



Fit fürs Leben – Pulse your wave

**SIEMENS**



Fonds Gesundes  
Österreich



---

# **Endbericht**

## **zum Gesundheitsförderungsprojekt**

### ***„Fit fürs Leben – Pulse your wave“***

## **Siemens Transformers Austria (STA)**

**Nr. PJ 1683**

**4**

**Förderzeitraum 1.3.2009 bis 30.04.2012**

Erstellt von

Christian Hofer (Siemens Linz)

Johann Schwaiger (Siemens Weiz)

Susanna Reisinger, MAS (Work-Life-Balance GmbH)

Weiz, 25.6.2012



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



## Inhaltsverzeichnis

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Einleitung .....  | 1  |
| 2     | Darstellung der Projektumsetzung („Ist“).....                           | 2  |
| 2.1   | Aktivitäten und Methoden.....   | 2  |
| 2.1.1 | Methoden am Standort Weiz.....  | 3  |
| 2.1.2 | Aktivitäten am Standort Weiz .....                                      | 8  |
| 2.1.3 | Methoden am Standort Linz .....   | 15 |
| 2.1.4 | Aktivitäten am Standort Linz .....                                      | 19 |
| 2.2   | Beteiligung der Zielgruppen .....                                       | 22 |
| 2.3   | Projektaufbau und Rollen.....   | 23 |
| 2.3.1 | Projektteam.....  | 23 |
| 2.3.2 | Steuerungsgruppen- und Projektteamsitzungen .....                       | 24 |
| 2.4   | Partnerschaften und Kooperationen.....                                  | 25 |
| 2.4.1 | Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten in Weiz.....  | 25 |
| 2.4.2 | Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten in Linz ..... | 26 |
| 2.5   | Kommunikations- und Informationsmaßnahmen.....                          | 27 |
| 2.6   | Projekt-Evaluation .....  | 28 |
| 2.6.1 | Ergebnisevaluation.....   | 28 |
| 2.6.2 | Prozessevaluation.....  | 28 |
| 2.6.3 | MitarbeiterInnenbefragungen .....                                       | 28 |
| 3     | Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“) .....                 | 35 |
| 4     | Reflexion der Projektumsetzung und Ausblick .....                       | 36 |
| 4.1   | Zielerreichung - Zielgruppenerreichung .....                            | 36 |
| 4.1.1 | Ziel #1 .....   | 36 |
| 4.1.2 | Zielerreichung Ziel #2.....   | 37 |



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



---

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 4.1.3 | Zielerreichung Ziel #3.....            | 38 |
| 4.1.4 | Zielerreichung Ziel #4.....            | 40 |
| 4.2   | Lernerfahrungen .....                  | 41 |
| 4.3   | Wichtige Erfolgsfaktoren .....         | 42 |
| 4.4   | Projekthürden.....                     | 42 |
| 4.5   | Projektabschluss.....                  | 43 |
| 4.6   | Ausblick.....                          | 44 |
| 5     | Verbreitung der Projektergebnisse..... | 45 |
| 6     | Anhang.....                            | 46 |



Fit fürs Leben – Pulse your wave

**SIEMENS**



Fonds Gesundes  
Österreich



## Abkürzungsverzeichnis

| Abkürzung | Definition                          |
|-----------|-------------------------------------|
| BGF       | Betriebliche Gesundheitsförderung   |
| BGM       | Betriebliches Gesundheitsmanagement |
| FK        | Führungskräfte                      |
| GKK       | Gebietskrankenkasse                 |
| GZ        | Gesundheitszirkel                   |
| HR        | Human Resources                     |
| MA        | MitarbeiterInnen                    |
| MAB       | MitarbeiterInnenbefragung           |
| STMK      | Steiermärkische                     |
| TN        | TeilnehmerInnen                     |
| WLB       | Work-Life-Balance GmbH              |



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



## 1 Einleitung

Im Juni 2008 starteten in der Siemens im Rahmen eines Six Sigma Projektes die ersten Aktivitäten zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung. Dies war der Anstoß für die Firma ein ganzheitliches Gesundheitsprojekt zu initiieren, bei dem mehr als 1000 MitarbeiterInnen am Standort Weiz und etwa 400 MitarbeiterInnen am Standort Linz eingebunden wurden. Der Titel des Projekts lautete „Fit fürs Leben – Pulse your Wave“, wofür auch ein eigenes Logo entworfen wurde.

Für das Projekt wurden folgende Projektziele definiert:

**Ziel 1: „Aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen an der Gestaltung von gesunden und sicheren Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen.“**

**Ziel 2: „Das Gleichgewicht zwischen Mensch und Organisation bewusst leben.“**

**Ziel 3: „Zufriedene und motivierte MitarbeiterInnen“**

**Ziel 4: „Aktive betriebliche Gesundheitsförderung betreiben“**

Der Projektstart im Werk Weiz fand im März 2009 statt, ein paar Monate später entschloss sich auch das Unternehmen am Standort in Linz am Projekt teilzunehmen.

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.

Nach erfolgreicher Umsetzung von zahlreichen verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen wurden die beiden Projekte im ersten Quartal 2012 erfolgreich abgeschlossen.



Fit fürs Leben - Pulse your wave

SIEMENS



## 2 Darstellung der Projektumsetzung („Ist“)

### 2.1 Aktivitäten und Methoden

Der Bedarf der verschiedenen Aktivitäten und Maßnahmen wurde anhand von MitarbeiterInnenbefragungen an den Standorten Weiz und Linz sowie der Durchführung von Gesundheitszirkeln erhoben.

Die Planung der Maßnahmen und Aktivitäten erfolgte ein Jahr im Voraus. Dabei wurde gemeinsam mit dem Projektteam ein Jahresprogramm für das jeweilige Folgejahr erstellt und Verantwortliche für die jeweiligen Bereiche festgelegt (siehe Anhang).

In der Siemens Weiz gab es ein eigenes EDV Tool, auf das Projektteammitglieder und Führungskräfte Zugriff hatten, um die einzelnen Mitarbeiter für die Aktivitäten anzumelden.

Maßnahmen im Rahmen des BGF-Projekts wurden laufend evaluiert, damit sichergestellt werden konnte, dass nur qualitativ hochwertige Maßnahmen weitergeführt werden.

Zusammenfassend kann die Datengrundlage des Maßnahmenkatalogs wie folgt dargestellt werden:

#### Analyse

|   |
|---|
| Heartmananalyse, MAB, Gesundheitszirkel, Krankenstandsauswertung  |
| MAB, Gesundheitszirkel  |
| MAB   |
| Krankenstandsauswertung, GZ                                       |
| MAB, Krankenstandsauswertung                                      |
| GZ, MAB, Heartmanmessungen  |
| Wirbelsäulenscreening/Muskelfunktionstest, MAB, Gesundheitszirkel |

#### Maßnahmen

|  |
|--|
| PMR, Burn out, Stressvortrag, Balancemanagement, Coaching, aktive Pausengestaltung, Herz-Kreislauftraining, Yoga, Massagen, Vortrag Pausenkultur |
| Raucherentwöhnung  |
| Alkoholvortrag (Sensibilisierung zum Thema)  |
| Apfelangebot, Wasser   |
| Gesunde Ernährung  |
| Vorträge zu Gesundheitsthemen  |
| Wirbelsäulentraining, Ergonomie/Koordination/Ausgleich, Sportangebote, Massagen  |



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



## 2.1.1 Methoden am Standort Weiz

In Weiz ist in den vergangenen Jahren viel passiert, daher ein kurzer Überblick über die gesamten Methoden die im Rahmen des BGF-Projektes durchgeführt wurden:

Ausbildung von Bewegungs- und Gesundheitsakteuren, Heartman-Messungen und Gesundheitscoachings, Arbeitsplatzevaluierung, Rauchfrei-Seminar, Vortrag Stress und Burnout, Vortrag Schichtarbeit, Erstellung Jobprofil, Gesundheitszirkel, Führungskräfte Workshops...

Im Folgenden sind die Methoden, die seit dem letzten Tätigkeitsbericht stattgefunden haben, beschrieben.

### 2.1.1.1 Gesundheitszirkel

Durch die externe Beraterfirma Work-Life-Balance wurden Gesundheitszirkel in der Siemens Weiz durchgeführt, um gemeinsam mit den Mitarbeitern Probleme am Arbeitsplatz aufzuzeigen und gemeinsame Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Insgesamt haben in elf Abteilungen Gesundheitszirkel stattgefunden. Zu jeder Abteilung wurden Maßnahmenlisten erstellt, in denen die Probleme, Lösungsvorschläge, der Umsetzungsgrad und laufende Evaluierungen erfasst wurden. Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen wurde jährlich evaluiert.

**Work - Life BALANCE**

**Gesundheitszirkel**

**104 MA waren beteiligt**

- Interdisziplinäre Arbeitsgruppe 5 - 8 Personen
- 4 - 5 Teamsitzungen à 2 Stunden
- Problemanalyse
- Problemdarstellung
- Vorschläge für Verbesserung

00-GZ\_PTA  
 01-GZ Postrunde  
 02-GZ PO  
 03-GZ Teamsprecher  
 04-GZ DTT DTM  
 05-GZ\_CCW  
 06-GZ\_ICW  
 07-GZ PTF  
 08-GZ PTW  
 09-GZ SM  
 10-GZ PTXE  
 11-GZ CR ZF TL

14.05.2012 Susanna Retinger, MAS BGF-Projektrückblick



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



Der Umsetzungsstand wurde folgendermaßen festgelegt:

- Eine **Umsetzung von 100%** bedeutet, dass diese Maßnahme bereits abgeschlossen und voll in den Arbeitsablauf integriert wurde.
- Ein **Umsetzungsstand von 75%** bedeutet, dass die Maßnahme im Laufen und kurz vor dem Abschluss ist.
- Eine **Umsetzung von 50%** bedeutet, dass Vorschläge für die Umsetzung vorhanden sind und auch bereits mit der Umsetzung begonnen wurde.
- Bei einem **Umsetzungsstand von 25%** hat man bereits mit der Maßnahme begonnen. Die Maßnahme wurde diskutiert, es gibt aber noch keine konkreten Lösungsvorschläge bzw. Maßnahmenschritte.

In allen Abteilungen wurden insgesamt **237 Maßnahmen** und Verbesserungsvorschläge erfasst.

- **143** der geplanten Maßnahmen wurden bereits **zu 100% umgesetzt**.
- **50** der geplanten Maßnahmen wurden bereits **zu 75% umgesetzt**
- **16** der geplanten Maßnahmen wurden bisher **zu 50%**
- **20** der geplanten Maßnahmen wurden zu **25% umgesetzt**
- **8** Maßnahmen wurden **noch nicht umgesetzt**, bzw. sind dies Maßnahmen, bei denen es sich um laufende Prozesse handelt oder um Führungsaufgaben, die nicht im Rahmen des Projektes behandelt werden.

Im Anhang ist die vollständige Übersicht der Themen inkl. Beschreibung und Lösungsvorschlag zu finden. Beispielhaft ist auch ein Gesundheitszirkelbericht der Abteilung PTW beigelegt.



Fit fürs Leben - Pulse your wave

SIEMENS



### 2.1.1.2 Arbeitspsychologische Beratung

Aufgrund der Ergebnisse der Herzratenvariabilitätsmessung bei den Führungskräften wurden bei fast allen der 35 getesteten Personen alarmierende Ergebnisse festgestellt. Aufgrund der hohen Belastungen wird daher seit Jänner 2012 zweimal im

|    |                  |  |
|----|------------------|--|
| 16 | Personen         |  |
| 17 | Personen         |  |
| 2  | Personen         |  |
| 35 | Gesamt Messungen |  |

Monat eine Arbeitspsychologische Beratung durch den Arbeitspsychologen der WLB, Herrn MMag. Johann Beran, angeboten.

