

# Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht **an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte** und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

*Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.*

<b>Projektnummer</b>	3104
<b>Projekttitle</b>	„better to work : better for life“
<b>Projektträger/in</b>	tbw research GesmbH
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	01.01.2020 – 31.03.2022, 27 Monate
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	ca. 290 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	iC consulenten ZT GesmbH, flussbau iC
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Julia Schmid, Angelika Rauch
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	<a href="mailto:office@tbwresearch.org">office@tbwresearch.org</a>
<b>Weblink/Homepage</b>	<a href="http://www.tbwresearch.org/projekt/better2work/">www.tbwresearch.org/projekt/better2work/</a>

<b>Datum</b>	30.06.2022
--------------	------------

## 1. Kurzzusammenfassung

better to work: better for life integrierte betriebliches Mobilitätsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu verbessern. Ziel war es Anreize zu schaffen, um Beschäftigte und auch die Unternehmensführungen zu aktiver Mobilität auf dem Arbeitsweg bzw. Bewegung am Arbeitsplatz zu animieren und gleichzeitig eine positivere Einstellung zu: zu Fuß gehen, Radeln, Rollern & Co, zu entwickeln. Projektträgerin war die tbw research GesmbH, die mit iC consulenten ZT GesmbH und flussbau iC GesmbH kooperierte. Nach einer Erhebung und Evaluierung des Mobilitäts- und Aktivitätsverhalten der Beschäftigten wurden u.a. Recherche und Kommunikationstätigkeiten durchgeführt und Maßnahmen konzipiert. Das Projekt startete am 01.01.2020 und endete am 31.03.2022.

2021 wurden ausgewählte Aktivitäten innerhalb der Unternehmen umgesetzt, wie z.B. die gemeinschaftliche Teilnahme an Veranstaltungen, z.B. werun4you Osterlauf, Weihnachts-Schritte-Challenge, (Mitmach)-Aktionen, wie Fahrradfahr-Workshops, Reparatur-Workshops. Weiters wurden laufend Informationen zu aktiver Mobilität mittels Folder: Mein Arbeitsweg/-tag aktiv in Office und Homeoffice, Projekt-Webseiten, Newsletter- und communication-Beiträgen, etc. und mittels eines eigen gedrehten Videos geteilt. In der Garage der iC wurde ein Fahrradkäfing installiert. Zusätzlich fand in der tbwr die Evaluierung des activ2work Arbeitszeitmodelles statt. Im März 2022 wurde das Projekt mit einer Evaluierungserhebung und diversen Reflexionssitzungen erfolgreich beendet. Trotz anfänglicher Schwierigkeiten, da das Projekt in die Zeit vieler Coronabeschränkungen fiel, wurden die Vorschläge von den Beschäftigten sehr positiv aufgenommen. Am besten kam von allen umgesetzten Aktivitäten bei den Befragten die Bewusstseinsbildung über das Intranet und Webseite better2work.at an. Dabei gaben 27% der Befragten an, dass sie durch die gesetzten Maßnahmen ihr Mobilitätsverhalten überdacht haben und 71% sind motiviert, in Zukunft aktiver zu sein. Alle teilnehmenden Unternehmen werden ausgewählte Maßnahmen zur Förderung der aktiven Mobilität ihrer Beschäftigten auch nach Projektende weiterführen.

## 2. Projektkonzept

### Ausgangssituation & Problemstellung

Die tbw research GesmbH ist ein Non-Profit Unternehmen. Sie wurde 2013 gegründet, um die F&E-Aktivitäten einzelner Fachdisziplinen wie Mobilität, Energie und Wasserwirtschaft zu bündeln. Der Unternehmensteil Mobilität arbeitet interdisziplinär an Forschung, Entwicklung und Umsetzung innovativer Mobilitätsangebote und im Bereich des Mobilitätsmanagements und -marketings. Ein spezieller Arbeitsschwerpunkt ist die Förderung eines aktiven und klimafreundlichen Mobilitätsverhalten (Zufußgehen, Radfahren, die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel) aus verkehrlicher und umweltpolitischer Sicht. Zahlreiche Projekte wurden und werden mit dem Ziel der Schaffung und Förderung eines chancen- und bedarfsgerechten Mobilitätssystems durchgeführt.

In den letzten Jahren ist das Thema Gesundheitsförderung durch Bewegung und wie das alltägliche Mobilitätshandeln einen Beitrag zu mehr Bewegung und Wohlbefinden leisten kann, in das Zentrum der Forschungsaktivitäten gerückt. Die Bewegungsförderung im Alltag durch eine aktive Mobilitätsgestaltung führt zu wichtigen Synergien in den Zielsetzungen von Verkehrsentwicklung und Gesundheitsförderung.

Ein wichtiges Projekt für die tbw research in diesem Kontext ist active2work, das als Sondierung in der Programmschiene „Mobilität der Zukunft“ des bmvit gefördert und von der tbw research geleitet wurde. Die Idee von active2work ist es, Arbeitszeitmodelle neu zu betrachten, um nachhaltige und gesunde

Arbeitswege zu ermöglichen. Ein Teil der Mobilitätszeit wird dabei in die Arbeitszeit eingerechnet, sofern der Arbeitsweg zu Fuß, mit dem Fahrrad oder anders aktiv zurückgelegt wird.

Bewegungsmangel und sitzende Arbeitsweise und der Ausgleich, der notwendig wäre sind auch in den mehrheitlich jungen Teams der teilnehmenden Unternehmen ein Thema. Die gesundheitlichen Herausforderungen, die daraus resultieren, wie Übergewicht, Rückenschmerzen oder auch psychische Belastungen stellen ein Problem dar.

Aktive Mobilitätsformen (zu Fuß gehen, Rad, Roller) bereits am Arbeitsweg einzusetzen, war deshalb einer der Schwerpunkte, an denen das Projekt ansetzte.

Eine Entschleunigung der Alltagsmobilität soll jedoch nicht ausschließlich zu Lasten der Freizeit der Beschäftigten gehen: Die Summe aus Arbeits- und Mobilitätszeit sollte unabhängig von der Verkehrsmittelwahl in etwa gleich sein, um aktive Verkehrsmodi aufzuwerten („modale Chancengleichheit“). Eine Nutzen-Kosten Gegenüberstellung zeigt, dass einem betrieblichen Mehraufwand von ca. 1.496,- Euro pro Kopf und Jahr ein volkswirtschaftlicher Nettonutzen (volkswirtschaftliche „Rente“) von 1.525,- EUR pro Kopf und Jahr (gemittelt über den Analysezeitraum von 20 Jahren) gegenübersteht.

### **Projektsetting**

Im vorliegenden Projekt better to work : better for life stellte die tbw research GesmbH selbst das Setting eines Betriebs dar, in dem aktive Mobilität und Gesundheitsförderung durch Bewegungsförderung erreicht werden soll. Das Unternehmen hat in diesem Fall eine doppelte Rolle. Zum einen war es das Setting, in dem Maßnahmen gesetzt wurden, zum anderen war die tbw research auch die Maßnahmen implementierende Organisation. Die Integration von betrieblicher Gesundheitsförderung und betrieblichem Mobilitätsmanagement wurde sowohl für die tbw research GesmbH als auch für die flussbau iC und die iC consulenten ZT GesmbH, umgesetzt.

