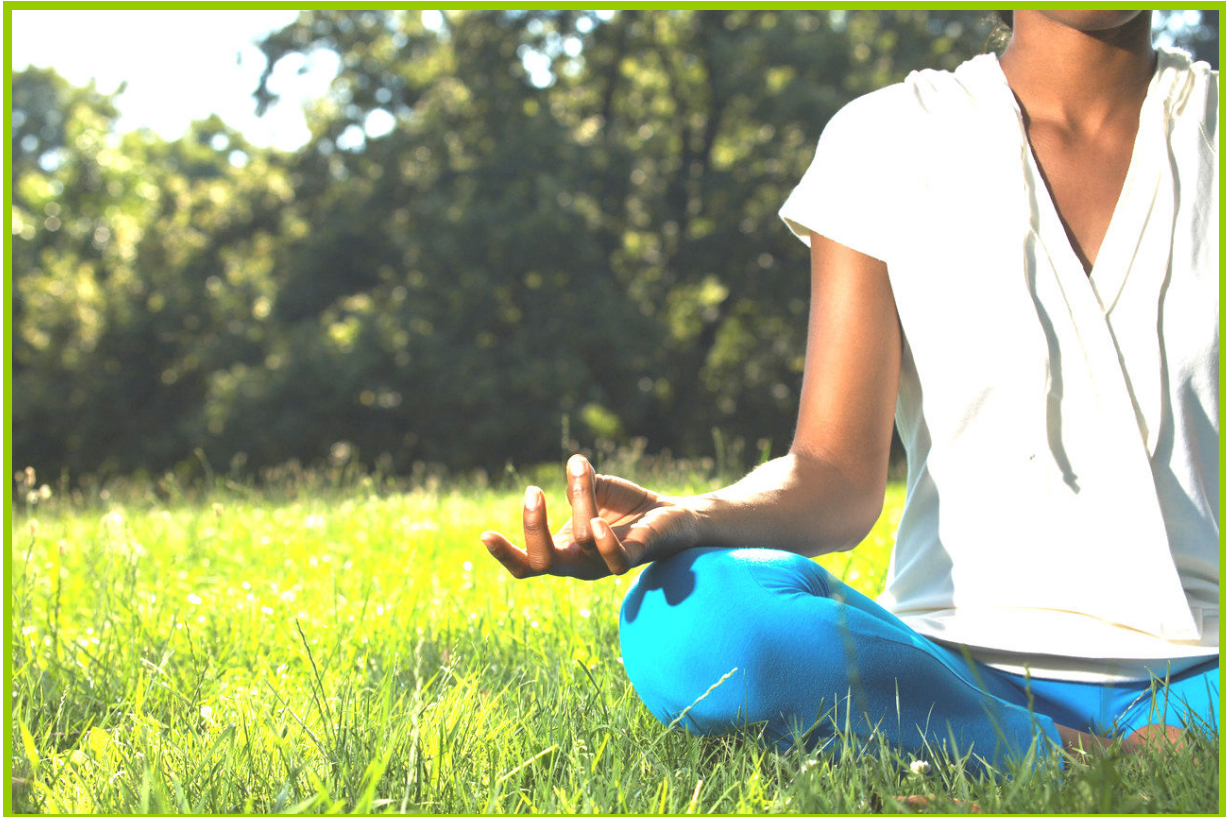


ENDBERICHT

des BGF-Projekts „Rundum g´ sund“
in den Service Centern der NÖGKK im Industrieviertel



Projektnummer: 1472/I/1

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|----|
| 1. Projekt „Rundum G´sund“..... | 3 |
| 2. Überblick über die geplanten Schritte im Projekt | 3 |
| 3. Darstellung der Projektumsetzung..... | 5 |
| 3.1. Organisation und Steuerung des Projekts..... | 5 |
| 3.2. Die Steuerungsgruppe | 5 |
| 3.3. BGF-Beraterinnen und -Berater | 5 |
| 4. Projektablauf | 8 |
| 4.1. Beschreibung der Aktivitäten und Prozesse | 10 |
| 4.2. Service Center spezifische Maßnahmen | 10 |
| 4.3. Beteiligung der Zielgruppen | 15 |
| 4.4. Kommunikation | 16 |
| 4.5. Verlauf und der Ergebnisse der Projekt-Evaluation | 18 |
| 5. Reflexion der Projektumsetzung und -ergebnisse..... | 20 |
| 6. Nachhaltigkeit..... | 22 |
| 7. Verbreitung der Projektergebnisse | 23 |
| 8. Danksagung | 25 |
| 9. Beilagen | 26 |

1. PROJEKT „RUNDUM G´SUND“

Das Projekt "Rundum g` sund" war ein innerbetriebliches Gesundheitsförderungsprojekt der NÖGKK im Industrieviertel, das gemeinsam von fünf dort ansässigen Service Centern (Baden, Mödling, Neunkirchen, Wr.Neustadt, Wien Umgebung mit Schwechat und Klosterneuburg) durchgeführt wurde.

Ein wesentliches, übergeordnetes Ziel des Projekts war es, die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen an ihrem Arbeitsplatz zu steigern und ihnen Möglichkeiten zu zeigen, auf ihr eigenes Gesundheitsverhalten positiven Einfluss zu nehmen.

Das Projekt startete im Februar 2007 und wurde im Dezember 2009 offiziell beendet. In dem Zeitraum waren ca. 160 Mitarbeiter/innen in den fünf oben genannten Service Centern beteiligt. Zwei Mitarbeiter/innen in der Projektleitung waren für die zentrale Steuerung verantwortlich. Das Projektteam und die STG wurden laufend durch einen externen Berater begleitet. Die Steuerungsgruppe mit den Service Center Leiter/innen traf sich in regelmäßigen Abständen für Entscheidungen des Projektverlaufs. Fünf BGF-Mitarbeiter/innen betreuten die Kolleginnen und Kollegen vor Ort und führten in ihrer Position insgesamt acht Gesundheitszirkel (GZ) mit Mitarbeiter/innen durch. Das Projekt wurde extern durch zwei Mitarbeiter/innen-Befragungen, und der Projektverlauf selbst sowohl extern als auch intern evaluiert. Die Gesamtkosten betragen € 64.000,- wobei ein Teil vom Fonds Gesunden Österreich gefördert wurde. Die verhaltens- und verhältnisbezogenen Angebote im Projektzeitraum enthielten Teambuildungsseminare, Teamcoachings für Führungskräfte, Bewegungs- und Ernährungsworkshops, Stress- und Entspannungsseminare sowie die Möglichkeit zur Teilnahme an diversen Präventionsveranstaltungen, die von der NÖGKK für ihre Kundinnen und Kunden organisiert werden.

2. ÜBERBLICK ÜBER DIE GEPLANTEN SCHRITTE IM PROJEKT

Die Vorprojektphase sollte mit dem Projektantrag bzw. -auftrag, dem Förderansuchen an den FGÖ, die erste Steuerungsgruppensitzung und der Planung der Kick-Off-Veranstaltungen starten.

Die Diagnose- und Planungsphase sah die Kick-Offs (inklusive Signatur der Chartas), die Mitarbeiter/innen-Befragung, eine Krankenstandsauswertung, Tiefeninterviews sowie den ersten Gesundheitsbericht vor.

Darauf folgend war die Planung und Durchführung der Gesundheitszirkel, die Ergebnispräsentation in der Steuerungsgruppe sowie die Maßnahmenplanung angedacht. Weiters sollte die Information über Maßnahmen an alle Mitarbeiter/innen weitergegeben werden.

Schwerpunkt der Umsetzungsphase waren die praktische Bearbeitung der verhaltensbezogenen Maßnahmen sowie die SC-übergreifende und SC-spezifische verhältnisbezogene Maßnahmenumsetzung. Abschließend waren Berichte über den Umsetzungsfortschritt geplant.

Die Evaluierung gliederte sich in die begleitende Prozessevaluation, die während der gesamten Projektlaufzeit bearbeitet wurde und in die Ergebnisevaluation mit der Mitarbeiter/innen-Befragung, Krankenstandsauswertung und den Tiefeninterviews. Den Abschluss dieser Phase sollte ein Evaluationsbericht machen.

