



# HR's SECRET WEAPON

The real impact of (mental) health on your organization's performance

# Conflict of Interest

Lolyo Partner

**01** ÜBERBLICK UND BEDEUTUNG

**02** GUT – SCHLECHT – MITTEL?

**03** PITFALLS

**04** BEST PRACTICE

# Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

- Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern
- Vermeidung von berufsbedingten Krankheiten und Unfällen
- Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter durch
  - Physische Aspekte
  - Psychische Aspekte
  - soziale Aspekte

# STRATEGISCHE RELEVANZ

## 1. Integration in Unternehmensziele

- BGF ist integraler Bestandteil des modernen Personalmanagements

## 2. Verbesserung der Mitarbeiterbindung und -motivation

- Wohlbefinden und Gesundheit liegt dem Unternehmen am Herzen, was wiederum die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung steigern kann
- Gesundere Mitarbeiter sind oft motivierter und leistungsfähiger, was direkt zu besseren Arbeitsergebnissen führt

## 3. Reputation und Arbeitgeberattraktivität

- Image (intern als auch extern) wird verbessert
- Kann entscheidender Faktor sein, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, besonders in wettbewerbsintensiven Branchen

## 4. Kosten-Nutzen-Verhältnis

- Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeiter können langfristig erhebliche Einsparungen mit sich bringen, indem direkte und indirekte Kosten durch Krankheitstage, verminderte Produktivität und hohe Fluktuation reduziert werden.
- Studien zeigen, dass jedes in die BGF investierte Euro ein Vielfaches an Einsparungen zur Folge haben kann

## 5. Gesetzliche Anforderungen und CSR / ESG

- gesetzliche Vorgaben, die Arbeitgeber zur Durchführung von Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheitsvorsorge verpflichten
- BGF geht oft darüber hinaus und kann Teil einer umfassenderen CSR/ESG-Strategie sein, die zeigt, dass das Unternehmen seine soziale Verantwortung ernst nimmt

# KOSTEN / NUTZEN (ROI)

## 1. World Health Organization (WHO)

- Durchschnittlicher Return on Investment (ROI): 2,5 bis 4,8
- reduzierte Abwesenheitszeiten, erhöhte Produktivität und geringere Gesundheitskosten

## 2. "Health Enhancement Research Organization (HERO) Study"

- Reduzierung der Krankenstandstage um 1,5 Tage pro Jahr und Mitarbeiter

## 3. "Harvard Business Review" Analyse

- betriebliche Gesundheitsprogramme nicht nur die Mitarbeitergesundheit und das Wohlbefinden verbessern, sondern auch erhebliche finanzielle Renditen liefern können
- durchschnittliche Kosteneinsparung von 3,27 US-Dollar bei medizinischen Ausgaben
- durchschnittliche Kosteneinsparung von 2,73 US-Dollar aufgrund verringerter Abwesenheit

## 4. Johnson & Johnson's Health and Wellness Program

- jährlichen Wachstumsrate der Gesundheitskosten, die um 3,7 % niedriger lag als der Branchendurchschnitt, was zu Einsparungen von vielen Millionen Dollar führte.

## 5. Universität Michigan

- betrieblichen Gesundheitsförderung, die sich auf chronische Krankheiten konzentriert: ROI von bis zu 6:1
- (Kostensenkung für die Behandlung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Diabetes)

# Fallbeispiele

- **Johnson & Johnson**
- **SAS Institute**
- **Google**
- **L.L. Bean**
- **Pitney Bowes**
- **Toyota**
- **BP America**

# PITFALLS

## 1. Effektivität und Messbarkeit

- Nicht alle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zeigen die gleichen Erfolge
- data bias
- ohne spezifische, individuell angepasste Programme kann die allgemeine Wirksamkeit begrenzt sein kann, insbesondere bei diversen Belegschaften mit unterschiedlichen Gesundheitsbedürfnissen

## 2. Kosten und Zugänglichkeit

- Einführung umfangreicher Gesundheitsförderungsprogramme kann besonders für kleine und mittlere Unternehmen eine erhebliche finanzielle Belastung darstellen
- In manchen Fällen können hohe Kosten dazu führen, dass nur grundlegende oder sogar symbolische Maßnahmen umgesetzt werden, die nicht ausreichend sind, um echte Veränderungen herbeizuführen

