

Vom betrieblichen Sozialkapital zum psychosozialen Gesundheitskapital – Weiterentwicklung, Messung und Ergebnisse

Prof. (FH) Mag. Dr. Erwin Gollner MPH, MBA

Prof. (FH) Mag. Florian Schnabel MPH

Carmen Braun, MA

Katharina Hauer, MA

22. Österreichische Gesundheitsförderungskonferenz
16.11.2020



Das Projekt „Gesunde MitarbeiterInnen – Gesunder Betrieb!“

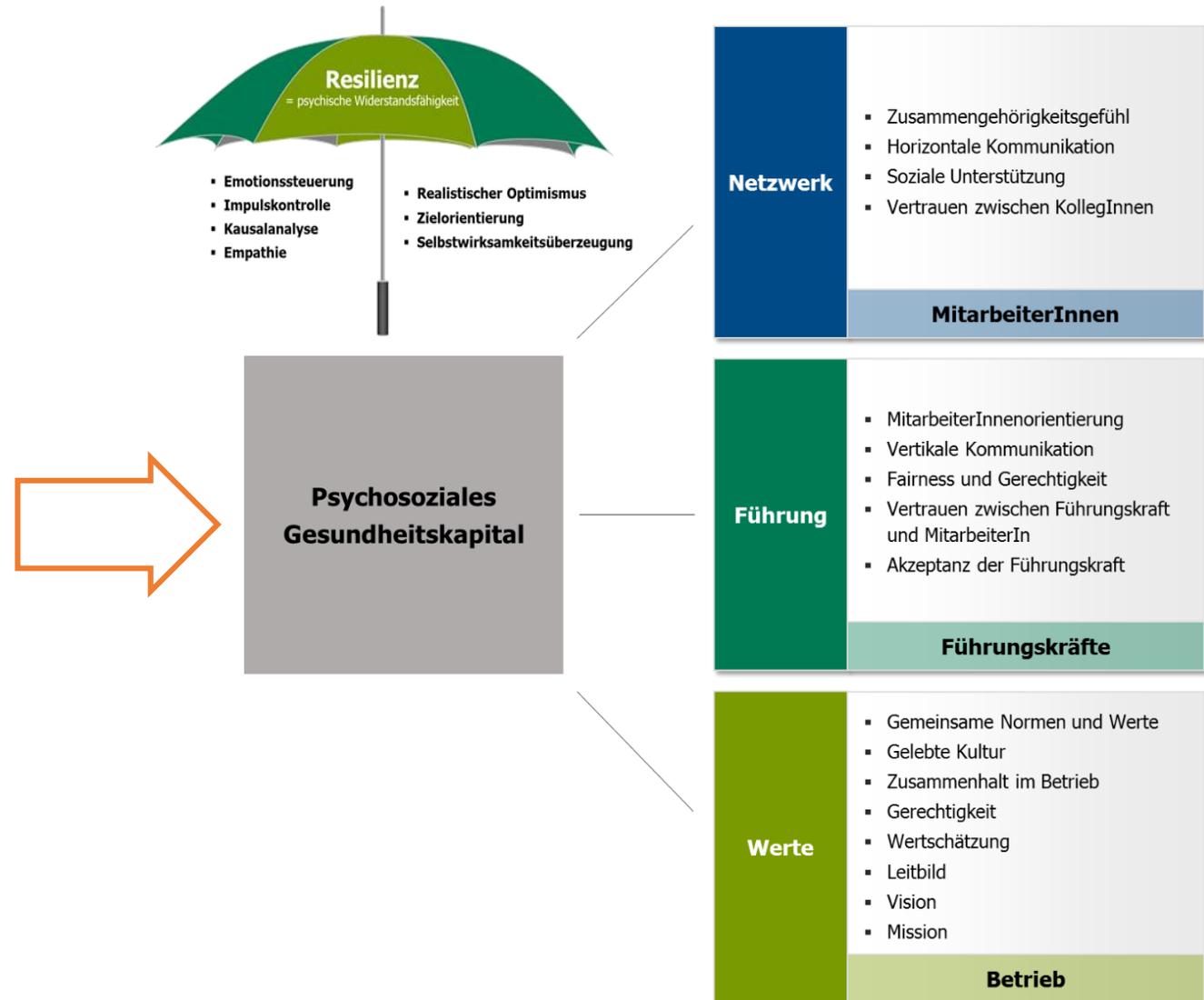
Stärkung der psychosozialen Gesundheit von MitarbeiterInnen in burgenländischen Unternehmen anhand des Sozialkapital- und Resilienzansatzes

- Projektlaufzeit: 01. Mai 2016 – 30. April 2019
- Projektträger: Forschung Burgenland GmbH
- Teilnehmende Betriebe:
 - Krankenhaus Oberpullendorf (KRAGES)
 - Rotes Kreuz Burgenland
 - Schloffer GmbH
 - vamos
 - Vossen GmbH & Co. KG
- Evaluation: Fachhochschule Burgenland
- Fördergeber:
 - Fonds Gesundes Österreich
 - Landesgesundheitsförderungsfonds Burgenland

