

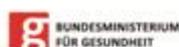


ENDBERICHT

zu

BGF-Projekt Nr. 1614 „SFS – Stahl, Fit, Spass“

Zeitraum: 06/2008 – 05/2010



Inhalt

1. Vorworte	3
2. Projektplanung:	7
3. Projektumsetzung:.....	11
3.1 Projektstruktur (Projektteam).....	11
3.2 Projektablauf (Zeitschiene).....	12
3.3 Aktivitäten und Methoden	12
3.3.1 Vorprojektphase.....	13
3.3.2 Projektauftritt.....	16
3.3.3 1. MA-Befragung.....	17
3.3.4 GZ/Handlungsfelder/Maßnahmenplan	19
3.3.5 Maßnahmenumsetzung	22
3.3.6 Internes Projektmarketing	25
3.3.7 Partnerschaften und Kooperationen	28
3.3.8 Evaluierung.....	29
4. Änderungen/Abweichungen und Überschreitungen im Projektverlauf:.....	32
5. Reflexion und Bewertung der Projektergebnisse.....	32
6. Nachhaltigkeit der Veränderungen	33
7. Verbreitung der Projektergebnisse	36
8. Beilagen	37



1. Vorworte

Vorwort der Geschäftsleitung

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,
unser Projekt „SFS - Stahl, Fit, Spass“ hat im Frühsommer 2008 gestartet – in einer Zeit, in der wir alle versuchten, die Wünsche unserer Kunden so gut wie möglich zu erfüllen. Maximale Auslastung, sehr sportliche Terminwünsche, rundum knappe Ressourcen waren die Rahmenbedingungen. Doch schon wenige Monate nach Start des BGF-Projektes kam es zu dramatischen Einbrüchen am Markt. Wir alle waren davon massiv betroffen.

Unser Gesundheitsprojekt sollte trotzdem weitergeführt werden. Und viele unserer MitarbeiterInnen nutzten die Chance, gerade in dieser Zeit aktiv am Aufbau eines betrieblichen Gesundheitswesens mitzuwirken.

All diesen engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gebührt unser Dank.

Nach Abschluss der 2-jährigen Projektphase ist unser Stahl, Fit, Spass zu einem konstanten Bestandteil des Betriebsgeschehens geworden.

Wir werden unseren Teil als Geschäftsleitung dazu beitragen, dass die bisherigen Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheit entsprechend weiter entwickelt werden, damit unsere MitarbeiterInnen bestmöglich auf die zu erwartenden Entwicklungen – Ansteigen der Lebenserwartung und Anhebung des Pensionsantrittsalters – vorbereitet sind.

Bei allen Aktivitäten in diesem Rahmen wird keine Differenzierung zwischen den verschiedenen Berufsgruppen gemacht – auch das trägt zu einem besseren Verständnis füreinander bei.

Ewald Thaller

Niels Vieweg

Vorwort des Projektleiters

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

unser Gesundheitsprojekt ist 2 Jahre gelaufen, wir haben es vor wenigen Monaten in ein betriebliches Gesundheitsmanagement übergeleitet.

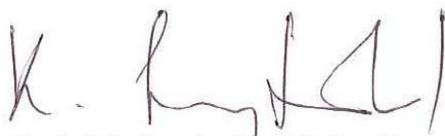
Ziel dieser Aktivitäten ist, die MitarbeiterInnen bei einer gesundheitsbewussten Lebensführung zu unterstützen.

Viele Faktoren lassen diese Initiative gerade jetzt für sehr sinnvoll erscheinen:

- Diskussionen um die faktische Anhebung des Pensionsantrittsalters werden zu einem längeren Verweilen der Mitarbeiter im Beruf führen
- Die Region Aichfeld ist ein Abwanderungsgebiet: Die Unternehmen der Region sind auf die Verfügbarkeit der Mitarbeiter angewiesen
- Das Ansteigen der Lebenserwartung bedingt, dass die Mitarbeiter möglichst lange fit und aktiv sein möchten

Ziel ist es, die soziale, geistige und körperliche Fitness zu erhalten oder weiter zu entwickeln. Dazu sind unterschiedliche Instrumente erforderlich und zweckmäßig. In jedem Fall gilt aber, dass auch diese Aktivitäten nur Angebote an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein können. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für diesen Themenbereich ist das konstruktive und aktive Zusammenwirken aller. Das hat sich in unserem Unternehmen vorbildlich entwickelt. Unternehmensleitung, Belegschaftsvertretungen und Betriebsarzt stehen in jeder Ausprägung hinter diesem Projekt. Das ist nicht selbstverständlich und der wesentliche Grundstein für den Erfolg dieses Projektes in unserem Unternehmen.



Projektleiter betriebliche Gesundheit

Klaus Seybold

Vorwort des Angestelltenbetriebsrates

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Betriebliche Gesundheit – ein modisches Schlagwort?

NEIN!

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Auch Arbeiterkammer, Gewerkschaften haben zu dieser Thematik bereits Schwerpunkte gesetzt.

Unser Arbeitgeber hat sich zum BGF bekannt und dies auch in einer schwierigen Zeit bewiesen. Jetzt liegt es an uns Arbeitnehmer, die Gesundheitsförderung auch zu leben.

Sitzende Tätigkeiten, hohe Arbeitsanspannung – was für einen Ausgleich gibt es da? Viele KollegInnen betreiben Sport – aber nicht alle. Und Gesundheit im umfassenden Sinn bedeutet weit mehr als nur Bewegung zu machen.

Gesundheitszirkel, Rückengymnastik, Yoga, gesunde Ernährung, Unterstützung bei der Raucherentwöhnung, Vorträge über Burn Out, Hilfestellungen zu richtiger Bewegung und (Sitz-) Haltung bilden dabei den Schwerpunkt.

Wir vom Angestelltenbetriebsrat unterstützen die Initiativen zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge. Mit Engagement, Ideen und auch mit finanziellen Zuschüssen.


Für den Angestelltenbetriebsrat
Hans Bernhard Zäuner



Vorwort des Arbeiterbetriebsrates

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„SFS – Stahl, FIT, Spass“ ist unser Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Unsere Kollegen sind an ihren Arbeitsplätzen in vielen verschiedenen Richtungen gefordert. Richtiges Heben, die richtigen Bewegungen am Arbeitsplatz und eine Reihe weiterer Bewegungsabläufe sind an den verschiedenen Arbeitsplätzen über Jahre hindurch zu bewältigen.

Durch unser Gesundheitsprojekt erhalten alle Tipps zur besseren Arbeitsbewältigung, beispielsweise auch durch das Arbeitsbewältigungscoaching und durch das Bewegungscoaching am Arbeitsplatz.

Viele KollegInnen nützen schon die Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung – und die Tendenz ist weiter steigend. Natürlich gibt es Diskussionen in der Belegschaft über vieles, was angeboten wird. Diese Gespräche machen auch neugierig, etwas Neues zu versuchen.

Wir vom Arbeiterbetriebsrat unterstützen die Initiativen zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge mit finanziellen Zuschüssen, aber auch mit Engagement.

Gemeinsames Ziel ist es, dass die Kolleginnen und Kollegen in jeder Hinsicht während ihrer gesamten Berufstätigkeit fit sind – und so auch noch lange ihren wohlverdienten Ruhestand genießen können.

Für den Arbeiterbetriebsrat

Roland Rohrbacher

2. Projektplanung:

Die Vorinformation über das BGF-Projekt erhielten die Beschäftigten der Stahl Judenburg GmbH im Zuge einer alljährlich stattfindenden MitarbeiterInnenveranstaltung und eines Plakates, welches auch den Projektzeitplan beinhaltet.

Bei Stahl Judenburg wird ein klassisches BGF-Projekt über die Dauer von 2 Jahren durchgeführt:

- Angestrebt wird die Sensibilisierung der MitarbeiterInnen zum Thema "Gesundheit" das Hinterfragen und ggf. beeinflussen der persönlichen Verhaltensweisen sowie die Veränderung von Rahmenbedingungen, die die Gesundheit beeinflussen.

Das Projekt verläuft in den folgenden großen Abschnitten/Phasen:

- 1. Bedarfserhebung mit Ist-Analyse (MitarbeiterInnen-Befragung mit einem standardisierten Fragebogen, Krankenstandsanalyse (Beil.Nr. 8), demografische Betriebsanalyse)
- 2. Planung (Gesundheitszirkel) der Maßnahmen (zur Verbesserung des körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens)
- 3. Umsetzung der Maßnahmen
- 4. Evaluierung der Maßnahmen, Überprüfung der Zielerreichung

Die Rahmenbedingungen sind:

- Betriebliche Gesundheitsvorsorge wird im gesamten Konzern forciert
- Aktuell hoher Krankenstand mit steigender Tendenz
- Evaluierung der Arbeitsplätze (Arbeitssicherheit, Gesundheit) ist im ersten Schritt abgeschlossen und dient als Basis einer langfristig gesundheitsförderlichen Gestaltung
- Verlängerte Lebensarbeitszeit aufgrund der allgemeinen demografischen Entwicklung. BGF dient hier der Gegensteuerung
- Die hohe Quote an Nacht-/Schicht-/Schwerarbeitern bedingt eine besondere Berücksichtigung des Themas "Gesundheit"

Folgende Ziele sollen im Rahmen des 2-jährigen BGF-Projektes erreicht werden:

- Die MitarbeiterInnen kennen ihre gesundheitlichen Belastungen und Ressourcen.
- Die subjektiv empfundenen arbeitsbedingten Belastungen der MitarbeiterInnen sind von der ersten zur zweiten MitarbeiterInnen-Befragung gesunken.
- Die MitarbeiterInnen und Führungskräfte kennen die Grundlagen eines ganzheitlich-gesunden Lebensstils und sind zur souveränen Förderung und Stärkung ihrer Gesundheit befähigt.
- Ein Gesundheitsmanagementsystem, das die Gesundheitspotenziale von MitarbeiterInnen und Führungskräften nachhaltig fördert, ist implementiert.
- MitarbeiterInnen- und Führungskompetenzen auf dem Gebiet der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind entwickelt.
- Eine positive Unternehmenskultur und ein positives Bewusstsein im Bezug auf die Förderung älterer MitarbeiterInnen sind entwickelt und in den Unternehmensleitlinien verankert, um "Gesundes Älterwerden" im Unternehmen langfristig zu gewährleisten.

