

„Das BGF-Projekt im ÖGB“

Zahlen, Daten Fakten
(2015 bis Ende 2017)

Michael Meyer, MA
Projektleiter



Historie: Erhebung des Ist-Standes sämtlicher OE-Prozesse

In einem ersten Schritt wurde eine Ist-Stand-Analyse sämtlicher Organisationsentwicklungsprozesse der vergangenen 10 Jahre durchgeführt.

Folgende Kriterien wurden dabei herangezogen:

- erfolgreich umgesetzte und abgeschlossene OE-Prozesse
- begonnene, aber nicht vollständig umgesetzte OE-Prozesse
- lediglich konzeptuell entwickelte OE-Prozesse

Ergebnis:

60 % der Ergebnisse aller OE-Prozesse blieben **offen**

40 % der Ergebnisse aller OE-Prozesse wurden **erledigt**

BGF-Projekt entschieden...

- FGÖ Antrag
 - BGF-Charta unterschrieben
 - Budgetplan (ÖGB Eigenmittel 2/3, FGÖ Mittel 1/3 [für Prozesskosten!!])
 - Projekt- bzw. Steuerungsgruppe; wer sind Mitglieder
 - Klare BGF-Projektziele (qualitative und quantitative)
 - Externe Evaluation und Projektbegleitung waren Voraussetzungen
 - Ablauf und detaillierter Projektzeitplan (Milestones, wann passiert was von wem)
 - Verpflichtung zur Berücksichtigung der BGF-Qualitätskriterien (Verhaltens- und Verhältnisprävention)

BGF-Qualitätskriterien



- **Zieldefinition** → Festlegung und Überprüfung von Zielen
- **Umfassender Gesundheitsbegriff** → Biopsychosoziales Gesundheitsverständnis, Verbindung von verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen
- **Partizipation** → Einbindung der MitarbeiterInnen in die Planung, Abwicklung und Umsetzung des Projektes
- **Nachhaltigkeit** → Messung und Dokumentation der Projekterfahrungen, Zukunftssicherung durch Implementierung in den Regelbetrieb
- **Integration** → Aufnahme der BGF-Grundsätze in die Unternehmenspolitik (z.B.: Firmenleitbild, Personalentwicklung)

BGF – Betriebliche Gesundheitsförderung

Vorbereitung
2014 / 2015

Phase 1
Erhebung
2015

Phase 2
Entwicklung
2015 / 2016

Phase 3
Implementation
2017

**Transfer in den
Regelbetrieb**
ab 2018

Erhebung, Entwicklung und Implementation vollziehen sich immer sowohl auf Bundesebene, als auch auf den Ebenen der Länder und Regionen.

Projektantrag FGÖ
bis Ende 2014
inkl. Budget,
Angebote, Ziel, Ablauf
und Methoden

**Kick-Off-
Veranstaltungen /
Gesundheitszirkel**
Frühjahr 2015

Erarbeitung und
Umsetzung erster
**verhältnis-
orientierter
Maßnahmen**

Erarbeitung und
Umsetzung erster
**verhaltens-
orientierter
Maßnahmen**
im Sinne der
Erweiterung:

**MitarbeiterInnen-
Befragung zur
Ergebnissicherung**

**Fortführung der
Gesundheitszirkel und
Maßnahmen**
über das Projekt hinaus im
Sinne der Nachhaltigkeit

**Entwicklungs-
workshop (1,5 Tage)**
1. Quartal 2015

- Information, Befragung und Dialog der Belegschaft über den Entwicklungsworkshop

- Arbeitsgestaltung
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Betriebskultur

- persönlicher Kompetenzen
- des Gesundheitsbewusstseins

**Externe Ergebnis-
Evaluation**

**Überleitung der BGF in ein betriebliches
Gesundheitsmanagement (KVP)**

Verteilung der Projektaufwendungen



- Priorisierung und Findung konkreter, objektiver und quantifizierter BGF Ziele bis 2018

