

**BETRIEBLICHE  
GESUNDHEITSFÖRDERUNG IM  
STEIERISCHEN LANDESDIENST**

**PROJEKT PROFIT®  
2009 - 2012**

Inhalt und Layout:

Anna Fassold, MBA

Projektleiterin **proFIT**<sup>®</sup>

FA Gesundheit und Pflegemanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Friedrichgasse 15

A-8010 Graz

Email: [anna.fassold@stmk.gv.at](mailto:anna.fassold@stmk.gv.at)

# GESUNDHEIT

Stabiles Selbstwertgefühl,

Positives Verhältnis zum eigenen Körper,

Freundschaft und soziale Beziehungen,

Eine intakte Umwelt,

**Sinnvolle Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen,**

Gesundheitswissen und Zugang zur Gesundheitsversorgung,

Lebenswerte Gegenwart und die begründete Hoffnung auf eine le-

benswerte Zukunft sind die Grundbedingungen für die Gesundheit.

Die Weltgesundheitsorganisation

## Gemeinsam Außergewöhnliches leisten!

Niemand ist für unsere eigene Gesundheit mehr verantwortlich, als wir selbst. Aber es muss natürlich im Interesse des Arbeitgebers sein, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihr Arbeitsumfeld gesundheitsförderlich zu gestalten.

Das Amt der Steiermärkischen Landesregierung ist der größte Arbeitgeber der Steiermark. Das alte Bild von überprivilegierten und unterbeschäftigten Beamten ist längst revidiert und überholt: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesdienst sind hervorragend ausgebildete und innovative Persönlichkeiten, die teilweise unter beachtlichem Leistungsdruck Tag für Tag hochqualifizierte Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger der Steiermark erbringen.

Es war die Intention der Initiatoren beim Start der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ im Landesdienst im Jahr 2009, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Impulse zu geben und Angebote zu schaffen, damit sie in Eigenverantwortung für ihre Gesundheit aktiv werden und Leistungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft trotz steigendem Leistungsdruck und Stress aufrecht erhalten können.

Gerade als Gesundheitsreferentin der Steiermark möchte ich an dieser Stelle den Pionierinnen und Pionieren, den Führungskräften, den 310 aktiven Mitarbeiterinnen und den 56 Gesundheitszirkel-ModeratorInnen für ihr Engagement und die hohe Professionalität ihrer Arbeit danken. Ihr Verdienst ist es, dass sich bereits 43 Prozent aller Landesbediensteten aktiv an zahlreichen gesundheitsförderlichen Angeboten von **proFIT**® beteiligt haben.

Weltweit gehört in modernen und erfolgreichen Industrieunternehmen und Wirtschaftsbetrieben Gesundheitsmanagement so selbstverständlich zur Erfolgsstrategie, wie Personalentwicklung oder Budgetplanung.

Ich bin stolz, dass sich das Land Steiermark in der betrieblichen Gesundheitsförderung mit den besten und modernsten Wirtschaftsunternehmen messen kann.

Daher bleibt es auch nicht nur bei schönen Worten: Die betriebliche Gesundheitsförderung im steirischen Landesdienst ist ein Herzeige- und Referenzprojekt und das höchstgeförderte Projekt des „Fonds Gesundes Österreich“. Mit Recht, wie ich meine.



© Atelier Jungwirth

**Gesundheitsländesrätin Mag.<sup>a</sup> Kristina Edlinger - Ploder**

## Bedeutung der Betrieblichen Gesundheitsförderung / des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliche Gesundheitsförderung ist keine zeitgeistige Modeerscheinung, sondern eine **moderne Unternehmensstrategie**. Sie verfolgt vor allem das Ziel, Gesundheitspotentiale zu stärken, der Entstehung von Krankheiten am Arbeitsplatz vor zu beugen und insgesamt mehr Lebensqualität zu erlangen.

Durchaus erwünschte „Nebenwirkungen“ einer gelungenen BGF für die Unternehmen sind oft höhere Produktivität und bessere Betriebsergebnisse, geringere Absenzen der ArbeitnehmerInnen vom Arbeitsplatz und insgesamt auch eine geringere Fluktuation im Personalbereich – nicht zuletzt durch ein hohes Zugehörigkeitsgefühl.

So haben sich auch die Steiermärkische Landesregierung und der Landtag Steiermark im Jahr 2007 einstimmig zur Umsetzung der **Gesundheitsziele Steiermark** bekannt. Das Gesundheitsziel „Gesunde Lebensverhältnisse schaffen“ sieht auch vor, die Rahmenbedingungen im Bereich Arbeit zu verbessern und empfiehlt, ein umfassendes ganzheitliches Programm zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für das Amt der Steiermärkischen Landesregierung zu erstellen.

Am 15.2. 2009 wurde von der Landesregierung der **Grundsatzbeschuß zur Einführung der Betrieblichen Gesundheitsförderung** im steirischen Landesdienst einstimmig gefasst. Mit einem weiteren Beschluss vom 2.3.2009 wurden die Projektstrukturen, die Projektfinanzierung sowie die Grobplanung einstimmig abgezeichnet.

Der Auftrag für das **Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (proFIT®)** wurde am 28.04.2009 unterfertigt.

Die **wesentlichen Ziele** sind

- Die Sensibilisierung der Bediensteten für die Eigenverantwortung um die eigene Gesundheit
- Schaffung und Erhaltung von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen
- Einbindung der MitarbeiterInnen in die Entscheidungsfindung im Sinne der Partizipation
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und der Produktivität
- Umsetzung bzw. Stärkung der Steirischen Gesundheitsziele
- Implementierung der BGF im Sinne eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements als gemeinsame Unternehmensstrategie

Das Projekt **proFIT®** ist nach den **Projektmanagementrichtlinien für den Landesdienst** strukturiert. Die Einbeziehung aller Beteiligten spiegelt sich insbesondere in den Projektgremien wieder:

- Projektleitungsausschuss (Entscheidungsgremium mit Landesamtsdirektor als Projektauftraggeber, Landespersonalvertretung, Personalabteilung., Gesundheitsabteilung, Projektleiterin)
- Projektbeirat (VertreterInnen aller Entscheidungsebenen)
- Projektkernteam (Projektleiterin und Projektmitarbeiter)
- Subteams (Projektteam und GesundheitszirkelteilnehmerInnen)

Die Projektumsetzung ist geprägt von einer **Vielzahl an Spezifika**, die zum Einen mit der Größe des Projektes an sich, zum Anderen mit den besonderen Eigenheiten des Landesdienstes begründet sind.

