

Projekt-Abschlussbericht

„g’sund mit LEO“

**Ein Projekt zur
betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)**

durchgeführt in der Leo GmbH, Großsteinbach
in der Zeit vom 1.2.2007 bis 31.12.2009

P. Nr.: 1473/I/1

Großsteinbach, im Dezember 2009

Projektbericht: Gerhard Ziegler



„g’sund mit LEO“ im Überblick

- Projekt-Ziel:**
- Leo möchte das Gesundheitsbewusstsein seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern.
 - Leo möchte die Belastungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von LEO und ARGUS reduzieren.
- Projekt-Leiterin:** Ursula Scheer
Tel. 03386 / 233 88, Mail: office@leo-gmbh.com
- Projekt-Team:** Ursula Scheer, Mag. Peter Prettenhofer, Gerd Egger, Helmut Winter sowie viadukt.at (Projekt-Begleitung)
- Projekt-Laufzeit:** vom 1.2.2007 (nach zweimaliger Verlängerung) bis 31.7.2009
gesamt: 2 Jahre und 11 Monate
- Projekt-Begleitung:** viadukt.at – Mag.^a Gudrun Eggenreich und Gerhard Ziegler
8160 Weiz, Siegfried Esterl-Gasse 20
Tel. 0664 10 400 29, Mail: office@viadukt.at
- Projekt-Unterstützung:** Steiermärkische GKK
8010 Graz, Josef-Pongratz-Platz 1
Tel. 0316 / 8035

Gesundheit Österreich GmbH - FGÖ
1150 Wien, Mariahilfer Straße 176
Projekt-Nr. 1473

Vorweg zum Betrieb

Die LEO GmbH ist kein herkömmlicher Betrieb, es ist dies vielmehr eine regional verankerte, sozialökonomische Beschäftigungsgesellschaft (eine arbeitsmarktpolitische Maßnahmen), die zum Ziel hat

1. arbeitslosen und langzeitbeschäftigungslosen Menschen (über 12 Monate) durch die Beschäftigung und sozialpädagogische Betreuung auf sogenannten Transitarbeitsplätzen (auf 12 Monate befristete Arbeitsverhältnisse) wieder in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren („Springbrett“),
2. mit diesen MitarbeiterInnen auch wirtschaftlich zu agieren und mit einer entsprechenden Eigenerwirtschaftung zur Finanzierung und erfolgreichen Betriebsführung beizutragen.

Die LEO GmbH wurde im Aug. 2002 gegründet und hat ihren Sitz in Großsteinbach (Bezirk Fürstenfeld). Als Gesellschafter fungieren 21 Gemeinden aus dem Bezirk Fürstenfeld sowie aus den Bezirken Weiz und Hartberg.

(siehe auch Betriebsbeschreibung im 1. Gesundheitsbericht vom September 2007)

Zum Start des Gesundheitsprojektes am 1.2.2007 hatte die LEO GmbH rd. 40 MitarbeiterInnen (Schlüsselarbeitskräfte und TransitmitarbeiterInnen) in drei verschiedenen Produktions- und Dienstleistungsbereichen.



MitarbeiterInnen mit GF Peter Prettenhofer und BGM Josef Rath (2. und 3. von li.) bei der Kick-off Veranstaltung von „g’sund mit LEO“ im Mai 2007

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

Nach einem ersten Informationsgespräch im November 2006 wurde von Dezember 2006 bis Feber 2007 eine Projektvorabklärung durchgeführt. (siehe auch 1. Protokoll vom 24.1.2007)

Am 1.2.2007 ist das Projekt „g’sund mit LEO“ offiziell gestartet; am 8.2.2007 gab es bereits das erste Treffen der Projektgruppe. (siehe dazu auch 2. Protokoll vom 8.2.2007)

In weiterer Folge wurde mit Gesprächen mit dem Geschäftsführer, mit den Schlüsselkräften eine erste Bestandsaufnahme gemacht, um das Konzept und die Zielsetzungen des Gesundheitsprojektes zu konkretisieren. Zudem wurde im März die Aktion „Photo Voice“ gestartet und durchgeführt. (siehe auch 3. Protokoll vom 13.3.2007)

Von Anfang an war auch die Steiermärkische GKK mit Herrn Mag. Willi Almer bei dieser Projektentwicklung beteiligt. (siehe auch 4. Protokoll vom 22.3.2007)



Im Rahmen weitere Besprechungen der Projektgruppe wurde auch beschlossen, nach der Fertigstellung des konkreten Projekt-Konzeptes beim FGÖ um eine Förderung anzusuchen. (siehe auch Protokoll vom 10.4.2007)

Anfang Mai war das Konzept für das BGF-Projekt in groben Zügen fertig gestellt („Das 10-Punkte Programm für g’sund mit LEO“, vom 15.5.2007); am 23.5.2007 erfolgte der offizielle Auftakt mit einem kick-off im Betrieb.

