



INSTITUT FÜR GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND PRÄVENTION GMBH

Abschlussbericht externe Prozessevaluation

BGF-Projekt „Wir für uns“

Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH

03.08.2011

Mag. Martin Mayer

Impressum

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention

Geschäftsführerin:

Mag^a. Beate Atzler, MPH

Dieser Bericht wurde am 03.08.2011 fertig gestellt.

Berichtlegung:

Mag. Martin Mayer

Kontaktadresse für Rückfragen

Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH

Mag. Martin Mayer

Haideggerweg 40

8044 Graz

Tel.: +43 (0) 50 / 23 50 DW 37911

Fax: +43 (0) 50 / 23 50 DW 77900

E-Mail: martin.mayer@ifgp.at

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Reflexionsworkshop Projektteam 19.03.2009.....	5
3	Befragung GesundheitszirkelteilnehmerInnen 16.07.2009.....	7
4	Dokumentenanalyse 1. Gesundheitsbericht 01/2010.....	9
5	Fokusgruppe StandortleiterInnen 27.04. 2010.....	10
6	Fokusgruppe Projektteam 27.04.2010.....	12
7	Ergebnisse der MitarbeiterInneninterviews.....	14

1 Einleitung

Die Lebenshilfe Bezirk Judenburg Gemeinnützige GmbH hat beginnend mit Februar 2009 ein Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung umgesetzt. Im Rahmen des BGF-Projekts „Wir für uns“ wurde das Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) vom Unternehmen mit der begleitenden externen Prozessevaluation beauftragt.

Der Nutzen der Evaluation richtet sich nach den Adressaten der Evaluationsergebnisse: Die Lebenshilfe Bezirk Judenburg ist daran interessiert, (1) aussagekräftige Rückmeldungen während der Projektumsetzung zu erhalten sowie (2) das BGF-Projekt während der Umsetzung systematisch zu optimieren. Ziel der Prozessevaluation war es somit durch die Zurverfügungstellung von Informationen zu zentralen Aspekten der Projektarbeit in Form von Dokumentenanalysen sowie durch die Befragung ausgewählter interner Stakeholder (z.B. VertreterInnen des Projektteams, Führungskräfte, GesundheitszirkelteilnehmerInnen, MitarbeiterInnen an den einzelnen Standorten) etwaige noch unberücksichtigte Risiken oder Projektzielabweichungen frühzeitig zu erkennen. Diese zusätzlichen Informationen sollten einen erweiterten Blick auf wesentliche Erfolgsfaktoren und Verbesserungspotenziale ermöglichen. Die weiterführende Ableitung von Verbesserungsvorschlägen zielte letztlich auch darauf projektinterne Lernprozesse zur Optimierung der Projektarbeit weiter anzuregen, um eine auf Nachhaltigkeit angelegte Implementierung der BGF zu unterstützen.

Zusätzlich legt der FGÖ als Fördergeber einerseits auf eine fundierte Projektbewertung auf Basis quantitativer und qualitativer Erhebungsmethoden sowie auch andererseits auf eine entsprechende Erfahrungsdokumentation seiner geförderten Projekte Wert.

Die EvaluatorInnen sehen alle Stakeholder der Evaluation als ExpertInnen für ihren Arbeitsbereich und ihre Umwelt. Dies stellt bei qualitativen Erhebungsmethoden die Basis für einen respekt- und vertrauensvollen Umgang dar. Die EvaluatorInnen nehmen sich selbst als ExpertInnen für Evaluationsmethodik wahr. In der durchgeführten Evaluation orientieren wir uns an den Standards der „Deutschen Gesellschaft für Evaluation“.¹

¹ Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. (2002): Standards für Evaluation. Köln.

Im Rahmen der Prozessevaluation wurden verschiedenste sozialwissenschaftliche Methoden eingesetzt. Diese werden im Folgenden in chronologischer Reihenfolge im Überblick angeführt und in den jeweils zugehörigen Kapiteln genauer beschrieben:

- Reflexions-Workshop mit dem Projektteam (Kap. 2, Seite 5)

In einem Reflexions-Workshop mit VertreterInnen des Projektteams wurde bereits zu einem frühen Zeitpunkt zentrale Stärken und Verbesserungspotenziale der bisherigen Projektumsetzung erarbeitet und darauf aufbauend zentrale Stärken und Verbesserungspotenziale des BGF-Projekts abgeleitet (*übermitteltes Dokument 1: Protokoll Reflexionsworkshop*).

