

# Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

*Der Endbericht ist - nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ - zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.*

<b>Projektnummer</b>	3233
<b>Projekttitle</b>	Xund miteinander 2.0
<b>Projektträger/in</b>	Lebenshilfe Weiz GmbH
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	01.05.2021 - 30.04.2023 / 24 Monate
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Mitarbeiter der Dienstleistungen: Wohnhaus; Beschäftigung und Förderung produktiv und kreativ, Mobile Dienste, Schulassistenten, Verwaltung
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	173 Personen
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	Vivum Unternehmensberatung und Gesundheitsprojekte
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Sabine Gruber, Ba
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	Sabine.gruber@lebenshilfe-weiz.at
<b>Weblink/Homepage</b>	www.lebenshilfe-weiz.at
<b>Datum</b>	31.07.2023

## 1. Kurzzusammenfassung

Während der Durchführung des geförderten Projektes „Xund miteinander“ (2019/2020) haben wir von dem Folgeprojekt "Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt 4.0" gelesen und uns bereits hier dazu entschlossen dieses Projekt zu beantragen. Im Rahmen des Projektes "Xund miteinander" gab es bereits viele Ideen von Mitwirkenden und Mitarbeiter\*innen, wie man das Thema Gesundheit im Betrieb noch tiefgreifender und intensiver bearbeiten könnte.

Zielsetzung war, alle Mitarbeiter\*innen (Angestellte in den Dienstleistungen des Betriebes, Verwaltungsmitarbeiter\*innen, Führungskräfte) in folgenden Bereichen zu fördern:

- Alle Mitarbeiter\*innen der Lebenshilfe Weiz GmbH verfügen über eine ausreichende Gesundheitskompetenz und haben eine gute Work-Life-Balance gefunden
- Der Betrieb verfügt über eine ausreichende Gesundheitskompetenz
- Digitale Arbeitswelt gehört zum Alltag
- Arbeitsabläufe sind ressourcenorientiert und dienstleistungsrelevant angepasst.

Um einen objektiven und fachlich fundierten Blick über den gesamten Verlauf des Projektes zu gewährleisten, haben wir uns einen externen Partner, mit der Unternehmensberatungsfirma VIVUM, als Unterstützer und Berater an die Seite geholt.

In verschiedenen Settings, wie Gesundheitszirkel, Steuerungsgruppe, Gesundheitsbeauftragte und den Entscheidungsträgern, konnten wir einige notwendige Maßnahmen eruieren und umsetzen. Mitarbeiterbefragungen, Interviews mit Führungskräften, Workshops, Schulungen und Supervisionen haben ebenfalls dazu geführt, dass verschiedene Maßnahmen schnell und unkompliziert im Zeitraum vom 01.05.2021 – 30.04.2023 umgesetzt wurden. Viele werden über den Projektzeitraum hinaus weitergeführt und die Wirksamkeit dieser Maßnahme kann im Herbst 2023 im Rahmen einer interaktiven Abschlussveranstaltung überprüft werden.

Als Start und als Abschluss wurde von uns eine Onlinebefragung zum Thema betrieblicher Gesundheitsförderung im Hinblick auf die Selbsteinschätzung durchgeführt. Im Vergleich der beiden Befragungen konnte keine signifikante Einschätzungsveränderung erkannt werden. Weder in Form von „schlechteren“ noch „besseren“ Ergebnissen. Die Projektleitung selbst konnte folgende Lernerfahrung sammeln:

- Die Umsetzung eines gemeinsamen Projektes innerhalb eines Betriebes mit unterschiedlichen Dienstleistungen und Rahmenbedingungen stellt eine große Herausforderung dar und kann nicht für alle Bereiche zufriedenstellend abgewickelt werden. Beispielsweise ist die Gruppe der Schulasistent\*innen aufgrund von stark abweichenden rechtlichen und fachlichen Rahmenbedingungen, gegenüber anderen Dienstleistungen im Nachteil.
- Unterschiedliche örtliche und zeitliche Rahmenbedingungen der Dienstleistungen bringen einige Schwierigkeiten in der Umsetzung mit (Projektleistung ist nicht immer und überall verfügbar).

Als wichtigste Lernerfahrung können wir festhalten, dass wir keinen Wechsel der Projektleitung in einem laufenden Projekt empfehlen würden. Viele Informationen, die vor allem in der Startphase eines Projektes gesammelt werden, können auf diesem Wege verloren gehen. Abgesehen davon ist der Start eines Projektes fundamental für den weiteren Verlauf da die Motivation und die Ausgangssituation für die Entwicklung der Maßnahmen sehr wichtig sind. Diese Schwerpunkte, sind für den neuen gewonnen Mitarbeiter und Projektleiter nur schwer nachvollziehbar.

