

# Unternehmen Gesundheit

Abschlussbericht  
April 2010

LEBEN + ARBEIT  
ORGANISATIONSBERATUNG GESUNDHEITSMANAGEMENT, MEDIATION

Unternehmen  
Gesundheit   
VORARLBERG

 **Gesundes  
Österreich**  
Beim Fonds „Gesundes Österreich“ zur Förderung beauftragt

# Abschlussbericht „Unternehmen Gesundheit“ AK-Vorarlberg

Projektnummer: 1470

Förderzeitraum: 14. Juni 2007 bis 31.12.2009

Dieser Bericht wurde erstellt von Leben+Arbeit Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz  
April 2010

Vom Fonds Gesundes Österreich gefördert



Beim Fonds Gesundes Österreich zur Förderung beauftragt

LEBEN+ARBEIT  
ORGANISATIONBERATUNG, GESUNDHEITSMANAGEMENT, MEDIATION

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Überblick über die geplanten Schritte im Projekt („Soll“)</b>	<b>5</b>
1.1 Projektvorbereitung	5
1.2 Gründung einer innerbetrieblichen Steuerungsgruppe (STG)	5
1.2.1 Aufgaben der STG	5
1.3 MitarbeiterInneninformation	6
1.4 IST-Analyse	6
1.5 Information über die Ergebnisse	6
1.6 Gesundheitszirkel	6
1.7 Präsentation der Gesundheitszirkelergebnisse	7
1.8 Umsetzungsphase	8
1.9 Evaluation	8
1.10 Zeitplan für das BGF-Projekt	9
<b>2. Darstellung der Projektumsetzung („Ist“)</b>	<b>10</b>
2.1 Der IMPULS Test	10
2.2 Der EBF	10
2.3 Die statistische Auswertung	11
2.3.1 EBF	11
2.3.2 IMPULS	11
2.3.3 Die Erhebung	11
2.3.4 Ergebnisse für alle MitarbeiterInnen der AK Vorarlberg	12
2.3.5 Ergebnisse für GZ 1	12
2.3.6 Ergebnisse für GZ 2	13
2.3.7 Ergebnisse für GZ 3	13
2.3.8 Ergebnisse für GZ 4	14
2.3.9 Ergebnisse für GZ 5	15
2.4 Gesundheitszirkel	15
2.5 Umsetzungsphase	16
2.5.1 Aktivitäten und Methode	16
2.5.2 Massnahmen	17
2.6 Weiterführende Massnahmen	18
2.7 Beteiligung der Zielgruppen	18
2.8 Projektaufbau und Rollen	19
2.9 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungen	19
2.10 Kommunikations- und Informationsmassnahmen	19

<b>3. Evaluation</b>	<b>20</b>
3.1 Prozessevaluation	20
3.2 Ergebnisevaluation	21
<b>4. Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“)</b>	<b>24</b>
<b>5. Ausführliche Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und -ergebnisse</b>	<b>25</b>
<b>6. Nachhaltigkeit der Veränderungen</b>	<b>29</b>
<b>7. Verbreitung der Projektergebnisse</b>	<b>30</b>
<b>8. Beilagen</b>	<b>31</b>
8.1 Leitbild	
8.2 Einladung Unternehmernetzwerk	
8.3 Evaluationspräsentation	

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

## 1.1 Projektvorbereitung

- ▶ Informationsgewinnung
- ▶ Erstellung der grundlegenden Planungen für das Projekt
- ▶ Ausarbeitung des Förderansuchens an den Fonds Gesundes Österreich

## 1.2 Gründung einer innerbetrieblichen Steuerungsgruppe (STG)

Nach der Einreichung des Förderansuchens beim Fonds Gesundes Österreich wird eine Steuerungsgruppe mit folgenden Teilnehmern installiert werden:

- ▶ Geschäftsführung
- ▶ Interne Projektleitung
- ▶ Belegschaftsvertretung
- ▶ Sicherheitsfachkraft
- ▶ Arbeitsmedizinerin
- ▶ Externe Projektleiterin

### 1.2.1 Aufgaben der STG

- Leitet und begleitet das Projekt
- Klärt Einzelheiten der Gesundheitszirkel (Termine, TeilnehmerInnen, Wann, Wo, Regeln)
- Ist bei der Präsentation der Ergebnisse anwesend
- Nimmt zu den Ergebnissen und Vorschlägen des Gesundheitszirkels schriftlich Stellung
- Setzt die beschlossenen Ergebnisse, wie in der Betriebsvereinbarung festgehalten, um
- Ist verantwortlich für die interne und externe Kommunikation des Projekts

### 1.3 MitarbeiterInneninformation

Nach der Konstituierung der Steuerungsgruppe werden die MitarbeiterInnen im Rahmen einer Infoveranstaltung über die Inhalte, die Zielsetzungen, den Ablauf etc. des Projektes informiert und mit ihnen diesbezügliche Fragen besprochen.

Bei der Infoveranstaltung wird nicht nur informiert. Den MitarbeiterInnen wird ein Kabarett von Herrn Vogl und entsprechende Verpflegung geboten.

Im Intranet der AK Vorarlberg wird zusätzlich eine Informationsseite zum Projekt eingerichtet werden. Diese Seite dient in der Folge auch der laufenden Information über die Fortschritte des Projektes.

Eine projektbegleitende MitarbeiterInneninformation erfolgt auch durch die Erstellung von insgesamt drei Gesundheitsberichten.

### 1.4 IST-Analyse

Die IST-Analyse erfolgt anhand der folgenden Hilfsmittel und Unterlagen:

- ▶ **Krankenstandsauswertung** 2005 und 2006 von der Vorarlberger Gebietskrankenkasse
- ▶ **MitarbeiterInnenbefragung** mittels Impuls Fragebogen und Erholungs-Belastungs- Fragebogen von Prof. Kallus Uni Graz

Man hat sich aufgrund der Einteilung der Gesundheitszirkel und der vorangegangenen Stressanalyse für diese beiden Fragebogen entschieden. Über die Ergebnisse des Impuls Test stellt die AK Vorarlberg auf ihre Kosten allen MitarbeiterInnen ein persönliches Beratungsgespräch zur Verfügung.

