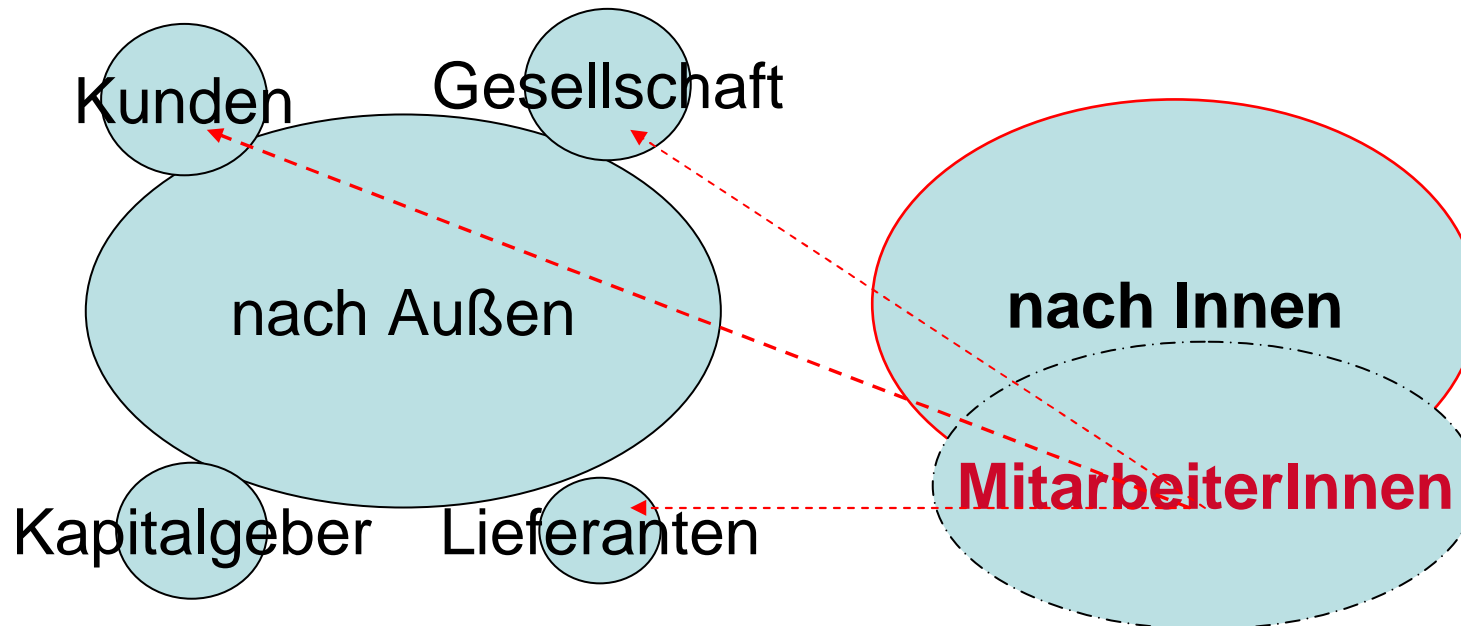


# Soziale Verantwortung für MitarbeiterInnen – Betriebliche Gesundheitsförderung

Responsibility for employees – workplace health promotion

# CSR: Soziale Verantwortung von Unternehmen



# Verankerung im Leitbild

Qualität, auf die wir stolz sind.		 Wir am Zug
	Wir begeistern unsere Kunden.	
		Wir alle sind die ÖBB.

.....  
Wir wissen, dass die MitarbeiterInnen und ihre Fähigkeiten das wichtigste Kapital der ÖBB darstellen. Als attraktiver Arbeitgeber ermöglichen wir Spitzenleistungen und fördern sie auf allen Ebenen und in allen Bereichen.

# CSR nach Innen: bestehende soziale Leistungen für MitarbeiterInnen

- Urlaubsangebote in ÖBB-eigenen Ferienhäusern und Ferienwohnungen
- Reisebüroleistungen mit MitarbeiterInnen-Rabatt
- Fahrbegünstigung im In- und Ausland
- Unterstützungsleistungen im Falle schwerer Arbeits- und Wegunfälle oder sonstiger Notlagen
- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Unterstützung von Sport- und Kulturaktivitäten
- **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)**

# Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) – Grundlagen

Leitdokument: Ottawa-Charta der WHO (1986)

Der zukünftige **Unternehmenserfolg** und die Entwicklung **innovativer** Kapazitäten sind stark abhängig von qualifizierten, motivierten und gesunden MitarbeiterInnen.

Betriebliche Gesundheitsförderung schafft die Voraussetzungen zur **Bewältigung** neuer Herausforderungen (Change Management Prozesse) und Nutzung der **Potenziale** aller MitarbeiterInnen.

Unternehmen

Beziehung

Arbeitnehmer/innen



## Auswirkungen auf Gesundheit & Unternehmenserfolg



**BGF**



**Zufriedene, gesunde und  
leistungsfähige Arbeitnehmer/innen**

# Betriebliche Gesundheitsförderung

## Diagnosephase

1. Betriebliche Situationsanalyse
2. Gesundheits- und Bedürfnisanalyse

# 1. Betriebliche Situationsanalyse „Struktur-Diagnose“

- MitarbeiterInnenanzahl: ~ 43.000  
größter österreichischer Arbeitgeber
- Staatsunternehmen - Image des Unternehmens
- Change Management Prozess
- 10 ÖBB Teilgesellschaften zw. 300 und 13.000 MitarbeiterInnen

# 1. Betriebliche Situationsanalyse „Struktur-Diagnose“

- Hoher Altersschnitt (49% zwischen 40-49)
- niedriger Frauenanteil (6,9 %)
- 1770 Lehrlinge
- Unterschiedliche Rechtsformen
- Unterschiedliche Tätigkeitsfelder
- Unterschiede im Dienst- und Pensionsrecht