Dabei konnte die tbw research GesmbH, wie oben beschrieben, auf die notwendigen Kompetenzen im betrieblichen Mobilitätsmanagement zurückgreifen und hatte durch die Kooperation mit der iC consulenten ZT GesmbH und der flussbau iC auch die notwendigen Kontakte zu den Entscheidungstragenden der beiden Unternehmen, sowie eine kritische Masse an Beschäftigten, um einerseits valide Erhebungen und andererseits Bewusstseinsbildung und mobilitätsfördernde Maßnahmen zu setzen.

Die bestehenden Kontakte, der gemeinsame Sitz an einem Standort sowie die in der Kooperationsvereinbarung deklarierte die Bereitschaft der Zusammenarbeit und sicherte den Zugang zu den Zielgruppen innerhalb der Settings. Bestehende Firmennetzwerke, interne Strukturen, sowie Kommunikationstools und Mailverteiler konnten für die Arbeit ebenso genutzt werden, wie der persönliche Kontakt.

### **Herangehensweise**

Im Jahr 2017 hat es eine Mobilitätserhebung unter den Beschäftigten der tbw research und den Beschäftigten der einzelnen Gruppen der iC gegeben, um Informationen zu den Mobilitätsbedürfnissen der Beschäftigten sowie Partner\*innen und geschäftsführenden Gesellschafter\*innen (Führungsebene), die Nutzung der Poolfahrzeuge und die Nutzungsweisen der Dienstfahrzeuge zu erlangen.

In diesem Zusammenhang wurde erstmals das Interesse an einer Veränderung der Mobilität am Arbeitsweg durch Mitarbeiter\*innen geäußert, ebenso wie Gründe aufgezeigt, warum diese Veränderung nur schwer herbeizuführen ist. Bereits damals gab es Mitarbeiter\*innen, die mit dem Rad oder über längere Strecken zu Fuß in die Arbeit kamen. Diese fungierten bereits vor Projektbeginn als Vorbilder und berichteten über ihre Erfahrungen. Doch für eine weitere Verhaltensänderung bedurfte es eines weiteren Anstoßes. Auch infrastrukturelle Voraussetzungen für die Förderung des Fahrradfahrens waren auch zu

Beginn gegeben, es standen zum Teil Infrastruktur (wie witterungsgeschützte Abstellmöglichkeiten oder Duschen) zur Verfügung, die jedoch zu wenig genutzt wurden.

Im Sommer 2019 wurde innerhalb der iC auch damit begonnen eine Untersuchung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durchzuführen. Ziel war hier, Ansätze zur Vermeidung von diversen Stressfolgen, Verbesserung von ganzheitlicher (psychischer und physischer) Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz zu identifizieren und gemeinsame Maßnahmen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zur Erreichung von gesundheitsgerechtem und gesundheitsförderlichem Verhalten und Verhältnissen zu entwickeln.

Ein weiterer Anknüpfungspunkt bestand in der Erfüllung der Ziele der ISO 4501 Zertifizierung für ein modernes, betriebliches Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem und dem Wunsch die Zertifizierung alle drei Jahre zu erneuern. Im Rahmen der Zielerfüllung wurden durch den Zertifizierungsverantwortlichen im August 2019 zwei Dienstfahräder angeschafft, für die es galt, ihren Bekanntheitsgrad und ihre Nutzung im Unternehmen zu steigern.

Im Rahmen des bereits genannten Projekts active2work wurden bereits umfassende Recherchen sowie Fokusgruppen mit Beteiligung der iC consulenten durchgeführt, in denen diskutiert wurde, welche Rahmenbedingungen für eine Umsetzung des active2work Arbeitszeitmodells nötig wären. Auf diese Erkenntnisse konnte im Projekt zurückgegriffen werden und es konnte die Umsetzbarkeit systemischer Veränderungen geprüft und initiiert werden. Zudem wurde eine rollenspezifische Analyse des Mindsets und der Akzeptanz durchgeführt, die auf Daten von Fokusgruppen mit Unternehmensverantwortlichen basierte, deren Ergebnisse ebenfalls in das Projekt einfließen konnten.

Vorgespräche mit Partner\*innen und geschäftsführenden Gesellschafter\*innen der iC consulenten ZT GesmbH, flussbau iC und der tbw research GesmbH, die alle am selben Standort angesiedelt sind, führten zu einer Kooperationsvereinbarung für die Einführung eines integrierten betrieblichen Gesundheits- und Mobilitätsmanagements im Falle einer Projektförderung.

### **Zielsetzung und strukturelle Verankerung**

Im Rahmen des Projektes sollte das Hauptaugenmerk auf die Förderung der aktiven Mobilität der Mitarbeiter\*innen gelegt werden. Im Fokus standen dabei die An- und Abreise zum/vom Arbeitsplatz und die Organisation der Dienstreisen. Es sollten auch Unternehmensstrukturen geschaffen werden, die eine aktive Anreise zum Arbeitsplatz unterstützen, wenn nicht gar begünstigen. Zusätzlich kam der Wunsch auf, die Ziele der ISO 4501 Zertifizierung für ein modernes, betriebliches Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem zu erfüllen bzw. nach Projektende auch eine Re-Zertifizierung (3-Jahres-Zyklus) anzustreben. Wissend, dass man ein betriebliches Mobilitätsmanagement alle Verkehrsmodi integriert betrachten soll, wurde hier dennoch ein Schwerpunkt auf die Unterstützung der Nutzung von aktiven Mobilitätsformen gelegt. Dies erfolgte, um das Ziel der Steigerung der körperlichen Aktivität als integralen Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung zu stützen. Im Rahmen dieses Projektes wurde demnach der Arbeitsweg als wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung mitgedacht.

Die Beschäftigten sollten die Möglichkeit bekommen, neue Verhaltensweisen auszuprobieren, Kompetenzen zu erwerben und ihren persönlichen Nutzen zu erkennen. Es sollte ein von der Unternehmensführung unterstützter, von den Beschäftigten bestimmter und getragener sowie von der tbw research GesmbH moderierter Prozess initiiert werden, der körperliche Aktivität als wichtigen Bestandteil des betrieblichen Mobilitätsmanagement und der betrieblichen Gesundheitsförderung verankert und mainstreamt.

Diese Maßnahmen sollten mit partizipativen Methoden gemeinsam mit den Beschäftigten der Betriebe erarbeitet und umgesetzt, sowie Barrieren gegenüber der aktiven Mobilität abgebaut werden. Seitens der Geschäftsleitung und der Beschäftigten sollten gezielt Gesundheits- und Mobilitätskompetenzen entwickelt und die betriebsinterne Selbstorganisation in diesen Bereichen ausgebaut werden. Zudem sollten

die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Mobilitätsmanagement eine stärkere systemische Verankerung und höhere Akzeptanz seitens der Unternehmensleitung und den Beschäftigten erfahren. Hierzu sollte sowohl Systemwissen, Zielwissen und Transformationswissen entwickelt werden. Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und dem Weg dorthin reduziert Fehlzeiten und steigert die Gesundheit und das Wohlbefinden im Allgemeinen. Damit werden betriebs- und volkswirtschaftlichen Gesundheitskosten gesenkt. Aktive und öffentliche Anreise sowie die Anreise in geteilten Fahrzeugen ersparen den Unternehmen zudem Aufwände in der Bereitstellung von Stellplätzen. Maßnahmen eines integrierten Mobilitäts- und Gesundheitsmanagements führen zu einer finanziellen Entlastung von Beschäftigten und Betrieben bei gleichzeitiger Entlastung der Umwelt und der Straßen.

