

Abschlußbericht zum BGF-Projekt

Gesunde Mitarbeiter/innen für ein gesundes Unternehmen



INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
1. PROJEKTBE SCHREIBUNG	- 3 -
1.1. Ausgangssituation	- 3 -
1.2. Projektziele	- 4 -
1.3. Projektkosten	- 4 -
2. PROJEKTTRÄGER und –STRUKTUR	- 5 -
2.1. Projektträger	- 5 -
2.2. Projektstruktur	- 5 -
3. PROJEKTABLAUF und –INHALT	- 6 -
3.1. Projektmatrix	- 6 -
3.2. Projektphasen	- 6 -
3.2.1. Diagnosephase	- 6 -
3.2.2. Umsetzungsphase	- 7 -
3.2.3. Abschlussphase	- 8 -
4. EVALUATION	- 8 -
4.1. Projektverlauf	- 8 -
4.2. Evaluationsverlauf	- 9 -
4.3. Projektschwierigkeiten und Vorgehergesehenes	- 9 -
4.4. Zielerreichung	-10-
5. AUSBLICK	-13-
6. ANHÄNGE	-14-

1. Projektbeschreibung

1.1 Ausgangssituation

2007 wurde eine Erhebung der Krankenstandstage durchgeführt, die eine hohe Anzahl an Krankenstandstagen überproportional zum Vergleich mit anderen Unternehmen derselben Branche aufwies.

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Sprechstunden wurde den Mitarbeitern/innen die Möglichkeit geboten, arbeitsplatzspezifische Probleme zur Sprache zu bringen. Erfahrungen der letzten Zeit hatten ergeben, dass psychomentele Belastungen, Erkrankungen des Bewegungsapparates an erster Stelle als Ursache von Krankenständen, Arbeitseinsatzbeschränkung und Berufsunfähigkeit standen.

Sehr problematisch war eine Wiedereingliederung am Arbeitsplatz nach Krankenständen mit Folgeschäden, da durch die medizinisch begründeten Arbeitseinsatzbeschränkungen ein Einsatz im ursprünglichen Arbeitsumfeld aufgrund des nicht mehr erfüllbaren Arbeitsanforderungsprofils meist nicht mehr möglich war.

Dies bedeutet einerseits für die Mitarbeiter/innen Verlust des langjährigen Arbeitsumfeldes und auch Verlust der bestehenden langjährigen sozialen Kontakte mit Kollegen. Eventuell auch Verlust von Zulagen durch Wegfall bestimmter Leistungen, die aufgrund von körperlicher oder seelischer Beeinträchtigung nicht mehr erbracht werden können, andererseits wird es für den Arbeitgeber immer schwieriger, ein dem Krankheitszustand entsprechend vertretbares berufliches Betätigungsfeld im Betrieb zu finden.

Im Rahmen des Arbeitnehmerschutzes fanden regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen zur Erfassung von Arbeitsbelastungen durch Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel und Arbeitsverfahren statt.

Aus den erkannten Gefahren und Belastungen wurden entsprechende Maßnahmen und Verbesserungskonzepte mit den Mitarbeitern/innen erarbeitet und in Form von Unterweisungen, Schulungen und Arbeitsanleitungen den Mitarbeitern/innen präsentiert.

Vorsorgeuntersuchungen und Maßnahmen wurden laufend über die Arbeitsmedizin innerhalb der Unternehmensgruppe angeboten:

Zeckenschutzimpfung, Vorsorgeuntersuchungen (diverse Arbeitsstoffe, Lärm, Hautvorsorge, Sehtests ua.). Arbeitsplatzbezogene Beratungen wie Bildschirmarbeitsplatz, Rückenschule, ergonomische Konzepte in speziellen Bereichen. Darüber hinaus ergab der Bedarf ein ganzheitliches Gesundheitskonzept für das gesamte Unternehmen.

Dies hatte zur Folge, dass die Arbeitsmedizin und der Bereich Personalmanagement die Betriebliche Gesundheitsförderung als ein mögliches Konzept ins Auge gefasst haben.

Ziel des Projektes ist es, die Betriebliche Gesundheitsförderung nicht Einzelinitiativen zu überlassen, sondern Rahmenprogramme zu schaffen, für das es ein strukturiertes Angebot gibt und das von der Unternehmensführung getragen wird.

Durch die aktive Beteiligung der Mitarbeiter/innen mittels SALSA-Fragebogen sollten einerseits die betrieblichen Belastungsfaktoren erkannt werden, andererseits das Gesundheitsbewusstsein der einzelnen Mitarbeiter/innen gestärkt werden. Es sollten im Unternehmen (Gesundheitszirkel) Maßnahmen erarbeitet werden, die den erkannten Belastungsfaktoren entgegenwirkten, wobei vor allem der Bewegungsapparat und der psychomentele Bereich gestärkt werden sollten. Besonderes Augenmerk legte das Unternehmen auf die Bereiche Kommunikationsfähigkeit und Mitarbeiter-Führung.

