



Universität für Bodenkultur Wien



GESUNDE BOKU

Kick-Off für Führungskräfte

Betriebliche
Gesundheitsförderung &
Evaluierung psychischer
Belastungen (ASchG)

Externe Projektbegleitung:



Agenda für heute



Universität für Bodenkultur Wien

- Grundlegendes
 - Zum Projekt „Gesunde BOKU“ + der externen Begleitung
 - Gesundheit & Arbeitsfähigkeit, Betriebliche Gesundheitsförderung
 - Evaluierung psychischer Belastungen gemäß ASchG
 - Der konkrete Ablauf des Projekts „Gesunde BOKU“

- Projektschritte und –instrumente im Detail
 - Die MitarbeiterInnen-Befragung
 - Bereichsevaluierungen („objektive Beurteilung“)
 - Die Arbeit in Gesundheitszirkeln

- Sie als Führungskraft im Projekt „Gesunde BOKU“
 - Ihre Erwartungen und Wünsche an das Projekt, Ihre Fragen und Bedürfnisse



Universität für Bodenkultur Wien

DAS PROJEKT „GESUNDE BOKU“

Gesunde BOKU

Ausgangssituation und Ziele



Universität für Bodenkultur Wien

Ausgangssituation

- Die BOKU nimmt durch das Projekt ihre Soziale Verantwortung gegenüber den rd. 2000 MitarbeiterInnen wahr
- Durch das aktive Leben der gesetzlichen Vorschriften aus dem ArbeitnehmerInnen-schutz, sowie ergänzend durch die freiwillige Betriebliche Gesundheitsförderung

Ziele des Projektes

- Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller MitarbeiterInnen
- Ressourcen und Belastungen der MitarbeiterInnen werden erhoben und analysiert; MitarbeiterInnenbeteiligung gefördert; Schaffung einer Grundstruktur, die betriebliche Gesundheitsförderung langfristig in den Arbeitsalltag integriert; Standort- und beschäftigungsgruppenübergreifend, daher kommunikationsfördernd

Zeitraum des Projekts: 2012 – 2015

Gesunde BOKU

Rahmenbedingungen



Universität für Bodenkultur Wien

Was bisher geschah: 2009: Bildung der „Initiative Gesundheit“, 2011: Unterzeichnung der Charta für Betriebliche Gesundheitsförderung; 2012: Projekterstellung „Gesunde BOKU“, Platzierung in den Leistungsvereinbarungen; Erweiterung um den Aspekt „Evaluierung psychischer Belastungen“; Auswahl und Abstimmung der externen Begleitung

Aktueller Stand der Dinge: Projektfahrplan ist erstellt; Meilensteine definiert; Abstimmung der Gremien; Zustimmung des Rektorates und Universitätsrates zum Prozess; erster aktiver Schritt: Information an und Abstimmung mit Führungskräften (Rektorat, AbteilungsleiterInnen, DepartmentleiterInnen, Institutsvorstände, Universitätsrat)

Projekt-Steuerungsgruppe: besetzt mit wesentlichen AkteurlInnen – Rektorat, Personalentwicklung, Betriebsrat, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson, BVA, ...

Externe Projektbegleitung: Fachliche Expertise und neutrale Begleitung & Außensicht



Universität für Bodenkultur Wien

DIE EXTERNE PROJEKTBEGLEITUNG



Externe Begleitung des BGF-Projekts



Mag.ª Birgit Kriener –

Betriebliches Gesundheitsmanagement e.U.
Zertifizierte Arbeitspsychologin und
Unternehmensberaterin

- ☞ Seit 1999 Beratung, Begleitung und Evaluierung von Projekten zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Alternsgerechtes Arbeiten
- ☞ Langjährige Erfahrung in der Beratung von Organisationen bei der Projektplanung und –durchführung, z.B. Fonds Soziales Wien, Tiroler Landeskrankenanstalten, Saubermacher AG, ÖBB, OMV, Evonik Para-Chemie, diverse Gebietskrankenkassen u.v.a.
- ☞ 2006-2012 Ausbildung von BetriebsvertreterInnen aus ca. 170 österreichischen Unternehmen aller Branchen zu BGF-ProjektleiterInnen im Auftrag des FGÖ
- ☞ Assessorin für das Gütesiegel „NestorGold“ für Alternsgerechtes Arbeiten, Beraterin im nationalen Programm „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ von PVA und AUVA, sowie im Rahmen der Initiative „fit2work“
- ☞ Lektorin u.a. für: Fonds Gesundes Österreich, Fachhochschule IMC Krems, UNI for Life - Universität Graz, Akademie für Arbeitsmedizin Linz, Wiener Rotes Kreuz & Sigmund Freud Universität.

Externe Begleitung der Evaluierung
research-team



Arbeits- Organisation- und Wirtschaftspsychologie

> gegründet 1992 von Dr. Paul Jiménez der Karl-Franzens Universität Graz, heute unter der Geschäftsführung von:



Dr. Paul Jiménez



Mag. Cornelia Schmon



Mag. Michaela Höfer

Schwerpunkte von *research-team*



Gesundheit

- > Arbeitspsychologische Präventionszeiten gemäß ASchG
- > Evaluierung psychischer Belastungen gemäß ASchG
- > Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement

Personalentwicklung

- > MitarbeiterInnenbefragungen (Arbeitszufriedenheit, Motivation, Belastungen, Gesundheit,...)
- > Führungskräfteentwicklung (Strategien & Maßnahmen)
- > ...