### 1.5 Information über die Ergebnisse

Die Information über die IST Analyse wird wieder in Form einer Infoveranstaltung für alle MitarbeiterInnen in der Arbeitszeit erfolgen. Weiters werden alle MitarbeiterInnen den 1. Gesundheitsbericht zur Verfügung gestellt bekommen.

### 1.6 Gesundheitszirkel

Die 5 Gesundheitszirkel der AK Vorarlberg:

GZ 1: Beratung/Parteienverkehr (ReferentInnen), 28 MitarbeiterInnen

GZ 2: Parteienverkehr ohne Beratung (Sekretariate, Präsidium, Direktion, Vermittlung), 25 MitarbeiterInnen

GZ 3: Bildungscenter (Bildungscenter, Bibliotheken, Förderwesen, Dokumentation), 28 MitarbeiterInnen

GZ 4: Administration (Buchhaltung, EDV, Öffentlichkeitsarbeit, Personal- und Organisationswesen), 11 MitarbeiterInnen

(Zirkel wurden vertauscht – auf Seite 11 passen sie wieder)

GZ 5: Führungskräfte (Abteilungsleiter, Geschäftstellenleiter, Bereichsleiter)  
15 MitarbeiterInnen

**5-8 freiwillige MitarbeiterInnen** pro Gesundheitszirkel treffen sich für geplante **acht Sitzungen** (zu jeweils ca. zwei Stunden) im Intervall von 1-2 Wochen. Die Sitzungen werden von der externen Projektleiterin vorbereitet, moderiert und nachbereitet. In den Sitzungen wird konkret auf die Ergebnisse der IST-Analyse eingegangen und es werden Verbesserungsvorschläge und gesundheitsförderliche Maßnahmen erarbeitet.

Die Zirkel(zwischen)ergebnisse werden von der Moderatorin (= externe Projektleiterin) gesammelt, dokumentiert und den TeilnehmerInnen der Gesundheitszirkel regelmäßig zur Verfügung gestellt.

Die Aufbereitung der Zirkelergebnisse nach Beendigung der Tätigkeit der einzelnen Gesundheitszirkel wird Aufgabe der externen Projektleiterin sein. Diese erstellt einen Maßnahmenkatalog, welcher von je einem Teilnehmer aus den Gesundheitszirkeln der Steuerungsgruppe präsentiert wird.

Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel werden in schriftlicher Form der Steuerungsgruppe zur Verfügung gestellt, welche dann über die möglichen Umsetzungsmaßnahmen zu entscheiden hat.

Der von der externen Projektleiterin verfasste **zweite Gesundheitsbericht** wird wiederum für alle MitarbeiterInnen zugänglich publiziert. Der zweite Gesundheitsbericht beinhaltet die erarbeiteten Maßnahmen und die Stellungnahmen der Steuerungsgruppe, welche Maßnahmen bis wann von wem umgesetzt werden, welche Maßnahmen mit welcher Begründung abgelehnt wurden und über welche Maßnahmen noch beraten wird.

## 1.7 Präsentation der Gesundheitszirkelergebnisse

Die Ergebnisse aus den Gesundheitszirkel werden wiederum in einer Infoveranstaltung während der Arbeitszeit allen MitarbeiterInnen präsentiert.

## 1.8 Umsetzungsphase

In dieser Projektphase werden die in den Gesundheitszirkeln erarbeiteten und von der Steuerungsgruppe beschlossenen Maßnahmen umgesetzt. Bereits vorab ist die Durchführung folgender **Maßnahmen** geplant:

- ▶ Arbeitsplatzergonomie (2-tägig)
- ▶ Training durch einen Kommunikations- und Sportwissenschaftler (1-tägig)
- ▶ Führungskräfte- und Erfahrungsaustausch (1-tägig)
- ▶ Kommunikationstraining (1-tägig)
- ▶ Rückenschule 3 Einheiten
- ▶ Stressmanagement und Erholungs- Belastungs- Bilanz (1-tägig)

Die Auswahl der oben angeführten Training erfolgte nach intensiven Gesprächen mit der Führung, dem Betriebsrat und einzelnen MitarbeiterInnen.

## 1.9 Evaluation

Die Evaluation der durchgeführten Maßnahmen erfolgt in etwa **ein Jahr** nach der Umsetzung der Maßnahmen.

Zur Evaluation werden auf jeden Fall eine neuerliche MitarbeiterInnenbefragung (Impuls, EBF) und die Krankenstandsanalyse 2007 herangezogen.

Die Evaluierungsergebnisse werden zu den Ergebnissen der IST-Analyse in Beziehung gesetzt um objektiv feststellen zu können, ob, in welchem Ausmaß und in welchen Bereichen gesundheitsförderliche Maßnahmen zu Verbesserungen geführt haben.

Zudem wird in der Prozessevaluation angegeben, wie die Beteiligung der MitarbeiterInnen bei den angebotenen Massnahmen im Projekt war.

## 1.10 Zeitplan für das BGF-Projekt

### 1. Projektvorbereitung

Feber bis April 2007

Vorbereitungsarbeiten und Förderansuchen an den Fonds Gesundes Österreich

### 2. Projektstart

Mai 2007

Die STG wird im Mai gegründet, die Infoveranstaltung soll im Juni statt finden

### 3. IST-Analyse

Juni bis September 2007

### 4. Gesundheitszirkel

Oktober bis Dezember 2007

### 5. Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkel

Jänner 2008

### 6. Umsetzungsphase

Feber 2008 bis Feber 2009

### 7. Evaluation

April 2009 bis Mai 2009

### 8. Endbericht

Herbst 2009

## 2. Darstellung der Projektumsetzung („Ist“)

Projektvorbereitung, Projektstart und IST-Analyse sind wie geplant verlaufen.

### 2.1 Der IMPULS Test

Der Fragebogen **IMPULS** verkörpert ein innovatives Instrument zur Erhebung der stressbezogenen Arbeitssituation. Im Mittelpunkt steht die Verbindung von Stress und Ressourcen am Arbeitsplatz sichtbar zu machen.

