



Gesundheit Österreich
GmbH



**Endbericht zum
Gesundheitsförderungsprojekt
„Auteca Aktiv“
der Firma Magna Auteca**

Nr. PJ 1652

Weiz, 06.04.2011

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	1
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	2
ZUSAMMENFASSUNG	3
1. VORPROJEKTPHASE	6
PROJEKTTEAMGRÜNDUNG	6
PROJEKTLOGO	6
PROJEKTZIELE	7
EINFÜHRUNGSWORKSHOPS - FÜHRUNGSEBENE	8
GESUNDHEITSECKE	8
2. PROJEKTSTART: KICK-OFF-VERANSTALTUNG	8
INTERNES KICK OFF	8
EXTERNER KICK OFF	9
PROJEKTTEAMSITZUNGEN.....	10
MITARBEITERINNENBEFRAGUNG.....	11
GESUNDHEITSSCHEREN.....	11
HEARTMANMESSUNGEN.....	12
3. PROJEKTPHASE 2: MAßNAHMENERARBEITUNG UND -UMSETZUNG	13
BEISPIELE EINZELNER MAßNAHMEN:.....	13
ERGONOMISCHE MAßNAHMEN	13
BAULICHE VERBESSERUNGEN.....	14
FÜHRUNG	14
Umgesetzte Aktivitäten aus dem Programm 45+:.....	16
BEWEGUNG.....	16
ERNÄHRUNG	18
RAUCHERENTWÖHNUNG	18
GESUNDHEITSCHECKS UND IMPFAKTIONEN.....	19
Adaptierung der Lichtverhältnisse	21
KOMMUNIKATION / INFORMATION	21
4. PROJEKTPHASE 3: ERGEBNISEVALUATION & PROJEKTABSCHLUSS	23
2. MITARBEITERINNENBEFRAGUNG.....	23
REFLEXION DER ZIELERREICHUNG NACH DER 2.MAB.....	23
PROJEKTABSCHLUSSVERANSTALTUNG	26
5. IMPLEMENTIERUNG VON BGM IN DIE UNTERNEHMENSKULTUR	27
6. ABSCHLIEßENDE REFLEXION	28

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Definition
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
GKK	Gebietskrankenkasse
STMK	Steiermärkische
GZ	Gesundheitszirkel
HR	Human Resources
PSP	Projektstrukturplan
MA	MitarbeiterInnen
MAB	MitarbeiterInnenbefragung
WLB	Work-Life-Balance

Zusammenfassung

Im September 2007 starteten bei Magna Auteca die ersten Aktivitäten zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Dies war der Anstoß für das Unternehmen ein ganzheitliches Gesundheitsförderungsprojekt zu starten, bei dem mehr als 300 MitarbeiterInnen am Standort Weiz und Standort Klagenfurt eingebunden wurden.

Von Mai bis Juli 2008 fand die aktive Planung in der Vorprojektphase und die Unterzeichnung der BGF Charta statt. Das Projektteam wurde in dieser Zeit ausführlich über Themen wie Projektarbeit, Kommunikation und Umgang mit Widerständen informiert und auch geschult. Als weiterer Schritt wurden die gesamten Führungskräfte des Unternehmens über das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung und über den Projektablauf aufgeklärt sowie mit Hilfe von Herzratenvariabilitätsmessungen mittels Heartman (Erholungs- und Belastungsmessungen über 24 Stunden) in Bezug auf ihre eigene Gesundheit sensibilisiert.

Im Rahmen des Kick offs wurden eine interne und externe Veranstaltung durchgeführt, um alle MitarbeiterInnen im Unternehmen für die Projektinformation und für verschiedenste Gesundheitsthemen erreichen zu können. Gleich im Anschluss daran startete das Projekt mit der MitarbeiterInnenbefragung. Die Beteiligung von 87,16% ist sehr zufriedenstellend und bildete eine gute Ausgangsbasis für die weitere Ist-Analyse. Genau nach Zeitplan starteten die Gesundheitszirkel. Insgesamt fanden 4 Gesundheitszirkel in der Produktion und im Verwaltungsbereich statt. Eine weitere Einheit wurde mit den MitarbeiterInnen der Nachtschicht durchgeführt, um auch die Themen der Nachtschicht für das gesamte BGF Programm aufzunehmen. Die Ergebnisse wurden zusammengefasst und es erfolgte die Erstellung eines Aktivitätenplans im Projektteam.

Die Umsetzungsphase begann in einer für das Unternehmen turbulenten Zeit der Wirtschaftskrise, von der die Automobilindustrie stark betroffen war. Trotz dieser schwierigen Situation war das Thema BGM bei Magna Auteca präsent. Im November 2009 erarbeitete das Projektteam einen 2. Aktivitätenkatalog. Es wurde auf eine verhaltens- und verhältnisorientierte Sichtweise Wert gelegt.

Neben zahlreichen ergonomischen Maßnahmen gab es auch bauliche Verbesserungen wie die Installation einer Gesamtbeschattung einer Halle und die Errichtung eines Pausenplatzes im Freien. Für den Bereich der Entspannung gibt es seit 2 Jahren regelmäßige Yogaeinheiten und im Bereich der Bewegung werden Wanderungen, Nordik Walking und Ausgleichsübungen angeboten. Auch in Sachen gesunder Ernährung hat sich in der Kantine einiges verbessert. Weiters werden seit Beginn des Projektes MitarbeiterInnen täglich mit frischen Äpfeln zur freien Entnahme versorgt. Bei Interesse gab es Möglichkeiten zur Unterstützung bei der Raucherentwöhnung. Diverse Gesundheitschecks und Impfaktionen, die zahlreich in Anspruch genommen wurden, leisteten auch einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung des Gesundheitsbewusstseins bei den MitarbeiterInnen.

Führungskräfte wurden verstärkt unterstützt und konnten spezielle Führungsweiterbildungen besuchen, sowie vor Projektabschluss erneut ein individuelles Gesundheitscoaching mit Heartmanmessungen in Anspruch nehmen. Ein weiterer Schwerpunkt wurde auf die Zielgruppe MA 45+ gelegt. Das Projekt Arbeitsfähigkeit erhalten 45+ vom Bundessozialamt wurde integriert und es fanden Arbeitsfähigkeitscoachings und Führungskräfteworkshops statt, aus denen spezielle Maßnahmen abgeleitet wurden, um das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit dieser Gruppe positiv zu beeinflussen.

Während der ganzen Projektphase wurde auf eine umfassende Informationsweitergabe und Kommunikationsmöglichkeit geachtet.

Im Oktober 2010 fand eine 2. MitarbeiterInnenbefragung statt, um den Projekterfolg zu messen. Die Projektziele konnten vereinzelt nachweisbar erfüllt werden und die erarbeiteten Verbesserungsvorschläge aus den Gesundheitszirkeln konnten bereits zu 90% umgesetzt werden. Die MitarbeiterInnen wurden sehr gut integriert und konnten in jeder Phase am Projekt partizipieren. Die Projektleitung arbeitete mit sehr hohem Engagement und Einsatz, wodurch eine sehr hohe Qualität innerhalb der gesamten Projektarbeit gewährleistet war und der vorgesehene Zeitplan eingehalten werden konnte. Das Projekt wurde von Seiten der gesamten Geschäftsführung unterstützt und gefördert.

Im Mai 2011 gibt es eine Projektabschlussveranstaltung in Form von Gesundheitstagen für alle MitarbeiterInnen. Dies ist allerdings nicht das Ende

der Gesundheitsförderung, denn aufgrund des Erfolges wird das Projekt nun in Betriebliches Gesundheitsmanagement überführt. Dazu wurden bereits Maßnahmen erarbeitet und Verantwortliche bestimmt.

