

Fit 4 D.A.S.

Projekt Nr. 1591

Endbericht

für den



31.12.2010

Projektauftrag und interne Projektleitung



D.A.S. Österreichische Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG

Hernalser Gürtel 17
1170 Wien
Telefon: 01/40464
www.das.at

Prok. Dr. Barbara Wenky
Email: barbara.wenky@das.at

Projektdurchführung und externe Projektleitung

Health Consulting GmbH

Sulzriegel 25
A-7431 Bad Tatzmannsdorf
Telefon: 03353/36859
Telefax: 03353/61363
Email: info@healthconsulting.at
www.healthconsulting.at

Gefördert aus den Mitteln des



**Fonds Gesundes
Österreich**

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	1
2	Einleitung	2
3	Überblick über die geplanten Schritte im Projekt – Soll (Stand Februar 2008)	3
3.1	Projektlaufzeit	3
3.2	Interne Projektleitung	3
3.3	Projektkonzeption	3
3.4	Projekttablauf	3
3.5	Projektphasen	4
3.6	Qualitätskriterien	4
3.7	Evaluation	5
3.8	Nachhaltigkeit	5
4	Darstellung der Projektumsetzung – IST (Stand 31.12.2010)	6
4.1	Maßnahmenampel	6
4.2	Aktivitäten und Methoden	7
4.2.1	<i>Workshop „Bewegung“</i>	7
4.2.2	<i>Jausensackerl</i>	7
4.2.3	<i>Vortrag „Belastungen durch oxidativen Stress“</i>	7
4.2.4	<i>Fit 4 D.A.S. Ecke</i>	8
4.2.5	<i>Obstkorb</i>	8
4.2.6	<i>Obstkorbinfo</i>	8
4.2.7	<i>Bewegungseinheit „Pilates“ – Region Niederösterreich Süd</i>	9
4.2.8	<i>Bewegungseinheit „Yoga“ – Region Steiermark</i>	9
4.2.9	<i>Kooperationen mit Fitnesscentern</i>	9
4.2.10	<i>Wassertests</i>	9
4.2.11	<i>Ausstattung Sozialräume - Küche</i>	10
4.2.12	<i>Arbeitsplatzausstattung</i>	10
4.2.13	<i>Arbeitsplatzgestaltung</i>	10
4.2.14	<i>Arbeitsklima</i>	10
4.2.15	<i>Powertag</i>	10
4.2.16	<i>Kochworkshops</i>	11
4.2.17	<i>Bewegungs- und Entspannungsleitfaden</i>	12
4.2.18	<i>Vorsorgeuntersuchung</i>	12
4.2.19	<i>Beleuchtung</i>	13
4.2.20	<i>Bodenbelag - Teppich</i>	13
4.2.21	<i>Nichtraucherregelung</i>	13
4.2.22	<i>Informationsweiterleitung zwischen ID und AD</i>	14
4.2.23	<i>Führungskräfteverantwortung und -unterstützung</i>	14
4.2.24	<i>Fixe Anrufmöglichkeiten für AD</i>	14
4.2.25	<i>Pausenkultur</i>	14
4.2.26	<i>Regelung für gemeinsame Aktivitäten</i>	15
4.2.27	<i>Play the Game</i>	15
4.2.28	<i>Einstellen von Bürosesseln und Autositzen</i>	15
4.2.29	<i>Ergonomie am Arbeitsplatz</i>	15
4.2.30	<i>Ausstattung PC's</i>	16
4.2.31	<i>Bildschirmschoner - Intranet</i>	16
4.2.32	<i>Wasserkrug - zusätzlich zu Getränkeangebot in der Betriebsküche – Wien</i>	17
4.2.33	<i>Informationen zu Getränkeangebot und Getränken allgemein</i>	16
4.2.34	<i>Ansprechpartner Psychohygiene</i>	16

4.2.35	<i>Thementage</i>	16
4.2.36	<i>Maßnahmen in Eigenverantwortung</i>	17
4.2.37	<i>Netzwerktreffen der Gesundheitszirkel</i>	17
4.2.38	<i>Gesundes Sitzungs- und Tagungsmanagement</i>	18
4.2.39	<i>Rahmenprogramm bei der Endevaluierung</i>	19
4.2.40	<i>Massageangebot am Arbeitsplatz</i>	19
4.2.41	<i>Sommermaßnahme 2010</i>	19
4.3	<i>Beteiligung der Zielgruppen</i>	20
4.3.1	<i>D.A.S. Österreich - Mitarbeiterverteilung</i>	20
4.3.2	<i>Health Checks – Teilnahmequote gesamt</i>	20
4.3.3	<i>Health Checks – Teilnahmequote Frauen und Männer</i>	20
4.3.4	<i>Health Checks – Teilnahmequote Innendienst und Außendienst</i>	21
4.3.5	<i>Health Checks – Teilnahmequote gleiche Teilnehmer:</i>	21
4.3.6	<i>Einbeziehung der Zielgruppen in die Planung und Aktivitäten zur Zielgruppenerreichung</i>	21
4.4	<i>Projektablauf</i>	23
4.5	<i>Projektaufbau und Projektrollen</i>	24
4.5.1	<i>Interne Projektleitung</i>	24
4.5.2	<i>Projektlenkungsausschuss</i>	24
4.5.3	<i>Projektsteuerungsgruppe</i>	24
4.5.4	<i>Gesundheitszirkel</i>	24
4.5.5	<i>Führungskräfte-Gesundheitsgruppe</i>	25
4.5.6	<i>Entwicklungen und Veränderungen</i>	25
4.6	<i>Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten</i>	27
4.7	<i>Kommunikations- und Informationsmaßnahmen</i>	28
4.7.1	<i>Information der Mitarbeiter</i>	28
4.7.2	<i>Information der Führungskräfte</i>	28
4.7.3	<i>Externe Kommunikation</i>	28
4.8	<i>Projekt-Evaluation</i>	29
4.8.1	<i>Stress</i>	29
4.8.2	<i>Blutdruck</i>	30
4.8.3	<i>Muskelfunktion</i>	31
4.8.4	<i>Fragebogenerhebung - Frage 1: Wie belastet sind Sie von Ihrem Arbeitspensum?</i>	31
4.8.5	<i>Fragebogenerhebung - Frage 2: Wie erholt fühlen Sie sich morgens nach dem Aufwachen?</i>	32
4.8.6	<i>Fragebogenerhebung - Frage 7: Wie oft in der Woche fühlen Sie sich überfordert?</i>	32
5	<i>Darstellung der Änderungen – Soll-Ist-Vergleich</i>	33
5.1	<i>Projektlaufzeit</i>	33
5.2	<i>Interne Projektleitung</i>	33
5.3	<i>Projektkonzeption</i>	33
5.4	<i>Projektablauf</i>	33
5.5	<i>Projektphasen</i>	34
5.6	<i>Projektkooperationen</i>	35
5.7	<i>Nachhaltigkeit</i>	35
6	<i>Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und – ergebnisse</i>	36
6.1	<i>Erfolgreich während der Projektphase umgesetzt</i>	36
6.2	<i>In der Nachprojektphase besonders beachten, neu ausrichten oder neu implementieren</i>	37



7	Nachhaltigkeit der Veränderungen	40
8	Verbreitung der Projektergebnisse	41
9	Anhänge	42

Personenbezogene Bezeichnungen beziehen sich auf Frauen und Männer gleichermaßen – der Einfachheit halber wurde hier die männliche Form gewählt.

1 Vorwort

Die D.A.S. agiert im von Wettbewerb geprägten Markt als Qualitätsdienstleister. Dementsprechend hoch sind – zu Recht – die Ansprüche unserer Kunden an unsere Produkte und unsere Mitarbeiter. Leistungsfähige und engagierte Mitarbeiter sind unerlässlich um unsere Ziele zu erreichen.

Als Versicherungsunternehmen gewohnt, mit wirtschaftlichen Kennzahlen zu arbeiten, waren es wirtschaftliche Aspekte, vor allem hohe Krankenstandsquoten, die den Anstoß für die Beschäftigung mit betrieblicher Gesundheitsförderung bildeten.

Sehr schnell hat sich eine Fülle von weiteren Aspekten hinzugereicht, die nur sehr begrenzt in Zahlen ausgedrückt werden kann: Die Möglichkeit, durch ansprechende Angebote als attraktiver Arbeitgeber zur Motivation der Mitarbeiter beizutragen; die Gelegenheit, durch die Arbeit der Gesundheitszirkel an der Basis organisatorische Schwachstellen und Kommunikationsdefizite im Unternehmen kennenzulernen und damit behebbar zu machen; die Chance, Mitarbeiter Organisations- und Budgetverantwortung zu übertragen und so Vertrauen zu zeigen; die Nutzbarkeit eines Themas, das auf hohes persönliches Interesse der Kollegen stößt, um bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu verstärken, und vieles mehr.

Die Mitglieder des Projekts und der Gesundheitszirkel waren in hohem Maße und neben ihrer Tagesarbeit gefordert und haben die Herausforderung mit enormem Engagement angenommen. Ihnen gebührt unser ganz besonderer Dank! Dass ihre Arbeit Früchte zeigt, spürt man in Vielem: Wenn Teekoher den Kaffeemaschinen den Rang ablaufen, der Wasserkrug am Schreibtisch langsam zur Standardausstattung wird, das Warten auf den Aufzug mit einem kollegialen Scherz bedacht wird, weil man nicht die Treppe benützt, und da und dort der obligate Geburtstagskuchen für die KollegInnen mitgebrachten Nüssen und Trockenfrüchten weicht, ist das der Verdienst jener KollegInnen, die viel Zeit und Herzblut in Fit 4 D.A.S. gesteckt haben.

Die Unterstützung durch den Fonds Gesundes Österreich hat uns geholfen, mit der Health Consulting GmbH einen professionellen externen Berater ins Boot zu holen, der uns mit seinem fachlichem Know How in die richtige Startposition gebracht und später über so manche Hürde hinweggeholfen hat.

Noch sind wir nicht am Ziel. Vieles bleibt noch zu tun, bis Gesundheitsbewusstsein am Arbeitsplatz ebenso selbstverständlich ist wie Fachkenntnisse, Termintreue und Verlässlichkeit. Wir können auf eine tolle Mannschaft zählen und sind im Laufe des Projekts näher aneinander gerückt – das macht uns sicher, dass noch viele Erfolge vor uns liegen!

Dir. Johannes Loinger
Vorstandssprecher

Dir. Mag. Ingo Kaufmann
Vorstand

Prok. Dr. Barbara Wenky
Interne Projektleiterin

2 Einleitung

Die D.A.S. Österreich startete aufgrund der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und der aktuellen Auswertung der Krankenstandstage 2007 ein Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung mit der Health Consulting GmbH als externem Berater.

Die D.A.S. Österreich ist ein Rechtsschutzversicherungsunternehmen deren Mitarbeiterstruktur sich grob in Außen- und Innendienst gliedert. Die Unternehmenszentrale ist in Wien, weiters gibt es neun regionale Hauptstandort und 10 Kundenbüros um die Kundennähe zu gewährleisten. Ziel des Projektes war einerseits die Steigerung des Wohlbefindens der Mitarbeiter sowie, einem der Anlasspunkte entsprechend, eine Senkung der Krankenstandstage sowie der Fluktuation und auch die Verbesserung eines Konfliktpotenzials zwischen Innen- und Außendienst sowie Rauchern und Nichtrauchern.

Das Projekt wurde grundsätzlich nach dem Public Health Action Cycle angelegt. Die benötigten Voraussetzungen wurden sichergestellt sowie die notwendigen Strukturen aufgebaut.

Um die internen sowie die regional unterschiedlichen Gegebenheiten und die Unterschiede betreffend der Mitarbeitergruppen herauszufiltern, wurde eine Projektumsetzung in 2 Phasen beschlossen. In der Phase 1 wurden 2 ausgewählte Regionen betreut, im Anschluss wurde Fit 4 D.A.S. aus ganz Österreich ausgerollt. Diese Vorgehensweise hat sich als sehr sinnvoll herauskristallisiert, da es erhebliche Unterschiede in Bezug auf Akzeptanz und Teilnahme bei Innen- und Außendienstmitarbeitern gibt.

Der vorliegenden Endbericht stellt den geplanten sowie im Endeffekt umgesetzten Projektverlauf und Übersichten über die aufgebauten Rollen, die umgesetzten Maßnahmen sowie Teilnahmequoten und Ergebnisse entsprechend einer Vorgabe des FGOE zum Aufbau und Inhalt dar. Details zu den jeweiligen Punkten werden ausführlich in den, im Bericht erwähnten, Anhängen präsentiert.

Das Projekt kann allgemein aufgrund der dargestellten Verbesserungen aber auch aufgrund von Nicht-Veränderungen (da die Mitarbeiter ja im Verlauf älter geworden sind und sich auch die allgemeine Wirtschaftssituation spürbar verändert hat) als Erfolg bezeichnet werden. Nicht messbar aber dennoch ein weiterer Beweis hierfür ist der Bewußtseinswandel der zumindest bei einem Teil der Mitarbeiter stattgefunden hat und der bei persönlichen Gesprächen oder Terminen vor Ort sofort merkbar ist sowie. Die D.A.S. Österreich ist in Bewegung gekommen und Fit 4 D.A.S. soll auch nach Projektende weitergeführt werden.

3 Überblick über die geplanten Schritte im Projekt – Soll (Stand Februar 2008)

Gemeinsam von Herrn Mag. Eitler und der Health Consulting GmbH wurde 2007 begonnen ein mögliches Projekt zur Implementierung von betrieblicher Gesundheitsförderung bei der D.A.S. Österreich zu skizzieren. Dieses wurde im Dezember 2007 dem Vorstand der D.A.S. präsentiert und es erfolgte die Genehmigung zur Ausarbeitung eines detaillierten Projektplans.

3.1 Projektlaufzeit

21.02.2008 bis 30.09.2010

3.2 Interne Projektleitung

Mag. Helmut Eitler – Leiter Personal

3.3 Projektkonzeption

Nach Auswertung der vorliegenden Diplomarbeit durch uns als externes Beratungsunternehmen, war die D.A.S. bereit und überzeugt ein umfangreiches, nachhaltiges betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt durchzuführen.

Ziel des Projektes ist die Steigerung des allgemeinen Wohlbefindens und der Motivation aller MitarbeiterInnen sowie die Verbesserung der internen Kommunikation und Zusammenarbeit, die Sensibilisierung für die eigene Gesundheit und die Vermeidung von Belastungen am Arbeitsplatz.

Um möglichst zielführende und akzeptierte Maßnahmen umzusetzen, haben wir mit der D.A.S. eine Aufteilung des Projektes in 2 Phasen vereinbart. Die Gliederung in 2 Projektphasen gibt uns zusätzlich die Möglichkeit der Nachhaltigkeitsprüfung für BGF-Maßnahmen bei anschließender aktiver bzw. passiver Betreuung. Die wissenschaftliche Aufarbeitung ist als prospektive, randomisierte Studie mit einem Sample von 80 Personen angelegt.

3.4 Projektablauf

Zur Umsetzung der 1. Phase werden zwei strukturell vergleichbare Regionen aus allen Regionen Österreichs ausgewählt. In der verkürzten Zeit von 9 Monaten erhalten die ca. 80 MitarbeiterInnen dieser Regionen den gleichen Umfang in der Betreuung, wie die MitarbeiterInnen die in der 2. Phase über 1 ½ Jahre betreut werden.

