

Betriebliche Gesundheitsförderung

Projektendbericht

Justizanstalt Graz-Jakomini



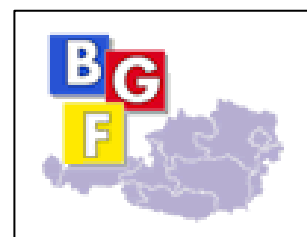
Projektnummer: 1672

November 2008 – Februar 2011

PROJEKTLEITUNG: Hr. Rudolf Wendlandt



Gefördert aus den Mitteln
des Fonds Gesundes Österreich



INHALT

Vorwort des Anstaltleiters	Seite 04
Vorwort des Projektleiters	Seite 05
Vorwort Mag. Manuel Golda	Seite 06
Vorwort der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse	Seite 07
1) Die Justizanstalt Graz-Jakomini	Seite 08
2) Projektorganisation	
2.1. Projektkreislauf	Seite 09
2.2. Projektaufbau allgemein	Seite 10
2.3. Projektmitarbeiter	Seite 11
2.4. Partnerschaften, Kooperationen, Vernetzungen	Seite 11
2.5. Projektkommunikation und Projektinformation	Seite 12
2.6. Projektmeilensteine im Überblick	Seite 12
3) Projektziele	
3.1. Globale Ziele	Seite 13
3.2. Operationalisierte Ziele	Seite 13
3.2.1. Verhaltensebene	Seite 13
3.2.2. Verhältnisebene	Seite 13
4) Projektphasen mit Inhalten	
4.1. Vorprojektphase	Seite 14
4.2. Diagnosephase	Seite 15
4.2.1. Mitarbeiterbefragung	Seite 15
4.2.2. Ergebnisse Fitness Check Point	Seite 16
4.3. Planungsphase	Seite 18
5) Umsetzungsphase	
5.1. Maßnahmenkatalog aus dem 1. Gesundheitsbericht	Seite 19
5.2. Aktivitäten und Maßnahmen	Seite 20
6) Projektevaluation	
6.1. Ergebnisse der 2. Mitarbeiterbefragung	Seite 24
6.2. Projektbewertung	Seite 31
6.3. Bewertung der Maßnahmen durch die Mitarbeiter	Seite 33
6.4. Evaluierung des Projekterfolges / Erreichung der Projektziele	Seite 34



7) Abschlussreflexion		
7.1.	Beschreibung von Erfolgsfaktoren	Seite 35
7.2.	Beschreibung von Projekthürden	Seite 35
7.3.	Unsere Lernerfahrungen und Empfehlungen	Seite 35
7.4.	Nachhaltigkeit des BGF Projekts	Seite 36
7.4.1.	Konzept zur Integration eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Justizanstalt Graz-Jakomini	Seite 36
7.5.	Verbreitung der Projektergebnisse	Seite 38
7.6.	Erstellung des Gesundheitsberichtes	Seite 38
8) Projektpartner		Seite 39
9) Anerkennung		Seite 40





Vorwort des Anstaltsleiters Brigadier Josef Adam, MSc

Als wir im Oktober 2008 das Projekt „Fit – Gesund - Agil im Job und im Alltag“ begonnen haben, war die Erwartungshaltung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr hoch. Vieles war für uns noch ungewiss und es fehlte an Erfahrung mit derartigen Projekten. Schon nach den ersten Angeboten von verschiedensten Aktivitäten und Vorträgen war klar, dass das Interesse der Bediensteten sich zunehmend steigerte.

Dank der guten Zusammenarbeit mit der externen Projektbegleitung war es möglich innerhalb kurzer Zeit erste Erfolge zu erzielen. Auch die Unterstützung, welche uns vom Fonds Gesundes Österreich zuteil wurde, ermöglichte rasch eine positive Entwicklung in diesem Projekt.

Insbesondere gilt mein Dank den Mitgliedern der Steuerungsgruppe: Oberstleutnant Kurt Schmiedbauer, Oberrat Mag. Horst Pichler, Dr. Sabine Fuchs, Amtsrat Walter Dravetz, Mag. Manuel Golda, Mag. Christina Finding, Gruppeninspektor Rudolf Wendlandt, sowie den Mitgliedern der Projektgruppe: Gruppeninspektorin Susanne Burgstaller, Bezirksinspektor Helmut Weizer, Bezirksinspektor Josef Adamer, Bezirksinspektor Helmut Reinisch, Revierinspektor Sebastian Zmugg, welche durch die operative Arbeit im Projekt viele wesentliche Schritte erst möglich machten. Die beiden durchgeführten Mitarbeiterbefragungen konnten gut darstellen, dass Investitionen in die Gesundheit der Bediensteten entsprechende Erfolge zeigen.

Schließlich konnte am 05. April 2011 bei der Preisverleihung „Fit im Job – Der steirische Gesundheitspreis 2011“ in der Alten Universität Graz der erste Platz in der Kategorie 51 – 250 Mitarbeiter erreicht werden. Dies war nur möglich, da die Zusammenarbeit aller im Projekt tätigen Bediensteten hervorragend gewesen ist.

In weiterer Folge planen wir die Fortsetzung des Gesundheitsprojektes im Rahmen eines Gesundheitsmanagements. Das erreichte Niveau soll erhalten bleiben. Die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter bleibt weiterhin ein zentrales Anliegen.





Vorwort des Projektleiters & Personalvertreters Rudolf Wendlandt

„Fit Gesund Agil im Job und im Alltag“ ein BGF- Projekt für die Belegschaft der Justizanstalt Graz-Jakomini ist zu Ende.

Mit Stolz blicke ich als Projektleiter und als Personalvertreter auf 2 Jahre arbeitsintensive Projektarbeit, sowie auf 8 Monate Projektvorbereitung, in welcher wir von der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse im Besonderen von Frau Mag. Christina FINDING bestens beraten und unterstützt wurden, zurück.

Der gegenständliche Endbericht belegt eindrucksvoll, was während des Projektzeitraums von den Projektverantwortlichen zu Gunsten der Belegschaft unter den Gesichtspunkten der Partizipation und der Ganzheitlichkeit geleistet wurde.

Durch die finanzielle Unterstützung des „Fonds Gesundes Österreich“ konnte das Projekt von Mag. Manuel GOLDA über den gesamten Projektzeitraum professionell extern begleitet und so viele verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen positiv umgesetzt werden, deren Umsetzung auf Personalvertretungsebene unmöglich gewesen wäre.

Wichtig wird es aber sein, die finanziellen Rahmenbedingungen zu schaffen, um diesen durch das gegenständliche Projekt begonnenen Weg im Sinne der körperlichen, geistigen und seelischen Gesundheit aller in der Justizanstalt Graz-Jakomini beschäftigten Mitarbeiter/Innen, das vom Projektteam gemeinsam mit Mag. Manuel GOLDA erstellte BGM-Konzept umzusetzen.

Eine besondere Wertschätzung erfuhr unser Projekt durch die Verleihung des Steirischen Gesundheitspreises im April 2011. Neben vielen renommierten Wirtschaftsbetrieben wurde diese seit dem Jahre 2002 von der Wirtschaftskammer Steiermark verliehene Auszeichnung der Justizanstalt Graz-Jakomini als erste Bundesdienststelle zu teil.

Einen anerkennenden Dank richte ich an ALLE KollegInnen, welche zum Gelingen des Projektes ihren Beitrag geleistet haben, im Besonderen noch mal an die Projektteammitglieder, Steuerungsgruppenmitglieder, an die Teilnehmer der Gesundheitszirkel, die gute und konstruktive Zusammenarbeit sowie an alle externen Berater/Innen für die professionelle Vorbereitung und Begleitung unseres Projektes.

Dem neuzusammengesetzten Gesundheitskompetenzteam möchte ich meine volle Unterstützung als Personalvertreter zusichern und wünsche beim Ziel das BGF-Gütesiegel zu erlangen, sowie bei der Umsetzung des vorliegenden BGM-Konzeptes im Interesse der gesamten Belegschaft viel Erfolg.





Vorwort des Prozessbegleiters Mag. Manuel Golda

Ich bin dankbar dafür, dass ich das Gesundheitsprojekt der Justizanstalt Jakomini begleiten durfte. Dieses Projekt hat gezeigt, dass sich in einem Zeitraum von 2 Jahren viel zum Positiven verändern kann. Das war möglich, weil alle beteiligten Mitarbeiter und Experten mit großem Interesse und Einsatz dabei waren. Der Gewinn des steirischen Gesundheitspreises bestätigt eindrucksvoll den eingeschlagenen Weg, den es nun im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements fortzusetzen gilt.

Meine persönlichen Highlights waren die Offenheit und Lösungskompetenz der Teilnehmer in den betrieblichen Gesundheitszirkeln, der Ankauf von schnittfesten Handschuhen zur Verbesserung der Sicherheit und Reduktion der Infektionsgefahr, die verstärkte Gesundheitsorientierung in der Kantine, die Flexibilisierung des Dienstsports, die Führungskräfte-seminare und die Transparenz der Entscheidungen des Leitungsteams.

Dieses Gesundheitsprojekt hat das Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen gefördert und sehr ausgewogen die gesunden Verhältnisse am Arbeitsplatz und das persönliche Gesundheitsverhalten angesprochen. Das Gesundheitsprojekt nimmt damit positiven Einfluss auf die Organisationsentwicklung, stärkt die sozialen Beziehungen und erweitert auch die persönliche Gesundheitskompetenz.

Ich möchte mich zum Abschluss herzlich beim Projektleiter Rudolf Wendlandt für die erfolgreiche Zusammenarbeit bedanken. Weiters danke ich dem Anstaltsleiter Brigadier Josef Adam, Mag. Tina Finding und dem gesamten Projektteam für die sehr gute Zusammenarbeit. Ich freue mich auf die gemeinsamen Herausforderungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Allen Mitarbeitern der Justizanstalt Jakomini wünsche ich für die Zukunft viel Arbeits- und Lebensfreude und viel Erfolg bei der Erreichung ihrer gesunden Ziele.

Manuel Golda



Vorwort Frau Mag. Tina Finding



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Die letzten zwei Jahre standen in der Justizanstalt Graz-Jakomini ganz im Zeichen der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Projekt "Fit – Gesund - Agil- im Job und im Alltag" sollte Sie in Ihrem Arbeitsalltag dabei unterstützen, gesund zu bleiben und langfristig gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz zu schaffen. Ich durfte Sie auf diesem Weg begleiten und hoffe, dass Sie für sich persönlich so viel wie möglich vom Projekt mitnehmen und für die eigene Gesundheit nutzen konnten. Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Entwicklungsprozess einer Organisation, der sich auch in Ihrem Unternehmen über Jahre weiterentwickeln wird. Sie kann nicht von einem Mann oder einer Frau im Unternehmen umgesetzt werden, sondern lebt von der aktiven Beteiligung und den Lösungs- und Verbesserungsvorschlägen möglichst vieler MitarbeiterInnen. Das Projekt ist nun zwar zu Ende, jedoch wird Betriebliche Gesundheitsförderung auch in Zukunft einen hohen Stellenwert in Ihrem Arbeitsalltag haben. Denn ohne gesunde, motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen ist ein Unternehmen langfristig nicht überlebensfähig.

Die Krönung Ihres gemeinsamen Projekterfolges in der Betrieblichen Gesundheitsförderung war wohl die Verleihung des steirischen Gesundheitspreises „Fit im Job“ im April 2011 – als wertschätzendes Zeichen, dass die Justizanstalt auf einem guten Weg ist und dem Thema Gesundheit und Wohlbefinden einen hohen Stellenwert einräumt. Wesentlich für zukünftige Entwicklungen ist, dass Sie sich auch weiterhin in Fragen der Gesundheit einbringen und mit ihren Bedürfnissen an die verantwortlichen Personen wenden, denn nur durch einen kontinuierlichen Dialog im Unternehmen können „Gesundheit und Wohlbefinden“ dauerhaft Thema bleiben.

