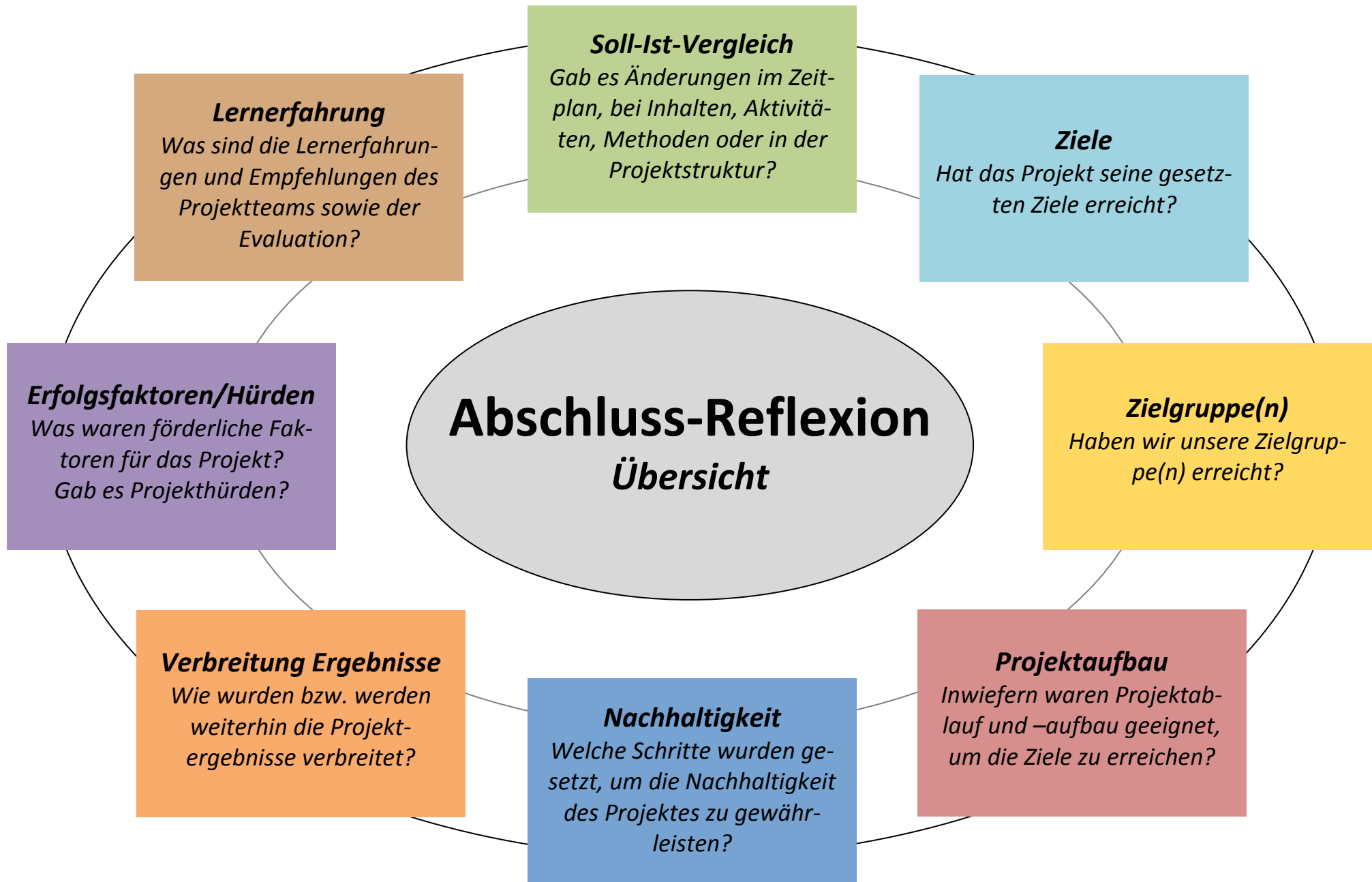




# Endbericht

<b>Projektnummer</b>	1805
<b>Projektträger/in</b>	BH St. Pölten
<b>Projekttitel</b>	BHPL Rundum gesund
<b>Projektlaufzeit</b>	Herbst 2009 – Jänner 2012
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Mag. <sup>FH</sup> Purer, Bürodir. Gira,
<b>Datum</b>	21.02.2012



## I. 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		
<i>Beschreibung und Begründung von zeitlichen Änderungen/Verschiebungen des geplanten Projektablaufs. 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.</i>		
SOLL	IST	Begründung der Abweichung
<b>Kick-off</b> Projektstart bei BHPL mit allen Mitarbeitern/innen und Verteilung der Fragebögen der Mitarbeiterbefragung zu jedem Arbeitsplatz	Wie angegeben am 27.09.2009	Keine Abweichung
<b>Ist-Analyse</b> 13.11.2009 Abgabeschluss für die Fragebögen der MA-Befragung 10.12.2009 Präsentation der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung für Führungskräfte 15.12.2012 Präsentation der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung für Mitarbeiter/innen	Wie angegeben mit 15.12.2009 erfüllt	Keine Abweichung
Beginn der Maßnahmen per Jänner 2010	Wie angegeben mit Jänner 2010 gestartet	Keine Abweichung
Zwischenbericht wurde im April 2011 eingereicht	Vorlage Zwischenbericht im April 2010	Abgabeaufschub durch personelle Gegebenheit notwendig und durch FG bewilligt.
Evaluierung Evaluierung in Form einer quantitativen Befra-	Wie geplant im Okt. 2011 durchgeführt.	Keine Abweichung