### 2.1.1.3 Schulung der Bewegungsakteuer

In der Siemens Weiz fand im Oktober 2011 der letzte Teil zur Schulung der Bewegungsakteure statt. Die Bewegungsakteure dienen als Motivatoren für die Mitarbeiter innerhalb der Abteilung und sind die Antriebskräfte für Pausen- und Ausgleichsübungen. Die 28 TeilnehmerInnen erhielten von der Sportwissenschaftlerin Mag<sup>a</sup>. Barbara Maurer sowie vom Arbeitspsychologen MMag. Johann Beran Tipps und verschiedene Übungen, die die Mitarbeiter dann an ihre Kollegen weitergeben können.

Die Evaluierung der Schulung ergab einen Mittelwert von 1,3 bei Bewertung nach dem Schulnotensystem. Dabei ging man unter anderem auf die Aufgabe als Bewegungsakteur, den Austausch zwischen den TeilnehmerInnen, Schulungsinhalte, Praxisanwendung und Lerntempo ein. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen waren durchwegs positiv und in einigen Rückmeldungen wurde der Wunsch geäußert, diese Schulung alle 3-4 Monate zu wiederholen. Dieser Vorschlag wurde in das Jahresprogramm aufgenommen und wird ab Herbst 2012 umgesetzt.

Die Ergebnisse der Evaluierung sind dem Anhang beigelegt.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



#### 2.1.1.4 Schulung der Gesundheitsakteure

Zu Beginn des Jahres 2012 fanden 4x4 Einheiten zur Schulung der 14 Gesundheitsakteure statt. Die Gesundheitsakteure sind firmeninterne MitarbeiterInnen die das Projektteam nach Abschluss ablösen und als Ansprechpartner für Betriebliches Gesundheitsmanagement nach Projektende im Unternehmen agieren. Besonders positiv hervorzuheben ist, dass die Gesundheitsakteure aus allen Hierarchien kommen und somit in allen Bereichen vertreten sind. Zentrale Aufgaben sind z.B. Gesprächsleitung, Moderation, Förderung der Gruppenbeteiligung, Information, Kommunikation, Koordination und Dokumentation. Dafür ist sowohl die Kommunikation mit der Führungsebene als auch mit den MitarbeiterInnen nötig.

Um ihre Aufgaben bestmöglich zu erfüllen erhielten alle Gesundheitsakteure eine intensive Ausbildung von Work-Life-Balance in Form von mehrtägigen Workshops mit Vorträgen, Einzelarbeiten, Kleingruppenarbeiten und Rollenspielen. Dadurch erhielten sie ein Feingefühl für Gesundheitsthemen und können nun gemeinsam mit anderen MitarbeiterInnen Verbesserungsvorschläge im Unternehmen entwickeln.

Zur Veranschaulichung der Schulung ist die PowerPoint Präsentation für die Gesundheitsakteure dem Anhang beigefügt.

#### 2.1.1.5 Zweiter Gesundheitscheck

Von 23.04.2012 bis 27.04.2012 fand in der Siemens Weiz zum zweiten Mal der Gesundheitscheck für die gesamte Belegschaft statt. Rund 650 interessierte MitarbeiterInnen nahmen daran teil. Dabei wurden sowohl Blutdruck, Blutzucker, Cholesterin als auch der Anteil an Körperfett gemessen. Bei Personen, bei denen Werteüberschreitungen festgestellt wurden, wurde die Empfehlung gegeben, den Betriebsarzt bzw. ihren Hausarzt aufzusuchen.





Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes Österreich



Bei der MFT Platte konnten die MitarbeiterInnen ihre Koordinationsfähigkeit unter Beweis stellen. Zusätzlich gab es von der Firma Hartlauer einen Gesundheitsbus, in dem Hör- und Sehtests durchgeführt wurden. Als Rückblick zu den zahlreichen Aktivitäten während des BGF-Projekts konnte sich der ein oder andere Mitarbeiter auf den

zahlreichen Fotos, die im Hintergrund mittels Beamer abgespielt wurden, wiedererkennen.

Ergänzend zu den Untersuchungsstationen hatten die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich umfangreiche Informationen über Gesunde Ernährung, Bewegung sowie weitere zahlreiche Gesundheitstipps zu holen.

Im Vergleich zum Jahr 2009 konnte festgestellt werden, dass sich die Ergebnisse der Werte deutlich verbessert haben und bei viel weniger Personen Werteüberschreitungen festgestellt wurden als bei der ersten Gesundheitsstrasse.

Als Resümee wurden aufgrund der Analyse der gesamten Messwerte folgende Handlungsempfehlungen abgegeben werden: Muskelstärkung und Koordinationstraining, Pausenübungen, Ernährungsumstellung, Gesundenuntersuchungen sowie regelmäßige Augenarztbesuche.

Die Ergebnisse des Gesundheitschecks sind gleichzeitig die Grundlage für die Maßnahmenplanung im Jahr 2013.

Der vollständige Bericht zum Gesundheitscheck 2012 ist im Anhang zu finden.

### 2.1.1.6 **Gesundes Führen – „Fit for 100“ Workshop**

Von 1. bis 3. Dezember 2011 fand in der Siemens Weiz ein Workshop unter dem Namen „Fit for 100“ statt. Das behandelnde Schwerpunktthema des Workshops war Gesundes Führen.

Am 20. Dezember 2011 gab es eine Vertiefungsveranstaltung dazu. Dabei wurde die Bedeutung von richtiger und guter Führung Vermittelt um das Thema durch die Veranstaltung entsprechend zu fördern.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



## 2.1.2 Aktivitäten am Standort Weiz

Vorab ein kurzer Überblick über die gesamten Aktivitäten die im Rahmen des BGF-Projektes durchgeführt wurden:

Apfelangebot, Pausengestaltung, Wasserspender, Pausen- und Gesundheitsraum, Angebote für Fitnesscenter, Gesundheitschecks, Massagen, Ergonomie- und Bewegungsprojekt, Lehrlingssport, Besprechungsräume, Gesundenuntersuchung, Schuheinlagen, monatliche Gesundheitstipps, Wirbelsäulenscreening, Entspannungstechniken, Lichtprojekt, Anti-Ermüdungsmatten, Lauf- und Nordic Walking Treff, Progressive Muskelentspannung, Kochkurs, Yoga, Qi Gong, Elektrofahrrad.

Im Folgenden sind die Methoden, die seit dem letzten Tätigkeitsbericht stattgefunden haben, beschrieben.

### 2.1.2.1 Lehrlingssport

Bereits im Jänner 2011 startete der Lehrlingssport in der Siemens Weiz. Dabei werden Übungen zur Grundkondition, Kraftaufbau, Beweglichkeit und Geschicklichkeit,



sowie Ausgleichs-, Erholungs- und Entspannungsübungen angeboten. Auch Themen wie Ernährung und Ergonomie am Arbeitsplatz fließen in den Unterricht ein. Durch das Sportprogramm soll das Verletzungsrisiko reduziert und die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit erhöht werden. Auch die Motivation der Lehrlinge an mehr Bewegung steigt durch die gemeinsame sportliche Betätigung in der Gruppe. In einer eigenen Lehrlingssportmappe erhalten die TeilnehmerInnen zum Nachlesen zusätzlich alle Aktivitäten bildlich beschrieben und nochmals genau erklärt.





Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Das Programm umfasst folgende Punkte:

- **Arbeitsplatzgestaltung/Arbeitshaltung:** Hier hat sich vor allem im Bürobereich vieles positiv verändert. Auch in den Werkstätten konnte das Bewusstsein für eine korrekte Arbeitshaltung geweckt werden.
- **Kurzpausenübungen:** Mittlerweile sind Kurzpausen in den Arbeitsalltag der MA integriert und gehören zur täglichen Routine. Auch die Führungskräfte gehen mit großem Vorbild voran und machen sogar in Besprechungen mit externen Kunden Übungen zur Auflockerung, um auch bei langen Meetings mit voller Aufmerksamkeit dabei zu bleiben.
- **Gruppenübungen:** Zur Verbesserung der körperlichen Verfassung wurden Gruppenübungen gezeigt, dabei wird ein- bis zweimal täglich unter Anleitung eines Bewegungsakteurs 5-10 Minuten trainiert um die Muskulatur zu stärken und den Körper zu entlasten.



Beim dreistufigen Projekt erhielten die TN zuerst allgemeine Informationen zum Ablauf. Im zweiten Schritt erklärte die Sportwissenschaftlerin Barbara Maurer, was bei der Arbeitshaltung besonders wichtig ist und welche Möglichkeiten es zur Verbesserung gibt. Im Frühjahr 2011 startete der 3. Durchgang. Dabei wurde die Umsetzung der Übungen und Änderung zur Arbeitshaltung mittels Bildmaterial reflektiert. Weiters wurden die wichtigen Punkte der ersten Einheiten aufgefrischt.

Da das Projekt so positiv von den MA angenommen wurde, ist es nun auch Bestandteil der Lehrlingsausbildung.





Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



---

### **2.1.2.3 Kochworkshop**

Im Februar 2012 fand im Rahmen der Lehrlingsausbildung ein Kochworkshop für interessierte Lehrlinge statt. Dabei erhielten die Jugendlichen zahlreiche Ernährungstipps, sowie leckere Rezepte, die einfach zum Nachkochen sind und Ideen, wie sie sich selbst einfach und mit geringem Zeitaufwand eine gesunde Jause zubereiten können.

### **2.1.2.4 Orthopädische Schuheinlagen**

Da viele Tätigkeiten im Arbeitsalltag mit Stehen verbunden sind, können durch die harten Böden oft körperliche Probleme auftreten. Die Sicherheitsschuhe der Mitarbeiter sind zwar robust gebaut, jedoch nicht weich, daher können vereinzelt Fußschmerzen auftreten. Durch orthopädische Einlagen sollen körperlichen Beschwerden vorgebeugt werden und die Füße möglichst lange gesund und geh-fähig erhalten werden. Daher fand am 17. Oktober 2011 ein Screening für orthopädische Schuheinlagen mit der Orthopädie Pammer GmbH statt. Das Angebot wurde von zahlreichen Mitarbeitern mit großem Interesse in Anspruch genommen. Dabei geht es Vorwiegend um Prävention und Sensibilisierung für das Thema, denn nicht jeder Mitarbeiter braucht eine Einlage.

Bei Schmerzen und bei Empfehlung des Beraters erhalten die Mitarbeiter eine Einlage, von den MitarbeiterInnen ist ein geringer Selbstbehalt zu tragen.

Dem Anhang ist die Aussendung an die Mitarbeiter zu diesem Screening sowie der Folder, den die MitarbeiterInnen von der externen Beratungsfirma zu diesem Thema erhalten haben, beigefügt.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



---

### **2.1.2.5 Lichtstudie**

Mit Oktober 2011 startete unter der Leitung von Human Research, der Medizinischen Universität Graz und Work-Life-Balance in der Siemens Transformers Austria Weiz ein Lichtstudienprojekt. Ziel der Studie ist es, zu ermitteln, welchen Einfluss die Beleuchtung am Arbeitsplatz auf das körperliche und seelische Wohlbefinden der MitarbeiterInnen hat. Dabei wurden unterschiedliche Beleuchtungssituationen verglichen und in einem Zeitraum von vier Monaten mehrere Messungen an den 24 TeilnehmerInnen durchgeführt.