1.2 Projektziele

Ziele:	Was	Wann (bis)	Wozu (Zweck, „um zu“)
1.	Erfassung und Dokumentation des physischen und organisations-/psychologischen Gesundheitszustands der StadtWerke Klagenfurt AG-Gruppe	Von 03/2007 - 08/2007 und von 11/2008 – 01/2009	Ansatzpunkte für Rehabilitations-, Personal- und Organisationsentwicklungsprogramme zu gewinnen;
2.	Eigenverantwortung stärken	Von 12/ 07 – 12/2008	Betroffene zu Beteiligte zu machen und „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu initiieren;
3.	Hebung des Faktors Gesundheitsbewusstsein, Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen	Von 05/2007 bis 03/2009	Erhöhung der Produktivität, Arbeitszufriedenheit und gesteigertes körperliches und psychisches Wohlbefinden

1.3 Projektkosten

	A	B	M	Q	U	V	W	A	AN	AQ	AU	AZ	BD	BE	BF	BH	BI	BJ
1	Projektbudget (+ Aufwand / - Ertrag)		Originalplan / Jun-2007					Projekt Plan neu	IST2007	IST2008	IST2009	Abweichungen						
2	Autor	STW/Marko																...das Gesamtprojekt
3	Verteiler																	
4	Stand	15.Feb.10																
5	Betrifft	Projektbudget/-erwartungsplan März 2007 - März 2009																
6	Gesamt abzgl. Förderungen		76.461	76.461	25.513	37.149	13.799	78.381	16.444	26.233	28.655	7.050						
7	WAHR		0	1	Projekt-ERWARTUNG wird mit Förderungen angezeigt:													
8	Gesamt incl. Unvorhergesehenes	104.065	76.461	25.513	37.149	13.799	78.381	16.444	26.233	28.655	7.050	9%						
9	10% Unvorhergesehenes	20.813	15.292	5.103	7.430	2.760	3.246					3.246	21%					
10	Gesamt	83.252	61.169	20.410	29.719	11.039	75.135	16.444	26.233	28.655	3.805	6%						
	Projektphasen	Aufw bto	Aufw nto	O.Plan 2007 nto	O.Plan 2008 nto	O.Plan 2009 nto	Projekt gesamt (Erwartung)	IST 2007	IST 2008	IST nto 2009 ytd	Gesamt-projekt abs	Gesamt-projekt %						
11																		
12		€						Aufwand										
13																		
25	:Projektmanagement	38.725	38.725	13.779	16.639	8.306	44.985	12.447	19.313	20.502	-7.277	-16%						
27	:Diagnosephase	1.000	666	333	0	333	1.000	167	62	0	772	77%						
31	:Diagnosephase	9.500	1.750	875	0	875	2.625	2.030	0	2.030	-1.435	-55%						
36	:Umsetzungsphase	10.870	2.980	180	2.800	0	4.470	0	0	590	3.880	87%						
39	:Umsetzungsphase	535	356	0	356	0	535	0	0	0	535	100%						
47	:Umsetzungsphase	9.040	6.026	1.388	4.638	0	9.310	2.223	720	0	6.367	68%						
54	:Umsetzungsphase	1.040	1.040	270	630	140	900	0	0	0	900	100%						
63	:Dokumentation	12.542	9.626	3.585	4.656	1.385	11.311	1.800	4.635	4.813	63	1%						
65	:Förderung (kalkulatorisch):		-4.290	-1.649	-1.718	-1.500	0	0	0	0	0	nr						
66	:Förderung (effektiv):						-13.394	0	-9.000	-4.394	0	0%						
67																		

Das geplante Budget wurde unterschritten, weil einerseits Maßnahmen kostenlos lukriert werden konnten, andererseits die Nachfrage nach angebotenen Maßnahmen im Unternehmen nicht gegeben war.

Die geplanten Beratungsstunden von Frau Mag. Margit Bauer wurden nicht in vollem Umfang in Anspruch genommen, dafür wurden mehr Ressourcen der Evaluatorin Frau Mag. Monika Bauer benötigt. Eine Abweichung ergibt sich auch in Bezug auf die Stundenverrechnung von Frau Dr. Michaela Herbst, da der Verrechnungssatz pro Stunde (Magistrat von € 45 auf € 56) erhöht wurde.

