

Endbericht



Projektnummer	1928
Projektträger/in	waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds)
Projekttitel	„rund um g'sund“
Projektlaufzeit	23.6.2010 bis 02.07.2012
Autoren/Autorinnen	Peter Grüner
Datum	15.10.2012

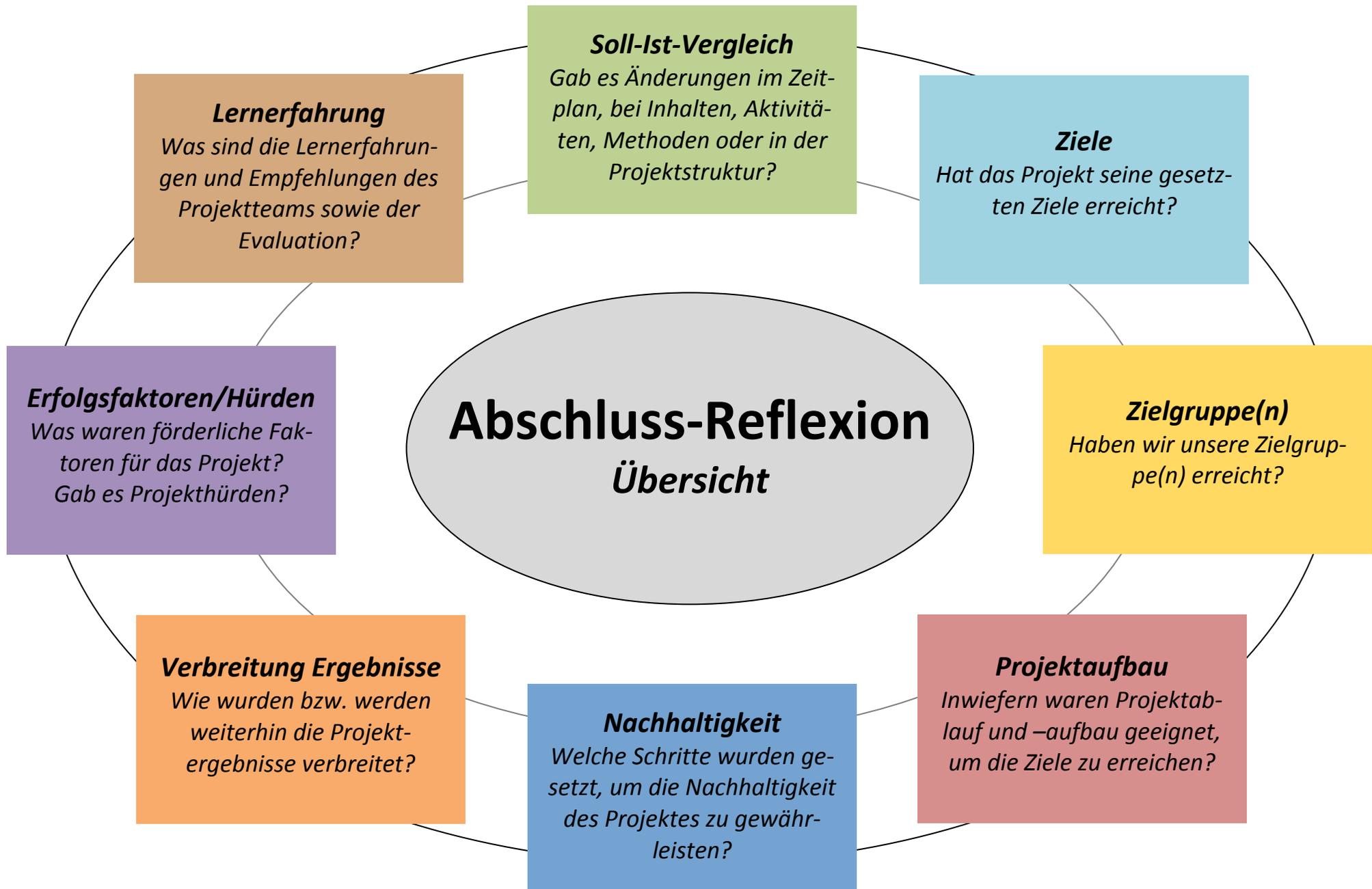


Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich



Inhaltsverzeichnis:

Abschluss Reflexion-Übersicht	Seite	3
I. Soll-Ist-Vergleich.....	Seite	4
Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum sowie der Änderungen im Projektverlauf	Seite	4
a) Projektablauf/Meilensteine.....	Seite	4
b) Inhalte/Aktivitäten/Methoden.....	Seite	10
c) Projektstruktur/-rollen	Seite	36
II. Reflexion und Bewertung.....	Seite	40
1. Ziele	Seite	40
2. Zielgruppe(n)	Seite	45
3. Projektaufbau	Seite	50
4. Nachhaltigkeit.....	Seite	50
5. Verbreitung Ergebnisse	Seite	51
6. Erfolgsfaktoren/Hürden.....	Seite	53
7. Evaluation	Seite	53
8. Lernerfahrungen/Empfehlungen.....	Seite	54
III. Anhang.....	Seite	55



I. SOLL-IST-VERGLEICH

Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum sowie der Änderungen im Projektverlauf

Bitte stellen Sie kurz und prägnant den geplanten (SOLL) und tatsächlichen (IST) Projektverlauf im gesamten Projektzeitraum anhand der Angaben im Projektantrag dar. Beschreiben Sie ggf. Änderungen und Abweichungen gegenüber dem Projektkonzept im Hinblick auf nachstehende Punkte a-c. Gehen Sie dabei nach folgendem Schema lt. Tabelle vor: SOLL → IST → Begründung der Abweichung. **Querverweise auf Anhänge ersetzen die Angaben im Bericht nicht!**

a) Projektablauf/Meilensteine		
Beschreibung des tatsächlichen Projektverlaufs (Soll-Ist-Vergleich) und ggf. Begründung von zeitlichen Änderungen/Verschiebungen. Ein aktueller Meilensteinplan ist in jedem Fall dem Bericht beizulegen und im Projektguide hochzuladen. Aus diesem sollen sowohl der geplante als auch der tatsächliche Verlauf (z.B. unterschiedliche Farbhinterlegung) hervorgehen.		
SOLL	IST	Begründung der Abweichung
1, Projektvorbereitung		
Konstituierung der Projektsteuerungsgruppe	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Einbindung Betriebsrat	Ab 2008 eingebunden	
Konstituierung des Projektteams	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Entscheidung zur Kooperation mit der WGKK	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Grobkonzepterstellung	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
FGÖ-Antragstellung	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Strukturaufbau (M1): Projektstruktur ist aufgebaut	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	

Endbericht Projekt Nr. 1928

2, Laufendes Projektmanagement		
1.Steuerungsgruppensitzung: Kick-off und MitarbeiterInnen-Befragung, Auswertung, Diskussion über MultiplikatorInnen	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Arbeitsreffen Projektleitung	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Arbeitsreffen Projektteam	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Arbeitsreffen Steuerungsgruppe	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Projektcontrolling	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Kooperationsvereinbarung mit WGKK	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Unterzeichnung der BGF-Charta	Zeitverzögerung gegenüber Planung .	Terminkoordination

Endbericht Projekt Nr. 1928

3, Projektstart und Ist-Analyse		
Kick-off: Information an Führungskräfte	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
MitarbeiterInnen-Infoveranstaltung	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Projektstart (M2): Projekt Kick-off ist erfolgt	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
1.MitarbeiterInnenbefragung mit SALSА durchführen	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Auswertung SALSА-Befragung durch OÖGKK	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Auswertung der Fehlzeitenanalyse der WGKK	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
2.Steuerungsgruppensitzung: Präsentation Ergebnisse der SALSА-Befragung, Auswertung der Fehlzeitenanalyse, Ausblick auf Gesundheitszirkel	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
3.Steuerungsgruppensitzung: Adaptierung der Struktur der Gesundheitszirkel und neue Termine	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
MitarbeiterInnen-Befragung (M3): Info und Befragung abgeschlossen	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	

Endbericht Projekt Nr. 1928

4, Partizipative Entwicklung		
Ausbildung der 7 internen Gesundheitszirkel-ModeratorInnen	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Start der 3 Gesundheitszirkel, intern moderiert	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Gesundheitszirkel (M4): Gesundheitszirkel implementiert	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Laufende Gesundheitszirkel-Sitzungen	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Ausarbeitung Maßnahmenvorschläge auf Basis der Befragungs- und Gesundheitszirkelergebnisse	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
4.Steuerungsgruppensitzung: Präsentation der Gesundheitszirkel-Ergebnisse, Maßnahmenplanung, MitarbeiterInnen-Information	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
5.Steuerungsgruppensitzung:	Abgesagt, Themen vertagt auf 6.Steuerungsgruppensitzung	Terminkollisionen
Rückmeldung der Gesundheitsmaßnahmen und Umsetzungsplan an die Gesundheitszirkel	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Präsentation der Gesundheitszirkel-Ergebnisse und Maßnahmen an die MitarbeiterInnen	Vom 3.10. auf den 19.10. verschoben	Raumprobleme
1. Gesundheitsbericht	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	

Endbericht Projekt Nr. 1928

5, Maßnahmenumsetzung		
Beginn der ersten Umsetzungsmaßnahmen im Unternehmen	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Weiterführung der Maßnahmen auf Basis der Befragung und der Gesundheitszirkel-Ergebnisse	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Umsetzung (M5): Maßnahmenumsetzung gestartet	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
6.Steuerungsgruppensitzung: Zwischenbericht Maßnahmenumsetzung und Ausblick, Zwischenreflexion über Verlauf des Projektes, Erweiterung der Steuerungsgruppe um Fr.Dr.Wenig/Arbeitsmedizinerin und Hr.Mag.Schreilechner/Sicherheitsfachkraft, Bericht über erste Umsetzungsschritte	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen, Themen der abgesagten 5.Steuerungsgruppensitzung behandelt.	
Persönliche Übergabe des 1.Gesundheitsberichtes an MitarbeiterInnen	Geplanter Termin - Zwischenbericht und Ausblick für MitarbeiterInnen - wurde durch persönliches Austeilen und Übergeben des 1.Gesundheitsberichtes durch den Betriebsrat ersetzt.	Raumproblematik
7.Steuerungsgruppensitzung: Bericht über externe Projektreflexion auf der Prozessebene durch den externen Berater und die externe Begleitung WGKK	Vom 14.12. auf den 15.12. verschoben	Terminkollisionen
8.Steuerungsgruppensitzung: Übersicht Maßnahmenumsetzung, Design 2.MitarbeiterInnen-Befragung, Maßnahmen für Zielgruppe 50+	Vom 16.01. auf den 05.03. verschoben	Terminkollisionen

Endbericht Projekt Nr. 1928

6. Projektabschluss und Integration		
2.MitarbeiterInnenbefragung mit SALSA - durchführen	Vom 01.02. auf den 01.03. verschoben	Verschiebungen aufgrund Verzögerungen zu Beginn 2012
Abschluss Umsetzung (M6): Ende Umsetzungsphase	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
MitarbeiterInnen-Information zu Abschluss Umsetzungsphase und Weiterführung/Intergration dauerhafter Maßnahmen. MitarbeiterInnen-Information über die Ergebnisse der 2.MitarbeiterInnen-Befragung und weitere Schritte	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
2. Gesundheitsbericht	Vom 05.04 auf 30.10. verschoben	Verzögerungen zu Beginn 2012
9.Steuerungsgruppensitzung: Diskussion der 2.MitarbeiterInnenbefragung, der Krankenstandsauswertung, AB-Coaching 50+	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
MitarbeiterInnen-Information: Ergebnisse der 2.SALSA-Befragung verschränkt mit der Fehlzeitenanalyse, AB-Coaching 50+, Umgang mit Belastungen und Entlastungen, Projektende	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
7. Dokumentation und Evaluation		
Laufende Dokumentation, Treffen und Maßnahmen	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Laufende Umsetzung der Prozessevaluation	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Erstellung 1. Zwischenbericht	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.	
Erstellung Projektabschlussbericht	Endtermin wurde vom 28.09. auf den 15.10, nach Absprache mit FGÖ, verschoben	
Projektende (M7): Abschlußbericht ist erstellt	Endtermin für Berichtslegung wurde vom 28.09. auf den 15.10, nach Absprache mit FGÖ, verschoben	

b) Inhalte/Aktivitäten/Methoden

Beschreibung der Projektinhalte, Aktivitäten sowie angewendeten Methoden zur Durchführung des Projektes (Soll-Ist-Vergleich) und ggf. Begründung diverser Änderungen.