Ich möchte Ihnen allen an dieser Stelle für Ihre Mitarbeit und Ihr Engagement in der Betrieblichen Gesundheitsförderung danken. Im Besonderen danke ich Rudolf Wendlandt für die gute Zusammenarbeit und für seinen unermüdlichen und keineswegs selbstverständlichen Einsatz, um dieses Projekt gut voranzubringen und zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.

Ich wünsche Ihnen für die Zukunft alles Gute, und dass Sie die Justizanstalt Graz-Jakomini gemeinsam dauerhaft zu einem Arbeitsumfeld machen können, in dem man lange gesund arbeiten kann und möchte.

Christina Finding



1. Die Justizanstalt Graz-Jakomini

Die Justizanstalt Graz-Jakomini organisiert und erfüllt als zweitgrößtes Gerichtshofgefängnis Österreichs Aufgaben als Untersuchungshaft- und Strafvollzugsanstalt mit Zuständigkeit für den Sprengel des Landesgerichtes für Strafsachen Graz, das heißt für den Bereich des Großraumes Graz und die politischen Bezirke Graz-Umgebung und der Ost-, Süd- und Weststeiermark. Wesentliche Bauteile der Justizanstalt sind vor allem Haftraumtrakte und Betriebsstätten aber auch Verwaltungs- und Betreuungseinrichtungen wie ein Psychologischer und Sozialer Dienst für die Häftlinge, eine Krankenabteilung, eine Schule, eine Anstaltskirche oder Sporträumlichkeiten. Weiters besteht für die Häftlinge die Möglichkeit in verschiedenen Arbeits- und Wirtschaftsbetrieben wie z.B.: Schlosserei, KFZ-Werkstätte, Tischlerei, Wäscherei, Anstaltsküche oder Gärtnerei, in welchen etwa ein Drittel aller Insassen beschäftigt werden kann, zu arbeiten.

Für die Mitarbeiter ist es eine kontinuierliche Herausforderung eine optimale und ganzheitliche Betreuung der Häftlinge bei größtmöglicher Sicherheit zu gewährleisten – und das für 24 Stunden, 365 Tage im Jahr.

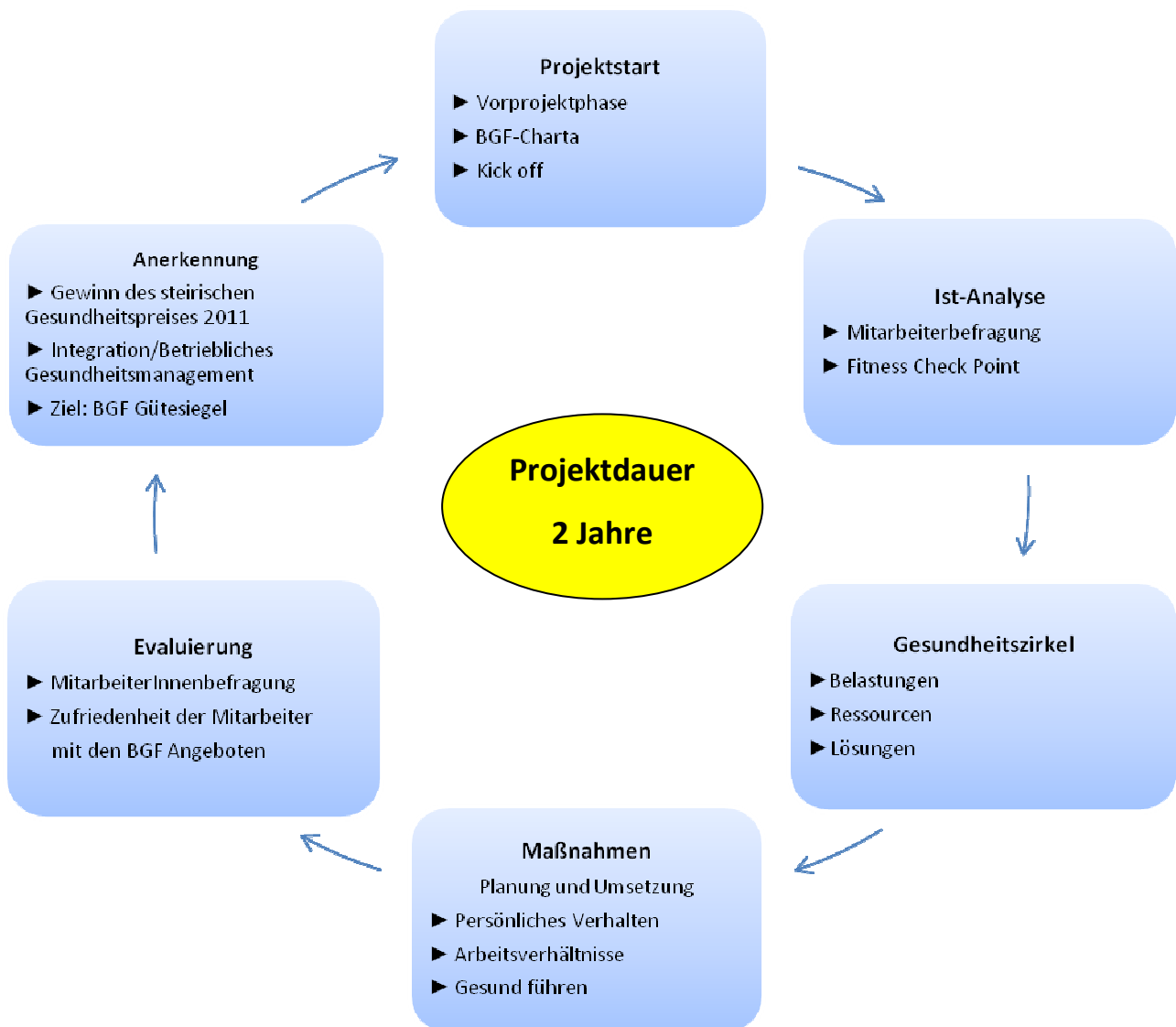
Nicht nur in den verschiedenen Arbeitsbereichen, der Betreuung der Häftlinge, der Sicherheitsstandards und der Infrastruktur hat die Justizanstalt Graz-Jakomini eine Vorreiterrolle, sondern auch in der Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen und gesundheitsfördernder Verhältnisse für ihre Mitarbeiter.

Das bringt nicht nur Lebensqualität, Wohlbefinden und einen starken Teamgeist für die MitarbeiterInnen sondern fördert auch nachhaltig die Qualität der Betreuung.

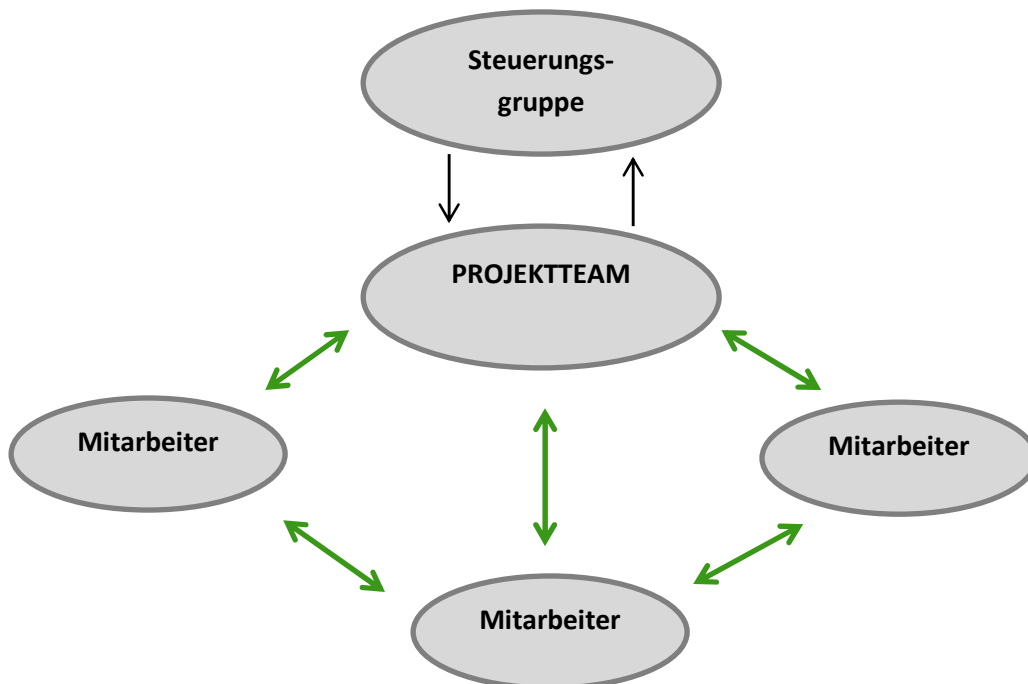
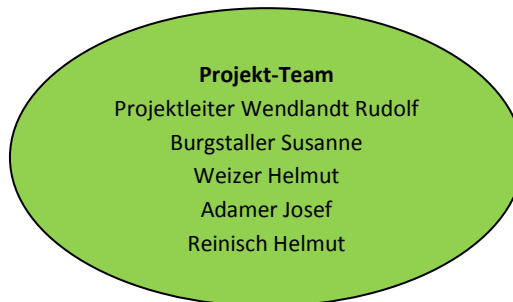
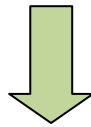
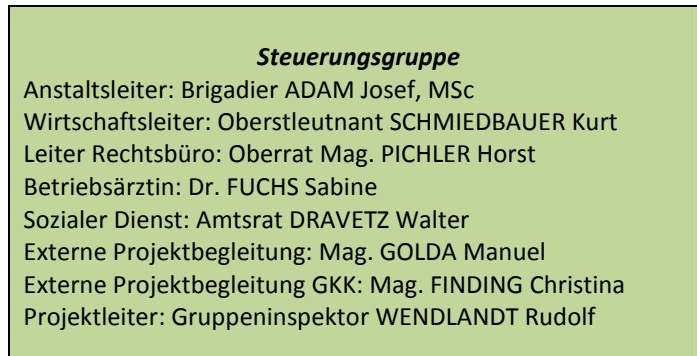


2. Projektorganisation

2.1. Projektkreislauf



2.2. Projektaufbau



2.3. Projektmitarbeiter

Projektorganisation		
Projektrolle	Aufgabenbereiche	Name
Projektauftraggeber	Geschäftsführung/Anstaltsleitung	Brigadier Josef Adam, MSc
Steuerungsgruppe	Geschäftsführung/Anstaltsleitung Leiter Wirtschaftsverwaltung Sozialer Dienst Arbeitsmedizinerin Externer Projektbegleiter STGKK Leiter Rechtsbüro Belegschaftsvertretung/Projektleiter	Brigadier Josef Adam, MSc Obstlt. Kurt Schmiedbauer Amtsrat Walter Dravetz Dr. Sabine Fuchs Mag. Manuel Golda Mag. Christina Finding OR Mag. Horst Pichler Hr. Rudolf Wendlandt
Projektleiter	Belegschaftsvertretung	Hr. Rudolf Wendlandt
Projektteam-MitarbeiterInnen	Exekutive Wachzimmer Betriebe Verwaltung Exekutive Wachzimmer Exekutive Abteilungen	Fr. Susanne Burgstaller Hr. Helmut Reinisch Hr. Josef Adamer Hr. Sebastian Zmugg Hr. Helmut Weizer
Projektmitarbeiterinnen	Sicherheitsfachkraft (SFK) Arbeitsmedizin	Fr. Doris Katzbauer Fr. Dr. Sabine Fuchs

Bei der Zusammensetzung der Projektstrukturen wurde besonders darauf geachtet, dass Vertreter aus allen Arbeitsbereichen, sowie alle Berufsgruppen eingebunden waren.

Sämtliche Maßnahmen, welche im Projektteam auf Grund der MitarbeiterInnenbefragung bzw. der Gesundheitszirkelergebnisse erarbeitet wurden, wurden der Steuerungsgruppe vom Projektleiter vorgelegt. Die Steuerungsgruppe hatte die grundsätzliche Verantwortung und traf die Entscheidungen für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen.

Während des Projektzeitraums wurden 8 Steuerungsgruppensitzungen und 16 Projektteamsitzungen abgehalten.

