

Preisträger 2017

Durchschlagende Projekte, die von **fit im job** ausgezeichnet wurden.



Ingenieurbüro Pilz GmbH & Partner Co KG

Betriebe von 1 bis 10 MitarbeiterInnen
„Betriebliche Gesundheitsförderung“

Straß

T +43650 76 55 400

M erich.pilz@verkehrswesen.at

H www.verkehrswesen.cc

Kontakt: Erich Pilz

Projekt Zu den Gründen, die Ingenieurbüro Pilz & Partner Co KG als Preisträger auszuzeichnen, zählen die Maßnahmen des Unternehmens zur Reduktion von Stress durch optimierte Arbeitsabläufe und dadurch bedingte Krankenstandsreduktionen, Verbesserungen des Informationsflusses durch zeitnahe Weitergabe und transparente IT-Lösungen sowie die hohe soziale u. kommunikative Kompetenz des Unternehmens durch einen wertschätzenden

Umgang, Firmenevents, Life Balance durch Gleitzeit ohne Kernzeit und die Möglichkeit kurzfristiger Urlaube. Konkrete Maßnahmen sind u. a. ein Workshop zu „Verhalten und Verhältnisse“, das GKK-Programm „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“ (MbM), eine Befragung zum persönlichen Gesundheitszustand und zur psychischen mentalen Belastung und die Inanspruchnahme eines externen BGF-Beraters.



Stocker Elektrotechnik GmbH

Betriebe von 1 bis 10 MitarbeiterInnen
„Betriebliche Gesundheitsförderung“

Kindberg-Mürzhofen

T +433864 2590

M s.stocker@stocker-elektrotechnik.at

H www.sticker-elektrotechnik.at

Kontakt: Sonja Stocker

Projekt Der Stocker Elektrotechnik GmbH sind die Steigerung der Motivation, die Freude an der Arbeit, der Zusammenhalt im Team und die MitarbeiterInnenbindung wichtig. Dementsprechend stellt die Partizipation der MitarbeiterInnen ein wichtiges Anliegen dar. Bei der wöchentlichen Besprechung – stets am Montagmorgen – und beim MitarbeiterInnenengespräch werden Wünsche erhoben, Unklarheiten und Unsicherheiten beseitigt und über wichtige Angelegenheiten informiert. Selbstverständlich darf dabei das gesunde Frühstück mit Obstsaften, Bio-Obst und

gesundem Gebäck vom regionalen Bäcker nicht fehlen. Ein weiteres Augenmerk wird auf die Fortbildung und Schulung der MitarbeiterInnen gelegt, die im Sinne des o. g. partizipativen Ansatzes von diesen wesentlich mitbestimmt wird. Mindestens einmal jährlich findet eine Schulung statt. Flexible Arbeitszeiten, selbstbestimmte Pausen und Zeitausgleichseinteilungen, wobei 30 Minuten Mittagspause in die Arbeitszeit eingerechnet werden, sowie zeitgerechte Planungen und die Verbesserungen der Arbeitsabläufe sind einige der positiven Folgen der Maßnahmen.



PROMAX Projektmanagement GesmbH

Betriebe von 11 bis 50 MitarbeiterInnen
„Betriebliche Gesundheitsförderung“

Raaba-Grambach
T +43316 24 13 93
M office@promax.at
H www.promax.at
Kontakt: Ing. Andreas Rogl

Projekt Die Promax Projektmanagement GesmbH zeichnet sich durch eine hohe soziale und kommunikative Kompetenz der Unternehmensführung aus. Die Zuständigkeit für Betriebliche Gesundheitsförderung liegt im Unternehmen bei der Geschäftsführung. Durch regelmäßige Projektreviews, einen alle vierzehn Tage stattfindenden Jour fixe, regelmäßige MitarbeiterInneninformationstage und MitarbeiterInnengespräche sowie Gruppeninterviews ergibt sich eine sehr gut strukturierte gesundheitsfördernde Unternehmenskultur. Die Einbindung der MitarbeiterInnen erfolgt durch MitarbeiterInnengespräche und