Unser Gesundheitsprojekt wurde lt. Plan (Beil. 1) in folgenden Phasen abgewickelt:

- VORPROJEKTPHASE Jänner – Juni 2008

Erstberatung durch die STGKK, Beratungsgespräch mit der durch die STGKK,
Unterzeichnung der BGF-Charta, Bildung interner Strukturen (ProjektleiterIn,
Projektteam, Steuerungsgruppe), Förderantrag an den FGÖ
Projekt-Planungsworkshop mit dem Projektteam mit STGKK, Führungskräfte-
Sensibilisierungsworkshop mit externen ExpertInnen, Vorbereitung und Adaptierung
des Diagnosefragebogens durch die STGKK

- Projektstart Juni 2008

Kick-Off Veranstaltung, Information aller MitarbeiterInnen, Vorstellung des Diagnose-
Instrumentes durch STGKK

- **DIAGNOSEPHASE** Juni 2008 – September 2008

MitarbeiterInnen-Befragung mit dem Sozialkapital-Fragebogen durch STGKK, Demografische Betriebsanalyse durch STGKK, Krankenstandsanalyse durch die STGKK, Rückmeldung der Ergebnisse im Unternehmen

- **PLAUNGSPHASE** September 2008 – Jänner 2009

Bildung der Gesundheitszirkel, Durchführung der Gesundheitszirkel (als Teil der Ist-Analyse und als Planungsinstrumentarium) mit externer und interner Moderation, Erstellung des 1. Gesundheitsberichtes, Maßnahmenplanung, Beratung der Steuerungsgruppe durch STGKK

- **UMSETZUNGSPHASE** Jänner 2009 – Jänner 2010

Maßnahmen werden umgesetzt und intern evaluiert

- **EVALUIERUNGSPHASE** Jänner 2010 – Mai 2010

2. MitarbeiterInnen-Befragung mit dem Sozialkapital-Fragebogen durch STGKK, Prozess- und Strukturuvaluierung durch externe ExpertInnen, Rückmeldung der Befragungsergebnisse im Unternehmen, Erstellung des 2. Gesundheitsberichtes

- **Projektabschluss** Mai 2010

Abschlussveranstaltung im Unternehmen für alle MitarbeiterInnen in einem ähnlichen Rahmen, wie bei der Auftaktveranstaltung. Inhalte waren ein Bericht über die gesetzten Ziele und Meilensteine des Projektes BGF sowie deren Erreichung (es wurden alle Punkte zeitgerecht und vollständig erfüllt – und es gab mehr Analysen und daraus folgende Massnahmen samt Evaluierung als geplant) sowie ein Bericht über den Status des Bewegungscoachings am Arbeitsplatz durch Frau Strimitzer, unserem externen Coach.

- **NACHPROJEKTPHASE** ab Mai 2010

Weitere Ausbildungen für MitarbeiterInnen im BGM-System, Ansuchen um Zuerkennung des BGF-Gütesiegels I, Vernetzung und Austausch mit anderen Unternehmen, weiterer Kontakt zu Kooperationsstellen

Das Projekt stellt den Start und die Einführung eines lang andauernden, nachhaltigen Prozesses zur betrieblichen Gesundheitsförderung dar.

Am Ende sollen Prozesszuständigkeiten und -verantwortungen eindeutig definiert sein.

Das Projekt dient dem Erwerb zusätzlichen Know Hows und einer allumfassenden Qualitätssicherung.

Ein weiterer Austausch mit externen Partnern (wie z.B. STGKK, IfGP, ÖPWZ – Fr. Dr. Kloimüller, Partnerunternehmen verschiedener Netzwerke) findet laufend statt und ist auch in weiterer Folge beabsichtigt.

Das Projekt soll Krankheiten am Arbeitsplatz vorbeugen, Gesundheitspotentiale der MitarbeiterInnen stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessern. Demnach soll ein dauerhaftes praxisorientiertes Projekt mit einem umfassenden, ganzheitlichen Gesundheitsbegriff im Arbeitsalltag umgesetzt werden.

Das Projekt beinhaltet ein umfassendes Gesundheitsförderungskonzept, Projektinhalte und Ablauf wurden gemeinsam mit einer Beraterin der STGKK erarbeitet, konkretisiert und verfeinert. Im Projekt wird eine laufende Dokumentation mittels Projekthandbuch durchgeführt. Auch werden Gesundheitsberichte sowie ein umfassender Projektabschlußbericht erstellt. Die Ergebnisevaluierung wird in Zusammenarbeit mit der STGKK durchgeführt.

Das Budget wurde nach den Richtlinien des FGÖ mit Unterstützung der STGKK erstellt.

Eine nachhaltige Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems, wird durch die Einführung von strukturellen Maßnahmen sichergestellt um eine kontinuierliche Auseinandersetzung und Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung bei Stahl Judenburg zu gewährleisten.

Nach Projektabschluss werden die Ergebnissen und Kenntnissen aus dem Projekt veröffentlicht und anderen Organisationen mit vergleichbarem Arbeitshintergrund zugänglich gemacht. Die Vernetzung mit anderen Unternehmen zum Erfahrungsaustausch sowie eine längerfristige Kooperation mit der STGKK wird angestrebt.

3. Projektumsetzung:

3.1 Projektstruktur (Projektteam)

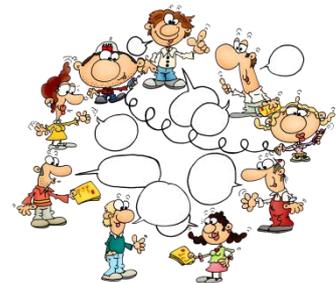
Im Rahmen der strategischen Basis wird die Betriebliche Gesundheitsförderung von einer Steuergruppe getragen, in der neben der gesamten die Vorsitzenden der Betriebsratskörperschaften, der Betriebsarzt sowie der Leiter der Arbeitsgruppe vertreten sind. Die Arbeitsgruppe besteht aus operativen Mitarbeitern der verschiedenen Unternehmensbereiche sowie den entsprechenden Bereichsleitern. Dort sind auch Vertreter der Betriebsratskörperschaften sowie die Sicherheitsvertrauenspersonen eingebunden.

In der Arbeitsgruppe sind die Gesundheitszirkelmoderatoren verankert. Die Kommunikationsgruppe - sie besteht aus MitarbeiterInnen der verschiedenen Abteilungen - ist ebenfalls in der Arbeitsgruppe verankert. Diese Gruppe ist für die innerbetriebliche Kommunikation zu allen Belangen der Betrieblichen Gesundheit zuständig.

So wurde die Kommunikationsgruppe allen MitarbeiterInnen vorgestellt:

Das Gesundheits-Kommunikationsteam (GHK) stellt sich vor

Hr. Fladl Norbert	Hr. Trattner Heinz
Hr. Sprung Reinhold	Hr. Grasser Dietmar
Fr. Leitner Kathrin	Hr. Gruber Jakob
Fr. Ceh Rosalia	Hr. Perwein Peter
Hr. Hauser Peter	Hr. Steinwider Werner
Hr. Pichler Harald	Hr. Knapp Robert



Die Geschäftsführung und die Führungskräfte besuchten verpflichtend Führungskräfte trainings zum Thema "Xundes Führen". Das erste Training fand im Dezember 2009 statt, die Vertiefungsworkshops finden jetzt regelmäßig 3x im Jahr statt. Für die nächstfolgende Führungsebene startet das gleiche Training 1 Jahr zeitversetzt. Für die Führungskräfte gab es ein zusätzliches ABI-Coaching.

Alle Führungskräfte der Ebene 1 und 2 haben mit dem Arbeitspsychologen, Herrn Mag. Ernst Neudorfer, ein ca. 45- bis 60 minütiges Gespräch geführt.

Die Inhalte der Gespräche waren die Analyse der Arbeitsbewältigung und Denkanstöße zur Unterstützung vorsorgenden Verhaltens für die Erhaltung bzw. Förderung der Arbeitsfähigkeit. Diese ABI-Coachings fanden im Rahmen unseres Zusatzprojektes für ältere MitarbeiterInnen statt.

Führungsziele und persönliche Zielsetzungen sind Bestandteil jedes Mitarbeitergespräches mit Zielvereinbarung.

Diese Gespräche fanden in weiterer Folge für alle MitarbeiterInnen über 45 Jahre durch Frau Mag. Battig statt.

Die Ergebnisse der ABI-Coachings aller MitarbeiterInnen > 45 flossen in folgende Themen ein:

- Führungskräfte-Training
- Gesundheitszirkel
- Arbeitsorganisation
- Bewegungskoaching am Arbeitsplatz
- Vorträge des Betriebsarztes

Ein neuerliches ABI-Coaching wird 2011 angestrebt, um Veränderungen messen und darstellen zu können.

3.2 Projektablauf

Zeitschiene siehe Beil.Nr. 1

Die Zeitleiste ist in allen Punkten eingebaut worden. Es gab hierzu keine Abweichungen.

3.3 Aktivitäten und Methoden



3.3.1 Vorprojektphase

Unterzeichnung der BGF-Charta

CHARTA

Gesunde, motivierte und gut ausgebildete MitarbeiterInnen sind sowohl in sozialer wie ökonomischer Hinsicht Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg eines Unternehmens.