Referenzen



Mercedes-Benz



ARBEIT & GESUNDHEIT

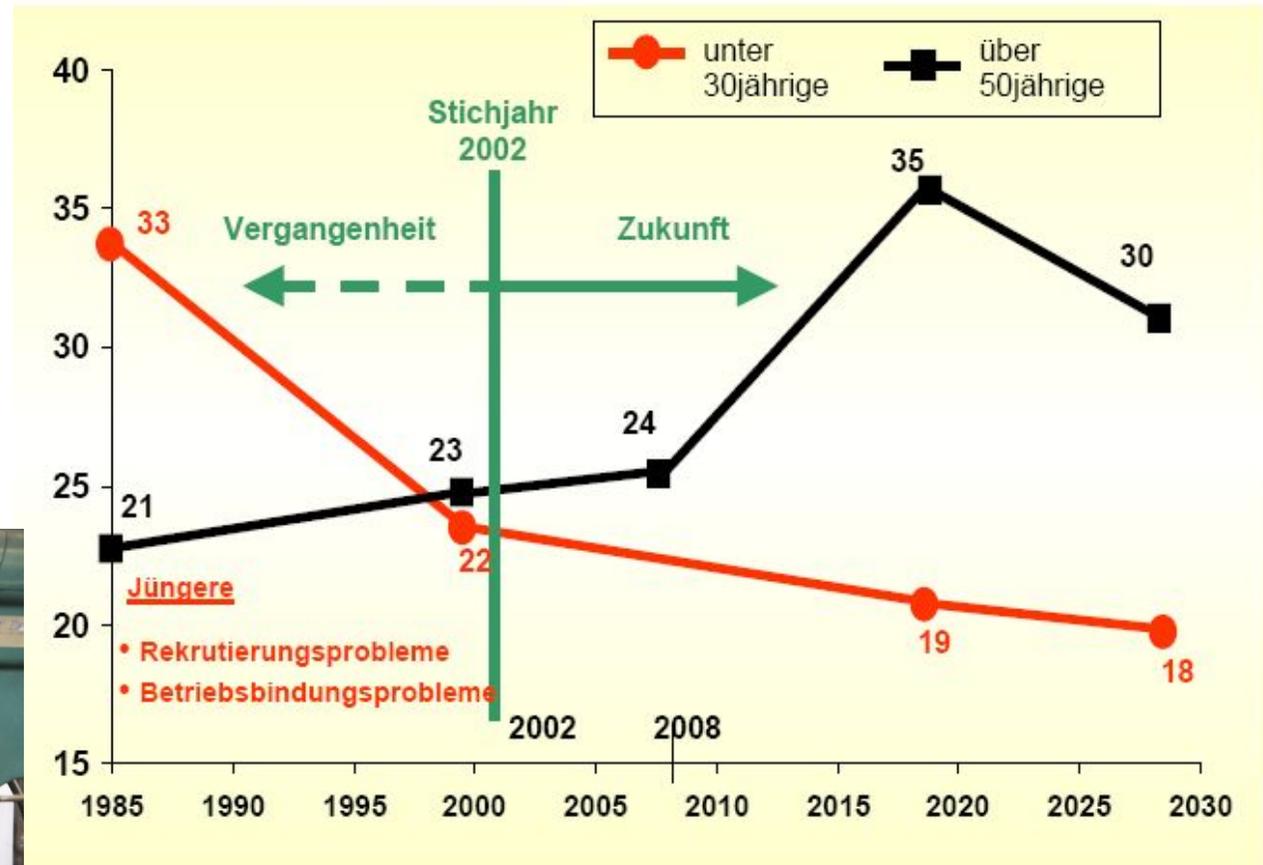
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

ARBEITSFÄHIGKEIT

Arbeit & Gesundheit

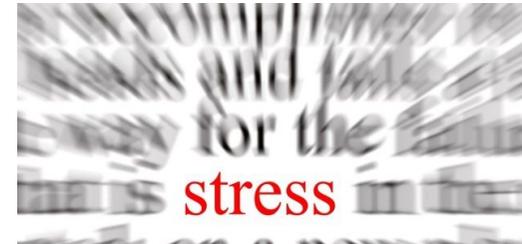
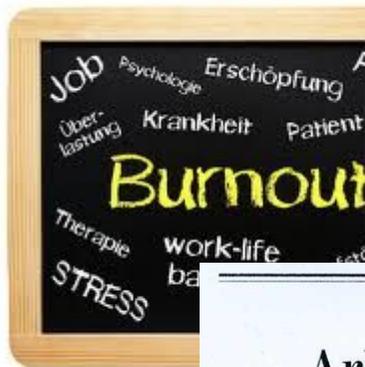
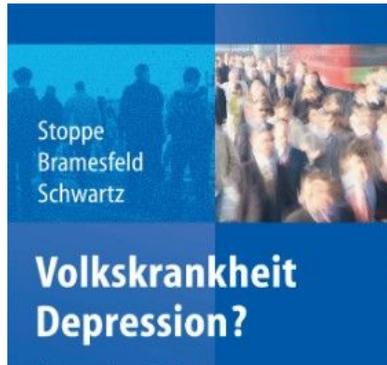
Demografische Entwicklung

- Alterung der Erwerbsbevölkerung
- Rückgang der Erwerbsbevölkerung
- Verlängerung des Arbeitslebens



Arbeit & Gesundheit

Zunahme psychischer Beeinträchtigungen



PSYCHISCHE BELASTUNG

Arbeiten ohne Anerkennung

... von Stress am Arbeitsplatz hat vielfältige C

... die Arbeitsmenge sind die ... als Leute im operativen Manager

... in puncto Stress“, so Christoph Kabas, Präsident des I

... ologin Martina Molnar. bandes österreichischer Psycho

... n aber oft das schlechte und Psychologen (BÖP). Studien z

... ter Kollegen oder fehlen- das Risiko einer Herz-Kreislauf-Er

... öglichkeiten.“ Niederge- bei Personen, die sich im Beruf

... eiztheit und Aggression ausgaben und dafür wenig Ane

... hätzungen gehen davon ernten, besonders hoch. Generell

... mten EU-Raum rund 20 10 bis 15 Prozent aller Herzinfar

... arbeitsbedingten Folge- Stressreduktion verhindert werden

... die durch Stress verur- Die Sozialpartner haben ein Inf

... kommt auf das soziale und einen Stress-Test zum Them

... ischen Drucks an. Füh- Test wie Broschüre sind kostenlos

... tungskräfte werden ihn leichter ertragen, ternehmerservice@wko.at beziehb



Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) – mehr als Sport und gesunde Jause

BGF umfasst...

