

Beispiel Guter Praxis

A. Allgemeine Informationen über das Unternehmen

Unternehmen / Organisation	Scheuch GmbH		
Anschrift	Weierfing 68		
Stadt	4971 Aurolzmünster	Land	Österreich
Name (AnsprechpartnerIn)	Andrea Freisler-Traub		
Funktion (AnsprechpartnerIn)	Leiterin HRM und OE		
E-Mail-Adresse (AnsprechpartnerIn)	personalmanagement@scheuch.com	Telefonnummer (AnsprechpartnerIn)	0043/7752905125
Website	www.scheuch.com		
Sektor / Branche (NACE)	C Verarbeitendes Gewerbe	Anzahl der Beschäftigten	634
Publikation (falls Informationen zum Programm zur Förderung der Psychischen Gesundheit veröffentlicht wurden, bitte eine Quelle angeben)	---		

Personalstand Februar 2010 (Anzahl)

Männlich	561
weiblich	73
Gesamt	634

<35 Jahre	324
>= 35 Jahre	310
Gesamt	634

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

Den Anstoß für die Betriebliche Gesundheitsförderung in der Scheuch GmbH lieferte 2005 der ArbeiterInnenbetriebsrat mit einem einfachen Anliegen: Er wollte einen Obstkorb für die MitarbeiterInnen. Die Leiterin des Personalmanagements war der Meinung, dass BGF nicht mit einem Obstkorb gleichzusetzen ist, sondern viel mehr dahinter steckt. So wurde unter der Leitung des ArbeiterInnenbetriebsratsvorsitzenden ein Projekt initiiert, das sozusagen das Vorprojekt zum umfassenden BGF-Projekt „G'sund & Aktiv“ war. Im Rahmen eines Workshops versuchte man zu definieren, was Gesundheit in der Scheuch GmbH heißt, welche gesundheitsfördernden Maßnahmen von den MitarbeiterInnen wahrgenommen werden, was fehlt und vor allem auch was die MitarbeiterInnen selber bereit sind, beizutragen. Das Ergebnis des Workshops war eine Maßnahmenliste, von der erstmals Maßnahmen wie beispielsweise ein Obstkorb, ein Massageangebot, Wirbelsäulengymnastik, Qi Gong und eine Vortragsreihe zum Thema Stressmanagement und Burn-Out freigegeben und umgesetzt wurden.

Im Zuge des Projektes wurde auch eine Fehlzeitenanalyse durchgeführt, deren Auswertung vom Berater Dr. Christian Scharinger vorgenommen wurde, der dann auch den Impuls für ein umfassendes BGF-Projekt setzte, dass im Frühling 2007 gestartet wurde.

Als Mitglieder der Steuerungsgruppe bzw. des so genannten Gesundheitsteams sind einer der beiden Geschäftsführer, der auch Eigentümer des Unternehmens ist, die Leiterin des Personalmanagements, die gleichzeitig die Projektleitung übernahm, eine Mitarbeiterin aus dem Personalmanagement, die beiden Betriebsratsvorsitzenden, die Sicherheitsfachkraft, der Betriebsmediziner und der Leiter der Unternehmenskommunikation sowie Dr. Christian Scharinger und Vertreterinnen der OÖGKK und der AUVA als externe Begleiter an der Ausarbeitung der Gesundheitspolitik beteiligt. Das Gesundheitsteam wird auch nach Ende des Projektes im Herbst 2010 bestehen bleiben.

Die BGF im Unternehmen baut auf dem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis (physisch, psychisch, sozial) auf. Ein zentrales Ziel der Gesundheitspolitik im Unternehmen ist die „Employability“ – so sollen MitarbeiterInnen möglichst lange gesund ihrer Arbeit nachgehen können. Obwohl sehr viele präventive Maßnahmen gesetzt werden, sollen auch Informationen und Maßnahmen für Betroffene sichergestellt sein. Auch die psychische Gesundheit ist ein zentraler Bestandteil der BGF, weil Ausfälle aufgrund von psychischen Problemen gerade in den ersten Jahren des Projektes eine große Rolle spielten. Ein wichtiges Ziel im Bereich der psychischen Gesundheit ist die Sensibilisierung der

Führungskräfte. Belastende Situationen sowie Möglichkeiten für deren Beeinflussung durch Führungskräfte und MitarbeiterInnen sollen erkannt werden. Es wird betont, dass psychische Probleme und Stress nicht nur durch zu viel Arbeit entstehen, sondern beispielsweise auch nicht geklärte Verantwortlichkeiten und nicht weitergegebene Informationen dazu beitragen. Auch bei den MitarbeiterInnen soll das Bewusstsein geschaffen werden, dass eine psychische Erkrankung ebenso behandelt werden muss wie eine körperliche. Sie sollen stets das Gefühl haben, über Probleme sprechen zu können und Hilfe zu finden.