## 2. Projektkonzept

Rund um die Ereignisse von CoVid-19 sind wir schnell zu dem Entschluss gekommen, dass wir für unsere Mitarbeiter\*innen gesundheitsfördernde Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung der Arbeitszufriedenheit schaffen müssen, um auch weiterhin qualitätsvolle Dienstleistungen anbieten zu können. Gerade in dieser Zeit, war der Begriff „Gesundheit“ für vieler unserer Mitarbeiter\*innen ein täglicher Begleiter im Arbeitsalltag. Weiter hat uns das vorangegangene Projekt „Xund miteinander“ gezeigt, dass es einige offene Handlungsfelder gibt, welche wir im Sinne einer betrieblichen Gesundheitsförderung und

Erhaltung eines guten Betriebsklimas, bearbeiten sollten. Um diese Anforderungen gut umsetzen zu können, haben wir uns die Firma „VIVUM“ (Unternehmensberatung) als Unterstützer an die Seite geholt. Gemeinsam mit den externen Projektberatern konnte eine repräsentative und motivierende Kick-Off Veranstaltung organisiert werden, um möglichst viele Menschen für ein weiteres Projekt zu gewinnen. Ausgehend von dieser Veranstaltung konnten Gesundheitsbeauftragte gefunden und ein sinnstiftender Projektablaufplan entwickelt werden.

Als Vorbildprojekte haben wir bereits bei der Antragstellung das Projekt von FH Joanneum Gesellschaft mbH genannt, die sich mit dem Thema „unterschiedliche Dienstzeiten“ und die Herausforderungen für eine gute Zusammenarbeit, auseinandergesetzt haben. Auch für unseren Bereich ergeben sich durch die unterschiedlichen Dienstleistungsangebote verschiedene Herausforderungen. Ausgehend von den unterschiedlichen Formen der Dienstplangestaltung und der Dienstleistung ergaben sich immer wieder Fragen zu dem Themen Vereinbarkeit von Job und Familie und persönlicher Resilienz.

Weitere Themen waren ebenfalls die schnelle Entwicklung des Bereiches „Digitalisierung“, welche in der Erbringung unsere Dienstleistungen in Bezug auf die Vorgaben unserer Vertragspartner und finanzieller Unterstützer eine bedeutende Rolle eingenommen hat (Vorgaben betreffend computergestützte Dokumentation, Abrechnungsmodalitäten, Kommunikationsformen und Bearbeitung neuer Dienstleistungsangebote mit „smarten Methoden“ – z.B. Wohnhaus).

Das Projekt zielte allenfalls auf einzelne Gesundheitsdeterminanten auf der Ebene 2, 4 und 5 ab.

Auf der Ebene 2 war uns im Zusammenhang mit der Zielformulierung „Alle Mitarbeiter\*innen der Lebenshilfe Weiz GmbH verfügen über eine ausreichende Gesundheitskompetenz und haben eine gute Work-Life-Balance gefunden“ der Umgang mit der eigenen Gesundheit wichtig! Unter den Schwerpunkten, gesunde Ernährung, Bewegung und Entspannung wurden entsprechende Maßnahmen umgesetzt (Turnen mit Oli, Yoga; standardisierte Verpflegung in Einrichtungen).

Auf der Ebene 4 ging es uns um einen chancengleichen Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Supervisionen. Diesen Anspruch erfüllten wir, indem alle Mitarbeiter\*innen sämtliche Informationen zu Weiterbildungsangeboten erhalten und in Anspruch nehmen konnten. Themen dieser Veranstaltungen waren alle in Verbindung mit Psychohygiene und Selbstwirksamkeit. Weiter haben die Mitarbeiter\*innen, der Dienstleistung Schulassistent, das Angebot zur Teilnahme an dienstleistungsinternen Supervisionen erhalten, welche laut Berufsbildbeschreibung nicht gesetzlich geregelt sind.

Schwerpunkt auf der Ebene 5 war die Besserstellung der Dienstleistung der Schulassistent. Diese haben, wie schon im Absatz oben, im Gegensatz zu anderen Berufsbildern der Behindertenhilfe (FSB BB, PA, DGKP) von den gesetzlichen Rahmenbedingungen weniger Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Über die Evaluierung der Erschwernis- und Schmutzzulage in der Arbeit als Schulassistent\*in konnte man dieser Gruppe zumindest eine monetäre Zuerkennung und Wertschätzung übermitteln.

Wie schon aus den vorangegangenen Ausführungen hervorgeht, zielte das Projekt „Xund miteinander 2.0“ primär auf alle Dienstnehmer der Lebenshilfe Weiz GmbH ab. Im Laufe des Projektes und der Bearbeitung verschiedener Themen aus dem Bereich Gesundheit, Arbeitssicherheit und Zufriedenheit hat sich die Mitarbeiter\*innengruppe der Schulassistent\*innen als sekundäre Zielgruppe herausentwickelt. Für diese Gruppe der Dienstnehmer wurden spezifische Angebote gesetzt, um dienstleistungsnahe Ergebnisse zu erhalten.