regelmäßige Jours fixes, darüber hinaus können persönliche Anliegen und Verbesserungsvorschläge anhand des Qualitätsmanagement-Systems eingebracht werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch flexible Arbeitszeiten (Gleitzeitsystem, Zeitausgleich, selbstständige Pauseneinteilung) und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit umgesetzt. Ziele des Projekts sind die Steigerung der MitarbeiterInnenzufriedenheit und des Betriebsklimas, Verbesserung der Bindung an das Unternehmen, Senkung des Burn-out-Risikos und Pflege eines wertschätzenden Umgangs.



Stmk. Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. Textilservice

Betriebe von 51 bis 250 MitarbeiterInnen
„Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt“

Graz
T +43316 340 5057
M christine.leopold@kages.at
H www.kages.at
Kontakt: Christine Leopold-Fuchs

Projekt Begründung: „Tu eS“ ist zugleich Projektname und Motto des BGF-Projektes in der KAGES Textilservice – und getan wurde viel zum Thema Gesundheit. Der Betriebsleitung war es ein Anliegen, für alle MitarbeiterInnen gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen im ganzheitlichen Sinne gewährleisten zu können und das Sozialkapital für die Zukunft zu stärken. Auf die Bedürfnisse von Frauen, älteren MitarbeiterInnen, SchichtarbeiterInnen sowie Personen mit Migrationshintergrund wurde dabei besonders eingegangen. Im Betrieb sind ca. 90 MitarbeiterInnen und 30 Leasingkräfte beschäftigt, wobei je nach Saison bis zu zwölf Nationen tätig sind. Hervorzuheben ist dabei, dass auch der Personaldienstleister in das Projekt mit einbezogen wurde. Basierend auf einer umfangreichen

Analyse wurden von Betriebsseite zahlreiche verhaltensorientierte Maßnahmen gesetzt sowie ein umfassendes Angebot an verhaltensorientierten Maßnahmen in mehreren Schwerpunktbereichen etabliert. Nachfolgend ein Auszug:

- Schwerpunkt Ergonomie und Arbeitsumgebung:
- Insgesamt wurden zehn Ergonomie-Workshops umgesetzt, an denen 100 der 120 Beschäftigten teilgenommen haben.
 - Arbeitsplatz-Bewegungsanalysen und täglich drei Minuten „Bewegte Pause“ mit Musik in der Vormittags- und Nachmittagschicht für alle MitarbeiterInnen.

Fortsetzung: Stmk. Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. Textilservice

- Ankauf von neuen Geräten (z. B. Gitter- und Plateauwägen): MitarbeiterInnen werden in den Ankauf von neuen Gerätschaften einbezogen und können diese vorab testen.
- Um den Lärm im Bereich der Großteilmangel einzudämmen, wurde ein Lärmschutzvorhang angebracht. Durch die Maßnahme konnte der Lärmpegel neben der Anlage um 4 dB gesenkt werden.

Schwerpunkt Kommunikation:

- Zahlreiche und umfassende Workshops auf vertikaler und horizontaler Ebene wurden umgesetzt.
- Dadurch konnten Betriebsklima, Zusammenarbeit und der Umgang miteinander deutlich und messbar verbessert werden.

Schwerpunkt Information:

- Dienst-, Schicht- und Urlaubsplanung wurden opti-

miert, übersichtlicher und gerechter gestaltet. Informations- und Kommunikationsstruktur wurden klarer und transparenter.

- Strukturierte Morgenbesprechungen mit den SchichtleiterInnen, regelmäßige Führungskräfte-Sitzungen und Teamsitzungen wurden eingeführt.

Schwerpunkt Führung:

- Workshops zum Thema „Gesundes Führen“ und zur Führungskräfte-Entwicklung sowie Coachings wurden umgesetzt.
- Ein Leitfaden zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ inkl. detailliertem Ablaufprozedere und beispielhaften Maßnahmen zur stufenweisen Eingliederung liegen vor. Neben zahlreichen weiteren Maßnahmen wie z. B. zur Tabakentwöhnung und zu gesunder Ernährung wurden die BGF-Prozesse und -Strukturen in das Managementsystem integriert.



