

## Beispiel Guter Praxis

### Informationen zum Interview

Datum: 1.6.2010

Dauer: 35 Min.

Sonstiges:

Ergebnis: Qualitätskriterien: 97 Punkte  
Übertragbarkeitskriterien: 77 Punkte

### A. Allgemeine Informationen über das Unternehmen

<b>Unternehmen / Organisation</b>	ÖBB-Infrastruktur AG		
<b>Anschrift</b>	Wilhelmstr. 64		
<b>Stadt</b>	1120 Wien	<b>Land</b>	Österreich
<b>Name</b> (AnsprechpartnerIn)	Dr. Claudia Weininger		
<b>Funktion</b> (AnsprechpartnerIn)	Leitung Gesundheitsmanagement		
<b>E-Mail-Adresse</b> (AnsprechpartnerIn)	claudia.weininger@oebb.at	<b>Telefonnummer</b> (AnsprechpartnerIn)	0664/88425971
<b>Website</b>	www.oebb.at/infrastruktur		
<b>Sektor / Branche</b> (NACE)	H Verkehr und Lagerei	<b>Anzahl der Beschäftigten</b>	Ca. 18.000
<b>Publikation</b> (falls Informationen zum Programm zur Förderung der Psychischen Gesundheit veröffentlicht wurden, bitte eine Quelle angeben)			

Alter	Geschlecht		gesamt
	männlich	weiblich	
bis 34	2433	443	2876
35 bis 50	10469	592	11061
50+	3668	236	3904
<b>gesamt</b>	<b>16570</b>	<b>1271</b>	<b>17841</b>

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

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der ÖBB Infrastruktur AG hat folgenden Aufbau:

- \* der jährliche Gesundheitsausschuss verabschiedet die Ziele und genehmigt das Budget für das nächste Jahr;
- \* das Kernteam bereitet die Ziele vor und forciert die Umsetzung;
- \* das zentrale Gesundheitsmanagement bestehend aus der Leiterin des Gesundheitsmanagements und zwei Mitarbeiterinnen;
- \* derzeit 11, nach Geschäftsbereichen aufgestellte, ausgebildete Gesundheitscoaches, die 20 % ihrer Arbeitszeit für das Gesundheitsmanagement aufwenden.
- \* 19 ausgebildete Gesundheitszirkelmoderatoren, die einmal im Quartal Gesundheitszirkel moderieren und in jedem Bundesland mit Ausnahme von Burgenland und Vorarlberg (in 9 Regionen) verortet sind.

Das Gesundheitsmanagement der ÖBB Infrastruktur AG wurde konzernweit initiiert, da die Unternehmensleitung erkannte, dass gesunde und motivierte Mitarbeiter ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Unternehmen sind.

Psychische Gesundheit wird seit 2010 in einem eigenen Projekt mit dem Titel „Mentale Stärke“ aufgegriffen und vertieft. Als Basiserhebung wurde unter anderem recherchiert, welche unterstützenden Angebote es bereits im Unternehmen gibt.

Derzeit befindet sich das Projekt noch in der Konzeptionsphase.

Erste Maßnahmen sollen Ende 2010/Anfang 2011 umgesetzt werden.

Als Schwerpunktthemen sind Mobbing und Burnout angedacht. Das BGM der ÖBB Infrastruktur hat einen umfangreichen Zielekatalog. Das oberste Ziel ist „Gesunde ÖBB durch gesunde, motivierte Mitarbeiter“. Besonderes Augenmerk wird nach vor allem verhaltenspräventiven Maßnahmen nun auf die Rahmenbedingungen, Verhältnisse, Partizipation und Nachhaltigkeit gelegt.

Das Ziel zu psychischer Gesundheit ist die Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur mentalen Stärke.

Den Beschäftigten wird die Gesundheitspolitik mit vielfältigen Medien präsentiert. Das Kommunikationskonzept beinhaltet eine MitarbeiterInnen-Zeitung (in der das Gesundheitsmanagement eine fixe Seite hat), eine eigene Intranetseite, bei Führungskräfte-Veranstaltungen ist das Gesundheitsmanagement vertreten, aber auch die Führungskräfte selbst geben Informationen des Gesundheitsmanagements weiter, darüber hinaus unterstützen die Gesundheitscoaches und GesundheitszirkelmoderatorInnen als MultiplikatorInnen, es gibt die Möglichkeit von Aushängen und für die im Gesundheitsmanagement tätigen Personen gibt es eine eigene BGM-

Kommunikationsplattform im Intranet für einen regelmäßigen Austausch. Das Management hat sich zwar konzernweit durch die Unterzeichnung einer BGM-Charta zum Gesundheitsmanagement offiziell bekannt. Das individuelle Commitment noch weiter zu stärken ist jedoch ein weiteres wesentliches Ziel des Gesundheitsmanagements. Dazu gibt es jährliche Gesundheitskontaktgespräche mit allen Geschäftsbereichsleitern.

