



**Projekt**  
**Betriebliche Gesundheitsförderung**  
**Leoben**



**Endbericht**

Förderzeitraum: **03.07.2008 – 31.01.2011**

Projekt-Nr. 1640

Projektträgerin: Stadtgemeinde Leoben

*für den Inhalt verantwortlich:*

Mag<sup>a</sup>. Christiane Treidl

Mag. Bernhard Wiltschnigg

Leoben, am 31.03.2011

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>PROJEKTUMSETZUNG (IS T)</b>	<b>1</b>
<b>1.1</b>	<b>Aktivitäten und Methoden</b>	<b>1</b>
1.1.1	Analyse der IST -Situation	1
1.1.2	Partizipation	2
1.1.3	Maßnahmenumsetzung	3
1.1.4	Projektabschluss	6
<b>1.2</b>	<b>Beteiligung der Zielgruppen</b>	<b>7</b>
<b>1.3</b>	<b>Projektaufbau und Rollen</b>	<b>7</b>
<b>1.4</b>	<b>Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten</b>	<b>9</b>
<b>1.5</b>	<b>Kommunikations - und Informationsmaßnahmen</b>	<b>10</b>
<b>1.6</b>	<b>Projektevaluation</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>SOLL-IST-VERGLEICH</b>	<b>12</b>
2.1	Zeitplan SOL L	12
2.2	Zeitplan IST	13
<b>3</b>	<b>REFLEXION DER PROJEK TUMSETZUNG UND AUSBL ICK</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>VERBREITUNG DER PROJ EKTERGEBNISSE</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>ANHANG</b>	<b>17</b>
<b>6</b>	<b>BEILAGEN</b>	<b>17</b>

# 1 Projektumsetzung ( IST)

Der ArbeitnehmerInnenschutz ist in der Stadtgemeinde Leoben bereits seit Jahren gut etabliert, und als nächster Schritt wurde ab dem Jahr 2007 ein umfangreiches Gesundheitsförderungsprojekt aufgesetzt und erfolgreich durchgeführt. Dieses Projekt basiert auf den Grundsätzen der Gesundheitsdefinition der WHO, der Ottawa -Charta und der Luxemburger Deklaration. Das Projekt durchlief den typischen Managementzyklus mit IST - Analyse, Partizipation in Form der Entwicklung und Planung von unternehmensspezifischen Maßnahmen mit Beteiligung der MitarbeiterInnen, Umsetzung von geeigneten Maßnahmen und schließlich der Evaluation. Steuergruppe, Projektgruppe und Projektleitung wurden von externen Expertinnen begleitet.

## 1.1 *Aktivitäten und Methoden*

**Kick-Off-Veranstaltung am 3. Juli 2008:** Einladung aller MitarbeiterInnen der Stadtgemeinde Leoben, insgesamt 467 Personen, wobei tatsächlich 201 MitarbeiterInnen teilnahmen. Kernpunkt der Veranstaltung waren zahlreiche Stände zu den vier Themenblöcken Bewegung, Ernährung, Wohlbefinden, Stress und Stressbewältigung, die mögliche Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung aufzeigten und zum Ziel hatten, den MitarbeiterInnen näher zu bringen, was Betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet und wie weitreichend dieses Projekt sein kann. Bürgermeister Dr. Matthias Konrad unterstrich durch seine Anwesenheit und die Begrüßung die Bedeutung dieses Projekts für den Dienstgeber.

### 1.1.1 **Analyse der IST -Situation**

Die IST-Analyse begann im Anschluss an diese Kick -Off-Veranstaltung und bestand aus einer ausführlichen schriftlichen Befragung aller MitarbeiterInnen, ExpertInneninterviews, Krankenstandsanalyse und einer Altersstrukturanalyse.

Die **MitarbeiterInnenbefragung** wurde im Juli 2008 durch die Steiermärkische Gebietskrankenkasse durchgeführt, verwendet wurde der „Social Capital Questionnaire“ (SCQ),

---

der geringfügig an die Bedürfnisse der Stadtgemeinde Leoben adaptiert wurde. Der gleiche Fragebogen kam auch bei der Evaluierung wieder zum Einsatz.

Die Ergebnispräsentationen, einmal für die Steuergruppe und einmal für die Projektgruppe und GesundheitszirkelmoderatorInnen, wurden von der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse durchgeführt. Außerdem wurden alle Führungskräfte der Stadtgemeinde Leoben persönlich über die Ergebnisse informiert. Im Anschluss daran gab es eine schriftliche Zusammenfassung, die ebenfalls persönlich an jede Mitarbeiterin / jeden Mitarbeiter geschickt und zusätzlich in der Personalvertretungs-Zeitung veröffentlicht wurde.

Da ein Teil der Bediensteten bei der BVA und ein Teil bei der StGKK versichert sind, mussten zwei **Krankenstandsanalysen** angefordert werden.

