

illwerke vkw



"Mit Energie bewusst leben"

Projektnummer: 1351/I/1

Förderzeitraum: 01.09.2007 – 30.11.2008

Abschlussbericht

August 2011

Das Projekt wird gefördert durch:



Bregenz, 23. August 2011

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | ÜBERBLICK ÜBER DIE GEPLANTEN SCHRITTE IM PROJEKT („SOLL“) | 4 |
| 1.1 | Ausgangssituation..... | 4 |
| 1.2 | Projektzielsetzung | 5 |
| 1.3 | Projektstrukturplan..... | 6 |
| 2. | PROJEKTUMSETZUNG | 7 |
| 2.1 | Planung und Steuerung..... | 7 |
| 2.2 | IST- Analyse | 13 |
| 2.2.1 | Analyse der körperlichen Leistungsfähigkeit (UNIQA Vitaltruck) | 13 |
| 2.2.2 | Ergebnisse der Ist-Analyse intern..... | 14 |
| 2.2.3 | Gesundheitsbefragung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | 15 |
| 2.3 | Partizipative Entwicklung..... | 16 |
| 2.3.1 | Aufbau der Gesundheitszirkel | 16 |
| 2.3.2 | Ausbildung der GZ Moderatoren | 16 |
| 2.3.3 | Vorgehensschritte in den Gesundheitszirkeln | 17 |
| 2.3.4 | Ergebnisse der Gesundheitszirkel..... | 18 |
| 2.4 | Maßnahmenplanung | 19 |
| 2.5 | Maßnahmenumsetzung | 21 |
| 2.5.1 | Information und Sensibilisierung | 21 |
| 2.5.2 | Ernährung | 22 |
| 2.5.3 | Bewegung..... | 22 |
| 2.5.4 | Prävention - Feierabendgespräche | 23 |
| 2.5.5 | Mental | 23 |
| 2.5.6 | Arbeitsorganisation | 23 |
| 2.5.7 | Aktionen..... | 24 |
| 2.5.8 | Führungskräfteforen | 25 |
| 2.6 | Evaluierung | 26 |
| 3. | ZIELGRUPPEN | 26 |
| 4. | KOMMUNIKATION IM PROJEKT | 27 |
| 4.1 | Mitarbeiterveranstaltung zum Projektstart..... | 27 |
| 4.2 | Intranet - Informationsplattform..... | 27 |
| 4.3 | Gesundheitssäulen – Informationsplattform | 28 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 4.4 | Informationsbrief an alle Mitarbeiter | 28 |
| 4.5 | Info an die Führungskräfte (Erweiterte Geschäftsleitung) | 28 |
| 4.6 | laufende Projektkommunikation und „Mitarbeiterbindungs-Instument“ | 29 |
| 5. | KOOPERATIONEN | 30 |
| 6. | NACHHALTIGKEIT DER VERÄNDERUNGEN | 31 |
| 7. | VERBREITUNG DER PROJEKTERGEBNISSE..... | 31 |
| 8. | ZUSAMMENFASSUNG | 32 |

1. **Überblick über die geplanten Schritte im Projekt („Soll“)**

1.1 **Ausgangssituation**

Bei illwerke vkw arbeiten die traditionsreichen Unternehmen Vorarlberger Illwerke AG und Vorarlberger Kraftwerke AG mit ihren 1.290 Mitarbeiter (Stand August 2011) seit 2001 gemeinsam für die Energiezukunft des Landes Vorarlberg.

Sie alle leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg in diesen Unternehmen. In den letzten Jahren haben sich die Rahmenbedingungen in der Elektrizitätswirtschaft und auch im Berufsalltag maßgeblich verändert.

Es wird von den Mitarbeitern ein großes Maß an Engagement und Einsatz, mehr Verantwortung für die Erbringung der Leistung und eine hohe Flexibilität gefordert.

Die Gesundheit der Mitarbeiter und Führungskräfte war immer schon ein Anliegen der Unternehmen bei illwerke vkw und daher soll auch das Projekt "Betriebliche Gesundheitsförderung" in diesen Unternehmen gestartet werden. Die große Bedeutung wird auch dadurch unterstrichen, dass Gesundheit als Führungsaufgaben in den Führungsgrundsätzen bei illwerke vkw verankert ist. In den letzten Jahren wurden bereits vereinzelt Maßnahmen durchgeführt:

- Blutzucker- und Blutdruck-Screening
- Sonne ohne Reue mit Hautcheck
- Gesunde Beine mit Venentest
- Impfaktionen
- Nordic Walking
- Hildegard von Bingen (Entschlackungskur)
- Förderung der Mobilität durch die Gründung der Gruppe "FAHR Rad"
- Vortragsreihe mit den Themen: Alkohol "Genuss oder Sucht"
- Seminar zur Unterstützung der "Raucherentwöhnung"

Ausgehend vom Betriebsrat, Arbeitsmediziner und den Mitarbeitern wurden immer wieder kleine Einzelaktionen durchgeführt; welche aber den Sinn eines ganzheitlichen Gesundheitsbegriffs nicht treffen. Es wurden Einzelaktivitäten angeboten, die nicht nachhaltig weitergeführt wurden. Weiters wurde auf die Verhältnissituation nicht eingegangen und auch keine Ist-Analyse im Vorfeld der Aktivitäten durchgeführt. Das Vorgehen hatte auch zur Folge, dass keine Wirkungsüberprüfungen stattfinden konnten. Eine Gesundheitsförderung im umfassenden Sinn hat bisher nicht stattgefunden.

Neben den oben beschriebenen Hindernissen war es auch der Wunsch der Mitarbeiter, verstärkt die eigene Gesundheit zu fördern, welcher die Geschäftsleitung ermutigt hat

ein professionelles Gesundheitsmanagement im Unternehmen aufzubauen und zu verankern.

Nach Rücksprache mit einigen Unternehmen (Alpla-Hard, Salzburg AG) und durch die Beratung der Firma ameco war schnell klar, dass eine erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung nur durch einen klaren Projektablauf erreicht werden kann. Aus diesem Grund wurde beschlossen das BGF Projekt " Mit Energie bewusst leben" nach den Richtlinien des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung durchzuführen.

1.2 Projektzielsetzung

Die Gesundheit der Führungskräfte und Mitarbeiter ist ein wichtiges Gut. Es gehört zur Verantwortung der Mitarbeiter, Führungskräfte und des Unternehmens, auf die Gesundheit zu achten. Das Unternehmen fördert die Gesundheit durch die Gestaltung eines entsprechenden beruflichen Umfeldes. (Auszug aus den Führungsgrundsätzen von illwerke vkw)

