

Endbericht



Projektnummer	2032
Projektträger/in	Thermalquelle Loipersdorf
Projekttitlel	„Mehr Wert“ a la Loipersdorf Betriebliche Gesundheitsförderung in der Therme Loipersdorf
Projektlaufzeit	27.10.2010 – 31.12.2012
Autoren/Autorinnen	Renate Strini, Mag. Helga Pesserer
Datum	29.03.2013



I. SOLL-IST-VERGLEICH

a.) Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum sowie der Änderungen im Projektverlauf

Projekttablauf - Meilensteine : Oktober 2010 – Dezember 2012		Soll	Ist	Begründung
Projektvorbereitung: Vorbereitende Planung der Geschäftsführung, Projektbeauftragung, Mag. Pesserer, Steuerungsgruppe, Projektteam, interner Projektleiter, vorb. Konzepterstellung		August /September 2010	√	
Info + Planungsworkshop mit Steuerungsgruppe: Kooperationsvereinbarung mit STMGKK (BGF Charta etc.)		27.09.2010	√	
FGÖ Antrag fertiggestellt	Meilenstein 1	8.10.2012	√	
Projektstart „Kick Off“ a.) Kick Off Workshop Managementteam b.) Kick Off Workshop für Führungskräfte c.) Projektinfo an Implementierungsprojektteam d.) Kick Off Impuls WS für Mitarbeiter/innen	Meilenstein 2	27.10. 2010 08.11.2010 10.11.2010 11.01. + 13.01.2011	√	
Ausbildung interne Projektleiterin: Renate Strini interne BGF - Projektleiterin Interne Gesundheitszirkelmoderatorin		24.-26.01.2011 28.-30.03.2011	√ 22.-23.10.2011	Kurs im März war ausgebucht

<p>Ist – Analyse: Anpassung Salsa Befragung Durchführung erste Salsa- Gesundheitsbefragung Krankenstandanalyse (GKK)</p> <p>Rückmeldung der SALSA Ergebnisse + Krankenstandanalyse an Steuergruppe, MT und FK</p>	<p>Meilenstein 3</p>	<p>Dezember 2010 17.01. bis 31.01.2011</p> <p>31.03.2011 07.04.2011</p>	<p>√</p>	
<p>Vertiefte Analyse und Maßnahmenplanung Gesundheitszirkel bereichsspezifisch (6) + einer für FK (1) Gesundheitszirkelberichte sind erstellt</p> <p>Ergebnisrückmeldung an: Steuerungsgruppe Individuelle Rückmeldung an Abteilungsleiter (MT) Individuelle Rückmeldung an Führungskreis Rückmeldung an Mitarbeiter/innen bei Abteilungssitzungen</p>	<p>Meilenstein 4</p>	<p>März/April 2011</p> <p>Juni 2011 Juni 2011 Juni 2011 Juni 2011</p>	<p>April /Juni 2011</p> <p>√ √</p> <p>Aug/Sept. 2011 Sept/Okt. 2011</p>	<p>Zeitlicher Aufwand bei Koordina- tion von Termin mit Personalres- sourcen war höher</p> <p>Verzögerung durch Urlaubszeit, erhöhter Arbeitsaufwand durch Umbauarbeiten</p>
<p>Quick Wins : z.B. Fitness Checkpoint Gesund & Fit Tage (Gesundheitschecks) der AK Steiermark</p>		<p>April/Mai 2011 6.7.8. Juni 2010</p>	<p>X √</p>	<p>FCP wird vom Land Steiermark nicht mehr angeboten</p>
<p>Maßnahmenumsetzung</p> <p>1. Verhaltensbezogene Maßnahmen Quick Win: Ernährungsvortrag 2011 Arbeitsbewältigungscoachings für MA 45 + 2011 Info Vorsorgeuntersuchung 2011 Fit &Gesund Checks der AK STMK 2011+2012 Sun Watch – Hautvorsorge 2011+2012 Business Lauf 2011 + 2012 Buschenschank Lauf 2011 + 2012 Seminare Raucherentwöhnung 2011+2012 Gesundes Personalesen % ab 2012 Mitarbeiter Turnen – wöchentlich laufend ab 2011</p>	<p>Meilenstein 5</p>	<p>Juni 2011- Dezember 2012</p>	<p>√</p>	

