

# 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>                            | 3282   |
| <b>Projekttitel</b>                             | Gesund und Zufrieden im Arbeitsleben                                       |
| <b>Projektträger/in</b>                         | FGÖ  |
| <b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b> | 04/2021 bis 06/2024; 39 Monate   |
| <b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>                  | Mitarbeiter*innen der TKJ GmbH   |
| <b>Erreichte Zielgruppengröße</b>               | Ca. 150  |
| <b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>       |  |
| <b>Autoren/Autorinnen</b>                       | GF & Assistenz d. GF   |
| <b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>     | <a href="mailto:office@kinder-jugend.tirol">office@kinder-jugend.tirol</a> |
| <b>Weblink/Homepage</b>                         | <a href="http://www.kinder-jugend.tirol">www.kinder-jugend.tirol</a>       |
| <b>Datum</b>                                    | 30.09.2024   |

## 1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.200 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- Projektbeschreibung (Projektbegründung, Zielsetzung, Setting/s und Zielgruppe/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen)
- Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

**Projektbeschreibung** (Projektbegründung, Zielsetzung, Setting/s und Zielgruppe/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen)

Die Tiroler Kinder und Jugend GmbH beinhaltet die Fachbereiche Kinderschutz Tirol, Soziale Arbeit & Schule sowie fleX – Beratung Begleitung Wohnen, die in den Bereichen Prävention, Beratung, Begleitung und Schutz von Kindern bzw. Jugendlichen und deren relevantem Umfeld tätig sind.

Dienstnehmer\*innen im psychosozialen Umfeld sind stets gefordert, mit belastenden Situationen bestmöglich umzugehen. Die Einführung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung verfolgt das Ziel, die Arbeitssituation für alle Mitarbeiter\*innen so attraktiv und gesundheitsförderlich wie möglich zu gestalten. Indirekt profitieren davon auch die Klient\*innen selbst.

Erster Schritt der betrieblichen Gesundheitsförderung war eine fundierte Ist-Standanalyse mittels dem Inventar IEGA. Durch den Fragebogen wurden die Mitarbeiter\*innen zu ihrem arbeitsbezogenen Verhalten, ihrer Einschätzung von Gesundheitsressourcen und Arbeitsverhältnissen sowie zu ihren Führungskräften befragt. Die Ergebnisse der Standortbestimmung erlauben die Ableitung von Schlussfolgerungen und die Erarbeitung passgenauer, gesundheitsfördernder Maßnahmen.

### **Ergebnisse, Lernerfahrungen & Empfehlungen**

Die Standortbestimmung hat das erfreuliche Ergebnis eines sehr hohen Anteils an gesundheitsförderlichem Arbeitsmuster ergeben.

Die Ist-Analyse hat sich als sehr nützlich erwiesen und begleitet Entscheidungsfindungen im Unternehmen. Die ausgearbeiteten Maßnahmen an die sich stets ändernden Rahmenbedingungen und Bedürfnisse anzupassen, stellt eine besondere Herausforderung in diesem Projekt dar. Weiters ist es bedeutend, neben der Vielzahl von individuellen Bedürfnissen, den Fokus auf das gemeinsame und verbindende Interesse eines Betriebs mit gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen zu halten.

## 2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

welche Überlegungen zum Projekt geführt haben, welche Organisationen bzw. Partner/innen das Projekt entwickelt haben, ob und welche Anleihen Sie an allfälligen Vorbildprojekten oder Vorläuferprojekten genommen haben.

Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit im salutogenetischen Sinne sind für ein lebenswertes Leben zentrale Faktoren. Hierbei sind auch Dienstgeber\*innen gefordert, ihren Beitrag zu leisten. Gerade im psychosozialen Berufsfeld sind Mitarbeiter\*innen sehr gefordert, auf sich und ihr Wohlbefinden gut zu achten. Mitarbeiter\*innen der Tiroler Kinder und Jugend GmbH unterstützen Kinder, Jugendlichen und deren Bezugssysteme in großen Belastungssituationen. Hierbei sind sie selbst häufig aversiven Inhalten, wie Gewalt, sexuellem Missbrauch, Selbst- und Fremdgefährdung ausgesetzt.

Die Tiroler Kinder und Jugend GmbH hat es sich zum Ziel gemacht, die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen in den Fokus zu stellen - im Interesse und der Notwendigkeit aller hier Beschäftigten, jedoch auch im Sinne der uns anvertrauten und sich uns anvertrauenden Kinder und Jugendlichen.