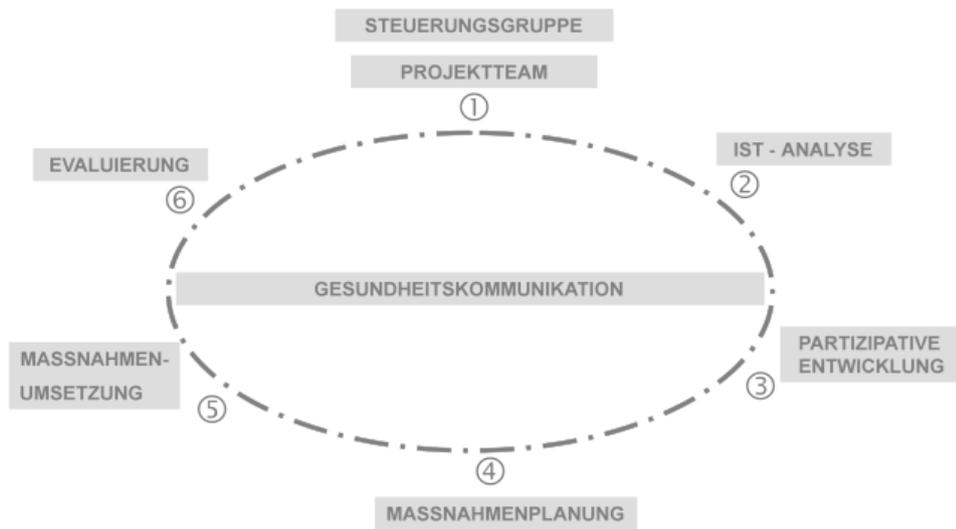
Mit der Umsetzung des Projektes "Mit Energie bewusst leben" sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Wir leisten einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Gesundheitsstörungen, welche insbesondere bei der Erfüllung der Aufgaben von Mitarbeitern entstehen können (z. B. Arbeitssicherheit, Arbeitsumfeld).
- Eine nachhaltige Verbesserung der gesundheitlichen Situation und eine Verbesserung des bio-psycho-sozialen Wohlbefindens aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir unterstützen Initiativen zur Balance von Aufgabenerfüllung und persönlicher Gesundheit.
- Wir wollen die Mitarbeiter zu einem höheren Maß an Selbstverantwortung gegenüber ihrer Gesundheit befähigen.
- Die Altersentwicklung unserer Mitarbeiter erfordert die Schaffung entsprechender Rahmenbedingen und eines altersgerechten Umfeldes (u. a. Generationenmanagement).
- Gesundheitsförderung ist ein Beitrag unserer Unternehmenskultur und soll in der Unternehmensentwicklung mittelfristig integriert sein.
- Betriebliche Gesundheitsförderung ist nicht nur – aber auch – eine Führungsaufgabe in unserem Unternehmen. Sie wird von den Führungskräften aktiv wahrgenommen und im bestehenden Führungssystem eingebunden.

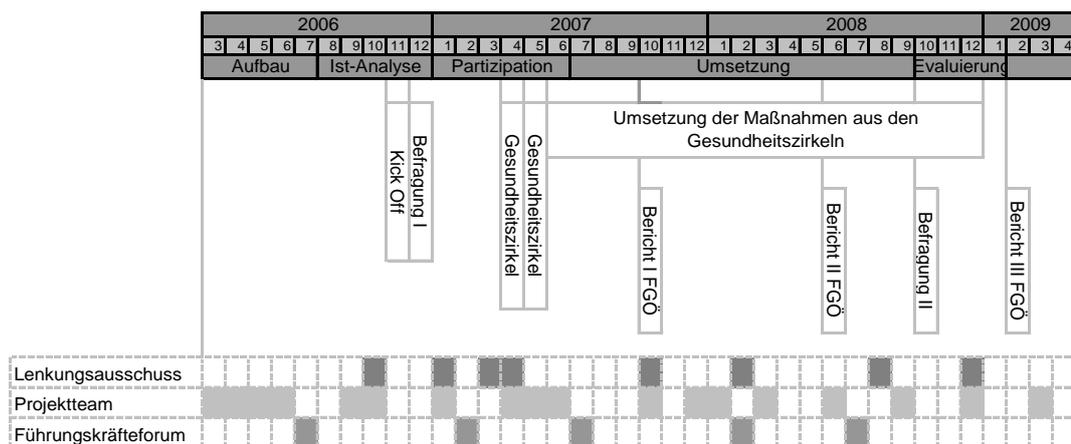
Die oben angeführten Ziele bezogen sich auf die Verhaltens- wie auch auf die Verhältnisprävention bei illwerke vkw und wurden als gemeinsames Ziel der Mitarbeiter und des Unternehmens illwerke vkw gesehen.

1.3 Projektstrukturplan

Die Projektstruktur richtet sich nach dem Empfehlungen des österreichischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung und unterteilt sich in die Schritte: Planung und Steuerung, Ist-Analyse, partizipative Entwicklung, Maßnahmenplanung, Maßnahmenumsetzung, Evaluierung.



Die Projektdauer wurde von Herbst 2006 bis Herbst 2008 definiert. Der Förderzeitraum des Fonds Gesundes Österreich ist vom 01.09.2007 bis zum 30.11.2008.



2. Projektumsetzung

2.1 Planung und Steuerung

In diesem Schritt ging es darum die Schwerpunkte im Projekt zu definieren, Projektziele und den zeitlichen Rahmen festzulegen und die Suche nach externer Unterstützung abzuschließen.

Als Planungs- und Steuerungsgremium im BGF fungierte das Projektteam.

Es hatte die Aufgabe, die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Betrieb zu planen, zu initiieren, zu begleiten und die Kommunikation zwischen den Entscheidungsträgern, den Mitarbeitern und den Experten zu gewährleisten.

Die Zusammensetzung der Projektsteuerungsgruppe orientiert sich am Ziel, alle relevanten Entscheidungsträger und Interessensgruppen im Unternehmen einzubinden.



Mitglieder des Projektteams:

- Projektleiter: Hubert Wiltschi (Mitarbeiter im Bereich Unternehmensentwicklung, seit 2009 Mitarbeiter der Personalentwicklung)
- Projektassistentz: Petra Bohle
- Leiter Personal: Dr. Christoph Purtscher
- Betriebsärzte: Dr. Flaig, Dr. Gasser
- Betriebsräte: Egide Bischofberger, Hans Waidacher
- Sicherheitsfachkraft: Ing. Walter Reichmann und Manfred Bitschnau
- Arztassistentz: Andrea Fasser
- Vertretung Personalentwicklung: Monika Nesensohn

Lenkungsausschuss:

- Vorstand: Dr. Summer, Dr. German
- Leiter Personal: Dr. Purtscher
- Leiter Unternehmensentwicklung: Mag. Netzer
- Projektleiter: Hubert Wiltschi

Im Projektzeitraum fanden 18 Projektteamsitzungen mit folgenden Inhalten statt:

| Termin: | Inhalte: |
|--|---|
| 1. Projektteamsitzung 28. März 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung der Mitglieder im Projektteam • Was soll mit betrieblicher Gesundheitsförderung erreicht werden. • Vorstellung Grobkonzept • Analyse von Fehlzeiten und Krankenstandtagen • Zusammenarbeit mit externen Partnern |
| 2. Projektteamsitzung 18. April 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung Firma ameco und Erfahrungen in der betrieblichen Gesundheitsförderung • Grundlagen und Analyse der Gesundheit der Mitarbeiter • Weiteres Vorgehen |
| Lenkungsausschuss 04. Mai 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Bericht über den Stand des Projektes • Externe Begleitung • Befragung im Rahmen der Ist Analyse • Kostenschätzung und Förderung |
| 3. Projektteamsitzung 23. Mai 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Berichte des Projektleiters • Externe Begleitung • Befragung der Mitarbeiter im Rahmen der IST - Analyse • Kostenschätzung und Förderung • Daten-Analyse • Weiteres Vorgehen |
| 4. Projektteamsitzung 20. Juni 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Stand des Projektes • Präsentation Krankenstanddaten • Präsentation Daten Urlaubs- und Zeitguthaben • Festlegung des weitem Vorgehens |
| 5. Projektteamsitzung 19. September 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Projektstand • Planung Mitarbeiterbefragung • Projektzeitplan • Gesundheitszirkel • Vorschlag Aktivwochenende • Erläuterung Energiekonto • Gesundheitstipps der Woche • Vorschlag Intranetauftritt • Nächste Schritte |
| 7. Projektteamsitzung 14. November 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Projektstand • Mitarbeiterinformation 20/21. November • Gesundheitscharta • Kommunikation (Intranet und Gesundheitssäulen) • Gesundheitstipp der Woche • Umsetzung Basisprogramm |
| 8. Projektteamsitzung 19. Dezember 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Projektstand • Gesundheitsbefragung • Kommunikation |