Die Angaben über die Sekundärzielgruppe der Frauen innerhalb des Betriebes und den notwendigen Unterstützungsbedarf in physischen und psychischen Belastungen im Projektantrag wurde nicht entsprochen. Entgegen unseren Erwartungen gab es betreffend diese Fragen keinen aktiven Handlungsbedarf.

Das Erreichen der Ziele aus verhaltens- und verhältnisorientierter Sicht, sowie das Implementieren von langfristigen und nachhaltigen gesundheitsförderliche Maßnahmen in der Organisation ist größtenteils sehr gut gelungen.

Beispielsweise konnten in den verschiedenen Bereichen unterschiedliche Maßnahmen gesetzt werden:

- Verhältnisorientierte Maßnahmen: das Problem, dass zu wenig ausreichender Platz für die Arbeit mit den Kund\*innen im Dienstleistungsbereich „Beschäftigung und Förderung – kreativ“ ist konnte, mit dem Angebot auf einen freien Raum auf der gleichen Ebene auszuweichen, behoben werden. Wobei hier die Möglichkeit der Nutzung desselben nur selten in Anspruch genommen wird. Dennoch ist diese Möglichkeit weiterhin möglich und bedarf ein paar wenige räumlicher Gestaltungsmaßnahmen, damit der Raum von der Dienstleistung häufiger genutzt wird. Weiter wurde in der Tageseinrichtung in Ratten eine Tür in den Innenhof führend eingebaut, um zum einen eine bessere Klimatisierung in der Sommerzeit zu gewährleisten und zum anderen mehr Platz für Aktivitäten mit den Kund\*innen zu schaffen. Für den Verwaltungsbereich wurden für zwei Mitarbeiter\*innen höhenverstellbare Schreibtische angeschafft und weiter vier ergonomische Tastatur- und Mousauflagen, um eine gesunde Körperhaltung zu unterstützen. Betreffend die gesunde Ernährung werden die Mitarbeiter\*innen über die betriebsinterne Küche mit ausgewogenem und saisonalen Speisen versorgt.

Um den Mitarbeiter\*innen nicht nur monetäre Wertschätzung entgegenzubringen, wird von der Fachlichen Leitung täglich ein Willkommensgruß, ein Witz oder aber auch Sprüche zum Thema Wertschätzung und Teamgeist im Eingangsbereich ausgehängt.

Um das Betriebsklima zu stärken und dienstleistungsübergreifendes Netzwerken innerhalb des Unternehmens zu sichern, wurden für die Mitarbeiter zwei Feste organisiert, an denen alle die Möglichkeit der Teilnahme hatten. Im Auftrag der Geschäftsführung gibt es weiterhin regelmäßige Begegnungsmöglichkeiten.

- **Verhaltensorientierte Maßnahmen:** Es werden in der Tageseinrichtungen täglich Bewegungseinheiten von über 15 Minuten angeboten, welche nicht nur von Mitarbeiter\*innen, sondern auch von Kund\*innen sehr gerne angenommen werden. Diese Bewegungseinheiten führte anfangs nur ein Mitarbeiter durch. Mittlerweile übernehmen dies auch andere Mitarbeiter\*innen in seiner Abwesenheit und somit konnte eine nachhaltige Strukturveränderung verankert werden. Weiter gibt es eine regelmäßige Yogaeinheit im Wohnhaus, welche auch von allen Mitarbeiter\*innen genutzt werden kann.

Weiter wurden einzelne Workshops und persönlichkeitsbildende Weiterbildungen zu verschiedenen Themen im Bereich Psychohygiene angeboten. Teilnehmende Mitarbeiter an diesen Workshops und Weiterbildungen wirken als Multiplikatoren innerhalb des Betriebes.

Die gewählten Settings (Dienstleistungsinterne Gesundheitszirkel, Gesundheitsbeauftragte; Steuerungsgruppe) waren für einzelne Phasen und Zielformulierungen des Projektes passend. Bei allgemeinen Themen wie, persönliche Gesundheit, Umgang mit Stress, gesunde Ernährung, Work-Life-Balance und Bewegung war das Setting sehr passend. Anders gestaltete sich dies bei den Gesundheitszirkeln zum Thema Digitalisierung. Hier wurden die Gesundheitszirkel nicht mehr homogen (d.h. dienstleistungsintern) sondern heterogen umgesetzt. Das Ziel eine vereinheitlichte Kommunikationsstruktur für den gesamten Betrieb zu verwirklichen, war nur unter gleichzeitiger Beteiligung aller Dienstleistungen möglich. Grund dafür war die Tatsache, dass jede der Dienstleistungen unter unterschiedlichsten Rahmenbedingungen und Betriebsmitteln (PC, I-Pad, schriftliche Dokumentation, computergestütztes Programm für die Dokumentation) arbeiten. Sollte ein weiteres Projekt umgesetzt werden, würde die Projektleitung die Settings aufgrund der Bearbeitungsinhalte festlegen wollen. So unterstützt man eine hochbleibende Motivation, indem Mitarbeiter\*innen bei Themen mitarbeiten und mitentwickeln können, welche sie persönlich als besonders interessant und zielführend empfinden.