Methoden die dabei angewandt wurden waren 25h EKG Messungen, Fragebögen, Arbeitsmedizin und Endokrinologie sowie externe Umfeldmessungen (Elektrosmog). Die Teilnahme ist freiwillig und anonym. Die Teilnehmer erhalten Rückmeldungen über ihren persönlichen Gesundheitszustand sowie die Entwicklungen des persönlichen Verlaufs während der Studie.

Die teilnehmenden MitarbeiterInnen begrüßen dieses Projekt und die zusätzlichen Informationen zu Ihrem Gesundheitszustand. Das Projekt wird Ende Juni abgeschlossen die MitarbeiterInnen erhalten dann umfangreiche Berichte sowie ihre persönlichen Messergebnisse. Für die Unternehmen werden Empfehlungen zur Verbesserung der Lichtsituation abgegeben.

### **2.1.2.6 Heartman-Messungen**

Bereits seit Start des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes wurden den MitarbeiterInnen sogenannte Heartman-Messungen angeboten. Dabei wird der Grad der individuellen Beanspruchung und Erholungsfähigkeit eruiert.

Insgesamt haben mehr als 150 Personen diese Möglichkeit genutzt. Besonderer Schwerpunkt wurde im Frühjahr 2011 auf die Führungsebene gelegt.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



In den Auswertegesprächen wurde mehrfach bestätigt, dass das Commitment mit dem Unternehmen sehr hoch ist. Dies ist sehr erfreulich, da die Herausforderungen und Anforderungen aufgrund unterschiedlichster Projekte stetig ansteigen.

In den Coachings wurden die MitarbeiterInnen in der Veränderung des Lebensstils begleitet.

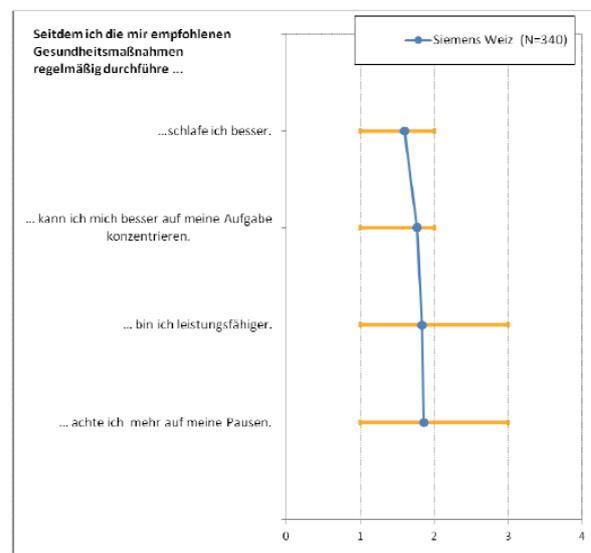
Die Messungen haben gezeigt, dass kurze und rasche Ausgleichsbewegungen besonders wichtig sind, um den „Hormoncocktail“ der durch Stress entsteht, rasch abzubauen.

Aufgrund der hohen Belastungssituation die in der Führungsebene herrscht wurde ein auf diese Ebene abgestimmtes Programm mit Unterstützung eines Arbeitspsychologen gestartet.

Die MAB ergab, dass 16,8% der MA die Gesundheitsmaßnahmen, die ihnen im Auswertungsgespräch empfohlen wurden regelmäßig durchführen und seither auch besser schlafen.

Weitere 21,4% der Personen können sich seit Empfehlung der Gesundheitsmaßnahme besser auf ihre Aufgaben konzentrieren. 26,5% geben an, leistungsfähiger zu sein. Weitere 26,3% achten mehr auf ihre Pausen – auf diese letzten beiden Punkte haben die empfohlenen

Gesundheitsmaßnahmen im Mittel die positivsten Auswirkungen.



0=nie, 1=selten, 2=manchmal, 3=oft, 4=immer

### 2.1.2.7 E-Bikes

Seit Sommer 2011 stehen den MitarbeiterInnen Elektrofahrräder zur Verfügung. Die Fahrräder sind mittlerweile gut implementiert und werden vorwiegend für Firmenfahrten genutzt. Mit den Elektrorädern wurde ein wichtiger Beitrag zur



Fit fürs Leben - Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



Gesundheit der MitarbeiterInnen geleistet! Weiters trägt die Siemens damit zum Klimaschutz und zur Reduktion des CO<sub>2</sub> Ausstoßes bei, was bei der Klimakonferenz für Steiermark und Kärnten im September 2012 zu einer Auszeichnung für „Aktivitäten klimafreundlicher Mobilität“ führte (siehe Zeitungsartikel der Kleinen Zeitung von 20.09.2011 im Anhang).

Zukünftig wird auch über eine private Nutzungsmöglichkeit am Wochenende überlegt, das BGM Team überlegt sich eine mögliche Vorgehensweise.

### 2.1.2.8 Apfelangebot

Um die MA täglich mit Vitaminen zu versorgen steht der gesamten Belegschaft stets ein Apfelkorb zur freien Entnahme zur Verfügung. Seit September 2009 wurden insgesamt 34 Tonnen Äpfel in der Siemens verzehrt.





Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



## 2.1.3 Methoden am Standort Linz

### 2.1.3.1 Gesundheitszirkel

Am Standort Linz fanden insgesamt fünf Gesundheitszirkel statt:

- **Mittlere Führungsebene:** 20.04.2010 bis 18.05.2012, 10 TN
- **Allgemeiner Bereich:** 20.04.2010 bis 18.05.2012, 10 TN
- **Kesselteam:** 20.04.2010 bis 18.05.2012, 12 TN
- **Aktivteil:** 20.04.2010 bis 18.05.2012, 11 TN
- **Oberste Führungsebene:** 08.06.2010, 8 TN

Dabei wurden 54 Maßnahmen und Verbesserungsvorschläge erarbeitet.

Im Rahmen der Gesundheitszirkel wurden gesundheitsförderliche und gesundheitsbelastende Bereiche gesammelt.

Beispielhaft können folgende Gesundheitsförderliche Bereiche genannt werden:

| Gesundheitsförderliche Bereiche       |                                |                                 |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Umfangreiches Kursangebot             | Soziale Leistungen             | Prämien                         |
| Werkskantine                          | Betriebsarzt                   | Gutes Betriebsklima             |
| Flexible Arbeitszeit                  | Sauber Arbeit                  | Urlaub                          |
| Soziales Engagement von Seiten des BR | Abwechslungsreiche Tätigkeiten | Verbesserungen werden umgesetzt |

Beispielhaft zu den gesundheitsbelastenden Bereichen wurden zu folgenden Themen Verbesserungsvorschläge erarbeitet:

| Kessel                 | Aktivteil                |
|------------------------|--------------------------|
| Arbeitsablauf          | Arbeitsumgebung, Führung |
| Information            | Information              |
| Arbeitsumgebung        | Arbeitsmittel            |
| Führung                | Planung / Steuerung      |
| Persönliche Gesundheit | Fort/ Weiterbildung      |
|                        | Ernährung                |

Die vollständige Sammlung der erarbeiteten Themen bei den Gesundheitszirkeln ist dem Anhang beigelegt.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



### 2.1.3.2 Schulung der Gesundheitsakteure

Ende Februar 2012 fand am Standort Linz die Schulung der Gesundheitsakteure unter Leitung von Frau Susanna Reisinger von WLB statt. An der Schulung nahmen 10 MA teil.

Die wesentlichen Inhalte der Schulung waren:

- Kernprozesse und Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen
- Erhaltung und Förderung der eigenen Gesundheit
- Salutogenetischer Ansatz
- Aufgaben der Gesundheitsakteure
- Wertschätzende Kommunikation, aktives Zuhören, Grundlagen der Moderation und Dokumentation als Gesundheitsakteur

Die Evaluierung ergab einen Mittelwert von 1,2 bei Bewertung nach Schulnotensystem. Dabei wurde unter anderem angemerkt, dass zu Beginn der Schulung ein wenig Skepsis herrschte, man mit dem Ergebnis aber sehr zufrieden war. Das Eingehen auf die Teilnehmer und die Abstimmung auf die Zielgruppe wurden mit einem Schnitt von 1,1 bewertet. Die gesamte Evaluierung ist dem Anhang beigelegt.

Im Rahmen der Schulung wurde auch hinterfragt, was besonders positiv vom Projekt wahrgenommen wurde und welche Themen zukünftig noch wünschenswert wären.

Auf die Frage „Was habe ich vom BGF-Projekt besonders wahrgenommen“ fielen unter anderem Nennungen wie Kurzpausen, Apfelangebot, Wasserspender, Kühlschränke, Informationsbildschirme, Raucher-Seminare, Gesundheitsvorträge, Gesundheitsstraße, Bewegungsgruppen, Pausenbewegung, Massagen, Arbeitszeitgestaltung und Hirntraining.

Themen für die Zukunft sind unter anderem Arbeit von zuhause, Bewusstseinsförderung, Motivation der Mitarbeiter, Internet



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Informationsaustausch, Betriebsklima zwischen den Abteilungen, Ernährung, Stressmanagement, Sportangebote, Seminare/Vorträge zB für Laufen, Schichtarbeit, Balance zwischen Belastung und Erholung sowie Burnout-Prophylaxe.

Zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement werden zusätzlich an alle MA Flyer ausgeteilt (siehe Entwurf), auf denen die MA ihre Wünsche für die zukünftige Weiterführung des Projektes mitteilen können.

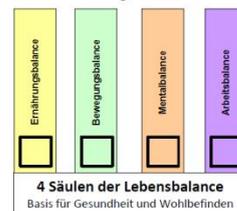


SIEMENS  
Fit fürs Leben – „Pulse your wave“



**Betriebliches Gesundheitsmanagement: Wünsche / Anregungen**

In folgenden Bereichen sollten Maßnahmen gesetzt werden:



Bitte Zutreffendes ankreuzen

Folgende Themen/Maßnahmen wären mir wichtig:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Name / Abteilung (auf Wunsch)



**2.1.3.3 Schulung der Bewegungsakteure**

Im Dezember 2011 fand das erste Treffen der Bewegungsakteure in Linz unter Moderation von Frau Susanna Reisinger von WLB statt. Zu Beginn der Schulung gab es eine kurze Feedbackrunde über bisherige Erfahrungen in den jeweiligen Abteilungen. Danach gab es einen Austausch darüber, was benötigt wird, um als Bewegungsakteur gut arbeiten zu können. Anschließend wurden neue Übungen gezeigt und es wurde die weitere Vorgehensweise besprochen.

Die Rückmeldungen ergaben, dass in vielen Abteilungen die Kurzpausen aktiv und regelmäßig angewandt werden. Die MA sehen es als „5 Minuten Spaß“ während der Arbeitszeit. Im Verwaltungsbereich werden die Kurzpausen häufiger durchgeführt als in der Werkstatt. Auch bei den Projektteamsitzungen werden zur Auflockerung Kurzpausen gemacht.

**2.1.3.4 Lehrlingsausbildung**

Im Rahmen der Lehrlingsausbildung wurde der Schulungs- und Ausbildungsplan neu gestaltet.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



---

### **2.1.3.5 Zweiter Gesundheitscheck**

Im September 2011 fand am Standort Linz die zweite Gesundheitsstraße statt, an der rund 60 MA teilnahmen. An fünf Tagen hatten die Mitarbeiter wieder die Möglichkeit, ihren persönlichen Gesundheitsstand überprüfen zu lassen. Mit einem Gesundheitspass den die Mitarbeiter bereits erhalten haben, war es auch möglich, die Ergebnisse mit den Messungen des ersten Gesundheitschecks zu vergleichen.

