



OMEGA

Transkulturelles Zentrum
für psychische und physische Gesundheit und Integration
Transcultural center
for mental and physical health and integration

Albert-Schweitzer-Gasse 22
A-8020 Graz
Tel.: + 43-316-773554
Fax: + 43-316-773554-4
ZVR-ZI.: 734541032
E-mail: office@omega-graz.at
www.omega-graz.at

Träger des steirischen Menschenrechtspreises 2007 / Winner of the Styrian Human Rights Award, 2007

Kulturen bewegen "Wege zur Gesundheit am Arbeitsplatz"



End **BERICHT**

Projektdauer: 01.12.2007 – 30.06.2009

Projektleitung
Usha Sundaesan M.A.

Graz, im August 2009

gefördert durch





INHALT

Inhalt

1) Einleitung.....	3
2) Vorprojektphase: 01.09.2007 – 30.11.2007.....	8
3) Projektbeginn: 01.12.2007.....	9
4) Umsetzungsphase: Juli 2008 – Juni 2009.....	12
A: Verhaltensveränderungsmaßnahmen:.....	12
I) Workshops	12
II) Gruppentrainings:.....	18
III Untersuchungsreihen:	20
IV a) Gemeinsame Aktivitäten – Psychosoziale Aktionen:	21
IV b) Gesunde Jause Gesundes Mittagessen, Gesundes Frühstück	22
V. Unterstützung für Einzelpersonen	25
B: Verhältnismäßige Veränderungen:.....	25
I) Information – durch Intranet, Lohnzettel, Kalender im Kopieraum	25
II) Handbuch für neue MitarbeiterInnen	25
III) MitarbeiterInnengespräche nach Bedarf	25
IV) Teamkultur – Fixe Termine für Teamsitzungen, Supervision und ProjektleiterInnentreffen	26
V) Einführung der sieben Dehnungsübungen: bei Besprechungen, Teamsitzungen	26
VI) Erinnerung zur Pause um 11 Uhr auf allen PC´s	27
5) Evaluierung:	27
Ergebnisse des 2. Sozialkapitalfragebogens:.....	27
6) 30. 06. Abschlusspräsentation	33
7) Vorschläge zur Nachhaltigkeit des Gesundheitsförderungsprojektes:.....	34

1) Einleitung

Unserem Verständnis nach ist Gesundheit ein dynamisches Wechselspiel zwischen vorhandenen Gesundheitsressourcen, betrieblichen und außerbetrieblichen Belastungsfaktoren sowie unterschiedlichen psychosozialen Faktoren. Wie in vielen Unternehmen ist es auch uns, der OMEGA- Gesundheitsstelle in den vergangenen Jahren in Vorläuferprojekten auf nationaler und internationaler Ebene ein Anliegen gewesen und in weiterer Folge gelungen, die eigenen MitarbeiterInnen in Sachen Gesundheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und Ideen und Projekte hierzu in Bezug auf die betriebliche Gesundheitsförderung zu initiieren. Zwei Komponenten, einerseits gesundheitsfördernde Verhältnisse innerhalb des Vereins zu konzipieren und andererseits die Förderung der MitarbeiterInnenbeteiligung, ihre Sensibilisierung auf Gesundheitsförderung und Stärkung ihres persönlichen Gesundheitsbewusstseins in einem umfassenden Verständnis sind die Hauptziele im Projekt.

Die Bereitschaft und das Interesse der Omega- MitarbeiterInnen als Zielgruppe dieses Projekts sich mit diesen Themen auseinander zu setzen und aktiv an der Gesundheitsförderung und Prävention von Krankheiten mitzuwirken, ist jedoch sehr wohl gegeben. Durch gezielte innovative Maßnahmen möchten wir als Gesundheitsstelle ein gesunder Betrieb werden, und mit gutem Beispiel vorangehen.

Durch eine gute Mischung von verhältnis- und verhaltensorientierten gesundheitsfördernden Maßnahmen, die unter hoher Partizipation der MitarbeiterInnen entwickelt werden, soll das Gesundheitsbewusstsein und -verhalten langfristig erhöht und gesundheitsfördernde Ressourcen gestärkt werden. Zusätzlich sollen langfristige und nachhaltige positive Auswirkungen auf die Motivation, Zufriedenheit und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen erzielt werden und somit positive Auswirkungen auf die Produktivität und die Sicherung von Qualitätsstandards im Betrieb haben. Dies alles kommt nicht zuletzt unserem Klientel zugute, um dessen optimale Betreuung wir stets bemüht sind. Gemeinsam wollen wir aus dem Blickwinkel der Schaffung eines Modells für einen gesunden Arbeitsplatz und die tatsächliche Umsetzung dieses Modells auf unseren Betrieb positive Impulse setzen und Veränderung in Richtung einer bewussteren und gesünderen Lebensgestaltung am Arbeitsplatz unserer MitarbeiterInnen und darüber hinaus propagieren.

Allgemeines zum Projektverlauf aus Sicht der Projektleitung:

Die Entscheidung ein BGF Projekt bei Verein Omega zu verwirklichen wurde Anfang 2007 im Leitungsteam gefällt. Da zwei Projekte zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz schon durchgeführt wurden, war die Motivation ein Projekt für die MitarbeiterInnen und ihre Gesundheit zu erreichen groß. Unabhängig vom Projektantrag wurden ab Jänner 2007 verschiedene Aktivitäten um die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu fördern durchgeführt. Aktivitäten wie Workshops zum Thema Ernährung, Bewegung als auch mentale Gesundheit wurden vom Leitungsteam organisiert und durchgeführt. Nach reichlicher Überlegung wurde Fr. Usha Sundaresan als Projektleiterin bestellt und mit der Antragstellung beauftragt. Die Projektbeschreibung und die inhaltlichen Aspekte wurden im Leitungsteam diskutiert, ein Projektantrag wurde von der Projektleitung vorbereitet und im März 2007 an das FGÖ geschickt. Die ersten Rückmeldungen an die Projektleitung seitens FGÖ kamen im Juli 2007 wobei die Idee und die Inhalte allgemein begrüßt wurden. Jedoch fehlten die strukturellen und formellen Voraussetzungen für ein BGF Projekt. Der Projektleitung wurde empfohlen mit der STGKK Kontakt aufzunehmen und das Projekt strukturell und formell neu zu überdenken. Ein wesentlicher Meilenstein in der Projektentwicklung war eben die Kontaktherstellung durch die Projektleitung zur STGKK. Das erste Gespräch fand mit Hr. Mag. Prangl (STGKK) statt. Im Gespräch wurde vieles klarer. Da Mag. Prangl nicht mehr zur Verfügung stand wurde Fr. Mag. Finding als Betreuerin für das Projekt genannt. Ab Juli 2007 gab es die Möglichkeit einen breiteren Zugang zum Thema BGF zu bekommen, besonders durch die Einbindung und Vernetzung mit anderen Firmen die ein BGF Projekt durchführten. Es gab zwei Beratungsgespräche wodurch die weitere Vorgangsweise festgelegt wurde. Im Vorfeld gab es verschiedene Gespräche mit der Geschäftsführung und anderen potentiellen Projektbeteiligten, um eine möglichst effektive Projekt- und Zeitplanung in der gegebenen Projektlaufzeit realisieren zu können. Auch wurden in dieser Zeit die Projektbeschreibung und der Antrag laufend überarbeitet und notwendige inhaltliche Anpassungen wurden in Absprache mit dem FGÖ laufend durchgeführt.

Mit der Übernahme der Betreuung durch die STGKK wurde das Projekt konkreter und ein MitarbeiterInnenteam für das BGF Projekt wurde zusammengestellt. Sinnvollerweise wurden MitarbeiterInnen von den verschiedenen Arbeitsbereichen bei Omega zusammengestellt. Dieser Schritt wurde von der Projektleitung geplant und umgesetzt.

Ein wesentlicher Schritt, der zum Verständnis und zur Verinnerlichung des Kerninhalts von BGF beigetragen hat, war die Ausbildung zur BGF- Projektleiterin. Während der Kurzausbildung war es über Inputs sowie Austausch möglich neue Zugänge zum Thema zu finden und Ideen zu sammeln.