Des Weiteren wurde bereits in der Anfangsphase eine **Altersstrukturanalyse** erstellt.

### 1.1.2 Partizipation

Die Durchführung von **Gesundheitszirkeln** war ein weiterer wesentlicher Meilenstein, mit dem neben den ModeratorInnen insgesamt 55 MitarbeiterInnen aktiv in das Projekt eingebunden werden konnten. Zwölf MitarbeiterInnen wurden im Oktober 2008 zu GesundheitszirkelmoderatorInnen ausgebildet und führten im Zeitraum November 2008 bis Jänner 2009 die Gesundheitszirkel durch. Es gab sechs Gesundheitszirkel, die sich homogen zusammensetzten und nach Tätigkeitsbereichen gegliedert waren. Jeder Zirkel traf sich insgesamt drei Mal.

Die Resultate wurden der Steuergruppe von den ModeratorInnen an zwei Terminen im Jänner 2009 präsentiert. Als Vorbereitung dazu wurden von der externen Beraterfirma ÖSB Consulting GmbH zwei Workshops abgehalten.

Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel wurden in der Steuergruppe aufgearbeitet, nach Möglichkeit der Durchführung eingeteilt und erste „**Quick Wins**“ herausgefiltert. Da bei näherer Betrachtung einige Punkte jedoch einer intensiveren Erläuterung bedurften, erfolgten neuerliche Termine mit den GesundheitszirkelmoderatorInnen, um die Ergebnisse nochmals gemeinsam aufzuarbeiten.

Als erste, für jede einzelne Mitarbeiterin / jeden einzelnen Mitarbeiter spürbare Aktion gab es im Juni 2009, rechtzeitig zu Sommerbeginn, den Apfeltag. Dabei erhielt jede/r Bedienstete einen Apfel, der persönlich von der Projektdurchführung und der Personalvertretung überreicht wurde. So fand man sich beispielsweise bereits vor 6 Uhr morgens am Wirtschaftshof ein, um den

---

dortigen Bediensteten persönlich den Apfel zu überreichen. Da die Stadtgemeinde Leoben zahlreiche Außenstellen hat, unterstützten auch Mitglieder der Projektgruppe diese Aktion. Gleichzeitig wurden Kärtchen verteilt, auf denen die Quick Wins präsentiert wurden. So gelang es, eine breite Aufmerksamkeit zu erzielen und sofort einige Anmeldungen zu den Aktivitäten zu erhalten.

Der **1. Gesundheitsbericht** schließlich erläuterte noch einmal die Projektstrukturen und fasste die bisherigen Projektschritte und die Ergebnisse der IST-Analyse zusammen. Außerdem wurden die ersten Maßnahmen, die in Form der „Quick Wins“ gesetzt wurden, präsentiert und beschrieben. Abschließend gab es eine kurze Erklärung des weiteren Vorgehens im Projekt. Dieser Gesundheitsbericht wurde im Juni 2009 an alle Bediensteten verteilt und war online im Intranet abrufbar.

### 1.1.3 Maßnahmenumsetzung

Unter Einbindung der Projektgruppe und der GesundheitszirkelmoderatorInnen sowie aufbauend auf dem Gesundheitsbericht wurde in Abstimmung mit den definierten Zielen ein umfassender Maßnahmenkatalog erstellt, der im Herbst 2009 erschien und im Rahmen einer Präsentation allen Bediensteten vorgestellt sowie persönlich verteilt wurde.

Die Maßnahmen wurden in das bestehende, bereits etablierte, gut angenommene und bekannte Aus- und Weiterbildungsprogramm aufgenommen und wurden die gesundheitsfördernden Maßnahmen der Ber-eiche

- mentale Gesundheit
- Bewegung
- Ernährung

in dieses integriert. Gültig ist dieses Programm immer von Herbst bis Sommer des darauf folgenden Jahres. Um die Bedeutung der Gesundheitsförderung zu unterstreichen, erfolgte zusätzlich eine Umbenennung in „Geistig und körperlich fit!“.

Die **Maßnahmenvorstellung** fand im Oktober 2009 statt, eingeladen waren alle Bediensteten der Stadtgemeinde Leoben durch ein persönliches Schreiben, gekommen sind rund 200 Personen. Eingeladen und anwesend war ebenfalls ein Großteil der TrainerInnen persönlich, die ihr Angebot vorstellten. Nach der offiziellen Präsentation gab es die Gelegenheit, sich unmittelbar bei den TrainerInnen zu informieren und sich auch gleichzeitig anzumelden. Das

---

abschließende „gesunde Buffet“ diente der Abrundung des gelungenen Nachmittags. Es gab für alle Anwesenden ein eigenes Exemplar des Programms, das im Anschluss auch an jene MitarbeiterInnen verteilt wurde, die nicht zur Präsentation kommen konnten.

