

STRATEGIE

BETRIEBLICHE

GESUNDHEITSFÖRDERUNG



PORR

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Projektkreislauf	4
2.1 Zielsetzung/Planung (Status Quo/Bedarfserhebung).....	4
2.2 Ausarbeitung konkreter Maßnahmen	5
2.3 Umsetzung.....	6
2.4 Kommunikation.....	6
2.5 Evaluierung/evtl. Anpassung.....	6
3. Verantwortungsbereiche	7

Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts. (Schopenhauer)

1. Einleitung

Die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PORR wird von einer Vielzahl an physischen und psychischen Belastungen im Arbeitsalltag beeinflusst. Auch die private Lebenssituation wirkt sich positiv oder negativ auf die Gesundheit des Einzelnen aus. Zusätzlich verlangen die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen dem Menschen mehr Flexibilität und Effizienz zur Bewältigung des Alltags ab. Dies gilt ganz besonders seit der Covid-19-Pandemie.

Arbeit und Gesellschaft haben sich im Laufe der letzten Jahrzehnte durch folgende Faktoren stark verändert:

- Das Lebens-Tempo hat sich erhöht
- Zunehmende Informationsflut
- Steigende Arbeitsplatzunsicherheit
- Neue Arbeitsverhältnisse und Zeitmodelle
- Demografischer Wandel
- Wertewandel
- Digitalisierung

All diese Faktoren können unter Arbeit 4.0 zusammengefasst werden. Als Folge nehmen vorbeugende und nachhaltige Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung einen wichtigen Stellenwert in der Unternehmensphilosophie ein. Die Betriebliche Gesundheitsförderung befasst sich sowohl mit dem Menschen als auch mit seinem Arbeitsumfeld.

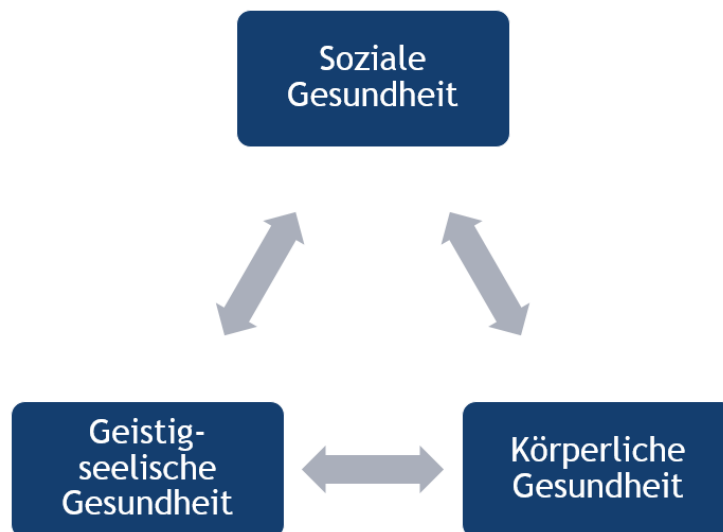
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource eines Unternehmens.

Beweggründe für die Implementierung einer Betrieblichen Gesundheitsförderung:

- Größere Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation
- Höhere Produktivität und Qualität der Arbeit
- Besseres Betriebsklima und mehr kollegialer Zusammenhalt
- Geringere Krankenstände und weniger Fluktuation
- Stärkere Wettbewerbsfähigkeit und besseres Unternehmensimage auch hinsichtlich Recruiting

Die Betriebliche Gesundheitsförderung hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Die themenspezifische Umfrage im Rahmen des PORR Kongresses mit ca. 2.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die Evaluierung psychischer Belastungen, Ergebnisse aus Workshops und Fokusgruppen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, AN-Vertretern sowie Fachexperten und auch die Stakeholderumfrage 2019 haben gezeigt, dass der Begriff „Gesundheit“ zu einem wichtigen Bestandteil in der Arbeitswelt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geworden ist.