ISS Facility Services GmbH

Betriebe über 250 MitarbeiterInnen
„Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt“

Graz

T 05 7400 8114

M bernd.groselj@at.issworld.com

H www.issworld.at

Kontakt: Dipl.-Ing. Bernd Groselj

Projekt „Services with a healthy touch“ ist der Titel des BGF-Projekts bei ISS Facility Services Steiermark von 1.2.2015 bis 30.6.2017. Bereits im Leitbild ist der Gesundheitsschutz als wichtige Priorität verankert. Die nationalen und kulturellen Unterschiede ihrer MitarbeiterInnen werden als Vorteil für eine positive Diversitykultur angesehen. Die großen Herausforderungen bei einem MitarbeiterInnenanteil mit Migrationshintergrund von über 57 % werden als Chance betrachtet. BGF wird als Führungsaufgabe wahrgenommen, und ist fixer Bestandteil bei den Regionalmeetings bzw. monatlichen Gebietsmeetings. Seit 2016 werden Führungskräfte, die sich besonders einbringen, ihre MitarbeiterInnen zur Teilnahme aktivieren und positive Rückmeldungen durch das Team erhalten, auch belobigt. In der innerbetrieblichen Personalentwicklung wurde durch das Projekt u. a. das Thema „Gesundes Führen“ als wesentlicher Bestandteil erkannt. 2 MitarbeiterInnen wurden bereits zu Trainern für ein gesundes Führungsverhalten nach dem Konzept von

Dr. Anne Matyssek ausgebildet. Schulungen werden nun auch Vorarbeitern und Angestellten angeboten. Hauptzielgruppe des Projektes sind die gewerblichen MitarbeiterInnen, die in der Industriereinigung, der täglichen Unterhaltsreinigung und im Gebäudemanagement tätig sind, mit ihren besonderen Herausforderungen im Bereich Sicherheit, Ergonomie und Kommunikation. Dieses Projekt wurde extern durch die FHJ begleitet. Die klassischen BGF-Projektstrukturen wurden implementiert. Die Ressourcenbereitstellung (zeitliche, persönliche und finanzielle) erfolgte überaus großzügig, insbesondere hinsichtlich der finanziellen Mittel. Besonders hervorzuheben ist auch die Tatsache, dass eine eigene Gesundheitsmanagerin installiert wurde. Auch die Präventivfachkräfte wurden in das Projekt eingebunden und standen über ihre gesetzliche Präventionszeit hinaus zur Verfügung. Besonders positiv fällt die umfassende Ist-Stand-Analyse zu Beginn des Projektes auf: Auswertung interner Daten (wie Fluktuationsrate, Anzahl und Art der Arbeitsunfälle, Lost

Fortsetzung: ISS Facility Services GmbH

Time Injury Frequency, ...), Krankenstands-Auswertung durch die GKK, Fokusgruppen mit Führungskräften und schriftliche Fragebogenerhebung mit dem BGF-Kompass. Es wurde gewährleistet, dass alle MitarbeiterInnen darüber informiert wurden. Neben dem Gesundheitsbericht wurde ein vereinfachter Flyer mit dem Titel: „So geht es uns am Arbeitsplatz“ ausgegeben. Die Erarbeitung der Projektziele erfolgte mit einer externen Evaluationsfirma. Dabei wurden 10 operationalisierte Projektziele 8 Zielbereichen zugeordnet (Gesundheitskompetenz stärken, sozialen Zusammenhalt stärken, gesundheitsfördernde Arbeitswelten schaffen, ...). Hervorzuheben ist die Tatsache, dass bei der Umsetzung dieses BGF-Projektes besondere Rahmenbedingungen zu berücksichtigen waren: Die Schwerpunktzielgruppe ist durch ein sehr geringes Einkommen gekennzeichnet, weist zum großen Teil Migrationshintergrund auf (32 verschiedene Nationen, 75 % Frauen, überwiegend Teilzeitarbeitsverhältnisse) und die Arbeitsbereiche sind auf 180 Kundenobjekte in der gesamten Steiermark verteilt. Dies erforderte eine umfassende Planung in der Kommunikations- und Informationsstrategie. Die Dokumente wurden kurz und leicht verständlich in mehreren Sprachen verfasst, Fragebögen und Workshops mehrsprachig angelegt, ein Wörterbuch der wichtigsten BGF-relevanten Begriffe verfasst, Begleit- und Erklärungsschreiben in verschiedenen Sprachen beigefügt, Einschulungen von Schlüsselpersonen als Ansprechpartner durchgeführt.