### Zielgruppe

Die hauptsächliche Zielgruppe des Projektes waren die Mitarbeiter\*innen der Unternehmen tbw research, flussbau iC und iC consulenten auf allen hierarchischen Ebenen, die

- vorwiegend sitzende Tätigkeiten ausüben,
- vorwiegend monotone körperliche Tätigkeiten verrichten,
- unter Bewegungsmangel leiden,
- eine hohe Arbeitsbelastung haben,
- die mit dem MIV zur Arbeit kommen,
- unter Stress am Arbeitsweg leiden,
- unter begrenzten Stellplatzmöglichkeiten leiden,
- die sich trotz guter Erreichbarkeit durch die hohe Auslastung im ÖV belastet fühlen, und
- die eine gute Anbindung an das Wiener Radwegenetz haben und mit einem vertretbaren Zeitaufwand den Arbeitsweg klimafreundlich und aktiv zurücklegen könnten,
- die mit einem vertretbaren Zeitaufwand Teile des Arbeitswegs aktiv zurücklegen können

Es wurden im Projektverlauf alle hierarchischen Ebenen und Berufsgruppen eingebunden. Dabei wurden geschlechterspezifische Besonderheiten in Hinblick auf Bedürfnisse, Maßnahmen sowie Art und Maß der Einbindung berücksichtigt. Es wurde gezielt daran gearbeitet Champions oder Role-Models sowie Multiplikator\*innen zu identifizieren und in die Prozesse mit einzubeziehen.

Chancengerechtigkeit in der Teilhabe ist in den beteiligten Unternehmen ein definierter Wert. Es werden bei allen Angeboten, wie Dienstausflügen, Weihnachtsfeiern, etc. keine Unterschiede bezüglich Hierarchien, Geschlecht, Verdienst oder sonstigen Kriterien gemacht. Dies wird bei der Gesundheitsvorsorge ebenso berücksichtigt. Die entwickelten Angebote sollten für alle Zielgruppen gleichermaßen zugänglich sein.

## 3. Projektdurchführung

Zu Projektbeginn wurden der IST-Zustand in Bezug auf Mobilitäts- und Bewegungsverhalten und die Bedürfnisse im Bereich Bewegung erhoben. Auch Meinungen, Ideen und Interesse an der Mitwirkung wurden erfasst, um sie im späteren Verlauf als erste Vorschläge für Maßnahmen mitaufzunehmen. Diese Erhebung diente als Baseline für die Evaluierung, aber auch als niederschwelliges Instrument, um ein erstes Bild über die Stimmung und die Bedürfnisse zu der Thematik zu erlangen. Erste Ideen konnten abgeholt werden, erste Befindlichkeiten wurden identifiziert. Zudem konnten Personen identifiziert werden, die stärker in den Prozess einbezogen werden sollten, z.B. als Role-Models oder als Multiplikator\*innen.

Methodisches Instrument war dabei ein standardisierter Online-Fragebogen, der die Beschäftigten über die Firmen-E-Mail-Verteiler erreichte. Parallel dazu wurden leitfadengestützte Interviews und moderierte Gruppendiskussionen mit Verantwortlichen für Mobilität und betriebliche Gesundheitsförderung geführt.

Die Ergebnisse gaben Informationen und Impulse für die anschließenden Co-Creation Workshops mit Beschäftigten und Verantwortlichen mit dem Ziel mögliche und geeignete Maßnahmen zu erarbeiten.

Um die Barriere des zusätzlichen zeitlichen Aufwands durch aktive Mobilität zu überwinden, testeten wir auch in einem kleinen Kreis die Anreizwirkung des innovativen active2work Arbeitszeitmodells, bei dem ein Teil der Wegzeit zum Arbeitsplatz in die Arbeitszeit eingerechnet wird, um den zeitlichen Mehraufwand von aktiver und öffentlicher Mobilität am Weg zur Arbeit zu kompensieren und aktive Arbeitswege alltagstauglicher zu machen. Der Ansatz wurde eingebettet in bedarfsgerechte Maßnahmen zur Bewegungsförderung auf Arbeitswegen und der Ausbildung von individuellen Kompetenzen und Ressourcen in den Bereichen der aktiven Mobilität und aktiven Lebensweisen.

Nach der Durchführung der Maßnahmen und ersten Reflexionsgesprächen wurde ein Nachher-Fragebogen entwickelt, der vor allem den Impact des Projektes better2work, die Teilnahme an den Maßnahmen sowie weitere offene Fragen zu Kritik und Input für neue Maßnahmen abfragte.

Insgesamt lassen sich die durchgeführten Aktivitäten grob in vier Teilbereiche gliedern: Vorher- und Nachher-Erhebung, bewusstseinsbildende Maßnahmen, freiwillige Aktivitäten und die Umsetzung des active2work Arbeitszeitmodells.

### **1. Vorher- & Nachher-Erhebung im Projektverlauf**

Die erste Erhebung (im folgenden Textteil als A1 abgekürzt) fand am Projektstart im September/Oktober 2020 statt. Die zweite Erhebung (A2) wurde im Februar 2022 durchgeführt. Ziel der Erhebungen war mit dem ersten Fragebogen, die Darstellung der Ist-Situation in normaler Arbeitsumgebung ohne Einschränkungen durch die Pandemie, um die Veränderung durch das Projekt better2work im zweiten Schritt zu analysieren. Inhaltlich setzt sich der zweite Fragebogen daher mit den Projektinhalten und umgesetzten Maßnahmen auseinander. Hier sollten Wirkung und Qualität der Maßnahmen erhoben werden und die Motivation der Mitarbeiter\*innen für das Mittragen und zukünftige Entwicklungen in Bezug gesetzt werden.

Beide Befragungen hatten teilweise quantitative, aber auch qualitative Fragen, was einen besseren inhaltlichen Überblick gibt, einen Vergleich aber vor allem interpretativ ermöglicht. Bei der ersten Befragung mittels direktem E-Mail-Anschreiben nahmen 112 Personen teil. Die Zweite wurde über das Intranet geteilt und erhielt 66 vollbeantwortete Fragebögen. Es gibt keine Kontrollgruppe, lediglich die Grundgesamtheit ist bei beiden Erhebungen mit den Mitarbeiter\*innen der iC consulenten, flussbau iC und tbw research definiert.

