Abschlussbericht

Stichtag 30. Juni 2011

Projekt „BGF - mitgestalten, gesund erhalten“
Salzburger Gebietskrankenkasse

FGÖ-Projektnummer: 1547

Gefördert aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

Inhaltsverzeichnis

1. Projektkonzept

1.1	Vorwort Direktor Dr. Harald Seiss		
	Warum BGF in der Salzburger Gebietskrankenkasse	Seite	3
1.2	Die Salzburger Gebietskrankenkasse stellt sich vor	Seite	4
1.3	Projektziele	Seite	6
1.4	Projektphasen	Seite	7

2. Projektumsetzung

2.1	Projektablauf	Seite	8
2.2	Projektstrukturplan	Seite	9
2.3	Projektstruktur	Seite	11
2.4	Ist-Analyse	Seite	14
2.5	Gesundheitszirkel	Seite	26
2.6	Maßnahmenumsetzung	Seite	32
2.7	Projektevaluierung/Darstellung der Änderungen	Seite	41

3. Nachhaltigkeitssicherung von BGF

3.1	Verankerung der BGF in der Salzburger Gebietskrankenkasse	Seite	55
3.2	Ausblick	Seite	57

4. Gütesiegel Seite 58

5. Statement Projektleiterin Seite 59

Vorwort – Direktor Dr. Harald SEISS

Warum BGF
in der Salzburger Gebietskrankenkasse?

Dir. Dr. Harald Seiss

Wir Menschen verbringen sehr viel Zeit im Betrieb. Daher ist es wichtig mit gesundheitsfördernden Aktivitäten dort anzusetzen, wo die Menschen den größten Teil ihrer Zeit verbringen.
Betriebliche Gesundheitsförderung nach den Qualitätskriterien der Luxemburger Deklaration ist ein ganz wesentlicher Bestandteil der hilft, dass Menschen länger gesund bleiben.

Ich bin stolz, dass die Salzburger Gebietskrankenkasse regionale Kontaktstelle des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung ist.
In dieser Funktion bieten wir unseren Partnern, den Salzburger DienstgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, ein fundiertes Konzept zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz an.

Mit dem eigenen Projekt ‚*BGF-mitgestalten, gesund erhalten*‘ förderten wir die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen – ganz nach dem Motto: ‚*Die Salzburger Gebietskrankenkasse lebt auch selbst intern, was sie extern begleitet*‘.

Ich habe dieses Projekt sehr positiv erlebt. Es kamen viele Anregungen, positive Kritik und Gedankenanstöße, die kontinuierlich bearbeitet wurden.
Die Integration der Betrieblichen Gesundheitsförderung in den Regelbetrieb ist nach Projektende mit der Übergabe in die Personalabteilung (= Linienfunktion) sicher gestellt.

Ich glaube, wir können stolz darauf sein, dass wir die Salzburger Gebietskrankenkasse als Unternehmen und die darin arbeitenden MitarbeiterInnen mit diesem Projekt gesünder gemacht haben.

Dr. Harald SEISS
Direktor der Salzburger Gebietskrankenkasse

Projekt „BGF – mitgestalten gesund erhalten“

Die Salzburger Gebietskrankenkasse stellt sich vor

Wir sind Salzburgs größtes Krankenversicherungsunternehmen mit den Kernkompetenzen im Bereich Gesundheit & Service, Information und Prävention. Zu unseren Kunden zählen rund 440.000 Versicherte, 24.000 UnternehmerInnen und 2.000 VertragspartnerInnen bestehend aus ÄrztInnen, Krankenhäusern, Apotheken und viele andere Gesundheitspartner. Das jährlich von der SGKK zu verwaltende Gesundheitsbudget beträgt rund 625 Millionen Euro.

Die meisten Gesundheitsleistungen werden über unsere Vertragspartner bargeldlos für unsere Versicherten erbracht. Als eigene Gesundheitsleistungen bieten wir Zahnbehandlung in unseren Zahngesundheitszentren in Stadt und Land Salzburg und Aufenthalte in unserem Regenerationszentrum Goldegg an. In unserem Servicezentrum Gesundheit gibt es Angebote zur kostenlosen Ernährungsberatung, Raucherberatung und unser Gesundheitsinformationszentrum (GIZ) mit einer großen Gesundheitsbibliothek und zahlreichen Veranstaltungen zum Thema Gesundheit.

Insgesamt beschäftigen wir im Land Salzburg mehr als 600 Menschen – rund ein Drittel davon in Teilzeit. Die Salzburger Gebietskrankenkasse zählt damit zu den größten Arbeitgebern im Bundesland Salzburg.

Projekt
"BGF - mitgestalten gesund erhalten"

Projekt „BGF – mitgestalten gesund erhalten“

PROJEKTZIELE

Die Unternehmensführung und die Projektsteuerungsgruppe haben gemeinsam folgende Ziele vereinbart:

- Erhebung und **Ausbau gesundheitsfördernder Ressourcen**, **Abbau gesundheitlicher Belastungen**
- Stärkung der individuellen Gesundheitsressourcen (‚Gesundheitskompetenz’) durch aktive **MitarbeiterInnen-Beteiligung** an **gesundheitsfördernden Maßnahmen** (Eigeninitiative, Engagement und Verantwortung)
- **Verbesserung der internen Kommunikation** (Rahmenbedingungen schaffen, verbindlichen Ablauf festlegen)
- Etablierung eines **gesundheitsförderlichen Führungsstils**
- Das folgende Ziel ist aus dem SGKK-Leitbild abgeleitet: **Grundlagen unserer kollegialen Zusammenarbeit sind gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung.** Der hier verankerte Wert drückt sich in einem gesundheitsförderlichen Arbeitsklima aus, das von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und fließender Kommunikation geprägt ist. Relevant dabei: **Die subjektive Wahrnehmung der Betroffenen.**
- **Nachhaltige Implementierung** der BGF in den **Arbeitsalltag**

<u>Nichtziele:</u> Aktionismus/Einzelaktionen

Projektphasen

Steuerungsgruppe
- Planung
- Steuerung
- MA-Info

Ist-Analyse
- 1. MA-Gesundheitsbefragung
- Krankenstandsanalyse

Gesundheitszirkel
- MitarbeiterInnenbeteiligung
- Verbesserungsvorschläge

Maßnahmen
- Verhaltensprävention
- Verhältnisprävention

Projektbeginn:

März 2008

Projektende:

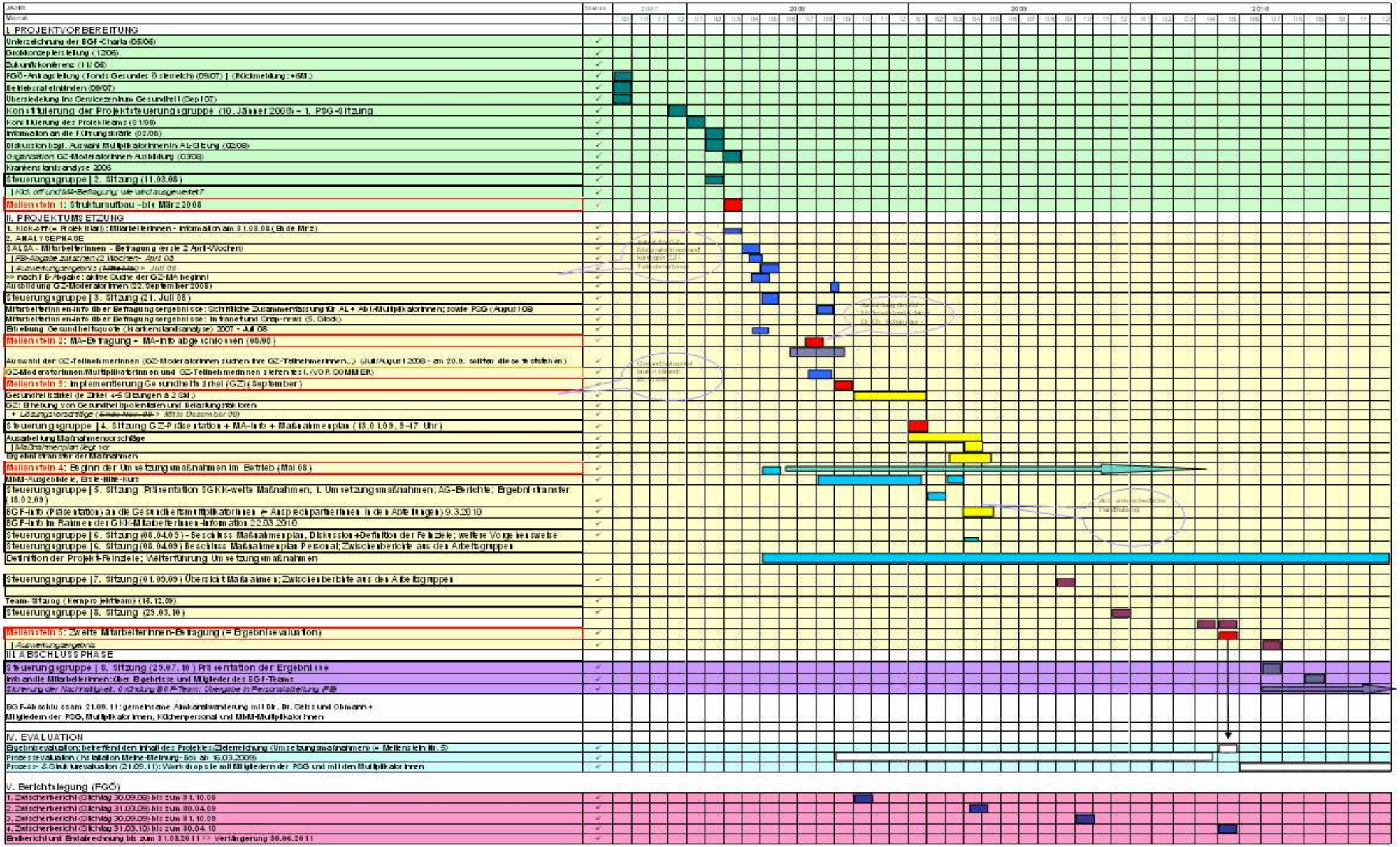
Juli 2010

Erfolgs-Messung
Ergebnis- u. Prozessevaluation

Projektablauf 2007 – 2010 zentrale Daten im groben Überblick

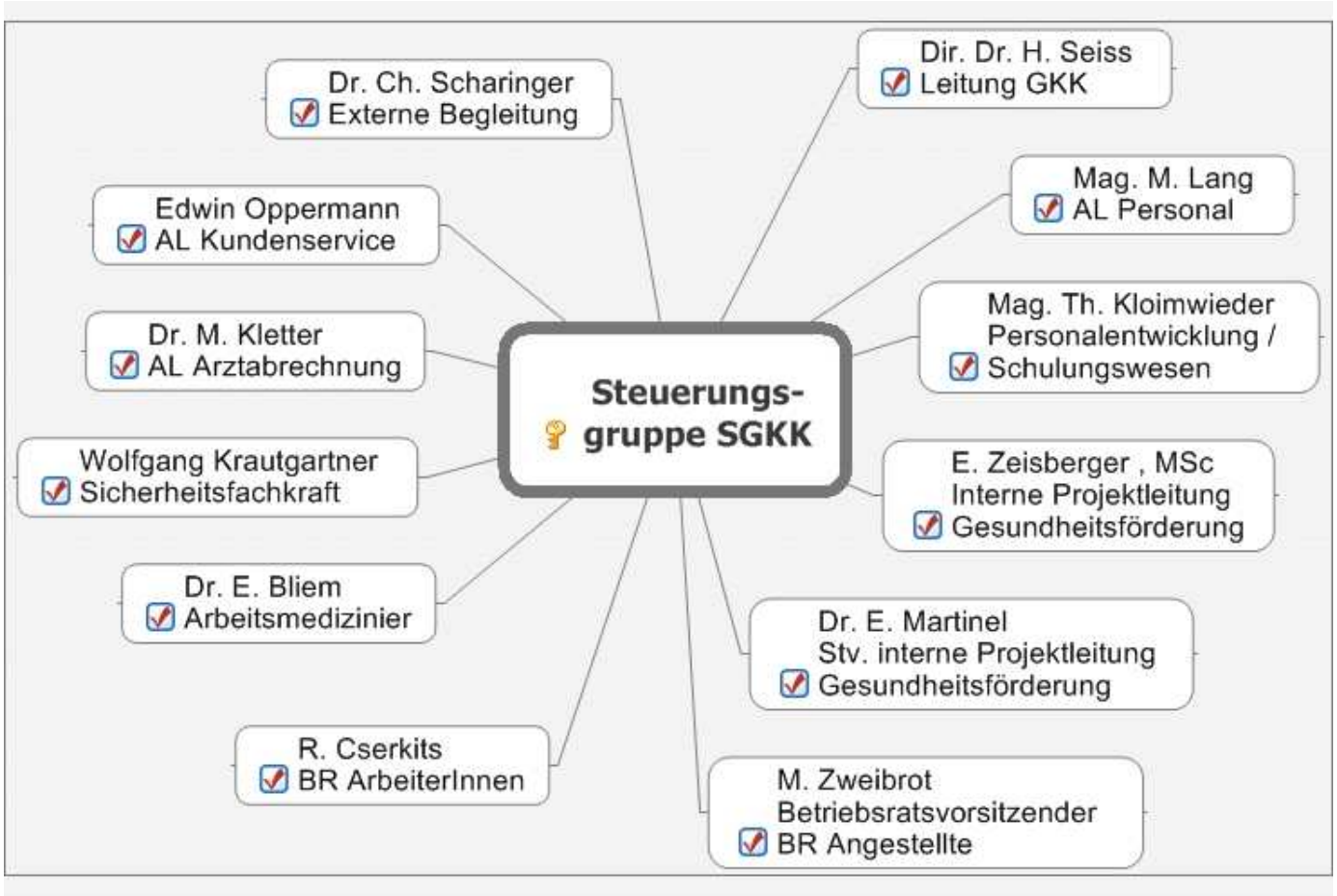
Unterzeichnung Charta Betriebliche Gesundheitsförderung	Mai 2007
Förderantrag Fonds Gesundes Österreich	September 2007
Kick-off-Veranstaltung	März 2008
1. MA-Gesundheitsbefragung	April 2008
Auswertung erste Gesundheitsbefragung durch OÖGKK	Juli 2008
Ergebnispräsentation erste Gesundheitsbefragung	August 2008
1. Zwischenbericht Fonds Gesundes Österreich	Oktober 2008
Installierung/Durchführung von 17 Gesundheitszirkel	September-November 2008
Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln	Jänner 2009
Beginn Umsetzungsphase / Ausarbeitung Maßnahmenplan	März 2009
2. Zwischenbericht Fonds Gesundes Österreich	April 2009
3. Zwischenbericht Fonds Gesundes Österreich	September 2009
Umsetzung der Maßnahmen	2009 – 2010
2. MA-Gesundheitsbefragung / Ergebnisevaluation	April 2010
4. Zwischenbericht Fonds Gesundes Österreich	April 2010
Auswertung zweite Gesundheitsbefragung durch OÖGKK	Juni 2010
Ergebnispräsentation zweite Gesundheitsbefragung / Übergabe in SGKK-Linienfunktion / Projektabschluss	Juli 2010
Verleihung BGF-Gütesiegel	Februar 2011
Abschlussbericht	Juni 2011

SGKK - Projektstrukturplan (PSP) **2007 - 2011** **Betriebliche Gesundheitsförderung**



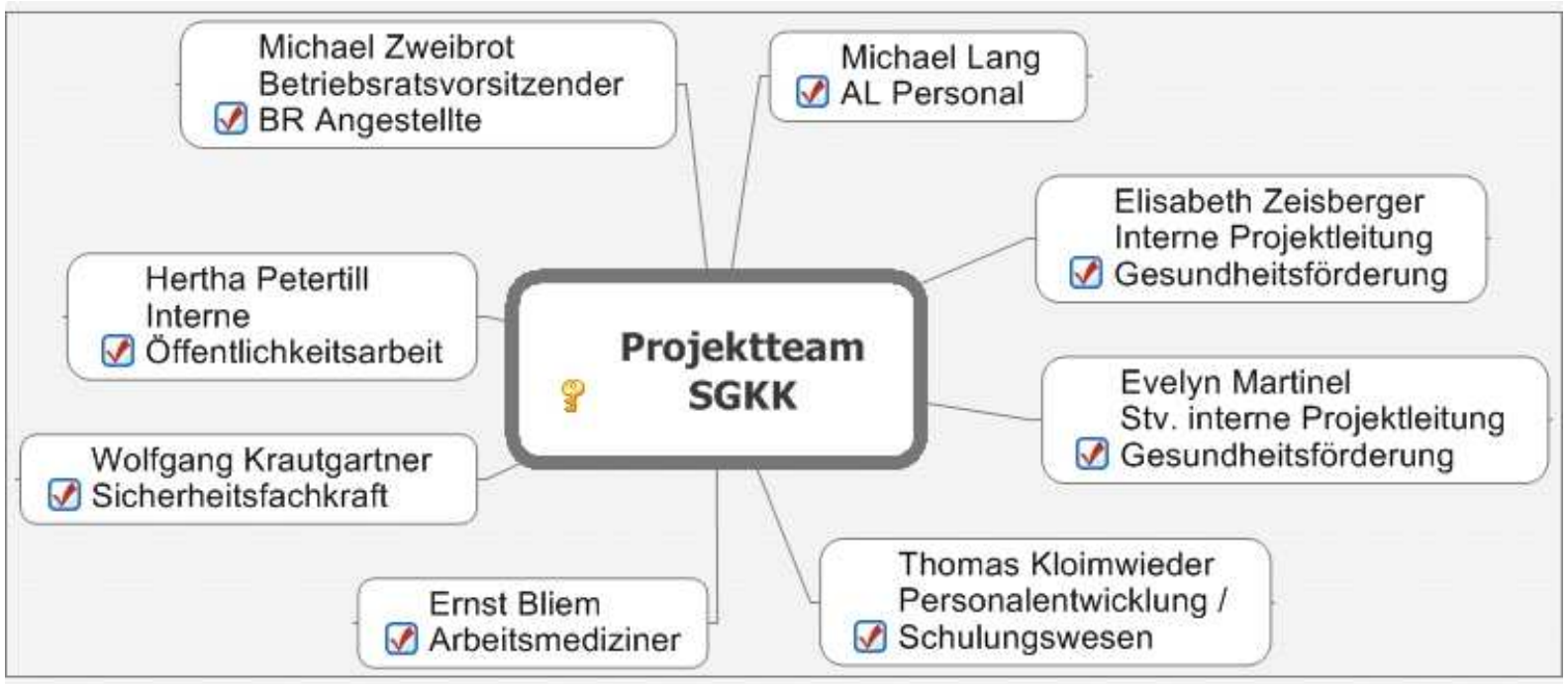
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Projektstruktur



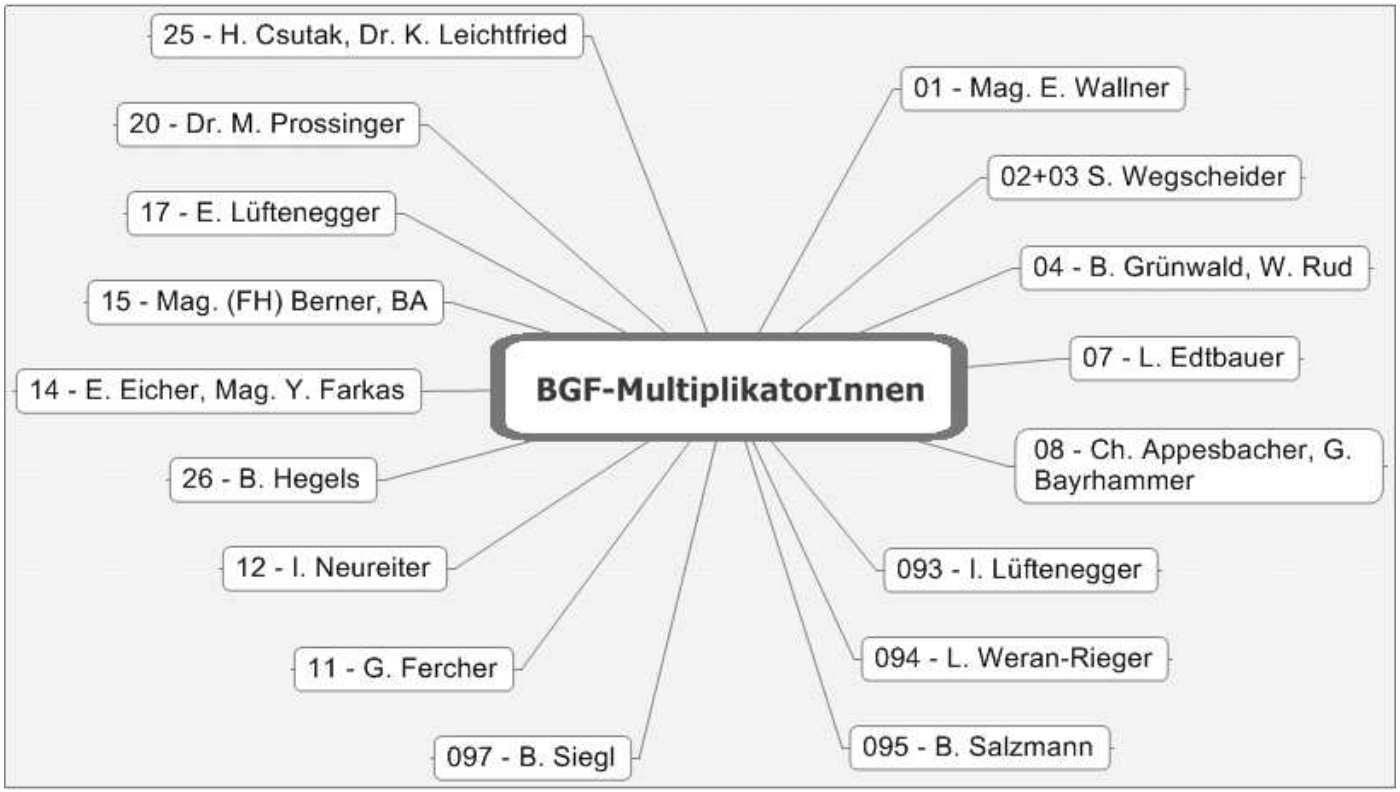
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Projektstruktur



Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Projektstruktur



1. MitarbeiterInnen-Befragung

Betriebliche Gesundheitsförderung

BGF

mitgestalten
gesund erhalten

1. MA-Gesundheitsbefragung - Allgemeines

Die Salzburger Gebietskrankenkasse bekennt sich ausdrücklich zu den Qualitätskriterien der BGF, was durch die Unterzeichnung der Charta für BGF im Mai 2007 deutlich zum Ausdruck gebracht wurde.

