**Endbericht**

**

|  |  |
| --- | --- |
| **Projektnummer** | 1791 |
| **Projektträger/in** | Hilfswerk Salzburg Gemeinnützige GmbH |
| **Projekttitel** | Fit und ohne Frust - Lebenslust |
| **Projektlaufzeit** | 01.10.2009 – 31.12.2012 |
| **Autoren/Autorinnen** | Mag. (FH) Franz Bäckenberger |
| **Datum** | März 2013 |

***Soll-Ist-Vergleich***

*Gab es Änderungen im Zeitplan, bei Inhalten, Aktivitäten, Methoden oder in der Projektstruktur?*

***Ziele***

*Hat das Projekt seine gesetzten Ziele erreicht?*

***Zielgruppe(n)***

*Haben wir unsere Zielgruppe(n) erreicht?*

***Projektaufbau***

*Inwiefern waren Projektablauf und –aufbau geeignet, um die Ziele zu erreichen?*

***Nachhaltigkeit***

*Welche Schritte wurden gesetzt, um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewähr-leisten?*

***Verbreitung Ergebnisse***

*Wie wurden bzw. werden weiterhin die Projekt-ergebnisse verbreitet?*

***Erfolgsfaktoren/Hürden***

*Was waren förderliche Faktoren für das Projekt?  
Gab es Projekthürden?*

***Lernerfahrung***

*Was sind die Lernerfahrungen und Empfehlungen des Projektteams sowie der   
Evaluation?*

**Abschluss-Reflexion**

***Übersicht***

# Soll-Ist-Vergleich

## Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum sowie der Änderungen im Projektverlauf