- Befragung GesundheitszirkelteilnehmerInnen (Kap. 3, Seite 7)

Im Anschluss an die jeweils letzte Sitzung der Gesundheitszirkel wurden die TeilnehmerInnen gebeten wichtige Faktoren sowohl zum BGF-Projekt als auch zur Arbeitsweise der Gesundheitszirkel einer persönlichen Bewertung zu unterziehen. Neben der Erstellung eines Kurzfragebogens wurde die Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse in Form einer Präsentation und einer schriftlichen Zusammenfassung vorgenommen (*übermittelte Dokumente 2,3,4: Kurzfragebogen für GesundheitszirkelteilnehmerInnen, Präsentation Befragungsergebnisse, Tabellenband Befragungsergebnisse*).

- Dokumentenanalyse 1.Gesundheitsbericht (Kap. 4, Seite 9)

Nach erfolgter Durchführung der ersten MitarbeiterInnenbefragung wurde der erste Gesundheitsbericht durchgesehen und von Seiten der Prozessevaluation einige Anmerkungen und Kommentare vorgenommen bzw. erste Vorschläge für eine Projektzielstruktur erarbeitet (*übermitteltes Dokument 5: Kommentare und Ergänzungen Gesundheitsbericht*).

- Fokusgruppe StandortleiterInnen (Kap. 5, Seite 10)

Die für den Projekterfolg wichtige Anspruchsgruppe der StandortleiterInnen wurde in Form einer Fokusgruppe über Erfolgsfaktoren und Verbesserungsmöglichkeiten zum laufenden BGF-Projekt befragt (*übermitteltes Dokument 6: Präsentation Fokusgruppe StandortleiterInnen*).

- Fokusgruppe VertreterInnen Projektteam, MitarbeiterInneninterviews (Kap. 6 und 7, Seiten 12-15)

VertreterInnen des Projektteams haben ca. ein Jahr nach dem ersten Reflexionsworkshop im Rahmen einer weiteren Fokusgruppe erneut zentrale Aspekte der Projektarbeit bewertet. Zusätzlich wurden diese gebeten anhand eines Interviewleitfadens ihre KollegInnen an den jeweiligen Standorten zum BGF-Projekt zu befragen. Die Ergebnisse der Mitarbeiterinterviews wurden von den einzelnen Projektteammitgliedern in Form einer eigenen Nachbesprechung mit der externen Prozessevaluation vor Ort vorgestellt (*übermittelte Dokumente 7,8: Präsentation Fokusgruppe Projektteam/MitarbeiterInnen, Interviewleitfragen MitarbeiterInnen*).

2 Reflexionsworkshop Projektteam 19.03.2009

Methode:

Im Rahmen eines halbtägigen Reflexions-Workshops mit VertreterInnen des Projektteams galt es den damals aktuellen Projektprozess im Sinne einer Standortbestimmung zu reflektieren und aus der Diskussion heraus erste Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Ergebnisse:

Gesamteindruck:

Bei der Beurteilung des Gesamteindrucks vom Projekt anhand einer Skalierungsfrage („Projektbarometer“) lag der Durchschnittswert des Projektteams bei „7“, was auf ein überdurchschnittliches bzw. hohes Zufriedenheitsniveau betreffend mit der BGF-Projektarbeit schließen lässt (Skala von 1-10, je höher der Wert desto positiver fällt die Bewertung aus). Zusätzlich ist positiv anzumerken, dass die vorgenommenen Bewertungen der einzelnen Teammitglieder sehr homogen waren und es keine negativen Ausreißer betreffend der Projekteinschätzung gegeben hat.

Erfolgsfaktoren:

Zentrale Stärken der bisherigen Projektarbeit waren die bisherigen positiven Erfahrungen in der Zusammenarbeit zwischen dem Projektteam und der Projektleitung. Außerdem wurde das Gelingen der zentralen Kick off-Veranstaltung am Beginn des Projekts und die damit verbundene positive Einstellung der Belegschaft gegenüber dem BGF-Projekt angesprochen ebenso wie die Unterstützung durch die Geschäftsführung und durch die Führungsmannschaft. Als weiterer Erfolgsfaktor wurde das interne Projektmanagement und die entsprechende professionelle Projektplanung sowie die Gewährleistung eines regelmäßigen Informationsflusses zum BGF-Projekt (Newsletter, Ansprechpartner Standorte, etc.) hin zu den einzelnen MitarbeiterInnen genannt.