2. PROJEKTRÄGER und PROJEKTSTRUKTUREN

2.1. Projektträger

Projektträger ist die Stadtwerke Klagenfurt Gruppe. Die Stadtwerke Klagenfurt Gruppe umfasst die

- Stadtwerke Klagenfurt AG (Freizeit, Management Service, Mobilität, Wasser, Telekommunikation, Shared Services)
- Energie Klagenfurt GmbH (Strom, Gas, Wärme)
- Bestattung Kärnten GmbH
- Poster Service GmbH
- Wörtherseeschiffahrt GmbH

2.2 Projektstrukturen

Projektauftraggeber:	- Romed Karré, Franz Paulus, [Michael Junghans]
Projektleiter:	- Michaela Herbst, Martina Marko
Datum:	- 02.März 2010

Steuerungsgruppe

OE	Name:
DION	Junghans Michael und Karré Romed
DION	Paulus Franz
PM	Steflitsch Achim
BR	Köchel Reinhold, Pichler Adolf
Extern	Stumpfl Claudia (GKK)
Str.-Erz.	Wakonig Anton Sicherheitsfachkraft
AM	Herbst Michaela

Der Lenkungskreis wurde mit Abhaltung der ersten Steuerungsgruppensitzung gegründet. Im Steuerkreis waren Vorstand, Geschäftsführung, Betriebsrat, Sicherheitsbeauftragter, Leiter Personalmanagement und die Projektleitung vertreten. Als externer Teilnehmer war Frau Claudia Stumpfl von der Kärntner Gebietskrankenkasse im Steuerkreis vertreten.

Projektteam

OE	Name:
DION	König Dieter (Projektcontroller)
PM	Kremser Maria (Projektbüro)
Extern	Bauer Monika (Evaluatorin)
Extern	Bauer Margit (BFG/Coach)
Marketing	Jurkowitz Tamara (Moderator 1)
StN	Krassnigg-Plass Andreas (Moderator 2)
KB	Goritschnig Heimo (Moderator für 3)
Wasser	Schwinger Josef (Moderator 4)
Mobilität	Karlbauer Christian (Moderator 5)
Wärme-Netz	Lamprecht Mario (Moderator 6)

Das Projektteam bestand aus einer Projektassistentin (bis 31.12.2008), einem Projektcontroller (März 2009) sowie aus den 6 Gesundheitszirkelmoderator/innen, die aus dem Unternehmen heraus ausgebildet wurden.

Extern haben das Projektteam die Evaluatorin Frau Monika Bauer sowie der externe BGF-Coach Frau Margit Bauer unterstützt.

3. PROJEKTBLAUF und -INHALT

3.1. Projektmatrix

Planungs-/Berichtskalender	Soll	Ist	2007				2008				2009				2010	
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	
1 Einreichung des Förderantrages beim FGÖ	22.03.2007	22.03.2007		●												
2 Kick-Off-Veranstaltung Führungskräfte	12.04.2007	12.04.2007		●												
3 Rückmeldung bezüglich geänderter Förderrichtlinien	12.04.2007	12.04.2007		●												
4 Nachtrag zum Förderantrag bezüglich Konzern-Entscheidung	23.04.2007	23.04.2007		●												
5 Ausbildung Gesundheitszirkelmoderatoren	21.05.2007	23.05.2007		●												
6 Entscheidung Konzernregelung	23.04.2007	25.05.2007		●												
7 Neuerliche Anfrage bezüglich getrennte Förderanträge	04.06.2007			●												
8 Beschluss SALSA-Mitarbeiterbefragung	14.06.2007			●												
9 Förderzusage bzw. Startzusage	30.06.2007				●											
10 "Sehen was ist"				■												
11 Start Mitarbeiterbefragung	01.09.2007	01.09.2007			●											
12 Ergebnis Auswertung	15.09.2007	14.11.2007				●										
13 Gesundheitsbericht	15.10.2007	24.01.2008					●									
14 "Planen und Entwickeln"							■									
15 Kick-Off-Veranstaltung Gesundheitszirkel	30.10.2007	01.02.2008					●									
16 Definitive Förderzusage FGÖ		29.05.2008						●								
17 Endbericht Gesundheitszirkel präsentieren	30.11.2008	01.07.2008						●								
18 Maßnahmen freigeben		14.07.2008						●								
19 "Verändern" Maßnahmen umsetzen		05.05.2009							■							
20 Evaluierung		16.02.2009									●					
21 Zwischenbericht FGÖ	28.02.2009	28.02.2009									●					
22 Weitere Maßnahmen	31.08.2009												●			
23 MA-Salsa-Befragung	15.10.2009														●	
24 Projektabschlussbericht	31.12.2009	02.03.2010														●

3.2. Projektphasen

Die Vorprojektphase diente der Orientierung, der Kontaktaufnahme und der Ausbildung der Projektleiter/innen. Im März 2007 wurde der Förderantrag beim Fonds Gesundes Österreich eingereicht.

Parallel dazu erfolgte in Form einer Kick-Off-Veranstaltung die Information der Führungskräfte durch die Projektleitung bzw. durch die Steuerungsgruppe.

Die Nachricht über geänderte Förderbedingungen (Konzernregelung, Maßnahmen werden nicht mehr gefördert, sondern nur Prozesskosten) wurde von der Projektleitung mit Bedauern wahrgenommen, dennoch wurde in der Steuerungsgruppe die Durchführung des Projektes einstimmig genehmigt.