Die 1. Phase wird wissenschaftlich begleitet, es werden Nachhaltigkeitskriterien definiert und zu Projektbeginn, am Ende dieser Phase sowie am Ende der Gesamtprojektlaufzeit evaluiert. Durch die Aufarbeitung dieser Kriterien soll eine Beurteilung der Nachhaltigkeit ermöglicht werden.

In der 2. Phase wird das allgemeine Feedback der Mitarbeiter der Regionen der 1. Phase herangezogen um die optimalen Maßnahmen für den Rollout auf den gesamten Unternehmensbereich in Gesamt-Österreich zu definieren.

Die Regionen der 1. Phase werden in der 2. Phase aufgeteilt: Eine Region erhält eine reduzierte, aktive Betreuung – die zweite Region erhält nur eine passive Betreuung (Information, Eigenverantwortung bei der Inanspruchnahme von Maßnahmen, etc.). Dies soll nach Beendigung des Gesamtprojektes Aufschluss darüber geben, in wie weit eine reduzierte, aktive Betreuung nach einem BGF-Projekt zur Sicherung der Nachhaltigkeit beiträgt, bzw. welche Faktoren die Nachhaltigkeit beeinflussen.

Um alle Standorte, unabhängig von ihrer Entfernung zur Zentrale, optimal und kostengünstig zu betreuen, ist es geplant auf die Strukturen und Ressourcen des BGF-Netzwerkes österreichweit zurückzugreifen und damit gleichzeitig einen Effekt der Qualitätssicherung zu erzielen.

Die Erarbeitung der Schwerpunktmaßnahmen erfolgt entsprechend dem anerkannten Prozedere (Public Health Action Cycle) eines BGF-Projektes. Dies wird durch eine regelmäßige Betreuung der MitarbeiterInnen durch Gesundheitsmanager, Physiotherapeuten, Ernährungswissenschaftlern, etc. sichergestellt. Die Mitarbeiter werden in Bezug auf verhältnis- und verhaltenspräventive Schwerpunkte geschult. Durch den Aufbau eines österreichweiten D.A.S.-Netzwerkes, regelmäßigen Erfahrungsaustausch und eine auf die jeweiligen Anforderungen abgestimmte Kommunikation soll eine optimale Umsetzung erreicht werden.

3.5 Projektphasen

2007-07 bis 2008-01	Vorprojektphase
2008-01 bis 2008-03	Planungsphase Phase 1
2008-03 bis 2008-11	Umsetzung Phase 1
2008-11 bis 2009-01	Auswertung Phase 1 und Vorbereitung Phase 2
2009-01 bis 2009-03	Planungsphase Phase 2
2009-03 bis 2010-07	Umsetzung Phase 2
2010-07 bis 2010-09	Auswertung und Präsentation Gesamtprojekt

3.6 Qualitätskriterien

Als Qualitätskriterien gelten in diesem Projekt:

- Integration aller Ebenen des Unternehmens
- Unterstützung des Projektes von Seiten der Unternehmensleitung sowohl bei der Organisationsentwicklung als auch beim Aufbau von Strukturen. Dadurch hat die Unternehmensleitung eine Vorbildfunktion für die Mitarbeiter und wird zusätzlich, durch die aktive Einbindung für das Projekt und Gesundheitsförderung im Allgemeinen, sensibilisiert
- Schulung interner Mitarbeiter als Projektleiter, um Gesundheitsförderung auch nach Projektende im Unternehmen weiterzuführen
- Schulung der Führungsebene und des Verwaltungsbereiches
- Verankerung von Gesundheit in den Unternehmenszielen

- Partizipation aller Mitarbeiter
- Anerkennung von betrieblicher Gesundheitsförderung als Projektarbeit die einer sorgfältigen Planung, Umsetzung und Kontrolle bedarf
- Ganzheitlichkeit der umgesetzten Maßnahmen, die regelmäßige Evaluation
- durchgehende Dokumentation zur Nachvollziehbarkeit der Projektschritte und Maßnahmen
- Aufbau der notwendigen Strukturen, um die implementierten Maßnahmen auch nach Projektende weiterzuführen und im Unternehmen eingliedern zu können.

3.7 Evaluation

Die Evaluation erfolgt aufgrund einer anfänglichen Fragebogenerhebung und einer Erhebung von Gesundheitsparametern. Weiters ist eine Zwischen- und Endevaluierung mit dem selben Ablauf, jeweils angepasst an den Projektfortschritt geplant. Ergebnisse sowie Nutzen oder Nicht-Nutzen der Maßnahmen etc. werden auch aufgrund von Befragungen der MitarbeiterInnen, der Verantwortlichen im Unternehmen, dem Projektlenkungsausschuss, der Projektsteuerungsgruppe sowie der für die Durchführung von Maßnahmen beteiligten Akteure (Physiotherapeuten, etc.) erhoben. Sowohl bei der Zwischen- als auch der Endevaluierung werden die Ergebnisse jeweils mit der/den vorhergehenden Erhebungen verglichen, um Aussagen bzgl. der Veränderung von Parametern machen zu können. Die Ergebnisse der Evaluationen werden jeweils sowohl an die Projektsteuerungsgruppe, den Projektlenkungsausschuss als auch an die Mitarbeiter und alle betroffenen Akteure kommuniziert, um eine Anpassung des Projektes vornehmen zu können oder eine Grundlage für weitere Maßnahmen und Projektschritte zu bekommen.

3.8 Nachhaltigkeit

Nach Projektende ist eine Weiterführung von Fit 4 D.A.S. vorgesehen. Hier werden die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zum Thema "Nachhaltigkeit" in die weitere Projektplanung miteinfließen. Weiters werden intern Mitarbeiter geschult und befähigt (Ausbildung zum Gesundheitsmanager bzw. zur BGF-Projektleiterin, regionale GZ-Moderatoren, etc.), um die umgesetzten Maßnahmen auch nach Projektende weiterzuführen, neue Maßnahmen aufgrund erhobener oder erkannter Belastungen/Risiken zu implementieren und Gesundheitsförderung im Unternehmen weiterzuentwickeln und im Arbeitsalltag zu verankern. Um die Maßnahmen auch nach Projektende weiterführen zu können, wird bereits während des Projektverlaufes auf eine Ausgewogenheit von verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen geachtet.

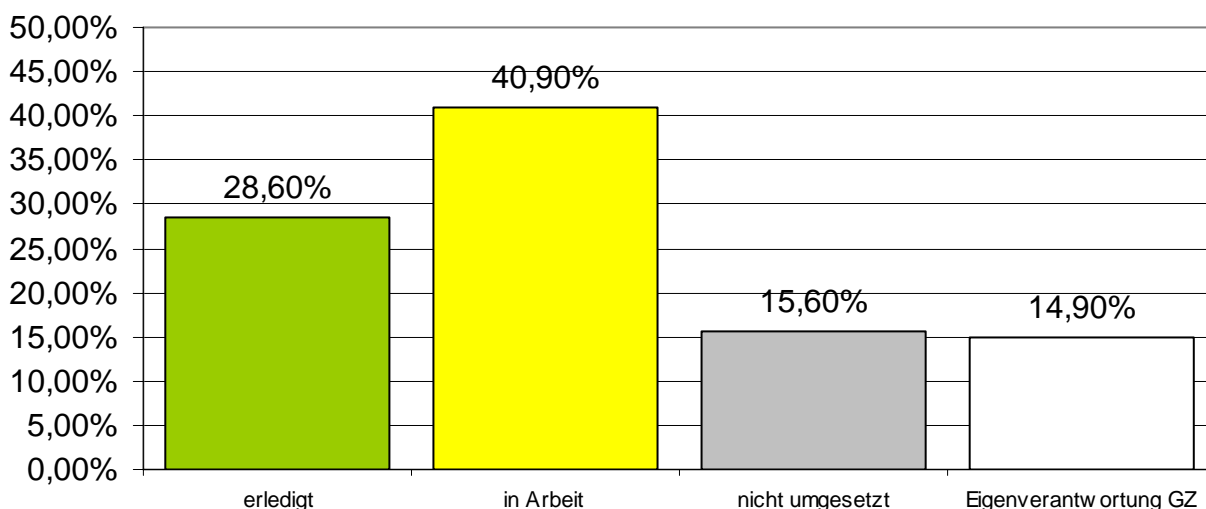
4 Darstellung der Projektumsetzung – IST (Stand 31.12.2010)

In der ursprünglichen Konzeption wurde von einer aktiveren Planung und Umsetzung an den Standorten selbst ausgegangen - d.h. die Standorte hätten selbständig in einem längeren Zeitraum der Maßnahmenumsetzung ihre eigenen Maßnahmenwünsche organisiert, durchgeführt und bei Bedarf angepasst. In der Praxis wurde aber zunächst ein Basisangebot für alle Standorte und Regionen angeboten, die Maßnahmen durch die regionalen Gesundheitszirkel erhoben und dann sehr intensiv über die enorme Anzahl der erarbeiteten Maßnahmenvorschläge (276 Vorschläge, die in einer Maßnahmenampel verwaltet wurden) beraten um diese bearbeiten zu können. Daraus ergab sich eine Verzögerung bei der Umsetzung und eine Veränderung bei der ursprünglich geplanten Unterscheidung der betreuten und reduziert betreuten Pilot-Region.

4.1 Maßnahmenampel

Aufgrund der Arbeit der Gesundheitszirkel ergab sich eine Fülle von Maßnahmenvorschlägen. 23 % der vorgeschlagenen Maßnahmen sind bereits erledigt, 47 % befinden sich in Arbeit, da es sich hierbei um Maßnahmen handelt, die teilweise organisatorische Veränderungen mit sich bringen und deshalb eine gewisse Vorlaufzeit benötigen bis sie umgesetzt werden können. 15 % der Maßnahmen werden nicht oder aktuell nicht umgesetzt – dies weil es sich entweder um Unternehmensrichtlinien handelt die nicht geändert werden können oder weil zB eine sehr geringe Anzahl der Vorschläge nicht im Geringsten mit dem Thema an sich zu tun hat. Die Gesundheitszirkel haben sie selbst 15 % der Maßnahmen in die Eigenverantwortung gelegt und haben diese Vorschläge flexibel und rasch umgesetzt und sind auch um regelmäßige Anpassung bemüht.

Maßnahmenampel Stand 31.12.2010



Die vollständige Maßnahmenampel finden Sie im Anhang Nr. „7.1 – Fit 4 D.A.S. - Maßnahmenampel“, die Maßnahmenkataloge der regionalen Gesundheitszirkel finden Sie im Anhang Nr. „7.2 – Fit 4 D.A.S. - Maßnahmenkataloge der regionalen Gesundheitszirkel“.

4.2 Aktivitäten und Methoden

4.2.1 Workshop „Bewegung“

Jeweils für Mitarbeiter des Außen- wie des Innendienstes fand in den Pilotregionen ein Workshop zum Thema Bewegung, Schwerpunkt Rücken, statt. Im Anschluss standen ein Sportwissenschaftler für Fragen zum Inhalt des Workshops sowie der Arzt des Health Checks für Fragen bzgl. der Ergebnisse des Health Checks zur Verfügung.



Inhalte:

- Anatomie und Physiologie der Wirbelsäule
- Ursachen von Schmerzzuständen
- Information über die Vorteile einer ausgeglichenen Muskulatur sowohl im Job als auch im Alltag
- Möglichkeiten der Muskelkräftigung und Beweglichkeitssteigerung
- Übungsempfehlung für die direkte Umsetzung im Job

Durchführung:

- Mag. Thomas Verhounik, Sportwissenschaftler
- Mag. Werner Degen, Sportwissenschaftler

4.2.2 Jausensackerl

Allen Mitarbeitern der Pilotregionen wurde im Rahmen der Workshops ein „gesundes Jausensackerl“ überreicht. Inhalt war der Wasserbedarf für einen Tag sowie 5 Portionen Obst und Gemüse (Tomaten, Karotten, Apfel, Bananen, Weintrauben). Damit sollte ein Bewusstsein für die empfohlene Menge an Flüssigkeit pro Tag sowie für eine richtige Menge an Obst und Gemüse pro Tag geschaffen werden. In Zusammenhang mit dem „Jausensackerl“ gab es für die Mitarbeiter auch wertvolle Informationen zum Thema Trinkverhalten und Ernährung.



Durchführung:

- Dr. Andreas Kiss

4.2.3 Vortrag „Belastungen durch oxidativen Stress“

Alterungsvorgänge und viele Erkrankungen wie Morbus Alzheimer, Rheuma, Arteriosklerose und Diabetes mellitus werden zunehmend mit oxidativem Stress in Zusammenhang gebracht. Während im gesunden Stoffwechsel immer wieder ein Gleichgewicht zwischen oxidativen und antioxidativen Prozessen eingestellt werden kann, ist dies bei Erkrankten

nicht mehr möglich. Die Messungen der oxidativen Belastung durch freie Radikale ist einer der neuesten Parameter zur Bestimmung eines Herz/Kreislauftrisikos, von Infektanfälligkeit etc. Sie wird durch Umweltfaktoren (Smog, u.ä.) genauso beeinflusst wie durch psychische Belastungen (z.B.: Stress). Da grundsätzlich eher „weiche“ medizinische Parameter erhoben wurden, erhielten die MitarbeiterInnen mit der Messung dieses Parameters einen weiteren messbaren Anhaltspunkt für ihre individuelle Gesundheit. Sollte das Ergebnis ein hoher Wert sein, so spricht dies für eine hohe Belastung. Liegt ein solcher hoher Wert vor, so wird in einer ergänzenden Messung der Wert der antioxidativen Kapazität erhoben und somit das Ergebnis der ersten Messung relativiert: Verfügt ein Mitarbeiter in dieser Messung über eine hohe Kapazität so ist alles in Ordnung. Ist diese Kapazität aber gering, bedarf es einer Intervention (Lebensstil, Ernährung, etc).

Durchführung:

- a.o. Prof. Dr. Martin Czejka (Pharmakologische Universität Wien)

4.2.4 *Fit 4 D.A.S. Ecke*

In allen Regionen wurde eine Fit 4 D.A.S. Ecke eingerichtet. An dieser Tafel werden regelmäßig aktuelle Informationen bzgl. des Projektes selbst sowie zu Maßnahmen, Terminen, etc. ausgehängt. Alle Mitarbeiter haben somit laufend die Möglichkeit, sich zu informieren oder an Maßnahmen teilzunehmen. Hier werden auch laufend die Bewegungs- und Entspannungsleitfäden sowie andere interessante Informationen aufgelegt.

Durchführung:

- Regionale Gesundheitszirkel

4.2.5 *Obstkorb*

Auf Wunsch der Mitarbeiter wurde jeweils am Hauptstandort der Regionen ein Obstkorb eingeführt. Die Kosten dafür wurden von der D.A.S. übernommen, die Organisation haben die Mitarbeiter selbst in Eigenregie durchgeführt. Der Obstkorb wurde von allen Mitarbeitern, auch von solchen, die davor wenig oder gar kein Obst gegessen haben, sehr gut angenommen. In den Kundenbüros, in denen sich die Mitarbeiter nicht täglich aufhalten, wurden je nach Wunsch hochwertige Fruchtsäfte, Mineralwasser, Nüsse oder getrocknetes Obst bereitgestellt.



4.2.6 *Obstkorbinfo*

Zusätzlich zum Obstkorb gab es monatlich wechselnde und auf die Jahreszeit abgestimmte Obstkorbvorschläge. Informationen zu saisonalen Obstsorten, Vitamingehalt und Inhaltsstoffen sowie der Frustschokoersatz-Tipp, der in schwierigen Situationen den Griff von der Schokolade zum Obstkorb erleichtern soll, wurden den Körben beigelegt.