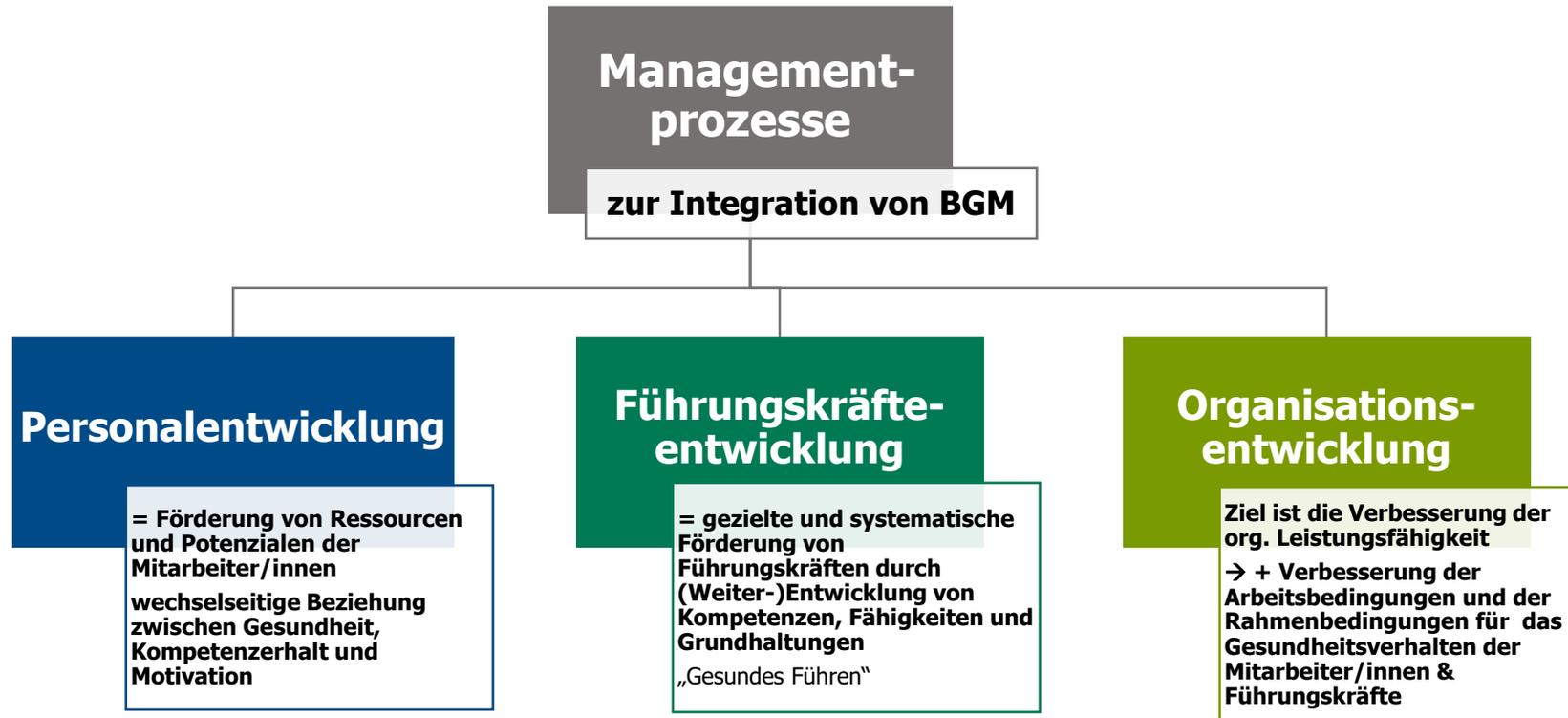
Leitfragestellungen

- Inwieweit ist es möglich, das Sozialkapital im Betrieb zu messen?
- Können durch Maßnahmen der BGF Änderungen auf den Ebenen des Sozialkapitals beobachtet werden?