Bisher umgesetzte Maßnahmen:

- Bereitstellen von Obstkörben und Getränken für gewerbliche MitarbeiterInnen flächendeckend in allen Objekten
- Ergonomische Arbeitsmittel, Arbeitskleidung, Zuschuss zu Arbeitsschuhen

- Zuschüsse für Massagen
- Installation einer Kummerbox, Entleerung durch BR
- Einführung regelmäßiger Teambesprechungen
- BR-Gespräche vor Ort 1 x jährlich
- Budget für Servicemanager für kleine Aufmerksamkeiten an MitarbeiterInnen
- Gemeinsame Aktivitäten von Servicemanager und MitarbeiterInnen
- Raucherentwöhnungskurse
- Workshop ausgewogene Ernährung
- Wirbelsäulengymnastikkurse
- Schulungen ergonomisches Arbeiten
- Kurse gesundheitsförderndes Führen, Kommunikations-/Feedbackkultur, ...
- Flyer Krankenstandsmeldung

Alle Maßnahmen wurden evaluiert. Der Vergleich MAB 2015 zu 2017 zeigt Verbesserungen bei Arbeitszufriedenheit, Abnahme starker körperlicher Belastungen etc., Fluktuation konnte gesenkt werden.

Ein Zeichen für den Erfolg des Projekts ist sicher der Projektabschluss mit Weihnachtsfeier, wo 550 MitarbeiterInnen teilnahmen!



Sozialhilfeverband Bruck-Mürzzuschlag

Betriebe über 250 MitarbeiterInnen
„Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt“

Bruck an der Mur
T +433862 55000-401
M k.kammerhofer@shvbm.at
H www.sozialhilfeverband.at
Kontakt: Klaudia Kammerhofer

Projekt Das BGF-Projekt im Sozialhilfeverband Bruck-Mürzzuschlag stellte für die Verantwortlichen eine große Herausforderung dar, 2014 kamen nach der Fusionierung der Bezirke Bruck und

Mürzzuschlag zu den bereits bestehenden 6 Brucker Heimen mit BGF-Erfahrung 3 neue Heime aus dem Bezirk Mürzzuschlag ohne BGF-Erfahrung dazu. Der Titel des Projektes „Langsam wachst ma z’samm“ sagt