**proFIT®** wurde ohne Pilotprojekt gestartet und umfasste daher von Beginn an rund 230 Dienststellen mit rund 8500 MitarbeiterInnen. Als besondere Herausforderung stellten sich dabei die **Heterogenität der Aufgaben und der Berufssparten** in den unterschiedlichsten Bereichen dar. Von Bürotätigkeiten bis hin zu handwerklichen Berufen, von ausschließlichen Innendiensttätigkeiten bis hin zu weitestgehend im Freien ausgeübten Tätigkeiten reicht die Palette.

Gerade die vielfältigen **im Landesdienst vorhandenen Ressourcen** stellen aber auch einen wesentlichen Pluspunkt und einen **beachtlichen Erfolgsfaktor** in der Projektumsetzung dar. Oftmals ist es möglich, durch Einbindung von fachkompetenten Landesstellen und durch

Nutzung von Synergien Leistungen in „Eigenregie“ zu erbringen und somit einen teuren externen Leistungszukauf zu vermeiden. Beispiele dafür sind die Nutzung des Intranets und interner Medien in **Kooperation mit dem Landespressedienst**, um eine umfassende Information aller Landesbediensteten zur BGF sicher zustellen.

Aber auch die Produktion von Audio- CDs (Entspannungstechniken), von Videosequenzen (Ergonomie), die Nutzung medizinischer Expertise im Landesdienst und die Kooperation mit der FH Joanneum im Rahmen von Praktika der Studierenden (Ergonomie) sind Beispiele gelungener Zusammenarbeit, die jeweils auch getragen waren von großer Kompetenz und persönlichem Engagement und Begeisterung aller handelnden Personen.

Die im öffentlichen Dienst vorgegebenen finanziellen Einsparungsziele waren auch für **proFIT**<sup>®</sup> eine große Herausforderung. Fördermittel von der Versicherung öffentlich Bediensteter BVA in Höhe von € 23.415,-- und der StGKK in Höhe von € 690,-- konnten dabei als „Starthilfe“ lukriert werden. Eine maßgebliche Unterstützung in der Projektumsetzung konnte u. A. durch den **Abschluss einer Fördervereinbarung mit dem Fonds Gesundes Österreich (FGÖ)** über einen Maximalbetrag in Höhe von € 292.315- bewirkt werden. Maßnahmen wie die MitarbeiterInnenbefragungen, diverse Beratungsleistungen konnten solcherart durchgeführt werden und haben es ermöglicht, **proFIT**<sup>®</sup> als **idealtypisches BGF- Projekt** umzusetzen.

Eine weitere Besonderheit liegt in der **Altersstruktur im steirischen Landesdienst**. Rund 71% der Landesbediensteten sind 40 Jahre und älter (Tendenz weiter steigend!). Das Durchschnittsalter liegt derzeit bei ca. 46 Lebensjahren.

Die Notwendigkeit der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit speziell für ältere MitarbeiterInnen stellt daher eine besondere Zielsetzung dar.

Auch der stetige **Zuwachs an neuen und oft hochkomplexen Aufgaben** – in Kombination mit einem (verwaltungsreform- und sparbedingt) immer schlanker und älter werdenden Verwaltungsapparat – wird auch weiterhin enorme Belastungen und Anpassungsfähigkeiten für die MitarbeiterInnen mit sich bringen.

Dieser Umstand bedarf nicht nur veränderter, gesünderer Arbeitsbedingungen, sondern auch verstärkt gesundheitsförderlicher Lebensstile für jeden Einzelnen.

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass das BGF- Projekt **proFIT®** nicht nur die von der Landesregierung beschlossenen **Projektziele erreicht** hat, sondern sich darüber hinaus als **absolute Erfolgsgeschichte** erwiesen hat.

Getragen vor allem von einer **hohen Akzeptanz aller Landesbediensteten**, die oftmals auch bereit sind, sich in unterschiedlichsten Funktionen und nicht selten außerhalb der Arbeitszeit in den Dienst der Gemeinschaft zu stellen (als GesundheitszirkelmoderatorInnen und -teilnehmerInnen, als GastgeberInnen beim „Gesunden Essen am Arbeitsplatz“, als IdeenbringerInnen und Feed-Back-GeberInnen, als FachexpertInnen bei einzelnen Maßnahmenumsetzungen u.v.a.m.).

So ist es die logische Konsequenz, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung im steirischen Landesdienst „**proFIT®**“ in Form eines **ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements** nunmehr implementiert werden und in den Regelbetrieb gehen soll.

Auch dafür sind die formalen Voraussetzungen im Rahmen der aktuellen Verwaltungsreform in der Geschäftseinteilung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung sowie im Organigramm der Fachabteilung Gesundheit und Pflegemanagement bereits getroffen worden.

So wird auch in Zukunft das Projektmotto „**Gemeinsam Außergewöhnliches leisten**“ mit Leben erfüllt sein und in synergetischer Weise sowohl für den Arbeitgeber Land Steiermark als auch für alle Bediensteten im Landesdienst positive Effekte zeitigen können!



## Projekt proFIT® Betriebliche Gesundheitsförderung im steirischen Landesdienst Projektergebnisse

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel die **Leistungsfähigkeit** und das **Wohlbefinden** der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu steigern, deren **Gesundheitspotentiale zu stärken** und der **Entstehung von Erkrankungen** am Arbeitsplatz **vorzubeugen**; im Sinne der Ottawa Charta (1986):

*„Gesundheit wird von den Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben.“*

Das der Betrieblichen Gesundheitsförderung zugrundeliegende Modell ist das **biopsychosoziale Gesundheitsmodell**, das besagt, dass sowohl körperliche, psychische als auch soziale Faktoren zusammenspielen müssen, damit Gesundheit erhalten wird bzw. entstehen kann.

Das Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt **proFIT®** im steirischen Landesdienst wurde nach den **landesinternen Projektmanagement-Richtlinien** entwickelt und strukturiert und unterliegt einem Projektmanagementkreislauf zur Qualitätssicherung.