SOLL	IST	Begründung der Abweichung
<p>1. Vorphase: <u>vor Oktober 2009:</u> Seit Jahren internes Auseinandersetzen mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ mit bereits diversen durchgeführten Maßnahmen (z.B. Impfungen, Vorsorgeuntersuchung im Unternehmen, promptes reagieren auf Berichte des Arbeitsmediziners und des Sicherheitstechnikers, diverse Veranstaltungen durch Unternehmen und auch Betriebsrat, diese zu mehreren Wahlzeitpunkten wenn möglich (zumeist 2), Raucherentwöhnungsangebote, Initiierung von sportlichen Aktivitäten, Angebot von Teilzeit/Altersteilzeit, der Gesangsverein „G’sangsverein“, Angebot „Employee“ jetzt „Consentive“, etc. Vorbereiten eines BGF-Projektes in der Führungsmann/frauschaft bereits ab 2008. Z.B. im „Organisations-Jour Fixe“ - eine regelmäßige/monatliche Führungskreisbesprechung - bereits ein wiederkehrendes Thema. Ab Oktober 2009 ein fixer Tagesordnungspunkt, wenn aktuelle Entwicklung mit Berichterstattung entweder durch Leiter OFP oder Projektleiter.</p> <p><u>Maßnahmen:</u> Zum Thema „Gesundes Führen“ z.B. ein 2-tägiger Workshop am 3. und 4.12.2008 für die Führungskräfte des waff</p>	<p>Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Gesundheit, die Säulen von Gesundheit und Modelle betrieblicher Gesundheitsförderung - Die work-life-balance-Pyramide 	

Endbericht Projekt Nr. 1928

<p>Vorbereiten eines BGF-Projektes in der Belegschaft durch den Betriebsrat (BR) in „Infobetriebsversammlungen“ ab Herbst 2009</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stresstests Theorie/Praxis mit Ergebnisbearbeitung - Ein 2km-walking-Test mit Ergebnisanalyse - Körperfettmessungen mit Ergebnisbesprechung - Burnout (Entstehung / Verlauf / Prophylaxe / Therapie) - „Gesundheitsfördernde Gespräche“ Modell/Praxis - „Psychologischer Arbeitsvertrag“ Modell/Praxis <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p>	
<p><u>Oktober 2009</u> Verhandlungen des Betriebsrates mit der Geschäftsführung zum Thema „BGF“</p>	<p>Da beide Seiten interessiert waren und Notwendigkeiten erkannt wurden ein konstruktiver Prozess mit dem Ergebnis. JA, ein BGF-Projekt wird durchgeführt.</p> <p>Da der Betriebsrat das Projekt forciert hat wurde auch der BRV Projektleiter.</p>	
<p><u>1, Konstituierung des Projektes und Strukturaufbau</u> <u>14.10.2009</u> Konstituierung der Auswahlgruppe <u>TeilnehmerInnen:</u> GF/waff, Bereichsleitung/OFP, Abt.Leitung. PuO, MitarbeiterIn OE/PE, BR-Vors., Stellv.BR-Vors.</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p>	
<p><u>November 2009</u> Vorbereiten eines BGF-Projektes in der Belegschaft durch den Betriebsrat (BR) in „Infobetriebsversammlungen“</p>	<p>Betriebsinformationsversammlungen mit Hauptpunkt „BGF im waff“ an den 2 Hauptstandorten und anschließend in kleineren Besprechungssituationen in den 3 Außenstandorten</p>	

Endbericht Projekt Nr. 1928

	am 19. und 25.11.2009	
<u>Jänner 2010</u> Erstellung Grobkonzept, Suche nach externer Begleitung → Auswahl von 6 Anbietern Vorentscheidung über Abfragemethode: SALSA	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen. „ „	
<u>März 2010/April</u> BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe Vorbereiten eines BGF-Projektes in der Belegschaft durch den Betriebsrat (BR) in „Infobetriebsversammlungen“. BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe	Am 10.03.2010 ein Berichtspunkt Betriebsinformationsversammlung mit Hauptpunkt „BGF im waff“ an den 2 Hauptstandorten und anschließend in kleineren Besprechungssituationen in den 3 Außenstandorten am 15. und 16.03.2010 Am 26.04.2010 ein Berichtspunkt	
<u>Mai 2010</u> Antrag zur Förderung der Prozesskosten beim FGÖ Entscheidung für das Angebot zur externen Projektbegleitung: Dr.Christian Scharinger Entscheidung der Abfragemethode: SALSA Abschließen der Kooperationsvereinbarung mit der OÖGKK zur Auswertung der SALSA-Fragebogen Information der Belegschaft mittels Infobetriebsversammlungen, in Führungskräfte meetings, etc.	Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen. „ „ „	

<p><u>Juni 2010</u> <u>1.Steuerungsgruppensitzung, 16.06.2010</u> Die Rolle und die Funktion der Steuerungsgruppe und der Projektakteure wird definiert. Vorschläge für einen Projektnamen und ein Projektlogo werden angeregt. Die Projektinformation und –kommunikation wird besprochen, für die Projektkommunikation wird ein/e KollegIn aus dem Bereich Service und Kommunikation (SuK) die Steuerungsgruppe verstärken. Die Gesundheitsbefragung wird mittels SALSA-Instrument erfolgen. Variable Fragen müssen noch genau definiert werden. Sie soll noch 2010 erfolgen. Die Gesundheitszirkel sollen in der KW 43 starten und bis KW50 abgeschlossen sein. Es sollen 3 Zirkelsitzungen, jeweils 2-3 Stunden, statt finden. Die Schulung der internen ZirkelmoderatorInnen (BetriebsrätInnen) findet im Oktober statt. Eine Kooperation mit der WGKK zur anonymisierten Auswertung der Krankenstandsdaten wird unterzeichnet. Eine mehrjährige, auch rückwirkende, Auswertung soll die Folge sein. Die BGF-Charta soll vom Vorstandsvorsitzenden und dem</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen. „ „ Die Gesundheitszirkel werden auf Februar 2011 verschoben (siehe: ab Jänner 2011). Die Schulung der ModeratorInnen ist Inhaltlich und zeitlich wie geplant am 19.10. erfolgt. Insgesamt haben 7 MitarbeiterInnen (BetriebsrätInnen) die Ausbildung absolviert. Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen, Kooperationsvereinbarung mit 30.06. erfolgt.</p>	<p>Veränderungen im Projektumfeld, neue Zusammenstellung des Portfolios, Personalabbau und Zusammenlegung der Standorte</p>

Endbericht Projekt Nr. 1928

<p>Betriebsrat/Projektleitung unterschrieben werden.</p> <p>21.06.2010 und 23.06.2010: Projektpräsentation für MitarbeiterInnen</p>	<p>Zeitliche Verzögerung wegen Terminkoordination, Unterzeichnung am 28.10 2010</p> <p>In MitarbeiterInnenversammlungen wird das Projekt vom Projektleiter und dem externen Berater, Hr.Dr.Scharinger, präsentiert. Es werden alle Ziele und Schritte des Projektes angesprochen und es wird für die Teilnahme an der 1.Gesundheitsbefragung (mittels SALSA) geworben. Ebenfalls wird um die Meldung zur Teilnahme an den Gesundheitszirkeln ersucht.</p> <p>65 MitarbeiterInnen haben teilgenommen, eine rege Diskussion wurde geführt.</p>	<p>Terminkoordination</p>
<p><u>2, Diagnosephase:</u></p> <p><u>Juli/August 2010</u></p> <p>1.Gesundheitsbefragung mittels SALSA-Fragebogen</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Wurde persönlich durch Betriebsrat jedem/jeder MitarbeiterIn übergeben, auch die in Karenz/längerem Krankenstand befindlichen MitarbeiterInnen haben ihn zugesandt bekommen.</p> <p>Die Bogen wurden durch BR abgesammelt, an den BR geschickt oder abgegeben. Die Anonymität wurde durch die Abgabe in verschlossenen Kuverts gewährleistet, diese wurden in geschlossenem Zustand an die OÖGKK weitergegeben.</p> <p>Am 16.07.2010 ein Berichtspunkt</p>	
<p><u>Oktober 2010</u></p> <p>Auswertung der SALSA-Fragebogen durch die OÖGKK</p>	<p>Von den ausgegebenen Fragebogen konnten 159 wieder in die Auswertung einbezogen werden, das entspricht einer Rücklaufquote von 70%.</p>	

<p><u>2. Steuerungsgruppensitzung, 14.10.2010</u></p> <p>Aktueller Stand des Projektes</p> <p>Präsentation der Fehlzeitenanalyse (durch WGKK)</p> <p>Präsentation der Ergebnisse der 1.Gesundheitsbefragung, verschränkt mit der Fehlzeitenanalyse</p> <p>Ausblick auf die Gesundheitszirkel</p> <p>Kommunikation:</p> <p>Mail von Projektleiter an alle MA</p> <p>Auflegen des GKK-Berichtes und einer Kurzfassung der Präsentation im Intranet</p> <p>BGF-Kabarett mit Ingo Vogel 1x vormittags, 1x nachmittags ist beschlossen</p>	<p>Die Gesundheitsquote beträgt 26%</p> <p>Im Bereich der körperlichen und psychischen Gesundheitsbeschwerden ergeben sich zwei zentrale Gruppen: Bewegungs- und Stützapparat Psychische Regeneration und Erholung</p> <p>Bei den Gesundheitsressourcen der Organisation, und hier speziell bei der Bewertung des Arbeitsklimas zeigen sich 60% zufrieden mit der Bewertung gut oder sehr gut, 20% sehen es kritisch</p> <p>Das Handlungsfeld zeigt 3 Ebenen auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veränderung von Rahmenbedingungen - Entwicklung gesundheitsfördernder Angebote auf der Verhaltensebene - Verbesserung der Kommunikation und Kooperation <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>„</p> <p>„</p> <p>„</p> <p>„</p> <p>„</p> <p>„</p>	
---	--	--

<p>21.10.2010 Aussendung an ALLE bezüglich „Ergebnisauswertung der 1.Gesundheitsbefragung (OÖGKK) und der Fehlzeitenanalyse (WGKK)“</p> <p>28.10.2010 BGF-Charta wird vom Vorstandsvorsitzenden und dem Betriebsratsvorsitzenden/Projektleitung unterschrieben.</p>	<p>Im Intranet liegt ab Ende Oktober: Eine Zusammenfassende Darstellung über die Ergebnisse der Gesundheitsbefragung Eine Aufbereitung des Gesundheitsfragebogens mit Fehlzeitenauswertung 2005-2009 Und die zugehörige Langfassung</p>	
<p><u>3, Planungs/Entwicklungsphase, Gesundheitszirkel und Maßnahmenplanung:</u> <u>Oktober/November 2010</u> Präsentation der SALSA-Befragungsergebnisse in einem Führungskräfte-Workshop</p> <p>1.Gesundheitsbericht</p> <p>Unterschrift der BGF-Charta</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p> <p>„Infobetriebsversammlungen“ mit Hauptpunkt BGF-Projekt „rund um g’sund“ im waff durch den Betriebsrat (BR)</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>”</p> <p>Diese wurde durch den Vorstandsvorsitzenden Hr.GR Norbert Bacher-Lagler und den BRV Hr.Peter Grüner unterzeichnet.</p> <p>Am 19.11.2010 ein Berichtspunkt</p> <p>Betriebsinformationsversammlung mit Hauptpunkt „rund um g’sund“ im waff an den 2 Hauptstandorten und an-</p>	