Unternehmen tragen eine soziale Verantwortung gegenüber ihren MitarbeiterInnen. In dieser Verantwortung sorgen sie dafür, dass arbeitsbedingte Gefährdungen und Belastungen soweit wie möglich reduziert und Gesundheitspotenziale gestärkt werden.

Der Luxemburger Deklaration (1997) folgend, umfasst Betriebliche Gesundheitsförderung alle gemeinsamen Maßnahmen von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven MitarbeiterInnenbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

Das Bekenntnis zum gesetzlichen ArbeitnehmerInnenenschutz stellt auch vor diesem Hintergrund die Grundvoraussetzung für die Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen dar.

Grundsätze der BGF

Durch die Unterzeichnung dieser Charta wird die Orientierung an den zentralen Merkmalen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zum Ausdruck gebracht.

Dazu gehören unter anderem:

Unternehmensgrundsätze und -leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor.

Eine wertschätzende Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen MitarbeiterInnenbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen.

Eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und eigenen Fähigkeiten, Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und soziale Unterstützung andererseits.

Eine Personalpolitik, die aktiv Gesundheitsförderungsziele verfolgt.

Ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Prinzipien der BGF

Betriebliche Gesundheitsförderung kann ihr Ziel „Gesunde MitarbeiterInnen in gesunden Unternehmen“ nur dann erreichen, wenn nachstehende Prinzipien beachtet werden:

Partizipation

- Beteiligung der gesamten Belegschaft an der Entwicklung und Erhaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen.

Integration

- Berücksichtigung der Betrieblichen Gesundheitsförderung in allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen.

Projektmanagement

- Systematische Durchführung aller Maßnahmen und Programme. Diese inkludiert: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse.

Ganzheitlichkeit

- Berücksichtigung sowohl verhaltens- als auch verhältnis-orientierter Maßnahmen. Damit ist gewährleistet, dass der Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaues von Schutzfaktoren und Gesundheitspotenzialen verbunden wird.

Mit der Unterzeichnung bekennt sich das Unternehmen

Stahl Judenburg

zu den in der vorliegenden Charta beschriebenen Grundsätzen und fühlt sich auch zukünftig dazu verpflichtet, seine Unternehmenspolitik maßgeblich an den Prinzipien der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu orientieren .

Judenburg, 20.6.08

Ort, Datum

[Signature]

Unterschrift

Ansatzpunkte aus dem Projekt 45+:

- **Kommunikation im Unternehmen:**

Hohe Wertschätzung durch die GF: MitarbeiterInnen schätzen die Nähe zur Geschäftsführung, und dass „das gesagte Wort gilt“ - die MitarbeiterInnen wissen woran sie sind.

Infoscreens im Eingangsbereich für die gesamte MitarbeiterInnen-Information, die die Führungskräfte in kurzen Abständen und in standardisierter Form weitergeben.

Teamqualität und MitarbeiterInnen-Gespräche sind Unternehmensphilosophie.

Wichtig ist auch der Vergleich der Konfliktsituation von früher und heute.

Für Coaching-Gespräche werden BeraterInnen von externen Anbietern hinzugezogen

- **Motivationsfaktoren bei der Arbeit**

Handlungsspielraum bei der Arbeit – Entscheidungsspielräume
Handlung FK: FK gibt dem MA verständliche Arbeitsaufträge, die innerhalb seines Handlungsspielraums sind und erklärt ihm, warum dieser Auftrag von Bedeutung ist. (Kohärenzgefühl des Menschen erzeugen – Salutogener Ansatz: Was erhält Menschen gesund?)

ZB: Ein Betriebsleiter erzeugt viel Druck bei den MitarbeiterInnen, indem er keine Handlungsspielräume gibt, er alle Entscheidungen selbst trifft und sehr stark kontrolliert. Die Motivation ist dadurch sehr gering, die sich langfristig negativ auf die Arbeitsfähigkeit auswirken kann!

Der AB-Index ist ein Frühwarnsystem, der bei der Auswertung der Verantwortungsbereiche eindeutige Hinweise auf die Motivation und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen für die Zukunft gibt.

- Thema: **Stressmanagement** – Umgang mit Stress

Für die körperliche Gesundheit wird bereits sehr viel gemacht. Ein immer stärker in den Vordergrund rückendes Thema ist die psychische Gesundheit, z.B. Arbeitspsychologen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten.



- **Burn-Out:**

„In der Arbeit auf – nicht unter gehen!“

Wenn MitarbeiterInnen Anzeichen dahingehend aufweisen, dann ist es wichtig hinzuschauen und die MitarbeiterInnen anzusprechen. Wichtig ist kein Mitleid zeigen, sondern Unterstützung geben.

- **Gesundheitsprojekt** kommt gut bei den MitarbeiterInnen an!

Gesundheitszirkel-TeilnehmerInnen sind stolz. Die Wertschätzung gerade von ihren Führungskräften für dieses Thema sollte gewährleistet sein.

- **Ideensammlung aus den Gesundheitszirkeln:**

- Bewegungsübungen – mehrere Plätze errichten
- Wissensmanagement – Angst vor der Ersetzbarkeit nehmen – Vertrauen durch die GF, dass älter/e MitarbeiterInnen nicht einfach austauschbar sind
- Wettbewerbsvorteil durch MitarbeiterInnen-Zusammenhalt – macht die Wissensübergabe zwischen den Generationen leichter!
- MitarbeiterInnen-Zeitung läuft sehr gut
- Gesundes Eck wird promotet, Gesundheitszirkel-Foto publiziert (Stellenwert der TeilnehmerInnen erhöhen), Pensionisten werden zu Betriebsfeiern eingeladen, Platz für Lob und Anerkennung
- In den Werken schwitzen die ArbeiterInnen und stehen zusätzlich in der Zugluft – einen Einsatz von Nierengürteln überlegen.
- Nüsse, Trockenobst und aufgeschnittenes Obst für Besprechungen
- Die 12-Bildschirm-Tibeter für MitarbeiterInnen am Bildschirm anbieten
- Informationen (max. 1 A4 Seite) über aktuelle Gesundheitsthemen mit dem Gehaltszettel zukommen lassen. (zB. Mental fit, TCM, Biologische Lebensmittel und Zertifizierungen etc)
- Betriebliches Mobilitätsmanagement zur – CO2 Reduktion / Werbemaßnahmen
- mit dem Rad fahren fördern: jede/r mit dem Rad kommt, erhält pro Fahrt € 1,-
- Fahrgemeinschaften für lange Strecken: Pendler: jede/r der mit einer Fahrgemeinschaft kommt, erhält pro Fahrt € 1,-

- Über Info-Screens wird täglich angezeigt, wieviele MitarbeiterInnen mit welchem Verkehrsmittel gekommen sind.

3.3.2 Projektaufakt

Am 06. Juni 2008 wurde in unserem Unternehmen der Startschuss für ein neues Projekt mit dem klingenden Namen „Betriebliche Gesundheitsförderung“ gegeben. Viele verschiedene Mitarbeiter haben miteinander Maßnahmen ausgearbeitet um in unserem Unternehmen auch die Gesundheit der MitarbeiterInnen entsprechend zu thematisieren.

Folgende Maßnahmen wurden anfangs in die Tat umgesetzt:.

Auftaktveranstaltung am 20.06.2008: Es erfolgte die Info der gesamten Belegschaft über das Projekt BGF und in weiterer Folge auch die Vorstellung, welche Möglichkeiten sich aus diesem Projekt ergeben. Durch Hrn. Dr. Beran wurden die Themen „Schlaf und Schlaflosigkeit“ interessierten MitarbeiterInnen vorgestellt. In entsprechend eingerichteten Bus (dieser wurde von ASKÖ zur Verfügung gestellt und betrieben) konnten MitarbeiterInnen erste Ergebnisse aus der Analyse einer Wirbelsäulenuntersuchung bekommen. Regionale Anbieter und Schulen gaben Denkanstöße zum Thema „Gesunde Ernährung“. Die Stadtwerke Judenburg hat gemeinsam mit anderen Anbietern auch Impulse für „Gesunde Getränke“ (vornehmlich Wasser) gegeben.

Bei dieser Veranstaltung wurde allen MitarbeiterInnen auch der Fragebogen für die 1. MitarbeiterInnen-Befragung durch Frau Mag. Blattner vorgestellt. Die Vorsitzenden der Betriebsratskörperschaften sowie der Unternehmensleitung ermunterten alle Anwesenden an dieser Befragung teil zu nehmen.

Es wurden 9 „**Xunde Ecken**“ in den einzelnen Betrieben aufgebaut. Jeden 1. und 3. Dienstag im Monat (Beil.Nr. 15) wird an diesen „Xunden Ecken“ eine Kleinigkeit für jeden Mitarbeiter, als Anstoß zur gesunden Ernährung bereitgestellt.

Zusätzlich stehen Wasserspender der Fa. Triple A zur Verfügung.



3.3.3 1. MA-Befragung

Die Befragung wurde von der STGKK in Zusammenarbeit mit der Universität Graz durchgeführt. Mittel dafür war der EBF-SCQ (Erholungs-Belastungs-Fragebogen und Sozialkapital-Fragebogen).

Die Befragung fand vom 23. Juni – 04. Juli 2008 unter allen Mitarbeitern statt, wobei die Teilnahme freiwillig und anonym war.

Die Rücklaufquote von 54% setzt sich wie folgt zusammen:

- 100% bei den Frauen
- 97% bei den Angestellten
- 95% bei den Lehrlingen
- 39% bei den ArbeiterInnen

Wesentliche Ergebnisse der Befragung:

➤ **Erholung & Belastung**

Bei der Gegenüberstellung zu einem Vergleichsunternehmen wurde kein großer Unterschied festgestellt.

Das Positive dazu ist, dass die Erholung überwiegt. Frauen und Angestellte berichten über mehr Erholung, wogegen die ArbeiterInnen mehr beansprucht sind.

➤ **Sozialkapital**

Die Auswertung erfolgte unter den drei Gesichtspunkten: Geschlecht, Alter und Beschäftigungsverhältnis.