2. Darstellung der Projektumsetzung („Ist“)

In weitere Folge wurde die Analyse-Phase mit MitarbeiterInnen-Gesprächen (siehe 9. Protokoll vom 2.8.2007) und mit einmaligen GZ-Workshops (siehe 10. Protokoll vom 5.9.2007) fortgesetzt.

Zudem wurde in der Zeit vom 18.6. bis 6.7.2007 von – extern beauftragt – eine schriftliche MitarbeiterInnen-Befragung durchgeführt. (siehe MAB 2007 von Mag.^a Monika Schwarhofer-Vidrich)

Nach Abschluss dieser Analyse-Phase (Feb. - Juni 2007) ging es in die Planungsphase (Juli - Sept. 2007). Zum Abschluss dieser Planungsphase wurde dann auch im September 2007 der 1. Gesundheitsbericht vorgelegt.

Die Maßnahmen-Umsetzung (siehe Maßnahmenplan vom 5.11.2007 in der Beilage) wurde für die Zeit von November 2007 bis zuerst Ende Jänner 2008 geplant – dann wurde diese Phase bis Ende Mai 2008 verlängert. Nach einem persönlichen Gespräch von GF Mag. Peter Prettenhofer mit Herrn Mag. Dr. Klaus



Ropin wurde diese Phase nochmals verlängert und ein definitives Projekt-Ende mit 31.12.2009 festgelegt. (siehe auch Zeit- und Phasenplan) Grund für diese Projektverlängerung war u.a. auch die späte Förderzusage des FGÖ (Einreichung im Mai 2007, Förderzusage im Aug. 2008 da wäre nach der ersten Planung das Projekt schon zu Ende gewesen)

Die somit verlängerte Maßnahmenphase wurde mit einem Aktionstag („Gesundheitsstraße“ der AK) am 12.2.2008 eingeleitet (siehe auch 13. Protokoll).

Noch vor der endgültigen Klärung bezüglich der zweiten Projektverlängerung, wurde im Juni 2008 eine 2. MitarbeiterInnen-Befragung im Sinne einer abschließenden Evaluierung, wiederum von Frau Mag.^a Monika Schwarhofer-Vidrich, durchgeführt (siehe MAB 2008).

3. Darstellung der Änderungen („Soll / Ist-Vergleich“)

Nach der Projektverlängerung wurde diese 2. MAB zu einer Projekt-Zwischenreflexion. Nach Rücksprache mit Dr. Ropin wurde jedoch auch vereinbart, zum tatsächlichen Projektende keine weitere derartige MAB mehr durchzuführen. Diese erschien bei einer Anzahl von rd. 40 MitarbeiterInnen unverhältnismäßig – zudem ist diese Form der Befragung bei der hohen Fluktuation und den permanenten MitarbeiterInnenwechsel nicht zielführend; stattdessen wurden zwei Klausurveranstaltungen organisiert, wo zum Einen eine konkrete Maßnahmen-Umsetzungen am Programm standen, zum Anderen aber auch der Verlauf des Gesundheitsprojektes reflektiert wurde.

4. Reflexion der Projektumsetzung und der Projektergebnisse

Die Projektumsetzung erwies sich insofern als schwierig, als das neben der hohen Fluktuation (die maximale Verweildauer der TransitmitarbeiterInnen wurde in der Vergangenheit von 12 auf 10 Monate reduziert) durch eine weitere Reduzierung der AMS-Förderungen eine höhere Eigenwirtschaftung notwendig wurde. Dies erhöhte auch den Druck auf den Betrieb und die MitarbeiterInnen – genau dies zu verhindern, war eigentlich eines der beiden Hauptziele des Gesundheitsprojektes („Wir wollen die Belastungen für die MitarbeiterInnen bei LEO reduzieren“)

Verbunden mit dieser erhöhten Eigenwirtschaftung kam es bei der LEO GmbH in den letzten zwei Jahren auch zu einer größeren Umstrukturierung - bis hin zur Schließung einzelner Bereiche (z.B. der KFZ-Werkstatt).