| Termin: | Inhalte: |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Kostenaufstellung Basisprogramm • Gesundheitszirkel |
| Lenkungsausschuss 10. Jänner 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Zwischenbericht – Projektstand • Gesundheitsbefragung • Termine Aktionsschwerpunkte • Planung Gesundheitszirkel • Kostenaufstellung |
| 9. Projektteamsitzung 30. Jänner 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Projektstand • Vertreter der Geschäftsleitung im Projekt • Umsetzung Basisprogramm • Nächsten Schritte |
| 10. Projektteamsitzung 02. April 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Projektstand • Stand des Projektes • Förderantrag • Kantinenworkshop • Feierabendgespräche • Rückenschule • Gesundheitszirkelmoderatorenausbildung • Zeitplan • Thematisierung des Projekterfolgs • Einbindung illwerke vkw Vereine • Fahrradaktion • Auswertung Gesundheitsbefragung |
| 11. und 12 Projektteam- sitzung 08. Mai/29.Mai 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Projektstand • Vorstellung Projektvorschlag „Haut“ • Auswertung Gesundheitsbefragung- Handlungsfelder • Programmkalender Mai- Juli 2007 |
| Projektteam und GZ Moderatoren 26. Juni/ 3. Juli 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln |
| 13. Projektteamsitzung 23. Oktober 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Stand des Projekts • Zusage Förderantrag Fonds Gesundes Österreich • Information über die Abstimmung mit dem Vorstand im Lenkungsausschuss • Feedback der Moderatoren • Rückblick und Ausblick des Projektes |
| 14. Projektteamsitzung 17. Dezember 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Berichte • Programmkalender 1. Halbjahr 2008 • Initiative zum Schutz der Nichtraucher • Bearbeitung der offenen Punkteliste |
| 15. Projektteamsitzung 15. April 2008 | <ul style="list-style-type: none"> • Berichte • Aktivitäten im Projekt • Pilotprojekt „ Generationenmanagement“ • Übersicht der Vorsorgeuntersuchungen • Entscheidung „ Nichtraucherchutz“ |
| 16. Projektteamsitzung | <ul style="list-style-type: none"> • Berichte |

| Termin: | Inhalte: |
|--|---|
| 24. Juni 2008 | <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung Mentales Gesundheitsmanagement • Programmkalender 2. Halbjahr 2008 • Aktion: „Wasserkraft für jeden Tag“ • Vorschläge und Ideen für den Gesundheitsscheck |
| 17. Projektteamsitzung 18. November 2008 | <ul style="list-style-type: none"> • Berichte • Gesundheitspreis 2008 • Feedback der Bereichsleiter zum Projekt • Bericht aus den Betriebsrestaurants • Begleitmaßnahmen zum Rauchverbot ab 1. Jänner 2010 • Verankerung des Gesundheitsbewusstseins im Unternehmen |
| 18. Projektteamsitzung 23. Juni 2009 | <ul style="list-style-type: none"> • Berichte • Mitarbeiterbeteiligung 2006-2008 • Programmkalender 2. Halbjahr 2009 • Zuständigkeiten und Arbeitsweise nach Auflösung der Projektorganisation • Aufgabenschwerpunkte 2009 |

Ergänzend zum Lenkungsausschuss wurden in der erweiterten Geschäftsleitung, an der der erweiterte Vorstand sowie alle Bereichsleiter teilnahmen, der laufende Prozess und die Schwerpunkte im Projekt abgestimmt.

Nach der Formierung der Gesundheitszirkel wurde das Projektteam durch die GZ Moderatoren erweitert. Somit war gewährleistet, dass in einem größeren Kreis die Schwerpunkte und Inhalte diskutiert und abgestimmt werden konnten.

Ab Herbst 2009 kam es zur Auflösung des Projektteams und einer Neuformierung des Organisationsteams. Das bisherige Projektteam wurde durch die Einrichtung der Gesundheitsplattform ersetzt.

Mitglieder der Gesundheitsplattform:

- Leiter Personal,
- Betriebsärzte,
- Betriebsrat,
- Sicherheitsfachkraft,
- Mitarbeiter der Personalentwicklung als Koordinator
- weitere 5 bis 6 Mitarbeiter aus dem Kreis der Gesundheitszirkel-Moderatoren in Vertretung der verschiedenen Zielgruppen (Bereichen)

Die inhaltlichen Schwerpunktthemen, mit denen sich die Gesundheitsplattform ab Herbst 2009 bis heute befasst hat, sind:

- Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B.: die Einführung vom Gesundheitsscheck,...)
- Laufende Sensibilisierung in den Bereichen Bewegung, Ernährung, Mental, Prävention
- Festlegung von Jahresschwerpunkten
- Bearbeitung von Themen der „gesunden Arbeitsorganisation“ (z.B.: Rauchfrei im Unternehmen, Anschaffung höhenverstellbarer Schreibtische, ...)
- Sicherstellung der Nachhaltigkeit der BGF im Unternehmen

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist somit seit Herbst 2009 ein Aufgabenschwerpunkt der Personalentwicklung geworden.

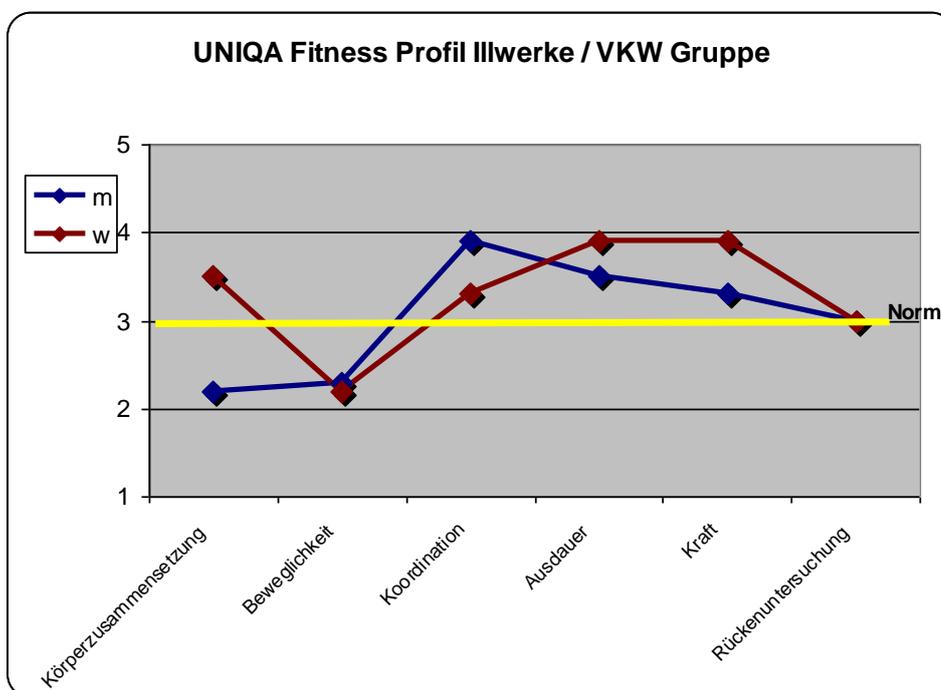
2.2 IST- Analyse

Die Ist – Analyse wurde in drei Schritten durchgeführt.