Die Partizipation der MitarbeiterInnen erfolgte durch den Gesundheitszirkel und die MitarbeiterInnenbefragung, bei der an die 300 Vorschläge genannt wurden. Auch im Rahmen der regelmäßig stattfindenden MitarbeiterInnengespräche können Themen angesprochen werden. Die Gesundheitspolitik wird über den einmal monatlich erscheinenden Newsletter, der im Intranet abrufbar ist bzw. für die ArbeiterInnen auch ausgedruckt wird, sowie durch regelmäßige Publikationen in der MitarbeiterInnenzeitung, die viermal im Jahr an die Haushalte geliefert wird, kommuniziert. Veranstaltungen, die von den Betriebsräten organisiert werden, werden auch direkt über Mailings, Aushänge oder Flyer angekündigt.

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

Auch für die Organisation und Betreuung der Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit ist das Gesundheitsteam, in dem einer der Geschäftsführer, die Leiterin des Personalmanagements, die gleichzeitig die Projektleitung übernahm, eine Mitarbeiterin aus dem Personalmanagement, die beiden Betriebsratsvorsitzenden, die Sicherheitsfachkraft, der Betriebsmediziner und der Leiter der Unternehmenskommunikation vertreten sind.

Besonders die Leiterin des Personalmanagements verfügt über Zusatzausbildungen, beispielsweise in „Ressourcenorientiert Führen und Leben“ oder „Gesundheitsorientiertes Führen“, in denen die psychische Gesundheit eine wichtige Rolle spielt. Angebotene Fort- und Weiterbildungen machen auch die anderen Mitglieder mit dem Thema vertraut.

Für die Gesundheitsförderung ist im Budget eine eigene Kostenstelle vorgesehen. Trotz der wirtschaftlich schwierigen Situation wird insbesondere im Bereich der psychischen Gesundheit darauf geachtet, dass genügend Ressourcen zur Verfügung stehen. So gab es für Maßnahmen zur psychischen Gesundheit bisher keine Streichungen.

D. Umsetzung: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen basiert auf den Ergebnissen der Fehlzeitenanalyse, der Gesundheitsbefragung, im Rahmen derer etwa 300 Vorschläge eingebracht wurden sowie auf den Ergebnissen des durchgeführten Gesundheitszirkels. Für die Gesundheitsbefragung wurde der SALSA-Fragebogen adaptiert und weitere Fragen zum Thema psychische Gesundheit inkludiert. Bei den Gesundheitszirkeln ist es Aufgabe der ModeratorInnen, bewusst auch auf das Thema psychische Gesundheit aufmerksam zu machen. Weitere Impulse für Maßnahmen werden durch Krankenstandsgespräche (z.B. bei Auftauchen von gewissen Mustern), durch Führungskräfte, Betriebsmedizin und Sicherheitsfachkräfte gegeben.

Arbeitspläne existieren in Form von klassischen To-Do-Listen, in denen Aufgaben, Fristen und Verantwortlichkeiten definiert werden, die größtenteils im Personalmanagement liegen. Die Initiativen und Aktivitäten werden den Beschäftigten beispielsweise mittels Newsletter, MitarbeiterInnenzeitung oder Aushänge am Schwarzen Brett kommuniziert.

Ein Beispiel für umgesetzte Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit ist die Einführung von MitarbeiterInnengesprächen im Arbeiterbereich. Zur Stärkung des Betriebsklimas und Sozialkapitals werden von den Betriebsräten gemeinsame Aktivitäten wie beispielsweise ein Firmenskitag oder Eisstockschießen organisiert.

Auch Einführungsprogramme für neue und speziell auch für junge MitarbeiterInnen leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung der psychischen Gesundheit. So gibt es für sie Kompetenzschulungen und Schulungen zu Arbeitsorganisation, Kommunikation und Konfliktmanagement. Nach sechs bzw. zwölf Monaten haben sie die Möglichkeit, in Gesprächen mit der Führungskraft und dem Personalmanagement ihre Entscheidung zu reflektieren und über Erfahrungen, Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen zu sprechen. Weil sehr viele Lehrlinge im Unternehmen beschäftigt sind, gibt es auch in diesem Bereich zahlreiche Initiativen, wie z.B. Teamentwicklung oder die Einrichtung eines Feedbacksystems, wo man sich vierteljährlich zusammensetzt und anhand eines standardisierten Interviewleitfadens eruiert, wie es ihnen geht, wie sie die Arbeitssituation und Unterstützung erleben oder wo sie gerne mehr Unterstützung und Anleitung hätten.