Angeboten wurden unter anderem Cholesterinmessung, Messung Bauchumfang, eine Befragung zum allgemeinen Gesundheitsstatus, Rückenergonometer, Challenge Disk und vieles mehr. Die TeilnehmerInnen konnten sich auch mit zahlreichen Folders und Gesprächen über die Themen Gesundheit, Ernährung und Bewegung informieren. Besonders die Challenge Disk kam bei den MA sehr gut an und wurde daher auch vom Unternehmen angekauft.

### **2.1.3.6 Rauchen und Raucherplätze**

Um für mehr Gesundheit im Unternehmen zu sorgen wurden Raucherentwöhnungs-Seminare angeboten, dabei betrug die Erfolgsquote bei den TeilnehmerInnen rund 50%. Für eine erfolgreiche Raucherentwöhnung gab es eine Rückerstattung des Kostenbetrages von € 70,--.

Zusätzlich wurde das Bürohauptgebäude im Juni 2011 zur rauchfreien Zone ernannt. Rauchen ist seither nur mehr an genehmigten Plätzen erlaubt.

Die Ergebnisse der MAB ergaben, dass 28,5% der Befragten derzeit rauchen. 2010 gab es noch 33,8% RaucherInnen. Jene RaucherInnen, die weniger als 5 Zigaretten pro Tag rauchen, haben sich von 2010 auf 2011 wesentlich vermehrt. Die Gruppe, die 5-20 Zigaretten raucht, hat sich im Jahresvergleich zu 2010 verkleinert (von 76,9% auf 67,7%).

Mit der neuen Regelung „Rauchen nur in der Raucherzone“ sind 76,3% der MitarbeiterInnen zufrieden.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



---

### **2.1.3.7 Vorträge und Workshops**

Um die MitarbeiterInnen auf das Thema Gesundheit zu sensibilisieren fanden diverse Vorträge statt, unter anderem „Burnout-Prävention“, „Gesundheit leben“, „Gehirngericht Leben/Arbeiten“, „Gesundes Führen“ und „Ernährungsmythen aufdecken“. Außerdem gab es zum Thema Alkohol einen Präventionsvortrag von der AUVA.

Im September 2011 fand ein Vortrag von Herrn MMag. Beran der WLB GmbH zum Thema Stress und Kurzpausen – Erkenntnisse aus der Hirnforschung statt.

Weiters wurden Workshops wie „Führungskräfte Workshop“, „Lehrlingsworkshop“ und ein Workshop zum Thema „Stress- und Zeitmanagement“ angeboten.

### **2.1.3.8 Kommunikationstraining**

Das Kommunikationstraining wurde in zwei Stufen angeboten, einmal ein Grundlagen- und einmal ein Aufbauseminar. Die Zielgruppe des Trainings waren vor allem Führungskräfte, um das Besprechungs- und Informationsmanagement zu verbessern.

Die Workshops zum Kommunikationstraining sind bei den MitarbeiterInnen laut Geschäftsführung sehr gut angekommen. (2011)

### **2.1.4 Aktivitäten am Standort Linz**

Auch am Standort in Linz fanden zahlreiche Aktivitäten zur Gesundheitsförderung und Motivation der MitarbeiterInnen statt, unter anderem eine Ergonomieberatung, attraktive Kurzpausengestaltung, adäquate Winterkleidung, Nordic Walking Kurse, Massagen, Entspannungstechniken, Hörtests sowie Angebote von Teeküchen und der Umbau von Sozialräumen. Beispielhaft werden nun einige Aktivitäten beschrieben.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

**SIEMENS**



---

#### **2.1.4.1 Ergonomieberatung**

Das Ergonomieprojekt an den Büroarbeitsplätzen ist ein speziell entwickeltes Programm, um den MitarbeiterInnen ergonomisch richtiges Arbeiten näher zu bringen. Durch die richtige Haltung am Arbeitsplatz, Übungen um eintönige Bewegungen auszugleichen und Kurzpausen sollen die MA Rückenschmerzen vorbeugen. Das Programm umfasst unter anderem folgende Punkte

- Arbeitsplatzgestaltung / Arbeitshaltung
- Kurzpausenübungen
- Gruppenübungen zur Verbesserung der körperlichen Fertigung
- Optimale Tischhöhe und Sesseleinstellung

#### **2.1.4.2 Massageangebot**

Zur Entspannung und Vermeidung von Fehlbelastungen wurden für die MA Massagen angeboten. Das Angebot zu Massagen kam bei den Mitarbeitern sehr gut an und wurde zahlreich in Anspruch genommen. Bisher gab es bereits über 350 TeilnehmerInnen. Die Massagetermine sind überwiegend ausgebucht.

#### **2.1.4.3 Mentale Belastung - Entspannungstechniken**

Die Mitarbeiterbefragung ergab, dass sich viele MA belastet fühlen. Da nur wenig Wissen über Entspannungstechniken bei den MA vorliegt, wurde ein zielgerichtetes Angebot erstellt und ein Schnuppernachmittag gestaltet. Dabei wurden verschiedene Techniken und Methoden vorgestellt, wie zum Beispiel Autogenes Training, Progressive Muskelrelaxation, Qi Gong und Yoga.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



---

#### 2.1.4.4 Angepasster Gehörschutz

Der Hörtest ergab für 95 Personen einen Bedarf für einen angepassten Hörschutz. Dabei gab es 70 Neuanpassungen. Der Hörtest wurde auch für Angestellte ermöglicht.

Die Ergebnisse der MAB zeigten, dass rund 60 Personen der Befragten den angepassten Gehörschutz teilweise bis regelmäßig tragen. 46% dieser Personen fällt es dadurch leichter, sich auf die Aufgaben zu konzentrieren. 32,3% fällt dadurch die Arbeit leichter, 20,6% fühlen sich durch den angepassten Gehörschutz nach der Arbeit weniger erschöpft und 49,2% haben das Gefühl, dass sich das Gehör seither nicht verschlechtert hat.



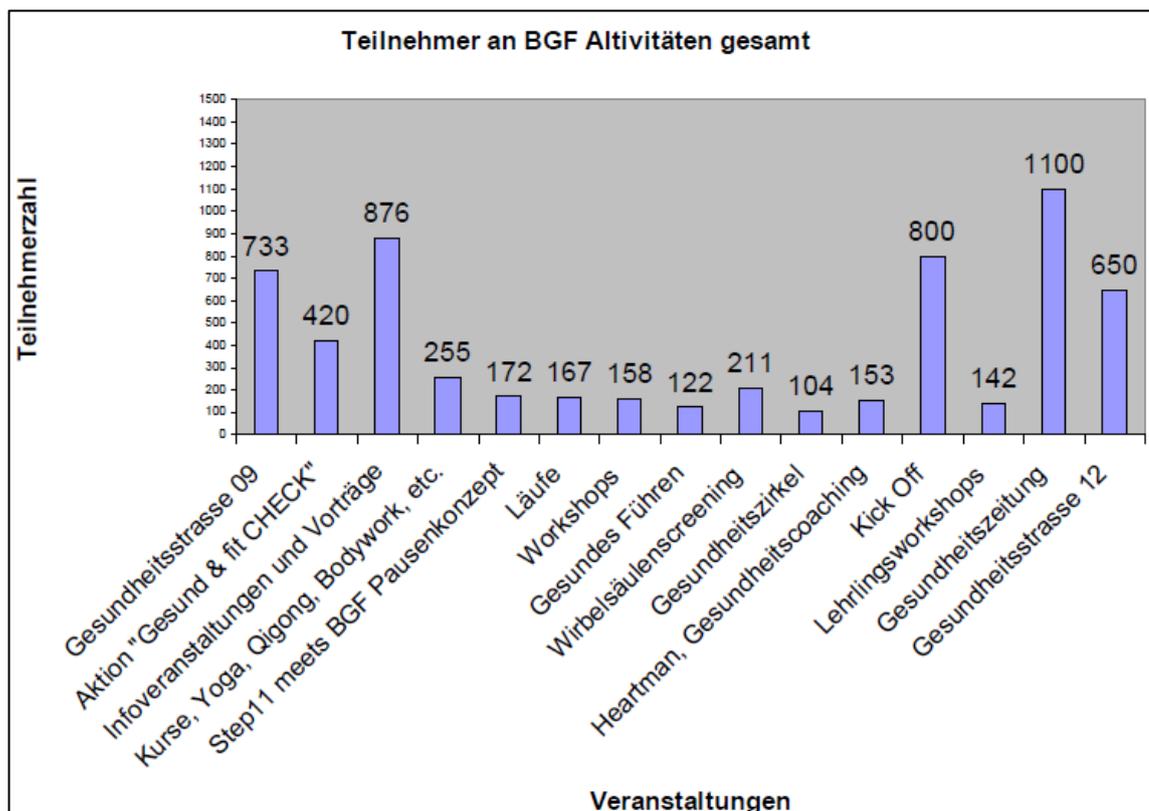
Fit fürs Leben – Pulse your wave



## 2.2 Beteiligung der Zielgruppen

Als Zielgruppe des Projektes wurde die gesamte Belegschaft definiert, also MitarbeiterInnen, Lehrlinge und Führungskräfte, sowohl Frauen als auch Männer unterschiedlichen Alters. Alle wurden dazu eingeladen und aktiviert, sich am Projekt zu beteiligen und an den unterschiedlichsten Maßnahmen teilzunehmen. Auch Behinderte wurden in die Planung miteinbezogen, ein Mitarbeiter mit körperlicher Behinderung war auch Teil des Projektteams. Im Projektteam waren auch ein Lehrling und Mitarbeiter in der Führung.

Folgende Tabelle zeigt die Anzahl der MitarbeiterInnen, die sich an den angebotenen Aktivitäten in der **Siemens Weiz** beteiligten, bzw. die durch die angebotenen Aktivitäten erreicht wurden.



Insgesamt gab es 6.063 Teilnehmer an den gesamten angebotenen Aktivitäten.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

**SIEMENS**



Folgende Tabelle zeigt die Anzahl der MitarbeiterInnen, die sich an den angebotenen Aktivitäten in der **Siemens Linz** beteiligten.

| <b>Seminare</b>        |           |                           |           |
|------------------------|-----------|---------------------------|-----------|
| <b>Aktivität</b>       | <b>TN</b> | <b>Aktivität</b>          | <b>TN</b> |
| Kommunikation I        | 23        | Kommunikation II          | 22        |
| Stress-/Zeitmanagement | 37        | Gesundes Führen           | 32        |
| Raucherentwöhnung      | 21        |                           |           |
| <b>Tests/Messungen</b> |           |                           |           |
| <b>Aktivität</b>       | <b>TN</b> | <b>Aktivität</b>          | <b>TN</b> |
| Gehörtest              | 37        | Angepasster Gehörschutz   | 95        |
| Lungenfunktionstests   | 102       | Heartman-Messungen        | 52        |
| Gesundheitstage 2010   | 123       | Gesundheitstage 2011      | 58        |
| <b>Sonstiges</b>       |           |                           |           |
| <b>Aktivität</b>       | <b>TN</b> | <b>Aktivität</b>          | <b>TN</b> |
| Yoga Schnupperkurs     | 8         | Entspannungstechniken     | 13        |
| Nordic-Walking-Kurs    | 4         | Gesundheitszirkel (4Stk.) | 36        |

## 2.3 Projektaufbau und Rollen

### 2.3.1 Projektteam:

Das Projektteam blieb während des gesamten Projektverlaufs relativ stabil.

In der Siemens Weiz wurde ein Lehrling durch einen anderen Lehrling ersetzt, da er ausgelernt war und daher nicht mehr zu den Lehrlingen zählte. Ein weiteres Projektteammitglied ist aufgrund von Karenz ausgeschieden und wurde von Frau Rechling ersetzt. Die Projektleitungen haben sich über die Dauer des Projektes nicht verändert.