### 3. Projektdurchführung

Um den Ablauf des Projektes näher zu erläutern, wird in diesem Abschnitt die zeitliche Durchführung beschrieben:

#### Projektvorarbeiten:

Rund um das Thema betriebliche Gesundheitsförderung wurden vor dem Start des Projektes Informationen zum Projekt eingeholt und mit dem externen Berater\*innen Vorgespräche geführt. Die Steuerungsgruppe hat sich formiert und das Projektteam wurden gegründet. Erste Besprechungstermine wurden festgelegt, die Projektstruktur aufgebaut und laufende Arbeitstreffen faden statt.

Im April 2021 fand die erste Sitzung in der Steuerungsgruppe statt und die Kick-Off Veranstaltung wurde mit Unterstützung der Firma VIVUM umgesetzt und die Kick-Off-Broschüre an die Mitarbeiter\*innen verteilt. Weiter wurde versucht ein „Stimmungsprofil“, betreffend die bevorstehenden Themen wie Digitalisierung und Transparenz des Gesamtprojektes erstellt.

#### Projektstart:

Zum Projektstart wurde, mittels eines Onlinefragebogens, der Ist-Stand betreffend der Gesundheitskompetenz im Betrieb über eine Selbsteinschätzung, erhoben. Weiter wurde ausgehend von den Aussagen der Steuerungsgruppe im Rahmen des ersten Steuerungstreffens, ein Start-Workshop für die Steuerungsgruppen-Mitglieder veranstaltet. Dieser Workshop wurde mit unseren externen Beratern von der Firma VIVUM begleitet. Im Mai 2021 war der Start für die ersten Gesundheitszirkel und leitfadengestützte Interviews wurden für die Fachbereichsleitungen angeboten und durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragungen und Interviews wurden der Steuerungsgruppe präsentiert und erste Maßnahmen gingen in Planung.

#### Umsetzungsphase:

In dieser Phase des Projektes wurden erste Maßnahmen wie, Workshops (Positiver Umgang mit Stress, Gesundheitsziele erreichen mit ZRM u. m.), bauliche Veränderungen, nachhaltige Angebote betreffend Gesundheit (regelmäßige Bewegungseinheiten; Yoga; standardisierte Verpflegung) umgesetzt. Weiter gab es für die Dienstleistungsgruppe der Schulasistenten die Möglichkeit an Supervisionen (4 Einheiten) teilzunehmen. In dieser Phase startete ebenfalls ein weiterer Gesundheitszirkel zum Thema „Digitalisierung“. Auch hier war das Ergebnis ein umfangreicher Maßnahmenkatalog, welcher auch in Umsetzung gebracht wurde. Mit Ende April wurde ein Zwischenbericht (Controlling Bericht) zur Vorlage bei FGÖ erstellt.

Die Workshops wurden zum Teil über die externe Beratungsfirma angeboten bzw. mit externen Referenten abgehalten.

Mit 1.11.2022 gab es einen Wechsel in der Projektleitung, da die zuständige Person das Unternehmen verlassen hat. Frau Gruber hat ebenfalls den Workshop „Gesundheitszirkelmoderation“ absolviert und hat das Projekt für die Fertigstellung übernommen. In diesem Zuge kam es zu einem Gespräch mit der zuständigen Person bei der ÖGK, um ein weiteres Gütesiegel für den Betrieb zu beantragen.

#### Projektabschluss:

Zum Abschluss des Projektes wurde eine weitere Befragung betreffend der Gesundheitskompetenzen im Betrieb mit Selbsteinschätzung durchgeführt. Weiter wurden einzelne Maßnahmen im Sinne der Nachhaltigkeit auf unbestimmte Zeit verlängert und dauern in ihrer Durchführung noch an. Ende April wurde ein weiterer Controlling Bericht erstellt und übermittelt.

