

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

April 2012



ÖBfit

ÖSTERREICHISCHE
BUNDESFORSTE AG
GESUNDHEITSFÖRDERUNG



Tiroler Gebietskrankenkasse
TGKK
» Die Gesundheitskasse «

OÖGKK
FORUM GESUNDHEIT



NÖGKK
NÖ Gebietskrankenkasse
Wir **vorsorgen** Sie!

Gesundheit Österreich
GmbH



Geschäftsbereich
Fonds Gesundes Österreich

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

Inhalt

| | | |
|-------|---|----|
| 1.0 | Vorworte | 3 |
| 2.0 | Das Programm ÖBfit – ein Überblick | 5 |
| 2.1 | Ausgangslage | 5 |
| 2.2 | Zielsetzung | 5 |
| 2.3 | Projektbeschreibung | 5 |
| 2.4 | Projektnutzen | 5 |
| 2.5 | Projektstrukturplan und Beteiligte | 6 |
| 2.6 | Kooperationspartner | 7 |
| 2.7 | Projektphasen | 8 |
| 2.8 | Maßnahmen | 8 |
| 2.8.1 | Gesundheitsfördernde Angebote auf Verhaltensebene | 9 |
| 2.8.2 | Verbesserungen der Rahmenbedingungen | 12 |
| 2.8.3 | Verbesserung auf Prozessebene | 14 |
| 2.9 | Projektverantwortliche und ZirkelteilnehmerInnen | 16 |
| 2.10 | Evaluierung | 24 |
| 2.11 | Erfolgsfaktoren und Stolpersteine | 26 |
| 3.0 | Auszeichnungen | 26 |
| 4.0 | Nachhaltigkeit | 26 |



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Initiative ÖBfit – abgekürzt aus dem Unternehmensnamen „ÖBf“ und dem Gesundheitsbegriff „fit“ – hat gehörig Bewegung in das Unternehmen gebracht: Erstmals haben wir mit dem Programm betriebliche Gesundheitsförderung eingeführt und unternehmensweit gezielt Maßnahmen gesetzt.

Alle Forst-, Forsttechnik- und Nationalparkbetriebe sowie die Unternehmensleitung haben im Rahmen eines 2-jährigen Projektes an diesem Programm teilgenommen, sich mit betrieblicher Gesundheitsförderung beschäftigt, Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Betriebliche Gesundheitsförderung in die Unternehmensstrategie zu integrieren und in der Unternehmenskultur nachhaltig zu verankern, das war unser großes Ziel.

Heute können wir, rückblickend auf fünf Projektjahre und zum Abschluss des Programms, eine erfreuliche Bilanz ziehen: Neben einem breiten Angebot an gesundheitsfördernden Aktivitäten und dem Schaffen geeigneter Rahmenbedingungen wurde das Gesundheitsbewusstsein mit ÖBfit unternehmensweit gestärkt und das Verständnis für eine gesunde Lebensführung im Beruflichen wie im Privaten vertieft. ÖBfit hat vielfach auch Verbesserungen in der internen Arbeitsorganisation und der innerbetrieblichen Kommunikations- und Informationskultur gebracht.

Der Abschluss des Programmes darf jedoch nicht das Ende betrieblicher Gesundheitsförderung im Unternehmen bedeuten: Vielmehr geht diese nun in den Normalbetrieb über. In allen Betrieben wurde eine „Gesundheitsvertrauensperson“ nominiert und betriebliche Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag fix verankert. So wurde in die Sustainability Balanced Scorecard (SBSC) eine neue Kennziffer aufgenommen (die so genannte Gesundheitsquote) und betriebliche Gesundheitsförderung in den Leitfaden zum MitarbeiterInnen-Gesprächs integriert.

Wir bedanken uns bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre engagierte Teilnahme, bei allen Projektpartnern für ihre Unterstützung und laden Sie ganz im Sinne der Nachhaltigkeit herzlich ein, weiterhin aktiv zu bleiben und betriebliche Gesundheitsförderung bewusst zu leben!

Mit besten Wünschen für Ihre Gesundheit,

Georg Erlacher *Georg Schöppl*
Vorstand Österreichische Bundesforste



5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für das Projekt „ÖBfit“ bei den Bundesforsten waren drei Gründe ausschlaggebend: So haben die Österreichischen Bundesforste als Nachhaltigkeitsunternehmen die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Ökologie, Gesellschaft und Wirtschaft – in ihrem Leitbild verankert. Das bedeutet, dass dem Schutz der Natur, den Bedürfnissen von Mensch und Gesellschaft sowie dem betriebswirtschaftlichen Erfolg gleichermaßen Rechnung getragen wird. Weiters zeigten die in den Jahren 2004 und 2005 durchgeführten Mitarbeiterbefragungen eine sehr hohe Arbeitsbelastung. Ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlte sich permanent unter Druck gesetzt, arbeitete über das normale Maß hinaus und spürte keinen Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben. Auch seitens Arbeitsmedizinerin Dr. Klufa wurde berichtet, dass in ihren Kontakten zu KollegInnen zunehmende Unzufriedenheit, teilweise bedingt durch den Standortwechsel Wien - Purkersdorf, und vermehrt Stresssituationen feststellbar waren. Entsprechende arbeitsmedizinische Angebote wurden jedoch wenig angenommen. Dies alles gab den Anstoß zu einem Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese soll als Unternehmensstrategie ge-

lebt werden und im täglichen Berufsalltag spürbar und sichtbar sein. Das war und ist unser Anspruch.

Die aktuelle Sichtbarkeit von „ÖBfit“ reicht von regelmäßigem Turnen am Arbeitsplatz nach dem Motto „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“ über Dehnungsübungen bei Teambesprechungen, Lauftreffs, bewusste Integration von Bewegung im Arbeitsalltag, gesundes Essen bei Veranstaltungen, neuen Kommunikationsstrukturen, einem offeneren Umgang untereinander und mehr Verbindung zwischen den MitarbeiterInnen, verbesserter Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsabläufe bis hin zur Förderung des informellen Lernens, etwa durch regelmäßige Reviertage.

Der Erfolg von „ÖBfit“ darf sich nicht auf die Zeit der Projektumsetzung beschränken, sondern muss längerfristige Auswirkungen haben. Wir werden seitens der Unternehmensleitung auch künftig immer wieder Impulse zum Thema einbringen. Für eine wirksame Integration von betrieblicher Gesundheitsförderung in den Arbeitsalltag braucht es jedoch Ihre kontinuierliche Mitwirkung.

In diesem Sinne bedanke ich mich für Ihre Teilnahme am Projekt und bitte Sie, auch weiterhin Ihr Gesundheitsbewusstsein zu stärken!

Herzlichst,

Johann Sauprigl
Leiter Personalmanagement-
Unternehmensentwicklung

2.0 Das Programm ÖBfit – ein Überblick

2.1 Ausgangslage

Mit der Ausgliederung der Österreichischen Bundesforste aus dem Bundeshaushalt waren enorme Veränderungen für die gesamte Belegschaft verbunden – mehr Verantwortung, unternehmerisches Handeln, größere Aufgabengebiete, Ausbau der Dienstleistungskultur, Teamfähigkeit als Kompetenz und einiges mehr. Die Belastung für den Einzelnen/die Einzelne hat stark zugenommen. Als die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2004 und 2005 eine hohe Stressbelastung und ein Ungleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben der MitarbeiterInnen zeigten, fiel schließlich die Entscheidung für eine betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Unternehmens wird zunehmend von der Frage abhängig, inwieweit Qualifikation, Motivation und Gesundheit der MitarbeiterInnen gehalten und verbessert werden können. So wurde im Jänner 2007 das Projekt „ÖBfit“ ins Leben gerufen.

2.2 Zielsetzung

Als Zielsetzung wurde formuliert, dass die betriebliche Gesundheitsförderung bei den Bundesforsten beginnend ab 2007 in die Unternehmensstrategie integriert wird und bis 2011 in allen Betrieben (Forst-, Forsttechnik-, Nationalparkbetriebe und Unternehmensleitung) im Rahmen eines 2-jährigen Projektes eingeführt und nachhaltig verankert wird.

Hauptziele:

- Förderung der individuellen Gesundheit, Prävention

- Förderung der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen
- Förderung der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
- Senkung der Krankenstände und Arbeitsunfälle

Die Teilnahme der MitarbeiterInnen wurde als freiwillig und keinesfalls verpflichtend festgelegt.