1. **Vorprojektphase**

Da die Planung und Durchführung eines umfassenden Projektes großes Know how und Erfahrung auf dem Gebiet der BGF bedarf, wurde das Unternehmen Work-Life-Balance als externes Institut mit der Gesamtbetreuung beauftragt. Zusätzlich wurde eine Zusammenarbeit mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse vereinbart. Die BGF Charta wurde vom Unternehmen Magna Auteca unterzeichnet.

Projektteamgründung

Das Projektteam des BGF-Projektes „Auteca Aktiv“ setzte sich aus MitarbeiterInnen verschiedener Abteilungen und verschiedenen Alters zusammen, um zu gewährleisten, dass die Wünsche, Bedürfnisse und Anliegen aller MitarbeiterInnen wahrgenommen werden. Auch der Frauen- bzw. Männeranteil im Projektteam wurde so gewählt, dass er die Geschlechterverteilung im Unternehmen widerspiegelt.

Das Projektteam wurde in allen Phasen des Gesundheitsförderungsprojekts vom Team Work-Life-Balance unterstützt.

Das gebildete Projektteam erhielt eine umfassende Schulung und Information über das geplante BGF-Projekt. Da die Mitglieder unterschiedlichstes Wissen und Projekterfahrungen mitbrachten, wurde von Anfang an speziell auf jeden Einzelnen eingegangen. Die zentralen Themen dazu waren: Motivation, Kommunikation, Verkaufstechnik bzw. Werbung fürs Projekt, Argumentationshilfen, Umgang mit Widerständen und auch positives Denken.

Projektlogo

Im Rahmen der Projektarbeit wurde auch an der Entwicklung eines gemeinsamen Logos gearbeitet. Innerhalb des Projektteams wurden dazu Vorschläge eingebracht, die Entwürfe diskutiert und in der Projektteamgruppe abgestimmt. Entscheidende Kriterien für die Wahl des entsprechenden Logos waren: ein erkennbarer Zusammenhang mit Gesundheit und Wohlbefinden,

farblich dem Unternehmenslogo entsprechend und auch im Schwarz-Weißdruck gut erkenntlich.



Abb.: Projektlogo

Projektziele

Im Rahmen der Visionsarbeit zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement im September 2007 konnte bereits ein Erstentwurf für die Projektziele abgeleitet werden. Im ersten Workshop mit dem Kernteam im Mai 2008 wurden die Projektziele konkretisiert und im Anschluss den gesamten Führungskräften im Unternehmen vorgestellt (Prozessverantwortliche, Teamverantwortliche).

Die Projektziele lauten:

1. Gesteigertes Gesundheitsbewusstsein der Menschen im Unternehmen
2. Gesundheit ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur
3. Förderung des wertschätzenden Umgangs miteinander
4. Verbesserung der Arbeitsbedingungen um 15-65+ jährige Menschen zu beschäftigen
5. Reduktion der betrieblich beeinflussbaren, krankheitsbedingten Abwesenheiten
6. Steigerung der Arbeitszufriedenheit und des persönlichen Wohlbefindens

Einführungsworkshops - Führungsebene

Mit den gesamten Prozessverantwortlichen und den Teamverantwortlichen der Magna Auteca fanden 3 Workshops statt. Hier wurden 45 Personen über das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement und über den gesamten Projektablauf der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert. Es wurden auch die Erwartungen und die Beiträge der Führungsebene zum Erfolg dieses Projektes in der Gruppe erarbeitet. Aktuelle Informationen zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung wurden von der Projektleitung, die auch in der HR Funktion tätig ist, bei bereits fixen Besprechungen in dieser Ebene übermittelt. Es wurde intensiv versucht laufend die notwendigen Informationen zu übermitteln.

Gesundheitsecke

In beiden Standorten wurde eine eigene Gesundheitsecke eingerichtet. Diese Ecke befindet sich im Kantinenbereich, wo sich alle MitarbeiterInnen des Unternehmens zu bestimmten Zeiten aufhalten. Es wurden alle notwendigen Informationen, die im Zusammenhang mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung stehen, in aktueller Version aufgeschlagen. Dazu standen insgesamt 3 Informationstafeln zur Verfügung. Die Ablagen waren meist mit Informationsmaterialien zur freien Entnahme für die MA ausgestattet. Zentral stand ein großer Apfelkorb, der regelmäßig mit frischen Äpfeln befüllt wurde. Jeder MA hatte die Möglichkeit täglich frisches Obst zu entnehmen.

2. *Projektstart: Kick-off-Veranstaltung*

Internes Kick off

Am 30. September 2008 und 1. Oktober 2008 startete das ganzheitliche Gesundheitsförderungsprojekt in Weiz und am 3. Oktober 2008 in Klagenfurt offiziell mit einer großen internen Veranstaltung, bei der alle MitarbeiterInnen

die Gesundheitsstationen besuchen konnten. Die MA von Magna Auteca erwartete eine physiologische Untersuchung mit entsprechender fachlicher Beratung (Blutzucker, Gesamtcholesterin, Blutdruck, Körperfettmessung), ein Sehtest, ein Haltungstest, Ernährungsberatung, Yogakostprobe, Nordic Walking Einführung, Beratung durch Arbeitsmediziner, Wii Fit und ein Informationsstand über das gesamte Projekt bei der Gesundheitsecke. Weiters wurden den MitarbeiterInnen noch Geschenke überreicht (Rucksack mit Obst und Projektinformationen, T-Shirt). Ein Gesundheitsbuffet stand allen MitarbeiterInnen an diesen Tagen zur Verfügung. In Weiz gestaltete das Gesundheitsbuffet eine St. Martiner Hauswirtschaftsschule von Naas und in Kärnten die Seminarbäuerinnen. Als Beispiel für eine gesunde Jause wurden auch diverse Rezepte zur Verfügung gestellt.

Insgesamt haben daran 360 MitarbeiterInnen – Weiz: 320 MA und Klagenfurt 40 MA (inkl. LeihmitarbeiterInnen) teilgenommen. Das Projektteam war intensiv eingebunden und die MA aus dem Projektteam standen den MA für Informationen, Fragen und Koordination der Gesundheitsstationen für die gesamte Veranstaltungsdauer zur Verfügung.

Externes Kick off

Am 18. Oktober 2008 fand das externe Kick off in der Halle in Krottendorf statt. Um den ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen und ein Zeichen zu setzen, dass Gesundheit nicht nur in der Arbeitswelt eine Rolle spielt, sondern auch im privaten Bereich wichtig ist, wurden zu dieser Veranstaltung auch die Familien der MA eingeladen. Insgesamt haben ~ 420 Personen die Veranstaltung besucht. Es erfolgte eine ausführliche Projektinformation, Impulsvorträge zum Thema Sozialkapital und Gesunder Schlaf, Showeinlagen und für die Kinder wurde ein eigenes Kinderprogramm organisiert. Die Veranstaltung wurde extern moderiert und das ganze Programm mit einem gesunden Buffet abgerundet. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass dieses Kick off ein großer Erfolg war, nicht nur aufgrund der Besucheranzahl, sondern auch, weil es sehr gut gelungen ist, Informationen, Show und Spaß zu kombinieren.

Ein weiterer Nutzen: Für die MA aus Klagenfurt wurde ein Bus organisiert und sie hatten auch die Möglichkeit das Magna Auteca Unternehmen in Weiz zu

besichtigen. Bei der gemeinsamen Veranstaltung konnte auch ein gegenseitiges Kennerlernen der MA der beiden Standorte ermöglicht werden.

Projektteamsitzungen

Bis zum Kick off wurden **4 Workshops** mit dem Projektteam durchgeführt. Bis Ende Dezember 2011 haben insgesamt **9 Projektteamsitzungen** stattgefunden. Die Besprechungen wurden jeweils 1 Woche vor dem geplanten Termin mittels Agenda ausgeschrieben und die TeilnehmerInnen wurden per E-Mail oder persönlich (einzelne MA haben keinen Mailzugang) eingeladen.