Als Projektleitung war der Prozess bis zum wirklichen Projektbeginn zeitweise mühsam. Auch MitarbeiterInnen gegenüber war es notwendig regelmäßige Informations- Updates zu geben um die Motivation aufrecht zu halten. Oft herrschte das Gefühl nicht weiter kommen zu können, welches von Zeit zur Zeit demotivierend war. Trotz aller Rückschläge und Verzögerungen konnte das Projekt im Dezember 2007 nach fast neun Monaten gestartet werden.

Die Projektvorlaufphase endete mit dem Planungsworkshop, der das erste gemeinsame Treffen vom Projektteam abzeichnete. Der Workshop war ein Meilenstein sowohl für die Projektleitung als auch für das Team. Durch die Moderation und Begleitung von Mag. Finding und Mag. Kaiser wurde für ein strukturiertes Arbeiten gesorgt. Vor allem wurden die ersten Bausteine für das Projekt gelegt und die ersten konkreten Schritte konnten geplant werden. Für die Projektleitung fiel einiges an Aufgaben an wie Planung, Teamführung, Coaching der ProjektmitarbeiterInnen über BGF, interne Kommunikationswege erörtern und aufbauen, Kontakte nach Außen pflegen etc. Sehr positiv in dieser Phase war die Zusammenarbeit im Projektteam als auch das Interesse der anderen MitarbeiterInnen. Da die Projektleitung auch im Leitungsteam war, diente sie als Bindeglied zwischen Projektteam und Leitung. Die Erfahrung im Laufe des Projekts zeigte, dass diese Konstellation gar nicht so abwegig war, denn so konnte die Kommunikation beschleunigt und die notwendigen Entscheidungen auch schneller getroffen werden.

Die erste Befragung die von der STGKK durchgeführt wurde, gab dem Projekt ein Motivationsschub die dann auch im Projektverlauf weiterhin wirksam war. Die Teilnahme von den MitarbeiterInnen an der Befragung war für die ProjektmitarbeiterInnen ein positives Signal.

Ein wesentlicher Punkt innerhalb des Projekts war die Aufteilung von verschiedenen Rollen. Die Rolle als Projektleitung war relativ klar, aber es war nicht immer möglich diese Rolle von der Rolle als Mitarbeiterin zu unterscheiden. Auch die Rolle der Koordinatorin war gespalten, besonders in ihrer Rolle als Gesundheitszirkelmoderatorin. Aus diesem Grund wurde eine externe Person für die weiteren Gesundheitszirkel bestellt. Die anderen Projektteammitglieder berichteten

auch über das Gefühl VeranstalterInnen und gleichzeitig TeilnehmerInnen zu sein. Dieser Punkt wurde in Teamsitzungen thematisiert, aber im Endeffekt war das Gefühl bis zum Schluss bemerkbar.

Die Zusammenarbeit zwischen Projektleitung, Koordination und Projektteam musste immer wieder reflektiert und justiert werden. Es wurde auch nicht erwartet, dass dieses Projekt reibungslos laufen wird. Es hat genauso Konflikte und Diskussionen in den Gesundheitszirkeln gegeben, aber durch Gespräche und Nachsicht konnte ein gutes Ergebnis erreicht werden. Die Gesundheitszirkel dienten als Sprachrohr für die MitarbeiterInnen. Es wurden nicht nur Veränderungswünsche gesammelt sondern es wurde auch ein Katalog von gut funktionierenden Elemente und Bereiche zusammengestellt.

Der Maßnahmenplan und die Umsetzung von den einzelnen Aktivitäten war eine interessante und lustvolle Arbeit. Das Problem dabei war, dass zu dem Zeitpunkt die Finanzierung noch nicht abgesichert war und es wurde nach Angebote und Möglichkeiten die nicht kostspielig waren gesucht. Trotz allem wurde eine sinnvolle und interessante Maßnahmenkatalog zusammengestellt die auch den Wünschen der MitarbeiterInnen entsprach.

Tätigkeiten der ProjektmitarbeiterInnen:

Dr. Emir Kuljuh.

Dr med.Kuljuh wurde anstatt Dr. med. Ressi ab Juli 2008 im Projekt involviert, Seine Rolle im Projekt war den medizinischen Bereich welches ein wichtiger Bereich bei Verein Omega ist, zu repräsentieren und abzudecken. Dr. Kuljuh wurde beratend für medizinische Fragen seitens MitarbeiterInnen eingesetzt. Auch konnte er sein Wissen im medizinischen und im therapeutischen Bereich einbringen. Sein Wissen war eine Ergänzung im Projekt und über diese Schiene konnte bestehende Hemmschwellen und Barrieren seitens MitarbeiterInnen teilweise abgebaut werden.

Dipl. Päd- Tiefengrabner.

Fr. Tiefengrabner war vom Anfang an im Projekt involviert und war sogar in den anfänglichen Vorbereitungen eingebunden. Fr. Tiefengrabner war mit Herz und Seele dabei und da sie auch im Vorgängerprojekt involviert war (2004) war sie bestens geeignet für die Projektkoordination. Sie war in jeder Projektphase involviert und konnte ihre Erfahrungen und Kenntnisse gut einbringen. Da Fr. Tiefengrabner die Ausbildung zur Gesundheitszirkelmoderatorin besuchte, übernahm sie die Moderation

für die Gesundheitszirkel. Auch war sie für die Koordination von den Verhaltensmaßnahmen zuständig. Sie konnte einige Kontakte zu Gesundheitseinrichtungen und Gesundheitspersonal herstellen können die sich für das Projekt als Gewinn zeigten. Sehr wichtig war der Austausch zwischen Projektleitung und Fr. Tiefengrabner. Die Sitzungen waren fruchtbar und brachten immer wieder neue Impulse in das Projekt herein.

Hr. Daniel Adimkew.

Hr Adimkew wurde als Repräsentant für den Bereich Schulung und Training a als Projektmitarbeiter aufgenommen. Seine besonderen Kenntnisse liegen im Bereich EDV, Datenverarbeitung und Fotodokumentation. Daher war er eine Ergänzung für das Projekt und konnte alle technische Modalitäten im Projekt abdecken. Hr Adimkew vorbereitete und installierte das Intranet bzw. eine eigene Internetseite für das Projekt. Er konnte auch einige Ideen und kreative Impulse zum Projekt beitragen und zeigte sich als engagierter Mitarbeiter.

Mag. Martin Faschingbauer.

Mag. Faschingbauer war nur sehr kurz im Projekt da er aus dem Verein ausschied. Er leistete aber in der Anfangsphase vom Projekt sehr viel besonders bei der Planung, Kick – Off Veranstaltung und die Organisation von der ersten Befragung. Er war hauptverantwortlich für die Austeilung und Absammlung von den Fragebögen. Auch war er an die Entwicklung von einen eigenen Logo für das Projekt maßgeblich beteiligt.

Fr. Mag. Gassner.

Mag. Gassner war nur bis Ende 2008 im Projekt, da sie aus dem verein ausschied. Als Psychologin vom Beruf war sie eine gute Ergänzung im Team und konnte einige Ideen für die Projektumsetzung einbringen. Sie war bei der Planung und Umsetzung von der ersten Befragung aktiv dabei.

Fr. Mag. Wurster.

Mag. Wurster kam im Jänner 2009 anstatt Mag. Gassner als Projektmitarbeiterin dazu. Nach einer Einarbeitungsphase war sie in den letzten Projektmonaten aktiv dabei. Sie übernahm die Dokumentationsarbeit als auch die Erstellung von einem bericht zur Nachhaltigkeit welches mit Projektende fertiggestellt wurde.

Fr. Karin Ebner.

Fr. Ebner war vom Anfang an für den Bereich Sekretariat und Administration im Projekt tätig. Sie ist schon länger tätig im Verein und ist auch Vertrauenssicherheitsperson. Ihre Arbeit war daher wertvoll, besonders ihr Beitrag zur Informationsverteilung, Führung von Listen, Überblick über MitarbeiterInnenanwesenheit bei Veranstaltungen usw.

Fr. Mag. Fragner bzw. Lic. Bogorin

Mag. Fragner war nicht sehr lange im Projekt da sie aus dem Verein ausschied. Sie war beim Planungsworkshop sehr aktiv und war auch bei der Planung der Kick – Off Veranstaltung mit Interesse dabei. Nach ihrem Abgang stieg Fr. Bogorin als Repräsentantin für den Finanzbereich ein. Fr. Bogorin war eine wertvolle Ergänzung im Projekt, da sie einerseits einen guten Überblick über die finanzielle Lage im Projekt hatte und andererseits ihren kreativen Anteil im Projekt einbringen konnte.

