

A. Allgemeine Informationen über das Unternehmen

Unternehmen / Organisation	OÖ Gebietskrankenkasse		
Anschrift	Gruberstraße 77		
Stadt	4021 Linz	Land	Österreich
Name (AnsprechpartnerIn)	Ritter Wolfgang		
Funktion (AnsprechpartnerIn)	Leiter des Personalbüros, Leitung des Team Gesundheit		
E-Mail-Adresse (AnsprechpartnerIn)	wolfgang.ritter@oegkk.at	Telefonnummer (AnsprechpartnerIn)	057807- 104501
Website	www.oegkk.at		
Sektor / Branche (NACE)	Gesundheit/gesetzl. Versicherung/(halb-)öffentliche Verwaltung	Anzahl der Beschäftigten	2.196
Publikation (falls Informationen zum Programm zur Förderung der Psychischen Gesundheit veröffentlicht wurden, bitte eine Quelle angeben)	Gütesiegelträger, Jahresbericht, Bericht in der Presse, Newsletter, Broschüren		

Alter	Geschlecht		gesamt
	männlich	weiblich	
bis 34	130	414	544
35 bis 50	354	824	1178
50+	224	250	474
gesamt	708	1.488	2.196

Politik und Kultur

Bitte erläutern Sie, wie die Gesundheitspolitik bzw. Gesundheitsförderung im Unternehmen organisiert ist. Legen Sie den Ansatz und den Grund dar, warum eine Gesundheitspolitik Gesundheitsförderung initiiert wurde. Geben Sie an, wie Psychische Gesundheit in der allgemeinen Gesundheitspolitik/ allgemeinen Gesundheitsförderung integriert bzw. verankert ist.

Seit 2005 ist das Thema Gesundheit im Managementkreislauf der OÖGKK integriert. Im Zielsystem ist regelmäßig, nach dem Modell der Balanced Scorecard, ein spezielles Jahresziel der MitarbeiterInnen-Gesundheit gewidmet, welches von der Direktion festgelegt wird.

Gesundheitsziele werden dauerhaft im OÖ GKK-Erfolgsplan verankert und gewährleisten damit das systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung der Strukturen und Prozesse.

Aus den Rückmeldungen der Mitarbeiterbefragungen 2010 werden neue Gesundheitsziele für 2011 erstellt.

2005 wurde von der Kassenleitung das 2 ½-jährige Projekt „Gesunde Kassen KollegInnen“ gestartet und wurde erfolgreich bei Fonds Gesundes Österreich eingereicht.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist in der OÖGKK fest verankert. Dahinter verbirgt sich eine Strategie, die längerfristig ausgerichtet ist.

2007/08 wurde beschlossen ein Steuerungsgremium – Team Gesundheit – aufzubauen und in weiterer Folge einen Masterplan für Betriebliche Gesundheitsförderung zu erstellen. Das Team Gesundheit ist für die Planung, Organisation, und Umsetzung von BGF-Maßnahmen zuständig. Zur Sicherstellung der interdisziplinären Gesundheits-Zusammenarbeit setzt sich das Team aus betrieblichen Gesundheits-ExpertInnen (ExpertInnen des Präventivdienstes, ExpertInnen für Personal und Gesundheitsförderung, ExpertInnen für Öffentlichkeitsarbeit, ArbeitsmedizinerInnen, VertreterInnen des Betriebsrates, etc.) zusammen. Die Funktionen Planung, Koordinierung, Steuerung und Controlling, und die Zuständigkeiten sind klar verteilt.

Die Vision ist die „lernende, gesunde Organisation“. Das Gesundheitsteam ist für die konsequente Bearbeitung der vereinbarten Gesundheitsziele verantwortlich und sorgt für eine regelmäßige Berichterstattung.

Ziel ist es nun die betriebliche Gesundheitsförderung am Laufen zu halten.

