Beispiel Guter Praxis

A. Allgemeine Informationen über das Unternehmen

Unternehmen / Organisation	Berner GmbH		
Anschrift	Industriezeile 36		
Stadt	5280 Braunau	**Land**	Österreich
Name (AnsprechpartnerIn)	Mag. Wilfried Blaschke		
Funktion (AnsprechpartnerIn)	Head of Human Resources		
E-Mail-Adresse (AnsprechpartnerIn)	wilfried.blaschke@berner.co.at	**Telefonnummer** (AnsprechpartnerIn)	0043/7722/800-0
Website	www.berner.co.at		
Sektor / Branche (NACE)	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	**Anzahl der Beschäftigten**	374
Publikation (falls Informationen zum Programm zur Förderung der Psychischen Gesundheit veröffentlicht wurden, bitte eine Quelle angeben)		---	

Alter	**Geschlecht**		
	männlich	weiblich	**gesamt**
bis 35	104	50	154
bis 50	146	43	189
50+	25	6	31
gesamt	**275**	**99**	**374**

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

Die Gesundheitspolitik in der Berner GmbH basiert auf dem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis, eine Reihe von verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen werden umgesetzt. Primäres Ziel ist die Prävention von Erkrankungen bzw. die Erhaltung der körperlichen, psychischen und sozialen Gesundheit der MitarbeiterInnen und in Folge dessen auch eine Reduktion der Krankenstände. So sollen durch verschiedene Maßnahmen Belastungen reduziert werden, die insbesondere aufgrund dessen, dass der Großteil der MitarbeiterInnen im Außendienst tätig ist, meist recht hoch sind.

An der Ausarbeitung der Gesundheitspolitik sind das Managementteam bzw. die oberste Führungsebene sowie ein Verantwortlicher des Qualitätsmanagements und der Betriebsarzt beteiligt, was auch die Unterstützung der Gesundheitsförderung durch das Management zeigt. Im Rahmen von Besprechungen, die alle zwei Wochen stattfinden, werden wichtige Punkte des Qualitätsmanagements und der Gesundheitsförderung besprochen. Die Betriebliche Gesundheitsförderung wird nicht in Form eines Projektes realisiert, sondern ist strukturell im Unternehmen verankert. Sie geht sehr eng mit dem Qualitätsmanagement im Unternehmen einher. Die MitarbeiterInnen werden im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden MitarbeiterInnenbefragung sowie der in weiterer Folge durchgeführten Workshops beteiligt.

Die Kommunikation der Gesundheitspolitik an die Beschäftigten erfolgt durch den einmal monatlich erscheinenden Geschäftsführerbrief sowie über das Intranet, wo KVP-Maßnahmen inklusive Informationen zu deren Umsetzungsstatus veröffentlicht werden. Hervorgehoben wird die Wichtigkeit, auch Gründe zu kommunizieren, wenn vorgeschlagene Maßnahmen nicht umgesetzt werden.

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

Für die Organisation und Betreuung der Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit existiert keine spezielle Arbeitsgruppe. Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit werden ebenfalls im Rahmen des Qualitätsmanagements vom Managementteam bzw. der obersten Führungsebene sowie Verantwortlichen des Qualitätsmanagements und dem Betriebsarzt organisiert und betreut. Spezielle Trainings oder Informationen zur Qualifikation der Mitglieder der Arbeitsgruppe mit dem Thema psychische Gesundheit gibt es nicht.

Auch ein fixes Budget für Initiativen zur Förderung der Psychischen Gesundheit existiert nicht, es gibt aber ein allgemeines Aus- und Weiterbildungsbudget, aus dem neben fachlichen Seminaren auch beispielsweise Seminare zur psychischen Gesundheit finanziert werden. Neben finanziellen Ressourcen werden zur Förderung der psychischen Gesundheit bzw. für diesbezügliche Seminare auch zeitliche Ressourcen (Dienstzeit) zur Verfügung gestellt.

D. Umsetzung: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Die Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit basieren ebenso wie auch die anderen Maßnahmen, die im Rahmen des Qualitätsmanagements umgesetzt werden, auf den MitarbeiterInnenbefragungen sowie auf den Workshops, die in weiterer Folge durchgeführt werden. Die MitarbeiterInnenbefragung wird mittels standardisiertem Tool, das international in der Berner Gruppe verwendet wird, durchgeführt. In der Bewertung werden beispielsweise Aspekte der Führung, Kommunikation, der Arbeitsinhalte, der Entlohnung sowie der Work-Life-Balance berücksichtigt. Die Ergebnisse werden auf die einzelnen Abteilungen runtergebrochen und ermöglichen ein Benchmark mit anderen Unternehmen. In anschließenden Workshops diskutieren jeweils ca. acht bis zehn MitarbeiterInnen aus den unterschiedlichsten Bereichen sowohl die zehn besten als auch die zehn schlechtesten im Rahmen der Befragung eruierten Punkte und entwickeln Maßnahmenvorschläge.

Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierungen werden ebenfalls Handlungsfelder identifiziert. Überdies werden auch innerhalb des für Gesundheit und Qualitätsmanagement verantwortlichen Teams Maßnahmen vorgeschlagen und entwickelt. Krankenstandsdaten werden monatlich analysiert.

Die Ideen für Maßnahmen werden im KVP-Plan sowie in den Maßnahmenplänen, die in den Workshops entwickelt werden, festgehalten.

Beispiele für umgesetzte Maßnahmen sind Grippeschutz- und Zeckenschutzimpfungen, gratis Mineralwasser, zwei Obsttage in der Woche, Essensbons, die in vier oder fünf Betrieben in Braunau eingelöst werden können (wobei man auch darauf achtet, dass dies nicht unbedingt Betriebe sind, die großteils ungesundes Essen anbieten), Kurse zum Thema „Richtiges Sitzen im Auto“, Osteoporose-Vorträge, die Erneuerung der Arbeitskleidung oder die Umstrukturierung von Arbeitsplätzen bzw. der Lagereinrichtung.

Eine weitere Initiative war die Umstellung auf ein rauchfreies Unternehmen. Hierzu wurden auch Raucherentwöhnungsseminare angeboten. Maßnahmen, die direkt zur Förderung der der psychischen Gesundheit beitragen sind Seminare zum Thema Zeitmanagement, Stressbewältigung und Arbeitsorganisation. Auch Umstrukturierungen von Arbeiten, also eine Veränderung der Aufteilung und Organisation sowie die Vereinfachung von Abläufen wurden vorgenommen. Auch Gemeinschaftsaktivitäten zur Förderung des sozialen Miteinanders gibt es (z.B. Skitag, Teilnahme an Sportveranstaltungen) – hier wird aber auf die Problematik hingewiesen, dass ein Großteil der MitarbeiterInnen im Außendienst tätig

und so in ganz Österreich verstreut ist, weshalb Gemeinschaftsaktivitäten aller MitarbeiterInnen sehr schwierig zu organisieren sind.

Konkrete Programme zur Unterstützung von MitarbeiterInnen gibt es bis dato noch nicht. Im Sinne der MitarbeiterInnen gibt es neben der Gleitzeitregelung auch die Möglichkeit auf Dienstzeitanpassungen, Altersteilzeit und Elternteilzeit.

E. Evaluation: Beschreibung (max. 500 Wörter)

Die Evaluation der umgesetzten Maßnahmen erfolgt zum einen durch Feedbackbögen, die von den MitarbeiterInnen, die an Angeboten bzw. Seminaren teilgenommen haben, ausgefüllt werden. Überdies werden zwischen MitarbeiterIn und Vorgesetzte in Bezug auf die Seminare zwei bis drei Ziele vereinbart, deren Erreichung ebenfalls überprüft wird.

Neben der direkten Evaluation der Angebote durch Feedbackbögen können auch die alle zwei Jahre stattfindenden MitarbeiterInnenbefragungen als Evaluation gesehen werden, weil man auch dabei Feedback erhält bzw. die Ergebnisse der einzelnen Befragungen verglichen und so Rückschlüsse gezogen werden können. Außerdem wird dadurch ein Benchmark innerhalb der Unternehmensgruppe sowie auch zu Unternehmen ähnlicher Branchen ermöglicht. Auch Krankenstandsdaten werden monatlich intern analysiert.

Die MitarbeiterInnen werden einmal jährlich über die Ergebnisse der Gesundheitspolitik informiert. Eine Kommunikation der Ergebnisse nach außen erfolgt nicht.

Als wichtigste Ergebnisse werden die Erhaltung der Gesundheit der MitarbeiterInnen, die Reduktion von Krankenständen und Ausfallszeiten sowie die Möglichkeit der Fluktuationsbekämpfung gesehen. Gesunde, motivierte und gut gelaunte MitarbeiterInnen leisten schließlich einen erheblichen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Erfolgsfaktoren sind die Einbindung der MitarbeiterInnen, der offene Umgang mit den einzelnen Themen sowie die kontinuierliche Kommunikation dessen, was gemacht wird, gesehen. Als kritische Faktoren werden die Notwendigkeit, die Wichtigkeit des Themas im Management zu verankern sowie die Notwendigkeit von mitarbeiterInnengerechten Maßnahmen, die ohne große Einstiegsbarrieren in Anspruch genommen werden können, genannt.