Beispiel Guter Praxis

A. Allgemeine Informationen über das Unternehmen

Unternehmen / Organisation	pro mente OÖ.		
Anschrift	Lonstorferplatz 1		
Stadt	4020 Linz	**Land**	Österreich
Name (AnsprechpartnerIn)	Mag. Irmgard Harringer		
Funktion (AnsprechpartnerIn)	Gesundheitsbeauftragte und Personalentwicklerin		
E-Mail-Adresse (AnsprechpartnerIn)	harringeri@promenteooe.at	**Telefonnummer** (AnsprechpartnerIn)	0732-602188-15
Website	www.promenteooe.at		
Sektor / Branche (NACE)	Q Gesundheits- und Sozialwesen	**Anzahl der Beschäftigten**	1.359
Publikation (falls Informationen zum Programm zur Förderung der Psychischen Gesundheit veröffentlicht wurden, bitte eine Quelle angeben)		Homepage Netzwerk BGF, Mitwirkung bei div. Gesundheitsbewerben, Gütesiegelträger (Öffentlichkeitsarbeit durch OÖGKK)	

Alter	**Geschlecht**		
	männlich	weiblich	**gesamt**
bis 34	61	195	256
35 bis 50	249	572	821
50+	107	175	282
gesamt	**417**	**942**	**1.359**

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

Einen Anstoß für die intensive Beschäftigung von pro mente OÖ mit der Gesundheit der MitarbeiterInnen lieferten die MitarbeiterInnenbefragungen, die schon seit vielen Jahren durchgeführt werden. Hier waren die MitarbeiterInnenzufriedenheit und Belastungen immer wieder Thema und auch der Wunsch danach, dass der Arbeitgeber was für die Gesundheit der MitarbeiterInnen tut, wurde geäußert. Ein weiterer Grund ist die Tatsache, dass gesunde und zufriedene MitarbeiterInnen das größte Kapital in einem Dienstleistungsunternehmen wie pro mente sind. Somit steht das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen im Vordergrund. Ziel im Bereich der psychischen Gesundheit ist es, den MitarbeiterInnen in der schnelllebigen und stressigen Zeit aufzuzeigen, wie wichtig es ist, auch auf die eigene Gesundheit zu achten, wie mit Stress umgegangen werden kann und wie man Ressourcen aktiviert. Maßnahmen, die gut tun, sollen angeboten werden.

Der Start zur systematischen Betrieblichen Gesundheitsförderung erfolgte schließlich im Jahr 2001. Seit Beginn schon wird Wert auf Projektmanagement sowie die Beteiligung der MitarbeiterInnen aus allen Hierarchieebenen und Bereichen gelegt, weil sich die Belastungen in den einzelnen Bereichen schon sehr unterscheiden.

In der Steuerungsgruppe, die damals gegründet wurde, waren neben der Geschäftsführung auch verschiedene Leitungsebenen, Personalmanagement und Personalentwicklung, die Betriebsmedizinerin, der Betriebsrat, eine Sicherheitsfachkraft sowie MitarbeiterInnen aus verschiedenen Bereichen vertreten. Nach Abschluss des Projektes wurde die Betriebliche Gesundheitsförderung im Jahr 2003 in den Regelbetrieb integriert. Eine Gesundheitsbeauftragte wurde bestellt und ein Gesundheitsmanagement-Gremium (Geschäftsführung, Personalleiterin, Betriebsrat, Präventivfachkräfte, Equality-Beauftragte, Gesundheitsbeauftragte) eingerichtet. Das Gremium trifft sich etwa viermal im Jahr zur Zielplanung und Initiierung von größeren und kleineren Befragungen sowie verschiedenen Programmen zur Gesundheitsförderung. Die Gesundheitspolitik von pro mente OÖ beruht auf dem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis. So werden alle Einflussfaktoren auf die Gesundheit berücksichtigt und sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen für körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden gesetzt.

Die Geschäftsführung, die gemeinsam mit der Personalentwicklung die Betriebliche Gesundheitsförderung initiierte, unterstützt diese nach wie vor voll und ganz. So ist sie im Gesundheitsmanagement-Gremium vertreten und ermöglichte beispielsweise die Verankerung der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmensleitbild. Dieses

wurde im Jahr 2003 um den Zusatz *„Pro mente sind die Gesundheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen ein Anliegen. Die Prävention von arbeitsbedingten Krankheiten und der Schutz und die Entwicklung von Gesundheit stehen im Zentrum der betrieblichen Gesundheitsförderung.“* ergänzt.