2.4. Partnerschaften, Kooperationen, Vernetzungen

Von den Projektteammitgliedern wurden in der Vorprojektphase und während des laufenden Projektes verschiedene Fortbildungs- und Vernetzungsveranstaltungen besucht. Als wichtige Kooperation und Starthilfe gilt die Zusammenarbeit mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse. Durch die zuständige Betreuerin Fr. Mag. Christina Finding wurde das Projekt von der



Vorprojektphase bis zur Abschlussveranstaltung kompetent betreut. Auch die Vernetzungstreffen in der Steiermark seitens der Gebietskrankenkasse tragen zu einem wertvollen Erfahrungsaustausch bei. Durch die Teilnahme an weiteren Fortbildungsveranstaltungen des österreichischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung und am steirischen Gesundheitspreis „Fit im Job“ konnten gute Kontakte zu anderen gesundheitsorientierten Unternehmen geknüpft werden.

2.5. Projektkommunikation und Projektinformation

Die MitarbeiterInnen wurden ständig über aktuelle Maßnahmen und Aktivitäten per E-Mail sowie über den Aushang / Infopoint des Projektes informiert. Auch bei den regelmäßigen Betriebsversammlungen und Informationsveranstaltungen seitens der Anstaltsleitung wurden die MitarbeiterInnen über den aktuellen Projektverlauf und die Projektergebnisse informiert. Sowohl der Projektleiter, die Anstaltsleitung, die externen Berater, als auch eingeladene Experten stellten ihre Sicht der gesundheitsfördernden Entwicklungen als Diskussionsgrundlage allen MitarbeiterInnen vor. Am Briefkopf sämtlicher Aussendungen wurden alle Projektpartner erwähnt. Bundesweit wurde im „Justiz-Intranet“ ein Artikel über das Projekt verfasst. Weiters gab es im Magazin „Gsund“ der steirischen GKK einen Bericht über das Projekt.

2.6. Die Projektmeilensteine im Überblick

Projekt-Meilensteine	Soll	Ist
Projektauftrag unterzeichnet	Oktober 2008	30. Oktober 2008
Kick-Off Veranstaltung	Oktober 2008	30. Oktober 2008
1. Gesundheitsbericht erstellt	Mai 2009	01. Juni 2009
Maßnahmenplan erstellt	April 2009	April 2009
Maßnahnumsetzung	Ab April 2009	Mai 2009 bis Oktober 2010
2. Gesundheits- bzw. Abschlussbericht erstellt	Jänner 2011	Juni 2011
Projekt-Abschlussveranstaltung	November 2010	02. Februar 2011

3. Projektziele

3.1. Globale Ziele:

1. Verbesserung des Sozialkapitals in den verschiedenen Dimensionen (z.B. Wertschätzung, soziale Unterstützung, Vertrauen etc.)
2. Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen im Projektverlauf
3. Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen
4. Teamgeist fördern
5. Einbindung von BGF in ein nachhaltiges BGM der Justizanstalt Graz-Jakomini.

Diese globalen Ziele wurden im Projektverlauf operationalisiert und aufbauend auf den Ergebnissen der Istanalyse detaillierter ausgearbeitet.

3.2. Operationalisierte Ziele

3.2.1. Verhaltensebene:

- Motivation für einen bewussten und gesunden Lebensstil fördern
- Informationen zu Gesundheitsthemen anbieten
- An die persönliche Gesundheit / Gesundheitsorientierung erinnern
- Verschiedene Gesundheitschecks & regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen anbieten
- Aktionen zur Stärkung der körperlichen und mentalen Fitness anbieten
- Stressmanagement - Seminare anbieten
- Präventionsprogramme einleiten: Gewichtsreduktion, Raucherentwöhnung, Sicherheitskurse, Sportkurse, etc.
- Betriebssport fördern und flexibilisieren

3.2.2. Verhältnisebene:

- Den Arbeitsplatz gesund gestalten
- Die Arbeitsbedingungen verbessern
- Soziale Unterstützung von Vorgesetzten und KollegInnen



- Gesunde (stressfreie) Kommunikation
- Die Belastungen reduzieren und das Stressniveau senken
- Handlungsspielräume & Autonomie entwickeln
- Die MitarbeiterInnen „Gesund führen“
- Anerkennung und Wertschätzung für die MitarbeiterInnen
- Gegenseitige Hilfestellungen anbieten
- Teamgeist entwickeln durch (gesunde) Betriebsausflüge, Outdoor – Seminare und gemeinsame Sporteinheiten
- Transparenz der Entscheidungen des Leitungsteams (z.B.: Intranet, schriftlich)
- Gesunde Ernährungsangebote in der Kantine schaffen

4. Projektphasen mit Inhalten

4.1. Vorprojektphase

Juli	2007	BGF-Vorstellungstermin Wifi Graz
November	2007	Ausbildung von 2 Gesundheitszirkelmoderatoren
29. Jänner	2008	Erstbesprechungstermin GKK Mag. Finding
7. März	2008	Vorstellungstermin GKK Mag. Finding / Anstaltsleiter
27. März	2008	Projektvorbereitungstermin Mag. Finding (GKK)
29. Juni	2008	BGF-Erfahrungsaustausch Schloss St. Martin
23. Juni	2008	Bearbeitung Förderansuchen
30. Juli	2008	Besprechung Information Anstaltsleiter (PT+FK Workshop)
14. August	2008	Projektplanungstermin mit Mag. Loitzl / Mag. Finding
19. August	2008	Erstgespräch mit Mag. Fischer (BVA BGF-zuständig)
20. August	2008	Anfrage bei Mag. Golda für externe Projektbegleitung
21. August	2008	Erstgespräch Betriebsärztin Dr. Fuchs
26. August	2008	Zusage von Fr. Mag. Fischer BVA Zuschuss 5 € je MA (200)



- 4. September 2008 Förderansuchen mit GKK an den FGÖ, Kick Off - Planung
- 9. September 2008 **Führungskräfte sensibilisierungsworkshop** Mag. Zeiler-Lenz
- 2. Oktober 2008 BGF-Infotagung „Führen und Gesundheit“
- 8. Oktober 2008 Projektteamworkshop ½ Tag 1. Teil
- 14. Oktober 2008 mit Mag. Golda u. Mag. Finding FGÖ-Förderansuchen fertiggestellt
- 14. Oktober 2008 Projektteamworkshop ½ Tag 2. Teil
- 16. Oktober 2008 1. Projektteambesprechung Kick Off-Planung
- 20.-22. Okt. 2008 BGF-Projektleiteraus- bildung beim FGÖ Baden bei Wien
- 24. Oktober 2008 Fragebogenabstimmung mit Fr. Mag. Blattner
- 30. Oktober 2008 Kick Off-Veranstaltung**

4.2. Diagnosephase

4.2.1. Mitarbeiterbefragung (ergänzende Graphiken siehe 1. Gesundheitsbericht):

Durchgeführt von	STGKK – Sozialkapital Fragebogen 11-12 2008
Ziel der Befragung	Belastungen und Ressourcen / Erholungspotenziale werden erkannt – speziell im psychosozialen Bereich = Sozialkapital Als Standortbestimmung – im Vergleich mit anderen Organisationen Zur Planung und Evaluierung gesundheitsfördernder Maßnahmen
Teilnahmefrequenz	184 verteilte Fragebogen, 127 ausgefüllte Fragebögen – 69% Rücklaufquote 28 Frauen (85% der Belegschaft) / 99 Männer (66% der Belegschaft) 78% Beteiligung in der Verwaltung, 78% in den Betrieben und 62% in der Exekutive
Befragungsinhalte	Erholung & Beanspruchung Arbeitszufriedenheit & Kommunikation Führungsqualität & Wertschätzung Vertrauen & Zugehörigkeitsgefühl Körperliches Wohlbefinden, Ernährungs-, Bewegungs- und Rauchverhalten, usw.



Ergebnisse der Befragung	<p>Es ist positiv, dass die Erholung im Vergleich zur Beanspruchung überwiegt. Das Sozialkapital ist im Vergleich zu anderen Unternehmen verbesserungswürdig. Auch im Bereich körperliches Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und Sicherheit gibt es Verbesserungspotenzial.</p> <p>Die Ernährung ist ein wichtiges Thema. 7% der Mitarbeiter essen täglich Obst. 28 von 34 RaucherInnen möchten gerne mit dem Rauchen aufhören.</p> <p>Mit der Herausforderung der Arbeit und mit dem Umgang mit den direkten Kollegen sind die MitarbeiterInnen der Justizanstalt zufriedener als im Vergleich zu Normwerten.</p>
--------------------------	---

4.2.2. Ergebnisse des Fitness Check Points (FCP)

November/Dezember 2008 4 Tage Fitness Check Point Golda Consulting
 2 Tage gefördert durch das Land Steiermark

FITNESSBERICHT Firma: Justizanstalt Jakomini
Fitness Check Point: November/Dezember 2008



STAMMDATEN

	Alter:	Ø	σ	Größe:	Ø	σ	Gewicht:	Ø	σ
Männer	60	41,8	8,11	1,79	0,05	84,3	10,83		
Frauen	22	31,2	6,82	1,68	0,05	61,8	9,69		

Übergewicht moderat (\geq BMI 25 -29,9 kg/m²)

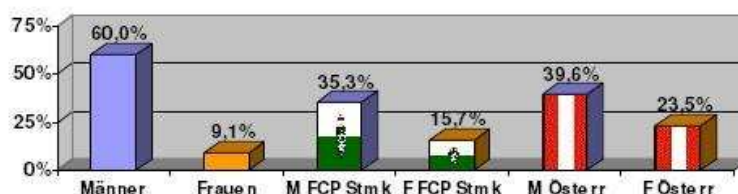
Männer	60,0%
Frauen	9,1%

FCP Steiermark

Männer	35,3%
Frauen	15,7%

Österreich (15-60 J.)

Männer	39,6%
Frauen	23,5%



Justizanstalt Graz-Jakomini



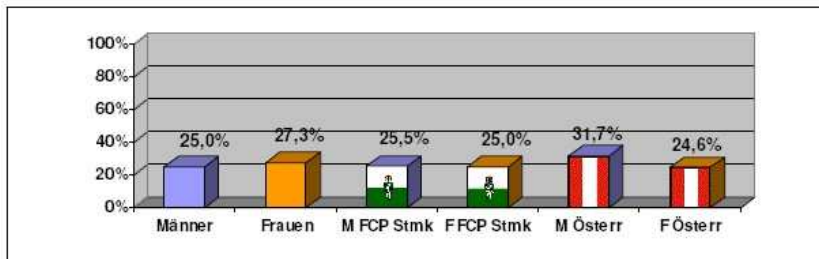
Raucher		JA	in %
Männer	60	15	25,0%
Frauen	22	6	27,3%

FCP Steiermark

Männer	25,5%
Frauen	25,0%

Österreich (15-60 J.)

Männer	31,7%
Frauen	24,6%



Bluthochdruck (> 140/90 mmHg) in %

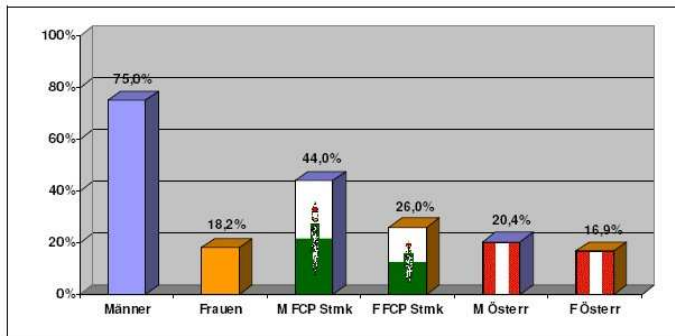
Männer	60	45	75,0%
Frauen	22	4	18,2%

FCP Steiermark

Männer	44,0%
Frauen	26,0%

Österreich (15-60 J.)