- 🌀 das systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsfördernde Gestaltung von Strukturen und Prozessen einer Organisation, sowie
- 🌀 die Befähigung der MitarbeiterInnen und Führungskräfte zu gesundheitsförderlichem Verhalten

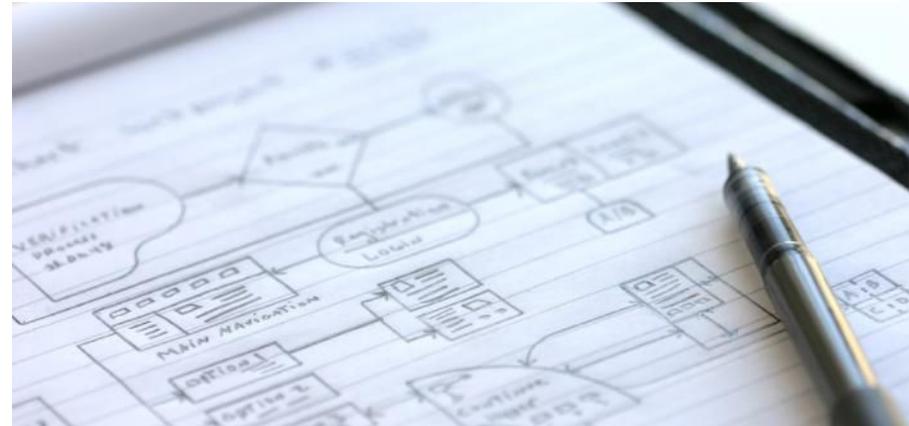
Quelle: Ulich & Wülser (2005). Gesundheitsmanagement im Unternehmen.

Prinzipien: die „Luxemburger Deklaration“ zur BGF

1. Ganzheitlicher Ansatz



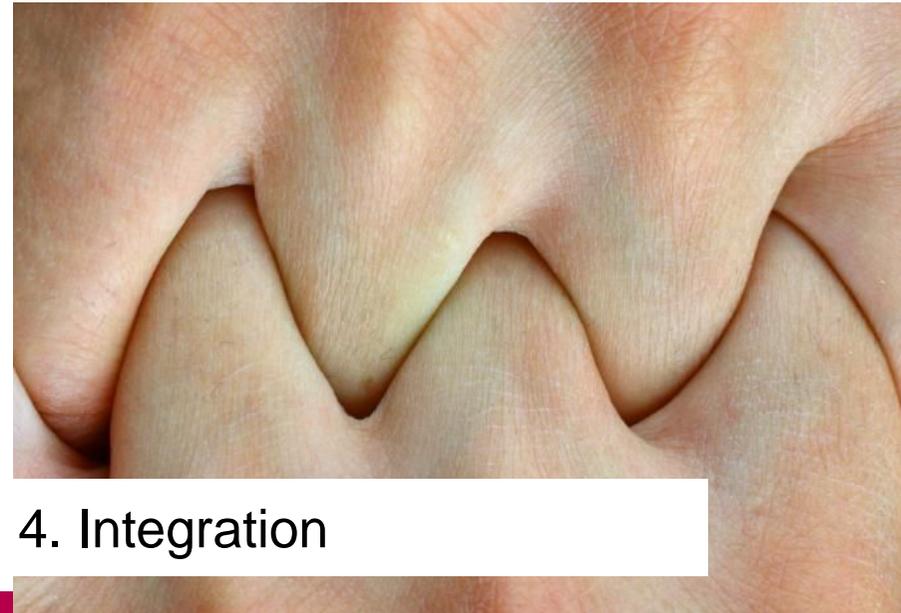
2. Systematische Umsetzung



3. Partizipation



4. Integration



Inhaltliches Modell: Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Zentrale Einflussfaktoren
auf und Handlungsfelder
für Arbeitsfähigkeit





Universität für Bodenkultur Wien

DIE EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN GEMÄß ASCHG

Aktuelle Situation – 2 ½ Mio. Fehltage aufgrund psychischer Belastungen



- > Das Arbeitsinspektorat setzt nun einen **Schwerpunkt** auf die Evaluierung psychischer Belastungen