3. Projektphase 1: Ist-Analyse

Nach diesem großartigen Start des Gesundheitsprojekts folgte die Ist-Analyse-Phase mittels der nachfolgend angeführten Instrumente, welche laut PSP nach Zeitplan stattgefunden haben.

MitarbeiterInnenbefragung

Die MitarbeiterInnenbefragung (MAB) für alle MitarbeiterInnen des Unternehmens fand im Oktober 2008 statt. Im Zuge dieser Befragung wurde die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen erhoben. Als Instrument wurde der Erholungs- und Belastungsfragebogen (EBF-24A/28), des weiteren der Sozialkapitalfragebogen (SCQ), die Profilanalyse zur Arbeitszufriedenheit (PAZ 12), sowie die Mehrdimensionale Körperliche Symptomenliste (MKSL-26/4/F) verwendet. Die Verteilung der Befragung erfolgte über die Führungsebene. Alle MitarbeiterInnen wurden per MitarbeiterInnenzeitung, beim MitarbeiterInnentreffen im September 2008 und beim Kick off über die bevorstehende Befragung informiert.

Die Rücklaufquote von 87,16% lässt auf ein großes Interesse am Thema Gesundheit und Arbeitszufriedenheit schließen.

Gesundheitszirkel

Durch die externe Beraterfirma Work-Life-Balance wurden Gesundheitszirkel (GZ) durchgeführt, gemeinsam mit den MA wurden die Probleme am Arbeitsplatz aufgezeigt und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet.

Die Information über die Möglichkeit einer aktiven Teilnahme bei den Gesundheitszirkeln erfolgte im September 2008 beim MitarbeiterInnen-Treffen, beim Kick off und über das Projektteam. Die Zusammenstellung der TeilnehmerInnen wurde gemeinsam im Projektteam vorgenommen. Es folgte für jede/n Teilnehmer/in eine Einladung und eine nochmalige schriftliche Information über den Ablauf der Gesundheitszirkel.

Genau nach Zeitplan starteten die Gesundheitszirkel in Weiz und Kärnten. Insgesamt fanden 4 Gesundheitszirkel in der Produktion und im Verwaltungsbereich statt. Eine weitere Einheit wurde mit den MitarbeiterInnen der Nachtschicht durchgeführt, um auch die Themen der Nachtschicht für das

gesamte BGF Programm aufzunehmen. Die Ergebnisse wurden zusammengefasst und dem Projektteam für die Erstellung eines Aktivitätenplans zur Verfügung gestellt.

Insgesamt konnten 46 MitarbeiterInnen aktiv an den Gesundheitszirkeln teilnehmen.

Heartmanmessungen

Um Erholungs- und Belastungsphasen im Leben der MitarbeiterInnen auszuloten, wurden bei den MA der Führungsebene und des Projektteams Heartmanmessungen durchgeführt. Anhand der gewonnenen Daten konnten im Rahmen des Auswertegesprächs für jeden individuell Interventionsmaßnahmen besprochen werden. Neben der Besprechung des Autochromen Bildes erhielten die ProbandInnen eine umfassende Beratung über Lebensstil und Maßnahmen zur Förderung der eigenen Gesundheit. Ein wesentlicher Teil der Beratung stellt auch die Arbeitssituation dar. Die ProbandInnen erhielten Anleitung zum Thema Pausenkultur, kurze Entspannungsmethoden sowie Atemtechniken zur Entspannung. Die Messungen zeigten, dass im Unternehmen eine große mentale Beanspruchung vorherrscht. Dies wird vor allem an der Schlafqualität sowie an der Erholungsfähigkeit der Menschen sichtbar.

3. ***Projektphase 2: Maßnahmenentwicklung und -umsetzung***

Der 1. Aktivitätenplan wurde gemeinsam im Projektteam im November 2008 erarbeitet und die Zustimmung für die Umsetzung erfolgte von der Geschäftsführung und von den Prozessverantwortlichen. Die Grundlage für die Erstellung des Aktivitätenplans waren die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung und die Ergebnisse der Gesundheitszirkel. Ab Jänner 2009 startete die Umsetzungsphase. Im November 2009 wurde aufbauend auf den 1. Aktivitätenplan der 2. Aktivitätenplan erstellt.

Es wurden alle Themen für die Umsetzungsphase aufgenommen (Führung, Arbeitsbedingungen, Kommunikation, Organisation, Ergonomie, Entspannung, Bewegung, Ernährung, Gesundheitschecks).

Beispiele einzelner Maßnahmen:

Ergonomische Maßnahmen

Alle Arbeitsplätze wurden von der Sicherheitsfachkraft auf die ergonomischen Verhältnisse evaluiert und es erfolgte auch eine Beratung vor Ort. Notwendige Umstellungen wurden auch gleich vor Ort gemeinsam mit den MitarbeiterInnen durchgeführt.

Weitere Aktivitäten zum Thema Ergonomie:

- Neue Sesseln zur Verbesserung des Sitzkomforts (im Produktions- und im Verwaltungsbereich)
- ~ 60 Sitzkissen
- Ballkissen
- Höhenverstellbare Fußstützen im Produktionsbereich
- Wirbelsäulenscreening
- Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz (dazu wurden den MA auch Informationsbroschüren zur Verfügung gestellt)
- MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen
- Anleitung von einzelnen Übungen im Rahmen von MitarbeiterInnentreffen

MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen

1 Mitarbeiterin führte mit den MA Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz durch. Diese Übungen wurden 1 bis 2mal pro Woche durchgeführt (dienstags und donnerstags). Die Dauer der Übungen war jeweils ca. 10 Minuten. Im Durchschnitt haben ca. 10 MA teilgenommen. Als Ort wurde das Großraumbüro in der Qualitätssicherung verwendet.

Bauliche Verbesserungen

Errichtung eines Pausenplatzes

Seit November 2010 steht allen MitarbeiterInnen ein weiterer Pausenplatz im Freien zur Verfügung.

Installation einer Gesamtbeschattung der Halle 1:

Ende 2010 wurden Außenraffstores für die gesamte Halle 1 angeschafft. Bis dato war es leider nicht möglich, die Halle vor extremer Hitze im Sommer zu schützen. Durch die Hitze waren ständig Fenster und Türen offen, um die erhöhten Temperaturen auszugleichen. Ständige Zugluft, welche zu gesundheitlichen Problemen bei den MitarbeiterInnen führte, war die Folge. Die Außenraffstores dienen als Maßnahme für angenehmere Temperaturen vor allem in den Sommermonaten.

Führung

Führungsweiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen

Im Bereich der Führung wurden 2008 bis 2010 einige Umsetzungsmaßnahmen in Form von Trainings zu verschiedenen Führungsthemen durchgeführt. Die Auswahl der Führungskräfte für bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen wurde nach der MitarbeiterInnengesprächsvereinbarung gemeinsam überlegt. Es wurde nach individuellem Bedarf entschieden. Die MA in der Führungsebene zeigten aber prinzipiell Offenheit für Fortbildungsmaßnahmen in dieser Richtung. Die TeilnehmerInnen konnten die Inhalte auch selbst mitgestalten und gemeinsam mit dem Trainer abstimmen.

Aufgrund der Themenvielfalt wurde mit den MA der Prozess- und Teamverantwortlichen ein intensives Führungskräfte-Training mit einem Basis- und Aufbaumodul durchgeführt. Als weiteres Beispiel sind Schulungen zum Thema Rhetorik zu nennen.

