



Gerit Mayer, der Leiter der Abteilung für Personalentwicklung bei der Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH (Tilak):
„Wir wollen die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen erhalten und fördern.“

Uns ist es ein Anliegen, die Gesundheit und somit auch die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter/innen zu erhalten und zu fördern“, beschreibt Gerit Mayer, der Leiter der Abteilung für Personalentwicklung bei der Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH (Tilak), die wesentlichen Ziele des vom Fonds Gesundes Österreich geförderten Projektes PULS. Die Tilak führt die vier Landeskrankenhäuser Innsbruck - Universitätskliniken, Hochzirl, Natters und Hall und ist für den Betrieb der Landes-Pflegeklinik Tirol zuständig. Sie ist der größte Arbeitgeber Westösterreichs und beschäftigt insgesamt rund 7.500 Mitarbeiter/innen. 1.150 davon sind im Landeskrankenhaus (LKH) Hall mit 500 Betten tätig, das 2011 durch eine Fusion des Allgemeinen öffentlichen Bezirkskranken-

Wie die Tilak für gesündere Arbeitsplätze sorgen will

Ein Pilotprojekt im Landeskrankenhaus in Hall in Tirol zeigt vor, wie die Spitäler der Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH (Tilak) durch systematische Betriebliche Gesundheitsförderung zu gesünderen Arbeitswelten werden sollen. Text: Dietmar Schobel

hauses Hall mit dem Psychiatrischen Krankenhaus Hall entstanden ist. Hier wird vom März 2011 bis zum März 2014 die Gesundheitsförderungsinitiative PULS durchgeführt. Ab 2014 soll dieses Pilotprojekt dann auch auf die anderen Häuser der Tilak übertragen werden. Mayer fasst den Zwischenstand für das Projekt in Hall zusammen, das er gemeinsam mit Marita Kreuzer von der Abteilung „Mitarbeiter/innen-Service & Soziales“ der Tilak und dem Kaufmännischen Direktor des LKH Hall Wolfgang Markl leitet: „Wir haben den Ausgangszustand analysiert, acht Gesundheitszirkel durchgeführt sowie zahlreiche Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitsbelastungen erarbeitet, von denen viele schon umgesetzt wurden oder noch umgesetzt werden.“

Wie gut wird die Arbeit bewältigt?

Im Detail wurde zunächst mit einem standardisierten Messinstrument, dem „Arbeitsbewältigungsindex plus“ erhoben, wie die Beschäftigten des LKH Hall ihre Gesundheit und die Anforderungen, Belastungen und Ressourcen bei der Arbeit beurteilen. „Dabei hat sich gezeigt, dass die Mitarbeiter/innen im Durchschnitt über eine gute Arbeitsbewältigungsfähigkeit verfügen“, sagt Mayer. In den Gesundheitszirkeln, die dann in der Folge durchgeführt wurden, ging es also vor allem darum, diesen Status nachhaltig zu sichern und weitere Verbesserungen zu erzielen. Weil das Interesse, speziell auch bei den Mediziner/innen des Spitals in der traditionsreichen Stadt am Inn so groß war, wurden statt der ursprünglich geplanten sieben Gesundheitszirkel derer acht

INFO & KONTAKT

Projektleiter:

Gerit Mayer
Tel. 050504 /284 16
gerit.mayer@tilak.at

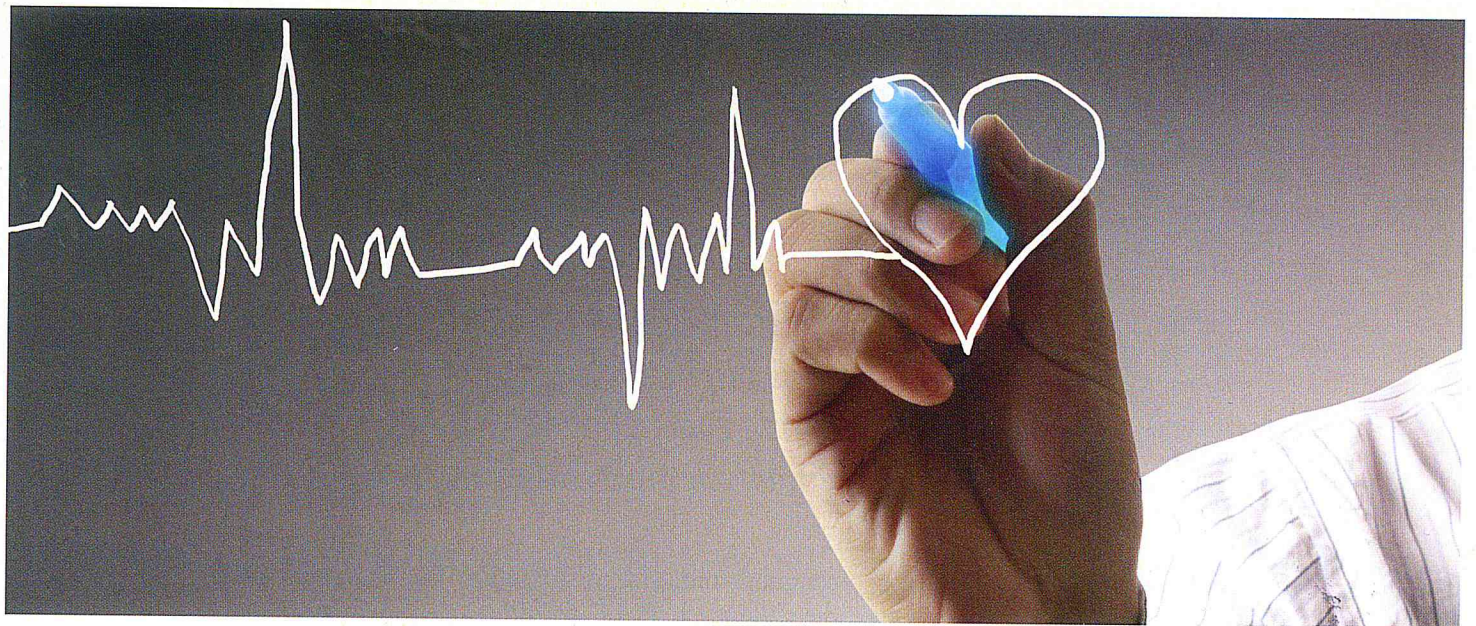
Zuständiger Gesundheitsreferent beim FGÖ:

Klaus Ropin
Tel. 01/895 04 00-14
klaus.ropin@goeg.at

Kooperationen mit: UNIQA VitalTruck, AUVA



Am Landeskrankenhaus in Hall in Tirol wird von der Tilak ein Pilotprojekt für Betriebliche Gesundheitsförderung durchgeführt.



durchgeführt. „Als Bereiche, in denen Verbesserungen wünschenswert sind, wurden vor allem auch die Qualität der Kommunikation durch die Führungskräfte sowie Fragen der Planung, Arbeitsorganisation und der Pausenkultur genannt“, sagt Mayer. Dementsprechend zählte zu den Maßnahmen, die in der Folge umgesetzt wurden, unter anderem ein Arbeitsfähigkeitstraining für die Führungskräfte. 70 Beschäftigte in leitenden Funktionen beteiligten sich. „Die Führungskräfte konnten dabei erlernen, wie sie ihre eigene Arbeitsfähigkeit erhalten können“, sagt Mayer. „Dabei haben sie gleichzeitig Know-how erworben, was für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen getan werden kann“. Besonders wichtig sei dabei, dass Arbeitsaufgaben stets möglichst eindeutig beschrieben würden, meint der Personalentwickler: „Es sollte stets klar

sein, wer wofür zuständig und was bis wann zu erledigen ist. Wenn das nicht so ist, sollte jeder Mitarbeiter gegenüber seinem Chef auch mehr Klarheit einfordern können und dürfen.“

Mentor/innen für die Ärzt/innen in Ausbildung

Im Bereich der Pflege konnten auch sehr konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. So wurden etwa Pflege- und Dokumentationsleitlinien überarbeitet und die Zusammenarbeit zwischen Ambulanzen und Stationen verbessert. Für die Pausen wurden vier Räume neu ausgebaut und Massagestühle aufgestellt. „Außerdem wurde die Dachterrasse des LKH Hall für eine bessere Nutzung während der Pausen der Beschäftigten adaptiert“, sagt Mayer. Zudem wurden für die Mitarbeiter/innen auch Laufgruppen organisiert und Kur-



Für die Pausenräume im Landeskrankenhaus in Hall in Tirol wurden Massagestühle angeschafft.

se für Entspannungstechniken und Nordic Walking werden durchgeführt. Veränderungen gab es auch für die Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung. Für jedes Fach gibt es nun einen Beauftragten oder auch „Mentor“ für die Turnusärzt/innen, der für eine strukturierte Ausbildung sorgt. Auch die Kommunikation im LKH Hall soll systematisch optimiert werden. Dafür wurde ein Gesamtkonzept erarbeitet, das festlegt, welche Art der Information über welche Kanäle kommuniziert werden soll – vom persönlichen Gespräch mit Mitarbeiter/innen und Jours fixes bis zur Kommunikation via E-Mail und Newslettern. „Das Projekt hat den Mitarbeiter/innen bereits viele wesentliche Verbesserungen gebracht“, sagt Mayer zusammenfassend: „Insgesamt betrachte ich das auch als Wettbewerbsvorteil für ein Unternehmen. Denn dort wo systematische Betriebliche Gesundheitsförderung durchgeführt wird, sind die Arbeitsplätze attraktiver.“