In der Abschlussphase sollten die Abschlussveranstaltungen inklusive der Mitarbeiter/innen-Information und der Abschlusssitzung der Steuerungsgruppe das Projekt offiziell beenden. Die Verfassung eines weiteren Gesundheitsberichtes, des Endberichts und die Endabrechnung an den FGÖ waren als formelles Ende für die Projektleitung gedacht.

Anbei der vorab erarbeitete Zeitplan:

- Konstituierende Sitzung der Steuerungsgruppe am 24. Mai 2007
- Durchführung der Kick-Off-Veranstaltungen in Wochen 37 bis 39 2007
- MA-Befragung, Krankenstandsanalyse in KW 40 bis 46 2007
- Gesundheitszirkel in den einzelnen Bezirksstellen in KW 43 2007 bis KW 4 2008
- Präsentation der Ergebnisse in Steuerungsgruppe in KW 13 / 14 2008
- Beginn der Maßnahmenplanung in den Wochen 15 bis 17 2008
- Beginn der Umsetzung in den Wochen 19 2008 bis KW 22 2009
- Bericht bzgl. Umsetzung der geplanten Maßnahmen in KW 22 bis 23 2009
- Abschlussveranstaltungen in den Bezirksstellen in den Wochen 41 bis 43 2009
- Abschlusssitzung der Steuerungsgruppe in den Wochen 44 bis 45 2009 geplant
- Endbericht und die Endabrechnung KW 48 bis 52 2009

3. DARSTELLUNG DER PROJEKTUMSETZUNG

3.1. ORGANISATION UND STEUERUNG DES PROJEKTS

Das Projekt wurde von der Hauptstelle der NÖ Gebietskrankenkasse unter AL Ludwig Gritsch aus der Abteilung Organisation, Gesundheitsförderung und Prävention in Auftrag gegeben. Die Projektleitung und die zentrale Steuerung erfolgte durch Günter Grill aus dem SC Baden und wurde durch Mag.(FH) Ulrike Stadlhofer aus der Abteilung Organisation¹ unterstützt. Die Projektleitung wurde fachlich von Mag. Gernot Loitzl beraten und begleitet. Die Steuerungsgruppe wurde bei wichtigen Entscheidungen einberufen und über den Verlauf informiert. Die ortsbezogene Betreuung der Mitarbeiter/innen erfolgte durch die BGF-Berater/innen, die auch als GZ-Moderatorinnen und -Moderatoren fungierten.

3.2. DIE STEUERUNGSGRUPPE

Die Steuerungsgruppe bestand aus den fünf Bezirksstellenleiter/innen (in Zukunft Service Center Leiter/innen genannt), zwei Arbeitsmedizinern (Dr. Kraus, Dr. Robek), einer Sicherheitsvertrauensperson (Fr. Mokesch), zwei Betriebsräten (Hr. Hinterecker, Fr. Schock), einer Vertretung der Service Center (Hr. Samwald, Fr. Hajek) und aus der Projektleitung (Hr. Grill, Fr. Stadlhofer).

Zu den Sitzungen wurden ebenfalls die Direktoren der NÖ Gebietskrankenkasse sowie AL Gritsch geladen, die zu einigen Treffen auch persönlich vor Ort waren. Im Zuge des Projektverlaufs wurde Fr. Knierer aus der Abteilung Organisation in die Steuerungsgruppe integriert, die für die Steuerung der BGF an externe Betriebe zuständig ist.

3.3. BGF-BERATERINNEN UND -BERATER

In jedem Service Center des Industrieviertels ist ein/e Mitarbeiter/in beschäftigt, die externe Firmen bei der Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung unterstützt, betreut und begleitet. Neben einer Ausbildung zur Projekt(beg)leitung sind die Mitarbeiter/innen auch in der Moderation von Gesundheitszirkel geschult. Diese Fähigkeiten wurden im Zuge des internen BGF-Projekts auch für das eigene Unternehmen genutzt.

¹ Durch die Pensionierung von AL Gritsch im Juni 2009 wurde die Abteilung Organisation zur Stabstelle Zentrale Gesundheitsförderung und Prävention (ZGP) unter der Leitung von Willi Moik, MSc.

Folgende Mitarbeiter/innen unterstützten die Projektleitung:

Renate Jagodits, Mödling

Hansjörg Taubenschuss, Wr. Neustadt

Silvia Rotter, Wien-Umgebung (Schwechat und Klosterneuburg)

Marion Nussbaumer, Neunkirchen

Christine Hajek, Baden

Kurt Burghardt, Gänserndorf (GZ-Moderator)

Die Hauptaufgaben der BGF-Berater/innen waren:

- Ansprechperson für die Mitarbeiter/innen vor Ort
- Informationsweitergabe an Kolleginnen und Kollegen
- Organisation von Service Center internen Seminaren und Workshops
- Moderation der Gesundheitszirkel

Im Zuge der Nachhaltigkeit werden die BGF-Berater/innen auch in Zukunft eine wichtige Rolle in den SC einnehmen (Siehe auch: e genannten Ziele zu erreichen. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit werden vom Projektteam als ausreichend erachtet, die einzelnen Schritte sind unter dem Punkt „ schafft Akzeptanz für nicht umsetzbare Wünsche und Vorschläge der Mitarbeiter/innen. Unumgänglich ist eine Prozessevaluation, die der Projektleitung den richtigen Weg weist und mögliche Fehlsteuerungen rechtzeitig korrigiert. Diese kann sowohl extern aber auch intern z.B. durch Kurzfragebögen erfolgen.

Eine gute Projektplanung sowie ein ausreichendes Budget scheinen selbstverständlich, die Erfahrung zeigt aber erneut, wie sinnvoll es ist, sich für das Projektmanagement v.a. zu Beginn ausreichend Zeit zu nehmen.

Als wichtiger Punkt sei abschließend zu vermerken, dass die Beteiligung an Programmen während der Arbeitszeit höher ausfällt als an Maßnahmen, die außerhalb der Arbeitszeit organisiert werden. Somit sollten Angebote, die für das Unternehmen selbst einen direkten Gewinn darstellen, jedenfalls während der Arbeitszeit angesetzt werden (Gesundheitszirkel, Führungskräfte-Coachings, Stress-Seminare, Teambuildingmaßnahmen,...). Für Programme, die vorrangig die persönliche Gesundheit fördern, sollten auch die Eigenverantwortung stärken und in der Freizeit angeboten werden. Die finanzielle Übernahme der Trainerkosten (z.B. Ernährungs-Workshops, Qui-Gong-Seminare,...) durch das Unternehmen sieht die Projektleitung als ausreichend Förderung an.

Nachhaltigkeit“ genau beschrieben.

Die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Projekt waren neben der Sensibilisierung der Führungskräfte das Engagement einzelner Mitarbeiter/innen, die gemeinsam das Projekt zur positiven Entwicklung des eigenen Service Centers genutzt haben. Solche Konstellationen sind nicht selbstverständlich und umso mehr ist bei Projektbeginn darauf zu achten, die beteiligten Akteure optimal zu informieren und ihnen die Chancen und Nutzen des Projekts begreiflich zu machen. Gleichzeitig waren das wiederum die größten Hürden im Projekt - die Mitarbeiter/innen als auch die Führungskräfte von der Sinnhaftigkeit zu überzeugen. Als Hürde werden auch die strukturellen Rahmenbedingungen gesehen, denen auch Führungskräfte machtlos gegenüber stehen. Dazu gehören u.a. gesetzliche Bestimmungen wie Einsparungsvorgaben, sozialversicherungsweite Richtlinien oder diverse Software und Bearbeitungsprogramme, die zentral über alle SV-Träger eingeführt werden.

Als Erfolgsfaktor des Projekts „Rundum G'sund“ kann weiters die gute Zusammenarbeit mit der externen Begleitung genannt werden, mit Hilfe derer die Projektleitung auf bestimmte Strömungen reagieren konnte. Neben der Prozessevaluation gehörte auch der Kontakt mit Mag. Gernot Loitzl, der durch seine guten Kenntnisse der internen NÖGKK - Strukturen konstruktiv zum Projektfortschritt beitragen konnte. Ein ganz konkreter Gewinn war eine starke Führungskraft, die sich glaubwürdig für BGF einsetzte, in der Führungsriege stark hinter dem Projekt stand, im eigenen SC erfolgreich umsetzte und so als Vorbild wirkte. Sehr positiv wirkte sich auch das autonome Budget aus, das ermöglichte, Maßnahmen und Programme ohne Einbindung der Direktion durchzuführen.