*Bitte stellen Sie kurz und prägnant den geplanten (SOLL) und tatsächlichen (IST) Projektverlauf im gesamten Projektzeitraum anhand der Angaben im Projektantrag dar. Beschreiben Sie ggf. Änderungen und Abweichungen gegenüber dem Projektkonzept im Hinblick auf nachstehende Punkte a-c. Gehen Sie dabei nach folgendem Schema lt. Tabelle vor:   
SOLL 🡪 IST 🡪 Begründung der Abweichung.* ***Querverweise auf Anhänge ersetzen die Angaben im Bericht nicht!***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **a) Projektablauf/Meilensteine**  *Beschreibung des tatsächlichen Projektverlaufs (Soll-Ist-Vergleich) und ggf. Begründung von zeitlichen Änderungen/Verschiebungen. Ein aktueller Meilensteinplan ist in jedem Fall dem Bericht beizulegen und im Projektguide hochzuladen. Aus diesem sollen sowohl der geplante als auch der tatsächliche Verlauf (z.B. unterschiedliche Farbhinterlegung) hervorgehen.* | | |
| **SOLL** | **IST** | **Begründung der Abweichung** |
| **Salzburg Stadt**: Projektstart Februar 2009 – Projektende Dezember 2011 | **Salzburg Stadt:** Projektstart Februar 2009 **–** Projektende März 2013 | Die Zeit für die Umsetzungsmaßnahmen wurde aufgrund der Fülle von Aktivitäten verlängert. Der detaillierte Meilensteinplan ist beigelegt. Erschwerend hinzu kam, ein Wechsel in der Führungsebene – dadurch war quasi die Stelle des „Internen Projektleiters“ für viele Monate unbesetzt. |
| **Flachgau**: Projektstart September 2009 - Projektende Juni 2012 | **Flachgau:** Projektstart September 2009 - Projektende März 2013 | Während der Projektlaufzeit ist die Stelle des verantwortlichen Familien- und Sozialzentrums Leiters (FSZ-Leiter) des Flachgaus 2mal neu besetzt worden – dadurch kam es im Projektverlauf zu Verzögerungen. |
| **Tennengau:** Projektstart Mai 2010 – Projektende Mai 2012 | **Tennengau:** Projektstart Mai 2010 – Projektende März 2013 | Durch einen einjährigen Krankenstand der verantwortlichen FSZ-Leiterin hat sich auch bei diesem Projekt die Projektlaufzeit verändert. Viele Maßnahmen wurden zeitlich verzögert umgesetzt. |
| **Pongau:** Projektstart September 2010 – Projektende Dezember 2012 | **Pongau:** Projektstart September 2010 – Projektende März 2013 | Die Hülle der Aktivitäten und Umsetzungsmaßnahmen hatte zur Folge, dass die Projektlaufzeit verlängert wurde. Der detaillierte Meilensteinplan ist beigelegt. |
| **Landesgeschäftsstelle:** Projektstart Dezember 2010 – Projektende Dezember 2012 | **Landesgeschäftsstelle:** Projektstart Dezember 2010 – Projektende März 2013 | Die Zeit für die Umsetzungsmaßnahmen wurde aufgrund der Fülle von Aktivitäten verlängert. Der detaillierte Meilensteinplan ist beigelegt. Um als Gesamtprojektleiter einen Überblick zu bewahren, machte es Sinn, das Projektende bei allen Teilprojekten mit Ende März 2013 zu fixieren um einen Gesamtabschluss zu machen |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **b) Inhalte/Aktivitäten/Methoden**  *Beschreibung der Projektinhalte, Aktivitäten sowie angewendeten Methoden zur Durchführung des Projektes (Soll-Ist-Vergleich) und ggf. Begründung diverser Änderungen.* | | |
| **SOLL** | **IST** | **Begründung der Abweichung** |
| **Flachgau:** Einrichten einer Projektsteuerungsgruppe, Kick-Off Veranstaltung für alle MitarbeiterInnen, 1. Befragung mittels Salsa Fragebogen, Vorliegen des Gesundheitsberichtes – Präsentation der Ergebnisse an alle MitarbeiterInnen, Durchführung von Gesundheitszirkeln für alle großen Berufsgruppen – Pflege, Soziale Arbeit, Tagesmütter und Bereichsleitungen, Präsentation des Gesundheitszirkelberichtes, Ausarbeitung eines Maßnahmenkataloges – Umsetzung dieser Maßnahmen, 2. Befragung mittels Salsa Fragebogen, Präsentation der Ergebnisse an alle MitarbeiterInnen, Abschlussveranstaltung des Gesamtprojektes – Einladung an alle MitarbeiterInnen, Beantragung des Gütesiegels BGF bei der Salzburger Gebietskrankenkasse | Inhaltlich und methodisch gab es keine Änderungen – zeitliche Ausdehnung des Projektes | Die zeitliche Verschiebung/Ausdehnung ergab sich aus der Hülle von Umsetzungsmaßnahmen und dem Wechsel in der Führungsebene. |
