



ENDBERICHT

für den Fonds Gesundes Österreich

G´ sund am Kitzsteinhorn

**Betriebliche Gesundheitsförderung
in der Gletscherbahnen Kaprun AG**

Projektnr. 1546

Förderzeitraum: 1.8.2007 – 31.3.2011

Autor: Walter Bacher, Projektleiter

Juni 2011



**Gefördert aus den Mitteln
des Fonds Gesundes Österreich**

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Einleitung	1
1 Darstellung der Projektumsetzung („Ist“)	1
2 Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“)	7
3 Reflexion der Projektumsetzung und Ausblick	8
4 Verbreitung der Projektergebnisse	11
5 Anhang	11
6 Beilagen	12

Einleitung

Die Gletscherbahnen Kaprun AG haben sich im Jahr 2007 dazu entschieden ein Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt zu starten mit dem Projekttitel „G’sund am Kitzsteinhorn“. Das Förderansuchen der Gletscherbahnen Kaprun AG beim Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) wurde dahingehend positiv beurteilt. Ursprünglich war die Projektlaufzeit für zwei Jahre anberaamt, von August 2007 bis September 2009. Aufgrund von Verzögerungen bei den Gesundheitszirkelarbeiten durch krankheitsbedingter Personalknappheiten wurde im Mai 2009 beim FGÖ um eine Verlängerung der Projektlaufzeit angesucht. Dies wurde auch genehmigt. Im Herbst 2009 haben die Gletscherbahnen Kaprun AG ihr äußeres Erscheinungsbild und damit auch das Firmenlogo geändert. Aus diesem Grund hat das Projektteam für das BGF-Projekt ein neues Logo entworfen und vom GSA bestätigen lassen. Dieses neue BGF-Logo wird seit März 2010 auf allen Publikationen und Dokumenten verwendet.

Gemäß Mail vom 25. Mai 2009 wird hiermit der Verpflichtung nachgegangen, den Endbericht und die Endabrechnung bis zum 30.6.2011 vorzulegen.

Der nachfolgende Bericht wurde anhand der neuen Anleitung für den Endbericht (Stand 14.03.2010) erstellt. Allfällige im Bericht erwähnten Unterlagen sind dem Anhang beigelegt. Sollten weitere Dokumentationsunterlagen benötigt werden, werden diese nachgereicht.

1 Darstellung der Projektumsetzung („Ist“)

Beschreiben Sie bitte ausführlich die umgesetzten Projektaktivitäten, ausgehend von Ihren Angaben im Projektantrag/-konzept. Gehen Sie dabei auf die folgenden Themenbereiche ein:

- **Aktivitäten und Methoden:** Beschreibung der Aktivitäten, die im Projekt stattgefunden haben sowie der Methoden, die dabei eingesetzt wurden, z.B. Beschreibung der Planung und Umsetzung sowie eine Übersicht über die Inhalte Ihrer Veranstaltung.

Nach dem Entschluss, ein Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt bei der Gletscherbahnen Kaprun AG umzusetzen wurden die notwendigen strukturellen und organisatorischen Maßnahmen getroffen, die personellen und finanziellen Ressourcen sichergestellt und ein strukturiertes Projektmanagement aufgesetzt. Der Gesundheitsausschuß (GSA) wurde ins Leben gerufen, das BGF-Projektteam und ein BGF-Projektleiter wurden bestellt. Die Prozessbegleitung und Unterstützung erfolgte durch die VAEB / IfGP.

Das Projekt gliederte sich in Vorprojektphase, Hauptprojektphase und Nachprojektphase. Nach der Kick-Off Veranstaltung (6.11.2007) und der ersten Mitarbeiterbefragung (IfGP) im