Als Empfehlung möchte das Projektteam weitergeben, dass es besonders wichtig ist, Mitarbeiter/innen einzubeziehen, die sich im Projekt engagieren. Möglich wäre hierfür z.B. der Aufbau von „Schlüsselpersonen“, die für positive Stimmung im Projekt sorgen und unter den Kolleginnen und Kollegen „informelle“ Informationen weitergeben. Die laufende Information aller Beteiligten auch im persönlichen Kontakt schafft Akzeptanz für nicht umsetzbare Wünsche und Vorschläge der Mitarbeiter/innen. Unumgänglich ist eine Prozessevaluation, die der Projektleitung den richtigen Weg weist und mögliche Fehlsteuerungen rechtzeitig korrigiert. Diese kann sowohl extern aber auch intern z.B. durch Kurzfragebögen erfolgen.

Eine gute Projektplanung sowie ein ausreichendes Budget scheinen selbstverständlich, die Erfahrung zeigt aber erneut, wie sinnvoll es ist, sich für das Projektmanagement v.a. zu Beginn ausreichend Zeit zu nehmen.

Als wichtiger Punkt sei abschließend zu vermerken, dass die Beteiligung an Programmen während der Arbeitszeit höher ausfällt als an Maßnahmen, die außerhalb der Arbeitszeit organisiert werden. Somit sollten Angebote, die für das Unternehmen selbst einen direkten Gewinn darstellen, jedenfalls während der Arbeitszeit angesetzt werden (Gesundheitszirkel, Führungskräfte-Coachings, Stress-Seminare, Teambuildingmaßnahmen,...). Für Programme, die vorrangig die persönliche Gesundheit fördern, sollten auch die Eigenverantwortung stärken und in der Freizeit angeboten werden. Die finanzielle Übernahme der Trainerkosten (z.B. Ernährungs-Workshops, Qui-Gong-Seminare,...) durch das Unternehmen sieht die Projektleitung als ausreichend Förderung an.

Nachhaltigkeit)

4. PROJEKTABLAUF

Wie geplant wurde in der Vorprojektphase der FGÖ-Antrag erarbeitet sowie die erste Steuerungsgruppensitzung einberufen. Die Sitzung im Mai 2007 sollte die Service Center-Leiter/innen über die Hintergründe, Sinn und Nutzen des BGF-Projekts informieren und sie über den Zeitplan aufklären.

Im September 2007 wurden die Auftaktveranstaltungen in allen Service Centern durchgeführt, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Projekt vorzustellen. Weiters erklärten die Gesundheitszirkel-Moderatorinnen und Moderatoren den Ablauf der Zirkel und warben gleichzeitig zur Teilnahme. Die Fragebögen der MA-Befragung sowie die begleitende Prozessevaluierung wurde von Mag. Hartl (Jaksch & Partner) und Hr. Jaksch (Soz:AB) beschrieben. Zudem wurden in den Service Centern Baden, Klosterneuburg, Neunkirchen und Wr. Neustadt Impulsinterviews durchgeführt (Jaksch & Auinger). (Siehe auch: Abbildung 7, Darstellung der Einladungen zur Auftaktveranstaltung)

In der darauf folgenden Zeit wurde die erste Mitarbeiter/innen-Befragung durchgeführt und mit persönlichen (Tiefen-) Interviews die Gesundheitssituation und Gesundheitsempfinden der Führungskräfte am Arbeitsplatz erhoben. Da die Führungskräfte an der Teilnahme der Gesundheitszirkel ausgeschlossen waren, waren diese Einzelgespräche ein Sprachrohr für die FK. Insgesamt wurden 25 Führungskräfte (Viertelkoordinator, Bezirksstellenleiter, Bezirksstellenstellvertreter, Gruppenleiter, Gruppenleiterstellvertreter) von einem Gesundheitspsychologen mit Schwerpunkt auf Arbeits- u. Organisationspsychologie interviewt.

Pro Service Center waren zwei Gesundheitszirkel (GZ) mit Mitarbeiter/innen geplant, die von den BGF-Beraterinnen und Beratern geleitet werden. Dies wurde bis auf in zwei SC auch nach Plan umgesetzt, wo nur ein Zirkel stattfand. Im Februar 2008 schlossen die Gesundheitszirkel ab und wurden durch die Teilnehmer/innen schriftliche evaluiert (siehe auch „Die Evaluation der Gesundheitszirkel“). Die Zirkel wurden jeweils von „SC-fremden“ Moderatorinnen bzw. Moderatoren betreut.

Im weiteren Verlauf wurden Anfang April 08 die Ergebnisse vor der Steuerungsgruppe und der obersten Leitung der NÖGKK präsentiert. Danach wurden konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Die SC-Leiter/innen hatten die Aufgabe, die Ergebnisse der Zirkel in ihren Bereichen zu bearbeiten und Maßnahmen daraus zu entwickeln. Anbei die Information des Projektleiters an die Führungskraft über die Weiterbearbeitung der GZ-Ergebnisse.

Lieber xxx!

Anbei findest du die Einteilung der Maßnahmen/ Wünsche aus dem SC xxx. Du kannst dich ab sofort mit deinem Führungsstab über die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen Gedanken machen und diese, wie bei der Steuerungsgruppensitzung besprochen, in das vorbereitete Formular eintragen.

Ihr habt den vollständigen Bericht, wenn es Fragen zu einzelnen Punkten gibt, bitte den GZ-Moderator oder einen am Zirkel beteiligten Mitarbeiter (Präsentator) einbinden.

Bitte keinen Vorschlag auslassen, sondern zu allen Stellung nehmen und gleich mit Personen, die mit der Umsetzung betraut werden und den Zeitrahmen festhalten.

Dein Gesamtbericht wird bei der Steuerungsgruppensitzung am 26.5. in Baden von dir gebracht und mit dem Quartalsbericht und der Stellungnahme der Arbeitsmediziner zusammengeführt.

Gutes Gelingen wünscht euch
die Projektleitung

Zusätzlich zu den Themen, die jede/r SC-Leiter/in selbst in den SC bearbeiten konnten, kristallisierten sich sogenannte „Viertelsthemen“ heraus, für die eine übergeordnete Bearbeitung notwendig waren. Darin waren auch Themen enthalten, um die sich die Projektleitung kümmerte, wie z.B. die zentrale Organisation div. Seminare und Workshops.

Im Oktober 08 startete der Führungskräftefokus mit einem Theorievortrag über Leadership und Führungsverhalten, aus denen sich Coachingmaßnahmen entwickelten. Diese Maßnahmen wurden über das nächste halbe Jahr verteilt von den interessierten Führungskräften in Anspruch genommen.

Im Juni 09 sollte das Projekt mit einer zweiten Befragungswelle in die Endphase gehen. Dieser Schritt verschob sich zeitlich über die Sommermonate, wodurch die Befragung erst Mitte September 09 gestartet wurde. Auch die Evaluationszirkel, bei denen die Maßnahmenumsetzung durch die Mitarbeiter/innen bewertet wurden, fanden im Zeitraum von Mitte September bis Mitte Oktober 2009 statt. Die Abschlusssitzung der Steuerungsgruppe wurde Anfang November 09 durchgeführt; im Anschluss daran erfolgte das offizielle Ende vor den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zuge der jährlich stattfindenden Betriebsratsversammlungen.

Die Projektschritte wurden bis auf minimale Veränderungen nach Plan umgesetzt. Von der ursprünglich geplanten Evaluation der Krankenstandauswertung und Tiefeninterviews wurde abgesehen.

4.1. BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄTEN UND PROZESSE

Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln

Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel wurden beim 3. Treffen der Steuerungsgruppe am 9. und 10. April 2008 in Baden präsentiert, bei dem auch Generaldirektor Köck sowie Dir.Stv. Koppensteiner anwesend waren.

Alle Service-Center-Leiter/innen erhielten die Präsentation ihres Service-Centers um im weiteren Zuge die Planung und Umsetzung der Maßnahmen zu bearbeiten. Mittels eines Maßnahmenplans wurden diese Entscheidungen dokumentiert sowie Zuständigkeiten und Zeitpläne definiert, aber auch die „Nicht-Umsetzung“ von Vorschlägen begründet und festgehalten.