Verbesserungspotenziale:

Die Rolle der Standortleitung wurde teilweise von den WorkshopteilnehmerInnen widersprüchlich gesehen, so standen aus Sicht der TeilnehmerInnen einige StandortleiterInnen zu diesem Zeitpunkt nicht hinter dem Projekt („StandortleiterInnen stehen zum Teil nicht dahinter - Bittsteller“). In diesem Zusammenhang wurde noch angesprochen, dass die Weitergabe der neuesten Informationen an die KollegInnen bzw. an die jeweiligen Führungskräfte im Rahmen der standortspezifischen Teamsitzungen von großer Wichtigkeit für das Projekt ist („das ist keine „Delegation von Aufgaben an Führungskräfte, sondern BGF ist vielmehr als Teil der alltäglichen Führungsaufgaben zu verstehen“; O-Ton).

Die TeilnehmerInnen haben zusätzlich noch zu viele Leerläufe zwischen den einzelnen Projektteamsitzungen wahrgenommen und eine zu starke Rücksichtnahme auf Terminverschiebungen bei bevorstehenden Projektteamtreffen.

Bezüglich des BGF-Instruments der Gesundheitszirkel besteht aus Sicht der WorkshopteilnehmerInnen noch Klärungsbedarf für viele MitarbeiterInnen der Lebenshilfe, was ein solches moderiertes Gruppendiskussionsverfahren überhaupt ist und welche Ziele damit konkret verbunden sind. Zusätzlich wurden noch Vorschläge bezüglich der personellen Zuordnung von MitarbeiterInnen mit unterschiedlicher Standortgröße diskutiert („Aus großen Einrichtungen sollten 2 MA im Gesundheitszirkel sein“).

Die daraus abgeleiteten einzelnen Verbesserungsvorschläge wurden in Form eines Protokolls schriftlich dokumentiert.

3 Befragung GesundheitszirkelteilnehmerInnen 16.07.2009

Methode:

Um zu zentralen Aspekten der Gesundheitszirkelarbeit Rückmeldungen der GesundheitszirkelteilnehmerInnen (GZTN) einzubeziehen, haben alle TeilnehmerInnen nach Abschluss ihrer jeweils letzten Zirkelsitzung einen eigens konzipierten Kurzfragebogen erhalten, den sich vor Ort ausgefüllt haben und die in weiterer Folge vom IfGP statistisch ausgewertet worden sind. Insgesamt haben 35 GesundheitszirkelteilnehmerInnen an der Befragung teilgenommen.

Ergebnisse:

Im Rahmen einer allgemeinen Einschätzung zu ihrer Zufriedenheit mit dem BGF-Projekt „Wir für uns“ anhand einer Skalierungsfrage lag der Durchschnittswert der an der Befragung teilnehmenden MitarbeiterInnen bei „8,4“, was auf ein hohes Zufriedenheitsniveau betreffend mit der Gesundheitszirkelarbeit schließen lässt (Skala von 1-10, je höher der Wert desto positiver fällt die Bewertung aus).

Bezugnehmend auf einige weiterführende Fragen zum BGF-Projekt haben 67% der Befragten angegeben, dass das BGF-Projekt aus ihrer Sicht sinnvoll ist („trifft völlig zu“; 4-stufige Antwortskala). Mehr als jeder zweite Befragungsteilnehmer (57%) gibt an, dass die Führung hinter dem BGF-Projekt steht („trifft völlig zu“, 43% „trifft eher zu“). Etwas mehr als jeder dritte Mitarbeiter (38%) gibt an, dass die BGF im Haus einen angemessenen Stellenwert hat („trifft völlig zu“; 59% „trifft eher zu“, 3% trifft eher nicht zu“).

- 83% der TeilnehmerInnen beantworten die Frage nach der ausreichenden Informiertheit über das BGF-Projekt mit „trifft völlig zu“. 17% der Befragten meinen, dass dies „eher zutrifft“.

- 76,7% der an befragten GZ-TeilnehmerInnen geben an, dass sie Informationen über das BGF-Projekt über die GZ-ModeratorInnen erhalten. Weitere 73,3% beziehen Informationen direkt vom Projektteam/Projektleitung, etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53,3%) über Informationsveranstaltungen.