Endbericht Projekt Nr. 1928

	<p>schließend in kleineren Besprechungssituationen in den Außenstandorten am 30.11. und 01.12.2010</p>	
<p>4, Umsetzungsphase: <u>Dezember 2010 – Februar 2012</u> Umsetzung von Maßnahmen</p>	<p>Diese haben, gegenüber der 1.Planung, z.T. verzögert stattgefunden</p>	<p>Einbindung von relativ vielen MitarbeiterInnen (Partizipation), hohe terminliche Auslastung</p>
<p><u>Jänner/Februar 2011</u> Gesundheitstage für MitarbeiterInnen (Informationen an MA) mit Ergebnissen des SALSA-Auswertung, zusätzliche Informationen und Interpretationen zum 1.Gesundheitsbericht, Maßnahmen <u>3.Steuerungsgruppensitzung, 17.01.2011</u> Aktueller Stand des Projektes, die Auswertung und die Ergebnisse der 1.Gesundheitsbefragung sind ungekürzt im Intranet anzusehen Die Infoveranstaltungen an den Standorten Nordbahnstraße und Klosterneuburger Straße wurden abgehalten. Das angekündigte Kabarett mit Ingo Vogl wurde abgesagt. Änderung der Struktur und die Verschiebung der Termine der Gesundheitszirkel.</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen. " " Hat nicht stattgefunden</p> <p>Neu: Moderierten Einstieg durch Hr.Dr.Scharinger mit allen 12 ZirkelteilnehmerInnen und den 7 ZirkelmoderatorInnen. Themen: Ablauf, Rahmenbedingungen, Eingrenzung der Themenbereiche, Umgang mit aktuellen Themen die sich aus strukturellen Schwierigkeiten, wie dem Umzug des großen Standortes Klosterneuburger Straße ergeben (November/Dezember 2011). Personalabbau! Die TeilnehmerInnen wurden nach folgenden Kriterien zusammengesetzt: Alter, Geschlecht, Verwendungsgrup-</p>	<p>Der Zeitpunkt für ein Kabarettprogramm wurde als unpassend empfunden (Personalabbau)</p>

<p>Bekanntgabe der Änderungen an den FGÖ</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>pe, migrantischer/nicht migrantischer Hintergrund</p> <p>3GZ arbeiten parallel, Themen: Entwicklung von Ideen und Maßnahmen zur Umsetzung</p> <p>1.Termin: Einstieg, 17.2.2011, 09:00-13:00</p> <p>2.Termin: 23.3.2011, Coaching für die ModeratorInnen 10:00-11:30</p> <p>3.Termin: 3.3.2011, 09:00-13:00</p> <p>Sammeln der Ergebnisse in den 3 GZ, nach ca. 1Woche Abgabe des Ergebnisberichtes nach einheitlicher Struktur.</p> <p>Präsentation der Ergebnisse in der Steuerungsgruppe am 5.4.2011, 09:00-14:00 mit Katalog der Maßnahmen zur Umsetzung, der zur Entscheidung an die GF weitergegeben wird.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Am 14.01.2011 ein Berichtspunkt</p> <p>Am 15.02.2011 ein Berichtspunkt</p>	
<p><u>März 2011</u></p> <p>„Infobetriebsversammlungen“ mit Hauptpunkt BGF-Projekt „rund um g’sund“ im waff durch den Betriebsrat (BR)</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Betriebsinformationsversammlung mit Hauptpunkt „rund um g’sund“ im waff an den 2 Standorten am 23. und 29.03.2011</p> <p>Am 18.03.2011 ein Berichtspunkt</p>	

<p><u>April 2011</u> Auswertung der SALSA-Fragebogen durch die OÖGKK <u>4.Steuerungsgruppensitzung, 05.04.2011</u> Bericht über den Ablauf der Gesundheitszirkel. Die Gesundheitszirkel wurden, wie geplant, durchgeführt, allerdings wurden auf Grund der Fülle der Themen je GZ 3 Vormittagstermine zu je 4 Std. abgehalten. Die TeilnehmerInnen haben sich nach folgenden Kriterien zusammengesetzt: Alter, Verwendungsgruppe, Standort, migrantischer/nicht migrantischer Hintergrund, alle Teilnehmerinnen waren weiblich.. Aufgrund von Krankheiten schwankte die TeilnehmerInnenanzahl. Analyse und Diskussion der Ergebnisse der Gesundheitszirkel. Vergleich der Ergebnisse der GZ mit der „offenen Frage“ aus der SALSA-Befragung, es stellt sich ein grober Gesundheitsplan dar: - räumliche Ausstattung - Gesundheitsangebote / Kurse, Seminare - Führung / Führungstools - Soziale Interaktion / Zusammenhalt</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>„</p> <p>Am 15.04.2011 ein Berichtspunkt</p>	

Endbericht Projekt Nr. 1928

<p><u>Maßnahmen:</u> FSME-Impfung im Haus, durchgeführt durch die Betriebsärztin</p>	<p>Wurde am 27.4. und am 2.5.2011 durchgeführt, 37 KollegInnen sind geimpft worden.</p>	
<p><u>Mai/Juni 2011</u> <u>5.Steuerungsgruppensitzung, 17.05.2011</u></p> <p><u>Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - „Wenn der Stress in's Auge geht“ - „Infobetriebsversammlungen“ mit Hauptpunkt BGF-Projekt „rund um g'sund“ im waff durch den Betriebsrat (BR) - Neues arbeitsmedizinisches Angebot. Fr.Dr.Wenig-Arbeitsmedizinerin mit Hr.Mag.Schreilechner-Sicherheitstechniker. Verbreitung via Intranet - 3x Stehpult als Treff und Begegnungszone, soll zur Entlastung der sitzenden Tätigkeit und zur Kommunikation dienen. Möglichkeit für Kurzbesprechungen im Stehen. BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe 	<p>Wurde abgesagt, Tagesordnungspunkte auf 6.Steuerungsgruppensitzung vertagt</p> <p>Wurde am 30.05.2011 und am 06.06.2011 durchgeführt. Es haben 33 MitarbeiterInnen Teil genommen, insgesamt hat es großen Anklang gefunden. Bei Bedarf soll es wiederkehrend angeboten werden.</p> <p>Betriebsinformationsversammlung mit Hauptpunkt „rund um g'sund“ im waff an den 2 Standorten u. A. neues Angebot Fr.Dr.Wenig mit Einzelterminen, Beratungen, etc. am 21. und 22.06.2011</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant am 11.05. und 16.05.2012 abgelaufen.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Am 13.05.2011 ein Berichtspunkt</p> <p>Am 17.06.2011 ein Berichtspunkt</p>	<p>Terminkollisionen</p>

Endbericht Projekt Nr. 1928

<p><u>Juli 2011</u> Präsentation des Umsetzungsplanes an die TeilnehmerInnen der Gesundheitszirkel. Die Steuerungsgruppe dankt für die Vorschläge und es gibt Gelegenheit für ausführliche Rückmeldungen.</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich, am 19.07., wie geplant abgelaufen.</p>	
<p><u>September 2011</u> <u>6.Steuerungsgruppensitzung, 28.09.2011</u> Aktueller Stand des Projektes Die Steuerungsgruppe wird um die Fachexpertin Fr.Dr.Christine Wenig/Arbeitsmedizinerin und den Fachexperten Hr.Mag.Paul Schreilechner/Sicherheitsfachkraft erweitert. Projektreflexion auf der Prozessebene seitens des externen Beraters, Hr.Dr.Scharinger und der Begleitung durch die WGKK. Bericht über die ersten Umsetzungsschritte der Maßnahmen des Gesundheitsplanes. Die Ziele des Gesundheitsprojektes werden aufgrund der Vorlage der Ergebnisse der Gesundheitsbefragung konkretisiert. Der Gesundheitsbericht wird bis Ende Oktober fertig erstellt sein. Der BR wird den Bericht persönlich verteilen und über das Angebot an Umsetzungsmaßnahmen und deren Beginne informieren. <u>Maßnahmen:</u> - „Chairmassage“, diese hat sich in einem Pilotprojekt bewährt - Kieser Training bietet Sonderkonditionen</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen. ” ” ” ” ” ” ” Hat leider zu keinem Ergebnis geführt</p>	<p>Keine preisliche oder unterstützende Verbesserung gegenüber „Privatteilnahme“ zu erreichen</p>

Endbericht Projekt Nr. 1928

<ul style="list-style-type: none"> - „Gesunder Rücken“ - Kompetenzmodule für Führungskräfte - Ernährungsberatung - Hr.Mag.Oesen, Projektleiter des Projektes „Bewegt Gesund“ der WGKK berichtet über die Rahmenbedingungen (für das Maßnahmenpaket vorgesehen). - Der Übersiedelungstermin des Standortes Klosterneuburger Straße (ca. 90 MA) ist Ende November - Neuer Bodenbelag (der alte Belag war bereits sehr abgenutzt). Austausch Zug um Zug bis 1.Quartal 2012 <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Die ersten 2 Module (von geplanten 4) haben 2012 stattgefunden.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Hat nicht stattgefunden</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Am 16.09.2011 ein Berichtspunkt</p>	<p>2 Themen wurden wegen zu geringer Nachfrage verschoben auf 1.Halbjahr 2013.</p> <p>Zum geplanten Durchführungszeitraum war das Projekt bereits in der Ausgleitphase</p>
<p><u>Oktober 2011</u></p> <p>„Infobetriebsversammlungen“ mit Hauptpunkt BGF-Projekt „rund um g’sund“ im waff durch den Betriebsrat (BR)</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Betriebsinformationsversammlung mit Hauptpunkt „rund um g’sund“ im waff an den 2 Standorten am 19.10.2011 (2x)</p> <p>Am 14.10.2011 ein Berichtspunkt</p>	

Endbericht Projekt Nr. 1928

<p><u>November 2011</u></p> <p><u>Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachrüsten der Drucker mit Feinstaubfiltern, wenn es das Modell zulässt, Information durch Intranet - Zusätzliche Luftbefeuchter nach Stand der Technik, mit Kommunikation im Intranet, neues Infoblatt über die Wartung, Reinigungsservice durch Reinigungsfirma <p>Informationsveranstaltung für MitarbeiterInnen mit „Gesunder Jause“, Einbettung der Gesundheitsmaßnahmen, warum Schnuppermaßnahmen, vorstellen der konkreten Maßnahmen – Rücken, Entspannung, Chairmassage, Ernährung</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Hat am 23.11. und am 24.11.2011 stattgefunden. Es haben 76 MitarbeiterInnen teilgenommen.</p> <p>Am 30.11.2011 ein Berichtspunkt</p>	
<p><u>Dezember 2011</u></p> <p><u>7.Steuerungsgruppensitzung, 15.12.2011</u></p> <p>Der 1. Gesundheitsbericht ist fertig und wird persönlich jedem/r MitarbeiterIn, durch BR, übergeben.</p> <p>Verstärkte Partizipation am Projekt durch Meeting ArbeitnehmerInnenschutz, mit Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmedizinerin, SFK und BR beschlossen, ab jetzt 1x pro Quartal.</p> <p>Für die Zielgruppe „ältere MitarbeiterInnen“ ist ein Workshop zum Thema „Die Kraft der Pause“ in Planung.</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Findet statt wie beschlossen.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p>	