Bis 26. Mai 2008 hatten die Service-Center-Leiter/innen Zeit, die Vorschläge und Wünsche zu besprechen und Maßnahmen zu überdenken. Diese wurden im Zuge eines weiteren Treffens der Steuerungsgruppe vor den anderen SC-Leiter/innen vorgestellt und diskutiert.

Die Maßnahmenplanung und Umsetzung erfolgte sowohl auf "zentraler" Ebene der Service Center übergreifenden Steuerungsgruppe und des Projektteams, als auch durch den/die Service Centern-Leiter/in und den/die BGF-Berater/in vor Ort bei Service Center spezifischen Maßnahmen.

4.2. SERVICE CENTER SPEZIFISCHE MAßNAHMEN

Anbei eine exemplarische Auflistung von Maßnahmen auf SC-Ebene:

Montage von Jalousien, Anschaffung von Sitzkissen und Ventilatoren, Organisation einer gesunden Jause, Impfungen, Anforderung von zusätzlichen Bildschirmen, regelmäßige Teambesprechungen, zentrale Dokumentation der Abwesenheiten, Montage von Desinfektionsspendern, regelmäßige Kontrolle der Reinigung, Zuständigkeitsplan für „Kühlschrankputz“, regelmäßige Turneinheiten, Überdachung der Fahrradabstellmöglichkeit,...

Monatliche „Gimmicks“

Bei einem gemeinsamen Brainstorming mit den BGF-Beraterinnen und Beratern wurden Aktionen entwickelt, die über den Projektzeitraum verteilt in regelmäßigen Abständen stattfanden. Grundlage dafür war das Ergebnis der Prozessevaluation, mit dem Hinweis auf Bedarf an verstärktem internen Projektmarketing.

Die Aktionen zielten hauptsächlich auf die Verhaltensprävention und dienten v.a. dazu, die Mitarbeiter/innen stärker auf das BGF Projekt aufmerksam zu machen und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen. Außerdem sollte Raum für persönlichen Kontakt und Austausch geschaffen werden. Monatlich wurden durch die BGF-MA kleine „Geschenke“ verteilt, die mit Gesundheit und Wohlbefinden zu tun hatten (Duschgel in Reisegröße mit Infos über das Programm „Entspannung leicht gemacht“, Blumen- oder Kressesamen, Erdbeeren inkl. Rezepten, Sonnencreme in Reisegröße inkl. Hautschutzfolder, kleine Wasserflasche (0,5l) mit „Trink dich fit“ Folder,...).



Abbildung 1, Töpfchen mit Kräutersamen



Abbildung 2, Erdbeeraktion



Abbildung 3, Eigeninitiative eines SC



Abbildung 4, Eigeninitiative eines SC

Zentrale Maßnahmen

Zentrale Maßnahmen bezeichnen jene, die von der Projektleitung über alle beteiligten Service Center organisiert wurden. Dazu gehörten verschiedene Seminare und Workshops sowie das Angebot der Führungskräftecoachings.

a) Workshops und Seminare

Für die Workshops und Seminare wurde jeweils das Interesse der Mitarbeiter/innen mit verbindlicher Anmeldung in den Service-Centern abgefragt. Bei ausreichenden Meldungen konnte der Workshop vor Ort stattfinden, fanden sich zu wenige Teilnehmer/innen, wurden die SC örtlich zusammengezogen (Wr. Neustadt und Neunkirchen, Baden und Mödling, Klosterneuburg und Schwechat).

Folgende Kurse / Workshops fanden statt:

Seminar Mitarbeiter/innen bewegen Mitarbeiter/innen mit Interessierten aus allen SC in
Baden (14.04.08 und 13.10.08)

Qui Gong Seminare in Mödling (03.06.08) und Schwechat (02.06.08)

MFT Workshops in Baden (15.10.08), Neunkirchen (18.11.08) und Wr. Neustadt (01.12.08)

Stressseminare in Mödling (25.+ 26.11.08), Baden (01.+ 02.12.08) und Neunkirchen (03.+
04.12.08)

Ernährungsworkshops in Schwechat (20.05.08) und Baden (06.05.08)

Entspannungsworkshops in Baden (02.04.09), Mödling (16.04.09), Neunkirchen (21.04.09)
und Wr. Neustadt (06.05.09)

MFT Check (inkl. Messung der Koordinationsfähigkeit) in Mödling (20.04.09)

Übungsleiterkurs – Auffrischung und Motivation für „Vorturner/innen“

Zur Aktualisierung von Bewegungsinhalten und Weitergabe von neuen Informationen (u.a. auch Grundlagen der Trainingslehre) wurde am 21.04.09 ein ganztägiges Seminar angeboten. Zielgruppe waren Mitarbeiter/innen, die ihre Kolleginnen und Kollegen bereits schon regelmäßig zur Bewegung anregen (auf der Grundlage von MbM – Mitarbeiter/innen bewegen Mitarbeiter/innen).

Therabandworkshops in Schwechat (12.10.2009), Wr. Neustadt (13.10.09), Mödling
(23.10.09)

Verteilung diverser Broschüren

z.B. „Bildschirmarbeitsplatz“ von der AK, „Schau auf dich“ vom FGÖ,...



Abbildung 5, Eindrücke aus den Workshops und Seminaren

b) Teambildung

Ein zentrales Thema neben Stress war das Thema Kommunikation und Team. Der Vorschlag, ein Teambildungs-Seminar anzubieten, wurde vom Projektteam aufgegriffen und vom SC Baden (28.03.09) und SC Mödling (14.02.09) genutzt. Beide Termine fanden an einem Samstag in der Freizeit statt, trotzdem konnte eine sehr hohe Beteiligung erreicht werden. Das SC Wien Umgebung entschied sich auf Grund von strukturellen Veränderungen im letzten Moment für eine Absage.

Die Resonanz auf das ganztägige Seminar war von allen Seiten sehr positiv. In beiden SC stellte sich jedoch heraus, dass weniger das Team als die nicht zu beeinflussbaren Umgebungsfaktoren als Belastung auf die Mitarbeiter/innen wirken.

Dieses Ergebnis wurde zum Anlass genommen, den zuständigen Direktor und Führungskräfte darüber zu informieren und Lösungsansätze zu diskutieren.

c) Teamcoaching

Begonnen wurde mit einem 2-stündigen Sensibilisierungs-Workshop mit dem Titel „Leadership als Führungskompetenz“, durchgeführt durch Dr. Fürnkranz. Zu diesem Workshop, der am 3. Oktober 08 in Baden stattfand, waren alle Führungskräfte (SCL, GL und Stellvertreter) eingeladen. Neben Inputs zu Führungstheorien wurden so genannte „Flüstergruppen“ eingeschoben, die zur Förderung des gegenseitigen Austausches führen sollten. Am Ende wurden Methoden zur Unterstützung von Führungskräften vorgestellt, mit dem Hintergrund, diese zur Teilnahme zu motivieren.

Aus allen SC des Industrieviertels meldeten sich Führungskräfte, die das Teamcoaching in Anspruch nahmen. Die Führungskräfte berichteten sehr positiv über die Sitzungen, u.a. in Hinblick auf ein neues Rollenbildnis und das Einbringen einer neutralen Außenansicht. Ebenfalls konnte das Vertrauensverhältnis im Team gestärkt werden.

4.3. BETEILIGUNG DER ZIELGRUPPEN

Das Projekt „Rund um Gsund“ versuchte während der Laufzeit alle beschäftigten Personen in den fünf Service Centern einzubeziehen:

Die Auftaktveranstaltungen, für die alle Mitarbeiter/innen eingeladen waren, fanden in jedem SC einzeln statt. Durch die persönliche Information über die Mitarbeiterbefragung aber auch über den Projektverlauf und die Gesundheitszirkel, konnte bei der schriftlichen Befragung ein Rücklauf von 91% erreicht werden.

Zu Beginn des Projekts im Herbst 2007 wurden 25 Führungskräfte interviewt, um diesen Personen (vom SC-Leiter bis zum Gruppenleiterstellvertreter) die Möglichkeit zur Einbindung zu geben. Auf Grund ihrer Führungsarbeit waren sie an der Teilnahme von Gesundheitszirkel ausgenommen.