2.3 Projektbeschreibung

Der Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, Gesundheitspotenziale zu stärken, Belastungen am Arbeitsplatz (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress) vorzubeugen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der -bedingungen im Unternehmen
- Förderung einer aktiven Beteiligung der MitarbeiterInnen
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

Das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung geht davon aus, dass Gesundheit und Leistungsfähigkeit eng miteinander verbunden sind.

2.4 Projektnutzen

Der Nutzen des Projekts lässt sich auf folgenden Ebenen konstatieren:

- Für den Betrieb:
 - › Hohe Produktivität, Motivation, MitarbeiterInnen-Zufriedenheit

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

- Starkes Verständnis der MitarbeiterInnen für die Arbeitsabläufe
- Gutes Unternehmensimage
- Gute gesundheitsbezogene Ergebnisse bezogen auf Abwesenheiten und Unfälle
- Für die MitarbeiterInnen:
 - Gesunde Basis für Arbeit, Familie und den dritten Lebensabschnitt
 - Wohlbefinden und Freude bei der Arbeit (Verringerung gesundheitlicher Beschwerden)
 - Ausgleich im Berufs- und Privatleben
 - Gute Beziehungen zu KollegInnen und Führungskräften
- Für die Gesellschaft:
 - Weg vom Reparaturansatz hin zu mehr Vorbeugung und Gesundheitsförderung
 - Kosten der Sozialversicherungen werden eingedämmt

2.5 Projektstrukturplan und Beteiligte

Das Projekt bestand aus einem mehrstufigen Aufbau. Gestartet wurde im Jänner 2007 zunächst mit Pilotbetrieben, nämlich den Forstbetrieben Pinzgau und Steyrtal. In der ersten Phase kam der Erprobung und Umsetzung des Kreislaufes und der Methoden der betrieblichen Gesundheitsförderung große Aufmerksamkeit zu. Die gesammelten Erfahrungen veranlassten die Unterneh-

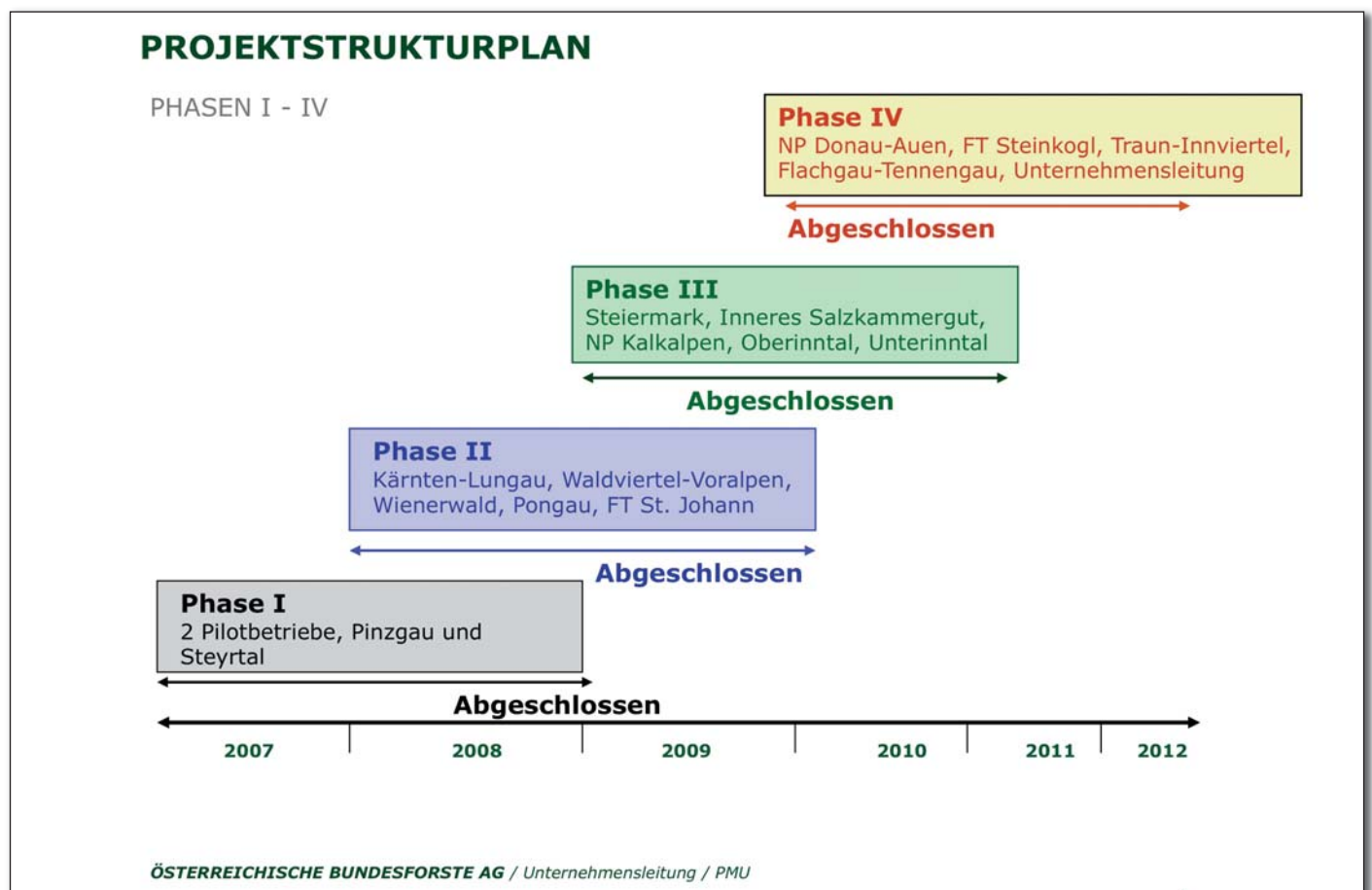


Abbildung 1: Projektstrukturplan „ÖBfit“

mensleitung, das Konzept bereits ein Jahr später auf weitere Standorte zu übertragen. Ab 2008 wurden sukzessive alle anderen Betriebe in das Projekt einbezogen.

Die Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung wie Steuerungsgruppe, Gesundheitsbefragung, Gesundheitszirkel, interne ZirkelmoderatorInnen und standortbezogene Umsetzungprojekte haben sich bereits in der Pilotphase gut bewährt und wurden in den nebenstehenden Projektphasen übernommen.

Nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die ProjektpartnerInnen und Beteiligten.

2.6 Kooperationspartner

Die Bundesforste haben sich für eine Kooperation mit dem österreichischen Netzwerk betrieblicher Gesundheitsförderung, vor allem mit den regionalen Gebietskrankenkassen, und dem Fonds Gesundes Österreich (FGÖ; vgl. www.fgoe.org), der das Projekt ebenfalls unterstützt, entschieden. Die Zusammenarbeit hat sich als sehr wertvoll erwiesen und die Bundesforste können diese bestens weiterempfehlen. Kooperationspartner waren die GKK Salzburg, GKK Steiermark, GKK Kärnten, NÖGKK, OöGKK und die TGK.