2.2.1 Analyse der körperlichen Leistungsfähigkeit (UNIQA Vitaltruck)

Um einen attraktiven Auftakt der Analysephase für die MitarbeiterInnen zu gewährleisten und Daten über den körperlichen Gesundheitszustand zu erhalten, wurde der UNIQA Vital Truck eingesetzt. Im Zeitraum Mai 2006 – Juli 2006 haben an mehreren Aktionstagen 420 Mitarbeiter ihr persönliches Fitnessprofil erstellt. Das Fitnessprofil bestand aus sechs verschiedenen Einzeltest (Körperzusammensetzung, Beweglichkeits Check, Koordinations Check, Ausdauer, Rumpfkraftmessung, und Rückenuntersuchung). Die Ergebnisse der Einzeltest wurden mit Normwerten verglichen. Darauf aufbauend haben alle TeilnehmerInnen eine persönliche Testauswertung mit Empfehlungen und Trainingstipps erhalten.

Gesamtergebnis:



Die Ergebnisse zeigten (nach dem Schulnotensystem), dass insbesondere in den Bereichen Koordination, Ausdauer und Kraft die Durchschnittswerte aller MitarbeiterInnen unter der Norm lagen.

2.2.2 Ergebnisse der Ist-Analyse intern

2.2.2.1 *Krankenstände*

Die Erhebung der Krankenstände ergab keine gravierenden Abweichungen im Vergleich zu anderen Unternehmen. So zeigte sich, dass die Erkrankungen des Muskel- und Skeletapparats den Hauptanteil der Krankenstände ausmachten. Neben Erkrankungen der oberen Luftwege, spielten auch Nicht Arbeitsunfälle und psychische / mentale Überlastungen eine große Rolle. Die Top 3 Krankenstände für die Teilbereiche illwerke und vkw sahen folgendermaßen aus



2.2.2.2 *Urlaubs- und Zeitguthaben*

Für die Bereiche Urlaubs- und Zeitguthaben zeigen sich zwischen den beiden Unternehmensbereichen Illwerke und VKW drastische Unterschiede.

So lag der durchschnittliche Resturlaub (Stand 31.12.2005) pro Mitarbeiter bei der VKW bei 95 Stunden. Bei den Illwerken bei 237 Stunden. Bei den Illwerken hatten 303 Personen über 5 Wochen Resturlaub. Im Vergleich zu der VKW (84 Personen) – ist dieser Wert fast viermal so hoch.

Beim Zeitguthaben unterschieden sich die Bereiche nicht so stark. Hier lag der Durchschnittswert bei 34 Stunden (VKW) und 39 Stunden (Illwerke)

2.2.2.3 Altersdaten

Die Analysen der Altersdaten zeigte, dass 53% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand 08.08.2007) über 45 Jahre alt sind. Im Detail sahen die Daten wie folgt aus:

| Alter | Anteil am Unternehmen in % | Anteil am Unternehmen absolut |
|---------------|----------------------------|-------------------------------|
| 20-24 | 3,52 | 39 |
| 25-34 | 13,71 | 152 |
| 35-44 | 28,94 | 321 |
| 45-54 | 39,40 | 437 |
| 55-65 | 14,43 | 160 |
| Gesamt | 100 | 1.109 |

2.2.3 Gesundheitsbefragung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Durchführung der Gesundheitsbefragung erfolgte in Kooperation mit der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse. Als Instrument wurde der SALSA Fragebogen verwendet. Im Dezember 2006 wurden 1248 Fragebögen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von illwerke vkw verteilt. Davon wurden 580 Fragebögen (47%) ausgefüllt und ausgewertet. Die Aufteilung der ausgefüllten Fragebögen auf die Bereiche sieht folgendermaßen aus:

| Bereich | Rücklauf in Bezug auf das Gesamte Unternehmen | Rücklauf in Bezug auf die Anzahl der MitarbeiterInnen in den Bereichen |
|-------------------------|---|--|
| Verwaltung kaufmännisch | 30% | 49% |
| Verwaltung technisch | 37% | 74% |
| Produktion Kraftwerk | 8% | 21% |
| Produktion Netz | 10% | 31% |
| Produktion Werkstätten | 15% | 36% |

Zusammenfassend ergeben sich aus der Befragung zwei große Handlungsbereiche

Handlungsbereich **Arbeitsorganisation**: 37%

z.B. Arbeitsklima, Arbeitsorganisation, Führungsverhalten

Handlungsbereich **Gesundheitsförderliche Maßnahmen**: 63%

z. B. Bewegung, Ernährung, Mental & Prävention

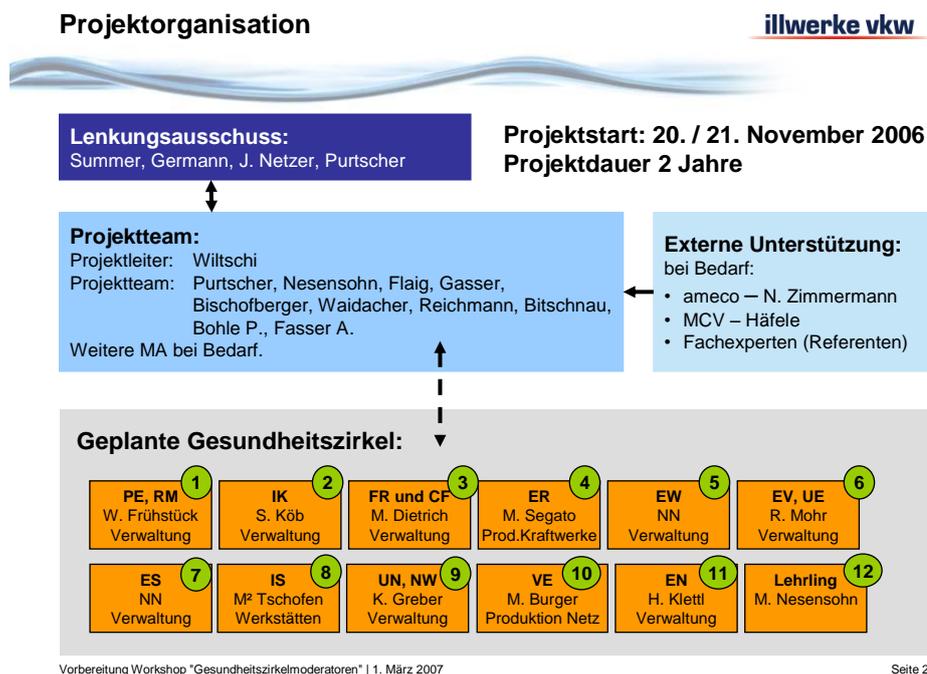
Nähere Details zu den Ergebnissen können aus dem Vergleich der Gesundheitsbefragung 2006 – 2011 entnommen werden. (siehe Beilage 2. Gesundheitsbefragung, Evaluierungsbericht)

2.3 Partizipative Entwicklung

2.3.1 Aufbau der Gesundheitszirkel

Im Rahmen des Projektes mit „Energie bewusst leben“ wurden unter Berücksichtigung der Aufbauorganisation im Unternehmen und der unterschiedlichen Zielgruppen 10 Gesundheitszirkel installiert. Die Ausbildung interner ModeratorInnen wurde in Kooperation mit dem Fonds Gesundes Österreich und dem Österreichischen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung durchgeführt:

Mit den Gesundheitszirkeln wurde für die MitarbeiterInnen die Möglichkeit geschaffen sich aktiv ins Projekt mit einzubringen und Verbesserungsvorschläge zu platzieren. Gesamt haben in den 10 Zirkeln 80 – 90 MitarbeiterInnen diese Gelegenheit genutzt. Somit war ca. jeder 15. Mitarbeiter des Unternehmens aktiv ins Projektgeschehen eingebunden.