4.2.7 Bewegungseinheit „Pilates“ – Region Niederösterreich Süd

Im Rahmen des Basisangebotes wurde den Mitarbeitern der Pilotregion Niederösterreich Süd/Burgenland eine Bewegungseinheit „Pilates“ angeboten. Die Kosten für diese Einheit wurden von der D.A.S. übernommen – die Einheit selbst wurde in der Freizeit der Mitarbeiter, im Anschluss an die Arbeitszeit umgesetzt. Das Angebot fand bei den Mitarbeitern großen Anklang und wurde deshalb auch im Rahmen der Maßnahmenumsetzung fortgesetzt.

Durchführung:

- Life – the Fitness and Healthcare Company, Domcenter, Wiener Neustadt

4.2.8 Bewegungseinheit „Yoga“ – Region Steiermark

Im Rahmen des Basisangebotes wurde den Mitarbeitern der Pilotregion Steiermark die Bewegungseinheit „Yoga“ angeboten. Die Kosten für diese Einheit wurden von der D.A.S. übernommen – die Einheit selbst wurde in der Freizeit der Mitarbeiter, im Anschluss an die Arbeitszeit umgesetzt. Das Angebot fand bei den Mitarbeitern großen Anklang und wurde deshalb auch im Rahmen der Maßnahmenumsetzung fortgesetzt.

Durchführung:

- Monika Zöhrer, Graz

4.2.9 Kooperationen mit Fitnesscentern

Außendienstmitarbeiter haben keine fixen Arbeitszeiten und im Gegensatz zum Innendienst ist diese Berufsgruppe auch am späten Nachmittag oder abends tätig. Um auch den Mitarbeitern des Außendienstes die Möglichkeit anzubieten aktiver zu werden, wurde ein Angebot für den ermäßigten Besuch eines Fitnesscenters nach Wahl erarbeitet. Jeder Mitarbeiter, der im Zeitraum zwischen 01.07.2008 und 30.06.2009 einen Jahresvertrag abgeschlossen hatte, erhielten dafür nach Vorlage des Trainingsvertrages einen Kostenzuschuss von € 75,00. Einige Fitnesscenter haben diesbezüglich auch Firmentrainings angeboten – die Mitarbeiter erhielten also eine weitere Ermäßigung, sofern sie sich nicht alleine, sondern mit Kollegen gemeinsam anmeldeten. Das Angebot stand selbstverständlich allen Mitarbeitern, also auch dem Innendienst, zur Verfügung, womit für alle die Möglichkeit geschaffen wurde, einerseits geographisch unabhängig, andererseits aber auch mit Kollegen die Gesundheit zu fördern. Dieses Angebot musste in der Phase 2 eingestellt werden, da ein persönlicher Kostenzuschuss aufgrund steuerrechtlicher Änderungen einen finanziellen Nachteil für den einzelnen Mitarbeiter ergeben hätte.

4.2.10 Wassertests

Wasser ist ein wichtiger Urquell unseres Lebens! Die Mitarbeiter aller Standorte konnten über die interne Raum- und Materialverwaltung Wassertests (ausgewertet vom Forschungszentrum Seibersdorf) anfordern.

4.2.11 Ausstattung Sozialräume - Küche

Die Mitarbeiter einiger Regionen empfanden es immer wieder als belastend, vorhandene Sozialräume aufgrund von mangelnder Ausstattung nicht als solche nützen zu können. Ev. fehlende Hocker, Tische und anderes Mobiliar wurden bereitgestellt und nun haben die Mitarbeiter die Möglichkeit die Küche als solche zu nützen. Am Hauptstandort in 1170 Wien wird die vorhandene Kantine derzeit komplett neu überdacht und soll in Zukunft besser auf die Wünsche der Mitarbeiter abgestimmt und gestaltet sein.

4.2.12 Arbeitsplatzausstattung

Die Arbeitsplatzausstattung war immer wieder in Form von defekten Bürosesseln, fehlenden Grünpflanzen aber auch zu kleinen Räumlichkeiten oder nicht funktionsfähigen Rollos etc. Thema. Deshalb wurden die angemerkten Maßnahmen und Verbesserungsvorschläge geprüft und bereits kurzfristig in die Tat umgesetzt. Die Mitarbeiter wurden über die organisatorische Zuständigkeiten und die entsprechenden Vollmachten für die Anschaffung und Reparatur von Büroausstattung, die die regionalen Führungskräfte und Sekretariatsleiterinnen inne haben, informiert und dem Wunsch konnte damit schnell entsprochen werden. Weiters wurden undichte Fenster eingestellt und diverse andere kleine Mängel behoben. Die Mitarbeiter freuen sich nun bereits über erweiterte oder neu gestaltete Büros. Größere Umbauten von Standorten sind aktuell in Planung - auch hier werden die Anregungen der Gesundheitszirkel aufgenommen und bei der Konzeption berücksichtigt.

4.2.13 Arbeitsplatzgestaltung

Auch die Gestaltung der Arbeitsplätze an sich sowie der für Kunden zugänglichen Bereiche waren ein wichtiges Thema in den Gesundheitszirkeln. Die Mitarbeiter wollten ihren persönlichen Arbeitsplatz soweit als möglich individuell gestalten, aber auch zB: den Empfangsbereich für Kunden optisch ansprechender verändern. Durch die Kommunikation der Möglichkeiten diesbezüglich sowie der Beschaffungswege und Berechtigungen konnte hier Abhilfe geschaffen werden.

4.2.14 Arbeitsklima

Ein positives Arbeitsklima ist förderlich für den Erfolg der Arbeit und die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter. Die Gesundheitszirkel aller Regionen haben diesen Punkt deshalb auch im Rahmen des Maßnahmenkataloges zum Thema gemacht. Hier konnten von den Mitarbeitern selbst einfache Mittel wie ein „Guten Morgen Smilie“, eine „Wunschliste zum Umgang miteinander“ oder eine Bewusstseinsbildung für aktive Gegenmaßnahmen bei kleinen Durchhängern gefunden werden um den täglichen Arbeitsalltag positiver und weniger belastend zu gestalten.

4.2.15 Powertag

Von den Mitarbeiter der Pilotregionen kam immer wieder der Wunsch nach Maßnahmen, die die Zusammenarbeit innerhalb der Belegschaft verbessern aber auch den Umgang mit teils schwierigen Kunden sowie den Umgang mit Stresssituationen erleichtern. Aufgrund dessen wurde der „Powertag“ entwickelt. Inhalte waren die Themen „Erfolgreiches Arbeiten im Team“, „Konflikttraining“ und „Entspannung“. Das Seminar wurde in der Phase 1 als Pilot für

die Gruppe der GeBO durchgeführt und soll in weiterer Folge aufgrund des positiven Feedbacks der Teilnehmer in das allgemeine Seminarangebot der D.A.S. aufgenommen und entsprechend gegliederter Teilnahmebedingungen allen Mitarbeitern angeboten werden. Der Powertag wurde an einem Samstag, also in der Freizeit der Mitarbeiter, im Hotel A*V*I*T*A in Bad Tatzmannsdorf durchgeführt. Die D.A.S. übernahm die Seminarkosten und die Mitarbeiter erhielten zusätzlich für die Teilnahme in ihrer Freizeit eine Zeitgutschrift. Weiters konnten die Teilnehmer auf Wunsch auch ihre Familien mitbringen, die währenddessen einen vergünstigten Eintritt in der angrenzenden Burgenlandtherme erhielten.

Durchführung:

- Mag. Andrea Legerer, Psychologin und Psychotherapeutin
- MMag. Susanne Trimarchi-Schwarz, Psychologin und Psychotherapeutin

4.2.16 Kochworkshops

Die Mitarbeiter der Pilotregionen wünschten sich die Möglichkeit auch einmal privat oder halbprivat mit ihren KollegInnen Zeit zu verbringen. Daraus entstand die Idee zur Durchführung eines gemeinsamen Kochworkshop aller Mitarbeiter einer Region.

In der Region Steiermark wurden im Laufe der Phase 1 zwei Kochworkshops durchgeführt – hier wurden aufgrund der großen Teilnehmerzahl und zur Sicherung der Qualität zwei Termine angeboten. Unter Anleitung eines Kochs sowie mit interessanten Informationen eines Mediziners zum Thema Ernährung bereiteten die Teilnehmer ein gesundes Abendessen und kleine Snacks für zwischendurch zu. Die Mitarbeiter erhielten Rezepthandouts um die Rezepte auch zu Hause nachkochen zu können.



Ort: Eggersmann Showroom, Graz

Durchführung:

- Franz Brenner
- Dr. Andreas Kiss

Zum Abschluss der Phase 1 wurde in beiden Pilotregionen ein großer Kochworkshop veranstaltet. Der Kochworkshop in der Region Steiermark wurde wieder im Eggersmann Küchenstudio durchgeführt. Einleitend gab es einen Vortrag rund um die Themen richtiges Essen und Trinken und Ernährungsirrtümer. Anschließend bereiteten die Mitarbeiter unter Anleitung eines Kochs und mit Unterstützung einer Diätologin ein gesundes Abendessen sowie Snacks für die Jause zu. Darauf folgend erhielten alle Teilnehmer ein eigenes Rezeptheft vom Kochworkshop, in dem die einzelnen Rezepte und deren Zubereitung nochmals genau beschrieben und auch abgebildet waren – so sollten die Gerichte auch zu Hause gelingen.



Ort: Eggersmann Showroom, Graz

Durchführung:

- Franz Brenner
- Edburg Edlinger

Der Kochworkshop der Region Niederösterreich Süd/Burgenland wurde im Regina Plaza Küchenstudio in Bad Fischau, unweit des Büros in Wiener Neustadt, durchgeführt. Auch die Mitarbeiter dieser Region bekamen die Möglichkeit unter Anleitung eines Kochs ein gesundes Abendessen sowie Snacks für zwischendurch gemeinsam zuzubereiten und zu verkosten. Gleichzeitig konnte man auch Erfahrungen austauschen und interessante Tipps von einem Experten einholen.



Ort: Regina Plaza Küchenstudio, Bad Fischau

Durchführung:

- Franz Brenner

4.2.17 *Bewegungs- und Entspannungsleitfaden*

Auf Wunsch der Mitarbeiter nach einfachen Übungen zur Mobilisation und Entspannung, die auch während des Arbeitsalltages einfach umgesetzt und eingebunden werden können, wurden ein Bewegungsleitfaden und ein Entspannungsleitfaden entwickelt. Um die einzelnen Übungen richtig zu Erlernen, stand den Mitarbeitern pro Region an zwei Terminen eine Gesundheitstrainerin zum Erlernen der Übungen zur Verfügung. Die Leitfäden sowie das dazu benötigte Trainingsmaterial wurden den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.



Durchführung:

- Julia Perner, MA

4.2.18 *Vorsorgeuntersuchung*

Für Mitarbeiter die die jährliche Gesundenuntersuchung bei ihrem Hausarzt nicht in Anspruch nahmen, wurde in den Pilotregionen sowie an den Standorten in Wien die Möglichkeit geschaffen, die Vorsorgeuntersuchung direkt im Büro und während der Arbeitszeit durchzuführen. Aufgrund der unterschiedlichen Modalitäten der einzelnen GKKs konnte in der Region Steiermark diese nicht vor Ort, jedoch in der naheliegenden GKK Zentrale zu reservierten Zeiten angeboten werden. In der Region Niederösterreich Süd/Burgenland erfolgte die Durchführung durch Ärzte der Health Consulting GmbH nach den Richtlinien der österreichischen Gesundenuntersuchung (Blutabnahme, Hemofec, Laborbesprechung und körperliche Untersuchung einige Tage danach) Die

Vorsorgeuntersuchungen wurden durch die Health Consulting GmbH als Vertragspartner direkt mit der GKK verrechnet.

In diesem Rahmen wurde auch ein lang gehegter Wunsch der Region Wien aufgegriffen, auch hier Vorsorgeuntersuchungen anzubieten und den Arbeitsmediziner, Herrn Dr. Laske dabei zu unterstützen. Hier wurde eine erweiterte VU mit Teilkostenbeteiligung der Mitarbeiter angeboten. Es wurden zusätzliche Blutparameter wie Eisenstoffwechsel, Schilddrüsen- oder Nierenwerte erhoben, Lungenfunktion und EKG bestimmt. Dieses Angebot wurde von den Mitarbeitern sowohl in der Zentrale am Hernalser Gürtel wie in der Vertriebszentrale in der Zieglergasse sehr gut angenommen.

Aufgrund der regen Teilnahme an der Vorsorgeuntersuchung in Wien 17 und Wien 7 im November 2008 und Feber 2009 und des Wunsches aus den Gesundheitszirkeln wird die Vorsorgeuntersuchung regelmäßig jährlich direkt an diesen Standorten angeboten und soll bei Interesse auch in den Regionen angeboten werden.

Durchführung:

- Dr. Jochen Rausch
- Dr. Andreas Kiss
- Dr. Fedra Nani
- Dr. Bruno Mähr
- Dr. Herwig Laske (Arbeitsmediziner der D.A.S.)

4.2.19 *Beleuchtung*

Manche Mitarbeiter empfanden die Platzierung der Leuchten oder die Verwendung bestimmter Leuchtmittel immer wieder als Belastung. Im Rahmen der jährlichen arbeitsmedizinischen Begehung wurden die Mitarbeiter von Arbeitsmediziner Dr. Laske und der Sicherheitsfachkraft Ing. Kotauczek über die richtige Platzierung der Leuchten informiert. Ebenso wurden Recherchen bezüglich des Einsatzes von Tageslichtleuchten durchgeführt – die Mitarbeiter können nun beim Austausch der Lampen zwischen den bisher verwendeten Leuchtmitteln und Tageslichtröhren wählen.

4.2.20 *Bodenbelag - Teppich*

In fast allen Büros ist ein einheitlicher blauer Spannteppich verlegt. Obwohl diesem lärmdämmende Eigenschaften zugesagt werden, klagten die Mitarbeiter immer wieder über Belastungen und haben deshalb auch den Austausch des Teppichs angeregt. Mittlerweile wurde in einem Pilotversuch im Außendienstbüro der Region Niederösterreich Süd/Burgenland der Spannteppich entfernt und durch einen PVC-Belag ersetzt. Die Bodenbeläge in den einzelnen Büros werden in regelmäßigen Abständen, je nach Grad der Abnutzung, ausgetauscht. In Zukunft haben die Mitarbeiter die Wahl zwischen Spannteppich und einem alternativen Bodenbelag haben.

4.2.21 *Nichtraucherregelung*

In den Gesundheitszirkeln aller Regionen war Rauchen immer wieder Thema. Die gesetzliche Lage ist klar geregelt, dennoch strebten die Mitarbeiter im Interesse eines

vermeintlichen sozialen Friedens untereinander eine individuelle Lösung an. Mittlerweile ist die bestehende Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz aufgehoben und eine neue Betriebsvereinbarung unterzeichnet die mit 01.01.2011 in Kraft tritt. Dementsprechend ist die D.A.S. ab dem 01.01.2011 österreichweit rauchfrei und Rauchen ist nur mehr außerhalb von Gebäuden und in der Freizeit und nicht mehr in der Arbeitszeit gestattet - stattdessen stellt die D.A.S. jedem Mitarbeiter täglich eine 10-minütige Bewegungspause während der Arbeitszeit zur Verfügung. Aufhörwillige Raucher werden mit Broschüren, Büchern und DVD's die zum Verleih zur Verfügung stehen unterstützt, weiters können im Intranet Telefonnummern und Informationen abgerufen werden.