3.2.1. DIAGNOSEPHASE

Krankenstandsdiagnostik

Innerhalb der Diagnosephase wurde eine interne als auch eine externe Krankenstandsdiagnostik unter Mitwirkung der Kärntner Gebietskrankenkasse erstellt.

Salsa-MA-Befragung

Im Mittelpunkt stand die Erfassung Ressourcen als auch der Belastungen im Unternehmen.

Die Steuerungsgruppe entschied sich für die Durchführung der SALSA-MA-Befragung. Die MA-Befragung wurde von der Projektleitung abteilungsweise an jede/n Mitarbeiter/in persönlich übergeben. Gleichzeitig nutzte die Projektleitung die Zeit um das Projekt den Mitarbeiter/innen vorstellen zu können. Die Beteiligungsquote lag bei 76 %.

Die Ergebnisse der Krankenstandsdiagnostik wie auch der Salsa-MA-Befragung wurden in der 2.

Steuerungsgruppensitzung am 04.12.2007 kommuniziert.

Während der Diagnosephase wurden auch 6 Gesundheitszirkelmoderator/innen ausgebildet.

In einem Gesundheitsbericht (veröffentlicht im Intranet) und einem kurzen Gesundheitsbericht wurde jeder einzelne Mitarbeiter/in über die Ergebnisse der MA-Befragung informiert.

3.3.2. UMSETZUNGSPHASE

Während der Umsetzungsphase wurden 6 Gesundheitszirkeln installiert, in denen Maßnahmen zur Reduktion der Belastungsfaktoren erarbeitet wurden.

In der Steuerungsgruppensitzung am 01.07.2009 wurden die erarbeiteten Maßnahmen durch die Gesundheitszirkelmoderatoren bzw. durch einen Zirkelsprecher der Steuerungsgruppe präsentiert.

Insgesamt wurden 84 Maßnahmen zu unten angeführten Themenschwerpunkten erarbeitet. Die rot markierten Themenschwerpunkte demonstrieren die häufigsten Maßnahmen, die erarbeitet wurden.

Ablaufplan		Themen pro Schwerpunkt									
		13	13	9	11	12	3	3	13	7	84
Uhrzeit	Zirkel	Arbeitsbedingungen	Arbeitsmittel - Arbeitssicherheit	Arbeitsplatz	Führung	Körperlich/seelisches Wohlbefinden	Kundenkontakt	Lehrlingsausbildung	Org: Kommunikation-Information-Kompetenzen	Unternehmenskultur	
14:10	GZ Mobilität	S		S	S	S	S		S		
14:35	GZ Verwaltung				S				S		
15:00	GZ Service und Sonstiges	S	S	S		S			S	S	
15:25	GZ Elektrik-Elektronik-Montage und Elektrowerkstätten:	S	S		S			S	S	S	
15:50	GZ Gas-Wasser-Wärme-Montage/Installation	S	S		S				S		
16:15	GZ Werkstätten und Lager	S	S	S				S	S		
	Schwerpunktthemen.....	S									

In weiterer Folge erstellte die Projektleitung einen Maßnahmenkatalog mit einer Ampellogik rot für abgelehnt od. wird nicht umgesetzt, gelb für Umsetzung längerfristig und grün für Maßnahme wurde umgesetzt.

Die Projektleitung prüfte die vorgeschlagenen Maßnahmen mit den dafür verantwortlichen Führungskräften des Unternehmens und legte den Maßnahmenkatalog anhand der schriftlichen Stellungnahme der Projektleitung der Steuerungsgruppe zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Gesundheitszirkelmitarbeiter/innen wurden durch die Projektleitung schriftlich über die Beschlussfassung informiert.

Anschließend wurden die Ergebnisse in der MA-Zeitung sowie im Intranet den Mitarbeiter/innen kommuniziert.

3.3.3. ABSCHLUSSPHASE

Evaluierung

Der Evaluierungsbericht wurde von Frau Mag. Monika Bauer erstellt. Die Ergebnisse der Evaluierung unter Punkt 4.Evaluation ersichtlich.

In der Abschlussphase wurde beginnend mit Oktober 2009 eine neuerliche SALSA-MA-Befragung durchgeführt, an der sich 43% der Mitarbeiter/innen beteiligt haben. Eine neuerliche Krankenstandsdiagnostik wurde über die Kärntner Gebietskrankenkasse angefordert.

4. Evaluierung

4.1 Projektverlauf

Die **Vorphase** des Projekts ging von Oktober 2006 bis Feber 2007. Gekennzeichnet war sie durch Erfahrungsaustausch. Es ging einerseits darum zu berichten, dass die Möglichkeit besteht Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen einzubauen und andererseits zu erheben sie die Geschäftsführung zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung steht. Im Zuge der Vorphase wurde intensiv mit der KGKK mit der Beraterin Claudia Stumpfl zusammengearbeitet.