- Identifikation und Analyse von Faktoren, die die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen negativ / positiv beeinflussen

**Externe Beratung der
Maßnahmenplanung**

**Externe Prozess-
Evaluation**

**Externe Leistungen
zur Projekt-
dokumentation**

- Entwicklung von Indikatoren für alter(n)gerechtes Arbeiten, Diversity, Führungskräfte

- Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen und Maßnahmen

- Konkrete Umsetzung-
Meilensteine

- Ziel: Zielekatalog

Gesundheitsbericht

- Auswertung der Krankenstandstage Altersstrukturanal.

**Projektmarketing
Konzept**

- MitarbeiterInnen-
Befragung

- Entwicklung Vital
Portal

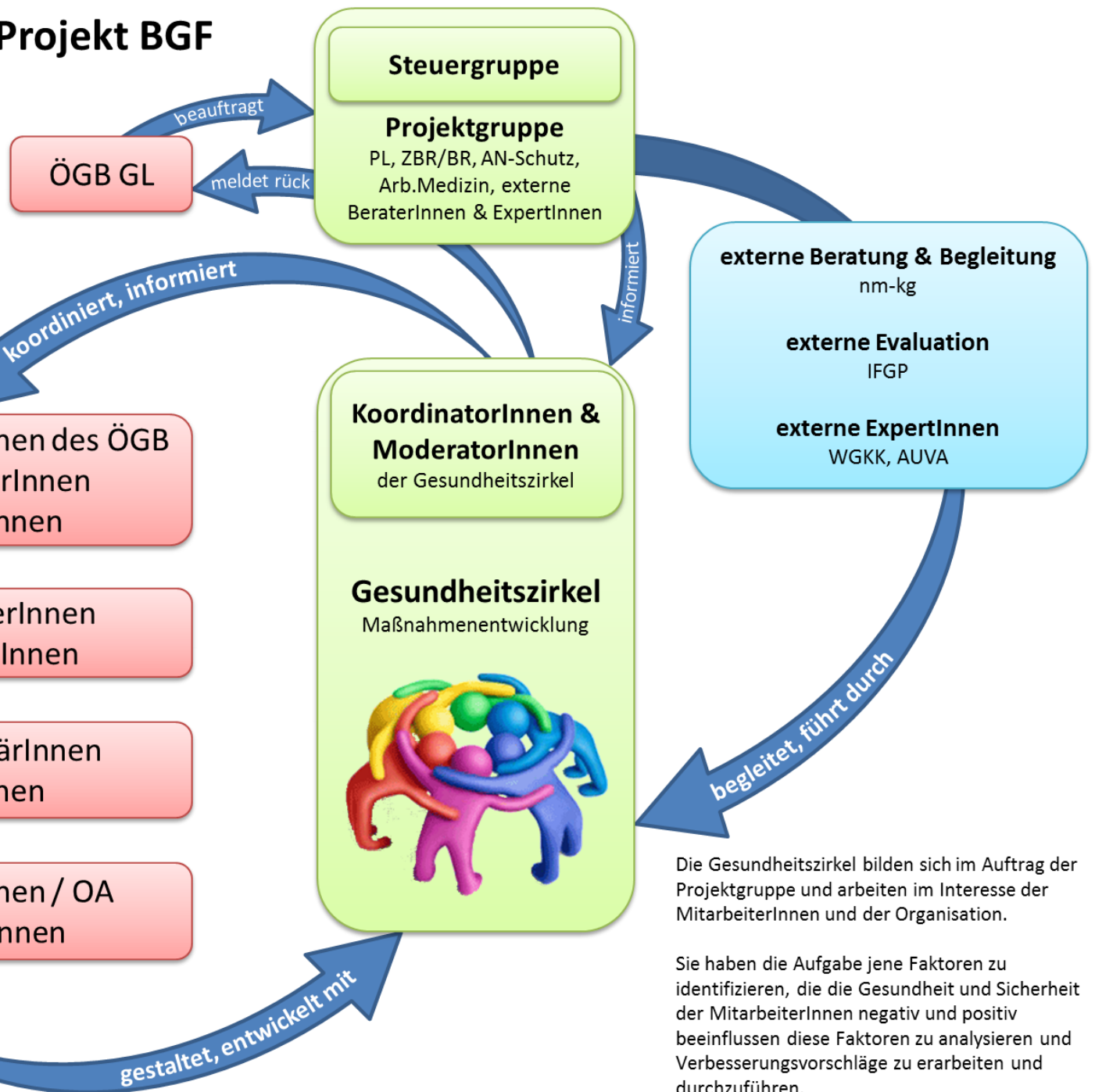
- Ergebnisse der
Gesundheitszirkel



Arbeitsstruktur Projekt BGF



OGB
BGF
BETRIEBLICHE
GESUNDHEITS
FÖRDERUNG



Ziele der BGF

Perspektive A: Erhöhung von Arbeitszufriedenheit und Motivation

Ziel 1: Steigerung der Arbeitszufriedenheit –
Schwerpunkt soziales Umfeld / Team

Ziel 2: Verbesserung des Arbeitsklimas

Ziel 3: Abbau von arbeitsplatzbezogener Frustration –
Schwerpunkt persönliche Bewältigungsstrategien

Perspektive B: Förderung der Gesundheit

Ziel 5: Förderung der Gesundheit

Ziel 4: Verringerung von Krankenständen
Schwerpunkt Prävention

Perspektive A: Erhöhung von Arbeitszufriedenheit und Motivation



Ziel 1: Steigerung der Arbeitszufriedenheit – Schwerpunkt soziales Umfeld / Team

Teilziel	mögliche Angebote	Kenngroße
Teilziel 1.1: Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Privat	diverse Arbeitszeitmodelle	Erarbeitung einer entsprechenden fertigen Betriebsvereinbarung