2.3.2 Ausbildung der GZ Moderatoren

In einem Workshop vom 7. – 9. März 2007 auf der Silvretta fand die Ausbildung der GZ Moderatoren unter der Leitung von Mag. Margit Bauer statt. Damit wurden nachhaltige interne Strukturen zur Partizipation geschaffen.

Zielsetzungen der Ausbildung:

- Grundlegende Methoden und Techniken der GZ Moderation kennen lernen
- Üben des konkreten Ablaufs von Gesundheitszirkeln
- Aufbereitung und Kommunikation der Zirkelergebnisse
- Reflexion der eigenen Rolle als GesundheitszirkelmoderatorIn
- Umgang mit Konflikten und schwierigen Situationen

2.3.3 Vorgehensschritte in den Gesundheitszirkeln

- Informationstreffen 1 der GZ Moderatoren: Austausch der Zielsetzungen und Aufgaben sowie der weiteren Schwerpunkten in den Gesundheitszirkeln.
- Durchführung des 1. GZ mit den Schwerpunkten: Kennen lernen, Arbeitsweise der Gesundheitszirkel, Behandlung von Themenfeldern: Was funktioniert gut in unserem Betrieb, was in meinem Arbeitsalltag ist hinderlich für mich und meine Gesundheit und welche Verbesserungsmöglichkeiten sehe ich in meinem Arbeitsalltag.
- Informationstreffen 2 der GZ Moderatoren: Berichte aus den Zirkeln sowie dem Austausch zum Stand der Projektaktivitäten und der weiteren Schwerpunkte.
- Durchführung des 2. GZ: Präsentation der Ergebnisse aus der SALSA Befragung, weitere Bearbeitung der Themenfelder (Ressourcen und Belastungen) und Konkretisierung der zu bearbeitenden Themen.
- Informationstreffen 2 der GZ Moderatoren: Feedback aus den Gesundheitszirkeln, Vorschläge für weitere Aktivitäten, Inhalte für den Maßnahmenkatalog aus den GZ festlegen und die Präsentationstermin der GZ vor dem Projektteam vereinbaren.
- Durchführung des 3. GZ: Information zum Projekt, konkrete Themenbearbeitungen, Zusammenfassung der Vorschläge für das Projektteam.
- Informationstreffen 3 mit Präsentation der Ergebnisse aus den Zirkeln an 2 Halbtagen mit allen GZ Moderatoren und dem Projektteam.
- Projektteam: Zusammenführen der Ergebnisse und Erstellung der Präsentation für den Lenkungsausschuss, die im Oktober 2007 stattfand.

2.3.4 Ergebnisse der Gesundheitszirkel

Für die Präsentation der GZ Ergebnisse vor dem Lenkungsausschuss und der erweiterten Geschäftsleitung wurden die Vorschläge von Seiten der Mitarbeiter entsprechend der Projektstruktur aufbereitet: Mental, Bewegung, Ernährung, Prävention, Arbeitsorganisation. (nachstehend ein Beispiel für den Bereich Ernährung)

Maßnahmenkatalog Ernährung

illwerke vkw

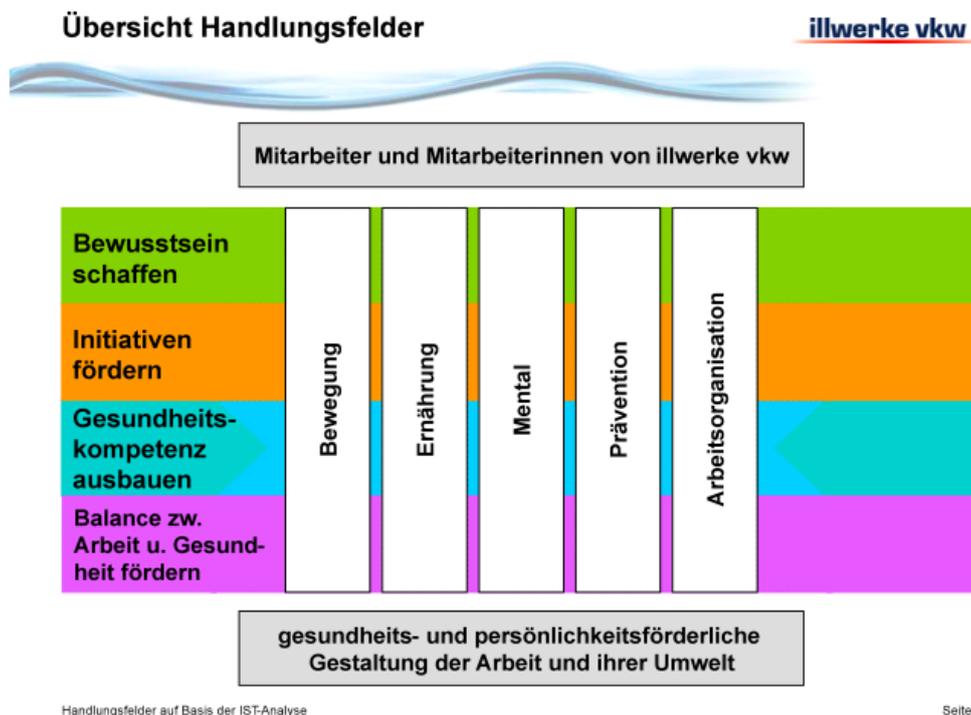
| Maßnahmen | Ziel | Zielgruppe | Lösungsvorschlag | Priorität | Verantwortlich, Mitarbeit | Kosten |
|--|---|-----------------------------------|--|---------------|--|--|
| Obst (Äpfel) bereitstellen | Vitamine zur Förderung der Abwehrkräfte (Immunität) | alle MitarbeiterInnen | Obstkorb an allen Standorten (Sept. - April) | hoch | Projektteam | pro Jahr € 6000,- |
| Auswahl von Getränke im Automaten | Flüssigkeitshaushalt abdecken | alle MitarbeiterInnen | Getränkeauswahl prüfen und erweitern | mittel | Betriebsrestaurant Bregenz und Rodund | Ausgabe der Getränke zum Selbstkostenpreis |
| Verpflegung in den Betriebsrestaurants | Angebot erweitern (Regelmäßig in Sommermonaten Salatbuffet, frisches Gemüse ??, 2. Menü fleischlos, Regionale Produkte verwenden) | an Kantinenbesucher | Möglichkeiten unter Berücksichtigung von Pers.kapazität und Preis prüfen und erweitern | mittel | Betriebsrestaurant Bregenz und Rodund mit Bereich Personal (Arbeitsgruppe) | |
| Essenszeiten für Lehrlinge verbessern (Menüauswahl möglich) | Abbau von ungesunder Essenseinnahme(z.b.Wurstsemmel am Mittag) | Lehrlinge | Voranmeldeiste für Lehrlinge in der Kantine | hoch | Lehrlingsausbildung | |
| Wasser | Alternative zu Limonaden | alle Mitarbeiter | Wasserqualität an den verschiedenen Standorten prüfen, Alternativen einführen | hoch | Haustechnik(VKW), Werkhof Rodund | Kosten nach Überprüfung |
| Essen im Außendienst | Bewusstseinsbildung fördern | alle betroffenen MitarbeiterInnen | Vorträge oder Informationen bereitstellen, Angebot in Vertragswerkstätten prüfen | mittel | Personal | |
| Betriebsaktionen durchführen | Bewusstseinsbildung fördern | alle MitarbeiterInnen | Kooperation mit Anbietern | mittel | Projektteam/BR/PE | |
| Geschirr Rodund erneuern | Zeitgemäßes und ansprechendes Geschirr | Kantinebesucher | Geschirr erneuern | mittel | Betriebsrestaurant Rodund | € 5.000,00 |

All jene Maßnahmen mit der Priorität hoch wurden unter Berücksichtigung der Machbarkeit sofort behandelt und realisiert.

