

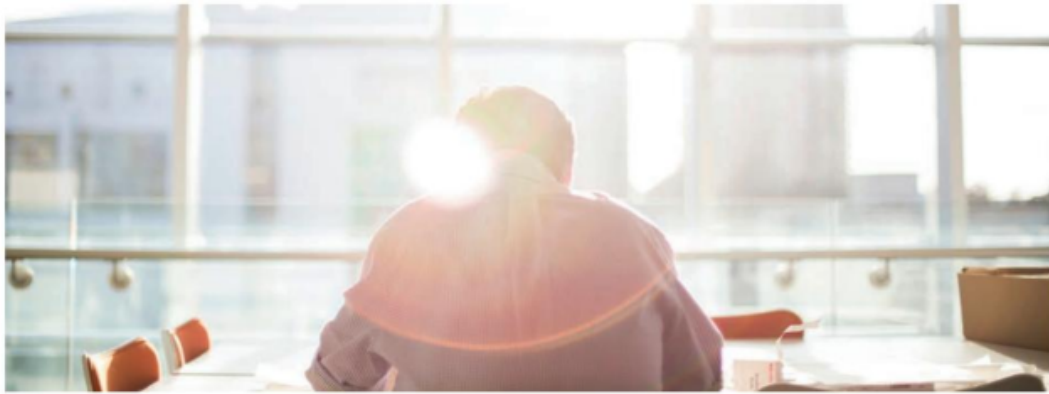
„Erfolgsfaktor gesunde und motivierte Mitarbeiter“

Gesundheit

Erfolgsfaktor gesunde und motivierte Mitarbeiter

Der Charakter der Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Die Arbeitgeber sehen sich damit auch neuen Herausforderungen, d. h. einer Vielzahl „neuer Arbeitswelten“, gegenüber.

Von Claudia Schenner-Klivinyi



Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitswelt beschäftigen Politik und Wirtschaft intensiv. Unternehmen haben immer größere Schwierigkeiten, geeignetes (junges) Fachpersonal zu finden, und Ältere bleiben länger im Arbeitsprozess. Die Bandbreite der Herausforderungen reicht von z. B. längerem Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bei gleichzeitig steigenden Beanspruchungen und psychischer Belastungen sowie Erkrankungen bis hin zu geänderten Vorstellungen der Mitarbeiter von „guter Arbeit“ wie leichtere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Individualisierung, altersgerechter Arbeitswelt etc.

Lösungen für neue Herausforderungen

Die Auswirkungen dieser Veränderungen spiegeln sich vielfältig wider, so auch in Fehlzeiten- oder Produktivitätsstatistiken. Sie sind somit Kostenfaktoren für Unternehmen. Eine nachhaltige Personalstrategie gibt Antworten auf diese neuen Herausforderungen. Sie verbessert die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen durch z.B. betriebliche Gesundheitsförderung, bessere Vereinbar-

keit und Zeitmanagement für Berufs- und Privatleben, altersgerechtes Arbeiten / Demografiemanagement u.v.m. Dies erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit, -motivation, sowie -bindung und erleichtert schließlich auch die Mitarbeitersuche. Durch die zusätzlich geschaffene positive Arbeitgeber-Marke (Employer Branding) ergeben sich weitere positive Auswirkungen auf die Unternehmensergebnisse. Im Rahmen „Betrieblicher Gesundheitsförderung“ (BGF) werden mittels Partizipation der Mitarbeiter gesundheitliche Ressourcen und Belastungen erhoben sowie Lösungsvorschläge erarbeitet und umgesetzt. Es ist belegt, dass 1 Euro für Maßnahmen in betriebliche Gesundheitsförderung einen Return on Investment von 2,50 bis 10,10 EURO bewirkt (lt. WKO-Studie, März 2011).

Finanzielle Förderung von Maßnahmen

Diverse interessante BGF-Förderungen für die Einführung von betrieblicher Gesundheitsförderung für Großunternehmen, aber auch Kleinst- und Kleinunternehmen sind zusätzlich verfügbar. Dieser Prozess kann auch mit der gesetzlich verpflichten-

den Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz (lt. Arbeitnehmerschutzgesetz § 3, 4, 5 und § 7) kombiniert werden, wodurch der Organisationsaufwand bei der Einführung optimiert wird.

Durch betriebliche Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden die Belastungen der Mitarbeiter ebenfalls reduziert. Das Audit „Beruf und Familie“ ist – auch durch Einbezug der Mitarbeiter in die Lösungsfindung – ebenfalls eine Strategie zur Verbesserung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit sowie Motivation der Mitarbeiter. Durch die Umsetzung der Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie Auszeichnung mit staatlichem Gütezeichen und somit Positionierung als attraktive Arbeitgeber bzw. positivem Employer Branding verbessert sich wiederum der Organisationserfolg. Für das Audit „Beruf und Familie“ sind zusätzlich Förderungen erhältlich. Durch betriebliches Demografiemanagement – dies sind Aktivitäten, die die Folgen des demografischen Wandels reduzieren – werden ebenfalls Belastungen reduziert und altersgerechte Arbeitswelten gestaltet. ■