| **Salzburg Stadt** Einrichten einer Projektsteuerungsgruppe, Kick-Off Veranstaltung für alle MitarbeiterInnen, 1. Befragung mittels Salsa Fragebogen, Vorliegen des Gesundheitsberichtes – Präsentation der Ergebnisse an alle MitarbeiterInnen, Durchführung von Gesundheitszirkeln für alle großen Berufsgruppen – Pflege, Soziale Arbeit, und Bereichsleitungen, Präsentation des Gesundheitszirkelberichtes, Ausarbeitung eines Maßnahmenkataloges – Umsetzung dieser Maßnahmen, 2. Befragung mittels Salsa Fragebogen, Präsentation der Ergebnisse an alle MitarbeiterInnen, Abschlussveranstaltung des Gesamtprojektes – Einladung an alle MitarbeiterInnen, Beantragung des Gütesiegels BGF bei der Salzburger Gebietskrankenkasse | Der Gesundheitszirkel für Tagesmütter kam nicht zustande, da zu diesem Zeitpunkt kein Interesse seitens der Tagesmütter bestanden hat. | Auch hier gab es eine zeitliche Verschiebung bzw. Ausdehnung der Projektlaufzeit, da es einen Wechsel in der Führungsetage gegeben hat. |
| **Tennengau:** Einrichten einer Projektsteuerungsgruppe, Kick-Off Veranstaltung für alle MitarbeiterInnen, 1. Befragung mittels Salsa Fragebogen, Vorliegen des Gesundheitsberichtes – Präsentation der Ergebnisse an alle MitarbeiterInnen, Durchführung von Gesundheitszirkeln für alle großen Berufsgruppen – Pflege, Soziale Arbeit, Tagesmütter und Bereichsleitungen, Präsentation des Gesundheitszirkelberichtes, Ausarbeitung eines Maßnahmenkataloges – Umsetzung dieser Maßnahmen, 2. Befragung mittels Salsa Fragebogen, Präsentation der Ergebnisse an alle MitarbeiterInnen, Abschlussveranstaltung des Gesamtprojektes – Einladung an alle MitarbeiterInnen, Beantragung des Gütesiegels BGF bei der Salzburger Gebietskrankenkasse | Zeitliche Ausdehnung der Projektlaufzeit | Die „interne Projektleiterin“ war 1 Jahr im Langzeitkrankenstand –dadurch ergaben sich auch Verzögerungen in der Umsetzung |
| **Pongau:** Einrichten einer Projektsteuerungsgruppe, Kick-Off Veranstaltung für alle MitarbeiterInnen, 1. Befragung mittels Salsa Fragebogen, Vorliegen des Gesundheitsberichtes – Präsentation der Ergebnisse an alle MitarbeiterInnen, Durchführung von Gesundheitszirkeln für alle großen Berufsgruppen – Pflege, Soziale Arbeit, Tagesmütter und Bereichsleitungen, Präsentation des Gesundheitszirkelberichtes, Ausarbeitung eines Maßnahmenkataloges – Umsetzung dieser Maßnahmen, 2. Befragung mittels Salsa Fragebogen, Präsentation der Ergebnisse an alle MitarbeiterInnen, Abschlussveranstaltung des Gesamtprojektes – Einladung an alle MitarbeiterInnen, Beantragung des Gütesiegels BGF bei der Salzburger Gebietskrankenkasse | Zeitliche Ausdehnung der Projektlaufzeit | Für viele Umsetzungsmaßnahmen wurde mehr Zeit als ursprünglich geplant in Anspruch genommen. |
| **Landesgeschäftsstelle:** Einrichten einer Projektsteuerungsgruppe, Kick-Off Veranstaltung für alle MitarbeiterInnen, 1. Gesundheitskonferenz moderiert durch Mag. Baier Willi, Ausarbeitung eines Maßnahmenkataloges – Umsetzung dieser Maßnahmen, Abschluss des Projektes mittels Fokusgruppen, die von Mag. Baier moderiert wurden, Vorliegen der Ergebnisse aus den Fokusgruppen Abschlussbesprechung mit Projektsteuerungsgruppe– Abschlussveranstaltung -Einladung an alle MitarbeiterInnen, Beantragung des Gütesiegels BGF bei der Salzburger Gebietskrankenkasse |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **c) Projektstruktur/-rollen**  *Darstellung der Entwicklungen und Veränderungen im Projektaufbau und bei den Projektrollen (handelnde Personen, Gruppen, etc.). Ggf. legen Sie dem Bericht einen aktualisierten Projektrollenplan bei und laden diesen zusätzlich im Projektguide hoch.* | | |
| **SOLL** | **IST** | **Begründung der Abweichung** |
| **1 Lenkungsausschuss über das gesamte BGF Projekt:**  Für das Gesamtprojekt gibt es eine Projektgruppe mit den beiden Geschäftsführern, mit den Leitern der Familien- und Sozialzentren (FSZ`s) in den Bezirken, dem Betriebsrat und der Verantwortlichen in der Landesgeschäftsstelle, dem Projektgesamtleiter und der Prozessbegleiterin der Salzburger Gebietskrankenkasse | Keine Änderung betreffend den Projektaufbau - einzelne handelnde Personen wurden durch andere neu hinzugekommene ersetzt.   * anstatt der FSZ- Leiterin Frau Sigl Andrea MBA (Kündigung durch Arbeitnehmerin) wurde Hr. Mag. Manzl Klemens in den Lenkungsausschuss nominiert * anstatt der Betriebsrätin Anna Maria Feldbaumer (Pension) wurde Hr. Mag. Zauner Günther in den Lenkungsausschuss nominiert * anstatt der Fachabteilungsleiterin für Soziale Arbeit Mag. Isabella Müller wurde Hr. Mag. Manfred Feichtenschlager in den Lenkungsausschuss nominiert * anstatt der FSZ- Leiterin Frau Kröll Brigitte (Pension) wurde die neue FSZ-Leiterin Frau Neubauer Cornelia MA, MBA in den Lenkungsausschuss nominiert * neu hinzu gekommen sind im Lenkungsausschuss die Fachabteilungsleiterin Frau Mag. Kathrin Borrmann, die Leiterin für Human Ressources Frau Mag. Zauner Steffanie |  |
