Beispiel Guter Praxis

Ergebnis: Qualitätskriterien: 89,61538 Punkte
Übertragbarkeitskriterien: 91,66667 Punkte

A. Allgemeine Informationen über das Unternehmen

Unternehmen / Organisation	NOEGKK		
Anschrift	3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 3		
Stadt	St. Pölten	**Land**	Österreich
Name (AnsprechpartnerIn)	Mag.(FH) Ulrike Stadlhofer		
Funktion (AnsprechpartnerIn)	Projektleiterin des BGF-Projekts „GiB - Gesund im Betrieb“		
E-Mail-Adresse (AnsprechpartnerIn)	Ulrike.stadlhofer@noegkk.at	**Telefonnummer** (AnsprechpartnerIn)	050899-6214
Website	www.noegkk.at		
Sektor / Branche (NACE)	Sozialversicherung	**Anzahl der Beschäftigten**	1571
Publikation (falls Informationen zum Programm zur Förderung der Psychischen Gesundheit veröffentlicht wurden, bitte eine Quelle angeben)	Interne Publikationen		

57% Frauen, 43% Männer

39% bis 35 Jahre
29% von 36 - 45 Jahre
27% von 46 - 55 Jahre
5% über 56 Jahre

B. Politik & Kultur: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Hintergrund:
Das höchste Gut des Menschen ist seine Gesundheit, sowohl physisch als auch psychisch. Die Führungsgrundsätze der NÖGKK bekräftigen diese Einstellung des Unternehmens im Punkt 8, der lautet: „Führungsaufgaben wahrnehmen und Vorbild sein - Ich unterstütze aktiv das körperliche, seelische und soziale Wohlbefinden meiner Mitarbeiter/innen“.
Weiters beschreibt die Vision der NÖGKK: „Zufriedene und motivierte Mitarbeiter/innen sind Voraussetzung unseres Erfolges. Qualifizierung und Personalentwicklung stehen im Zentrum unserer Personalarbeit.“
Die NÖGKK unterstützt als Regionalstelle für das Österreichische Netzwerk der betrieblichen Gesundheitsförderung Betriebe bei der Umsetzung von Gesundheitsförderungsprojekten. Der Unternehmensleitung ist es jedoch auch sehr wichtig, den Gesundheitsgedanken auch im eigenen Unternehmen zu leben. Daher wurde im Februar 2009 das interne Gesundheitsförderungs „Gesund im Betrieb“, kurz „GiB“ genannt, ins Leben gerufen. Beigelegt ist der grobe Ablauf des Projekts zu finden, zudem ist ein umfassender (Zwischen-)Bericht angehängt.
Die nachfolgende Beschreibung bezieht sich vorrangig auf die Initiativen zur Förderung der Psychischen Gesundheit, bestehend aus dem Programm „Sozialcoaching“, als wichtigen Baustein im GiB - Gesund im Betrieb -Projekt.

Ziel des Sozialcoachings ist das Erarbeiten von systematischen Maßnahmen und Abläufen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei psycho-sozialen Belastungen und Suchtproblemen rechtzeitig Hilfestellung geben zu können bzw. diesen Problemen vorzubeugen. Die Hauptthemen betreffen Mobbing, Burnout und Sucht.
Das Team zur Planung des Programmes „Sozialcoaching“ bestand bzw. besteht vorrangig aus dem Sozialcoach (Gesundheitspsychologin bzw. Psychologe), Personen aus der Arbeitsmedizin, Betriebsrat sowie - bei Bedarf - externe Beratungsstellen für Expertenthemen. Für Entscheidungen wurden und werden die Direktion sowie Mitglieder der mittleren Führungsebene einbezogen.
Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem BGF-Team von GiB, der Personalentwicklung sowie mit externen Experten aus den verschiedenen Fachbereichen.
Die Mitarbeiter/innen werden durch verschiedene Kanäle über das BGF-Projekt sowie über das Sozialcoaching aufmerksam gemacht:
Zu Beginn des BGF-Projekts stand eine Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiter/innen, bei der bereits auf die Schwerpunktthemen Mobbing, Burnout und Sucht hingewiesen wurde. Weitere Infos wurden/werden über das Intranet, Emails, persönliche Gespräche (für das Projekt GIB wurden „Gesundheitspartner“ als Ansprechpersonen für MA installiert), Aushang von Infomaterial sowie mittels eigenem Flyer über die Aufgaben des Sozialcoaches, weitergegeben.
Das interne Bildungsprogramm bietet u.a. zwei Seminare, die sich konkret mit dem Thema Psychosoziale Gesundheit auseinandersetzen.
Die Unterstützung durch das Management spiegelt sich wider durch die
- Unterzeichnung des Leitbildes