Der Vergleich zwischen erster und zweiter Erhebung ist aus diesen Gründen qualitativ möglich. Darüber hinaus stellt die Coronapandemie einen weiteren Einflussfaktor auf die Mobilität der Beschäftigten dar und erschwert zusätzlich den direkten Vergleich der Umfragen. Somit fand ein Vergleich bzw. die folgenden Rückschlüsse und Ergebnisse rein interpretativ statt, wobei die Ergebnisse Teil einer Evaluationsrunde war.

#### **Ergebnisse der Befragungen:**

Ob die Maßnahmen durch das Projekt better2work durch die Befragten generell wahrgenommen wurde bejahten 49% der Befragten in der Nachher-Erhebung (im folgenden Textteil mit A2 abgekürzt).

Die umgesetzten Maßnahmen wurden von 57% der Befragten genutzt. Der Fahrradkäfig als sichere Abstellmöglichkeit wurde von 19% am besten angenommen, Bewusstseinsbildung über Intranet und Website gefolgt von der Schritte-Challenge an dritter Stelle. Die Workshops zum sicheren Radfahren wurden vermutlich aufgrund der beschränkten Anzahl an Teilnehmer\*innen am geringsten wahrgenommen. Im Unternehmen tbw research wurden die Workshops hingegen am besten bewertet und die Umsetzung des Fahrradkäfigs schlechter wahrgenommen.

65% würden sich weitere Projekte wie better2work wünschen. 32% wünschen sich weitere Workshops zum sicheren Radfahren, 25% wollen eine Fortsetzung der Schritte Challenge und 40% sind für die Fortsetzung der Bewusstseinsbildung im Intranet und auf der Website offen.

**Die Anzahl der üblichen Arbeitstage im Büro** war bei der Vorher-Erhebung (im Folgenden mit A1 abgekürzt) mit 78% an fünf oder mehr Tagen in der Woche gegenüber nur noch 42% bei A2 klar höher. Trotz der nicht möglichen Zuordnung einer Kontrollgruppe zeigt sich hier die Pandemie durch Homeoffice-Lösungen in den Zahlen. Bei A1 geben mehrere Personen an, an vier oder drei Tagen, vereinzelt an zwei oder einem Tag ins Büro zu gehen/fahren. Diese Gruppen sind in A2 stärker vertreten.

**Die Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort** zeigt eine Korrelation zwischen erster und zweiter Erhebung. Demnach sind die meisten Mitarbeiter\*innen zwischen 1–5 und 6–10 KM vom Standort entfernt. In der zweiten Erhebung sind durchschnittlich noch einige Personen mit 21–40KM vertreten, allerdings weniger Personen mit höherer Entfernung.

**Die Dauer zum Zurücklegen des Arbeitsweges** beträgt bei den meisten Befragten in beiden Erhebungen zwischen 15 und 30 Minuten. Die zweitgrößte Häufigkeit findet sich bei 31–45 Minuten, zwischen 46 und 60 Minuten sind mehrere Personen in A2 sichtbar, die restlichen Angaben verteilen sich gleichmäßig auf unter 15 Minuten und über 60 Minuten.

In A2 geben 41% an die Alternative zu nutzen, bei **ÖV-Wegen eine Station früher auszusteigen** und den Weg zu Fuß zurückzulegen. Dies bringt bereits bei dem vorliegenden Unternehmensstandort **20 Minuten mehr aktive Bewegung** bei dem Weg von und zur Arbeit.

Die **wichtigsten Faktoren bei der Wahl des Verkehrsmittels** stellen Flexibilität, Planbarkeit und kurze Reisezeiten dar. Verkehrs- und persönliche Sicherheit sind den Befragten wichtig, Privatsphäre und hoher Reisekomfort spielen hingegen eine geringere Rolle. Der Vergleich zwischen A1 und A2 zeigt starke Ähnlichkeiten der Präferenzen und lässt kaum Unterschiede erkennen.

71% der Befragten **sind motiviert, in Zukunft aktiver zu sein.**

27% geben an, dass sie durch die Maßnahmen ihr **Mobilitätsverhalten überdacht haben.**

## 2. Bewusstseinsbildende Maßnahmen

Um das betriebliche Gesundheitsmanagement sichtbar zu machen, die Mitarbeiter\*innen für mehr Bewegung zu begeistern und durch entsprechende Informationen zu einer Handlung zu motivieren, wurde für die entsprechende Bewusstseinsbildung eine Website erstellt. Unter better2work.at wurden Statements der Geschäftsführung im Sinne von Role-Models präsentiert. Darüber hinaus wurden über die Es Fanden sich verschiedene Inhalte, die aktive Mobilität am und zum Arbeitsplatz veranschaulicht. Beispielsweise befanden sich auf der Webseite Bewegungsübungen im Büro, Ansporne die Sitzposition zu verändern und sich Ziele zu setzen, beim Weg in die Arbeit eine U-Bahn-Station früher auszusteigen oder einen Tag auf den Aufzug zu verzichten, als auch Informationen über Events und Aktivitäten, welche die Bewegung auch außerhalb des Arbeitsalltags (wie Stadtspaziergänge, Radtouren, Geocaching oder firmeninterne Lauftreffs) fördern.

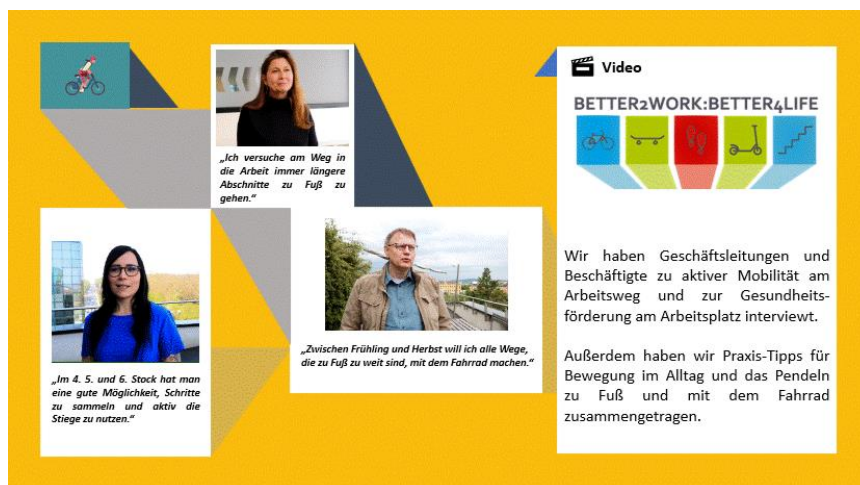


Auch die Information über die Anschaffung von diverser Infrastruktur, wie Pool-Bikes in verschiedenen Ausführungen (Mountainbike, e-Bike, Klapprad) oder die Ausführung eines Fahrradkäfigs mit Platz für 12 Bikes und ein Lastenrad in der Garage wurde über alle Kommunikationskanäle veröffentlicht.

Zusätzlich wurden auch diverse Beiträge für den firmeninternen Newsletter und die öffentliche Zeitschrift communiCation verfasst, mit einerseits Informationen über Mobilität und Gesundheit im Allgemeinen, aber auch was die Unternehmen (tbw research, iC consulenten und flussbau iC) derzeit für ihre Mitarbeiter\*innen in diesen Bereichen tun bzw. was sie mit dem Projekt vorhatten.