| **Flachgau:** Eine Projektsteuerungsgruppe mit FSZ-Leiter/in, BereichsleiterInnen, Adm. Mitarbeiterin, Betriebsrätin, Gesamtprojektleiter und Prozessbegleiterin; Mitglieder Projektgruppe: Mag. Doris Wurm, Andrea Mayr, Manfred Eder, Daniela Hondl, Sabine Leitner, Evelyne Grasshof, Anna Weinberger, Michael Pötzelberger, Roswitha Zdanovec, Dr. Evelyne Martinel, Mag. Franz Bäckenberger; | Änderungen Steuerungsgruppe:   * anstatt Mag. Wurm Doris übernahm Mag. Thöny Thomas ab April 2010 die FSZ-Leitung und die interne Projektleitung * anstatt Weinberger Anna (Pension) kam Frau Zopf Bernadette neue in die Projektgruppe * Mag. Manfred Eder wurde durch Russegger Sigrund ersetzt * Michael Pötzelberger hat gekündigt und wurde durch Eder Anna ersetzt * Neu hinzu gekommen sind: Frau Spießberger Manuela, Purgstaller Helga; |  |
| **Salzburg Stadt:** Eine Projektsteuerungsgruppe mit FSZ-Leiter/in, BereichsleiterInnen, Adm. Mitarbeiterin, Betriebsrätin, Gesamtprojektleiter und Prozessbegleiterin; Mitglieder Projektgruppe: Frau Andrea Sigl MBA, Roswitha Bartoli, Dieter Baumgartner, Katharina Heinritz, Gerllinde Kohlmayr-Haslauer, Astrid Kranich, Elisabeth Schmölzer, Christa Spindler- Österbauer, Dr. Martinel, Mag. Bäckenberger | Änderungen Steuerungsgruppe:   * Anstatt von Frau Sigl Andrea übernahm Hr. Kemperling Thomas mit September 2012 die FSZ-Leitung und die interne Projektleitung * Ende des Jahres 2012 kündigte Hr. Kemperling wieder und die Stelle wurde ein zweites Mal innerhalb kürzester Zeit neu besetzt – seit 1. Jänner 2013 ist Hr. Mag. Klemens Manzl neuer FSZ-Leiter und interner Projektleiter * Frau Bartoli Roswitha (Pension) wurde durch Frau Frank Isabella ersetzt * Hr. Baumgartner Dieter wurde durch Frau Stocker Jennifer ersetzt. * Frau Heinritz und Frau Kranich habe gekündigt und wurden in der Steuerungsgruppe nicht ersetzt |  |
| **Tennengau:** Eine Projektsteuerungsgruppe mit FSZ-Leiter/in, BereichsleiterInnen, Adm. Mitarbeiterin, Betriebsrätin, Gesamtprojektleiter und Prozessbegleiterin; Mitglieder Projektgruppe: Frau Kröll Brigitte, Mag. Andrea Franze, Mag. Andrea Schober, Trixl Anneliese, Seiwald Maria, Steiner Patrizia, Elisabeth Denk Dr. Martinel, Mag. Bäckenberger | Änderungen Steuerungsgruppe:   * FSZ- Leiterin Frau Kröll Brigitte (Pension) wurde mit 1. Mai 2012 durch Frau Neubauer Cornelia ersetzt. * Frau Mag. Franze (Kündigung) wurde durch Frau Mag. Neumayer Kerstin ersetzt * Frau Mag. Schober Andrea (Kündigung) wurde durch Köppl Christiane ersetzt * Frau Seiwald Maria (Kündigung) wurde durch Djuzelic Tanja ersetzt * Frau Elisabeth Denk schied aus der Steuerungsgruppe aus |  |
| **Pongau:** Eine Projektsteuerungsgruppe mit FSZ-Leiter/in, BereichsleiterInnen, Adm. Mitarbeiterin, Betriebsrätin, Gesamtprojektleiter und Prozessbegleiterin; Mitglieder Projektgruppe: Hr. Herbert Schaffrath, Tinhof Gertraud, Mag. Haussteiner Monika (verheiratet – jetzt Ganhör), Sendlhofer Marianne, Ackerl Doris, Harlander Isabella, Lamisch Elfriede, Jager Veronika, Thurner Barbara, Bacher Stefan, Mag. Diethard Sabine, Dr. Martinel Evelyne, Mag. Franz Bäckenberger; | Änderungen Steuerungsgruppe:   * Frau Haussteiner Monika (Karenz) wurde durch Frau Krieger Monika ersetzt * Frau Harlander (Kündigung) wurde durch Bohnefeld Anja ersetzt * Frau Thurner Barbara (Kündigung) wurde durch Viehauser Karina ersetzt * Frau Mag. Diethard (Karenz) wurde durch Frau Köppl Christiane ersetzt |  |
| LandesgeschäftsstelleDie Projektsteuerungsgruppe besteht aus folgenden MitarbeiterInnen: Teilprojektleiterin Frau Zauner Gabriele, Frau Mag. Isabella Müller, Frau Mag. Monika Stadlmaier, Frau Mag. Wipfler Karin. | Änderungen Steuerungsgruppe:   * Frau Mag. Müller Isabella (Kündigung) wurde durch Fr. Mag. Zauner Steffanie ersetzt |  |