In der Siemens Linz ist ein Teammitglied wegen eigener Kündigung ausgeschieden, dort wurde diese Stelle nicht nachbesetzt.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



### 2.3.2 Steuerungsgruppen- und Projektteamsitzungen

An beiden Standorten fanden Steuerungsgruppensitzungen statt, in denen, nach Vorbereitung und Besprechung der Themen im jeweiligen Projektteam, Hauptbeschlüsse gefasst wurden. Dabei nahmen neben den Projektleitern und den externen Beratern unter anderem die Geschäftsführung, der Betriebsarzt, der Betriebsrat sowie weitere Führungskräfte an den Sitzungen teil.

In der Siemens Weiz nahmen alle MPOs an den Steuerungsgruppensitzungen teil, daher war die Gruppe dort ein wenig größer als in Linz.

Die Projektteam- und Steuerungsgruppensitzungen wurden von der Work-Life-Balance GmbH moderiert, protokolliert und anschließend auch präsentiert.

In der Siemens Linz fanden insgesamt 10 Projektteamsitzungen und 5 Steuerungsgruppensitzungen statt, in der Siemens Weiz waren es 39 Projektteamsitzungen und 10 Steuerungsgruppensitzungen.

Begründung für die unterschiedliche Anzahl der Projektteamsitzungen ist, dass in Linz jeweils ein Ganztagsworkshop abgehalten wurde, in Weiz dauerten die Projektteamsitzung maximal 2 Stunden. Zahlreiche Vorschläge die in Weiz detailliert ausgearbeitet wurden konnten in Linz mit geringen Abänderungen übernommen werden. So wurden bereits erfolgreiche Konzepte übernommen und mit wenigen Abänderungen umgesetzt.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



## 2.4 Partnerschaften und Kooperationen

Im Rahmen des Projektes gab es an beiden Standorten zahlreiche Partnerschaften mit anderen Betrieben.

### 2.4.1 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten in Weiz

- Kooperation und Partnerschaft mit **Human Research** Institut und der **Medizinischen Universität Graz** im Rahmen der **Lichtstudie**. Das Projekt für besseres Licht am Arbeitsplatz wurde zuvor bereits näher erläutert.
- Kooperation mit der **Andritz Hydro GmbH** in Weiz im Rahmen des Lehrlingssports. Die Andritz Hydro GmbH bildet die Lehrlinge der Siemens aus, daher war der gemeinsame **Lehrlingssport** der beiden Unternehmen naheliegend. Dem Projektleiter selbst lag der Lehrlingssport sehr am Herzen, da die Lehrlinge das Grundkapital des Unternehmens sind, und so kam es zu dieser Vernetzung. Das Programm umfasst die Lehrlinge der Andritz, der Siemens und der **Elin Motoren GmbH** in Weiz.
- Kooperation mit der **Steiermärkischen Gebietskrankenkasse** im Rahmen der Projektbegleitung
- Kooperation mit der **Arbeiterkammer**: Diese führte in Weiz einen Gesundheitscheck durch und hielt auch diverse Vorträge im Unternehmen.
- Kooperation mit der **Sozialversicherungsanstalt der Bauern**: Diese führte im Rahmen der Gesundheitsstraße Beratungsleistungen durch.
- Kooperation mit **AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt**: Die Begehung zum Thema „Sicherheit am Arbeitsplatz“ sowie diverse Workshops wurden von der AUVA durchgeführt.
- Die **Firma Hartlauer** in Weiz unterstützte das Unternehmen bei der Gesundheitsstraße. Die MitarbeiterInnen konnten ihr Seh- und Hörvermögen im Gesundheitsbus der Firma Hartlauer testen lassen.
- Kooperation mit der **Stadtgemeinde Weiz**: Für den Lehrlingssport wurden von der Stadtgemeinde Weiz diverse Sportstätten zur Nutzung zur Verfügung gestellt.



Fit fürs Leben - Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



- 
- Vernetzungsaktivitäten haben mit der **Anton Paar GmbH** und der **Sappi GmbH in Gratkorn** stattgefunden. Einige Mitarbeiter der Siemens sind zu den beiden Unternehmen gefahren, und haben sich dort deren Projekte zeigen und sich davon inspirieren lassen.
  - Auch mit **dem LKH Weiz** erfolgte ein Austausch über die Projektaktivitäten, sowie die Durchführung der Lichtstudie.

#### 2.4.2 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten in Linz

- Die **Gebietskrankenkasse Oberösterreich** ist dem Unternehmen während des Projektes stets beratend zur Seite gestanden.
- Diverse Gesundheitschecks in Linz wurden durch das **Arbeitsmedizinische Zentrum** unterstützt.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



## 2.5 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

Die Mitarbeiterinnenbefragung in Weiz ergab, dass die MitarbeiterInnen Informationen zum Geschehen rund um das Gesundheitsprojekt vorwiegend über die Gesundheitszeitung, Info-Tafeln/Info-Screens, in Teamgesprächen und über Internet erhalten haben. Weiters wurden Informationen durch Führungskräfte, Betriebsräte und persönlichen Kontakt mit Projektteammitglieder weitergegeben.

Zusätzlich erhielten die MitarbeiterInnen monatlich ein BGF-Infoblatt, in dem auf mehreren Seiten über die aktuellen Geschehnisse des Projektes informiert wurde. Beispielhaft ist im Anhang ein Infoblatt von August 2011 beigelegt.

Außerdem konnten die MitarbeiterInnen Themen rund um das Gesundheitsprojekt in der eigenen BGF Zeitung nachlesen, die jährlich mit Unterstützung der Work-Life-Balance GmbH für Weiz erstellt wurde.

In der „Kleinen Zeitung“ und der „Woche“ erschienen regelmäßig Artikeln und somit wurde auch die Öffentlichkeit über das Projekt informiert. Diverse Zeitungsberichte sind im Anhang zu finden.

Das Informationsmanagement in Linz erfolgte vorwiegend über Info-Tafeln, Info-Screens, das Intranet, sowie Trafo News und Managementletter. Zusätzlich fand 2x jährlich eine Informationsveranstaltung zum Projekt statt, um die Mitarbeiter ausreichend informieren zu können. Die Ergebnisse der MAB zeigten, dass die Informationsveranstaltungen gefolgt von den Trafo News für die MA die häufigste Informationsquellen waren.

Ein Informations-Blatt für die MA zum Projekt von September 2010 sowie eine Aussendung des Projektteams zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz sind dem Bericht beigelegt. In Bezug auf die Ergebnisse der MAB wurden auch Verbesserungsvorschläge zum Umgang und Verhalten mit direkten Kollegen und Vorgesetzten ausgesendet. (siehe Anhang)



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



---

## 2.6 Projekt-Evaluation

### 2.6.1 Ergebnisevaluation

Maßnahmen im Rahmen des BGF-Projekts wurden laufend evaluiert, damit sichergestellt werden konnte, dass nur qualitativ hochwertige Maßnahmen weitergeführt werden. Vom Projektleiter wurde, mit Unterstützung von Work-Life-Balance, die Umsetzung der verhältnisorientierten Maßnahmen verfolgt und evaluiert. Dabei wurden oft direkt im Anschluss eines Workshops Evaluierungsbögen an alle TeilnehmerInnen ausgeteilt, um aktuelle Rückmeldungen zu erhalten und Verbesserungsvorschläge auch sofort umsetzen zu können.

### 2.6.2 Prozessevaluation:

Zusätzlich werden schriftliche Befragungen zu den durchgeführten Maßnahmen vom externen Evaluator Herrn Mag. Langmann durchgeführt. Der Bericht zu den aktuellen Endergebnissen der externen Evaluierung wird dem Endbericht beigelegt.

### 2.6.3 MitarbeiterInnenbefragungen

#### 2.6.3.1 Zweite MitarbeiterInnenbefragung am Standort Weiz

Im Jänner 2012 fand in Weiz erneut eine MAB zur Evaluierung des Gesundheitsprojektes statt. Die Rücklaufquote betrug 66,2% mit einer Beteiligung von 781 Personen, davon waren 85% männlich und 15% weiblich. Rund 365 der Befragten waren zwischen 26 und 35 Jahren und über 80% waren Personen ohne Führungsaufgabe.

Die wesentlichen Punkte die in der Befragung enthalten waren sind: Arbeitszufriedenheit, Belastungserleben/Erholungs-Belastungs-Bilanz, Engagement/Demotivation, Karriereverhalten/Commitment, Benachteiligungserleben, Gesundheitsaspekte, Gewohnheiten und das BGF-Projekt.



Fit fürs Leben - Pulse your wave



Bei der ersten Analyse galt es, festzustellen, wo es Probleme gibt und wie man dem vorbeugen kann. Bei der zweiten Befragung war es das Ziel, festzustellen, was das Projekt bis dato bewirkt hat und ob die Ziele, die festgelegt wurden auch tatsächlich erreicht wurden.

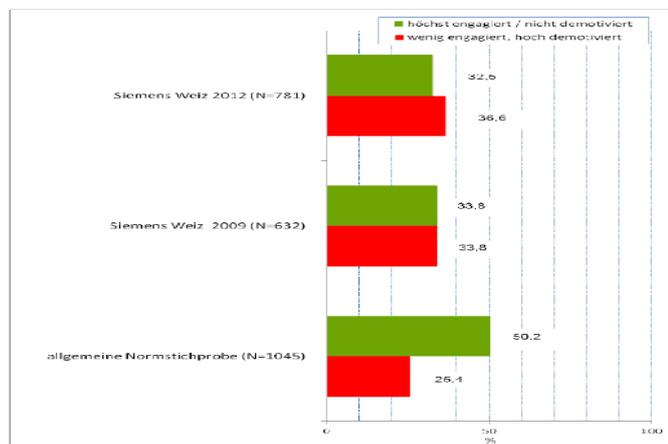
### Ressourcen und Handlungsfelder

| Stärken / Ressourcen                     | Handlungsfelder                       |
|--|---------------------------------------|
| Arbeits- und Urlaubszeiten               | Lärm, Temperatur                      |
| Umgang mit direkten KollegInnen          | Vorschlagswesen: Behandlung von Ideen |
| Herausfordernder Arbeitsbereich          | Informationsfluss top-down            |
| Anstellungssicherheit                    | Feedbackverhalten                     |
| Gebotene Zusatzleistungen                | Aufstiegschancen                      |
| Zufriedenheit mit dem Gesundheitsprojekt | Entscheidungsspielraum                |

### Engagement – Demotivation

Die Analyse lässt wesentliche Engagement-Demotivations-Gruppen erkennen:

- 32,5% der Befragten sind der Gruppe, die mit hohem Engagement und geringer Demotivation bei der Siemens arbeitet zuzuordnen. Im Vergleich zu 2009 hat sich diese Gruppe um 1,3% erhöht.
- 36,6% der MA zeigen derzeit geringes Engagement und sind gleichzeitig hoch demotiviert bei/durch ihre Arbeit.
- 30,9% der Belegschaft sind Mischtypen von Engagement und Demotivation zuzuordnen. Davon zeigen sich 45% hoch engagiert bei der Arbeit, erleben aber zahlreiche Demotivations-Momente. Die übrigen 55% sind wenig bis normal engagiert und gleichzeitig wenig demotiviert.





Fit fürs Leben - Pulse your wave

SIEMENS



### Erholungs-Belastungs-Bilanz

Bei der Mehrheit der MA (66,9%) ist die Erholungs-Belastungs-Bilanz ausgeglichen. Bei rund 26,6% der MA ist das Erholungs-Belastungsgefüge etwas außer Balance geraten.