Der Impuls Test zeigt für 11 verschiedene Bereiche, welche Arbeitsbedingungen von den MitarbeiterInnen als passend und gesundheitsgerecht empfunden werden.

Die Bereiche sind folgende:

- ▶ Handlungsspielraum
- ▶ Vielseitiges Arbeiten
- ▶ Ganzheitliches Arbeiten
- ▶ Soziale Rückendeckung
- ▶ Zusammenarbeit
- ▶ Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen
- ▶ Passende mengenmäßige Arbeit
- ▶ Passende Arbeitsabläufe
- ▶ Passende Arbeitsumgebung
- ▶ Information und Mitsprache
- ▶ Entwicklungsmöglichkeiten

Je größer der Impulsstern (Werte zwischen 3,5 und 5) umso eher liegen befriedigende und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen vor. Bei Bereichen mit Werten unter 3,5 werden Stressfaktoren und damit Handlungsbedarf für das Unternehmen, aber auch für den einzelnen Mitarbeiter, deutlich.

### 2.2 Der EBF

Dem Erholungs-Belastungsfragebogen liegt ein Belastungs – Beanspruchungskonzept zugrunde, welches sich eng an die Modelle der psychophysiologischen Stressforschung orientiert. Der EBF erfasst bewertete Belastungen und deren Konsequenzen. Daraus lässt sich ein Beanspruchungsprofil für den einzelnen Mitarbeiter als auch für Abteilungen oder das gesamte Unternehmen darstellen. Man kann sich das folgendermaßen vorstellen: Beanspruchung führt zu einer Inanspruchnahme von vorhandenen Ressourcen. Je mehr Belastungen auf einen

Menschen eintreten, umso mehr Ressourcen benötigt er. Sind nicht genügend Ressourcen vorhanden, kann das zu Überbeanspruchungssymptomen führen. Ressourcen können durch Erholung aufgebaut werden.

#### **Der EBF erfasst 12 Teilbereiche:**

- ▶ Allgemeine Belastungen
- ▶ Emotionale Belastungen
- ▶ Soziale Spannungen
- ▶ Ungelöste Konflikte
- ▶ Übermüdung, Zeitdruck
- ▶ Energielosigkeit, Unkonzentriertheit
- ▶ Körperliche Beschwerden
- ▶ Erfolg, Leistungsfähigkeit
- ▶ Erholung im Sozialen Bereich
- ▶ Körperliche Erholung
- ▶ Allgemeine Erholung, Wohlbefinden
- ▶ Erholsamer Schlaf

Das EBF Profil darf wie folgt interpretiert werden:

Ein Wert über 3 in den Bereichen allgemeine Belastungen bis körperliche Beschwerden wird als handlungsbedürftig eingeschätzt. In den Bereichen Erfolg bis erholsamer Schlaf spricht man bei einem Wert unter 3 von einem kritischen Wert.

## **2.3 Die statistische Auswertung**

### **2.3.1 EBF**

Die Rohwerte der Fragebögen wurden in eine SPSS Matrix anonymisiert eingegeben. Aus den Rohwerten wurden aus den einzelnen Items des EBF Subskalen gebildet. Für die Subskalen wurden Mittelwerte und Standardabweichungen für den Bereich AK gesamt sowie für die einzelnen Gesundheitszirkelbereiche gebildet. Die Gesundheitszirkelbereiche werden folgendermaßen abgekürzt:

**GZ 1** (Gesundheitszirkelbereich 1) = **Parteienverkehr mit Beratung**  
(Referenten)

**GZ 2** (Gesundheitszirkelbereich 2) = **Parteienverkehr ohne Beratung**  
(Sekretariate, Präsidium, Direktion,  
Vermittlung)

- GZ 3** (Gesundheitszirkelbereich 3) = **Bildungcenter** (Bildungcenter, Bibliotheken, Förderwesen, Dokumentation)
- GZ 4** (Gesundheitszirkelbereich 4) = **Administration** (Öffentlichkeitsarbeit, EDV, Buchhaltung, Personal- und Organisationswesen)
- GZ 5** (Gesundheitszirkelbereich 5) = **Führungskräfte** (Abteilungsleiter, Bereichsleiter, Geschäftstellenleiter, Referatsleiter)

AK gesamt: dieser Wert stellt für die berechnete Frage immer den Gesamtmittelwert über alle ausgefüllten Fragebögen dar. Bei jeder Grafik wird angegeben, wie viele Fragebögen in die Berechnung eingegangen (n= XY).

### 2.3.2 IMPULS

Der Impuls Test wurde wie im Handbuch Excel unterstützt für die einzelnen Gesundheitszirkelbereiche ausgewertet.

### 2.3.3 Die Erhebung

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes „Unternehmen Gesundheit“ wurden 109 Fragebögen an die Belegschaft ausgegeben. Davon wurden 91 EBF Fragebögen retourniert. Davon konnten 89 EBF Fragebögen und 66 Impulstests ausgewertet werden. Das entspricht beim EBF einer Rücklaufquote von 81,7%, beim Impuls einer Rücklaufquote von 60,6%.

Die Erhebung wurde im Zeitraum vom 15. Juni 2007 bis 13. Juli 2007 durchgeführt.

Die detaillierten Ergebnisse sind im 1. Gesundheitsbericht ausführlich dargestellt. An dieser Stelle nochmals die Ergebnisse zusammengefasst:

### 2.3.4 Ergebnisse für alle MitarbeiterInnen der AK Vorarlberg

Das EBF Profil für alle MitarbeiterInnen der AK Vorarlberg zeigt bei den Belastungsfaktoren einen tendenziell kritischen Wert für den Bereich „ungelöste Konflikte“. Bei den Erholungsfaktoren ist in diesem EBF Profil, so wie bei fast allen weiteren EBF Profilen, der Wert für den Bereich „Erfolg“ kritisch. Was das genau bedeutet ist in den einzelnen Gesundheitszirkeln zu erörtern. In den weiteren Ausführungen wird auf diesen Punkt nicht mehr eingegangen. Erfolg zu haben kann viele Facetten haben und muss nicht

unbedingt mit „Aufstieg“ in Verbindung gesetzt werden. In den Gesundheitszirkeln wird mit den TeilnehmerInnen genau auf dieses Thema eingegangen werden. Weiters zeigt dieses EBF Profil, dass die Werte für die Bereiche „Soziale Erholung“ und „Körperliche Erholung“ im kritischen Bereich liegen.