<p>Angebot Fitnessstudio % für MA laufend ab 2011 E-Bike Tour 2012 Vortrag: Gesunder Schlaf 2012 Workshop: Aromaführing 2012 Seminare: Ernährung (Walleczek) 2011+2012 Seminare: Mentale Fitness (Gottwald) 2011+2012 Röntgenbus – Lungenröntgen 2012 Ernährungsworkshop der STGKK 2012 Bewegungcoaching am Arbeitsplatz 2012 Skitag 2011 + 2012 Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter (1 MA ausgebildet)</p>				
<p>2. Organisationsbezogene Maßnahmen Unternehmensübergreifend /abteilungsspezifisch Informations- Kommunikationsstrukturen geklärt Regelmäßige Abteilungsbesprechungen finden statt Mitarbeiterjahresgespräche wurden eingeführt und werden 2013 um Fragen zur Gesundheit ergänzt. Neue Stelle Personalleitung: Ausbildung HR-Management der personalverantwortlichen Mitarbeiterin, Schulung / Coaching für Führungskräfte Teamcoaching, Organigramm Sicherheitsfachkräfte und Info an MA , Arbeitszeiten / Urlaubsplanung, Diensteinteilung, Arbeitskleidung Gestaltung und Ausstattung Arbeitsräume (PC´s erneuert/ repariert, Software aktualisiert, ergonomische Tastaturen, Belüftung erneuert/ Absaugung verbessert, ergonomische Stühle, Sozialraum gestaltet ...) Hilfsmittel bei der Arbeit (Leitern, Rodeln, Arbeitsmittel für Therapie und Babyschwimmen) Arbeitsorganisation (Verbesserung von Abläufen) Workshop Suchtprävention für FK 2012 Interne AG für Suchtprävention: Unternehmensrichtlinie und Betriebsvereinbarung / Rauchen und Alkohol. Stufenplan zur Suchtprävention wird ab März 2013 umgesetzt</p>			√	<p>Alle Details der umgesetzten Maßnahmen in den einzelnen Arbeitsbereichen sind im Ergebnisbericht vom 02/2013 angeführt</p> <p>Fertigstellung Februar 2013</p>

<p>Evaluation und Projektabschluss Zweite Salsa Befragung Auswertung Gesundheitsbefragung Rückmeldung an Projektleitung Rückmeldung an Steuerungsteam, Managementteam und Führungskräfte Rückmeldung an MA mittels Abschlussbericht Rückmeldung der abteilungsspezifischen Ergebnisse durch FK und GF bei Abteilungsmeetings</p>		<p>ab 8.10.2012 ab 22.10.</p>	<p>15.10.-22.10 3.12.2012 Jänner 2013 Februar- März 2013</p>	<p>Fragebögen wurden mit dem Lohnzettel verteilt Allgemeines BGF Meeting</p>
<p>Implementierung Gesundheitsmanagement</p>			<p>12.02.2013</p>	<p>Überleitung in BGM ist geklärt Rollen und Aufgaben festgelegt</p>

b.) Inhalte/Aktivitäten/Methoden

Im Projektzeitraum gab es folgende Änderungen bei den Inhalten/Methoden:

- a.) Der Fitnesscheckpoint als Quick Win wurde nicht umgesetzt werden, das Land Steiermark bietet dieses Angebot seit 2011 nicht mehr an.
- b.) Aufgrund der hohen Anzahl (2/3) an MA die älter sind als 45 Jahre, wurde vom Steuerungsteam beschlossen an einem Projekt 45+ (ÖSB Consulting gefördert durch den ESF) teilzunehmen. MA über 45 hatten die Möglichkeit an einem individuellen Arbeitsbewältigungscoaching teilzunehmen. Die Ergebnisse der anonymisierten Zusammenfassung für das Unternehmen wurden in die Maßnahmenplanung aufgenommen.
- c.) Mit dem Ziel der Entwicklung einer internen Betriebsvereinbarung zu Alkohol und Rauchen wurde eine AG Betriebsvereinbarung - Suchtprävention gegründet. Die Betriebsvereinbarung wurde im Februar 2013 fertiggestellt. Erforderlichen Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte beginnen im März 2013

c.) Projektstruktur und Rollen

Im Projektzeitraum gab es folgende Änderungen bzw. Ergänzungen der Projektrollen

- a.) Den Verantwortungsbereich der Arbeitsmedizin von Frau Dr. Rath hat aufgrund Ihrer Pensionierung im Oktober 2012 die nachfolgenden Kurärztin und Arbeitsmedizinerin Frau Dr. Fuchs übernommen.
- b.) Anton Schwab als neuer Betriebsratsratsvorsitzender ist seit November 2012 Mitglied der Steuerungsgruppe.
- c.) Zur Entwicklung einer Unternehmensrichtlinien und Betriebsvereinbarung Rauchen/Alkohol wurde eine interne Arbeitsgruppe mit externer Begleitung von Mag. Barbara Supp - blumonday) gegründet.