Durch einen Trifold wurden Informationen zum Projekt und zur Website in den Räumlichkeiten der Unternehmen verteilt. Außerdem wurde er genutzt um den anstehenden Osterlauf, welcher von der Initiative „werun4you“ digital organisiert wurde, zu bewerben. Mitarbeiter\*innen konnten ihre Laufzeiten teilen und wurden auf der Website präsentiert.

Highlight der Bewusstseinsbildung war ein fünfminütiges Video mit Interviews der Geschäftsführung, Informationen und Tipps zu mehr Bewegung, sowie Bewusstsein über bestehende Möglichkeiten wie Radkäfig und Dusche am Standort. Dieses wurde im firmenübergreifenden Intranet gepostet und sollte Mitarbeiter\*innen zusätzlich motivieren. Das Video war ursprünglich im Antrag nicht vorgesehen, wurde jedoch anstatt der ursprünglich geplanten Kick Off Veranstaltung angefertigt, um die Beschäftigten zu motivieren und ihnen Anreize zum Mitmachen zu bieten.



### 3. Freiwillige Aktivitäten

Neben der Bewusstseinsbildung wurden auch Kernkompetenzen vermittelt. Die Organisation von Radworkshops zur sicheren Fortbewegung im Stadtverkehr, sowie zur Reparatur des eigenen Fahrrads konnten vor allem Ängste und Barrieren verringern.

Im Rahmen von fünf Workshop-Terminen im September und Oktober 2021 wurde erklärt, wie das eigene Rad ergonomisch eingestellt wird, wie man sich bei einer Panne selbst helfen kann und worauf man für die Verkehrssicherheit achten sollte. Im Stadtfahrtraining wurden verschiedene Situationen im Straßenverkehr erprobt und konnten mit den Fahrtrainer\*innen besprochen werden.

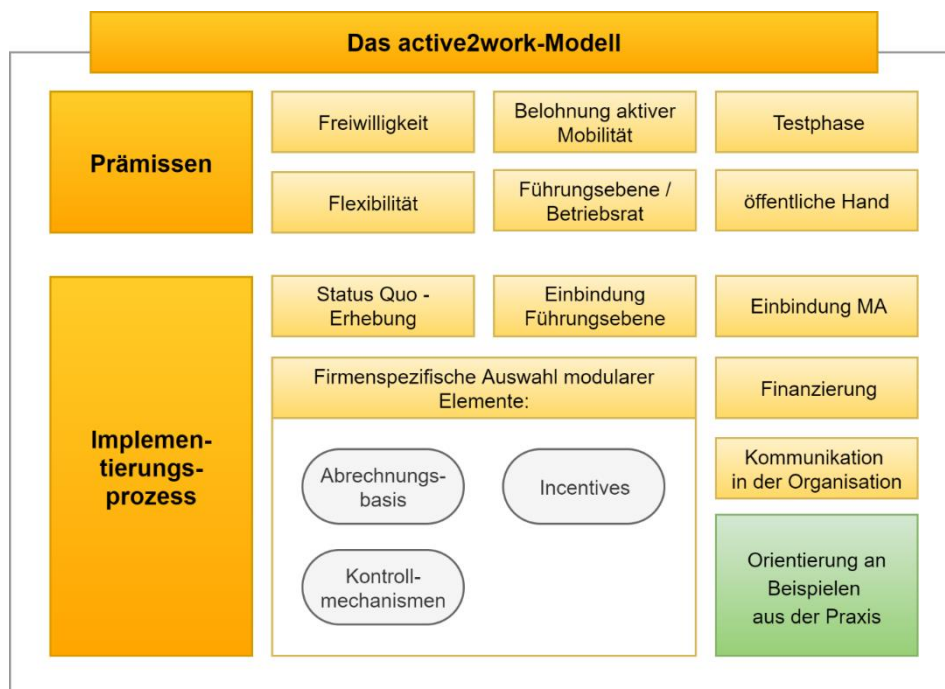


Die Weihnachts-Schritte-Challenge konnte besonders viele begeistern! Durch den Wettbewerb zwischen den Mitarbeiter\*innen waren diese motiviert zusätzliche Bewegung zu unternehmen. Dabei wurde auf die App „Wien zu Fuß“ zurückgegriffen, die die Schritte über das Smartphone oder eine Smartwatch mit trackt. So zählte freizeithliches und dienstliches Zu- fußgehen von 1.12.–20.12. zu der Schritte-Challenge und es wurden 1.563.486 Schritte gesammelt, was so viel ist wie 8,5 Umrundungen von Wiens Stadtgrenze. Vor allem die einfache Umsetzung innerhalb der App, der Anreiz durch Goodies und die persönliche Kontaktierung nach Ab- schluss der Challenge kamen bei den Mitarbeiter\*innen gut an.



#### 4. Umsetzung des active2work Zeitmodells

Die Konzeption und Umsetzung eines neuen Arbeitszeitmodells erfordert eine sehr innovative und offene Einstellung von der Führungsebene aber auch den Beschäftigten selbst zur Produktivität und Arbeits- leistung, aber auch zum Umstieg auf andere Verkehrsmodi und damit zur Veränderung von Gewohnhei- ten (vgl. Grafik „Das active2work-Modell“), was durch die Umsetzung des better2work-Projektes bereits gegeben war. Im Grunde geht es bei dem active2work Zeitmodell darum den Zeitaufwand von aktiver Modi am Arbeitsplatz im Unterschied zum MIV zu vergüten.



Veranschaulicht an einem Beispiel heißt dies Folgendes: Eine Mitarbeiterin benötigt mit dem MIV in die Arbeit 20 Minuten. Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. zu Fuß oder mit dem Fahrrad benötigt sie 35 Minuten. Die 15 Minuten mehr an Zeit, die sie für die nachhaltigere Fahrt benötigt, wird ihr als Arbeitszeit gutgeschrieben.

Für den Pilotversuch innerhalb des Team Mobilität der tbw research wurde dabei festgelegt, dass bei Umstieg von bisher reinen MIV oder ÖV-Fahrten (Fußwege unter 5 Minuten) auf aktive Verkehrsmodi (Fahrrad, zu Fuß, Tretroller, o.ä.) die Dauer des Weges zu 25% als Arbeitszeit verbucht werden kann. Gestartet wurde der Test innerhalb der tbwr Anfang September 2021 und dauerte bis Ende des Jahres 2021 insgesamt 4 Monate.

Aufgrund der kleinen Testgruppe von 9 Personen und dem regelmäßigen, persönlichen Informations- und Erfahrungsaustausch wurde auf weitere Kontrollmechanismen verzichtet. Diese wurden im Vorfeld im Rahmen der active2work-Sondierung v.a. in Hinblick auf große Organisationen als sehr wesentlich identifiziert, um für die Fairness bei der Angabe der Wegzeit zu sorgen und das Verhältnis zwischen den Beschäftigten nicht zu gefährden (faire, gleiche Möglichkeiten für die Beschäftigten, Vermeidung von Neiddebatten, etc.).