Für alle MitarbeiterInnen war es möglich getrennt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte auszuwerten. In diesen Profilen zeigt sich ganz deutlich, dass Teilzeitbeschäftigte weniger belastet und besser erholt sind als Vollzeitbeschäftigte. Wiederum sind „Soziale Erholung“ und „Körperliche Erholung“ kritische Bereiche. Unterscheidet man Männer und Frauen, so ist festzustellen, dass Frauen besser erholt sind als Männer. Frauen geben weniger oft an Erfolg zu haben, als Männer.

### **2.3.5 Ergebnisse für GZ 1**

28 MitarbeiterInnen des Gesundheitszirkelbereichs konnten bei der EBF Auswertung berücksichtigt werden. Bei den Belastungsfaktoren stellt der Bereich „ungelöste Konflikte“ einen kritischen Bereich dar. „Soziale Erholung“ und „Körperliche Erholung“ sind die kritischen Erholungsfaktoren in diesem Bereich. Hier zeigt sich ganz deutlich, dass Vollzeitbeschäftigte höheren Belastungen ausgesetzt sind als Teilzeitbeschäftigte. „Ungelöste Konflikte“ und „Übermüdung“ sind für Vollzeitbeschäftigte belastende Faktoren. Vollzeitbeschäftigte sind aber auch schlechter erholt als Teilzeitbeschäftigte, was sich in den Bereichen „Soziale Erholung“, „Körperliche Erholung“ und „Allgemeine Erholung“ abbildet. Frauen sind weniger belastet als Männer. Männer geben häufiger an, durch „Ungelöste Konflikte“ und „Übermüdung“ belastet zu sein. Die Werte für „Soziale Erholung“ und „Körperliche Erholung“ sind sowohl für Männer als auch für Frauen in einem kritischen Bereich. Männer sind zudem noch weniger gut allgemein erholt.

Der Impulsstern zeigt Optimierungsbedarf in den Bereichen „Gute betriebliche Leistungen“, „Ausreichend Information und Mitsprache“, „Passende mengenmäßige Arbeit“, „Passende Arbeitsabläufe“ und „Zusammenarbeit“ auf. Bei den guten betrieblichen Leistungen wird unterschieden in Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die MitarbeiterInnen sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sehr zufrieden, nicht jedoch mit den Aufstiegschancen. Was genau unter diesem Optimierungsbedarf zu verstehen ist und welche Maßnahmen zur Verbesserung der einzelnen Bereiche gesetzt werden sollen, wird im Gesundheitszirkel erarbeitet.

### 2.3.6 Ergebnisse für GZ 2

Das EBF Profil für alle MitarbeiterInnen des GZ 2 (18 berücksichtigte Fragebogen) zeigt im Mittel ein unkritisches Profil. In den Bereichen „Ungelöste Konflikte“ und „Übermüdung“ sind aber „Ausreißer“ festzustellen. Bei den Erholungsfaktoren zeigt sich ein durchwegs positives Profil. Vor allem Vollzeitbeschäftigte scheinen tendenziell übermüdet zu sein. Bei den Erholungsfaktoren ist für Teilzeitbeschäftigte zu erkennen, dass diese weniger sozial erholt sind, als Vollzeitbeschäftigte.

Der Impulsstern zeigt Handlungsbedarf für die Bereiche „Handlungsspielraum“, „Vielseitiges Arbeiten“, „Ganzheitliches Arbeiten“, „Zusammenarbeit“ und „Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen“ auf. Bei den inhaltlichen Arbeitsanforderungen wird eine Verringerung gewünscht.

### 2.3.7 Ergebnisse für GZ 3

Für diesen und für alle folgenden Bereiche waren differenzierte Auswertungen hinsichtlich Beschäftigungsart und Geschlecht, um die Anonymität zu wahren, nicht möglich.

Durchschnittlich sind bei den Belastungen keine kritischen Werte festzustellen. Es gibt jedoch wieder Ausreißer in den Bereichen „Ungelöste Konflikte“ und „Übermüdung“. Auch in diesem Gesundheitszirkelbereich sind „Soziale Erholung“ und „Körperliche Erholung“ kritische Erholungsfaktoren.

Optimierungsbedarf wird im Impulsstern in den Bereichen „Vielseitiges Arbeiten“, „Zusammenarbeit“, „Passende mengenmäßige Arbeit“, „Passende Arbeitsumgebung“ und „Ausreichend Information und Mitsprache“ deutlich.

### 2.3.8 Ergebnisse für GZ 4

Das EBF Profil für den GZ 4 zeigt im Durchschnitt weder kritische Belastungs- noch Erholungsbereiche. Die Bereiche „Ungelöste Konflikte“ und „Übermüdung“ sind wiederum durch Ausreißer gekennzeichnet. Die Bereiche „Handlungsspielraum“, „Ganzheitliches Arbeiten“, „Zusammenarbeit“, „Ausreichend Information und Mitsprache“ und „Gute betriebliche Leistungen“ sind in diesem Gesundheitszirkelbereich optimierbare Bereiche. Bei den guten betrieblichen Leistungen ist wieder zu sagen, dass nicht das Weiterbildungsangebot sondern die Aufstiegchancen für die Diskrepanz zwischen beobachtetem Impulswert und dem „Wunschwert“ verantwortlich ist.

### 2.3.9 Ergebnisse für GZ 5

„Ungelöste Konflikte“ sind für diesen Gesundheitszirkelbereich tendenziell Belastungsfaktoren. Der Bereich „Übermüdung“ ist durch Ausreißer gekennzeichnet. Die Erholungsfaktoren sind bis auf den Bereich „Soziale Erholung“ durchwegs in einem unkritischen Bereich.

