

Einreichung zu
2018



fit im job

Förderpreis für körperliche
und geistige Gesundheit

DATENBLATT

Unternehmen:

Anzahl der Standorte:

Branche:

Website:

Beschreibung der Tätigkeit des Unternehmens:

Kontaktperson:

Funktion:

PLZ / Ort:

E-Mail:

Straße:

Telefon:

Fax:

Die Einreichung erfolgt für Standort: (bitte Standortadresse angeben)

PLZ / Ort:

Straße:

Zutreffendes bitte
ankreuzen:



Bitte Beschäftigtenzahl
angeben:

Bitte Beschäftigtenzahl
angeben:



Einreichung für

- BGF-Projekt
oder
 BGM (für implementiertes Gesundheitsmanagement)

Beginn des Projektes:

Ende des Projektes:

- Ersteinreichung
oder
 Wiederholte Einreichung

Letzte Einreichung erfolgte im Jahre

Wir erklären uns einverstanden, dass die eingereichten Unterlagen und Anlagen auch für wissenschaftliche Arbeiten zur Dokumentation und Präsentation österreichischer Gesundheitsaktivitäten in anonymisierter Form verwendet werden können. Weiters erklärt sich das Unternehmen mit den in der Ausschreibung genannten Teilnahmebedingungen und Nennungen in Medien in Zusammenhang mit dem Wettbewerb einverstanden.

Datum

Unterschrift / Firmenstempel

Kooperationspartner:



FRAGEBOGEN ZUR BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG KATEGORIE 3 & 4

Alle durchgeführten Schritte und Maßnahmen müssen schriftlich dokumentiert sein und in Form entsprechender Unterlagen (= vorzulegende Dokumente) für die Bewertung durch die Jury zur Verfügung gestellt werden. Sämtliche Beilagen sind möglichst auch in elektronischer Form vorzulegen.

Der Bewertungsschwerpunkt liegt in den Aktivitäten der letzten zwei Jahre.

UNTERNEHMEN

1. Angaben zum Unternehmen

- Anzahl der MitarbeiterInnen GESAMT (inklusive Leasing- und LeiharbeiterInnen):
- Anteil Frauen:
- Anteil Männer:
- Anteil ArbeiterInnen:
- Anteil Angestellte:
- Anteil MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, die dadurch eine besondere Unterstützung benötigen (Sprache, Kultur etc.):
- Anteil Lehrlinge:
- Anteil MitarbeiterInnen im Schichtdienst:
- Altersdurchschnitt:
- Präventivdienstliche Betreuung durch:
- Name des Arbeitsmediziners/der Arbeitsmedizinerin:
- Name der Sicherheitsfachkraft:
- Wichtigste Tätigkeitsgruppen im Unternehmen/Betrieb:

Vorzulegende Dokumente:
Firmenorganigramm

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

GESUNDHEITSPOLITIK DES UNTERNEHMENS

Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von Betrieblicher Gesundheitsförderung ist, dass BGF als Führungsaufgabe wahrgenommen wird und in bestehende Managementsysteme integriert ist. Die wichtigste Aufgabe gesundheitsfördernder Personalführung und Arbeitsorganisation besteht darin, die Fähigkeiten der MitarbeiterInnen bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Für den Erfolg von Betrieblicher Gesundheitsförderung ist dabei ausschlaggebend, dass möglichst viele MitarbeiterInnen an Planungen und Entscheidungen beteiligt werden.

2. Gibt es ein schriftliches Leitbild bzw. eine schriftliche Unternehmensphilosophie, in dem Betriebliche Gesundheitsförderung, das Betriebliche Gesundheitsmanagement als fester Bestandteil verankert ist?

Vorzulegende Dokumente:
Leitbild oder ähnliches Schriftstück

Ja Nein Teilweise

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

3. Wird Betriebliche Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe aktiv wahrgenommen?

Beschreibung

Ja

Nein

Teilweise

4. Ist das Thema „Gesundes Führen“ Bestandteil der innerbetrieblichen Personalentwicklung?

Beschreibung

Ja

Nein

Teilweise

5. Haben alle MitarbeiterInnen die notwendigen fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen und Fähigkeiten (z. B. Kommunikationsfähigkeiten, Stressbewältigungsfähigkeiten, richtiges Heben und Tragen etc.), um ihre Aufgaben im Betrieb/Unternehmen bewältigen zu können bzw. wird dafür gesorgt, dass diese Kompetenzen erworben werden können?