Aufgrund des Wechsels innerhalb der Projektleitung und die dadurch entstandene zeitliche Verschiebung des Projektes sind wir mit der Abschlussphase in die Haupturlaubszeit gefallen. Somit wurde es uns nicht möglich einen Termin zu finden, um eine Abschlussveranstaltung, inklusive Evaluierung unter Beteiligung der Mitarbeiter\*innen, umzusetzen. Wir möchten aber ein Abschlussveranstaltung (gemeinsamer Nachmittag mit Stationen-Wanderung) organisieren. Unter Beteiligung der Gesundheitsbeauftragten werden hier Stationen zu den festgelegten Schwerpunkten des Projektes aufgebaut. Hier haben die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit in kleinen Gruppen zu evaluieren, Gemeinschaft zu erleben und Maßnahmen, welche weiter bestehen bleiben sollen, festzulegen. Eine gemeinsame Jause wird diese Veranstaltung abrunden.

Für die Evaluation betreffend die Zielgruppe der Schulasistent\*innen wurde eine entsprechende Abschluss-Reflexion durchgeführt. Die Ergebnisse befinden sich in zusammengefasster Version unter den hinzugefügten Beilagen.

Für den Winter 2023 bzw. Frühling 2024 ist noch eine Befragung mittels Kombi AG geplant. Aufbauend auf diesen Ergebnissen wird es eine aktive Arbeit zu den Themen Arbeitssicherheit, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation geben. Dies wird ab September von zwei zuständigen Personen umgesetzt und kontinuierlich bearbeitet.

Das gesamte Projekt über, wurden sämtliche Besprechungen protokolliert und nach Möglichkeit per Fotodokumentation festgehalten.

Über das gesamte Projekt hatten einzelne Mitarbeiter\*innen unterschiedliche Funktionen und Verantwortlichkeiten:

- **Projektleitung:** Die Projektleitung ist Mitarbeiterin des Unternehmens und hatte den Auftrag das Projekt zu beantragen, über den gesamten Zeitraum zu begleiten, einzelne Gesundheitszirkel zu moderieren, Informationsweitergabe an die GF zu gewährleisten, Maßnahmenumsetzungen anzuordnen und anzuleiten, Gesundheitsbeauftragte bei Steuerungstreffen zu informieren und Übernahme von Verantwortung für einzelne Maßnahmen zu delegieren, den gesamten Ablauf zu dokumentieren und anstehende, vertraglich festgelegte Berichte, an die FGÖ weiterzuleiten. Unterstützung für die gesamte Abwicklung wurde über die Firma Vivum sichergestellt.
- **Steuerungsgruppe/Gesundheitsbeauftragte:** Die Gesundheitsbeauftragten waren Mitarbeiter\*innen aus den einzelnen Dienstleistungen. Diese hatten die Aufgabe Handlungsfelder innerhalb der eigenen Dienstleistung zu erkennen, mit den Kolleg\*innen zu besprechen und an die Projektleitung innerhalb der Steuerungsgruppentreffen weiterzuleiten. Ergebnisse der Steuerungsgruppentreffen wurden priorisiert und an den Entscheidungsträger (GF) weitergeleitet.
- **Gesundheitszirkel:** zum Start des Projektes waren Mitarbeiter\*innen aus allen Leistungen - Mobile Dienste, Schulasistenz, B&F produktiv, B&F kreativ, TaB; Wohnverbund, Tageseinrichtung in Ratten, Verwaltung - der Lebenshilfe, dienstleistungsintern gestaltet. Ihre Aufgabe war das Zusam-

mentragen von wesentlichen Ressourcen und Barrieren im Hinblick auf die verschiedenen Themenbereiche betreffend die Gesundheitsförderung und die Entwicklung von Ideen/Maßnahmen (verhältnis.- und verhaltensorientiert) für das Unternehmen.

Es wurde über das gesamte Projekt Kontakt zu einzelnen Unternehmen gehalten. Betreffend der gesamten Projektabwicklung war dies die FGÖ. Als aktiver Unterstützer zur Umsetzung von einzelnen Maßnahmen wie, Supervisionen, Interviews, Workshops und Projektplanung war dies die Unternehmensberatungsfirma VIVUM. In Zusammenarbeit mit der ÖGK wurde ein weiterer Antrag auf ein Gütesiegel gestellt. Dieses wurde allerdings schon mit der neuen Projektleitung erarbeitet.

Weiter wurde die Zusammensetzung der Gesundheitszirkel zum Thema Digitalisierung verändert. Der Ansatz war hier, dass es aufgrund von wechselseitig fehlenden Informationen über die einzelnen Ressourcen und Barrieren innerhalb der Dienstleistungen gab und somit das Erreichen einer einheitlichen Umsetzung verschiedener digitaler bzw. smarterer Lösungen innerhalb des Unternehmens nicht möglich waren. Hier wurde die vormals homogenen / dienstleistungsinternen Setting in heterogene / dienstleistungsübergreifenden Settings umstrukturiert.