April 2008

Das BGF-Projekt startete im März 2008 und wurde im Rahmen einer Betriebsversammlung den MitarbeiterInnen vorgestellt.

Im April 2008 erfolgte die erste anonyme **MA-Gesundheitsbefragung** mittels **SALSA-Fragebogen** (Salutogenentische Subjektive Arbeitsanalyse).

Dieser Fragebogen ist ein innovatives Instrument zur Erhebung der gesundheitsbezogenen Arbeitssituation. Im Mittelpunkt steht die **Verbindung von Gesundheit und Arbeits-zufriedenheit.**

Die Fragebogenerhebung diente der Beschreibung des gesundheitsbezogenen Ist-Zustandes (Ressourcen/Belastungen) im Unternehmen, so wie er von den MitarbeiterInnen wahrgenommen und erlebt wurde.

Im Rahmen unseres Gesundheitsförderungsprojektes „BGF–mitgestalten gesund erhalten“ wurden insgesamt 633 Fragebögen an die MitarbeiterInnen ausgeteilt. Der **Rücklauf** war mit **79 Prozent** erfreulich hoch.

Die Ergebnisse der Befragung wurden in einem ersten **Gesundheitsbericht** zusammengefasst. Die Auswertung erfolgte durch die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse. In einer Reihe von Präsentationen wurden die Resultate der Erhebung den MitarbeiterInnen der SGKK kommuniziert.

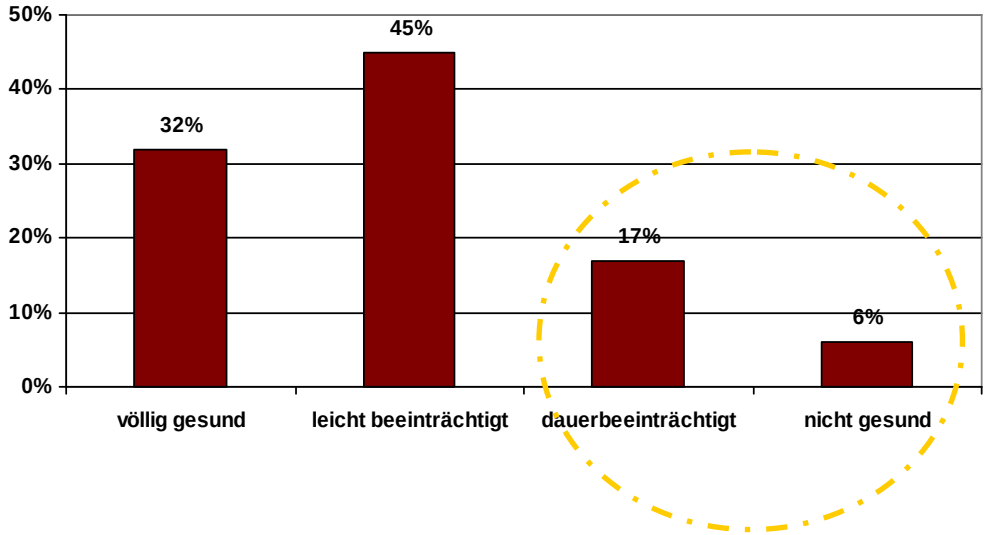
Im folgenden Abschnitt werden auszugsweise **Ergebnisse des ersten Gesundheitsberichtes** skizziert.

Mai 2008

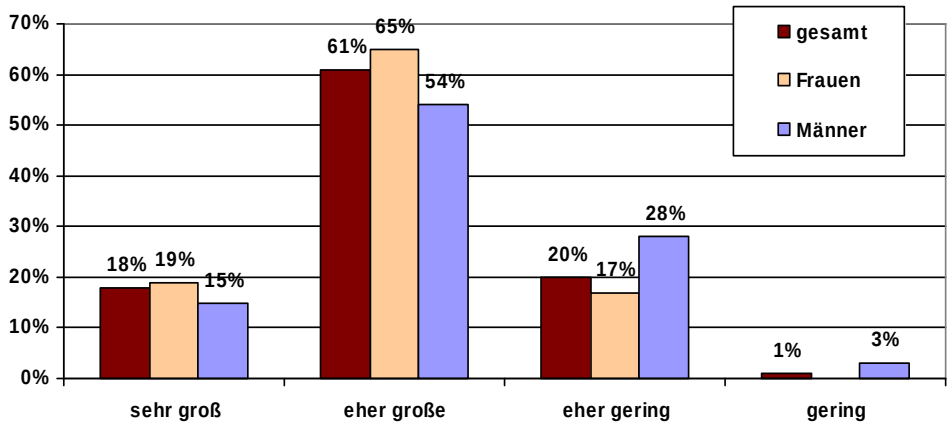
Wichtigste Ergebnisse der Gesundheitsbefragung

Wichtigste Ergebnisse der Gesundheitsbefragung

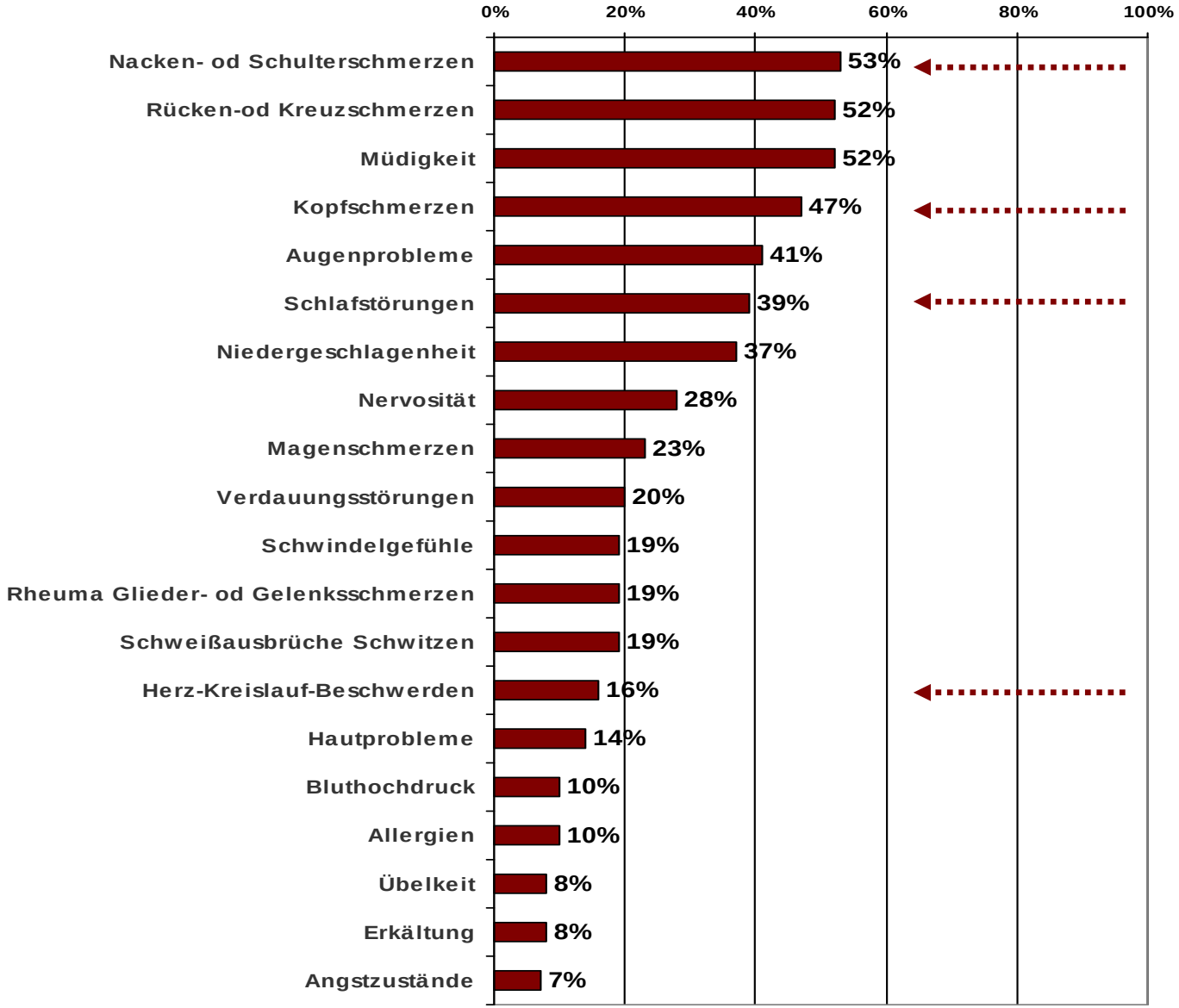
Selbsteinschätzung des
allgemeinen Gesundheitszustandes
(N = 494)



Selbsteinschätzung des
eigenen Gesundheitsbewusstseins
(N = 494)



Wichtigste Ergebnisse der Gesundheitsbefragung

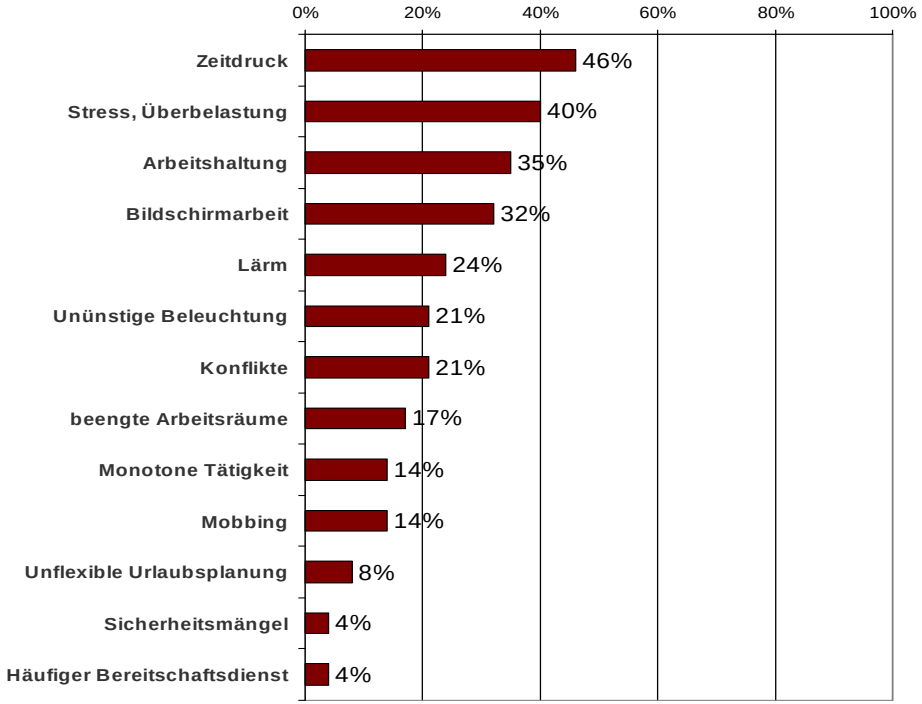


Verbreitung von Gesundheitsbeschwerden in der Belegschaft (Anteil der MitarbeiterInnen, bei denen die genannten Beschwerden regelmäßig - zumindest alle paar Wochen - auftreten; N = 474 - 490)