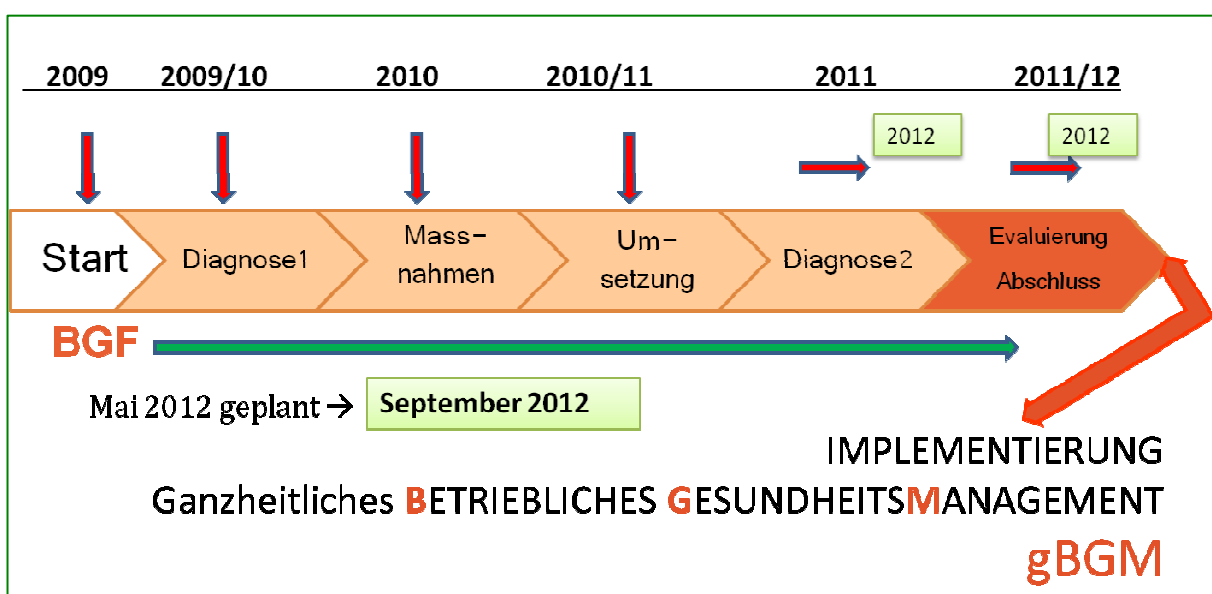


Abbildung 1: Projekt-Zeitplan

- In der **Diagnosephase 1** wurde die erste MitarbeiterInnenbefragung 2009 zur IST-Analyse durchgeführt. Von 56 GesundheitszirkelmoderatorInnen (intern ausgebildeten KollegInnen) in 26 Gesundheitszirkeln mit über 200 TeilnehmerInnen zahlreiche **Ressourcen**, wesentliche **Handlungsfelder eruiert** und **Lösungsvorschläge** erarbeitet.
- In der **Phase der Maßnahmenplanung** wurde auf Grund der eruierten **Handlungsfelder** und **Lösungsvorschläge** ein Maßnahmenplan mit Umsetzungskompetenzen entwickelt:
  - Maßnahmen, die **direkt an den Dienststellen** umgesetzt werden
  - Maßnahmen, die von **proFIT®** umgesetzt werden
  - Maßnahmen, die **landesübergreifend** von zentralen Dienststellen weiterbearbeitet werden.In die Maßnahmenplanung wurden die Ergebnisse unterschiedlicher Erhebungsinstrumente berücksichtigt.
- In der **Umsetzungsphase** wurden sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen umgesetzt.
- In der **Diagnosephase 2** wurde die zweite MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung, sowie der laufenden internen und externen Evaluierung ausgewertet und im zweiten Gesundheitsbericht des steir. Landesdienst dargestellt.
- Eine **Prozessevaluation**, die während der gesamten Laufzeit das Projekt begleitete und eine **Ergebnisevaluation** (mittels der MitarbeiterInnenbefragung – **Diagnosephase 2**) dienten zur Optimierung des Projektes und zur Überprüfung der Wirksamkeit.
- Der **Abschluss** des Projektes **proFIT®** stellt gleichzeitig auch die **Implementierung** in das **ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsmanagement** dar.

Speziell die **Ergebnisse der 2. Diagnosephase** dienen der Prozess- und Ergebnisevaluierung, somit der Wirksamkeitsprüfung zum Projekt **proFIT®**.

### MitarbeiterInnenbefragungen 2009 + 2012

Im Rahmen der klassischen BGF- Projekte werden zum Beginn und zum Abschluss eine IST – Analyse bzw. eine SOLL-IST Analyse in Form von MitarbeiterInnenbefragungen zu den Themen **physischer und psychischer Arbeitsfähigkeit**, der **Arbeitszufriedenheit**, Erholungs-/

Belastungsbilanz sowie dem **Gesundheitsverhalten und -bewusstsein** der MitarbeiterInnen mittels wissenschaftlich standardisierten Fragebögen, ergänzt durch **projektspezifische Fragestellungen**, durchgeführt. Die **Gewährung von Datenschutzbestimmungen und Anonymität** zählen neben dem Benchmark zu einer Normstichprobe zu den obersten Qualitätskriterien der Diagnoseverfahren.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die **Arbeitszufriedenheit** der Landesbediensteten im Vergleich zur Befragung 2009 teils verringert, jedoch auch in einigen Bereichen verbessert hat. Verbesserungspotentiale zeigen sich vor allem im Bereich „Information und Kommunikation durch die Landesführung“, welche sich, wie aus zahlreichen Kommentaren ersichtlich, vor allem auf die Aktivitäten der großen Verwaltungsreform, mit den damit verbundenen Unsicherheiten, erklären lassen. Stärken zeigen sich in der gesteigerten Zufriedenheit mit den direkten KollegInnen und Führungskräften.