Der Fonds Gesundes Österreich ist die nationale Kompetenzstelle für Gesundheitsförderung

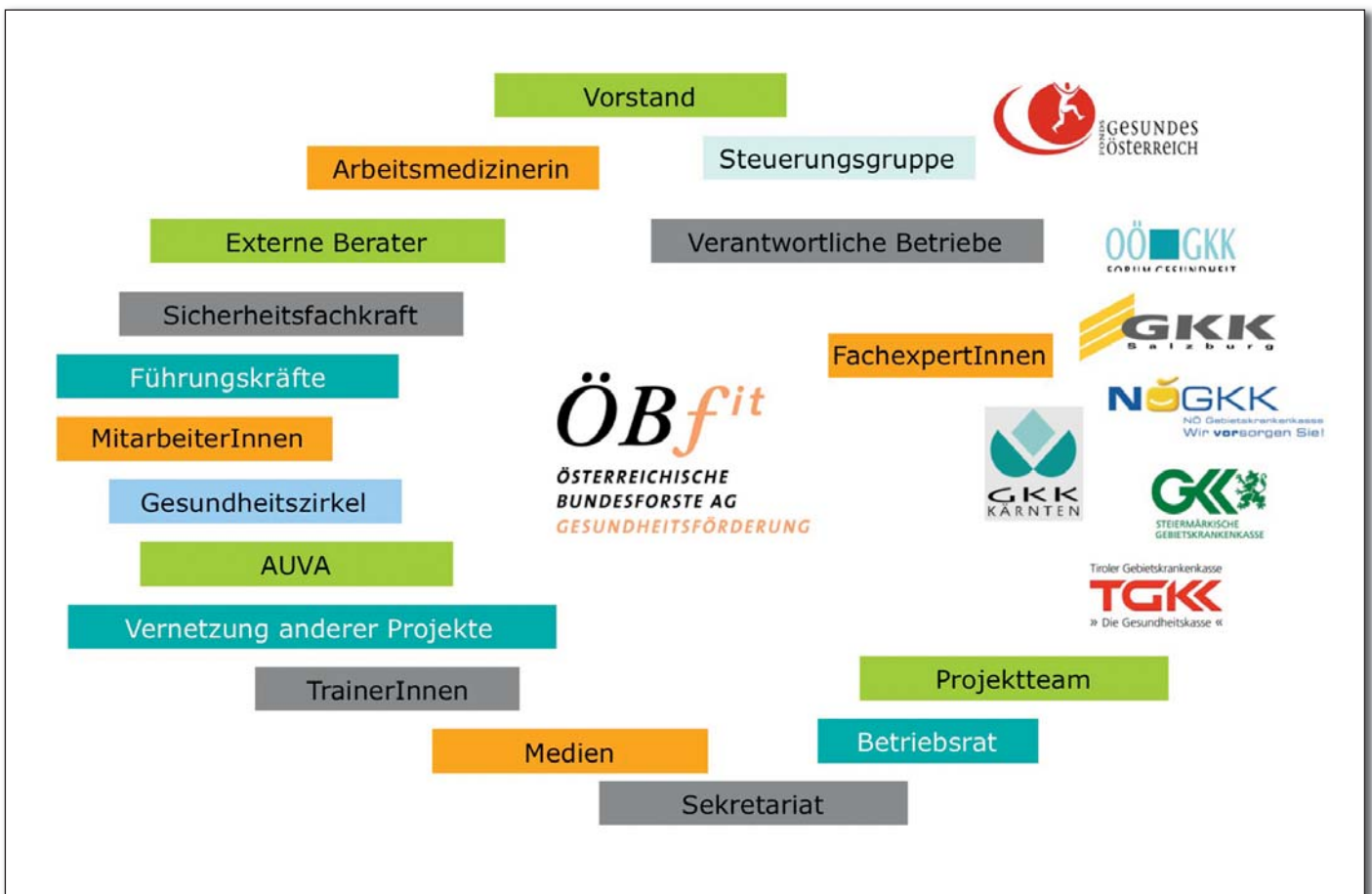


Abbildung 2: ProjektpartnerInnen und Beteiligte

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

und Prävention und er ist bei der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG), dem nationalen Forschungs- und Planungsinstitut für das Gesundheitswesen und der nationalen Kompetenz- und Förderstelle für die Gesundheitsförderung, angesiedelt. Als Dienstleister fördert der FGÖ Projekte und entwickelt zudem Aktivitäten und Kampagnen, um gesunde Lebensweisen und gesunde Lebenswelten für möglichst viele Menschen in Österreich erreichbar zu machen.

2.7 Projektphasen

Das Projekt „ÖBfit“ wurde nach den klassischen Phasen der betrieblichen Gesundheitsförderung aufgebaut:

- Projektaufbauphase (inklusive Auftaktveranstaltung)
- Diagnose- und Analysephase
- Planungsphase
- Umsetzungsphase
- Dokumentations- und Evaluationsphase

Die zeitlichen Intervalle waren unterschiedlich. In der Phase I (Pilotphase) wurde das Projekt für zwei Betriebe, in den Phasen II und III für jeweils fünf und in der Phase IV für fünf Organisationseinheiten zeitgleich gestartet, geplant und umgesetzt.

2.8 Maßnahmen

Die 2-jährige Projektlaufzeit pro Betrieb zeichnete sich durch eine breite Palette an Maßnahmen aus. Neben einem betriebsübergreifenden Rahmenprogramm bestehend aus dem 1. (Auftakt) und dem 2. Gesundheitstag, Gesundheitszirkeln, der Durchführung von zwei Gesundheits-

befragungen sowie einer Abschlussveranstaltung entwickelte jeder Betrieb individuelle Maßnahmen für seine MitarbeiterInnen. Nachfolgend ein Überblick über die wichtigsten Aktivitäten in allen Betrieben. Die Teilnahme an allen Maßnahmen beruhte auf dem Prinzip der Freiwilligkeit.

Gesundheitstage, -zirkel & Gesundheitsbefragung

Den gemeinsamen Rahmen für sämtliche Aktivitäten bildeten die Gesundheitstage, Gesundheitszirkel und die Gesundheitsbefragungen, die jeweils zu Projektbeginn und -ende durchgeführt wurden.

> 1. Gesundheitstag (Auftakt)

Auftakt und Projektstart für alle MitarbeiterInnen war der 1. Gesundheitstag, der in allen Betrieben abgehalten wurde. Dabei wurde von den Projekt- und Betriebsverantwortlichen ein kurzer Überblick über Ablauf und Aufbau des Projektes gegeben. In Vorträgen wurden gesundheitspezifische Themen erörtert. Den Abschluss des 1. Gesundheitstages bildete häufig eine gemeinsame Aktivität, z.B. ein gemeinsames, gesundheitsbewusstes Essen oder ein „ÖBfit“-Buffet. Im Rahmen des 1. Gesundheitstages wurde die 1. Gesundheitsbefragung durchgeführt, die eine erste „Bestandsaufnahme“ darstellte und deren Ergebnisse die Grundlage für die Planung der weiteren Aktivitäten waren.

> Gesundheitszirkel

Im Anschluss an den ersten Gesundheitstag wurden so genannte Gesundheitszirkel bestehend aus MitarbeiterInnen aller Betriebsgruppen (Revierpersonal, ForstfacharbeiterInnen, Büroan-

gestelle, SpezialistInnen etc.) und Abteilungen gebildet, die gemeinsam gesundheitsfördernde und gesundheitsbelastende Faktoren ausarbeiteten. Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel flossen in weiterer Folge in die Maßnahmenplanung ein.

> 2. Gesundheitstag

Aufbauend auf die Auftaktveranstaltung wurde in allen Betrieben ein 2. Gesundheitstag abgehalten, der im Regelfall eine Kombination aus Vorträgen zu verschiedensten Themen rund

um das Thema körperliche wie psychosoziale Gesundheit und gesundheitsfördernd-sportlichen Aktivitäten war. Beim 2. Gesundheitstag wurden weiters die Ergebnisse der 1. Gesundheitsbefragung bzw. der Gesundheitszirkel vorgestellt und die weiteren Maßnahmen präsentiert.

2.8.1 Gesundheitsfördernde Angebote auf Verhaltensebene

> Sport

In vielen Betrieben wurden sportliche Aktivitäten als Maßnahmen zur betrieblichen Gesund-



5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

heitsförderung vorgeschlagen und umgesetzt. So wurden in einigen Betrieben Schnupperkurse für Nordic Walking angeboten, die Möglichkeit zur Teilnahme an Almwanderungen, Skitaggen, Eisstockschießen, betrieblichen Sporttreffs, Beachvolleyball-Trainings oder Lauf-

Treffs wie etwa dem Business Run im Wiener Prater geschaffen. Im FB Unterinntal wurde ein Langlaufkurs mit abschließendem Biathlonwettbewerb veranstaltet. Vor allem wurde darauf geachtet, durch Büro bedingt zu langes Sitzen Wirbelsäulen- und Rückenproblemen vor-



zubeugen. So wurden Programme zum Wirbelsäulentraining und Rückenturnen ebenso angeboten wie Pilateskurse. Im Kurs „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“ erlernten MitarbeiterInnen schnelle und einfache Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz, die sie im Multiplikatoren-System an andere MitarbeiterInnen weitergeben konnten. Ein Selbstverteidigungskurs fand im Nationalparkbetrieb Donau-Auen statt, wo das Schloss Eckartsau und das gesamte Schlossareal von den Betriebs-MitarbeiterInnen betreut wird.