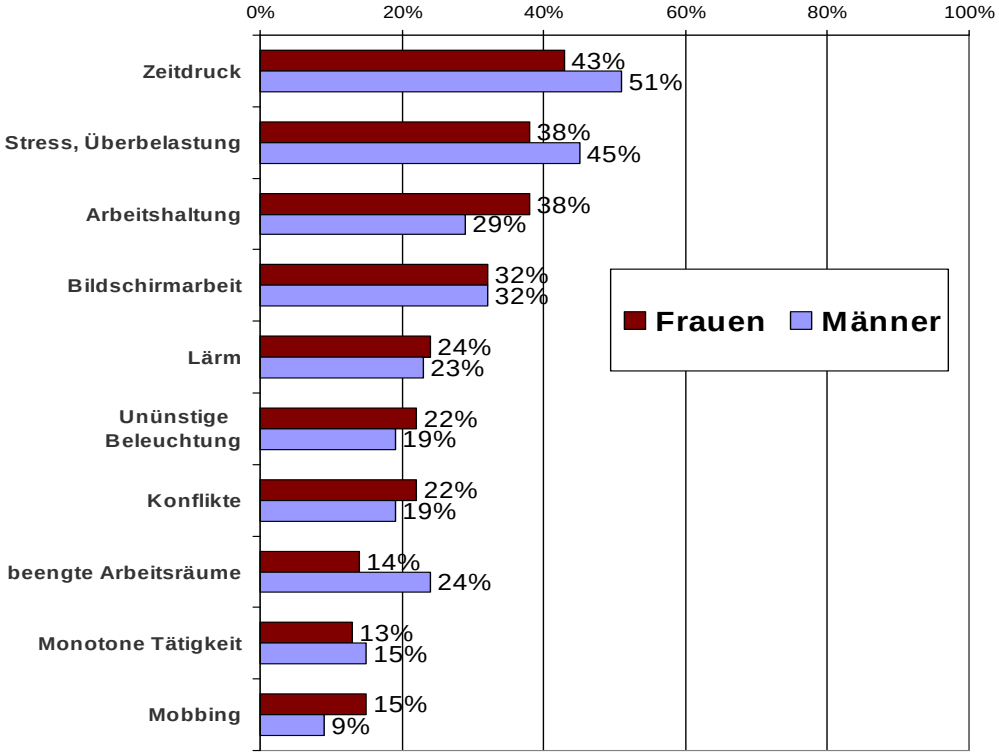
Belastungen und Beschwerden

Belastungen und Beschwerden

Belastungen durch äußere Tätigkeitsbedingungen
(Anteil der MitarbeiterInnen,
die sich davon stark bzw. ziemlich stark belastet fühlen, in %,
N = 477 - 493)



Belastungen durch äußere Tätigkeitsbedingungen
(Anteil der MitarbeiterInnen,
die sich davon stark bzw. ziemlich stark belastet fühlen, in %,
N = 477 - 493)



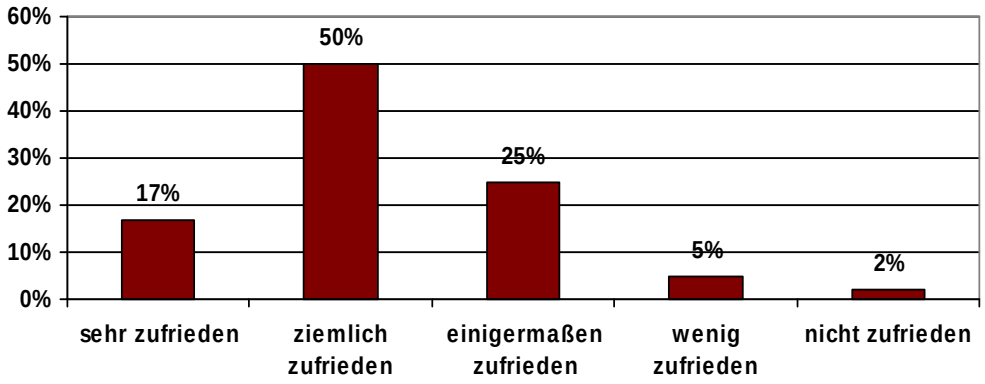
Belastungen und Beschwerden

	SGKK	Öffentlicher Dienst (15 Betriebe 10.685 Befragte)
Aufgabencharakteristika		
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	**3.75***	3.46
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	**4.00***	3.80
Belastungen		
Überforderung	2.47	2.53
Überforderung qualitativ	**2.17***	2.54
Überforderung quantitativ	2.77	2.73
Unterforderung	2.55	2.56
Belastendes Sozialklima	2.53	2.56
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2.12	2.08
Organisationale Ressourcen		
Aufgabenvielfalt	**3.21***	3.10
Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit	**3.32***	3.00
Tätigkeitsspielraum	3.21	3.14
Partizipationsmöglichkeiten	**2.39***	2.70
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes	**2.95***	3.57
Spielraum für persönliche und private Dinge bei der Arbeit	2.90	3.00
Soziale Ressourcen		
Positives Sozialklima	3.54	3.50
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3.34	3.37
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	**3.44***	3.17
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	**3.78***	3.51
Lesehilfe:	*Wertebereich: 1 - 5*	*1 niedrig 5 hoch*
	Hohe Werte bei den Belastungen sind kritisch zu bewerten. Hohe Werte bei den Ressourcen sind positiv zu bewerten.	

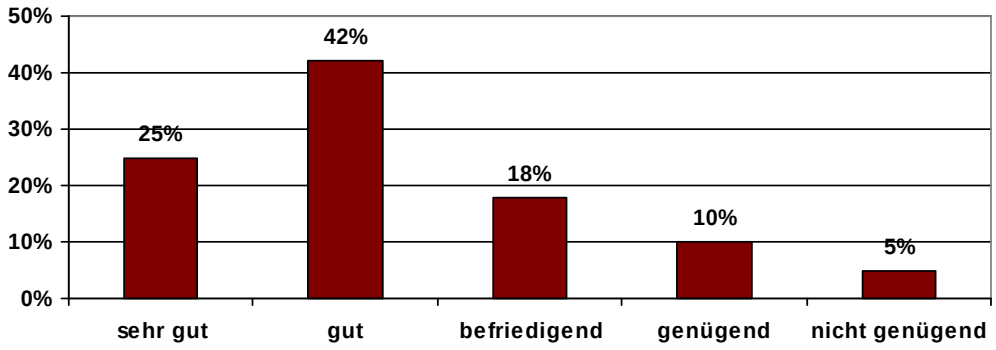
Ressourcen

Ressourcen

Arbeitszufriedenheit
(N = 495) Mittelwert= 2,24

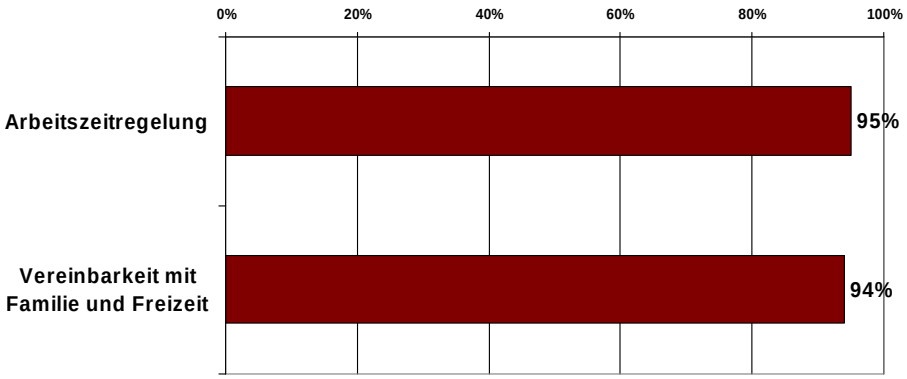


Beurteilung des Betriebsklimas
(N = 495) Mittelwert= 2,28

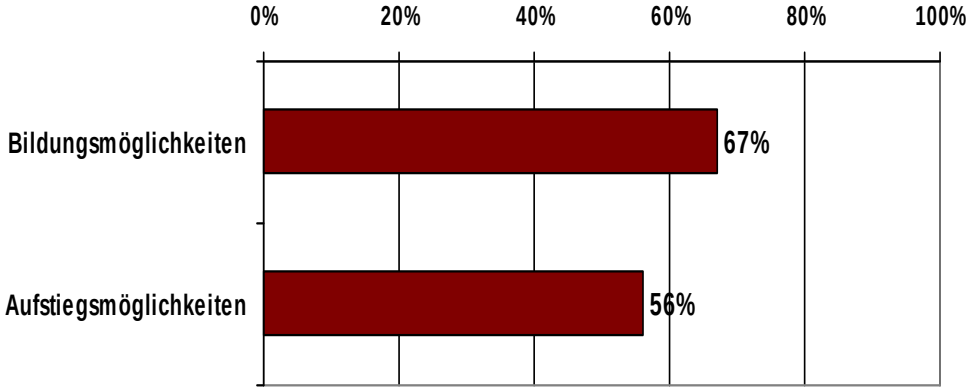


Ressourcen

Zufriedenheit mit der Regelung der Arbeit
Anteil der MitarbeiterInnen,
die zufrieden sind;
(N = 490 - 494)

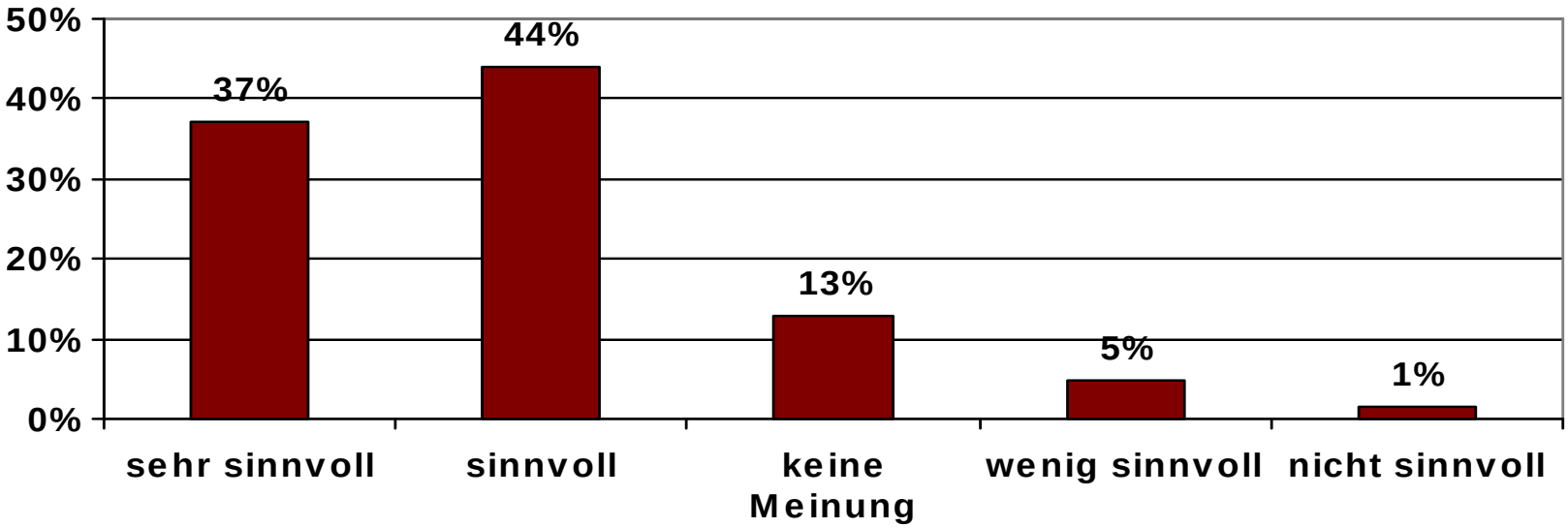


Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten
im Unternehmen
(Anteil der MitarbeiterInnen, die zufrieden sind;
N = 460 - 472)