Die MitarbeiterInnen des GZ 5 wünschen sich mengenmäßig weniger Arbeit. In allen anderen Bereichen des Impulsstern sind keine kritischen Werte zu berichten.

## 2.4 Gesundheitszirkel

Auch die Gesundheitszirkel haben wie geplant statt gefunden. Im folgenden werden alle Massnahmenkataloge der einzelnen Gesundheitszirkel angeführt.

## 2.5 Umsetzungsphase

### 2.5.1. Aktivitäten und Methode

Bis zum 31.12.2009 wurden 5 Steuerungsgruppensitzungen abgehalten. Die Einladungen zu den Sitzungen lagen dem 2. Gesundheitsbericht bei. In der Sitzung am 21.5.2007 wurde das Projekt besprochen, die Aufgaben der STG Mitglieder wurden klar definiert und eine Betriebsvereinbarung wurde aufgesetzt. In der Sitzung am 7.9.2007 wurden die Ergebnisse der 1. Befragung von Dr. Deixelberger-Fritz vorgestellt und diskutiert. Die Auftaktveranstaltung fand im Haus statt. Das Projekt wurde den MitarbeiterInnen präsentiert und es wurde ihnen vor allem dargelegt, wie wichtig ihre Teilnahme am Projekt ist. Im Anschluss fand das Kabarett von Ingo Vogl statt. Bei einem Buffet konnten die MitarbeiterInnen dann noch über das Projekt reden und die externe Projektleiterin kennenlernen. Zur Projektkommunikation wurde eine eigene Intranetseite errichtet. In den folgenden Monaten fanden die Zirkel statt. Die Zirkelergebnisse sind ausführlich im ersten Teil des Berichts aufgelistet. Die Maßnahmenvorschläge aus den Zirkeln wurden der STG am 12.3.2008 präsentiert. Jeweils ein Zirkelvertreter präsentierte die erarbeiteten Maßnahmen. So wurde ein Kommunikations- und Diskussionsrahmen zwischen der STG und den Gesundheitszirkeln geschaffen. Die STG traf sich wieder am 2.4.2008 um endgültig darüber zu entscheiden, welche Maßnahmen umgesetzt werden sollten, in welchem Zeitrahmen und wer dafür zuständig ist. Am 16.3.2009 traf sich die STG wieder und es wurde über die Umsetzung der Maßnahmen, Beteiligung der MitarbeiterInnen, Feedbacks sowie über noch offene Maßnahmen gesprochen.

Bei der STG Sitzung am 11.11.2009 wurde die Abschlussveranstaltung fixiert und es wurden die Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnenbefragung diskutiert. Zudem fand eine Reflexion über den gesamten Verlauf des Projekts statt.

Die Maßnahmenpräsentation für alle MitarbeiterInnen fand am 8.4.2008 statt. Bei dieser Veranstaltung präsentierte Dr. Deixelberger-Fritz die einzelnen, in den Zirkeln erarbeiteten Maßnahmen und der Direktor Rainer Keckeis teilte den MitarbeiterInnen mit, ob eine Maßnahme umgesetzt wird, oder nicht, und wenn nicht, warum. Damit wurde den MitarbeiterInnen gegenüber zum Ausdruck gebracht, wie sehr die Führung hinter dem Projekt steht.

Die Evaluation fand im Juni 2009 statt.

## 2.5.2 Massnahmen

Es wurde ein Seminar zum Thema Stress und Burnout gewünscht. Da sich viele Mitarbeiter dazu angemeldet haben, wurden 5 Seminare abgehalten (20.2.09, 20.3.09, 3.4.09, 17.4.09 und 26.6.09). Das bedeutet, dass 75 MitarbeiterInnen am Seminar teilgenommen haben.

Aufgrund der Umbauten und Umstrukturierungen im Empfangsbereich der AK ergab sich die Forderung nach einem Farb- und Typberatungsseminar, denn wenn man typgerecht gekleidet ist, sich wohl und sicher fühlt, hat man ein anderes Auftreten im Umgang mit den zu beratenden Parteien. Aus diesem Grund gab es einen Vortrag für 40 MitarbeiterInnen zum Thema „Wie wirkt Farbe – wie kleide ich mich?“ am 12. Jänner 09. Danach bekamen alle 40 TeilnehmerInnen eine einzelne Farb- und Typberatung.

Weiters wurde ein Nordic Walking Kurs angeboten, um die sportliche Betätigung aber auch das soziale Miteinander zu fördern. Es gab einen Kurs in Rankweil und einen in Feldkirch.

Zur Verbesserung der Kommunikation beim Mitarbeitergespräch wurden 3 Kommunikationsseminare angeboten. Die Kurse fanden am 7.5.08, 13.5.08 und am 26.5.08 statt. Alle Abteilungsleiter mussten verpflichtend an der Schulung Gesprächsführung und Feedback teilnehmen. Zudem wurde eine Infoveranstaltung zum Mitarbeitergespräch gefordert. Diese fand am 3.7.2008 statt.

Um den Rückenproblemen entgegen zu wirken, wurde eine Rückenschule angeboten. Zur allgemeinen Info gab es einen Einführungsvortrag, die Arbeitsplätze der TeilnehmerInnen wurden besichtigt. Dann folgten Praxisstunden und nach einem Monat eine Wiederholungsstunde.

Außerdem wurden von der Sicherheitsfachkraft alle Arbeitsplätze der MitarbeiterInnen evaluiert. Eine genaue Auswertung der Evaluierung liegt bei. Die beanstandeten Dinge wurden umgehend erledigt.

Um das soziale Miteinander zu festigen wurden 2 Familiengrillfeste für die MitarbeiterInnen organisiert. Diese fanden am 20.6.2008 und am 3.7.2009 statt und waren ein voller Erfolg.

Zudem wurden Maßnahmen auf der „Verhältnisebene“ wie in den Maßnahmenkatalogen oben angeführt, umgesetzt.

Bei der Abschlussveranstaltung wurde den Mitarbeitern eine Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse präsentiert und Dr. Heinz Fuchsig bot ein Kabarett zum Thema Gesundes Führen dar. Zudem wurde den MitarbeiterInnen erklärt, wie das Projekt weitergeführt wird.