Männer	20,4%
Frauen	16,9%



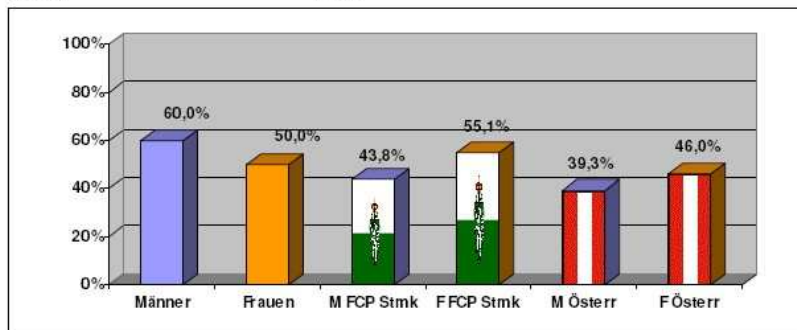
Wirbelsäulenbeschwerden	JA	in %	LWS	in %	BWS	in %	HWS	in %	
Männer	60	36	60,0%	26	43,3%	2	3,3%	18	30,0%
Frauen	22	11	50,0%	6	27,3%	3	13,6%	5	22,7%

FCP Steiermark

Männer	43,8%
Frauen	55,1%

Österreich (Medikation oder Behandlung innerhalb der letzten 12 Monate, 15-60 J.):

Männer	39,3%
Frauen	46,0%



4.3. Planungsphase

März/April 2009 Durchführung von **3 Gesundheitszirkeln** in den Bereichen:

- **Verwaltung**
- **Betriebe**
- **Wachzimmer**

Die wichtigsten Ergebnisse aus den 3 durchgeführten Gesundheitszirkeln im Überblick:

Belastungen
<ul style="list-style-type: none">▪ Infektionsgefahr (HIV, Hep. C, TBC)▪ Sicherheit▪ Konflikte mit Insassen, unter Kollegen oder mit Vorgesetzten▪ Nacht- und Wochenenddienste▪ Flexible Dienstzeiten, kurzfristige Änderungen▪ Ungerechte Arbeitsaufteilung▪ Zu wenig Motivation▪ Egoismus und Konkurrenzdenken▪ Zu viele Krankenstände – vor allem an Wochenenden▪ Führungsstil▪ Bildschirmarbeit und Raumklima▪ Schlechte Qualifikation der Insassen▪ Mangelhafte Ausrüstung und Bekleidung

Ressourcen
<ul style="list-style-type: none">✓ Transparenz bezüglich Gesundheitsstatus der Insassen✓ Vorsorgeimpfungen✓ Kompetenz im Bereich Selbstverteidigung✓ Priorität: Sicherheit vor Wirtschaftlichkeit✓ Priorität: JWB vor Insasse vor Wirtschaftlichkeit✓ Mehr Personal und Zeit für Visitation✓ Mehr Teamarbeit, gemeinsame Schulungen✓ Gerechte Diensteinteilung✓ Kollegialität✓ Lob, Anerkennung & Wertschätzung seitens der Führungskräfte✓ Teambuilding – Seminare✓ Zuhören und Mitarbeiter/Kollegen vertrauen✓ Mediation bei Konflikten✓ Flexibler Dienstsport✓ Meinungsfreiheit und Transparenz bei Entscheidungen✓ Gesunde Ernährung✓ Mitarbeitergespräche ernst nehmen✓ Spezielles Schuhwerk & Bekleidung für Sommer & Winter und schnittfeste Handschuhe für alle JWB✓ Sicht- und Klimaschutz an den Außenposten



Auf Basis der Ergebnisse wurde im Mai 2009 ein bedarfsgerechter Maßnahmenkatalog erstellt. Im Juni 2009 wurde der 1. Gesundheitsbericht gedruckt und allen MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt.

Anpassungen im Projektablaufplan

Der Projektablaufplan konnte bis zur Abschlussveranstaltung programmgemäß eingehalten werden. Auf Grund von Krankenstand und unterschiedlicher Terminkollisionen musste die Abschlussveranstaltung von 3. November 2010 auf 2. Februar 2011 verschoben werden.

5. Umsetzungsphase

5.1. Maßnahmenkatalog aus dem 1. Gesundheitsbericht

Maßnahmenplan auf Basis der Mitarbeiterbefragung, der Gesundheitszirkel und des Fitness Check Points	
Kurzfristige Maßnahmen	Weitere Maßnahmen
Leichter Leben – Gewichtsreduktion ohne Diät Bewegungsangebote – Ernährungsberatung – Kantinenoptimierung	Zur Sicherheit – Schnitffeste Handschuhe für alle Justizwachebeamte
Besser Sitzen – Neue Sessel im Wachzimmer	Flexibilisierung des Dienstsports
Optimierung der Kantine – gesundes Angebot & mehr Information	Rauchfrei dabei – Angebot zur Raucherentwöhnung im Herbst 2009
Fürs Wohlbefinden – Service bei Klimaanlageanlagen	Chair Massagen – für einen entspannten Nacken
Straßenfit – Fahrradserviceaktion im Sommer 09	Für einen gesunden Rücken - 2/3 Kostenrückerstattung bei Bestellung von MBT- Schuhen
Zur Vorsorge – Kostenlose Impfungen und arbeitsmedizinische Beratung	Gemeinsames Training der Einsatzgruppe mit den Justizwachebeamten im Herbst 2009



5.2. Aktivitäten und Maßnahmen

Gliederung nach zielgruppenorientierten Aktivitäten

Zeit	Aktivität/Maßnahme	Ziel	Teilnehmer
Nov 07	Gesundheitszirkelmoderatorenausbildung	Fortbildung	2
Feb 08	Projektleiterausbildung	Fortbildung	2
Sept 08	Führungskräfte sensibilisierungsseminar	Gesund führen	15
Okt 08	Kick Off-Veranstaltung	Startschuss	80-90
Nov/Dez 08	MitarbeiterInnenbefragung SQL	Partizipation Istanalyse	Alle MA
Nov/Dez 08	Fitnesscheckpoint, 4 Tage	Persönliche Gesundheitsziele	133
Jan 09	Projektleiter-Coachingtag	Fortbildung	2
Jan 09	Bedarfserhebung Dienstsport	Partizipation	Alle MA
Jan 09	Frühstückssackerl	Guter Start in den Tag	Alle MA
Feb 09	Präsentation der Fitnesscheckpoint-Ergebnisse sowie die Ergebnisse der MA-Befragung	Transparenz, Information	98
Feb 09	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
März 09	Gesundheitszirkel Verwaltung	Partizipation	5-8 MA
März 09	Gesundheitszirkel Wachzimmer	Partizipation	5-8 MA
März 09	Gesundheitszirkel Betriebe/Abteilungen	Partizipation	5-8 MA
März 09	Preisverleihung Fit im Job	Anerkennung, Vernetzung	5
März 09	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
April 09	Maßnahmenplan erstellt: im Projektteam mit Gesundheitszirkelmitglieder besprochen	Bedarfsorientierung, Planung	15
April 09	Maßnahmenplan in der Steuerungsgruppe präsentiert	Entscheidungen	7
April 09	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
April 09	Vortrag über Infektionsgefahren und Infektionskrankheiten Dr. Fuchs	Prävention	20
Mai 09	Kick Off „LEICHTER LEBEN“ Mag. Schiefer/Mag. Golda	Gewichtsreduktion	30
Mai 09 – Nov. 09	Bewegungseinheiten „LEICHTER LEBEN“, 12x	Gewichtsreduktion, Freude an der Bewegung	12 x 8-14 MA
Mai 09	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
Juni 09	Ernährungsvortrag Mag. Schiefer	Gesunde Ernährung zur Gewichtsreduktion	20
Juni 09	Gratis Impfaktion Teil 1 Dr. Fuchs	Prävention von Infektionskrankheiten	Alle MA
Juni 09	Einführung in das Nordic Walking Mag. Golda	Gesundheitssport	10 MA

Juni 09	Gratis Impfaktion Teil 2 Dr. Fuchs	Prävention von Infektionskrankheiten	Alle MA
Juni 09	Vortrag Ernährung Mag. Schiefer	Gesunde Ernährung, Gewichtsreduktion	25 MA
Juni 09	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
Juli 09	1. Ernährungsberatungsgespräch mit Leitung der Beamtenküche Mag. Schiefer	Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz	2 Köche
Juli 09	2. Ernährungsberatungsgespräch mit Leitung der Beamtenküche Mag. Schiefer	Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz	2 Köche
Aug 09	Gratis Radservice Fa. Stelzl	Unfallprophylaxe, Motivation zur körperlichen Aktivität	13
Aug 09	Gesundes Dessert	Gesunde Ernährung	Alle MA
Okt 09	Infoveranstaltung „Rauchfrei in 6 Wochen“ Mag. Lackner	Raucherentwöhnung	15 MA
Okt 09	Vortrag „Großhirn an Bauch“ Mag. Scheer	Gesunde Ernährung	20 MA
Okt 09	Vortrag Gesundes Frühstück Mag. Scheer	Gesunde Ernährung	25 MA
Okt 09	Start geförderte MBT-Schuhe	Prävention von Wirbelsäulenbeschwerden	60
Nov 09 – Dez 09	Start „Rauchfrei in 6 Wochen“ Mag. Lackner 6 Termine á 2 Std.	Raucherentwöhnung	18
Nov 09	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
Nov 09	Verteilung des 1. Gesundheitsberichtes durch das Projektteam	Information, Transparenz, Projektergebnisse	Alle MA
Dez 09	Präsentation eines Nährstoffprogrammes für die Beamtenküche Fa. SBE	Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz	5
Dez 09	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
Jan 10	Start „DIENSTSPORT NEU“ 24 Std. im Jahr für alle MA	Sport im Dienst	Alle MA
Feb 10	Reflexion „Rauchfrei in 6 Wochen“ Mag. Lackner	Raucherentwöhnung	18
Feb 10	Teilnahme Fit im Job 2010	Anerkennung, Vernetzung	Bewerbung
März 10	Chair Massagen Teil 1	Entspannung	36
März 10	„BODY ART“ Fr. Zengerer Teil 1	Fitness	9
März 10	Chair Massagen 2. Teil	Entspannung	39
März 10	Radservice Fa. Stelzl	Unfallprophylaxe, Motivation zur körperlichen Aktivität	15
März 10	„BODY ART“ Fr. Zengerer Teil 2	Fitness	10
März 10	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
Apr 10	Preisverleihung Fit im Job 2010	Anerkennung, Vernetzung	7
Apr 10	Vortrag „Iss Dich Gesund“ Merkur	Gesunde Ernährung	2
Apr 10	Gesundes Dessert	Gesunde Ernährung	Alle MA



Apr 10	E-Businesslauf Schwarzlsee	Gesundheitssport, Teamgeist	8
Mai 10	Businesslauf Karmeliterplatz	Gesundheitssport, Teamgeist	3
Mai 10	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
Juni 10	BGF-Erfahrungsaustausch GKK	Vernetzung	Projektleiter
Juni 10	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
Juli 10	Mineralwasser für alle (36)	Gesunde Ernährung	Alle MA
Juli 10	Mineralwasser für alle (36)	Gesunde Ernährung	Alle MA
Juli 10	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
Aug 10	Gesundes Frühstück	Gesunde Ernährung	Alle MA
Sept 10	Start 2. MitarbeiterInnenbefragung	Partizipation Evaluierung	Alle MA
Sept 10	Burnout Präventionsvortrag Mag. PLANK	Stressbewältigung	17
Sept 10	Seminar „Gesund Führen“ Teil 1 Mag. Golda	Gesund führen	11
Sept 10	Seminar „Gesund Führen“ Teil 2 Mag. Golda	Gesund führen	12
Sept 10	Gesundes Frühstückssackerl kostenlos	Gesunde Ernährung	Alle MA
Okt 10	Präsentation der Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnenbefragung	Information, Projektergebnisse, Transparenz	99
Feb 11	Abschlussveranstaltung wegen Krankheit und Terminkollisionen auf Februar 2011 verschoben	Guter Projektabschluss, Präsentation BGM	120 MA
Juni 11	Erstellung und Verteilung des Projektendberichtes	Information, Projektergebnisse, Erfolge, Förderungen	Alle MA

Beschreibung der Maßnahmen:

Unmittelbar nach den Gesundheitszirkeln wurden die Sessel im Wachzimmer ausgetauscht und durch neue Sessel, welche den arbeitsmedizinischen Standards entsprechen, ersetzt.