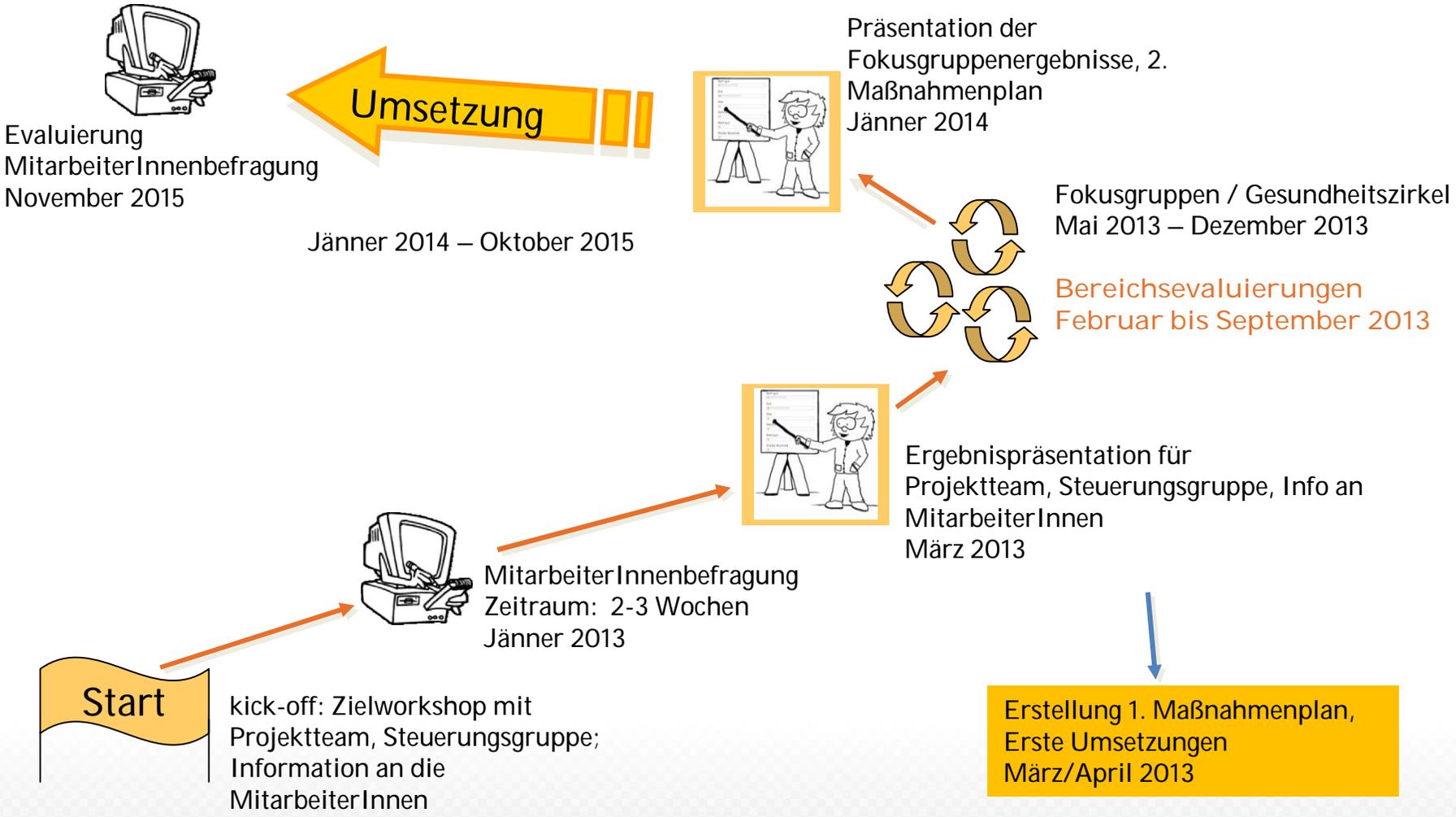
- > Für die **positive Bewertung Ihres Unternehmens** muss die Vorgangsweise der Evaluierung den Vorgaben des **Arbeitsinspektorats** entsprechen

Kriterien: Evaluierung psychischer Belastungen



- die MitarbeiterInnen sind ausreichend, nachvollziehbar und repräsentativ beteiligt; alle MitarbeiterInnen werden mit einbezogen
- es werden alle Themenbereiche arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen mit einbezogen
- es werden fundierte Verfahren zur Beurteilung psychischer Fehlbelastungen herangezogen
- die getroffenen Maßnahmen setzen an den Verhältnissen an
- der kollektive Gefahrenschutz steht vor dem individuellen
- Integration in die allgemeine Evaluierung
- ÖNORM EN ISO 10075 Teil 1-3 wird berücksichtigt
- die Hauptzuständigkeiten sind geklärt
- die Ergebnisse der Evaluierung werden ausreichend rückgemeldet

Der Projektablauf – konkret

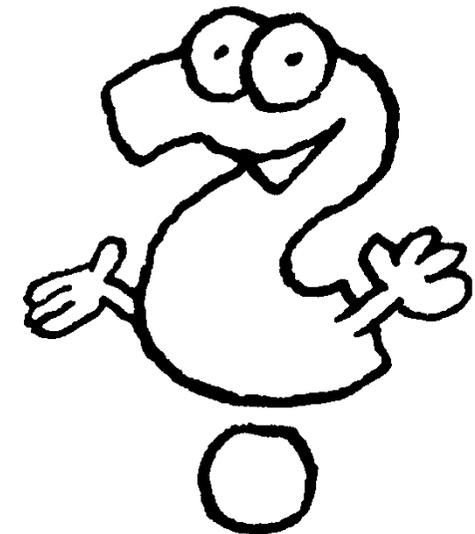




Universität für Bodenkultur Wien

DIE PROJEKTSCHRITTE UND – INSTRUMENTE IM DETAIL

Die MitarbeiterInnen-Befragung...



Der Fragebogen



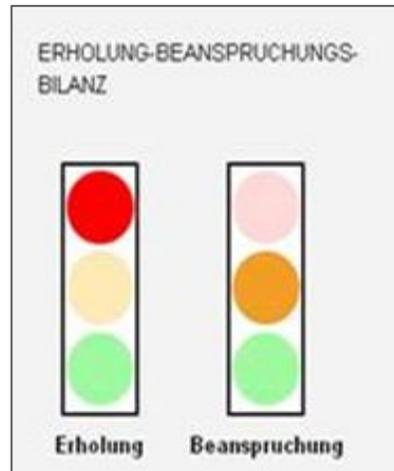
- > **Wissenschaftlich** geprüfte Instrumente
- > **Entwickelt an Universitäten** gemeinsam mit Kooperationspartnern aus der Wirtschaft
- > **Für die Praxis** entwickelt
- > Inhalte **abgestimmt** auf BGF-Projekte
- > **Klare Diagnose** und
- > **Umsetzbare Ergebnisse**

Ablauf der Befragung



- > Durchführung **im Jänner 2013**
- > Befragungszeitraum: **2-3 Wochen**
- > **alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte**
- > **Online** Befragung
- > Dauer **25-30 Minuten**
- > Persönlicher Zusatznutzen: **EBF-Work Tool** (eigene Erholungs-Belastungs-Balance)

Speziell: EBF-Work Tool



- > Der EBF-Work ist ein Verfahren zur Erfassung von Beanspruchungsfaktoren und Erholungs-/Belastungserleben auf **Gesamtorganisationsebene**
- > Auf **Individualebene** ist mit der Ampeldarstellung eine sofortige Rückmeldung über ein **persönliches Burnout-Risiko** möglich

Sie erhalten als **TeilnehmerIn** der Befragung eine **persönliche Rückmeldung** über die eigene Erholungs-Belastungs-Balance in Ampeldarstellung (rot, orange, grün) .