Teilziel 1.2: Erhöhung der Transparenz hinsichtlich der Verantwortungsbereiche	Arbeitsplatz- / Stellen-beschreibungen inkl. Stellvertretungs- bzw. Vertretungsregelungen Adaption der Arbeitsplatz- / Stellenbeschreibungen durch die Führungskräfte	JedeR MitarbeiterIn kennt seine/ihre Arbeitsplatz- bzw. Stellenbeschreibung Regelmäßige Adaption der Arbeitsplatz- / Stellenbeschreibungen durch die Führungskräfte

Ziel 2: Verbesserung des Arbeitsklimas

Teilziel	mögliche Angebote	Kenngröße
Teilziel 2.1: Förderung des arbeitsbezogenen Austausches / der Vernetzung der MitarbeiterInnen, im Sinne der Verbesserung des Arbeitsklimas	Durchführung „gemeinsamer“ berufsgruppenunspezifischer und berufsgruppenspezifischer (Team-)Meetings mit und ohne externer fachlicher Unterstützung	1 x im Jahr berufsgruppenunspezifische Meetings (Zentrale, pro Bundesland) verpflichtend ... darüber hinaus können (mit freiwilligem Zugang) Aktivitäten gesetzt werden 1 x im Jahr berufsgruppenspezifische Meetings (Zentrale, pro Bundesland) verpflichtend
Teilziel 2.2: Stärkung der Team- und Sozialkompetenzen der MitarbeiterInnen	Teamentwicklung zur Stärkung des Teamgefühls in der Organisation mit und ohne externer fachlicher Unterstützung	1 Angebot / Jahr / Bundesland (in der Zentrale pro Team)
Teilziel 2.3: Verringerung von Über- bzw. Unterforderungen der MitarbeiterInnen durch Schaffung adäquater Kompetenzen für bestehende Anforderungen	konkrete Arbeitsplatz- bzw. Stellenbeschreibungen Aufbau einer geeigneten Personalentwicklung	JedeR MitarbeiterIn kennt seine/ihre Arbeitsplatz- bzw. Stellenbeschreibung