Um dem Sicherheitsbedürfnis noch mehr gerecht zu werden und um Infektionen durch Verletzungen vorzubeugen wurden alle JustizwachebeamtenInnen mit schnittfesten Handschuhen ausgestattet. Die Finanzierung erfolgte aus Bundesmitteln.

Mangelnde Kommunikation bzw. Transparenz von Entscheidungen wurden im Rahmen der Gesundheitszirkel angesprochen und in weiterer Folge durch die Anstaltsleitung und das Leitungsteam verbessert. Ab Februar 2010 wurden die Wochenprotokolle der täglichen Leitungsteambesprechungen für alle MitarbeiterInnen zugänglich ins Netz gestellt (Infolaufwerk im Intranet).



Ebenso wurden verschiedene Sicherheitsbedenken geäußert, welche im Jahr 2010 im Zuge von zwei internen Sicherheitskonferenzen aufgearbeitet wurden. Dabei wurde eine Vielzahl von Arbeitsabläufen mit erheblichem Personalaufwand für mehr Eigensicherung abgeändert.

In weiterer Folge gab es seitens der Anstaltsleitung das Bekenntnis, **dass Qualität an Sicherheit vor Quantität an zu erbringenden Leistungen steht.**

Über den gesamten BGF-Projektzeitraum von November 2008 bis Oktober 2010 wurde allen KollegInnen einmal monatlich ein gesundes Frühstück bzw. gesundes Dessert kostenlos angeboten.

In den Sommermonaten wurde an heißen Tagen (über 30 ° C) an alle KollegInnen kostenlos eine 1,5l Flasche Mineralwasser ausgegeben.

Zur Verbesserung der Kantinenverpflegung wurden die Speisepläne von einer Ernährungswissenschaftlerin, Fr. Monika SCHEER, überarbeitet. Zur Optimierung der Kantinenmahlzeit wurde die Anschaffung einer Ernährungssoftware empfohlen und umgesetzt. Diese Software ermöglicht den Köchen die Speisepläne nach neuesten ernährungswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten.

In der ho. Kantine (Beamtenküche) wird täglich für ca. 250 Personen gekocht. Es werden zwei Menüs, eines unter „Leichte Küche“ und ein normales Menü sowie ein reichhaltiges Salatbuffet angeboten. Bei sämtlichen Gerichten wurde der Fettanteil deutlich reduziert. Den MitarbeiterInnen steht in der Beamtenküche zusätzlich Obst zur freien Entnahme zur Verfügung. Als langfristiges Ziel im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sollen beide Menüs den Nährwerten der leichten Küche entsprechen.

Auf Basis der Fitnesscheckpoint-Ergebnisse wurde erkannt, dass viele MitarbeiterInnen Beschwerden im Bereich des Stützapparats (Wirbelsäule) haben und an Rückenproblemen leiden. Daraufhin wurde eine MBT-Schuhaktion ins Leben gerufen. Jede/r MitarbeiterIn konnte MBT-Schuhe um 1/3 des handelsüblichen Preises beziehen. Je 1/3 der Kosten wurde von der Anstaltsleitung bzw. vom Gewerkschaftlichen Betriebsausschuss übernommen.

Der „Dienstsport Neu“ wurde eingeführt. Alle MitarbeiterInnen haben gerecht und regelmäßig Zugang zu Dienstsport. Jede/r MitarbeiterIn hat 2 Stunden pro Monat oder insgesamt 24 Stunden pro Jahr für Dienstsport zur Verfügung.

Im Vorgarten wurde eine Relax-Oase errichtet, welche von MitarbeiterInnen für Besprechungen, sowie in den Dienstpausen aufgesucht werden kann.

Für den Sport- und Fitnessraum wurden neue Räumlichkeiten adaptiert und großzügig mit Fitnessgeräten ausgestattet.

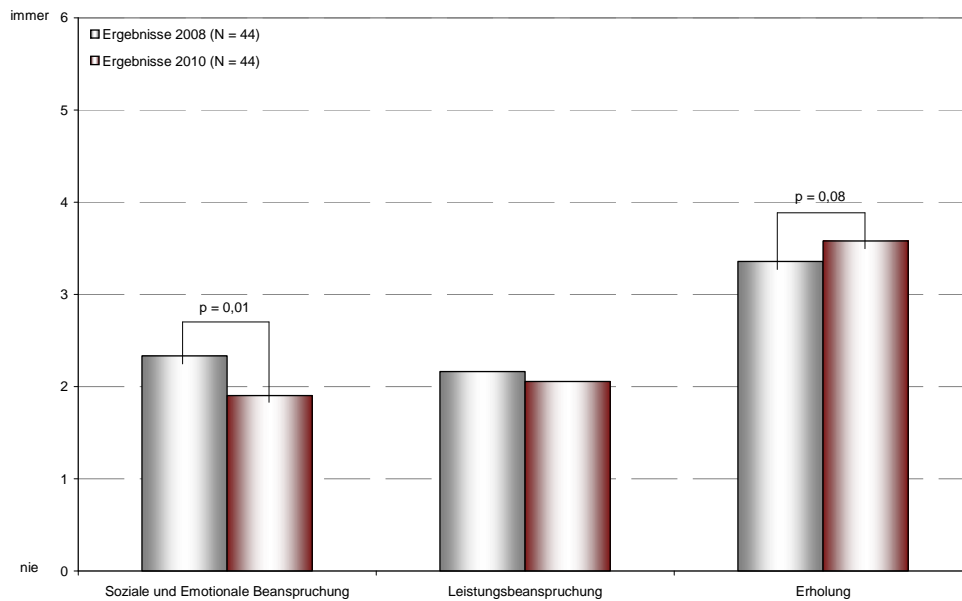


6. Projektevaluation

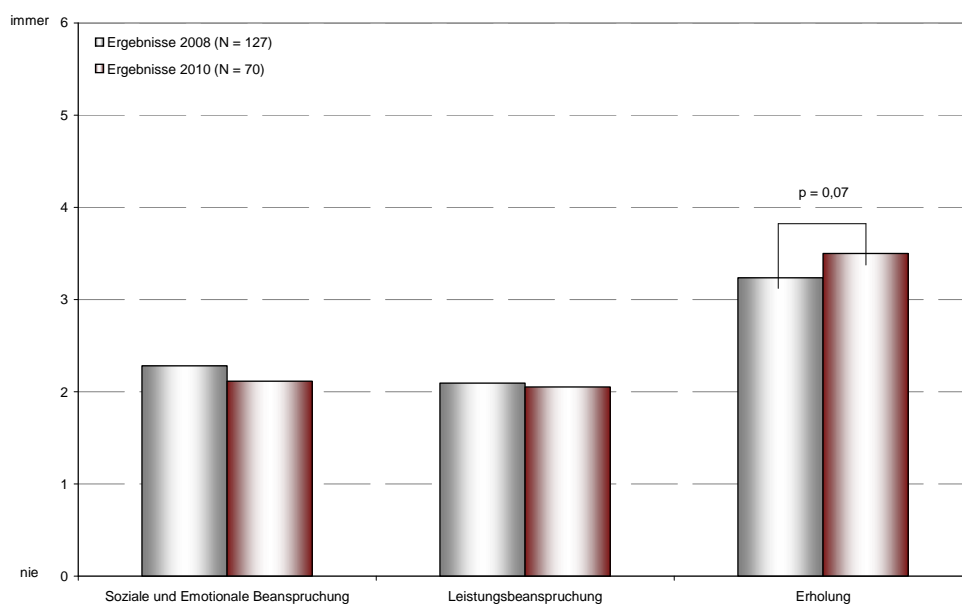
6.1. Ergebnisse der 2. Mitarbeiterbefragung (vgl. Auswertung Mag. Andrea Blattner)