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.



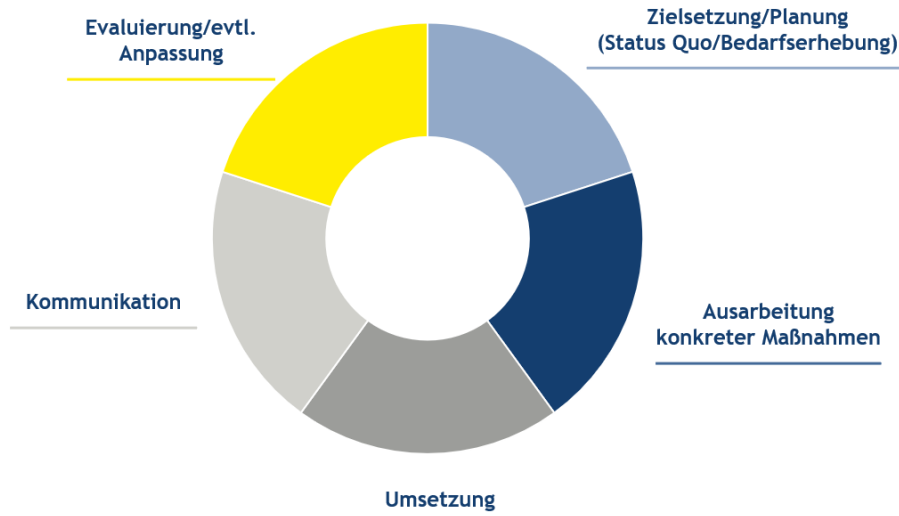
Der Startschuss für die Betriebliche Gesundheitsförderung ist 2017 in Wien gefallen und wurde schrittweise auf weitere Standorte in Österreich und anderen Ländern ausgeweitet.

Für Österreich hat die PORR 2020 mit einer Gültigkeit von drei Jahren das „**Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung**“ erlangt.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist als Teil einer durchgängigen Qualitätssicherung in der ganzen PORR implementiert, um wiederkehrende Maßnahmen bzw. Aktivitäten systematisch zu verankern und die Möglichkeit einer prozessgesteuerten Analyse zu gewährleisten. Die Systematisierung aller gesundheitsförderlichen Maßnahmen in der PORR Gruppe, an deren Planung, Umsetzung und Evaluierung neben der BGF-Leitung verschiedene Unternehmensbereiche (z.B. Arbeitssicherheit, Betriebsrat, Arbeitsmedizin und die psychische Gesundheits- und Konfliktberatung) beteiligt sind, wird im Rahmen der Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit besonderem Fokus auf ein „arbeitsmedizinisches Netzwerk“ vorgenommen. Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist auch eine Covid-19-Beauftragung benannt, die alle Themen und Maßnahmen in diesem Kontext koordiniert.

Das **Betriebliche Gesundheitsmanagement** verknüpft den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz mit gegebenenfalls bestehendem Arbeitsschutzmanagementsystemen. Für weitere Informationen siehe separates Konzept BGM.