II. ABSCHLUSSREFLEXION UND BEWERTUNG

1. Ziele

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)	erreicht ja/nein (ev. Prozentan- gabe)	Erläuterung/Begründung
BGF ist im Unternehmensleitbild verankert (BGF Charta, BGF Gütesiegel)	ja	BGF Charta unterschrieben, Gesundheit im Unternehmensleitbild verankert, Gütesiegel wird im September 2013 beantragt
Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil ist etabliert	Laufende Umsetzung	Schulungen für FK in gesunder Führung, Gesundheitsfördernde Führung im Führungsleitbild verankert, Programm zur Führungskräfteentwicklung z.T. umgesetzt und wird 2013 fortgesetzt. Wesentliche soziale Ressourcen – im Besonderen im Bereich des Vorgesetztenverhaltens – konnten deutlich ausgebaut werden
Gesundheitsfördernde spezifische Ressourcen von Männern und Frauen sind erhoben, Ressourcen gestärkt und gesundheitliche Belastungen so weit als möglich abgebaut.	Ja	
Mitarbeiter/innen sind partizipativ in den Implementierungsprozess des neuen Leitbildes eingebunden	Ja	Implementierungsprojekt im Oktober 2011 abgeschlossen
Individuelle „Gesundheitskompetenzen“ sind durch aktive Mitarbeiter/innen-Beteiligung an gesundheitsfördernden Maßnahmen gestärkt (Ernährung, Bewegung, Mentale Stärke, soziale Kompetenz)	ja	Belastungsfaktoren (u.a. Zeitdruck, Stress, Arbeitshaltung, Konflikte) konnten deutlich reduziert werden, der subjektive Gesundheitszustand hat sich leicht verbessert, wesentliche soziale Ressourcen – im Besonderen im Bereich des Vorgesetztenverhaltens und Mitgestaltungsmöglichkeiten – konnten deutlich ausgebaut werden, die sozialen Ressourcen sind damit auch im Benchmark nach außen besser ausgeprägt. Unterschiede abhängig von Tätigkeitsbereichen. Zweite KSTA durch die STGKK für das Jahr 2012 wird im Mai 2013 erstellt.
BGF ist nachhaltig im Arbeitsalltag implementiert	Ja	Rollen und Strukturen für BGM sind festgelegt, Führungskräfte sind entsprechend sensibilisiert und qualifiziert sowie in die weitere Umsetzung eingebunden.

Endbericht Projekt Nr. 2032

Beteiligungsquote an den Aktivitäten im Projekt liegt bei mindestens 50% der Mitarbeiter/innen	Ja	An 29 Veranstaltungen haben insgesamt 1100 Mitarbeiter/innen teilgenommen. Die Beteiligungsquote an der ersten MA Befragung war 88%, an der zweiten 72%. Die Teilnahme an den Maßnahmen des Projektes zeigt eine sehr heterogene Verteilung: rund ein Viertel der Mitarbeiter/innen hat mehrmals an Aktivitäten teilgenommen; gut ein Drittel konnte nicht aktiv durch verhaltensorientierte Maßnahmen erreicht werden.
Konkrete organisationsbezogenen Maßnahmen sind umgesetzt	Ja	30 verhältnisorientierte Maßnahmen wurden umgesetzt.
Konkrete, verhaltensorientierte Aktivitäten und Maßnahmen sind umgesetzt.	ja	An 20 verhaltensorientierten Angeboten (Vorträge, Workshops ,Seminare, Coachings) haben insgesamt 855 MA teilgenommen.
Auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beiden ist geachtet	ja	30:20