# Reflexion und Bewertung

## Ziele

*Hat das Projekt seine festgelegten Ziele erreicht?*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)** | **erreicht ja/nein (ev. Prozentangabe)** | **Erläuterung/Begründung** |
| Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Gesundheit im Betrieb | Ja , 100% | Das Thema Gesundheitsförderung ist fixer Bestandteil bei den monatlichen Leiterbesprechungen (Meetings mit Geschäftsführung, Mittleren Management, Fachabteilungen, Betriebsrat) – BGF wird von den Führungskräften perfekt unterstützt und getragen. |
| Sensibilisierung der MitarbeiterInnen zum Thema Gesundheit im Betrieb und die Auseinandersetzung mit der eigenen Gesundheit | Ja, 50% | In den monatlichen Teambesprechungen der MitarbeiterInnen wird das Thema regelmäßig besprochen, durchgeführte Maßnahmen laut Maßnahmenkatalog diskutiert und eventl. Änderungen und Wünsche an den Projektleiter/in weitergegeben. |
| Gesundheitsfördernde Ressourcen beibehalten bzw. ausbauen - Belastungen minimieren | Ja | Anhand vieler Mitarbeiterrückmeldungen haben sich durch das BGF Projekt die Ressourcen verbessert bzw. sie wurden weiter ausgebaut und die Belastungen verringert. |
| BGF im Leitbild verankert | Derzeit noch nicht | Der Hilfswerk Leitbildprozess wurde im Frühjahr letzten Jahres gestartet. Da es sich um einen österreichweiten Prozess handelt, wird dieses Ziel erst in ein bis zwei Jahren realisierbar sein |
| Verbesserung der Arbeitsorganisation | Ja, 70% | laut den Maßnahmenplänen der einzelnen Projekte sind viele verhältnisrelevante Aspekte bereits umgesetzt worden bzw. sind in der Umsetzung. |
| Fluktuationsrate verringern. | Ja | Die sehr hohe Fluktuationsrate hat sich in den letzten zwei Jahren verringert – zurückzuführen ist dies auch auf die BGF |
| Imageverbesserung des Unternehmens | Ja | Bessere öffentliche Wahrnehmung durch Medien (einige Berichte über BGF) – Auszeichnung Mit der Nominierung des Hilfswerks zum Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb 2012“ in der Kategorie Non-Profit-Unternehmen wurde dem Hilfswerk Salzburg einmal mehr seine hohe Qualität als Arbeitgeber bestätigt. Das Hilfswerk konnte bei der Jury besonders durch die Berücksichtigung von Verpflichtungen im Bereich der Kinderbetreuung und der damit einhergehenden Flexibilität im Bereich der Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter punkten. Alle Kinderbetreuungsangebote, aber auch die Betreuungsangebote für alte und kranke Angehörige können von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hilfswerks zu vergünstigten Tarifen genutzt werden. Außerdem setzt das Hilfswerk eine Reihe von Maßnahmen und Angebote im Bereich der Gesundheitsförderung. |