› Ernährung

Im Rahmen des Projektes wurde besonders darauf geachtet, ein verstärktes Bewusstsein für gesunde Ernährung zu schaffen, mit Ernährungseminaren Tipps zu geben und praktische Möglichkeiten für gesunde Büromahlzeiten aufzuzeigen. In der Unternehmensleitung (ca. 140 MitarbeiterInnen) wurde etwa der Wunsch nach einer warmen Mittagsverpflegung aufgegriffen. Nun können durch die Kooperation mit der Firma „Gourmet Menü“ aus einem Pool an Mittagsmenüs täglich warme Mahlzeiten bestellt werden. In einigen Betrieben wurden vermehrt Obst oder Säfte aus heimischem Obst als gesunde Pausenverpflegung zur Verfügung gestellt bzw. auf regelmäßige und ausreichende Flüssigkeitszufuhr geachtet. Bei betrieblichen Veranstaltungen des FB Waldviertel-Voralpen und des FB Pinzgau gilt grundsätzliches Rauchverbot. Bei der Auswahl von Veranstaltungslokalen wird Wert darauf gelegt, dass ein ausgewiesener NichtraucherInnenbereich in ausreichendem Umfang vorhanden ist. Im NPB Donau-Auen haben einige MitarbeiterInnen an einem Abnehm-Programm teilgenommen.

› Gesundheit & Vorsorge

Aufklärung über vorbeugende Maßnahmen und Vorsorgeuntersuchungen waren ein wichtiger Bestandteil des Projektes. In mehreren Betrieben wurden Gesundheitsuntersuchungen mit Schwerpunkt Wirbelsäule – insbesondere bei ForstfacharbeiterInnen – durchgeführt. Darüber hinaus gab es Vorsorgeuntersuchungen wie etwa in der Unternehmensleitung, weiters wurden Melanom-Vorsorge-Untersuchungen, Cardio-Stresslevel-Tests und Glaukom-Screenings („Grüner Star“) angeboten. Vorträge zu den Themen „Gesunde Ernährung“ und „Gesundes Sitzen im Büro“ fanden in fast allen Betrieben statt. Auch wurden zahlreiche Mög-



5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

lichkeiten zur Massage wie etwa Shiatsu- und Rückenmassagen angeboten. Im FB Waldviertel-Voralpen gab es zusätzlich einen Ernährungsworkshop für ForstfacharbeiterInnen. Der FB Unterinntal richtete eine „Ernährungsbibliothek“ ein, für die diverse Literatur über die sog. LOGI-Methode (*Anm.: eine kohlenhydratreduzierte Ernährungsform*) angeschafft wurde. KollegInnen haben so perfekten Zugang zur Gesundheitsliteratur. Jede/r MitarbeiterIn kann sich die Bücher ansehen und ausleihen. Im FB Unterinntal wurde der sog. Fit-Check-Bus, eine vom ASKÖ zur Verfügung gestellte mobile Untersuchungs-Station zur Durchführung sportwissenschaftlicher Tests, aufgrund der großen

Nachfrage gleich zweimal gebucht und den MitarbeiterInnen zur „Medi-Mouse“-Testung zur Verfügung gestellt. Die „Medi-Mouse“ ist ein neues, handliches Gerät zur Computer unterstützten Darstellung von Form, Beweglichkeit und negativen Veränderungen der Wirbelsäule. Speziell für Frauen wurde im FB Pinzgau und FB Steyrtal ein Seminar zum Thema „Nachhaltige Lebensqualität für Frauen“ abgehalten.

2.8.2 Verbesserungen der Rahmenbedingungen > Büro & Arbeitsplatz

In den Gesundheitszirkeln und der Gesundheitsbefragung wurden vielfach raumtechnische Probleme angemerkt und bauliche Veränderun-



gen angeregt. Im FB Kärnten-Lungau ist eine größere WC-Anlage am Bürostandort Millstatt errichtet worden. Die Passen sind mit transportablen Pausenhütten oder heizbaren Doppelkabinen ausgestattet worden. Um das Sitzplatz- und Raumproblem des FB Wienerwald besser in den Griff zu bekommen, wurde im Forstbüro eine neue Sitzordnung, unter besonderer Berücksichtigung von Platzmängeln der Biosphärenpark-MitarbeiterInnen, umgesetzt. Bauliche Veränderungen sind ebenfalls im FB Waldviertel-Voralpen geplant worden, beispielsweise ist der Nassraum im Dienstzimmer komplett saniert worden, um MitarbeiterInnen, die in der Mittagspause Sport betreiben möchten, eine zeitsparende und schnelle Duschköglichkeit zu bieten. Durch Verlegung des Haupt-Netzwerkschrankes des FB Flachgau-Tennengau vom Lohnverrechnungs-Büro zum zweiten Standplatz konnte die Lärm, Strahlungs- und Hitzebelastung beseitigt werden. Im FB Inneres Salzkammergut wurde ein Jausenplatz für die MitarbeiterInnen am Standort Kainisch geschaffen. Im Nationalparkbetrieb Donau-Auen wurde die Beleuchtung im Schloss Eckartsau verbessert und fehlende Elektroinstallationen ergänzt. Auch das Büro wurde hier umgebaut. Im FB Traun-Innviertel ist ein neuer Sonnenschutz montiert worden. Darüber hinaus wurden zahlreiche individuelle Arbeitsplatzverbesserungen vorgenommen von der Anschaffung von Druckerhauben bis hin zur Errichtung schallabsorbierender Trennwände.

> *Ausrüstung*

Auch zahlreichen Anregungen zur Verbesserung der Ausrüstung und Betriebsmittel in den einzelnen Forstbetrieben wurde nachgekommen.

Im FB Waldviertel-Voralpen wurden Bluetooth-Handys mit Freisprechfunktion oder Outlookfunktion sowie schadstoffarme Motorsägen gekauft worden. Auch Schutzbrillen in Sonnenbrillenausführung sind bestellt worden. In der Unternehmensleitung ist eine Sitzbank – ein „gesundes Jaus'nbankerl“ - angeschafft worden, um MitarbeiterInnen eine kurze Arbeitspause im Freien zu ermöglichen. Der FB Wienerwald hat Schukralehnen für die AußendienstmitarbeiterInnen zur Vorbeugung von Wirbelsäulenproblemen und Sitzkissen für BüromitarbeiterInnen gekauft. Auch für die KollegInnen im FB Pinzgau sind luftgefüllte Sitzauflagen angeschafft worden. Im FB Flachgau-Tennengau wurde der Erwerb von Bildschirmbrillen unterstützt und die Arbeitsplätze mit neuen Flachbildschirmen ausgestattet. Da sich bei der Fischerei im FB Inneres Salzkammergut „Kälte und Nässe“ als ein Hauptproblem erwies, wurde vorgeschlagen, dementsprechende Schutzkleidung zu beschaffen. Im NPB Donau-Auen wurde in zwei Traktoren investiert. Im Forstbetrieb Traun-Innviertel wurden Soft Shell-Jacken und ein alternatives Schuhmodell für MitarbeiterInnen vergünstigt angeboten und Headsets für flexibleres Telefonieren zur Verfügung gestellt.

> *Sicherheit*

Zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und Vermeidung von Unfällen sind ebenfalls diverse Maßnahmen getroffen worden. In manchen Betrieben klagten die Forstfacharbeiter darüber, dass sie oft allein und mit hohem Sicherheitsrisiko im Revier unterwegs sind. Daher wurden Seminare angeboten, wie man sich bestmöglich schützen kann, wie etwa das Seminar „Leben sichern und Sicherheit leben“. Ebenfalls wurde die Arbeitskleidung verbessert und dabei mehr auf Si-

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

cherheit geachtet. Darüber hinaus sind die Forstfacharbeiter besser über die Sommer-schutzkleidung aufgeklärt worden. Einige ArbeiterInnen des FB Flachgau-Tennengau besuchten zudem das Seminar „Sicherheit am Arbeitsplatz“.