In den fünf Service Centern nahmen ca. 30 Personen an den Gesundheitszirkeltreffen teil und erarbeiteten dabei Vorschläge und Maßnahmen für mehr Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Die Seminare und Workshops waren unterschiedlich gut besucht. Die Ausbildung „Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter“ wurde z.B: von neun Personen besucht, der Ernährungsworkshop in Baden gemeinsam mit dem SC Mödling fand bei 16 Personen Interesse - im Gegensatz zu Wr. Neustadt und Neunkirchen, der auf Grund zu geringer Teilnehmerzahl abgesagt wurde. Sofern die Aktionen zu Stande kamen, war auch die Teilnahme gegeben, ebenso wie die positiven Rückmeldungen über die Inhalte.

Die Prozessevaluation versuchte, bei Befragungen und Fokusgruppen aus allen Bereichen Personen zu erreichen, um ein möglichst umfassendes Bild über den tatsächlichen Projektverlauf zu erhalten.

Die Befragung am Ende des Projekts erreichte einen Rücklauf von 78%, die Abschlussveranstaltungen gegen Ende des Jahres 2009 waren trotz der mangelnden Zeitressourcen in den Service Centern gut besucht.

Laut Abschlussbefragung haben sich 64% der Mitarbeiter/innen aktiv am Projekt beteiligt.

4.4. KOMMUNIKATION

Die Kommunikation der zentralen Steuerung mit in den einzelnen Service Centern zur ortsbezogenen Betreuung und Umsetzung wurde durch verschiedene Zugänge gelöst.

Der Projektleiter selbst war und ist durch seine Funktion als Betriebsrat und Mitarbeiter des SC Badens schon immer nah an den Mitarbeiter/innen und konnte dadurch Informationen oft persönlich weitergeben. Der Kontakt mit der Projektassistenz mit Sitz in St.Pölten geschah durch regelmäßige, ausführliche Telefonate, Emailverkehr und Treffen im SC Baden.

Informationen an BGF-Mitarbeiter/innen und Projektbeteiligte wurden über Email, Telefon und Besprechungen weitergegeben. Innerhalb der Service Center hatten diese die Aufgabe, ihre Kolleginnen und Kollegen zu informieren: Emails, Meetings oder öffentliche Aushänge sowie persönlicher Zugang waren die meist genutzten Wege.

Die Projektleitung lud die BGF-Mitarbeiter/innen insgesamt zu sechs Sitzungen, die neben der Vermittlung des Projektstandes, die Planung von gemeinsamen, SC-übergreifenden Aktionen zum Ziel hatten.

In mehr als 40 Mails wurden die BGF-Mitarbeiter/innen über Angebote und Besprechungen informiert, an gemeinsame Aktionen erinnert und zu Weitergabe von Informationen an ihre Kolleginnen und Kollegen motiviert.

Die Einführung der Gesundheitsaktionen, die monatlich an die Mitarbeiter/innen verteilt wurden, förderte zudem den persönlichen Kontakt zwischen BGF-Mitarbeiter/innen und Kolleginnen und Kollegen (siehe Monatliche „Gimmicks“).

Insgesamt wurden zehn Berichte auf der Startseite des Intranets veröffentlicht, die für alle NÖGKK Mitarbeiter/innen ersichtlich waren.

Die Steuerungsgruppe traf sich während des Projektzeitraumes insgesamt sieben Mal. Die Inhalte der ersten Treffen waren die Vorstellung des Projekts, die Sensibilisierung des

Themas und die Ergebnispräsentationen der Befragungen und Gesundheitszirkel. Bei den restlichen Treffen waren die Mitglieder/innen aktiv gefordert, den Projektverlauf in den eigenen SC vorzustellen und Lösungen für übergreifende Probleme zu erarbeiten. Die letzte Sitzung wurde nach der Präsentation der Evaluation für einen Rückblick und Ausblick genützt.

Die gute und offene Kommunikation sollte die Mitglieder/Innen der Steuerungsgruppe anregen, auch selbst möglichst viel Information innerhalb ihrer SC weiterzugeben.

Positive Rückmeldung bzgl. der Kommunikation sind den Berichten der Prozessevaluation zu entnehmen, die besagen, dass die Informationen als ausreichend empfunden und das Projekt vom Großteil der Mitarbeiter/innen wahrgenommen wurde.

Das externe Marketing geschah über die Homepage der NÖGKK: dort wurde der Verlauf des Projekts veröffentlicht und nach großen Projektschritten regelmäßig aktualisiert. Zusätzlich war die NÖGKK sowohl nach den Auftaktveranstaltungen als auch am Ende des Projekts in lokalen Medien vertreten.



Johann Strnad, Bezirksstellenleiter der Gebietskrankenkasse in Mödling, ruft gemeinsam mit vielen Mitverantwortlichen das Projekt „Rundum g’sund“ ins Leben. Das Projekt zum Wohl der Mitarbeiter läuft bis November 2009. FOTO: GKK

PROJEKT II / In der Gebietskrankenkasse Mödling bleibt man nicht ruhig sitzen; man sportelt:

„Rundum g’sund“

BEZIRK MÖDLING / Auch die NÖ Gebietskrankenkasse bietet ein umfangreiches Gesundheitsprogramm in ganz Niederösterreich an. Ein Eckpfeiler ist die „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF), die sich in den letzten Jahren in vielen Firmen etabliert hat.

„Wir wollen keinesfalls Wasser predigen und Wein trinken“, betont Bezirksstellenleiter Johann Strnad: „Wir setzen auch bei der Gesundheit und dem Wohlbefinden unserer eigenen Mitar-

beiter an.“ Und zwar mit „Rundum g’sund“, einem innerbetrieblichen BGF-Projekt, das die Zufriedenheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz und das eigene Gesundheitsverhalten steigern soll. Den Auftakt bildet eine Ist-Analyse. Geplant sind zwei Gesundheitszirkel.

„Rundum g’sund“ läuft bis November 2009. Strnad: „Mit diesem Projekt wollen wir Vorreiter in Sachen innerbetrieblicher Gesundheitsförderung für ähnliche Institutionen sein.“

AKTION / Die Gebietskrankenkasse geht bei der eigenen Gesundheitsvorsorge mit gutem Beispiel voran.

G’sund am Arbeitsplatz

NEUNKIRCHEN / „Nicht Wasser predigen und Wein trinken!“ - so lautet das Motto der Belegschaft der Bezirksstelle der NÖ-Gebietskrankenkasse.

Entsprechend dem Slogan „Wir vorsorgen Sie“ bietet man den Kunden ein umfangreiches Gesundheitsprogramm in ganz Niederösterreich an. Ein Eckpfeiler ist die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), die sich in

den letzten Jahren in vielen Firmen etabliert hat. Mit dem Projekt „Rundum g’sund“ wurde nun ein innerbetriebliches Programm, das die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und das eigene Gesundheitsverhalten steigern soll, erstellt. Bezirksstellenleiter Gerhard Klambauer: „Damit wollen wir Vorreiter in Sachen innerbetrieblicher Gesundheitsförderung sein.“



Betriebsrat Christian Schneider, Bezirksstellenleiter Gerhard Klambauer, Landesrätin Karin Kadenbach, Projektleiter Günter Grill. FOTO: 1



Abbildung 6, Lokale Presseinschaltungen nach dem Projektauftritt, Oktober 2007 und nach Projektabschluss, Dezember 2009

4.5. VERLAUF UND DER ERGEBNISSE DER PROJEKT-EVALUATION

Die Projektevaluation war bei dem Projekt „Rundum Gsund“ in insgesamt drei Bereiche geteilt und wurde sowohl intern als auch extern durchgeführt.

Die Ergebnisevaluation

wurde durch schriftliche Fragebögen an zwei Messzeitpunkten durch ein externes Befragungsinstitut durchgeführt. Die Istanalyse fand am Projektbeginn statt, der Rücklauf betrug 91%. Die Fragen gliederten sich in verschiedene Blöcke wie subjektiver Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten, Arbeitsbelastungen, Führungskräfte-Feedback, Teamkultur, psychisches Gleichgewicht,...

Die Ergebnisse untermauerten die qualitativen Ergebnisse der Gesundheitszirkel und verstärkte die Notwendigkeit div. Maßnahmen.

Die Prozessevaluation

nutzte unterschiedliche Methoden, um den Verlauf des Projekts zu beobachten. Impulsinterviews, Fokusgruppen, telefonische Leitfadeninterviews, teilnehmende Beobachtung sowie die Analyse der schriftlichen Kommunikation waren die eingesetzten Forschungsinstrumente. Die Projektleitung wurde dabei ebenfalls von einem externen Institut unterstützt.