2. Zielgruppe(n)

Zielgruppe(n) lt. Antrag (inkl. Zahlenangabe)	erreicht ja/nein (inkl. Zahlenangabe)	Erläuterung/Begründung
Alle Mitarbeiter/innen der Therme Loipersdorf 202	202	Alle MA wurden über das Projekt informiert und zur Teilnahme eingeladen. 144 haben an den Startveranstaltungen für MA teilgenommen 177 haben an der ersten MA Befragung teilgenommen 146 haben an der zweiten MA Befragung teilgenommen 46 haben an den Gesundheitszirkeln teilgenommen 54 an den individuellen ABI Coachings 1100 Teilnehmer/innen haben an diversen Veranstaltungen im Rahmen der Maßnahmenumsetzung teilgenommen
MA mit Führungsverantwortung (MT,FK)	25	Alle MA mit Führungsverantwortung wurden im Rahmen von Kick Off Veranstaltungen für FK und im Rahmen von Schulungen/Coachings, Meetings aktiv mit einbezogen, was von Ihnen im Rahmen der Evaluierung als wesentlicher Erfolgsfaktor beschreiben wurde. Laufende Erhebung und aktive Einbindung von FK hinsichtlich organisationsbezogener Umsetzung von Maßnahmen
MA 45+	54	54 von 86 MA über 45 Jahre haben am AB-C teilgenommen

Frauen /Männer	70% / 30%	% Beteiligung entspricht der Verteilung von Männern/Frauen im Unternehmen
----------------	-----------	---

3. Projektaufbau

Der bewährte BGF Projektkreislauf war für die Umsetzung Projekts in er Therme Loipersdorf sehr gut geeignet. Wichtig waren, trotz hohem Aufwand die Kontrollmechanismen durch die Dokumentations - und Evaluationspflicht. Positive Rückmeldungen von MA, FK und Steuerungsteam im Hinblick auf Transparenz und Rückmeldungsschleifen während des gesamten Projekts sowie konsequente Umsetzung der geplanten Schritte: *Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit gegenüber MA „auf Worte folgen Taten“*, *Ansprechperson durch interne Projektleitung Renate Strini*, *Führungskräfte bekamen eine wichtige Stellung und wurden mit einbezogen*, *Nachhaltigkeit des Prozesses durch Evaluierung und weiterführendes BGM*. Die inhaltliche und zeitliche Abstimmung mit laufenden Unternehmensprozessen war sehr wichtig. Umbauprojekte stellten immer wieder hohe Anforderung an das Projektteam sowie alle FK im Bezug auf die Umsetzung ihrer abteilungsspezifischen Aufgaben während des Projektverlaufs.

4. Nachhaltigkeit

Unterschiedliche Module zur Ausbildung der Geschäftsführung, des Managementteams und aller Führungskräfte zum Thema Gesundheitsmanagement, Gesunde Führung sowie Suchtprävention im Betrieb wurden umgesetzt
Die Ausbildung der internen BGF Projektleiterin und internen GZ Moderatorin wurde im Rahmen des Angebotes BGF Know How für Betriebe des FGÖ wurde umgesetzt. Eine Ausbildung der zukünftigen „Gesundheitsmanagerin“ (Funktionsbezeichnung wird intern noch festgelegt): Vom Projekt zur Nachhaltigkeit wird im Oktober 2013 umgesetzt. Eine vertiefende Ausbildung für alle Führungskräfte in den Themenfeldern Persönlichkeitsbildung, Selbst- und Zeitmanagement startet im März 2013

BGM Rollen und Strukturen sind geklärt:

- Betriebsvereinbarung zu Alkohol / Rauchen, Stufenplan Umsetzung Suchtprävention ab März 2013
- Gesundheitsausschuss. Mitglieder festgelegt, tagt viermal jährlich
- Die Rolle der Gesundheitsmanagerin übernimmt die ehemalige Projektleiterin, die Funktion wird der Personalabteilung zugeordnet
- Eine MA Befragung mittels SALSA wird alle zwei bis 3 Jahre durchgeführt
- Kennzahlen wie KST und Gesundheitsquote werden intern erhoben
- Ein jährliches Gesundheitsprogramm mit erforderlichen Schwerpunkten wird angeboten
- Zweite KSTA der STGKK für 2012 ist bereits bestellt und wird im Mai 2013 fertiggestellt

Verbreitung Projektergebnisse:

Art der Verbreitung	Zielgruppe
Endbericht an den FGÖ per 31.12.2012	Fördergeber, BGF interessierte Unternehmen
Mehr Wert News an Mitarbeiter/innen laufend, Mehr Wert Abschlussbericht + Ausblick 2013	Mitarbeiter/innen
BGF Gütesiegel Beantragung September 2013	BGF Netzwerk Österreich
Fit im Job – Teilnahme Steirischer Gesundheitspreis – Februar 2013	Mitarbeiter/innen, Öffentlichkeit
Presseausendung im Frühjahr 2013	Bevölkerung /Region Oststeiermark
Projektinfo auf der Unternehmenshomepage - www.therme.at	Öffentlichkeit
Vernetzungstreffen des Netzwerks Gesunde Wirtschaft	Regionale Unternehmen und BGF Multiplikator/innen
Vernetzungstreffen der STMGKK	BGF Experten, Projektleiter etc.

5. Erfolgsfaktoren/Hürden

Durch die Neuausrichtung des Unternehmens , die Implementierung des neuen Leitbildes, dem Umbau im Badebereich bei laufendem Betrieb, einen hohen Schulungs- und Besprechungsaufwand, und einer geringen Personaldecke, waren die Anforderungen und der Druck auf Mitarbeiter/innen und Führungskräfte zu Projektbeginn sehr hoch. In der Projektumsetzung erforderte die Terminabstimmung ein hohes Ausmaß an Flexibilität aller Beteiligten. Dadurch kam es bei den Rückmeldungsprozessen der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln an die FK und an die MA zu Verzögerungen um ca. 3 Monate. Förderlich waren die Abstimmung und laufende Zusammenführung der einzelnen Unternehmensprozesse mit dem Managementteam. Insgesamt förderlich für die Projektumsetzung war das Vertrauen der Geschäftsführung in das Projektteam und den laufenden Prozess, das aktive Engagement der internen Projektleitung sowie die Unterstützung und Erfahrung der externen Projektbegleiterin. Die gute Zusammenarbeit mit der externen Beraterin und internen Projektleiterin sowie die hohe Flexibilität bei Besprechungsterminen aufgrund der räumlichen Nähe. Die aktive Einbindung von Führungskräften brachte zwar mit erhöhtem Aufwand verbunden und wurde anfangs nicht von allen Führungskräften positiv aufgenommen. Rückblickend wurden von den Führungskräften folgende Erfolgsfaktoren rückgemeldet:

- *Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit gegenüber MA „auf Worte folgen Taten“*
- *Klare Projektstruktur und Ansprechpersonen waren definiert*

- *Führungsstrukturen und Führungskompetenzen wurden entwickelt, Führungskräfte erhielten mehr Verantwortung aber auch mehr Kompetenzen und wurden aktiv in die Umsetzung mit einbezogen*
- *Wichtige Dinge sind an die Oberfläche gekommen wie Belastungen durch Dienstplan- und Urlaubseinteilung,*
- *Alkohol- u. Suchtprävention, diese Probleme wurden im Laufe des Projekts auch nachhaltig gelöst.*
- *Die Nachhaltigkeit des Prozesses durch Evaluierung ist gesichert und weiterführendes BGM gut vorbereitet.*

6. Evaluation

Die 2. Gesundheitsbefragung mittels SALSA Fragebogen hatte zum Ziel, die Entwicklungen im Unternehmen in Richtung mehr Gesundheit im Vergleich mit der Ausgangssituation bei Projektstart zu vergleichen. Folgende Ergebnisse können zusammenfassend festgehalten werden:

- Erfreulicherweise konnten zwischen den beiden Befragungszeitpunkten einige wesentliche Belastungsfaktoren (u.a. Zeitdruck, Stress, Arbeitshaltung, Konflikte) deutlich reduziert werden
- der subjektive Gesundheitszustand hat sich leicht verbessert
- wesentliche soziale Ressourcen – im Besonderen im Bereich des Vorgesetztenverhaltens – konnten deutlich ausgebaut werden
- die sozialen Ressourcen sind damit auch im Benchmark nach außen besser ausgeprägt
- Faktor „Führung“ verbessert sich stärker als Faktor „Unterstützung durch Mitarbeiter/innen“
- Information , Kommunikation weiterhin ein Handlungsfeld
- zeitliche Disponierung von Angeboten schwierig
- ein Handlungsfeld stellt nach wie vor die persönliche Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes dar.
- Es zeigen sich deutliche Unterschiede nach Tätigkeitsbereichen (u.a. Zeitdruck, Stress, Konflikte..)
- zukünftige Ansatzebenen zeigen sich in den **bereichsspezifischen Auswertungen der Tätigkeitsbereiche** sowie im internen Vergleich der Ergebnisse.
- Diese werden im Rahmen des weiterführenden Gesundheitsmanagements bearbeitet.