Alle ProjektmitarbeiterInnen nahmen an regelmäßige Aktivitäten wie Teamsitzungen, Workshops, Supervision, Projektaktivitäten teil. Auch waren die ProjektmitarbeiterInnen in Tätigkeiten wie Dokumentation und Protokolleschreiben eingebunden.

Der Projektverlauf im Einzelnen ab September 2007

2) Vorprojektphase: 01.09.2007 – 30.11.2007

In der Vorprojektphase waren zwei MitarbeiterInnen mit einer ausführlichen Vorbereitung beschäftigt. Dies inkludierte die Einholung von projektbezogenen Beratungsangeboten sowie von Informationen zu projektbezogenen Ausbildungsprogrammen. Auch wurde Struktur und Ablauf des Projektes sowie die Zielsetzung gemeinsam mit der Führungsebene erarbeitet. In dieser Phase wurde der Kontakt zur Steiermärkischen Gebietskrankenkasse intensiviert um Wissen und Erfahrung im Bereich der Gesundheitsförderung im Projekt einfließen zu lassen. Auf Empfehlung vom Gesundheitsreferent des FGÖ's – Dr. Ropin wurde die Ausbildung zur Gesundheitszirkelmoderatorin (Frau Tiefengrabner) bzw. BGF – ProjektleiterIn (Frau Sundaesan) absolviert.

Planungsworkshop am 13.11.2007

Der nächste wesentliche Schritt in dieser Phase war der Planungsworkshop am 13. November, zwischen 9:00 und 16:00 Uhr, geleitet von Frau Mag. Finding. (STGKK)

Folgende Ziele wurden festgelegt:

- Gemeinsamer Start des Projekts
- Sicherstellen eines gemeinsamen Informationsstandes (gemeinsame Sichtweise)
- Erstellung der Erstantsätze der Projektpläne
- Klärung der Ziele und Nutzen der verwendeten Projektmanagement Methoden
- Klärung der Projektrollen, Vereinbarung von Projektformen und „Spielregeln“
- Vereinbarung der weiteren Vorgangsweise.

Nichtziele waren:

- Fertigstellung der PM – Planung
- Bearbeitung und Diskussion inhaltlicher Arbeitspakete

Wesentliche Ergebnisse am Ende des Planungswshops waren eine Grobstruktur für die Kick Off -Veranstaltung, die Aufgabenverteilung im Projektteam sowie ein Umsetzungsplan für die MitarbeiterInnenbefragung.

TeilnehmerInnen: Usha Sundaesan, Stefanie Tiefengrabner, Daniel Adimkew, Emir Kuljuh, Martin Faschingbauer, Eva Fragner,

3) Projektbeginn: 01.12.2007

Kick – Off Veranstaltung am 11.12.2007 10:00 –13:00 Uhr

Die Veranstaltung wurde gemeinsam mit Fr. Mag. Finding geplant und vom Projektteam vorbereitet. Der erste wesentliche Schritt in der Vorbereitung war, BGF und das Projekt allen MitarbeiterInnen näher zu bringen und zu kommunizieren. Im Projektteam wurden einige gute Ideen dazu eingebracht:

Vorbereitung eines Informationsblattes für die MitarbeiterInnen mit ausführlichem Hintergrund, Informationen über Betriebliche Gesundheitsförderung, die Kooperation mit der GKK als auch Vorhaben und Ziele im Projekt.

- Aufhängen der Charta in allen Büros und Aufenthaltsräumen
- Entwerfen eines eigenen Logos für das Projekt
- Entwerfen einer Einladung
- Errichten einer Intranetseite

Diese Ideen wurden fortlaufend erfolgreich umgesetzt und brachten positive Rückmeldungen von den KollegInnen.

An der Veranstaltung nahmen von insgesamt 27 MitarbeiterInnen 20 MitarbeiterInnen teil. Folgende Aktivitäten wurden bei dieser Veranstaltung durchgeführt:

- Präsentation von BGF durch Frau Mag. Finding,
- Präsentation des Projektes von der Projektleitung an alle MitarbeiterInnen
- Erklärung und Ausgabe der Sozial Kapital Fragebögen an alle MitarbeiterInnen (1 MitarbeiterInnen Befragung)
- Fragestunde

Im Anschluss daran gab es ein ausgiebiges Büffet mit gesunden Speisen aus verschiedenen Ländern. In dieser Zeit fanden auch viele nette Gespräche unter KollegInnen und auch mit Frau Mag. Finding und Herr Mag. Kaiser statt.

Meilenstein 1. Schriftliche Befragung

Die Zeit bis Weihnachten wurde für das Ausfüllen der Bögen gewidmet. Das Projektteam nahm diese Aufgabe ernst und spielte eine aktive Rolle dabei. Es war notwendig mit einigen KollegInnen kurze Einzelgespräche zu führen um den Bogen noch einmal zu erklären, teilweise die Angst davor zu nehmen und zum Ausfüllen zu motivieren. Weiters wurden Dolmetscher als Hilfestellung organisiert. Die dann anschließend anonym ausgefüllten Bögen wurden in eine Schachtel hineingeworfen und nach der Befristung (23.12.2007) zur STGKK gebracht.

Meilenstein 2. Auswertung und Ergebnispräsentation

Im Jänner 2008 wurde die Auswertung der Bögen durch die STGKK durchgeführt und auch ausführlich analysiert.

Am 12.02.2008 fand die Präsentation der Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung durch Frau Mag. Blattner statt. Die Beteiligung an der Befragung lag bei über 80%, diese Tatsache wurde von den anwesenden MitarbeiterInnen positiv aufgenommen. Weiters führte die Ergebnispräsentation zu einer regen Diskussion über Gesundheit innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes.

In dieser Phase wurden auch folgende Aktivitäten Seitens Projektteams ausgeführt:

- Einlesen in die Projektbeschreibung und in das Handbuch
- Entwicklung einer Projekt - Intranetseite
- Projektlogo entwickeln

- Teambesprechungen
- Planung Gesundheitszirkel
- Einteilung und Einladung zu den Gesundheitszirkeln

Meilenstein 3. Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel als Instrument der betrieblichen Gesundheit wurde zwischen Februar und April eingesetzt. Zwei Gesundheitszirkel wurden gebildet mit je 6 – 8 MitarbeiterInnen. Da Verein Omega ein kleiner Betrieb ist, wurde der Wunsch nach gemischten Gruppen (nicht nach Hierarchien) geäußert. Der Wunsch kam sowohl von MitarbeiterInnen als auch von der Führungsebene. Nach den ersten zwei Sitzungen mit Gruppe 1 wurde klar dass eine gemischte Gruppe nicht funktionieren kann. Im Zuge dessen wurden die 2 Gruppen umgebildet und die restlichen Sitzungen liefen getrennt.

Ablauf:

Moderation: Frau Tiefengrabner (intern)

Gesundheitszirkel 1: 4 Treffen je 2 Stunden

Gesundheitszirkel 2: 3 Treffen je 2 Stunden

Moderation: Frau Zelzer-Lenz (extern)

Gesundheitszirkel 1: 1 Treffen

Leitungsteam: 1 Treffen

Meilenstein 4. Maßnahmenkatalog

Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel wurden mit Vorschlägen für die Präsentation im Projektteam vorbereitet. Anhand der Ergebnisse der Diagnosephase und aus einer Vielfalt an Anliegen und Vorschlägen wurde ein Katalog mit konkreten unternehmensspezifischen Maßnahmen auf der Organisations- und Verhaltensebene vorbereitet und bei der Geschäftsleitung präsentiert. Entstanden Pakete jeweils mit Verhaltens- und Verhältnismaßnahmen.