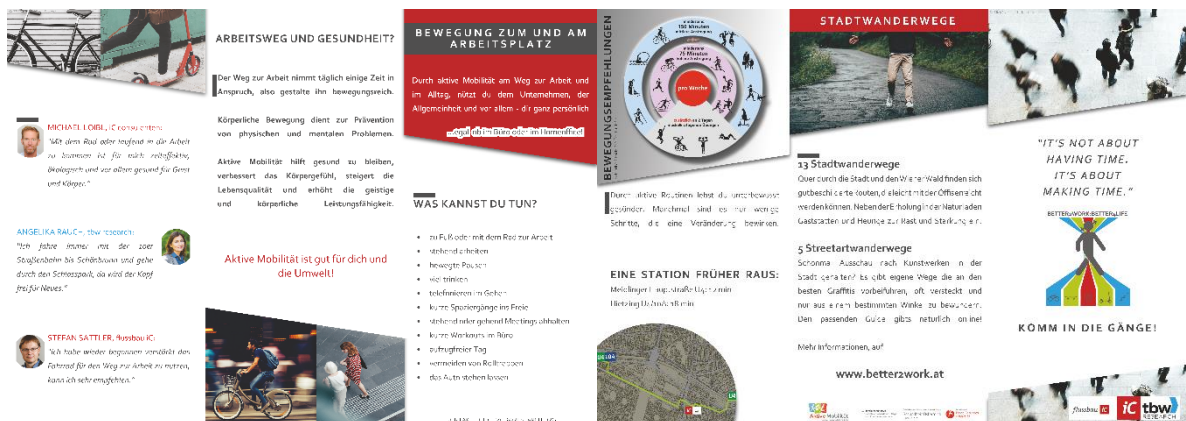
Im Testbetrieb konnte eindeutig die Einstellung der Beschäftigten gegenüber aktiver Mobilität positiv beeinflusst werden, die wiederum als Role-Models in der Kommunikation mit den anderen Firmen am Standort auftraten und weiterhin auftreten können. Die geschäftsführende Gesellschafterin Angelika Rauch nahm selbst sowohl am Radsicherheitstraining, als auch am Reparaturworkshop teil und legte im Zuge des Testzeitraums einen Großteil der Wege mit dem Rad oder mit dem ÖV und zu Fuß zurück.

Da tbw research selbst in verschiedenen Projekten aktive Mobilität auf Alltagswegen zur Erreichung der Klimaziele unterstützt und fördert, war es auch eine wichtige Erfahrung auch am eigenen Weg zur und von der Arbeit nach Hause aktiv mobil zu sein, um diese Erfahrungen auch weitergeben zu können.

### Projektstrukturen

Das Projektteam bestand im Wesentlichen aus Mitarbeiter\*innen der tbw research und Führungspersonen aus der iC consulenten sowie flussbau iC. Zusätzlich wurden bei einzelnen Maßnahmen Personen aus den Unternehmen als Expert\*innen, Role-Models oder Interessensvertreter\*innen (Arbeitskreis Nachhaltigkeit) herangezogen.

Die Konzipierung der Website und des Info-Trifold wurde von tbw research unter Abstimmung mit der Marketingabteilung der iC consulenten durchgeführt. Interviews und Statements der Geschäftsführungen von iC consulenten, flussbau iC und tbw research ebenso, wie die Nachbearbeitung und der Videoschnitt wurden von tbw research durchgeführt.



Finale Abstimmungen und Freigaben fanden mit dem Marketingteam und der Geschäftsführung statt. Durch den intensiven Austausch in mehreren Abstimmungsrunden, wurde gewährleistet, dass alle Akteur\*innen, die für den Projekterfolg entscheidend sind, zu jeder Zeit über den Projektstand informiert waren.

Die im Projektverlauf identifizierten Role-Models fanden sich zusätzlich ab der zweiten Projekthälfte im Rahmen des Arbeitskreises Nachhaltigkeit quartalsweise zusammen, um alle Themen der Nachhaltigkeit innerhalb eines Unternehmens zu diskutieren, aber auch um die Projektergebnisse und den –fortschritt währenddessen zu evaluieren. Mit ihrem Input und Interesse an dem Thema aktive Mobilität wurden die umgesetzten Maßnahmen, sowie die langfristige Miteinbeziehung von BMM und BGF gewährleistet.

Organisation und Planung der Aktivitäten und Workshops erfolgte durch tbw research. Dabei wurde das Unternehmen Schulterblick für die Rad-Workshops konsultiert und die App „Wien zu Fuß“ für die Schritte-Challenge genutzt. Aufgrund der Corona Situation wurden jedoch einige Aktivitäten auf digitale Umsetzung verlagert. Die Maßnahmen inklusive Website konnten allerdings Großteiles ohne Hindernisse durchgeführt werden. Problematisch hingegen war die Etablierung von Routinen im Arbeitsalltag aufgrund der verringerten Präsenz vor Ort.

Neben den vielzähligen erfolgreich umgesetzten Aktivitäten hat das Projekt auch den Sprung in die bestehenden Unternehmensstrukturen meistern können. Die eingebundene Führungsebene traten innerhalb der Projektlaufzeit stets als Vorbilder auf und haben selbst sehr viel informelle Informationsarbeit in Zwischengesprächen geleistet. Ein Partner ist sogar auf seinem gesamten Arbeitsweg auf das Fahrrad umgestiegen. An Tagen, wo dies terminlich nicht umsetzbar war, ist er auf Alternativen umgestiegen oder hat die Pause für aktive Mobilitätsformen genutzt.



## 4. Evaluationskonzept

Bei diesem Projekt wurden verschiedene Methoden der Selbstevaluation mit den verschiedenen Zielgruppen durchgeführt. Dabei wurden Reflexionsworkshops, Evaluationssitzungen und regelmäßige Reflexion innerhalb des Projektteams und auch mit Personen anderer Unternehmen durchgeführt. Zusätzlich gab es Fragen zu der Evaluation der umgesetzten Maßnahmen innerhalb der Befragungen, sowie in der ersten Erhebung der Mobilitätsdaten auch eine Ideensammlung zu möglichen Aktivitäten.

Nach jeder Evaluationssitzung, Reflexionsrunde und anderen bilateralen Gesprächen, sowie Kritik wurde die Projektstruktur auf ihrem Zeitplan, sowie auf die Akteur\*innen überprüft, um den weiteren Projektlauf so effizient wie möglich zu gestalten.

Die Evaluierungsziele des Projektteams waren (i) das Messen der Sichtbarkeit und Akzeptanz des betrieblichen Mobilitäts- und Gesundheitsmanagements, (ii) die Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Maßnahme, (iii) die Wirksamkeit der Maßnahmen in Hinblick auf Wissen, Bewusstsein und Handlungsbereitschaft sowie Verhaltensänderung und (iv) Veränderungen der Verhältnisse in der Organisation.