## 2.6 Weiterführende Maßnahmen

Zu Beginn des Projekts wurde allen MitarbeiterInnen ein Einzelcoaching angeboten, welches von Dr. Deixelberger-Fritz durchgeführt wurde. Die Coachings hatten als Grundlage das EBF Profil und das Impulsspinnennetz. Dieses Angebot fand regen Anklang. Um den MitarbeiterInnen fortwährend Unterstützung anzubieten, hat sich die Geschäftsleitung dazu entschlossen allen MitarbeiterInnen ein vordefiniertes Stundenkontingent an Unterstützung beim IfS zur Verfügung zu stellen. Die MitarbeiterInnen können dieses Angebot (Supervision, Coaching und Unterstützung bei Krisen und Problemen) völlig anonym dem Arbeitgeber gegenüber beim IfS in Anspruch nehmen. Die konsumierten Stunden werden dann vom IfS anonym in Rechnung gestellt.

Die Gesundheitszirkel werden im 2 Jahresabstand weiter geführt.

Das jährliche Familiengrillfest wird es weiterhin geben.

Es gibt ein Budget für diverse Gesundheitsangebote.

## 2.7 Beteiligung der Zielgruppen

Die Beteiligung war bei allen Veranstaltungen sehr gut. Alle angebotenen Seminare waren mit der maximalen Teilnehmerzahl belegt. Bei den Betriebsversammlungen (Infoveranstaltungen) waren immer ca. 90 MitarbeiterInnen anwesend. Auf den beiden Grillfesten waren in etwa 60 MitarbeiterInnen. Jeder Mitarbeiter hat an mindestens einer Veranstaltung im Rahmen des BGF Projekts teilgenommen.

## 2.8 Projektaufbau und Rollen

Der Projektablauf war gut geplant und die Rollen in der STG waren auch klar besetzt. Im Laufe des Projekts wurde es sehr deutlich, dass es sowohl eine interne (Projektkommunikation, Kontakt zu den MitarbeiterInnen) als auch eine externe Projektleitung (vor allem für die Auswertung der FB und die Gesundheitszirkel) braucht.

## 2.9 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungen

Das UN-Netzwerk wurde gegründet. Partnerschaften und Kooperationen mit einigen BGF-Anbietern im In- u. Ausland werden eingegangen. Betriebsräte bekommen Hilfestellung bei der Arbeiterkammer. Sie werden beraten bei der Erstellung des Projekts. Weiters gibt es eine Kooperation mit der Gebietskrankenkasse Vorarlberg. Projekte, die Klein- und Mittelständische Betriebe betreffen, werden an die GKK mit der Bitte um Unterstützung weitergeleitet. Vernetzungen gibt es daher mit dem Fonds Gesundes Vorarlberg durch das UN-Netzwerk, mit der GKK durch gemeinsame Projekte, mit allen Betriebsräten im Land durch das Anbieten von Hilfestellungen.

## 2.10 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

Wie unter 2.9 angeführt wurde das Unternehmensnetzwerk gegründet. Im Rahmen dieses Netzwerks werden Menschen auch über die Landesgrenzen über BGF Themen regelmässig kostenlos informiert. Betriebsräte können sich bei der AK über das Thema BGF informieren.

## 3. Evaluation

### 3.1. Prozessevaluation

Das Projekt weicht nicht vom Umsetzungsplan ab. Die beschlossenen Maßnahmen wurden umgesetzt und die Evaluierung und der Projektabschluss werden im geplanten Zeitraum stattfinden. Die Partizipation der Mitarbeiter an den Gesundheitszirkeln war sehr gut, ganz selten, und wenn dann entschuldigt, dass ein Mitarbeiter nicht anwesend war. An den Veranstaltungen haben immer fast alle MitarbeiterInnen teilgenommen und an den Seminaren waren alle angemeldeten MitarbeiterInnen. Insgesamt war die Partizipation der MitarbeiterInnen im Projekt sehr gut, was ich auf die ausgezeichnete Kommunikation und Organisation der Aktivitäten zurückführe.

An der Evaluationsbefragung nahmen 57 Personen teil (bei der ersten MA-Befragung waren es 91). In der Reflexion der letzten STG Sitzung wurde versucht zu ergründen, warum die Rücklaufquote, im Vergleich zur ersten Befragung, rückläufig ist. Die Steuerungsgruppe hat befunden, dass die MitarbeiterInnen durch die Belastungen, wegen dem großen Umbau und durch den Start und ihr Engagement im Projekt „Unternehmensleitbild“, an der Grenze ihrer Ressourcen waren und deshalb vielleicht das Ausfüllen des Fragebogens für sie nicht ganz so wichtig war, wie bei der ersten Befragung. Auch die externe Projektleitung stimmt diesen Argumenten zu. Es war wahrscheinlich „zu viel“.

### 3.2 Ergebnisevaluation

Nur 2 Personen, die an einem Gesundheitszirkel teilgenommen haben, würden an keinem Gesundheitszirkel mehr teilnehmen. 5 Personen, die an keinem Gesundheitszirkel teilgenommen haben, würden beim nächsten Mal aber gerne an einem teilnehmen.

#### haben sie an einem Gz teilgenommen \* würden sie wieder an einem Gz teilnehmen Crosstabulation

Count

		Würden Sie wieder teilnehmen?		Total
		ja	nein	
Haben Sie an einem GZ teilgenommen?	1	31	2	33
	2	5	8	13
Total		36	10	46

42 MitarbeiterInnen haben 1 mal oder öfter an einem Einzel- oder Teamgespräch (Coaching) teilgenommen, 37 davon gaben an, dass es ihnen was gebracht hat.

#### Haben Sie an einem Einzel oder Teamgespräch teilgenommen?

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 mal	18	31.6	34.0	34.0
	öfter	24	42.1	45.3	79.2
	nie	11	19.3	20.8	100.0
	Total	53	93.0	100.0	
Missing	System	4	7.0		
Total		57	100.0		

Auf die Frage, wie man das BGF Projekt beurteilen würde, gaben 47 Personen an sehr gut bis ziemlich gut.