Die **Maßnahmenumsetzung** beinhaltete auch einige der Quick Wins, die zwar größtenteils im Sommer starteten, aber aufgrund der Dauer der Maßnahme und der Urlaubszeit wurde der Beginn in den Herbst verlegt bzw. wurde die Rückenschule aufgrund des großen Zuspruchs verlängert.

Grundsätzlich fand die Umsetzung der Verhaltensprävention mit Hilfe dieses ersten Maßnahmenkataloges statt. Die Bewegungsmaßnahmen wurden wöchentlich bis zum Ferienbeginn fortgeführt. Es stellte sich heraus, dass sich für jede einzelne Maßnahme allmählich ein bestimmter TeilnehmerInnenkreis gefunden hatte, der konstant blieb. Dadurch wurde eine sehr zufriedenstellende Auslastung des Angebots erreicht.

Im Februar 2010 wurde die Betriebliche Gesundheitsförderung der Stadtgemeinde Leoben für den Steirischen Gesundheitspreis 2010 „Fit im Job“ eingereicht und von der Jury unter die besten drei Projekte gereiht. In feierlichem Rahmen wurden die Preise übergeben, wobei das Leobener Projekt in der Kategorie „Betriebe über 250 MitarbeiterInnen“ nominiert war. Endeffektlich konnte Vizebürgermeister Maximilian Jäger Dank und Anerkennung als **„Ausgezeichnetes Projekt 2010“** entgegennehmen.

Im Mai 2010 fand ein **Workshop** mit der Projektgruppe und den GesundheitszirkelmoderatorInnen statt. Ziel war es einerseits, die Kommunikation aufrecht zu erhalten und die beiden Gruppen weiterhin mit einzubinden. Andererseits sollten die noch offenen Ergebnisse der Gesundheitszirkel erneut auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft und neue Maßnahmen erarbeitet werden, um sie in das neue Programm zu integrieren.

Im Sommer 2010 wurde wieder am neuen Programm „Geistig und körperlich fit!“ 2010/2011 gearbeitet, das im Herbst erschien. Unter der Rubrik „mentale Gesundheit“ sind 7 Veranstaltungen zu finden, deren Dauer von einem halben bis zu zwei ganzen Tagen variiert. Die Inhalte wurden individuell mit den TrainerInnen konzipiert und auf die Ergebnisse der Gesundheitszirkel, vor allem jene der zwischenmenschlichen Beziehungen, sowie des Workshops im Mai abgestimmt. Der Bereich „gesundheitsfördernde Maßnahmen“ enthält 14

---

unterschiedlichste Maßnahmen der Bewegung, Ernährung und der Tabakentwöhnung. Zusätzlich wurden als Umsetzung der Gesundheitszirkelergebnisse Seminare in den Bereich „Fachwissen“ aufgenommen wie zum Beispiel „Haben Sie Ihre MitarbeiterInnen heute schon gelobt?“, weil sich die Bediensteten mehr Wertschätzung und Motivation wünschten.

Die Inhalte des Programms und weiteren Projektschritte wurden am 07.09.2010 vorab den Mitgliedern der Projektgruppe und den Gesundheitszirkel -ModeratorInnen vorgestellt. Die offizielle Programmpräsentation erfolgte dann am 11.10.2010 für alle Führungskräfte der Stadtgemeinde Leoben mit dem Ersuchen, das Programm und deren Inhalte aktiv an die MitarbeiterInnen weiter zu transportieren.

Parallel wurde während der Projektlaufzeit an der Umsetzung der Vorschläge der Gesundheitszirkel gearbeitet. Die beim Workshop mit den GesundheitszirkelmoderatorInnen und der Projektgruppe erneut diskutierten Maßnahmen wurden seitens der Projektleitung überprüft, ob und wie sie durchführbar sind.

Da in der Projektsteuergruppe dieselben Personen vertreten sind wie in der Steuergruppe der Personalentwicklung, wurde eine Steuergruppensitzung der Personalentwicklung am 24.08.2011 zum Anlass genommen, auch die **Verhältnisprävention** intensiver zu besprechen. Dabei wurden folgende Ergebnisse erzielt:

#### **Durchgeführte Maßnahmen:**

Der gewünschte MitarbeiterInnenfolder aus dem Jahr 2000 soll zwar nicht aktualisiert werden, da dies zu hohe Kosten verursachen würde, keine schnellen Adaptierungen erlaubt und dies nicht mehr zeitgemäß ist. Stattdessen soll aber das „virtuelle Rathaus“ auf der Homepage der Stadt erweitert und angepasst werden.

RaucherInnenentwöhnung und Arbeitsplatzevaluierung werden wie vorgeschlagen durchgeführt, und die Lärm- und die Sprachproblematik in den Kindergärten werden als Realisierungsauftrag in die BSC aufgenommen und im Rahmen der BSC -Meetings mit den Kindergartenleiterinnen besprochen.