Es traten viele Unterschiede auf, die jedoch nicht zwingend negativ zu bewerten waren. Hier einige Beispiele darüber:

Ältere ArbeitnehmerInnen gaben mehr „Beziehungsqualität“ an als ihre jüngeren KollegInnen.

Die Unterstützung durch Kollegen wurde im Vergleich zur Unterstützung durch Vorgesetzte höher bewertet.

Die Wertschätzung von KollegInnen und Vorgesetzten wurde im gleichen Ausmaß empfunden. Allerdings gaben ältere ArbeitnehmerInnen mehr „Wertschätzung durch Vorgesetzte“ an als jüngere KollegInnen.

Ältere MitarbeiterInnen empfanden, eher das Gefühl zu haben, dass ihnen Vertrauen von der Firma entgegengebracht wird.

Frauen fühlten sich bedeutend mehr dem Unternehmen zugehörig als Männer, aber auch ältere MitarbeiterInnen empfanden ein höheres Zugehörigkeitsgefühl als jüngere.

Auch in den Bereichen „Interesse an der Arbeit“ und „Zielorientierung“ erreichten Frauen und ältere MitarbeiterInnen höhere Werte.

➤ **Führungsqualität**

Die Weitergabe von Informationen wurde sehr gut bewertet, hingegen wurde die Unterstützung der Vorgesetzten bei der persönlichen Entwicklung als geringer empfunden.

Konflikte betragen in allen Bereichen sehr gering.

➤ **Bewegung**

Das körperliche Wohlbefinden wurde in allen Bereichen als ausgeglichen bewertet, allerdings berichteten ArbeiterInnen von weniger „körperlichem Wohlbefinden“.

Es war auffällig, dass sich nur wenige ArbeitnehmerInnen körperlich betätigten, nämlich in dem Maß in dem Bewegung empfohlen wurde.

➤ **Ernährung und Rauchen**

Auf jeden Fall sollten diese beiden Punkte in das Projekt eingebunden sein. Der Punkt Rauchen könnte mit einem Seminar das auf Raucherentwöhnung abzielt in

Angriff genommen werden. Dazu gibt es auch schon ein Angebot von der GKK. Es wird eine Info Veranstaltung über das sogenannte „Rauchfrei Programm“ stattfinden.

Die Ernährungsgewohnheiten können durch Aufklärung über Gesunde Ernährung (Referate des Betriebsarztes) und das Obst-Angebot in den Gesunden Ecken verbessert werden.

45% der MitarbeiterInnen sind Raucher. Auch bei der Bewertung der Ernährungsgewohnheiten sind Mängel deutlich geworden.

Ziel des BGF-Projektes war es, diese Punkte bei der 2. MA-Befragung (im Jänner 2010) deutlich zu verbessern, und auch nach Beendigung des Projektes, nachhaltig im Betrieb zu verankern.

3.3.4 GZ/Handlungsfelder/Maßnahmenplan

Es haben 4 Gesundheitszirkel zu je 4 Einheiten stattgefunden. Die Teilnehmer konnten die Themen frei wählen. Über die verschiedensten Bereiche wurde diskutiert, Wünsche geäußert und Lösungsvorschläge ausgearbeitet.

Im Anschluss an die Zirkel wurden Maßnahmenpläne (Beil.Nr. 9) erstellt, die es eben in den einzelnen Abteilungen umzusetzen galt, z.B. wurden die Arbeitsschuhe als billig und mangelhaft bewertet, daher erfolgte ein Test mit darauf folgendem Umstieg auf andere Arbeitsschuhe.



GZ – Bereich Kettner Blankstahl

Teilnehmer:

Wolfgang Karner
Michael Gabauer
Hans Geissdörfer
Günther Felber
Viktor Zechner
Martin Marchl

GZ – Bereich Feyerl Kolbenstangen – AV

Teilnehmer:

Rene Assigal
Roland Petek
Christian Ceh
Jürgen Macher
Thomas Hinterlassnig
Robert Knapp

Themen:

-zwischenmenschl. Beziehungen
(Misstrauen und Uneinigkeit, neue MA, Loyalität, Unehrlichkeit, „Dumme Kollegen“, Streit, Anerkennung und Dankeschön)
-psychische Belastungen
(Stress)
-Informationen
(zu wenig, Infos zurückhalten, wirtschaftl. Lage/Entwicklung)
-allgemeine Arbeitsbedingungen
(Lärm, Feinstaub, Kälte/Wärme, Arbeits- bekleidung bzw. -schuhe)

Themen:

-Arbeitsklima, Stimmung am Arbeitsplatz (Vorgesetztenverhalten, Umgang der Kollegen miteinander, kein Teamgeist, Wissen nicht weitergeben, Gerüchteküche, Misstrauen, schlechte Stimmung)
=
Informationsweitergabe/Entscheidungen
(Unklarheiten bei Reklamationen, mangelhafter Abtransport, später Rücktransport, fehlende Entscheidungen bei fehlerhaftem Material, Kommunikation u. Info-Weitergabe)
-Überforderung/Stress
(auf Grund mangelnden Wissen u. Erfahrung)
-Einbeziehen der MA
(Sicherheitsschuhe, Sicherheit)

**GZ – Bereich Feyerl
Kolbenstangen -
Arbeiter**

Teilnehmer:

Christian Auinger
Gernot Grössing
Richard Mayer
Marco Probst
Robert Griesmaier

**GZ – Bereich Sammt
Walzwerk**

Teilnehmer:

Johann Rilling
Karl Rumpold
Werner Strasser
Martin Pfuner
Heimo Schaffer

Themen:

-Umgangsformen, Arbeitsklima
(Vorgesetztenverhalten, Kollegen,
Misstrauenskultur, „unbekannte“
Personen im Arbeitsbereich)
-Organisatorisches/Arbeitsabläufe
(Unterschiedl. Einschätzung bei
Reklamation, Lange Wartezeiten bei
Reparaturen bzw. Wartungsarbeiten,
zweierlei Maß bzgl. Sicherheit, VB-
Vorschläge, Bestellungen von
Arbeitsmitteln)
-Hilfsmittel
(Hebehilfen, Trennanlagen)
-psychische Belastung, Stress,
Zeitdruck
(späte Info der MA über wichtige
Dinge, Krankenstand und
Kündigung?, Zeitvorgaben
unrealistisch)

Themen:

-körperliche Belastungen
(Kälte, Zugluft, Hitze, Lärm, Staub,
Rauchentwicklung)
-umständliche/unökonomische
Abläufe
(lange Stehzeiten bei Defekten,
empfundene Ungerechtigkeit u.
Widersprüche, persönl. Kritik wenn
Stillstand, Terminplanung u.
Auftragsverteilung)
-Unsicherheiten/Informationsmangel
(Gerüchteküche, Misstrauen,
schlechte Stimmung, mangelnde
Information von Betriebsrat)

Nach Abschluss der Gesundheitszirkel wurden Fragebögen von der STGKK an die Teilnehmer ausgegeben, mit dem Ziel die zukünftige Gesundheitszirkel-Arbeit bei STJ noch zu verbessern.

Die Ergebnisse dieser Evaluierung fließen in die nächsten Gesundheitszirkel ein.

3.3.5 Maßnahmenumsetzung

Durch laufende Schulungen und auch nachweisliche Unterweisungen haben alle MitarbeiterInnen die notwendigen fachlichen und gesundheitsförderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, um ihre Aufgaben im Betrieb / Unternehmen bewältigen zu können bzw. bekommen sie die Gelegenheit, diese Kompetenzen zu erwerben. Referate des Betriebsarztes (Beil.Nr. 11 : Einladungen zu Vorträgen) zu verschiedenen Gesundheitsthemen im Rahmen der Arbeitssicherheit und weiterer fachkundiger ReferentInnen werden allen MitarbeiterInnen angeboten. Aushänge zur richtigen Bewegung (Beil.Nr. 12) gibt es in allen Betriebsbereichen. Bei den "Xunden Ecken" (das sind 9 Info-Stände, die im ganzen Werk verteilt stehen) gibt es aktuelle Informationen zu gesundheitsbezogenen Themen sowie gelegentlich auch eine "Xunde Jause" als Anregung zu einer gesünderen Ernährung



Mitarbeiter werden zu Moderatoren für Gesundheitszirkel ausgebildet.

Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsbelastungen oder zur Optimierung der Arbeitsbedingungen, Belastungen, Führungsverhalten, Kommunikation etc. wurden durch Abteilungsbesprechungen bzw. Mitarbeiter-Gespräche, Zielvereinbarungsgespräche, Gesundheitsförderung für Führungskräfte und Mitarbeiter umgesetzt.

Eine Externe Prozess-Evaluation durch das Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH wurde mit folgenden Schwerpunkten durchgeführt:

- Erstellung BGM-Checkliste
- 3 Fokusgruppen mit Kommunikationsteam
- Reflexions-Workshop mit Projektteam
- Ergebnispräsentation im Rahmen der Arbeitsgruppensitzung
- Ergebnispräsentation Gesundheitszirkel-Evaluationsbericht
- Abschlusspräsentation

Folgende Maßnahmen um die Tätigkeiten der MitarbeiterInnen so zu organisieren, das dauernde (systematische) Über- und/oder Unterforderung vermieden werden (z.B. flexible Ressourcenplanung, Umgang mit Überstunden, Tätigkeitsprofile, Urlaubsplanung etc.) werden gesetzt und wie folgt abgedeckt:

Stellenbeschreibungen; monatlich aktualisierte Einsatzpläne aller Arbeiter; zumindest monatliche Thematisierung allfällig anfallender Überstunden; die regelmäßige Thematisierung eines geregelten Urlaubsverbrauches; Mitarbeitergespräche; regelmäßige Begehungen und Gespräche mit den Mitarbeitern durch die und den Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft; ein sehr aktives Arbeitssicherheitswesen; Thematisierung in den Gesundheitszirkeln; gemeinsame Abstimmung mit den MitarbeiterInnen über Schichtgestaltungen - bei Bedarf durch Job Rotation der Mitarbeiter.