### Wie würden Sie das BGF Projekt beurteilen?

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr gut	23	40.4	40.4	40.4
	ziemlich	24	42.1	42.1	82.5
	es geht	9	15.8	15.8	98.2
	eher schlecht	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

46 Personen beurteilen die Kompetenz der externen Projektleiterin als sehr gut bis ziemlich gut.

### Wie würden Sie die fachliche Kompetenz der externen Projektleiterin beurteilen?

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr gut	26	45.6	51.0	51.0
	ziemlich	20	35.1	39.2	90.0
	es geht	4	7.0	7.8	98.0
	ziemlich schlecht	1	1.8	2.0	100.0
	Total	51	89.5	100.0	
Missing	System	6	10.5		
Total		57	100.0		

#### Parteienverkehr mit Beratung

Die Bereiche „zuviel Arbeit“, „ungelöste Konflikte“ und „körperliche Beschwerden“ wurden in der Evaluationserhebung schlechter beurteilt (haben zugenommen). Alle anderen Bereiche haben sich für diese Gruppe verbessert.

#### Parteienverkehr ohne Beratung

Dieser Bereich gibt an, mehr emotionale Belastungen und soziale Spannungen zu haben. Im Impulstest hat sich die Zusammenarbeit verbessert, die anderen Bereiche sind gleich geblieben oder haben sich verschlechtert.

### **Bildungscenter**

Im EBF haben sich alle Belastungen verbessert. Die körperliche und allgemeine Erholung haben sich verschlechtert. Impulstest: Handlungsspielraum, Ganzheitliches Arbeiten und die Arbeitsumgebung haben sich verbessert, alle anderen Bereiche sind gleich geblieben oder haben sich verschlechtert.

### **Administration**

Im EBF haben sich alle Belastungs- und alle Erholungsfaktoren verschlechtert. „Handlungsspielraum“, „Vielseitiges und ganzheitliches Arbeiten“, „Zusammenarbeit“, „Arbeitsumgebung“ und „Information und Mitsprache“ haben sich im Impulstest verbessert, alle anderen Faktoren haben sich verschlechtert.

### **Führungskräfte**

Emotionale Belastungen, soziale Spannungen und soziale Erholung haben sich verbessert, alle anderen Faktoren im EBF wurden schlechter. Im Impuls verbesserte sich das vielseitige Arbeiten.

Vollzeit Beschäftigte, Männer und jüngere MitarbeiterInnen beurteilen in der Evaluation die erhobenen Faktoren besser als Teilzeit Beschäftigte, Frauen und ältere MitarbeiterInnen.

## 4. Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“)

Durch eine länger andauernde Krankheit der externen Projektleiterin kommt es zur zeitlichen Verzögerung hinsichtlich des geplanten Endberichts. Ansonsten konnten sowohl die Projektziele, als auch der Zeitplan gut eingehalten werden.

## 5. Ausführliche Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und -ergebnisse

### **Hat das Projekt sein Ziel erreicht?**

Das BGF Projekt hat auf jeden Fall sein Ziel erreicht und ist in der Unternehmenskultur und im Leitbild verankert. Durch das BGF Projekt wurde der Leitbildprozess stark unterstützt.

Mitarbeitergespräche wurden eingeführt und laufen seit Anfang 2010 ohne Aufforderung.

Ein internes Fort- und Weiterbildungsprogramm wurde erarbeitet und läuft seit Herbst 2009.

Vergleiche Aussage auf Seite 46

Die Betriebsvereinbarung zum Projekt wurde eingehalten.

Um psychische Belastungen bei den MitarbeiterInnen zu reduzieren werden weiterhin Coachings und Supervision angeboten.

Zudem kann gesagt werden, dass die MitarbeiterInnen selbstbestimmter und selbstsicherer, aber auch selbstkritischer geworden sind.

Bis zum BGF Projekt war noch nie das gesamte Führungsteam an ein und dem selben Projekt beteiligt.

Die Beteiligung der Mitarbeiter war sehr gut und die MitarbeiterInnen sprechen immer noch über das BGF Projekt

### **Haben wir unsere Zielgruppe erreicht?**

Zielgruppe Nummer eins waren die MitarbeiterInnen, welche auch erreicht wurden. Es waren fünf Gesundheitszirkel geplant und sieben Gesundheitszirkel wurden durchgeführt. Von 100 MitarbeiterInnen (ohne MitarbeiterInnen in Karenz und Altersteilzeit) haben 50 Personen, also die Hälfte, an den Gesundheitszirkeln teilgenommen. Es waren alle Bereiche und Funktionsebenen beteiligt. Die Teilnahme bei den verschiedenen Angeboten lässt auch darauf schließen, dass für jeden etwas dabei war. Nach interner Erhebung hat jeder Mitarbeiter zumindest an einer Veranstaltung im BGF Projekt teilgenommen.

In zweiter Linie haben wir durch das Projekt eine Vorbildwirkung in Vorarlberg. Betriebsräte nutzen unser Wissen im BGF. Betriebsräte können bei uns gratis Infos und Begleitung für BGF Projekte anfordern. Auf Initiative der Arbeiterkammer wurde mit der WK und dem Fonds Gesundes Vorarlberg das Unternehmer-Netzwerk gegründet, das bestens läuft (bei jeder Veranstaltung werden zu einem bestimmten Thema Vortragende aus Theorie und Praxis geladen). Im Durchschnitt sind pro Vortrag 80 TeilnehmerInnen. Das Unternehmensnetzwerk ist für alle gratis zugänglich und bereits über die Grenzen hinaus (Fürstentum Liechtenstein, Deutschland und Schweiz) bekannt.

### **Waren der Projektablauf und Projektaufbau geeignet, um die Ziele zu erreichen?**

Der Projektaufbau war terminlich sehr gut vorbereitet und die Zeitabschnitte gut eingeteilt. Der Neu- bzw. der Umbau der AK war ein kleines Hindernis.