Danach beurteilte der jeweilige Teilnehmer die Weiterbildungsmaßnahme mit einem Beurteilungsbogen. Vom jeweiligen Vorgesetzten wurde nach angemessener Zeit die Wirksamkeit dieser Schulung überprüft. Alle Schulungen wurden als „sehr zufriedenstellend“ bzw. „zufriedenstellend“ bewertet.

Arbeitsfähigkeit erhalten (45+)

Wir stellen uns täglich der Herausforderung, dass unsere älteren MitarbeiterInnen (derzeit vorwiegend in den produktiven Bereichen) vermehrt körperliche Probleme haben, aber der tägliche Druck und Stress eher zunimmt. Das Know-how dieser Kollegen ist fürs Unternehmen jedoch sehr wertvoll.

Aus diesem Grund wollten wir mit diesem Projekt unseren älteren Mitarbeitern eine Hilfestellung und Tipps in Form von sogenannten Arbeitsfähigkeitscoaching – Gesprächen bieten, um die erhöhten Belastungen leichter zu bewältigen.

Das Programm startete im April 2010 mit einer Informationsveranstaltung für unsere Führungskräfte, unterstützt von ÖSB Consulting.

Anschließend wurde die gesamte Belegschaft (inkl. Leasingpersonal) im Rahmen eines monatlichen MitarbeiterInnentreffens informiert.

Alle 45+ MitarbeiterInnen und begünstigte Behinderte im Unternehmen hatten im Mai 2010 die Möglichkeit an einem anonymen Coaching-Gespräch (durchgeführt von ÖSB Consulting) teilzunehmen. 20 von insgesamt 69 Personen (davon 59 ältere MitarbeiterInnen, 10 begünstigte Behinderte) nahmen diese Gespräche in Anspruch. Die Ergebnisse wurden dem Projektteam und den Führungskräften im Rahmen eines Workshops („Age Awareness“) im Juni 2010 präsentiert und ein Maßnahmenplan dazu erstellt. Von insgesamt 17 Führungskräften haben sich 16 am Workshop beteiligt (Fotoprotokoll siehe Anhang). Diesen Maßnahmenplan präsentierten wir im Anschluss der gesamten Belegschaft beim monatlichen MitarbeiterInnentreffen.

Hier wird ein kurzer Auszug dargestellt:

Problemstellungen, die in den Gesprächen erarbeitet wurden, waren beispielsweise, dass die zusätzlichen 5-Minuten Pausen von älteren MA nicht konsumiert werden, dass der Leistungsdruck durch den Einsatz von QCDM-Boards (Zeittafeln) gestiegen ist und dass es ein Generationenkonflikt zwischen jüngeren und älteren MA feststellbar ist.

Lösungsansätze, die erarbeitet wurden sind z.B. die Hinzunahme des Themas Gesundheit zum jährlichen MitarbeiterInnengespräch. Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit (wird von 9 MA bisher genutzt). Ältere MA haben zukünftig die Möglichkeit, nach der Jausenpause zwei individuelle 5-Minuten-Pausen in Anspruch zu nehmen, was ebenfalls für Leih-MA mit dem Alter 45+ gilt.

Umgesetzte Aktivitäten aus dem Programm 45+:

- Genauere Information über Zeittafeln und Gewährung von Pausen für ältere MitarbeiterInnen
- Gewährung von Altersteilzeit
- Pausenraum im Freien
- Krankenstandsrückkehrgespräch bewusster gestalten (Unsicherheiten über Konsequenzen nehmen)
- Statt Krankenstandsstatistiken Gesundheitsstatistiken präsentieren und visualisieren
- Weiterhin gesamte Führung auf das Thema sensibilisieren und auch im jährlichen MitarbeiterInnengespräch berücksichtigen
- Motivationsseminar für die Führungskräfte
- Veränderungen in den einzelnen Lebensphasen bewusst machen (beim MitarbeiterInnentreffen thematisieren)

Bewegung

Nordik Walking

Wurden von firmeninternen MitarbeiterInnen selbständig organisiert und durchgeführt (mit professioneller Anleitung).

Yoga

Seit Ende 2008 fand wöchentlich ein Yogatraining mit einem internen MA (ein ausgebildeter YOGA-Trainer) der Firma Magna Auteca Weiz statt. Die Yoga-Einheiten wurden von Wilhelm Mühlberger durchgeführt und fanden aufgrund des großen Erfolges die gesamte Projektzeit wöchentlich dienstags im Seminarraum der Krottendorfer Gemeindehalle statt und werden auch weitergeführt. Die Teilnehmeranzahl pro Veranstaltung ist im Durchschnitt ca. bei 7 MitarbeiterInnen.

Gewichtsoptimierungsprogramm

Das Programm wurde von MitarbeiterInnen der Firma Work-Life-Balance - Frau Marianne Reitbauer (Diätologin) und Frau Mag. Barbara Maurer (Sportwissenschaftlerin) unterstützt. Das Programm ist eine Kombination aus Ernährungsberatung, Bewegungsprogramm und mentaler Unterstützung. Ziel ist es durch individuelle Essensumstellung, die auch beibehalten werden kann, Motivation und Spaß für Bewegung sowie geförderte Körperwahrnehmung nachhaltig einen gesünderen Lebensstil zu fördern und damit gleichzeitig das Wohlbefinden zu steigern. Es gab sowohl Gruppentrainings als auch Einzelberatungen.

Das Programm hat im April 2010 gestartet und ist 6 Monate lang gelaufen. Es gab insgesamt 32 Anmeldungen (TeilnehmerInnenlisten siehe Anhang). Auch wenn sich die TeilnehmerInnenzahl im Laufe der 6 Monate reduziert hat, sind bis zum Ende 6 TeilnehmerInnen dabeigeblichen, welche mit Stolz Erfolge nachweisen können. Bei 90% der TeilnehmerInnen kam es zur Gewichtsabnahme. Bei 80% der TeilnehmerInnen kam es zu Zunahme der Muskelmasse. Bei 90% der TeilnehmerInnen kam es zu Reduktion der Körperfettmasse. Das regelmäßige Bewegungsverhalten wurde deutlich gesteigert.

Fackelwanderungen auf den Schöckl

Anfang 2010 und 2011 haben Fackelwanderungen auf den nahegelegenen Schöckl stattgefunden. Es haben jeweils ca. 50 Personen teilgenommen. Durch diese Veranstaltung konnte sowohl körperliche Betätigung als auch

Kommunikation und ein Gemeinsamkeitsgefühl abseits des stressigen Arbeitsalltags gefördert werden.

Wegen des großen Erfolges ist auch 2012 eine solche Wanderung geplant.

Ernährung

Apfelaktion

Seit September 2008 wurden täglich allen MitarbeiterInnen im Unternehmen Weiz und Klagenfurt kostenlos Äpfel zur Verfügung gestellt, wobei wöchentlich rund 110 kg Äpfel allein im Werk Weiz verbraucht wurden. Bei der MAB im Oktober 2008 gaben 39% der MitarbeiterInnen an, dass sie täglich Obst essen würden. Bei der 2. MAB 2010 gaben 42,5% an täglich Obst zu essen. Auch wenn der Zuwachs nur minimal ist, zeigt der rege Verzehr der angebotenen Äpfel, dass diese Aktion ein wichtiger Beitrag zur gesunden Ernährung war. Weiters erinnerte die Anwesenheit der Äpfel die MitarbeiterInnen täglich an das laufende BGF-Projekt.

Gesunde Jause

Das Sortiment wurde in Zusammenarbeit mit unserem Kantinenbetreiber Küche & Kantine entwickelt. Das Angebot umfasst speziell auf dieses Thema kreierte Jausenartikel sowie frische Salate. Diese gesunden Produkte werden in der Vitrine im Buffet in der „gesunden Ecke“ angeboten.