Ziel 3: Abbau von arbeitsplatzbezogener Frustration –
Schwerpunkt persönliche Bewältigungsstrategien

Teilziel	mögliche Angebote	Kenngroße
Teilziel 3.1: Stärkung der persönlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen bzw. der Teams	Einzelcoaching / Einzelsupervision, Teamcoaching	Ausnutzung des zur Verfügung gestellten Budgetrahmen
Teilziel 3.2: Förderung der MitarbeiterInnen mit Leitungsfunktionen hinsichtlich sozialer und fachlicher Kompetenz	Durchführung gezielter Führungskräftebildungen Einzelcoaching für Führungskräfte	eine verpflichtende Schulung / Führungskraft im gesamten Projektzeitraum (Synergien der IWB nutzen) Angebot (mit freiwilligem Zugang) für Einzelcoaching für Führungskräfte
Teilziel 3.3: Erhöhung der Wertschätzung der Arbeit durch die Vorgesetzten	Durchführung der MitarbeiterInnengespräche	1 MitarbeiterInnengespräch pro Jahr / MitarbeiterIn (Monitoring), Entwicklung und Einführung eines entsprechenden Monitorings

* IWB ... Interne Weiterbildung

Ziel 4: **Verringerung von Krankenständen**

Teilziel	mögliche Angebote	Kenngröße
Teilziel 4.1: Senkung der Krankenstände	Erhebung der IST-Krankenstände der Gesamtorganisation (Summe Tage/Köpfe) Anbringung von Handdesinfektions-Spendern an stark frequentierten Orten	Verringerung der Krankenstände um 5% (2014 – 2017)
Teilziel 4.2: Änderung der Rahmenbedingungen zur Verminderung von Präsentismus	Initiierung einer Informations- und Aufklärungskampagne	Durchführung einer bundesweiten Informations- und Aufklärungskampagne im Projektzeitraum. Die konkret zu setzenden Themen hierfür werden bundeslandspezifisch abgestimmt bzw. ausgewählt.
Teilziel 4.3: Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich Umgang mit Erkrankungen (Präsentismus) der MitarbeiterInnen	Einführung einer verpflichtenden Weiterbildung für Führungskräfte zum Thema „Sensible Gesprächsführung“ Anlassbezogene „Gesundheitsgesprächen“ Wiedereingliederung von MitarbeiterInnen bei längerem Krankenstand	Besuch von mindestens einer verpflichtenden Fortbildung pro Führungskraft bis Ende 2016 / Mitte 2017 (Synergien der IWB nutzen) Verankerung der „Gesundheitsgespräche“ in der BV MAG Erarbeitung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung

Ziel 5: Förderung der Gesundheit

Teilziel	mögliche Angebote	Kenngröße
Teilziel 5.1: Setzen von kontinuierlichen Angeboten zur Gesundheitsförderung	Durchführung von zielgruppenspezifischen Angeboten wie z.B. Walken, Fußball, Raucherentwöhnungs-Seminare, Fahrsicherheitstraining	2 x im Jahr in der Zentrale 2 x im Jahr pro Bundesland (Synergien der IWB nutzen)
Teilziel 5.2: Setzen von bewusstseinsbildenden Maßnahmen im Sinne der Sensibilisierung der MitarbeiterInnen hinsichtlich Gesundheit	Durchführung von Workshops, Veranstaltungen und Seminaren zu verschiedenen Themen	2 x im Jahr in der Zentrale 2 x im Jahr pro Bundesland (Synergien der IWB nutzen)
Teilziel 5.3: Laufende Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes	Kontinuierliche Evaluierung und Optimierung der Arbeitsumgebung gemäß individuellem Bedarf (Tische, Stühle, Beleuchtung, Bildschirm, etc.)	alle MitarbeiterInnen bis 2017
Teilziel 5.4: Förderung von gesunder Ernährung	Einführung und Etablierung des „Obstkorb“	1 Obstkorb in der Zentrale