Das internetbasierte Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Arbeit (IEGA) (Fischer, Schaarschmidt & Kcienzy-Kreiziger, 2019) ist ein Instrument zur Analyse des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens von Beschäftigten sowie zur Einschätzung der konkreten Arbeitsverhältnisse in Wirtschaft und Verwaltung. Nach einer Sondierung mit Dr. Fischer, ob IEGA für die TKJ geeignet erscheint, wurden zwei externe Moderator\*innen namhaft gemacht, die das Vorhaben begleitet und evaluiert haben.

- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.

Die Mitarbeiter\*innen der Tiroler Kinder und Jugend GmbH arbeiten mit direkt und indirekt von Gewalt betroffenen Kindern und Jugendlichen, mit (sozial) benachteiligten Kindern und Jugendlichen, mit Heranwachsenden in chronischen wie akuten Krisensituationen, mit Kindern und Jugendlichen mit Missbrauchserfahrungen, generell mit oft vielfach belasteten Kindern und Jugendlichen sowie deren Bezugssystemen. Diese Tätigkeit erfordert stabile, gesunde, erwachsene und belastungsfähige Mitarbeiter\*innen und macht es zu einer Notwendigkeit für die Dienstgeberin, für ein gutes und gesundes Arbeitsumfeld zu sorgen.

- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.

Tiroler Kinder und Jugend GmbH, Prävention Beratung Begleitung Schutz  
*Zentrale in Innsbruck:* Geschäftsführung, Fachbereichsleitungen, Verwaltung  
*Fünf Kinderschutzzentren in Tirol:* Mitarbeiter\*innen in Innsbruck, Lienz, Imst, Wörgl und Reutte

*Zwei Krisenwohneinrichtungen sowie betreutes Wohnen für Jugendliche:* Turntable in Kufstein und neMo in Schwaz, sowie baseCamp Mitarbeiter\*innen mit Standort Kufstein  
*Schulsozialarbeiter\*innen an Schulstandorten in ganz Tirol* verteilt

Mitarbeiter\*innen der schulischen Gewaltprävention Bereich: Gesundheits- und Sozialwesen

- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).

Primäre Zielgruppe sind alle Mitarbeiter\*innen der Tiroler Kinder und Jugend GmbH

Indirekt profitieren auch unsere Zielgruppen von gesunden und stabilen Mitarbeiter\*innen.

- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Die Gesundheitsförderung ist eine innerbetriebliche Maßnahme, die allen Mitarbeiter\*innen der Tiroler Kinder und Jugend GmbH ermöglichen soll, Erkenntnisse über ihre persönlichen und arbeitsbezogenen Gesundheitsressourcen zu erhalten, sich in die innerbetriebliche Maßnahmenplanung einzubringen und an etwaigen neu implementierten Angeboten zu Anteil zu nehmen. Durch die zielgerichteten gesundheitsförderlichen Maßnahmen und generelle Implementierung eines Leitungskreises, zusammengesetzt aus Führungskräften und gewählten Delegierten aus den Reihen der Mitarbeitenden, soll dem großen Wunsch nach Partizipation Rechnung getragen werden.

### 3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.

Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Tiroler Kinder und Jugend GmbH ist die nachhaltige Mobilisierung individueller Gesundheitsressourcen und die Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen für die Förderung von Gesundheitsfaktoren.

Flankiert werden diese Maßnahmen von einem Organisationsentwicklungsprozess, der die Selbstverantwortung der Mitarbeiter\*innen stärkt und ihnen konkrete Möglichkeiten der Partizipation bei unternehmensrelevanten Fragestellungen bietet.

Ausgangspunkt des Projekts war eine Standortbestimmung. Das internetbasierte Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Arbeit (IEGA) (Fischer, Schaarschmidt & Kcienzy-Kreiziger, 2019) ist ein Instrument zur Analyse des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens von Beschäftigten sowie zur Einschätzung der konkreten Arbeitsverhältnisse in Wirtschaft und Verwaltung.

Die Ergebnisse der anonymisierten Umfrage wurden zusammengefasst allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und detailliert in den jeweiligen Bereichen vorgestellt und diskutiert. Daraus wurden in jedem Bereich Maßnahmen erarbeitet, die der Gesundheitsförderung dienen. Da diese Erhebung spezifisch ausgewertet werden kann, ist ein Eingehen auf unterschiedliche Bedürfnisse verschiedener Fachbereiche und Verwaltung kein Thema.