- Die Teilnahme an dem Maßnahmen des Projektes zeigt eine sehr heterogene Verteilung: rund ein Viertel der Mitarbeiter/innen hat mehrmals an Aktivitäten teilgenommen; gut ein Drittel konnte nicht aktiv durch Maßnahmen erreicht werden. Die Gesamtbeurteilung des Projektes fällt mit rund 65% „sehr gut“ oder „gut“ positiv aus; ein Drittel äußert sich diesbezüglich eher kritisch.

Endbericht Projekt Nr. 2032

	Therme Loipersdorf 1. Befragung 178 Befragte	Therme Loipersdorf 2. Befragung 146 Befragte
Aufgabencharakteristika		
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	3.50	3.62
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	3.69	3.62
Belastungen		
Überforderung	2.44	2.30
Unterforderung	2.67	2.68
Belastendes Sozialklima	2.79	2.59
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2.55	2.18
Organisationale Ressourcen		
Aufgabenvielfalt	2.96	3.00
Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit	2.91	3.11
Tätigkeitsspielraum	2.81	2.96
Partizipationsmöglichkeiten	2.26	2.66
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes	2.15	2.20
Spielraum für persönliche und private Dinge bei der Arbeit	2.85	2.95
Soziale Ressourcen		
Positives Sozialklima	3.42	3.57
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3.03	3.48
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3.21	3.60
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3.56	3.72
<p><i>Lesehilfe:</i> Wertebereich: 1 – 5 1 niedrig 5 hoch</p> <p><i>Hohe Werte bei den Belastungen sind kritisch zu bewerten. Hohe Werte bei den Ressourcen sind positiv zu bewerten.</i></p>		

Endbericht Projekt Nr. 2032

	Gastronomie 1./2. Befragung	Therapie- 1./2. Befragung	Badebereich KG, Shops, Sportanimat. 1./2. Befragung	Instand., Tech- nik, Hausmeister, Außenanlagen 1./2. Befragung	Verwaltung 1./2. Befragung	MA mit Führungs- Verantwortung 1./2. Befragung
Aufgabencharakteristika						
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	3.32/3.54	3.85/3.87	3.59/3.62	3.43/3.59	3.58/3.61	3.66/3.90
Qualifikationsanforderungen u. Verantwortung	3.44/3.38	4.24/4.23	3.64/3.48	3.93/4.01	3.94/3.87	4.02/4.26
Belastungen						
Überforderung	2.57/2.44	2.12/2.00	2.43/2.22	2.60/2.48	2.52/2.13	2.56/2.46
Unterforderung	2.84/2.95	2.15/2.07	2.68/2.63	2.78/2.61	2.56/2.69	2.54/2.49
Belastendes Sozialklima	3.11/2.86	2.09/1.76	2.84/2.66	2.94/2.44	2.35/2.46	2.78/2.59
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2.73/2.16	2.06/1.69	2.55/2.37	2.83/2.05	2.29/2.10	2.60/2.03
Organisationale Ressourcen						
Aufgabenvielfalt	2.57/2.81	3.21/3.00	2.92/2.95	3.67/3.79	3.23/2.76	3.43/3.63
Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit	2.60/2.92	3.61/3.51	2.80/3.01	3.02/3.60	3.29/3.08	3.32/3.17
Tätigkeitsspielraum	2.75/3.02	2.58/2.33	1.93/2.81	3.00/3.16	3.48/3.74	3.22/3.54
Partizipationsmöglichkeiten	2.36/2.73	2.38/2.66	1.93/2.42	2.57/3.19	2.70/2.69	2.71/3.22
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes	1.78/1.95	3.14/1.76	1.72/1.94	2.06/2.88	3.94/3.69	2.52/3.05
Spielraum für persönliche und private Dinge bei der Arbeit	2.77/3.24	2.86/2.84	2.83/2.72	2.77/2.41	3.53/3.69	2.82/3.78
Soziale Ressourcen						
Positives Sozialklima	3.12/3.46	4.09/4.01	3.52/3.46	2.93/3.77	3.98/3.67	3.49/3.82
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3.07/3.61	3.28/3.52	2.73/3.21	2.94/3.98	3.45/3.46	3.31/3.80
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	2.23/3.70	3.00/3.58	3.08/3.37	3.33/4.15	3.58/3.58	3.41/3.84
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3.08/3.39	4.00/4.55	3.77/3.66	3.39/4.09	4.08/3.86	3.66/4.07