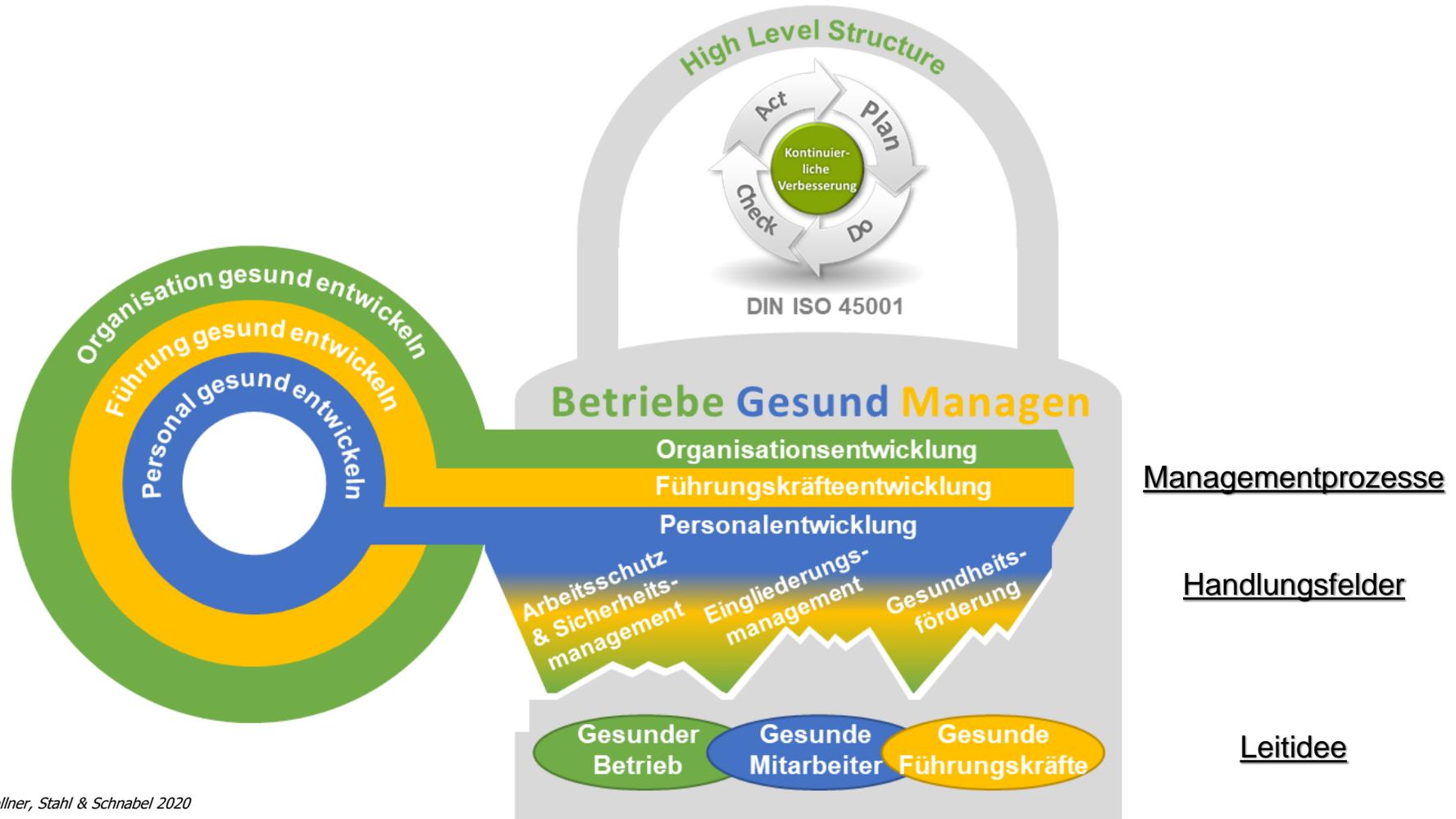
Theoretische Fundierung – Psychosoziales Gesundheitskapital