Die Salate (frische Zubereitung wird jeden Tag gewährleistet) und gesunden Weckerl, die seit März 2010 angeboten werden, sind sehr beliebt bei den MitarbeiterInnen. Unser Kantinenbetreiber ergänzt bei Bedarf bzw. auf Wunsch der MitarbeiterInnen auch gerne das Sortiment.

Raucherentwöhnung

Der subjektive Anteil an RaucherInnen ist im Unternehmen relativ hoch, dieser Anteil (50% der Belegschaft) wurde in der 1.MAB bestätigt. Um die MitarbeiterInnen bei einer Entwöhnung zu unterstützen starteten 2 Raucherentwöhnungsseminare im Frühjahr 2009 über die Steiermärkische

GKK. Am Seminar haben 14 MA teilgenommen. 1 MA hat zur Gänze mit dem Rauchen aufgehört und einige MA konnten den täglichen Konsum reduzieren. Aufgrund der geringen Erfolgsquote wurde ein weiteres Seminar im Jänner 2010 geplant mit der Sofort-Schluss-Methode „Rauchfrei in 5 Minuten“. Leider musste das Seminar aufgrund der geringen, bzw. keinen Anmeldungen abgesagt werden. Die MitarbeiterInnen werden jedoch regelmäßig darüber informiert, dass das Unternehmen – bei genügend Anmeldungen – gerne Unterstützung beim Organisieren einer fachlichen Unterstützung bzw. in Bezug auf die Kosten anbietet.

Gesundheitschecks und Impfaktionen

Fitnesscheckpoint Golda

An 8 Tagen von 21.10.2008 bis 16.09.2009 wurden bei 172 MitarbeiterInnen mobile Beratungseinheiten inkl. Sportmotorischer Diagnosemöglichkeiten durchgeführt. Alle MitarbeiterInnen hatten die Möglichkeit dieses Angebot während der Dienstzeit kostenlos zu konsumieren. Die Tests bestanden aus Koordinationstest, Ausdauerstest, Wirbelsäulenscreening mittels Medimouse, Ernährungsscheck und Muskelfunktioestest.

AK Gesundheitscheck

Im September 2009 wurde an 3 Tagen der AK Gesundheitscheck angeboten, an dem 110 MitarbeiterInnen teilgenommen haben. Folgende Analysen wurden dabei durchgeführt: Blutdruck, Blutzucker, Cholesterin, Lungenfunktion, Sehschärfe, Hörvermögen, BMI, Körperfettmessung.

Impfaktionen

Wir bieten regelmäßig diverse Impfaktionen, welche kostenlos bzw. kostengünstig in Anspruch genommen werden können. Im Frühjahr 2010 wurde den MitarbeiterInnen eine kostenlose Zeckenimpfung und im Herbst 2010 eine kostenlose Grippeimpfung angeboten.

Im Jänner 2011 starteten wir mit der Durchführung einer Hepatitis-Impfaktion, welche sehr kostengünstig angeboten wurde. Ab April 2011 werden wieder kostenlose Zeckenimpfungen durchgeführt.

Heartmanmessungen

Wie bereits bei Projektbeginn wurden den MA der Führungsebene und des Projektteams wiederholt Heartmanmessungen mit anschließenden Auswertegesprächen durch MMag. Johann Beran der Firma Work-Life-Balance angeboten. Insgesamt wurden im Herbst 2010 42 Einzelmessungen durchgeführt. Es war auch möglich bei insgesamt 27 Personen Wiederholungsmessungen durchzuführen und somit Veränderungen abzubilden. Gemessen wurde die Herzfrequenzvariabilität, als international wissenschaftlich erprobte Messgröße zur Erhebung von Belastung und ihrer Wirkung auf einen biologischen Organismus an einem Tag über jeweils 24 Stunden. Die gemessenen Personen führten an diesem Tag ein Tätigkeitenprotokoll, das den Messergebnissen zugeordnet wurde. Die Auswertung erfolgte über die bildhafte Darstellung wissenschaftlicher Verrechnungsmethoden und einem Gespräch mit dem Experten.

Anhand des jeweiligen Ergebnisses wurden die Daten vom Projektbeginn den aktuellen Daten gegenübergestellt und für jeden individuell weitere Interventionsmaßnahmen besprochen. Neben der Besprechung des Autochromen Bildes erhielten die TeilnehmerInnen eine umfassende Beratung über Lebensstil und Maßnahmen zur Förderung der eigenen Gesundheit. Ein wesentlicher Teil der Beratung stellte auch wieder die Arbeitssituation dar.

Hier findet sich ein kurzer Überblick über die Ergebnisse der Wiederholungsmessungen: Im Durchschnitt waren bei etwa 90% der Personen wenig bis keine relevanten Veränderungen auf den Messbildern festzustellen. Dies ist trotzdem als Erfolg zu bewerten, da in der Zeit zwischen den Messungen (zuerst Krisenzeit, dann gestiegene Auftragslage) der Arbeitsdruck nach Angaben fast aller gemessenen Personen (in unterschiedlichem Verhältnis) gestiegen ist. Bei etwa 10% der Personen sind Verbesserungen in der Regeneration und ein daraus resultierender Kraftzuwachs zu sehen, dies waren auch diejenigen, die leichte Veränderungen in ihrem Arbeits- und Freizeitverhalten umgesetzt hatten.

Auch wenn die meisten Personen angaben, die empfohlenen Balancetechniken (Pausen, Ausgleichsbewegungen, Aktivorenvermeidung am Abend, Entspannungszeiten im ganzen Wachzeitraum, Sport, richtige Ernährung,

Einsatz von Mentaltechniken, Atemübungen, mehr Aufmerksamkeit auf den individuellen Organismus, ...) nur zum Teil oder auch nur kurze Zeit bewusst umgesetzt zu haben, hat die Mehrheit der Personen ein leicht erhöhtes Bewusstsein für Belastungen und ein daraus resultierendes intensiviertes Balanceverhalten gezeigt. Zumindest einmal innerhalb einer Woche wurden Erholung und Ausgleich zum Thema. Spaziergänge wurden bewusster und auch intensiver erlebt, Freizeitverhalten leicht modifiziert.

Adaptierung der Lichtverhältnisse

Aufgrund der vielfältigen Angaben durch die Belastung der schlechten Lichtverhältnisse in vielen Bereichen des Unternehmens (Ergebnisse der GZ) wurde bereits ein Luxmessgerät angeschafft und es wurden Luxmessungen durchgeführt. Einfache Anpassungen einzelner Lichtquellen konnte bereits vorgenommen werden. Diese Veränderungen fanden vorwiegend in den Büros statt. In den Hallen konnten nur vereinzelt Verbesserungen getroffen werden, aber eine generelle Optimierung ist aufgrund der derzeitigen Gegebenheiten nicht möglich. Es wurde nach genauer Konzeption ein Angebot für die Neugestaltung der Lichtverhältnisse eingeholt, aber aufgrund der hohen Kosten erfolgt die Umsetzung zu einem späteren Zeitpunkt – dafür ist eine Budgetierung erforderlich!

Kommunikation / Information

Nachfolgend sind unsere Kommunikations- und Informationswerkzeuge dargestellt, die während des Projekts eingesetzt wurden:

Die Kommunikations- und Informationsschiene an die MA lief seit Projektbeginn sehr intensiv und regelmäßig über folgende Einrichtungen (gilt für das Werk Weiz und ebenso für das Werk in Klagenfurt):

- **mtl. MitarbeiterInnentreffen:** dies ist eine monatliche Information an die MA (über alle 3 Schichten), welche von der Geschäftsleitung persönlich durchgeführt wird. Die Agenda beinhaltet aktuelle Themen zum Unternehmen, sowie regelmäßige Infos zum BGF-Projektverlauf. Diese MitarbeiterInnentreffen finden während bezahlter Arbeitszeit statt und es

gibt für jede/n Teilnehmer/in als kleines Dankeschön süßes Gebäck. Die Beteiligung liegt jeweils bei nahezu 100%.