Beschreibung

Ja

Nein

Teilweise

6. Verfügt der Betrieb / das Unternehmen über geeignete Maßnahmen zur Wiedereingliederung von MitarbeiterInnen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Abwesenheit (lange Arbeitsunfähigkeit, Bildungskarenz, Sabbatical etc.)?

Beschreibung

Ja

Nein

Teilweise

ORGANISATION UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Erfolgreiche Betriebliche Gesundheitsförderung braucht entsprechende Strukturen und Mittel, beruht auf einer klaren Regelung der Zuständigkeiten unter Einbeziehung der Schlüsselpersonen des Betriebes/Unternehmens sowie einer aktiven Kommunikations- und Informationspolitik.

7. Gibt es eine BGF- oder BGM-Struktur?

Vorzulegende Dokumente:

Organigramm oder Funktionsbeschreibung

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

Ja Nein Teilweise

8. Arbeitsweise der BGF/BGM-Struktur

Steuerungsgruppe:

Vorzulegende Dokumente: Sitzungsprotokolle, Jahresplan u. a.

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

Ja Nein Wie oft

Projektteamsitzung:

Vorzulegende Dokumente: Sitzungsprotokolle, Jahresplan u. a.

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

Ja Nein Wie oft

Zirkel- und Arbeitskreise:

Vorzulegende Dokumente: Sitzungsprotokolle, Jahresplan u. a.

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

Ja Nein Wie oft Wie viele

9. Haben die für BGF zuständigen Personen eine BGF-spezifische Ausbildung (z. B. BGF-Projektleitung, Gesundheitszirkelmoderation, BGM-Ausbildung)?

Vorzulegende Dokumente:

Auflistung besuchter Ausbildungen

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

Ja Nein Teilweise

10. Werden die notwendigen zeitlichen und personellen Ressourcen für die Abwicklung von Betrieblicher Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt?

Angabe zum Ausmaß der Ressourcen

Ja Nein Teilweise

11. Werden die notwendigen finanziellen Mittel für die Betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt?

Angabe der jährlichen Investitionen für BGF

Ja Nein Teilweise

12. Werden alle MitarbeiterInnen über die Vorhaben im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung informiert?

Beschreibung

Ja Nein Teilweise

ANALYSE UND PLANUNG

Voraussetzung für einen zielorientierten und zielgruppenorientierten Einsatz von Betrieblicher Gesundheitsförderung ist die Analyse der gesundheitsbezogenen Ausgangslage des Betriebes/Unternehmens.

13. Basieren die Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung auf einer sorgfältigen „Ist“-Analyse (=Erhebung des „Ist“-Standes), die in regelmäßigen Abständen wiederholt wird? (Bei der „Ist“-Analyse werden Arbeitszufriedenheit, Erwartungen, Belastungen, Beschwerden, Fehlzeiten etc. sowohl aus der Sicht der MitarbeiterInnen als auch der Geschäftsführung/Unternehmensleitung ermittelt.)

Vorzulegende Dokumente:

Ja Nein Teilweise

*Beschreibung der eingesetzten Instrumente und Vorgehensweise
z. B. Fragebogen, Ergebnisbericht, Krankenstandsauswertung,
Altersstrukturanalyse, 1. Gesundheitsbericht o. a.*

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

14. Werden Ziele für die Betriebliche Gesundheitsförderung auf Grund der in der Analysephase erhobenen Daten festgelegt?

Angabe der zentralen messbaren Ziele inklusive Messgrößen

Ja Nein Teilweise

15. Haben die MitarbeiterInnen grundsätzlich die Möglichkeit, sich aktiv an allen Abwicklungsschritten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Analyse, Planung, Durchführung, Auswertung) zu beteiligen?

Beschreibung der Beteiligungsmöglichkeiten

Ja

Nein

Teilweise

16. Werden bei der Planung spezielle Zielgruppen (z. B. SchichtarbeiterInnen, Teilzeitkräfte, MitarbeiterInnen mit nicht-deutscher Muttersprache etc.), bei denen ein besonderer Handlungsbedarf besteht (z. B. einseitige Belastung etc.) berücksichtigt?

Beschreibung der Beteiligungsmöglichkeiten

Ja

Nein

Teilweise

PRAKTISCHE UMSETZUNG

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens, die sowohl die Förderung von Ressourcen als auch den Abbau von Belastungen zum Ziel haben. Erfolgreich ist Betriebliche Gesundheitsförderung dann, wenn diese Maßnahmen dauerhaft miteinander verknüpft und systematisch durchgeführt werden.

17. Welche Maßnahmen zur Unterstützung eines gesundheitsfördernden Verhaltens werden den MitarbeiterInnen standardmäßig angeboten? (z. B. gesundes Kantinenessen, Obstkorb, Zuschuss zu Fitnesscenter, rauchfreies Unternehmen etc.)