6.1. Bewertung des Gesamtprojekts und einzelner Maßnahmen

Die Gesamtbewertung des Gesundheitsförderungsprojektes zeigte folgende Ergebnisse: Die Mehrheit der Befragten (63%) zeigen sich sehr bzw. ziemlich zufrieden: 28 Prozent der befragten Mitarbeiter/innen urteilt mit Befriedigend. Jene befragten Beschäftigten, die das Gesundheitsförderungsprojekt negativ beurteilen, sind in der Minderheit: Lediglich 9 Prozent halten wenig von den durchgeführten BGF- Projekt.

Auch die Bewertung einzelner Maßnahmen war durchwegs positiv:

Projekt 45+ / Einzelcoachings zur Arbeitsbewältigung für MA über 45

22 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. Die Mehrheit der Befragten (81%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut. 15 Prozent mit befriedigend. Nicht zufrieden sind 4 Prozent der Befragten.

Gesund & Fit Checks – AK Steiermark

65 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. Die Mehrheit der Befragten (94%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut. 6 Prozent sind noch recht zufrieden.

Ernährungsvortrag – Sascha Walleczek

13 Prozent der Belegschaft hat an dieser Aktion teilgenommen. Die Mehrheit der Befragten (76%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut.

Ernährungsseminare – Sascha Walleczek

6 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. 76 Prozent der Befragten bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut.

Fit im Arbeitsalltag – Essen mit Genuss – Workshop GKK

19 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. 95 % der Befragten bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut.

Impulstage (Mentalseminare)- Felix Gottwald

27% Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. Die Mehrheit der Befragten (97%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut.

MA Turnen „Kick & Fun“ 3x10 Termine (1x/Woche)

22 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. 88 Prozent der Befragten bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut.

Individuelle ergonomische Arbeitsplatzanalyse und Bewegungs- Coachings in allen Abteilungen

26 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. Die Mehrheit Befragten (87%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut. 10 Prozent mit befriedigend, 3% mit genügend.

MA Turnen „Kick & Fun“ 3x10 Termine (1x/Woche)

22 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. 88 Prozent der Befragten bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut.

Workshop „Suchtprävention“ für Führungskräfte

14 Prozent haben teilgenommen. Die Mehrheit Befragten (94%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut. 6 Prozent mit befriedigend.

Sun Watch - Hautkrebsvorsorge

32 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. Die Mehrheit Befragten (98%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut. 2 Prozent mit befriedigend.

Röntgenbus

50 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. Die Mehrheit Befragten (95%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut. 5 Prozent mit befriedigend.

Business Lauf

13 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. Die Mehrheit Befragten (94%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut. 6 Prozent mit befriedigend.

Buschenschank Lauf

24 Prozent der Belegschaft hat teilgenommen. Alle Befragten (100%) bewertet die Aktion mit sehr gut bzw. gut.

6.2. Nachfrage nach Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung wurde einer Akzeptanzanalyse unterzogen. Um Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung möglichst genau auf die Bedürfnisse der Bediensteten abstimmen zu können, wurde untersucht, welche Gesundheitsförderungsmaßnahmen die Befragten bevorzugen würden. Zuvor ist allerdings erst auf das Ausmaß der Nachfrage nach Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung einzugehen.

78 % der Befragten halten verstärkte Aktivitäten der Gesundheitsförderung im eigenen Arbeitsbereich für sinnvoll. Die Belegschaft spricht sich damit sehr deutlich für betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen aus. 29 Personen haben die Frage „Wie könnte aus Ihrer Sicht die Gesundheit der Bediensteten in Ihrer Organisation am effektivsten gefördert werden?“ Die Vorschläge werden im Programm für 2013 berücksichtigt.

7. **Lernerfahrungen / Empfehlungen** (aus Sicht des Projektteams)

Alle bereits erwähnten Erfolgsfaktoren und Stolpersteine waren für das Projektteam bedeutsam. Die Entscheidung für das Projekt sowie die erfolgreiche Umsetzung wären ohne das Commitment der Geschäftsführung und die Bereitschaft des Managementteams dieses letztendlich auch mitzutragen nicht möglich gewesen. Es gab einen klaren Auftrag das Projekt in der geplanten Weise umzusetzen.