Datenschutz-Erklärung



- > Setzen aller **Datensicherheitsmaßnahmen**, Daten sehen nur MitarbeiterInnen von research-team
- > § 15 DSG 2000: **Verschwiegenheitspflicht**
- > Psychologengesetz: Verschwiegenheitspflicht
- > Kommentare werden **anonymisiert**
- > Einzeldaten nur in Gesamtform, Unterauswertungen nach Gruppen
- > **Keine Rückmeldungen, die auf Einzeldaten schließen lassen**

Anonymität - Datenschutz



> **Ausgewertet werden folgende Vergleiche**

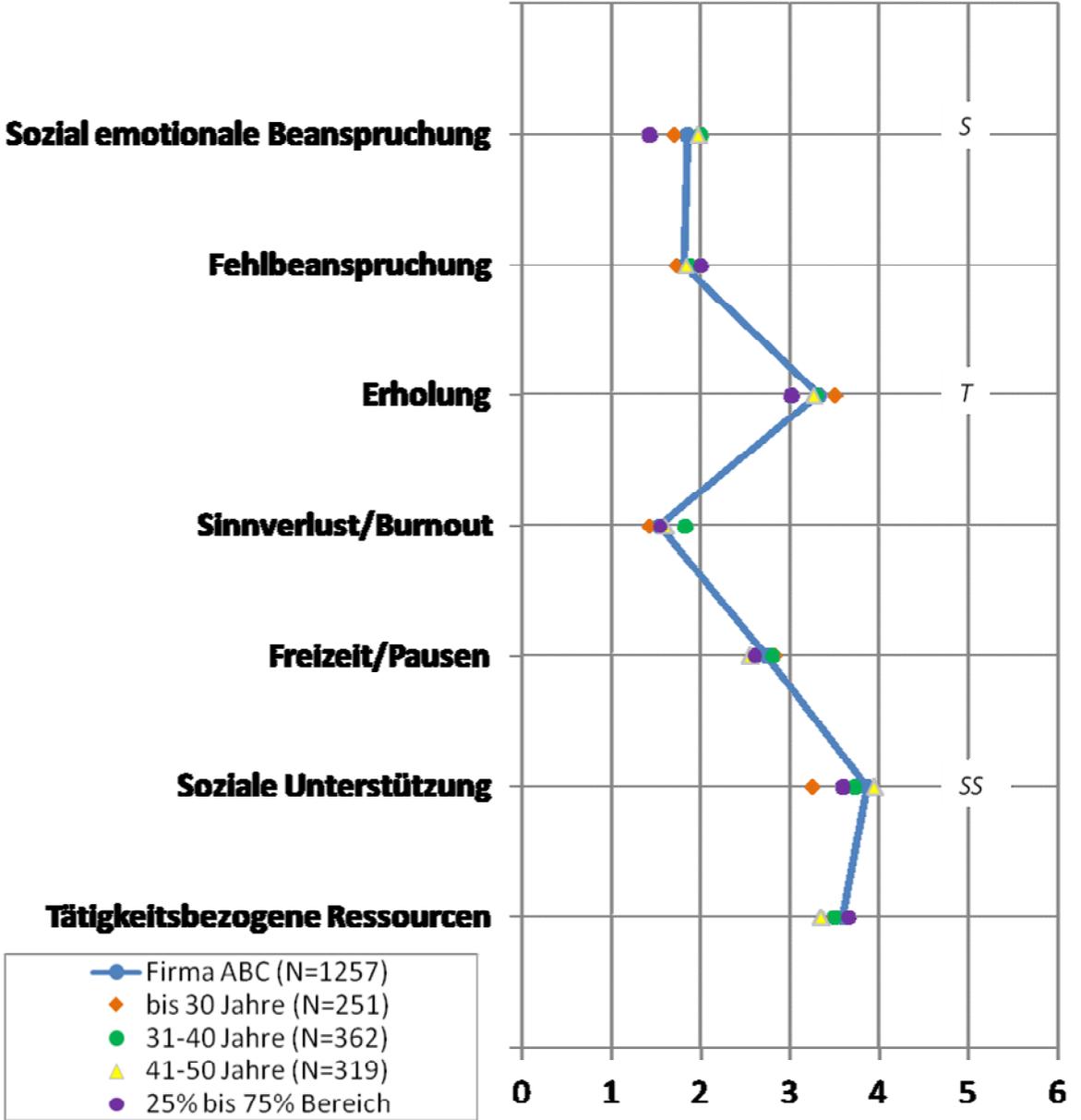
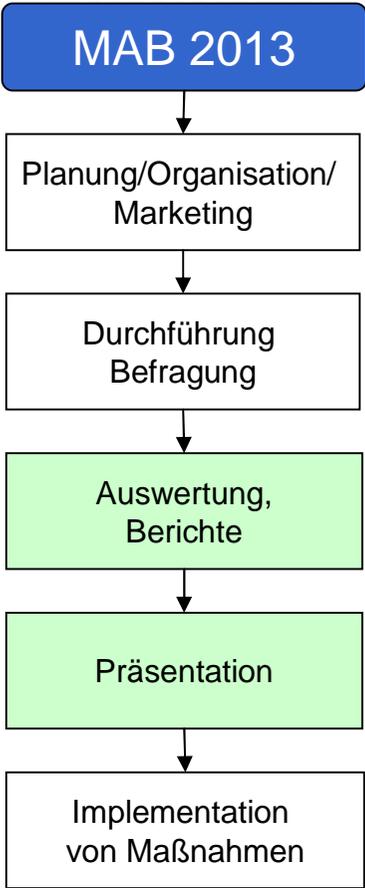
- Standort
- Wissenschaftliches vs. Allgemeines Personal inkl. Details
- Führungsaufgaben: ja vs. nein
- Mit oder ohne Studierendenkontakt
- Vollzeit oder Teilzeit
- Geschlecht
- Altersgruppe

> **Auswertungen erst ab 6 TeilnehmerInnen pro Bereich**

> **NICHT** ausgewertet werden sog. Kreuzauswertungen z.B.