Jahr 2007 / 2008 nahmen vier Gesundheitszirkel (GZ) ihre Arbeit auf. Dazu absolvierte das gesamte Projektteam die Ausbildung zum/zur Gesundheitszirkel-ModeratorIn des FGÖ. Von den MitarbeiterInnen wurden die Gesundheitszirkel sehr geschätzt und bei der Durchführung der GZ wurde ein besonderer Wert darauf gelegt, allen interessierten MitarbeiterInnen die Teilnahme zu ermöglichen. Aus diesem Grund, aber auch durch krankheitsbedingter Personalknappheiten kam es zu Verzögerungen bei den Gesundheitszirkelarbeiten. Deshalb wurde im Mai 2009 beim FGÖ um Verlängerung der Projektlaufzeit angesucht welche auch genehmigt wurde. Parallel dazu wurden in zwei Projektteamsitzungen der Ziele- und Maßnahmenkatalog erarbeitet. Die GZ-Ergebnisse sowie der Ziele- und Maßnahmenkatalog wurden anschließend dem GSA präsentiert und ausführlich besprochen sowie die Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen beschlossen. Speziell bei den GZ-Ergebnissen wurde bei Ablehnung von Maßnahmen eine genaue Begründung angegeben und den MitarbeiterInnen kommuniziert. Die Umsetzung der Maßnahmen wie z.B. Einbinden der MitarbeiterInnen in die Auswahl der neuen Dienstkleidung sowie der Schischuhe, verschiedene bauliche Maßnahmen zum Schutz gegen Kälte und Zugluft, ein Schulungsprogramm für Führungskräfte und verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten anhand eines Bildungsplanes für MitarbeiterInnen wurden zeitlich mit dem laufenden Betrieb abgestimmt.

Umgesetzte Maßnahmen:

- Thema Gesundheit und körperliche Belastungen
 - ✓ Im Mitarbeiterspeiseraum wurde ein Getränkespender für Wasser und Sirup zur freien Entnahme aufgestellt.
 - ✓ Es wurden kältebeständige Stiefel getestet und zur Verfügung gestellt.
 - ✓ Schibrillen wurden getestet und angekauft.
 - ✓ Hochwertige Dienstkleidung für Stamm- und Saisonmitarbeiter.
 - ✓ Anschaffung von hochwertigen Gesundheits-Sessel, nach und nach Austausch in allen Stationen.
 - ✓ Die Arbeitsplätze wurden hinsichtlich Zugluft, Kälte und Gestaltung evaluiert.
 - ✓ Teilnahme an den Josefshof-Wochen

- Thema bauliche Maßnahmen
 - ✓ Um Zugluft zu vermeiden, wurde eine Schiebetür bei der Mitarbeiter-Essensausgabe montiert.
 - ✓ Diverse Abdichtungsmaßnahmen bei Führerständen wurden vorgenommen.
 - ✓ Es wurden Lärmschutzmaßnahmen (Mannschaftshütte) beim Schmiedingerlift und beim Kitzlift durchgeführt.
 - ✓ Prüfung der baulichen Maßnahmen bez. der Fahrspur im Bereich Jet 1 und Jet 2

- Thema Arbeitsplatzsicherheit
 - ✓ Verbesserung der persönlichen Schutzausrüstung und laufende Sicherheitsunterweisungen (Filme).
 - ✓ Bessere Arbeitshandschuhe wurden angeschafft
 - ✓ Verbesserte Regenkleidung wurde angeschafft und wird nach und nach überall eingesetzt

- Thema Qualifizierung und Erfahrung
 - ✓ Bei Anschaffungen in den Abteilungen wird auf das Know-how der jeweiligen Mitarbeiter zurückgegriffen
 - ✓ Vorschläge zur Arbeitserleichterung von Mitarbeitern werden ernsthaft geprüft, das Ergebnis wird den Mitarbeitern mitgeteilt.
 - ✓ Es werden vermehrt Schulungen angeboten. (Qualifizierungsverbund)
 - ✓ Maßnahmen zum „Teambuilding“ werden erarbeitet und umgesetzt.
 - ✓ Das „KEP“ Programm wird fortgesetzt.

- Thema Arbeitsorganisation
 - ✓ Evaluierung der Trainingsorganisation am Berg. Grundsätzliche Richtlinien liegen vor und müssen eingehalten werden.
 - ✓ Die Arbeiten zur Gletscherabdeckung werden laufend evaluiert und auf Verbesserungsmöglichkeiten unter Einbindung der beteiligten Mitarbeiter überprüft.
 - ✓ Betriebs- und Abteilungsleiter werden in die Vorstellungsgespräche mit einbezogen
 - ✓ Ständige Optimierung der Revisionsplanung und der Arbeitsabläufe

- Thema Organisation und Führung
 - ✓ Die Themen Gesundheit und Gesundheitsförderlicher Führungsstil wurden in das Firmenleitbild aufgenommen.
 - ✓ Maßnahmen zur Verbesserung der internen Kommunikation wurden erarbeitet und umgesetzt.
 - ✓ Das Firmenorganigramm wird eingehalten.
 - ✓ Es finden regelmäßige BL /AL Besprechungen statt.