4) Umsetzungsphase: Juli 2008 – Juni 2009

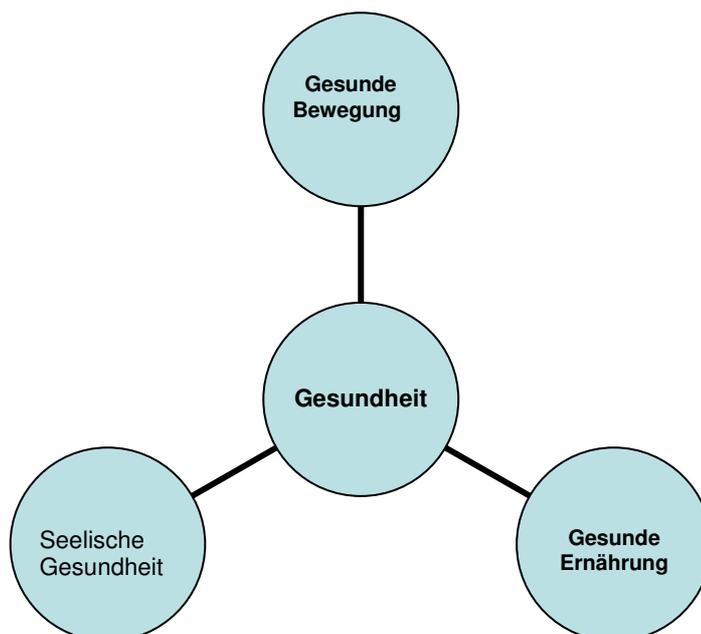
Die Umsetzung des Maßnahmenkatalogs begann am 01. Juli 2008 und in der Zeit zwischen 01. Juli 2008 und Juni 2009 wurden Maßnahmen im Bereich der Verhaltensprävention wie z. B. Workshops, und Schulungen als auch Maßnahmen im Bereich der Verhältnisprävention umgesetzt. Aus den Ergebnissen der Diagnosephase und Planung der Umsetzungsphase wurden zwischen 01.07.2008 – 30. Juni 2009 folgende Aktivitäten aus dem Maßnahmenplan vorbereitet bzw. angeboten

A: Verhaltensveränderungsmaßnahmen:

I) Workshops

Die Angebote wurden in 3 Schwerpunkte eingeteilt:

Durchschnittlich wurde ein Workshop monatlich mit je 2 Stunden geplant und durchgeführt.



Folgende Themen wurden ausgesucht und durchgeführt:

I.1: Einführung in die betriebliche Gesundheitsförderung aus der Sicht eines Arbeitsmediziners:

Referent: Dr. Kurt Leodolter, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt; Gesunder Arbeitsplatz

Dienstag, 1. Juli 9:30 – 11:30 Uhr, Verein Omega

Inhaltlich wurden folgende Themen vorgetragen und diskutiert:

Aufgaben eines Arbeitsmediziners

Pflichten des Arbeitgebers

Schutzbestimmungen und Berufserkrankungen

Der Finnische Fragebogen zur Gesundheit am Arbeitsplatz wurde praktisch erprobt.

14 TeilnehmerInnen



I.2. Gesunde Bewegung:

Referentin: Mag. Elisabeth Kenda, Studium der Sportwissenschaft

Dienstag, 26. August 2008, 9:30 – 11:30 Uhr

TeilnehmerInnen: 15

Theoretische Einführung in das Thema – Gesunde Bewegung

Praktisches Erlernen der Walking Technik

Besonders motivierend und anschaulich wurden die Techniken des Walkings in Richtung Augarten präsentiert und erklärt.

In einer Stunde könnten beinahe alle MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen das Grundprinzip des Walkens kennenlernen und ausprobieren.

Es wurden 4 Walking -Stöcke eingekauft – und eine kleine Gruppe hat sich zusammengefunden, die beschlossen haben regelmäßig in Zukunft nach Dienstschluss ½ Stunde Walken zu gehen.

I.3. Zeit – und Selbstmanagement:

Referent: Herr Mag. Xaver Wendler, Unternehmensberater, Coach, Supervisor

Dienstag, 3. 11. 2009, 9.30 – 11. 30 Uhr

TeilnehmerInnen:11

Grundlagen der Selbstorganisation und Zeitmanagement

Wesentliche Schwerpunkte waren die Unterschiede im Zugang zum Thema Zeitmanagement. Auch war die Bewusstmachung von den Möglichkeiten im individuellen Umgang mit Zeitressourcen wesentlich. Das Gefälle zwischen Vollzeit und Teilzeit MitarbeiterInnen wurde deutlich.

Unterschiedliche Arbeitstechniken mit der Einbindung von Kreativität und Innovation um eine effizientere Arbeitsleistung erbringen zu können sowie die unterschiedlichen Arbeitsstile ob TeamarbeiterIn oder EinzelgängerIn wurden herausgearbeitet.

Besonders interessant und auch wichtig für die Arbeit und vor allem für Stressentlastung diente das Klarwerden und Ansprechen von Zeiträubern. Es kamen viele wichtige Punkte zur Aussprache – wie zum Beispiel die Bedeutung der gemeinsamen Terminplanung sowie das gegenseitige Verständnis für unterschiedliche Arbeitstechniken.

Eine Powerpoint Präsentation mit all diesen Themen wurden den Omega MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt.

I.4. Gesunder Rücken – Einführung in die Rückenschule:

Referent: Herr Mag. Dr. Jürgen Solodzuk: Sportwissenschaftler, Philosoph

Donnerstag: 27.11. 2008, 9.30 – 11. 30 Uhr

TeilnehmerInnen:18

In Kooperation mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse und Arbeiterkammer sowie der Steiermärkischen Landesregierung wurde das Angebot zur Wirbelsäulenuntersuchung vom Verein ASKÖ in Anspruch genommen. Der ASKÖ Bus stand zwei Tage bei Verein Omega und es wurden Untersuchungen der Muskulatur der einzelnen MitarbeiterInnen durchgeführt. Auch wurde der Aufbau der Wirbelsäule anhand eines Scanners genauer analysiert. Aus der Untersuchung wurde eine Trainingsmaßnahme bzw. regelmäßiger Wirbelsäulenschulung mit einer Fachtrainerin mit 12 Einheiten organisiert. Die Einheiten werden jeden Dienstag ab 13.Jänner 2009 bis Ende April zwischen 19:00 und 20:00 Uhr durchgeführt.

Das Interesse an dieser Untersuchung wurde durch eine sehr rege Teilnahme bekundet.

Insgesamt wurden 19 MitarbeiterInnen untersucht und haben sich für die Teilnahme am Trainingsprogramm verbindlich angemeldet.



I.5. Gesunde Ernährung – Ernährungsmanagement:

Referentin: Frau Dipl. Diätass. Edburg Edlinger

Dienstag: 27.Jänner 2009 – 9:30 – 11:30 Uhr

TeilnehmerInnen:14

Das Thema „Grundlagen der gesunden Ernährung“ wurde sehr ausführlich behandelt auch anhand von praktischen Übungen.

Im Anschluss wurden für alle MitarbeiterInnen ein Muskel- Wasser, Fettmessung angeboten, die in drei Monaten wiederholt wird. Die MitarbeiterInnen konnten Gewicht und Körperfettanteile übermittelt bekommen und in einem kurzen Beratungsgespräch weitere Vorgangsweise besprechen. Hier besteht die Möglichkeit Veränderungen und Verbesserungen nach 3 Monaten erneut zu messen und zu besprechen.

I.6. Interne Kommunikation:

Referentin: Mag. Christine Finding, Steiermärkische Gebietskrankenkasse

Dienstag, 10. Februar 2009, 15:00 – 17:00 Uhr

TeilnehmerInnen: 6

Eine Gesamtreflexion des Projektes und eine verbesserte Kommunikation zwischen den Teams, Projektkoordinatorinnen, ProjektleiterInnen und Sekretariat wurden in Kleingruppen mit Problemlösungsvorschlägen ausgearbeitet. Im Anschluss daran wurden diese Ergebnisse der Geschäftsführung in Form von einer Teamsitzung präsentiert und daraus werden neue Formen der Informationsweitergabe erarbeitet.

I. 7. Motivation

Referent: Dr. Jürgen Solodzuk

Dienstag: 24. März 2009 9:30 – 11:30 Uhr

TeilnehmerInnen: 8

Der Zusammenhang zwischen Motivation und Gesundheit und die Bedeutung der persönlichen Einstellung zur Gesundheitsthemen wurde wieder bewusst gemacht.

Der Gewinner hat immer einen Plan, er vergleicht seine Leistungen mit seinen Zielen und er sagt nicht es ist möglich aber es ist schwierig.

Voraussetzung für gute Motivation ist auch die Fähigkeit Gelassensein zu können. Der Vortrag war für die einzelnen TeilnehmerInnen auf persönlicher Ebene und nicht direkt auf die Arbeit bezogen. Jedoch konnte eine positive Einstellungen die Arbeit gegenüber übertragen werden.