- Männliche vs. weibliche Professoren/innen
- 20-30-jährige MitarbeiterInnen in einer Stabstelle

Ressourcen und Belastungen

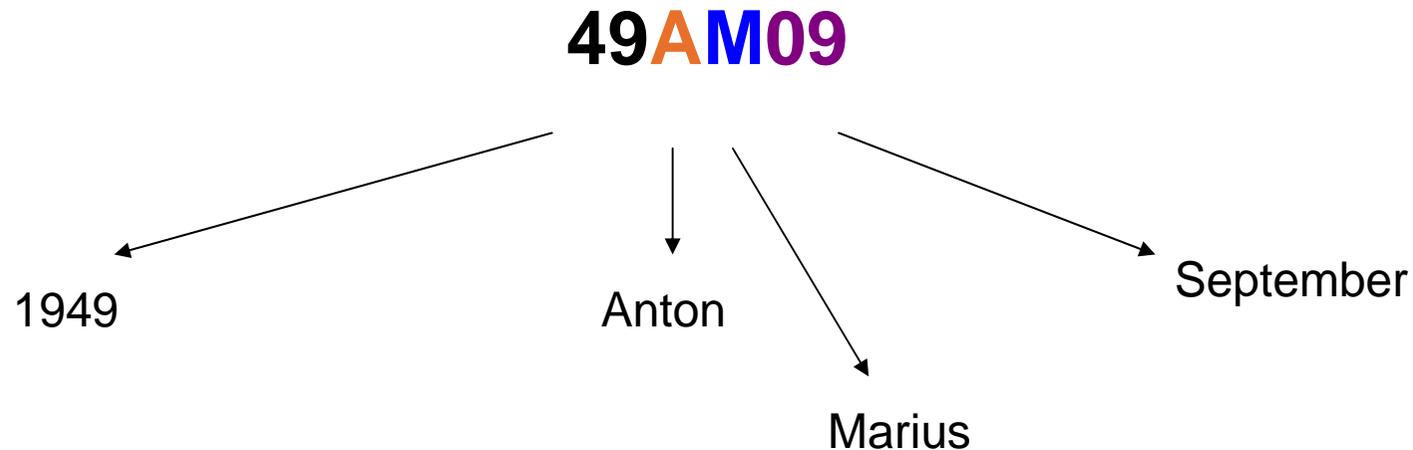


Persönlicher Code



Ihr persönlicher Code setzt sich zusammen aus ...

- > **Geburtsjahr der Mutter** (2-stellig), **erster Buchstabe des Vornamens des Vaters**, **erster Buchstabe des eigenen Vornamens**, eigenes **Geburtsmonat** in Zahlen (2-stellig)



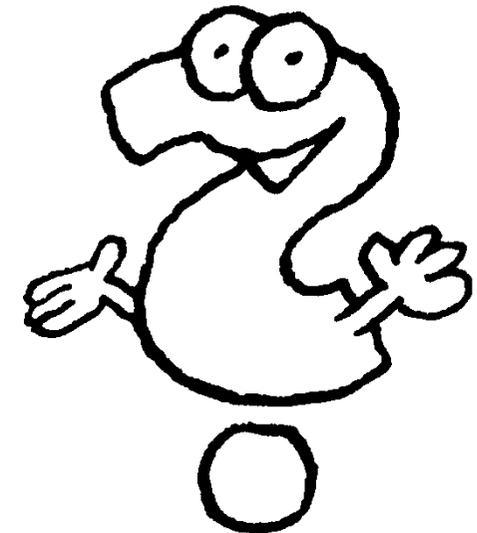
Notwendig für den Jahresvergleich!!

Gesundheits-Portfolio



- > Aus den Ergebnissen der Befragung, sowie unternehmensinternen Kennzahlen und anderen relevanten Kennzahlen wird ein vollständiger **Gesundheits-Portfoliobericht** zusammengestellt
- > Ein klar formulierter Bericht aus dem Handlungsfelder ablesbar sind.
- > Beispiele Handlungsfelder aus Erfahrung:
 - Information/Kommunikation: Art wie man Neuerungen im Unternehmen erfährt
 - Vereinbarkeit Familie/Beruf: was kann das Unternehmen unterstützend beitragen?
- > **Sie bekommen selbstverständlich Rückmeldung zu den Ergebnissen!**

Die Bereichsevaluierungen



Bereichsevaluierungen



- > „Objektive Beurteilung“ der Tätigkeit im Sinne des ASchG
- > Besichtigung der einzelnen Standorte (räumliche Gegebenheiten)
- > Einladung von freiwilligen Teilnehmern/innen an Evaluierungsworkshops (Gruppenworkshops mit den MitarbeiterInnen der Departments & Stabstellen bzw. Einzelinterviews mit den Professoren/innen)
 - Interview über Belastungen anhand einer Checkliste
 - Ableiten von konkreten Maßnahmenvorschlägen mit den MitarbeiterInnen
 - Erstellen einer Maßnahmenliste mit Priorisierung
- > Erstellen eines Evaluierungsberichts pro Department/Bereich
- > Rückmeldung der Ergebnisse an den/die Leiter/in