Fortsetzung: Sozialhilfverband Bruck-Mürzzuschlag

aus, dass mit viel Fingerspitzengefühl und Herzblut an die Umsetzung von BGF herangegangen wurde. Die Betriebliche Gesundheitsförderung wird durch die Geschäftsleitung aktiv unterstützt, es steht jährlich ein ausreichendes Budget zur Verfügung, insbesondere erhält die BGF-Projektleiterin eine finanzielle Abgeltung für ihre Tätigkeit. Im Jahr 2016 wurde ein neues Leitbild implementiert, wo Betriebliche Gesundheitsförderung und deren weitere Maßnahmen beschrieben sind, die das Wohlbefinden unterstützen und somit einen gesunden Ausgleich zu den Arbeitsbelastungen schaffen. Im Sinne der Partizipation wurden in jedem Heim Gesundheitszirkelmoderatorinnen ausgebildet, die als Gesundheitsvertrauenspersonen einerseits für die eigenen KollegInnen, sowie aber auch für die Projektleitung fungieren. Auf Basis der Ergebnisse einer MitarbeiterInnenbefragung sowie aus den Gesundheitszirkeln wurden spezielle BGF-Handlungsfelder abgeleitet. Ein besonderes Augenmerk wurde auf die MitarbeiterInnen der Pflege, Teilzeitbeschäftigte, Menschen mit Behinderung, MitarbeiterInnen 50+ sowie Führungskräfte gelegt. Schwerpunktthemen für eine gelebte gesundheitsfördernde Unternehmenskultur sind u. a. Stärkung des Teamgefüges und Reduzierung der Fluktuation, regelmäßige MitarbeiterInnengespräche, Ergonomie, Möglichkeit der Altersteilzeit – 5 Jahre vor Pensionsantritt, Sensibilisierung hinsichtlich Schlafstörungen sowie altersgerechtes Arbeiten, Anschaffung von Wasserspendern, Verbesserung der Arbeitsorganisation. Die Ausbildung von KollegInnen zu Bewegungskoaches unter dem Motto „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“ trägt zusätzlich zur Stärkung der Gesundheit bei. Für Führungskräfte aus allen Bereichen werden laufend Schwerpunkte gesetzt, u. a. „Gesundes Führen“. Ein Highlight im SHV ist „Walk4Fun“, momentan läuft gerade ein Wettbewerb mit anderen Pflegeheimen. Die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen an den Maßnahmen zeigt sich durch die hohe Teilnehmeranzahl, Arbeitsbelastungen konnten reduziert werden. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden bereits Strukturen für den Übergang von BGF zu BGM festgelegt.

Konkrete Maßnahmen:

- Ergonomie – Verbesserung der Arbeitsabläufe durch Ankauf von Hebeliften und Aufrichtehilfen im Bereich der Pflege und somit Reduzierung der körperlichen Beschwerden
- Ergonomie – im Bereich Küche und Reinigung, Ausgleichsprogramm für gesunden Rücken wird trainiert

- Anpassung der Dienstpläne dahingehend – dass eine bestimmte Reihenfolge der Dienste die Umstellungen von Tag- und Nachtrhythmus erleichtert
- Verbesserung der Arbeitsorganisation – Reduktion der Arbeitsbelastungen
- Teambuilding – Workshops zur Stärkung des Teamgefüges und der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen sowie zur Verringerung der Fluktuation
- Führung – Führungskräfte wurden in den Vordergrund gerückt und spezielle Workshops angeboten mit dem Ziel, diese Personen zu stützen, z. B. „Gesundes Führen“
- MitarbeiterInnen 50+ – entsprechende Maßnahmen werden angeboten (Workshop: Altern mit Zukunft etc.)
- Besondere Unterstützung von MitarbeiterInnen der Pflege bei Bedarf
- Systematischer Einsatz von Teilzeitbeschäftigten – damit keine Doppelbelastung durch Familie und Beruf entsteht
- Das jährliche MitarbeiterInnengespräch wird von den direkten Vorgesetzten durchgeführt, Themen rund um die Gesundheit sind ein fixer Bestandteil dieses Gespräches
- Ankauf von Wasserspendern
- Jährlicher Ankauf von Stützstrümpfen – um Probleme mit den Beinen von MitarbeiterInnen durch langes Gehen und Stehen zu reduzieren
- Ausbildung von MitarbeiterInnen zu Bewegungskoaches für das Programm „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“ – wird regelmäßig durchgeführt
- Seelische Gesundheit: Workshops wie Stressbewältigung, Kommunikation, Resilienz, Achtsamkeit, altersgerechtes Arbeiten werden lfd. angeboten
- Soziale Aktivitäten: Teilnahme an Kräuterwanderungen, Business-Marathon, Tanzkurs, Zumba, Schitag, Kochworkshop, Ernährungs-Workshop, BIA-Messung, Walk4Fun, Wandern Die angebotenen Maßnahmen werden teilweise in der Dienstzeit sowie auch in der Freizeit in Anspruch genommen.