<p>Für Führungskräfte ein Modul zum Thema Diversity „Mix-IT“ in Ausarbeitung</p> <p><u>Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Neuer Maßnahmenplan und Vereinbarung mit dem Reinigungsunternehmen: Bodenbelagsgrundreinigung und Fensterreinigung fix 1x pro Jahr, Unterhaltsreinigung täglich, Verwendung von Staubsaugern mit zusätzlichem Allergiefilter, Sonderreinigung alle 2 Jahre - Vereinbarung über AUVA-Messung (Hausstaubmilben, Pilz, Pilzsporen, etc.) in 2012, nach Besiedelung der renovierten Räume zur Statuserhebung, in der Folge Kontrollmessungen - Vortrag/Workshop „Power im Büro“ - Vortrag mit Übungen: Entspannungstechniken <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Wurde am 12.12.2011 durchgeführt, es haben 19 MitarbeiterInnen teilgenommen. Der Workshop hat gutes Feedback erhalten.</p> <p>Wurde am 19.12.2011 durchgeführt, es haben 18 MitarbeiterInnen teilgenommen. Der Workshop hat gutes Feedback erhalten.</p> <p>Am 16.12.2011 ein Berichtspunkt</p>	
---	---	--

<p><u>Jänner/Februar 2012</u></p> <p><u>Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sozialräume mit angeschlossener Kochmöglichkeit/Kühlschränke/Geschirrspüler und Begegnungszone neu geschaffen und eingerichtet. Ablöse der bisherigen kleinen Lösungen ohne Sitzmöglichkeiten. - Projekt „Chair Massage“ <p>Schnuppereinheit, dann Übergang in Regelbetrieb</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Come together“ – Feier mit Präsentation der einzelnen Teams/Bereiche. Sinn: Nach Übersiedelung Zusammenfinden, Kommunikationsaufbau, Verständnisaufbau für die Tätigkeit anderer Bereiche. <p>Bis 2.Quartal 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> - neues Kaffeeverorgungskonzept, frisch gemahlener Kaffee mit Frischmilch <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Das Projekt „Chair Massage“ hat großen Anklang gefunden. Die „Schnuppermassage“-Termine sind von 111 MitarbeiterInnen wahrgenommen worden (ca. 54%).</p> <p>Es wird auf Dauer alle 2 Wochen für jede/n MitarbeiterIn der Besuch einer Einheit innerhalb der Arbeitszeit möglich sein.</p> <p>Wurde am 30.01.2012 erfolgreich durchgeführt. Eine Mehrzahl der MitarbeiterInnen (130= ca.64%) hat Teilgenommen.</p> <p>Die Kreativität der einzelnen Darstellungen der Bereiche/Teams ist hervorragend aufgenommen worden.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Am 13.01.2012 ein Berichtspunkt</p> <p>Am 10.02.2012 ein Berichtspunkt</p>	
--	--	--

<p><u>März 2012</u> <u>8.Steuerungsgruppensitzung, 05.03.2012</u> Der Zeitraum der 2.SALSA-Befragung wird 26.03.-04.04.2012 sein. Die Verteilung erfolgt, wie bewährt, durch den Betriebsrat persönlich. Die Berichtslegung der SALSA-Auswertung wird für Juni erwartet Die Auswertung der Krankenstandsdaten durch die WGKK ist für 2011 frühestens im Juli 2012 möglich!</p> <p><u>Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - für Stressabbau, Rückenschule, Führungskräfteworkshops(4) wurden durchgeführt, Maßnahmen des BR, Kiser Training, Chairmassage (beginnt mit 20.3.), Nordic Walking und ein Salsa-Kurs ab dem 27.3., Physiotherapie stehen noch aus - Das Projekt „Bewegt Gesund“ kann leider nicht umgesetzt werden, da es bereits mit Juni ausläuft - Die Kommunikation der neuen Reinigungsstandards ist derzeit im Gange und steht bereits im Intranet - Die Betriebsärztin bietet individuell Muskelfunktions-tests und Einzelcoaching an <p>- „Nordic Walking“-Gruppe</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen. Die Daten wurden zeitgerecht von der WGKK übermittelt und sind in die Ergebnisanalyse der 2.SALSA-Auswertung eingeflossen.</p> <p>siehe: September 2011</p> <p>siehe: September 2011</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Wurde mit 27.03.2012 begonnen, es gab 5 Einheiten, durch ASKÖ-TrainerInnen betreut. Pro Woche eine Einheit, danach wird die Gruppe, wenn dies Wunsch der MitarbeiterInnen ist, durch eine ausgebildete waff-Kollegin weiter geführt. Es nahmen 15 MitarbeiterInnen Teil.</p>	
--	--	--

<p>Schwerpunkt Zielgruppen:</p> <p>Ältere MitarbeiterInnen: - Bereits im Angebot sind Altersteilzeit, Bildungskarenz, Beratung durch Consentiv</p> <p>Folgende Maßnahmen werden zusätzlich umgesetzt: - ABC-Coaching für die Zielgruppe 50+ - Gedächtnistraining - in den Führungskräfte Workshops im Rahmen des Projektes wird das Führen von älteren MitarbeiterInnen das Querschnittsthema sein.</p> <p>Zielgruppe MigrantInnen: - Workshop für Führungskräfte zum Thema „Mix-it“ - die Angebote von Consentiv, die EinsteigerInnen-Events</p> <p>Zielgruppe Frauen: Hier ist bereits umgesetzt: MitarbeiterInnenorientierte Arbeitszeit, Angebote von Consentiv, z.B. „work-life-balance“</p> <p>Projektende-Ausklang ist für den 28.06.2012 geplant, in Planung ist die „Life Lounge“ der WIG</p> <p>- Führungskräfte-Workshop: „Informationsmanagement in turbulenten Zeiten“</p>	<p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen.</p> <p>Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen. Inhaltlich und zeitlich wie geplant abgelaufen. 2 Workshops wurden inhaltlich und zeitlich wie geplant durchgeführt, 2 sind noch ausständig und werden im 1.Halbjahr 2013 durchgeführt.</p> <p>FK-Workshop „Mix-it“ wurde auf das 1.Halbjahr 2013 verschoben</p> <p>Verschoben auf Oktober/November 2012</p> <p>Wurde am 08.03.2012 durchgeführt, es haben 8 Führungskräfte teilgenommen.</p>	<p>Zu geringe Nachfrage gekoppelt mit Terminproblematik.</p> <p>Terminkollisionen, dann ungünstige zeitliche Lage für Präsentationen/Event für MitarbeiterInnen</p>
--	---	---

Endbericht Projekt Nr. 1928

<p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p> <p>„Infobetriebsversammlungen“ mit Hauptpunkt BGF-Projekt „rund um g’sund“ im waff durch den Betriebsrat (BR)</p>	<p>Am 09.03.2012 ein Berichtspunkt</p> <p>Betriebsinformationsversammlung mit Hauptpunkt „rund um g’sund“ im waff</p> <p>am 27. und 28.03.2012</p>	
<p><u>April 2012</u></p> <p><u>Maßnahmen:</u></p> <p>- Führungskräfte-Workshop: „Den Arbeitsalltag mit Humor ernst nehmen“</p> <p>FSME-Impfung im Haus, durchgeführt durch die Betriebsärztin</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Wurde am 19.04.2012 durchgeführt, es haben 7 Führungskräfte teilgenommen.</p> <p>Wurde am 3.4.2012 durchgeführt, 28 KollegInnen sind geimpft worden.</p> <p>Am 13.04.2012 ein Berichtspunkt</p>	
<p><u>Mai 2012</u></p> <p>2.Gesundheitsbericht</p> <p>Abschlussveranstaltung</p> <p><u>Maßnahmen:</u></p> <p>- ABC-Coaching für die Zielgruppe 50+</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p>	<p>Verschoben auf Oktober/November 2012</p> <p>„</p> <p>Wurde am 02.05. und 07.05.2012 durchgeführt, insgesamt 7 Coachings, Gesamtbericht wurde gelegt</p> <p>Am 11.05.2012 ein Berichtspunkt</p>	<p>Terminkollisionen, dann ungünstige zeitliche Lage für Präsentationen/Event für MitarbeiterInnen</p> <p>„</p>

<p><u>Juni 2012</u> <u>9.Steuerungsgruppensitzung, 28.06.2012</u> Ergebnisse der 2. SALSA-Befragung und deren Analyse verschränkt mit der 2.Fehlzeitenanalyse der WGKK</p>	<p>Die SALSA-Fragebogen wurde persönlich durch Betriebsrat jedem/jeder MitarbeiterIn übergeben, jedoch diesmal nicht den bereits länger in Karenz/längerem Krankenstand befindlichen MitarbeiterInnen.</p> <p>Die Bogen wurden durch BR abgesammelt, an den BR geschickt oder abgegeben. Die Anonymität wurde durch die Abgabe in verschlossenen Kuverts gewährleistet, diese wurden in geschlossenem Zustand an die OÖGKK weitergegeben.</p> <p>Von den ausgegebenen Fragebogen konnten 141 wieder in die Auswertung einbezogen werden, das entspricht einer Rücklaufquote von 77% (1.Auswertung 67%).</p> <p>Die Ergebnisse zeigen generell eine positive Entwicklung. Es kommt im Beobachtungszeitraum zu einem leichten Rückgang in den Fehlzeiten – gegen den Trend. Sie liegen weiterhin leicht besser als die vorliegenden Daten im Bereich öffentlicher Dienst oder Sozialwesen in Österreich – die Vergleichsmöglichkeit für unser Unternehmen.</p> <p>Die Gesundheitsquote hat sich verbessert – ebenfalls gegen den Trend, sie beträgt 31% (1. Auswertung 26%).</p> <p>In Bezug auf die Altersgruppen zeigt sich ein Ansteigen der Fehlzeiten in der Altersgruppe 50+, insbesondere die Dauer der Krankenstandstage pro Fall. Eine gewisse Rolle spielen dabei die Kuraufenthalte. Wenn man die Daten um die Kuraufenthalte bereinigt, dann sind die Fehlzeiten der Altersgruppe 50+ nicht höher als der Durchschnitt.</p> <p>Im Bereich der Diagnosen liegen die Erkrankungen des Rückenapparate/Muskel/Skelett über dem Durchschnitt in österr. Unternehmungen, ebenfalls die psychischen</p>	<p>Da die betroffenen MitarbeiterInnen das Projekt, die Projektergebnisse und die relevanten Parameter nicht einschätzen können.</p>
--	--	--

	<p>Erkrankungen.</p> <p>Auch die Erkrankungen der Luft/Atemwege liegen über dem Durchschnitt.</p> <p>Eine Steigerung der wahrgenommenen Belastung wurde in den Einzelgebieten Bildschirmarbeit, Arbeitshaltung Stress/Überlastung sowie ungünstige Beleuchtung in der Auswertung festgestellt.</p> <p>Verbesserungen, zum Teil bis zu einer Verbesserung um 2/3 ! – Lärm, wurden in allen anderen abgefragten Belastungen festgestellt.</p> <p>So z.B.:</p> <p>unflexible Urlaubsplanung: -22%</p> <p>beengte Arbeitsräume: -36%</p> <p>Konflikte: -36%</p> <p>Monotone Tätigkeit: -14%</p> <p>Festgestellt wurde, dass die sozialen Ressourcen substantiell gestärkt werden konnten.</p> <p>Sowohl die Vorgesetzten als auch die Beschäftigten selbst bieten heute einen größeren Rückhalt als zu Beginn des BGF-Projektes. Die Steigerung der Hilfs- und Unterstützungsbereitschaft aller ist unter Gesundheitsgesichtspunkten eindeutig positiv zu bewerten. Belastende Aspekte von Führungsverhalten wurden eingedämmt. Die Vorgesetzten werden jetzt besser beurteilt als zu Projektbeginn.</p> <p>Die organisationalen Ressourcen konnten erhöht werden, insbesondere die persönliche Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes.</p> <p>Ausgewählte Belastungen konnten zudem reduziert werden und bedeuten daher ein geringeres Gesundheitsrisiko.</p>	
--	---	--