Weiter wird, aufgrund von fehlenden zeitlichen Ressourcen (Endphase ist in die Haupturlaubszeit der Mitarbeiter\*innen gefallen), die Abschlussveranstaltung im Herbst 2023 stattfinden. Hier ist eine interaktiver Reflexions- und Evaluationswanderung mit gemütlichem Ausklang geplant. Dies wird über die Gesundheitsbeauftragten und der Projektleitung organisiert. Die Ergebnisse dieser Evaluierung werden in die weiterführende Maßnahmenplanung einfließen.

## Evaluationskonzept

Im Mai 2023 wurde in Form einer Selbstevaluierung eine weitere Befragung (diesmal in Papierform), der Gesundheitskompetenzen im Betrieb, durchgeführt. Dieser Fragebogen beinhaltete 15 Fragen zu den Themenbereichen:

- Betriebliche Strukturen für Gesundheitskompetenzen aufbauen
- Gesundheitsinformationen und -angeboten partizipativ entwickeln
- Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter\*innen verbessern
- Eine unterstützende Umwelt schaffen – Orientierung sicherstellen
- Zur Weiterentwicklung des Themas beitragen

Von 172 Personen haben 54 Personen teilgenommen. Hier gab es im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2021 keine Verbesserung betreffend die partizipative Entwicklung von Gesundheitsinformationen und Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Aufgrund von unterschiedlichen individuellen fachlichen Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien und qualitativer und quantitativer Ausstattung mit entsprechenden Geräten, wurde der Onlinefragebogen bei der Zweitbefragung in Papierform ausgeteilt. Wir hatten die Hoffnung, dass der Rücklauf der Fragebogen sich erhöhen würde. Dies konnten wir aber nicht erreichen.

Um die Fragestellung, „konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen“ zu beantworten, müsste man folgende Aussagen treffen:

Die Ergebnisse der ersten Befragung konnte grundsätzlich gut dazu beitragen, welche Maßnahmen schnell umgesetzt werden müssen, um alle Mitarbeiter\*innen Grundinformationen zu wichtigen Themen der Gesundheitsförderung nahe zu bringen. Daraus folgten auch schnelle Umsetzungen. Welche nachhaltige Wirkung die Umsetzung und der Transfer der Maßnahmen über die Projektlaufzeit hinaus hinterlässt, ist abhängig von den individuellen Interessen der Mitarbeiter\*innen. Um dies zu überprüfen ist im Herbst 2023/Frühling2024 eine weitere Mitarbeiter\*innenbefragung mittels Kombi AG Österreich geplant.

Aufgrund der Aussagen von zahlreichen Mitarbeiter\*innen, dass Mitarbeiter\*innen auch krank in den Dienst kommen um Begleitungsengpässe zu kompensieren, wurden von der ÖGK die Krankenstände erhoben und als Faktenbasis für die Bearbeitung herangezogen. Hier hat man die Jahre 2021 und 2022 miteinander verglichen, um zu erheben, ob es aufgrund der umgesetzten Maßnahmen eine Veränderung betreffend der Krankenstandzahlen gab. Der Durchschnitt aus dem Jahr 2022 lag dann aber höher. Wir kamen zu dem Entschluss, dass es aufgrund der steigenden Mitarbeiter\*innenzahl von 142 auf 156 Personen und der anhaltenden Covid19 Epidemie, zu diesem Anstieg kam. Viele der Krankenstände waren Absonderungsbescheide. Insbesondere für das Projekt hat es dennoch nützliche Informationen geliefert, denn die Zahl der Kurzzeitkrankenstände hat deutlich abgenommen und man könnte davon ausgehen,



dass der Aufbau der persönlichen Gesundheitskompetenzen mittels der gesetzten Maßnahmen ausschlaggebend für diesen Erfolg war.

Eine weitere Form der Evaluation wurde für den Dienstleistungsbereich der Schulasistent\*innen, dem Evaluationsradar, welcher von der FGÖ zur Verfügung gestellt wird, durchgeführt. Mittels dieses Formates konnte die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter\*innen erhoben werden. Wichtig scheint für diese Dienstleistungsgruppe nicht nur die Besserstellung der Entlohnung, sondern auch die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung und die damit verbundenen Arbeitszufriedenheit.