Besonders kritisch ist jener Personenkreis, der sowohl großen Belastungen ausgesetzt ist, als auch sehr geringes Erholungserleben verspürt und dabei keinen Zugriff auf Ressourcen hat. 6,5% der Befragten gehören dieser Gruppe an und sind stark Burnout-gefährdet. Prozentmäßig liegt dies etwas unter dem Burnout-Anteil der Normstichprobe (7,2%).

Um präventiv einzugreifen wurde eine Aufklärung und Workshops zu diesem Thema betrieben, um Personen mit Wissen und Verhaltensweisen auszustatten um sie für das Thema Burnout zu sensibilisieren und die Selbstwahrnehmung diesbezüglich zu schärfen.

**Grünes Feld:** Erholungs-

Belastungsbilanz ist ausgeglichen

**Oranges Feld:** Erholungs-

Belastungsbilanz ist außer Balance

**Rotes Feld:** Burnout-Risikogruppe

| Erholungs-Belastungs-Bilanz<br>Siemens Weiz 2012 |   |          |      |
|--|---|----------|------|
| Summe grün                                       | % | <b>G</b> | 66,9 |
| Summe orange                                     | % | <b>O</b> | 26,6 |
| Summe rot  | % | <b>R</b> | 6,5  |

| Erholungs-Belastungs-Bilanz<br>Siemens Weiz 2009 |   |          |      |
|--|---|----------|------|
| Summe grün                                       | % | <b>G</b> | 72,2 |
| Summe orange                                     | % | <b>O</b> | 19,8 |
| Summe rot  | % | <b>R</b> | 8,0  |



Fit fürs Leben – Pulse your wave

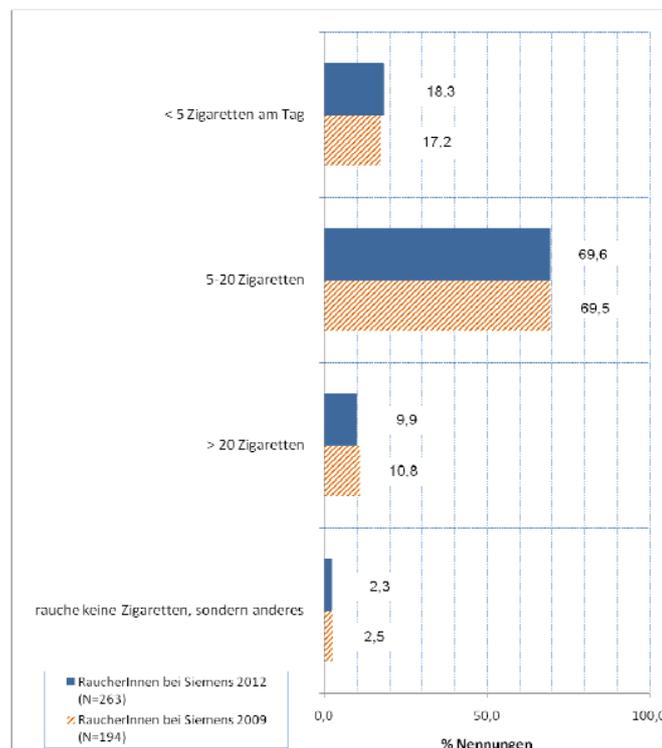
SIEMENS



## Rauchverhalten

Die Befragung zum Rauchverhalten ergab, dass im Jahr 2012 um 6% mehr Raucher versucht haben, mit dem Rauchen aufzuhören als noch im Jahr 2009. Rund 76% sind mit der neuen Raucherregelung (Rauchen nur in den Raucherzonen) zufrieden.

Rauchverhalten – RaucherInnen bei Siemens, Vergleich Siemens Weiz 2012 mit 2009



## Rückmeldungen zum Projekt

Im Rahmen der MAB 2012 in Weiz wurde die Zufriedenheit mit 33 der angebotenen Maßnahmen des Projektes evaluiert. Am besten war die Resonanz der MA auf die Maßnahmen regelmäßiges Apfelangebot, gefolgt von Pausengestaltung – individuelle Pausenreglung, Trinkwasser-Spender, Pausen- und Gesundheitsraum, Massagen und Angebot für diverse Fitnesscenter.

Im Durchschnitt wurden die gesamten Aktivitäten mit 1 (sehr zufrieden) bis 3 (weder zufrieden noch unzufrieden), auf einer Skala von 1-5 (sehr zufrieden bis nicht zufrieden), bewertet.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



---

### 2.6.3.2 Zweite MitarbeiterInnenbefragung am Standort Linz

Im Oktober 2011 fand in der Siemens Linz die zweite MAB statt.

224 Personen beteiligten sich an der Befragung, davon waren 86,4% männlich und 13,6% weiblich. Der Rücklauf beträgt somit bei dem derzeitigen Personalstand von 407 Personen 55,0%.

Am zufriedensten sind jene MitarbeiterInnen, die an den Maßnahmen auch selbst teilgenommen haben, mit dem Trinkwasser Angebot, dem wöchentlichen Apfelangebot, dem Hörtest – angepasster Gehörschutz, dem allgemeinen Hörtest und den beiden angebotenen Gesundheitsstraßen (Herz-Kreislauf und Rücken und Herz-Kreislauf und Balance). Weder zufrieden noch unzufrieden sind die MA mit den Lehrlingsworkshops, mit dem Angebot Grundkurs Nordic-Walking und dem Angebot adäquate Winterbekleidung.

Im Rahmen der Befragung versuchte man, festzustellen welche Ressourcen und Handlungsfelder es gibt. Zu den Ressourcen zählen unter anderem die Zufriedenheit mit dem BGF Projekt und den Gesundheitsmaßnahmen, eine Verbesserung von Kommunikation und Information sowie das Betriebsklima im Unternehmen. Handlungsfelder gibt es beim Engagement der MA, der Arbeitszufriedenheit, Erholungs-Belastungs-Bilanz und den Aufstiegsmöglichkeiten.

#### **Arbeitszufriedenheit**

Die Arbeitszufriedenheitsanalyse ergab eine Verbesserung im Umgang mit direkten KollegInnen und der Beziehung zum direkten Vorgesetzten, den Arbeitszeiten und der Herausforderung der Arbeit im Vergleich zum Jahr 2010. Zum Rauchverhalten konnte festgestellt werden, dass mehr Personen als im Jahr 2010 mit dem Rauchen aufhören möchten, bzw. in der Vergangenheit schon einmal versucht haben, mit dem Rauchen aufzuhören.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Besonders zufrieden sind die MA laut Befragung mit dem Wasser- und Apfelangebot, den Hörtests, der Gesundheitsstraße, sowie diversen Vorträgen und Workshops, Ergonomie und den Massageangeboten.

Eine Maßnahme des Projektes war auch der angepasste Hörschutz, dabei gaben 60% der Befragten an, ihren Gehörschutz regelmäßig zu tragen. Dadurch fällt es rund 50% leichter, sich auf die gestellten Aufgaben zu konzentrieren und knapp die Hälfte der Befragten hat das Gefühl, dass sich das Gehör seitdem nicht mehr verschlechtert hat.

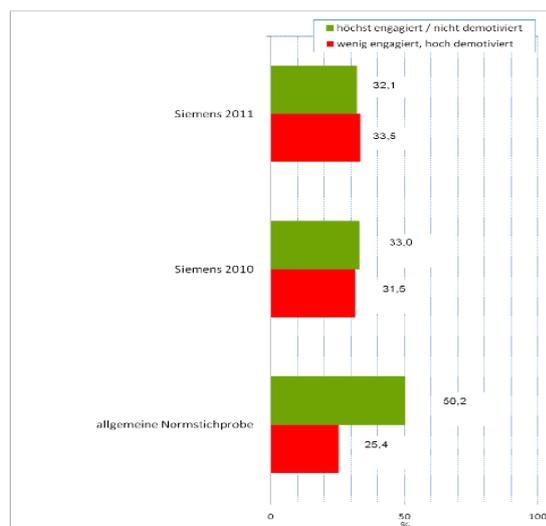
Im Jahresvergleich von 2010 und 2011 zeigt sich, dass sich die **Information und Kommunikation** bei Siemens sowie die **allgemeinen Rahmenbedingungen** signifikant verbessert haben.

### Engagement-Demotivation

Die Analyse lässt weiters zwei wesentliche Engagement-Demotivations-Gruppen erkennen:

- Rund ein Drittel der MA befindet sich in der Gruppe, die mit hohem Engagement und geringer Demotivation bei Siemens Linz arbeiten.
- Ein weiteres Drittel zeigt geringes Engagement und ist gleichzeitig hoch demotiviert bei der Arbeit. Der Prozentsatz dieser Personengruppe unterscheidet sich 2011 nicht wesentlich von dem Prozentsatz 2010.
- Rund 34% der Belegschaft sind Mischtypen von Engagement und Demotivation. 11,6% davon sind hoch engagiert bei der Arbeit und erleben dennoch zahlreiche Demotivations-Momente. 22,8% sind mit geringerem Engagement, aber auch gering erlebter Demotivation bei der Arbeit.

Engagement-Demotivations-Gruppen – Vergleich Siemens Linz 2011 mit 2010 und mit der Normstichprobe (Häufigkeiten in %)





Fit fürs Leben - Pulse your wave

SIEMENS



### Erholungs-Belastungs-Bilanz

Bei 66,8% der Siemens Linz-MitarbeiterInnen ist die Erholungs-Belastungs-Bilanz ausgeglichen. Im Jahr 2010 lag dieser Wert noch bei 75,7%. Bei knapp 30% der MitarbeiterInnen ist das Erholungs-Belastungsgefüge etwas außer Balance geraten, dieser Gruppe hat sich im Vergleich zu 2010 wesentlich vergrößert. Dabei kann es vorkommen, dass Personen mit überdurchschnittlichem Beanspruchungserleben gleichzeitig über ausreichend Ressourcen bzw. genügend Erholungsphasen verfügen. Kritisch ist jener Personenkreis, der sowohl großen Belastungen ausgesetzt ist, als auch sehr geringes Erholungserleben verspürt. 3,6% der Befragten gehören zu dieser Gruppe und sind stark Burnout-gefährdet. 2010 waren es 3,3%.

**Grünes Feld:** Erholungs-

Belastungsbilanz ist ausgeglichen

**Oranges Feld:** Erholungs-

Belastungsbilanz ist außer Balance

**Rotes Feld:** Burnout-Risikogruppe

|                |          |      |
|----------------|----------|------|
| Summe grün %   | <b>G</b> | 66,8 |
| Summe orange % | <b>O</b> | 29,5 |
| Summe rot %    | <b>R</b> | 3,6  |

|                |          |      |
|----------------|----------|------|
| Summe grün %   | <b>G</b> | 75,7 |
| Summe orange % | <b>O</b> | 21,0 |
| Summe rot %    | <b>R</b> | 3,3  |

Die detaillierten Ergebnisse der MAB liegen dem Anhang bei.