Die umfassenden Berichte der Ergebnis- und Prozessevaluation befinden sich im Anhang.

Die Evaluation der Gesundheitszirkel

fand intern auf zwei verschiedene Weisen statt.

Nach der Durchführung der Zirkel erhielten die Teilnehmer/innen einen Feedbackfragebogen mit Fragen zur Zufriedenheit der Zirkelergebnisse und der Moderation, der sehr positiv ausfiel. Die genaue Auswertung der Fragen finden Sie im Anhang.

Fast eineinhalb Jahre nach Abschluss der Zirkel fanden sich die Teilnehmer/innen mit ihrer Moderatorin bzw. ihrem Moderator wieder zusammen, um die damaligen Ergebnisse, Wünsche und Vorschläge mit dem aktuellen Stand zu vergleichen.

Das Ergebnis ist zum Großteil positiv ausgefallen. Die Punkte, die im eigenen Bereich zu bearbeiten waren, konnten erledigt werden, offen blieben meist Punkte, die durch andere Abteilungen bearbeitet werden mussten (Bauliches, EDV-Technisches, etc.). Verbessert hat sich bis auf wenige Ausnahmen Teamgeist und Führungsverhalten. Von insgesamt 244 angeregten Punkten konnten lediglich 35 nicht erledigt werden. Die verantwortlichen Service Center Leiter/innen sind über das Ergebnis informiert und haben den Auftrag, an den noch offenen Bereichen weiter zu arbeiten.

Anbei eine Aufstellung über die im Zirkel genannten Punkte und deren Erledigung bzw. Stand der Umsetzung:

| Service Center | Punkte | erledigt | in Umsetzung | tw. erledigt | nicht bekannt | nicht erledigt |
|----------------|------------|------------|--------------|--------------|---------------|----------------|
| Baden | 50 | 35 | 3 | 6 | 3 | 3 |
| Mödling | 39 | 19 | | 7 | 7 | 6 |
| Neunkirchen | 25 | 19 | | 5 | | 1 |
| Wr.Neustadt | 43 | 20 | 1 | 8 | | 14 |
| Klosterneuburg | 37 | 25 | | 4 | 6 | 2 |
| Schwechat | 50 | 22 | 1 | 15 | 3 | 9 |
| Gesamt | 244 | 140 | 5 | 45 | 19 | 35 |

5. REFLEXION DER PROJEKTUMSETZUNG UND -ERGEBNISSE

Gesamtbetrachtend ist das Projekt von Seiten der Projektleitung nach Plan abgelaufen. Das Projekt wurde abgeschlossen und die Evaluation bestätigt dem zwei Jahre andauernden Prozess ein positives Ergebnis hinsichtlich der gesetzten Ziele.

Von den Zielsetzungen wurde der Großteil erreicht, abgesehen von den Zielen bzgl. der langfristigen Senkung der Krankenstände, Burn-out-Diagnosen und Fluktuation. Dazu möchte die Projektleitung gleich vorab die Empfehlung abgeben, von solchen Zielen Abstand zu nehmen. Die Evaluation solcher Messgrößen, deren Entwicklung von einer Vielzahl an Einflussfaktoren abhängt, ist äußerst schwierig und Ergebnisse lassen sich kaum auf ein einzelnes Projekt zurückführen. Das Ziel, die Burn-out-Diagnosen zu reduzieren war aus heutiger Sicht zu wenig durchdacht, da es der NÖGKK weder möglich noch erlaubt ist, diese Diagnosen zu erheben. Auf Grund der Kultur innerhalb der NÖGKK sind die Fluktuationsraten sehr gering, die Projektleitung würde diese Zielsetzung bei einem Folgeprojekt ebenfalls nicht mehr berücksichtigen.

Die Zielgruppe, die Mitarbeiter/innen der Service Center des Industrieviertels wurde mit den getätigten Maßnahmen sehr gut erreicht, wie sowohl die Prozessevaluation und die Mitarbeiterbefragung bestätigt (64% der Mitarbeiter/innen waren aktiv am Projekt beteiligt).

Der Projektablauf und -aufbau war durchaus gut geeignet, die genannten Ziele zu erreichen. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit werden vom Projektteam als ausreichend erachtet, die einzelnen Schritte sind unter dem Punkt „ schafft Akzeptanz für nicht umsetzbare Wünsche und Vorschläge der Mitarbeiter/innen. Unumgänglich ist eine Prozessevaluation, die der Projektleitung den richtigen Weg weist und mögliche Fehlsteuerungen rechtzeitig korrigiert. Diese kann sowohl extern aber auch intern z.B. durch Kurzfragebögen erfolgen.

Eine gute Projektplanung sowie ein ausreichendes Budget scheinen selbstverständlich, die Erfahrung zeigt aber erneut, wie sinnvoll es ist, sich für das Projektmanagement v.a. zu Beginn ausreichend Zeit zu nehmen.

Als wichtiger Punkt sei abschließend zu vermerken, dass die Beteiligung an Programmen während der Arbeitszeit höher ausfällt als an Maßnahmen, die außerhalb der Arbeitszeit organisiert werden. Somit sollten Angebote, die für das Unternehmen selbst einen direkten Gewinn darstellen, jedenfalls während der Arbeitszeit angesetzt werden (Gesundheitszirkel, Führungskräfte-Coachings, Stress-Seminare, Teambuildingmaßnahmen,...). Für Programme, die vorrangig die persönliche Gesundheit fördern, sollten auch die

Eigenverantwortung stärken und in der Freizeit angeboten werden. Die finanzielle Übernahme der Trainerkosten (z.B. Ernährungs-Workshops, Qui-Gong-Seminare,...) durch das Unternehmen sieht die Projektleitung als ausreichend Förderung an.

Nachhaltigkeit“ genau beschrieben.

Die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Projekt waren neben der Sensibilisierung der Führungskräfte das Engagement einzelner Mitarbeiter/innen, die gemeinsam das Projekt zur positiven Entwicklung des eigenen Service Centers genutzt haben. Solche Konstellationen sind nicht selbstverständlich und umso mehr ist bei Projektbeginn darauf zu achten, die beteiligten Akteure optimal zu informieren und ihnen die Chancen und Nutzen des Projekts begreiflich zu machen. Gleichzeitig waren das wiederum die größten Hürden im Projekt - die Mitarbeiter/innen als auch die Führungskräfte von der Sinnhaftigkeit zu überzeugen. Als Hürde werden auch die strukturellen Rahmenbedingungen gesehen, denen auch Führungskräfte machtlos gegenüber stehen. Dazu gehören u.a. gesetzliche Bestimmungen wie Einsparungsvorgaben, sozialversicherungsweite Richtlinien oder diverse Software und Bearbeitungsprogramme, die zentral über alle SV-Träger eingeführt werden.

Als Erfolgsfaktor des Projekts „Rundum G'sund“ kann weiters die gute Zusammenarbeit mit der externen Begleitung genannt werden, mit Hilfe derer die Projektleitung auf bestimmte Strömungen reagieren konnte. Neben der Prozessevaluation gehörte auch der Kontakt mit Mag. Gernot Loitzl, der durch seine guten Kenntnisse der internen NÖGKK - Strukturen konstruktiv zum Projektfortschritt beitragen konnte. Ein ganz konkreter Gewinn war eine starke Führungskraft, die sich glaubwürdig für BGF einsetzte, in der Führungsriege stark hinter dem Projekt stand, im eigenen SC erfolgreich umsetzte und so als Vorbild wirkte. Sehr positiv wirkte sich auch das autonome Budget aus, das ermöglichte, Maßnahmen und Programme ohne Einbindung der Direktion durchzuführen.

Als Empfehlung möchte das Projektteam weitergeben, dass es besonders wichtig ist, Mitarbeiter/innen einzubeziehen, die sich im Projekt engagieren. Möglich wäre hierfür z.B. der Aufbau von „Schlüsselpersonen“, die für positive Stimmung im Projekt sorgen und unter den Kolleginnen und Kollegen „informelle“ Informationen weitergeben. Die laufende Information aller Beteiligten auch im persönlichen Kontakt schafft Akzeptanz für nicht umsetzbare Wünsche und Vorschläge der Mitarbeiter/innen. Unumgänglich ist eine Prozessevaluation, die der Projektleitung den richtigen Weg weist und mögliche

Fehlsteuerungen rechtzeitig korrigiert. Diese kann sowohl extern aber auch intern z.B. durch Kurzfragebögen erfolgen.