4.2.22 Informationsweiterleitung zwischen ID und AD

Vor einigen Jahren war es üblich, dass ein Mitarbeiter des Innendienstes an den Außendienstbesprechungen teilnahm, um so auch im Innendienst über Geplantes, über neue Produkte, etc. informiert zu sein und in weiterer Folge auch die Kunden adäquat Auskunft geben zu können. Im Zuge einer Umstrukturierung wurden diese Regelungen abgeschafft. Die Innendienstmitarbeiter versuchten nun durch gezieltes Nachfragen an die benötigten Informationen zu kommen, jedoch waren bei dieser Vorgangsweise Informationslücken vorprogrammiert. Daher wurde auf Wunsch die alte Regelung wieder aufgenommen und das Informationsloch geschlossen.

4.2.23 Führungskräfteverantwortung und -unterstützung

Die Mitarbeiter einiger Regionen haben eine mangelnde Unterstützung oder Verständnis der Führungskräfte als Belastung empfunden. Es gilt die eigentlichen Belastungen zu identifizieren und Führungskräfte dementsprechend zu schulen. Die Führungskräfte wurden daraufhin der Phase 2 stärker in Fit 4 D.A.S. eingebunden und es wurde eine Führungskräfte-Gesundheitsgruppe initiiert, die als Expertenrunde durchgeführt wurde. 2009 wurde ein 10-teiliger FK-Lehrgang für die Führungskräfte des Außendienstes umgesetzt, am 28.03.2011 startet eine korrespondierende Veranstaltung für die Führungskräfte des Innendienstes.

4.2.24 Fixe Anrufmöglichkeiten für AD

Die Außendienstmitarbeiter wünschten sich in Bezug auf Auskünfte zu Verträgen fixe Anrufmöglichkeiten um zeitnah und unkompliziert benötigte Informationen abfragen zu können. Aktuell liegen die Verträge in Papierform vor und es bringt einen großen sowohl zeitlichen als auch personellen Aufwand mit sich, die Anrufmöglichkeiten zu gewährleisten. Für die nahe Zukunft ist eine Umstellung auf den elektronischen Akt geplant, womit eine Akteneinsicht wesentlich vereinfacht wird.

4.2.25 Pausenkultur

Die Mitarbeiter mancher Regionen fühlten sich oft hilflos im Umgang mit stressigen Arbeitstagen oder Situationen. Durch Gespräche mit Mitarbeitern kristallisierte sich auch eine mangelnde Pausenkultur heraus. Es wurde daraufhin mehr Bewusstsein für aktiv gestaltete Pausen geschaffen werden, damit die Mitarbeiter so auch die Gelegenheit bekommen, Kraft zu tanken und erholt an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.

4.2.26 Regelung für gemeinsame Aktivitäten

Zudem wünschten sich die MitarbeiterInnen, zusätzlich zu den jährlichen gemeinsamen Betriebsabenden oder Ausflügen, die Sporttage (zB: Skitag, Tennisturnier) wieder aufleben zu lassen. Hier hat der Betriebsrat mögliche Unterstützungen ausgearbeitet und an die Mitarbeiter kommuniziert.

4.2.27 Play the Game

Alle Mitarbeiter sollen regelmäßig über die Aktivitäten, die an den Standorten in ganz Österreich von den Gesundheitszirkeln selbst organisiert und umgesetzt wurden, informiert werden. Dazu wurde das Gewinnspiel „Play the Game“ ins Leben gerufen. Alle Regionen bekamen ein plakatives Spielbrett, auf dem Aktivitäten aller Regionen in Form von Aufklebern festgehalten wurden. Der Aktivitätenstand wurde monatlich aktualisiert und die 3 Siegerregionen (Salzburg, Oberösterreich und Wien 7) haben ein Gesundheitskabarett der Salzburger Gebietskrankenkasse als Siegerprämie erhalten.



Durchführung:

- Regionale Gesundheitszirkel, interne Projektleitung

4.2.28 Einstellen von Bürosesseln und Autositzen

Die berufliche Tätigkeit wandelt sich immer mehr zu einer großteils sitzenden Beschäftigung. Innendienstmitarbeiter verbringen den überwiegenden Teil ihres Arbeitstages am Schreibtisch, Außendienstmitarbeiter im Auto. Um hier Schäden durch eine falsche Sitzhaltung vorzubeugen aber auch ein Bewusstsein für richtiges Sitzen zu schaffen, wurden alle Mitarbeiter auf Wunsch und im Rahmen der arbeitsmedizinischen Begehung durch den Arbeitsmediziner Dr. Laske und die Sicherheitsfachkraft Ing. Kotauczek über korrektes Sitzen und die optimale Einstellung der Bürosessel und Autositze informiert.

Durchführung:

- Dr. Herwig Laske (Arbeitsmediziner der D.A.S.)
- Ing. Michael Kotauczek (Sicherheitsfachkraft der D.A.S.)

4.2.29 Ergonomie am Arbeitsplatz

Zur Vorbeugung von Belastungen und Beschwerden des Bewegungsapparates durch ständiges Sitzen wird der Arbeitsmediziner Herr Dr. Laske im Rahmen seiner jährlichen Begehungen Schwerpunkte zu Themen, die die Arbeitsplatzergonomie oder sonstige interessante Gesundheitsthemen betreffen, behandeln. Für persönliche Beratungen steht er den Mitarbeitern während seiner Anwesenheiten bzw. telefonisch zur Verfügung.

Durchführung:

- Dr. Herwig Laske (Arbeitsmediziner der D.A.S.)

4.2.30 Ausstattung PC's

Aufgrund der Anregungen aus den Gesundheitszirkeln wurde eine Prüfung der vorhandenen PC's hinsichtlich Software und alter Hardware am Standort durchgeführt. Sofort umsetzbare Verbesserungen wurden durchgeführt und ein notwendiger Hardwaretausch vorgezogen bzw. auf die Agenda für 2011 gesetzt.

4.2.31 Bildschirmschoner - Intranet

Zu wenig Bewegung oder zu wenig Trinken am Arbeitsplatz führen oft zu schleichenden Belastungen. Von den Gesundheitszirkeln wurden deshalb Bildschirmschoner mit Erinnerungen zum Trinken oder zu Bewegungsübungen sowie die Anleitung zu Übungen vorgeschlagen. Fit 4 D.A.S. sorgt mit Unterstützung der zuständigen Abteilungen für die Umsetzung. Als Erweiterung dazu werden die Bewegungs- und Entspannungsleitfäden auch im Intranet bereitgestellt.

4.2.32 Wasserkrug - zusätzlich zu Getränkeangebot in der Betriebsküche – Wien 17

Im Rahmen von Fit 4 D.A.S. wurde das Getränkeangebot der Betriebsküche in Wien 17 angepasst. Das durch Obstscheiben um Vitamine angereicherte Wasser erfreut sich inzwischen großer Beliebtheit.

4.2.33 Informationen zu Getränkeangebot und Getränken allgemein

Limonaden sind Zuckerbomben par excellence! Um Bewusstsein für richtiges Trinkverhalten und die Auswahl von gesunden Getränken zu stärken, gibt es einen Aushang über den Zuckergehalt und die Inhaltsstoffe der gängigsten Getränke beim Getränkeautomaten in der Zentrale.

4.2.34 Ansprechpartner Psychohygiene

Aus den Maßnahmenkatalogen kam auch der Wunsch nach einer Ansprechperson für Psychohygiene. Der Arbeitsmediziner Dr. Laske hat es übernommen, den Mitarbeitern die richtigen Ansprechstellen zu nennen. Weiters wurde im Intranet Informationen zu Gesundheitsthemen und Notrufnummern zur Verfügung gestellt.

4.2.35 Thementage

Es gab sehr viele gute Vorschläge für Aktivitäten, die den großen Bereichen Ernährung, Bewegung und psychische Gesundheit zugeordnet werden können. Diese werden aufgrund auf Grund eines Vorschlages der aus der engagierten Arbeit der Führungskräfte entstand zum Kennenlernen in Thementagen umgesetzt. Die Thementage wurde unter Vorgabe eines zentralen Programmvorschlages und zur Verfügung gestellten Budgets von den Gesundheitszirkeln vor Ort organisiert. Aus der anfänglich mit Skepsis betrachteten Aufgabenstellung in Bezug auf die Organisation entwickelten sich selbstständig organisierte, abwechslungsreiche und sehr interessant gestaltete Thementage die bei den Mitarbeitern sehr großen Anklang fanden. Außer in der Region Tirol/Vorarlberg konnte der Thementag in allen Regionen umgesetzt werden. Die Umsetzung erfolgt in einem externen Seminarhotel

mit eigenen Trainern für Bewegungseinheiten oder Vortragenden. Zentraler Programmpunkt war die gemeinsame Zubereitung eines Mittagessens. Der Thementag kann zu Recht als voller Erfolg und im Rahmen von Fit 4 D.A.S. als die Maßnahme bezeichnet werden, die die höchste Akzeptanz fand und auch in der Zukunft am wenigsten vermisst werden möchte.



4.2.36 Maßnahmen in Eigenverantwortung

Aus den Gesundheitszirkeln kam eine Fülle an Vorschlägen, die selbst in die Eigenverantwortung gelegt wurden. Die engagierten Mitarbeiter der jeweiligen Zirkel haben hier umgehend mit der Umsetzung der Maßnahmen/Vorschläge begonnen – der Fortschritt der Maßnahmenumsetzung wurde unter anderem auch in „Play the Game“ abgebildet. Die Gesundheitszirkelmitglieder waren aber nicht nur mit der Umsetzung von Lösungen, wie zum Beispiel einer Stärkung des Bewusstseins für die eigene Gesundheit, einer Verbesserung der internen Kommunikation, einer Stärkung der gegenseitigen Unterstützung etc., beschäftigt, sondern sehen sich selbst auch als Motor, der Fit 4 D.A.S. in den Regionen am Laufen hält und vorantreibt.

4.2.37 Netzwerktreffen der Gesundheitszirkel

Am 13. und 14. September 2010 wurden alle Mitglieder der Gesundheitszirkel aus allen Regionen Österreichs zu einem Netzwerktreffen im Austria Trend Hotel Lambrechterhof in St. Lambrecht in der Steiermark eingeladen. Das Programm der 1 ½ Tage war so definiert, dass sowohl über Vergangenes und Erfahrungen berichtet werden konnte, Ziele,

organisatorische Änderungen und sonstige Wünsche definiert werden konnten aber auch die aktive Bewegung und der persönliche Erfahrungsaustausch und das gegenseitige Kennenlernen Platz fanden. 12 Mitarbeiter aus 5 Regionen haben dieses Angebot gerne wahrgenommen – andere waren leider aus zeitlichen Gründen verhindert – eine Fortsetzung dieses Vernetzungs- und Austauschtreffens ist auch in Zukunft geplant.



Die Zusammenfassung des Netzwerktreffens finden Sie im Anhang Nr. „7.3 – Fit 4 D.A.S. - Gesundheitszirkel Netzwerktreffen“.

4.2.38 *Gesundes Sitzungs- und Tagungsmanagement*

Im Rahmen der Führungskräfte-Gesundheitsgruppe wurden auch die Probleme und Belastungen aus Sicht der Führungskräfte erörtert und es haben sich sehr schnell leicht umsetzbare und für viele Mitarbeiter nutzbare Lösungen ergeben. Die Führungskräfte sind regelmäßig mit Sitzungen, Tagungen und Schulungen beschäftigt die bisher relativ monoton und vortragsreich gestaltet waren. Die Führungskräfte haben es sich selbst zur Aufgabe gemacht Sitzungen etc. in Zukunft abwechslungsreicher, aktiver und was den Ablauf betrifft interessanter zu gestalten und sich teilweise auch selbst zu Trainern für einfache Bewegungseinheiten ausbilden lassen. Erste Versuche haben nur positive Rückmeldungen von Sitzungsteilnehmern und einen im Endeffekt entspannteren und effizienteren Tag mit sich gebracht.

Hohes Commitment der Unternehmensleitung zeigt sich darin, dass die periodischen Besprechungen der Vorstände mit der 2. Führungsebene seit März 2010 durch 15-minütige Atem-, Bewegungs- oder Entspannungsübungen ergänzt werden, die jeweils von einem Besprechungsteilnehmer selbst betreut werden.

4.2.39 *Rahmenprogramm bei der Endevaluierung*

Der verantwortungsvolle Umgang der Gesundheitszirkel mit den ihnen für Maßnahmen anvertrauten Budgets, die professionelle Organisation der Veranstaltungen durch die Mitarbeiter und das positive Echo der Kollegen auf die Thementage führten zur Begleitung der für die Endevaluierung erforderlichen Health Checks durch ein am Standort selbst organisiertes Rahmenprogramm. Themen aus den Bereichen Ernährung (durch Ernährungsberater zusammengestellte gesunde Mittagsbuffets mit Infomaterial und/oder Vorträgen), Bewegung (Schnupperstunden Yoga, Qi Gong, Rückentraining, Ismakogie, Shinerger) und psychischer Gesundheit (Burnout-Vortrag) verkürzten Wartezeiten zwischen den einzelnen Stationen der Health Checks. Die anspruchsvollen Programme hatten leider dennoch nicht den gewünschten Effekt, die Teilnahmequote an den Health Checks zu erhöhen und wurden von den Mitarbeitern durch die hohe Dichte von Angeboten zwischen April und September manchmal sogar als Überangebot empfunden.

4.2.40 *Massageangebot am Arbeitsplatz*

Über Wunsch der Mitarbeiter und mit organisatorischer Unterstützung des Betriebsrats wurde Massage (in der Freizeit auf eigene Kosten, aber direkt im Betriebsgebäude) an den beiden großen Standorten in Wien angeboten. Während das Angebot an einem Standort inzwischen mangels Inanspruchnahme wieder eingestellt wurde, war der Zuspruch in der Zentrale so groß, dass Zusatztermine organisiert werden mussten. Auch einzelne dezentrale Standorte haben die Anregung aufgegriffen und mit der Organisation begonnen.

4.2.41 *Sommermaßnahme 2010*

Für Maßnahmenvorschläge rund um Bewegung und psychische Gesundheit, die bei den Thementagen im April/Mai 2010 nicht berücksichtigt werden konnten oder weiter vertieft werden sollten, wurde den Gesundheitszirkeln ein eigenes Budget zum gemeinsamen Verbrauch (in der Freizeit) in den Sommermonaten zur Verfügung gestellt. 6 von 9 Gesundheitszirkeln haben Maßnahmen ergriffen, die von Angeboten am Arbeitsplatz (Chairmassage, Schnupperstunden Qi Gong und Progressive Muskelentspannung) über Vorträge (Ayurveda, Stressabbau) bis zu ganztägigen Ausflügen (Wanderungen, Nordic Walking, Besuch des Adrenalinparks Schwarzl) reichten. Ein Standort hat die Gelegenheit ergriffen, Matten und Hanteln anzuschaffen, um unter Anleitung einer zum Sportinstructor ausgebildeten Kollegin regelmäßig Übungen am Arbeitsplatz abzuhalten.