<p>Ergebnis-Grundlage des AB-Coachings</p> <p>BGF-Projekt im Organisations-Jour Fixe</p> <p>„Infobetriebsversammlungen“ mit Hauptpunkt BGF-Projekt „rund um g’sund“ im waff durch den Betriebsrat (BR)</p> <p><u>Maßnahmen:</u></p> <p>- Vortrag mit Übungen: „Pausengestaltung: Die Büropause als „Insel der Ruhe“</p> <p>- Gedächtnistraining: „Brain Power - geistig fit in der Arbeitswelt durch gesteigerte Gedächtnisleistung“</p>	<p>Die Zusammenlegung der Standorte mit der gleichzeitigen Verbesserung der Räumlichkeiten unter dem Aspekt der Gesundheitsförderung tragen wesentlich zum besseren Befinden der MitarbeiterInnen bei.</p> <p>Auf der Ergebnis-Grundlage des AB-Coachings haben ältere MitarbeiterInnen wenig Probleme ihre Aufgaben zu bewältigen. Das AB-Coaching kann diesen Befund durch den „sehr guten Arbeitsbewältigungsindex“ bestätigen.</p> <p>Am 15.06.2012 ein Berichtspunkt</p> <p>Betriebsinformationsversammlung mit Hauptpunkt „rund um g’sund“ im waff am 19. und 20.06.2012</p> <p>Der Vortrag wurde am 21.06.2012 durchgeführt, 21 MitarbeiterInnen haben teilgenommen.</p> <p>Der Workshop mit Übungen hat am 06.06.2012 stattgefunden und großen Anklang gefunden. 10 MitarbeiterInnen der Altersgruppe 50+ haben teilgenommen.</p>	
--	---	--

5, Projektabschluss und Integration

Juli 2012

Das Projekt „rund um g`gesund“ konnte nach einer rund 2-jährigen Projektphase im Juni 2012 erfolgreich abgeschlossen werden.

Ziel des Projektes war es u.a. Elemente eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu entwickeln und zu verankern.

Folgende strukturelle und inhaltliche Elemente sollen zu dieser nachhaltigen Entwicklung im waff beitragen:

1.) Etablierung eines BGF-Ausschusses/Koordinatorin AnSch und Gesundheit

Es wird ein „BGF-Ausschuss“ etabliert, der das Thema Gesundheit kontinuierlich weiter entwickelt.

Folgende FunktionsträgerInnen gehören diesem Ausschuss seitens des Dienstgebers, den MitarbeiterInnen und den professionellen Gesundheitsfunktionen an: Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmedizinerin, Sicherheitsfachkraft, Betriebsratsvorsitzender, Bereichsleitung Organisation, Finanzen, Personal (OFP), Abt.Leitung Beschaffung und Service (BuS), Abt.Leitung Personal und Organisation (PuO), Koordinatorin ArbeitnehmerInnen-schutz und Gesundheit

Der Ausschuss hat folgende Kernaufgaben:

- Reporting und Zusammenfassung der unterschiedlichen Aktivitäten, Programme und Projekte zum Thema „Gesundheitsmanagement“
- Kontakt zu innerbetrieblichen und externen AkteurInnen und ExpertInnen

- Aufbau einer innerbetrieblichen Gesundheitsberichterstattung (u.A. Zusammenfassung der Arbeitsplatzevaluierung, Zusammenstellung der Beschwerden (Klagen) an die Arbeitsmedizinerin, Fehlzeitenanalyse)
- Daraus abgeleitete strategische Vorschläge bezüglich Handlungsfeldern und Schwerpunktthemen
- Information und Kontakt nach außen – Analyse aktueller Trends und Entwicklungen

Der Umgang mit diesen Themenbereichen wird im BGF-Ausschuss abgestimmt.

Der BGF-Ausschuss trifft sich mindestens 4x im Jahr und wird von einer internen MitarbeiterIn „waff-Gesundheitsmanagement“ koordiniert.

Sie koordiniert die unterschiedlichen gesundheitsbezogenen Aktivitäten, Programme und Projekte, insbesondere den BGF-Ausschuss und erstellt die Protokolle.

Es wird darauf zu achten sein, dass im Ausschuss systematisch berichtet wird und die relevanten Informationen bezüglich dieser Aktivitäten bei ihr zusammenlaufen bzw. sie aktiv die Berichte einholt.

Weiters baut diese/r ein innerbetriebliches Gesundheitsberichts-Wesen auf.

Damit wird einer Kernaufgabe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Messung und des Monitorings von Entwicklungen und Interventionen Rechnung getragen.

2.) Verstärkte Koordination mit Arbeitsmedizin und Präventivdiensten

Die bereits im Rahmen des Projektes „rund um g`gesund“ begonnene Neukonzeptionierung und verstärkte Kooperation mit der Arbeitsmedizin wird weitergeführt. Ebenso wird die Zusammenarbeit mit den Präventivdiensten kontinuierlich weitergeführt. Ziel ist es die Bereiche ArbeitnehmerInnenschutz, Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung aufeinander abzustimmen.

3.) Einbau in Managementinstrumente

Das Thema Gesundheit soll auch auf Managementebene verankert werden. Neben dem beschriebenen Ausschuss soll dies durch den Aufbau von relevanten Kennzahlen und Monitoring-systemen geschehen. Entsprechende Instrumente sind die Analyse relevanter Parameter anhand der Gesundheitsbefragungen bzw. MitarbeiterInnen-Befragungen und die Analyse der Fehlzeitenentwicklung. Ziel ist die Erarbeitung eines transparenten Gesundheitsmonitorings und eines kontinuierlichen „Gesundheitsberichts-Wesens“.

4.) Gesundheitszirkel

Die Installierung von internen GesundheitszirkelmoderatorInnen hat sich in der Projektphase bewährt. Bei entsprechendem Bedarf wird auf das Instrument der Gesundheitszirkel zurückgegriffen. Dies kann auch in Form von thematisch definierten Zirkeln geschehen.

5.) Interne Kommunikation

Eine zielgerichtete Kommunikation ist eine Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement. Es daher notwendig, dass eine entsprechende interne Kommunikationsschiene ausgebaut wird.

Neben persönlichen Informations- und Präsentationsveranstaltungen steht dabei die Entwicklung einer eigenen „Gesundheits-Info“ im Mittelpunkt der Kommunikationsstrategie. Im Intranet werden die aktuellen Infos zum Thema Gesundheit zur Verfügung gestellt.

Die beschriebene Struktur bietet den Vorteil der internen Abstimmung von laufenden Projekten und Programmen. Durch die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Funktionen (Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmedizinerin, Sicherheitsfachkraft, Betriebsratsvorsitzender, Bereichsleitung OFP, Abt.Leitung BuS, Abt.Leitung PuO, Koordinatorin AnSch und Gesundheit) können so frühzeitig sinnvolle Synergien genutzt werden.

c) Projektstruktur/-rollen

Darstellung der Entwicklungen und Veränderungen im Projektaufbau und bei den Projektrollen (handelnde Personen, Gruppen, etc.). Ggf. legen Sie dem Bericht einen aktualisierten Projektrollenplan bei und laden diesen zusätzlich im Projektguide hoch.

SOLL	IST	Begründung der Abweichung
<p><u>Projektauftraggeber:</u> Mag.Fritz Meißl, Geschäftsführer des waff</p> <p><u>Aufgaben:</u> Vertretung der Interessen des Unternehmens, Treffen von Grundsatzentscheidungen, Bereitstellung der Ressourcen</p>	<p>Aufgaben wie geplant durchgeführt</p>	
<p><u>Projektleitung:</u> Peter Grüner, Betriebsratsvorsitzender des waff</p> <p><u>Aufgaben:</u> Berichtet dem Projektauftraggeber, berichtet dem Führungskräftekreis, laufende Information an Steuerungsgruppe, MitarbeiterInnen und externe Projektbegleiter, Mitwirkung bei Evaluierung, Berichterstattung, regelmäßige Berichterstattung an die Belegschaft mit Einholung Feedback, Austausch und Diskussion</p>	<p>Aufgaben wie geplant durchgeführt</p> <p>Die Berichterstattung und das „Zurückbringen“ der Meinungen aus der Belegschaft fand in Infobetriebsversammlungen des BR statt. Diese wurden immer doppelt (vormittags/nachmittags an aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführt.</p> <p>19./25.11.2009, 15./16.3.2010, 21./23.6.2010, 30.11/1.12.2010, 23./29.3.2011, 21./22.6.2011, 19.10.2011(2x), 27./28.3.2012, 19./20.6.2012</p>	
<p><u>Steuerungsgruppe:</u> Hr.Mag.Fritz Meißl (waff GF), Auftraggeber, Hr.Mag.Stephan Lengauer, MAS (Leitung-OFPP), Fr.Renate Ertler, MSc (PuO) Projektassistenz, Fr.Mag.Andrea Kirschner-Schmid (Leitung PuO), Fr.Sylvia Horn (BRV-Stellv.), Hr.Peter Grüner (BRV, Projektleiter)</p>	<p>Fr.Mag.Elisabeth Winkelbauer ersetzt ab dem 01.05.2011 Fr.Mag.Andrea Kirschner-Schmid in der Funktion Leitung PuO und in der Steuerungsgruppe</p>	

<p>Mit den externen BegleiterInnen: Fr.Mag.Christa Füreder – WGKK, Hr.Dr.Christian Scharinger – Projektberater</p> <p><u>Rolle und Funktion:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Die im Projekt erarbeiteten Daten und Maßnahmen werden zuerst in der Steuerungsgruppe präsentiert, hier werden die notwendigen Kommunikationsschritte festgelegt - Projekt-Management-Funktion, um notwendige Entscheidungen zu treffen und für deren operative Umsetzung Sorge zu tragen - Reflexions-Funktion, um die Ereignisse laufend zu reflektieren, daraus zu lernen und Konsequenzen abzuleiten - Adressaten-Funktion, um für alle Fragen und Entscheidungen in unternehmenskulturellen Belangen eine Anlaufstelle zu gewährleisten - Auftraggeber-Funktion im Initiieren von Subprojekten - Interne Marketing-Funktion 	<p>Fr.Mag.Ruth Empacher – WGKK, Ersatz für Fr.Mag.Christa Füreder in der 6.Steuerungsgruppensitzung</p> <p>Fr.Dr.Christine Wenig (Arbeitsmedizinerin) und Hr.Mag.Paul Schreilechner (Sicherheitsfachkraft) erweitern seit 02.05.2011 die Steuerungsgruppe</p> <p>Die Arbeitsmedizinerin wurde in einer BGF-Infoversammlung am 16.5.2011 der Belgschaft vorgestellt</p> <p>Die Funktionen wurden, wie geplant, ausgeübt und haben sich bewährt</p>	
<p><u>Projektgruppe:</u> Fr.Renate Ertler, MSC (PuO), Fr.Alexandra Mendenschwetz (BuS), Fr.Mag.Hermine Zahradnik (KuK), Fr.Sylvia Horn (BRV-Stellv.), Hr.Peter Grüner (BRV/Projektleiter)</p> <p><u>Aufgaben:</u> Die Recherchetätigkeiten und das Anfordern diverser Kostenvoranschläge/Produktideen der zu den ausgearbeiteten Themen ist der Gegenstand der Tätigkeit.</p>	<p>Projektleiter Hr.Peter Grüner nimmt im November 2010 an der Ausbildung zum BGF-Projektleiter des FGÖ Teil.</p>	