Folgende Maßnahmen sind bis spätestens Mitte 2012 geplant:

- Thema Gesundheit und körperliche Belastungen
 - ✓ Installierung einer Mitarbeiterdusche im Bereich der Talstation.
 - ✓ Evaluierung der Lärmbelästigung und Bereitstellen eines geeigneten Gehörschutzes.
 - ✓ Seminar „Gesunde Ernährung“ für Mitarbeiter UND Partner.

- ✓ Weitere Gesundheitswochen am Josefshof / Graz.

 - Thema bauliche Maßnahmen
 - ✓ Neues Garagentor mit mehr Licht für die Liftwerkstätte.
 - ✓ Liftwerkstatt: Absaugung und neue Heizkörper.
 - ✓ Parasol: isolieren der unteren Schürze des Schirms.
 - ✓ Gletschermühle: Einstellen der Innenflügeltüren und erneuern der Dichtungsgummis.
 - ✓ Weitere Maßnahmen gegen Zugluft, Kälte usw. bei den verschiedenen Arbeitsstätten.

 - Thema Arbeitsorganisation
 - ✓ Evaluierung der Arbeitsabläufe hinsichtlich der
 - ✓ Organisationsstruktur (Prioritäten).
 - ✓ Durchführbarkeit erforderlicher Arbeiten hinsichtlich
 - ✓ Mitarbeiterbedarf rechtzeitig überprüfen.
 - ✓ Neuorganisation der Bekleidungsabgabe.

 - Thema Organisation und Führung
 - ✓ Einführen von Arbeitsplatzbeschreibungen,
 - ✓ Einführen von Mitarbeitergesprächen,
 - ✓ Maßnahmen zum Thema Generationenmanagement
- (Maßnahmenbroschüre als Beilage 1)

Die zweite MA-Befragung wurde zur selben Jahreszeit durchgeführt wie die erste MA-Befragung (Dezember 2010 – Jänner 2011) um die saisonalen Personalschwankungen zu berücksichtigen. Die Rücklaufquote der 2. MA-Befragung betrug 86,2% und war damit um 7,4% höher als 2007, was durchaus auf die Akzeptanz des Projektes schließen lässt. Obwohl noch nicht alle geplanten Maßnahmen umgesetzt worden sind, zeigt das Ergebnis der zweiten MA-Befragung eine deutlich positive Richtung auf.

Um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten wurde im GSA beschlossen das Projekt nach Abschluss in ein ständiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) überzuleiten. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde inzwischen im Firmenleitbild verankert und mittlerweile auch personell in Form eines Gesundheitsteams mit klarem Auftrag bei der Gletscherbahnen Kaprun AG eingesetzt. Der Gesundheitsausschuß bleibt bestehen und wird sich einmal jährlich treffen.

(Firmenleitbild als Beilage 2)

- **Beteiligung der Zielgruppen:** Welche und wie viele Personen wurden bislang durch das Projekt / Veranstaltung erreicht? Wurden VertreterInnen der Zielgruppen in die Planung der Projektaktivitäten mit einbezogen und wenn ja, wie?

Bei vielen in den Gesundheitszirkeln erarbeiteten Maßnahmen ging es um Verbesserungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen oder Arbeitsbedingungen. Gerade hier konnte die Zielgruppe, alle MitarbeiterInnen der Gletscherbahnen Kaprun AG direkt erreicht werden.

Z. B. wurden bei der Bestellung der neuen Dienstkleidung die jeweils betroffenen MitarbeiterInnen mit einbezogen und so auf Geschlecht, Alter und Einsatzbereich Rücksicht genommen. Ebenso wurden im firmeninternen Schulungsprogramm Wünsche der MitarbeiterInnen mit berücksichtigt. Durch einen ständigen Austausch zwischen Projektteam und GZ-TeilnehmerInnen wurden auch die übrigen MitarbeiterInnen bei der Planung von Projektaktivitäten mit einbezogen.