Brau Union Österreich AG

Betriebe über 250 MitarbeiterInnen
„Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Linz

T +43732 6979-2844

M 1.mair@braunion.com

H www.braunion.at

Kontakt: Laura Mair

Projekt „Gesundheit als Investition in die Zukunft.“ So lautet der Leitspruch zum innerbetrieblichen BGM „fit im job“ der Brau Union Österreich AG. Das BGM ist fester Bestandteil der SHE-Organisation (Safety, Health & Environment), die vom Safety & Health Manager geleitet wird und neben den Experten für Sicherheit und Gesundheit auch aus Entscheidungsträgern der größten Abteilungen sowie aus einem Betriebsrat besteht. Basis für Analyse und Weiterentwicklung ist der jährlich durchgeführte „Climate Survey“, in dem die MitarbeiterInnengesundheit fester Bestandteil ist. Wo sich durch die Ergebnisse entsprechende Bedarfe ergeben, werden gemeinsam mit Führungskräften und mit Unterstützung der Personal- und Organisationsentwicklung Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Für die Brau Union ist es dabei ein zentrales Anliegen, die notwendigen Ressourcen und Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen, um ein gesundheitsförderliches Arbeiten zu ermöglichen. Damit sollen letztendlich das Bewusstsein und das Handeln für die eigene Gesundheit positiv beeinflusst werden. Das BGM der Brau Union besteht nicht nur durch eine solide Struktur, sondern auch durch mehrere innovative Maßnahmen.

Schwerpunkt Ergonomie für Bierführer:

Ausgehend von Ergebnissen der MitarbeiterInnenbefragung wurden zahlreiche Maßnahmen zum ergonomischen Arbeiten für die Bierführer umgesetzt. So wurden die Lastwägen unter hohem finanziellem Aufwand mit elektronischen Hebehilfen und breiteren Rampen ausgestattet und spezielle Transporthilfen wurden angeschafft. Spezielle Schulungen zum schonenden Hantieren mit schweren Lasten wurden durchgeführt und als fixer Bestandteil bei der Einschulung neuer Mit-

arbeiterInnen integriert. Zu diesem Zweck wurde auch ein ausführlicher Film mit genauen Anweisungen, Tipps und Tricks produziert.

Schwerpunkt individuelle Arbeitszeitflexibilisierung:

Für alle MitarbeiterInnen mit kollektivvertraglich geregelter STASO-Anspruch (StammarbeiterInnen-Sonderzahlung) wurde ein neues Arbeitszeitmodell geschaffen. Die MitarbeiterInnen haben seit 2013 die Möglichkeit, Sonderzeit in zwei Freizeitkonten umzuwandeln. Beim ersten Konto handelt es sich um ein „Work-Life-Balance-Konto“. Damit ist es möglich, jährlich bis zu vier Wochen zusätzlichen Erholungsurlaub zu konsumieren. Beim zweiten Konto handelt es sich um das „Gesunde-Pension-Konto“. STASO-Beträge, die auf dieses Konto gebucht werden, ermöglichen es den MitarbeiterInnen, maximal 52 Wochen vor Pensionsantritt dienstfrei gestellt zu werden.

Schwerpunkt betriebliches Gesundheitsmanagement (BEM):

Unter dem Motto „Rückkehr gemeinsam gestalten“ wurde ein strukturierter BEM-Prozess etabliert. Das Pilotprojekt, welches 2017 auf das gesamte Unternehmen ausgerollt wird, wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat entwickelt. MitarbeiterInnen mit mehr als sechs Wochen Krankenstand im Kalenderjahr erhalten von der Personalabteilung eine übersichtlich gestaltete Informationsbroschüre mit möglichen weiteren Schritten und mehreren frei wählbaren Ansprechpartnern. Hierfür wurden Vertrauenspersonen aus dem Betriebsrat aufgeschult und stehen für die gemeinsame Erarbeitung von Maßnahmen zur Verfügung.