Eine gute Projektplanung sowie ein ausreichendes Budget scheinen selbstverständlich, die Erfahrung zeigt aber erneut, wie sinnvoll es ist, sich für das Projektmanagement v.a. zu Beginn ausreichend Zeit zu nehmen.

Als wichtiger Punkt sei abschließend zu vermerken, dass die Beteiligung an Programmen während der Arbeitszeit höher ausfällt als an Maßnahmen, die außerhalb der Arbeitszeit organisiert werden. Somit sollten Angebote, die für das Unternehmen selbst einen direkten Gewinn darstellen, jedenfalls während der Arbeitszeit angesetzt werden (Gesundheitszirkel, Führungskräfte-Coachings, Stress-Seminare, Teambuildingsmaßnahmen,...). Für Programme, die vorrangig die persönliche Gesundheit fördern, sollten auch die Eigenverantwortung stärken und in der Freizeit angeboten werden. Die finanzielle Übernahme der Trainerkosten (z.B. Ernährungs-Workshops, Qui-Gong-Seminare,...) durch das Unternehmen sieht die Projektleitung als ausreichend Förderung an.

6. NACHHALTIGKEIT

Zum Thema Nachhaltigkeit wurde gemeinsam mit den BGF-Berater/innen ein Konzept erstellt, dass die Weiterführung des „gesunden Betriebs“ garantieren soll. Dieses wurde bei der letzten Steuerungsgruppensitzung vorgestellt und abgenommen.

Ein wichtiger Punkt zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit ist, dass „Rundum Gsund“ im weiteren Verlauf in das Projekt „Gesund im Betrieb“ (GiB) integriert wird. Unter dem Namen GiB läuft das BGF Projekt der Hauptstelle St. Pölten und der 13 Service Center mit über 1000 Mitarbeiter/innen, die noch in kein Projekt involviert waren. Alle Informationen, die GiB betreffen, werden in Zukunft auch an die Mitarbeiter/innen des Industrieviertels weitergegeben und zu GiB-Maßnahmen und Angeboten eingeladen.

Fixpunkt in der Jahresplanung des Industrieviertels ist mind. ein jährlicher Gesundheitszirkel als Analyse- und Planungstool pro Service Center. Dieser evaluiert einerseits Umsetzungen und wirft andererseits neue Themen und dazugehörige Vorschläge auf. Die Moderation sollte nach Möglichkeit vorrangig durch „SC-fremde“ BGF-Berater/innen erfolgen. Die Erfahrungen im Projekt haben gezeigt, dass damit ein mehr an Offenheit erreicht werden kann. Im Idealfall finden die Zirkel in allen SC im gleichen Zeitraum statt, die Koordination soll über den (ehemaligen) Projektleiter bzw. die Viertelbesprechungen geschehen.

Die Ergebnisse aus dem Zirkel werden an die SC-Leiter/innen weitergegeben, die folgende Aufgaben haben:

- Besprechung der Ergebnisse im SC mit den jeweilig Zuständigen,
- Erarbeitung von Lösungen / Maßnahmen der offenen Punkte und
- Vorstellung der Maßnahmen der Viertelbesprechung im Rahmen eines zuvor gemeldeten Tagesordnungspunktes.

Die genannten Viertelsbesprechungen sind bestehende Treffen, bei denen sich die SC-Leiter/innen des Industrieviertels versammeln und Informationen austauschen. Es wurde vereinbart, dass „Rundum Gsund“ bzw. „GiB“ mindestens zwei Mal pro Jahr ein Thema in den Viertelsbesprechungen sein soll.

Pro Service Center wird ein „Gesundheitsteam“ gebildet, das aus SC-Leiter/in, Betriebsrat, Freiwillige/n und der/m BGF-Berater /in besteht und sich zu bestimmten Themen zusammensetzt. Die BGF-Mitarbeiter/innen behalten ihre zentrale Stellung als Zuständige für SC-Themen und sind vorrangig für die Rahmenbedingungen verantwortlich. Diese wären z.B. Organisation von jährlichen Gesundheitszirkeln, Einberufung von Treffen des SC-Gesundheitsteams, Moderation von Sitzungen, Umsetzungsüberprüfung,...

Auf der Ebene des Industrieviertels wird Projektleiter Günter Grill die übergeordnete Steuerung übernehmen und als Ansprechpartner für die BGF-Mitarbeiter/innen aus dem Viertel fungieren. Zudem hat er die Aufgabe, vereinbarte Maßnahmen einzufordern sowie BGF-Themen in den Viertelsbesprechungen vorzustellen. Die Planung und Organisation von Rahmenaktivitäten in Abstimmung mit den BGF- Mitarbeiter/innen gehört ebenfalls zu seinen Aufgaben.

Konkrete, im Projekt initiierte Maßnahmen, die weitergeführt werden, können die Bewegungseinheiten während der Arbeitszeit sowie die „Gesunde Jause“ in einigen SC genannt werden. Die Fortsetzung hängt bei diesen und anderen Maßnahmen jedoch stark davon ab, wie gut sie sich während des Projektzeitraumes etabliert und institutionalisiert haben.

7. VERBREITUNG DER PROJEKTERGEBNISSE

Die Projektergebnisse wurden sehr detailliert in der letzten Sitzung der Steuerungsgruppe vorgestellt. Nach einem Kurzurückblick folgten Berichte der Prozessevaluierung, der schriftlichen Mitarbeiterbefragung und der Ergebnisse der Evaluierungszirkel. Danach sprach

man über den Verlauf der Abschlussveranstaltungen und gab einen Ausblick über die Nachhaltigkeit.

Der Bericht über den Abschluss, die Ergebnisse der Evaluationen und die Überleitung von „Rundum G´ sund“ in „Gesund im Betrieb“ wurde kurz darauf im Intranöggk veröffentlicht. In den ersten Dezemberwochen fanden die Abschlussveranstaltungen in den Service Centern statt, wo die Mitarbeiter/innen mittels einer PP-Präsentation über die Ergebnisse informiert wurden.

Geplant sind noch ein Bericht im Projektlenkungsausschuss von „Gesund im Betrieb“ sowie die Einreichung des Projekts für das Gütesiegel des österreichischen Netzwerkes BGF.

8. DANKSAGUNG

Die Projektleitung bedankt sich an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe, den Service Center Leiter/innen und der Abteilung Organisation, später ZGP. Zu erwähnen ist auch die gute Kooperation mit dem FGÖ, dessen Flexibilität und Unterstützung im Projektverlauf sehr hilfreich waren.

Große Unterstützung war uns auch die externe Projektbegleitung durch Mag. Gernot Loitzl, der neben Rat und Tat auch mit Motivation und positiver Rückmeldung zum Erfolg beitrug.

Besonderer Dank gilt jedoch den BGF-Berater/innen in den Service Centern, nur mit deren Engagement und professionelle Unterstützung das Projekt erfolgreich ablaufen konnte.

Die Projektleitung,

Günter Grill und Ulrike Stadlhofer

9. BEILAGEN

- Anhang mit Darstellung der Kick-off Einladung, Screenshots der Intranöggk-Einschaltungen
- Mitarbeiter/innenbefragung 2007
- Mitarbeiter/innenbefragung 2009
- Zwischenberichte und Endbericht der Prozessevaluation
- Maßnahmenplan Gesundheitszirkel inkl. Evaluationsspalte
- Evaluation der Gesundheitszirkel im Industrieviertel
- 1. und 2. Zwischenbericht an den FGÖ
- Abrechnung und Originalrechnungen

ABKÜRZUNGEN

SC - Service-Center
SCL - Service-Center Leiter/in
DPPL - Dienstpostenplan
OSSL - One Stopp Service Line
FK - Führungskraft / kräfte
Ö - Zeiten - Öffnungszeiten
GZ - Gesundheitszirkel
MA - Mitarbeiter/in

NWL - Netzwerkleiter/in
BR - Betriebsrat
PPP - Powerpoint-Präsentation
GZ - Gesundheitszirkel
BGF - Betriebliche Gesundheitsförderung
Soz:AB - Institut für soziologische
Analysen und Beratung

KONTAKT

Projektleitung:

Günter Grill
Nö. Gebietskrankenkasse
Vöslauer Straße 8
2500 Baden
Tel.: +43 (0)50 899-0209
E-Mail: guenter.grill@noegkk.at

Projektassistenz:

Mag.(FH) Ulrike Stadlhofer
Nö. Gebietskrankenkasse
Kremser Landstraße 3
3100 St. Pölten
Tel.: 05 0899 6214
E-mail: ulrike.stadlhofer@noegkk.at

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Am 27.09.2007 startet das Projekt „Rundum g’sund“ im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in Ihrer Bezirksstelle. Das Projekt umfasst alle Bezirksstellen im Industrieviertel und zielt darauf ab, mit Ihrer Hilfe Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und Gesundheit und Wohlbefinden zu steigern.