Terminkoordination



Department/ Stabstelle/ Serviceeinrichtung:				
Bitte Name und Emailadresse von freiwilligen Teilnehmer/innen von möglichst allen Standorten eintragen				
	Türkenschanze	Muthgasse	Tulln	4. Standort
Wissenschaftl. Mitarbeiter/in mit Doktorat				
Mitarbeiter/in ohne Doktorat				
Lektor/in				
Studentische Mitarbeiter/in				
Tutor/in				
Administrative/r Mitarbeiter/in				
Technische/r Mitarbeiter/in				
Weitere/r Mitarbeiter/in				
Weitere/r Mitarbeiter/in				
Optional:				
Professor/in				
A.o. Professor/in				
Assoziierte/r Professor/in				

EVALUIERUNG - ZUSAMMENFASSUNG

Belastungsfaktoren - Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	Ja	Nein	Bemerkung
Körperliche Belastungen		x	
Geistige Belastungen		x	
Emotionale Belastungen	x		Bereichsübergreifende Arbeit
Qualifikationsprobleme		x	
Belastungsfaktoren - Sozial- und Organisationsklima	Ja	Nein	Bemerkung
Mangelnde Zusammenarbeit quantitativ		x	
Mangelnde Zusammenarbeit qualitativ		x	
Informationsmängel	x		
Fehlender Handlungsspielraum		x	
Belastungsfaktoren - Arbeitsumgebung	Ja	Nein	Bemerkung
Klimatische Belastungen		x	
Akustische Belastungen		x	
Visuelle Belastungen		x	
Platz und Flächen unzureichend	x		betrifft nur QS
Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend		x	
Belastende Gefahren		x	
Belastungsfaktoren - Arbeitsabläufe und -organisation	Ja	Nein	Bemerkung
Ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse		x	
Orientierungsmängel		x	Bereichsübergreifende Arbeit
Störungen und Unterbrechungen		x	
Belastende Arbeitszeitgestaltungen		x	
Belastende Arbeitsmenge			

Empfehlung von Maßnahmen von Seiten der Arbeitspsychologie

Wertschätzung von Seiten der Unternehmensleitung

Insbesondere im Bereich ABC ist das persönliche Engagement der MitarbeiterInnen besonders hoch. Viele MitarbeiterInnen wenden sehr viel persönliche Energie für eine optimale Erfüllung ihrer Aufgaben auf. Der Wunsch nach Anerkennung ist bei den MitarbeiterInnen in diesem Bereich besonders hoch. Das Maß an Anerkennung, das ihnen geboten wird aufgrund der „negativen Ausrichtung der Tätigkeit selbst“ (Aufdecken von Mängel und Optimierungsbedarf) häufig sehr gering. Gerade hier sollte den MitarbeiterInnen sowohl auf Ebene der direkten Führungskraft aber insbesondere auf Ebene der Unternehmensleitung besondere Anerkennung zuerkannt werden.

Unterstützung auf Einzelpersonenebene

Die Tätigkeit im Bereich ABC insbesondere das Erkennen und Aufdecken von Mängel im Unternehmen und die geringe Kontrolle über die tatsächliche Optimierung ist für die MitarbeiterInnen dieses Bereichs besonders belastend. An den Verhältnissen kann nur bedingt etwas verändert werden, jedoch sollten die MitarbeiterInnen dabei unterstützt werden, mit den bestehenden (und durch die Tätigkeit selbst bedingten) Verhältnissen gut zurecht zu kommen. Dies geschieht optimalerweise durch eine Unterstützung auf Einzelpersonenebene wie psychologische Beratung oder Coaching.

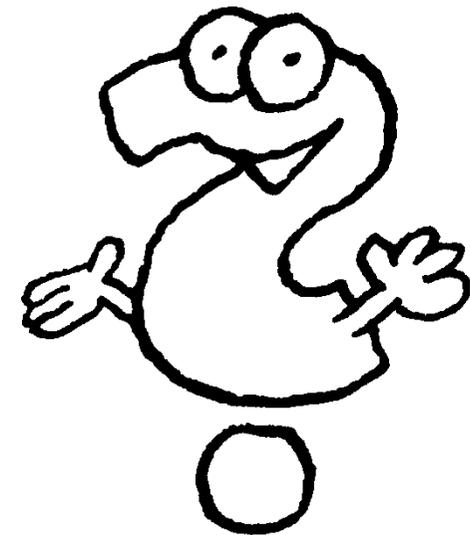
Im Bereich QS: Detaillierte Evaluierung des Arbeitsplatzes

Nach Rücksprache mit den MitarbeiterInnen scheinen die physischen Arbeitsplätze nur bedingt für die Ausübung der Tätigkeit geeignet zu sein. Dies ist gesondert zu evaluieren und bei Bedarf sind Anpassungen zu tätigen.

Im Bereich QS: Intensivere Mitsprachemöglichkeiten beispielsweise durch quartalsmäßige MitarbeiterInnengespräche

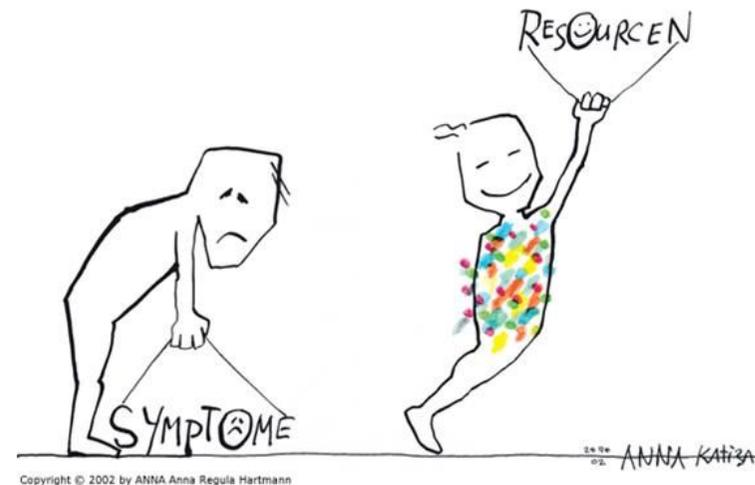
Einen Belastungsfaktor für die MitarbeiterInnen im Bereich QS stellt die subjektiv empfundene zu geringe Mitsprachemöglichkeit dar. Als Verbesserungsvorschlag wurde von Seiten der MitarbeiterInnen ein quartalsmäßig durchgeführtes MitarbeiterInnengespräch vorgeschlagen, das von Seiten der arbeitspsychologischen Beurteilung nur unterstützt werden kann.