Bei längerer Abwesenheit (ab 2 Wochen Abwesenheit) ist ein Rückkehrgespräch entsprechend einer Vorlage (Beil.Nr. 18) über Veränderungen am Arbeitsplatz, Sicherheitsthemen, ev. Veränderungen in der Sphäre des/der Mitarbeiter obligatorisch. Jeder dieser Mitarbeiter wird von dem Vorgesetzten, dem Betriebsrat, der Sicherheitsfachkraft und der Personalstelle über längere Zeit begleitet. Über Nachevaluierung und Wirksamkeitskontrollen wird auch hier der Regelkreis gewährleistet.

Unser Rückenprojekt:



Insgesamt nahmen 82 Mitarbeiter der Stahl Judenburg beim ersten Rückenprojekt teil. Das Projekt bestand aus einer Rückendiagnostik, 3 Monate gezieltes Rückentraining (1mal pro Woche) und einem Retest. Bei den Diagnostiken erhielten die Mitarbeiter Informationen zu ihrer Muskulatur, Dehnfähigkeit und Haltung. Beim 3-monatigen Training wurde dann auf die individuellen Bedürfnisse im Bereich Rückentraining eingegangen. Der Großteil der Mitarbeiter nahm regelmäßig am Training teil und konnte auch von deutlichen Verbesserungen der Dehnfähigkeit und Muskulatur profitieren. Das Training führte Frau Beate Ofner, eine engagierte Rückentrainerin und Kinesiologin, im Waldstadion durch. Sie berichtete, dass sie mit den Teilnehmern sehr zufrieden war und dass sich die Körperhaltung der Mitarbeiter deutlich verbessert hatte. Auch die Retests zeigten dass die isometrische Maximalkraft der Büroangestellten, die regelmäßig zum Turnen kamen, um bis zu 250% besser war als vor 3 Monaten.

Bei den Arbeitern wiederum zeigte sich, dass sich die Dehnfähigkeit der Beinmuskulatur verbesserte, welches wiederum zu einer Reduktion von Rückenschmerzen beiträgt. Rücksprache mit den Teilnehmern zeigte, dass fast jeder mit dem Projekt sehr zufrieden war,



und dass sich bei ca. 30 Teilnehmern Rückenschmerzen und Verspannungen reduziert haben. Weiters gaben die Mitarbeiter bei der Enduntersuchung an, dass ihr Wohlbefinden durch das regelmäßige Training deutlich zunahm und dass sie sich nun wieder fitter fühlen. Diese

Aussagen kamen jedoch logischerweise von Personen die regelmäßig am Training teilgenommen haben.

Training, damit es sinnvoll ist und man einen großen Nutzen daraus zieht, sollte regelmäßig durchgeführt werden. Deshalb haben sich viele Mitarbeiter entschlossen regelmäßig auch weiter an den Rückenkursen teilzunehmen und nachhaltig ihren Körper zu stärken. Resultierend daraus gab es weitere Rückenurse der Stahl Judenburg GmbH: einen für Damen und einen für Herren. Auch für Mitarbeiter die am Rückenprojekt NICHT teilgenommen haben war es möglich an den Turnkursen teilzunehmen. In den Rückenkursen lernt man sich richtig zu bewegen, die Rückenmuskulatur zu stärken, und eine bessere Haltung zu erzielen. Weiters war das Engagement zu einer Verbesserung der Gesundheit bei den Retests deutlich zu erkennen.

Die Kostentragung wurde zu je einem Drittel vom Unternehmen, von den Betriebsratskörperschaften und von den MitarbeiterInnen selbst abgedeckt.

Ziel war es, die Motivation der MitarbeiterInnen zu fördern und ein geringes Niveau der Eigenmittel der TeilnehmerInnen zu erlangen.

3.3.6 Internes Projektmarketing

Das interne Projektmarketing wird durch unsere Kommunikationsgruppe abgewickelt.

Ihre Aufgaben sind:

- Aufzeigen von Informationslücken und Erarbeiten neuer Informationswege
- Gestaltung von Informationen zu den GH-Maßnahmen (Logo für GH-Projekt, Rückengymnastik + ASKÖ-Bus, „Xunde Ecken)
- Die Betreuung und Bestückung der Xunden Ecken
- Einholung von Angeboten
- Tätigkeiten zu allen gesundheitsrelevanten Themen z.B. Aufnehmen von Wünschen der MitarbeiterInnen, Einbringung dieser in die Arbeitsgruppe – d.h. Erledigungen und Umsetzungen oder Abänderungen
- Sammeln der Anliegen von Mitarbeitern um diese in Arbeitsgruppen einzubringen

- Kommunikation der Ergebnisse und Umsetzung an alle MitarbeiterInnen
- Mitteilung der Aktivitäten mittels eigens eingeführte Newsletter (Beil.Nr. 3)

Durch die Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen, Coachings, Gesundheitszirkeln, Artikulation an den "Xunden Ecken", Teilnahmen an Diskussionen bei Referaten zu Gesundheitsthemen, das Führen direkter Gespräche und das Einbringen von Anregungen bei Mitgliedern der Kommunikationsgruppe, Austausch von gesundheitsbezogenen Themen bei Mitarbeiterveranstaltungen (bei diesen sind alle MitarbeiterInnen dabei) hat jede/r MitarbeiterIn grundsätzlich die Möglichkeit, sich aktiv an allen Abwicklungsschritten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Analyse, Planung, Durchführung, Auswertung) zu beteiligen..

Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit im Arbeitsalltag bzw. Organisationsstrukturen und –prozesse werden durch Bewegungscoachings am Arbeitsplatz, Gestaltung des eigenen Arbeitsumfeldes im Rahmen von Gesundheitszirkeln und Wiederkehrende Arbeitsplatzevaluierung eingebaut.

Durch die Gestaltung des eigenen Arbeitsumfeldes im Rahmen von Gesundheitszirkeln, Artikulation (und damit Start des Regelkreises) und die Gestaltungsmöglichkeit im Rahmen der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Vorschlagswesens bekommen die Beschäftigten die Gelegenheit, sich an der Lösung gesundheitsbezogener Probleme am Arbeitsplatz aktiv zu beteiligen.

Folgendes Plakat sowie etliche andere Mitteilungen hängen im gesamten Unternehmen zur Information der MitarbeiterInnen



Gesundheit

Wir von der STAHL JUDENBURG sagen **JA!**



SFS- Spaß, Fit, Stahl

Das BGF-Projekt

eine moderne Unternehmensstrategie

- Ziele:
- Krankheiten am Arbeitsplatz vorbeugen
 - Gesundheitspotentiale stärken
 - Wohlbefinden am Arbeitsplatz stärken
- steht für:
- Eine Vision von gesunden Menschen in gesunden Organisationen
 - Möglichkeiten und Chancen der Gesundheitsicherung und Förderung stehen im Mittelpunkt
 - Nutzt den Erfahrungsgewinn der Mitarbeiter
 - Setzt am konkreten Arbeitszusammenhang an
 - Jedes Projekt ist ein individueller und herausfordernder Weg

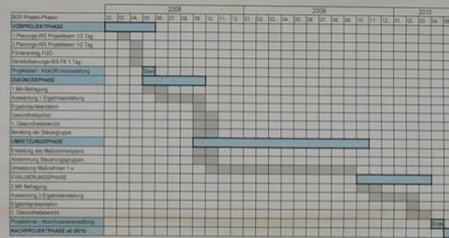


Arbeitsbewältigungs-Coachings

- o Alle Führungskräfte der Ebene 1 und 2 haben mit dem Arbeitspsychologen ein ca. 45-60 min. Gespräch geführt
- o Inhalte waren die Analyse der Arbeitsbewältigung und Denkanstöße zur Unterstützung vorsorgendem Verhaltens für die Erhaltung bzw. Förderung der Arbeitsfähigkeit
- o Ab Oktober 2009 werden weitere Coachings stattfinden



Zeitplan



MA-Befragung

- o Rücklaufquote: 54%
- o Ergebnis:
 - Ältere ArbeitnehmerInnen berichten mehr über "Beziehungsqualität" als jüngere
 - Unterstützung durch Kollegen durch Vorgesetzte
 - Ältere ArbeitnehmerInnen geben mehr Wertschätzung an als jüngere
 - Ältere Mitarbeiter haben eher das Gefühl, dass Vertrauen von der Firma eingebracht wird
 - Frauen und Ältere fühlen sich bedeutend mehr dem Unternehmen zugehörig als Männer und Jüngere
 - Auch bei "Interesse an Arbeit" und "Zielorientierung" erreichen Frauen und ältere Mitarbeiter höhere Werte
 - Führungsqualität: Weitergabe von Informationen: Sehr gut/ Unterstützung bei persönlicher Entwicklung: Geringer
 - Konflikte: Wenig in allen Bereichen
 - Bewegung: Wohlbefinden gut, aber bei Mitarbeitern ohne Führungsaufgaben/ mit bestimmter Betriebsabteilung ist das Wohlbefinden weniger gut
 - Zu wenig Sport
 - Ernährung und Rauchen: Angebot eines Rauchfrei-Seminars, Newsletter zur Aufklärung für gesunde Ernährung und besseres Angebot bei gesunde Ecken

Erfahrungsvorsprung IFGP

- o Dieses kleine Projekt im Großprojekt "Betriebliche Gesundheit" beschäftigt sich mit den älteren Mitarbeitern eines Betriebs.
- o Ziel:
 - Förderung
 - Umsetzung altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung
 - Gesundheit soll erhalten und gefördert werden
- o Generell besteht eine ausgeglichene Altersstruktur, Ca. 2:1
- o Im Rahmen von "Erfahrungsvorsprung" fanden im Mai 2009 Arbeitsbewältigungs-Coachings statt...