<p>Weiters ist das spezielle Ziel der Projektgruppe die Planung der Kommunikation mit der Belegschaft und die Zusammenstellung und Layoutierung der zu veröffentlichenden Berichte.</p>		
<p><u>Externe Projektbegleitung:</u> Hr.Dr.Christian Scharinger</p> <p><u>Aufgaben:</u> Laufende Projektberatung durch den Projektverlauf, Teilnahme an allen Steuerungsgruppensitzungen mit Präsentationen und Zusammenfassungen der getätigten Auswertungen und Projektschritte, Zusammenfassen der SALSA-Auswertungen, Projektpräsentation bei der Kick-Off-Veranstaltung und bei der Abschlussveranstaltung, Zusammenfassen der Gesundheitszirkelergebnisse</p>		
<p><u>Gesundheitszirkel:</u> 3 Gesundheitszirkel (je 1 Gesundheitszirkel aus dem Bereich waff-Ai, waff-BZBW und der restlichen Organisation.) Jeder Gesundheitszirkel repräsentiert ca. 1/3 der Belegschaft. Die Zusammensetzung soll sich an Alter, Geschlecht, Verwendungsgruppe, Standort, Migrationshintergrund ja/nein, Vollzeit/Teilzeit der tatsächlichen Zusammensetzung der Belegschaft orientieren Jeweils geleitet durch 2 BetriebsrätInnen.</p> <p><u>Aufgaben:</u> Erhebung der individuell erlebten Belastungen/Ressourcen und der gesundheitsrelevanten Bedürfnisse</p>		

<p><u>Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten:</u></p> <p>Schon seit mehreren Jahren steht der waff in regelmäßigem Austausch und Kontakt mit Herrn Dr. Fichtner, Dienststellenleiter, Magistratsabteilung 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung hinsichtlich gesundheitsfördernder Maßnahmen.</p> <p>Der Austausch bezieht sich im Schwerpunkt auf die positiven und negativen Aspekte bei der Umsetzung der Gesundheitsmaßnahmen als auch auf die Erfahrungswerte von einzelnen Gesundheitsangeboten.</p>		
--	--	--

<p>Die SALSA Vergleichsdimensionen sollen erhöht werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 von 18 Vergleichsdimensionen des SALSA-Fragebogens sollen über den externen Benchmarkwerten liegen - nicht mehr als zwei Positionen sollen sich gegenüber den Ergebnissen aus dem Jahr 2010 verschlechtert haben. - Die Gesundheitsquote soll auf 30% erhöht werden. 	<p>ja</p> <p>Nein</p> <p>ja</p>	<p>In den folgenden Vergleichsdimensionen liegen die Werte (positiv) über den externen Benchmarkwerten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Überforderung“ - „Überforderung qualitativ“ - „Überforderung quantitativ“ - „Persönliche Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes“ - „Spielraum für persönliche und private Dinge bei der Arbeit“ - „Positives Sozialklima“ - „Soziale Unterstützung durch ArbeitskollegInnen“ <p>In den folgenden Vergleichsdimensionen haben sich die Werte, wenn meist auch nur minimal, verschlechtert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Qualifikationsanforderungen und Verantwortung“ - „Überforderung“ - „Überforderung quantitativ“ <p>Die Gesundheitsquote hat sich verbessert – ebenfalls gegen den Trend, sie beträgt 31% (1.Auswertung 26%).</p>
---	---------------------------------------	--

<p>2. Die Partizipation der MitarbeiterInnen an Gesundheitsmaßnahmen - im Sinne der Vergrößerung des Anteils an MitarbeiterInnen, die an Schulungen teilnehmen - soll gesteigert werden.</p>	<p>ja</p>	<p>Die Teilnahme an den Maßnahmen des BGF-Projektes entspricht den Erwartungen. Die Nachfrage ist gestiegen und macht deutlich wie sinnvoll eine Weiterentwickeln von Maßnahmen bzw. zum ausprobieren innovativer Ideen ist.</p> <p>Die Mehrheit (75%) der MitarbeiterInnen hat sich subjektiv zumindest 1x am Projekt beteiligt, 43% öfters. (Objektiv wurden durch die Verhältnismaßnahmen 100% erfasst.)</p> <p>33% der MitarbeiterInnen geben an, dass sich ihr Gesundheitsverhalten durch das BGF-Projekt verbessert hat !</p> <p>Einzelne Maßnahmen wurden von 84% („Come together“), 52% („Chair Massage“), 71% („Sanierung der Büroräumlichkeiten“) mehrheitlich angenommen.</p>
<p>3. Die MitarbeiterInnen beteiligen sich aktiv an den Veränderungen des Unternehmens.</p> <p>-Veränderte Rahmenbedingungen während der Projektzeit, wie z.B. die Zusammenlegung der Standorte sollen konstruktiv bewältigt werden und durch gezielte Angebote begleitet werden. -Die MitarbeiterInnen nehmen an diesen Angeboten aktiv teil.</p>	<p>ja</p>	<p>Die breite Mehrheit der MitarbeiterInnen hat, z.B. in den BetriebsInfo-Veranstaltungen des BR (pro Termin jeweils eine Runde an allen Standorten) bis zu 120 MitarbeiterInnen, die Umbau/Renovierungsmaßnahmen nicht nur „genossen“, sondern auch mitgestaltet.</p> <p>Das Angebot von gezielter Information, Geschäftsführung mit regelmäßigen Status- und Entscheidungsmails und Infoveranstaltungen, der BR in Infoveranstaltungen mit Diskussion, hat die Entscheidungsfindungen transparent gemacht und zur Mitarbeit angeregt. Die MitarbeiterInnen haben diese Angebote angenommen.</p>

<p>4. Die persönlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen sind den Anforderungen angepasst, die MitarbeiterInnen beteiligen sich aktiv an der Ausgestaltung ihrer Kompetenzen und setzen diese im beruflichen Kontext voll ein.</p> <p>-Durch Schulungsangebote für die Führungskräfte im Bereich „Gesunde Führung“ und „Stärkenmanagement“ kommt es zur Verbesserung im Bereich der Aufgabenverteilung und zu einer verbesserten Bewertung des Vorgesetztenverhaltens</p>	<p>Ja</p> <p>ja</p>	<p>Im Vergleich der 1. und der 2. SALSAs-Abfrage (2010/2012) und den Auswertungen stellt sich eine verbesserte Kompetenz- und Verantwortungseinschätzung dar. Der Wert konnte von 3,64 auf 3,74 verbessert werden.</p> <p>Der Wert Arbeitsbelastung/Überforderung bewegt sich bei der Abfrage 2012 im Bereich der Abfrage 2010, der Wert der Unterforderung allerdings hat sich von 3,08 auf 2,99 verbessert.</p> <p>Festgestellt wurde, dass die sozialen Ressourcen substantiell gestärkt werden konnten. Der Wert „Belastendes Sozialklima“ ist von 2,65/2010 auf 2,48/2012 gefallen.</p> <p>Sowohl die Vorgesetzten als auch die Beschäftigten selbst bieten heute einen größeren Rückhalt als zu Beginn des BGF-Projektes.</p> <p>Die Steigerung der Hilfs- und Unterstützungsbereitschaft aller ist unter Gesundheitsgesichtspunkten eindeutig positiv zu bewerten.</p> <p>Als belastend erlebte Aspekte von Führungsverhalten wurden reduziert. Die Vorgesetzten werden jetzt besser beurteilt als zu Projektbeginn. „Belastendes Vorgesetztenverhalten“ hat sich von 2,43/2010 auf 2,22/2012 verbessert. Das ist im täglichen Umgang gut zu bemerken.</p> <p>Ebenfalls verbessert hat sich der Wert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Positives Sozialklima“ von 3,61/2012 auf 3,74/2012. - „MitarbeiterInnenorientierung des/der Vorgesetzten“ von 3,41/2010 auf 3,47/2012 - „Soziale Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n“ von 3,43/2010 auf 3,59/2012 - „Soziale Unterstützung durch ArbeitskollegInnen“ von 3,79/2010 auf 3,97/2012

<p>5. Durch regelmäßige Evaluierung des Projektes kann erkannt werden, ob diese Zielsetzungen erreicht worden sind, bzw. ob die Verbesserungen bereits erkennbar sind. In einem laufenden Prozess können Nachjustierungen getätigt werden.</p>	<p>ja</p>	<p>1.) Etablierung eines BGF- Ausschusses/Koordinatorin Gesundheitsmanagement Es wird ein „BGF-Ausschuss“ etabliert, welcher das Thema Gesundheit kontinuierlich weiter entwickelt.</p> <p>2.) Verstärkte Koordination mit Arbeitsmedizin und Präventivdiensten Die bereits im Rahmen des Projektes „rund um g`gesund“ begonnene Neukonzeptionierung und verstärkte Kooperation mit der Arbeitsmedizin wird weitergeführt. Ebenso wird die Zusammenarbeit mit den Präventivdiensten kontinuierlich weitergeführt.</p> <p>3.) Einbau in Managementinstrumente Das Thema Gesundheit soll auch auf Managementebene noch besser verankert werden.</p> <p>4.) Gesundheitszirkel Die Installierung von internen GesundheitszirkelmoderatorInnen hat sich in der Projektphase bewährt. Bei Bedarf wird auf das Instrument Gesundheitszirkel zurückgegriffen.</p> <p>5.) Interne Kommunikation Eine zielgerichtete Kommunikation ist eine Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Entwicklung einer eigenen „Gesundheits-Info“ steht im Mittelpunkt der Kommunikationsstrategie. Im Intranet werden die aktuellen Infos zum Thema Gesundheit zur Verfügung gestellt.</p>

2. Zielgruppe(n)

Wurde(n) die Zielgruppe(n) erreicht? (Bitte geben Sie Zahlen und/oder Prozentsätze zur besseren Nachvollziehbarkeit an.)

Zielgruppe(n) lt. Antrag (inkl. Zahlenangabe)	erreicht ja/nein (inkl. Zahlenangabe)	Erläuterung/Begründung
<p>Spezielle Zielgruppen:</p> <p>Zielgruppe „Ältere MitarbeiterInnen“:</p> <p>Im waff sind derzeit 63 MitarbeiterInnen 50+beschäftigt, das sind ca. 31%.</p> <p>Maßnahmen wie Altersteilzeit, Bildungskarenz, Angebot der Beratung durch Concenter sind seit Jahren im Angebot und werden auch von dieser speziellen Zielgruppe gut genutzt.</p> <p>Zur Unterstützung der Zielgruppe wurden im Projekt die folgenden zusätzlichen Maßnahmen umgesetzt:</p> <p>- Arbeitsbewältigungs-Coaching (AB-Coaching):</p> <p>Zielsetzung: Das Coaching soll die Selbstreflexion und Selbstregulation auf der persönlichen Ebene liefern und betriebliche Ansatzpunkte für spezielle Aktivitäten und Maßnahmen liefern.</p> <p>Inhalte: Wie rufe ich Informationen und Gelerntes gezielt ab?</p>	<p>Ja, ca. 11% der Zielgruppe haben teilgenommen, ein repräsentativer Querschnitt.</p>	<p>7 MitarbeiterInnen haben teilgenommen, das Alter liegt zwischen 49 und 56 Jahren, sie kommen aus verschiedenen Bereichen des waff.</p>

<p>Methodik: Durch gezielte und strukturierte Einzelinterviews werden die konkreten Belastungen festgestellt um gezielte Maßnahmen ableiten zu können.</p> <p>Anschließend an alle Arbeitsbewältigungs-Coachings® folgt eine anonymisierte Zusammenfassung der betrieblichen Aspekte, die damit Ansatzpunkte für Aktivitäten und Maßnahmen seitens der Personalentwicklung liefert.</p> <p>Ergebnis: Auf Grundlage der anonymisierten Rückmeldungen aus dem Coaching lässt sich sagen, dass ältere MitarbeiterInnen wenig Probleme mit der Erledigung ihrer Aufgaben haben.</p> <p>Der Arbeitsbewältigungsindex ist „sehr gut“.</p> <p>Daraus ergibt sich ein "Schutzziel", das auf die Erhaltung des Arbeitsbewältigungsindex abzielt.</p> <p>Die Beantwortung der gestellten Frage " Was müsste passieren, dass sich Ihr ABI verschlechtert?" betraf einheitlich das Führungsverhalten. Fehlende Wertschätzung - zu wenig/keine Transparenz bei Veränderungen der Aufgabenstellung bzw. bei Umorganisationen, fehlendes, aktives Loben, etc. - ein "nicht gesehen werden" würde sich negativ auf die Arbeitsbewältigungsfähigkeit auswirken.</p> <p>Die Wertschätzung des Erfahrungswissens, das Einbinden in Entscheidungsprozesse könnte den ABI auch noch um einige Punkte erhöhen....</p> <p>Auf Grundlage der Rückmeldungen aus dem AB-C lässt sich sagen, dass ältere MitarbeiterInnen wenig Probleme mit der Erledigung ihrer Aufgaben haben.</p>		
--	--	--