I. 8. 6. und 7. April – Bewegung – Nachfolgeuntersuchung der Wirbelsäule

Die Nachuntersuchung wurde von den MitarbeiterInnen gerne in Anspruch genommen da sie über die Ergebnisse gespannt waren. Manche Ergebnisse wurden in der zweite Gesundheitsbefragung widerspiegelt und zeigen die positiven Auswirkungen von den Trainingseinheiten.

I. 9. Gesunde Ernährung –BIO oder CHEMIE

ReferentIn: Frau Dipl.Diätass. Edburg Edlinger, Ernährungsmanagerin

28. April 2009 9:30 – 11.:30 Uhr

TeilnehmerInnen: 11

Fr. Edlinger hielt einen Vortrag über Essverhalten und die Unterschiede zwischen gewöhnliche Lebensmittel und Bio – Lebensmittel. Anschließend wurde eine gesunde Jause mit selbst hergestellten Aufstrichen vorbereitet. Auch wurde eine genauere Analyse und Erklärung über wie viel Chemie ungewollt gegessen wird bzw. die Vorteile von Bioprodukten durchgeführt. Anschließend wurde die zweite Muskel-Wasser, Fettmessung durchgeführt und die Ergebnisse mit den jeweiligen MitarbeiterIn durchbesprochen.

I.10. Versicherung - Pflichtversicherung - Versicherungspflicht?

Referent: Herr Mag. Georg Ratschiller, Jurist, Mediator und Univ. Prof.

Dienstag, 02.06. 2009, 9.30 – 11. 30 Uhr

TeilnehmerInnen: 9

Grundinformation über Haftpflichtversicherung am Arbeitsplatz
Informationen über Haftpflicht in die Arbeit mit Gruppen wurde übermittelt. Auch wurden Beispiele über mögliche Gefahren bzw. Situationen welche vermieden werden sollen wurden diskutiert. Diese Thema war für die meisten MitarbeiterInnen interessant, da das Bewusstsein über mögliche präventive Maßnahmen erweckt wurde

I. 11. Kommunikation und Teambildung

Dr. Peter Heini (Psychiater, Psychotherapeut – Deutschland, England) –
Unternehmensberater

Zusätzliches Angebot für alle MitarbeiterInnen sowie Leitungsteam:

Montag, Dienstag, 6. und 7. Juni 2009

TeilnehmerInnen: Leitungsteam und 3 MitarbeiterInnengruppen

Die Workshops dienten als Abschlussreflexion für das Projekt. Einerseits gab es die Möglichkeit im geschützten Rahmen über seine Wünsche und Anregungen im Betrieb nachzudenken und auch zu formulieren. Auch wurden zukünftige Verbesserungsvorschläge erarbeitet.

II) Gruppentrainings:

II.1. Qi Gong:

***Trainerin: Frau Daniela Bogorin, Lehrerin für Qi Gong dyysg
(Daoyin Baojian Gong)***

15. September – 15. November:

8 Einheiten, jeweils Dienstag, von 17.00-18.00 Uhr

TeilnehmerInnen: 7



Angeboten wurde ein gesundheitsschützendes Qi Gong

II.2. Wirbelsäulentraining:

Trainerin: Frau Mag. Manuela Schranz, Sportwissenschaftlerin

13. Jänner – 28. April 2009, jeweils Dienstag von 19.00 – 20.00 in der Wielandschule

12 Einheiten – Rückenschulung:

TeilnehmerInnen: 19



Sehr erfreulich ist, dass beinahe alle MitarbeiterInnen sehr regelmäßig an dieser Aktivität teilgenommen haben und mehr als 50 %iger regelmäßige Anwesenheit zu verzeichnen war. Die Trainerin hat eine besonders motivierende Ausstrahlung und die

TeilnehmerInnen haben die Bedeutung und Wichtigkeit der regelmäßigen Gymnastik am eigenen Körper sehr gut wahrnehmen können.

II. 3) Yoga, Pilates, Einführung in Gyrokinesis

Mag. Manuela Schranz, Sportwissenschaftlerin

8 Einheiten: Mai 2009 – Juni 2009

TeilnehmerInnen: 7

Eine Einführung in die obengenannten Techniken wurde nur als Möglichkeit des Kennenlernens angeboten. Wenn Interesse besteht, werden diese Angebote im Herbst 2009 fortgesetzt.

III Untersuchungsreihen:

III.1. Gewichts – Fett, Muskel und Wasseranalyse:

10 TeilnehmerInnen haben sich dieser Untersuchung unterzogen und gleichzeitig ein kurzes Beratungsgespräch mit Diätass. Frau Edlinger Edburg über Verbesserungsvorschläge erhalten.

- 1) Analyse: 27.Jänner 2009
- 2) Analyse: 28.April 2009



III. 2. Muskelaufbauanalyse:

ASKÖ – Bus: 27.11.2009

Nachuntersuchung: 06.04. und 07.04.2009

Insgesamt haben 19 MitarbeiterInnen eine Muskelaufbauuntersuchung mitgemacht. 18 davon haben regelmäßig Interesse bei der Wirbelsäulengymnastik gezeigt. Das Training wurde individuell und auf persönlicher Ebene angelegt.

Als Ergebnis von den Untersuchungen hat jede(r) TeilnehmerIn eine Informationsmappe über den persönlichen Muskelaufbau mit Stärken und Schwächen erhalten und nach rund 3 Monaten konnte bei der Nachfolgeuntersuchung bei den meisten eine wesentliche Besserung der Muskelstärken festgestellt werden. Schwächen wie z.B. bei der Bauchmuskulatur oder Gesäßmuskulatur konnten teilweise bis zu 50 % verbessert werden.

III.3. Stresstest für alle MitarbeiterInnen.

Eine wichtige Ergänzung war der Einkauf von einem computergestützten Stresstest. Der Test wird wiederholt eingesetzt um wichtige Rückmeldungen über den eigenen Stresspegel zu erhalten. Anhand von der Rückmeldungen sollen in nächster Zeit gezielte Maßnahmen zur Stressabbau umgesetzt werden.

IV a) Gemeinsame Aktivitäten – Psychosoziale Aktionen:

1. August 2008: Besuch des Interkulturellen Gartens mit interkulturellen, selbst zubereiteten gesunden Speisen. 5 TeilnehmerInnen

Im Mai und Juni 2008 wurden bereits Aktivitäten im Rahmen von MitarbeiterInnen für MitarbeiterInnen organisiert:

Ausflug zum Rosengarten

Ausflug zu einem gemeinsamen Spielenachmittag im Garten.

Thermenausflüge: im Mai 2009 mit 10 TeilnehmerInnen

Nova - Therme in Köflach

1) mit Bewegungseinheiten im Wasser

2) Einführung in das Saunaleben mit Entspannungsmöglichkeiten in den Sprudelbädern

Therme – Rogner in Blumau: 19.Juni 2009

4 TeilnehmerInnen

Aromasauna und Sauna mit Honigaufguss

Vulkanwasser mit 38,8 Grad

Einführung in die Gesundheitsaktivitätsangebote der Therme nach den Richtlinien von Herrn Hundertwasser, Regentag, Kunterbunt

Gemeinsamer Ausflug zu ehemaliger MitarbeiterIn am 23. Juni 2009 :

4 TeilnehmerInnen

Diskussion über interkulturelle gesunde Ernährung – Schweden, Rumänien, Deutschland und Österreich inkl. Steiermark

Kommunikation in ruhiger und angenehmer Atmosphäre

Das Ergebnis war auf alle Fälle ein besseres Verständnis für den vertretenen Kulturen und die Möglichkeit einer nachhaltigen Austausch.

IV b) Gesunde Jause Gesundes Mittagessen, Gesundes Frühstück

Gesunde Jause: Eingeführt wurde ein regelmäßiges Angebot an Äpfeln gegen eine freiwillige Spende.

Dieses Angebot wird an 2 Tagen in der Woche durchgeführt.

Jeweils Dienstag und Mittwoch stehen Äpfel für alle MitarbeiterInnen zur freien Entnahme zur Verfügung.

Beginn: 15.September 2008

Rund 100 kg. Äpfeln wurden zwischen September 2008 und Jänner 2009 verzehrt.