Bei den Gletscherbahnen Kaprun AG sind keine MigrantInnen angestellt. Weitere zielgruppenspezifische Maßnahmen wie z.B. für Frauen oder ältere MitarbeiterInnen werden im BGM Berücksichtigung finden.

- **Projektaufbau und Rollen:** Beschreibung der handelnden Personen, Gruppen und Gremien im Projekt, z.B. Fachbeirat oder wissenschaftliches Komitee.

Der Gesundheitsausschuss (GSA) fungierte als Steuerungsgruppe für das Projekt, das Projektteam war für die Planung und Durchführung verantwortlich. Unterstützt wurde das Projektteam durch Mitarbeiter der VAEB / IfGP.

Durch interne Umstrukturierungen kam es zu personellen Veränderungen im Projektteam. Sowohl Josef Eder sowie Andreas Schabelreiter mussten auf Grund ihres neuen Aufgabengebietes ihre Tätigkeit im Projektteam beenden. Diese Veränderung wirkte sich jedoch nicht negativ auf die Arbeit des Projektteams aus. Magdalena Winding und Klaus Wörgötter nahmen die Plätze der ausgeschiedenen KollegInnen ein. Dadurch waren wieder alle Betriebsbereiche der Gletscherbahnen Kaprun AG abgedeckt.

Durch Betriebsratswahlen bei den Gletscherbahnen Kaprun AG kam es auch zu einem Wechsel im GSA. Mario G. Höfferer trat in den Ruhestand und Ingo Steiner rückte als neuer Betriebsratsvorsitzender der Arbeiter in den GSA nach.

Ein weiterer Wechsel ergab sich in der Prozessbegleitung durch das IfGP. Aus persönlichen Gründen sind Frau Mag. Reingard Resch und Frau Mag.^(FH) Marlene Gerger aus dem Projekt ausgeschieden. Ihre Rolle übernahm nahtlos Frau Mag. Beate Tropper (IfGP).

(Aktuelle Projektrollenliste als Beilage 3)

- **Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten:** Beschreibung der im Berichtszeitraum umgesetzten Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten mit relevanten Akteur/innen, Organisationen, Netzwerken oder Projekten. Gab es Ergebnisse, die sich aus Vernetzungsaktivitäten für das Projekt ergeben haben?

Enge Kooperationen bestehen sowohl mit der VAEB sowie mit dem IfGP. Einen Austausch über Erfahrungen bei Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es auch über die Salzburger GKK. Eine weitere Kooperation entstand durch die Gründung des Qualifizierungsverbundes QV Alpin Card. In diesem haben sich die fünf großen Schigebiete der Region, Schmittenhöhe Bahnen, Saalbacher Bergbahnen, Hinterglemmer Bergbahnen, Leoganger Bergbahnen und die Gletscherbahnen Kaprun zu einem Qualifizierungsverbund zusammengeschlossen um die Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen unter besonderer Berücksichtigung von „Produktive ageing“ zu fördern.

Die Ergebnisse und Erkenntnisse des Projektes sollen andere Seilbahnunternehmen ermutigen, ebenso ein BGF-Projekt in ihren Betrieben umzusetzen.

- **Kommunikations- und Informationsmaßnahmen:** Beschreibung der Kommunikations- und Informationsmaßnahmen des Projekts. Wie wurden die Zielgruppe und andere Akteur/innen über das Projekt informiert.

Über den Stand des Projektes wird intern laufend über die firmeneigene Informationsschiene wie Aushang, Firmenzeitung oder Lohnbeilagen berichtet. Der Vorstand der Gletscherbahnen Kaprun AG berichtete regelmäßig dem Aufsichtsrat über den Projektverlauf. Durch Berichte bei diversen Veranstaltungen und der Teilnahme am Salzburger Gesundheitspreis wurde das Projekt ebenso nach außen kommuniziert.

(Beispiele für MA-Informationen als Beilagen 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 10)

- **Projekt-Evaluation:** Darstellung des Verlaufs und der Ergebnisse der Projekt-Evaluation: Methoden der Evaluation, eingesetzte Instrumente, zentrale Ergebnisse der Evaluation.

Die Evaluation fand in Form einer Ergebnisevaluation statt. Die Evaluierung wurde durch die zweite MitarbeiterInnenbefragung und einer weiteren Krankenstandsanalyse sichergestellt.