<p>- Workshop „Brain Power – geistig fit in der Arbeitswelt durch gesteigerte Gedächtnisleistung“:</p> <p>Zielsetzung: Steigerung des geistigen und körperlichen Wohlbefindens durch Aktivierung des gesamten Organismus.</p> <p>Inhalte: Wie funktioniert die Wunderwelt Gehirn? Wie trainiere ich meine logischen und kreativen Fähigkeiten? Wie merke ich mir rasch das Wesentliche? - ausgewählte Merktechniken Wie rufe ich Informationen und Gelerntes gezielt ab? Rhythmus und Bewegungskoordination</p> <p>Methodik: Fachliche Inputs Gruppenarbeit und Selbstreflexion Arbeit an Fallbeispielen</p> <p>Ergebnis: Die MitarbeiterInnen stellten die Wirksamkeit der Übungen und die Ergebnisse der Fallbeispielbearbeitung fest.</p> <p>- In den Führungskräfteworkshops ist „Führen von älteren MitarbeiterInnen ein Querschnittsthema</p> <p>Einer der zentralen Punkte im Unternehmen ist nach wie vor der Umgang mit älteren MitarbeiterInnen. Diese Schwerpunktsetzung ist in allen Thematiken relevant, speziell bei Führungsfragen ist dies immer ein Thema, da immerhin ca. 31% der Belegschaft über 50 Jahre alt ist.</p>	<p>Ja, auch hier liegt die Beteiligung bei ca. 16% der Zielgruppe</p>	<p>10 MitarbeiterInnen haben teilgenommen, alle aus dem Segment 50+, sie kommen aus verschiedenen Bereichen des waff.</p> <p>Da ein Querschnittsthema nicht 1:1-auswertbar</p>
--	---	--

<p>Zielgruppe „Frauen“:</p> <p>Im waff sind derzeit 155 Frauen beschäftigt, das sind ca. 76% der Belegschaft.</p> <p>Maßnahmen wie flexible Arbeitszeit/Gleitzeit ohne Kernzeit, Elternteilzeit, Teilzeit, Bildungskarenz, Angebot der Beratung durch Concenter sind seit Jahren im Angebot und werden auch von dieser speziellen Zielgruppe gut genutzt.</p> <p>Durch den hohen Frauenanteil im Unternehmen, in allen Verwendungen und Vorgesetzten/Funktionen, sind alle Maßnahmen immer auf Frauen abgestimmt und durch Frauen (mit)bestimmt.</p> <p>Dadurch war der Handlungsspielraum, trotz besonderer Zielgruppe, bereits gering.</p> <p>Zur Unterstützung der Zielgruppe wurden im Projekt die folgenden zusätzlichen Maßnahmen umgesetzt:</p> <p>- Alle gesetzten Maßnahmen und Termine wurden so angeboten, dass es Teilzeitkräften (ein hoher Frauenanteil) jedenfalls möglich war Teil zu nehmen. Es wurden die Maßnahmen jeweils vormittags UND nachmittags bzw. zu Zeiten angeboten an denen gewährleistet ist, dass Teilzeitkräfte Teil nehmen können.</p> <p>Speziell für das Segment Frau/Teilzeit konnten im Zuge des Projektes noch Verbesserungsschritte gemacht werden.</p> <p>→ Diese gesetzten Maßnahmen haben sich bewährt und werden fortgeführt.</p>	<p>Ja</p>	<p>Die Beteiligung an allen Maßnahmen, egal ob „Chair Massage, Frauenlauf, Entspannungstraining, Yoga, etc. liegt über dem innerbetrieblichen Durchschnitt!</p> <p>Die Teilnehmerinnen der Gesundheitszirkel z.B. waren ausschließlich Frauen!</p>
---	-----------	--

<p>Zielgruppe „Menschen mit migrantischem Hintergrund“:</p> <p>Derzeit haben ca. 32% der Belegschaft (lt. Interner Umfrage Juni 2012 / Beteiligung ca.87%) Migrationshintergrund.</p> <p>Auch hier der %-Satz einerseits hoch, die betreffenden MitarbeiterInnen sind in allen Hierarchien und Funktionen anzutreffen. Sie sind im Thema und bringen sich in allen Belangen ein.</p> <p>Es ist dem waff wichtig in diesem Segment spezielle, zusätzliche Maßnahmen zu finden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - In den letzten Jahren wurden mehrmals Diversity-Schulungen, mit speziellem Blick auf Migrationshintergründe, veranstaltet. - Das Angebot EinsteigerInnen-Event ist eine Maßnahme die bereits umgesetzt ist und die hilft den Einstieg und die Vernetzung – und somit eventuelle Hemmnisse beim Fragen/in der Kommunikation – möglichst gut zu unterstützen bzw. abzubauen. - Ebenfalls eine umgesetzte, gut unterstützende Maßnahme ist das Angebot der Fa. Consentiv, die Beratung und Hilfestellung außerhalb des Unternehmens und anonym bereitstellt. Das Angebot ist ein permanentes, somit jederzeit und auf Dauer nutzbar. - Der waff hat im Bericht des Diversity-Monitorings der Stadt Wien sehr gute Werte. <p>Zur Unterstützung der Zielgruppe wurden im Projekt die folgenden zusätzlichen Maßnahmen vorbereitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ein Workshop für Führungskräfte, Thema „Mix-it“. <p>Insbesondere soll der Blick hinsichtlich der „Diversity-Brille“ nochmals geschärft und die Potentiale der MitarbeiterInnen sichtbar gemacht werden. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen haben unterschiedliche Anforderungen an Arbeitszeiten, flexiblen Rahmenbedingungen, andere Qualität der Arbeitshaltung und Werthaltungen.</p> <p>Es geht um ein zusätzliches Schaffen von Bewusstheit über Vielfältigkeiten. Dieses existiert zwar bereits in den Teams, aber wie ist dieses Wissen in den Arbeitsprozessen produktiv zu nutzen?</p>	<p>Ja</p>	<p>Die Beteiligung an allen Maßnahmen, egal ob „Chair Massage, Frauenlauf, Entspannungstraining, Yoga, etc. liegt im innerbetrieblichen Durchschnitt.</p> <p>In den (anonymen) Auswertungen von „Consentiv“ ist keinerlei Hinweis auf betriebliche Problemstellungen im Zusammenhang mit Migrationshintergrund zu finden</p> <p>Wird im 1.Halbjahr 2013 angeboten.</p>
---	-----------	--

3. Projektaufbau

Inwiefern waren Projektablauf und -aufbau geeignet, um die Ziele zu erreichen?

Sowohl der Projektaufbau, als auch der Ablauf waren und sind gut geeignet die Ziele zu erreichen.

4. Nachhaltigkeit

Welche Maßnahmen und Aktivitäten wurden im Detail gesetzt, um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten?

Das vorliegende Projekt baut stark auf Zugänge der Selbstevaluation auf. Alle Projektschritte und Maßnahmen werden systematisch dokumentiert und evaluiert.

Die Grundlage der Evaluation ist eine kontinuierliche Dokumentation der Prozess- und Ergebnisschritte. Als Basis dienen dazu folgende Unterlagen:

- Die Protokolle der Steuerungsgruppensitzungen
- Der laufend aktualisierte Projektstrukturplan
- Die Dokumentation von Umsetzungsmaßnahmen
- Die Dokumentation und Strukturierung von Vorschlägen der Gesundheitszirkel

Im Sinne der Unterscheidung der drei relevanten Evaluationsebenen, werden folgende Zugänge und Instrumente eingesetzt:

1. Ebene Ergebnisevaluation:

Auf der Ebene der Ergebnisevaluation sollen Aussagen über die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen und die Zielerreichung getroffen werden.

Dazu wurden in der Diagnosephase des Projektes einerseits quantitative Daten (Gesundheitsbefragung, Krankenstandsauswertung) und qualitative Daten (z.B. Perspektiven der GesundheitszirkelteilnehmerInnen) erhoben.

Diese Daten geben einen guten Überblick bezüglich der gesundheitsbezogenen Ausgangslage. Entsprechende Auswertungen und Berichte liegen aufbereitet vor.

Die Gesundheitsbefragung bietet auch Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Unternehmen.

2. Ebene Prozessevaluation

Die Prozessebene wird im Rahmen der Steuerungsgruppe laufend analysiert. Etwaige Abweichungen wurden entsprechend berücksichtigt. Im Sinne einer Außensicht wurde mit Ende des Jahres 2011 eine kurze Projektreflexion auf der Prozessebene seitens des externen Beraters und der Begleitung durch die WGKK vorgelegt.

3. Ebene Strukturevaluation:

Auf der Ebene der Strukturevaluation sind einerseits die spezifischen Organisationsstrukturen des waff und die starke Einbindung des Betriebsrates von besonderem Interesse. Hierzu wurde in Steuerungsgruppen eine entsprechende Zwischenauswertung stattfinden.

Als Schritte im Sinne der Selbstevaluation und Dokumentation sind daher folgende Punkte anzuführen:

- Veröffentlichung des ersten Gesundheitsberichtes – September 2011
- Reflexionsschleife Strukturevaluation – Steuerungsgruppe September 2011
- Perspektive Prozessevaluation durch externe Begleitung – Dezember 2011

Im Dezember 2011 wurde ein umfassender inhaltlicher Evaluationsbericht mit Lernerfahrungen und ein Ausblick auf die weitere Projektphase vorgelegt.

5. Verbreitung Ergebnisse

Wie wurden bzw. werden weiterhin die Projektergebnisse verbreitet?