Die Führungskräfteausbildung zum Thema Stress- und Selbstmanagement und das Seminar „Gesundheitsorientiertes Führen“, das alle Führungskräfte absolvierten, Weiterbildungen zu Kommunikation und Konfliktmanagement, Impulsvorträge zu den Themenfeldern

Stressmanagement, Burn-Out, Energetische Balance und das Angebot von Einzelcoaching-Stunden für MitarbeiterInnen und Führungskräfte sind einige weitere Beispiele der Maßnahmen im Bereich der psychischen Gesundheit.

Als letztes Jahr MitarbeiterInnen freigestellt werden mussten, kamen PsychologInnen (sowohl für Führungskräfte als auch für MitarbeiterInnen) über einen längeren Zeitraum zum Einsatz.

Auch für Beschäftigte, die bereits an psychischen Problemen leiden, bietet das Unternehmen umfassende Unterstützung. Führungskräfte sind durch Ausbildungen sensibilisiert für das Thema und aufgefordert, rechtzeitig zu handeln. Es gibt beispielsweise ein Akutprogramm, im Rahmen dessen Austausch und Gespräche stattfinden und das Weiterbildungsangebot „Ressourcenorientiert Führen und Leben“, das sich bisher gut bewährt hat. Weiters werden Sofortinterventionen (Untersuchung, Soforteingriffe auf medizinischer Ebene, therapeutische Gespräche) durchgeführt und unterstützt. Außerdem existiert ein Budget für Therapie- und Coachinggespräche, eine Liste mit TherapeutInnen, die die MitarbeiterInnen bei Bedarf anfordern können und die Unterstützung beispielsweise bei Erhalt eines Reha-Platzes.

Bevor MitarbeiterInnen aus längeren Krankenständen zurückkehren, findet stets ein Gespräch zwischen der Führungskraft und der Leiterin des Personalmanagements sowie in weiterer Folge mit der / dem MitarbeiterIn statt, um die Vorgehensweise der Wiedereingliederung zu klären. Hier stehen verschiedene Möglichkeiten, wie z.B. Arbeitszeitreduktion, Arbeitsanpassungen oder Änderungen des Arbeitsumfeldes offen. In einem speziellen Fall wurde auch ein Workshop in der Abteilung, in die ein/e MitarbeiterIn nach sechsmonatigem Krankenstand zurückkehrte, abgehalten.

E. Evaluation: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Eine umfangreiche Evaluation in Form einer Wiederholung der Gesundheitsbefragung wird dieses Jahr stattfinden. Jährlich werden außerdem die Fehlzeiten analysiert. Neben Aufzeichnungen über die Häufigkeit der in Anspruch genommenen Angebote existieren interne Evaluierungsbögen zu den Seminaren. Die Evaluation des Seminars „Ressourcenorientiert Führen und Leben“ erfolgt durch persönliches Feedback der TeilnehmerInnen.

Besonders die Fehlzeitenanalysen im Bereich der Produktion, durch die kritische Bereiche aufgezeigt werden, werden als nützlich erlebt, weil man so weiß, wo man hinschauen muss. Über das Angebot „Ressourcenorientiert Führen und Leben“ konnten einige Personen abgefangen werden, die massiv burn-out-gefährdet waren, was als ein wichtiges Ergebnis angesehen wird. Weitere wichtige Ergebnisse sind, dass das Thema soziale Interaktion als eine Möglichkeit der Gesundheitsförderung ins Bewusstsein gebracht wird und es gelungen ist, durch großflächige Schulungen von sehr vielen MitarbeiterInnengruppen Spannungen zu reduzieren. So wurde gut ein Drittel der MitarbeiterInnen in Kommunikation und Konfliktmanagement geschult. Auch im Bereich der Sicherheit konnten maßgebliche Effekte erzielt werden, was eine starke Reduktion der Unfälle und Krankenstände im Produktionsbereich zeigen.

Erfolgsfaktoren sind das Commitment der obersten Führungsebene sowie das zur Verfügung gestellte Budget und die zeitlichen Ressourcen, das Verständnis, dass psychische Probleme ebenso beachtet gehören wie körperliche Erkrankungen, die Tatsache, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung möglichst weit oben in Hierarchie angesiedelt wird und das konsequente Dranbleiben bzw. vereinbaren und überprüfen von Maßnahmen.

Als hinderliche Faktoren werden die Gefahr, dass die BGF zur Selbstverständlichkeit für die MitarbeiterInnen wird, zeitliche Ressourcen bzw. das Tagesgeschäft, die Schwierigkeit, auch die ArbeiterInnen und insbesondere Beschäftigte mit Migrationshintergrund ins Boot zu holen und zu erreichen sowie die Tatsache, dass in wirtschaftlich schwierigen Situationen zuerst auf die Ressourcen des Gesundheitsprojektes zurückgegriffen wird, gesehen.