Rückengymnastik

- o Es wurden bereits 2 Kurse inkl. Rückentests durchgeführt
- o Für 2009 bereits wieder mehrere neue Einheiten vor
- o Steigende Anzahl an TeilnehmerInnen

09.10.2009

ASKÖ

- o Unter gemeinsamer Aktion zwischen Unternehmen, Betriebsrat und GKK, hatten die MitarbeiterInnen die Möglichkeit sich dem ASKO Fit-Chek zu unterziehen
- o Das Programm beinhaltete:
 - Blutdruckuntersuchung inkl. persönlichem Überwachen
 - 10 Minuten in Gymnastik (Wirbelsäulenkurs)
 - Wiederholter Fit-Chek

Gesundheitszirkel

- o Aufgabe: Eventuelle Probleme finden und dazu nach möglichen Lösungen suchen
- o Bisher fanden 4 Gesundheitszirkel mit je 4 Einheiten statt
- o Nach Abschluss der Gesundheitszirkel wurden Fragebögen von der STGGK ausgegeben
- o Ergebnis:
 - fast 90% der Befragten halten das Projekt für sinnvoll
 - Gutes Gesprächsklima im Gesundheitszirkel, 81% der Teilnehmer geben an ihre Meinung offen äußern zu können
 - Teamarbeit wurde von vielen als äußerst positiv bewertet
 - Generell ist man sehr zufrieden mit der Organisation und den Maßnahmevorschlägen

Gesundheitskommunikations-Team

- o 2 TeilnehmerInnen pro Bereich
- o Dafür verantwortlich, dass Wünsche und Anregungen weitergeleitet und durchgeführt werden
- o Mitglieder:
 1. Walzwerk
 2. Blankstahl
 3. Kolbenstange
 4. Blankstahl-West
 5. Verwaltung 1: Versand, Qualität, Buchhaltung, Controlling
 6. Lehrwerkstätte
 7. Verwaltung 2: Verkauf, Vertrieb, Blankstahl, Meister, Elektroabteilung, Walzwerk Angestelltenbereich
- o Leitung:
 - Arbeiter-Bereich: Fiadl, Sprung
 - Angestellten-Bereich: Ceh, Leitner

Arbeitsplatzuntersuchung

- o An 2 Tagen gab es Arbeitsplatzuntersuchungen von der Fa. Power Fit
- o Folgende Probleme wurden hauptsächlich eruiert:
 - Lärm
 - Wärme- und Kältebelastung
 - Staub
 - Körperliche Belastung durch Hebe- und Ruckbewegungen
- o Vorschläge bereits in den Maßnahmenplänen aufgenommen
- o Im Oktober 09 ist ein weiterer Durchgang vereinbart

3.3.7 Partnerschaften und Kooperationen

Xunde Ecken

Zum Thema „Gesunde Ernährung“ werden in Zusammenarbeit mit dem Schulungszentrum Fohnsdorf „9 Xunde Ecken“ in den Abteilungen aufgestellt. Bestückt werden die Ecken mit einer Gesunden Jause sowie einem Newsletter der STJ mit Informationen von Betriebsarzt Dr. Fuchs und Veranstaltungshinweisen. Auch andere Fachliteratur und Broschüren zum Thema Gesundheit werden aufgelegt.

Arbeitsplatzuntersuchung

An 2 Tagen wurde 2008 eine Arbeitsplatzuntersuchung von der Fa. Power Fit durchgeführt.

Folgende Probleme wurden hauptsächlich eruiert:

- Lärm
- Wärme- und Kältebelastung
- Staub
- Körperliche Belastungen durch Hebe- und Ruckbewegungen

Einige Lösungsvorschläge wurden angeboten, die auch in den Gesundheitszirkeln besprochen und in den Maßnahmenplänen aufgenommen wurden.

Diese Arbeitsplatzuntersuchungen mit ergänzenden Bewegungscoachings finden seither drei Mal im Jahr für alle Arbeitsplätze statt.

Rückengymnastik:

Im Zuge unseres Projektes „Betriebliche Gesundheit“ wurden unter der Leitung von Herrn Dr. Solodzuk, Kurse inkl. Rückentests durchgeführt.

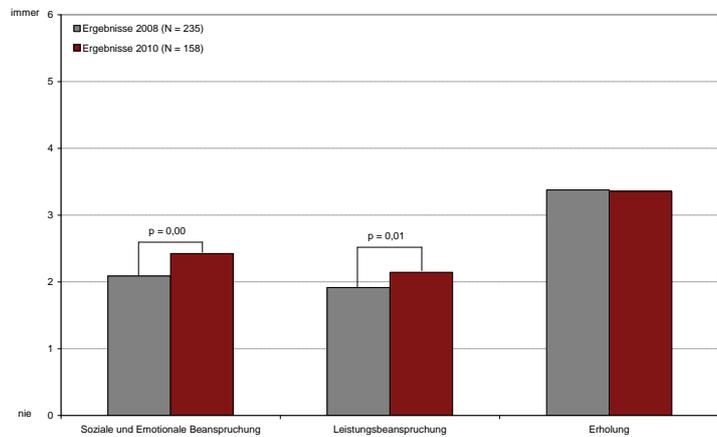
Weitere Kontakte

Vernetzungsaktivitäten gibt es neben dem Schulungszentrum Fohnsdorf auch mit den Firmen Sandvik Mining und Construction GmbH und VA-Bahnsysteme in Zeltweg hinsichtlich informellen Gedankenaustausch.

3.3.8 Evaluierung

2. MitarbeiterInnen-Befragung – Ergebnisse

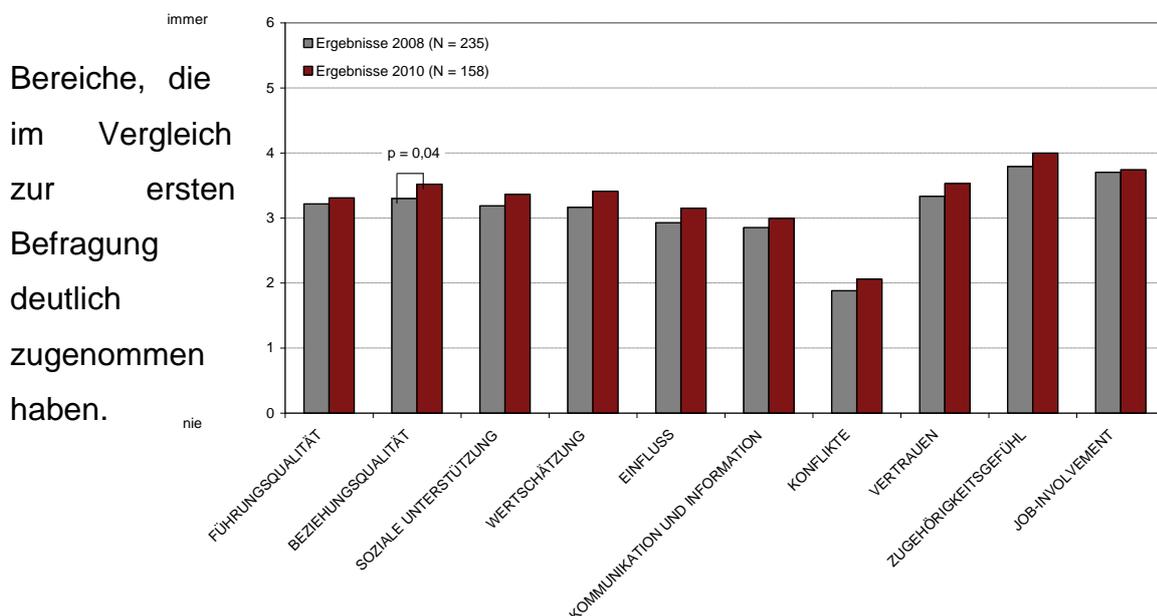
Insgesamt berichten 2010 die TeilnehmerInnen über mehr Beanspruchung als 2008 in Bezug auf die sozialen Beziehungen (z.B. Ärger über andere), emotionalen Anforderungen (z.B. Missstimmung) aber auch bezüglich der geforderten Leistung (z.B. Übermüdung,



Konzentrationsschwierigkeiten) im Beruf und im Privatleben. Hiervon sind in erster Linie ArbeiterInnen betroffen. TeilnehmerInnen unter 45 Jahre sind sozial und emotional mehr gefordert als ihre „älteren“ KollegInnen aber sie berichten auch über mehr Erholung (z.B. Freunde treffen, erholsamer Schlaf).

Sozialkapital

Im sozialen Miteinander bei Stahl Judenburg hat sich einiges verbessert. Die Qualität der Beziehungen untereinander, die gegenseitige Unterstützung, die Möglichkeiten sich am Firmengeschehen zu beteiligen, die Rückmeldungen über die eigene Leistung und auch das Vertrauen das einem entgegengebracht wird sind jene

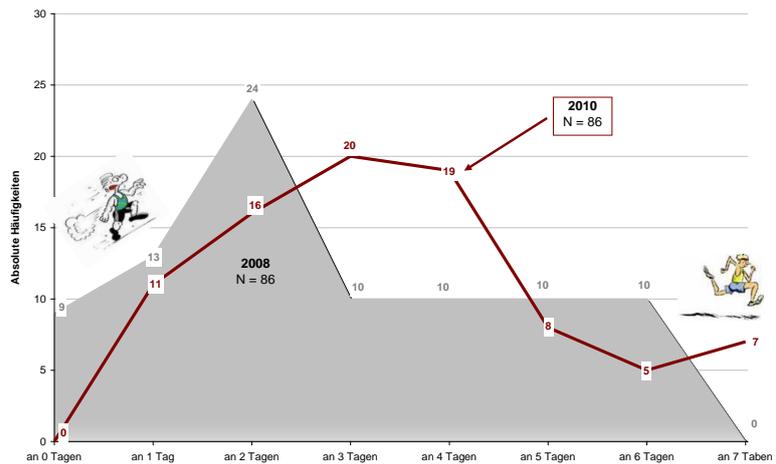


Körperliches Befinden

Körperlich geht es 2010 in erster Linie den „jüngeren“ ArbeitnehmerInnen – also jenen die unter 45 Jahre alt sind – besser. Sie berichten über mehr körperliches Wohlbefinden und weniger körperliche Beschwerden.