Der **Arbeitsfähigkeitsindex**, genannt Work-Ability-Index hat sich hinsichtlich der **physischen Leistungsfähigkeit** vor allem durch den Rückgang von Beschwerden im Rücken-, Wirbelsäulenbereich sowie des Verdauungstraktes **stark verbessert**, die **psychische Leistungsfähigkeit** – besonders bedingt durch die geringere positive Zukunftsperspektive innerhalb des Landesdienstes, zeigt schlechtere Werte als 2009 auf. In Summe kann den Landesbediensteten jedoch eine gute Arbeitsfähigkeit bestätigt werden.

Hervorzuheben ist die **signifikante Veränderung im Engagement / Demotivations-Erleben** der Bediensteten. Hier zeigt sich zwar eine Erhöhung der höchst engagierten, wenig demotivierten MitarbeiterInnen, jedoch sind die Gruppen der „höchst engagierten/ höchst demotivierten“ sowie der „wenig engagierten / hoch demotivierten“ MitarbeiterInnen signifikant angestiegen.

Das **Gesundheitsverhalten sowie Gesundheitsbewußtsein** der MitarbeiterInnen hat sich gegenüber 2009 signifikant **verbessert**.

Die überaus **positiven Rückmeldungen zum Projekt proFIT®** bestätigen die Richtigkeit der gesetzten Maßnahmen.

Die Ergebnisse der Befragungen lassen klare Arbeitsaufträge erkennen und bekräftigen die Weiterführung im Rahmen des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Bereiche **Bewegungs-, Ernährungs- und Stressmanagement** (Mentale Gesundheit) sollten schwerpunktmäßig weiterhin zielgruppen- und bedarfsorientiert angeboten werden. Maßnahmen zur **Verbesserung der Kommunikation und Informationskultur** sind neben den weiterführenden Maßnahmen zur **Partizipation** und **Netzwerkbildung** vor allem aus Sicht der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsumwelten zu betrachten und durchzuführen.

### Maßnahmen – Ergebnisse

Das **Ziel** bzw. die **Herausforderung**, ein **breit gefächertes gesundheitsförderliches Angebot** für die MitarbeiterInnen an allen Dienststellen vorzuhalten und dennoch die **Individualität**, den **spezifischen Bedarf** nicht aus den Augen zu verlieren, wurde von **proFIT®** mit zahlreichen Angeboten gemeistert. Es galt ein ausgewogenes Maß an **verhaltens- und verhältnisorientierten Interventionen** für die Bereiche **Ernährung, Bewegung, Mentale Gesundheit** der MitarbeiterInnen **am Arbeitsplatz** gemeinsam mit den MitarbeiterInnen zu entwickeln und **Arbeitsbedingungen, das Arbeitsumfeld** zu betrachten und ggf. zu verbessern.

Die **19 Gesundheitstage** erstreckten sich über alle Regionen in der Steiermark. Abgeleitet aus dem ersten Gesundheitsbericht im steirischen Landesdienst und den Bedarfserhebungen an den Dienststellen wurde ein vielseitiges Programm an Aktiveinheiten in Form von Impulsreferaten, Einzelinterventionen und Informationen über das Projekt **proFIT®** den MitarbeiterInnen angeboten.

**Gesundes Essen am Arbeitsplatz** stellte im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eine Möglichkeit dar, allen KollegInnen qualitätsvolle, preiswerte, den individuellen Bedürfnissen gerecht werdende und gesunde Angebote im Bereich Ernährung anzubieten. Die Schaffung gesunder Lebensverhältnisse am **Setting Arbeitsplatz** ist auch Anliegen der **steiri-**

**schen Gesundheitsziele.** Dabei konnte auch ein beachtliches Netzwerk an **proFIT®-110 unterstützenden Personen, sog. GastgeberInnen** aufgebaut werden und dzt. **1344 regelmäßige EsserInnen** zeugen von der Qualität und der Nachhaltigkeit dieses Teilprojektes.

Durch **ein Kooperationsprojekt mit der FH Joanneum- Studiengang Ergotherapie** war es möglich, den MitarbeiterInnen an insgesamt **41 Dienststellen im steirischen Landesdienst** im Rahmen des Teilprojektes „**Ergonomie am Arbeitsplatz**“ eine individuelle ergonomische Betreuung anzubieten.

**Ziel** der Kooperation war es, Belastungen unterschiedlicher Tätigkeitsfelder und Arbeitsbereiche kennenzulernen, zu analysieren und daraus für die MitarbeiterInnen und Dienststelle Verbesserungsvorschläge und Optimierung für ergonomische Arbeitsplätze abzuleiten.

Mit insgesamt **1059 Arbeitsplatzanalysen** konnten **43% der KollegInnen** an den teilgenommenen Dienststellen **individuelle Betreuung erfahren.**

Das innovative Angebot der „**Gesundheits (GH)-Trias©**“, abgeleitet aus den Maßnahmevorschlägen zur **Verbesserung der Gesundheit und Erhöhung des Gesundheitsbewußtseins** als ein **ganzheitliches, individuelles Gesundheitsmanagement** (Ernährung, Bewegung, Mentale Gesundheit) wurde für die Landesbediensteten aufbereitet. Das 8-wöchige Programm besteht aus gruppenspezifischen und individuellen Aktivitäten, wobei die **Erhebung des Gesundheitszustandes** (vor- und nach dem Programm) Grundlage für das Training und die persönlichen Zielsetzungen darstellt. Die überaus sehr guten Rückmeldungen, der von über **79 %** der TeilnehmerInnen geäußerte Wunsch der **Weiterführung** bzw. **Wiederholung** des Angebotes wird durch die Stärkung des Gesundheitsbewußtseins sowie durch signifikante Verbesserung der persönlichen Gesundheitsdaten der Teilnehmenden bekräftigt.

**proFITable Einzel- oder Kurs-Angebote** für die Bereiche **Ernährung (proGRAMM)**, **Bewegung (proMOTION)** und **mentale Gesundheit (proFIL)** wurden ebenfalls aus dem ersten Gesundheitsbericht bzw. aus dem Maßnahmenplan abgeleitet.

Ein reichhaltiges Spektrum an Angeboten stand allen steirischen Landesbediensteten (ob zentral oder dezentral) zur Verfügung und wurde auf der **proFIT®-Intranetseite** dargestellt.

Ob z.B. **Nordic Walking-Kurse**, **Ernährungsworkshops** oder **Workshops zum Thema Stressbewältigung**, die KollegInnen konnten aus einem **reichhaltigen Programm** das richtige **proFIT®**-Angebot für ihre Dienststelle auswählen.