Möglichst umfangreiche Beschreibung und Dokumentation der Maßnahmen, Teilnehmerzahlen etc.

18. Welche Einzelmaßnahmen zur Steigerung der individuellen Gesundheit der MitarbeiterInnen wurden in den letzten 1–2 Jahren durchgeführt? (z. B. Seminar, Schulungen, Kurse, Informationen, Coachings etc.)

Möglichst umfangreiche Beschreibung und Dokumentation der Maßnahmen, Teilnehmerzahlen, Angabe, ob Maßnahme in Arbeitszeit oder Freizeit stattgefunden hat etc.

19. Welche standardisierten Maßnahmen setzt das Unternehmen, um Tätigkeiten generell so zu organisieren, dass dauerhafte (systematische) Überforderungen vermieden werden? (z. B. Ressourcenplanung, Umgang mit Überstunden/Zeitausgleichen, Urlaubsplanung, Stellen/Tätigkeitsprofile, Supervisionen etc.)

Welche Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeits- und/oder Organisationsgestaltung wurden in den letzten 1–2 Jahren durchgeführt? (z. B. Gesundheitszirkel, neue Arbeitszeitmodelle, Umstrukturierungen, Umstellung/Änderung von Arbeitsprozessen etc.)

Möglichst umfangreiche Beschreibung und Dokumentation der Maßnahmen

20. Welche Maßnahmen zur Schaffung/Erhaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbeziehungen wurden in den letzten 1–2 Jahren durchgeführt? (z. B. Kommunikations- oder Konfliktmanagementseminare, soziale Aktivitäten, Mediationen etc.)

Möglichst umfangreiche Beschreibung und Dokumentation der Maßnahmen, Teilnehmerzahlen, Angabe, ob Maßnahme in Arbeitszeit oder Freizeit stattgefunden hat etc.

EVALUATION

Der Erfolg von Betrieblicher Gesundheitsförderung kann anhand der Veränderungen von verschiedenen kurz-, mittel- und langfristigen Messgrößen (Indikatoren) festgestellt werden. Die Ergebnisse der Evaluation geben aber auch Auskunft über den weiteren Handlungsbedarf. Die Evaluation ist daher von zentraler Bedeutung für die qualitätsvolle und nachhaltige Durchführung der BGF. Daher kann eine Bewertung durch die Jury nur nach erfolgter Evaluation und Vorlage der vollständigen Evaluierungsunterlagen erfolgen.

21. Werden/Wurden die durchgeführten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüft?

Vorzulegende Dokumente:

Ergebnisbericht der Evaluationsbefragung, Gesundheitsbericht etc.

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

Beschreibung der Überprüfung

Ja

Nein

Teilweise

22. Gibt es definierte Kennzahlen (z. B. MitarbeiterInnenzufriedenheit, Arbeitsklima, Arbeitsbedingungen, Teilnahme an BGF-Aktivitäten etc.) für das Monitoring der BGF bzw. haben sich diese verändert?

Beschreibung

Nennung der Kennzahlen, Gesundheitsbericht etc.

Ja

Nein

Teilweise

SOZIALE VERANTWORTUNG

Für den Erfolg von Betrieblicher Gesundheitsförderung ist auch entscheidend, ob und wie der Betrieb/das Unternehmen seiner Verantwortung im Umgang mit den natürlichen Ressourcen gerecht wird. Soziale Verantwortung schließt die Rolle des Betriebes/Unternehmens auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene in Bezug auf die Unterstützung gesundheitsbezogener Initiativen ein.

23. Trägt der Betrieb/das Unternehmen dazu bei, dass mit natürlichen Ressourcen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus schonend umgegangen wird?

Vorzulegende Dokumente:

Ja

Nein

Teilweise

Beschreibung der Vorgangsweise/Maßnahmen

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

24. Unterstützt der Betrieb/das Unternehmen aktiv gesundheitsbezogene und soziale Initiativen auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene bzw. nimmt er/es an solchen Aktivitäten teil?

Vorzulegende Dokumente:

Ja

Nein

Teilweise

Beschreibung der Vorgangsweise/Maßnahmen

Bitte hier den Namen der Datei angeben, die Sie später Ihrer Mail beifügen.

Weitere Angaben:

26. Welchen Aspekt des BGF-Projektes/des BGM haben Sie als herausragend empfunden und warum?

Beschreibung

Angaben zurücksetzen

Fragenbogen drucken

Fragenbogen abschicken