2.8.3 Verbesserung auf der Prozessebene

> Kommunikation & Betriebsklima

Zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation und des Betriebsklimas wurden in den einzelnen Betrieben durchgesetzt. Um das innerbetriebliche Verständnis zu vertiefen und den Informations- und Kommunikationsaustausch zwischen Unternehmensleitung und Forstbetrieben zu verbessern, wurde in der Un-

ternehmensleitung ein Revierleiter-Tag (= halbtägige Exkursion in ein Forstrevier) unternommen, bei dem wertvolle Einblicke rund um die forstliche Praxis gewonnen werden konnten. Ein solcher Reviertag wurde auch im FB Steiermark und im FB Pinzgau für Immobilienspezialisten und BüromitarbeiterInnen veranstaltet. Diverse weitere Exkursionen und gemeinsame Aktivitäten sind in den Betrieben unternommen worden: zahlreiche Wanderungen (Forsttechnik St. Johann), Betriebsausflüge (FB Pongau), eine Biosphärenpark-Exkursion in den Wienerwald von der Unternehmensleitung. Weiters wurden Workshops zur Kommunikation im täglichen Arbeitsablauf, Teambuilding-Kurse und Vorträge zum Thema „Mobbing“ abgehalten. Darüber



hinaus kam es zu Aussprachen im Falle von Spannungen zwischen MitarbeiterInnen. So gab es zum Beispiel öfters Spannungen zwischen F3- und F4-ArbeiterInnen, im Forstbetrieb Wienerwald wurde ein Moderator bei Revierleiter-Besprechungen eingeführt. Um die mangelnde Information und Kommunikation im FB Flachgau-Tennengau zu verbessern, wurden die Dienstbesprechungstermine auf einen Zwei-Monats-Rhythmus verkürzt. Für neue MitarbeiterInnen findet im FB Pinzgau einmal jährlich ein eintägiges „Kennenlernen-Seminar“ statt. Ein gemeinsamer „MitarbeiterTag“ ist für MitarbeiterInnen des NPB Donau-Auen und der Nationalpark Gesellschaft Donau-Auen organisiert worden, um das Arbeitsklima zwischen den beiden Betrieben zu verbessern und Spannungen abzubauen.

› *Organisation*

Durch teilweise knappe Ausstattung der Passen mit Arbeitern im FB Kärnten-Lungau haben sich oft Organisationsprobleme ergeben. Für vier Reviere ist daher eine übergreifende Passstruktur geschaffen worden. Zusätzlich wurde das Team durch Saisoniers verstärkt. In mehreren Diskussionsrunden wurden die Begriffe „Gutstundenaufbau“, „Durchrechnung“ und „flexible Arbeitszeit“ geschärft, seitens der Forsttechnik wurde für den Fall der Zusammenarbeit mit den Forstbetrieben zumindest die Einhaltung der gesetzlichen Tagesarbeitszeit gefordert. Der FB Flachgau-Tennengau bildete im Zuge der Erstellung des neuen Betriebsorganigrammes eigene Revierteams. Im FB Pongau wird nun besonders auf durchgängige Information aller MitarbeiterInnen im Revierteam geachtet. Dem Wunsch nach Organisationsverbesserung im Be-

reich MitarbeiterInnenplanung und klareren Verantwortlichkeiten wurde im NPB Donau-Auen durch eine neue Organisationsstruktur nachgekommen. Im FB Traun-Innviertel sammelt nun eine neu installierte „Arbeitsgruppe IT“ Fragen und Probleme zu IT-Werkzeugen und führt angepasste Schulungen im Forstbetrieb durch.

Stress

Auch „Stressmanagement“ wurde im Rahmen von ÖBfit thematisiert. So fanden Coachings und Seminare zum Thema „Stressmanagement“ insbesondere zur Selbstorganisation von F4-ArbeiterInnen statt, da sich diese teilweise sehr gefordert fühlten, Cardio-Stresslevel-Tests wurden durchgeführt und Pläne zur Unterstützung überlasteter MitarbeiterInnen erstellt. Im FB Steyrtal hat etwa ein Seminar „Stressmanagement für Führungskräfte und Teamwerdung“ stattgefunden. Im FB Inneres Salzkammergut und im FB Traun-Innviertel wurde ein „Burnout-Seminar“ angeboten. Um Störungen am Arbeitsplatz zu minimieren, wurde im FB Flachgau-Tennengau vereinbart, dass Telefonate von Nicht-Büro-MitarbeiterInnen im Betriebsbüro, sofern möglich, nicht in den Büroräumlichkeiten getätigt werden. Für psychologische Probleme in Bezug auf hohe Arbeitsbelastung wurde auf die Möglichkeit der anonymen Hilfestellung durch professionelle Therapeuten hingewiesen. Weiters wurden Seminare zu den Themen „Work-Life-Balance“ oder „Zeitmanagement“ abgehalten. In Krisenfällen übernimmt das Rote Kreuz zukünftig die psychosoziale Betreuung von MitarbeiterInnen nach traumatischen Ereignissen, was in einigen Betrieben vom Kriseninterventionsteam des Roten Kreuzes vorgestellt wurde.

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

2.9 Projektverantwortliche und ZirkelteilnehmerInnen

Von den Projektverantwortlichen über die Zirkelmoderatoren bis hin zu den TeilnehmerInnen an den Gesundheitszirkeln, Gesundheitsbefragungen und ÖBfit-Maßnahmen konnten mit dem Projekt zahlreiche KollegInnen erreicht werden. Insgesamt wurden 30 interne Gesundheitszirkelmoderatoren ausgebildet, 200 KollegInnen waren in die Gesundheitszirkel direkt eingebunden, rund 900 MitarbeiterInnen haben an den Gesundheitsbefragungen teilgenommen.

Gesamtprojektleitung:

Elisabeth Putzgruber (PMU)

Teilprojektleitung:

Erich Lagler (PMU)

Stefan Trzesniowski (PMU)

Sekretariat:

Roswitha Lindenbauer

Eva Scherzer

ZBR-Mitglieder:

Andreas Freistetter

Gerhard Kleinhofer

Forstbetrieb Wienerwald

Projektverantwortliche (PV):

Thomas Feichtinger

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Gerhard Kraft

TeilnehmerInnen:

- Christian Fluch
- Franz Gattringer

- Manfred Kogler
- Christian Kollinsky
- Walter Michalko
- Johannes Ploderer
- Leopold Schöndorfer
- Rudi Schwaighofer
- Dominik Wallner

Gesundheitszirkel BürmitarbeiterInnen/ RevierassistentInnen

Moderatorin: Ulli Kirchweger

TeilnehmerInnen:

- Veronika Hödlmoser
- Rosemarie Lembacher
- Gerhard Mittermüller
- Judith Müller
- Hilde Nigisch
- Elfriede Schlosser
- Berhard Woboril

Gesundheitszirkel Revierleiter/ Spezialisten

Moderator: Joachim Graf

TeilnehmerInnen:

- Franz Gruber
- Wolfgang Haas
- Friedrich Holzinger
- Gerald Oitzinger
- Heinz Tritremmel

Forstbetrieb Waldviertel-Voralpen

Projektverantwortliche (PV):

Nicole Rohrböck und

Michael Auer

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Gerhard Winkler

TeilnehmerInnen:

- Josef Hartl
- Johann Heigl
- Hermine Holzer
- Wolfgang Jeschko
- Hildegard Karl
- Anna Kastenberger
- Richard Längauer
- Franz Öttl

***Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen/
RevierassistentInnen/Spezialisten***

Moderatorin: Sandra Neubert

TeilnehmerInnen:

- Christian Brandl
- Heinz-Erich Hengel
- Gudrun Kapusta
- Andreas Pircher
- Eva Prachar
- Gerald Taubner
- Andrea Walzer
- Josef Zwetzbacher

***Gesundheitszirkel RevierleiterInnen/
Spezialisten***

Moderator:Walter Gangl

TeilnehmerInnen:

- Friedrich Danner
- Johann Flaschberger
- Hubert Forstner
- Christian Jell
- Werner Koch
- Stefan Mössler
- Wolfgang Pickl
- Franz Sindlhofer
- Thomas Weissnar

Forstbetrieb Steiermark

Projektverantwortliche (PV):

Daniela Nutz

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Werner Polleres

TeilnehmerInnen:

- Gerald Fritz
- Arnold Herz
- Christian Maunz
- Thomas Plachel
- Christian Steiner

***Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen/
Spezialisten/RevierassistentInnen***

Moderatorin: Felix Goral

TeilnehmerInnen:

- Stefan Friedl
- Richard Höllerer
- Johann Holzer
- Manfred Leodolter
- Michael Peuschler

Gesundheitszirkel RevierleiterInnen

Moderator: Günther Straßer

TeilnehmerInnen:

- Andreas Diepold
- Rainer Gosch
- Georg Krautgartner
- Franz Leistentritt
- Martin Neuhold
- Ernst Pabst
- Siegfried Putz
- Peter Weißnar

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

Forstbetrieb Steyrtal

Projektverantwortlicher (PV):

Robert Lindner

Gesundheitszirkel ForstfacharbeiterInnen

Externer Moderator: Mag. Wilhelm Baier

- Gerhard Kopf
- Georg Lettner
- Petra Klinser
- Elfriede Furgler
- Gerald Weingrill
- Christoph Auer
- Hubert Zorn

Gesundheitszirkel Führungskräfte

Externer Moderator: Mag. Wilhelm Baier

TeilnehmerInnen:

- August Buchegger
- Erich Gassner
- Hermann Hundegger
- Markus Jagersberger
- Franz Jocher
- Michael Kronsteiner
- Herbert Matzinger

Forstbetrieb Traun–Innviertel

Projektverantwortlicher (PV):

Egon Lind

Gesundheitszirkel RevierleiterInnen

Moderator: Dietmar Keck

Teilnehmer:

- Matthias Berger
- Heinz Derflinger
- Peter Grunewald
- Harry Haberzettl

- Franz Maier
- Stefan Mößler
- Othmar Schmidinger

Gesundheitszirkel RevierassistentInnen

Moderator: Klaus Köttstorfer

TeilnehmerInnen:

- Andreas Einfalt
- Simon Holzer
- Tamara Schäfer
- Marcella Ziesch

Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen/ SpezialistInnen

Moderator: Heidelinde Moser

TeilnehmerInnen:

- Christian Erlinger
- Brigitte Forstinger
- Erna Frankenberger
- Franz Guggenberger
- Petra Turner

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Sebastian Nussbaumer

Teilnehmer:

- Franz Ahamer
- Georg Feichtenschlager
- Manfred Leitner
- Franz Lindenbauer
- Adolf Maier
- Josef Mayer
- Josef Mühlegger
- Johann Pfatschbacher

Forstbetrieb Inneres Salzkammergut

Projektverantwortlicher (PV):

Sepp Ranner

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Erich Marl

Teilnehmer:

- Manfred Ainhirn
- Bernhard Luidold
- Manfred Schmaranzer
- Hannes Schweighofer
- Johann Seebacher

Gesundheitszirkel Fischer/Spezialisten

Moderator: Christian Moser

Teilnehmer:

- Walter Gösweiner
- Roland Klier
- Hans Köberl
- Matthias Pointinger
- Alexander Scheck
- Peter Wimmer

Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen/ Büroleiter/Spezialisten

Moderatorin: Gabriele Kals

TeilnehmerInnen:

- Erwin Fischer
- Hubert Gugganig
- Kunigunde Haim
- Karin Hauser
- Herwig Loidl
- Hannes Stüger
- Martin Stürmer
- Martin Wiesauer

Gesundheitszirkel RevierleiterInnen/ -assistentInnen und Spezialisten

Moderator: Ulfried Zechner

TeilnehmerInnen:

- Thomas Kranabitzl
- Harald Mitterhuber
- David Nöstl
- Bernhard Pliem
- Sepp Ranner
- Sabine Reinbacher
- Markus Schachner
- Michael Schoberleitner
- Hannes Wank

Forstbetrieb Kärnten–Lungau

Projektverantwortlicher (PV):

Günther Tragatschnig

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Johann König

TeilnehmerInnen:

- Hubert Bär
- Franz Bliem
- Hans Dorfer
- Ewald Egger
- Stefan Holzer
- Georg Schrettlinger
- Elisabeth Unterlass
- Christof Wastl

Gesundheitszirkel Angestellte

Moderator: Alfred Steininger

TeilnehmerInnen:

- Hubert Angerer
- Cornelia Artner
- Josef Huber
- Josef Lindner

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

- Herbert Neubauer
- Karl Pfeifenberger
- Nicole Untermoser
- Sonja Werl

- Hermann Obermair
- Ulrich Schreiber
- Hellen Simon
- Johanna Vierthaler

Forstbetrieb Flachgau–Tennengau

Projektverantwortlicher (PV):

Gerhard Augustin

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Josef Gsenger

TeilnehmerInnen:

- Martin Egger
- Johann Patschg
- Andreas Putz
- Ignaz Rohrmoser
- Franz Schmalauer
- Rupert Tratter

Gesundheitszirkel RevierleiterInnen/ RevierassistentInnen

Moderator: Alfons Klamm

TeilnehmerInnen:

- Josef Besendorfer
- Manfred Egger
- Anton Engel
- Josef Reisenberger
- Franz Schmidlechner
- Wolfgang Strasser
- Günther Weissenbacher

Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen/ RevierassistentInnen/Spezialisten

Moderator: Reinhard Pomberger

Moderator: Reinhard Pomberger

TeilnehmerInnen:

- Andrea Hornegger
- Markus Hubner

Forstbetrieb Pongau

Projektverantwortlicher (PV):

Georg Röck

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Wilhelm Aigner

TeilnehmerInnen:

- Josef Aichhorn
- Peter Eder
- Johann Egger
- Josef Kellner
- Richard Maier
- Kurt Nagl
- Alexander Naglmayr
- Willi Oberbarleitner
- Josef Pfister

Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen/ RevierassistentInnen/Spezialisten

Moderatorin: Christine Knöbl

TeilnehmerInnen:

- Elisabeth Buchsteiner
- Sylvia Dünser
- Dorothee Eberl
- Johann Eberl
- Bernhard Halbertschlager
- Maria Pfister
- Gebhard Rohrmoser
- Norbert Schalitz

Gesundheitszirkel RevierleiterInnen/ Büroleiter

Moderator: Christian Maier

TeilnehmerInnen:

- Peter Eder
- Peter Kaltenbrunner
- Johann Kaltenhuber
- Johann Lainer
- René Obetzhofer
- Robert Schilcher
- Alfred Zechner

Forstbetrieb Pinzgau

Projektverantwortlicher (PV):

Michael Gehwolf

Gesundheitszirkel ForstfacharbeiterInnen

Moderatoren: Johann Machreich,

Rupert Lackner

TeilnehmerInnen:

- Josef Loipold
- Alois Foidl-Bernsteiner
- Albert Rieder
- Manfred Maurer

Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen

Moderatorin: Antje Schlicke

TeilnehmerInnen

- Helga Altenberger
- Sabine Preßlaber
- Katharina Rieder

Gesundheitszirkel Revierleiter/Spezialisten

Moderatoren: Wolfgang Jagersberger,

Manfred Walleitner

Teilnehmer:

- Martin Lukan

- Peter Sagerschnig
- Alois Grießner
- Herwig Hölzl

Forstbetrieb Unterinntal

Projektverantwortlicher (PV):

Andreas Kitschmer

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Friedrich Trojer

TeilnehmerInnen:

- Roland Eberharter
- Markus Mayr
- Christian Pfister
- Johann Schwaiger
- Andreas Troppmair

Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen/ BüroleiterIn/Spezialisten

Moderatorin: Monika Schwaiger

TeilnehmerInnen:

- Timo Allgaier
- Otto Gasser
- Stefanie Hauser
- Heribert Kunze
- Werner Rhein
- Klaus Seissl

Gesundheitszirkel RevierleiterInnen/ RevierassistentInnen

Moderator: Roland Raffelsberger

TeilnehmerInnen:

- Norbert Brandtner
- Josef Eder
- Rudolf Kalss
- Wilhelm Neuhauser
- Michael Tendl

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

Forstbetrieb Oberinntal

Projektverantwortliche (PV):

Sonja Beiler

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Gregor Hendl

TeilnehmerInnen:

- Wolfgang Leismüller
- Manfred Neuner
- Gerhard Ritter
- Markus Rupprechter

Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen/ BüroleiterIn/RevierassistentInnen/Spezialisten

Moderatorin: Weinseisen Monika

TeilnehmerInnen:

- Roman Burgstaller
- Helmut Eccher
- Marcel Ertler
- Corinna Mühlegger

Gesundheitszirkel RevierleiterInnen/ RevierassistentInnen

Moderator: Hubert Pürgy

TeilnehmerInnen:

- Ramona Faltermeier
- Helmut Lang
- Ferdinand Rohmoser
- Klaus Teveli

Nationalparkbetrieb Donau–Auen

Projektverantwortlicher (PV):

Franz Kovacs

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen/ BüromitarbeiterInnen

Moderatorin: Doris Neusiedler

TeilnehmerInnen:

- Anna Deimel
- Isabella Hergolitsch
- Eva Pausch
- Manuela Pellinger
- Monika Schwartz

Gesundheitszirkel Spezialisten

Moderator: Gernot Pichler

TeilnehmerInnen:

- Franz Kovacs
- Ernst Mayer
- Thomas Neumair
- Franz-Engelbert Reigl
- Erich Werger

GesundheitszirkelForstfacharbeiterInnen

Moderator: Hermann Köppel

TeilnehmerInnen:

- Gerhard Lamminger
- Karl Riedl
- Emmerich Sommer
- Christoph Wambach

Nationalparkbetrieb Kalkalpen

Projektverantwortlicher (PV):

Erich Kienbacher

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen/ BüromitarbeiterInnen/ RevierassistentInnen/ SpezialistInnen

Moderator: Bernhard Sulzbacher

TeilnehmerInnen:

- Monika Fahrngruber
- Josef Gmainer
- Michael Kirchwegger
- Roman Paumann
- Lambert Mizelli

Forsttechnik St. Johann

Projektverantwortliche (PV):

Christiane Stock

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen Salzburg

Moderator: Klaus Breitfuss

- Rudolf Kendlbacher
- Matthias Kreuzberger
- Rupert Gschwandtl
- Matthias Reiter
- JohannRussegger

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen Tirol

Moderator: Herbert Grünwald

- Peter Hochmuth
- Georg Messner
- Wolfgang Rauter
- Bernhard Riedmann

Gesundheitszirkel BürmitarbeiterInnen/ EinsatzleiterInnen/Lager

Moderatoren: Alexandra Schaffer,
Raimund Felderer

- Johann Krieger
- Rupert Pirchner
- Rupert Rohrmoser
- Christine Schafflinger
- Herbert Stadler

Forsttechnik Steinkogl

Projektverantwortlicher (PV):

Bernd Feichtinger

Gesundheitszirkel Einsatzleiter

Moderator: Harald Huber

Teilnehmer:

- Hans-Jörg Laimer
- Thomas Rainer
- Josef Seer
- Johann Taurer

Gesundheitszirkel ArbeiterInnen

Moderator: Josef Hutterer

Teilnehmer:

- Harald Elsigan
- Mario Holzinger
- Branko Lukanovic
- Christian Moser
- Franz Niederer

Gesundheitszirkel BüromitarbeiterInnen

Moderator: Wilhelm Schasching

TeilnehmerInnen:

- Brigitte Fragner
- Andreas Neubacher
- Heinz Neuhuber
- Elisabeth Stöger

Unternehmensleitung

Projektverantwortliche (PV):

Pia Buchner

Gesundheitszirkel 1

Moderator: Christian Kuschnig

TeilnehmerInnen:

- Martin Leitner
- Alfred Monot
- Martina Puchbauer-Schnabel
- Wolfgang Roschnik
- Johannes Schmalzbauer
- Edith Tallafuss
- Monika Weissensteiner

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

Gesundheitszirkel 2

Moderator: Christian Mayr

TeilnehmerInnen:

- Stefan Ackermann
- Friederike Freistetters
- Johannes Freudhofmaier
- Monika Ganz
- Christina Lassnig
- Manuel Mayr
- Hannes Üblacker

Gesundheitszirkel 3

Moderatorin: Lydia Schmatz

TeilnehmerInnen:

- Philipp Kastan
- Elisabeth Klocke
- Roland Kautz
- Annemarie Schnelzer
- Georg Schwaighofer
- Winfried Süß
- Nicole Wagner

Gesundheitszirkel Führungskräfte

Moderator: Wilhelm Baier (externer Berater)

TeilnehmerInnen:

- Peter Faktor
- Günther Lettau
- Horst Pristauz-Telsnigg
- Norbert Putzgruber
- Günther Spatzenegger
- Ehrenfried Werderits

2.10 Evaluierung

Das Programm ÖBfit wurde durch einen externen Dienstleister laufend evaluiert und daraus zentrale Wirkungen, Lernerfahrungen und Rahmenbedingungen abgeleitet.

Zu den wichtigsten Lernerfahrungen zählen:

- Vermittlung durch Verantwortliche, dass ÖBfit eine Chance und keine Belastung ist.
- Keine übereilte, sondern beständige Umsetzung – Gesundheit als kontinuierliches Querschnittsthema
- Anhaltende Einbindung der Gesundheitszirkel-ModeratorInnen auf organisatorischer und inhaltlicher Ebene
- Integration und Nutzen der Anlaufstelle „Betriebsrat“, um bestehendes Engagement mit einem neuen Thema wirksam zu verbinden
- „Am Ball bleiben“
- Bedenken, dass auch mit Kleinigkeiten etwas erreicht werden kann
- „Gesundheit“ liegt im gesellschaftlichen Trend und ist ein medial sehr präsent Thema – das kommt der Wirksamkeit von ÖBfit sehr zugute.

Verbesserungen haben sich insbesondere in den nachfolgenden Bereichen erzielen lassen:

■ **Stärkung des Gesundheitsbewusstseins**
Durch die verschiedenen Veranstaltungen und Angebote wurde das Thema „Gesundheit“ viel präsenter im Unternehmen, bei den MitarbeiterInnen wurde ein „Mehr“ an diesbezüglicher Auseinandersetzung beobachtet und ein Nachdenken über den Zusammenhang von „Mensch - Arbeit.Leben“ angeregt. Das Gesundheitsverständnis wurde auch um psychologische Faktoren erweitert.

■ **Verbesserung der Arbeitsprozesse**
Als wichtigstes Ergebnis von ÖBfit ist die Herstellung einer offenen Kommunikationsstruktur und -kultur einzustufen. Dies betrifft gesundheitliche

Themen, aber auch generelle Problembereiche. Neben der Verbesserung der internen Kommunikation konnte durch ÖBfit auch ein wirksamer Informationsfluss angeregt werden. So wurden in einigen Betrieben z.B. neueste betriebliche Zahlen, die in den Teambesprechungen präsentiert werden, nun systematisch über die RevierleiterInnen an die ArbeiterInnen weitergeleitet oder der Informationsfluss zwischen Büro und EinsatzleiterInnen verbessert. Allgemein kann nun eine offener Kommunikation festgestellt werden.

■ **Zusammenarbeit von Führungskräften und MitarbeiterInnen**

Beobachtet wurde vielfach, dass Führungskräfte und MitarbeiterInnen nun stärker miteinander kommunizieren. Wünschenswert ist mehr persönliche Teilnahme und strategische Unterstützung durch die Führungskräfte. ÖBfit bewirkt weiters ein „Zusammenrücken“ der Belegschaft und steuert gegen das sich ausbreitende Einzelkämpfertum. Durch ÖBfit wurde auch Offenheit für Probleme anderer gefördert.

■ **Positiver Beitrag zur Unternehmenskultur**

Durch die Auseinandersetzung mit gesundheitsförderlichen und -hinderlichen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz ganz allgemein und durch gezielte Aktionen (wie etwa Austausch Innendienst – Außendienst) wurde die Kooperationskultur unternehmensweit verbessert. Durch Informationsweitergabe werden Wertschätzung und Einbeziehung ausgedrückt und gleichzeitig das Entstehen von Gerüchten verhindert. Auch das Arbeitsklima hat sich durch ÖBfit verbessert. Die partizipative Entwicklung und rasche Umsetzung von Maßnahmen führte insgesamt zu einer positiven Resonanz.