## Zielgruppe(n)

*Wurde(n) die Zielgruppe(n) erreicht? (Bitte geben Sie Zahlen und/oder Prozentsätze zur besseren Nachvollziehbarkeit an.)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Zielgruppe(n) lt. Antrag (inkl. Zahlenangabe)** | **erreicht ja/nein (inkl. Zahlenangabe)** | **Erläuterung/Begründung** |
| Alle MitarbeiterInnen in den Kerndienstleistungen Pflege, Soziale Arbeit und Kinderbetreuung, alle MitarbeiterInnen an Bildschirmarbeitsplätzen, Mittlere Führungsebene; | Rund 2/3 aller Mitarbeiterinnen haben zumindest einmal an einer BGF Maßnahme teilgenommen (Gesamt MA 750) | Einige Maßnahmen wie das Fahrsicherheitstraining oder die Zusendung des Lohnzettels per e-mail (diese Maßnahme ist aus den Ergebnissen aus den Gesundheitszirkeln gekommen) wurden nicht als BGF Maßnahme erkannt d. h. die Teilnahme an BGF Maßnahmen kann in Wirklichkeit höher eingeschätzt werden. |
| WiedereinsteigerInnen nach der Babypause, Frauen mit kleinen Kindern | Ja | Auszug aus dem Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb 2012“ -Besonders positiv wurden auch die optimalen Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigerinnen nach der Babypause bewertet. |
|  |  |  |

## Projektaufbau

*Inwiefern waren Projektablauf und -aufbau geeignet, um die Ziele zu erreichen?*

*Der eingeschlagene Weg (jeder Bezirk hat sein eigenes BGF-Projekt) hat sich bewährt, da dadurch die Partizipation der MitarbeiterInnen vor Ort gewährleistet ist. Die Steuerungsgruppe des Gesamtprojektes mit Geschäftsführung, alle Führungskräfte Mittleres Management, FachabteilungsleiterInnen, Betriebsrat stellt quasi den organisatorischen Rahmen des Projektes dar. Die eigens eingerichteten Projektgruppen in den einzelnen BGF Projekten garantieren die Einhaltung der Meilensteine und die Umsetzung der Maßnahmenpakete vor Ort.*

## Nachhaltigkeit

*Welche Maßnahmen und Aktivitäten wurden im Detail gesetzt, um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten?*

*Weiterführung von begonnenen Maßnahmen z.B. Fahrsicherheitstraining, Führungskräfteseminare, Gesundheitsseminare und Fortbildungen für alle MitarbeiterInnen, Verbesserung der Ablauforganisation (z.B. computerunterstütze Programme)*

*Die Projektgruppen bleiben auch nach Beendigung des Projektes in den Bezirken bestehen*

*Gesundheitszirkel werden alle 2 bis 3 Jahre wiederholt*

*Aufbau eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems geplant – Zertifizierung durch die AUVA*

*Festschreibung von BGF im Leitbild des Hilfswerks Salzburg*

*Tagesordnungspunkt bei den monatlichen Führungskräftemeetings*

## Verbreitung Ergebnisse

*Wie wurden bzw. werden weiterhin die Projektergebnisse verbreitet?*

|  |  |
| --- | --- |
| **Art der Verbreitung** | **Zielgruppe(n)** |
| Mündlich in den Teambesprechungen | Alle MitarbeiterInnen |
| Mündlich in den Führungskräftemeetings | Führungskräfte |
| Intranet | Alle MitarbeiterInnen |
| Internet | Alle MitarbeiterInnen |
| Medien | Alle MitarbeiterInnen |

## Erfolgsfaktoren/Hürden

*Was waren förderliche Faktoren für die Projektdurchführung? Gab es Projekthürden und wie wurde darauf reagiert?*

*Aus meiner Sicht (Projektleitung) war das Projekt rückblickend ein Erfolg, der auch nachhaltig in den Köpfen der MitarbeiterInnen verankert wurde. Über Gesundheit wird heute im Unternehmen anders gesprochen bzw. wird anders umgegangen, als noch zu Beginn des Projektes – MitarbeiterInnen machen sich nun auch Gedanken über ihre eigene Gesundheit (jeder ist sein eigener Gesundheitsmanager). Gesundes Arbeiten wird heute als wichtiger Bestandteil der täglichen Arbeit gesehen. Entscheidend für das gute Gelingen des Projektes war das Wohlwollen der Geschäftsführung, die sich immer wieder aktiv in das Projekt eingeschalten haben. Des Weiteren war auch der Betriebsrat unterstützend tätig. Die Gliederung des Gesamtprojektes in 5 eigene BGF –Projekte (jeder Bezirk ein eigenes Projekt inkl. Landesgeschäftsstelle) erwies sich als entscheidender Erfolgsfaktor.*