ERHOLUNG UND BEANSPRUCHUNG

Zeitvergleich – Messwiederholung



Zeitvergleich – unabhängiger Zeitvergleich

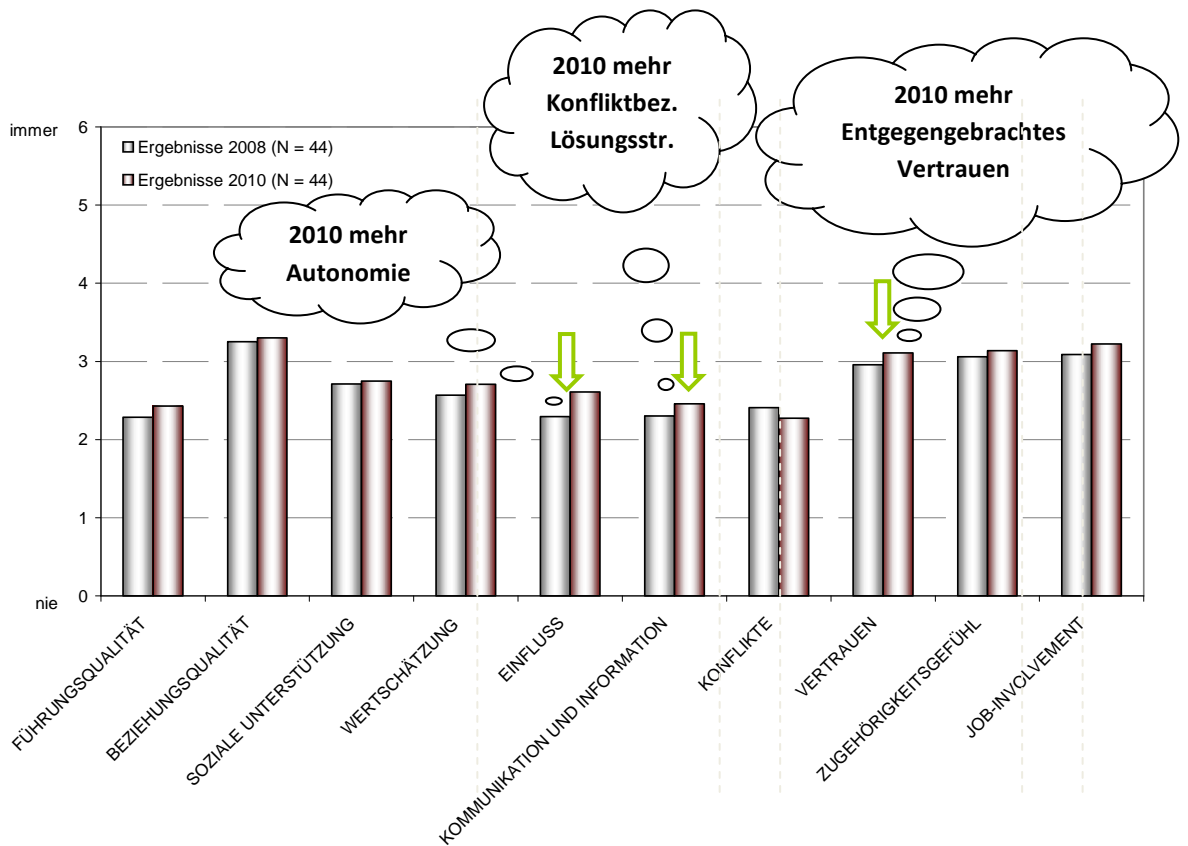


Analyse der Subgruppen - Unabhängiger Zeitvergleich

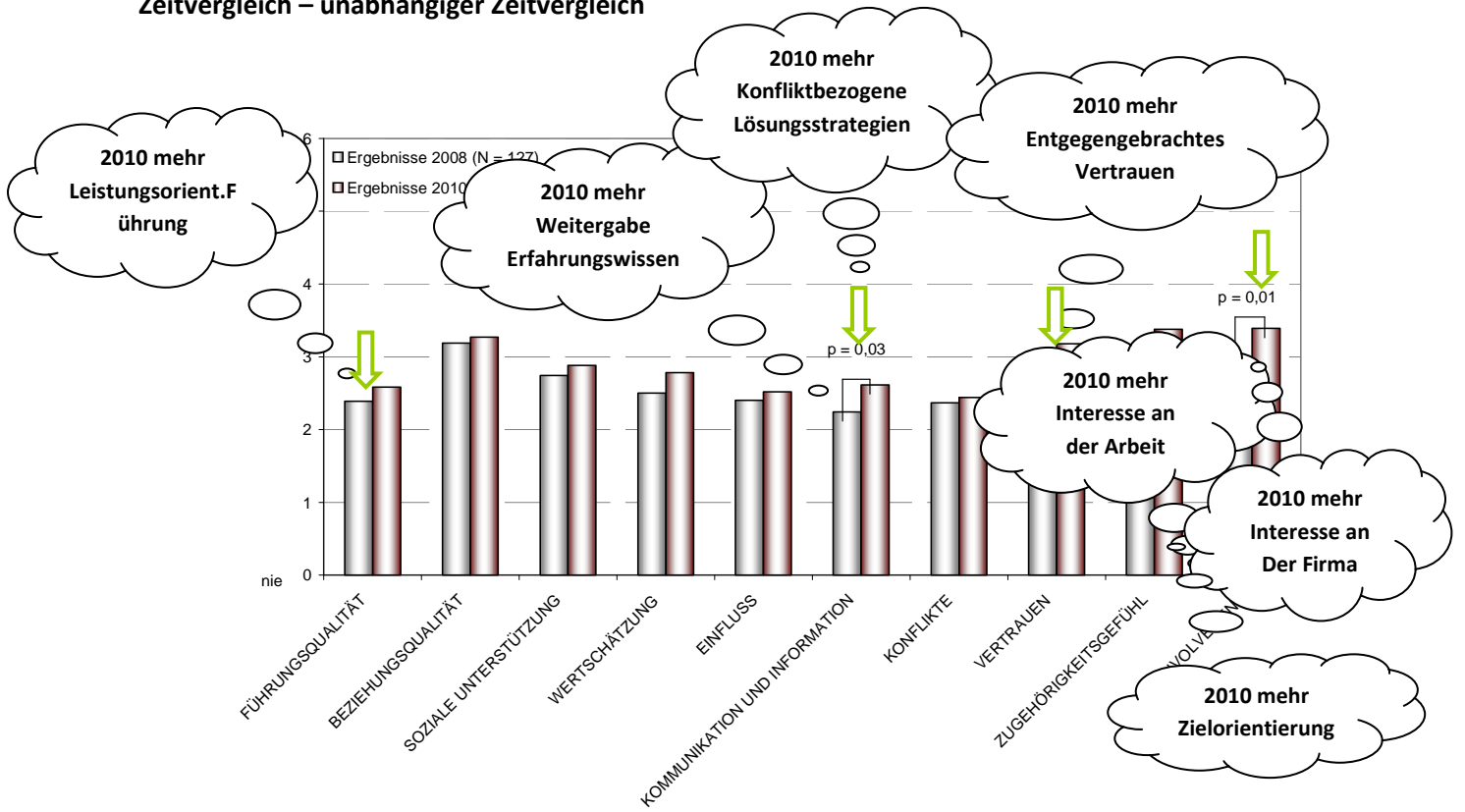
		Soz. und Emot. Beanspruchung	Leistungsbeanspruchung	Erholung
Geschlecht	F			↑
	M			
Alter	< 35			↑
	35 - 44			
	> 45			
Dienststelle	VW			↑
	EX			
	BET			

SOZIALKAPITAL

Zeitvergleich - Messwiederholung



Zeitvergleich – unabhängiger Zeitvergleich



Analyse der Subgruppen – unabhängiger Zeitvergleich

		Leistungs- Führung	Gerechtig. Führung	WS Vorgesetzte	Erfahrungs- wissen	Konfliktb. Lösungsst.
Geschlecht	F	↑	↑		↑	↑
	M					↑
Alter	< 35	↑	↑		↑	↑
	35 - 44					
	> 45					
Dienststelle	VW	↑	↑	↑	↑	↑
	EX					
	BET					

Analyse der Subgruppen – unabhängiger Zeitvergleich

		Pers. Vertrauen	Reziproz. Vertrauen	Interesse an der Arbeit	Interesse an der Firma	Zielorientierung
Geschlecht	F	↑	↑	↑	↑	↑
	M		↑			
Alter	< 35		↑	↑	↑	↑
	35 - 44					
	> 45					
Dienststelle	VW			↑	↑	↑
	EX					
	BET					

Aufgeworfene Fragen...



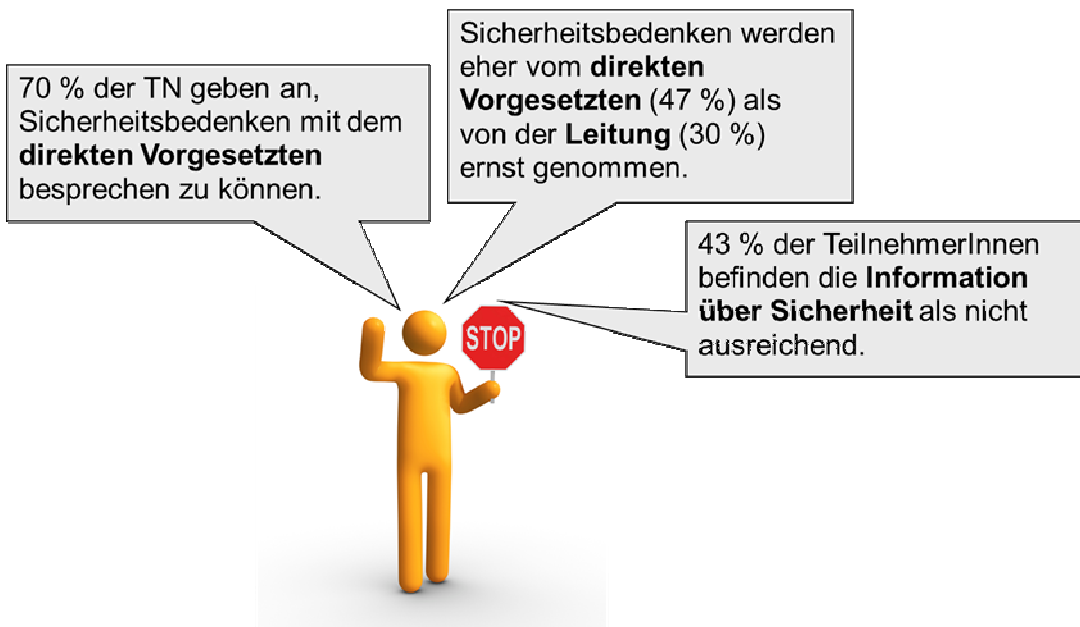
SICHERHEIT

Sicherheitsgefühl – Messwiederholung/Unabhängiger Zeitvergleich

Wenn Sie Ihren Dienst alleine verrichten müssen, wie sicher fühlen Sie sich dabei?

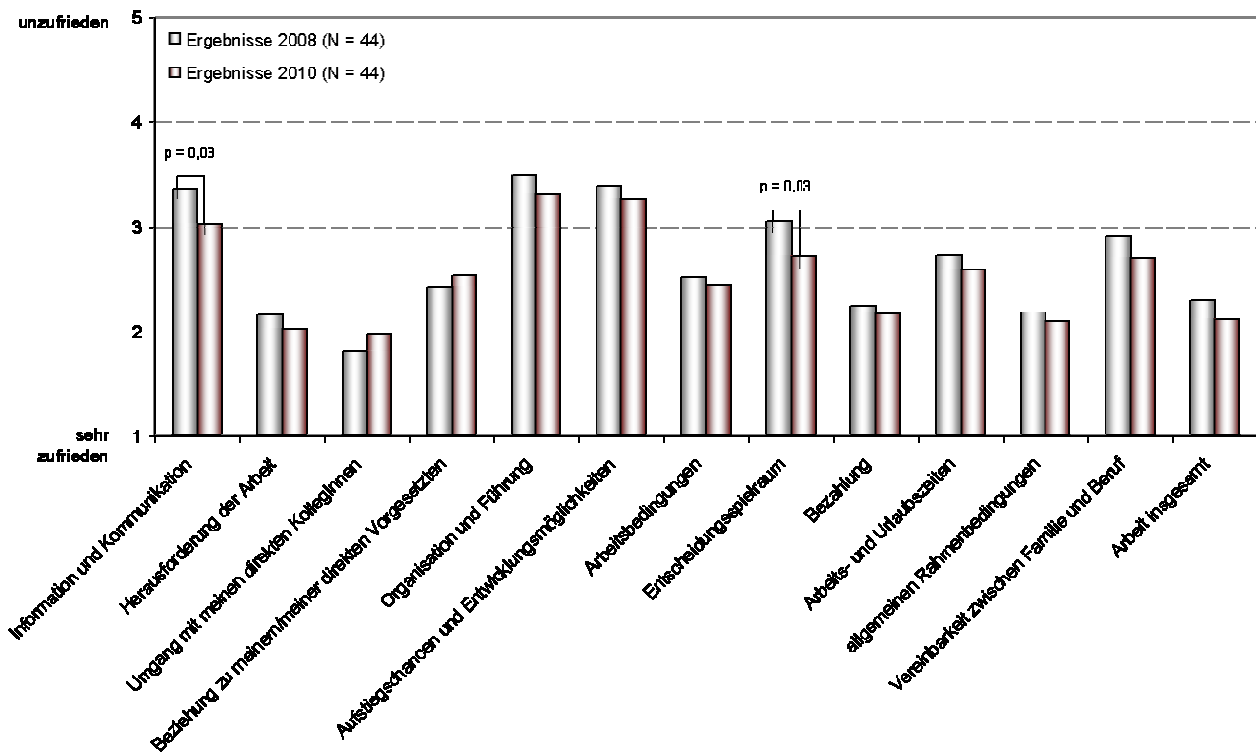
	sehr sicher	sicher	weder/noch	unsicher	sehr unsicher	k.A.
2008 N = 39	33 %	36 %	25 %	3 %	3 %	0 %
2010 N = 39	26 %	51 %	17 %	3 %	3 %	0 %
2008 N = 112	30 %	38 %	26 %	4 %	2 %	0 %
2010 N = 62	26 %	50 %	18 %	2 %	2 %	2 %