Ressourcen

Einschätzung der Sinnhaftigkeit von Aktivitäten
der Gesundheitsförderung durch MitarbeiterInnen (N = 494)



Gesundheitszirkel

Betriebliche Gesundheitsförderung

BGF

mitgestalten
gesund erhalten

Gesundheitszirkel

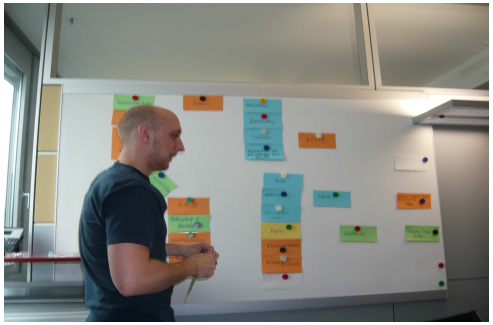
.... Allgemeines

Das über weite Teile erfreuliche Ergebnis der 1. MA-Gesundheitsbefragung wurde durch die Mitglieder der Projektsteuerungsgruppe, die GesundheitsmultiplikatorInnen in allen Abteilungen, Außenstellen sowie im Regenerationszentrum Goldegg kommuniziert. Somit konnte ein umfangreicher Ergebnistransfer gewährleistet werden.

81 Prozent der Befragten hielten verstärkte Aktivitäten der Gesundheitsförderung im eigenen Arbeitsbereich für sinnvoll. Die Belegschaft sprach sich damit sehr deutlich für betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen aus. Dieser hohe Zuspruch der MitarbeiterInnen und die Ergebnisse der ersten Befragung waren Basis für den folgenden Projektteil, die Installierung und Durchführung von Gesundheitszirkel.

Gesundheitszirkel haben die Aufgabe, in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich

- jene Faktoren zu identifizieren, die die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen beeinflussen *-sowohl positiv als auch negativ-*
- diese Faktoren zu analysieren und
- verhältnis- und verhaltensbezogene Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten; das können personen- oder arbeitsbezogene, organisatorische oder auch technische Lösungsvorschläge sein.



Leitidee:

"MitarbeiterInnen sind ExpertInnen für ihren Arbeitsplatz."

Gesundheitszirkel

.... Implementierung / Ausbildung

Die Projektsteuerungsgruppe hat beschlossen in allen Abteilungen, Außenstellen und im Regenerationszentrum Goldegg Gesundheitszirkel einzurichten.

Die Moderation dieser **insgesamt 17 Gesundheitszirkel** erfolgte durch internes Personal. Für jede Abteilung, Außenstelle und das Regenerationszentrum Goldegg wurden eine oder zwei MitarbeiterInnen zu **internen Gesundheitszirkel-ModeratorInnen** ausgebildet.

Diese Ausbildung umfasste 2 Tage (13. März 2008 und 22. September 2008) und wurde von Herrn Dr. Christian Scharinger durchgeführt. Dieser Personenkreis besuchte weiters auch eine Fortbildung des FGÖ und der ÖSB-Consulting am 16. Oktober 2008 im nH-Hotel Salzburg (Vernetzung und Erfahrungsaustausch von Gesundheitszirkel-ModeratorInnen).

Gesundheitszirkel

.... Ergebnisse/Transfer

Mit Jahresende 2008 lagen somit alle Analyseergebnisse vor:

- Ergebnis erste MA-Gesundheitsbefragung + Krankenstandsanalyse

- **17 Gesundheitszirkel-Berichte:**
  Diese enthielten die abteilungsspezifischen Ressourcen und Belastungen und eine Reihe an Verbesserungsvorschlägen für eine gesundheitsgerechte Gestaltung des jeweiligen Arbeitsumfeldes.
  Die Ergebnisse wurden von den Gesundheitszirkel-ModeratorInnen der Steuerungsgruppe und in weiterer Folge ihrer zugehörigen Abteilungsleitung und deren MitarbeiterInnen präsentiert.

  Die Ressourcen (auszugsweise):

Gesundheitszirkel

Ressourcen

Arbeitssicherheit
Gleitzeit
Urlaub
Gehalt
Kollegialität
Arbeitsklima
MbM
Rauchverbot
Radkeller/Dusche
Betriebsarzt

Selbständiges Arbeiten
GIZ
Haus/Büros/Büromöbel
Küche/Kantine
Teeküche in Stockwerken
Zentrale Lage
Kundenfeedback
Intranet
Betriebsrat
(Freizeiteinrichtungen, Aktivitäten und Ausflüge)

Gesundheitszirkel

.... Ergebnisse / Maßnahmenplanung

Etwa **80 Prozent** der von den MitarbeiterInnen vorgeschlagenen **Maßnahmen betrafen thematisch das gesamte Unternehmen.** Die Projektleitung und externe Projektbegleitung haben die Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln geclustert und Schwerpunktbereiche zur kontinuierlichen Umsetzung definiert. Die Steuerungsgruppe beschloss die Bildung von fünf Arbeitsgruppen und nominierte Verantwortliche zur Prüfung und Umsetzung der aus den Gesundheitszirkeln vorgeschlagenen Verbesserungsmaßnahmen.

SGKK-weite Maßnahmenbereiche / Arbeitsgruppen:

1. Infrastruktur
2. Personal
3. Küche/Kantine
4. Ergonomie
5. Rauchen

Etwa **20 Prozent** der von den MitarbeiterInnen vorgeschlagenen **Maßnahmen waren abteilungsspezifisch** und betrafen nicht das gesamte Unternehmen. In einem Gespräch zwischen Abteilungsleitung und ressortzuständigem Direktionsmitglied wurden konkrete abteilungsspezifische Umsetzungsmaßnahmen festgehalten und diesbezügliche Zielvereinbarungen getroffen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen fiel somit in die Kompetenz der jeweiligen Abteilungsleitungen. Die für die Abteilung zuständigen Gesundheitszirkel-ModeratorInnen dokumentierten den Umsetzungsstand. Sie fungierten als Ansprechpersonen für ihre Abteilungsleitung, für die Mitarbeiterinnen dieser Abteilung und für die Projektleitung und nahmen somit eine sehr wichtige Schnittstellenfunktion im Rahmen des Projektes ein.

Die Steuerungsgruppe beschloss die Umsetzung zahlreicher verhaltens- und verhältnisorientierter Maßnahmen auf drei Ebenen:
- Unternehmensweite Maßnahmen
- Abteilungsspezifische Maßnahmen
- Begleitende Maßnahmen

Maßnahmen

Maßnahmen

Im Projektzeitraum 2008-2010 wurde eine Vielzahl an verhältnis- und verhaltenspräventiver Maßnahmen angeboten, die von der Belegschaft großteils positiv angenommen wurden. Basis dafür waren die Ergebnisse der ersten MA-Gesundheitsbefragung und die Ergebnisse aus insgesamt 17 Gesundheitszirkel.

Insgesamt wurden über 150 Maßnahmen bzw. Verbesserungsvorschläge aus den Gesundheitszirkeln umgesetzt. Der Umsetzungsgrad der abteilungsspezifischen Maßnahmen betrug nach Projektende 95 Prozent. Die Teilnahmequote an den partizipativ erarbeiteten und angebotenen Maßnahmen lag bei 54 Prozent.

Die Maßnahmen wurde dokumentiert und evaluiert. Der Informationstransfer, die TeilnehmerInnenlisten und Feedbackbögen einzelner Maßnahmen wurden dem Fonds Gesundes Österreich im Rahmen der 4 Zwischenberichte bereits übermittelt und werden im Endbericht nicht mehr explizit angeführt.

Maßnahmen

SGKK-weite Maßnahmen:

1. Infrastruktur
2. Personal
3. Küche/Kantine
4. Ergonomie
5. Rauchen

Abteilungsspezifische Maßnahmen

Begleitende Maßnahmen
Gesundheitsförderung

SGKK-weite Maßnahmen

Infrastruktur

- Erweiterung Stockwerks-Zutrittszeiten:
  Montag bis Donnerstag von 8:00h bis 15.00h, Freitag von 8:00h bis 13.00h
- Raumklima (Luftfeuchtigkeit):
  MA-Infos bei Abteilungsbesprechungen durch Wirtschaftsabteilung und Hausführungen (Technikzentralen)
- Ankauf von 225 Stück(!) Büro-Pflanzen
- Selbststeuerung, Fremdsteuerung (Licht, Jalousien ...):
  Informationen durch Wirtschaftsabteilung und Betriebsarzt
- Raumgestaltung/Transparenz:
  derzeitige Regelung bleibt – Einzelfälle wurden geprüft
- Lärm/Lärmdämmung:
  Prüfung durch Wirtschaftsabteilung und Betriebsarzt
- Umsetzung abteilungsspezifischer Verbesserungsvorschläge (95 % der Vorschläge wurden umgesetzt)

Personalentwicklung

Maßnahmen	Anzahl/Termine	TeilnehmerInnen (gesamt)
- Infoveranstaltung für SGKK-Führungskräfte Vorbereitung für die Workshops „Gesundes Führen“	1	50
- Führungskompetenz in Veränderungsprozessen	3	12

SGKK-weite Maßnahmen

Maßnahmen	Anzahl/Termine	TeilnehmerInnen (gesamt)
- Workshops ‚Gesundes Führen‘	6	54
- Workshopreihe ‚herausfordernde Führungssituationen‘		
Stressmanagement für Führungskräfte	1	7
Stressmanagement für MitarbeiterInnen	1	9
- Kommunizieren mit schwierigen KundInnen (2-teilig)	2	20
- Interkulturelle Kommunikation	2	22
- Angebote Supervision	4	12
- Was haben Mäuse, Käse und Turnschuhe mit Erfolg zu tun? (mit Veränderungen umgehen lernen)	1	15
- Telefonieren verbindet – Telefontraining	3	33

SGKK-weite Maßnahmen

Personal

- Strukturierte Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten in allen Unternehmensbereichen (Erhebung und Transfer)
- Leitfaden für Besprechungsplanung und –durchführung
- Erstellung ‚Verhaltenskodex' (in Arbeit)
- Umsetzung Mentoring
- PE-Schwerpunkt aus dem Führungskräfteleitbild: Fordernde und fördernde MA-Gespräche
- Interkulturelle Kompetenz – Umgang mit fremden Kulturen