In der Projektgruppe und im Leitungskreis (als generelle innerbetriebliche Steuergruppe) wurde der Umsetzungsfortschritt laufend supervidiert.

Aufgrund technischer Pannen konnte eine zweite Erhebung zur Evaluierung und weiteren Bestimmung nicht durchgeführt werden. Daher wurde in unterschiedlichen Fokusgruppen durch externe Moderator\*innen die Erreichung der Ziele bewertet.

- die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.

Für die Projektplanung und -umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung ist eine Steuerungsgruppe, bestehend aus Geschäftsführung (Projektleitung), Personalreferat, BR-Mitglied, Fachbereichsleitungen und externer Begleitung verantwortlich. In der Folge wird mittels Fokusgruppen der partizipative Ansatz weiterverfolgt, da das Gelingen und die Nachhaltigkeit des Projekts maßgeblich davon abhängen, dass sie auf breiter Basis getragen werden.

Für den Prozess der Organisationsentwicklung, die einerseits als Voraussetzung für die Nachhaltigkeit und andererseits bereits als wesentliche Maßnahme gesehen wird, ist die Geschäftsführung unter Einbezug des mittleren Managements und einer externen Begleitung verantwortlich.

- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen

Unterstützt wird die Tiroler Kinder und Jugend GmbH als Chartabetrieb von der ÖGK, Abt. Betriebliche Gesundheitsförderung.

Bei einem Kaminesgespräch, zu dem die Geschäftsführung geladen war, konnten die Erfahrungen an Interessierte weitergegeben werden. Systempartner\*innen im Gesundheits- und Sozialbereich können von unseren Erfahrungen profitieren.

Weiters ist angedacht, in Medien, auf der Homepage und im Jahresbericht auf das Projekt hinzuweisen.

- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.

Die größte Veränderung des Ablaufs bezog sich auf die Entscheidung, aufgrund technischer Pannen die zweite und zur Evaluation gedachte Standortbestimmung mit dem bereits für die erste Erhebung eingesetztem Inventar abzusagen und die Evaluation stattdessen in Fokusgruppen durch die externen Moderator\*innen durchzuführen.

Dadurch hat sich der (vorläufige) Abschluss des Projekts verzögert.

## 4. Evaluationskonzept

Wenn Sie eine Evaluation beauftragt/umgesetzt haben, beschreiben Sie kurz

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.

Um Transparenz und Objektivierbarkeit zu gewährleisten, soll die Evaluierung der betrieblichen Gesundheitsförderung extern durchgeführt werden, vor allem um die Treffsicherheit der Maßnahmen und Nachhaltigkeit zu überprüfen.

Hierfür war eine erneute Durchführung des Inventars geplant, die wie oben dargestellt in der Form nicht stattfinden konnte. Daher wurden intern die Ergebnisse einer kritischen Beurteilung unterzogen und die Evaluation extern begleitet durch eine qualitative Erhebung in Fokusgruppen realisiert.

- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)

Da das ursprünglich angedachte Evaluationskonzept in der geplanten Form nicht umgesetzt werden konnte (siehe oben), gingen die externen Moderator\*innen wie folgt vor:

Im Rahmen eines Evaluierungsworkshops wurde mittels einer Fokusgruppe eine qualitative Befragung durchgeführt. In der ersten Runde waren die jeweiligen Fachbereichsleitungen aus dem Kinderschutz, Soziale Arbeit und Schule sowie fleX anwesend. Um einen tieferen Einblick zu erhalten, wurde die zweite Runde mit Mitarbeiter\*innen durchgeführt (2 Personen aus dem Kinderschutz, 1 Person Soziale Arbeit und Schule, 1 Person aus der Verwaltung; fleX konnte aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen nicht teilnehmen).

Eine Konkretisierung der Besprechungspunkte war in diesem Workshop nicht möglich, es wurde aber allgemein zurückgeblickt, welche Maßnahmen umgesetzt wurden und die Mitarbeiter\*innen um ihre Einschätzung dazu gebeten. Weiters wurde gesammelt, welche zusätzlichen Maßnahmen sich die Mitarbeiter\*innen je Fachbereich noch wünschen würden.

- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:
  - Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?
  - Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
  - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

## 5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Bitte stellen Sie die Projektergebnisse sowie die Ergebnisse der Reflexion/Selbstevaluation und/oder externen Evaluation ZUSAMMENFASSEND dar.