Psychosoziales Gesundheitskapital auf Ebene der Managementprozesse



Ableitung zum Pinkafelder Modell „Betriebe Gesund Managen“

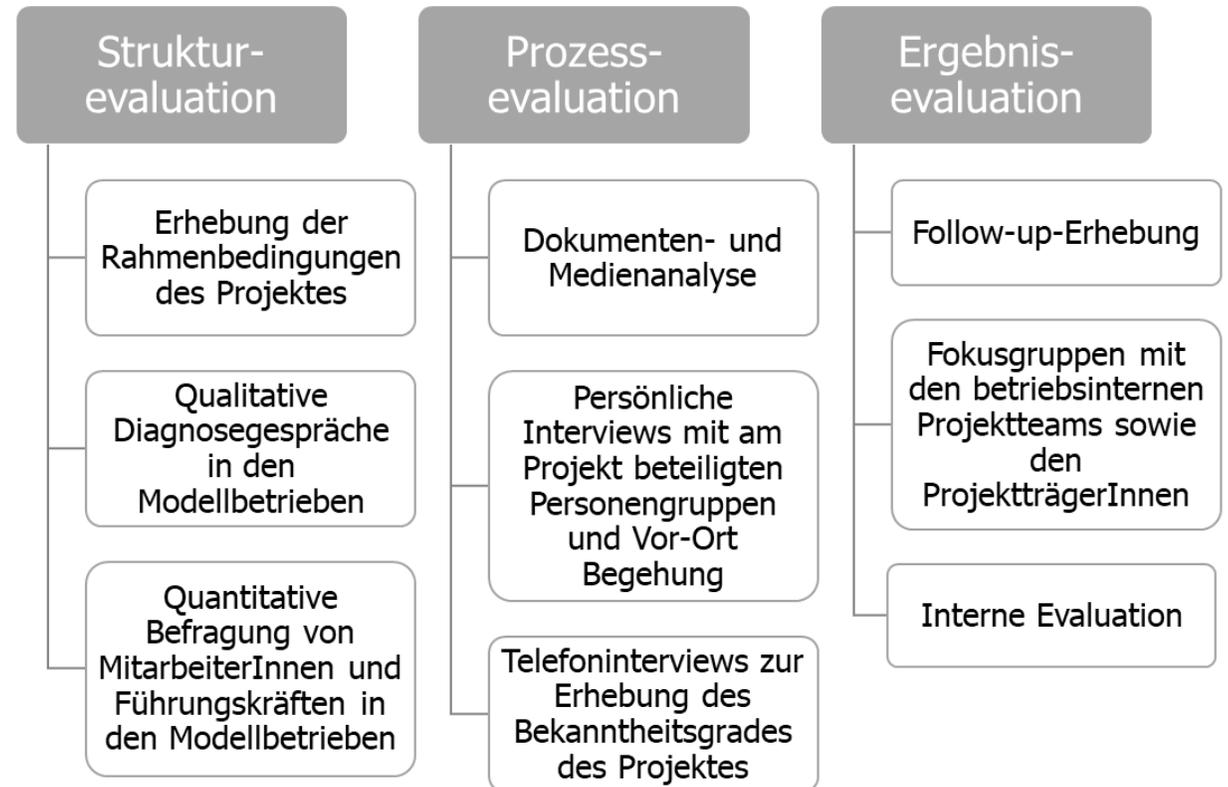


Evaluation Methodik & Evaluationsdesign

- Anwendung sozialwissenschaftlicher Methoden

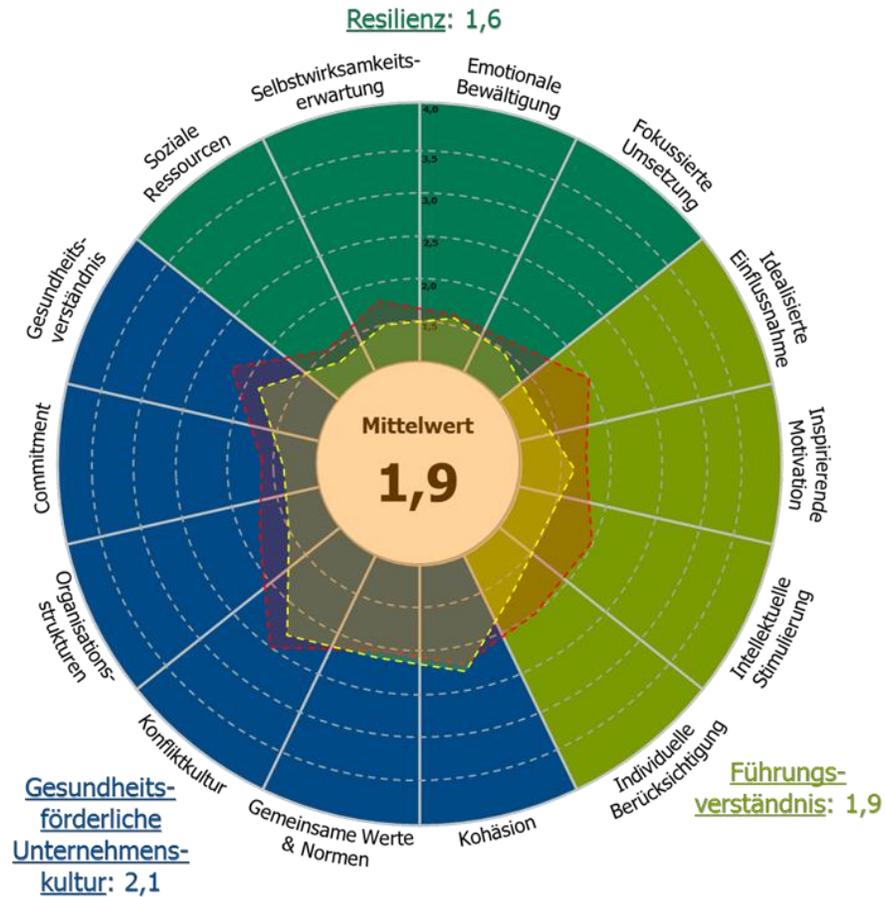
- **Multimethodischer Ansatz**

- Quantitative und qualitative Erhebungen
- Digivoting-System
- Photovoice
- Dokumentationsanalyse als Bewusstseinsbildende Maßnahme für Führungskräfte
- Betriebsbegehungen und Ad-hoc Interviews