Ernährung, Tabakkonsum und Bewegung

Das Ernährungsverhalten ist 2010 etwas gesünder geworden – die TeilnehmerInnen geben an etwas mehr Obst, Gemüse und Vollkornprodukte zu essen. Einige TeilnehmerInnen haben mit dem Rauchen aufgehört und Sport ist ein heißes Thema geworden! Von den 86 Personen die bei beiden Befragungszeitpunkten mitgemacht haben sagt jetzt keiner mehr, dass er es nie schafft sich innerhalb einer Woche mindestens einmal für 30 Minuten zu bewegen.

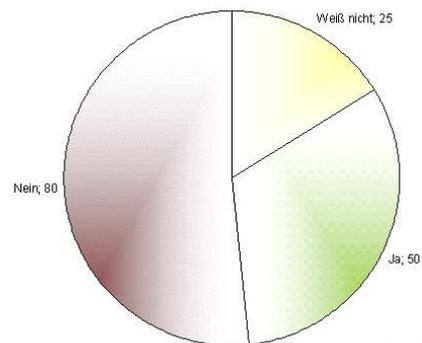


und Sport ist ein heißes Thema geworden! Von den 86 Personen die bei beiden Befragungszeitpunkten mitgemacht haben sagt jetzt keiner mehr, dass er es nie schafft sich innerhalb einer Woche mindestens einmal für 30 Minuten zu bewegen.

Projektbewertung

Fast 1/3 der TeilnehmerInnen geben an, dass sie durch das BGF-Projekt Auswirkungen auf ihre eigene Gesundheit bemerkt haben.

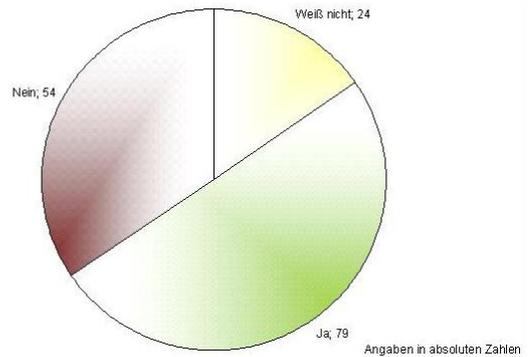
N = 155



Angaben in absoluten Zahlen

Die Hälfte aller BefragungsteilnehmerInnen sagen sogar, dass seit Beginn des Projektes Gesundheit im Betrieb mehr zum Thema geworden ist.

N = 157



Die Mitarbeiter kennen ihre gesundheitlichen Belastungen und Ressourcen. Die subjektiv empfundenen, arbeitsbedingten Belastungen der MitarbeiterInnen sind von der ersten zur zweiten MitarbeiterInnen- Befragung gesunken. Im sozialen Miteinander bei Stahl Judenburg hat sich einiges verbessert. Die Qualität der Beziehungen untereinander, die gegenseitige Unterstützung, die Möglichkeiten sich am Firmengeschehen zu beteiligen, die Rückmeldungen über die eigene Leistung und auch das Vertrauen das einem entgegengebracht wird sind jene Bereiche, die im Vergleich zur ersten Befragung deutlich zugenommen haben.

Auf diese Ergebnisse können wir wirklich stolz sein! Das sind auch richtige Stresspuffer – denn gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es wichtig, dass das Arbeitsklima passt und das haben wir gemeinsam sogar noch verbessert.

Die MitarbeiterInnen und Führungskräfte kennen die Grundlagen eines ganzheitlich, gesunden Lebensstils und sind zur souveränen Förderung und Stärkung ihrer Gesundheit befähigt.

Ein Gesundheitsmanagementsystem, das die Gesundheitspotentiale von MitarbeiterInnen und Führungskräften nachhaltig fördert, ist eingerichtet.

MitarbeiterInnen- und Führungskompetenzen auf dem Gebiet der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind entwickelt.

Eine positive Unternehmenskultur und ein positives Bewusstsein in Bezug auf die Förderung älterer Beschäftigungsgruppe sind gewachsen und in den Unternehmensleitlinien verankert, um „Gesundes Älterwerden“ im Unternehmen langfristig zu gewährleisten.

Es wurden ausschließlich Ziele und Zielgruppen für die Betriebliche Gesundheitsförderung auf Grund der in der Analysephase erhobenen Daten

festgelegt. Die Ziele unseres betrieblichen Gesundheitsprojektes waren regelmäßig Basis der weiterführenden Diskussionen und Entscheidungen.

Die Ist-Analyse war Ausgangsbasis der Aktivitäten. Alle Sitzungen fanden regelmäßig statt und wurden protokolliert (siehe Beil. Nr. 2). Am Ende jeder Sitzung wurde ein Folgetermin vereinbart.

Durch ein umfassendes Umweltmanagement, einen ausgebildeten Umwelt- und Managementauditor trug der Betrieb / das Unternehmen dazu bei, dass mit natürlichen Ressourcen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus schonend umgegangen wurde.

Das Ergebnis des Arbeitsbewältigungsindex (ABI) ergab eine gute bis sehr gute Arbeitsbewältigungskonstellation. Auf Basis dieses Ergebnisses wird die Arbeitsbewältigung der Führungskräfte unterstützt, um diese auch zu erhalten. Das Bewusstsein, dass mehr auf der Ressourcenseite (mehr auf die eigene Gesundheit achten) getan werden müsse, wurde aufgegriffen, gefördert und entsprechend unterstützt. Kern dieser Aktivitäten ist, dass das Führungsverhalten maßgeblichen Einfluss auf die umfassende Gesundheit der MitarbeiterInnen hat.

4. Änderungen/Abweichungen und Überschreitungen im Projektverlauf:

Der Projektplan wurde eingehalten und alle Schritte und Meilensteine wurden zeitgerecht abgewickelt, sodass es letztendlich auf Grund der Befragungen und der Gesundheitszirkel zu mehr Aktivitäten gekommen ist, als ursprünglich geplant (Führungstraining „Gesundes Führen“, FK-Coaching, Bewegungcoaching für alle MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz) und somit zu organisatorischen Verbesserungen an einzelnen Arbeitsplätzen, Xunde Jause, ständige Etablierung einer Kommunikationsgruppe – diese war ursprünglich nur als Gesundheitszirkel gedacht.

5. Reflexion und Bewertung der Projektergebnisse

Mit der guten Zusammenarbeit verschiedener Institutionen ist es uns gelungen, ein erfolgreiches Konzept für unser Projekt „SFS – Stahl, Fit, Spass“ zusammen zu stellen und zu erarbeiten.

Auf Grund der Ergebnisse der Gesundheitszirkel und der MitarbeiterInnen-Befragung ist resultierend, dass sich die betriebliche Gesundheit in jeder Hinsicht positiv auf den Einzelnen und auf unser Unternehmen ausgewirkt hat – nämlich die Ziele einer sozialen, geistigen und körperlichen Fitness zu erhalten und auch weiter zu fördern. Ein wesentlicher Grundstein dafür ist das konstruktive und aktive Zusammenwirken der Unternehmensleitung, der Belegschaftsvertretungen, des Betriebsarztes, der Projektleitung und der engagierten MitarbeiterInnen.

Durch unser kompetentes, unternehmensinternes Projektmanagement erfolgte eine systematische Planung, Steuerung und Durchführung aller Maßnahmen.

Die Situation der bevorstehenden Anhebung des Pensionsantrittsalters zeigt uns, dass wir durch souveräner Förderung und Stärkung unserer Gesundheit gegensteuern können, und unser Leistungsvermögen auf Grund der demografischen Entwicklung anpassen müssen.

6. Nachhaltigkeit der Veränderungen

Im Zuge des Projektes wurden Maßnahmen / Strukturen eingeführt, die auch nach Projektende eine Gesundheitsorientierung sicherstellen. Es erfolgt der Fortbestand der prinzipiellen Struktur sprich alle Gruppen (Steuergruppe, Arbeitsgruppe, Kommunikationsgruppe, Gesundheitszirkel, einzelne Projektgruppen) sind aufrecht. Gesundheitszirkel-Moderatoren sind ausgebildet und es werden laufend Gesundheitszirkel weitergeführt. Die Arbeitsgruppensitzungen finden vier Mal pro Jahr statt und resultieren im Intervall von drei Monaten.

Zur Sensibilisierung von Führungskräften wurden mit allen Führungskräften Arbeitsbewältigungs-Coachings durchgeführt. Als wichtige Ansatzpunkte zur Förderung der eigenen Arbeitsfähigkeit wurden insbesondere Maßnahmen im Bereich Lebensstil sowie im Bereich betrieblicher Rahmenbedingungen (Führung, Arbeitsorganisation, Betriebsklima) erarbeitet.

Führungskräftetraining wird weitergeführt – Berücksichtigung von BGF/BGM in den Führungsgrundsätzen und der Unternehmensstrategie.