Art der Verbreitung	Zielgruppe(n)
<p><u>Organisations-Jour-Fixe</u> Ein fixer Bestandteil ist die Berichterstattung im Führungskräftekreis, hier nehmen alle Führungskräfte, inklusive der GF Teil. Diese Besprechung findet ca.10x pro Jahr statt. Teilweise wurde durch den Leiter von OFP, teilweise vom Projektleiter berichtet. Diese Art der kurzfristigen, direkten Kommunikation mit der Möglichkeit des Nachfragens und des Austausches zu aktuellen Aspekten hat sich sehr bewährt und zur hohen Akzeptanz im Führungskräftekreis beigetragen.</p> <p><u>Führungskräftebesprechungen</u> Hier gilt w.o.</p>	<p>Führungskräfte</p>

<p><u>Intranet</u> Alle Berichte, Auswertungen (z.B. die SALSA-Auswertungen und die Krankenstandsdatenanalyse) liegen im Intranet auf und sind somit von jedem/r MitarbeiterIn einsehbar. Ebenfalls liegen die Kurzzusammenfassungen und Interpretationen des externen Beraters Dr.Scharinger online auf. Auch dieses Medium bewährt sich und die Versorgung wird fortgeführt.</p>	<p>Belegschaft</p>
<p><u>Die „BetriebsInfoVersammlungen“ des Betriebsrates</u> des Betriebsrates haben, ähnlich wie im „Organisations-Jour-Fixe“, einen hohen Grad an Verständnis, Partizipation und, durch angeregte Diskussionen, zu einer weiten Verbreitung der Idee und deren Umsetzung beigetragen. Da der Betriebsratsvorsitzende die Projektleitung inne hat und gemeinsam mit der Stellvertreterin Mitglied in der Steuerungsgruppe ist, ergibt sich der hohe Informationsaustausch mit der Belegschaft. So wird, im Diskussionsangebot dieser Versammlungen, aus der Belegschaft umgehend zu Ideen, Forderungen und Umsetzungsmöglichkeiten, sowie zu Schwerpunktsetzungen Stellung genommen. Der einzige Nachteil dieser Methode ist, gegenüber einer regelmäßigen schriftlichen Verbreitung, die sofortige, direkte face-to-face-Diskussion allerdings nicht zulässt, der Zeitfaktor. Die BetriebsInfoVeranstaltungen finden ca. alle 4 Monate statt, somit nicht immer ganz aktuell. Wenn einzelne Maßnahmen oder Abläufe/Termine kritisiert werden und eine Verbesserung möglich ist, so ist in manchen Fällen der Terminplan zu korrigieren bzw. nicht zu halten.</p>	<p>Belegschaft</p>
<p><u>Schriftstücke</u> Die Verbreitung der Befragungsergebnisse und er Analysen in gebundener Papierform (Gesundheitsbericht(e) hat, speziell vor einer Infoversammlung, zu einer hohen Partizipation beigetragen. Der Vorteil ist die „Vorbereitung“ anhand eines Schriftstückes und die Möglichkeit dieses, mit oder ohne individueller Anmerkungen, zu einer Veranstaltung mitzunehmen. So ist die Hemmschwelle des Nachfragens manchmal abgesenkt.</p>	<p>Belegschaft</p>
<p>In der Summe haben sich alle Medien und Kommunikationsformen bewährt und gewährleisten gemeinsam einen hohen Projektwissensstand und Partizipation im Unternehmen.</p>	

6. Erfolgsfaktoren/Hürden

Was waren förderliche Faktoren für die Projektdurchführung? Gab es Projekthürden und wie wurde darauf reagiert?

Der insgesamt hohe Wissensstand der Beschäftigten zum Thema war sicherlich ein fördernder Faktor, naturgemäß waren dadurch die Erwartungen ebenfalls hoch. Diese zu friedern zu stellen war eine der Herausforderungen. Dies dürfte, der 2. Gesundheitsbericht deutet darauf hin, im Projektzeitraum gut gelungen sein.

Weiters förderlich war sicherlich die Zusammenarbeit Unternehmensleitung und Betriebsrat. Durch die Besetzung der Position des Projektleiters mit dem Betriebsratsvorsitzenden und der Einbindung des Gesamtbetriebsrates konnte die Verteilerwirkung und die breite Einbindung der Beschäftigten sicher gestellt werden. Auch die gelebte Darstellung der gemeinsamen Interessen der Arbeitgeberseite und der ArbeitnehmerInnenseite zum Thema hat sich positiv ausgewirkt. Sehr gut aufgenommen wurde auch die Moderation der Gesundheitszirkel durch BetriebsrätInnen. Dies hat zu einer breiteren, offeneren Diskussion geführt die sich im Projekt positiv niedergeschlagen hat.

Eine der Hürden war die Terminkoordination. Durch Terminkollisionen konnten einige der geplanten Maßnahmen verzögert, oder, in geringer Zahl, nur teilweise im Projektzeitraum durchgeführt werden. Der Ausweg war das Einplanen von längeren Vorlaufzeiten für Entscheidungsfindungen und Terminen. Die Angebote an die Beschäftigten wurden, um die Terminkollisionen zu vermeiden bzw. einzuschränken, wenn möglich, „verdoppelt“. D.h. die angebotenen Seminare/Vorträge wurden, wenn machbar, an 2 Terminen zu verschiedenen Tageszeiten abgehalten. Das hat zu einer guten Teilnahme geführt und die Problemstellung wie z.B. Teilzeitkräfte gut erreicht werden können wurde ebenfalls minimiert.

7. Evaluation

Was sind die Ergebnisse und Empfehlungen lt. Projektevaluation?

Die Erfolgsmessung durch die, auch vergleichende, Analyse der im Zuge des Projektes getätigten 1. und 2.SALSA-Abfrage (durch die OÖGKK) und durch die Krankenstandsauswertungen der letzten Jahre (durch die WGKK) geben einige Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung und Vertiefung der im Projekt „rund um g'sund“ begonnenen Maßnahmen und Strategien der Gesundheitsförderung. Durch die hohe Rücklaufquote der ausgegebenen Fragebogen der 2.SALSA-Abfrage (77%) sind die Ergebnisse gesichert.

Das positive Hauptergebnis des Vergleiches der Befragungsergebnisse ist zweifellos die Stärkung der sozialen Ressourcen. Diese konnten im Vergleichszeitraum substantiell gestärkt werden. Sowohl die Vorgesetzten als auch die KollegInnen bieten, lt. Auswertung, einen größeren Rückhalt, die Hilfs- und Unterstützungsbereitschaft aller KollegInnen gegenseitig ist eindeutig positiv, das z.T. als belastend wahrgenommene Führungsverhalten wurde eingedämmt und wird heute besser als zu Projektbeginn beurteilt.

Die, als belastender Faktor angegebenen, Konflikte sind von 28% auf 18% zurückgegangen!

Den durchaus positiven bis sehr guten Ergebnissen der Abfrageauswertung, die Verringerung der durchschnittlichen Krankenstandstage und der praktisch gleich bleibenden Gesundheitsquote steht der Trend zu längeren, oder auch dauernden Gesundheitsproblematiken in der Altersgruppe 50+ entgegen.

Wenn man die Krankenstandstage um die Kuraufenthaltstage bereinigen würde, ist das Ergebnis nochmals deutlich verbessert, im Benchmark liegen wir auch ohne der Bereinigung ca. 10% niedriger als relevante Vergleichsunternehmen.

Festgestellte Belastungen (speziell infrastrukturbedingte) konnten im Projektzeitraum insgesamt moderat, in einzelnen Punkten (z.B. Lärmbelastung um 2/3, beengte Arbeitsräume um 1/3) reduziert werden.

Die Gesamtbeurteilung der Projektes fällt mit 77% sehr gut und gut, 15 % befriedigend und nur 8% genügend/nicht genügend positiv aus.

Die Angebote wurden gut bis sehr gut angenommen, alleine das Angebot Inhouse-Massage wurde und wird, nach neuestem Stand, von über 50% der Beschäftigten genutzt.

Weiterentwicklungsschwerpunkte werden im weiteren Vorantreiben und Sichern der verbesserten Ergebnisse der Sozialen Ressourcen (von Teamfindung, Kommunikationserhöhung, bis zu weiteren Führungskräftebildungen) sein, die Bearbeitung Arbeit/Arbeitsplatz 50+ ist eine weitere Herausforderung die angenommen wird. Das Thema Infektionen/Luft-Atemwege und Psychische Erkrankungen werden weitere Schwerpunkte sein. Natürlich auch die Rückenproblematiken, ein Dauerthema im Büroalltag.

Die nachhaltige Implementierung von „rund um g’sund“ wird weiter betrieben und regelmäßig mittels SALSA abgefragt und ausgewertet werden.

8. Lernerfahrungen/Empfehlungen

Was sind die Lernerfahrungen und Empfehlungen aus Sicht des Projektteams?

Die Zeitschiene ist den konkreten Abläufen anzupassen, bzw. flexibel zu gestalten. Der aktive Beitrag des Betriebsrates hat dem Projekt und sicherlich auch der Nachhaltigkeit der Maßnahmen und deren positiven Auswirkungen genützt. Die Zugangshürde in den Köpfen ist sicherlich einer der Knackpunkte des Gesundheitsprojektes, auch hier ist die Zusammenarbeit und Kooperation mit dem Betriebsrat und die gemeinsame Zielverfolgung ein Erfolgsfaktor.

Empfehlung: Es macht Sinn die Planung mit, im Notfall zu nutzenden, Zeitpuffern auszustatten. In unserem Fall sind Zeitverzögerungen auch durch die %-tuell hohe Mitwirkung der MitarbeiterInnen (natürlich hohe Partizipation) in den einzelnen Phasen des Projektes entstanden. (Zeitweise waren bis zu 10% der Belegschaft aktiv beteiligt, das bedingt einen hohen Abstimmungsbedarf).

Auf diesem Weg ein DANKE an ALLE die an diesem Projekt Teil genommen haben, speziell an die Partner FGÖ (Fonds Gesundes Österreich), WIG (Wiener Gesundheitsförderung), WGKK (Wiener Gebietskrankenkasse), OÖGKK (Oberösterreichische Gebietskrankenkasse), Bundesministerium für Gesundheit, Gesundheit Österreich GmbH und an den externen Berater Dr.Scharinger.

III. ANHANG

Beilagen:

- 2009 10 Grobkonzept
- 2009 10 Start-Workshop Protokoll 14.10.2009
- 2010 04 INFO MitarbeiterInnen Betriebsrats-Newsletter 2.Quartal 2010
- 2010 05 OrgJourfixe Präsentation BGF im waff 17 05 2010
- 2010 06 1.Steuergroupensitzung 16 06 2010 Protokoll
- 2010 06 BGF-Präsentation Scharinger InfoMA
- 2010 09 1.SALSabericht Mind Map offene Fragen
- 2010 09 1.SALSabericht OÖGKK
- 2010 09 INFO MitarbeiterInnen Betriebsrats-Newsletter 3.Quartal 2010
- 2010 10 2.Steuergroupensitzung 14 10 2010 Gesundheitszirkel-Präsentation Scharinger
- 2010 10 2.Steuergroupensitzung 14 10 2010 Protokoll
- 2010 10 2.Steuergroupensitzung 14 10 2010 Scharinger Auswertungen Diagnosephase
- 2010 10 Kurzfassung 1.Gesundheitsbefragung waff
- 2010 11 Information zum Projekt rund um g'sund Aussendung an alle
- 2011 01 3.Steuergroupensitzung 17 10 2011 Protokoll
- 2011 02 TN für GesundheitszirkelmoderatorInnen
- 2011 02 Checkliste für Gesundheitszirkel
- 2011 03 BR-Infobetriebsversammlungen März 2011 Themen
- 2011 03 OrgJourfixe Präsentation BGF im waff 18 03 2011
- 2011 03 Statusbericht FGÖ 09 03 2011
- 2011 04 4.Steuergroupensitzung 05 04 2011 Mind Map - BGF
- 2011 04 4.Steuergroupensitzung 05 04 2011 Protokoll
- 2011 07 Tätigkeitskatalog letzte Version
- 2011 07 Visio-Mind Map Umsetzungsschwerpunkte
- 2011 07 Visio-Themen GZ SALSA
- 2011 07 Zwischenbericht FGÖ
- 2011 08 Projektstrukturplan
- 2011 09 6.Steuergroupensitzung 28 09 2011 Protokoll
- 2011 09 6.Steuergroupensitzung 28 09 2011 Ziele rund um g'sund
- 2011 10 1.Gesundheitsbericht

- 2011 11 Ziele rund um g'sund
- 2011 12 7.Steuergruppensitzung 15 12 2011 Protokoll
- 2012 03 8.Steuergruppensitzung 05 03 2012 Protokoll
- 2012 03 OrgJourfixe Präsentation BGF im waff 09 03 2012
- 2012 06 9.Steuergruppensitzung 28 06 2012 Protokoll
- 2012 06 2.SALSAbericht OÖGKK
- 2012 06 Kurzfassung 2.Gesundheitsbefragung waff
- 2012 07 AU Entwicklung 2007-2011 Bericht Scharinger
- 2012 08 2.Befragung und Auswertung - Vergleich Scharinger
- 2012 08 Gütesiegel Bewerbung
- 2012 09 Präsentation Projektende waff
- 2012 09 Projektstrukturplan
- 2012 10 Abschlußbericht FGÖ
- 2012 10 Strukturen Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 2012 10 Visio-Gesundheitshaus-waff