*Erfolgsfaktoren:*

* Unterstützung durch Geschäftsführung und Führungskräfte (FSZ-Leiter und Bereichsleiter)
* Dezentrale Struktur – jeder Bezirk sein Projekt
* Ausreichend personelle Ressourcen für die Umsetzung des Projektes
* Prozessbegleitung durch die GKK-Salzburg (Dr. Martinel)
* Die Anzahl der Gesundheitszirkel – in den insgesamt 19 Zirkeln wurden 120 MitarbeiterInnen erreicht

Als Stolpersteinen beziehungsweise Projekthürden hat sich der Wechsel in den Familien- und Sozialzentrums-Leitungen (gleichzeitig auch interne Projektleiter in den Bezirken) erwiesen. Wir hatten in 3 Bezirken einen Personalwechsel in der Führungsebene – dadurch kam es zu Verzögerungen in der Projektumsetzung (Salzburg Stadt, Flachgau und Tennengau). Bei geringer Motivation der Bereichsleitungen war auch eine geringe Motivation des Teams in dieser Organisationseinheit spürbar – eigene Führungskräfte Seminare haben dann doch zu einer Erhöhung der Motivation beigetragen.

## Evaluation

*Was sind die Ergebnisse und Empfehlungen lt. Projektevaluation?*

Siehe Beilage Mag. Baier Willi

## Lernerfahrungen/Empfehlungen

*Was sind die Lernerfahrungen und Empfehlungen aus Sicht des Projektteams?*

Zum guten Gelingen bzw. zur guten Umsetzung waren folgende Parameter förderlich:

* Das „Wohlwollen“ und die aktive Unterstützung durch die Geschäftsführung und den Betriebsrat
* Die Projektstruktur – das Gesamtprojekt war in einzelne Teilprojekte untergliedert – jeder Bezirk hatte sein eigenes BGF Projekt
* Führungskräfte bzw. FSZ-Leiter als Projektleiter in ihren Bezirken – mittlere Führungsebene war auch ein Teil der Projektgruppe in den Bezirken
* Für jedes Teilprojekt gab es einen eigenen Meilensteinplan
* Der Erfahrungsaustausch bzw. die Informationsweitergabe bei den monatlichen Leiterbesprechungen (= Lenkungsausschuss des Gesamtprojektes) – die Weitergabe dieser Informationen im „Schneeballsystem“ – zu den Büroteambesprechungen in den Bezirken und dann weiter in die Teambesprechungen der einzelnen Berufsgruppen
* Dokumentation aller Projektschritte / Protokolle, Gesundheitsberichte / Gesundheitszirkelberichte/ Maßnahmenkataloge etc.
* An den 19 Gesundheitszirkeln haben rund 120 MitarbeiterInnen teilgenommen
* Detaillierte Maßnahmenpakete, die zum größten Teil auch umgesetzt wurden.

# Anhang

*Listen Sie hier bitte Ihre Beilagen zum Bericht auf.*

*Mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:*

* *aktueller Meilensteinplan (MUSS – siehe Pkt. I.a des Endberichtes)*
* *aktueller Projektrollenplan (falls es Änderungen gegeben hat)*
* *detaillierte inhaltliche Berichte/Ausführungen*
* *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
* *Evaluations(zwischen)berichte*
* *Befragungsergebnisse*
* *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
* *wesentliche Sitzungsprotokolle*
* *Seminarpläne, Curricula*
* *Veranstaltungsprogramme und –dokumentationen, Tagungsbände*
* *Teilnehmer/innen-Listen*
* *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
* *Projektpräsentationen*
* *Projektprodukte wie Handbücher*
* *Fotos von Projektveranstaltungen*
* *Pressemeldungen*

*Diese Beilagen sind ebenso wie der Bericht selbst im Projektguide hochzuladen.*

***Querverweise auf Anhänge ersetzen die Angaben im Bericht nicht! Die geforderten Informationen sind im Bericht darzustellen.***