Weiters wurden noch wesentliche Aspekte zur Gesundheitszirkelarbeit in dem Fragebogen erhoben. Einige Ergebnisse werden im Folgenden angeführt, sämtliche weiter führende Auswertungen wurden in Form einer eigenen Präsentation dem Unternehmen übermittelt.

87% der MitarbeiterInnen haben die Frage ob in den Gesundheitszirkeln ein gutes Gesprächsklima herrscht mit „trifft völlig zu“ beantwortet. 13 % der Befragten meinten, dass dies „eher zutrifft“.

80 % der GZ-TeilnehmerInnen stimmten der Aussage völlig zu, dass die Führungskräfte die GZ-Arbeit ausreichend unterstützt haben. 17 % meinten, dass dies „eher zutrifft“, weitere 3 Prozent hingegen gaben an, dass dies „eher nicht zutrifft“.

63% der GZ-TeilnehmerInnen beantworteten die Frage ob sie im Vorfeld genügend Informationen über die Gesundheitszirkel erhalten haben mit „trifft völlig zu“. 27 % gaben an, dass dies „eher zutrifft“. 3% meinten hingegen, dass dies „gar nicht zutrifft“.

67% der Befragten stimmten der Aussage völlig zu, dass in den Gesundheitszirkeln auf Grundlage der gesammelten Problemfelder ausreichend Lösungsvorschläge und Maßnahmen erarbeitet wurden. 33 % gaben dabei an, dass dies „eher zutrifft“.

87 % der Befragten empfanden ihren zeitlichen Aufwand für die Teilnahme an den Gesundheitszirkeln als völlig angemessen. 7% gaben den Aufwand für sich als zu zeitaufwändig an. Abschließend meinten noch weitere 7%, dass sie künftig noch mehr mitarbeiten könnten.

64 % der GZ-TeilnehmerInnen gaben an, dass ihre Erwartungen an die Arbeit der Gesundheitszirkel völlig erfüllt wurden. Weitere 36 % meinten, dass dies „eher zutrifft“.

Im Rahmen von offenen Fragen hatten die GZ-TeilnehmerInnen zudem noch die Möglichkeit zentrale Erfolgsfaktoren sowie Verbesserungspotenziale zur Arbeit der Gesundheitszirkel anzugeben.

Erfolgsfaktoren:

Die am häufigsten genannten Stärken der Gesundheitszirkel im BGF-Projekt „Wir für uns“ waren für die Befragten die Arbeit der GZ-ModeratorInnen selbst, das angenehme Gesprächsklima und eine empathischen Grundstimmung den einzelnen TeilnehmerInnen und ihren Beiträgen gegenüber, die Erfahrung der Teamarbeit und das Zusammenarbeiten von verschiedensten Standorten und KollegInnen, das Finden von gemeinsamen Themenstellungen und daraus abgeleiteten Maßnahmen, die Organisation der Gesundheitszirkelarbeit, das offene Klima die eigene Meinung äußern zu können, die Bearbeitung und das gemeinsame Aufzeigen grundlegender Problemstellungen sowie die Unterstützung durch Führungskräfte.

Verbesserungspotenziale:

Weiters wurden auf die Frage hin „Was müsste passieren, damit der Gesamteindruck noch besser wird“ abschließend noch folgende Verbesserungsfaktoren am häufigsten angeführt:

Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen, ein besseres Verständnis untereinander für die Anliegen der verschiedensten Berufsgruppen, die Umsetzung von noch mehr Gesundheitszirkeln sowie eine weiterführende Sensibilisierung über das Thema Gesundheit sowie die Partizipation der GZ-TeilnehmerInnen bei der Präsentation der Maßnahmenvorschläge.

4 Dokumentenanalyse 1. Gesundheitsbericht 01/2010

Im Rahmen einer Dokumentenanalyse des ersten Gesundheitsberichts hat das IfGP einige Anmerkungen und Kommentare vorgenommen und die Angabe von konkreten und messbaren Zielen für die abschließende Erfolgsbewertung vom BGF-Projekt „Wir für uns“ angeregt.

5 Fokusgruppe StandortleiterInnen 27.04. 2010

Methode:

Die Fokusgruppe wurde mit einigen StandortleiterInnen durchgeführt und von der externen Prozessevaluation moderiert. Die Zielsetzung war die Identifikation von Erfolgsfaktoren und Verbesserungsmöglichkeiten für das laufende BGF-Projekt aus Sicht der für das Gelingen des Projekts zentralen Zielgruppe der StandortleiterInnen.