Sicherheit – unabhängiger Zeitvergleich

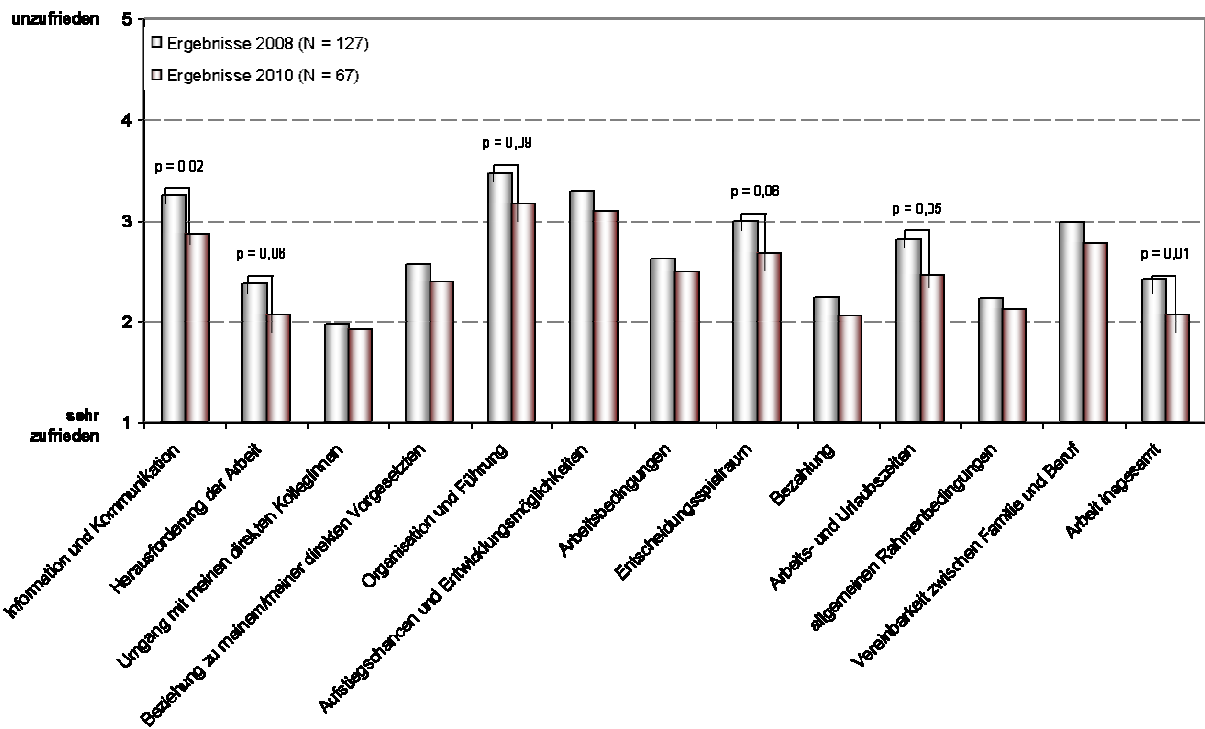


ARBEITZUFRIEDENHEIT

Zeitvergleich – Messwiederholung



Zeitvergleich – unabhängiger Zeitvergleich



ARBEITSZUFRIEDENHEIT

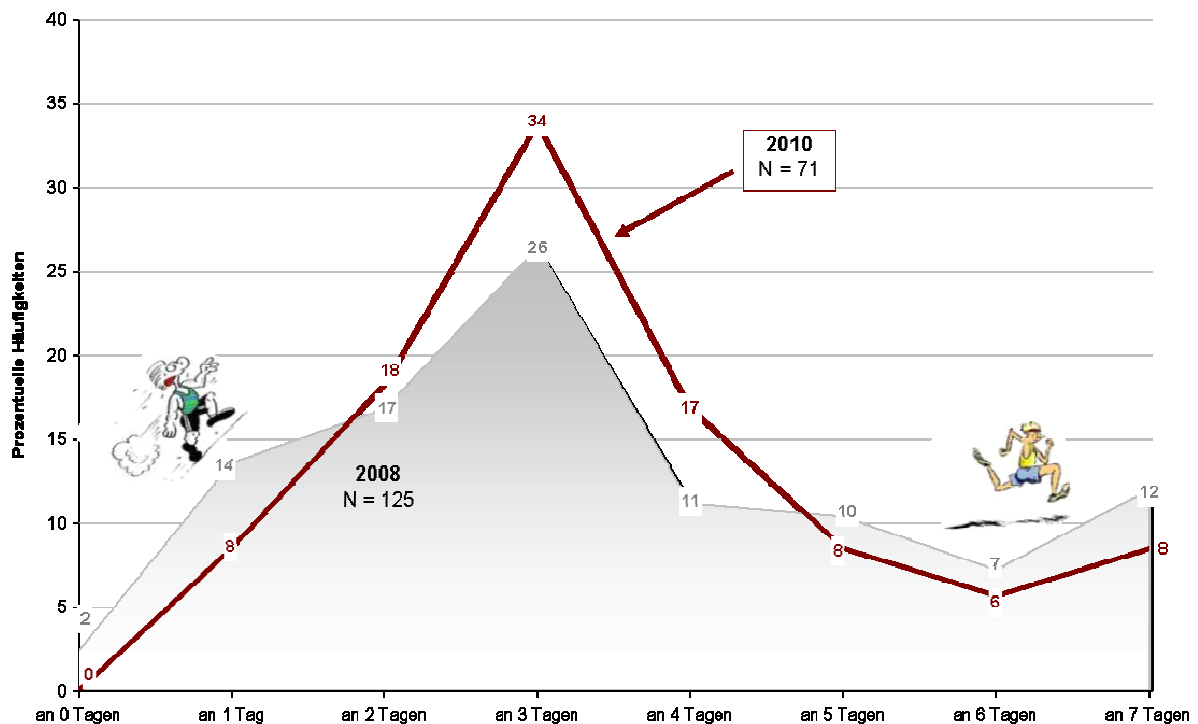
Zeitvergleich – unabhängiger Zeitvergleich

Wer gibt 2010 v.a. eine höhere AZ an?



GESUNDHEITSVERHALTEN

Bewegung



6.2. *Projektbewertung anhand der Ergebnisse der 2. Mitarbeiterbefragung* (vgl. Auswertungsergebnisse von Mag. Andrea Blattner)

Für den Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte 2008 und 2010 waren auf Grund der Datenlage zwei Varianten möglich. Erstens wurde ein Vergleich jener TeilnehmerInnen durchgeführt, welche auf Grund des angegebenen Codes eindeutig über die beiden Befragungszeitpunkte einander zugeordnet werden konnten (N = 44). Zweitens wurde ein Vergleich aller TeilnehmerInnen des ersten und des zweiten Messzeitpunktes durchgeführt (N = 127 bzw. N = 71). Der Schwerpunkt der Zusammenfassung liegt auf Grund der höheren Aussagekraft bezüglich der Veränderungen zwischen erstem und zweitem Befragungszeitpunkt auf den Ergebnissen der Messwiederholung.

Erholung und Beanspruchung

Bei der aktuellen Befragung zeigt sich, dass positive Veränderungen seit 2008 im Bereich der sozialen und emotionalen Beanspruchung stattgefunden haben. Hierbei geht es in erster Linie um ein allgemeines Gefühl der Beanspruchung wie z.B. Niedergeschlagenheit, emotionale Beanspruchung wie Misstimmung aber auch soziale Beanspruchungen wie z.B. der Ärger über andere. Weiters berichten die TeilnehmerInnen über tendenziell mehr Erholung, d.h. mehr Erfolge, mehr soziale und körperliche Erholung, allgemeine gute Stimmung sowie einen erholsameren Schlaf.

Sozialkapital

Das Sozialkapital konnte seit dem ersten Befragungszeitpunkt im Jahr 2008 in einigen Bereichen verbessert werden. Es zeigt sich ein subjektiv empfundener Zuwachs an Autonomie sowie signifikant mehr Möglichkeiten, Konflikte lösungsorientiert zu behandeln. Weiters berichten die TeilnehmerInnen über tendenziell mehr empfundenes Vertrauen von KollegInnen, von Führungskräften sowie allgemein durch die Organisation.

Sicherheit

Das Sicherheitsgefühl bei der Verrichtung des Dienstes ohne KollegInnen wurde bei der aktuellen Befragung differenzierter bewertet als noch zwei Jahre zuvor. Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen gibt an, dass sie sich bei der Verrichtung des Dienstes ohne KollegInnen „sehr sicher“ bzw. „sicher“ fühlen (insgesamt 77 %). Dies entspricht einer Steigerung um 8 %. Auswertungen über alle am zweiten Befragungszeitpunkt teilnehmenden Personen zeigen, dass rund 70 % angeben, Sicherheitsbedenken mit dem direkten Vorgesetzten besprechen zu können. Beinahe die Hälfte der TeilnehmerInnen geben an, dass ihre Sicherheitsbedenken vom direkten Vorgesetzten auch ernst genommen werden, lediglich 30 % fühlen sich von der Leitung in ihren Sicherheitsbedenken ernst genommen. Beinahe die Hälfte (43 %) der TeilnehmerInnen befinden die Information über Sicherheit als nicht ausreichend.



Arbeitszufriedenheit

Signifikante Verbesserungen in der Arbeitszufriedenheit gab es bei den Fragen nach der Zufriedenheit mit der Information und Kommunikation sowie nach dem Entscheidungsspielraum.

Körperliche Beschwerden

Bei den körperlichen Beschwerden zeigte sich eine tendenzielle Abnahme der körperlichen Beschwerden. Diese waren jedoch bereits im Jahr 2008 relativ gering, sodass ein noch deutlicherer Effekt kaum zu erwarten gewesen wäre.

Ernährung, Tabakkonsum und Bewegung

Wenn man alle TeilnehmerInnen aus den Jahren 2008 und 2010 in die Auswertung mit einbezieht zeigt sich, dass sich das Ernährungsverhalten kaum verändert hat. Bezüglich der Bewegung ist festzuhalten, dass es eine leichte Tendenz zu mehr körperlicher Betätigung im Ausmaß von mindestens 30 Minuten pro Tag gibt. Weiters möchten aktuell 15 TeilnehmerInnen mit dem Rauchen aufhören.

Projektbewertung

Generell beantworteten viele der TeilnehmerInnen auch die offenen Fragen zur Projektbewertung. Dies lässt auf ein reges Interesse der an der Befragung beteiligten Personen am BGF-Projekt schließen. Rund 30 % aller TeilnehmerInnen gaben an, dass sie persönlich eine positive Auswirkung des BGF-Projektes auf die eigene Gesundheit wahrgenommen hätten. Beinahe 35 % gaben an, dass es durch das BGF-Projekt zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas bzw. der Kollegialität gekommen sei. Und über 50 % aller TeilnehmerInnen fanden, dass Gesundheit seit Beginn des Projektes mehr unter den KollegInnen thematisiert wurde.

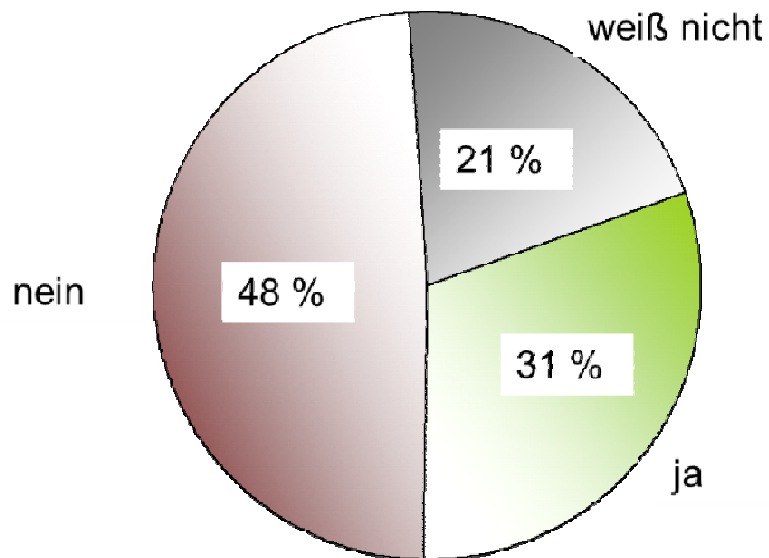
Schlussfolgerungen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es generelle positive Effekte durch das BGF-Projekt im Bereich der Beanspruchung, des Sozialkapitals und auch der Arbeitszufriedenheit gegeben hat. Auch wenn lediglich rund ein Viertel der Beschäftigten eindeutig an beiden Befragungen teilnahm, zeigt sich auf Grund der Darstellung beider Auswertungsmöglichkeiten, dass durchwegs positive Veränderungen zu verzeichnen sind.