4.3 Beteiligung der Zielgruppen

4.3.1 D.A.S. Österreich - Mitarbeiterverteilung

Die D.A.S. Österreich hatte mit Stand 08.09.2010 442 Mitarbeiter – der Stand hat sich im Vergleich zu den Vorjahren mit zB Stand Mai 2009 mit 447 Mitarbeitern nur geringfügig verändert. Regional betrachtet sind ca. 40 % der Mitarbeiter an den beiden Standorten in Wien beschäftigt, an den Standorten in den Regionen gibt es jeweils ca. 35 Mitarbeiter. Das Verhältnis von Frauen und Männer kann mit 50,67% Frauen und 49,33% Männern als ausgeglichen bezeichnet werden – beim Vergleich Innen- und Außendienst haben die Außendienstmitarbeiter mit 56,56% einen leicht größeren Anteil als die Innendienstmitarbeiter mit 43,43% - an den Standorte außerhalb von Wien ist der Anteil der Außendienstmitarbeiter fast 2/3 der regional beschäftigten Mitarbeiter.

4.3.2 Health Checks – Teilnahmequote gesamt

Die Teilnahmequote aller Regionen bei der Istevaluierung liegt bei durchschnittlich 60,26%, bei der Endevaluierung haben durchschnittlich 37,92% der Mitarbeiter teilgenommen. Die Teilnahmequoten haben in den einzelnen Regionen variiert – es hat sich aber herauskristallisiert, dass die Teilnahmequote in Regionen höher war, in denen die Führungskraft klar hinter Fit 4 D.A.S. stand und die Mitarbeiter aktiv zur Teilnahme motiviert hat.

Gründe für den Rückgang der Teilnahmezahlen waren unter anderem eine von den Mitarbeitern empfundene zu hohe Häufigkeit der Untersuchungen an den Standorten in Wien (Ist-Evaluierung, Vorsorgeuntersuchung, End-Evaluierung in relativ kurzen Abständen), Überforderung durch hohen Leistungsdruck (aufgrund der End-Evaluierung im Herbst wo Unternehmensergebnisse für den Jahresabschluss noch verbessert werden), Zeitmangel (durch Terminkollisionen mit internen Schulungen), die zeitgleich e Aktion zum Abbau von Resturlauben oder auch die Organisation der Health Checks direkt vor Ort (eher nachteilig für den Außendienst), nach Außendienstbesprechungen (Zeitdruck für AD) oder die Durchführung extern (eher nachteilig für ID).

4.3.3 Health Checks – Teilnahmequote Frauen und Männer

Erfahrungsgemäß sind Frauen immer mehr mit Gesundheit beschäftigt und daher auch eher für dieses Thema zu gewinnen. Dieser Trend zeigt sich auch bei der D.A.S. Österreich. Die Teilnahmequoten der Frauen waren bei der Ist-Evaluierung im Durchschnitt mit 31,66 % und bei der End-Evaluierung im Durchschnitt mit 19,64% der gesamten Teilnehmer und damit höher als die Teilnahmequote der Männer. Mit 28,60% bei der Ist- und 18,28% bei der End-Evaluierung.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang aber auch, dass der Innendienst zum überwiegenden Teil mit Frauen besetzt ist, und hier aufgrund des einheitlichen Arbeitsplatzes grundsätzlich eine bessere Erreichbarkeit gegeben ist. Andererseits wurde versucht dem im Außendienst überwiegenden Teil der Männer durch einen für sie leichter erreichbaren Health Check entgegenzukommen. Der deutliche Rückgang der Teilnahmequote der

Frauen in der länger betreuten Region Nö Süd/Bgld (im Gegensatz zur Stmk) lag eventuell in der Tatsache, dass die Endevaluierung im Zuge einer AD Besprechung, nicht am Standort und nachmittags erfolgte.

4.3.4 *Health Checks – Teilnahmequote Innendienst und Außendienst*

Im Durchschnitt haben 23,36% der Innendienstmitarbeiter an der Ist-Evaluierung und 16,70% an der End-Evaluierung teilgenommen. Der Durchschnitt zeigt einen Rückgang der Teilnahmequote, wobei eine Aufspaltung der Teilnahmezahlen nach Regionen ein etwas differenziertes Bild zeigt – große Rückgänge an den Standorten in Wien standen teilweise sogar Zuwächsen in den Regionen gegenüber – generell gesehen ist der Anteil des Innendienstes in den Regionen niedriger da auch die Anzahl der Mitarbeiter geringer ist.

Im Österreichschnitt waren 36,24% der Teilnehmer bei der Ist-Evaluierung und 21,22% bei der End-Evaluierung Mitarbeiter des Außendienstes. Im Gegensatz zum Innendienst ist beim Außendienst in allen Regionen ein Rückgang der Teilnahme zu verzeichnen.

4.3.5 *Health Checks – Teilnahmequote gleiche Teilnehmer:*

Insgesamt haben 90 gleiche Mitarbeiter bei der Ist-Evaluierung der Pilotregionen im Februar und März 2008 bzw. der Ist-Evaluierung der restlichen Regionen Österreichs im Juni und Juli 2009 und der Endevaluierung im September und Oktober 2010 teilgenommen. Im Durchschnitt 10 Mitarbeiter pro Region – aufgrund der Standortgröße gibt es aber eine deutlich höhere Teilnahmequote in der Zentrale in Wien 17. Aufgeteilt auf Frauen und Männer haben 47 Frauen und 43 Männer sowohl an der Ist- als auch an der End-Evaluierung teilgenommen.

4.3.6 *Einbeziehung der Zielgruppen in die Planung und Aktivitäten zur Zielgruppenerreichung*

Grundsätzlich wurden bei der Aktivitätenplanung die Vorschläge und Wünsche der regionalen Gesundheitszirkel nach Absprache mit dem wissenschaftlichen Beirat umgesetzt. Die regionalen Gesundheitszirkel fungierten als Vertreter aller Mitarbeiter der jeweiligen Region, die Führungskräfte-Gesundheitsgruppe fungierte in der Phase 2 als Expertengruppe und als Vertreter der Führungskräfte allgemein. Auf dieser Basis konnten alle Mitarbeiter, die Interesse hatten und sich beteiligten wollten auf die Maßnahmenplanung und somit im weiteren Sinn am Verlauf von Fit 4 D.A.S. Einfluss nehmen. Die Aktivitäten im Einzelnen wurden bereits oben detailliert beschrieben. Grundsätzlich hat sich gezeigt, dass gesundheitsbezogene Gemeinschaftsaktivitäten außerhalb der Unternehmensräumlichkeiten am meisten Anklang fanden, da hier auch der Teamcharakter und ein gegenseitiges Kennenlernen wichtige Teilaspekte waren. Bei regelmäßig umgesetzten Aktivitäten konnten am besten Frauen des Innendienstes erreicht werden wobei sich dies fast von selbst erklärt - Frauen sind grundsätzlich leichter für das Thema zu erreichen und haben im Innendienst durch geregelte Arbeitszeiten und einen gemeinsamen Standort eindeutig bessere Voraussetzungen um an regelmäßigen Gemeinschaftsaktivitäten teilzunehmen als Außendienstmitarbeiter die in der gesamten Region unterwegs sind und den Standort nur unregelmäßig anfahren.



Eine detaillierte Aufstellung der Mitarbeiterverteilung sowie der Teilnahmequoten finden Sie im Anhang „7.4 – Fit 4 D.A.S. - Mitarbeiterbeteiligung“.

4.4 Projektablauf

Der Ablauf der Phase 1 konnte wie geplant erfolgreich abgeschlossen werden. Die Dauer der Phase 1 hat sich 2 Monate verlängert und letztendlich bis Februar 2009 gedauert. Diese Verlängerung ergab sich auch aus dem Grundsatz, dass die Dauer der Maßnahmenumsetzung wie geplant 6 Monate betragen sollte und nicht aufgrund der längeren Bearbeitungszeit der Maßnahmenvorschläge Zeit einbüßen sollte.

Die darauffolgende Phase der Auswertung der Phase 1 und Vorbereitung der Phase 2 hat sich dementsprechend ebenfalls um 2 Monate verschoben und konnte mit März 2009 abgeschlossen werden.

Die Phase 2 von Fit 4 D.A.S. startete im März 2009 wie geplant mit einer Istevaluierung und entsprechend dem Ablauf in der Phase 1, mit dem Strukturaufbau der Gesundheitszirkel sowie der Anpassung der Steuerungsgruppe und des Projektleitungsausschusses.

Ebenfalls verändert haben sich die Dauer der Planungsphase sowie der Ablauf der Handhabung der Pilotregionen.

Die Planungsphase hat sich aufgrund der Fülle der Maßnahmenvorschläge der Gesundheitszirkel und der damit längeren Bearbeitungszeit stark verlängert. Als weitere Faktoren für die Ausdehnungen können eine sehr aufwendige und zeitintensive Art und Weise der Maßnahmenbearbeitung und –verabschiedung sowie zeitliche Verzögerungen aufgrund interner Faktoren wie Urlaubszeiten, Monatsabschlüsse und dadurch vorhandener Arbeitsdruck, intern bereits vor Projektbeginn vorhandener Tagungs-, Seminar und Schulungsroutinen angesehen werden.

Die Pilotregionen sollten in der Phase 2 unterschiedlich betreut werden: eine Region reduziert aktiv (d.h. leichte Inputs und Anregungen seitens des Projektbetreibers), die zweite Region sollte nur eine passive Betreuung (d.h. nur Informationen über Angebote, völlige Eigenverantwortung bei der Inanspruchnahme von Maßnahmen, etc.) erhalten. Dies sollte nach Beendigung des Gesamtprojektes Aufschluss darüber geben, in wie weit eine reduzierte, aktive Betreuung nach einem BGF-Projekt zur Sicherung der Nachhaltigkeit beiträgt, bzw. welche Faktoren die Nachhaltigkeit beeinflussen.

Die erheblich veränderte Dauer der Planungsphase hatte verkürzende Auswirkungen auf die Dauer der Maßnahmenumsetzung in der Phase 2. Aufgrund dessen, wurde von einer unterschiedlichen Betreuung abgesehen, da durch diese kurze Dauer der Maßnahmenumsetzung keine Unterschiede zu erwarten waren und die Mitarbeiter nach der langen Wartezeit auf die Maßnahmenumsetzung mit dem Start dieser motiviert und nicht durch neue zusätzliche Aufgaben belastet werden sollten.

4.5 Projektaufbau und Projektrollen

4.5.1 Interne Projektleitung

Prok. Dr. Barbara Wenky Leiterin Hauptabteilung Personal und Recht

Die interne Projektleitung wurde zu Projektbeginn von Herrn Mag. Helmut Eitler übernommen. Ab April 2009 wurde die interne Projektleitung an Frau Prok. Dr. Barbara Wenky übergeben, da Herr Mag. Eitler das Unternehmen verlassen hat.

Als oberste Entscheidungsträger wurden ein Projektlenkungsausschuss sowie eine Projektsteuerungsgruppe eingerichtet – diese wurden mit Oktober 2009 erweitert um für die Maßnahmenkataloge der Phase 2 ein entscheidungsfähiges Gremium zu schaffen. Weiters wurden regionale Gesundheitszirkel und eine zentrale Führungskräfte-Gesundheitsgruppe eingerichtet.

4.5.2 Projektlenkungsausschuss

Projektlenkungsausschusssitzungen wurden jeweils zum Zeitpunkt entscheidender und lenkender Projektschritte, ca. im Abstand von 3 Monaten und in der Phase 2 am Beginn und am Ende der Phase 2 im Besprechungsraum im 1. oder 7. Stock der D.A.S. am Standort Hernalser Gürtel 17, 1170 Wien durchgeführt.

Eine Aufstellung der Mitglieder des Projektlenkungsausschusses finden Sie im Anhang „7/5 – Fit 4 D.A.S. - Projektaufbau und Projektrollen“.

4.5.3 Projektsteuerungsgruppe

Steuerungsgruppensitzungen wurden in regelmäßigen Abständen, im Zeitraum der Entscheidung über die Maßnahmenkataloge sogar monatlich, im Besprechungsraum im 1. oder 7. Stock der D.A.S. am Standort Hernalser Gürtel 17, 1170 Wien oder im Besprechungsraum im 2. Stock der D.A.S. am Standort Zieglergasse 5, 1070 Wien, durchgeführt

Eine Aufstellung der Mitglieder der Steuerungsgruppe finden Sie im Anhang „7/5 – Fit 4 D.A.S. - Projektaufbau und Projektrollen“.

4.5.4 Gesundheitszirkel

In den Regionen wurde jeweils ein Gesundheitszirkel (Tirol und Vorarlberg werden als eine Region betreut, Wien hat zwei Standorte = zwei Gesundheitszirkel) implementiert. Bei der Zusammensetzung der Gesundheitszirkel wurde auf eine ausgewogene Verteilung der Mitarbeiter und Altersstrukturen geachtet. Die Gesundheitszirkel wurden extern von Mag. (FH) Esther Winkler und Michael Stubbings moderiert.

In vier von neun Gesundheitszirkeln wurden Mitarbeiter zum Gesundheitszirkel-Moderator ausgebildet. Aufgrund von Terminkollisionen konnte die geplante Ausbildung noch nicht in allen Regionen umgesetzt werden.

Während der Analysephase wurden pro Region vier bis sechs Treffen abgehalten, in denen Belastungen und Probleme der jeweiligen Region erfasst und darauffolgend adäquate Lösungen erarbeitet wurden. Aus der Arbeit der Gesundheitszirkel entstand jeweils ein Maßnahmenkatalog, der durch die Health Consulting GmbH dem Projektsteuerungsausschuss sowie dem Vorstand der D.A.S. präsentiert wurde.

Seit Fertigstellung der Maßnahmenkataloge arbeiten alle Gesundheitszirkel (unterschiedlich umfangreich) selbständig an den Standorten weiter.

Eine Aufstellung der Mitglieder aller regionalen Gesundheitszirkel finden Sie im Anhang „7.5. - Fit 4 D.A.S. - Projektaufbau und Projektrollen“.

4.5.5 *Führungskräfte-Gesundheitsgruppe*

Als Gelerntes aus Phase 1 wurde unter anderem festgehalten, dass es bedeutend ist, die Führungskräfte sowohl in ihrer Position als Führungskraft, Vorbild, Motivator und erster Ansprechperson als auch als Mitarbeiter stärker in Fit 4 D.A.S. einzubinden. Aus diesem Grund wurde eine Führungskräfte-Gesundheitsgruppe gegründet. Die Gruppe wird extern durch Ontje Meyer-Lange und Mag. (FH) Esther Winkler moderiert und in Form einer Expertenrunde durchgeführt. Ziel ist es, Wege und Maßnahmen zu identifizieren, um auch den Führungskräften durch Fit 4 D.A.S. Unterstützung zuteil werden zu lassen und andererseits die Führungskräfte zur Motivation und auch als innerbetrieblichen Motor mehr mit ins Boot zu nehmen. Im Folgenden werden die Mitglieder inklusive ihrer Berufsbezeichnung in alphabetischer Reihenfolge aufgezählt:

Eine Aufstellung der Mitglieder der Führungskräfte-Gesundheitsgruppe finden Sie im Anhang „7.5. - Fit 4 D.A.S. - Projektaufbau und Projektrollen“.

4.5.6 *Entwicklungen und Veränderungen*

Nach Start von Fit 4 D.A.S. konnten, teils im Rahmen der Health Checks, die regionalen Gesundheitszirkel sehr schnell zusammengestellt werden. Nach einer teilweisen, anfänglichen Skepsis in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit der Umsetzung des Erarbeiteten haben die Mitglieder der Gesundheitszirkel sehr schnell erkannt, dass es sich dabei um regional sehr wertvolle Arbeitskreise handelt, da es dadurch möglich wurde gewachsene Kommunikationsgrenzen aufzubrechen und die Arbeit des Anderen oder eines anderen Bereiches besser kennen und verstehen zu lernen und so automatisch das Arbeitsklima positiv zu beeinflussen.