#### 4. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Zusammenfassend kann man festhalten, dass das Projekt in seiner Umsetzung und den entwickelten Maßnahmen zu 80% seine Wirkung erzielt hat. Die 80% setzen sich vor allem aus der schnellen und unbürokratischen Umsetzung von Maßnahmen zusammen. Auf der Ebene der Verhältnisprävention wurden beispielsweise Maßnahmen wie die Anschaffung von I-Pads für eine nahtlose Dokumentation, die räumliche Veränderung zur Erweiterung der Rückzugsmöglichkeiten für Mitarbeiter\*innen und der Ankauf von höhenverstellbaren Bürotischen für die Möglichkeit des ergonomischen Arbeitens, umgesetzt. Auf der Ebene der Verhaltensprävention wurde einige Workshops und Fortbildungen aber auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit umgesetzt. Diese sind grundsätzlich als sehr positiv zu bewerten. Leider ist es aber trotz intensiver Bemühungen (dienstleistungsübergreifende Gesundheitszirkel, Weihnachtsfeier, Herbstfest, gemeinsame Jause, ..) nicht gelungen, dass die Motivation zur Erhöhung der persönlichen Gesundheitskompetenz gestiegen ist. Als Teilziel kann dennoch festgehalten werden, dass über die weitere Durchführung der Mitarbeiterbefragung zumindest keine Verschlechterung eingetreten ist.

Es gibt eine klare Erkenntnis zu den Einflussfaktoren für das „nicht gelingen“ dieses Zieles. Es stellt sich als äußerst schwierig da, so unterschiedliche Dienstleistungen mit den unterschiedlichen Rahmenbedingungen über ein gemeinsames Projekt zum größeren Teil zufrieden zu stellen. Hier könnte der Ansatz sein, in Zukunft für den gesamten Betrieb auf ein einheitliches Umsetzen von arbeitsrechtlichem Vorgehen zu setzen und die Unterstützung für die Mitarbeiter\*innen hinsichtlich der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin auszubauen.

Im Projektantrag wurde über die gesundheitliche Chancengleichheit für die Mitarbeiter\*innen in den mobilen Diensten und der Dienstleistung der Schulasistenz gesprochen. Weiter war hier die Sekundärzielgruppe der Frauen gesondert angegeben. Im Laufe des Projektes (schon zur Startphase) wurde schnell klar, dass die Frau als Sekundärzielgruppe als solches nicht vorhanden ist. Im Betrieb selbst ist die Frau aufgrund ihrer Überzahl im Betrieb nicht benachteiligt und auch in allen anderen arbeitsrechtlichen Belangen, wie Entlohnung oder Schlechterstellung konnten keine Merkmale gefunden werden. Somit ist die Gruppe der Frau als Zielgruppe in den Hintergrund gerückt. Umso intensiver kam die Dienstleistung der Schulasistenz in den Vordergrund.

Wichtig ist aber zu erwähnen, dass die Work-Life-Balance der Mitarbeiter\*innen in eine positive Richtung bewegt. Durch klare Rahmenbedingungen und das Sicherstellen der Gleichbehandlung aller Dienstleistung, die nahtlose und zeitgleiche Kommunikation und die Möglichkeit der Teilnahme an regelmäßigen Bewegungseinheiten innerhalb der Arbeitszeit, entsprechen dem Grundgedanken der Ganzheitlichkeit und fördern das Gefühl eines positiven Betriebszugehörigkeitsgefühl.

Die Einführung von Verantwortlichen zur routinierten Aktualisierung des Intranets und der entsprechenden Zugangsdaten aller Mitarbeiter, ermöglicht allen Mitarbeiter\*innen nicht nur Informationen zeitgleich, sondern auch in gleicher Qualität zu erhalten.

Ebenfalls wird die Prozessentwicklung, betreffend das gemeinsame Arbeiten an einem Dokument, als sehr positiv empfunden. Einzelschritte wie, abspeichern, neu laden, weiterleiten und wiederholendes besprechen von Veränderungen und Ergänzungen in den Dokumenten fallen weg. Dadurch ergeben sich zeitlicher Ressourcen, welche für andere Handlungsfelder genutzt werden können.

Der Transfer des Projektes ist aufgrund dessen, dass die Lebenshilfe Weiz GmbH nicht das einzige Unternehmen innerhalb der Behindertenhilfe ist, jedenfalls möglich. Zu bedenken gebe ich nur, dass zwar die Dienstleistungsangebote in der Behindertenhilfe die gleichen sind, die Umsetzung der Dienstleistung aber aus verschiedenen Merkmalen heraus überall anders gestaltet sind. Beispielsweise können sich die örtlichen, räumlichen, zeitlichen und personellen Unterschiede so gestalten, dass die Übernahme des Projektes mit seinen Strukturen, Prozess und den Rollen womöglich nicht zur Gänze möglich ist.

Möchte man nun noch auf die nachhaltigen Maßnahmen eingehen, sollte auf jeden Fall über die Angebote der regelmäßigen Bewegungs- und Entspannungseinheiten eingegangen werden. Diese sind aufgrund der unterschiedlichen zeitlichen und örtlichen Gegebenheiten unabhängig von den Leistungsangeboten für die Gesamtheit der Mitarbeiter\*innen nutzbar. Weiter zeigt die Form der Informationsweitergabe, dass Mitarbeiter\*innen jederzeit ihrer Holschuld nachkommen und sich dadurch zeigt, dass immer mehr Mitarbeiter\*innen qualitativ besser informiert sind und entsprechend den Qualitätsstandards im Bereich Kommunikation adäquat agieren.