Die Partizipation der MitarbeiterInnen wurde im Rahmen des BGF-Projektes durch die Gesundheitszirkel sichergestellt. Auch jetzt noch wird großer Wert darauf gelegt, dass die MitarbeiterInnen bei jedem kleinen BGF-Projekt, das durchgeführt wird, dabei sind. Sie werden außerdem durch regelmäßig stattfindende MitarbeiterInnenbefragungen eingebunden. Sie werden angeregt, ihre Wünsche, Bedürfnisse und Ideen der Gesundheitsbeauftragten mitzuteilen.

Die Kommunikation der Gesundheitspolitik erfolgt beispielsweise durch Veranstaltungen, über die Einrichtung von Foren bzw. das Intranet, wo Serien, Artikel und Informationen zu verschiedenen Themen sowie Unterstützungsmöglichkeiten veröffentlicht und die Maßnahmen dokumentiert werden. Auch besteht hier die Möglichkeit, Kommentare zu verfassen. So entstehen immer wieder interessante Diskussionen.

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

Bei pro mente OÖ gab es auch eine spezielle Arbeitsgruppe zur Förderung der psychischen Gesundheit. Diese ist mittlerweile in den Aufgabenbereich des Gesundheitsmanagement-Gremiums eingegliedert. Schnittstelle war damals die Gesundheitsbeauftragte, weil sie nicht nur Mitglied dieser Arbeitsgruppe sondern auch die Koordinatorin des Gesundheitsmanagement-Gremiums ist. Sie bringt sehr viel Erfahrung im Bereich der psychischen Gesundheit mit und übernahm auch die Projektleitung des internen Suchtprojektes „ready4job", der Projekts „Konfliktregelung" und des Projekts „Burnoutprävention und -intervention". Auch auf die Zusammenarbeit des Gesundheitsmanagement-Gremiums mit anderen Bereichen, wie beispielsweise dem ArbeitnehmerInnenschutz (z.B. Bildschirmarbeitsbrillen), wird großer Wert gelegt.

Neben der Gesundheitsbeauftragten waren die Betriebsmedizinerin, die Geschäftsführung, der Betriebsrat sowie Personalmanagement und -entwicklung und eine Psychologin, also eine Expertin zum Thema, Mitglieder der Arbeitsgruppe zur Förderung der psychischen Gesundheit. Durch letztere, aber auch durch die Tatsache, dass die psychische Gesundheit das zentrale Geschäftsfeld von pro mente ist, ist die ausreichende Vertrautheit aller Personen mit dem Thema sichergestellt.

Die Arbeitsgruppe untersuchte die Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit und entwickelte eine Evaluierungshilfe dafür. Außerdem holte sie Krankenstandsdaten ein und entwickelte Angebote zur Unterstützung der MitarbeiterInnen (z.B. Burn-Out-Prävention, Konfliktberatung).

Für die Entwicklung der Maßnahmen wird Dienstzeit zur Verfügung gestellt. Neben einem kleinen Budget für die Gesundheitsförderung gibt es ein Bildungsbudget und Bildungsfreistellung für alle MitarbeiterInnen (abhängig von der Wochenarbeitszeit). Die Organisation der Angebote bzw. Seminare und Workshops erfolgt sehr bedarfsorientiert. Für die Inanspruchnahme der Angebote (z.B. Qi Gong, Joga) ist von den MitarbeiterInnen ein kleiner Kostenanteil zu tragen, die Angebote sind aber sehr günstig.

D. Umsetzung: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Die ersten Maßnahmen im Zuge des BGF-Projektes entstanden hauptsächlich durch die Gesundheitszirkel. Zudem werden die Ergebnisse der MitarbeiterInnengespräche (in denen auch die psychische Gesundheit thematisiert wird) und der MitarbeiterInnenbefragungen bei der Maßnahmenplanung berücksichtigt. Überdies entstehen Angebote durch die ständige Kommunikation mit den MitarbeiterInnen, die mit Maßnahmenvorschlägen jederzeit auf die Gesundheitsbeauftragte zukommen können. Zwischendurch werden immer wieder verschiedene Projekte zu unterschiedlichen Themen durchgeführt (zurzeit Auswirkungen der Leistungspreise und des Chancengleichheitsgesetzes).

Die Angebote und umgesetzten Maßnahmen sind im Intranet nachlesbar. Sie umfassen sowohl die Verhaltens- als auch die Verhältnisebene. Primäres Ziel der Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit ist es, Ressourcen zu stärken und zu aktivieren und die MitarbeiterInnen zu befähigen, mit Stress umgehen zu können und auf die eigene Gesundheit zu achten.

Beispiele für umgesetzte Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit sind Seminare bzw. Workshops zu Themen wie Joga, Tai Chi, Qi Gong oder mentales Training. Außerdem können sich MitarbeiterInnen zum Lehrgang psychosoziales Gesundheitsmanagement anmelden. Weitere Beispiele sind Kurzübungen (Aktivierung/Entspannung) während der Arbeitszeit, klare Strukturen, Psychohygiene, passende Arbeitsbedingungen, unterschiedliche (den Bedürfnissen anpassbare) Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit auf unbezahlten Urlaub oder Sabbatical, Age-Management, ein MitarbeiterInnenfest und die Möglichkeit, sich mit der Geschäftsführung auszutauschen.