Ergebnisse:

Erfolgsfaktoren

Als grundlegende Stärken der bisherigen Projektarbeit ist das umfassende Angebot an Vorträgen und Seminaren zu gesundheitsbezogenen Themenstellungen angeführt worden. So wurden die Durchführung von Gesundheitsvorträgen, Gesundheitschecks, Vorträge zum Thema Mobbing, Burnout, Gesundes Führen, Raucherentwöhnung, etc. angesprochen. Zudem ist aus Sicht der befragten StandortleiterInnen bislang eine rege Teilnahme der MitarbeiterInnen an den BGF-Maßnahmen zu verzeichnen.

Als weiterer Erfolgsfaktor wurde das Projektmanagement angeführt. „Das Projekt und die Organisation („das ganze Drumherum“) wird von Astrid Lierzer unglaublich gut gemanagt („dickes Lob und Dankeschön!“), das wurde bei den Gesundheitszirkeln deutlich“. Weiters wurde die Zusammenarbeit mit der externen Prozessbegleitung („Martin Prangl passt als Externer sehr gut“) angeführt. Zudem ist die gute Projektkommunikation an den einzelnen Standorten durch das Projektteam; sowie die Weitergabe entsprechender Infos über BGF in den Teamsitzungen positiv angemerkt worden.

Die Rolle der Führungskräfte im BGF-Projekt ist von Seiten der StandortleiterInnen ebenfalls als positiver Faktor angeführt worden. Ihre Rolle sehen diese so, dass die Führungskräfte für die BGF sensibilisieren sollten und die Umsetzung der aufgezeigten Veränderungsmöglichkeiten im Betrieb ermöglichen.

Das bevorstehende BGF-Jahresthema und die damit verbundenen Kommunikations- und Konfliktschulungen sind ebenso als künftiger Erfolgsfaktor angeführt worden, da die in den Gesundheitszirkeln aufgezeigten Problemstellungen aus einzelnen Teams in die Konzeptionalisierung der Trainings mit aufgenommen worden sind. Zudem hat die Führungsmannschaft bereits am Seminar zur lösungsorientierten Gesprächsführung teilgenommen.

Die Querverbindungen zum parallel ablaufenden KundInnenprojekt, wo einmal im Monat mit KundInnen eine Sitzung der StandortleiterInnen und deren StellvertreterInnen durchgeführt wurden, sind abschließend auch positiv angemerkt worden.

Verbesserungspotenzial:

Aus Sicht der befragten StandortleiterInnen könnte man im Rahmen der BGF-Projektarbeit die Offenheit der MitarbeiterInnen für die Gesundheitszirkel noch weiter fördern. So hatte man teilweise den Eindruck, dass „manche Dinge nicht angesprochen worden sind, damit man sich nichts verhaut von Seiten der MitarbeiterInnen“.

Weiters ist zur Rolle der Führungskräfte in der BGF auch noch angeführt worden, dass hier für diese wichtige Zielgruppe eine nochmalige Vertiefung des BGF-Verständnisses vorgenommen werden sollte. Als weiterer Vorschlag wurde angemerkt noch zusätzlich Informationen über andere BGF-Projekte erhalten zu wollen, um künftig das interne Verständnis zum BGF-Projekt noch weiter zu vertiefen. Zudem wurde eingeräumt, dass das BGF-Verständnis unter den StandortleiterInnen noch unterschiedlich ausgeprägt ist, da nicht alle Führungskräfte an den ersten Maßnahmen geschlossen teilgenommen haben. „Gastbetrieb und Werkstättenbetrieb waren eingeladen und sind nicht zum „Gesundem Führen“- Seminar gekommen, ebenso wie Berufsassistenten und Mobile Dienste.“

Als mögliche Projektrisiken, die den künftigen Projekterfolg gefährden könnten wurde angeführt, dass im Rahmen der Maßnahmenplanung die Umsetzung eines für die MitarbeiterInnen wichtigen Themas vom Steuerkreis gestoppt könnte. Ein zusätzliches Risiko stellt für die befragten StandortleiterInnen die Gefahr dar, dass Maßnahmen angeboten werden und in weiterer Folge aber durch die MitarbeiterInnen nicht angenommen werden.