Gesundes Mittagessen:

Regelmäßig wird den MitarbeiterInnen von Omega jeweils Dienstag ein spezielles Mittagessen mit interkulturellem Hintergrund und mit speziell besprochenen Zutaten zu

einem sehr günstigen Preis angeboten. Nicht nur das Essen, sondern auch das gemütliche Zusammensitzen zu einem regelmäßigen bestimmten Zeitpunkt pro Woche bewirkt ein sehr gutes gemeinsames Arbeitsklima und diese Mittagessen werden auch oft benützt in einem angenehmen Rahmen wichtige und häufig auch formlose Besprechungen durchzuführen.

Gesundes Frühstück:

Es wurde versucht, dass MitarbeiterInnen für MitarbeiterInnen regelmäßig ein gesundes Frühstück anbieten, dies war aber sehr schwierig, da es sehr unterschiedliche Arbeitszeiten und vor allem Beginnzeiten gibt und daher häufig die Teilnahme eher gering war. Seit April 2009 wird 1x Monat ein gemeinsames Frühstück von der Geschäftsführung organisiert. Dieses Angebot wird sehr gerne in Anspruch genommen und bietet einem angenehmen Ambiente.

Aufbau einer Kräuterspirale:

Im Rahmen des Projektes „Kulturen Bewegen – Wege zur Gesundheit am Arbeitsplatz“ wurde die Idee aufgegriffen gemeinsam eine Kräuterspirale aufzubauen.

Einerseits auf Grund des geringen Platzbedarfes andererseits als Nutzung für die Aufwertung der Speisen, die am Dienstag von der Omega-Küche für die MitarbeiterInnen angeboten werden, wurde diese Idee umgesetzt.

Die Kräuterspirale wurde als Beispiel für eine Sammlung von Kräutern aus verschiedenen Ländern entwickelt.

Innerhalb von 3 Tagen, wurde von 4 MitarbeiterInnen die Spirale mit Holz und Erde und teilweise Steine nach den Richtlinien von Herr. Bill Mollison (Permakultur) aufgebaut.

Eine Feuchtzone, Mittelzone und Trockenzone wurde durch Abgrenzung von Holzpflöcken eingeteilt.

Diese Kräuterspirale soll nicht nur als schöne Gestaltung im Garten von Omega fungieren, sondern auch als Schulungs- und Informationsquelle zum Thema Gesunde Ernährung d.h.sinnvoller Einsatz von Kräutern als Gewürz und Aufwertung von Speisen verwendet werden.



Vorbild einer Kräuterspirale



Omega`s Kräuterspirale



Beispiele der Bepflanzungen:

Indischer Bockshornklee

Türkische Minze

Lavendel aus Bosnien

Zitronengras aus Indonesien

Salbei

Sellerie aus der Mongolei

Chilly aus Indonesien

Zitronenmelisse, Basilikum, Thymian ua.

V. Unterstützung für Einzelpersonen

Eintritte für regelmäßiges Schwimmen

Finanzielle Unterstützung bei Aktivitäten außerhalb der Arbeit die regelmäßig durchgeführt werden

Fitnesscenter, Gymnastik in Vereinen und Institutionen, Qi gong Teilnahme, usw.

Folgende Aktivitäten wurden durchgeführt:

Schwimmen: 6 Personen

Vereinsaktivitäten: 8 Personen

B: Verhältnismäßige Veränderungen:

I) Information – durch Intranet, Lohnzettel, Kalender im Kopieraum

Um wichtige Informationen zu transportieren wurden neue Möglichkeiten gefunden. Das Intranet bietet projektbezogene Informationen in einer nachvollziehbaren und transparenten Form. Auch werden Informationen wie Termine mit dem Lohnzettel weitergeleitet oder im Gemeinschaftskalender im Kopierraum eingetragen. Diese Maßnahmen haben eine positive Wirkung gezeigt und der Infolfluss scheint besser zu funktionieren

II) Handbuch für neue MitarbeiterInnen

Das Handbuch ist für alle MitarbeiterInnen zugänglich und dient als Leitlinie für Omega-MitarbeiterInnen als auch für PraktikantInnen.

In Diskussionen und Gesundheitszirkeln wurde rückgemeldet, dass Informationen nicht bei allen ankommen und nicht immer klar ist – wo nachgeschaut bzw. nachgefragt werden kann und soll. Es konnte eine Klarheit und Transparenz geschaffen werden. Viele MitarbeiterInnen nahmen diese verhältnismäßige Veränderung gerne an und die Rückmeldungen waren durchwegs positiv.

III) MitarbeiterInnengespräche nach Bedarf

Seit Herbst 2008 besteht bei Bedarf die Möglichkeit Einzelgespräche mit dem Personalverantwortlichen, GeschäftsführerIn und Obmann in dieser Reihenfolge zu

vereinbaren. Dieses Vorhaben wurde gemeinsam mit dem Obmann in einer MitarbeiterInnenversammlung entschieden. Das Angebot wurde in Anspruch genommen und solche Gespräche werden immer mehr.

IV) Teamkultur – Fixe Termine für Teamsitzungen, Supervision und ProjektleiterInnentreffen

Bislang wurden die Termine nicht an einem fixen Tag im Monat ausgemacht sondern 1 x im Monat je nach Vereinbarung. Mittlerweile finden Teamsitzungen, Fortbildungen etc. immer am selben Tag (z.B. Betreuungsteam am 1 Montag im Monat) und daher sind solche Termine besser verankert.

V) Einführung der sieben Dehnungsübungen: bei Besprechungen, Teamsitzungen

Die bisherige Erfahrung zeigt, dass einfache Mittel um körperliches und psychisches Wohlbefinden herzustellen kaum benutzt werden. Aus diesem Grund entstand die Idee Dehnungsübungen vor Beginn aller Sitzungen bewusst in der Gruppe durchzuführen.

Es wurden allen ProjektleiterInnen die Übungen am 1. Juli von der Projektkoordination gezeigt und von allen Anwesenden ausprobiert. Alle MitarbeiterInnen bekamen die Übungen per E-mail zugesandt. In jedem Büro sollten das DinA4 Blatt mit den Übungen aufgehängt werden und auch durchgeführt werden.

Bei allen Besprechungen und Teamsitzungen werden ca. 10 Minuten Zeit zur Verfügung gestellt um diese Übungen mit den MitarbeiterInnen gemeinsam regelmäßig durchzuführen.

Dies ist nicht immer so einfach umzusetzen – es bedarf Engagement der MitarbeiterInnen.

Dehnungsübungen: lt. Buch:

"Aktiv ins Alter" Mit richtiger Bewegung jung bleiben (Bachl. Schwarz. Zeibig)

Seite 61 u. 62 - die sieben Dehnungsübungen



VI) Erinnerung zur Pause um 11 Uhr auf allen PC´s

– automatischer Hinweis über PC.

Die Erinnerung am Bildschirm läuft automatisch, aber diese Maßnahme hat noch nicht Wirkung gezeigt.

Die MitarbeiterInnen sollten auch lernen diese Dehnungsübungen allein in z.B. Pausen durchzuführen. Daran wird aber noch motivierend gearbeitet.

5) Evaluierung:

Ab Dezember 2008 wurden die Aktivitäten laufend evaluiert. Einerseits die Workshops bezüglich TeilnehmerInnen aber andererseits auch die ReferentInnen.

Eine Evaluierung wurde auch bei den TeammitarbeiterInnen durchgeführt.

Genauerer siehe Anhang: 3

Ergebnisse des 2. Sozialkapitalfragebogens:

Am Ende des Projektes fand nun die zweite MitarbeiterInnenbefragung statt.

Eingesetzt wurden zu beiden Erhebungszeitpunkten der Erholungs-Belastungs-Fragebogen EBF-24/A-28 (Kallus, 1995), der Sozialkapital-Fragebogen SCQ (Kallus & Blattner, 2007), die Mehrdimensionale körperliche Symptomliste MKSL-26/28/F (Kallus, Guttmann & Hahn, 2003), ein Fragebogen zum Gesundheitsverhalten (Blattner, 2007) sowie abschließende Fragen zur Bewertung des BGF-Projektes.

METHODIK

Durchführung

Diese Befragung wurde in Kooperation mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse durchgeführt, welche die Organisation der Befragung so weit als möglich übernahm. Die Fragen zur Projekt-bewertung wurden gemeinsam mit dem Verein erstellt und als weitere Fragen in den Gesamtfrage-bogen aufgenommen, bzw. für ArbeitnehmerInnen, welche 2008 noch nicht im Unternehmen beschäftigt waren als Kurzfragebogen ausgegeben. Alle Fragebögen wurden dem Verein OMEGA in weißen, unverschlossenen Kuverts zur Verfügung gestellt. Die ArbeitnehmerInnen hatten bis zum 19. Mai 2009 Zeit den Fragebogen zu bearbeiten. Ein paar Personen retournierten ihren ausgefüllten Fragebogen etwas später, so dass am 8. Juni noch einmal bearbeitete Fragebögen abgeholt wurden.