Fit fürs Leben - Pulse your wave

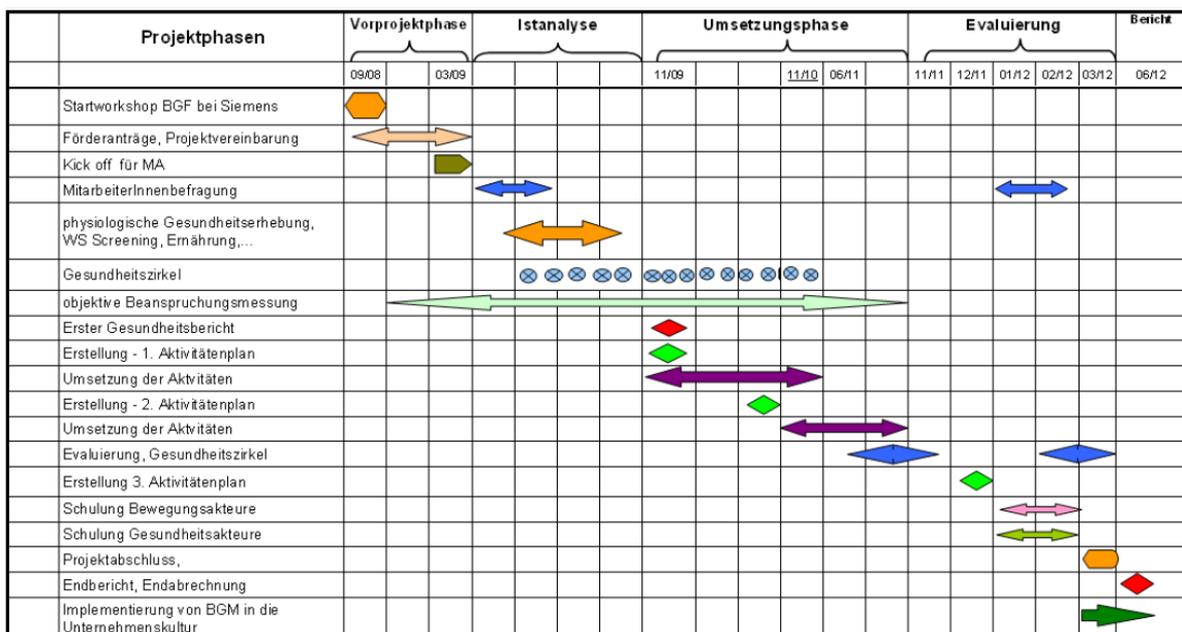
SIEMENS



### 3 Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“)

In der Siemens kam es während des Projektes zu kleineren Änderungen. Dabei wurden aufgrund von internen Projekten einige Gesundheitszirkel zu einem späteren Zeitpunkt abgehalten, als es zu Beginn vorgesehen war. Grundsätzlich haben aber alle geplanten Gesundheitszirkel vollständig stattgefunden.

Eine Verlängerung des Projektes wurde beantragt, damit es zwischen einer internen Befragung der Siemens und der MAB im Rahmen des Projektes zu keinen Überschneidungen gekommen wäre. Geplant war die Befragung im Herbst 2011, stattgefunden hat sie letztendlich im Jänner 2012 in Weiz, in Linz wurde sie plangemäß im Oktober 2011 durchgeführt.. Daher wurde das Projekt, wie neu beantragt, verlängert und daher nicht mit März sondern mit Juni 2012 abgeschlossen. Der Projektstrukturplan wurde aktualisiert und ist zusätzlich im Anhang zu finden.





Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



## 4 Reflexion der Projektumsetzung und Ausblick

### 4.1 Zielerreichung - Zielgruppenerreichung

#### 4.1.1 Ziel #1

***„Aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen an der Gestaltung von gesunden und sicheren Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen“***

**Ziel 1 wurde zu 100% erreicht!**

In allen Prozessen und Abteilungen haben Ergonomieschulungen stattgefunden um die MA über richtige Arbeitshaltungen zu informieren und Verbesserungen zu erarbeiten. Zusätzlich werden auch regelmäßig Pausenübungen durchgeführt.

Es haben zahlreiche Gesundheitszirkel stattgefunden, bei denen sich die Mitarbeiter aktiv zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einbringen konnten. Daraus abgeleitet haben flächendeckende Sicherheitsunterweisungen stattgefunden, die auch für Besucher gelten.

Auch durch die MitarbeiterInnenbefragung sowie eine Siemensinterne Befragung zum Thema Arbeitsbedingungen konnten die MA Ideen und Verbesserungsvorschläge einbringen. An beiden Standorten gab es jeweils zwei Befragungen im Rahmen des BGF-Projektes. Die Beteiligungen an den Befragungen lag zwischen 61 und 67%.

Zu den Ergebnissen und Entwicklungen des Projektes und des Unternehmens werden die MitarbeiterInnen regelmäßig informiert. (Siehe Kommunikation- und Informationsmaßnahmen Kapitel 1.5)



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Im Rahmen des „+15000“ Projektes wurden die Arbeitsplätze bewusst gesundheitsförderlich gestaltet. Die Anzahl der Arbeitsunfälle ist nachweislich gesunken.

Folgende Tabelle zeigt die Arbeitsunfallentwicklung am Standort Weiz.

| Geschäftsjahr | Arbeitsunfälle gesamt | % zum Vorjahr |
|---------------|-----------------------|---------------|
| 2006          | 60                    |               |
| 2007          | 54                    | 90            |
| 2008          | 54                    | 100           |
| 2009          | 50                    | 93            |
| 2010          | 54                    | 108           |
| <b>2011</b>   | <b>26</b>             | <b>48</b>     |

#### 4.1.2 Zielerreichung Ziel #2

**„Das Gleichgewicht zwischen Mensch und Organisation bewusst leben“**

**Ziel 2 wurde zu 100% erreicht.**

Alle Arbeitsplätze wurden evaluiert und die daraus abgeleiteten Maßnahmen wurden weitgehend umgesetzt. Zusätzlich wurden die Arbeitsplätze nach ergonomischen Vorschlägen umgebaut. Auch zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurden zahlreiche Maßnahmen geschaffen und umgesetzt.

Um den MA Erholungsmöglichkeiten zu bieten gibt es nun neue Sozial- und Pausenräume. Außerdem gibt es nun zwei zusätzliche Kurzpausen und es wurde eine individuelle Pausenreglung eingeführt.

Die MitarbeiterInnen haben die gesundheitsförderlichen Aktivitäten zahlreich angenommen, mehr als 6000 MitarbeiterInnen haben an den unterschiedlichsten Aktivitäten teilgenommen.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



Die MitarbeiterInnen haben nun auch das Wissen und die Möglichkeit, individuelle Unterstützung und Beratung in Anspruch zu nehmen, was auch bereits genutzt wird.

Im Unternehmen gibt es mehr MitarbeiterInnen mit Behinderung, als gesetzlich vorgeschrieben.

#### 4.1.3 Zielerreichung Ziel #3

##### **„Zufriedene und motivierte MitarbeiterInnen“**

**Ziel 3 wurde zu 75% erreicht.**

Da sich die Rahmenbedingungen des Projektes massiv geändert haben – es gab in Weiz einen Anstieg der Mitarbeiterzahl um rund 300 Personen seit Projektbeginn und diese sind noch nicht alle vollständig eingeschult – war die vollständige Erreichung dieses Ziels nicht möglich.

Es war nicht zu erwarten das die Erhöhung des Leistungswachstums innerhalb von 3 Jahren von 25.000 auf 40.000 MVA auch eine Motivationssteigerung erreicht werden kann.

Es gibt auch wesentlich mehr Schnittstellen als noch vor drei Jahren, daher konnte auch die Fehlerquote noch nicht vollständig optimiert werden.

Zeitgleich wurde auch das Projekt „STEP 11“ durchgeführt, welches das BGF-Projekt stark beeinflusste, da die Zeitressourcen der MA dadurch teilweise sehr ausgereizt wurden. Aufgrund der verschiedenen Projekte hat sich die Mitarbeiterzufriedenheit nur minimal verbessert, durch das BGF Projekt konnte aber eine **stärkere Demotivation** verhindert werden.

Aufgrund Veränderungen in den Strukturen können die MitarbeiterInnen nicht mehr so direkt am Mitarbeiter sein, was nicht als positiv empfunden wird.

Die Ergebnisse der MAB brachten folgende Ergebnisse zum Thema Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter:



Fit fürs Leben - Pulse your wave

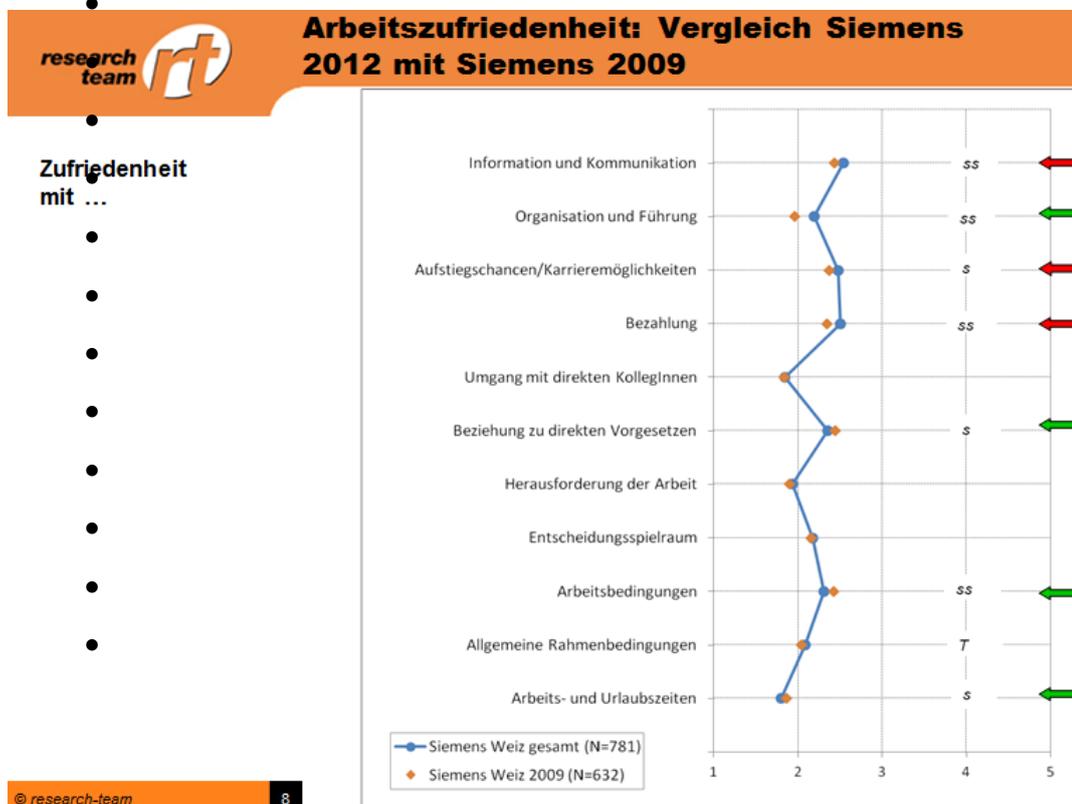
SIEMENS



### Arbeitszufriedenheit:

Bereiche in denen sich die Arbeitszufriedenheit laut Mitarbeiterbefragung im Vergleich zu 2009 verbessert hat: Beziehung zum direkten Vorgesetzten, Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Urlaubszeiten

Die Zufriedenheit im Umgang mit direkten Kollegen, den Herausforderungen bei der Arbeit, Entscheidungsspielraum und Rahmenbedingungen ist in etwa gleich geblieben.



### Motivation

Die Motivation der Mitarbeiter ist im Vergleich zum Jahr 2009 ziemlich gleich geblieben.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



#### 4.1.4 Zielerreichung Ziel #4

### **„Aktive betriebliche Gesundheitsförderung betreiben“**

**Ziel 4 wurde zu 100% erreicht.**

Zum Thema Gesundheitsförderung gab es zahlreiche Angebote und eine hohe Beteiligung der Zielgruppe zu den jeweiligen Aktivitäten. Die Mitarbeiter haben im Laufe des Projektes mehr Gesundheitsverständnis erlangt und mehr als 60% der MitarbeiterInnen kennen nun auch ihre Gesundheitswerte.