- **Gesundheitsecke:** die Gesundheitsecke wurde zu Projektbeginn installiert und diente als zusätzliches Kommunikations- und Informationstool für unser Gesundheitsprojekt. Aktuelle Themen und allgemeine Info-Broschüren zu verschiedenen Gesundheitsthemen sind ebenfalls bei der Gesundheitsecke zu finden.
- **MAZ:** Das ist die **Magna Auteca Zeitung**, welche quartalsmäßig erscheint. Diese Zeitung wird an die gesamte Belegschaft verteilt, und als weiteres Informations-Instrument genutzt (siehe Anhang).
- **PV-Meeting:** die **Prozessverantwortlichen-Meetings** (Führungskräfte) finden monatlich statt. Somit werden die Prozessverantwortlichen genauestens über den Projektverlauf informiert und Feedback von der Führungsebene eingeholt.
- **Infoboard:** im Unternehmen sind Infoboards angebracht, welche als Informationsschiene genutzt werden.
- **E-Mail:** neue Angebote, Aktivitäten, Veranstaltungen, bzw. aktuelle Themen zum Projekt werden zusätzlich per E-mail an die MA versendet.
- **Projektteam:** eine große Unterstützung in Bezug auf Kommunikation, Information und das Bewerben der Aktivitäten stellte das engagierte Projektteam dar. Die Projektteammitglieder sind die direkten Ansprechpartner in den jeweiligen Abteilungen und bewerben neue Themen, indem sie aktiv auf ihre KollegInnen zugehen.

Integration des Themas Gesundheit ins MitarbeiterInnengespräch

Die Themen Gesundheit und Wohlbefinden wurden im MitarbeiterInnengesprächsformular (siehe Anhang), welches flächendeckend jährlich zum Einsatz kommt, integriert. Bei diesen Gesprächen handelt es sich um 4-Augen-Gespräche zwischen MitarbeiterIn und direktem Vorgesetzten. Das Formular wird im HR-Prozess archiviert. Aus diesen Ergebnissen wird sodann der jährliche Schulungsplan (Fachschulungen, sowie Soft-Skills) erstellt, wofür HR verantwortlich ist. Weiters werden alle Nennungen zum Thema Gesundheit/Motivation in einer Liste gesammelt, woraus ein

Maßnahmenkatalog bzw. geplante Umsetzungen erarbeitet werden. Dies wird 2011 zum ersten Mal in dieser Art stattfinden.

4. ***Projektphase 3: Ergebnisevaluation & Projektabschluss***

2. MitarbeiterInnenbefragung

Im Oktober 2010 folgte eine 2. Befragung, welche zur Erhebung der aktuellen Beurteilungen und zum Vergleich mit den Ergebnissen der ersten Befragung diente. Der Fragebogen umfasste – wie bei der ersten Mitarbeiterbefragung – folgende Inhalte:

- Fragen zur Erholung / Belastung und Sozialkapital
- Fragen zum körperlichen Befinden
- Fragen zum Gesundheitsverhalten
- Fragen zur Arbeitszufriedenheit

Zusätzlich wurden Fragen zu durchgeführten Aktivitäten im Gesundheitsprojekt ergänzt.

Die MitarbeiterInnen hatten auch diesmal wieder die Möglichkeit, den Fragebogen während bezahlter Arbeitszeit auszufüllen. Die Rücklaufquote lag bei 51 % in Weiz und bei 66 % in Klagenfurt. Grund für die geringere Rücklaufquote könnte sein, dass die Befragung in relativ kurzem Abstand zum Magna Meinungsspiegel ausgeteilt wurde. Die Befragungsergebnisse wurden allen MitarbeiterInnen im Rahmen von MitarbeiterInnentreffen pro Schicht in beiden Standorten präsentiert.

Reflexion der Zielerreichung nach der 2.MAB

Es wurde überlegt, ob die Projektziele, welche im Mai 2008 vom Kernteam konkretisiert wurden, erreicht werden konnten. Dazu diente einerseits die 2. MitarbeiterInnenbefragung im Oktober 2010 und Zusatzfragen im Magna Meinungsspiegel 2010, sowie auch Ergebnisse der projektbegleitenden Prozessevaluation. Im Folgenden werden die wesentlichsten Ergebnisse in Zusammenhang mit den Projektzielen dargestellt. Eine ausführlichere Zielevaluation findet zu einem späteren Zeitpunkt statt.

Ziel 1: Gesteigertes Gesundheitsbewusstsein der Menschen im Unternehmen

Die Ergebnisse des Magna Meinungsspiegels 2010, an dem 215 MitarbeiterInnen aller Abteilungen in Weiz teilgenommen haben, sprechen sehr für den Erfolg des Projekts. Insgesamt haben 89% der MitarbeiterInnen angegeben, persönlich von den Aktivitäten (z.B. Gesundheitschecks, Yoga, Gratis Apfel usw.) des Projekts „Auteca AKTIV“ profitiert zu haben. Hier ist besonders herauszustreichen, dass dies auf den Großteil der MitarbeiterInnen aller Ebenen und Abteilungen zutrifft (72% - 96% je nach Abteilung). Daraus kann man ableiten, dass verhaltensorientierte Maßnahmen des BGF-Projekts nahezu die gesamte Belegschaft erreicht haben und auch als nützlich und wichtig empfunden wurden. Durch die Präsenz gesundheitsförderlicher Maßnahmen konnte so ein Gesundheitsbewusstsein geschaffen werden bzw. gesteigert werden. Leider wurde trotzdem das Angebot der Raucherentwöhnungsseminare kaum in Anspruch genommen.

Ziel 2: Gesundheit ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur

In der 2. MAB gab ca. die Hälfte der MA des Standorts Weiz und ca. ein Drittel der MA in Klagenfurt an, das Gefühl zu haben, dass Gesundheit zum Thema im Unternehmen wurde. Es scheint als wäre in Weiz das Thema Gesundheit bereits stärker in die Unternehmenskultur integriert als in Klagenfurt. In beiden Standorten wird bei der Überführung in Betriebliches Gesundheitsmanagement verstärkt darauf geachtet, die Maßnahmen zur Integration des Themas Gesundheit stärker spürbar zu machen. Denn es gibt viele Punkte, die deutlich zeigen, dass Gesundheit als wichtiges Thema bereits integriert ist. Beispielhaft sind hier die Aufnahme der Themen Gesundheit und Wohlbefinden in das jährliche MitarbeiterInnengespräch, die Anschaffung ergonomischer Arbeitsmittel, das Angebot gesunder Jause und die Weiterführung der Schulungen zum Thema gesundes Führen zu nennen.

Ziel 3: Förderung des wertschätzenden Umgangs miteinander

In der 2.MAB war eine deutliche Verbesserung im Sozialkapital des Unternehmens zu erkennen. Die Führung wurde stärker leistungsorientiert und

informationsorientiert wahrgenommen. Und es war auch mehr soziale Unterstützung durch Vorgesetzte spürbar. Weiters gaben die MitarbeiterInnen an mehr Wertschätzung sowohl von KollegInnen als auch von Vorgesetzten zu bekommen. Die Informationsweitergabe, die Qualität der Rückmeldungen und das Erarbeiten konfliktbezogener Lösungsstrategien wurden ebenfalls besser bewertet. Damit verbunden ist auch das Interesse an der Arbeit gestiegen. Verbesserungen in diesen Punkten waren vor allem in der MitarbeiterInnenebene zu beobachten.