Die Realisierung aller Vorschläge ist noch nicht abgeschlossen und kann als laufender Prozess betrachtet werden.

2.4 Maßnahmenplanung

Auf Basis der Ist-Analyse, den Gesundheitszirkeln und des UNIQA Vital Trucks ergeben sich somit die fünf Handlungsfelder Bewegung, Ernährung, Mental, Prävention und Arbeitsorganisation für das Projekt „Mit Energie bewusst leben“. Die ersten vier Felder wurden bereits zu Projektbeginn definiert. Das Handlungsfeld Arbeitsorganisation entwickelte sich aus den Ergebnissen der Gesundheitsbefragung und aus den Gesundheitszirkeln.



Die konkreten Maßnahmen wurden im Projektteam erarbeitet und in den laufenden Sitzungen angepasst.

Bei diesem Projektmeilenstein wurden externe Berater zur Prüfung der Umsetzbarkeit von Maßnahmen hinzugezogen z.B.

- Ernährungsberater (Maßnahmen in Betriebsrestaurant, Persönliche Ernährungsberatungen, ...)
- Physiotherapeuten und Fitnesstrainer (Maßnahmen am Arbeitsplatz, Ausgleichsaktivitäten, ...)

- Fachärzte (Thematisierung von medizinischen, präventiven Schwerpunkten wie z.B.: Hauterkrankungen, Herz Kreislauf Erkrankungen, Magen Darm Erkrankungen, ...)
- Mentaltrainer, Energetiker (Maßnahmenplanung im Bereich mentaler Ausgleich)
- AMECO und Dr. Geisler (Arbeitsorganisation und Generationenmanagement)

2.5 Maßnahmenumsetzung

Um den MitarbeiterInnen bei illwerke vkw bereits mit Projektstart Gesundheitsinformationen und Tipps bieten zu können wurde das Konzept „Schritt für Schritt zu mehr Energie“ als Basisprogramm entwickelt.

Das Basisprogramm diente dazu bereits in sehr frühen Projektphasen (Analyse- und Gesundheitszirkelphase) Grundlageninformationen und Veranstaltungen im Sinne einer Bewusstseinsbildung und persönlichen Aktivierung zu den Handlungsfeldern bieten zu können.

Im weiteren Projektverlauf resultierten die Maßnahmen aus den Ergebnissen der Analysephase und der Nachfrage von Seiten der MitarbeiterInnen. Mit den Aktivitäten wurde nach der Mitarbeiter Informationsveranstaltung mit Jahresbeginn 2007 gestartet.

2.5.1 Information und Sensibilisierung

Im Intranet wurden laufend Informationen und Wissenswertes aus verschiedenen Gesundheitsbereichen kommuniziert. So wurde das Projekt und das Thema Gesundheit laufend präsent gehalten.

Gesundheitstipps im Intranet

Wertvolle Tipps für Radfahrer vom VCÖ - Fahr' Rad - bleib' fit!

Zucker, Honig & Co: Was soll man konsumieren?

Ein bisschen "Bio" gibt es nicht!

Tee - Genuss, Geschmack & Gesundheit

Gesundheitstipp - "Ernährung"

Gesundheitstipp - Sport nach Krankheit

Bewegung im Alltag

Gesundheitstipp - Sicherheitsaktion ÖAMTC-Schihelmaktion

Gesundheitstipp - Schlaf - Kongenialer Partner des Sports!

10-VCÖ-Tipps: Wie Sie klimafreundlicher mobil sein können

Gesundheitstipp - Schwitzen ist gesund!

Mitarbeiteraktionen

Aktion Skinfit

Mitarbeiteraktion bei der Firma LAUFART in Bregenz

Aktion Leih-Regenmantel

2.5.2 Ernährung

Ernährung

Bio-Eier jetzt auch in unserer Kantine

Ergänzung des Menüplans mit Angabe des Gemüseanteils

"Küchenkräuter neu entdecken" – "Rundgang durch den Kräutergarten"

Zusätzliches Salatangebot in der Kantine Bregenz

Vortrag: Energiemanagement: Mehr Energie durch Ernährung (Bregenz und Rodund)

Vortrag: Richtig Essen und Trinken fördert Ihr Wohlbefinden und Ihre Leistungsfähigkeit (in Bregenz und Rodund)

Kochkurs: Leichte Koscht die guat tuat (Dornbirn)

Workshop: Richtiges Grillen (Zubereitung der Speisen und gemeinsames Grillen in Bregenz und Rodund)

Kräuterwanderung am Golm

2.5.3 Bewegung

Bewegung

Teilnahme von Mitarbeitern an verschiedenen Laufevents (Förderung durch Finanzierung des Startgeldes und Bereitstellung des Firmenoutfits) z.B.: beim 4. Bregenzer Sparkassen-Stadtlauf

Kurs: Rückenschule (an den Standorten Bregenz und Rodund)

Kurs: Nordic Walking Kurs für Anfänger und leicht Fortgeschrittene (Bregenz und Rodund)

Praktischer Teil der Informationsveranstaltung zum Thema Laufen - "Nur wer sich in Bewegung setzt - kann etwas bewegen"

Laufseminar zur Vorbereitung auf den Sparkasse-Marathon im Oktober 07

Kurs: Theraband

Kurs: Aerobic und Kräftigungstraining

Kurs: Pilates

Schneeschuhwanderung

Ermäßigung in Fitnessstudios für MitarbeiterInnen

2.5.4 Prävention - Feierabendgespräche

Prävention - Feierabendgespräche

Knochenmark-Typisierung am Standort Bregenz

Blutspendenaktion jährlich einmal am Standort Bregenz

Jährliche Gripeschutzimpfung für MitarbeiterInnen

Zeckenschutzimpfung für MitarbeiterInnen

Vortrag „Es kommt von Herzen“ Bregenz und Rodund

Vortrag „Die Gesundheit ist auch Männersache“ in Bregenz und Rodund

Vortrag: Der Magen Darm Trakt (Bregenz und Rodund)

Vortrag: Power für den ganzen Tag – „gesunder Schlaf“ (Bregenz und Rodund)

2.5.5 Mental

Mental

Vortrag: Weniger Stress mehr Lebensqualität (Bregenz und Rodund)

Kurs: Stressbewältigung durch Achtsamkeit (MBSR / Meditation in Bregenz und Rodund)

Kurs: Qi Gong (Bregenz)

Vortrag: Stress und Druck im Job – Lebensqualität steigern (Bregenz und Rodund)

Workshop: Mentale Erfahrungswerkstatt (Bregenz)

2.5.6 Arbeitsorganisation

Arbeitsorganisation

Bereitstellung von höhenverstellbaren Schreibtischen. Diese Maßnahme wurde „ab sofort“ anlassbezogen bei konkreten Beschwerden von Mitarbeitern angeschafft. Außerdem wurde ein Grundsatzbeschluss gefällt, dass bei Neuanschaffungen ausschließlich höhenverstellbare Schreibtische ausgewählt werden.