### Projektkommunikation

Die heterogenen Strukturen, die Größe und Dynamik des Projektes, stellten nicht zuletzt an die Entwicklung der Projektkommunikationsmittel-/Wege eine besondere Herausforderung dar.

Unter **Nutzung der landeseigenen Ressourcen** (ExpertInnenwissen, Knowhow und Infrastruktur insb. der KollegInnen des Landespressedienstes) konnten kostensparende, effiziente Marketing- und Kommunikationsmittel entwickelt, designed und eingesetzt werden. Die Entwicklung und Registrierung einer **eigenen „Marke“** für die Landesbediensteten zur Identitätsstiftung sowie der Aufbau eines **internen BGF-Netzwerkes** erweisen sich dabei als die nachhaltigsten Maßnahmen. Dass der **Bekanntheitsgrad** des Projektes bei **83% der MitarbeiterInnen** liegt, bestätigt die Richtigkeit der Kommunikationsstrategie.

### Qualitätssicherung

Alle gesetzten Maßnahmen sind einer **laufenden internen und externen Evaluierung** im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses unterzogen. Auch hier kann auf erfreulich positive Ergebnisse verwiesen werden.

### Demografische Entwicklung

Der/Die **durchschnittliche steirische Landesbedienstete** wird **immer älter**. So konnte im Laufe der Projektzeit, was für demographische Entwicklungen einen sehr kurzen Zeitraum darstellt, eine erkennbare Steigerung von 0,3 Jahre beobachtet werden (2008: 45,4 J. auf 2011: 45,7 J.).

Auch der **Vergleich** mit **Unternehmen** aus der **Privatwirtschaft** zeigt eine wesentliche Überalterung im steirischen Landesdienst auf (Unterschied: 7,5 Jahre).

Wird davon ausgegangen, dass der öffentliche Dienst generell über ein höheres Durchschnittsalter bei der Belegschaft aufweist, so stellt der steirische Landesdienst im **Vergleich zu anderen öffentlichen Diensten** (wie z.B. der Bundesdienst) ein **höheres Durchschnittsalter** auf.

Die Trendanalyse zeigt für das **Jahr 2015** ein Durchschnittsalter von **49 Jahren** und für das Jahr **2025** von **50 Jahren** auf. Eine restriktive Personalpolitik und Aufnahmestopp wirken sich dabei auf den **Personalstand** und somit auch auf die **Altersstruktur im steirischen Landesdienst** aus.

Dem stets steigendem Leistungs- und Zeitdruck steht die erwiesene physiologische Abnahme der Leistungsfähigkeit von älteren MitarbeiterInnen gegenüber. Der daraus abzuleitende Auftrag, rechtzeitig gesundheitsförderliche, dem Alter entsprechende Arbeitsbedingungen zu schaffen, dient nicht nur dem Erhalt des **wertvollen Erfahrungswissens**, sondern auch der Wertschätzung gegenüber verdienten **älteren MitarbeiterInnen**.

Das hohe **Durchschnittsalter** der Landesbediensteten hat Auswirkungen auf die geringere Leistungsfähigkeit und somit geringeren Leistungstage gesamt.

Bei der Planung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen ist auf neben den dienststellen-spezifischen Bedürfnissen, besonders auf Geschlecht und Alter zu achten!

## Zusammenfassung / Ausblick

Die voran genannten Projektergebnisse lassen zusammenfassend auf eine äußerst dynamische und erfolgreiche Zeit zurückblicken. Der Projektslogan - „**Gemeinsam Außergewöhnliches leisten**“ – wurde zu einem der Erfolgsfaktoren.

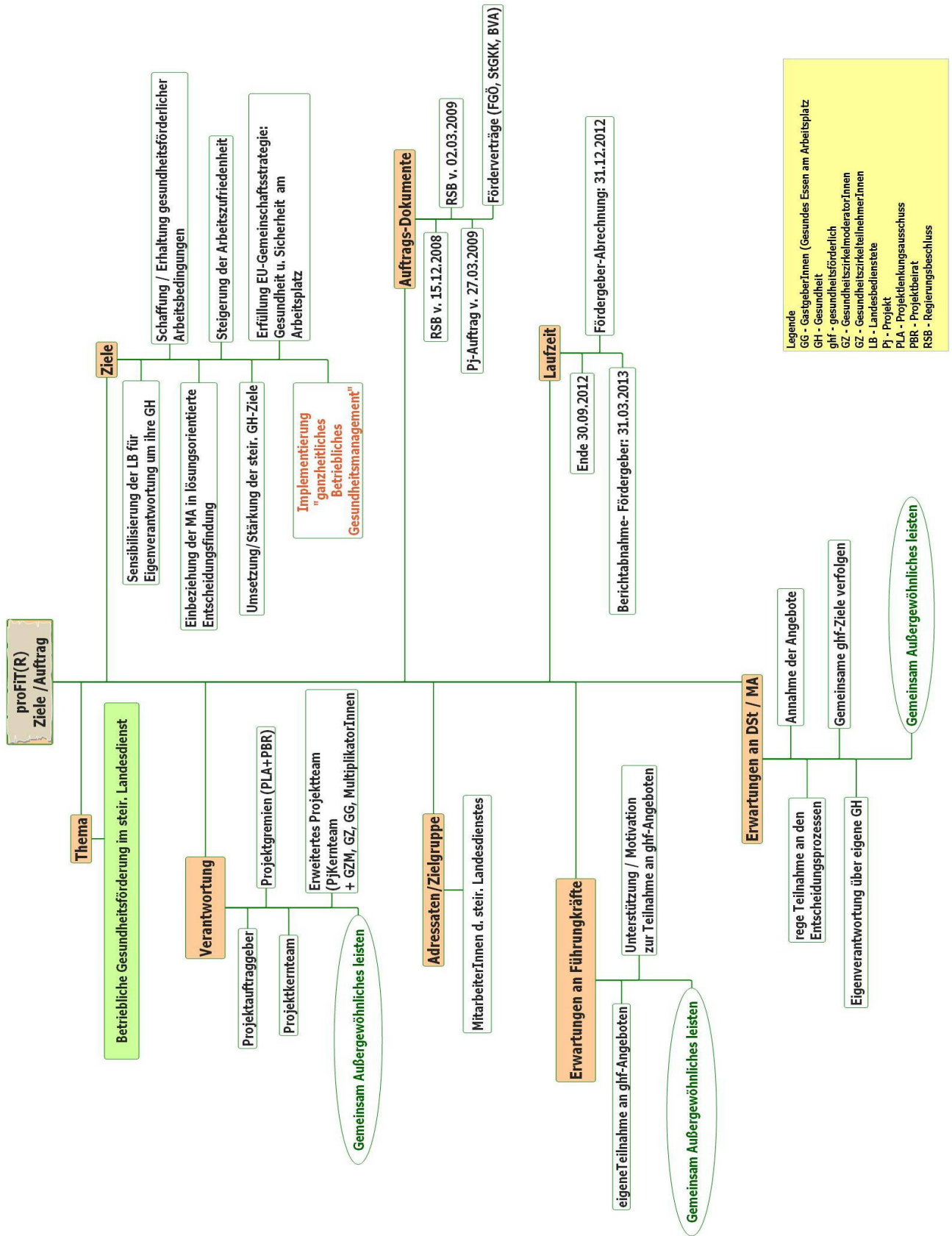
Gemeinsam – **Dienstgeber – Führungskräfte – MitarbeiterInnen des BGF-Netzwerks – die Landesbediensteten selbst – KooperationspartnerInnen** konnten letztendlich ein „**Modellprojekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung für eine Landesverwaltung**“ (so die Aussage des Hauptfördergebers Fonds Gesundes Österreich) gestalten, leben.