## 3. Einheitslösungen

- Programme, die nicht auf die spezifischen Bedürfnisse und Umstände der Mitarbeiter zugeschnitten sind, sind ineffektiv
- Die Annahme, dass ein einziges Programm für alle Mitarbeitergruppen geeignet ist, führt zu geringer Teilnahme und Engagement

# PITFALLS

## 4. Nachhaltigkeit der Programme

- langfristige Aufrechterhaltung der Mitarbeiterbeteiligung und –motivation
- anfängliche Erfolge halten, eine dauerhafte Einbindung und positive Gesundheitsveränderungen zu erzielen, ist schwierig

## 5. Mangelnde Evidenzbasis einiger Programme

- Maßnahmen sind teilweise nicht ausreichend durch wissenschaftliche Forschung gestützt, was zu Ineffizienzen und der Implementierung unwirksamer Maßnahmen führen kann
- Notwendigkeit, dass Programme auf soliden wissenschaftlichen Erkenntnissen basieren und regelmäßig evaluiert werden

## 6. Unzureichende Anpassung an individuelle Bedürfnisse

- viele Gesundheitsprogramme bieten standardisierte Lösungen, die nicht auf die individuellen Bedürfnisse oder Lebensumstände der Mitarbeiter eingehen
- mangelnde Personalisierung kann dazu führen, dass die Programme weniger effektiv sind und die Mitarbeiterbindung abnimmt

## 7. Mangelnde Langzeitmotivation und -engagement

- anfängliche Begeisterung lässt schnell nach, wenn nicht kontinuierlich neue Anreize oder Unterstützung geboten werden
- fortlaufende Innovation und Anpassung der Programme, um die Teilnahme attraktiv und relevant zu halten, notwendig

# BEST PRACTICE – Bosch



- **Konzernweites Programm**
  - individuell an UND auf die Standorte abgestimmt
- **Personalressourcen**
  - betrieblicher Gesundheitsmanager AT-weit
  - zumindest 1 Verantwortlicher lokal (zumeist HR)
- **Steuerungsgruppe**
  - HR
  - Arbeitsmedizin/Arbeitspsychologie
  - Betriebsrat
- **Regelmäßige Evaluierung der Nutzung**
- **Regelmäßige Teilnehmerbefragung zur Anpassung der Angebote**

## Medizinische Vorsorge

## Psychische Gesundheit

## Physische Gesundheit

## Soziale Gesundheit Allgemeines Angebot

Laufend

Individuelle Gesundheitsberatung

Blutabnahme

Vorsorgeimpfungen

Medizinische Fußpflege

Einzelcoachings

Resilienz Training im Team

Erst HelferInnen für die Seele

Arbeitsmedizinisches Angebot

Massage & Shiatsu

Med. Fußpflege, Yogakurse

HIIT Outdoor Fitness Training

Gruppen-Physiotherapie-Kurse

Dienstrad Option ...

Merkur Privat  
Krankenversicherung

Freiwillige Soziale  
Unterstützungsleistungen

Aktion

Impfungen

Sehtests

Hautscreening

Blutspendeaktion

Ernährungsberatung

Sensibilisierungsvorträge

Richtlinie psychische Gesundheit

Erste Hilfe für die Seele –  
Ausbildungen / Auffrischung

Evaluierung psychischer  
Belastungen am Arbeitsplatz

Ski- und Schwimmtag,  
Hallenfußballturnier (BR)

Fahrradcheck (BR)

Sport- & Almtage (BR)

Lauf-Technik-Trainig

Salzburger Businesslauf &  
Wings for Life Worldrun

Wings for Life Worldrun

Gesundheitstage HIP

World Mental Health Week

Kinderferienbetreuung

2024 ...