Weitere Ergebnisse der Evaluierung:

■ **Unklarheit Teilnahme der ArbeiterInnen**

Wenig Klarheit haben wir bislang noch darüber, ob und in welchem Ausmaß ÖBfit bei den ArbeiterInnen angekommen ist. Hier ist starke Unterstützung durch die RevierleiterInnen notwendig, da die Gesundheitsvertrauenspersonen im Regelfall wenig persönlichen Kontakt zu den ArbeiterInnen haben. Im Hinblick auf die schwere und gefährliche Arbeit braucht es besondere Ideen zur Förderung der Gesundheit in der Arbeiterschaft.

■ **Erschwerte Rahmenbedingungen**

Zwei Faktoren haben sich in der Projektumsetzung insbesondere als erschwerend erwiesen: unvorhersehbare Naturkatastrophen und damit einhergehende Zunahme der Arbeitsbelastung sowie Umstrukturierungsmaßnahmen im Unternehmen.

■ **Zukunftsthemen**

Ein zentrales, gesundheitsbelastendes Thema, das noch länger beschäftigen wird, ist der hohe Arbeitsdruck. Von Projektverantwortlichen wird immer wieder bemerkt, dass ihrer Meinung nach einige KollegInnen hohen Bedarf an Inanspruchnahme von Zeitmanagement, Selbstorganisation, Stressbewältigung oder Coaching hätten, sich jedoch die hohe Belastung noch nicht eingestehen. Psychische Probleme werden zum Teil verdrängt und nicht angesprochen.

■ **Älterwerden im Unternehmen**

Das Thema „Älter werden im Beruf“ und die damit verbundenen Perspektiven beschäftigen die MitarbeiterInnen quer durch alle Projektphasen durch. Da sich das Erwerbsalter in unserer

5 Jahre ÖBfit – Resümee & Abschlussbericht

Gesellschaft erhöhen wird, ist der Umgang mit dem Alter auch ein Zukunftsthema der Bundesforste. Dabei gilt es, Gesundheit, Selbständigkeit und Produktivität zu erhalten.

■ **Rückenprophylaxe**

Dieses Thema wird sowohl bei den ArbeiterInnen als auch bei den Angestellten immer wieder Beachtung finden müssen.

■ **Nachhaltigkeit von ÖBfit**

Dass Nachhaltigkeit auch für das Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung gilt, darin waren sich alle im Rahmen der Evaluierung Befragten einig. Alle Projektverantwortlichen vertreten die Ansicht und werden sich dafür engagieren, dass ÖBfit nach Projektende weitergeführt wird. Zentral dafür ist die kontinuierliche Präsenz des Themas, was durch die Gesundheitsvertrauenspersonen gewährleistet werden soll. Diese werden einerseits das Thema regelmäßig in Arbeitssitzungen einbringen, Maßnahmen planen und umsetzen und andererseits „das Ohr“ bei den MitarbeiterInnen haben. Das Einbeziehen der Gesundheitszirkel-ModeratorInnen wird als sehr wichtig angesehen, um weiterhin Themen und Impulse aus allen Unternehmensbereichen aufzugreifen und weiterzuverfolgen.

2.11 Erfolgsfaktoren und Stolpersteine

Folgende Erfolgsfaktoren lassen sich festhalten:

- Vorstand, Führungskräfte und Zentralbetriebsrat fördern das Projekt und sind Vorbild
- Starke Einbindung der Arbeitsmedizin und Sicherheitsfachkraft
- Freiwilligkeit der Teilnahme
- Probleme der MitarbeiterInnen werden gehört und Verbesserungsvorschläge umgesetzt

- Betriebliche Gesundheitsförderung wird im täglichen Leben sichtbar und spürbar
- Einholen von Feedback
- Regelmäßige Information

Als Stolpersteine sind beachtenswert:

- Verpflichtende Teilnahme der MitarbeiterInnen
- Führungskräfte unterstützen die Motivation der MitarbeiterInnen zu wenig und setzen keine Verbesserungsvorschläge um
- MitarbeiterInnen bekommen Druck, etwas tun zu müssen
- Projektverantwortliche stecken sich im Hinblick auf die Beteiligung zu hohe Ziele
- Maßnahmen für Verhältnisprävention aus den Augen verlieren

3.0 Auszeichnungen

Das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung wird für vorbildliche und vor allem nachhaltige Investitionen in die Gesundheit der MitarbeiterInnen vom Österreichischen BGF-Netzwerk für die Dauer von drei Jahren verliehen, danach kann es wieder beantragt werden. Der Fonds Gesundes Österreich unterstützt diese Qualitätssicherung.

Zweck des Gütesiegels ist es, die Gesundheitsorientierung eines Unternehmens zu verbrieften und öffentlich sichtbar zu machen.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung konnte an 13 Betriebe das Gütesiegel verliehen werden, zwei davon – die Pilotbetriebe Pinzgau und Steyrtal – bekamen das Siegel erneut wiederverliehen. Darüber hinaus hat der FB Steyrtal auch an einem europäischen Wettbewerb – „Move Europe – Work in tune with life“ teilgenommen und ist dafür geehrt worden.

Ausgezeichnete Betriebe

| | |
|------|---|
| 2009 | FB Pinzgau FB Steyrtal |
| 2010 | FB Kärnten-Lungau |
| 2011 | FB Pongau FB Waldviertel-Voralpen FB Wienerwald |
| 2012 | FB Inneres Salzkammergut NPB Kalkalpen FB Oberinntal FB Steiermark FB Unterinntal |

Wiederverleihung Gütesiegel

| | |
|------|---------------------------|
| 2012 | FB Pinzgau FB Steyrtal |
|------|---------------------------|

4.0 Nachhaltigkeit

Ganz im Sinne der Nachhaltigkeit gilt die betriebliche Gesundheitsförderung bei den Bundesforsten nicht mit Projektende als „abgeschlossen“, sondern wird dauerhaft in der Unternehmensstrategie verankert. Durch die Entwicklung einer bewussten und nachhaltigen Gesundheitskultur bei Führungskräften und MitarbeiterInnen wird „Gesundheit“ als Wert im Unternehmen etabliert. Der Wert fließt idealerweise in das Unternehmensleitbild ein.

■ Gesundheitsvertrauenspersonen

Nach Projektende wird in allen Betrieben eine so genannte Gesundheitsvertrauensperson installiert, deren Aufgabe es ist, Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu setzen und das Thema im Betrieb am Leben zu erhalten. Dafür steht ein Budget von 50 Euro pro MitarbeiterIn zur Verfügung. Die Gesundheitsvertrauenspersonen vernetzen sich unterei-

inander und treffen sich zumindest einmal jährlich unternehmensweit. Sie tauschen sich über Schwerpunktthemen aus und holen sich Input von externen ExpertenInnen. Diese Struktur wird auch für unternehmensweite Aktivitäten und Maßnahmen genutzt.

■ MitarbeiterInnen-Gespräch

Das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ wird in das jährlich stattfindende MitarbeiterInnen-Gespräch aufgenommen, das anhand eines Gesprächsleitfadens geführt wird. Unter dem Punkt „MitarbeiterInnen-Förderung und -entwicklung“ wird eine Frage zur betrieblichen Gesundheitsförderung – „Was können Sie/wir tun, um Ihr Aufgabengebiet so zu gestalten, dass es Ihrer Gesundheit förderlich ist?“ – integriert. Dieses Thema wird besprochen und nicht schriftlich festgehalten. Ziel ist die Sensibilisierung der Führungskräfte in Bezug auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen, vor allem im Hinblick auf Zeitdruck, Stress und Überlastung. Mit dieser Maßnahme soll der Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben erleichtert werden.

■ Sustainability Balanced Scorecard

Als Messgröße wird eine Gesundheitsquote (=Anteil der in einem Kalenderjahr nie krank gemeldeten MitarbeiterInnen) als Kennziffer in die Sustainability Balanced Scorecard (SBSC) aufgenommen. Die Zielgröße ist größer 40%. Als Stichtag gilt jährlich der 1. Juli, beginnend mit 2008. Nicht einzubeziehen sind MitarbeiterInnen der Altersteilzeit-Freizeitphase, PraktikantInnen, Ferial-Arbeitskräfte und freie DienstnehmerInnen. Ziel ist die Erarbeitung eines transparenten Gesundheitsmonitorings und eines kontinuierlichen „Gesundheitsberichtswezens“.

ÖBfit

ÖSTERREICHISCHE
BUNDESFORSTE AG
GESUNDHEITSFÖRDERUNG