Primärziele der Gesundheitspolitik sind die Erhöhung der MitarbeiterInnenzufriedenheit, Abbau und Identifizierung der Belastungsfaktoren, bewusste Stärkung gesundheitsbezogener Ressourcen, altersgerechtes Arbeiten, Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Die Psychische Gesundheit wurde im MbO Ziel berücksichtigt. Ein heuriger Schwerpunkt im Jahr 2010 ist die Minimierung der psychischen Belastungsfaktoren und zusätzliche Maßnahmen werden für das Jahr 2011 gesetzt.

Bei der Ausarbeitung der Gesundheitspolitik waren die Direktion, die Selbstverwaltung und Führungskräfte beteiligt. Es wurden dabei folgende Themen: 1. Essen, Trinken, Ernährung, 2. Fitness, Bewegung, Sport, 3. Entspannung, Pausen, 4. Arbeitsplatzgestaltung, Ergonomie, 5. Rauchen/Alkohol berücksichtigt.

Die Unterstützung der Geschäftsleitung erfolgt nicht nur mit der Integration des Themas in den Erfolgsplan sondern auch mit finanziellen Ressourcen. Für das Team Gesundheit werden nicht nur interne Experten sondern auch externe bei Bedarfsfall zugekauft.

Die Beschäftigten werden mit Mitarbeitergesprächen (zwei Fragen: „Was macht das Unternehmen aus Ihrer Sicht für die Gesundheit der MitarbeiterInnen?“ und „Welche Maßnahmen und Aktivitäten im Rahmen meiner Arbeitstätigkeit würden zu meiner Gesundheit beitragen/förderlich sein? Welche Aktivitäten können wir selber umsetzen?“) und

mit der alle zwei Jahre standardisierten Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung in der Gesundheitspolitik beteiligt. Ein Aspekt an dem gearbeitet wird, ist in diesem Zusammenhang die Wiederbelebung von Gesundheitszirkeln. Weiters ist anzuführen, dass das Team Gesundheit die Plattform und Kommunikationsdrehscheibe zum Themenkreis ‚Gesundheit‘ in der Organisation ist. Als partizipative Kommunikationsinstrumente kommen wie oben angeführt MitarbeiterInnen-Befragungen, MbO/MAG-Gespräche, Zirkelarbeit und die mündliche und schriftliche Gesundheitsberichterstattung zum Einsatz. Darüber hinaus wird ein jährlicher OÖ GKK-Gesundheitsbericht erstellt und publiziert. Über das Intranet können gesundheitsförderliche Anregungen und Vorschläge im ‚Gesundheits-Briefkasten‘ rasch und unkompliziert deponiert und an das Team Gesundheit weitergeleitet werden. Des Weiteren werden Broschüren, Newsletter, „OÖ GKK konkret“, Führungskräfteforum, Vorträge als Informationsweitergabe herangezogen. Ein Kalender mit BGF-Projekten/Maßnahmen steht zur Diskussion.

Organisation & Struktur

Wer ist zuständig für und/oder beteiligt an der Organisation und Betreuung der Initiativen zur Förderung der Psychischen Gesundheit? Sind diese Personen vertraut mit dem Thema Psychischen Gesundheit?

Speziell für die Betreuung und Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit wurde eine externe Expertin zugekauft. Die Arbeitspsychologin ist im Team für die Arbeits- und Gesundheitspsychologie zuständig.

Ein Subteam, das aus verschiedenen Abteilungen zusammengestellt wurde, beschäftigt sich mit dem Thema „Reduzierung der psychischen Belastungsfaktoren“.

Die Personen sind mit dem Thema durch Qualifikation durch Ausbildung, berufl. Tätigkeit, persönliche Erfahrungen und Fortbildungen vertraut.

Finanzielle Mittel sind im Budget integriert.

Umsetzung

Wie handhabt das Unternehmen die Planung von Initiativen zur Förderung der Psychischen Gesundheit? Wer ist an der Planung und Umsetzung dieser Initiativen beteiligt? Basiert die Planung auf einer Bedarferhebung? Bitte beschreiben Sie die Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Psychischen Gesundheit im Unternehmen?