Im Dezember 2010 / Jänner 2011 wurde bei der Gletscherbahnen Kaprun AG die zweite MitarbeiterInnenbefragung im Rahmen des BGF-Projektes „G'sund am Kitzsteinhorn“ durchgeführt. Von den 246 MitarbeiterInnen, an die Fragebögen ausgegeben wurden, haben sich 212 MitarbeiterInnen an der Befragung beteiligt. Dies entspricht einer Beteiligung von 86,2%.

Insgesamt gaben die MitarbeiterInnen der Gletscherbahnen Kaprun AG eine weitgehend positive Bewertung der Arbeit (Interesse und Gefallen an der Arbeit, erleben von Sinnhaftigkeit etc.) ab. Der Großteil der befragten MitarbeiterInnen gaben an, mit der Arbeit sehr (25,6%) oder zumindest zufrieden (65,3%) zu sein. Hohe Zufriedenheit und hohe Erwartungen seitens der Beschäftigten konnten für die Merkmale Arbeitsplatzsicherheit, KollegInnen und Arbeitszeitregelung, Art und Inhalt der Arbeit, direkte/r Vorgesetzter, Arbeitsbedingungen, Tätigkeitsspielraum und Betriebliche Zusatzleistungen aufgezeigt werden. Die deskriptive Betrachtung der Ergebnisse aus den beiden Befragungen in den Jahren 2010 und 2007 für die Gesamtbelegschaft der Gletscherbahnen Kaprun AG zeigt in

18 von 19 Skalen im Bereich Arbeit, Organisation und Erholung und Life Domain Balance eine Ergebnisveränderung gegenüber den Ausgangswerten aus dem Jahr 2007. Eine Veränderung (Verbesserung in der Beurteilung) von mehr als 10 % zeigte sich in den Skalen Partizipation, Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Information und Kommunikation, Einstellung zum Unternehmen, MitarbeiterInnenorientierung und Commitment. Besonders deutlich fällt dabei die Veränderung der Einstellung der MitarbeiterInnen in der Skala Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten (26,7 %) auf.

Die Ergebnisevaluation zeigte neben bereits positiven Sachverhalten auch Veränderungspotential zur weiteren Verbesserung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen im Unternehmen auf. Für das betriebliche Gesundheitsmanagement bedeutet das weiterhin insgesamt eine Orientierung hin zu mittel- bis längerfristigen gesundheitsförderlichen Interventionsprogrammen, da angestrebte und erforderliche Veränderungen kurzfristig nur schwer zu erreichen sein werden.

Während der Durchführung der GZ wurde ersichtlich, dass für die MitarbeiterInnen die Teilnahme an den GZ oder zumindest das Einbringen von Vorschlägen in die GZ ein wichtiger Faktor war. Durch die Verlängerung der GZ-Phase wurde auf diesen besonderen Umstand Rücksicht genommen. Die Veröffentlichung der GZ-Ergebnisse und deren Präsentation im GSA stellte einen weiteren Meilenstein im Projekt G'sund am Kitzsteinhorn dar. Nach Abschluss des Projektes kann man feststellen, dass die starke Einbindung der MitarbeiterInnen in die einzelnen Projektphasen für das Projekt sehr förderlich war.

Die Rücklaufquote und die Ergebnisse der zweiten MA-Befragung haben gezeigt, dass das Projekt von den MitarbeiterInnen sehr gut angenommen wurde sowie die umgesetzten Maßnahmen zu einer Verbesserung in allen abgefragten Bereichen führten.

(MAB-Bericht, Präsentation und Tabellenband als Beilagen 11, 12 und 13)

2 Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“)

Kam es im Berichtszeitraum zu Veränderungen und Abweichungen gegenüber dem Projektkonzept? Wenn ja, stellen Sie diese bitte kurz dar und begründen Sie sie.

Gehen Sie dabei sowohl auf Veränderungen im Projektkonzept als auch im Projektbudget ein. *Beachten Sie bitte, dass bei maßgeblichen Änderungen die Projektrollenliste sowie der Projektablaufplan im Projektguide aktualisiert werden müssen.*

Aufgrund von Verzögerungen bei den Gesundheitszirkelarbeiten durch krankheitsbedingter Personalknappheiten kam es zu einer Verschiebung in der Zeitschiene und zu der bereits beschriebenen Verlängerung der Projektlaufzeit. Außer der geringfügigen personellen Veränderungen im Projektteam gibt es keine Abweichungen im Soll-Ist-Vergleich.