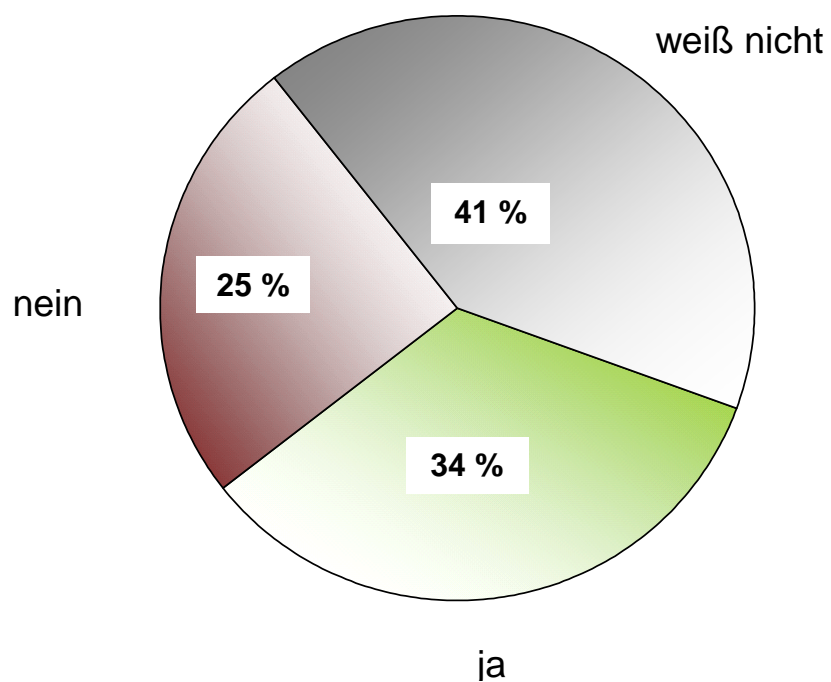


6.3. Bewertung der Maßnahmen durch die Mitarbeiter

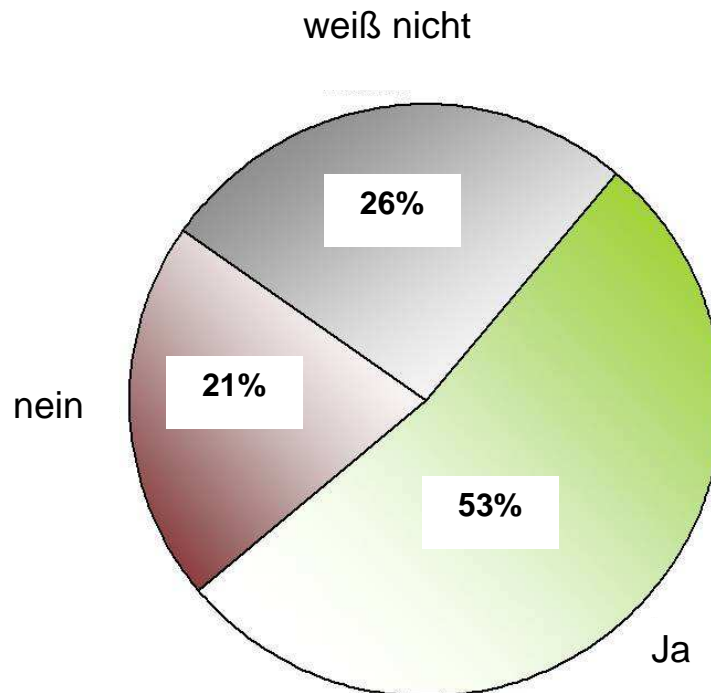
Positive Auswirkungen durch BGF auf Gesundheit



Verbesserung des Arbeitsklimas durch BGF



Gesundheit wird zum Thema?



6.4. Evaluierung des Projekterfolges / Erreichung der Projektziele

Im Wesentlichen wurden alle im Projektauftrag definierten Projektziele erreicht und auch evaluiert. Die in den operationalisierten Projektzielen eingeplanten Stressmanagement-Seminare wurden bisher nicht umgesetzt. Der Stressbewältigung und Work-Life-Balance soll in Zukunft, im Rahmen eines BGM – Themenschwerpunktes, noch mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Mit Hilfe des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden die Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnenbefragung weiter aufgearbeitet und bedarfsgerechte Maßnahmen entwickelt. Das Thema GESUNDHEIT soll im Leitbild der Justizanstalt Graz-Jakomini verankert werden.

Durch die Erreichung der im Projektauftrag definierten Projektziele konnten sowohl auf der Verhaltens-, wie auch auf der Verhältnisebene wesentliche Verbesserungen bewirkt werden.

7. Abschlussreflexion & Nachhaltigkeit

7.1. Beschreibung von Erfolgsfaktoren

- Persönliches Engagement der Projektteammitglieder
- Gute und konstruktive Zusammenarbeit in den verschiedenen Arbeitsgruppen: Gesundheitszirkel, Projektteam, Steuerungsgruppe
- Vielfältigkeit der angebotenen Maßnahmen
- Bedarfsgerechte Angebote für die verschiedenen Berufsgruppen
- Die Partizipation der MitarbeiterInnen im gesamten Projektverlauf.
- Direkte Kommunikation des Projektverlaufes und der Projektergebnisse an die MitarbeiterInnen im Rahmen großer Versammlungen.
- Professionelles Projektmanagement
- Einbeziehung der Führungskräfte

7.2. Beschreibung von Projekthürden

- Nicht alle MitarbeiterInnen waren für das Thema Gesundheit zugänglich
- Die Personaleinsparungen bei Spitalsbewachungen widersprechen den Bemühungen um mehr Sicherheit in der Anstalt.
- Durch die benötigten Zeit- und Personalressourcen für die kontinuierliche Betreuung der Häftlinge in der Justizanstalt kam es speziell im Bereich Wachzimmer zu Personalengpässen.
- Die Themen Wertschätzung, Anerkennung und Transparenz wurden in der Steuerungsgruppe thematisiert und sollen von allen Führungskräften noch mehr gelebt werden. Die Transparenz der Entscheidungen wurde im Laufe des Projekts deutlich verbessert.
- Der umfangreiche administrative Aufwand ist für einzelne Projektteammitglieder nur schwer neben den beruflichen Hauptaufgaben zu bewältigen.

7.3. Unsere Lernerfahrungen und Empfehlungen

- Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sollten insgesamt weniger und gleichzeitig noch bedarfsorientiertere Aktivitäten umgesetzt werden.
- Noch mehr MitarbeiterInnen sollen sich aktiv an den gesundheitsorientierten Lösungs- und Verbesserungsvorschlägen beteiligen.
- Das Thema „Gesund führen“ sollte noch stärker verankert und gelebt werden. Die Führungskräfte sind die Vorbilder für eine Gesundheitsorientierung am Arbeitsplatz.
- Auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen in den Bereichen Betriebe und Wachzimmer ist vermehrt zu achten.
- Finanzielle und personelle Ressourcen müssen, wie bisher, in einem ausreichenden Ausmaß zur Verfügung gestellt werden.



7.4. Nachhaltigkeit des BGF-Projektes

7.4.1. Konzept zur Integration eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Justizanstalt Graz-Jakomini

BGM Struktur und Organisation:

BGM Leitung: Wurde intern ausgeschrieben.

Externe BGM Begleitung/Beratung: Mag. Manuel Golda & Mag.Tina Finding (GKK)

BGM Gesundheitskompetenzteam

Entspricht der bisherigen Projektgruppe und wird mit 3 weiteren Gesundheitsvertrauenspersonen aus den Bereichen Betriebe, Verwaltung und Abteilungen ergänzt. Die Gesundheitsvertrauenspersonen werden in einer zweitägigen, externen Ausbildung an die Themen Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement herangeführt. Sie sind zukünftige Ansprechpartner und Multiplikatoren für alle MitarbeiterInnen in Gesundheitsfragen und unterstützen aktiv das Gesundheitskompetenzteam. Die Kommunikation mit der BGM-Leitung und dem Gesundheitskompetenzteam erfolgt regelmäßig. Die Teilnahme an offenen oder bedarfsorientierten Gesundheitszirkeln wäre wünschenswert.

Besprechungsrhythmus des Gesundheitskompetenzteams : 1 x / Quartal

BGM Leitungsteam Gesundheit

Entspricht der bisherigen Steuerungsgruppe. Grundsatzentscheidungen (Ziele, Budget, Kommunikation, Marketing, etc.) werden weiterhin durch das Leitungsteam getroffen.

Besprechungsrhythmus: 2 x / Jahr

BGM Planung

Die **Jahresplanung** (1 Schwerpunktthema / Jahr, bedarfsorientierter Gesundheitszirkel, Seminare, etc.) erfolgt durch das Gesundheitskompetenzteam und das Leitungsteam auf Basis der Ergebnisse der 2. (u. weiterer) MitarbeiterInnenbefragung. Weitere Maßnahmen werden von den TeilnehmerInnen in den Gesundheitszirkeln erarbeitet u. dem Leitungsteam zur Entscheidungsfindung vorgelegt.

BGM Kommunikation

Bedarfsorientierte Kommunikation &

Regelmäßiger BGM Newsletter (Rückblick & Ausblick) mit Berichten, Ergebnissen und Kommentaren von der BGM Leitung und dem Gesundheitskompetenzteam: 2 x / Jahr

Einrichtung von BGM – Infopoints.



BGM Instrumente

Gesundheitszirkel

1 bedarfsorientierter Gesundheitszirkel (z.B. Sicherheit, Stressbewältigung, bei organisatorischen Veränderungen, Umbau, etc.) pro Jahr

Ergänzend ein 1 offener Gesundheitszirkel oder eine betriebliche Gesundheitskonferenz: alle 2 Jahre.
Moderation: extern

Gesundheitsseminare

Ausbildungsprogramm der JA Graz-Jakomini mit Schwerpunkt Gesundheit

Für Führungskräfte: Gesund führen, 2 Seminartage – für Leitungsteam und Nachtdienstkommandanten.

Für MitarbeiterInnen: Work-Life-Balance, Stressbewältigung, Selbstmanagement

1 Tag = 8 Std. für jeden Mitarbeiter / Jahr

Teambuilding

Bedarfsorientiert – z.B.: für Nachtdienstgruppen

2 Tage = 16 Std. / Mitarbeiter / Jahr

MitarbeiterInnengespräche im Kontext Gesundheit

Externe Schulung der Führungskräfte mit anschließendem Roll out auf alle MitarbeiterInnen.: 1 x / Jahr

Gesundheitsbericht im 2 oder 3 Jahres-Rhythmus.

MitarbeiterInnenbefragung

Im 2 oder 3 Jahres-Rhythmus.

Flexibler Dienstsport

Wie bisher 2 Std. für jeden Mitarbeiter / Monat = 24 Std. / Jahr

BGM Budget

Mögliche Förderungen

Fonds Gesundes Österreich: 5.000,- Euro bei Bestätigung des BGF-Gütesiegels nach 3 Jahren.

BVA

Ansuchen Land Steiermark / FA 8 B

Bedarf an Eigenmittel

100 Euro / Mitarbeiter / Jahr = 18.000 Euro / Jahr

= 8,3 Euro / MA / Monat



Kooperationen

STGKK:

Eine BGM-Kooperationsvereinbarung (Folgevereinbarung für weitere zwei Jahre) enthält folgende Serviceleistungen:

- Prozessbegleitung im Umfang von maximal acht Stunden pro Jahr
- Geförderte Einzelmodule der STGKK (Bewegung, Tabak, etc.)
- Laufende Informationen über diverse Informationsveranstaltungen und Informationen über aktuelle öffentlichkeitswirksame Kampagnen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung (u.a. regelmäßiger BGF-Newsletter)
- Broschüren/Marketingmaterial der STGKK im Bereich BGF
- Teilnahme am jährlichen BGF-Erfahrungsaustausch
- Unterstützung in der Qualitätssicherung (BGF-Gütesiegel-Wiederverleihung, etc.). Die Anträge für das BGF-Gütesiegel II können nur über die STGKK als Regionalstelle beim österreichischen BGF-Netzwerk eingereicht werden

7.5. *Verbreitung der Projektergebnisse*

Die Projektergebnisse werden allen MitarbeiterInnen im Rahmen der Abschlussveranstaltung präsentiert, ebenso wird der 2. Gesundheitsbericht persönlich an alle MitarbeiterInnen verteilt. Die Ergebnisse werden im Justiz-Intranet bundesweit publik gemacht.

7.6. *Erstellung des Gesundheitsberichtes*

Golda Consulting für Sport und Gesundheit

Mag. Manuel Golda

Mag. Petra Lang

Justizanstalt Graz-Jakomini

Projektleiter und Personalvertreter Rudolf Wendlandt

Evaluierung / 2. Mitarbeiterbefragung

Mag. Andrea Blattner



8. Projektpartner

GKK Stmk



Fonds Gesundes Österreich



Golda



BVA



ÖNBGF



Justizanstalt Graz-Jakomini



9. Anerkennung



Justizanstalt Graz-Jakomini