Arbeitspsychologisches  
Angebot

Vereinheitlichtes österreichweites  
MED-Angebot

Arbeitspsychologisches Angebot

Regelmäßige Netzwerktreffen EHfdS

Mentalcoach & Meditations-App

Befit-Raum als Ruhe- &  
Mediatationsraum

Sport- Fitness und Wellness-  
Kooperation zur flexiblen und  
unbegrenztz Nutzung in der  
Freizeit

Höhenverstellbare Tische an jedem  
Bildschirm-Arbeitsplatz

Diversity-Day/Week

Gesundheitstag für Lehrlinge

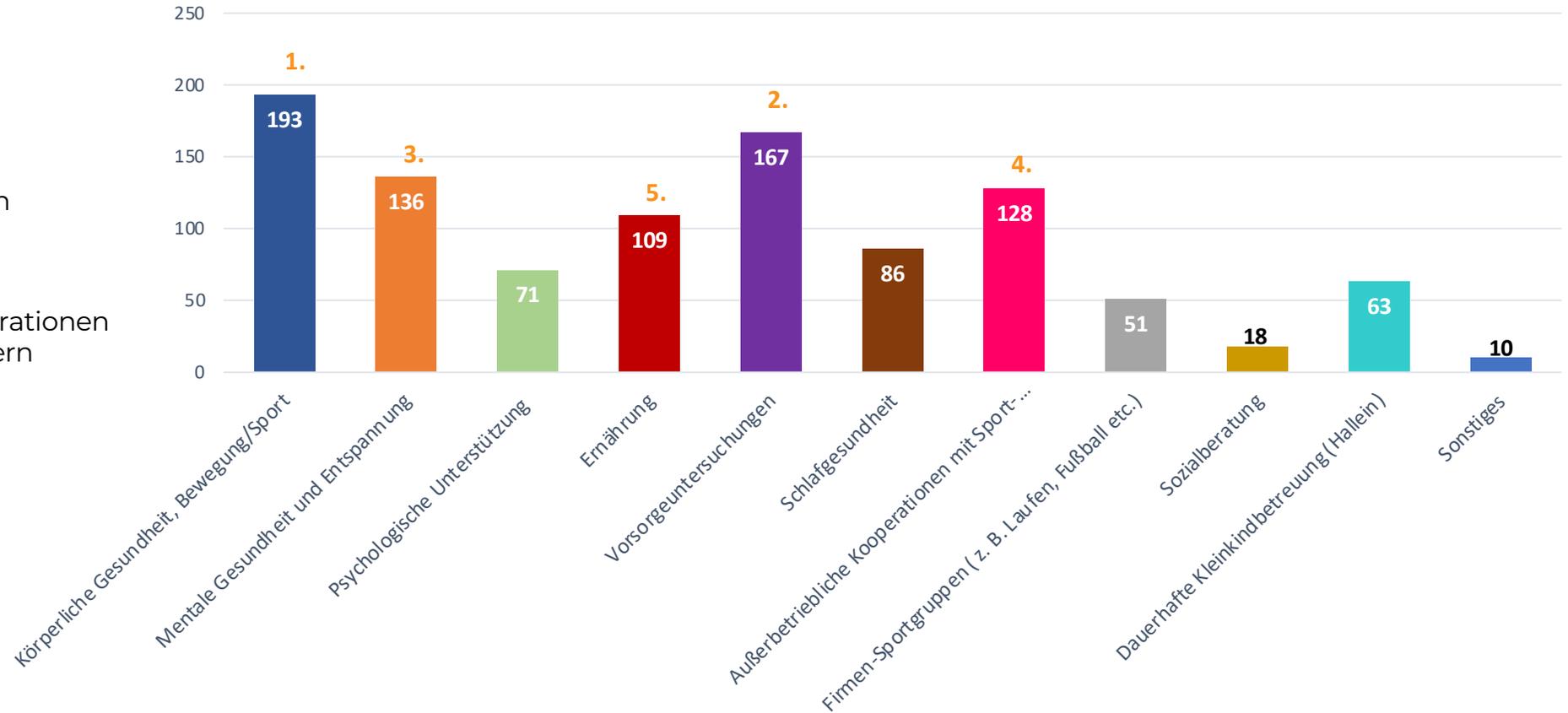
# Befit-Umfrage 11/2023

## Frage 8 – Ausrichtung Befit (257 Antworten)

Welche gesundheitlichen Themen/Angebote sind aus deiner Sicht besonders interessant für unser Gesundheitsmanagement?