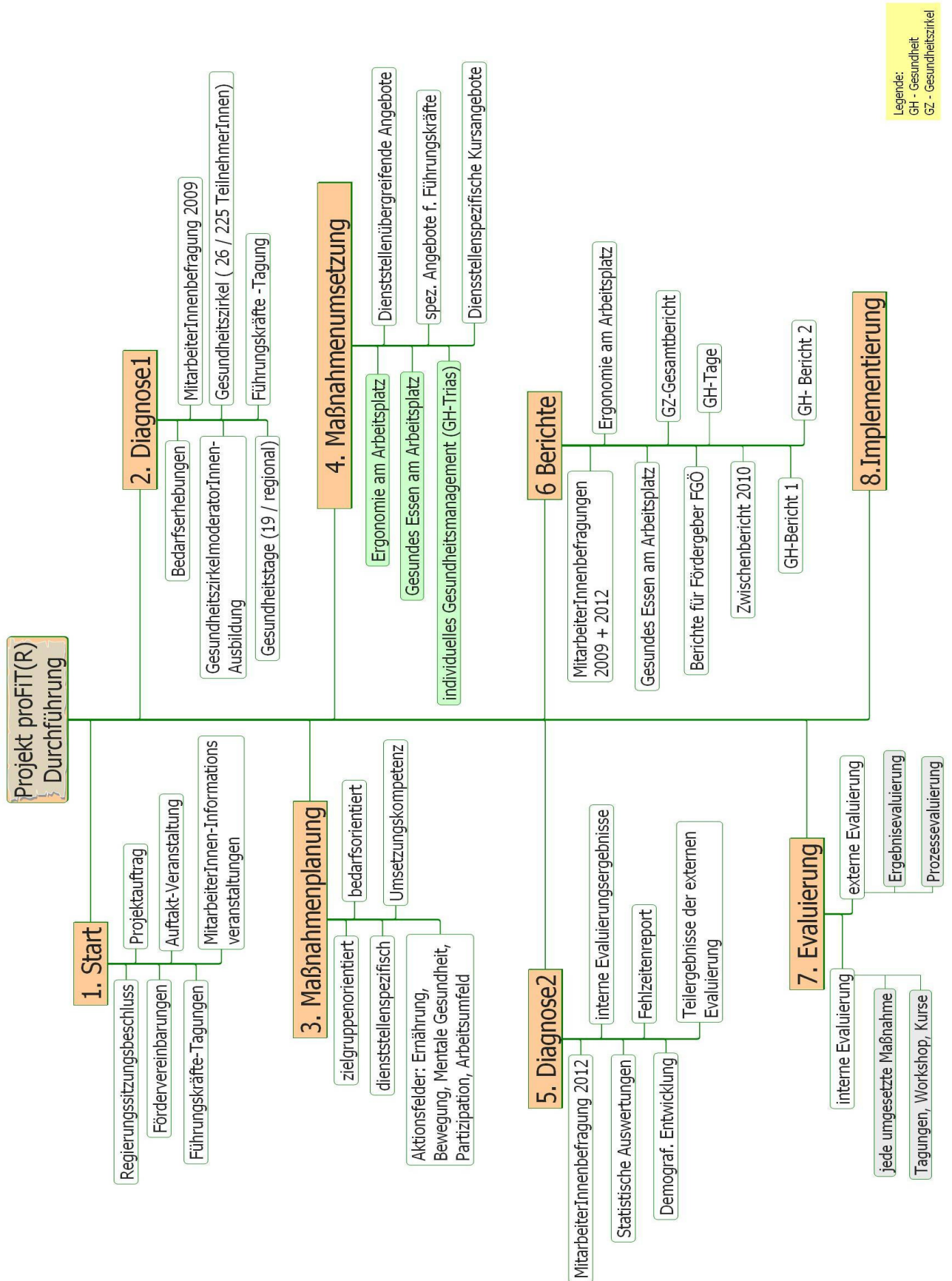
Der Weg zur Stärkung, Erhaltung, Gestaltung von „gesundheitsförderlichen Arbeitsverhältnissen und gesundheitsförderlichen Verhalten“ im Sinne der steirischen Gesundheitsziele konnte mit dem Projekt **proFIT®** erfolgreich begonnen werden. Die Sicherung der Nachhaltigkeit, flächendeckende Vorhaltung der Angebote und Aufbereitung von berufsgruppenspezifischen Angeboten unter Berücksichtigung der Altersstruktur innerhalb des Landesdienstes (altersgerechte Arbeitsplätze) sind die Herausforderungen an das **ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsmanagement**.

