit Fachwissen kann bessere, innovativere und nachhaltigere Lösungen bringen.
- Beteiligung von Führungskräften: Unterstützende Führungskräfte auf allen Ebenen sind unverzichtbar.
- Verbindung von Partizipation und Empowerment: Durch Partizipation werden Zielgruppen ermutigt, befähigt und ermächtigt. Eigenverantwortung, Eigenständigkeit und Kompetenz kann sich entwickeln.

## Das Rad muss nicht neu erfunden, aber gut angepasst werden

- Gesundheitliche Chancengerechtigkeit in der BGF ist nicht ganz anders und braucht nicht unbedingt ganz neue Methoden, aber deren Anpassung und vor allem gezielte Wahrnehmung. Es gilt, Etabliertes auf die jeweilige betriebliche Situation und die Zielgruppen zuzuschneiden und verstärkt auch alternative Methoden zum Einsatz zu bringen.



Bild: ©AntonVakhachev/Shutterstock



## Gesundheitliche Chancengerechtigkeit im BGF-Projektzyklus



- Relevante Gruppen in der Projektstruktur ausreichend berücksichtigen.
- Gute Analyse der Beschäftigtenstruktur zur Identifikation relevanter Zielgruppen.
- In Folge Zielgruppeneingrenzung und dadurch Erleichterung der Zieldefinition.
- Führungskräfte aller Ebenen ins Boot holen.
- Ein sichtbares Startzeichen, das alle anspricht, setzen.

## Gesundheitliche Chancengerechtigkeit im BGF-Projektzyklus



- Genauer Blick auf die eingesetzten Methoden (z.B. schriftliche Befragung).
- Um zielgruppenorientiert diagnostizieren zu können, braucht es die Erhebung zentraler soziodemografischer Informationen.
- Beobachtung und/oder persönliche (beobachtende) Interviews als alternative oder ergänzende Erhebungsverfahren (Wertschätzung!).
- Zielgruppengerechte Anpassung des Formats Gesundheitszirkel.
- Eventuell alternative Formate einsetzen.

## Gesundheitliche Chancengerechtigkeit im BGF-Projektzyklus



- Umsetzungsvorschläge der MitarbeiterInnen mit Fachexpertise verbinden.
- Schwerpunkte setzen im Sinne der zentralen Weichen zur Ressourcenstärkung für die Zielgruppen.
- Ganzheitlich ansetzen mit Fokus auf gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung.
- Persönliche und für alle verständliche Kommunikation über beschlossene Maßnahmen.

## Gesundheitliche Chancengerechtigkeit im BGF-Projektzyklus



- Niederschwelligkeit und Lebensweltansatz als durchgängiges Motto (z.B. persönliche Teilnahmemotivation, aufsuchende Angebote, direkter Bezug zur aktuellen Arbeits- und Lebenssituation).
- Schlüsselfunktion von MultiplikatorInnen bedenken (im Zugang zur Zielgruppe, für die Nachhaltigkeit).
- Gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse (z.B. Aufgabenvielfalt, Arbeitszeit, Anerkennung und Wertschätzung).
- Psychische Gesundheit ausreichend berücksichtigen.

## Gesundheitliche Chancengerechtigkeit im BGF-Projektzyklus



- Differenzierte Evaluation des Umsetzungsprozesses und der Wirkungen in Hinblick auf die adressierten Zielgruppen.
- Evaluationsmethoden mit Bedacht, z.B. niederschwellige Anpassung bestehender Methoden.
- Verständliche Aufbereitung und Präsentation der Ergebnisse.
- Nachhaltigkeit sichern: MultiplikatorInnen und Führungskräfte sind wesentliche Anker.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

prospect Unternehmensberatung GmbH  
1070 Wien, Siebensterngasse 21/4  
T +43 1 523 72 39-20  
E a.reiter@prospectgmbh.at  
f.weber@prospectgmbh.at

Grafiken Seite 1, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 13 aus: Faire Gesundheitschancen im Betrieb.  
Praxisleitfaden für Betriebliche Gesundheitsförderung, FGÖ (Hg.), August 2017