Im Feber 2007 wurde das Konzept des BGF-Projekts von der Projektleitung dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung präsentiert. Im März wurde von Seiten der Projektleitung, der von Vorstand bzw. Geschäftsführung unterzeichnete Fördervertrag an den Fonds Gesundes Österreich übermittelt. Gleichzeitig wurde der interne Projektauftrag übermittelt und vom Projektauftraggeber Michael Jung-hans unterzeichnet. In der Vorphase wurde die Projektleitung durch Martina Marko und Michaela Herbst etabliert. Die Aufgaben des Projektteams sind im Gesundheitsbericht (Jänner 2008) beschrieben.

Die **Diagnosephase** ging von März bis Oktober 2007. Sie diente dazu den Ist-Zustand im Unternehmen zu erhalten, dies erfolgte mittels der Erhebung der Krankenstandsdaten der GKK (März bis August 2007), der SALSA-MitarbeiterInnenbefragung (September 2007 bis Oktober 2007) und der Erstellung eines Gesundheitsberichts (November bis Dezember 2007). Der Gesundheitsbericht beinhaltete neben der Projektvorstellung, die Ziele, die Inhalte des Projekts sowie die Ergebnisse der SALSA-Befragung.

In der Diagnosephase wurde die STG eingerichtet. Die TeilnehmerInnen und die Aufgabenbeschreibung sind im Gesundheitsbericht (Jänner 2008) beschrieben.

Die **Planungsphase** ging von November 2007 bis April 2008. Diese kennzeichnete sich durch Information and die Belegschaft sowie der Installation der Gesundheitszirkel und der Erarbeitung der Maßnahmen in den Gesundheitszirkel. In der Planungsphase wurden die Gesundheitszirkel umgesetzt. Die GesundheitszirkelmoderatorInnen und ihre Aufgaben sind im Gesundheitsbereich (Jänner 2008) beschrieben.

Die **Umsetzungsphase** ging von April 2008 bis September 2009. Die in den Gesundheitszirkel erarbeiteten und durch die Steuerungsgruppe genehmigten Maßnahmen wurden im Unternehmen umgesetzt. Der Maßnahmenkatalog dient als Umsetzungsfahrplan für die weiteren Projektschritte.

Die **Abschlussphase** ging von September 2009 bis Jänner 2010. Die 2 MitarbeiterInnen-Befragung SALSA und der maßnahmenspezifische Fragebogen wurden den MA ausgeteilt. Die Berichte: Projektschlussbericht und Evaluationsbericht sowie eine weitere MA-Information folgen.

4.2. Evaluationsablauf

Die Evaluation erfolgte extern durch Monika Bauer. Sämtliche Dokumentationen werden an sie weitergeleitet. Die Dokumentation erfolgte durch Protokollierung aller Steuerungsgruppensitzungen, der Arbeitsgruppensitzungen mit der Evaluatorin.

Die Prozessbegleitung stellt im Projekt die Basis für Veränderungs- und Verbesserungsprozesse dar. Grundlage für die begleitende Prozess- und Strukturevaluation waren die Arbeitstreffen mit dem Projektleitungsteam.

Am Ziele- und Indikatorenworkshop nahmen das Projektteam und die Evaluatorin teil, zur Vorbereitung stellte die Projektleitung der Evaluatorin alle relevanten Dokumente zur Verfügung.

Als Zwischenevaluation wurden mit einer Fokusgruppe im Feber 2009 Interviews durchgeführt. Diese dienten der Bestimmung der momentanen Grundtendenz und baten dem BGF-Projekt Aufschluss für die Weiterarbeit.

Die MitarbeiterInnen wurden gegen Ende des BGF-Projekts im Rahmen einer Fragebogenerhebung mit einem maßnahmenspezifischen Fragebogen befragt. Es wurde an alle ein Fragebogen ausgegeben (695 Stück) und 293 MitarbeiterInnen haben den Fragebogen zurückgeschickt. Das entspricht einer Rücklaufquote von 42%. In die Auswertung wurden nur 252 aufgenommen, da 41 Fragebögen unausgefüllt und 9 Fragebögen mit einem großen Fragezeichen versehen zurück geschickt wurden.

4.3. Gab es Schwierigkeiten oder unvorhergesehene Ereignisse?

Die nüchternen bis negativen Aussagen an verschiedenen Stellen im Fragebogen zeigen recht deutlich, dass das BGF-Projekt im Unternehmen indem strukturelle Veränderungen stattfinden, kritisch beurteilt wird. Bei einigen Fragen, die sich auf Veränderungen durch das BGF-Projekt beziehen sollten, wird deutlich, dass die Aussagen sich auf das Unternehmen im Umstrukturierungsprozess beziehen.