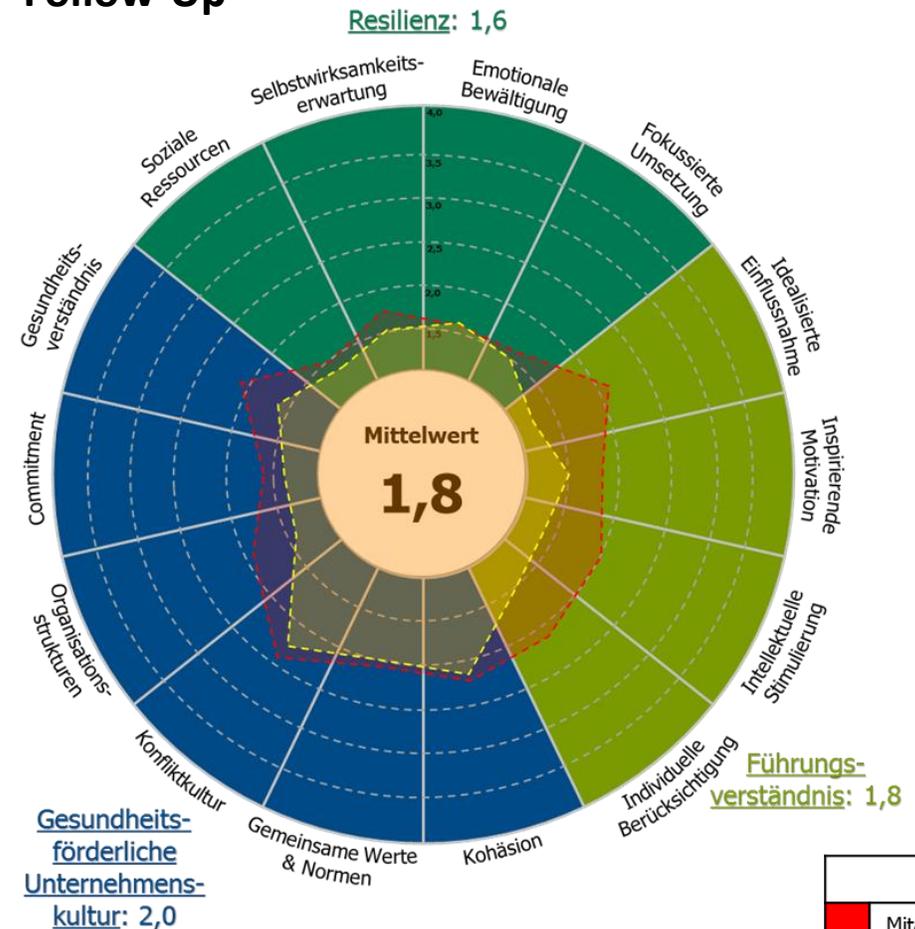


Ergebnisse zur Erhebung des Psychosozialen Gesundheitskapitals

Baseline



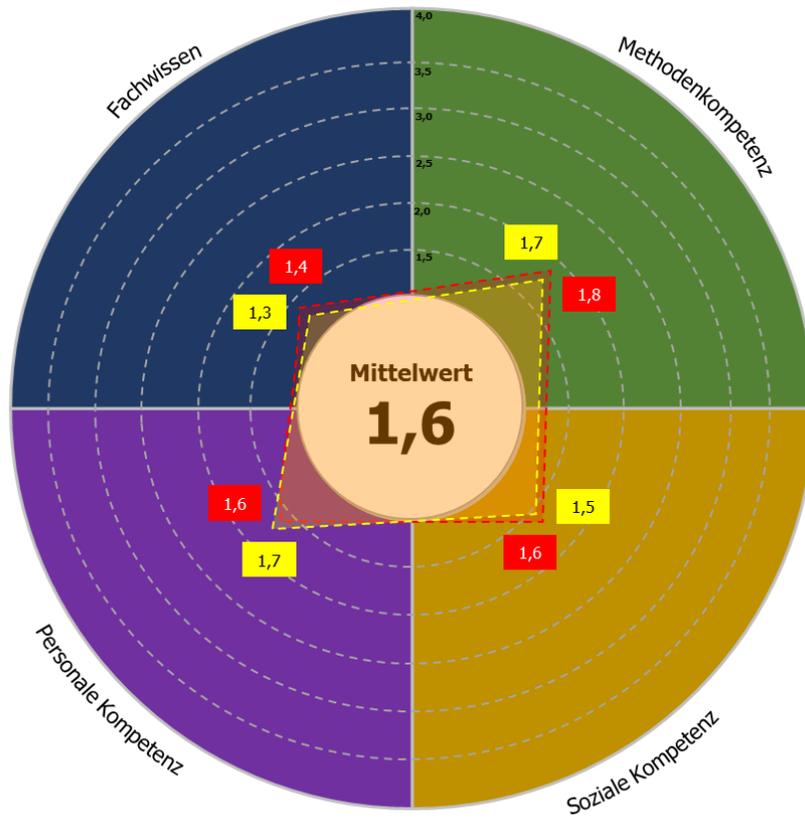