Stellen Sie insbesondere dar

- welche Projektergebnisse vorliegen und welche Wirkungen mit dem Projekt erzielt werden konnten.
- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.
- inwieweit bzw. mit welcher Strategie das Projekt zur Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen hat und was sich in Hinblick darauf gut oder weniger gut bewährt hat.
- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.
- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.
- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.
- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.
- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.
- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.
- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.

Der gewählte Ansatz ermöglicht auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen der Verwaltung und der drei Fachbereiche einzugehen. Daher fallen die Maßnahmen, die partizipativ als gesundheitsförderlich identifiziert wurden, sehr unterschiedlich aus. Diese reichen von der räumlichen Umplanung von Dienstzimmer und Schlafzimmer und der Vergrößerung von Räumen in den Kinderschutzzentren, über einer gewünschten gemeinsamen Supervision zur Vereinfachung administrativer Abläufe und dem Wunsch nach verstärkter Partizipation.

Im Laufe der Umsetzung der Maßnahmen sind weitere individuelle Wünsche aufgetaucht. Um diese ebenso zu behandeln und um generelle Strategien der Gesundheitsförderung auch nach Abschluss des Projekts weiterzuentwickeln wurde eine Arbeitsgruppe implementiert. Ausgehend von den partizipativen Erhebungen befassen sich die Mitglieder mit oben genannten Themen und erarbeitet Maßnahmen, die die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen im Unternehmen erhöhen sollen. Diese werden zur Diskussion und Entscheidung dem Leitungskreis vorgelegt. Die Arbeitsgruppe ist für die Dauer von 1,5 Jahren angelegt und wird im Anschluss ebenso in Hinblick auf die Zielerreichung evaluiert.

## 6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.
- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.
- was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

Eine der zentralen Gründe, warum IEGA und das daraus abgeleitete Vorgehen gewählt wurde, ist das passgenaue Entwerfen von Maßnahmen unter aktiven Einbezug aller Mitarbeitenden. Zudem werden in IEGA Bereiche abgefragt, die im Rahmen des individuellen oder betrieblichen Einflussbereichs liegen.

Die gewählten Aktivitäten und Strukturveränderungen bleiben durch die Verankerung in der Basis und Unterstützung der Leitungsebene auch nach Ablauf des Projekts bestehen.

Durch starkes Wachstum der TKJ, zusätzliche Leistungsbereiche, Wechsel im Projektteam und im mittleren Management, ist die Projektleitung und das Projektteam gefordert, die gemeinsam initiierten Maßnahmen nachhaltig weiterzuführen und deren Entstehung zu verdeutlichen. Fehlende Zeitressourcen für Vorhaben abseits vom Linienbetrieb erschweren den Austausch und auch Fortschritt in der Umsetzung.

Die IST-Standanalyse als konkreten Ausgangs- und Bezugspunkt ist sehr hilfreich, v.a. um folglich die Maßnahmen besser einordnen zu können und um bei der Entwicklung des Maßnahmenkatalogs nicht von den eigentlichen Zielen abzuweichen. Beim Erstellen dessen liegt die Herausforderung darin, die Wünsche und Vorstellungen zu bündeln und eine passende Auswahl zu treffen, die für Mitarbeiter\*innen und für die GmbH umsetzbar und nachhaltig ist.

Zudem ist der Dialog zwischen Mitarbeiter\*innen und Steuerungsgruppe essenziell, damit Transparenz darüber herrscht, welche Maßnahmen umsetzbar sind und welche Wünsche eventuell keine Berücksichtigung finden. Da bei der weiteren Bearbeitung des Themas von Seiten der Mitarbeitenden individuelle Wünsche kamen, die im Rahmen der Erhebung nicht erwähnt wurden. Hier ist es durchaus herausfordernd, Mitarbeitende dazu zu gewinnen, abseits von individuellen Wünschen den Fokus auf gemeinsam formulierte Ziele zu richten.

## Anhang

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

- Foto Mag.<sup>a</sup> Birgit Streit + Mag. Manuel Ortner Gesamtklausur
- Foto GFin Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Petra Sansone, MAS, Gesamtklausur
- Arbeitsgruppen Gesamtklausur

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

- *Projektablaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Evaluationsendbericht*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Befragungsergebnisse*
- *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
- *Seminarpläne, Curricula*
- *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen, Tagungsbände*
- *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
- *Projektpräsentationen*
- *Projektprodukte wie Handbücher etc.*
- *Pressemeldungen*

**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.