### **Haben wir ausreichend Schritte gesetzt, um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten?**

Ja, die Projektimplementierung ist gelungen. Aus diesem Projekt ist das Projekt „Leitbild“ entstanden. Beim Erarbeiten des Leitbildes waren alle MitarbeiterInnen beteiligt. Jedes zweite Jahr werden Gesundheitszirkel durchgeführt. Außerdem gibt es jedes zweite Jahr einen Thementag zu den Themen Leitbild und Gesundheit.

2010 werden die nächsten Gesundheitszirkel durchgeführt.

Es werden weiters Leitbildverantwortliche gewählt, die die Aufgabe haben, jeden Mitarbeiter einmal im Halbjahr zu befragen, wie das Leitbild und die betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen gelebt werden. Die Leitbildverantwortlichen treffen sich zweimal jährlich mit der Steuerungsgruppe und bringen dort ihre Anliegen und/oder Änderungswünsche vor.

Das Coachingangebot für alle MitarbeiterInnen wird weiter geführt.

Durch die Evaluierung wurde wesentliches Wissen über das Projekt erlangt. Jeder/r MitarbeiterIn kann sich Kurse im AK-Kursprogramm aussuchen und wird bei der Kursanmeldung behandelt wie ein externer Kursbesucher. Man hat somit die gleichen Chancen und Voraussetzungen in einen Kurs zu gelangen, wie ein Externer. Der große Unterschied jedoch liegt darin, dass die Arbeiterkammer die kompletten Kurskosten übernimmt, wenn der Kurs für den Arbeitsbereich benötigt wird. Andere Kurse werden mit 50 % Zuschuss unterstützt. Weiterbildungsseminare können wie auch bisher bei anderen Institutionen besucht werden. Daher wird es kein eigenes internes Weiterbildungsprogramm nur für AK-Bedienstete geben.

### **Was waren die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Projekt?**

- ▶ MA-Gespräche eingeführt
- ▶ Leitbild
- ▶ Internes Weiterbildungsprogramm für alle MitarbeiterInnen
- ▶ Zusammenarbeit der Projektleitung mit dem Betriebsrat
- ▶ Transparenz bei allem, was wir getan haben
- ▶ Coaching – Supervision
- ▶ Das Einbeziehen der Familien durch das Grillfest
- ▶ Massnahmenpräsentation durch den Direktor
- ▶ Dass ein „Zirkelsprecher“ die im Zirkel erarbeiteten Massnahmen der STG präsentiert hat
- ▶ Klares Konzept, klares Budget und eine entscheidungsfähige STG
- ▶ Es wurden Themen angesprochen, die sonst nie angesprochen worden wären

### **Was waren die wichtigsten Hürden?**

- ▶ Es war viel persönlicher Kontakt zu den Mitarbeitern nötig, damit sie an den Zirkeln teilnehmen.
- ▶ Überzeugungsarbeit auch am Anfang bei Coaching und Supervision
- ▶ Neubau
- ▶ Die Abteilungsleiter und der Personalchef hätten von Anfang an stärker mit einbezogen werden sollen

## Was sind unsere Lernerfahrungen?

- ▶ Offene und transparente Kommunikation sind wichtig
- ▶ Nörgler persönlich abholen
- ▶ Information über das Intranet nur, wenn die MitarbeiterInnen an das Intranet schon gewöhnt sind
- ▶ Interne Projektleitung wichtig – eigentlich in der Vorbereitung ein Volltimejob
- ▶ Externe Projektleitung wichtig – vor allem beim Gesundheitszirkel
- ▶ Alle gehören ins Boot
- ▶ Fragebogen gehört breiter und bewusster diskutiert – Steuerungsgruppe
- ▶ Neubau und Umstrukturierung sehr viel Unruhe
- ▶ Rückschläge gehören zu jedem Projekt

## 6. Nachhaltigkeit der Veränderungen

Wie unter Punkt 4 ausführlich angeführt sind die Veränderungen durch das BGF Projekt auf jeden Fall nachhaltig und BGF wird weiter gelebt.

## 7. Verbreitung der Projektergebnisse

Die Projektergebnisse wurden von Gabi Graf und Dagmar Deixelberger-Fritz im Rahmen einer Veranstaltung des BGF-Unternehmernetzwerks vorgestellt.

Innerhalb des Unternehmens wurden die Projektergebnisse in Form einer Mitarbeiterveranstaltung vorgestellt.

BGF ganz allgemein wurde innerhalb von Vorarlberg von der AK in verschiedenen Gemeinden, Vereinen, Firmen und in AK-Ausschüssen präsentiert.

Zudem wurde das BGF Projekt allen Arbeiterkammern in anderen Bundesländern vorgestellt. Frau Graf wurde außerdem in einem Fernsehauftritt beim ORF Vorarlberg zum Thema Generationenmanagement und BGF interviewt.

## 8. Beilagen

### 8.1 Leitbild

### 8.2 Einladung Unternehmernetzwerk

### 8.3 Evaluationspräsentation

**haben sie an einem Gz teilgenommen \* würden sie wieder an einem Gz teilnehmen Crosstabulation**

Count

		Würden Sie wieder teilnehmen?		Total
		ja	nein	
Haben Sie an einem GZ teilgenommen?	1	31	2	33
Total	2	5	8	13
		36	10	46

**Haben Sie an einem Einzel oder Teamgespräch teilgenommen?**

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 mal	18	31.6	34.0	34.0
	öfter	24	42.1	45.3	79.2
	nie	11	19.3	20.8	100.0
	Total	53	93.0	100.0	
Missing	System	4	7.0		
Total		57	100.0		

**Wie würden Sie das BGF Projekt beurteilen?**

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr gut	23	40.4	40.4	40.4
	ziemlich	24	42.1	42.1	82.5
	es geht	9	15.8	15.8	98.2
	eher schlecht	1	1.8	1.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

**Wie würden Sie die fachliche Kompetenz der externen Projektleiterin beurteilen?**

		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sehr gut	26	45.6	51.0	51.0
	ziemlich	20	35.1	39.2	90.0
	es geht	4	7.0	7.8	98.0
	ziemlich schlecht	1	1.8	2.0	100.0
	Total	51	89.5	100.0	
Missing	System	6	10.5		
Total		57	100.0		