Eine erfolgreiche Umsetzung, ein gelebtes „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ wird weiterhin einen in erster Linie hohen personellen Einsatz und Engagement von allen Verantwortlichen erfordern.

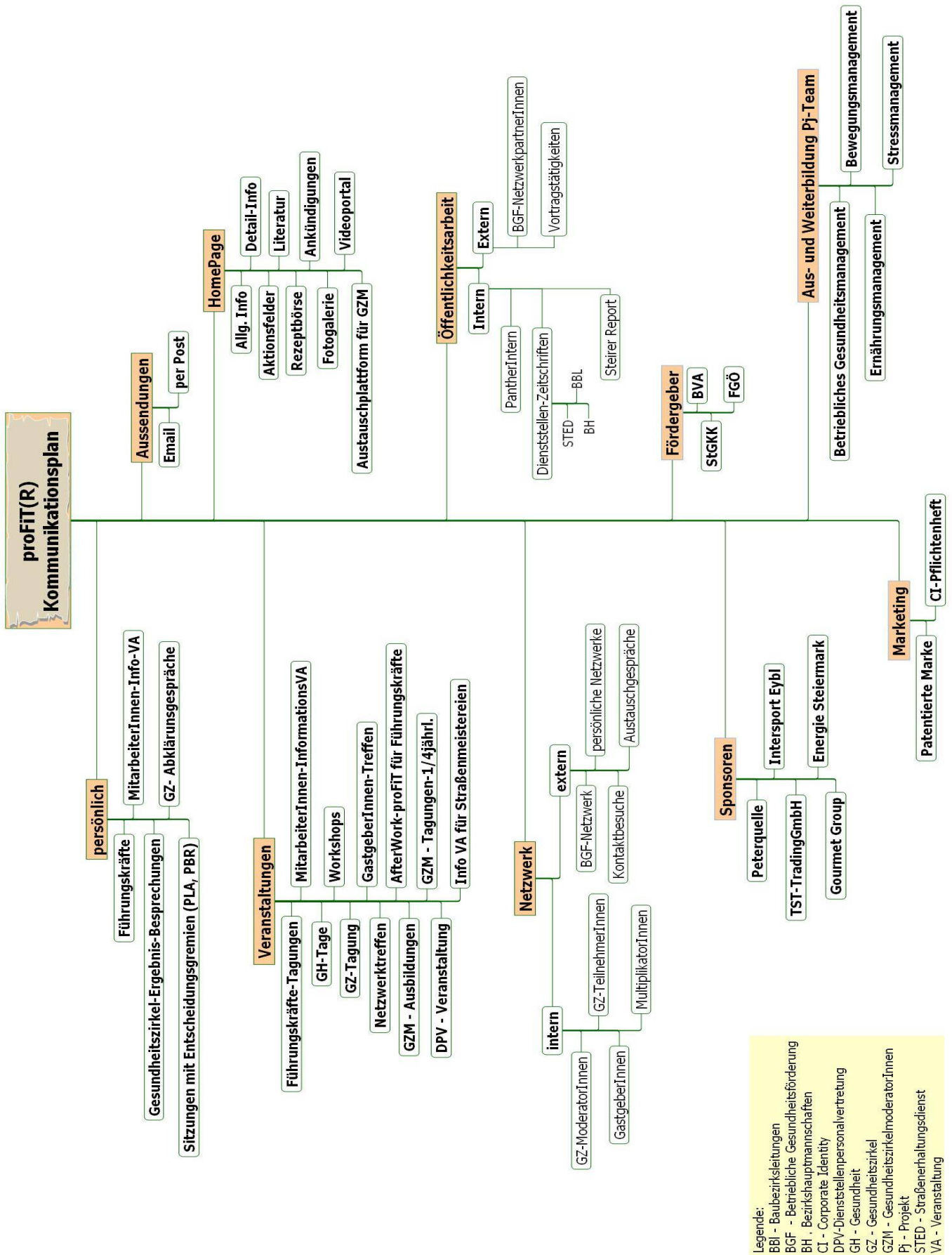
**Gemeinsam Außergewöhnliches leisten!**



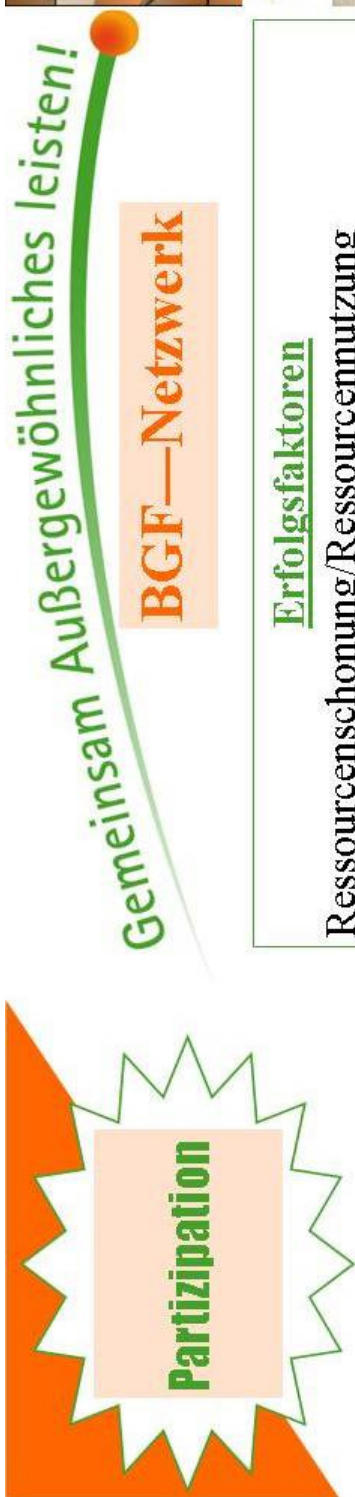




Legende:  
 GH - Gesundheit  
 GZ - Gesundheitszirkel



Legende:  
 BBL - Baubezirkeleitungen  
 BGF - Betriebliche Gesundheitsförderung  
 BH - Bezirkshauptmannschaften  
 CI - Corporate Identity  
 DPV - Dienststellenpersonalvertretung  
 GH - Gesundheit  
 GZ - Gesundheitszirkel  
 GZM - GesundheitszirkelmoderatorInnen  
 Pj - Projekt  
 STED - Straßenerhaltungsdienst  
 VA - Veranstaltung