4.4 Zielerreichung

B	Ziele	Indikator	Bewertung
Ziel 1: Erfassung und Dokumentation des physischen und organisations-/physiologischen Zustands der MitarbeiterInnen der StadtWerke Klagenfurt AG, Energie Klagenfurt GmbH			
↑	100% der MitarbeiterInnen werden mittels Fragebogenerhebung aktiv in die Ist-Analyse eingebunden	Versand des Fragebogens, Auswertung liegt vor, Ergebnisse werden in Berichtform den Beteiligten kommuniziert	SALSA-MA-Befragung wurde vorher und nachher umgesetzt, die Fragebögen wurden an alle MA verteilt, Zeitpunkt 1, 2007, Rücklauf 76%, Zeitpunkt 2, 2009, Rücklauf: 43%. Die Ergebnisse der MA-Befragungen wurden den Bereichsleitern, in Form von Bereichsauswertungen und den MA in Form eines Kurzberichts vermittelt.
↑	Gesundheitszirkeln werden in allen Bereichen mit ausgebildeten Gesundheitszirkel-moderatorInnen umgesetzt	GZM Ausbildungen und GZ werden umgesetzt, Ergebnisse werden in einem Bericht zusammengefasst, Präsentation der Ergebnisse der GZ in der STG, Maßnahmen werden entwickelt und umgesetzt	Es hat eine GZ-Ausbildung stattgefunden. Alle GZ-ModeratorInnen haben teilgenommen. 6 GZ wurden umgesetzt, die Ergebnisse wurden dokumentiert. Ein Maßnahmenkatalog wurde zusammengestellt, die Maßnahmenvorschläge der STG präsentiert.
↑	Krankenstandsstatistik liegt vor	Krankenstandsstatistik liegt vor	Krankenstandsstatistik liegt vor
Ziel 4: Gesundheitsförderung und Prävention Ziel 5: Gesteigertes körperliches und psychisches Wohlbefinden sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Bereich			
↑	100% der Maßnahmenvorschläge der GZ werden geprüft und gecheckt (in den Bereichen)	Mit allen Bereichsleitungen werden die jeweiligen Maßnahmenvorschläge durchgegangen und gemeinsam geplant.	Maßnahmenkatalog wurde mit allen Bereichsleitern besprochen.
↑	50% der Vorschläge der GZ werden umgesetzt	Maßnahmenübersicht der GZ im Vergleich mit umgesetzten Maßnahmen liegt vor.	
↑	40% der Maßnahmen werden weitergeführt über das Projekt hinaus	Es liegt ein Implementierungsplan für die weitere Vorgangsweise der Maßnahmen vor.	Die PL des BGF-Projekts erhält ein Budget für gesundheitsförderliche Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung. Im Arbeitnehmerschutz wird Gesundheitsförderung aufgenommen. Das entstandene Verbesserungswesen wird weiter geführt.
→	Die Ergebnisse der MitarbeiterInnen-MA-Befragung bezüglich allgemeiner Zufriedenheit mit der Gesundheit haben sich verbessert.	Die Ergebnisse im Vergleich liegen vor.	Die Werte haben sich geringfügig verbessert, haben 2007 31% angegeben völlig gesund zu sein, gaben 2009 36% dies an, dauerbeeinträchtigt fühlten sich 2007 23%, 2009 nur mehr 20%, bei nicht gesund gibt es keine Veränderung. Insbesondere gingen Rücken- oder Kreuzschmerzen und Nachen- oder Schulterschmerzen zurück. Es wird darauf hingewiesen, dass der Vergleich verzerrt ist, da 2007 eine unverzerrte Abbildung der Gesamtbelegschaft gegeben war und 2009 dies nicht mehr der Fall war.
→	Maßnahmen der Verhaltensprävention werden von den MitarbeiterInnen in Anspruch genommen.	MA-Befragungsergebnisse liegen vor.	Die SALSA-Ergebnisse zeigen, dass 29% der Befragten MA an Maßnahmen zumindest einmal teilgenommen haben. Die Teilnahme kann als gering betrach-