Rücklaufquote

Aktuell arbeiten beim Verein OMEGA 39 ArbeitnehmerInnen. Zum ersten Befragungszeitpunkt waren 27 Personen beschäftigt. Weiters gab es seit 2008 ein paar Personen, die aus dem Verein ausschieden. Dies ist bei der weiteren Berichterstattung zu berücksichtigen.

Von den derzeit 39 Beschäftigten des Vereins OMEGA haben an der aktuellen Befragung 17 ArbeitnehmerInnen an der MitarbeiterInnen-Befragung teilgenommen. Dies entspricht einer Gesamt-Rücklaufquote von 44%.

Aufgrund der Tatsache, dass sich seit der ersten Befragung die Anzahl der ArbeitnehmerInnen enorm verändert hat, wurden lediglich jene Personen die bereits seit mehr als einem Jahr bei OMEGA arbeiten gebeten, jenen Fragebogen zu bearbeiten, welcher bereits 2008 vorgegeben wurde. Von den damals 22 TeilnehmerInnen haben diesmal 13 Personen den Fragebogen bearbeitet. Dies entspricht einer Quote von 60%.

ERGEBNISSE:

Erholung und Beanspruchung

Zeitlicher Vergleich 2008 – 2009

Eine statistisch bedeutsame Verbesserung ergab sich in der Subskala „**Erholung im sozialen Bereich**“.

Das bedeutet, dass im Vergleich zum ersten Befragungszeitpunkt sich die teilnehmenden ArbeitnehmerInnen des Vereins OMEGA in ihrer Freizeit gelöster fühlen. Alle anderen Bereiche – sei es Beanspruchung oder Erholung – zeigen keine statistisch bedeutsamen Veränderungen.

Externer Benchmark

Die teilnehmenden ArbeitnehmerInnen des Vereins OMEGA berichten über mehr Belastungen und weniger Erholung als die ArbeitnehmerInnen eines vergleichbaren Referenzunternehmens.

Sozialkapital

Es zeigt sich ein Trend zu einer Verbesserung des Sozialkapitals seit 2008 beim Verein OMEGA.

Statistisch bedeutsame Verbesserungen konnten in den Bereichen Kooperation (Empathische Kooperation) sowie Informationsweitergabe gefunden werden.

Körperliche Beschwerden

Zeitlicher Vergleich 2008 – 2009

Insgesamt zeigt sich im Vergleich zur ersten Befragung keine statistisch bedeutsame Veränderung im allgemeinen körperlichen Befinden. Deskriptive positive Veränderungen ergaben sich in den Einzelfragen Herzbeschwerden, Muskelverspannungen, Magenbeschwerden, Hüftschmerzen, Knieschmerzen, Armschmerzen, Ruhige Hände sowie Mundtrockenheit. Demgegenüber wurden augenscheinlich mehr Nackenschmerzen durch die TeilnehmerInnen an der Befragung angegeben.

Externer Benchmark

Im Vergleich zu Referenzdaten zeigen sich positive Unterschiede im Bereich der Nacken-, Schulter-, Rücken- und Gelenkschmerzen. Signifikant mehr Körperliche Erschöpfung sowie Kopfschmerzen geben die TeilnehmerInnen des Vereins OMEGA im Vergleich zu den Referenzdaten an.

Ernährung, Tabakkonsum und Bewegung

Im Vergleich zum ersten Befragungszeitpunkt haben die teilnehmenden ArbeitnehmerInnen ihre Essgewohnheiten dahingehend verändert, dass sie nun

weniger Fleisch dafür jedoch mehr Fisch konsumieren. Die körperliche Aktivität steigerten jene neun Personen, welche diese Fragen zum ersten und zum zweiten Befragungszeitpunkt bearbeitet haben, deutlich.

Projektbewertung

Insgesamt ist das BGF-Projekt von den teilnehmenden ArbeitnehmerInnen sehr gut angenommen worden. Das Thema Gesundheit ist für die Belegschaft wichtig geworden und wird in der Organisation thematisiert. Die subjektive Wahrnehmung von Auswirkungen des BGF-Projektes auf die eigene Gesundheit.

4 BEWERTUNG DES GESUNDHEITSFÖRDERUNGS-PROJEKTES

Um einen Überblick über die Zufriedenheit und eventuelle Verbesserungsvorschläge das

BGF-Projekt betreffend zu erhalten, wurden zusätzlich Fragen zur Projektbewertung gestellt. Diese wurden einerseits von jenen MitarbeiterInnen bearbeitet, welche an der zweiten MitarbeiterInnen-Befragung teilnahmen, andererseits wurden auch jene MitarbeiterInnen gebeten das Projekt zu bewerten, welche sich erst kurz in der Organisation

befinden. Diesen wurden lediglich die Fragen zur Projektbewertung ausgehändigt.

Somit gründen sich die nun vorgestellten Ergebnisse auf insgesamt 16

MitarbeiterInnen, welche die Fragen zur Projektbewertung bearbeitet haben.

Ergebnisse

4.1.1 Bekanntheitsgrad des BGF-Projektes

Allen 16 TeilnehmerInnen ist das BGF-Projekt des Vereins OMEGA bekannt.

Allgemeine Wünsche, Anregungen und Verbesserungsvorschläge zum Projekt betreffen:

Terminübersicht im Vorhinein präsenter auszugeben (z.B. Intranet, Eingang, Bürotüren)

demokratischere Entscheidungen zu Aktivitäten des Projektes

ein Mehr an Miteinander

mehr atypische Fortbildungen (nicht „nur“ das typische Konfliktmanagement usw.)

Alle TeilnehmerInnen waren sich darin einig, dass seit Beginn des Projektes mehr über das Thema „Gesundheit“ unter den ArbeitskollegInnen gesprochen wurde.

Mehr als 60% sind zuversichtlich, dass die aus dem Projekt entstandenen Prozesse (z.B. Verbesserung des Arbeitsklimas, gemeinsame Bewegung, gesunde Ernährung, Entspannungsübungen) im Arbeitsprozess weiter durchgeführt werden können. Rund 5% verneinten diese Frage und rund 30% konnten diese nicht beantworten.

Wiederum 60% der TeilnehmerInnen (das sind 9 Personen) können sich vorstellen, sich freiwillig für das Gesundheitsförderungsprojekt bei OMEGA zu engagieren.

Eine Verbesserung des Arbeitsklimas nahmen rund 55% der TeilnehmerInnen wahr.

Bewertung einzelner Aktivitäten

1 Workshops

Zwölf der 16 BefragungsteilnehmerInnen haben an Workshops im Rahmen des BGFProjektes teilgenommen. Drei von ihnen waren mit den Workshops sehr zufrieden und die restlichen neun Personen bewerteten die Workshops als zufrieden stellend. Als Gründe für die Nicht-Teilnahme wurde einerseits der ungünstige Zeitpunkt und andererseits Zeitmangel genannt.

Die beliebtesten Workshops waren:

- Zeitmanagement (3 Nennungen)
- Ernährung (3 Nennungen)
- Nordic Walking (2 Nennungen)
- Kommunikation (1 Nennung)
- Reflexion mit Frau Mag. Finding (1 Nennung)

Die nicht so beliebten Workshops waren:

- Motivation (2 Nennungen)
- Stress-Zeitmanagement (1 Nennung)

2. Gruppentrainings

Zehn der 16 Befragten haben an Gruppentrainings teilgenommen. Sieben Personen waren sehr zufrieden und weitere drei haben die Gruppentrainings als zufrieden stellend bewertet. Als Grund für die Nicht-Teilnahme sind Zeitmangel (entweder aufgrund von Arbeit oder Krankheit) sowie die nicht vorhandene Information über Gruppentrainings genannt worden.

3 Untersuchungsreihen

Zwölf der 16 Befragten haben an den Untersuchungsreihen teilgenommen. Drei von ihnen

bewerteten diese mit sehr zufrieden stellend, acht Personen waren mit diesen zufrieden und

eine Person war eher nicht zufrieden.