Erfolgsfaktoren  
 Ressourcenschonung/Ressourcennutzung  
 Gemeinsam—Führungskräfte und MitarbeiterInnen  
 Engagement und Verantwortungsbewusstsein  
 Motivation und Loyalität

MitarbeiterInnen für MitarbeiterInnen  
 56 intern ausgebildete Gesundheitszirkel— ModeratorInnen  
 225 Gesundheitszirkel—TeilnehmerInnen (26 abgeschlossene Zirkel)  
 Ca. 30 MultiplikatorInnen an den Dienststellen ohne zugeordneter Funktion  
 110 GastgeberInnen

Ressourcennutzung landeseigener Expertisen  
 Marketing: A1—Kommunikation Land Steiermark „LandespresseDienst“  
 Datenschutz, Ausschreibung: A3— FA Verfassungsdienst  
 Erreichbarkeit der Dienststellen: A2—Fuhrpark, Zentralkanzlei  
 EDV-Unterstützung: A1—Informationstechnologie



# Gesundes Essen am Arbeitsplatz

**GEA**

## Qualitätskriterien

### Ernährungsempfehlungen und Bedarfsanalyse

- ✓ Saisonale Speisen
- ✓ Regionale/nationale Produkte
- ✓ Umweltverträglichkeit
- ✓ Nachhaltigkeit
- ✓ Energieeffizienz
- ✓ Vereinbarkeit Familie/Beruf
- ✓ Gesund
- ✓ Warm
- ✓ Bedürfnisgerecht
- ✓ Geschmackvoll
- ✓ Vielfältigkeit
- ✓ Zeit zum Essen
- ✓ Preis/Leistung

## Erfolgsprojekt—GEA

- 😊 Dzt. **1350** regelmäßige EsserInnen
- 😊 An **54** Dienststellen
- 😊 Mit Hilfe von **110** GastgeberInnen
- 😊 **2% weniger** Beschwerden im Verdauungssystem

*Für jeden Geschmack,  
für jedes Bedürfnis,  
das richtige Essen!*

GLUTENFREI

LAKTOSEFREI

WIE LICH WILL

OHNE SCHWEINEFLEISCH










TRADITIONELLE HAUSMANNSKOST










FAIRTRADE

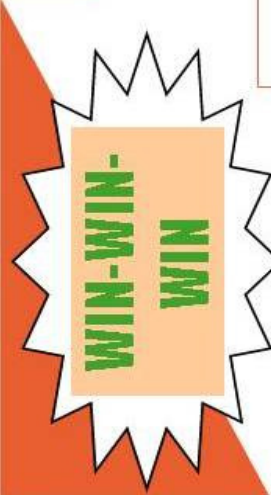
GOURMETGROUP

AUSTRIA BIO-GARANTIE

MSC – MARINE STEWARDSHIP COUNCIL  
NACHHALTIGE FISCHEREI














## Ergonomie am Arbeitsplatz

### Kooperationsprojekt mit



### 1059 Arbeitsplatzanalysen 2011 + 2012

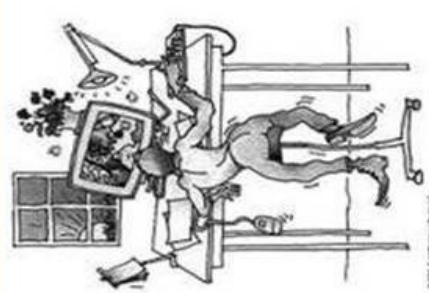
Durchgeführt von Studierenden der FH-Joanneum /  
 Studiengang Ergotherapie im Rahmen ihrer Berufsfeldexploration

**proFIT® für Dienststellenleiter/in:**

- Arbeitsbereiche werden auf die optimale ergonomische Nutzung analysiert
- Betroffene MitarbeiterInnen erhalten einfache, (meist) kostenfreie Verbesserungsvorschläge, ihren Arbeitsbereich gesundheitsförderlicher zu gestalten
- Gezielte gesundheitsförderliche Interventionen direkt an der Dienststelle / am Arbeitsplatz
- Ergebnisbericht für die Dienststelle

**proFIT® für MitarbeiterInnen:**

- Individuelle Arbeitsplatzanalyse
- Persönliche Beratung
- Vorschläge für Entspannungsübungen, richtiges Anwenden von Hilfsmitteln, usw.
- Gesundheitsförderliche Maßnahmen direkt vor Ort
- Sensibilisierung zur Verhaltensänderung



**ERGONOMIE**

Eigenverantwortung

Arbeitsplatzorganisation

Arbeitsmittel / Arbeitsplatzgestaltung

Arbeitssicherheit

Ausführbarkeit der Arbeit

Maslow'sche Bedürfnispyramide angepasst für die Arbeitsgestaltung

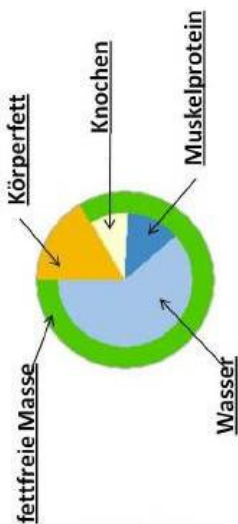
# Gesundheits—Trias (C)

## GH-Trias

### Individuelles Gesundheitsmanagement

#### Ernährungsmanagement

Bestimmung des Grundumsatzes  
 Bestimmung der Körperzusammensetzung  
 Individuelle Ernährungsbilanz



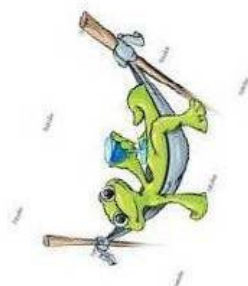
#### Bewegungsmanagement

Vermessung der Wirbelsäule nach Haltung, Bewegung und Haltungskompetenz  
 Bestimmung der Körperstabilität und Sensomotorik  
 Individueller Trainingsplan



#### Stressmanagement

Ermittlung der Herzratenvariabilität  
 Entspannungstechniken und Mental Training  
 Erhöhung der Stressresistenz



**Gemeinsam Außergewöhnliches leisten!**