Ziel 4: Verbesserung der Arbeitsbedingungen um 15-65+ jährige Menschen zu beschäftigen

Die Arbeitsbedingungen im Unternehmen haben sich im Rahmen des Projektes spürbar verbessert. 68% der MitarbeiterInnen gaben im Magna Meinungsspiegel 2010 an, dass sich ihr Arbeitsplatz aufgrund des BGF-Projektes verbessert hat. Das heißt auch die Maßnahmen auf Verhältnisebene haben Früchte getragen und den Arbeitsalltag für die MitarbeiterInnen erleichtert.

Ziel 5: Reduktion der betrieblich beeinflussbaren, krankheitsbedingten Abwesenheiten

Der Prozentsatz an Krankenständen 2010 (im Mittel 3,85 % der Arbeiter und Angestellten) war geringer als der 2008 (im Mittel 4,58 % der Arbeiter und Angestellten), obwohl es im Jahr 2009 zu einem zwischenzeitlichen Anstieg (im Mittel 5,63% der Arbeiter und Angestellten) gekommen ist.

Es ist jedoch schwierig die Veränderungen eindeutig auf das Gesundheitsförderungsprogramm zurückzuführen, da sich die Zahlen innerhalb der durchschnittlichen Schwankungsbreite befinden.

Es ist aber vieles unternommen worden, um das Risiko von betrieblich beeinflussbaren Gesundheitsproblemen zu reduzieren. So wurden ergonomische Maßnahmen gesetzt, das Essensangebot in der Kantine optimiert, Sportangebote unterstützt, Gesundes Führen gefördert und ein spezieller Fokus auf die Unterstützung älterer MitarbeiterInnen gelegt. Zusätzlich wurde auch das individuelle Gesundheitsbewusstsein mit diversen Gesundheitschecks und Impfaktionen sensibilisiert.

Ziel 6: Steigerung der Arbeitszufriedenheit und des persönlichen Wohlbefindens

In der 2. MAB gaben mehr Personen an mit den Herausforderungen der Arbeit zufriedener zu sein. Allerdings gaben auch mehr MitarbeiterInnen an mit den Arbeits- und Urlaubszeiten weniger zufrieden zu sein. Dies ist aufgrund steigender Auftragslage nach der schwierigen welt-wirtschaftlichen Lage und damit verbundenen Herausforderungen für alle Beteiligten zu erklären. Als bemerkenswert ist allerdings zu erwähnen, dass es ansonsten keine Verschlechterungen gab. Da bereits bei der 1.MAB zufriedenstellende Werte zu beobachten waren, ist es als großer Erfolg zu werten, dass sich diese Zufriedenheit mit den Arbeitsverhältnissen trotz der schwierigen Arbeitszeiten so gut gehalten hat.

Das körperliche Wohlbefinden hat sich auf MitarbeiterInnenebene nicht verändert, aber die subjektive Erholung hat sich verbessert.

Bei den Führungskräften zeigten sich eine leichte Verschlechterung des körperlichen Wohlbefindens und auch eine stärkere soziale und emotionale Beanspruchung.

Projektabschlussveranstaltung

Im Mai 2011 werden sogenannte Gesundheitstage für alle MitarbeiterInnen durchgeführt. Ähnlich wie bei der Kick-Off Veranstaltung werden wieder Stationen zu Gesundheitsthemen aufgebaut, welche die MitarbeiterInnen samt Leihpersonal besuchen können. Den MitarbeiterInnen wird z.B. eine physiologische Untersuchung mit entsprechender fachlicher Beratung (Blutzucker, Gesamtcholesterin, Blutdruck, Körperfettmessung), ein Sehtest, Ernährungsberatung, Wii Fit, ein Gewinnspiel, und ein Informationsstand über den gesamten Projektverlauf sowie über die Implementation des Projektes in die laufenden Prozesse angeboten. Zum Thema sportliche Aktivitäten haben die MitarbeiterInnen die Möglichkeit eine Laufanalyse mittels Videoanalyse mit fachlicher Beratung in Anspruch zu nehmen. Ebenfalls gibt es fachliche Beratung zum richtigen Gebrauch von Pulsmessern und Koordinationsplatten für den privaten Gebrauch (z.b. MFT-Platten). Kulinarisch werden uns die Seminarbäuerinnen aus der Steiermark und aus Kärnten unterstützen. Als

Beispiel für eine gesunde Jause werden auch wieder diverse Rezepte zur Verfügung gestellt. Während der Konsumation der gesunden Speisen kann man in diverser Fachliteratur zum Thema Gesundheit und persönliches Wohlbefinden schmökern, welche von einer regionalen Buchhandlung zur Verfügung gestellt wird.

Das Projektteam wird für die MitarbeiterInnen während der Gesundheitstage persönlich zur Verfügung stehen und die Koordination bzw. Information zum Projektverlauf / Prozessintegration an die MitarbeiterInnen übernehmen.

5. ***Implementierung von BGM in die Unternehmenskultur***

Die Projektziele sollen auch nach Ende des Projekts weiterverfolgt werden. Um dies zu gewährleisten wurden bereits Maßnahmen geplant und Verantwortliche dafür definiert. Die Hauptverantwortung liegt weiterhin bei HR.

Implementation des Projektes in die laufenden Prozesse

Die Darstellung der Gesundheitsprozesse ist im IMS (**I**ntegriertes **M**anagement **S**ystem) zu finden.

1. Eine regelmäßige Führungskräfte-Entwicklung zum Thema „Führen von MitarbeiterInnen“ wird ein wesentlicher Teil unserer Prozess-Weiterführung sein. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterentwicklungsgespräches werden diese Schulungsmaßnahmen mitberücksichtigt, anschließend budgetiert und in den jährlichen Schulungsplan integriert.
2. Da es für uns wesentlich ist, unsere MA regelmäßig in die Gesundheitsprozesse einzubinden, wurden Fragen zu Gesundheitsthemen in den Mitarbeiterentwicklungs-Gesprächsbogen mit einbezogen. Mit jedem MA wird mindestens einmal jährlich ein solches Mitarbeiterentwicklungsgespräch geführt. Dies ist ein 4-Augen-Gespräch zwischen MitarbeiterIn und direktem Vorgesetzten, welches zwischen 1 und 2 Std. dauert. Der ausgefüllten Gesprächsbogen wird in der Personalabteilung archiviert. Sämtliche Themen und Kommentare zur

Gesundheit/Motivation werden gesammelt und anonymisiert in eine mögliche Maßnahmenliste eingetragen. In Abstimmung mit der Geschäftsleitung und dem Projektteam, welches sich weiterhin mindestens einmal jährlich bei einem Meeting abstimmt, wird ein Maßnahmenkatalog erstellt.

3. Für die regelmäßige Überprüfung der Arbeitsplätze – ergonomisch gesehen – ist FES verantwortlich. Er wird regelmäßige Arbeitsplatzevaluierungen durchführen und bei Bedarf Verbesserungen, Veränderungen bei den Arbeitsplätzen veranlassen.
4. Ein weiterer Schwerpunkt wird das Thema „MA 45+“ sein. Wir werden – wie im vorigen Jahr bei der Durchführung des Programmes – unseren älteren MitarbeiterInnen anonyme Coaching-Gespräche mit externen Beratern anbieten und aus diesen Gesprächen eventuelle Maßnahmen in den Maßnahmenkatalog aufnehmen.
5. Wir werden einmal jährlich eine gemeinsame sportliche Veranstaltung für die gesamte Belegschaft samt Familie anbieten.
6. Für die Kommunikations- und Informationsschiene ist HR verantwortlich. Die bereits genutzten Informations- und Kommunikationstools werden weiterhin genutzt.
7. Die Aktion „kostenlose Äpfel“ sowie die „Gesunde Ecke“ bei der Kantine wird ebenfalls weitergeführt.
8. Mindestens einmal jährlich wird ein Abstimmungsmeeting mit dem (ehemaligen) Projektteam durchgeführt. Die Verantwortung der Organisation und der Durchführung liegt bei HR.