Die Gesundheitszirkel haben aber auch zentral Aufmerksamkeit erregt und Anklang gefunden, da eine (teils bekannte) regionale Sichtweise schriftlich und gesammelt kommuniziert wurde und so zum Einen Punkte aufgrund einer klaren Kommunikationsstruktur verständlich und abschließend beantwortet werden konnten und zum Anderen Schwachstellen in der Führungsarbeit aufgezeigt wurden und Punkte durch

eine direkte Weiterleitung einfach gelöst werden konnten und weiters sehr viele interessante Vorschläge sowohl unternehmensbezogen als auch gesundheitsbezogen, also sowohl verhaltens- und verhältnispräventiv, in einer Maßnahmenampel gesammelt zu Verfügung standen.

Die Führungskräfte Gesundheitsgruppe hat sich nach Klärung ihrer Aufgabenstellung /Zielsetzung zwischen Führungskräften, Gesundheitszirkel und Betrieblichem Gesundheitsmanagement schnell zu einer Runde geeint, die sehr zielorientiert interne Belastungsschwerpunkte aufgegriffen hat und schnell umsetzbare und auf einer breiten Basis akzeptierte Lösungen erarbeitet hat. Aufgrund der engagierten Arbeit hat es schlussendlich auch ein höheres Sitzungsintervall als geplant gegeben und es konnten im Endeffekt 7 Sitzungen durchgeführt werden.

Um betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmen zu implementieren, wurde mit Frau Mag. Remsa (Leiterin Personal), die Position einer betrieblichen Gesundheitsmanagerin geschaffen, die ab 2011 Fit 4 D.A.S. weiter betreuen und als interner Motor am Laufen halten und voranbringen soll. Die für 15. – 19. November 2010 geplante Ausbildung zur Betrieblichen Gesundheitsmanagerin findet aufgrund einer Terminverschiebung von Seiten des Veranstalters nun von 4. – 7. April 2011 statt.

Grundsätzlich konnten die anfänglich geplante Projektstruktur und die Projektrollen beibehalten werden. Am Beginn der Phase 2 wurde die Steuerungsgruppe erweitert um ein entscheidungsfähiges Gremium zu haben und aus den Erkenntnissen der Phase 1 wurde die Führungskräfte-Gesundheitsgruppe initiiert.

Eine detaillierte Aufstellung der Mitglieder des Projektlenkungsausschusses, der Steuerungsgruppen, der Gesundheitszirkel sowie der Führungskräftegesundheitsgruppe finden Sie im Anhang „7.5 – Fit 4 D.A.S. – Projektaufbau und Projektrollen“. Die Protokolle der Steuerungsgruppe finden Sie im Anhang „7.6 – Fit 4 D.A.S. - Protokolle der Steuerungsgruppensitzungen“ und die Protokolle der Sitzungen des Projektlenkungsausschusses finden Sie im Anhang „7.7 - Fit 4 D.A.S. - Protokolle des Projektlenkungsausschusses“.

4.6 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten

Die Nutzung der österreichweiten Ressourcen des BGF-Netzwerkes konnte leider nicht in dem geplanten Ausmaß erfolgen. Die Regionen haben aber jeweils sowohl mit der Netzwerkstelle als auch mit ev. anderen unterstützenden Einrichtungen Kontakt aufgenommen und sich über regionale Möglichkeiten informiert.

Als zusätzliche Unterstützung in Bezug auf Datenmaterial und Auswertung konnten alle Krankenkasse Österreichs eingebunden werden. Die meisten österreichischen Gebietskrankenkassen bieten ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl (ab 50 Mitarbeitern) eine Krankenstandsauswertung an. Diese ist bei einigen kostenlos, andere wiederum knüpfen die Auswertung an eine Projektzusammenarbeit oder führen diese gegen Bezahlung durch.

Mit Unterstützung von Frau Kiesewetter (OÖGKK, Forum Gesundheit), wurde im Rahmen von Fit 4 D.A.S. nun erstmals in der Geschichte der Krankenkassen, für ein Unternehmen eine österreichweite Krankenstandsauswertung für die D.A.S. Österreich durch die Zusammenarbeit aller Krankenkassen erstellt.

Die WGKK wurde von Anfang an in das Projekt mit einbezogen und war auch bei allen Projektlenkungsausschusssitzungen vertreten.

4.7 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

4.7.1 Information der Mitarbeiter

Die Mitarbeiter werden regelmäßig auf verschiedenen Wegen über den Projektfortschritt, den aktuellen Stand der Maßnahmenumsetzung sowie Termine, etc. informiert. Im Intranet wurde ein eigener Bereich Fit 4 D.A.S. eingerichtet, in dem Informationen zum Projekt und zu allgemeinen, gesundheitsbezogenen Themen, Fotos, Leitfäden, etc. veröffentlicht werden. In den regionalen Fit 4 D.A.S. Ecken werden regelmäßig Broschüren, Aushänge und Wissenswertes aufgelegt. In direkten Anschreiben per Email oder Aushängen werden Mitarbeiter auf wichtige Inhalte und Neuerungen im Rahmen von Fit 4 D.A.S. hingewiesen. Auch in der internen Mitarbeiterzeitung „D.A.S. aktuell“ wird regelmäßig über Fit 4 D.A.S. berichtet. Auch bei den Health Checks sowie bei den Thementagen gab es zu Beginn immer eine kurze Infoveranstaltung, um die Mitarbeiter über das bisher Geschehene, den aktuellen Stand und die in naher Zukunft geplanten Aktivitäten von Fit 4 D.A.S. zu informieren.

Die Gesundheitszirkel haben hier auch die Funktion des Informationstransports von oben nach unten und umgekehrt.

Screenshots der Informationen im Intranet sowie Beispiele der Artikel in der Mitarbeiterzeitung „D.A.S. aktuell“ finden Sie im Anhang „7.8 – Fit 4 D.A.S. - Mitarbeiterinformation – Intranet – D.A.S. aktuell“.

4.7.2 Information der Führungskräfte

Die Führungskräfte werden zusätzlich zu den bereits angeführten Informationswegen auch noch gesondert im Rahmen der Führungskräftekonferenzen sowie in eigenen Mailings und Anschreiben über Projektfortschritte, notwendige aktive Unterstützung, etc. informiert.

Die Führungskräfte Gesundheitsgruppe soll auch als zusätzlicher Weg für den Informationstransfer an Mitarbeiter und Kollegen dienen.

4.7.3 Externe Kommunikation

Im Rahmen des Projektabschlusses soll auch extern in Form einer Presseaussendung über Fit 4 D.A.S. bei der D.A.S. Österreich informiert werden.

4.8 Projekt-Evaluation

Zur Überprüfung der Wirksamkeit und zur weiteren Sicherung der Nachhaltigkeit von Fit 4 D.A.S. wurden durch die Projektsteuerungsgruppe und den wissenschaftlichen Beirat des Projektes, bestehend aus OA Dr. Bruno Mähr (klinischer Prüfarzt), Prof. Dr. Jürgen König, (Ernährungswissenschaftler, Universität für Lebenswissenschaften, Wien) und Prof. Dr. Martin Czejka (Institut für Pharmazie, Universität Wien), folgende Parameter festgelegt:

Messbare Parameter

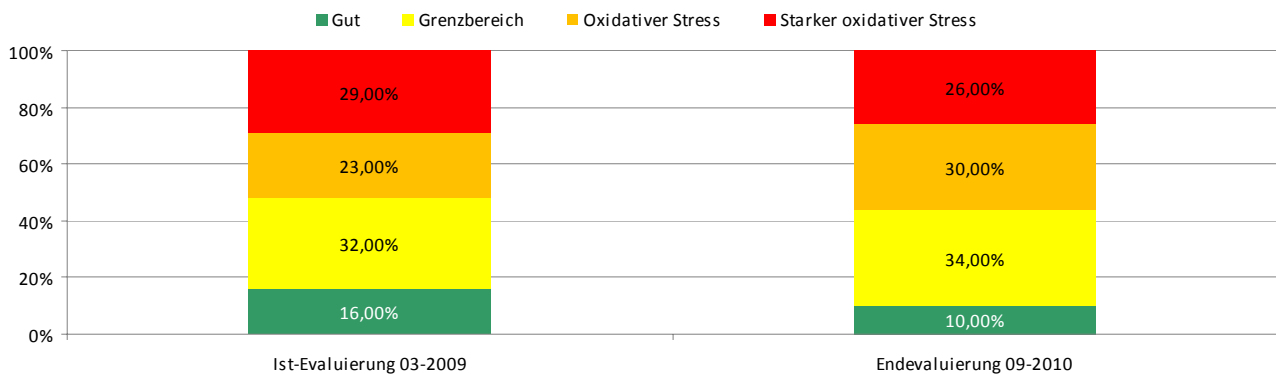
- Oxidativer Stress
- Blutdruck
- Muskelfunktion

Parameter aus Fragebogenerhebung

- Wie belastet sind Sie von Ihrem Arbeitspensum?
- Wie erholt fühlen Sie sich morgens nach dem Aufwachen?

Im Folgenden werden die Ergebnisse der 90 gleichen Teilnehmer der Ist- und Endevaluierung aufgeführt.

4.8.1 Stress



Die Messung erfolgte als colorimetrische Kinetikmessung von H₂O₂ – Äquivalenten (FORT) und TROLOX-Äquivalenten (FORD)Gerät: (Firma Incomat®, Deutschland)

Die Einteilung erfolgte in folgende Gruppen: bis 230 Fort grün, bis 310 gelb, ab 399 oxidative Belastung und orange und ab 400 Fort starker oxidativer Stress und rot.

Soweit aus den Fragebögen ersichtlich, halten die getesteten Personen im Großen und Ganzen einen gesunden Lebensstil ein. Auf Grund dieser Lebensweise liegen auch die Radikalwerte Großteils unter 350 FORT. Dies betrifft sowohl die Messungen 2009 als auch das Jahr 2010.

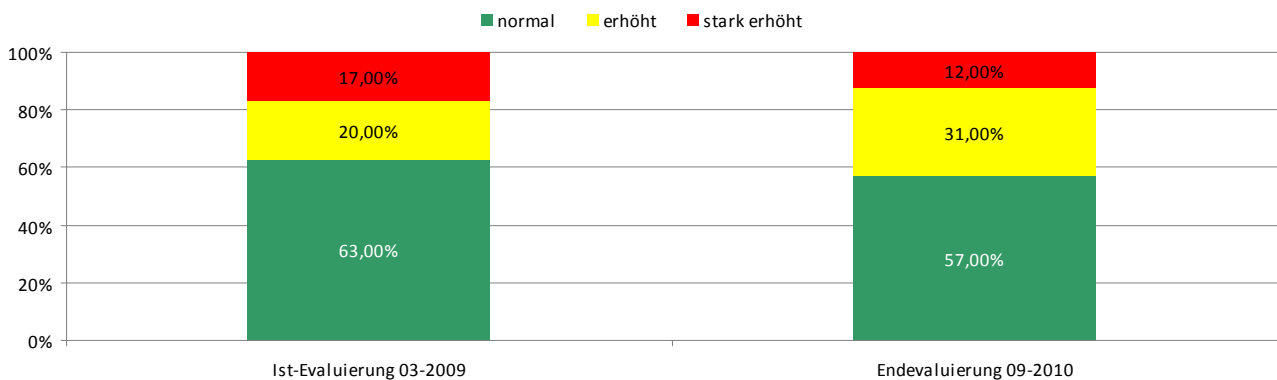
Bei den Personen mit erhöhten FORT Werten (über 350) wurde in einer eigenen Messung auch die Antioxidative Kapazität gemessen. Bei fast allen gemessenen Personen lag die

Antioxidative Kapazität im normalen Bereich. Dies bedeutet, dass ein leicht erhöhter FORT Wert durch eine ausreichende Antioxidative Kapazität kompensiert wird und die Radikale letztlich neutralisiert werden. Daher ist auch keine zusätzliche Maßnahme notwendig, es genügt, den Lebensstil beizubehalten.

Wie aus den Fragebögen ersichtlich, gibt es in den meisten Fällen eine plausible Erklärung für die erhöhten Stresswerte (Krankheit, Abgeschlagenheit, usw.). Nur in ganz wenigen Fällen (5 Personen) bleibt eine Informationslücke zwischen Messwert und Beschreibung der Person. Diese Personen werden gesondert verständigt und einer weiteren Diagnostik zugeführt.

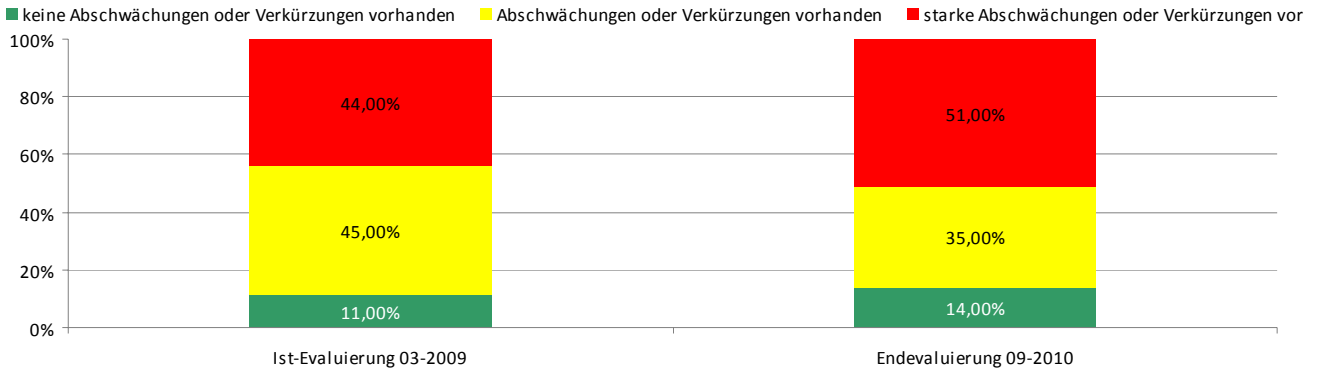
Eine detaillierte Auswertung der Messung des oxidativen Stress und der antioxidativen Kapazität entnehmen Sie dem Anhang „7.9 – Fit 4 D.A.S. – Projektevaluation – Auswertung Messung oxidativer Stress Uni Wien“.

4.8.2 Blutdruck



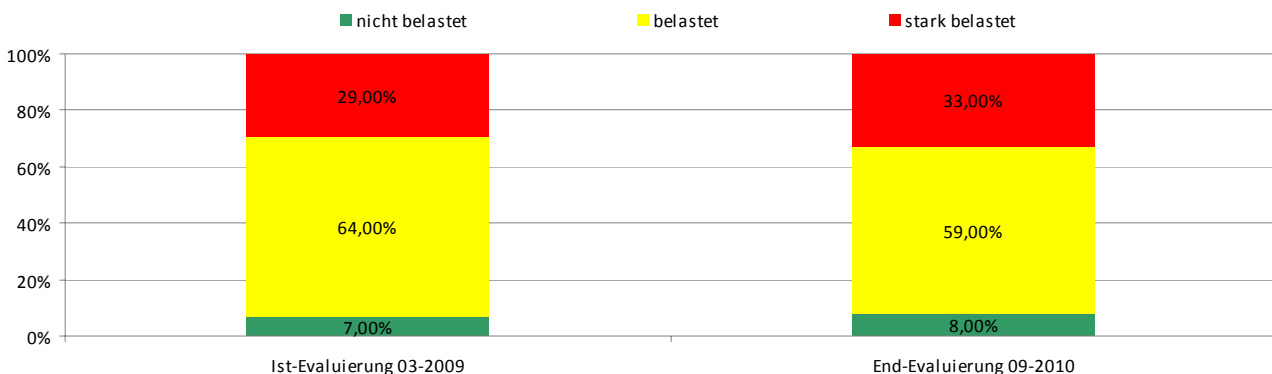
Grün bis 130/80 mmHg, gelber Bereich als Grenzwerthypertonie und rot ab 155/95mmHg. Das Ziel der Reduktion des Anteils der Mitarbeiter mit stark erhöhten Blutdruckwerten konnte erreicht werden. Die Veränderungen im grünen Anteil sind situationsbedingt vernachlässigbar. Leichte Schwankungen der Blutdruckwerte im grünen Bereich sind je nach Ruhezustand und Messumgebung normal und haben, im Gegensatz zu stark erhöhten Werten, keine gesundheitliche Konsequenz. Dieses Projektziel wurde mit einer Reduktion des stark erhöhten Anteils um fünf Prozent erreicht werden.