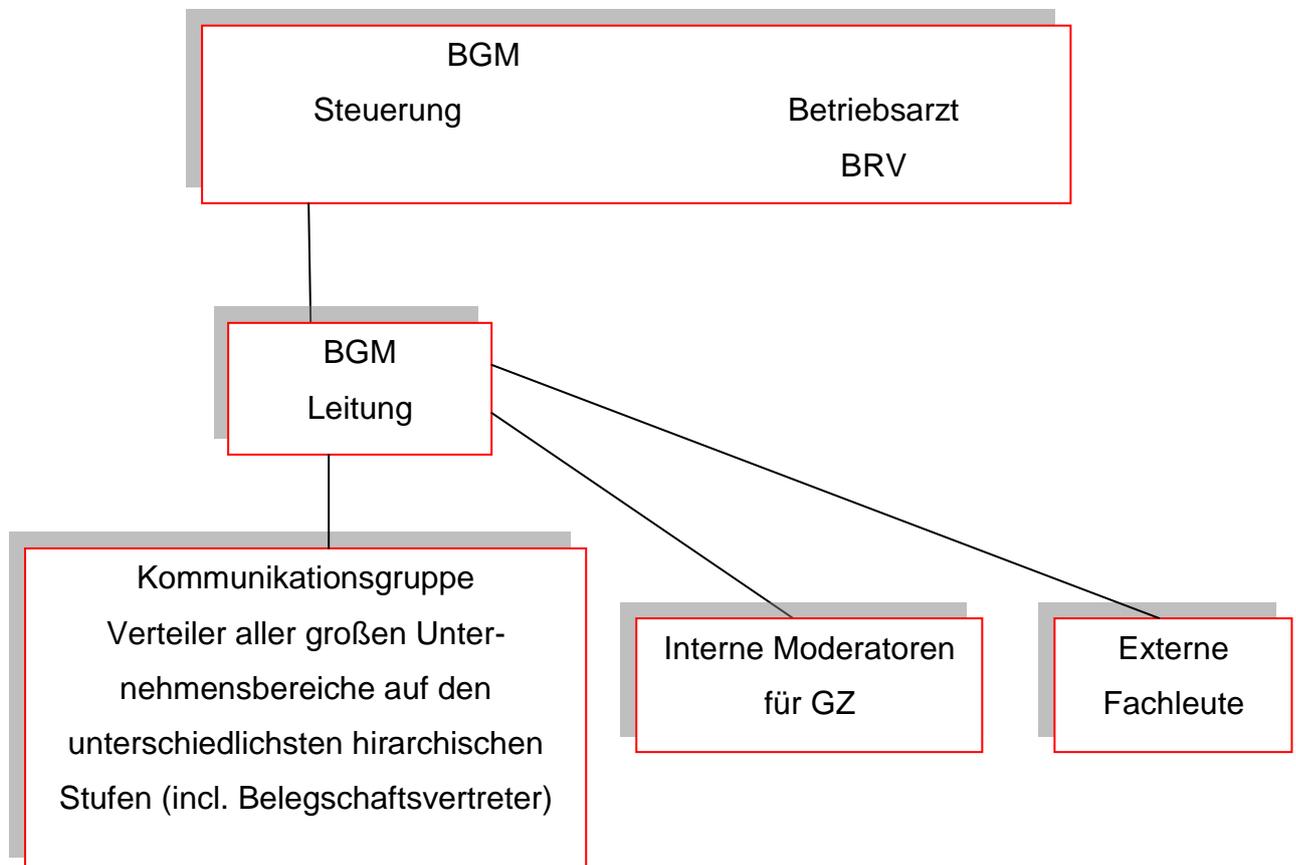
Die im Rahmen von „Erfahrungsvorsprung“ begonnenen Maßnahmen und erarbeiteten Umsetzungsvorschläge werden im BGF-Projekt weiter verfolgt. So sind

etwa weitere Arbeitsbewältigungs-Coachings für MitarbeiterInnen 45+ vorgesehen. Insgesamt ist dem Unternehmen wichtig, Maßnahmen nicht nur für einzelne Zielgruppen umzusetzen, sondern alle MitarbeiterInnen in die Gesundheitsförderung einzubeziehen. Die Umsetzung einer altersgerechten Arbeitswelt nützt sowohl jüngeren als auch älteren MitarbeiterInnen.

Um Zuerkennung des Gütesiegels „Betriebliche Gesundheitsförderung“ für ein erfolgreich durchgeführtes BGF-Projekt bis 2013 wurde beim Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung angesucht.

Die weitere Zusammenarbeit mit der StGKK in Bezug auf die BGF-Qualitätssicherung (Beil.Nr. 19) und die weiterführende Kooperation (Beil.Nr.20) ist auch ein künftiger Grundstein unseres Projektes.

BGM-Struktur, Kompetenzaufbau/GZ-ModeratorInnen:



Es wurden bislang vier MitarbeiterInnen durch den FGÖ zu Gesundheitszirkel-ModeratorInnen ausgebildet. Zu Beginn ihrer Tätigkeit als ModeratorIn wurden sie durch einen externen Coach in ihrer neuen Rolle unterstützt.

Mit Frau Mag. Blattner ist eine weitere MA-Befragung im Frühjahr 2012 vereinbart. Die Ergebnisse der letzten MA-Befragung stellen eine Basis für die derzeit laufenden Gesundheitszirkel dar.

Durch die BGM-Struktur ist ein laufender Soll-Ist-Vergleich gewährleistet. Alle Maßnahmen werden in Form von Regelkreisen dargestellt.

Das Ernährungsverhalten ist gesünder geworden und es wird mehr auf „Gesunde Ernährung“ (mehr Obst, Gemüse und Vollkornprodukte) geachtet. Einige MitarbeiterInnen haben mit dem Rauchen aufgehört und auch Sport –sprich: regelmäßige Bewegung - wurde mehr in den Vordergrund gestellt.

Ferner werden im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung laufend Kurse offeriert :

AQUAJOGGING



JOGA



RÜCKENGYMNASTIK



Bei längerer Abwesenheit (ab 2 Wochen Abwesenheit) ist ein Rückkehrgespräch über Veränderungen am Arbeitsplatz, Sicherheitsthemen, ev. Veränderungen in der Sphäre des/der Mitarbeiter) obligatorisch. Jeder dieser Mitarbeiter wird von Vorgesetzten, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft und der Personalstelle über längere Zeit begleitet. Über Nachevaluierung und Wirksamkeitskontrollen wird auch hier der Regelkreis gewährleistet.

Also trotz gesteigener Anforderungen im Berufs- und Privatleben haben wir es geschafft das soziale Miteinander so zu gestalten, dass es sich positiv auf unsere Gesundheit auswirken kann!

7. Verbreitung der Projektergebnisse

Die Projektergebnisse wurden im Zuge der MitarbeiterInnenveranstaltungen bekannt gegeben sowie über unsere „Newsletter“ mitgeteilt, die einerseits per E-Mail an alle MitarbeiterInnen weitergeleitet und andererseits an den Info-Ständen unserer 9 „Xunden Ecken“ ausgehängt wurden.

Beim Rückenprojekt erfolgte eingehend eine Rückendiagnostik sowie ein Retest nach erfolgter Rückengymnastik, die die Ergebnisse bzw. die positiven Veränderungen der Muskulatur der TeilnehmerInnen lieferte.

Nach Abschluss des Gesundheitsprojektes wurde das Thema in eine kontinuierliche betriebliche Gesundheitsförderung (BGM) übergeleitet. Die nächsten Gesundheitszirkel sind gestartet, die Angebote in Richtung betriebliche Gesundheitsförderung für die MitarbeiterInnen erweitert.

Für Anfang 2011 ist ein verstärktes Angebot an Eigen-Diagnosemöglichkeiten für die MitarbeiterInnen geplant.

Weiters wurde das Projektergebnis durch die Teilnahme an Veranstaltungen z. B. Erfahrungsaustausch der STGKK, Caritas-Tagung zum altersgerechten Arbeiten (Beil.Nr. 21), Aktion FIT IM JOB (Beil.Nr. 22), 2. Enquete ARBEITSFÄHIGKEIT (Beil.Nr.23) und Infostand am BGF-Infotag 2009 in St.Pölten verbreitet.



8. Beilagen

1. Zeitplan BGF-Projekt
2. Protokolle zu Projektteammeetings ab 2008 – 2010
3. Newsletter
4. MitarbeiterInnen Befragung
5. Ergebnisbericht 1. MA-Befragung 2008
6. Pressemeldung: Eröffnung „Xunde Ecken“
7. Ergebnisbericht Arbeitsbewältigungs-Coachings
8. Krankenstandsauswertung durch die StGKK
9. Maßnahmenplanung
10. Protokoll Arbeitsplatzevaluierung
11. Einladungen zu Vorträgen des Betriebsarztes
12. Arbeitsplatz-Mobilisationsübungen
13. Präsentation „Gesunde Führung“
14. Protokoll zum Führungskräfte-Workshop „Gesunde Führung“
15. Kalender für besonders „x‘unde Tage 2010“
16. ABI-Auswertung und Diagramme
17. Ergebnisbericht 2. MA-Befragung 2010
18. Formular „Rückkehrgespräch“
19. BGF-Qualitätssicherung
20. Kooperationsvereinbarung
21. Plakat von der Caritas-Tagung
22. Urkunde FIT IM JOB
23. Einladung 2. Enquete ARBEITSFÄHIGKEIT
24. Aufstellung der Einnahmen
25. Alle Originalbelege der vorrangig förderbaren Positionen mit den dazugehörigen Überweisungsbelegen (bei Telebanking die Überweisungsprotokolle sowie die Kontoauszüge im Original) sowie Kopien der Angebote über:
 - Ausbildung GZ-;Moderatorinnen (Budgetpos. 1c)
 - GZ Moderation 2008 v. 23.10.2008 (Budgetpos. 4b)
 - 2. MA-Befragung (Budgetpos. 6a)
 - Externe Prozessevaluation (Budgetpos. 8d)

Im Anschluss an das Projekt „SFS – Stahl, Fit, Spass“ werden die Erfahrungen genutzt, um das Thema „Betriebliche Gesundheit“ nachhaltig im Unternehmen zu verankern und um die Gesundheitsförderung als eine tragende Säule des Unternehmens zu erhalten, denn ...

***...Gesundheit ist nicht alles, jedoch ohne
Gesundheit ist alles nichts!***