Ein qualitativer Vergleich der beiden Erhebungen haben gezeigt, dass ca. 57% der Befragten (n=112; n=66) die alternativ angebotenen Aktivitäten (wie bspw. eine Station früher aus der U-Bahn aussteigen, um die Alltagsbewegung zu forcieren, oder Teilnahme an den Rad-Workshops) genutzt haben. Am besten kam von allen umgesetzten Aktivitäten bei den Befragten die Bewusstseinsbildung über das Intranet und Webseite better2work.at an. 71% der Befragten sind motiviert, in Zukunft aktiver zu sein. 27% geben an, dass sie durch die Maßnahmen ihr Mobilitätsverhalten überdacht haben.

Die Evaluation der Erhebungsdaten jeweils nach den Befragungen hat dem Projektteam innerhalb der Laufzeit viel Input gegeben und die umgesetzten Maßnahmen, sowie den Projekterfolg maßgeblich beeinflusst.

Zusätzlich haben Reflexionsrunden den langfristigen Erhalt des Projektes gefördert, u.a. indem ein Arbeitskreis gebildet wurde, wo aktive Mobilität eine Rolle spielt.

Weitere Sitzungen wurden im Zuge der Testung des Arbeitszeitmodells active2work abgehalten.

Der erste Schritt war die Konzeption der Umsetzung und Testung des Arbeitszeitmodells active2work in der tbw research GesmbH. Für den Pilotversuch wurde festgelegt, dass bei Umstieg von bisher reinen

MIV oder ÖV-Fahrten (Fußwege unter 5 Minuten) auf aktive Verkehrsmodi (Fahrrad, zu Fuß, Tretroller, o.ä.) die Dauer des Weges zu 25% als Arbeitszeit verbucht werden kann.

Aufgrund der (geplant) kleineren Testgruppe und dem regelmäßigen, persönlichen Informations- und Erfahrungsaustausch wurde auf (technische) Kontrollmechanismen verzichtet. Diese wurden im Vorfeld im Rahmen der active2work-Sondierung v.a. in Hinblick auf große Organisationen als sehr wesentlichen identifiziert, um die Fairness bei der Angabe der Wegzeit zu sorgen und das Verhältnis zwischen den Beschäftigten nicht zu gefährden (faire, gleiche Möglichkeiten für die Beschäftigten, Vermeidung von Neiddebatten, etc.).

Die Evaluierung erfolgte für diesen Projektteil (Umsetzung active2work Arbeitszeitmodell) hauptsächlich auf qualitativer Basis in Bezug auf Veränderungen im Verhalten. Im Rahmen der ein- bis zwei-wöchentlichen Jour Fixe-Sitzungen des Teams wurde der persönliche Informations- und Erfahrungsaustausch mit der Führungsebene aber auch zwischen den Beschäftigten mit eigenem Zeitfenster für active2work in better2work sichergestellt.

Dabei wurde der Großteil der Beschäftigten der tbw research GesmbH durch better2work und den Test des active2work Arbeitszeitmodells bereits aufgrund der umfassenden Informationen auf dem Arbeitsweg aktiv mobil: es wurden Teilstrecken der ÖV-Fahrten durch zu-Fuß-gehen ersetzt, Tret-Roller zum Einsatz gebracht und auch erstmals aufs Fahrrad umgestiegen bzw. nach langer Pause das Fahrrad auch auf dem Arbeitsweg wieder zum Einsatz gebracht.

## 5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Vor Projektbeginn lag der Fokus auf guten Einzelmaßnahmen, aber ein gesamtheitliches Konzept wie die Förderung körperlicher Aktivität in einem integrierten Mobilitäts- und Gesundheitsmanagement systemisch in ein Unternehmen zu etablieren, stand noch aus. Es lag auf der Hand, dass das geringe Interesse der Beschäftigten an den bewegungsfördernden Angeboten u.a. daran liegen könnte, dass die Beschäftigten aus unterschiedlichen Gründen nach und während der Arbeit keine Zeit für zusätzliche Aktivitäten haben. Hier stellte die Integration der Bewegung in die Alltagsmobilität eine neue Lösung dar, die von den Beschäftigten interessiert aufgegriffen wurde. Die Bereitschaft der Führungskräfte sowie der Verantwortlichen für die betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeits- und Gesundheitsschutz (ISO 45001) für eine längerfristige Einbindung war eine Voraussetzung, die wesentlich zum Gelingen beitrug.

Fokusgruppendifkussionen zur Verkehrsmittelwahl in active2work bestätigen Erkenntnisse der Literatur, dass Hauptmotive für die Verkehrsmittelwahl Gewohnheiten und nicht rationale Überlegungen sind. Nutzungen verfügbarer Verkehrsangebote (Kfz, Fahrrad, ÖV-Ticket etc.) bedingen Gewohnheiten. Um Gewohnheiten zu ändern, sind äußere Impulse, Anreize bzw. Motivation nötig.

Arbeitswege als wesentlicher Bestandteil der alltäglichen Mobilität eröffnen substantielle Potentiale für körperliche Bewegung, wenn sie zu Fuß oder mit dem Rad bewältigt werden (inkl. Zugangswege zum öffentlichen Verkehr) und wurden daher als Schlüsselement der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) im Zuge des Projektes verstanden und forciert.

Viele Maßnahmen im betrieblichen Mobilitätsmanagement und in der betrieblichen Gesundheitsförderung scheitern an dem fehlenden Interesse der Beschäftigten (siehe Projekt active2work, Fokusgruppen). Eine wichtige Aufgabe kam daher den sogenannten Champions oder Role-Models zu, die sowohl aus dem Kreis der Beschäftigten vor allem auch aus dem Kreis der Führungskräfte kamen. Weiters wurden Mitarbeiter\*innen verstärkt und laufend über die (zeitlichen / finanziellen / ökologischen / gesundheitlichen) Vorteile eines gesunden und aktiven Lebensstils und Arbeitswegs informiert. Zudem wurden bereits vorhandene Maßnahmen, wie Unternehmensfahrräder, Duschen und Fahrradabstellablagen in der

Tiefgarage und vor den Eingängen, verstärkt beworben. Vor Projektbeginn fehlte die Sichtbarkeit und Bekanntheit vieler Angebote, was im Projekt geändert wurde.

Die Entwicklung des integrierten Mobilitäts- und Gesundheitsmanagements für den Bereich der körperlichen Aktivität erfolgte in enger Kooperation mit den Beschäftigten, um deren Bedürfnisse, Barrieren und Veränderungskapazitäten berücksichtigen zu können.

Um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen und mit ihnen in einen inhaltlichen Austausch zu kommen, stellte sich als wichtiger Erfolgsfaktor heraus, dass die Unternehmensführungen sich mit den Projektzielen identifizieren und selbst das Projekt aktiv unterstützen. Während des gesamten Projektzeitraums wurde das Projektteam von den Unternehmensführungen der drei teilnehmenden Unternehmen und dem Marketing der iC consulenten unterstützt. Dies war eines der Erfolgsfaktoren, da die Unternehmensführungen dadurch auch als Role-Models fungierten und die Akzeptanz der Belegschaft für die angebotenen Maßnahmen ungleich höher war.