DIE GESUNDHEITSZIRKEL



Was sind die Ziele der Gesundheitszirkel?

- ☞ Vertiefte Analyse der Handlungsfelder, die in der MitarbeiterInnenbefragung deutlich geworden sind
- ☞ Erarbeiten von Lösungs- und Verbesserungsvorschlägen für eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung
(Motto: Stärken stärken, Schwächen schwächen!)
- ☞ Entwicklung tragfähiger und akzeptierter Maßnahmen: MitarbeiterInnen als ExpertInnen für ihre Gesundheit

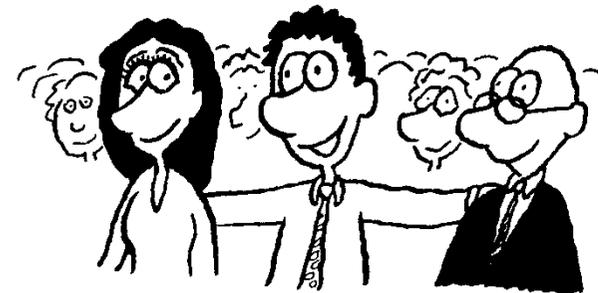


Rahmenbedingungen der Gesundheitszirkel

- 🌀 Arbeitsgruppen mit fixer TN-Zusammensetzung
- 🌀 Max. 10-12 TeilnehmerInnen
- 🌀 Externe Moderation und Aufbereitung der Ergebnisse
- 🌀 4 Sitzungen à ca. 2,5 Stunden
- 🌀 Zeitabstand zwischen Sitzungen ca. 2 Wochen
- 🌀 Freiwillige Teilnahme, als Arbeitszeit abgegolten
- 🌀 Zusammensetzung je nach Themenstellung, z.B. berufsgruppenspezifisch oder interdisziplinär, eine Hierarchieebene oder gemischt

Gesundheitszirkel Review (Aust & Ducki 2004)

- 🌀 65% der Maßnahmenvorschläge werden umgesetzt
- 🌀 Schlussfolgerung: „GZ sind ein effektives Instrument zur Verbesserung physischer und psychosozialer Arbeitsbedingungen und haben einen positiven Effekt auf Gesundheit, Wohlbefinden und krankheitsbedingte Absenzen“.



Folie nach research-team



Universität für Bodenkultur Wien

SIE ALS FÜHRUNGSKRAFT IM PROJEKT „GESUNDE BOKU“

Arbeit, Führung und Gesundheit



Universität für Bodenkultur Wien

- Führung ist nachweislich der bedeutsamste Faktor für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit (Ilmarinen et al.)
- Als Führungskraft gestalten Sie in einem hohen Ausmaß die Arbeitsbedingungen Ihrer MitarbeiterInnen (mit)
- Durch Ihr Führungsverhalten können Sie Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit unterstützen
- Sie wirken durch Ihr persönliches Verhalten als Vorbild – so oder so
- Als Führungskraft finden Sie ebenfalls spezifische Belastungen und Ressourcen vor – es geht auch um Ihre Arbeitsfähigkeit und Gesundheit!
- Ihre Unterstützung und Ihre (gerne auch kritischen) Beiträge sind wesentlich für den Erfolg des Projekts „Gesunde BOKU“

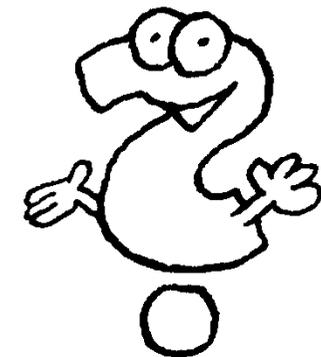
Vorbildwirkung





Ihre Erwartungen an das Projekt

- Was könnte/sollte/müsste dieses Projekt in Bezug auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit leisten? Für mich / für meine MitarbeiterInnen?
- Was kann mein Beitrag als Führungskraft dazu sein?
- Was brauche ich als Führungskraft, um das Projekt gut unterstützen zu können?
- Wo liegen aus meiner Sicht die Chancen und Risiken?





Universität für Bodenkultur Wien

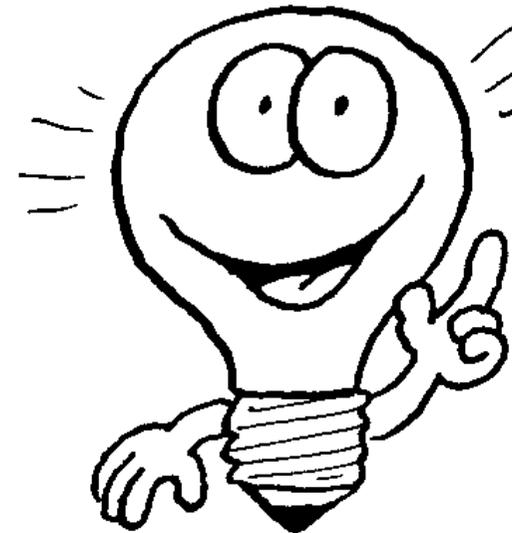
Nächste Schritte...

- Information an den Universitätsrat am 5.12.2012
- Datenschutz: Abstimmung mit BR
- Projekt-Steuerungsgruppe am 12.12.2012
- Kick off für MitarbeiterInnen & Start der MitarbeiterInnenbefragung:
15.1.2013



Universität für Bodenkultur Wien

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit &
bitte um Ihre Unterstützung!**



research team