BGF-Logo sowie VITALPORTAL


<http://vitalportal.oegb.at>



OGB INTRANET


- ICH WILL ...
- MEIN JOB
- MEINE WERKZEUGE
- MEINE GOODIES
- THEMA
- UNSERE MITGLIEDER
- UNSERE ORGANISATION
 - ÖGB
 - GPA-DJP
 - GÖD
 - GDG-KMSFB
 - GBH
 - VIDA
 - GPF
 - PRO-GE
 - ZENTRAL-BETRIEBSRAT
 - BETRIEBSRAT
- VITALPORTAL - BGF
 - Beteiligte Personen

VITALPORTAL - BGF



Berufliche Gesundheitsförderung - VitalPortal

BGF ÖGB 2015 01



Hier auf der Startseite findest du immer die **aktuellste Information**. Ältere Informationen bzw. Maßnahmen, Berichte etc. findest du auf der Seite "Was bisher geschah" (auf dieser Seite gibt es eine Filter- bzw. Schlagwortfunktion sodass du schnellstmöglich die für dich wichtigen Infos findest).

Die aktuellste Information ist gerade

Ist-Stand-Erhebung



Krankenstandsanalyse
MitarbeiterInnenbefragung

„Quick wins“ entschieden und zur Umsetzung beigetragen

- Erstellung einer übersichtlichen Unterlage aller BV's nach Schlagworten
- Kommunikation der beabsichtigten und schon vorhandenen Arbeitsplatzbeschreibungen
- Kommunikation wer für konkrete Arbeitseinteilung sowie – platzbeschreibung zuständig ist (bei mehreren Vorgesetzten)
- Verankerung von Teamtagen
- Erhebung und Darstellung aller Informationen, welche an die Führungskräfte sowie an MitarbeiterInnen gehen (Newsletter, Infomails,...) – wer bekommt was
- Durchführung von Gesundheitszirkel „Wertschätzung“
- Erheben wo es keinen Handyempfang gibt und beheben
- Einführung und Kommunikation über gezielte BGF-Fortbildungsveranstaltung

„Quick wins“ entschieden und zur Umsetzung beigetragen



- Einhaltung und Kontrolle ob MAG geführt werden
- Kommunikation darüber welche konkreten gesundheitsfördernden Maßnahmen in den Ländern/Regionen umgesetzt werden
- Laufende Kommunikation darüber was im Bereich des AN-Schutzes passiert
- Durchführung eines Gesundheitszirkel „alter(n)sgerechtes Arbeiten“
- Entscheidung und Kommunikation, dass BGF-Budgetmittel zur Verfügung stehen (u.a. für Obstkorb und Händedesinfektion)
- Kommunikation darüber, dass individuelle Einstiegsmodelle für MAInnen nach langem Krankenstand möglich sind
- Gesundheitszirkel mit „heißen“ Themen (z.B. Personalplanung/-entwicklung, Arbeitszeit, Nachfolgeplanung, StellvertreterInnen-Regelung, Coachingangebot....)
- Kommunikation darüber, dass es nicht mehr MAInnen geben wird

BGF-Geldmittel für regionale Maßnahmen



- € 150,-- pro MitarbeiterIn p.a.
- Gesundheitsteams entscheiden autonom wie und welche BGF-Maßnahmen gefördert werden

Durchführung von Gesundheitszirkel

- **Regionale Gesundheitszirkel**

- Zur Entwicklung und Durchführung regionaler Maßnahmen (Verhaltens- und Verhältnispräventiv)
- „Besetzung“, Organisation & Durchführung machen regionale Gesundheitsteams

- **Überregionale Gesundheitszirkel**

- „Alter(n)sgerechtes Arbeiten“ → lebensphasenorientiertes Arbeiten
- „Arbeitszeit, Vereinbarung von Arbeit & Privat“
- „Informations- und Kommunikationsabläufe“
- „Führungskräfte-Schulungen & -Qualifikationen“
- „Wertschätzung“
- „Personalentwicklung und –Planung“