- Unterzeichnung der BGF-Charta
- Aktive Teilnahme an den Sozialcoach-Programmen

Eine ganzheitliche Förderung der Psychischen Gesundheit wird durch Angebote in Verhältnis und Verhalten sichergestellt. Im Verhaltensbereich werden 2-tätige Stressseminare innerhalb der Dienstzeit angeboten. Weiters wurden sowohl die Mitarbeiter/innen (mittels 3-stündigem Seminar zu Mobbing, Burnout und Sucht) als auch alle Führungskräfte (2-tägiges Seminar zu diesen Themen) informiert.
In Zukunft finden jährlich eintägige Seminare („World Cafes“) für alle Führungskräfte statt, die dazu dienen, Erfahrungen auszutauschen sowie neue Inputs und Werkzeuge zu erhalten. Auch die Stressseminare werden weiterhin für die Mitarbeiter/innen angeboten.
Im Verhältnisbereich gibt es (mind. einmal jährlich verpflichtende) Mitarbeiterorientierungsgespräche. Der strukturierte Gesprächsleitfaden umfasst Fragen zur Arbeitseinteilung, -aufgaben, -umfang sowie die Unterstützung durch die Führungskraft und gewünschte oder benötigte Fördermaßnahmen. Die Durchführung des Gespräches ist seitens der Führungskräfte und Mitarbeitern schriftlich zu bestätigen.
Neben den Schulungen für Führungskräfte im Bereich Mobbing, Burnout und Sucht sowie Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter/innen zu diesen Themen, werden mit dem Betriebsrat zwei Betriebsvereinbarungen mit den Themen „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ und „Betriebliche Suchtprävention“ erarbeitet.

<u>Unterlagen:</u>
- Leitbild
- Screenshot des Intranets
- Bildungsbroschüre
- Leitfaden MOG
- GiB Zwischenbericht
- GiB - Projektübersicht

C. Organisation & Struktur: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Ein zentraler Punkt des Programms „Sozialcoaching“ zur Förderung der Psychosozialen Gesundheit war die Installierung eines Sozialcoachingteams, bestehend aus Arbeitsmedizin, Betriebsrat und eines/r professionellen Ansprechpartner/in im Unternehmen, dem so genannten Sozialcoach.
Das Sozialcoachteam ist u.a. zuständig für:

- Erst- und Vermittlungsgespräche
- Prozessbegleitung, -beobachtung und -steuerung
- Netzwerkpflege
- Information und Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Frau Mag. Aschenbrenner (Sozialcoach) hat als Gesundheitspsychologin ausschließlich beratende Funktion und ist nicht für Therapie und Diagnostik zuständig. Ihre Qualifizierung ergibt sich aufgrund ihrer Ausbildung und darüber hinaus durch diverse Weiterbildungen im Bereich der psychischen Gesundheit, u.a.:

- Kommunikation und Management von Konflikten im beruflichen Umfeld. 08. - 09.03.07
- Suchtprävention im Betrieb. 21. - 22.03.07
- Burnout in der Erwachsenenbildung – Früherkennung und vorbeugende Maßnahmen. 25.09.07
- Mobbing. 22. - 24.10.07
- Engagement ja! Burnout – Nein! 22. - 23.11.07
- Begleiten von Kollegen/Innen und Mitarbeitern/Innen in Lebenskrisen. 28. - 29.02.08
- Symposium: Burn-Out-Prävention. 03.04.08
- Psychologische Onlineberatung. 01. - 02.07.09
- Mobbing Burnout Sucht. 19. - 20.10.09
- Gewaltfreie Kommunikation. 10.+17.02.2010
- Tagung: Moderne Herausforderungen im Job. 10.3.10
- Tagung Betriebliche Gesundheitsförderung Work. In Tune with life. 29.4.10

Frau Mag. Aschenbrenner stehen für die Funktion des Sozialcoachs bei der NÖGKK wöchentlich 16 Stunden zur Verfügung.
Die Arbeitsgruppe steht im engen Kontakt mit der Projektleitung des BGF-Projektes GiB sowie der Personalentwicklung und der Personalabteilung. Dabei geht es um Austausch, Unterstützung und Abstimmung untereinander sowie um gegenseitige Einbindung der Angebote (v.a. bei der Bewerbung dieser).
Die Bekanntmachung des Sozialcoaches erfolgte durch Flyer für Mitarbeiter/innen und die persönliche Begrüßung der Mitarbeiter/innen bei den Sozialcoach-Veranstaltungen. Intranögkk-Einschaltungen und Emails (u.a. zur Bewerbung der Veranstaltungen) machen weiterhin auf den Sozialcoach aufmerksam.
Für die Jahre 2009 bis 2014 gibt es für die genannten Kurse und Seminare ein bewilligtes Budget.