4.8.3 Muskelfunktion



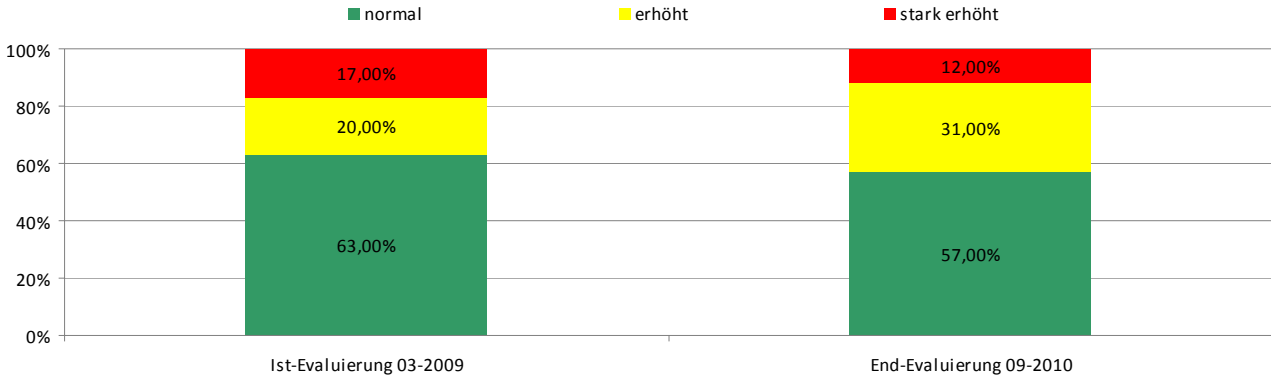
Der rote Bereich stellt starke Verkürzungen/Abschwächungen, der gelbe Bereich leichte und der grüne Bereich keine Verkürzungen/Abschwächungen. Getestet wurden Rumpfbeuger/-strecker, Armvorder/-rückseite und Beinvorder/-rückseite. Um Verbesserungen im Bereich starker Verkürzungen/Abschwächungen zu erreichen, ist naturgemäß eine stärkere Trainingsintensität mit entsprechendem Zeitaufwand notwendig, als im Bereich leichter Verkürzungen/Abschwächungen. Dieser gelbe Bereich konnte zum Einen bei den Arbeitnehmern mit intensivstem Zugang und Motivation (Innendienst, Frauen) zugunsten des grünen Bereichs erweitert werden, zum Anderen gab es leider auch durch mangelnde Motivation ein abdriften in den roten Bereich. Dieses Ziel konnte daher leider nicht erreicht werden, wiewohl aber die Verbesserungen in den grünen Bereich deutlich positiv zu werten sind.

4.8.4 Fragebogenerhebung - Frage 1: Wie belastet sind Sie von Ihrem Arbeitspensum?



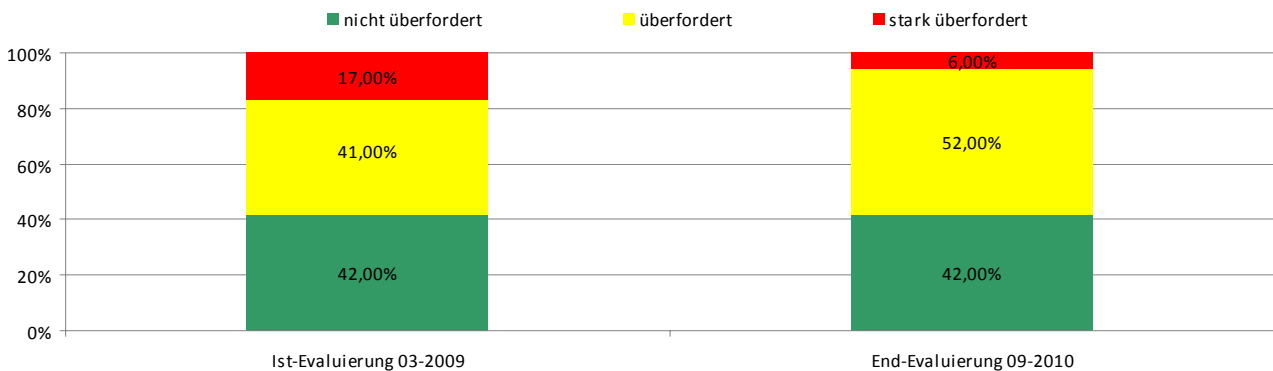
Die Beurteilung erfolgte auf Basis einer visuellen Analogskala von „gar nicht“ bis „sehr“. Im Bereich der allgemeinen Arbeitsbelastung zeigen sich im Projektverlauf kaum Änderungen. Bemerkenswert hierbei ist aber die Tatsache, dass die derzeitige wirtschaftliche Situation einen erhöhten Leistungsdruck auf Mitarbeiter im Allgemeinen bedingt. Eine gleichbleibende Bewertung der Arbeitsbelastung trotz höherer Umsatzvorgaben, Überstunden/Urlaubsabbau-Aktionen ist daher durchaus positiv zu bewerten, und kann als erreichtes Projektziel gewertet werden.

4.8.5 Fragebogenerhebung - Frage 2: Wie erholt fühlen Sie sich morgens nach dem Aufwachen?



Die Beurteilung erfolgte auf Basis einer visuellen Analogskala von „gar nicht“ bis „sehr“. Ziel war die Reduktion des roten Anteils der keine morgendliche Erholung nach dem Schlaf empfand. Dieses Projektziel wurde mit einer Reduktion von fünf Prozent erreicht.

4.8.6 Fragebogenerhebung - Frage 7: Wie oft in der Woche fühlen Sie sich überfordert?



Die Beurteilung erfolgte auf Basis einer visuellen Analogskala von „gar nicht“ bis „ständig“. Auch hier konnte das Projektziel der Reduzierung des Gefühls ständiger Überforderung erreicht werden. Eine Reduktion von minus 11 Prozent im roten Bereich, ist in Bezug auf den gestiegenen Leistungsdruck sehr beachtenswert.

Eine detaillierte Aufstellung der Ergebnisse und des Verlaufs der Prozess- und Ergebnisevaluation finden Sie im Anhang „7.10 – Fit 4 D.A.S. – Projekt-Evaluation“. Den verwendeten Fragebogen finden Sie im Anhang „7.11 – Fit 4 D.A.S. – Fragebogen Health Check“.

5 Darstellung der Änderungen – Soll-Ist-Vergleich

Die bereits im Punkt 4 erwähnte Fülle von Maßnahmenvorschlägen und die lange Bearbeitungszeit haben zu einer Verzögerung des Starts der Maßnahmenumsetzung geführt. Um den Mitarbeitern dennoch ein möglichst großes Angebot zu gewähren, wurde eine Verlängerung der Projektlaufzeit um 3 Monate beantragt und auch vom Fonds Gesundes Österreich genehmigt. Dies war u.a. auch deswegen notwendig, da die ursprüngliche Planung eine regelmäßige Umsetzung von Aktivitäten in den Büros der Regionen vorgesehen hat – um eine möglichst hohe Beteiligung der Außendienstmitarbeiter zu erreichen war aber eine Umsetzung in Rahmen von AD-Veranstaltungen notwendig.

5.1 Projektlaufzeit

21.02.2008 bis 31.12.2010

Die Projektverlängerung ohne Budgetwirksamkeit von Frau Mag. (FH) Sabrina Kucera am 08.06.2010 per Email genehmigt.

5.2 Interne Projektleitung

Prok. Dr. Barbara Wenky Leiterin Hauptabteilung Personal und Recht

Die interne Projektleitung wurde zu Projektbeginn von Herrn Mag. Helmut Eitler übernommen. Ab April 2009 wurde die interne Projektleitung an Frau Prok. Dr. Barbara Wenky übergeben, da Herr Mag. Eitler das Unternehmen verlassen hat.

5.3 Projektkonzeption

Das Projekt wurde grundsätzlich wie geplant in 2 Phasen umgesetzt. Diese Vorgehensweise hat sich als sehr sinnvoll herausgestellt, weil dadurch im kleinen Rahmen Erfahrungen in Bezug auf den Umgang und die Akzeptanz der Mitarbeiter mit dem Thema allgemein und gesammelt werden konnten als auch die richtigen Methoden, Abläufe und Informations-, Kommunikations- und Organisationswege herausgefiltert werden konnten.

5.4 Projekttablauf

Der Ablauf der Phase 1 konnte wie geplant erfolgreich abgeschlossen werden. Die Dauer der Phase 1 hat sich aber aufgrund der Fülle der Maßnahmenvorschläge aus den Gesundheitszirkeln sowie der längeren Bearbeitungszeit dieser Maßnahmenvorschläge um 2 Monate verlängert und letztendlich bis Februar 2009 gedauert. Diese Verlängerung ergab sich auch aus dem Grundsatz, dass die Dauer der Maßnahmenumsetzung wie geplant 6 Monate betragen sollte und nicht aufgrund der längeren Bearbeitungszeit der Maßnahmenvorschläge Zeit einbüßen sollte.

Die darauffolgende Phase der Auswertung der Phase 1 und Vorbereitung der Phase 2 hat sich dementsprechend ebenfalls um 2 Monate verschoben und konnte mit März 2009 abgeschlossen werden.

Die Phase 2 von Fit 4 D.A.S. startete im März 2009 wie geplant mit einer Istevaluierung und entsprechend dem Ablauf in der Phase 1 dem Strukturaufbau der Gesundheitszirkel sowie der Anpassung der Steuerungsgruppe und des Projektlenkungsausschusses.

Ebenfalls verändert haben sich die Dauer der Planungsphase sowie der Ablauf der Handhabung der Pilotregionen. Die Planungsphase hat sich ebenfalls durch die Fülle der Maßnahmenvorschläge der Gesundheitszirkel und die damit längere Bearbeitungszeit extrem verlängert. Als weitere Faktoren für die Verlängerung können eine sehr aufwendige und zeitintensive Art und Weise der Maßnahmenbearbeitung und –verabschiedung sowie zeitliche Verzögerungen aufgrund interner Faktoren wie Urlaubszeiten, Monatsabschlüsse und dadurch vorhandener Arbeitsdruck, intern bereits vor Projektbeginn vorhandener Tagungs-, Seminar und Schulungsroutinen angesehen werden.

Die Pilotregionen sollten in der Phase 2 unterschiedlich betreut werden: eine Region reduziert - aktiv (d.h. leichte Inputs und Anregungen seitens des Projektbetreibers), die zweite Region erhält nur eine passive Betreuung (d.h. nur Informationen über Angebote, völlige Eigenverantwortung bei der Inanspruchnahme von Maßnahmen, etc.). Dies soll nach Beendigung des Gesamtprojektes Aufschluss darüber geben, in wie weit eine reduzierte, aktive Betreuung nach einem BGF-Projekt zur Sicherung der Nachhaltigkeit beiträgt, bzw. welche Faktoren die Nachhaltigkeit beeinflussen. Die erheblich veränderte Dauer der Planungsphase hatte verkürzende Auswirkungen auf die Dauer der Maßnahmenumsetzung in der Phase 2. Aufgrund dessen, wurde von einer unterschiedlichen Betreuung abgesehen, da durch diese kurze Dauer der Maßnahmenumsetzung keine Unterschiede zu erwarten waren und die Mitarbeiter nach der langen Wartezeit auf die Maßnahmenumsetzung mit dem Start dieser motiviert und nicht durch neue zusätzliche Aufgaben belastet werden sollten.

Die Gesundheitszirkel der beiden Pilotregionen haben sich trotz eines veränderten Ablaufes selbstständig organisiert, Eigenverantwortung übernommen und Kontakt zur internen Projektleitung gehalten – dies konnte in der Region Steiermark verstärkt wahrgenommen werden.

Weiters konnte die in allen Regionen geplante Zwischenevaluierung nicht umgesetzt werden. Aufgrund der Verschiebung der Projektphasen hätte sich ein zeitlich relativ kurzer Abstand zwischen der Ist-Evaluierung, der Zwischenevaluierung und der End-Evaluierung ergeben. Eine Durchführung der Zwischenevaluierung hätte sich deshalb einerseits negativ auf die Teilnahmequote der Mitarbeiter aufgrund einer Überforderung ausgewirkt und andererseits auch keine wirklichen Ergebnisse aufgrund eines zu kurzen Zeitfensters ergeben.

Gesundheitszirkel haben sich selbstständig organisiert,

5.5 Projektphasen

2007-07 bis 2008-01	Vorprojektphase
2008-01 bis 2008-03	Planungsphase Phase 1
2008-03 bis 2009-02	Umsetzung Phase 1
2009-02 bis 2009-03	Auswertung Phase 1 und Vorbereitung Phase 2
2009-03 bis 2010-07	Planungsphase Phase 2
2010-07 bis 2010-10	Umsetzung Phase 2
2010-10 bis 2010-12	Auswertung und Präsentation Gesamtprojekt

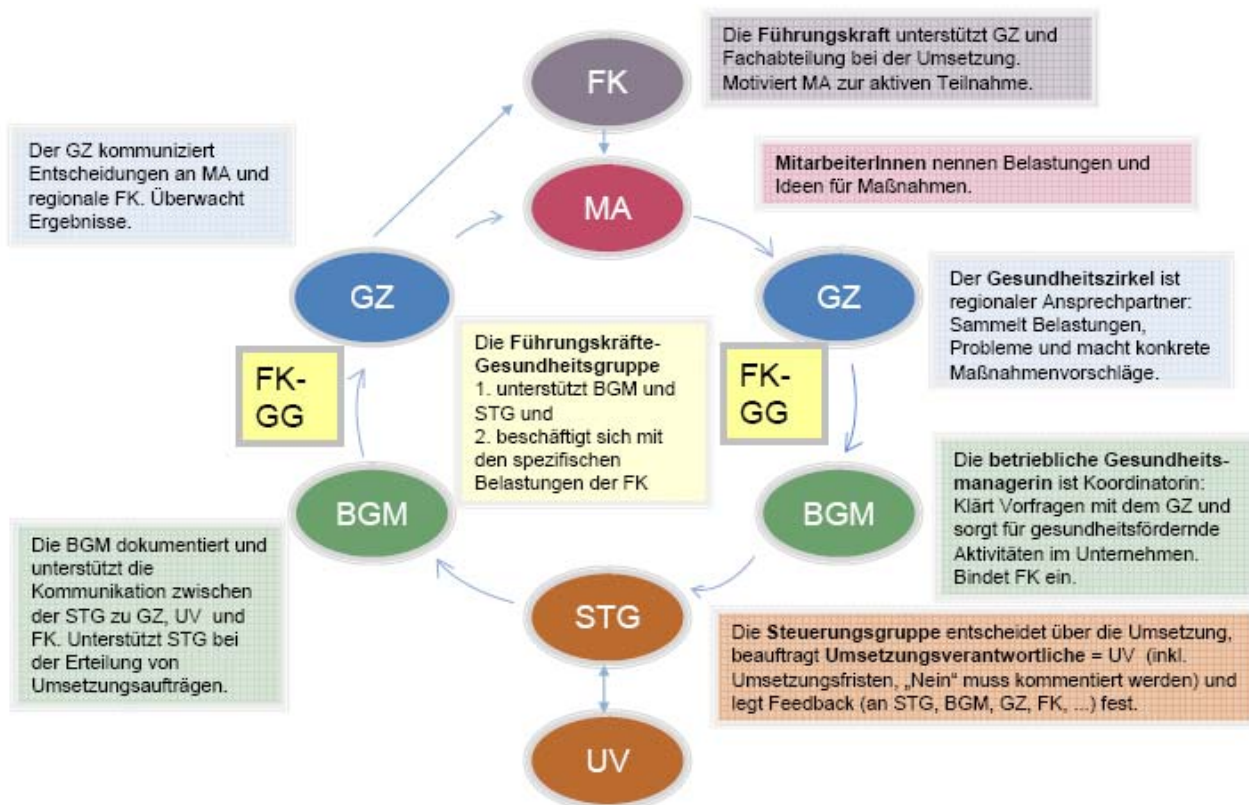
5.6 Projektkooperationen

Die Nutzung der österreichweiten Ressourcen des BGF-Netzwerkes konnte leider nicht in dem geplanten Ausmaß erfolgen. Die Regionen haben aber jeweils sowohl mit der Netzwerkstelle als auch mit ev. anderen unterstützenden Einrichtungen Kontakt aufgenommen und sich über regionale Möglichkeiten informiert.