6 Fokusgruppe Projektteam 27.04.2010

Methode:

Zusätzlich wurde auch eine durch die externe Prozessevaluation moderierte Fokusgruppe mit den einzelnen VertreterInnen aus dem Projektteam durchgeführt. Nach Abschluss der Fokusgruppe wurden an die TeilnehmerInnen als „Hausaufgabe“ ein paar ausgesuchte Leitfragen zur Prozessevaluation des BGF-Projekts ausgegeben, diese sollten dann in weiterer Folge mit KollegInnen an ihrem Standort diskutiert werden. Abschließend wurde eine ca. zweistündige Nachbesprechung mit allen FokusgruppenteilnehmerInnen durchgeführt, in dem die Ergebnisse der unternehmensinternen Interviews besprochen worden sind.

Ergebnisse:

Erfolgsfaktoren

Besonders gut hat den FokusgruppenteilnehmerInnen bislang auch das **umfassende Angebot an Vorträgen**, wie z.B. zum Thema Mobbing, Ernährung, RaucherInnenentwöhnung sowie die bisher schon angebotenen Turneinheiten gefallen.

Die **Kick off- Veranstaltung** sowie der **Präsentationsabend** waren für die TeilnehmerInnen wichtige Aktivitäten von „Wir für uns“.

Durch die Auseinandersetzung mit dem BGF-Projekt haben sich aus Sicht der FokusgruppenteilnehmerInnen zudem bereits erste Effekte in Richtung **Förderung der Teamfähigkeit und einer besseren Vernetzung der MitarbeiterInnen** und der internen Kommunikationskultur gezeigt. Außerdem haben die befragten MitarbeiterInnen über ein häufigeres Miteinanderreden und eine größere Offenheit im Betrieb durch das BGF-Projekt berichtet („Durch das BGF-Projekt kommen auch MitarbeiterInnen, die bislang noch nichts miteinander zu tun gehabt haben, zusammen; Die standortübergreifende Kommunikation hat sich durch das BGF-Projekt verbessert; Die Arbeit am BGF-Projekt fördert die Vernetzung der MitarbeiterInnen.)

Die **Partizipationsmöglichkeiten** durch die Gesundheitszirkel sind ebenfalls als Stärke des BGF-Projekts genannt worden („Die Möglichkeit sich gut in die Gesundheitszirkel einbringen zu können und als MitarbeiterIn im Projekt gehört zu werden war sehr positiv; Ich habe den Eindruck unseren Wünschen wird jetzt auch mehr Beachtung geschenkt“).

Gesundheitscheck: Aus Sicht einiger TeilnehmerInnen hat der im Rahmen des Projekts durchgeführte Gesundheitscheck auch dazu beigetragen für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren. Er wurde als gute Möglichkeit angesehen rasch allgemeine Informationen über den eigenen Gesundheitszustand zu bekommen („Ergebnisse sind schwarz auf weiß sichtbar“).

Verbesserungspotenziale:

Aus Sicht der FokusgruppenteilnehmerInnen stellt sich grundsätzlich die Frage der **Nachhaltigkeit** des BGF-Projekts und wie man das Thema Gesundheit auf lange Sicht im Betrieb auch nach Ende des eigentlichen Projekts systematisch in Strukturen und Prozesse einbauen kann („Gefahr, dass BGF eine einmalige Investition im Betrieb bleibt, ich denke, dass es nicht nachhaltig wirken wird, wenn keine kontinuierliche Nachbetreuung stattfindet“).

Zusätzlich zu den bereits bestehenden **Partizipationsmöglichkeiten** im Rahmen des BGF-Projekts ist noch angesprochen worden, dass manche Zielgruppen (z.B. die FahrerInnen) noch zu wenig Informationen über das BGF-Projekt bekommen („bei Fahrerbesprechung wird über BGF zu wenig gesprochen, Angebote bekommt man zu wenig mit, man ist ständig unterwegs; Gewisse Leute sind durch das BGF-Projekt einfach nicht erreichbar, obwohl es für sie gut wäre an den Maßnahmen teilzunehmen“) und man sich grundsätzlich noch mehr Möglichkeiten zur direkten Einbindung für MitarbeiterInnen überlegen könnte, die bislang an keinen Gesundheitszirkelsitzungen teilgenommen haben.

