

## Zusammenfassung

Mit der Unterzeichnung der Charta zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) durch die Generaldirektion hat sich die Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK) am 20.10.2006 zur Umsetzung eines internen BGF Projekts nach den Qualitätskriterien des Österreichischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entschlossen. Das Projekt durchlief einen rotierenden Managementzyklus mit den Phasen der Ist-Analyse, Maßnahmenplanung, Maßnahmenumsetzung und einer laufenden Evaluation. Im gesamten Projektablauf wurden von Beginn an geschlechtsspezifische Aspekte sowie eine ausgewogene Durchmischung der Zielgruppen berücksichtigt. Ein besonderes Augenmerk wurde im Rahmen der Maßnahmenkonzeption auf soziale Ungleichheiten gelegt.

Auf Grund der unterschiedlichen Berufsgruppen und der daraus resultierenden sehr unterschiedlichen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wurde das Projekt zunächst in den Bereichen der Zentrale der WGKK, im Gesundheitszentrum Süd und in den Außenstellen umgesetzt. Im Zuge der geplanten Übernahme in den Regelbetrieb in erweiterter Form als betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), ist eine stufenweise Ausrollung in den Gesundheitszentren geplant.

Im Rahmen einer Kick-off Veranstaltung im Herbst 2008 erfolgte der offizielle Start des Gesundheitsprojekts „pumperlg’sund“. Der Projektname wurde aus einer Vielzahl von Vorschlägen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WGKK ausgewählt. So wurde von Beginn an versucht, die aktive Beteiligung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Projekt zu fördern. Dabei ist Partizipation nicht nur ein Qualitätskriterium der BGF, sondern auch ein großes Anliegen der WGKK als Arbeitgeberin. Durch eine eigene Befragung mit dem Fokus auf Gesundheit am Arbeitsplatz konnten erste Informationen über Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesammelt werden. Darüber hinaus konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Gesundheitszirkeln ihre Anliegen und Bedürfnisse äußern und selbst Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Gesundheit erarbeiten.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Gesundheitszirkel sowie den Ergebnissen der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten durch das Steuergremium „Gesundheitsausschuss“ für die Themenbereiche gesundes Führungsverhalten, Sicherheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kundenverkehr, Ernährung, Bewegung, Tabakkonsum, Stärkung der Gesundheitskompetenz abwechslungsreiche

Maßnahmenpakete geschnürt werden. Ein besonderer Fokus wurde auf die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen in den Bezirksstellen und Kundencenter gelegt. So arbeiteten engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Bezirksstellen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an der Projektumsetzung mit und ermöglichten eine enge Einbindung der Außenstellen im Projekt.

Eine von Beginn an parallel laufende Evaluation ermöglichte es, Stärken und Schwächen im Projekt rechtzeitig zu identifiziert und rasch an den etwaigen Bedarf der Projektumsetzung anzupassen. Die Ergebnisse der Evaluation lieferten wichtige Erfahrungen und Erkenntnisse.

Ein wesentliches Ziel der WGKK war es, das Projekt nach Abschluss in den Regelbetrieb als BGM aufzunehmen. Die Evaluationsergebnisse dienten als Grundlage für die Entwicklung eines fundierten Implementierungskonzeptes. Mit dem Leitgedanken einer gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung sollen die im Projekt entwickelten Instrumente (Gesundheitsausschuss, Gesundheitsteam und Gesundheitszirkel) weiter genutzt werden, um so laufend bedarfs- und bedürfnisorientierte Maßnahmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln und umsetzen zu können. Für die strategische Ausrichtung und operative Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde ein Gesundheitsmanager beauftragt. Die Aufgabengebiete des Gesundheitsmanagers in der WGKK sind vielfältig. So soll dieser neben seiner Funktion als erste Ansprechperson zum Thema Gesundheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WGKK auch die Budgetverwaltung, die Ausarbeitung und Umsetzung von Schwerpunktprogrammen sowie eine Forcierung der interdisziplinären Zusammenarbeit im Bereich der Gesundheitsförderung innerhalb der WGKK berücksichtigen.