### TOP 5

1. Körperliche Gesundheit, Bewegung/Sport
2. Vorsorgeuntersuchungen
3. Mentale Gesundheit und Entspannung
4. Außerbetriebliche Kooperationen mit Sport-/Fitnessanbietern
5. Ernährung



## Key Results

- 
1. Großes Interesse an Bewegung & Sport, Unterstützung an Fitness- /Sportangeboten
  2. Beibehalten und Erweiterung der Vorsorgeuntersuchungen
  3. Hohes Interesse an mentaler Gesundheit und Entspannung
  4. TN Schichtarbeitende und Terminbuchungen erleichtern (MED und GM)
  5. Streben nach Gemeinschaft und gemeinsamen Aktivitäten
  6. Gesundheit @ HIP → Kantine, Kurs-Angebote & Ausstattung anpassen/verbessern  
(Automatensortiment, Jausenstation, Flexibilität bei Kurseinheiten (Schichtarbeiter\*innen),  
Höhenverstellbare Tische ...)

## 1. Großes Interesse an Bewegung & Sport, Unterstützung an Fitness- /Sportangeboten

- Beibehaltung der Angebote, kontinuierliche Kommunikation
- EGYM Wellpass (für alle MA [auch PraktikantInnen und Leasing-MA])
- Separater Gesundheitstage für Lehrlinge (jüngere Angebote/Agenda)

## 2. Beibehalten und Erweiterung der Vorsorgeuntersuchungen

- Beibehaltung der Angebote, kontinuierliche Kommunikation
- Vereinheitlichung der Angebote → Abstimmung MED österreichweit
- Zusätzlich: BIA-Messung (innerhalb Gesundheitstage)

## 3. Hohes Interesse an mentaler Gesundheit und Entspannung

- Einführung eines arbeitspsychologischen Angebots
- Befit-Raum als Meditationsraum (Ausstattung wurde bereits gekauft)
- Gratis App-Angebot „7-Mind“ (im Wellpass inkludiert)
- Auffrischung Erste Hilfe für die Seele & regelmäßige Netzwerktreffen

## 4. TN Schichtarbeitende & Terminbuchungen erleichtern (MED und GM)

- Teilnahme erleichtern durch Möglichkeit Kurs unter KollegInnen aufzuteilen
- EGYM Wellpass → Flexibles Freizeitangebot für Schichtarbeitende
- Pilot → Teilnahme direkte MA am AUVA-Day (11.04.2024) (MOE1) → daraus resultierender „Fahrplan“ für alle Abteilungen
- Zeitliche Anpassung Angebote (z. B. Arbeitspsychologin zwischen Schichtwechsel verfügbar, Ges.vorträge für jede Schicht [für Nachtschicht mit Aufzeichnung])
- Buchungstool über Dr. Danninger (Offisy) oder MS Forms
- Nicht jeder Kurs wird ausgeschrieben (bisher „first come, first served“) → TN von Warteliste für nächsten Kurs → Computerarbeitsplätze weniger bevorzugen

## 5. Streben nach Gemeinschaft & gemeinsamen Aktivitäten

- Beibehaltung Angebote und Möglichkeit zu gem. W4L-Run (App oder in Wien)
- Bessere Erreichbarkeit & Kommunikation der best. Sportgruppen
- Herbstfest und Gesundheitstag @ HIP

# KEY FACTS

- 1. STRATEGISCHE RELEVANZ ERKENNEN**
- 2. RESSOURCEN ZUR VERFÜGUNG STELLEN**
  1. ZEIT (Steuerungsgruppe/Planer als auch Nutzer)
  2. BUDGET
  3. KOMMUNIKATION (v.a. in produktiven Betrieben/Schichtarbeiter)
- 3. IMPLEMENTIERUNG MIT KLAREN ZIELEN / KPIs**
- 4. KLARE VERWANTWORTLICHE BESTIMMEN**
- 5. REGELMÄßIGE EVALUIERUNG UND ANPASSUNG DES PROGRAMMS**



**VIELEN DANK**