

Beispiel Guter Praxis

A. Allgemeine Informationen über das Unternehmen

Unternehmen / Organisation	Brau Union Österreich AG		
Anschrift	Poschacherstrasse 35		
Stadt	4020 Linz	Land	Österreich
Name (AnsprechpartnerIn)	Susanne Rief		
Funktion (AnsprechpartnerIn)	Gesundheitsmanagement		
E-Mail-Adresse (AnsprechpartnerIn)	s.rief@brauunion.com	Telefonnummer (AnsprechpartnerIn)	0732/ 6979-2428
Website	www.brauunion.com		
Sektor / Branche (NACE)	C Verarbeitendes Gewerbe	Anzahl der Beschäftigten	581 in Oberösterreich (2.200 österreichweit)
Publikation (falls Informationen zum Programm zur Förderung der Psychischen Gesundheit veröffentlicht wurden, bitte eine Quelle angeben)	div. Presseaussendungen, insbesondere nach dem Erhalt des Gesundheitspreises, Berichte in internationalen MitarbeiterInnenbroschüren durch Konzernmutter Heineken		

Brau Union Österreich AG - Mitarbeiter in OÖ

Alter	Geschlecht		gesamt
	männlich	weiblich	
bis 34	75	77	152
35 bis 50	245	56	301
50+	103	25	128
gesamt	423	158	581

Stand: 31.12.2009

Quelle: ZPLJUB20 Var. Rief (Pers.Bereich 1530/1535/1590/2101/2401)

Layout /RIEF-34, /RIEF-50, /RIEF-50PLUS

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

Bereits seit 2006 fördert die Brau Union Österreich AG im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung Maßnahmen, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen verbessern. Initiiert wurde sie 2005 von Frau Susanne Rief, die mittlerweile Gesundheitsbeauftragte in der Brau Union in Oberösterreich ist und auch die Projektleitung im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojektes „Fit im Job“ übernahm. Für dieses Projekt belegte die Brau Union im Jahr 2009 den ersten Platz beim Oberösterreichischen Gesundheitspreis in der Kategorie über 100 MitarbeiterInnen.

Im Rahmen des ganzheitlichen Projektes wurden zahlreiche Maßnahmen zu den drei Säulen Bewegung, Ernährung und mentale Gesundheit umgesetzt. Durch die Gesundheitspolitik in der Brau Union soll das allgemeine Wohlbefinden erhöht und Gesundheitsbelastungen festgestellt und reduziert werden. Ziele im Rahmen des Projektes waren die Motivation der MitarbeiterInnen zu einer gesunden Lebensweise, die Verbesserung des Gesundheits- und Sicherheitsbewusstseins, die Reduktion von Arbeitsbelastungen, die Reduktion von gesundheitlichen Beschwerden, die Minimierung der Gesundheitsrisiken, die Steigerung der Arbeitszufriedenheit und die langfristige Senkung der krankheitsbedingten Kosten.

Als Mitglieder der Steuerungs- bzw. der Projektgruppe waren neben der Projektleiterin auch die Arbeitsmedizinerin, Betriebsräte, VertreterInnen vom Vorstand und von den wichtigsten Bereichen (z.B. Logistik, Personalabteilung) sowie die externe Betreuung durch die OÖGKK an der Ausarbeitung der Gesundheitspolitik beteiligt. Das Management unterstützt die Gesundheitspolitik, was sich beispielsweise in der Bereitstellung von Ressourcen zeigt.

Die Beteiligung der MitarbeiterInnen erfolgt durch die Teilnahme an den Gesundheitszirkeln sowie an der MitarbeiterInnenbefragung. Über die Gesundheitspolitik werden sie persönlich in Meetings, schriftlich z.B. durch Informationen in der MitarbeiterInnenzeitung und die Gesundheitsberichte oder durch die Betriebsräte informiert.

Auch nach Abschluss des Projektes sind weitere Gesundheitszirkel und die Umsetzung von weiteren Maßnahmen geplant. Außerdem sollen die verschiedenen Maßnahmen auch auf die anderen Bundesländer ausgedehnt werden.

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

Für die Organisation und Betreuung von Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit existiert keine spezielle Arbeitsgruppe, weil die meisten Maßnahmen direkt oder indirekt zur Förderung der psychischen Gesundheit beitragen. Die Förderung der psychischen Gesundheit wurde im Rahmen des BGF-Projektes durch die Steuerungs- und Projektgruppe übernommen. Auch nach dem Projekt ist die ehemalige Projektleiterin weiterhin als Gesundheitsmanagerin österreichweit im Einsatz. Ihre Aufgabe ist die Weiterentwicklung der BGF-Aktivitäten österreichweit. Dazu steht ihr pro Hauptstandort eine Ansprechperson für BGF-Aktivitäten unterstützend zur Verfügung.

Für die Organisation der Maßnahmen werden ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt. Die Ressourcen zur Inanspruchnahme der Angebote sind sehr unterschiedlich. So werden gewisse Maßnahmen in der Freizeit angeboten und vom Unternehmen bezahlt, für andere Angebote wird auch Dienstzeit zur Verfügung gestellt.