Küche/Kantine

- Küchenbetrieb auch an Zwickeltagen
- punktgenaues Erwärmen der Menüs
- 3 frische Salate nach Saison
- Möglichkeit, Salat selbst anzurichten
- Wochenmenüplan auf der Betriebsratshomepage
- Weiterbildung des Küchenpersonals
- regelmäßiger Jour-Fixe zwischen Küchenleiter + Betriebsrat
- Anschaffung Saftspender, neuer Tabletts…

SGKK-weite Maßnahmen

Ergonomie / Umsetzungsbereiche des Betriebsarztes Dr. Ernst Bliem

- Arbeitsplatz-Begehungen
- ergonomische Einzelberatungen
- Infos im Rahmen der Vortragsreihe „Die heiligen 3“ - Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit
- Beratungen bezüglich Handhabung Licht, Jalousien…
- Informationen bezüglich Bildschirmpausen

Rauchen

- Gänzliches NichtraucherInnen-Haus / Vorbildwirkung !
- RaucherInnen-Entwöhnung; wurde/wird aktiv angeboten
- RaucherInnen-Zone: ausschließlich Ebene 01 im ‚Rauchergarten‘

Begleitende Maßnahmen

Maßnahmen	Anzahl/Termine	TeilnehmerInnen (gesamt)
- Ausbildung GZ-ModeratorInnen	2	40
- Transferworkshop GZ-Ergebnisse	2	28
- MbM-Ausbildung - MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen	4	18
- Erste-Hilfe-Auffrischungskurs	7	73
- Teilnahme Salzburger Business-Lauf	3	51
- Ergonomieworkshop ZahnärztInnen	1	26
- Kneipp-Aktionstag	1	40
- Seminar „NichtraucherIn in 5 Stunden“	2	10
- Rücken-Fit ASKÖ Info-Veranstaltung	1	22
- Rücken-Fit Training	3	29

Begleitende Maßnahmen

Maßnahmen	Anzahl/Termine	TeilnehmerInnen (gesamt)
- Vortragsreihe „die heiligen 3“ - Ernährung/Bewegung/mentale Gesundheit	4	65
- Wenn der Stress ins Auge geht - Richtig sehen in der Freizeit und am Bildschirmarbeitsplatz	2	51
- Laufworkshop	1	9
- Nordic-Walking Schnupperkurs	2	17
- Ankauf/Ausgabe Büropflanzen	1	225
- Weight Watchers at Work	2	29
- MbM in den Stockwerken - MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen	laufend	50-70

Evaluation des Projektes "BGF - mitgestalten gesund erhalten"

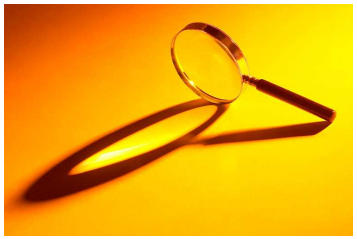
Ergebnis-Evaluation - 2. MitarbeiterInnen-Befragung

…. Ergebnisse

Die 2. MA-Gesundheitsbefragung der Salzburger Gebietskrankenkasse wurde im Rahmen einer Bewertungsanalyse durchgeführt. Diese umfasste in erster Linie eine nachträgliche Beurteilung des Gesundheitsförderungsprojektes durch die MitarbeiterInnen.
Es wurde ein Fragebogen zur Bewertungsanalyse entwickelt. Dieser beinhaltete die Dimensionen: Sozialdemographie und Beschäftigungsstruktur, Subjektives Gesundheitsempfinden, Wohlfühlen am Arbeitsplatz, Beurteilung des Projektes (Teilnahme am Projekt und Einzelmaßnahmen, Beurteilung Gesamtprojekt und Einzelmaßnahmen, Defizite im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojektes), Wunsch nach weiterführenden Aktivitäten im Gesundheitsbereich, Einstellungsänderung in Bezug auf das Gesundheitsverhalten sowie Relevanz der Gesundheit.
Im Mittelpunkt stand also die **Ergebnis-Evaluierung des Projektes „BGF - mitgestalten gesund erhalten“**.

Im April 2010 wurden 639 Fragebögen ausgeteilt. Retour kamen 460, was einem **Rücklauf von 72%** entsprach.
Die Mehrheit (54%) der befragten MitarbeiterInnen hat sich zumindest einmal am Projekt beteiligt, ein knappes Drittel (32%) sogar öfter als einmal. Allerdings blieben 46 Prozent von den Maßnahmen, die im Rahmen des BGF-Projektes gesetzt wurden, unberührt.

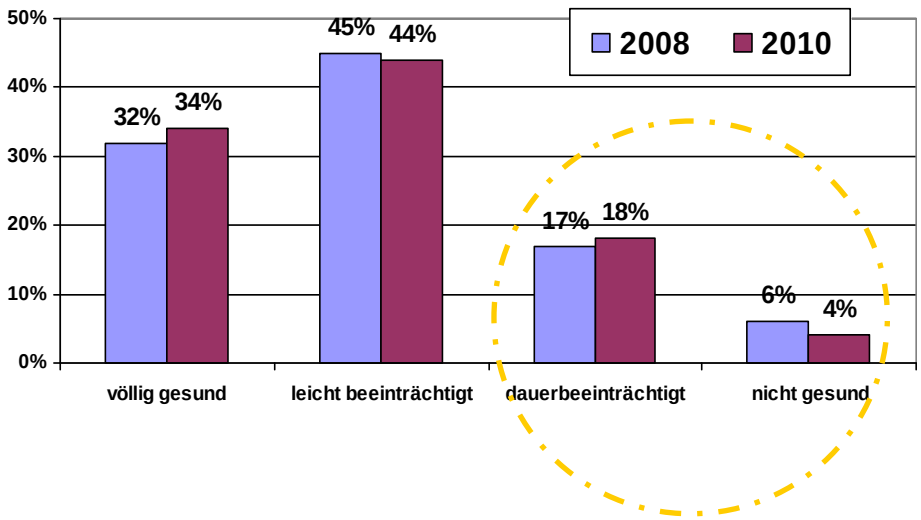
Im folgenden Abschnitt werden auszugsweise **Ergebnisse des zweiten Gesundheitsberichtes im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem ersten Gesundheitsbericht skizziert**.



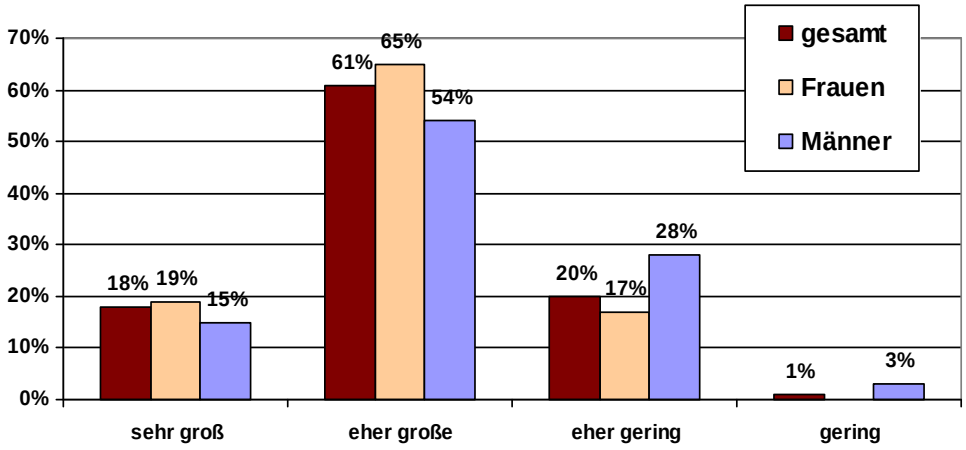
Wichtigste Ergebnisse der Gesundheitsbefragung

Wichtigste Ergebnisse der 2. Gesundheitsbefragung

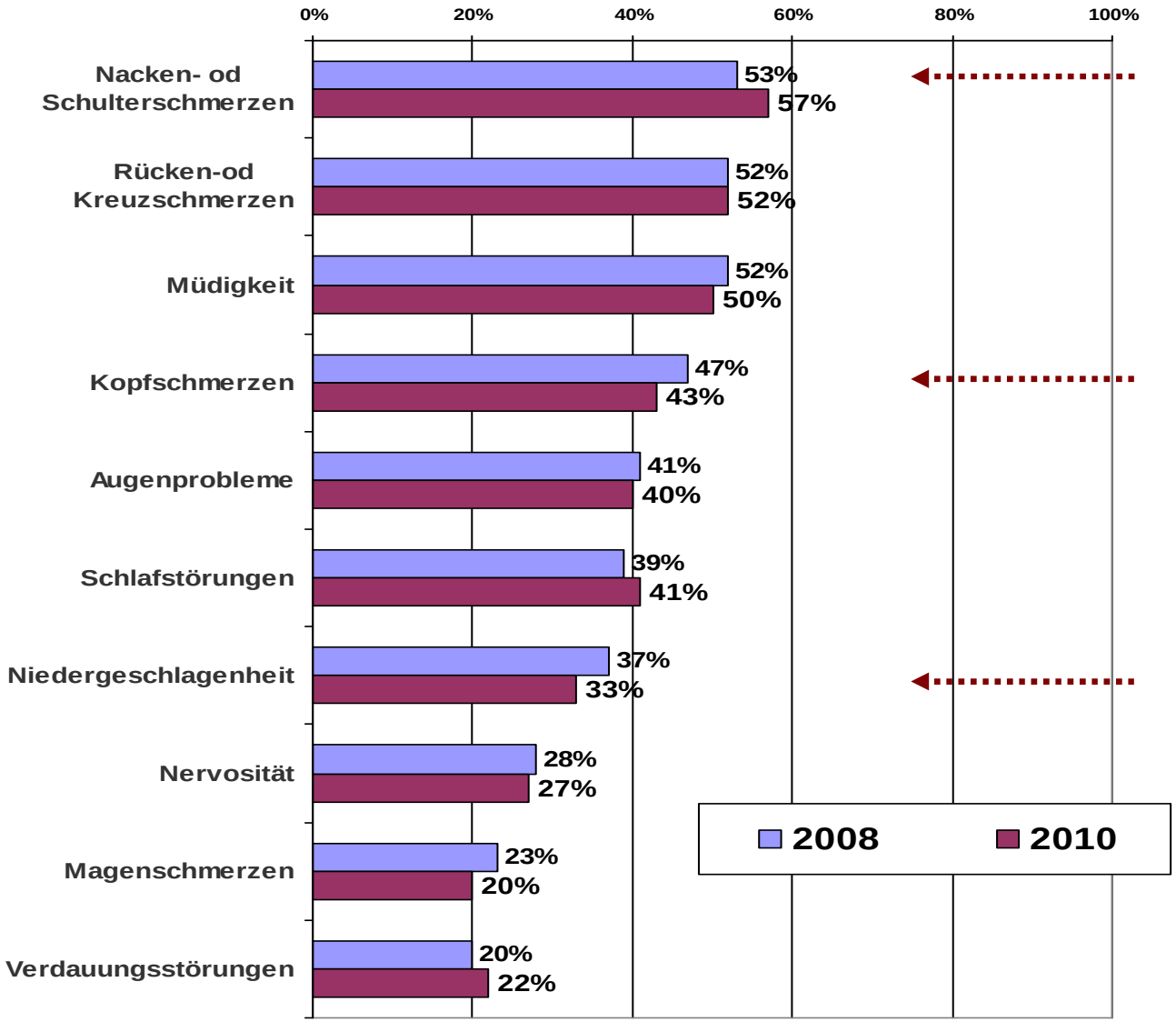
Selbsteinschätzung des allgemeinen Gesundheitszustandes (N = 494 / 434)