Follow-Up



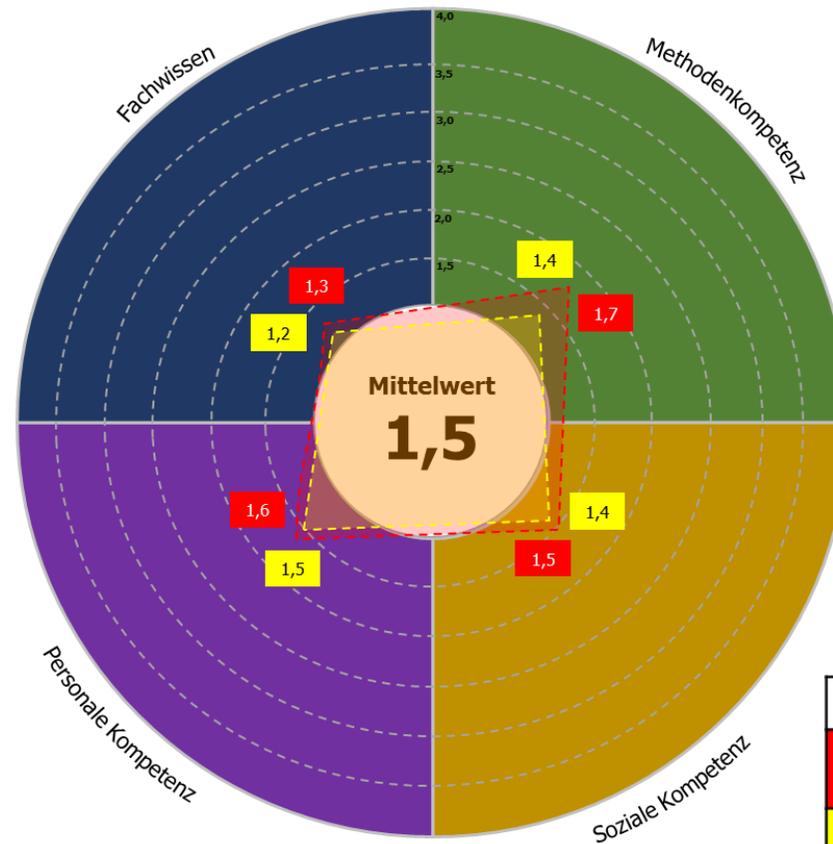
Legende	
■	MitarbeiterInnen (MW1: 1,9; MW2: 1,9)
■	Führungskräfte (MW1: 1,7; MW2: 1,6)