Dies alles - und auch die Einsicht, mit herkömmlichen Methoden (z.B. den klassischen Gesundheitszirkeln, der Projektevaluierung usw.) nicht wirklich gut agieren zu können - waren und sind große Herausforderungen für das Projekt-Team und auch für die Projektbegleitung.



Anstelle der erwähnte „klassischen Methoden“ wurde dann sehr oft mit begleitenden Coaching und einer Prozessbegleitung agiert, wurde auch verstärkt über die Schlüsselkräfte

(z.B. in Form von Einzelgesprächen und Klausuren) gearbeitet und nicht unmittelbar mit den TransitmitarbeiterInnen. Und wenn mit den TransitmitarbeiterInnen gearbeitet wurde, dann wirklich primär auf der verhaltensorientierten Ebene, z.B. mit Rückentraining und Infos zur Ernährung.

5. Nachhaltigkeit des Projektes

Dennoch wurde der Aspekt der Nachhaltigkeit nicht außer acht gelassen. Eine Maßnahme hierzu war der Besuch der internen Projektleiterin Frau Ursula Scheer bei einer GZ-Moderations-Ausbildung (im 2008). Frau Scheer wird auch weiterhin bei der LEO GmbH als sozialpädagogische Betreuerin auf die Gesundheitsförderung achten. Sie ist zudem bei den Vernetzungstreffen dabei, welche die steirische GKK erfreulicherweise immer wieder veranstaltet.

Auch bewährte Maßnahmen, wie der Aktionstag („Gesundheitsstraße“ der AK), werden nunmehr regelmäßig, einmal im Jahr durchgeführt.

Vor allem aber auch die verhältnisorientierten Maßnahmen scheinen für die Schlüsselarbeitskräfte und auch für die künftigen TransitmitarbeiterInnen relevant.



Hierzu zählen konkret die Klärungen im Bezug auf „Rauchen“ und „Alkohol am Arbeitsplatz“, die verlässliche Anwendung von Schutzmaßnahmen (Schutzbrillen und Schutzmasken) oder auch die neue Arbeitsorganisation (gegen monotone Tätigkeiten).

Aber auch bei der internen Kommunikation gibt es nachhaltige Verbesserungen – mit den vereinbarten, regelmäßigen Teambesprechungen und regelmäßigen Jahres-Klausuren (u.a. mit der gemeinsamen Überarbeitung des Leitbildes).

Auch der Arbeitsmediziner Dr. Slana-Jöbstl von der AUVA wird weiterhin mit diversen Maßnahmen und mit der Durchführung des ABI für eine Unterstützung der Gesundheitsförderung bei der LEO sorgen.

6. Verbreitung der Projektergebnisse

Die Projektergebnisse wurden den MitarbeiterInnen bei Versammlungen (z.B. kick off) oder auch bei Veranstaltungen (z.B. Kabarett mit Ingo Vogel) mitgeteilt. Es gibt Infos am „schwarzen Brett“ und vereinzelt auch Presseberichte (siehe Beilage).

Anerkennung hat das Projekt „g’sund mit LEO“ aber auch durch die öffentlichkeitswirksame Verleihung des „Gütesiegels Betrieblicher Gesundheitsförderung“ im Jänner 2009 erfahren. Diese Gütesiegel und die damit verbundene



Verpflichtung, auf Nachhaltigkeit zu achten, wird ebenfalls dazu beitragen, dass Gesundheitsförderung in der LEO GmbH in Großsteinbach auch über das offizielle Projektende hinaus eine wichtige Rolle spielt.