Es ist aber auch von Seiten der TeilnehmerInnen angemerkt worden, dass „Wir für uns“ auch für **vermehrten internen Arbeitsaufwand** noch zusätzlich zu den eigenen Kernaufgaben im Rahmen der eigenen Tätigkeit sorgt („Das BGF-Projekt sorgt auch intern für Unruhe, freue mich schon wieder auf ruhigere Zeiten; Mehraufwand durch die Projektarbeit ist notwendig, wenn KollegInnen wegen BGF abwesend und auf Sitzungen sind, müssen andere deren

Aufgaben übernehmen, viel Flexibilität ist diesbezüglich auch von uns KollegInnen notwendig“). Manche TeilnehmerInnen meinen jedoch in diesem Zusammenhang, dass die **Kosten-Nutzen-Relation**, also die Zeit, die für die BGF-Projektarbeit aufgewandt wird nicht in Relation zu den erzielbaren Ergebnissen steht („derzeit noch kein Unterschied vor der BGF und dem jetzigen Zeitpunkt spürbar“).

Aufgrund der **langen Projektdauer** ist es aus Sicht der MitarbeiterInnen zudem auch schwierig nicht den Überblick zu verlieren, wo das Projekt derzeit steht und welche Schritte künftig unternommen werden. Zudem bemerken einige FokusgruppenteilnehmerInnen, dass die Informationen über das BGF-Projekt nicht bei allen MitarbeiterInnen ankommen und in hier z.B. auch teilweise Vorinformationen vor der eigentlichen Durchführung von Vorträgen wünschenswert wären.

Stellenwert der BGF/Unternehmenskultur: „Man hat intern vermehrt den Eindruck, dass Verbesserungen im Bereich der Arbeit und der Organisation und Verbesserungen im Bereich der Kommunikation und Sozialkompetenz als gegensätzlich angesehen werden. Organisiert ist eh alles super, vielleicht fehlt es an anderem bei uns“).

Zusätzlich wurden im Rahmen der Fokusgruppe noch 19 Verbesserungsvorschläge u.a. zu den Themenbereichen Projektkommunikation, Arbeitsorganisation von den TeilnehmerInnen erarbeitet.

7 Ergebnisse der MitarbeiterInneninterviews

Die von den FokusgruppenteilnehmerInnen befragten KollegInnen haben angegeben, dass sie grundsätzlich sich über die Gesundheitszirkel gut in das BGF-Projekt einbringen konnten und auch ausreichend Gelegenheit hatten an den bisherigen Maßnahmen des BGF-Projekts teilzunehmen („jeder hat die Möglichkeit an allen Themen, die einen auch persönlich interessieren auch teilzunehmen; das Angebot ist grundsätzlich für alle Berufsgruppen da, die Möglichkeit die BGF-Aktivitäten bereits einige Wochen vorher in den Dienstplan

einzu beziehen ist bisher sehr gut gelungen; manchmal war es schwierig an bisherigen BGF-Maßnahmen aufgrund berufsbegleitender Qualifizierung teilzunehmen“).

Auf die Frage ob die Unternehmensleitung und die Führungskräfte die Gesundheitsförderung im Betrieb ausreichend und sichtbar unterstützen, wurden 12 positive, bejahende Antworten abgegeben. 3 MitarbeiterInnen haben die Unterstützung ihrer Führungskraft als nicht ausreichend empfunden und 3 weitere haben diese Frage nicht beantwortet.

Anbei ein Auszug der Nennungen in Form von O-Tönen:

- „Das Gefühl ist da, dass die Führungskraft dahinter steht, so wird immer auch darauf geschaut, dass die MitarbeiterInnen an Maßnahmen teilnehmen kann, KollegInnen haben untereinander auch Dienst getauscht, damit Maßnahme nicht in Freizeit gemacht werden muss“
- „Unterstützung für die BGF ist von oben da, sieht man allein an der Investitionsbereitschaft“
- „Wir wurden rechtzeitig von der Standortleitung über bevorstehende Maßnahmen informiert, es wurde uns auch die Zeit dafür zur Verfügung gestellt, die Führungskräfte sind vorbildlich!“
- „Einheitliches Bewusstsein bei unseren Führungskräften, was BGF und Gesundheit eigentlich ist, ist derzeit eher nicht vorhanden. Danke aber an die Führungskräfte für die Einsicht, dass vielfältige BGF-Angebote wichtig sind!“
- „Die Bereitschaft der Führungskraft zur Unterstützung der BGF ist nicht immer vorhanden“.