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

Projektleiterin des Projekts „Mentale Stärke“ ist eine Mitarbeiterin des Gesundheitsmanagements. Beratend ist weiters ein externer Psychologe (vom IfGP) der für Qualitätssicherung im Projektteam verantwortlich zeichnet. Aufgabe dieses Projektteams ist es ein Konzept zu entwickeln und Ende 2010/Anfang 2011 in die Maßnahmenumsetzung zu gehen. Den MitarbeiterInnen wurde dieses Projekt noch nicht bekannt gemacht. Das Projekt „Mentale Stärke“ hat ein basierend auf dem Ziele-Workshop des Gesundheitsmanagements für das Jahr 2010 definiertes Budget.

#### **D. Umsetzung: Beschreibung (max. 500 Wörter)**

Die Maßnahmenplanung des Projekts „Mentale Stärke“ basiert auf den Ergebnissen der MitarbeiterInnenbefragung und den Ergebnissen aus den Gesundheitszirkeln der letzten Jahre, die zeigten, dass psychische Gesundheit ein vorrangiges Thema im Unternehmen darstellt. Da sich das Projekt erst in der Konzeptionsphase befindet, kann noch wenig über konkrete Maßnahmen gesagt werden. Geplant sind allerdings jedenfalls die stetige Information und Sensibilisierung der Mitarbeiter sowie Führungskräfte (Entwicklung eines Folders „Mentale Stärke“, Erstellung von Leitfäden zu den Themen Burnout und Mobbing) und die Qualifikation von Mitarbeitern und Führungskräften durch Workshops.

Bisher hat es zum Thema psychische Gesundheit Gesundheitszirkel mit dem Schwerpunktthema „Mentale Stärke“, eine konzernweite Helpline, verschiedene Seminare (z.B.: Stressmanagement, Work-Life Balance, Konfliktmanagement, etc.) und österreichweite, regionale Gesundheitsstraßen mit dem Schwerpunkt Stress/Psyche gegeben. Die einzelnen Stationen dieser Gesundheitsstraßen waren ausschließlich zu diesem Thema besetzt und beinhalteten etwa Stressmessungen sowie Beratungen (z.B. Ernährungsberatung - wie ernähre ich mich in Stresssituationen, oder wie beeinflusst Ernährung meine mentale Gesundheit). Darüber hinaus wird den MitarbeiterInnen neben den anderen BGF-Wochen am Josefhof der VAEB auch die Schwerpunktwoche „Gesund bleiben trotz Stress (Stressmanagement)“ sowie „Gesund leben als Führungskraft“ angeboten.

### **E. Evaluation: Beschreibung (max. 500 Wörter)**

Bei der ÖBB Infrastruktur AG werden alle Maßnahmen des Gesundheitsmanagements, so auch die zur psychischen Gesundheit, evaluiert. Alle zwei Jahre gibt es eine generelle Befragung im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements das dazu dient das Programm laufend zu verbessern. Da sich das Projekt „Mentale Stärke“ erst in der Konzeptionsphase befindet, ist noch nicht endgültig entschieden, mit welchen Methoden das Projekt evaluiert werden soll. Denkbar sind aber vor allem eine Evaluation in Form einer MitarbeiterInnenbefragung, mit Fokusgruppen o.ä. Die Ergebnisse werden bedarfsorientiert kommuniziert. Die Gesundheitsberichte sind aber jedenfalls für alle MitarbeiterInnen zugänglich. Außerhalb des Unternehmens werden die Ergebnisse nicht kommuniziert. Als wichtigstes Ergebnis, das durch die Gesundheitspolitik erreicht werden konnten, wird das gesteigerte Bewusstsein für Gesundheitsförderung sowohl bei den Führungskräften als auch bei den MitarbeiterInnen angeführt. Als wichtigste Erfolgsfaktoren werden die gesteigerte Selbstverantwortung der MitarbeiterInnen, wie auch Maßnahmen auf Seite des Unternehmens, wie etwa der Leitfaden zu Gesundem Führen, angegeben. Erschwerende Faktoren waren die vielen Standorte des Unternehmens verbunden mit schwierigen Voraussetzungen für Kommunikation und die nicht von Beginn an gegebene Akzeptanz bei der Zielgruppe.