7. Beilagen

- Das Projekt-Kozept
(„10-Punkte Programm“ vom Mai 2007)
- Zeit- und Phasenplan
- Protokoll Nr. 1 – 16
- 1. Gesundheitsbericht vom September 2007
- 1. MitarbeiterInnen-Befragung 2007
- Der Maßnahmenplan
- 2. MitarbeiterInnen-Befragung 2008
- Protokoll der Jahresauftakt- und Abschlussklausur 2009
- Teilnahmebestätigung zur GZ-Mod.-Ausbildung von Frau Scheer
- Presseberichte



Großsteinbach, im Dezember 2009

Nachwort

Die Projektbegleitung war für uns von viadukt.at eine ganz besondere Herausforderung. Es wurde uns schnell bewusst, dass die Durchführung dieses BGF-Projektes nach herkömmlichen Richtlinien nicht möglich sein würde. Wir fanden im Betrieb mehrere Gruppen von MitarbeiterInnen vor, die nicht nur unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen hatten, sondern auch ausgehend von in ihren Arbeitsverhältnissen unterschiedliche Bedürfnisse hatten. Die Entscheidung, einen individuellen Weg zu finden, war im Nachhinein betrachtet die richtige und wir freuen uns, das Projekt **g'sund mit LEO** zu einem positiven Abschluss gebracht zu haben.

Unsere Aufmerksamkeit galt den im Anschluss beschriebenen drei Gruppen, deren unterschiedlichen Bedürfnisse ausschlaggebend für die Gestaltung des Projekts waren.

Da gibt es zum Einen die so genannten Schlüsselkräfte und Initialarbeitskräfte, die als Vorarbeiter für die fachliche Arbeit und als Betreuer für die sozialpädagogische Komponenten tätig sind und ihrerseits unter ganz besonderen Belastungen leiden: einerseits unter der Ungewissheit, ob und wie es mit ihrem Arbeitsplatz künftig weitergeht (bedingt durch die jährlichen, ungewissen Förderansuchen) und andererseits unter der geringen Motivation von manchen der vom AMS zugewiesenen MitarbeiterInnen und deren geringem Interesse und Verantwortungsgefühl.

Die sogenannten TransitmitarbeiterInnen belasteten den Betrieb mit starker Fluktuation durch die befristeten Dienstverhältnissen mit nur 10 Monaten. Diese MitarbeiterInnen leiden zum großen Teil unter körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen und sind meist als Langzeitbeschäftigungslose zum Teil in den Werkstätten vor Ort, auf Montage oder in Partner-Betrieben tätig. Sie sind insofern kaum oder nur schwer erreichbar.

Die dritte Gruppe, die im „g'sund mit LEO“-Projekt partizipieren sollten, waren die zumeist etwas älteren Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes ARGUS. Sie sind allesamt in der ganzen Steiermark verstreut und arbeiten meist nur nachts. Auch für sie ist das befristete Dienstverhältnis (in ihrem Fall zwei Jahre) und die ungewisse berufliche Zukunft eine sehr große Belastung

Bedingt durch diese unterschiedlichen Ausgangssituationen waren herkömmliche BGF-Methoden und Interventionsmöglichkeiten wie etwa die Form der Gesundheitszirkel nicht möglich. Das Prinzip der Partizipation, wie es Richtlinien für BGF-Projekten vorgesehen ist, haben wir erfüllt, indem wir die MitarbeiterInnen in Einzel-Gesprächen, Befragungen und Workshops einzubinden versuchten.

Der erstellte *Maßnahmenkatalog* hatte neben einigen *verhaltensorientierten* Aspekten (wie z.B. Gesundheitstag, Obstkorb oder Rauchen) einen stark *verhältnisorientierten* Charakter. D.h. es wurde viele Maßnahmen im Bereich Führung umgesetzt und an der Organisationsentwicklung gearbeitet, um Verbesserungen im Betrieb und bei den Rahmenbedingungen herbeizuführen - z.B. Optimierung von Abläufen (etwa, wenn jemand neu einsteigt), allgemeine Regelungen (z.B. beim Thema Alkohol), Verbesserung der internen Kommunikation (regelmäßige Teambesprechungen und Klausuren) und Struktur- und Ordnungsprinzipien (wer ist wofür zuständig und verantwortlich).

Nach über zwei Jahren Laufzeit sehen wir, dass das Projekt dazu beigetragen hat, dass es für die jetzigen und auch für allen kommenden MitarbeiterInnen deutliche Verbesserungen gibt. Erfreulich ist auch, dass die Firma Leo GmbH sich der Verantwortung für die Gesundheit seiner MitarbeiterInnen bewusst ist und auch künftig das Thema Gesundheit im Betrieb integrieren möchte.

Unsere Erfahrungen mit **g'sund mit LEO** haben gezeigt, dass Betriebliche Gesundheitsförderung auch in Betrieben dieser Art möglich und machbar ist.

Mag.^a Gudrun Eggenreich und Gerhard Ziegler