Die geplante Ausbildung zum betrieblichen Gesundheits-Manager für eine Person wurde mangels geeigneter Schulungsangebote und in Absprache mit dem IfGP nicht durchgeführt. Stattdessen hat der GSA beschlossen, das gesamte, neu eingesetzte Gesundheitsteam in einer

speziell auf die Gletscherbahnen abgestimmten und vom IfGP konzeptionierte BGM-Ausbildung zu schulen.

(Aktualisierte Zeitschiene und Angebot über BGM-Schulung als Beilagen 14 und 15)

3 Reflexion der Projektumsetzung und Ausblick

Reflektieren Sie anhand Ihres Projektkonzepts den bisherigen Verlauf und die Zielerreichung des Projekts. Was ist aus Ihrer Sicht bzw. nach Erkenntnissen aus der Evaluation im Projekt besonders gut gelungen? Wo gab es Hindernisse? Nehmen Sie dafür bitte die untenstehenden Fragen zu Hilfe.

Wenn Sie Empfehlungen für andere Projektumsetzer/innen oder für den Fonds Gesundes Österreich ableiten können, stellen Sie diese bitte ebenfalls dar.

- Hat das Projekt seine im Projektantrag/-konzept beschriebenen Ziele erreicht?

Das Projekt hat die definierten Ziele erreicht. Die Sekundärziele waren teilweise optimistisch und hoch angesetzt. Es ist jedoch bei allen Sekundärzielen ein positiver Verlauf erkennbar. Bei den MitarbeiterInnen ist sowohl in Akzeptanz und Teilnahmebereitschaft ein steigender Trend zu beobachten.

Im Rahmen des BGF-Projektes der Gletscherbahnen Kaprun AG wurden Teilziele formuliert, die sich auf den Vergleich der Ergebnisse der ersten und der zweiten MitarbeiterInnenbefragung beziehen. Bei der Darstellung der Ergebnisse der zweiten MitarbeiterInnenbefragung im Jahr 2010 im Vergleich zu den Ergebnissen der ersten MitarbeiterInnenbefragung im Jahr 2007 können Verbesserungen in den durchschnittlichen Bewertungen aufgezeigt werden. Die Skala Vorgesetzte/r im Bereich Organisation wird von den BefragungsteilnehmerInnen in der Befragung vom Jahr 2010 besser bewertet als im Jahr 2007. Die Items zum Thema Kommunikation, die Items zum Thema gesundheitsförderlicher Umgang der Führungskräfte und Überblick der Führungskräfte über ihre Abteilungen werden in der zweiten Befragung besser bewertet als in der ersten. Die Beurteilung zur Zufriedenheit mit dem Bewegungsverhalten konnte um 11,8 % gesteigert, sowie die Bewertungen der Items zum Thema Ernährung gesteigert werden konnten. In keinem der, in den Teilzielen enthaltenen Items zeigte sich eine Verschlechterung der Ergebnisse. Basierend auf den Ergebnissen der zweiten MitarbeiterInnenbefragung wurden 5 von 20 konkreten Ausprägungen der formulierten Teilziele erreicht.

(Ergebnispräsentation als Beilage 16)

- Wurden die Zielgruppen des Projekts erreicht? Wurden die Zielgruppen ausreichend in die Planung und Umsetzung der Projektaktivitäten einbezogen?

Die Zielgruppe, alle MitarbeiterInnen der Gletscherbahnen Kaprun AG, wurden erreicht und in das Projekt mit einbezogen sowohl durch die Erarbeitung der gesundheitsförderlichen

Maßnahmen in den GZ sowie durch die Beteiligung an den tatsächlich umgesetzten Maßnahmen.

- Was waren die wichtigsten Erfolgsfaktoren und Hürden in der Projektumsetzung?

Erfolgsfaktoren:

Wichtigster Faktor war der persönliche Einsatz des gesamten Projektteams. Die MitarbeiterInnen wurden laufend persönlich informiert und hatten jederzeit eine/n AnsprechpartnerIn. Dies kann man am Ergebnis der zweiten MA-Befragung erkennen. Die geforderten Werte bei den Fragen zur Bekanntheit, Zufriedenheit etc. des Projektes wurden weit übertroffen.