Selbsteinschätzung des eigenen Gesundheitsbewusstseins (N = 494)



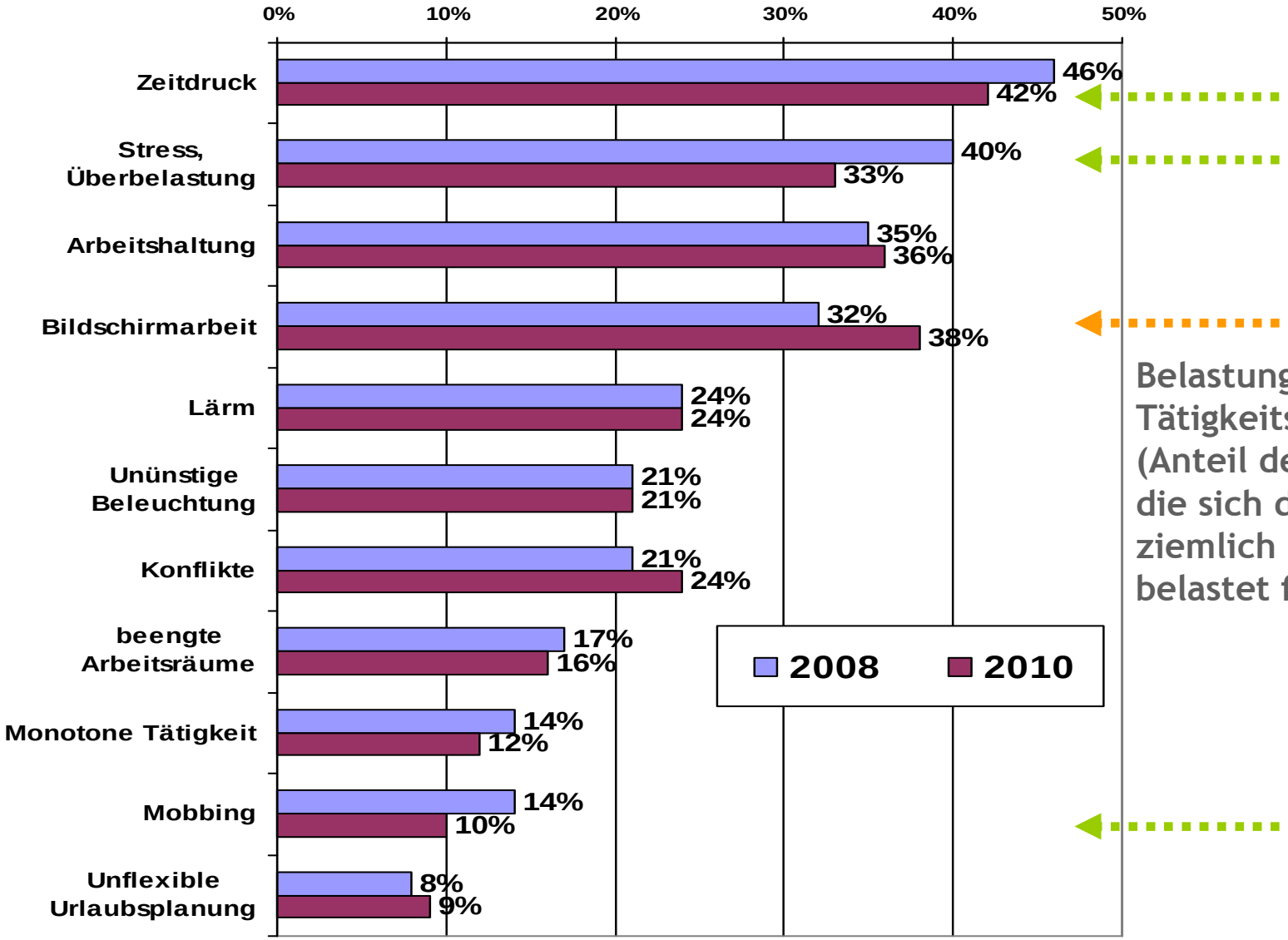
Wichtigste Ergebnisse der 2. Gesundheitsbefragung



Verbreitung von Gesundheitsbeschwerden in der Belegschaft (Anteil der MitarbeiterInnen, bei denen die genannten Beschwerden regelmäßig - zumindest alle paar Wochen - auftreten;

Belastungen und Beschwerden

Belastungen und Beschwerden



Belastungen durch äußere Tätigkeitsbedingungen (Anteil der MitarbeiterInnen, die sich davon stark bzw. ziemlich stark belastet fühlen, in %,

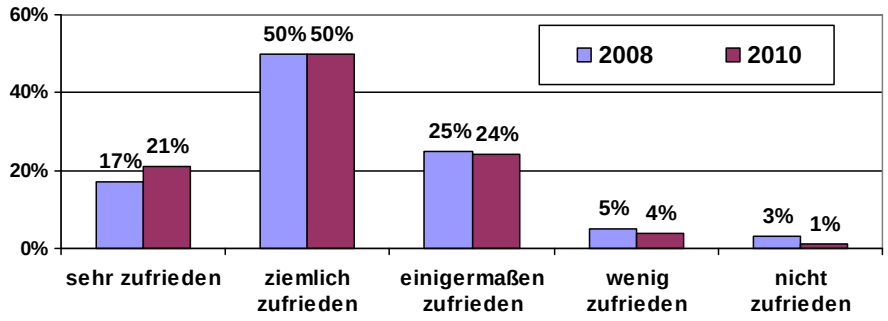
Belastungen und Beschwerden

	SGKK 2008	SGKK 2010
Aufgabencharakteristika		
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	3.75	3,77
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	4.00	4,05
Belastungen		
Überforderung	2.47	2,41
Überforderung qualitativ	2.17	2,17
Überforderung quantitativ	2.77	2,65
Unterforderung	2.55	2,50
Belastendes Sozialklima	2.53	2,48
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2.12	2,09
Organisationale Ressourcen		
Aufgabenvielfalt	3.21	3,33
Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit	3.32	3,44
Tätigkeitsspielraum	3.21	3,19
Partizipationsmöglichkeiten	2.39	2,53
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten Arbeitsplatz	2.95	3,62
Spielraum für persönliche und private Dinge bei Arbeit	2.90	2,83
Soziale Ressourcen		
Positives Sozialklima	3.54	3,55
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3.34	3,34
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3.44	3,49
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3.78	3,84

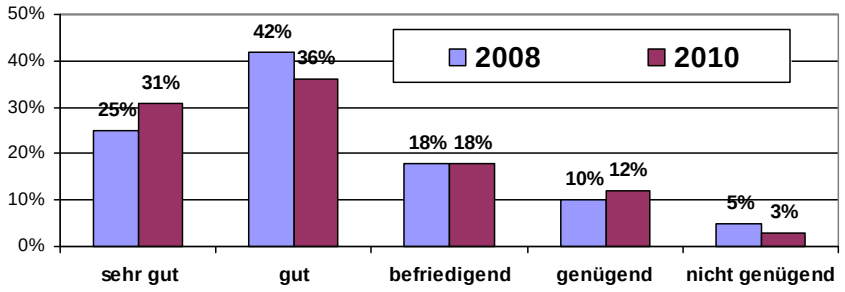
Ressourcen

Ressourcen

Arbeitszufriedenheit
(N = 495/436)

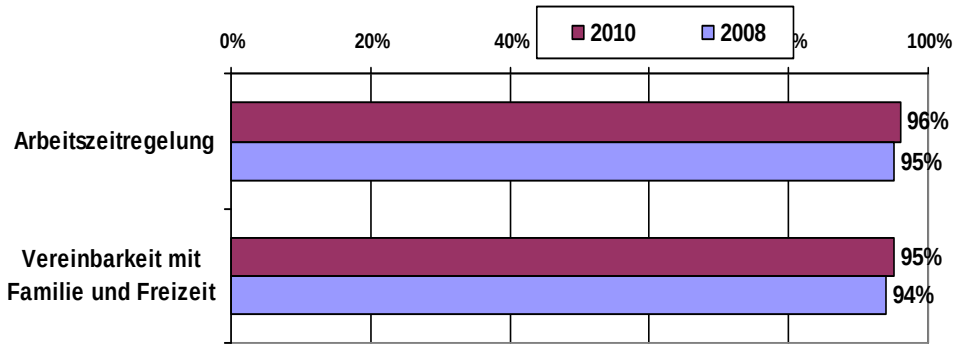


Beurteilung des Betriebsklimas
(N = 495/436)

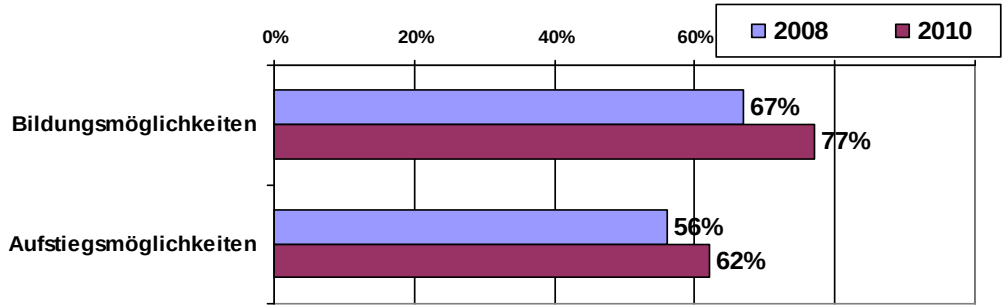


Ressourcen

Zufriedenheit mit der Regelung der Arbeit
(Anteil der MitarbeiterInnen, die zufrieden sind

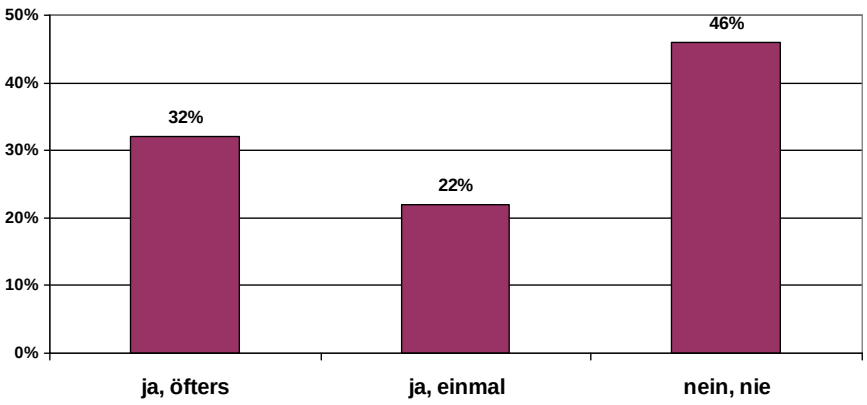


Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten
im Unternehmen
(Anteil der MitarbeiterInnen, die zufrieden sind;