Barrierefreiheit in der Hauptverwaltung Bregenz durch Umbau von Zugängen und Liftumbau

Anschaffung von einem 2. Bildschirm für all jene MitarbeiterInnen, die mit mehreren Programmen gleichzeitig arbeiten

Entscheidung über die Weiterentwicklung der Altersteilzeit

| |
|--|
| Anpassung des Mitarbeiterstandes (Entwicklung von 2006 bis 2010) im Hinblick auf die zu erfüllenden Projekte |
| Einbau einer mechanischen Klimaanlage in Betriebsfahrzeugen (v.a. bei Montagefahrzeugen) seit 2008. Bei Neuanschaffungen werden nur noch Fahrzeuge mit Klimaanlage gewählt. |
| Bewusstseinsförderung der Führungskräfte durch einen Workshop mit Dr. Heinrich Geißler. Dabei wurde der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit thematisiert und die Einflussmöglichkeiten aufgezeigt, die eine Führungskraft zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter hat (im Jänner 2007) |
| Beginn der Förderung einer gesundheitsfreundlichen „Mobilität“ wie z.B. Mein Arbeitsweg mein Fitnesstrainer, Einbau von Umkleidemöglichkeiten und Duschen und Fahrradunterstellplätze im Nahbereich der Zugänge zu den Arbeitsplätzen für Radfahrer am Standort Bregenz |
| Rauchfrei im Unternehmen per 1.1.2010 |

2.5.7 Aktionen

Aktionen

Apfelaktion unter dem Motto: „Ein Apfel am Tag erspart den Arzt“

- von November bis April jedes Jahr ab 2008
- an allen Standorten des Unternehmens
- Äpfel aus der Region Bodensee
- Gesamt: zwischen 15 und 18 Tonnen

Fastenwoche nach Hildegard von Bingen

- an den Standorten Bregenz und Rodund
- Fachliche Begleitung (Dauer 1 Woche)
- Bereitstellung von Tee und Fastenmahlzeiten in der Kantine
- ab 2008 jährlich

Mein Arbeitsweg mein Fitnesstrainer

- von Mai bis Oktober
- monatliche Einladung zum Frühstück im Betriebsrestaurant
- Erfassung der persönlichen zurückgelegten Kilometer – zu Fuß, mit Rad oder öffentlichen Verkehrsmitteln - im Intranet
- seit 2008 jährlich
- Dadurch Sammlung von Bonuspunkten beim Gesundheitscheck

Wasserkraft für jeden Tag

- zur Förderung der täglichen Flüssigkeitszufuhr
- jeder Mitarbeiter erhielt eine Sigg Trinkflasche mit einem Gruß vom Vorstand

3000 Schritte mehr

- Bereitstellung von Schrittzählern für jeden Teilnehmer an der Aktion
- September bis Oktober
- durch mehr Bewegung einen präventiven Beitrag leisten

Einführung Gesundheits-Scheck

- Förderung persönlicher Aktivitäten zur Gesundheitsförderung
- Sammlung von Bonuspunkten

- Erhalt von Gutscheinen im Gegenwert ab 120 -150 Euro
- seit 2009

2.5.8 Führungskräfteforen

Führungskräfteforen

Halbtagsworkshop: Schwerpunkt „Arbeit und Gesundheit“: „Das Arbeitsvermögen fördern und erhalten“

Halbtagsworkshop: Schwerpunkt „Stress – ich habe keine Zeit“

Halbtagsworkshop: Schwerpunkt „Sinnerfüllung – Schutz vor Burn Out“

2.6 Evaluierung

Nachstehende Informationen finden Sie im beigelegten Evaluierungsbericht:

- Darstellung des Verlaufs und der Ergebnisse der Projekt Evaluation
- Darstellung der Änderungen (Soll – Ist – Vergleich)
- Ausführliche Reflexion der Projektumsetzung und –ergebnisse

3. Zielgruppen

Das Projekt „Mit Energie bewusst leben“ wendete sich an alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte im Unternehmen. Bei den durchgeführten Befragungen wurden die MitarbeiterInnen der Illwerke vkw unter Berücksichtigung der Tätigkeiten in vier Gruppen zugeordnet, um Interventionen speziell auf die Bedürfnisse abzustimmen.

- Verwaltung kaufmännisch und technisch
 - vorwiegend sitzende Tätigkeit
- Produktion Kraftwerke
 - manuelle Tätigkeit, lärmintensiv und körperlichen Anforderungen
- Produktion Netz
 - manuelle Tätigkeit, der jeweiligen Witterung ausgesetzt und körperlichen Anforderungen
- Produktion Werkstätten
 - manuelle Tätigkeit, mit unterschiedlichem Umfeld und körperlichen Anforderungen
- Führungskräfte
 - Bereichs-, Abteilungs- und Teamleiter

4. Kommunikation im Projekt

4.1 Mitarbeiterveranstaltung zum Projektstart

Bei den Mitarbeiter-Treffs am 20. November in Rodund und am 21. November in Brengenz hat der Vorstand das Projekt „Mit Energie bewusst leben“ den Mitarbeitern vorgestellt. Der Rahmen bildete ein Gesundheitskabarett mit Gabi Fleisch und ein gesundes Buffet in Zusammenarbeit mit den Betriebsrestaurants und BioAustria.

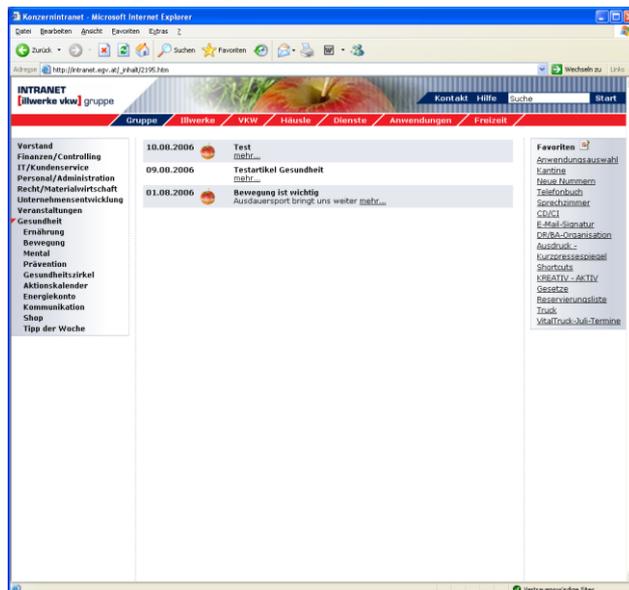
An den beiden Mitarbeiter-Treffs haben insgesamt 724 Mitarbeiter teilgenommen.

4.2 Intranet - Informationsplattform

Im Intranet finden die MitarbeiterInnen laufend Information zu allen Aktivitäten und Meilensteinen im Projekt.

Intranetauftritt für das Gesundheitsprojekt

illwerke vkw



Projektvorstellung

- ▶ Einstiegstext über das Projekt mit Unterstützung des Vorstandes (z. B. Bild in Sportbekleidung)
- ▶ Ankündigung der Inhalte mit eigenem Logo
- ▶ Schwerpunkte mit Einstiegstext z. B. Ernährung
 - ▶▶ [Ernährung im Intranet](#)
- ▶ Ernährung, Bewegung, Mental und Prävention
- ▶ Gesundheitszirkel
- ▶ Aktionskalender
 - ▶▶ Anmeldemöglichkeit
- ▶ Erklärung zum Energiekonto
- ▶ Kommunikation
 - ▶▶ Team, Kontaktmöglichkeit, Feedback
- ▶ Shop
- ▶ Tipp der Woche

Seite 13

4.3 Gesundheitssäulen – Informationsplattform

Die Mitarbeiter insbesondere aus dem manuellen Bereich, welche keinen regelmäßigen Zugang zum PC nutzen, konnten sich an den Gesundheitssäulen über die Aktivitäten informieren.



4.4 Informationsbrief an alle Mitarbeiter

Zur Gewährleistung des nachhaltigen Informationsflusses an alle Mitarbeiter erfolgte eine persönliche Information mittels

- Persönlichem Brief an Privatadresse
- beigelegtem Brief beim Lohnzettel. (Meilensteininfo – z.B. Ergebnisse aus dem Gesundheitszirkeln)

4.5 Info an die Führungskräfte (Erweiterte Geschäftsleitung)

In der einmal im Monat durchgeführten Sitzung der Erweiterten Geschäftsleitung (Vorstand und die Bereichsleiter), wurde durch den Personalchef über den Projektstand berichtet.