## 2. Gesundheits- und Bedürfnisanalyse - Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung

- ↓ Hohe Arbeitsbelastung
- ↓ Organisationsstruktur
- ↓ Einstellung zum Unternehmen
- ↓ Unzufriedenheit mit eigener Gesundheit
- ↓ Unzufriedenheit mit Bewegungsverhalten
- 😊 Hohe Kollegialität
- 😊 Direkte Führungskräfte (mit Verbesserungspotential)
- 😊 Zufriedenheit mit Arbeit und Beruf

# Betriebliche Gesundheitsförderung – Aktuelle Umsetzungsphase

Arbeitskreise erarbeiten konzernweite Maßnahmen für die MitarbeiterInnen

## Verhaltenorientierte Themen

Bewegung

Ernährung

Stress und Psyche

Rauchen

## Verhältnisorientierte Themen

Multiplikatoren-schulung

Gesundes Führen

Lehrlinge

MitarbeiterInnen mit besonderen  
Bedürfnissen

Ältere MitarbeiterInnen

Betriebliche Suchtprävention

# Betriebliche Gesundheitsförderung – warum?



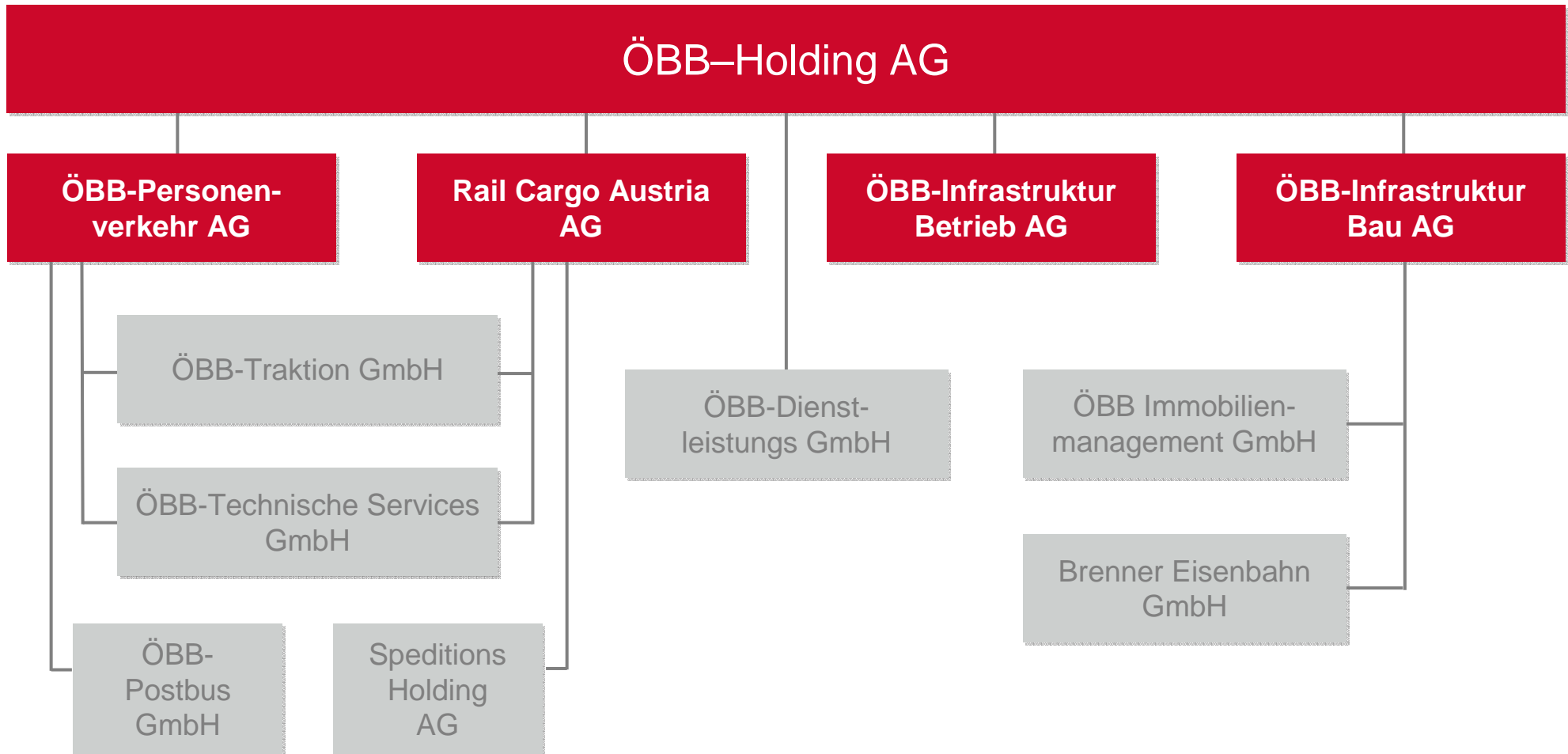
**Gesundheit – Strategie – Pyramide**  
Mag.<sup>a</sup> Petra Kopecky – ÖBB Gesundheitsmanagement



**Vielen Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

# Back-up

# Der ÖBB-Konzern



### Übersicht der Ferienhäuser und Ferienwohnungen

3 Ferienhäuser KAT A  
 4 Ferienhäuser KAT B  
 9 Ferienhäuser KAT C

Bauliche Ausstattung und Einrichtung		
KAT A	KAT B	KAT C
DUWC gediegene Einrichtung SAT-TV	DUWC zweckmäßige Einrichtung SAT-TV	Etagen- DUWC einfache Einrichtung