Um alle unterschiedlichen Beschäftigten der drei teilnehmenden Unternehmen zu erreichen, wurden sowohl digitale als auch analoge Informationsmaterialien in unterschiedlicher Art und Weise (unterschiedliche Medien) eingesetzt. Dadurch konnten verschiedene Zielgruppen innerhalb der Beschäftigten erreicht und eine größere Reichweite erzielt werden.

Das bedeutungsvollste Informationsmedium der iC consulenten ZT und flussbau iC ist das Intranet. Über das Intranet werden alle Informationen, Neuigkeiten und Wissenswertes mit den Beschäftigten geteilt. Im Zuge des Projektes wurde ein Querverweis (better2work.at) zum Intranet erstellt, wo ausschließlich Informationen zum Projekt better2work online gestellt wurden und werden. Hier werden Informationen zu einfach in den Alltag zu integrierenden Aktivitäten, Freizeitaktivitäten und Informationsmaterial zu BGF und BMM gegeben. Es war dem Projektteam auch wichtig Aktivitäten anzubieten, an denen sowohl orts- und zeitunabhängig aber auch physisch gemeinsam teilgenommen werden kann. Da es den Personen wichtig ist, sich ihre Zeit selbst einzuteilen und sie oftmals lange Arbeitstage haben, war es nötig ihnen eine Aktivität mit flexibler eigener Zeiteinteilung anzubieten. Bei der Schritte-Challenge bspw. konnten sie mitmachen, wann dies für sie zeitlich möglich war und es war aber trotzdem ein Gemeinschaftsevent, mit gemeinsamer Auswertung.

Wesentlich wird von allen Beteiligten, die Förderung aller aktiven Formen der Mobilität, vor allem aber auch des Zufußgehens gesehen, da ein großer Anteil der Beschäftigten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln an den Unternehmensstandort kommt. Dass alleine das Aussteigen von 1-2 Stationen früher, einen wesentlichen körperlichen Gewinn bringen kann, wurde von einigen Beschäftigten sehr positiv aufgenommen und in den eigenen Arbeitsweg integriert.

Zusätzlich wurde auch Wert darauf gelegt Aktivitäten zu initiieren, die die Unternehmenszugehörigkeit und das Gemeinschaftsgefühl stärken konnten. Dazu konnten einerseits die Team-Strukturen innerhalb der Unternehmen genutzt werden (Teamverantwortlichen informierten bspw. das eigene Team bei den Challenges und forderten das Team auf teilzunehmen), andererseits wurde die Wettbewerbssituation zwischen den Teams auch als zusätzlicher Anreiz gesehen, um teilzunehmen. Im Zuge der Gespräche mit den Beschäftigten der verschiedenen Unternehmen wurde auch erst sichtbar, wie viele Personen bereits außerhalb der Arbeit aktiv mobil sind und diese Aktivitäten gerne verstärkt auch am Arbeitsweg einsetzen würden. Diese interessierten Beschäftigten fungierten während des Projektes als Peers und sprachen auch andere Beschäftigte aktiv an, am Projekt und den angebotenen Challenges teilzunehmen.

### Projektziele

Trotz anfänglicher Schwierigkeiten das Projekt zu starten, da durch die Coronapandemie viele Beschäftigte im Homeoffice waren, konnte das Projekt nach einer 3-monatigen Projektverlängerung vollinhaltlich durchgeführt und die Projektziele erreicht werden.

### **Zukünftige Umsetzungen**

Die breit vorhandenen Erfahrungen in Bezug auf aktive Mobilität in der Belegschaft sollen auch zukünftig für Peer-to-Peer Learning verwendet werden. Peers können bspw. auch anbieten Radgemeinschaften zu bilden für Personen, die noch unsicher sind, selbst mit dem Rad in die Arbeit zu fahren. Der Sicherheitsaspekt ist beim Fahrradfahren in die Arbeit bei vielen Personen (oftmals weniger geübte, weibliche Beschäftigte) ein großes Thema. Dies war auch einer der Gründe warum ein Fahrradsicherheitskurs für Radfahren in der Stadt angeboten wurde. Dieser Kurs wurde nicht so stark angenommen, wie erwartet. Möglicherweise muss diese Art von Kurs öfter angeboten werden, um die Barriere des Radfahrens in der Stadt und die damit verbundenen Ängste zu durchbrechen.

Zusätzlich wurde von den Unternehmensführungen entschieden, dass es eine längerfristige Etablierung des integrierten betrieblichen Mobilitäts- und Gesundheitsmanagements auch in Zukunft geben soll. Zu diesem Zweck wurde ab März 2022 eine Mobilitätsbeauftragte installiert und der Arbeitskreis Nachhaltigkeit (bereits 2021) gegründet. Und auch die Wissensdatenbank hinter der Webseite [better2work.at](https://better2work.at) wird weiterhin im Intranet Bestand haben. Die Unterseite zu den Themen Sicherheit und Gesundheit wird voraussichtlich Ende 2022 um die Themen Mobilität, BMM und BGF erweitert.

## **6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen**

Hinderlich für die Umsetzung der Projektziele war klar die Pandemie. Durch das vermehrte Homeoffice konnten Maßnahmen zu aktiver Bewegung am Weg zur Arbeit schwer etabliert werden. Auch die entsprechende Umsetzung von den Workshops war davon betroffen. Hier wurde vermehrt auf eine Bewusstseinsbildung und Aufzeigen von Alternativmöglichkeiten in Online-Formaten gebaut, welche laut den Erhebungen gut aufgenommen wurden.

Förderlich hingegen war die direkte Kommunikation mit Mitarbeiter\*innen, welche Interesse am Projekt zeigten. Diese fungierten als Multiplikator\*innen und konnten weitere Kolleg\*innen motivieren. Neben den Multiplikator\*innen hat der Arbeitskreis Nachhaltigkeit wichtigen Input und die nötige Reflexion für die Selbstevaluierung gebracht. Auch die Darstellung der Geschäftsführung in Form von Statements und Interviews konnte Interesse wecken.

Generell ist es für die Sammlung von Informationen hilfreich, eine zentrale Anlaufstelle zu schaffen bspw. auf einer Website oder dem Intranet. Dieses wurde im Projekt für generelle Updates und Informationen regelmäßig bespielt und von den Mitarbeiter\*innen genutzt. Generell sollte man auf bestehende Informationsketten zurückgreifen.

Ebenfalls förderlich ist die Motivation durch Führungspersonen und Role-Models, sowie der spielerische Anreiz durch Wettbewerbe mit dazugehörigen Preisen und Goodies. Darüber hinaus freuen sich Mitarbeiter\*innen, wenn ihre Anliegen wahrgenommen werden und entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden.

Besonders die Bewusstseinsbildung in Form von graphischem Material sollte präserter, qualitativ hochwertiger und näher an den Mitarbeiter\*innen gestaltet werden. Eventuelle Eigeninitiativen und bestehende Maßnahmen der aktiven Mobilität (Radrundten, Laufgruppen, Sporttraining...) sollten neben den weiterhin gesetzten Maßnahmen stärker kommuniziert werden, so dass Mitarbeiter\*innen durch die gemeinsame Absolvierung weniger Überwindung zum Umstieg auf alternative Fortbewegung in Form aktiver Mobilität verspüren.