Neben den Maßnahmen zur Prävention von psychischen Gesundheitsproblemen unterstützt das Unternehmen auch Beschäftigte, die bereits an Problemen leiden („Rat & Hilfe - für pro mente MitarbeiterInnen in schwierigen Situationen“). So wurde eine Burn-Out-Beratungsstelle eingerichtet, an die sich jede/r anonym und kostenlos wenden kann, wenn er bzw. sie das Gefühl hat, überlastet zu sein. Auch eine Konfliktberatungsstelle existiert.

Erste/r AnsprechpartnerIn, die sich dem Problem annimmt, ist auch die Führungskraft der nächsten Hierarchieebene. Zum qualifizierten Umgang der Vorgesetzten mit MitarbeiterInnen, die an psychischen Problemen leiden, wird für diese eine Fortbildung zum Thema psychosoziale Unterstützung am Arbeitsplatz angeboten. Der Folder „Rat und Hilfe

für MitarbeiterInnen von pro mente OÖ. in schwierigen Situationen“ mit Unterstützungsstellen und -möglichkeiten wurde entwickelt und jeder Mitarbeiterin bzw. jedem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Diese Informationen befinden sich auch im Intranet. Externe Unterstützungsmöglichkeiten stellen den zweiten Schritt dar, wenn die Führungskraft nicht mehr weiterhelfen kann.

Zur Wiedereingliederung von MitarbeiterInnen mit psychischen Gesundheitsproblemen existieren noch keine konkreten Regelungen. Ein sanfter Wiedereinstieg ist aber ein großes Anliegen des Unternehmens und wird unterschiedlich und individuell gehandhabt (z.B. Stundenreduktion, Arbeitszeitanpassung, Rückkehrgespräche). An einer Definition von Abläufen wird allerdings gearbeitet. Hier befindet man sich bereits in der Endphase. So wird es das Wiedereinstiegsgespräch nach längerer Abwesenheit (z.B. nach Krankheit, Bildungs- oder Elternkarenz, Sabbatical) geben. Dieses ist freiwillig und kann vom Mitarbeiter bzw. von der Mitarbeiterin eingefordert werden. Es wird stets versucht, den MitarbeiterInnen zu vermitteln, dass sie auf Unterstützung zählen können.

E. Evaluation: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Durch die Evaluation wird die kontinuierliche Verbesserung der Angebote sichergestellt. So wird eine Evaluation der psychosozialen Gesundheit einmal jährlich durchgeführt. Dafür wurde eine spezielle Evaluierungshilfe entwickelt. Auch Arbeitsplatzevaluierungen, in die der Bereich der psychischen Gesundheit aufgenommen wurde, finden einmal im Jahr statt. Ein weiteres Instrument im Rahmen der Evaluation sind die MitarbeiterInnenbefragungen, die alle vier bis fünf Jahre wiederholt werden. Außerdem wurden Fragebögen zu den Beratungsangeboten (Rat & Hilfe) entwickelt, die von einem externen Institut ausgewertet werden. Auch die BeraterInnen evaluieren gewisse Daten in anonymisierter Form, wie beispielsweise die Anzahl jener, die die Angebote in Anspruch nehmen oder die Themen, die behandelt werden.

Die Ergebnisse werden im Rahmen von Veranstaltungen (Managementkonferenzen, LeiterInnen-Workshop, regionale MitarbeiterInnenforen) und im Intranet kommuniziert. Die Ergebnisse werden teilweise auch nach außen weiter getragen. So hat beispielsweise das Angebot „Rat & Hilfe“ Interesse unter PersonalentwicklerInnen geweckt.

Als wichtige Ergebnisse der Gesundheitspolitik werden beispielsweise die generell größere Bewusstheit (z.B. bewussterer Umgang mit Belastungen und Ressourcen, Stress- und Burnoutprävention, verstärkte Achtung auf Pausen, gesündere Ernährung, Bewegung) und die Verbesserung des Betriebsklimas gesehen.

Erfolgsfaktoren sind die Partizipation der MitarbeiterInnen und das ständige Setzen neuer Impulse. Ein ganz entscheidender Punkt ist auch die Nachhaltigkeit – so sollte man sich immer daran erinnern, wie gut es einem nach gesundheitsförderlichen Maßnahmen ging, um so die Ressourcen wieder mobilisieren zu können. Als Stolpersteine werden die Rahmenbedingungen von außen oder der „innere Schweinehund“– genannt.