			tet werden.
	Die Arbeitsumfälle sind weniger geworden	Die Unfallstatistik liegt vor.	
Ziel 2: Eigenverantwortung stärken			
	Sensibilisierung für Gesundheitsförderung	10% der MAInnen melden sich zur Vorsorgeuntersuchung an.	Als Maßnahme wurde die Vorsorgeuntersuchung am häufigsten in Anspruch genommen. 33% der Befragten hatten die Möglichkeit zu Gesundheitsvorsorge genutzt.
	Beitrag der Führung zur Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen	FK nehmen teil an einer Sensibilisierungsmaßnahme.	Ein Workshop für alle Bereichsleiter, „gesundheitsgerechtes Führen“ mit externer Leitung, ein Workshop „gesundheitsgerechtes Führen“ mit interner Leitung, ein Workshop „achtsames Arbeitsbewältigungs-gespräch“ haben stattgefunden.
		Ein Führungskräfteentwicklungsprogramm wird aufgestellt.	Das GMP wurde entwickelt. In der MA-Befragung geben 84% der Befragten aus den Bereichen Verwaltung/Führung und Verwaltung/Sachbearbeitung bekannt, dass sie das Programm kennen.
	Gesundheit ist machbar, jeder kann dazu beitragen	Rückkehrgespräche mit MitarbeiterInnen werden durchgeführt.	Ein Seminar „achtsames Arbeitsbewältigungsgespräch“ hat stattgefunden.
	Jede MitarbeiterIn ist für Ihr Tun am Erfolg des Unternehmens verantwortlich sowie für die eigene Entwicklung im Unternehmen	Im handwerklichen Bereich wird ein FK-Entwicklungsprogramm eingeführt.	Ein Lehrgang hat stattgefunden, 12 TeilnehmerInnen, der zweite Lehrgang findet im Oktober 2010 statt.
		Interesse für die Weiterbildung hat sich gesteigert.	Das Weiterbildungsangebot hat sich erweitert. GMP wurde neu entwickelt.
Ziel 3: Hebung des Faktors Gesundheitsbewusstsein, Motivation und Identifikation			
	Gemeinsame Freizeitaktivitäten fördern	Bei Freizeitaktivitäten wird dafür gesorgt, dass mehr Aktive an den Aktivitäten teilnehmen.	Von Seiten des Betriebsrates wie auch der Betriebssportgemeinschaft (BSG) werden laufend Freizeitaktivitäten in Form von Betriebsausflügen oder Sportveranstaltungen angeboten.
	Gesundheitsverhalten hat sich gesteigert.	MA-Befragungsergebnisse liegen vor.	SALSA-Werte zeigen, dass 29% der Befragten angeben, dass sie durch das Projekt mehr auf ihre Gesundheit achten. Bei MA im Bereich KraftfahrerInnen im öffentlichen Personenverkehr zeigt sich, dass 55% mehr auf ihre Gesundheit achten. Dies ist besonders positiv, da es sich bei dieser Gruppe um diejenigen handelt, die die meisten Belastungen haben.
Ziel 6: Information und Aufklärung			
	Bessere Kommunikation und Information für die ganze Belegschaft	Informationsmedien für die ganze Belegschaft bestehen.	Die Zeitschrift STW-intern wurde entwickelt und ist fast 100% der Befragten bekannt. MA in den Bereichen die sie weniger kennen sind: Werkstätten und Lager, Gas-Wasser-Wärme-Montage/Wärme, KraftfahrerInnen und Service und Sonstiges. Weiters wurden die Maßnahmen am schwarzen Brett, im Intranet, den Infopoints vermittelt und die Bereichsleiter aufgefordert diejenigen MA zu informieren, die keinen Zugang zum Intranet haben. Die Ergebnisse der MA-Befragung zeigen, dass sich die MA zu wenig informiert über das BGF-Projekt, über Umsetzungsschritte und über die Maßnahmen im Laufe des BGF-Projekts fühlen. Die Optimierung der Informationsvermittlung ist notwendig. Neben der Bringschuld der Projektak-

			teuInnen muss auf die Holschuld der MA hingewiesen werden.
Ziel 7: Erhöhung der Arbeitszufriedenheit			
	Erhöhung der Arbeitszufriedenheit.	Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen sind gegeben und werden genutzt.	SALSA Ergebnisse zeigen im Vergleich mit 2007 eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit. Der Bereichsvergleich zeigt, dass Verwaltungsbedienstete das größte Ausmaß an Arbeitszufriedenheit wahrnehmen. 54% der Belegschaft erkennen für sich Weiterbildungsmöglichkeiten. Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sehen nur mehr 45%. Trotz dieser „bescheidenen“ Zufriedenheitswerten mit den Weiterbildungsmöglichkeiten kann 2009 eine Steigerung des Anteils der zufriedenen MA vermutet werden (2007 waren es nur 46% bei Weiterbildung und 38% bei Aufstiegschancen).
Ziel 8: Vorstand und Geschäftsführung erachten Gesundheit als wichtig und zukunftsweisend			
	Vorstand unterstützt das Projektteam in ihren Entscheidungen	STG Protokolle liegen vor.	Die STG wird etabliert, die Entwicklungen im BGF-Projekt in der STG abgestimmt, die Maßnahmenumsetzung besprochen und abgestimmt.
	Im Führungskräfte Curriculum wird gesundes Führen verankert.	Curriculum liegt vor.	Das General Management Programm wird eingeführt. Zielgruppe sind Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte.
	BGF-Management wird im Unternehmen eingeführt und als Unternehmensphilosophie etabliert	Im Leitbild wird BGF verankert.	In der STG wurde die Verankerung im Leitbild besprochen.

5. Ausblick

An der Weiterführung der Maßnahmen sind 73% interessiert, 27% gaben an, an der Weiterführung nicht interessiert zu sein. 55 Personen machten Angaben zu der Frage an welchen Maßnahmen sie im Weiteren interessiert sind. Die hohe Anzahl der Antworten zeigt, dass zumindest bei denjenigen, die an der Weiterführung interessiert sind, das Interesse sehr stark ist.