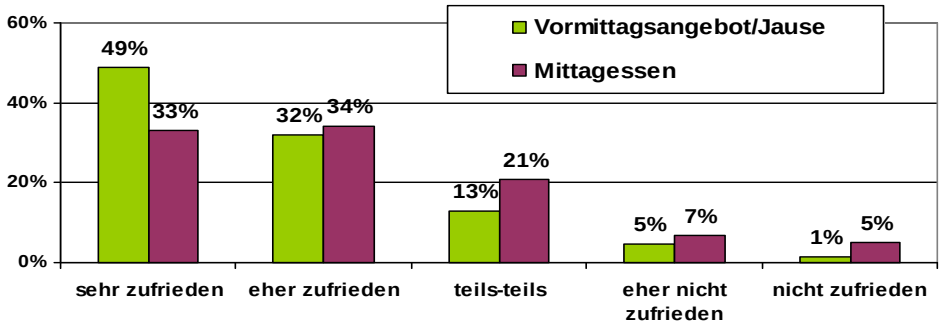


Ressourcen

Teilnahme am Projekt (N = 389)

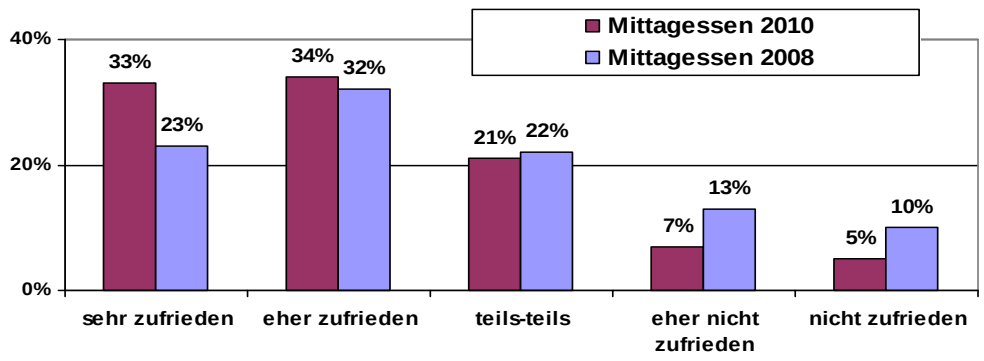


Zufriedenheit mit dem Vormittagsangebot/Jause bzw. Mittagessen des Betriebsrestaurants (N=336/340)

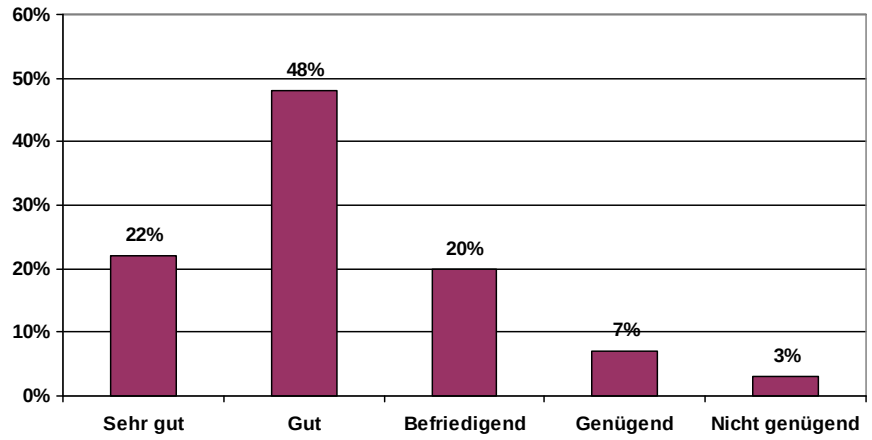


Ressourcen

Zufriedenheit mit
Mittagessen des Betriebsrestaurants 2010-2008

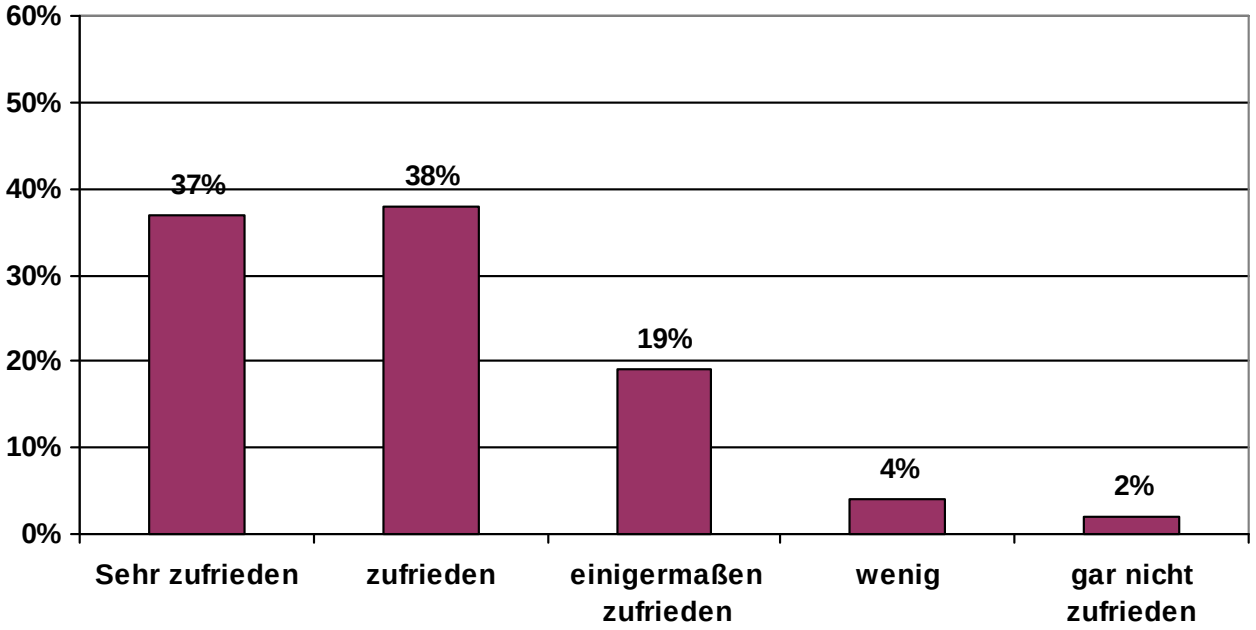


Gesamtbeurteilung des Projektes
(N = 383)



Ressourcen

Zufriedenheit mit der Information
über das BGF-Projekt
(N = 409)



Verankerung der BGF in der SGKK

Projekte sind Organisationen auf Zeit. Das BGF-Projekt konnte nach Vorliegen der Evaluierungsergebnisse erfolgreich abgeschlossen werden.

Die Projektsteuerungsgruppe beschloss in ihrer 10. und letzten Sitzung die Integration der Betrieblichen Gesundheitsförderung in den Regelbetrieb (= Linienfunktion) der SGKK.

Die Personalabteilung wird in Zukunft diese Agenden übernehmen und von einem erfahrenen Team (Personalleitung, Personalentwicklung, Gesundheitsförderungs-Expertinnen, Arbeitsmedizin, zwei AbteilungsleiterInnen, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft, zwei MitarbeiterInnen aus dem Kreis der Gesundheits-Multiplikatornnen) unterstützt. Dieses Team arbeitet im Auftrag der Direktion und wird von Herrn Mag. Kloimwieder (Personalentwicklung) koordiniert.

Als BGF-Schwerpunkte für das Jahr 2011 wurden vom ‚neuen' BGF-Team folgende Themen/Bereiche definiert:

- Mein Arbeitsplatz
  - Bildschirmarbeit
  - Ergonomie
  - Bewegung
- Entspannung – Stressreduktion
- Gesundes Führen

Verankerung der BGF in der SGKK

Direktion
Auftraggeber

2 mal jährlich

BGF-Team-Koordinator Kloimwieder

BGF- Team

Lang, Zeisberger, Martinel, Bliem, 2 Abteilungsleiter
Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft, 2 GZ-ModeratorInnen

- *Analyse und Expertise*
- *Festlegung von Schwerpunktthemen und Handlungsfeldern*
- *Verbindung von Themenfeldern und Schnittstellen*
  z.B. Personalentwicklung, ArbeitnehmerInnen-Schutz, Bildungsprogramm

Ausblick

… weiterhin ‚BGF mitgestalten-gesund erhalten' …

Das Erreichte erhalten …..

Weiterführung gesundheitsfördernder Maßnahmen mit Schwerpunktsetzung (Basis Ergebnis 2. Gesundheitsbefragung) …

Treffen Steuerungsgruppe 2-3 x pro Jahr …

Wiederbeantragung Gütesiegel (2014-2017) …

Auszeichnung

Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung

Verleihung des Gütesiegels Betriebliche Gesundheitsförderung am 9. Februar 2011

vlnr.: Eicher Ewald, Litzlbauer Franz Josef, Grünwald Bettina, Krautgartner Wolfgang, Krobath Monika, Mag. Lang Michael, Obmann Schluckner Siegfried, Zeisberger Elisabeth, MSc, Mag. Kloimwieder Thomas, Dr. Martinel Evelyn, Dir. Dr. Seiss Harald, BM Stöger Alois diplomè , Dr. Bliem Ernst, Mag. Peinhaupt Christa

Statement Projektleiterin

Elisabeth Zeisberger, MSc

E. Zeisberger

Meine Aufgabe ist es, **Gesundheit in Organisationen** –wie zB **in Betrieben**– zu thematisieren, Projekte zu initiieren und zu unterstützen sowie auf gesundheitsfördernde Faktoren aufmerksam zu machen.

Unser persönliches Wohlbefinden und unser Gesundheitszustand werden ganz wesentlich von unseren Lebensumständen bestimmt. Die Arbeitswelt zählt dabei sicher zu einem der wichtigsten Lebensbereiche. In jedem Unternehmen spielen viele Faktoren zusammen, die MitarbeiterInnen entweder gesund erhalten oder krank machen. Oft ist eine Veränderung der Arbeitsverhältnisse notwendig, um ein gesundheitsbewusstes Verhalten der MitarbeiterInnen zu ermöglichen bzw. zu begünstigen.

Vorbeugen statt reparieren lautet daher die Devise!

Ganz besonders freut es mich, dass ich diesen Prozess im eigenen Unternehmen begleiten konnte. Die hohe Zufriedenheit der Projektakteure, der MitarbeiterInnen und die erfreulichen Evaluierungsergebnisse haben die Unternehmensführung überzeugt, Betriebliche Gesundheitsförderung in die Unternehmenskultur zu integrieren.

Ich bedanke mich bei den Mitgliedern der Projektsteuerungsgruppe und dem Projektteam, den Gesundheits-MultiplikatorInnen und allen MitarbeiterInnen der Salzburger Gebietskrankenkasse für die Unterstützung in den letzten Jahren. Sie ALLE haben dazu beigetragen, dass dieses Projekt erfolgreich abgeschlossen und in die Unternehmensphilosophie unseres Hauses integriert werden konnte.