Die Ergebnisse der MAB zeigen eine große Zufriedenheit der Mitarbeiter mit dem BGF-Projekt. Die Mitarbeiter fühlen sich angenommen und können sich aktiv am Arbeitsprozess beteiligen. Für Verbesserungsvorschläge werden die Mitarbeiterinnen im Rahmen des KVP auch finanziell belohnt.

Bei den Aktivitäten des Betriebsrates gab es keine Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern, bei sozialen Veranstaltungen keine Unterschiede zwischen Generationen, Arbeitsverhältnis oder Geschlecht. Die Mitarbeiterinnen beteiligen sich aktiv an der Arbeitsgestaltung und das Thema Gesundheit ist ein regelmäßiges Thema. Vom BGF-Team erhalten die Mitarbeiter dazu monatlich ein Infoblatt.

Für die MA wurden zahlreiche Pausen- und Sozialräume geschaffen und es gibt verbesserte Pausenregelungen. Durch die Einführung eines speziellen Managementprogramms sind die Arbeitsplätze sauber.

Die Ergebnisse der MAB zeigten auch, dass die Zufriedenheit mit der Führung nachweislich gestiegen ist.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



## 4.2 Lernerfahrungen

Damit alle Ziele zeitgerecht erreicht werden können, ohne die MA zu überfordern ist es besonders für das Projektteam wichtig, die vereinbarten Zeiten und Ressourcen auch tatsächlich einzufordern. Außerdem tragen eine konsequente Planung und eine gute Vorbereitung wesentlich zum positiven Erfolg des Projektergebnisses bei.

Zukünftig sollte mehr Eigenwerbung betrieben werden, da man viele MA vor allem durch Word of Mouth zu neuen Aktivitäten animieren kann. Positive Dinge sollten nicht einfach nur mit Zufriedenheit hingenommen werden, sondern auch weiter kommuniziert werden, damit auch andere davon profitieren können. Dazu wäre auch ein besserer Netzwerkaufbau hilfreich gewesen.

Die MA brauchen oft ein wenig „Anlaufzeit“, bis sie Angebote tatsächlich in Anspruch genommen werden. Durch positive Erzählungen von anderen, die an diversen Aktivitäten bereits teilgenommen haben, wird dann aber schnell das Interesse geweckt und die eigene Beteiligung steigt.

Nach dem Motto „Weniger ist oft mehr“ gilt es, für die Mitarbeiter relevante Themen zu festigen und dafür eventuell Maßnahmen, die mit Skepsis betrachtet werden, außer Acht zu lassen.

Im Rahmen des Projektes zeigte sich auch, wie viel möglich ist, wenn die Führungskräfte von einem Thema überzeugt sind. Daher gilt es, zu Beginn besonders dort anzusetzen, um den entsprechenden Rückhalt während des Projektes zu haben. Außerdem ist es wichtig, das Gesundheitswissen in die Kompetenzmatrix mit aufzunehmen.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

**SIEMENS**



Fonds Gesundes  
Österreich



---

### 4.3 Wichtige Erfolgsfaktoren

Die gegenseitige Motivation innerhalb der Projektgruppe und die Selbstmotivation jedes Einzelnen als auch durch die Motivation der MA durch die Projektteammitglieder förderten die Erreichung der Projektziele.

Die Zusammenarbeit mit diversen Einrichtungen (zB SFK – Arbeitsmedizin) und anderen öffentlichen Unternehmen hat die Umsetzung des Projektes sehr unterstützt und war für alle Beteiligten sehr hilfreich.

Eine konsequente Planung und eine gute Vorbereitung tragen wesentlich zum positiven Erfolg des Projektergebnisses bei. Dafür ist die Unterstützung einer externen Beratungsfirma von großem Vorteil.

### 4.4 Projekthürden

Von Seiten der Führung wäre ein wenig mehr aktive Unterstützung teilweise hilfreich gewesen. Außerdem wäre eine bessere Selbstorganisation möglich gewesen, zum Beispiel hätte jedes Projektteammitglied selbst kleine Teams zur Unterstützung bilden können, um verschiedene Maßnahmen schneller umsetzen zu können und den Arbeitsaufwand zu verringern.

Die Steigerung der Leistungsanforderungen führte dazu, dass die Steigerung der Motivation der Mitarbeiter nicht vollständig erreicht werden konnte. Durch enorme Zunahme der Mitarbeiteranzahl im Unternehmen war dies im Rahmen des Projektes nicht mehr möglich.

Teilweise wurde das Projekt mit anderen Projekten, die zeitgleich stattgefunden haben, beeinflusst. Dadurch fiel auch manchmal die Teilnahme an den angebotenen Aktivitäten geringer aus, als man es sich gewünscht hätte, da den Mitarbeitern einfach die nötige Zeit gefehlt hat. Mögliche Einflüsse im Rahmen des Projektes sollten bereits bei der Zieldefinition stärker beachtet werden.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



## 4.5 Projektabschluss

Am 25.01.2012 fand in Linz die Abschlussveranstaltung zum Gesundheitsprojekt statt. Die Begrüßung machte die Geschäftsführung, danach präsentierte der Projektleiter den Projektbericht und Frau Reisinger von WLB die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung. Zur Auflockerung gab es ein Kabarett. Im Rahmen der Veranstaltung erfolgte auch die Übergabe des Projektes an die neuen BGM Beauftragten. Abgerundet wurde die Veranstaltung mit einem Gesunden Buffet für alle Gäste.

Am 8. Mai 2012 fand im Kunsthaus Weiz die Abschlussveranstaltung zum Gesundheitsprojekt statt. Die Kleine Zeitung hat darüber berichtet.

Die Geschäftsführung begrüßte alle Gäste recht herzlich und es gab einen Rückblick zum Projekt durch den Projektleiter. Danach wurden die Ergebnisse der MAB 2012 präsentiert. Zur Auflockerung gab es ein G'sundes Kabarett. Feierlich erfolgte die Übergabe des Projektes in das Betriebliche Gesundheitsmanagement.



Susanna Reisinger begleitete das Siemens-Gesundheitsprojekt

### Siemens macht Mitarbeiter „fit fürs Leben“

Ein facettenreiches Gesundheitsprojekt für alle Siemens-Mitarbeiter fand mit einer Abschlussveranstaltung im Saal des Weizer Kunsthauses sein vorläufiges Ende. Schon 2009 startete der damalige Geschäftsführer Reinhold Zingl als Mentor eine Gesundheitsinitiative, die alle Mitarbeiter sensibilisieren sollte, auf ihre Gesundheit zu achten. In den vergangenen drei Jahren haben 800

Mitarbeiter nach dem Motto „Fit fürs Leben – pulse your wave“ ein umfassendes Angebot an Aktivitäten angenommen – von Gesundheitscoaching und dem Kennenlernen von Entspannungstechniken über Wirbelsäulenscreening bis hin zu Kochkursen und Rauchfrei-Seminaren, berichtet Siemens-Geschäftsführer Ernst Knoll. Begleitet wurde das Projekt, das jetzt in das betriebliche

Gesundheitsmanagement übernommen wurde, von „Work-Life Balance“ unter der Leitung von Susanna Reisinger, die nach dem Bericht von Projektleiter Johann Schwaiger das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung kommentierte. Siemens Weiz erhielt bereits 2010 für dieses Projekt den steirischen Gesundheitspreis in Gold von der Wirtschaftskammer Steiermark verliehen.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



---

## 4.6 Ausblick

Für Juni 2012 ist bereits ein neuer Workshop in Linz zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement geplant.

Die Inhalte wurden wie folgt festgelegt: Feedbackrunde über persönliche Erfahrungen als Gesundheitsakteur, Entwicklungen seit Projektabschluss (was ist gut gelungen, was werden wir künftig vermeiden) und Ziele für das Jahr 2013.

Wie auch in Weiz wird nun auch in Linz die Arbeitspsychologische Betreuung in Anspruch genommen.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektes wurden bereits Ende 2011 Vorbereitungsmaßnahmen zur Weiterführung und Überleitung des Projektes ins Betriebliche Gesundheitsmanagement durchgeführt. Im Rahmen der Abschlusspräsentationen wurden diese Aufgabe dem BGFM-Team überreicht.



Fit fürs Leben – Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



## 5 Verbreitung der Projektergebnisse

Damit das Gesundheitsprojekt nachhaltig in den Köpfen der MitarbeiterInnen verankert wird, ist es wichtig, ständig präsent zu sein und die MA laufend mit diesem Thema zu konfrontieren. Daher werden weiterhin Informationen zu Gesundheitsthemen auf den Infoscreens zu finden sein. Außerdem sollen die MA weiterhin regelmäßig Informationsblätter zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement erhalten. Beispielhaft wurde dem Anhang ein Informationsblatt zum Monat August 2011 beigelegt.

Zur Aufarbeitung der Ergebnisse der MAB wurde sowohl am Standort Weiz und Linz ein Arbeitspsychologischer Dienst beauftragt, der von der Work-Life-Balance GmbH durchgeführt wird.

Die gesamten Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln werden in den jeweiligen Abteilungen in A3 Format zu Verfügung stehen, damit die MA stets Lösungsvorschläge und eine Erinnerung für diverse Handlungsmethoden griffbereit haben. Die noch offenen Themen der Gesundheitszirkel wurden den Gesundheitsakteuren übergeben und werden zukünftig von ihnen weiter bearbeitet.

Zusätzlich sollen MA Zeitungen zur Informationsverbreitung beitragen.

Aufgrund des Projekterfolges werden in der gesamten Siemens österreichweit zukünftig Aktivitäten zur Mitarbeitergesundheit angeboten und das Projekt präsentiert um Ansätze für Verbesserungsvorschläge zu zeigen und einen Anstoß zur Betrieblichen Gesundheitsförderung an anderen Standorten zu geben.

Damit das Projekt auch anderen Unternehmen hilft, ihre Einstellung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zu verbessern wurde die Siemens von der AK eingeladen, das Projekt und den Verlauf vorzustellen. Außerdem gilt es, das Projekt bei jeder Gelegenheit vorzustellen und weiter zu empfehlen, die Siemens zeigt sich diesbezüglich sehr offen dafür.



Fit fürs Leben - Pulse your wave

SIEMENS



Fonds Gesundes  
Österreich



## 6 Anhang

Aussendung Orthopädische Schuheinlage - Weiz

Aussendung „Pflanzen am Arbeitsplatz“ - Linz

Bericht zum Gesundheitscheck 2012 - Weiz

Betriebliche Gesundheitsförderung – Jahresprogramm 2012

Betriebliche Gesundheitsförderung – Jahresprogramm 2011

BGF Infoblatt August 2011 - Weiz

Endergebnisse der externen Evaluierung

Evaluierung Bewegungsakteure - Weiz

Evaluierung Schulung Gesundheitsakteure - Linz

Folder Orthopädie Pammer - Weiz

Gesundheitszirkelbericht PTW - Weiz

MA-Infoblatt September 2010 - Linz

Präsentation Schulung Gesundheitsakteure – Weiz / Linz

Profilbericht MitarbeiterInnenbefragung 2012 Weiz

Profilbericht MitarbeiterInnenbefragung 2011 Linz

Projektstrukturplan neu

Themensammlung Gesundheitszirkel-Maßnahmen inkl. Umsetzungsstand - Weiz

Themensammlung Gesundheitszirkel-Maßnahmen - Linz

Zeitungsartikel zum Lehrlingssport aus „Die Woche“ - Weiz

Zeitungsartikel „Kleine Zeitung“ zu Klimafreundlicher Mobilität - Weiz

Zeitungsartikel „Die Woche“ Lehrlinge - Weiz