#### **Maßnahmen in Vorbereitung:**

Privat-PKW im Dienst bleibt weiterhin ein Diskussionspunkt. Benzingutscheine sollen keine verteilt werden, aber die Auszahlung von km -Geld ist denkbar, wenn die Frage der Haftung gelöst ist. Die Möglichkeiten werden geprüft und die Kosten für die Variante km -Geld und Versicherung versus Leasing eines Stadtautos gegenübergestellt.

---

Getränke für Fahrer und Arbeiter: soll keine Dauereinrichtung werden, sondern es ist ein Budgetposten vorzusehen, um an heißen Tagen an die ArbeiterInnen Getränke verteilen zu können.

Parteienverkehrszeiten einschränken: eine interne Lösung ist möglich, indem eine andere Organisation zwischen den Büros erfolgt. Zunächst wird erhoben, in welchen Bereichen dieses Problem besteht, damit dann eine Regelung mit den Abteilungsleitern gefunden werden kann.

Freischaltung der e-mail-Adressen für alle MA: wurde sofort nach Genehmigung umgesetzt.

#### **Nicht durchführbare Maßnahmen:**

Die Durchführung der EDV-Kurse durch eigene MA, die Gewährung eines Parkplatz-Zuschusses für die grüne Zone und die Änderung der Blockzeit werden wie vorgeschlagen aufgrund der Nichtdurchführbarkeit abgelehnt.

Insgesamt wurden in den Gesundheitszirkeln fast 100 verschiedene Maßnahmengruppen aufgeworfen und thematisiert. Diese wurden allesamt in der Projektlaufzeit bearbeitet, und zum Großteil wurden die Vorschläge umgesetzt. Dies erfolgte auch durch Delegation an die verschiedenen zuständigen Fachabteilungen und Organisationseinheiten, wo die Vorschläge bearbeitet wurden. Dadurch konnte noch mehr Aufmerksamkeit erzielt werden und das Bewusstsein für das Projekt und die gesundheitlichen Anliegen der MitarbeiterInnen gesteigert werden.

### **1.1.4 Projektabschluss**

Der Projektabschluss wurde wiederum mit allen Bediensteten gemeinsam begangen. Mit einem persönlichen Schreiben wurde jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eingeladen. Die Vorbereitung dieser **Abschlussveranstaltung** erfolgte wieder einerseits mit der externen Projektbegleitung, andererseits mit den GesundheitszirkelmoderatorInnen, die ihre Vorschläge und Vorstellungen einbringen konnten und letztendlich an der Gestaltung aktiv mitwirkten. Am 31.01.2011 fanden sich dann fast 100 Bedienstete im Hotel Falkensteiner ein, um gemeinsam mit der Steuergruppe und Bürgermeister Dr. Matthias Konrad das Projekt revue passieren zu lassen und einen Ausblick auf zukünftige Projektschritte zu erhalten. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnenbefragung präsentiert. Auch die TrainerInnen waren wieder anwesend, und es gab zahlreiche Möglichkeiten, sich über Gesundheitsförderung allgemein und das Leobener Projekt im speziellen zu informieren. Den Abschluss bildete wieder das fast schon traditionelle gesunde Buffet.



---

Im Rahmen der Präsentation wurde auch der **2. Gesundheitsbericht** vorgestellt. Neben der Wiederholung der allgemeinen Projektstrukturen enthält dieser eine Beschreibung aller Projektschritte und Aktivitäten sowie die Ergebnisse der Befragung. Auch die Gesundheitszirkelmoderatorinnen und die Steuergruppe bekamen die Gelegenheit, sich zu Wort zu melden. Ein Ausblick auf die Zukunft der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Stadtgemeinde schließt den Bericht ab. Dieser zweite Gesundheitsbericht wurde wieder an alle MitarbeiterInnen persönlich verteilt und ins Intranet gestellt.

## **1.2 Beteiligung der Zielgruppen**

Als Zielgruppen wurden sämtliche Bedienstete der Stadtgemeinde Leoben definiert, das sind Frauen und Männer, ältere Menschen, Mütter/Väter sowie spezielle Berufsgruppen wie Reinigungskräfte, Saisonkräfte etc.

Mit den drei groß angelegten Veranstaltungen Kick -Off, Maßnahmenpräsentation und Abschluss wurde eine gesamte Teilnehmerzahl von fast 500 Bediensteten erreicht und diese motiviert, sich mit der Gesundheitsförderung auseinander zu setzen.

Die Gesundheitszirkel erreichten mit den ModeratorInnen in Summe fast 70 Personen, wobei die GesundheitszirkelmoderatorInnen extrem engagiert während des gesamten Projektes auf ihre Kolleginnen und Kollegen zugehen, diese informieren und sie zur aktiven Teilnahme anregen.