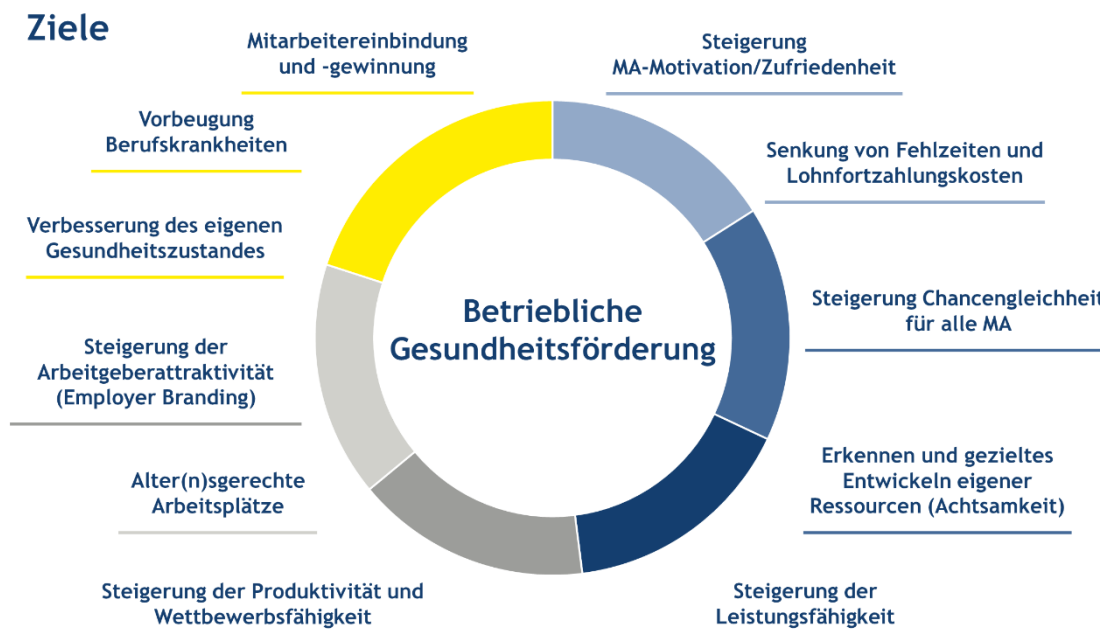
2. Projektkreislauf



2.1 Zielsetzung/Planung (Status Quo/Bedarfserhebung)

Die Umfrageergebnisse im Rahmen von Firmenevents oder Onlinebefragungen, die Evaluierung psychischer Belastungen und die Auswertungen von Workshops sowie Fokusgruppen etc. stellen die Ist-Analyse dar. Daraus lässt sich ableiten, wo Handlungsbedarf gegeben ist. Das BGF-Projektteam erarbeitet dann, bei Bedarf auch mit Unterstützung von Fokusgruppen, in weiterer Folge die einzelnen Themen.

Das BGF-Projektteam definiert in Abstimmung mit der BGF-Leitung die Ziele. Eine Evaluierung dieser Ziele findet jährlich statt und weitere Ziele werden bei Bedarf definiert.



2.2 Ausarbeitung konkreter Maßnahmen

Eine Auswahl von Maßnahmen, die geplant, teilweise schon umgesetzt und evaluiert wurden:



Umgesetzt

- Einheitliche Bürocontainer/Pausencontainer auf Basis PES-Standard
- Standort-Nachrüstung mit Defibrillatoren
- Verstärkte Hygienevorschriften und Kontrolle des Reinigungsservices auf Baustellen
- Verbesserte Trinkwasserversorgung auf Baustellen
- Aufstockung Hautschutzcreme für Gewerbliche
- Rauchverbot in Büro- und Pausencontainern und Mannschaftsfahrzeugen in AT
- Laufende Vortragsreihe psychische Gesundheit
- Verstärkte Thematisierung Primär-, Sekundär- u. Tertiär-Prävention
- Jährliche Gesundheitstage in AT
- Gruppenweiter Gesundheitstag
- Bewusstseinskampagne Thema Gesundheit
- Impfprogramme in AT Gewerbliche/Angestellte
- Gesundes Speisenangebot/Abschaffung Alkoholautomat
- Trainingsmöglichkeiten in Zentrale/Niederlassungen
- Betriebliche Rauentwöhnung
- Gesundheitsschulung in der Lehrlingsausbildung
- Trainingscontainer am BBT (Pilotprojekt)
- Trainingsvideos
- Erstellung von individuellen Trainingsplänen
- Massageangebote Wien
- Einschulungen Gerätenutzung Kraftraum
- Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung



In Umsetzung

- Implementierung Ernährungsberatung
- Weiterentwicklung Gesundheitsschulungen mit Rollout für Lehrlinge
- Gesunde Snackautomaten
- Direkte Kommunikation u.a. von Gesundheitsmaßnahmen über APP mit Gewerblichen
- Ressourcenaufstockung Betriebsarzt/Arbeitsmediziner zur Reduktion von Ausfallzeiten in Umsetzung



In Planung

- Firmenradl
- Standardisierte und regelmäßige Überprüfung/Einstellung des Arbeitsplatzes bzgl. Ergonomie
- Ausweitung eines vergünstigten Sportprogrammes (Angestellte und Gewerbliche)
- Pilotprojekt Eversports-App Gewerbliche Herbst 2022
- Gruppenweiter Ausbau des Angebotes der BGF Maßnahmen
- Ausbau BGF-Maßnahmen mit Fokus auf Gewerbliche: Ernährung (Snackautomaten, Zustelldienste, etc.) Bewegungs-/Sportangebote (vergünstigte Mitgliedschaften in Fitnesscentern, Eversports-App, Trainingsprogramm für Gewerbliche)
- Externe Anlaufstelle für privat belastende Situationen
- Alters- und körpergerechte Arbeitsplätze
- Wiederholung Rauchentwöhnungsprogramm ab 2022
- Flexible Modelle für Wiedereingliederungsmanagement
- Standardisierter Prozess für Wiedereingliederung

Die Maßnahmenplanung erfolgt nach der Zieldefinition gemeinsam mit dem BGF-Projektteam. Das BGF-Projektteam erarbeitet Maßnahmen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden können. Im Bedarfsfall wird der Maßnahmenkatalog für die Zielerreichung angepasst bzw. erweitert.

2.3 Umsetzung

Die Maßnahmenumsetzung beginnt nach der Genehmigung und Abnahme der Maßnahmen. Alle Maßnahmen müssen mit dem BGF-Projektteam abgestimmt und final vom Vorstand freigegeben werden.

2.4 Kommunikation

Alle Maßnahmen werden über verschiedene Kommunikationswege zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und transportiert (z.B. Intranet, Newsletter, Aushänge, persönliche Gespräche, Screen, App).

2.5 Evaluierung/evtl. Anpassung

Regelmäßig werden die umgesetzten Maßnahmen evaluiert, z.B. in Form von Umfragen (u.a. Betriebliche Rauchentwöhnung, Umsetzung von BGF Maßnahmen auf den Baustellen). Daraus ergibt sich ein neuer IST-Zustand, der als Grundlage für die Planung neuer Maßnahmen dient. Der Kreislauf beginnt von vorn.

3. Verantwortungsbereiche

BGF ist strategisch beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement BGM, angesiedelt, das dem Vorstand untersteht. Die BGF-Leitung ist Ansprechperson für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gesundheitlichen Belangen und arbeitet eng mit dem BGF-Projektteam zusammen. Diese Expertinnen und Experten unterstützen bei der Planung und Umsetzung von gesundheitsförderlichen und präventiven Maßnahmen und sollen für gesundheitsorientiertes Verhalten am Arbeitsplatz sensibilisieren.

Die BGF-Leitung nimmt eine aktive, vermittelnde und gestaltende Rolle im betrieblichen Gesundheitsgeschehen ein. Dabei ist diese im ständigen Austausch mit den anderen Verantwortungsbereichen und ist immer auf dem neuesten Stand, was BGF-Maßnahmen betrifft.

Wir bei der PORR sind stets bemüht, unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern und sie in jeglichen Belangen zu unterstützen.

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen hat nicht nur für uns als Unternehmen einen hohen Stellenwert, mit Hilfe der BGF fördern wir auch den gesundheitlichen Nutzen aller PORRianerinnen und PORRianer.

Wien, den 18. Juli 2022



Karl-Heinz Strauss, CEO



Klemens Eiter, CFO



Josef Pein, COO



Jürgen Raschendorfer, COO