Ergebnisse zur Erhebung der Gesundheitskompetenz

Baseline

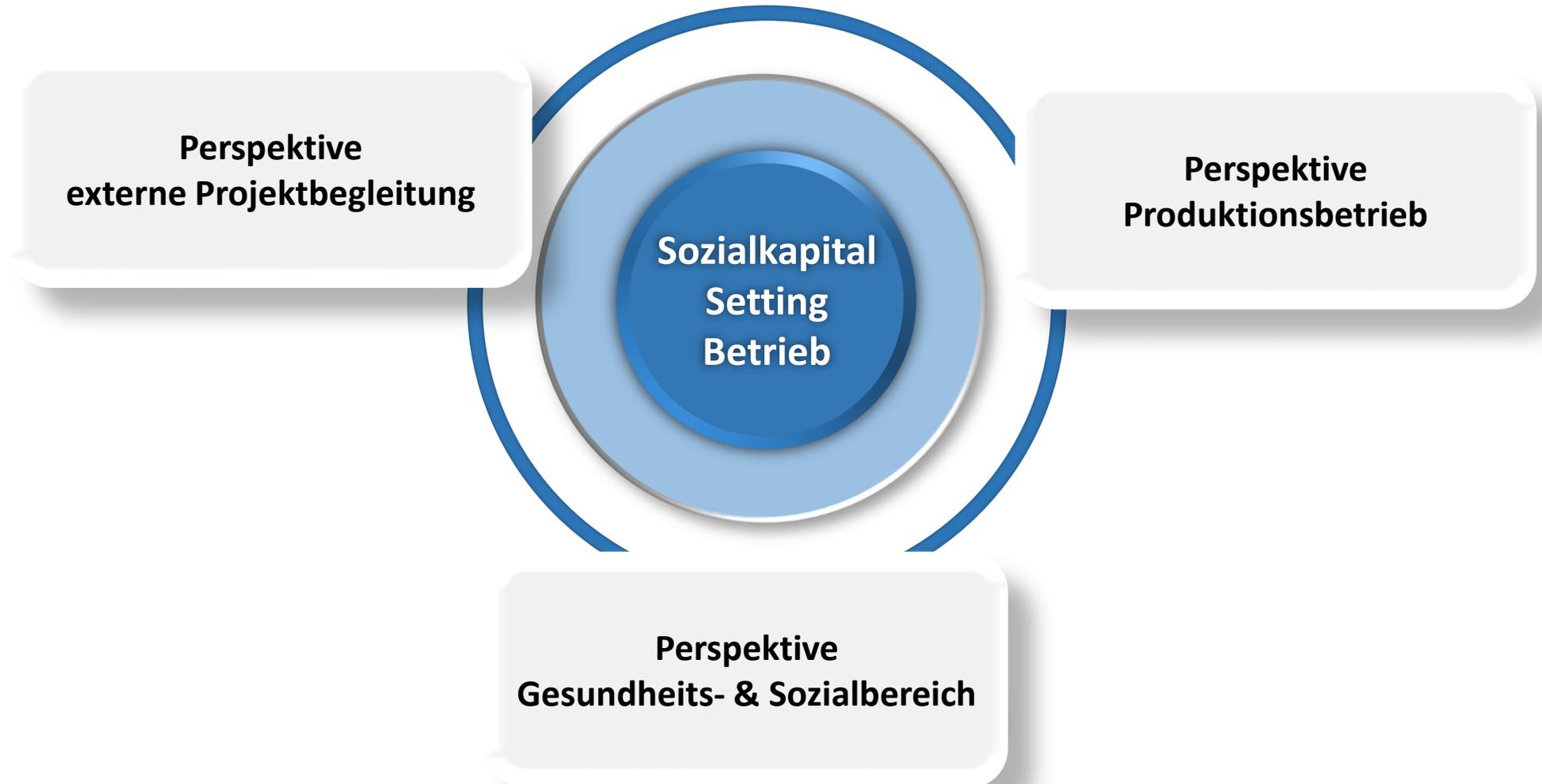


Follow-Up



Legende	
	MitarbeiterInnen (MW1: 1,6; MW2: 1,6)
	Führungskräfte (MW1: 1,5; MW2: 1,4)

Nutzeneffekt des Sozialkapitals im Setting Betrieb



Diskussion



Wenn Sie den Sozialkapitalansatz in einem Betrieb anwenden, welche Effekte erwarten Sie sich auf den drei Ebenen?

Mitarbeiter*innen

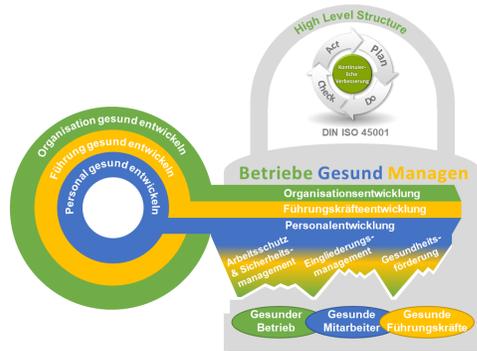
Führungskräfte

Organisation

Perspektive der teilnehmenden Betriebe



- Welche **Effekte und Veränderungen** habt ihr auf den drei Ebenen wahrgenommen?
- Was **blieb bestehen** und ist auch eineinhalb Jahre nach Projektende **noch wahrnehmbar**?
- Welche **Grenzen oder Chancen** haben sich diesbezüglich durch die Covid-19 Pandemie ergeben?



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Organisationsentwicklung



Personalentwicklung



Führungskräfteentwicklung

Problemfeld/Ressource	Handlungsempfehlungen
Fehlender Zusammenhalt/fehlender Rückhalt	Überblick über Tätigkeiten in anderen Abteilungen schaffen MitarbeiterInnengespräche
Vertikale/horizontale Kommunikationsstrukturen	Gemeinschaftsaktivitäten fördern Sozialraum
Sozialer FIT	Regelmäßige Teambesprechungen
Vertrauen in Organisation	Supervision und Mediation
Berufliche und soziale Unterstützung	Information über Weiterbildungsmöglichkeiten Umstrukturierung der Schulungsangebote

Gesunde MitarbeiterInnen

Problemfeld/Ressource	Handlungsempfehlungen
Gemeinsame Normen und Werte	Entwicklung organisationaler Rahmenbedingungen zur Konfliktbewältigung
Konfliktkultur	Klare und transparente Definition von Zuständigkeiten und Entscheidungsbeschreibungen Von einer Fehlerkultur zu einer Lernkultur
Zusammenhalt im Betrieb	Klärung von Entscheidungskompetenz
Gelebte Kultur	Fortlaufende Diagnose, Umsetzung und Evaluation von gesundheitsförderlichen Aktivitäten im Betrieb Definition und Kommunikation von Leitsätzen

Gesundes Unternehmen

Problemfeld/Ressource	Handlungsempfehlungen
MitarbeiterInnenorientierung	Mentoring für Führungskräfte Supervision und Mediation
Kommunikation	Einbindung von Führungskräften bei der Erarbeitung von Richtlinien und Bestimmung von Prozessabläufen
Fairness und Gerechtigkeit	Kommunikationsstrukturen zwischen Abteilungsleitung und MitarbeiterInnen
Vertrauen	Abteilungsübergreifende Kleinteams zur Problemanalyse
Akzeptanz des/der Vorgesetzten	Traineeprogramm für angehende Führungskräfte
Self Care	Stressverarbeitung: Schwerpunktausbildung der Führungskräfte zur Sensibilisierung und Qualifizierungsstärkung