D. Umsetzung: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Planung und Umsetzung der Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit basieren ebenso wie jene zur allgemeinen Gesundheitsförderung auf einer Bedarfserhebung. So wurden zu Beginn des Projektes Krankenstandsdaten ausgewertet und eine MitarbeiterInnenbefragung mittels SALSA durchgeführt. Hierbei stand die Arbeitszufriedenheit im Mittelpunkt. Thematische Schwerpunkte der Befragung waren die subjektive Gesundheitseinschätzung, Arbeitsbelastungen, Aufgabencharakteristika sowie betriebliche und soziale Ressourcen. Auf Basis der Ergebnisse wurden im Rahmen von Gesundheitszirkeln Arbeitspläne erstellt, in denen unter anderem zahlreiche verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen, die direkt oder indirekt die psychische Gesundheit betreffen, enthalten waren.

Zu den umgesetzten Maßnahmen zählen beispielsweise ein umfangreiches Angebot an Gesundheitsseminaren, bei denen neben Themen wie beispielsweise Bewegung, gesunder Rücken oder gesunde Ernährung auch die Themen Entspannung, Mentaltraining, Stressbewältigung und Burnout-Vorsorge behandelt wurden. Ein weiteres Highlight war der Vortrag von Dr. August Höglinger zum Thema „Entrümpeln Sie Ihr Leben“. Das Weiterbildungsprogramm ist für alle (auch für die ArbeiterInnen) frei zugänglich.

Kurse wie Joga und Shiatsu sowie die Möglichkeit, Massagen in Anspruch zu nehmen, werden angeboten. Als Beispiele für umgesetzte Maßnahmen, die indirekt auf die psychische Gesundheit wirken, können neue Staplersitze im ArbeiterInnenbereich, neue ergonomische Maschinen, der Austausch alter PCs, die Aufklärung durch die Arbeitsmedizin in Bezug auf verschiedene chemische Belastungen oder die Einführung von gesünder Ernährung (z.B. Obst, Salatangebot in der Kantine Linz, Wasserspender) genannt werden. Auch dass bei der Beladung der LKW sehr darauf geachtet wird, dass diese nicht überladen werden – was eher immer eine psychische Belastung der FahrerInnen darstellt – wirkt sich positiv auf diese aus.

Die Verbesserung des Führungsverhaltens war ebenfalls ein zentrales Thema. Auch diesbezüglich standen Seminare (z.B. „Fit im Job: mit gesundem Führungsverhalten“ und „Fit im Job: Selbstmanagement für Führungskräfte“) am Programm. Einmal jährlich stattfindende TeammitarbeiterInnengespräche im ArbeiterInnenbereich wurden eingeführt, wo Wünsche, Bedürfnisse, Beschwerden und Anregungen ausgetauscht werden können.

Generell wirken sich die Gesundheitsseminare positiv auf die Kollegialität und das Betriebsklima aus. Diesbezüglich wurden auch so genannte Gesundheitsstammtische zu verschiedenen Themen ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser standen gemeinsame Aktivitäten wie beispielsweise Nordic Walking, Hochseilgarten oder Dachwanderung Höhenrausch und die Präsentation von Gesundheitsangeboten wie Shiatsu oder Kinesiologie am Programm.

Mit Beschäftigten, die an psychischen Gesundheitsproblemen leiden, werden vertrauliche Einzelgespräche mit dem/der Vorgesetzten oder dem/der ArbeitsmedizinerIn geführt. BetriebsärztInnen informieren bei Bedarf über Unterstützungsmöglichkeiten. Überdies gibt es Überlegungen, verschiedene Arbeitszeitregelungen neu einzuführen, speziell für MitarbeiterInnen mit höheren Belastungen. Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurden zudem Krankenstandsrückkehrgespräche und eine Alkoholpolitik eingeführt. Für Beschäftigte, die nach langen Krankenständen, z.B. aufgrund von Burnout, wieder ins Unternehmen zurückkehren, gibt es außerdem die Möglichkeit der Arbeitanpassung bzw. des Funktionswechsels.

E. Evaluation: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Die Evaluation des BGF-Projektes erfolgte durch die Wiederholung der MitarbeiterInnenbefragung (SALSA) und die Auswertung der Krankenstandsdaten. Zudem wurden mündliche Befragungen bzw. Interviews durch eine externe Firma durchgeführt. Die Evaluation der Seminarangebote erfolgt durch die Brau Union selbst anhand von Feedback-Fragebögen, die die TeilnehmerInnen ausfüllen.

Kommuniziert werden die Ergebnisse primär durch den angefertigten Gesundheitsbereich. Die externe Kommunikation erfolgt durch Presseaussendungen, insbesondere nach Erhalt des Gesundheitspreises. Auch die Konzernmutter Heineken berichtet in internationalen MitarbeiterInnenbroschüren über die Gesundheitsförderung der Brau Union Österreich AG.

Wichtige Ergebnisse sind die Reduzierung der Krankheitsdauer, die Verbesserung des Vorgesetztenverhaltens und des sozialen Verhaltens unter den KollegInnen bzw. des Betriebsklimas sowie die Tatsache, dass Belastungen durch Zeitdruck, Stress und Arbeitshaltung verringert werden konnten.

Als Erfolgsfaktor wird gesehen, dass das Management dahinter steht und Budget zur Verfügung gestellt wird. Auch eine umfassende und kontinuierliche Kommunikation, eine intensive Bewerbung der einzelnen Maßnahmen und dass möglichst viele von den vorgeschlagenen Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden, sind zentrale Faktoren.

Als Stolpersteine werden die Tatsache, dass Maßnahmen teilweise sehr schwierig umzusetzen sind und die – nicht immer ausreichend funktionierende – Kommunikation genannt.