4.6 laufende Projektkommunikation und „Mitarbeiterbindungs-Instrument“

Als Meilenstein für die Mitarbeiter findet im Dezember 2008 die erste Verlosung des Energiekontos statt. Mitarbeiter, welche sich aktiv am Projekt beteiligt haben und auch einen eigenen Beitrag leisteten, haben die Möglichkeit attraktive Preise zu gewinnen.

Energiekonto:

Mit dem Energiekonto kann der persönliche Beitrag zur Gesundheit erhoben und ausgewertet werden.

Energiekonto bewerben

Mein Energiekonto

Name:.....

Abteilung:.....

Geburtsjahr:.....

[Mit Energie] bewusst leben

**"Energiepunkte sammeln"
Es lohnt sich doppelt.**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr ausgefülltes Energiekonto bis Ende des Projektes "Mit Energie bewusst leben" an die Unternehmensentwicklung senden, sind nicht nur aktiv an der eigenen Gesundheit interessiert, sondern nehmen auch an einem Gewinnspiel teil.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.
Die Preise können nicht bar abgelöst werden.

Gesamtpunkte

.....

Projek gruppe

illwerke vkw

Ernährung

Mein Beitrag:

Bewegung

Mein Beitrag:

Mental

Mein Beitrag:

Prävention

Mein Beitrag:

- ▶ Nutzen sie ihr persönliches Energiekonto-Energiepunkte sammeln lohnt sich
- ▶ **Punkte sammeln für die Gesundheit**
 - ▶▶ Teilnahme an einem **Vorträgen (5 Punkt)**
 - ▶▶ Teilnahme an einem **Seminar oder Kurse (8 Punkte)**
 - ▶▶ Bonuspunkte durch **mein Beitrag (10 Punkte)**
- ▶ **Gewinnspiel**

Seite 12

5. Kooperationen

Um einen professionellen Ablauf des Projektes nach den Kriterien des Netzwerks für BGF und des FGÖ sicherzustellen, wurde ein Beratungsunternehmen hinzugezogen. Die Schwerpunkte der Begleitung und der Beratungstätigkeit der Firma ameco (MMag. Nina Zimmermann) bezogen sich im Zeitraum April 2006 – März 2008 auf folgende Leistungen:

- Unterstützung in der Erarbeitung des Förderantrages
- Mitwirkung in der Entwicklung des Projektes "Mit Energie bewusst leben"
- Aufbereitung der unternehmensinternen Analysedaten (Alter, Krankenstände, Urlaub, Zeitausgleich usw.)
- Unterstützung in der Abstimmung und Organisation der SALSA-Befragung
- Teilnahme an den Projektsitzungen und Übernahme von Aufgaben zur Sensibilisierung von Aufgaben-Schwerpunkten im Projektteam
- Unterstützung bei der Startveranstaltung zum Gesundheitsprojekt in Bregenz und Rodund
- Erarbeitung von Präsentationsunterlagen (Teilauswertungen) auf Grundlage der Ergebnisse SALSA-Befragung
- Inhaltliche Begleitung der Aktionsschwerpunkte im Gesundheitsprojekt
- Unterstützung in der Zusammenfassung der Maßnahmenvorschläge aus dem Gesundheitszirkel
- Leitfaden für die Zirkelarbeit der Gesundheitsmoderatoren ausarbeiten
- Unterstützung in der Erarbeitung von Maßnahmen zur Verankerung des Gesundheitsprojektes im Unternehmen
- Vorschlag für das Pilotprojekt "Generationenmanagement" ausarbeiten
- Unterstützung bei der Erarbeitung von Gesundheitstipps im Unternehmen.

Seit 2011 haben wir Frau Mag. Maria Sponring beauftragt. Sie unterstützte uns bei folgenden Meilensteinen:

- Begleitung der 2. Befragung (durchgeführt von der OÖGKK)
- Erstellung des Evaluierungsberichts
- Interne Kommunikation der Ergebnisse (an Führung und Vorstand)
- Abschlussbericht und Verankerung der Betrieblichen Gesundheitsförderung

6. Nachhaltigkeit der Veränderungen

Zur nachhaltigen Verankerung der betrieblichen Gesundheitsförderung bei illwerke vkw wurden viele Handlungsschritte unternommen:

- Vernetzung der Aktivitäten Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsförderung
- Gesundheit im Aus- und Weiterbildungsprogramm (Fortbildungsmanual) der illwerke vkw verankert
- Das Thema Gesundheit ist Teil der Führungsgrundsätze und wird im Rahmen der Führungskräfte-Entwicklung sowie bei Mitarbeitergesprächen thematisiert
- Einrichtung einer Gesundheitsplattform (Leiter Personal, Betriebsärzte, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft, Mitarbeiter der Personalentwicklung als Koordinator und weitere 5 bis 6 Mitarbeiter aus dem Kreis der Gesundheitszirkel-Moderatoren); auf Basis der 3 Säulen
 - Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung
 - Laufende Sensibilisierung in den Bereichen Bewegung, Ernährung, Mental, Prävention und Arbeitsorganisation
 - Festlegung von Jahresschwerpunkten
- Ausbildung von internen Gesundheitszirkelmoderatoren
- Vorbereitung und Einführung des Gesundheitsschecks „Rund um Gesund“ im Jahre 2009 (240 Teilnehmer);

7. Verbreitung der Projektergebnisse

- 2006 / 2008 Teilnahme am Vorarlberger Gesundheitspreis
- 2010 Teilnahme am NÖ Gesundheitspreis
- Präsentation und Information bei der EVU Personalleiter Tagung im März 2009
- Teilnahme an Veranstaltungen der AK Vorarlberg zum Austausch von Projekten der BGF

8. Zusammenfassung

Motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen. Die täglichen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt haben unmittelbaren Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden und umgekehrt. Deshalb spielt die Gesundheitsvorsorge für uns eine zentrale Rolle, wodurch auch die Eigenverantwortung jedes Einzelnen, auf seine Gesundheit zu achten, gefestigt werden soll. Durch die Aktivitäten im Unternehmen im Rahmen des Projektes „Mit Energie bewusst leben“, welche wir von 2007- 2008 durchgeführt haben und in Folge mit weiteren Maßnahmen verankert haben, verstärken wir unter den MitarbeiterInnen und Mitarbeitern das Gesundheitsbewusstsein, was positive Auswirkungen auch in anderen Bereichen zeigt.

Beispiele dafür sind

- dass aus den Rückmeldungen die Eigeninitiative zur Förderung der Gesundheit stetig steigt
- dass immer mehr das Fahrrad als Fitnessstrainer zum Arbeitsweg nutzen,
- die Angebote wie Rückenschule, Pilates oder Vorträge zur Ernährung , was direkte Auswirkungen auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz hat.
- die Apfelaktion im Herbst/ Winter und der Gesundheitscheck das Arbeitgeberimage sichtbar fördert.

Mit dem Projekt "Mit Energie bewusst leben" wollten wir die Gesundheitsförderung und das Gesundheitsmanagement nachhaltig und langfristig in unserem Unternehmen integrieren womit wir mit dem Projekt einen wesentlichen Meilenstein erreicht haben. Zielsetzung für uns ist in der Folge durch weitere Maßnahmen die Gesundheitsförderung und das Gesundheitsmanagement weiter zu entwickeln und im Unternehmen zu verankern.

Beilagenverzeichnis

- Evaluierungsbericht
- 2. Gesundheitsbefragung
- Daten CD mit Aktivitäten und Protokollen