Gesunde Führungskräfte

Perspektive der externen Projektbegleitung und Lessons learned

- **gemeinsames Verständnis** im Unternehmen
- **valide Datengrundlage**
- **begleitendes Kommunikationskonzept**
- **Projektteam hat MultiplikatorInnenfunktion**
- **Sozialkapital-Ansatz als Rahmen** zur bedarfsorientierten, validen Ableitung der Inhalte der **Maßnahmen auf 3 Ebenen**: Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung und Organisationsentwicklung
- **unternehmensinterne Arbeitszeit** und **persönliches Engagement** erforderlich
- **Maßnahmen**, die in den **Arbeitsalltag integrierbar** sind & **individuellen Mehrwert** haben
- **bedarfsorientierte Organisationsentwicklung hat Wechselwirkungen zu BGF/BGM-Aktivitäten** – ist aber Aufgabe des Unternehmens
- Perspektivenwechsel: **Gesundheit entsteht permanent im zwischenmenschlichen Miteinander**

GESUNDE MITARBEITERINNEN
GESUNDE MITARBEITER
GESUNDE BETRIEB
NACHHALTIG

Pinkafeld, Symposium M.4.2019
FORSCHUNG Burgenland **PROJEKT** FH Burgenland
RESEARCH & INNOVATION UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

KRANKENHAUS OBERPULLENDORF
SCHLOFFER VÖSTEN 4
ROTES KREUZ BURGENLAND
VAMOS
PROJEKT TEILNEHMER

RESILIENZ
VISION
KATHARINA HAUER
ABLAUF
Steigerung psychisches Wohlbefinden

Psychosoziales Gesundheitskapital
05/2016
COMMITMENT
DGF UHART
TERMS
EVENTS
NACHHALTIGE BEDINGUNGEN
NETZWERK AUFBAU
UMSETZUNG
Maßnahmen
PLANUNG
DIAGNOSE
04/2019

SILVIA GEIER
ORIENTIERUNG

EVALUATION
PROF. FLORIAN SCHNABEL
EIN BILD ENTSTEHT...
MUSI-METHODISCHER ANSATZ
FAZIT
STRUKTUR
MAßNAHMEN CLUSTER
DIENSTZEIT
SENSIBILISIERUNG
ERGEBNISSE
PROZESSE
STRUKTUR

GESUNDHEIT ENTSTEHT PERMANENT
KOMMUNIKATION
BEWUSSTSEIN SCHAFFEN
TEAM SPIRIT
MITARBEITER FÜHRUNG
SELBSTVERANTWORTUNG
WECHSELNDES VERSTÄNDNIS

KATHARINA HAUER
DIGITALE INSTRUMENTE
MITARBEITER
PROJEKT TEAM

DIGI ALLEIN FUNKTIONIERT NICHT
LERNEN
Innerhalb der Arbeitszeit
Ortsungebunden
Niederschwellige Sprache + Gestaltung
Selbstgesteuert

Pers. / Soziale / Fach. / Methodische
KOMPETENZ

EMOTIONEN
BURN OUT
TABU
PRIVAT BERUFE
GRÜNDE
GF
MA
PSYCHE
nicht akzeptiert
KÖRPER KRANK
AKZEPTIERT
INSTAHELP
HILFE ONLINE

DR. GERHARD BLASCHE
PAUSE
ERMOGDUNG
steigt mit der ZEIT
BEWEGUNG erhöht WIRKUNG
PAUSEN GESTALTUNG
REGENERATION & psychologische BEDÜRFTNISSE
MAN KANN ERHOLUNG NICHT SPEICHERN
Lieber mehr kleine als eine große Pause!
5-15 Min

DR. ERWIN GOLLNER
TRANSFORMATION
THINK OUTSIDE THE BOX!
AUF ZU NEUEN UFFERN
FÜHRUNG
MITARBEITER
UNTERNEHMEN

MULTIPLIKATOREN SCHULUNGEN
PRÄSENZ + ONLINE
4 TEILE
BASISWISSEN
BETRIEBS-ÜBERGREIFEND

DR. ALFRED LOHWINGER
HRV MESSUNG
KRAK SEIN KÖNNEN WIR UNS NICHT MEHR LEISTEN

HRV COACHING
Motivieren zum Gesund-Sein

PSYCHOSOZIALES GESUNDHEITS KAPITAL
FÜHRUNGS-VERSTÄNDNIS
SICHT WEISEN UNTERSCHIED
ERGEBNISSE
OBJEKTIV
HERBERATEN VARIABILITÄT
MANAGEMENT PROZESSE
HANDLUNGSFELDER
LEIT IDEE

Zur Vertiefung



Kontakt



Prof.(FH) Mag. Dr. Erwin Gollner MPH, MBA
Fachhochschule Burgenland

E-Mail: erwin.gollner@fh-burgenland.at



Prof.(FH) Mag. Florian Schnabel MPH
Fachhochschule Burgenland

E-Mail: florian.schnabel@fh-burgenland.at



Carmen Braun, MA
Fachhochschule Burgenland

E-Mail: carmen.braun@fh-burgenland.at



Katharina Hauer, MA
Forschung Burgenland

E-Mail: katharina.hauer@forschung-burgenland.at