Das Teilziel, dass 75 % der BefragungsteilnehmerInnen vom Projekt gehört haben, wurde erreicht. 81,1 % geben an, dass das Projekt „G´sund am Kitzsteinhorn“ bekannt ist.

Knapp 50 % der BefragungsteilnehmerInnen (47,8 %) geben an, dass sie sich über das Projekt „G´sund am Kitzsteinhorn“ gut informiert fühlen. Das Teilziel, von 50 % wurde nur geringfügig verfehlt.

Das Teilziel, dass 25 % der BefragungsteilnehmerInnen angeben, dass sie sich mit ArbeitskollegInnen positiv über das Projekt unterhalten wird erreicht, da in Summe 35,1 % diese Frage bejahen.

Das Teilziel, dass 25 % der BefragungsteilnehmerInnen außerhalb des Unternehmens positiv über das Projekt „G´sund am Kitzsteinhorn“ sprechen, wird ebenfalls mit 25,8% knapp erreicht.

Ein weiterer sehr wichtiger Faktor stellte zudem die Tatsache dar, dass die Geschäftsführung voll und ganz hinter dem Projekt stand und dadurch die mittlere Führungsebene mit ins Boot geholt werden konnte und Projektaktivitäten förderten und nicht behinderten. Ein weiterer Faktor waren die vorgezogenen Maßnahmen aus den GZ. Die MitarbeiterInnen konnten bereits frühzeitig erkennen, dass sich etwas veränderte und dass ihre über die GZ eingebrachten Vorschläge auch behandelt und teilweise beschlossen und umgesetzt wurden.

Projekthürden:

Projekthürden lagen im allgemeinen betrieblichen Ablauf bzw. in der Struktur eines Dienstleistungsbetriebes. Der Schibetrieb erfordert einen Turnusdienst. Dadurch hat immer ein Drittel der MitarbeiterInnen frei, das musste speziell bei den GZ berücksichtigt werden. Während der Wintermonate (Hauptsaison) ist es ebenso kaum möglich allen MitarbeiterInnen die Teilnahme an den GZ zu ermöglichen. Diese Faktoren wurden laufend im Projekt berücksichtigt und auf Grund der zeitlichen Verlängerung des Projektes stellten sie letztendlich keine weiteren Herausforderungen mehr dar.

- Welche Schlüsse ziehen Sie aus den Evaluierungsergebnissen und Ihrer Projekterfahrungen?

Der bisher erfolgreich eingeschlagene Weg wird im BGM fortgesetzt. Die starke Einbindung der MitarbeiterInnen ist bei den Gletscherbahnen Kaprun AG ein sehr wichtiger Erfolgsfaktor. Die Einbindung der mittleren Führung ist unbedingt notwendig. In den GZ ging es vorwiegend um bauliche Verbesserungen und Verbesserungen in Organisation und Führung. Die eigene Gesundheit wird von rd. 70% der MitarbeiterInnen als gut eingeschätzt und rd. 78% sind mit ihrer Gesundheit zufrieden. Maßnahmen in Richtung sportlicher Aktivitäten oder Gesundheitsprogramme wurden nur sehr vereinzelt gewünscht. Die Erkenntnisse und Erfahrungen des Projekts werden in das BGM einfließen. So sollen zumindest einmal jährlich alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit haben, in einem oder wenn notwendig in mehreren GZ Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz zu diskutieren und Lösungsvorschläge (gesundheitsförderliche Maßnahmen) zu erarbeiten. Diese Maßnahmen werden wieder in einem Maßnahmenkatalog zusammengefasst und dann mit dem GSA diskutiert und die Umsetzung gegebenenfalls beschlossen. Um diesen laufenden Prozess zu evaluieren, ist alle 2-3 Jahre eine Mitarbeiterbefragung geplant und die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen wiederum in das BGM ein.

- Was würden Sie aus jetziger Sicht anders machen?

Die Zielwerte der Sekundärziele waren teilweise sehr hoch gesteckt. Hier sollte man vorsichtiger ansetzen. Veränderungen ins Positive sind über einen Projektzeitraum von 2-3 Jahren nur in kleinen Schritten erreichbar, dafür aber umso nachhaltiger. Es geht weniger um die Anzahl der erarbeiteten Maßnahmen sondern um die Qualität der Maßnahmen.