Lassen Sie sich überraschen und nehmen Sie an der Informationsveranstaltung teil. Dort lernen Sie das Projekt näher kennen und erhalten alle wichtigen Informationen über Dauer, Ablauf und Inhalte.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Ihr Eduard Wallner

Zur Förderung beim Fonds Gesundes Österreich beantragt

Einladung zur Auftaktveranstaltung

am 27. September 2007, um 13:00 Uhr
in der Bezirksstelle Wien-Umgebung,
Servicestelle Klosterneuburg
(Wartezimmer des Kontrollarztes)

Dauer: ca. 2 Stunden



Abbildung 7, Darstellung der Einladungen zur Auftaktveranstaltung

- Mitarbeiter-Info
- Infothek
- Rechtsgrundlagen
- Corporate Design
- Projekte
- Wissen online
- NÖGKK im Netz
- Schwechat - Klosterneuburg

BGF Projekt "Rundum g'sund" startet!

In der nächsten Woche findet in jeder Bezirksstelle des Industrieviertels die Auftaktveranstaltung des Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts "Rundum g'sund" statt. Am Montag, den 24. September macht die Bezirksstelle Wr. Neustadt den Anfang.

Alle MitarbeiterInnen der beteiligten Bezirksstellen sind ganz herzlich eingeladen, sich über das Projekt näher zu informieren und mehr über Dauer, Ablauf und Inhalte zu erfahren. Das Projekt zielt darauf ab, mit Ihrer Hilfe Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und Gesundheit und Wohlbefinden zu steigern.

Wir zählen daher auf Ihre Beteiligung und Mitarbeit, um gemeinsam diese und weitere gesundheitsförderliche Ziele zu erreichen.

[Zu den Terminen der Auftaktveranstaltungen ...](#)
[Zur Einladung - erste Auftaktveranstaltung in Wr. Neustadt ...](#)

Zur Förderung beim Fonds Gesundes Österreich beantragt



Verfasserin: Mag.(FH) Ulrike Stadlhofer/ORG

Neue Seiten

Aktualisieren

Seite:

Gelesen

- [NÖGKK Pressespiegel, 2007-09-14](#) web-redakteur, 14.09.07 10:34:25
- [NÖGKK Pressespiegel, 2007-09-13](#) web-redakteur, 13.09.07 13:20:45
- [NÖGKK Pressespiegel, 2007-09-12](#) web-redakteur, 12.09.07 14:40:21
- [Dienstpostenbesetzung\(en\) \(VAS - 2007-09-10\) - Chefzahnarzt-StV.](#) web-redakteur, 12.09.07 10:02:01
- [NÖGKK Pressespiegel, 2007-09-11](#) web-redakteur, 11.09.07 12:30:03
- [Brandschutzordnung](#) web-redakteur, 11.09.07 10:36:01
- [NÖGKK Pressespiegel, 2007-09-10](#) web-redakteur, 10.09.07 14:27:03



Abbildung 8, Intranögkk Bericht I

| |
|------------------|
| Mitarbeiter-Info |
| Infothek |
| Rechtsgrundlagen |
| Corporate Design |
| Projekte |
| Wissen online |
| Organisation |
| NÖGKK im Netz |



im Industrieviertel

Heute, am 26. Mai, trifft sich die Steuerungsgruppe um die ausgearbeiteten Lösungsvorschläge der Service-Center des Industrieviertels zu besprechen sowie viertelübergreifende Angelegenheiten zu bearbeiten.

Eine Maßnahme, die aus der Befragung nach den Wünschen der MitarbeiterInnen hervorgegangen ist, wurde bereits umgesetzt. Am 6. Mai fand ein Ernährungsworkshop im SC Baden statt, wo die TeilnehmerInnen gemeinsam gesunde Speisen zubereiteten und verkosteten. Die Fotos erlauben einen kleinen Einblick in das Geschehen. Die MitarbeiterInnen vom SC Schwechat und SC Klosterneuburg konnten am 20. Mai ihre Kochkünste unter Beweis stellen. Der Workshop in Wr. Neustadt musste leider kurzfristig auf Grund mangelnder Beteiligung abgesagt werden.



Nach den erfolgreich abgehaltenen Gesundheitszirkeln dürfen sich die ModeratorInnen über besonderes Lob seitens der TeilnehmerInnen freuen. Von insgesamt 34 Rückmeldungen gaben 28 Personen an, erneut an einem Zirkel teilzunehmen, 30 werteten das Aufwand/Nutzen-Ergebnis als sehr bzw. eher günstig. Über 30 Personen waren mit Stimmung und Gesprächsklima im Zirkel sehr oder eher zufrieden und auch die fachliche und soziale Kompetenz des/r ModeratorIn wurde jeweils überwiegend mit "sehr zufrieden" beurteilt.

Somit wurde unseren ModeratorInnen von den TeilnehmerInnen ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt und bestätigt diese als kompetente AnsprechpartnerInnen in der betrieblichen Gesundheitsförderung.

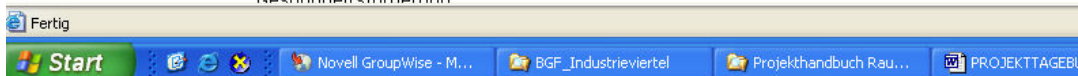


Abbildung 9, Intranögkk Bericht II

NEWS!

Mail an Webredaktion Suchen Veranstaltungen Telefon

Mitarbeiter/innen-Info

- Infothek
- Rechtsgrundlagen
- Corporate Design
- Projekte
- Arbeitnehmer/innen-Schutz
- Wissen online
- NÖGKK im Netz
- Zentrale Gesundheitsf. & Prävention
- Persönliche Box

BGF-Projekt "Rundum G'sund" im Industrieviertel zieht erfolgreiche Bilanz

Am 10.11.2009 wurde mit der letzten Sitzung der Steuerungsgruppe das Gesundheitsförderungsprojekt "Rundum G'sund" formell beendet. In den vergangenen zwei Jahre haben die Service-Center des Industrieviertels intensiv an dem Projekt "Rundum G'sund" gearbeitet. Diese Arbeit spiegelt sich am Ergebnis der extern evaluierten Mitarbeiter/innen-Befragung wider.

Folgende Eckpunkte der Ergebnisse wurden von Mag. Hartl vom Institut Jaksch&Partner hervorgehoben:

- Verbessertes Führungskräfte-Verhalten
- Verbesserte Teamkultur
- Stärkere Präsenz der Gesundheitsthemen
- Reduktion der Arbeitsplatzbelastungen
- Großer Wunsch zur Weiterführung

Die Weiterführung wird durch jährliche stattfindende Zirkeltreffen sowie die Integration der Projektstruktur in das Gesamtprojekt GiB gewährleistet. Daher geht auch das Logo "Rundum G'sund" in das "GiB" Logo über.



2007 - 2009

→



ab Herbst 2009

Im Zuge der Betriebsversammlungen der Service-Center wird das Projekt offiziell beendet und in den Regelbetrieb überführt.

Einen ganz herzlichen Dank wollen wir bereits an dieser Stelle **allen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aussprechen, mit deren engagierter Unterstützung das Projekt so erfolgreich abgelaufen konnte!

Hier finden Sie alle Informationen zu den Befragungen:

Mitarbeiter/innen Befragung Jaksch und Partner
[Zum Bericht ...](#)
[Zur Präsentation ...](#)

Prozessevaluation Soz:Ab
[Zum Bericht ...](#)
[Zur Präsentation ...](#)

Verfasserin: Ulrike Stadlhofer, ZGP

Fertig

Start | ScanRouter V2 Link | Intranoeqkk - Microso... | IGoogle - Microsoft In... | Microsoft Ou

Abbildung 10, Intranögkk Bericht III