Die angebotenen Maßnahmen freuen sich über durchschnittlich 7 bis 12 TeilnehmerInnen, was eine gute Beteiligungsquote widerspiegelt und eine Ansprache aller Zielgruppen. Allerdings kann konstatiert werden, dass Männer weniger Gebrauch des Angebots machen als Frauen.

## **1.3 Projektaufbau und Rollen**

Das Kernteam setzt sich aus einer Steuergruppe, einer Projektgruppe und den GesundheitszirkelmoderatorInnen zusammen.

Die **Steuergruppe** der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist die „Projektzentrale“, die den gesamten Prozess koordiniert, Entscheidungen trifft, die Fortschritte im Projekt überprüft und die Nachhaltigkeit sichert.

Mitglieder:

Mag. Bernhard Wilt schnigg	Projektleiter, Personalverantwortlicher
Dr. Wolfgang Domian	Stadtamtsdirektor
Dipl.-Ing. Heimo Berghold	Stadtbaudirektor
Mag <sup>a</sup> . Dunja Valenti	Leiterin Stabsstelle Organisation und Controlling

Die **Projektgruppe** besteht aus VertreterInnen der verschiedenen Bereiche und unterstützt die Steuergruppe aktiv während des gesamten Projektes: sie trägt relevante Informationen zusammen, bringt wesentliche Ideen und Vorschläge, übernimmt die Abläufe im Projekt, unterstützt die Kommunikation im Betrieb usw.

Projektmitglied	Name	Aufgabe
Projektleiter	Mag. Bernhard Wilt schnigg	Leitung der Projektgruppe
Schriftführerin	Sylvia Reinwald	
Projektdurchführung	Mag <sup>a</sup> . Christiane Treidl	
Mitglieder	Gerhard Bachk ö nig	Sicherheitsvertrauensperson
	Walter Grössinger	Sicherheitsvertrauensperson
	Klaus Sattler	Sicherheitsvertrauensperson
	Christina Waisnix	Sicherheitsvertrauensperson
	Otmar Zotter	Sicherheitsvertrauensperson
	Anneliese Zipper	Gender-Beauftragte
	Wilhelm Angerer	Personalvertretung
	Mag <sup>a</sup> . Claudia L eeb	Referat Jugend und Sport
	Dr. Robert Jernej	Betriebsarzt

---

Die 12 GesundheitszirkelmoderatorInnen

Cornelia Bachkönig	Günther Plank
Belona Berchtaler	Klaus Sattler
Alexander Debeletz	Dipl.-Ing. (FH) Katharina Schwaiger
Karl Gasser	Mag <sup>a</sup> . (FH) Andrea Vötsch
Christa Gruber	Sabrina Winkler
Arnold Kocher	Karin Wisiak

haben mit großem Engagement in verschiedenen Bereichen gemeinsam mit den MitarbeiterInnen Belastungen, Ressourcen sowie Lösungsvorschläge für verbesserte Arbeitsbedingungen in der Stadtgemeinde Leoben erarbeitet. Sie unterstützten nach der Durchführung der Gesundheitszirkel weiterhin die Projekt- und Steuergruppe bei der Konkretisierung der Umsetzungsmaßnahmen.

## **1.4 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten**

Die Teilnahme an den jährlichen Informationstagungen zur Betriebliche Gesundheitsförderung des Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung sowie die jährliche Teilnahme am BGF-Erfahrungsaustausch der StGKK waren Fixpunkte der Vernetzungsaktivitäten. Dabei konnten neue Kontakte geknüpft und so das bestehende Netzwerk ausgebaut werden, und es fand ein reger Austausch mit anderen Institutionen statt. Außerdem fanden sich durch die informativen Vorträge und Workshops sowie die Präsentation einzelner Projekte zahlreiche neue Ideen und Anregungen für die eigene Umsetzungsphase und wurden Kontakte von TrainerInnen ausgetauscht. So konnte ein Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zur Verbesserung des Projektes stattfinden.

Eine laufende Vernetzung und Kommunikation fand mit den Verantwortlichen anderer Gemeinden statt, nicht zuletzt durch die Teilnahme an den Personalausschuss-Sitzungen des Österreichischen Städtebundes.

Zahlreiche Veranstaltungen wie das Frühjahrssymposium in Steyr oder diverser BGF-Informationstage wurden im Verlauf des Projektes besucht und erweiterten den Horizont und die Sichtweise wesentlich.

---

Durch die Zusammenarbeit mit der externen Beraterfirma konnten Erfahrungen aus anderen Projekten generiert werden. Auch die Kooperation mit der StGKK lieferte wertvolle Impulse und Hilfestellungen für die Durchführung des Projektes.