Implementierung	Das ausgesprochene Bekenntnis der FK das BGF-Projekt zu unterstützen ist eine Basis für die nachhaltige Entwicklung des BGF-Projekts. Die Verankerung von Gesundheitsförderung im Leitbild des Unternehmens gewährleistet die Implementierung der BGF-Ideen im Unternehmen.
Wert Sicherheit	Sicherheit als wichtiges Qualitätskriterium wurde gefestigt. Der Umgang mit Sicherheitskontrollen wurde in den Interviews zur Diskussion gestellt.
Anerkennungskultur	Der Ausbau der Anerkennungskultur wurde thematisiert. Anerkennung ist wichtig. Die Rolle der direkten Vorgesetzten (vor Ort, draußen) steht dabei im Vordergrund.
Gesundheitsförderliche Maßnahmen	Gesundheitsförderliche Maßnahmen wurden entwickelt und angeboten. Die MA-Befragung zeigte neben der „bescheidenen“ Teilnahme, dass Interesse besteht. Die MA formulierten ihre Wünsche und Bedürfnisse. Es zeigte sich, dass zielgruppenspezifische, bereichsspezifische Angebote die Zielgruppenenerreichung eher gewährleisten als Angebote für alle. Insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der körperlichen und seelischen Gesundheit wurden gerne angenommen und es besteht hoher Bedarf (siehe seelische Gesundheit). Die Aufnahme von BGF in Zielvereinbarungen gewährleistet die Umsetzung.
Organisatorische Veränderungen	Die Wahrnehmungen der MA der organisatorischen Veränderungen durch das BGF-Projekt wurden stark beeinflusst von den strukturellen Veränderungen im Unternehmen Gesamt. Die nüchternen Ergebnisse der MA-Befragung stehen damit in einem Zusammenhang. Gerade in Unternehmen in denen strukturelle Veränderungen stattfinden, ist ein mitarbeiterorientierter Prozess sowie er im BGF-Projekt angelegt ist, sehr wichtig. Dass dieser Prozess unter den gegebenen Umständen einer Umstrukturierung sehr schwierig und hoher Kritik ausgesetzt ist, muss im systemischen Zusammenhang gesehen werden.
Beteiligungsorientierter Prozess BGF	Der beteiligungsorientierte Prozess zeigte, dass es im Unternehmen Personen gibt, die mitreden, ihre Meinung einbringen, eine Meinungen haben, und gefragt werden wollen. Ein in Gang gesetzter beteiligungsorientierter Prozess hat Auswirkungen auf alle Beteiligten und endet nicht mit dem Ende des Projekts. Die Bedeutung der Umsetzung der Maßnahmen, der Informationsvermittlung „was geht und was geht nicht“, liegt hier begründet.
Sensibilisierung der Gesundheit	Die Sensibilisierung für das Projekt Gesundheit ist langfristig zu erreichen. Deutlich wurde, dass bei denjenigen, die sich während des BGF-Projekts intensiver mit Gesundheit beschäftigt haben, der Einfluss auf den beruflichen und privaten Alltag weit höher ist als bei denjenigen die nur an vereinzelten Maßnahmen teilgenommen haben. Die Weiterführung des BGF-Projekts kann gewährleisten, dass Gesundheit ein Wirtschaftsfaktor im Unternehmen werden kann.
Verbesserung der Kommunikation und Information	Die Notwendigkeit der Optimierung der Kommunikation und Informationsvermittlung wurde deutlich. Trotz der eingesetzten Medien fühlen sich viele MA zuwenig informiert. Die Bedeutung von Kommunikation und Information um Klarheit, Transparenz und Ziele zu vermitteln kann gar nicht überschätzt werden. Bei allen Veränderungsprozessen gilt: 1) Je weniger kommuniziert wird, desto größer ist die Fantasie und 2) es kann nicht nicht kommuniziert werden, ein Leitsatz der viele Kommunikationsprozesse begleitet, was bedeutet dass alles eine Bedeutung hat und einen Sinn (oder Unsinn) für die Beteiligten ergibt. Die notwendigen Optimierungsprozesse sind vielseitig und betreffen alle. Die Projektleitung, die MitarbeiterInnen und die Führungskräfte. Neben der Bringschuld der ProjektakteurInnen wird auf die Holschuld der MitarbeiterInnen hingewiesen. Die Rolle der Führungskräfte in der Vermittlung nach außen und innen ist hoch, die Optimierung der Weitervermittlung von den Bereichsleitern zu den MA ist notwendig.
MultiplikatorInnen	Die Informationsweitergabe kann nicht Aufgabe einer/oder weniger Personen sein, sondern von mehreren - MultiplikatorInnen. Diese müssen gut informiert sein und ihnen müssen für diese Tätigkeit Zeitressourcen zur Verfügung gestellt werden. Die Rolle der Projektleitung ist die Unterstützung der MultiplikatorInnen.

6. Anhänge

- Gesundheitsbericht allgemein und für die einzelnen Mitarbeiter/innen
- Zwischenbericht FGÖ
- 2. Salsa-MA-Befragung
- Evaluationsbericht
- Maßnahmenkatalog