Für die interne Projektleiterin war die Unterstützung, praktische Erfahrung und regelmäßige Reflexion mit der externen Beraterin sehr hilfreich. Insbesondere im Hinblick auf deren Aufmerksamkeit bzgl. zeitlicher und organisatorischer Planung der einzelnen Projektschritte sowie der Gestaltung von Kommunikation zwischen allen Projektbeteiligten. Die Übergänge der einzelnen Projektphasen z.B. die Rückmeldung der Ergebnisse aus der SALSA Befragung und den Gesundheitszirkeln an die Führungskräfte und die darauffolgende Planung von verhältnisbezogenen Maßnahmen benötigten besonders viel Sensibilität, Zeit und Aufmerksamkeit. Dafür sollte ausreichend (eher mehr als weniger) Zeit geplant werden.

Darüber hinaus brachte die neue Aufgabe als Projektleiterin einige Herausforderungen im Hinblick auf Arbeitsorganisation und Zeitmanagement. Die Aufgaben als Projektleiterin wurden zusätzlich zu den Aufgaben im Bereich der Verwaltung Gastronomie umgesetzt. Die persönlichen Rollen im Unternehmen: Projektleitung, Mitarbeiterin, MA im Betriebsrat erforderte immer wieder Reflexion und Klärung hinsichtlich Aufgaben und „Nicht“ Aufgaben. Eine vertiefende Qualifizierung im Bereich Gestaltung von Powerpoint Präsentationen sowie Moderation von Arbeitssitzungen ist, neben fachspezifischen Weiterbildungen im Bereich BGM, für ihre zukünftige Aufgabe als „Gesundheitsmanagerin“ empfehlenswert und bereits geplant.

III. ANHANG

1. Projektendbericht per 31.12.2012

2. Evaluation

2.1. Zweite SALSA Befragung

- SALSA Gesamtbericht
- SALSA Detailauswertungen
- SALSA Ergebnispräsentation für FK
- SALSA Ergebnisbericht für MA_Newsletter

2.2. Organisationsbezogene Maßnahmen

- Maßnahmenplan Bewegungskoaching
- Ergebnisbericht organisationsbezogener Maßnahmen 02/2013

2.3. Verhaltensbezogene Maßnahmen

- Überblick aller Veranstaltungen und Teilnehmer/innen

3. Mehrwert Newsletter diverse

4. Maßnahmenüberblick – Gesundheitsangebote 2012

- **Seminare: Ernährung** (Wallezeck): Infoblatt
- **Seminare: Mentale Fitness** (Gottwald): Infoblatt
- **Vortrag: Gesunder Schlaf** (Prof. Walzl): Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Info: % Gesundes Personalessen:** Infoblatt
- **Info: Vorsorgeuntersuchung:** Infoblatt
- **Info: Radiästhetische Begehung:** Infoblatt, Ergebnisbericht
- **Sun Watch II:** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Buschenschanklauf II :** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Businesslauf II:** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Gesund & Fit Check II :** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **E-Bike Touren:** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Ausbildung MbM:** Infoblatt

- **Workshop: Aroma Frühling:** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Raucherentwöhnung:** Infoblatt
- **Röntgenbus – Lungenröntgen:** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Kick & Fun – MA Turnen:** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Workshop: Fit im Arbeitsalltag – Essen mit Genuss:** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Bewegungsscoachings am Arbeitsplatz:** Infoblatt, Ergebnisberichte 8Technik, Front Office, Küche & Service, Verwaltung, Bade- und Saunabereich, Außenanlagen, Hausmeister etc., Kindergarten
- **Skitag:** Infoblatt, Teilnehmer/innen
- **Workshop: Suchtprävention,** Infoblatt, Präsentation, Teilnehmer/innen

5. Protokolle:

- Arbeitssitzungen
- Steuerungssitzungen
- Mehr Wert Meetings für MMT und FK
- AG für Suchtprävention

6. Betriebsvereinbarung Suchtprävention:

- BV Suchtprävention (Rauchen /Alkohol)
- Arbeitsblätter Stufenplan

7. Meilensteinplan:

- Aktueller Meilensteinplan
- Aktueller Rollenplan