Die bereits vor dem Projekt bestehende Zusammenarbeit mit der voestalpine wurde wesentlich erweitert und vertieft.

## **1.5 Kommunikations - und Informationsmaßnahmen**

Von Beginn an wurde großer Wert auf transparente und ausführliche Kommunikation gelegt, einerseits persönlich, andererseits über die Führungskräfte als wichtige innerbetriebliche Meinungsbildner und Multiplikatoren. So wurde am Beginn der Betrieblichen Gesundheitsförderung dieses Projektes den Führungskräften persönlich vorgestellt, des Weiteren erfolgte eine Präsentation bei den PersonalvertreterInnen der Stadtgemeinde Leoben. Dadurch, und durch die rege Beteiligung der GesundheitszirkelmoderatorInnen, konnte sehr viel Mundpropaganda betrieben werden, und das Projekt war bei wesentlichen Akteuren laufend im Gespräch.

Die Information **aller** MitarbeiterInnen erfolgte laufend:

- persönliche Einladung für die Kick -Off-Veranstaltung, Maßnahmenvorstellung und Abschlussveranstaltung
- persönliches Begleitschreiben bei den MitarbeiterInnen -Befragungen (mit einem eigenen Schreiben für die MusiklehrerInnen bei der 1.Befragung, da sich diese im Sommer auf Urlaub befinden und der Fragebogen auf dem Postweg zugesandt wurde)
- persönlich adressierte Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragung
- Information über die Gesundheitszirkel
- 1. und 2. Gesundheitsbericht für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter
- Verteilung der Programme „Geistig und körperlich fit!“ an alle Bediensteten
- Information über aktuelle Ereignisse.

Zusätzlich wurden alle Informationen nochmals im Intranet zur Verfügung gestellt und erfolgte eine weitere laufende Berichterstattung in der PV -Zeitung. Die Information aller MitarbeiterInnen

---

erfolgte laufend im Zuge der Durchführung der Maßnahmen persönlich und per Mail, je nach Erreichbarkeit der TeilnehmerInnen.

Außerdem gab es intensive persönliche Kommunikation durch Projektleitung, Steuer- und Projektgruppe sowie über die GesundheitszirkelmoderatorInnen.

## **1.6 Projektevaluation**

Der erste Schritt der Evaluation war die 2. MitarbeiterInnenbefragung, die im November 2011 durchgeführt wurde. Verwendet wurde derselbe Fragebogen wie bei der ersten Befragung, auch die Person, die die Auswertung vornahm, war dieselbe. Die Präsentation der Ergebnisse erfolgte an die Steuergruppe, was gleich zum Anlass genommen wurde, mit der Fachexpertin mögliche Ursachen und weitere Schritte zu diskutieren.

Die Ergebnisse dieser Befragung waren in allen Bereichen generell positiver als bei der ersten Befragung im Jahr 2008, vor allem beim Sozialkapital. Es ist davon auszugehen, dass die durchgeführten Maßnahmen im Rahmen des Projektes diese Veränderungen angestoßen haben. Leider ist jedoch die Rücklaufquote von 43 % bei der ersten Befragung auf 21,3 % gesunken.

Die Projektevaluierung wurde noch im Jänner gemeinsam mit der externen Projektbegleitung eingeleitet. Dabei erfolgte eine weitere Überprüfung der anfänglich definierten Ziele und des Zielerreichungsgrades, der als sehr hoch einzustufen ist. Die laufende Prozessevaluierung erfolgte im Rahmen der Dokumentation und Protokollierung aller Sitzungen, vor allem jener der Steuergruppe. Es gab einen ständigen Diskussionsprozess und die laufende Überprüfung, ob die Ziele noch aktuell sind und die geplanten Projektschritte der Zielerreichung dienen. Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel und der Befragungen wurden den Zielen zugeordnet. Die Entwicklung eines Ampelsystems für die Umsetzung dieser Verhältnisprävention ermöglichte darüber hinaus einen laufenden und gut visuell erkennbaren Status Quo des Fortschritts. Umsetzungsmaßnahmen aus dem Bereich der mentalen Gesundheit wurden mittels Fragebogen evaluiert, Bewegung und Ernährung durch mündliches Feedback der TeilnehmerInnen aber auch der TrainerInnen.

Darüber hinaus werden gesundheitsspezifische Kennzahlen erhoben wie zum Beispiel die Krankenstandsquote.