Als zusätzliche Unterstützung in Bezug auf Datenmaterial und Auswertung konnten alle Krankenkasse Österreichs eingebunden werden und es war erstmalig in der Geschichte der Krankenkassen möglich, für ein Unternehmen eine österreichweite Auswertung durch die Zusammenarbeit aller Krankenkassen zu erhalten.

5.7 Nachhaltigkeit

Um Fit 4 D.A.S. langfristig in den Unternehmensalltag zu implementieren ist es notwendig, entscheidungsfähige und umsetzbare Strukturen zu schaffen. Für Fit 4 D.A.S. wurde von er Steuerungsgruppe der nachfolgende Bearbeitungskreislauf zur Eingliederung von Fit 4 D.A.S. in das Unternehmen verabschiedet:



Legende:

STG = Steuerungsgruppe

GZ = Gesundheitszirkel

FK = Führungskräfte

MA = Mitarbeiter

UV = Umsetzungsverantwortlicher

6 Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und – ergebnisse

Zur Bewertung der Projektumsetzung sowie der Projektergebnisse wird das Feedback der verschiedenen Gremien zusammengefasst betrachtet. Eine Aufarbeitung erfolgt getrennt in die Punkte „Erfolgreich während der Projektphase umgesetzt“ und „In der Nachprojektphase neu ausrichten oder neu implementieren“. Der zweite Punkt beinhaltet Schwerpunkte die als Gelerntes aus der Projektphase betrachtet werden können und in der Nachprojektphase auf jeden Fall Berücksichtigung finden sollten.

6.1 Erfolgreich während der Projektphase umgesetzt

Folgende Scherpunkte wurden, zur besseren Übersichtlichkeit aufgespalten auf weitere Unterpunkte, erfolgreich während der Projektphase umgesetzt:

Strukturen, Ressourcen und Organisation

- Gute Projektorganisation
- Hochmotivierte, omnipräsente und voll engagierte Projektleitung
- Ernsthafte laufende professionelle Betreuung in fachlicher (medizinischer) und projekttechnischer Hinsicht
- Gute Organisation
- Einbindung eines externen Beraters / Partners
- Professionelle Projektbegleitung
- Bereitstellung der benötigten finanziellen Mittel
- Einbindung der FK ab Phase 2
- Einsatz der Mitwirkenden
- Einbindung des Betriebsarztes
- Einbindung der Belegschaftsvertretung
- Bottom-up Ansatz über die Gesundheitszirkel
- Österreichweite Umsetzung

Methoden und Informationen

- Breite Informationsoffensive
- Transparentmachen der Hintergründe
- Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern zum Thema Gesundheit
- Steigerung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit durch gezielte Aktivitäten und Incentives im Rahmen von Fit 4 D.A.S.
- Sensibilisierung aller MA, dass etwas bewegt werden kann und dazu auch manchmal Eigeninitiative notwendig ist
- Regelmäßige Präsenz des Themas
- richtige Inhalte

Maßnahmen

- Thementag
- Obstkorb
- Kochworkshops
- Gesundenuntersuchung
- Maßnahmen die sich mit den persönlichen Anliegen der Mitarbeiter beschäftigen
- Nichtraucherchutz

Reaktionen der Mitarbeiter

- Fast die Hälfte der bei der Endevaluierung befragten Mitarbeiter sind mit den Inhalten und der Organisation der behandelten Themen sehr zufrieden.
- Knapp 90% der bei der Endevaluierung befragten Mitarbeiter bewerten die Tatsache, dass die D.A.S. ein BGF-Programm implementiert hat als sehr wichtig
- Das Gesundheitsbewußtsein der befragten Mitarbeiter hat sich im letzten Jahr immerhin bei einem Drittel verbessert. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, dass im Rahmen des Projektes Bewußtsein geschaffen wurde, und allein die Tatsache, dass sich Mitarbeiter jetzt überhaupt über ihre Gesundheit Gedanken machen, positiv zu bewerten ist.
- Die D.A.S. ist in Bewegung gekommen und es hat eine Förderung der Gemeinschaft stattgefunden. Das Projekt kann auch als Gradmesser für den Umgang mit Veränderungsprozessen angesehen werden.

6.2 In der Nachprojektphase besonders beachten, neu ausrichten oder neu implementieren

Dieses Kapitel kann auch als Handlungsanleitung nach Projektabschluss angesehen werden und zeigt Gelerntes aus der Projektphase auf, das entweder aufgrund von Erfahrungen oder Veränderung angepasst oder neu implementiert werden sollte.

Strukturen, Ressourcen und Organisation

Zur besseren Orientierung wurde hier eine weitere Untergliederung auf die unterschiedlichen Funktionsbereiche und die Maßnahmensammlung in Form einer Maßnahmenampel vorgenommen.

BGF-MANAGER

- Innerbetrieblicher Motor für BGF
- Zentrale, überregionale Ansprechperson
- Bindeglied zwischen allen Ebenen
- Schnellere Entscheidungen und Rückmeldung an GZ sicherstellen
- Klare, einfache und verständliche Informationen an MA sicherstellen
- Berücksichtigung einer höheren Gesundheitsorientierung auch bei Personalentscheidungen
- Einbindung und Information aller benötigten Ebenen sichern
- Eigeninitiative der Mitarbeiter einfordern

STEUERUNGSGRUPPE

- Mitgliederanzahl wieder verringern
- Ziele und Nichtziele für die Zukunft definieren
- Unterstützendes Gremium für BGF Manager
- Schnellere Entscheidungen und Rückmeldung an GZ sicherstellen
- Klare, einfache und verständliche Informationen an MA sicherstellen

GESUNDHEITZIRKEL

- grundsätzlich weiter arbeiten lassen
- mit regionalen Teilbudgets ausstatten
- mit Zeitressourcen ausstatten
- mit Verantwortung und Entscheidungskraft ausstatten
- mit regionaler Führungskraft als Unterstützung ausstatten
- Akzeptanz der Gesundheitszirkel bei Kollegen stärken, indem teilweise Kollegen zu GZ eingeladen werden
- 1-2 Sitzungen pro Jahr durchführen
- Ausbildung eines internen GZ-Moderators sichern, soweit noch nicht vorhanden
- Verlängerter Arm des BGF-Managers in den Regionen

FÜHRUNGSKRÄFTE

- Unterstützung, Vorbildwirkung und Motivation der MA einfordern
- Unterstützung der GZ und des BGF-Managers
- Workshop „Gesundes Führen“ zur Motivation und Bewußtseinsbildung
- Vertrauen in regionale Kompetenzen zur Umsetzung einfacher Lösungen

MASSNAHMENAMPEL

- Aktuelle Maßnahmenampel abspecken und leichter handhabbar und umsetzbar machen
- Nicht relevante Maßnahmen aus Maßnahmenampel aussortieren
- Rasche Bearbeitung der Maßnahmen und rasche Rückmeldung an die GZ sicherstellen

Methoden und Informationen

Unter diesem Titel werden allgemein wichtige Grundsätze, die aus dem Feedback der Mitarbeiter entstanden sind zusammengefasst:

- österreichweites Bewusstmachen der Gesundheitsinitiative bei allen Mitarbeitern
- erfolgreiches Ansprechen der Risikogruppen im Unternehmen und Motivation zur Verhaltensänderung
- rasche und nachhaltige Umsetzung der Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln
- Zusatznutzen für Mitarbeiter erlebbar machen
- Fit 4 D.A.S. stärker in den Alltag einbauen
- Ständige Präsenz des Themas bei allen Veranstaltungen und auf allen Ebenen
- Regelmäßige Informationen der MA zum Thema
- Stärkeres internes und externes Marketing

Maßnahmen

Generell gelten die Leitsätze „**Konzentration auf das Wesentliche**“ und „**Weniger ist mehr**“. Im Folgenden werden zum Einen Maßnahmen angeführt, die aufgrund der hohen Akzeptanz weitergeführt werden sollen, aber auch neue Maßnahmenvorschläge, die sich aus den Feedbacks ergeben haben:

- Thementag
- Obstkorb
- Kochworkshops
- Gesundenuntersuchung
- Businesslauf
- Pausenkultur
- Praxisorientierte Seminare
- Idee eines Gesundheitspreises prüfen
Die Regionen sollen zur Ideenfindung und Vorschlagsammlung aufgerufen werden. Damit soll sowohl die Motivation als auch die Akzeptanz des Themas selbst und die Teilnahme gesteigert werden als auch ein überregionale Ideenaustausch angeregt werden. Die Region mit dem besten Vorschlag erhält den Gesundheitspreis (zB: einen gewissen Betrag), der dann gesundheitsbezogen verwendet wird.
- Gesundheitsverträglichkeitsprüfung in den täglichen Arbeitsablauf als fixen Bestandteil integrieren
- Regelmäßige Informationen in Form von Newsletter, Rezept der Woche, Gesundheitstipp der Woche, Gesundheitstipp des Tages initiieren
- Sportangebot zur Verfügung stellen
Eventuell Quartalsschwerpunkte, die mit Events, Information, Marketing unterstützt werden (Ernährung; Fahrrad; Haltung/Sitzen; ...)

Eine detaillierte Aufarbeitung der Reflexion entnehmen Sie bitte dem Anhang „7.11 – Fit 4 D.A.S. – Reflexion“.

7 Nachhaltigkeit der Veränderungen

Zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit von Fit 4 D.A.S. wurden während der Projektlaufzeit folgende Schritte gesetzt:

- Um die Gesundheitszirkel auch nach Ablauf der Projektlaufzeit qualitativ gesichert weiterzuführen, wurden bereits einige Mitarbeiter zu internen Gesundheitszirkelmoderatoren ausgebildet. Aufgrund von Terminkollisionen konnte dies leider noch nicht für Regionen erfolgen, soll aber im nächsten Jahr nachgeholt werden.
- Die regionalen Gesundheitszirkel sollen weitergeführt werden und mit einem regionalen Budget ausgestattet werden.
- Um betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmen zu implementieren, wurde mit Frau Mag. Remsa, die Position einer betrieblichen Gesundheitsmanagerin geschaffen, die ab 2011 Fit 4 D.A.S. weiter betreuen und als interner Motor am Laufen halten und voranbringen soll. Die entsprechende Ausbildung findet aufgrund von Terminverschiebungen des Anbieters erst im April 2011 statt.
- Für 2011 wurde ein Budgetposten für Fit 4 D.A.S. eingeplant.

Derzeit ist geplant, folgende Maßnahmen aufgrund der hohen Akzeptanz weiterzuführen – die Art und Weise der Umsetzung wird von den aktuellen Wünschen der Mitarbeiter und Gesundheitszirkel abhängen:

- Der Obstkorb ist zwar ein kleines Zeichen für das Thema Gesundheit, aber Jenes Symbol, dessen Fehlen sofort auffallen und wieder eingefordert werden würde – deshalb wird der Obstkorb auch nach Projektablauf weitergeführt.
- Der Thementag war zu Recht die Maßnahme im Rahmen von Fit 4 D.A.S., die die höchste Akzeptanz fand und auch in der Zukunft am wenigsten vermisst werden möchte.
- Die im Rahmen der Thementage umgesetzten Kochworkshops sind in allen Regionen sehr gut angekommen und die Mitarbeiter wünschen sich auch hier eine Fortsetzung.
- Auch die Vorsorgeuntersuchungen sollen weitergeführt werden und auch in den Regionen auf Wunsch angeboten werden.
- Weiters gibt es den Wunsch, die Teilnahme von Firmenteams bei diversen Sportveranstaltungen (Business Lauf, Frauenlauf, etc.) zu unterstützen.
- Auch soll für das Thema Pausenkultur mehr Bewußtsein unter den Mitarbeitern geschaffen werden, so dass Pausen durch Kollegen auch akzeptiert und eingehalten werden.



8 Verbreitung der Projektergebnisse

Die Ergebnisse von Fit 4 D.A.S. sowie alle Informationen dazu werden den Mitarbeitern wie auch bereits bisher auf der Intranet Plattform zur Verfügung gestellt. Dieses Medium sowie die regionalen Fit 4 D.A.S. Ecken sollen auch in Zukunft als Basis für die Information der Mitarbeiter zu Fit 4 D.A.S. dienen.

Weiters wird wie bisher regelmäßig in der Mitarbeiterzeitung „D.A.S. aktuell“ berichtet werden und es wird einen Beitrag in der Kundenzeitung „D.A.S. Konsulent“ geben. Zum Abschluss des Projektes ist auch eine Presseaussendung geplant.

9 Anhänge

Der Punkt „9 – Anhang“ des Endberichtes sowie die darin angeführten Dokumente sind nicht zur Veröffentlichung vorgesehen.

- 7.1 - Fit 4 D.A.S. - Maßnahmenampel
- 7.2 - Fit 4 D.A.S. - Maßnahmenkataloge der regionalen Gesundheitszirkel
- 7.3 - Fit 4 D.A.S. - Gesundheitszirkel Netzwerktreffen
- 7.4 - Fit 4 D.A.S. - Mitarbeiterbeteiligung
- 7.5 - Fit 4 D.A.S. - Projektaufbau und Projektrollen
- 7.6 - Fit 4 D.A.S. - Protokolle Steuerungsgruppensitzungen
- 7.7 - Fit 4 D.A.S. - Protokolle Projektlenkungsausschusssitzungen
- 7.8 - Fit 4 D.A.S. - Mitarbeiterinformation – Intranet – D.A.S. aktuell
- 7.9 - Fit 4 D.A.S. - Projekt Evaluation – Auswertung Messung oxidativer Stress Uni Wien
- 7.10 - Fit 4 D.A.S. - Projekt-Evaluation
- 7.11 - Fit 4 D.A.S. - Fragebogen Health Check
- 7.12 - Fit 4 D.A.S. - Reflexion