6. ***Abschließende Reflexion***

Das Projektteam und einzelne MitarbeiterInnen aus der Führungsebene haben sich zu Projektende intensiv mit dem Projektverlauf beschäftigt und Erfolgsfaktoren und Hindernisse herausgearbeitet. Daraus wurden Lernerfahrungen und Empfehlungen abgeleitet, die wichtig für die Weiterführung der Betrieblichen Gesundheitsförderung im eigenen

Unternehmen sind, aber auch wertvolle Erfahrungswerte für andere Betriebe sein können.

Was haben wir mit „Auteca Aktiv“ erreicht?

Die Projektziele konnten vereinzelt erfüllt werden. Ein großer Erfolg sind aber auf alle Fälle die zahlreichen positiven Rückmeldungen zum gesamten Projekt. Die MitarbeiterInnen schätzen sehr, dass in dieser Richtung etwas getan wird. Dies war auch im Meinungsspiegel erkennbar, wo das Thema „Auteca Aktiv“ sehr oft mit positiver Untermalung genannt wurde.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung wird auch als eine zusätzliche, wertvolle Sozialleistung gesehen, die den MitarbeiterInnen zu Gute kommt und den Arbeitsplatz attraktiv macht. Dies kann als zusätzliche Motivation für die MitarbeiterInnen dienen. Besonders in der Zeit der welt-wirtschaftlichen Krise war das Projekt sehr nützlich und wichtig um die MitarbeiterInnen in der schwierigen und ungewissen Phase zu unterstützen, ihnen Kraft zu geben und zu zeigen, dass jeder Einzelne ein wesentlicher Teil des Unternehmenserfolges ist.

Was waren wichtige Erfolgsfaktoren im Projekt?

Information und Partizipation

Durch regelmäßige Information über die vielschichtigen Informationsmöglichkeiten, wie Informationstafel, MitarbeiterInnenzeitung, E-Mails, monatliches MA-Treffen und viele mehr, war das Projekt ständig präsent. Durch großangelegte Aktionen wie Gesundheitstage, tägliche Gratis-Äpfel oder die MitarbeiterInnenbefragung wurde jeder MA zumindest in irgendeiner Form von dem Projekt erreicht. Es wurde betont, dass jede/r die Möglichkeit hat sich zu beteiligen und damit seinen Arbeitsplatz selbst aktiv mitzugestalten. Hier wurden auch MA der Leasing-Firmen mitberücksichtigt.

Versprechen halten

Die geplanten Maßnahmen wurden regelmäßig und zeitgemäß umgesetzt. Die Veränderungsvorschläge der MA aus den Gesundheitszirkeln wurden sehr ernst genommen. Bis jetzt konnten auch 90 % verwirklicht werden. So wurden in regelmäßigen Abständen Maßnahmen gesetzt, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und dies auch spürbar für alle MA zu machen. Dies erzeugte eine positive Einstellung und Wertschätzung, dass etwas getan wird und Vorschläge von der MA-Seite respektiert und in die Tat umgesetzt werden.

Aktives Projektteam, engagierte MitarbeiterInnen, Unterstützende Führung

Ein wesentlicher Beitrag ist das hohe Engagement der Projektleitung sowie die Eigeninitiative der einzelnen Projektteammitglieder. Auch haben sich einzelne MA sehr aktiv für das Projekt eingesetzt und zum Beispiel selbstständig Aktivitäten wie Nordic Walking organisiert und umgesetzt. Die Unterstützung der Führungskräfte war ebenfalls durchwegs gegeben, was die Umsetzung erleichtert hat.

Externe Projektbegleitung

Die externe Projektbegleitung hat ebenfalls maßgeblich am Erfolg des Projektes mitgewirkt. Die Beratung und Unterstützung des Expertenteams von Work-Live-Balance (z.B. Durchführung der Gesundheitszirkel, Durchführung div. Workshops,...) durch den gesamten Projektverlauf stellten eine sehr hohe Qualität des Gesamtprojektes sicher.

Aktive Weiterführung trotz wirtschaftlicher Krise

Die Geschäftsführung hat trotz wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Zustimmung für die Weiterführung des Projektes gegeben und die Umsetzung wurde so gut wie möglich weitergeführt. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war, dass finanzielle Unterstützung vom Fond Gesundes Österreich gewährleistet wurde. So war es leichter möglich dem wirtschaftlichen Druck standzuhalten und somit den MA zu helfen den schwierigen Arbeitsalltag besser bewältigen zu können.

Was waren Hindernisse für das Projekt?

Schwierige Umsetzung in Klagenfurt

In Klagenfurt war der wirtschaftliche Druck aufgrund der Aufbauphase wesentlich höher als in Weiz. Dies hat leider dazu geführt, dass nur wenige verhältnisorientierte Maßnahmen in Kärnten umgesetzt wurden und das Projekt nicht so stark im Vordergrund gestanden ist.

Keine optimale Zeitplanung der Aktivitäten

Die Planung des Angebots war teilweise unglücklich gewählt. Das heißt, dass sich Maßnahmen überschneiden haben bzw. zeitgleich mehrere Aktivitäten gelaufen sind, wodurch interessierte Personen nicht die Möglichkeit hatten das volle Programm auszuschöpfen.

Zu wenig Zusammenarbeit mit Arbeitsmediziner

Der Arbeitsmediziner wurde zwar zu Beginn in das Projekt integriert, aber im Laufe der Zeit wurde er leider kaum mehr in den Projektverlauf eingebunden.

Unregelmäßige Dokumentation

Auch wenn alle wesentlichen Fortschritte und Daten sorgfältig protokolliert wurden, gab es selten eine sofortige Dokumentation. Leider zeigte sich aber, dass diese Dokumentation im „Nachhinein“ eher schwierig und im Gesamten gesehen vermutlich auch zeitaufwendiger ist, als wenn sie laufend ergänzt wird.

Fehlende Motivation der MA

Trotz Bemühungen ist es nicht gelungen MA zur regelmäßigen Durchführung von Übungen am Arbeitsplatz zu motivieren. So wurden auch einfache Umsetzungsmaßnahmen wie z.B. die kurze Pausenübung „Die goldenen 12“, welche beim MA-Treffen vorgezeigt wurden im Produktionsbereich nicht angenommen.

Auch Zeitbeschränkungen wie zum Beispiel bei den Bewegungsaktivitäten im Rahmen des Gewichtsoptimierungsprogrammes machten es schwierig intensiv auf individuelle Wünsche einzugehen und somit die Motivation zu erhöhen.

Was sind unsere Lernerfahrungen und Empfehlungen?

- ✓ Ein BGF Projekt beim Unternehmensaufbau ist aus unseren Erfahrungen nicht ratsam, da in dieser Zeit andere Themen im Vordergrund stehen.
- ✓ Im Sinne von „Weniger ist mehr“ sollten bei den verhaltensorientierten Maßnahmen sowie in der Prozessintegration Schwerpunktthemen gesetzt werden.
- ✓ Ausreichende Ressourcen für das Projekt zur Verfügung stellen und darauf achten vorhandene Ressourcen sinnvoll nutzen. Dies betrifft beispielsweise eine intensive Integration der Arbeitsmedizin auch mit dem Schwerpunkt „Gesundheitsförderung“.
- ✓ Von Anfang an lückenlose Dokumentation mitführen.
- ✓ Beim Zeitmanagement auf eine ausgewogene Aufteilung der Maßnahmen achten.
- ✓ Gesundheitsbezogene Themen auch in die Arbeitsplatzbeschreibung integrieren.
- ✓ Ergonomie als wesentlichen Bestandteil aufnehmen und MA darin schulen ihren Arbeitsplatz ergonomischer zu gestalten.