- Welche (wissenschaftlichen) Fragestellungen, Forderungen, nächsten Schritte etc. ergeben sich aus Ihrer Sicht aus den Erkenntnissen Ihres Projekts? Wer sollte diese Erkenntnisse aufgreifen?

Betriebliche Gesundheitsförderung wurde in die Unternehmens- und Führungskultur integriert. Sowohl im Firmenleitbild sowie in allen relevanten Firmendokumentationen und im Personalmanagement (MitarbeiterInnengespräch) wurde Gesundheit und Betriebliche Gesundheitsförderung verankert. Das neu eingesetzte Gesundheitsteam wird im September/Oktober eine speziell auf die Gletscherbahnen abgestimmte und vom IfGP konzeptionierte BGM-Ausbildung machen.

Die Erkenntnisse werden vom BGM aufgegriffen und weiter verarbeitet. Die bereits im BGF definierten, noch nicht erreichten Ziele werden weiter verfolgt, neue Ziele werden erarbeitet. Strukturen für BGM sind aufgebaut und werden nachhaltig genutzt. Der Gesundheitsausschuß wird sich einmal jährlich zusammenfinden, die GZ werden ebenso jährlich weitergeführt. Das erste BGM Schwerpunktthema stellt bei der Gletscherbahnen Kaprun AG das Generationenmanagement in Zusammenarbeit mit dem IfGP dar. Als Zielgruppe wird die mittlere Führungsebene herangezogen. Mit der Methode des Arbeitsbewältigungscoachings werden individuelle sowie betriebliche

Maßnahmenvorschläge auf vier Ebenen, individuelle Gesundheit, Kompetenz, Arbeitsbedingungen und Führung und Arbeitsorganisation erarbeitet. Die Betrieblichen Veränderungsvorschläge werden dem GSA präsentiert. Durch Beschluss und Umsetzung entsprechender Maßnahmen wird gesundes Altern im Beruf unterstützt.

4 Verbreitung der Projektergebnisse

Beschreiben Sie bitte, wie Sie die Inhalte und Ergebnisse Ihres Projekts (z.B. Referate, Abstracts, Schlussfolgerungen aus Workshops oder Plenardiskussionen) abschließend verbreitet haben oder noch verbreiten werden.

Betriebliche Gesundheitsförderung wurde in die Unternehmenskultur integriert. Sowohl im Firmenleitbild wie auch in allen relevanten Firmendokumentationen wurde BGF verankert. Innerhalb der Seilbahnbranche wird bei Seminaren und Tagungen über das Projekt berichtet.

Das Projekt hat bereits 2010 am Salzburger Gesundheitspreis teilgenommen und wird 2011, nach Abschluss der Evaluation als Grundvoraussetzung, erneut eingereicht.

Ebenso wird der Antrag um das BGF-Gütesiegel gestellt.

Als Vision für die Zukunft sollen die Erkenntnisse und Erfahrungen des Projektes G'sund am Kitzsteinhorn in Form einer ausführlichen Dokumentation (Broschüre, Power Point Präsentation) mit einer Beschreibung der einzelnen Projektphasen; der notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen; Arbeits- und Funktionsweise der GZ, Erfahrungen aus der Evaluierung (Fragestellung, Wahrung der Anonymität und letztendlich Motivation der MitarbeiterInnen sich am Projekt aktiv zu beteiligen, den anderen Betrieben, speziell aus der Seilbahnbranche, zur Verfügung gestellt werden und als Motivation und Entscheidungshilfe dienen, im eigenen Unternehmen ein BGF-Projekt zu starten.

5 Anhang

Fügen Sie bitte alle relevanten weiterführenden Dokumente zu Ihrem Projekt im vorliegenden Bericht als Anhang ein.

Sitzungsprotokolle und Gesundheitszirkelergebnisse sind nur als Beilage zur Berichterstattung gedacht und dürfen nicht veröffentlicht werden!

- Sitzungsprotokolle
- Bericht Krankenstandsanalyse
- Präsentation Krankenstandsanalyse

6 Beilagen

Listen Sie hier bitte zusätzliche Dokumente, wie z.B. Tagungsbände, Konferenzberichte und laden Sie diese Dokumente im Projektguide hoch.

[Keine weiteren Beilagen.](#)