Die Förderung der Psychischen Gesundheit wird im Ziel der Erfolgsplanung berücksichtigt. Es werden etliche Seminare zu diesem Thema, wie Stressmanagement-Workshop, Fairness im Betrieb, Beruf & Alltag – Umgang mit Angst – Stress – Depression – Burn-Out, Schulungen für MitarbeiterInnen der OÖGKK im Rahmen des „Gesundheitszieles 4: Psychosoziale Gesundheit“, etc., angeboten.

Es besteht die individuelle Möglichkeit diese zu nutzen oder die Führungskraft kann Personen nominieren.

Des Weiteren wird ein kollegiales Beratungsmodell bei Problemen herangezogen.

Bei der kollegialen Fallberatung wird der Betriebsrat, das Personalbüro und Präventivdienste in den Coachingprozess eingebunden.

Bei der Planung und Umsetzung von psychischer Gesundheit ist das Subteam, das Team Gesundheit, Präventivdienste, Personalbereich, der Betriebsrat und die Direktion beteiligt.

Die Bedarfserhebung wurde mit dem standardisierten MitarbeiterInnen-Zufriedenheitsfragebogen und mit Gesprächen durchgeführt.

Daraus abgeleitet wurden Maßnahmen wie Anpassung d. Arbeitspensums, Arbeitsgestaltung die das Lernen und die persönliche Weiterentwicklung fördert, Leistung entsprechende Entlohnung, Förderung gesunder Lebensstile, Verbesserung der Work-Life Balance, Förderung der Arbeitsatmosphäre, Förderung sozialer Unterstützung, Lösung von Konflikten, Reduzierung von Sicherheitsrisiken, Arbeitsanpassung von Beschäftigten mit psychischen Gesundheitsproblemen, Anbieten von individueller Beratung, Führungskräftebildungen und gesundheitsorientierte Seminare sowie ein Wiedereingliederungsprogramm.

Nach zehn Jahren wurde die Evaluierung des betrieblichen Sozialcoachings in der OÖ GKK durchgeführt. Außerdem wurde ein Evaluierungsbericht zum betrieblichen Suchtpräventionsprogramm in der OÖ GKK, eine Broschüre zu Sozialcoaching und das Handbuch: Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz erstellt.

Evaluation

Bitte beschreiben Sie, wie Initiativen zur Förderung der Psychischen Gesundheit in der Organisation evaluiert werden. Wer ist an der Evaluation beteiligt und wie werden die Resultate kommuniziert?

Die Evaluation erfolgt mittels standardisierten MitarbeiterInnengesprächen, MitarbeiterInnen-Zufriedenheitsbefragungen, Nachbesprechungen, Auswertung der internen AU-Daten, Personalcontrollingdaten.

Die Resultate werden durch Meetings, Newsletter, Intranet und mit einem kontinuierlichen Gesundheitsberichtes an die MitarbeiterInnen kommuniziert. Außenstehende werden durch die Homepage, durch Zeitungen und Broschüren informiert. Unternehmen können sich einen Einblick verschaffen wie die Umsetzung der Gesundheitsförderung stattfinden kann. Das Gütesiegel bestätigt die Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung. Ein Antrag für die Wiederverleihung wurde im Jahr 2010 eingereicht.

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess wird mit einem Gesundheitsbericht sichergestellt. Außerdem fließen neu erworbene Kenntnisse von den MitarbeiterInnenbefragungen in die neue Zielformulierung ein. Das Team Gesundheit sorgt für die Nachhaltigkeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen.

Eine erfolgreiche Wiedereingliederung, Senkung der Krankenstandwerte, positive Kennzahlenentwicklung, hohe Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und ein gutes Arbeitsklima werden als die wichtigsten Ergebnisse durch die Betriebliche Gesundheitsförderung gesehen.

Psychische Gesundheit ist ein schwieriges Thema und wird oft als Tabu-Thema gesehen. Dadurch, dass bei den Befragungen und bei den MitarbeiterInnen-Gesprächen Probleme in dieser Hinsicht verdrängt werden und nicht offen darüber gesprochen wird, werden andere Ursachen vorgeschoben und somit nur die Symptome bekämpft. Das Wissen für den richtigen Umgang muss sich erst verbreiten. Als weiterer Stolperstein werden die Ressourcen genannt.