Nun wäre abschließend noch zu erwähnen, dass die Umsetzung einer standardisierten Verpflegung für den Mitarbeiter und Kunden, über die betriebseigene Küche, als positiv wahrgenommen wird. Eine abwechslungsreiche und vitaminhaltige Verpflegung unterstützt nachhaltig die körperliche und auch seelische Gesundheit der Mitarbeiter\*innen.

## 5. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Um die zentralen Lernerfahrungen und Empfehlungen zusammenzufassen, wird die Form der Aufzählung bevorzugt:

Förderliche Faktoren:

- Zustimmung und Unterstützung des Projektes über die Geschäftsführung; eine Vielzahl an qualifizierten Mitarbeiter\*innen welche für die Umsetzung einiger Maßnahmen förderlich waren;
- Einhaltung von festgelegten Terminen;
- schnelle Entscheidungsfindung durch gute Aufbereitung von möglichen Maßnahmen über die Steuerungsgruppe;
- fachliche Unterstützung über die Unternehmensberatung Vivum
- Zusage für zusätzliches Budget für die Umsetzung von situationsbedingten Notwendigkeiten;
- Sicherstellen von zusätzlichem Budget über den Projektzeitraum (SEG-Zulage Schulassistentz) hinaus
- Verhaltensbedingte Merkmale der Mitarbeiter\*innen (über den Tellerrand schauen, ganzheitlich Denken, Begeisterungsfähigkeit, Motivation...)
- Unterstützung über die FGÖ und ÖGK
- Offene und ehrliche Kommunikation

Hinderliche Faktoren:

- Unterschiedliche Dienstzeiten und die damit verbundenen Verfügbarkeiten der Mitarbeiter\*innen der verschiedenen Dienstleistungen
- Örtliche Distanzen zwischen den Standorten;
- Persönliche Ressourcen und Haltungen der Mitarbeiter\*innen betreffend den Zugang zum Thema Gesundheit
- Unterschiedliche Haltungen der Fachbereichsleitungen

Die zentrale Lernerfahrung war, wie es das Projekt von FH Joanneum Gesellschaft mbH sehr gut zeigt, wie schwierig die Umsetzung eines Projektes ist, wenn es so viele unterschiedliche Dienstzeiten innerhalb des Unternehmens gibt. Dementsprechend schwieriger gestaltet sich auch die Umsetzung von Angeboten, wie Workshops oder ähnliches, ohne den Arbeitsalltag der Dienstleistung und somit des Arbeitnehmers zu stören. Weiter müssen ganz viele kleine Maßnahmen auf die unterschiedlichsten Dienstleistungen angepasst werden bzw. Maßnahmen, welche das ganze Unternehmen betreffen (Kommunikations- und Informationsstandards), so gesetzt werden, dass möglichst viele davon profitieren und diese nutzen können). Dies verlangt die Fähigkeit eines weitreichenden und vernetzenden Denkens und ein zielorientiertes Differenzieren von „für“ und „wider“.

Als weitere zentrale Lernerfahrung würde ich ebenfalls die Erfahrung anführen, dass ein Wechsel in der Projektleitung während eines Projektzeitraumes nicht zu empfehlen ist, da die weiterführende Person, viele informelle Gespräche und Vereinbarungen innerhalb der Gruppen nicht kennt und somit viel Information und wichtiger Input verloren geht.

Würde ich ein solches Projekt nochmals starten, würde ich die Zusammensetzung der Gesundheitsbeauftragten/Steuerungsgruppe nach inhaltlichen Themenbereichen gliedern und nicht nach der Dienstleistungszugehörigkeit. Dies könnte dann zum Ergebnis haben, dass man zum Beispiel eine Gruppe hat, welche sich mit dem Thema Motivation befasst oder eine andere Gruppe mit dem Thema Arbeitssicherheit, Kommunikation oder Körperbewusstsein.



Um das Projekt abrundend beschreiben zu wollen, habe ich den Eindruck gewonnen, obwohl ich erst seit wenigen Monaten für das Projekt zuständig bin, dass der Schlüssel zu einer erfolgreichen Projektumsetzung eine funktionierende Kommunikation ist. Dies beinhaltet sowohl die schriftliche als auch die persönliche Kommunikation. Und dafür braucht es interessierte und gesundheitsbewusste (körperlich und seelisch) Menschen, die bereit sind auch außerhalb der Dienstzeit einen Beitrag zu leisten.

## Anhang

Listen Sie Ihre veröffentlichbaren Beilagen zum Bericht auf. Diese sind ebenso wie der Bericht selbst im Projektguide hochzuladen.

*Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:*

**Hinweis:**

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.