## 2 SOLL-IST-Vergleich

### 2.1 Zeitplan SOLL

	2008												2009		2010	
	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	Jänner	Feb-Dez	Jän-Dez				
Förderscreening																
Steuergruppe																
Kick-off																
Ist-Analyse																
Partizipation Gesundheitszirkel																
Start Umsetzung im Verhaltensbereich																
Maßnahmenplanung																
Umsetzung																
Umsetzung & Evaluierung																

## 2.2 Zeitplan IST

	2008																			
	April			Mai			Juni		Juli		August		September		Oktober		November		Dezember	
Förderscreening																				
Steuergruppe																				
Projektgruppe																				
Führungskräfte (laufend)																				
MitarbeiterInnen (laufend)																				
Kick-off																				
Ist-Analyse																				
Partizipation Gesundheitszirkel																				
Start Umsetzung im Verhaltensbereich																				
Maßnahmenplanung																				
Umsetzung																				
Umsetzung & Evaluierung																				

  

	2009									2010/2011									
	Jänner			Februar		März		April		Mai		Juni		Juli		Aug - Dez		Jän-Jän	
Förderscreening																			
Steuergruppe																			
Projektgruppe																			
Führungskräfte (laufend)																			
MitarbeiterInnen (laufend)																			
Kick-off																			
Ist-Analyse																			
Partizipation Gesundheitszirkel																			
Start Umsetzung im Verhaltensbereich																			
Maßnahmenplanung																			
Umsetzung																			
Umsetzung & Evaluierung																			

Der aufgestellte Zeitplan konnte im Wesentlichen eingehalten werden, es gab nur kleinere Modifikationen. So verschob sich die konkrete Durchführung der ersten Maßnahmen im Rahmen des Bildungsprogramms in den Herbst 2009, was aber durch die Quick Wins ausgeglichen werden konnte, da den MitarbeiterInnen so doch sofort erste Veranstaltungen angeboten wurden.

Die Idee der Maßnahmenvorstellung, die von den MitarbeiterInnen großartig aufgenommen wurde, entstand erst im Laufe des Projekts und konnten finanzielle Mittel dafür freigemacht werden. Darüber hinaus wurde die Aufmerksamkeit für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch diese Veranstaltung beträchtlich erhöht, und die Zahl der Anmeldungen für die Maßnahmen konnte gesteigert werden.

Bei näherer Betrachtung erschien die Durchführung einer Abschlussveranstaltung im Dezember nicht sehr sinnvoll, da gerade vor Weihnachten die meisten Leute ohnehin viele Veranstaltungen besuchen und daher sehr beschäftigt sind. Vor dem Hintergrund dieser Überlegung und um eine höhere Aufmerksamkeit zu erzielen, wurde die Veranstaltung somit in den Jänner 2011 verschoben und die Projektlaufzeit auf Ansuchen um ein Monat ausgedehnt.

Wesentliche Änderungen im Projektkonzept gab es keine.

### 3 Reflexion der Projektumsetzung und Ausblick

Die zu Anfang des Projektes definierten Ziele

1. Wir wollen **motiviertere MitarbeiterInnen**, die sich mit dem Unternehmen **identifizieren** und mit **Freude** im **Team** der Stadtverwaltung Leoben arbeiten.
2. Wir wollen unsere **Gebäude, technischen Einrichtungen** und **Arbeitsmittel** für unsere MitarbeiterInnen ständig **verbessern** und so ihr **Arbeitsumfeld optimieren**.
3. Wir wollen unsere **organisatorischen Rahmenbedingungen** so **verbessern**, um auf die **spezifischen Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen** bestmöglich eingehen zu können und sie bei Veränderungsprozessen **proaktiv** zu begleiten.
4. Wir unterstützen unsere MitarbeiterInnen aktiv, ihr **Gesundheitsbewusstsein zu stärken** und ihre **körperlichen und geistigen Ressourcen** aufzubauen.



5. Wir setzen **präventive Maßnahmen**, um die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen zu schützen und zu erhalten.

basieren auf unserer Vision:

Wir setzen Maßnahmen, um das **allgemeine Wohlbefinden** aller MitarbeiterInnen im Unternehmen Stadtgemeinde Leoben zu erhöhen.

Diese Ziele sind sehr umfassend und lassen kaum einen Bereich aus, der die Bediensteten betrifft. Durch die Verhaltens - und die Verhältnisprävention wurden Maßnahmen für alle diese Ziele gesetzt und laufend konsequent auf die Zielerreichung geachtet. Die Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnen -Befragung und die errechneten Kennzahlen unterstreichen dies sehr deutlich.

Obwohl die Zielgruppe eine zahlenmäßig sehr groß und dazu noch recht unhomogen war, wurden alle MitarbeiterInnen immer wieder regelmäßig persönlich kontaktiert und auf das Projekt und seine Fortschritte aufmerksam gemacht. Die rege Beteiligung an den drei großen Veranstaltungen, den Gesundheitszirkeln und den Maßnahmen unterstreicht den Erfolg der Bemühungen. In Summe konnten aus allen Organisationseinheiten Bedienstete zu einem aktiven Mitwirken motiviert werden.