Besetzung nach Diversitätskriterien und nach Zufallsprinzip + ZBR-Mitglied, Organisation und Durchführung macht BGF-Büro

Umfangreiches Coachingangebot (consentiv)

- Für alle MitarbeiterInnen sowie deren Angehörige
- Zu beruflichen und privaten Themenfelder
- kostenlos und anonym (AG erhält keine personenspezifische Auswertung!)
- Spezielle Krisenintervention und Burnout Beratung
- Keine rechtsanwaltliche oder psychotherapeutischen Beratungen

Obstkorb und Händedesinfektion

- Soll: In jedem Bundesland sind von den BGF-Mitteln auf jeden Fall Obst/Gemüsekörbe (Richtwert € 45,-- pro Person p.a.) und Händedesinfektionsmittel anzubieten
- Anfangs „Zweckwidmung,“ ab 2016 ff ging Entscheidung sukzessive an die BGF-Gesundheitsteams über.

Teamtage

- Jede Führungskraft hat einen Teamtag p.a. zu organisieren und anzubieten
- Teamtag hat aus zwei Teilen zu bestehen
 - operativer, planender bzw. reflektierender Teil bzgl. stattgefundenener oder/und zukünftiger (Groß) - Veranstaltungen und -Aktivitäten
 - Teambildende Aktivität
- Budget ist ab 2017 über Länder- bzw. Abteilungs-/Referatsbudgets zu berücksichtigen (nicht mehr über BGF-Mittel abzurechnen)

Neue Arbeitsplatzbeschreibungen inkl. Vertretungsregelung



- Prinzipielle Erfassung von inhaltlichen Vertretungen und bei Unterschriften, wurden auf Basis der Unterschriftenregelung entwickelt und dokumentiert (IKS)
- Neue Arbeitsplatzbeschreibungen (30) sind zwischen ZBR und Personalverantwortlichen Mitte 2016 fertig geworden
- Bei den MAG sind die Arbeitsplatzbeschreibungen die Basis; es sind dabei auch die operativen Vertretungen zu berücksichtigen und aufzunehmen
- Nach jedem MAG sind die individuellen Arbeitsplatzbeschreibungen an das Personalbüro zu senden
- Die Arbeitsplatzbeschreibungen sind die Basis für neue Stellenbesetzungen und Einstufungen

Was hat sich zum 1. Ist-Stand (2015) verändert?



-> Durchführung einer 2.
Krankenstandsanalyse

-> Durchführung einer 2.
MitarbeiterInnenbefragung

Was hat sich von 2015 auf 2017 verändert



- Vergleich Krankenstandauswertung
 - **Krankenstandstage gesunken** (von 5.714 auf 5.418 = – 296 Tage)
 - **Krankenstandsdauer pro Krankenstand gesunken** (von 10,7 Tage auf 9,9 Tage = - 0,8 Tage)
 - **Gesundheitsquote** (= wie viel % der MAInnen waren nie im Krankenstand) **gestiegen** (von 46,015 auf 49,58 % = + 3,57 %)
 - **„Burn out“ Diagnosen** signifikant **gesunken**