D. Umsetzung: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Die Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit wurden eigens für die Themen Mobbing, Burnout und Sucht entwickelt und als Schwerpunkt in das BGF-Projekt GiB integriert (z.B.: „GiB Sucht keine Chance“,…).
Bei der Planung sind das Sozialcoachingteam, die GiB Projektleitung sowie Personalentwicklung und Personalabteilung beteiligt.
Der Arbeitsplan (= Initiativen) sieht 2-tägige Schulungen für Führungskräfte im Bereich Mobbing, Burnout und Sucht sowie 3-stündige Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter/innen zu diesen Themen vor. Zudem werden mit dem Betriebsrat zwei Betriebsvereinbarungen mit den Themen „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ und „Betriebliche Suchtprävention“ erarbeitet.
2-tägige Stressseminare für die Mitarbeiter/innen werden nachhaltig in den internen Bildungskalender integriert (Siehe Punkt B unter „Angebote“).

Der Planung der Initiativen ging keine spezielle Bedarfserhebung voran, jedoch werden seit mehreren Jahren Mitarbeiterzufriedenheitsanalysen (online) durchgeführt.
Im Zuge des BGF-Projekts GiB wurde neuerlich eine Befragung (schriftlich) durchgeführt, die Aspekte wie Lebensstil, Arbeitsbelastungen, Führungsverhalten beinhaltete:
Zur Abklärung des beruflichen Stresses wurde eine eigene Frage einbezogen „Wie gehen Sie persönlich mit beruflichem Stress um? Kreuzen Sie bitte alle Punkte an, die Sie zur Stressbewältigung anwenden: Entspannungstechniken, Sport/Hobbies/Freizeitaktivitäten, Familie/Freunde, Freizeitaktivitäten/Hobbies, Medikamente, „nein“-sagen
Die Ergebnisse werden zur Evaluation und zur weiteren Planung herangezogen.
Neben der Mitarbeiterbefragung für alle Mitarbeiter/innen werden die angebotenen Programme evaluiert. Die Teilnehmer/innen bewerten u.a. die Inhalte, Qualität des Vortrags, Nutzen für die Praxis,…

Um Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen den Wiedereinstieg zu erleichtern, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Im Rahmen der Eingliederung kann mit den zuständigen Führungskräften z.B. über Arbeitsplatzanpassungen, Änderung des Arbeitsinhaltes oder Verringerung/Veränderung der Arbeitszeit gesprochen werden. Zudem steht der Sozialcoach als kompetente Anlaufstelle zur Verfügung und kann neben der beratenden Funktion auch Unterstützung bei Weitervermittlung an externe Stellen geben.

Die Vertraulichkeit im Umgang ist durch die Profession von Psychologin und Medizinern gewährleistet, auch der Betriebsrat unterliegt der Verschwiegenheitspflicht. Die Kontaktpflege während der Arbeitsunfähigkeit beschränkt sich auf persönliche Kontakte zwischen den Kollegen und Kolleginnen.

E. Evaluation: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Das Programm wird auf zwei Arten evaluiert.
Direkt nach den Seminaren werden Feedbackbögen an die Teilnehmer/innen verteilt, die über den Inhalt, Nutzen und den Vortragenden Rückmeldung geben sollen. Sofern Handlungsbedarf besteht, wird das Programm verändert bzw. optimiert.
Der zweite Weg der Evaluation erfolgt über die schriftliche Befragung im Zuge des Gesundheitsförderungsprojekts, welche zu Beginn und am Ende des Projekts durchgeführt wurde bzw. wird.
Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung wurden von dem externen Befragungsinstitut den Direktionsmitgliedern präsentiert und via Intranet für alle Angestellten zur Einsicht veröffentlicht.

Die wichtigsten Ergebnisse des Programms Sozialcoach waren bzw. sind:
-> Einbindung aller Führungskräfte in die Seminare (auf verbindliche Basis)
-> Bewusstseinsbildung bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
-> Ausarbeitung der Betriebsvereinbarungen „Betriebliche Suchtprävention“ und „Partnerschaftliches Verhalten“ inkl. Unterstützungsmaterialien und Handlungsanleitungen
-> Sicherstellung der Nachhaltigkeit durch jährlich stattfindende „Worldcafes“ und Eingliederung der Seminare in die Bildungsbroschüre
-> Unbefristete Anstellung des Sozialcoachs

Der größte Erfolgsfaktor wird in der Unterstützung der Führung gesehen.
Neben der Leitung ist es aber von absoluter Notwendigkeit, auch die mittlere Führungsebene zu informieren, einzubinden und schlussendlich zu überzeugen. Diese Einbindung, Motivation bzw. Überzeugung ist ein Prozess, der nicht von heute auf morgen geschieht und daher zugleich auch einen Stolperstein darstellt. Weiters ist die Umsetzung von Seminarinhalten in das reale Arbeitsleben eine Herausforderung, u.a. auf Grund der unterschiedlichsten Charaktere, Persönlichkeiten und Zugänge der Teilnehmer/innen als auch der Mitarbeiter/innen.

<u>Unterlagen</u>
Ergebnisse der Befragung
Kommunikation der Ergebnisse an Beschäftigte