Die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Projekt waren zunächst die MitarbeiterInnen, die sich von Beginn an sehr interessiert für das Thema zeigten. Die anfängliche Skepsis, ob sich denn wirklich etwas verändern würde und ob das Projekt wohl am Leben erhalten wird, verschwand relativ rasch dadurch, dass immer wieder Aktivitäten gesetzt wurden, um alle Bediensteten anzusprechen und einzubinden. Eine große Hilfe waren dabei die GesundheitszirkelmoderatorInnen, die aktiv als Bindeglied zu den MitarbeiterInnen dienten und viele Botschaften und Informationen weitertransportierten und nicht zuletzt durch ihre Begeisterung und ihr großes Engagement positive Stimmung verbreiteten.

Aber auch die klaren Projekt - und Entscheidungsstrukturen trugen wesentlich zum reibungslosen Ablauf und damit zum Erfolg bei. Die wichtigsten Entscheidungsträger waren in der Steuergruppe vertreten, standen dem Projekt sehr positiv gegenüber und unterstützten es maßgeblich.

Für den Projektlauf wurde der klassische Zyklus eines BGF -Projektes gewählt, der sich bereits bei vielen andern Unternehmen in der Praxis bewährt hatte. Auch im Projekt der Stadtgemeinde Leoben war diese Vorgehensweise erfolgreich, weil so die einzelnen Schritte logisch aufeinander aufbauten und ineinander übergriffen, wenn nötig. So entstand auch keine Überforderung der MitarbeiterInnen dadurch, dass zuviel auf einmal passiert, und es wurde von vornherein ein klarer und transparenter Weg des Projektes definiert.

Die Stadtgemeinde Leoben hat sehr viele Außenstellen und teilweise Organisationseinheiten, wo nur sehr wenig Bedienstete arbeiten, die in der Regel über keinen PC -Zugang verfügen. Dadurch war die Erreichbarkeit der gesamten Zielgruppe zunächst eine Hürde und schließlich eine große Herausforderung, die aber gemeistert wurde, indem persönlich und über MultiplikatorInnen kommuniziert wurde. Diese Erfahrungen und Erkenntnisse waren dann letztendlich auch hilfreich für andere Bereiche und Tätigkeiten in der Gemeinde.

Die Lernerfahrungen waren zahlreich. Am wichtigsten war es, eine breite Akzeptanz unter den MitarbeiterInnen zu erreichen und ihnen klarzumachen, dass es ein Projekt für sie ist. Vor allem die rasche Umsetzung von Maßnahmen in Form der Quick Wins ist weiter zu empfehlen. Erst damit spürten die Bediensteten, dass aufgrund dessen, was sie in den Gesundheitszirkeln ausarbeiteten, auch wirklich etwas passierte.

Das Projekt „Sei dabei! Betriebliche Gesundheitsförderung Leoben“ war ein großer Erfolg für die Durchführenden, aber vor allem für die Bediensteten. Die Herangehensweise und die Zuhilfenahme einer externen Projektbegleitung haben sich bewährt, und es konnten nachhaltige Veränderungen erzielt werden. Die Betriebliche Gesundheitsförderung wird jetzt in die Personalentwicklung integriert, die bereits im Rahmen des Projektes die Durchführung inne hatte, somit auf Erfahrungen und Lernerfolge zurückblicken kann und weitere Schritte zur nachhaltigen Verankerung von BGF setzt. Die Integration der verhaltenspräventiven Maßnahmen in das Aus - und Weiterbildungsprogramm gewährleisten darüber hinaus eine Verankerung in einem gut etablierten System.

Die nächsten Schritte sind die Einreichung zum BGF -Gütesiegel und die Setzung jährlicher gesundheitlicher Schwerpunkte. Auch GesundheitszirkelmoderatorInnen und alle MitarbeiterInnen werden weiterhin eingebunden und regelmäßig informiert.

---

## 4 Verbreitung der Projektergebnisse

Die Verbreitung der Projektergebnisse erfolgte zunächst durch den bereits beschriebenen 2. Gesundheitsbericht, der an alle Bediensteten verteilt wurde. Außerdem gibt es ausführliche Berichterstattungen in der PV -Zeitung und an die GesundheitszirkelmoderatorInnen, die wieder als MultiplikatorInnen fungieren. Die Einreichung zum BGF -Gütesiegel bringt eine weitere Verbreitung der Projektergebnisse.

## 5 Anhang

Die entsprechenden Anhänge zu den Aktivitäten des Zeitraums bis Juli 2010 befinden sich in den Zwischenberichten, jene des letzten Projektabschnitts werden als Beilage hinzugefügt.

## 6 Beilagen

- 1. Gesundheitsbericht
- 2. Gesundheitsbericht
- Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnen -Befragung
- Einladung zur Abschlussveranstaltung
- Abschlusspräsentation
- Programm „Geistig und körperlich fit!“ 2009/2010
- Programm „Geistig und körperlich fit!“ 2010/2011