Was hat sich von 2015 auf 2017 verändert



- Vergleich MitarbeiterInnenbefragung → bis auf einen einzigen Wert haben sich alle anderen Werte (signifikant) verbessert!
 - Beteiligung von 71,3 % auf 73,8 % gestiegen
 - Bereich Arbeit**
 - Verbesserung der empfundenen Partizipation (+ 6,5 %)
 - Verschlechterung der empfundenen Überforderung durch Arbeit (- 0,9 %)
 - Bereich Organisation**
 - Verbesserung der empfundenen MitarbeiterInnenorientierung (+ 14,1 %)
 - Verbesserung der Einstellung zum Unternehmen (+ 8,9 %)
 - Bereich Erholung und Lebens-Dominierende-Balance**
 - Verbesserung des Ausgleichs der Lebens-Dominierenden-Bereiche (+ 5,4 %)
 - Bereich Arbeitszufriedenheit**
 - Verbesserung der Arbeitszufriedenheit (von 2,16 auf 2,01 [je niedriger umso besser; Benchmark 2,23])
 - Einschätzung des eigenen Gesamtgesundheitszustandes** (von 61 % auf 70 % als sehr gut/gut gestiegen → + 15 % [höchste Veränderung!])

Projektbezogene Fragen



- 96,7 % der MitarbeiterInnen haben das BGF-Projekt mitbekommen
- 69,3 % der MitarbeiterInnen haben an mindestens einer BGF-Maßnahmen teil genommen
- 75 % der MitarbeiterInnen sind mit dem BGF-Projekt sehr zufrieden bzw. zufrieden
- 79 % der MitarbeiterInnen sind mit der Projektkommunikation sehr zufrieden bzw. zufrieden
- 65 % der MitarbeiterInnen sind mit den Angeboten des BGF-Projekt sehr zufrieden bzw. zufrieden
- 85 % der MitarbeiterInnen meinen, dass das BGF-Projekt einen sehr wichtigen bzw. wichtigen Beitrag für das Unternehmen und seine MitarbeiterInnen leistet

Was hat sich noch getan?

- Maßnahmenkatalog zum lebensphasenorientierten Arbeiten wurde entwickelt (ZBR)
- Umfangreiche BGF-Maßnahmen in den Ländern → Siehe BGF-Maßnahmenbericht 2015 bis Ende 2017 (BGF-Gesundheitsteams)
- Soll – Ist Vergleich aller entwickelten Maßnahmen aus den überregionalen Gesundheitszirkeln → To do's ab 2018

Erfolgskriterien

- BR-Teams der Länder (die treibende Kraft!)
- BGF-Gesundheitsteams → GeKo's + BRV (Siehe BGF-Maßnahmenbericht 2015 bis Ende 2017!)
- Oberste Führung und BR-Teams standen hinter dem Projekt
- BGF-Geldmittel
- Externe BGF-Projektbegleitung und Evaluation (Nora Musil und Johanna Schwinger)
- Das BGF wurde vom „Wos is des scho wieda" zu einer Art „Wir“ und „Unser“ – „....des hot an Sinn g'habt!“
- Generell ist es gelungen das Bewusstsein und die Sensibilität für die eigene Gesundheit zu steigern

Wie geht's weiter...

- BGF-Projekt war ein Kick-Off für kontinuierliche und ständige Gesundheitsförderung und -verbesserung (BGM)
- Beibehaltung der BGF-Projektstrukturen (Gesundheitsteams, BGF-Geldmittel, BGF-Koordinationsstelle, Coachingangebot, Teamtage, MAG, Arbeitsplatzbeschreibungen etc.)
- Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem BGF-Projekt sind in den Themenfeldern **Gesundheit – Organisation – Führung – Qualifizierung** nachhaltig umzusetzen und weiterzuentwickeln
- Ab 1.1.2018 Einrichtung einer Stab- und Servicestelle PE/BGF
 - Zur Unterstützung für die Geschäftsleitung, der Führungskräfte und der MitarbeiterInnen
 - Im Sinne der Steuerung sowie Förderung von ständiger BGF-Aktivität, -Entwicklung und Koordination (BGM)
 - Ausschuss PE/BGF mit GL, Personalreferat, Bildung, ZBR, Leitung Büro PE/BGF
- Klares Bekenntnis, das PE und BGF Führungsaufgabe und -Verständnis ist (jede/r einzelne Führungskraft ist mit- und selbstverantwortlich, es gehört zur Führungsaufgabe!)
- BGF-Gütesiegel als nächster konkreter Schritt (Sommer 2018)