Als Gründe für die Nicht-Teilnahme wurde wiederum mangelnde Zeit angeführt.

4 Gemeinsame Aktivitäten

Sieben Personen haben an Gemeinsamen Aktivitäten teilgenommen. Vier von ihnen waren mit diesen sehr zufrieden, weitere drei Personen bewerteten diese als zufrieden stellend. Als Gründe für die Nichtteilnahme war wiederum mangelnde Zeit bzw. mangelnde Information genannt worden.

5 Gesundes Frühstück

Sieben der 16 BefragungsteilnehmerInnen haben an dem Gesunden Frühstück teilgenommen. Vier von ihnen waren sehr zufrieden, die restlichen drei zufrieden mit dieser Aktivität. Als Gründe für die Nicht-Teilnahme wurde der ungünstige Zeitpunkt sowie Zeitmangel genannt.

6 Walking

Fünf TeilnehmerInnen haben am Walking teilgenommen. Zwei der fünf TeilnehmerInnen waren sehr zufrieden, der Rest zufrieden mit dieser Aktivität.

Als Gründe für die Nichtteilnahme wurde Zeitmangel, der nicht günstige Zeitpunkt sowie mangelnde Information genannt.

7 Spielenachmittag

Fünf Personen haben am gemeinsamen Spielenachmittag teilgenommen. Zwei der

TeilnehmerInnen waren sehr zufrieden, die restlichen zwei Personen waren zufrieden mit dem Spielenachmittag. Gründe für die Nicht-Teilnahme waren der nicht günstige Zeitpunkt, Zeitmangel, mangelndes Interesse sowie fehlende Information.

8 Gemeinsame Ausflüge

Acht BefragungsteilnehmerInnen haben an den gemeinsamen Ausflügen teilgenommen.

Fünf von ihnen waren sehr zufrieden, die restlichen drei Personen bewerteten diese Aktivität mit zufrieden stellend.

Gründe für die Nicht-Teilnahme waren Zeitmangel bzw. ein ungünstiger Zeitpunkt.

9 Unterstützung für Einzelpersonen

Sechs BefragungsteilnehmerInnen haben die Unterstützung für Einzelpersonen in Anspruch genommen. Zwei von ihnen waren sehr zufrieden, weitere drei Personen waren zufrieden und eine Person war mit dieser Unterstützung unzufrieden.

Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme waren kein Bedarf, mangelnde Information sowie Zeitmangel

10 Sieben Dehnungsübungen bei Besprechungen, Teamsitzungen

Neun TeilnehmerInnen haben an dieser Aktivität teilgenommen. Eine Person war damit sehr zufrieden, sieben beurteilten diese Aktivität mit zufrieden stellend und eine weitere Person war mit dieser Aktivität eher nicht zufrieden.

6) 30. 06. Abschlusspräsentation

Für alle MitarbeiterInnen wurde der Projektabschluss mit einer internen Evaluierungsbesprechung und nachfolgend mit einer Präsentation der Ergebnisse der Fragebögen mit Frau Mag. Blattner.

Die Entwicklung einer Fotopräsentation wurde vorgestellt. Zur Nachhaltigkeit wurden die Aktivitäten Allen per Fotos präsentiert. Aber auch die Bücher und angekauften Gegenstände Fahrräder, Walking Stöcke, Blutdruckapparat, Waage wurden alle MitarbeiterInnen gezeigt und eine gemeinsame Vorgehensweise besprochen und geplant– wo kann ich was nutzen und zur Nutzung bestellen.

Ausblick

7) Vorschläge zur Nachhaltigkeit des Gesundheitsförderungsprojektes:

THEMENSCHWERPUNKTE: BEWEGUNG- ERNÄHRUNG-PSYCHISCHE GESUNDHEIT-KOMMUNIKATION UND ORGANISATION

Was benötigen die MitarbeiterInnen von Omega im Sinne einer Life - Work Balance, um Ihre Arbeit zu bewältigen?

- Eventuell Heranziehen einer externen Befragung und Beratung (z.B. ÖSB Consulting)
- Betonung der Freiwilligkeit bei der Inanspruchnahme betriebsinterner gesundheitsfördernder Angebote
- Attraktive Anreize für die MitarbeiterInnen schaffen, um die Gesundheitsförderungsangebote von Omega noch mehr in Anspruch zu nehmen.
- Vorschlag: Für den Besuch interner Fortbildungsangebote werden Bonuspunkte verliehen, die gegen Gutscheine für auswählbare Gesundheitsangebote eingelöst werden können.
- Weiterführende Angebote zur Gesundheitsförderung und zur Teambildung

Walking: Mit Karin Ebner – Vorschlag ist Mittwochs von 14:00 bis 15:00 Uhr

Wirbelsäulentraining (Gyrokinesis) ab 15. September bis 15. Dezember 2009, jeweils Dienstag von 19:00 bis 20:00 Uhr in der Wielandschule, Eingang Keesgasse

Ernährungsworkshop: Der Termin muss noch fixiert werden und weiterhin Angebote von internen Fortbildungen, die in Zukunft jeden dritten Monat stattfinden sollen.

Ausflüge in die Thermen oder andere gemeinsame Aktivitäten und regelmäßige Obstangebote.

Mittagessen mit gesunden Lebensmitteln sollte auch ab Herbst jeweils am Dienstag wieder möglich sein.

Kräuterspirale mit interkulturellen Kräutern steht allen MitarbeiterInnen weiterhin zur Verfügung

Gesundes Frühstück mit Geschäftsführung – jeweils erster Mittwoch im Monat, 8.30 Uhr – 9.30 Uhr

Folgende Angebote sollen weiterhin zur Verfügung gestellt werden: Bibliothek mit Bücherregal zum Thema Gesundheitsförderung, Betriebsfahrrad, Ergometer und MFT – Multifunktionales Trainingsbrett jeweils im 3. Stock, Biofeedback – Stresstest, Blutdruckmessgerät, Dienstfahrrad. Alle Geräte werden in ein Fitnessseck zur Verfügung stehen

**Verhältnismäßige Verbesserungen mit Nachhaltigkeitswirkung:
Innovation des Führungsbereiches und organisatorischer Abläufe**

- Unterstützung und Förderung von MitarbeiterInnen durch Gespräche und regelmäßige Publikation betriebsinterner Infos und Angebote
- Beratungstermine bei Geschäftsführung (wiederholender Hinweis oder Anschlag an der Tür)
- Tägliche Möglichkeit für Gesprächstermine mit Finanzmanagement (eine Stunde täglich)
- Einführung für neue MitarbeiterInnen: Regelmäßiger Hinweis auf MitarbeiterInnenhandbuch, Mentorship, eingeführte Handbuch für neue MitarbeiterInnen verbessern
- Jährliche Fortbildungsangebote ankündigen
- Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen zur Unterstützung und Förderung von MitarbeiterInnen.
- Möglichkeiten zur Förderung betriebsinterner Kommunikations- Kooperations- und Organisationsabläufe durch eine monatliche Teamsitzung gemeinsam mit der Leitung; eventuelle eine externe Beratung heranziehen
- Mentorship bei akuten Stresssituationen oder privaten Belastungen

Die laufende Kommunikation innerhalb des Teams muss nach wie vor gut gepflegt werden. Regelmäßige - monatliche Teamsitzungen werden am 4. Dienstag im Monat durchgeführt.

Das Thema wie werden alle MitarbeiterInnen gut informiert als auch angesprochen ist besonders wichtig. Bei der Teamsitzung im Jänner wurde beschlossen dies auch als Zukunftsthema intern bei Omega aufzuarbeiten und darauf einen Fokus zu legen. Ein Teilerfolg diesbezüglich kann verzeichnet werden. Nach Ansprache im Projekt Betreff Planungen und Kalender wurde ein gemeinsamer Besprechungsplan – aufgeteilt auf alle Projekte und Teams ausgearbeitet. Somit hat sich eine interessante transparente Struktur ergeben und die MitarbeiterInnen können sich bereits die nächsten Monate ihre Besprechungszeiten planen und einteilen

Projektteam: Dr. Emir Kuljuh, Usha Sundaresan, Daniela Bogorin, Karin Ebner, Daniel Adimkew, Dr. Peter Kenny, Mag. Isabel Wurster

Eine Idee um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten ist es, ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die sich für das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung interessieren zu finden und zu fördern. OMI's - (Omega's MitarbeiterInnen initiativ)