## Endbericht Projekt Nr. 1805

gung durchgeführt. Präsentation am 27.10.2011 um 13:00 Uhr durchgeführt		
Abschlussbericht: Plan Jänner 2012	Nachfrist für Feb. 2012	Terminliche Notwendigkeit

### b) Inhalte/Aktivitäten/Methoden

*Beschreibung und Begründung diverser Änderungen der Projektinhalte, Aktivitäten sowie angewendeten Methoden zur Durchführung des Projektes.*

SOLL	IST	Begründung der Abweichung
<b>Kick-off</b>	Kick-off in Form einer Dienstbesprechung durchgeführt keine Abänderung vom Plan.	
<b>Ist-Analyse</b>	Durchführung einer quantitativen Befragung durch Jaksch und Partner wie geplant durchgeführt.	
<b>Maßnahmen</b>	Umsetzung der Maßnahmen wie im Zwischenbericht angeführt. Abänderungen nur im Bereich Führungskräftecoaching notwendig.	Finanzierung der Maßnahme nicht möglich.
<b>Zwischenbericht</b>	Wurde wie vorgeschrieben im vollen Umfang durchgeführt und eingereicht.	
<b>Evaluierung</b>	In Form einer Befragung durch Jaksch und Partner durchgeführt	
<b>Abschlussbericht</b>	Wird wie vorgegeben eingereicht	

**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
Anerkennung durch Führungskräfte: Durch die Einbindung des Behördenleiters sowie anderen Führungskräften sollte die subjektiv wahrgenommene Wertschätzung und Anerkennung gestärkt werden.	Durch die persönliche Ansprache des Behördenleiters sowie den Führungskräften konnte wie bei der letzten Befragung ersichtlich, die subjektive Wahrnehmung bezogen auf Anerkennung und Wertschätzung gesteigert werden.	
Partizipation durch freiwillige Beteiligung an Strukturgebenden Gremien.	Multiplikatoreffekt wurde erreicht	

## II. REFLEXION UND BEWERTUNG

### 1. Ziele

*Hat das Projekt seine festgelegten Ziele erreicht?*

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)	erreicht ja/nein (ev. Prozentangabe)	Erläuterung/Begründung
Lebensweltorientierte, salutogene Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	JA	Lebensweltbezug Dies ist bei BGF-Projekten wichtig, da es beispielsweise in Unternehmen mit hohen Anteilen von Nebenerwerbsbauern zu Angeboten von Pilates nach Schicht-Ende kam. Beim vorliegenden Projekt umschließt dies auch die Berücksichtigung der psychosozialen wie auch sozioökonomischen Wirkfaktoren.
Anerkennender Erfahrungsaustausch	JA	Anerkennender Erfahrungsaustausch Eine Ananas vom Behördenleiter überreicht mit der Frage, wie es geht, wurde und wird als großer Ansporn und Anerkennung gesehen und wirkt sich motivierend aus
Bottom-up-Ansatz	JA	Bereits bei der Konzeptionisierung wurde auf den Miteinbezug der Mitarbeiter großer Wert gelegt. Dazu kommt auch, dass der Gesundheitszirkel multiprofessionell aufgestellt wurde. Diese Entscheidung wurde durch Ergebnisse aus den qualitativen Forschungen abgeleitet und durch Rückmeldungen der beteiligten Personen bestätigt.
Wohlbefinden der MA am Arbeitsplatz	JA	Drückt sich gut in den Ergebnissen der letzten Befragung aus. Subjektives Wohlbefinden hat sich > 20% gesteigert.
Sensibilisierung/Bewusstseinsbildung für gesundheitsfördernde Maßnahmen. Auswirkungen auch auf den privaten Bereich.	JA	Erreichung durch laufende sowie geplante Maßnahmen / Vorträge / Untersuchungen / wiederholtes Kommunizieren in internen Zeitschriften und Aussendungen

MA sind Experten in Sachen eigener Arbeitsplatz. Erfahrungen können genutzt werden.	JA	Eigens Konzept eines multiprofessionell aufgestellten Gesundheitszirkel mit quantitativer Erhebung.
Bei künftigen Struktur- bzw. Organisationsänderungen wird der Aspekt der Gesundheitsförderung berücksichtigt.	JA	Gesundheitszirkel bleibt als dauerhaftes beratende Gremium bestehen.

## 2. 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
Führungskräfte	JA	Aus der Präsentation von Mag. Christian Hartl geht klar hervor, dass die Führungskräfte das Projekt unterstützen, im Führungsverhalten erlebten die MA noch Verbesserungsbedarf.  73 % der Anforderungen, die an das Projekt gestellt wurden, konnten erfüllt werden.
Mitarbeiter	JA	Von den 92 Rückmeldungen (Bereich LO nicht gesondert ausgewertet, weil nur 3 Rückmeldungen) sehen 80 % eine positive Veränderung. Teilweise besteht noch Handlungsbedarf. Manche Maßnahmen brauchen auch Zeit, um zu wachsen bzw. zu wirken, so sprechen sich 9 von 10 Mitarbeitern/innen dafür aus, dass das Projekt weitergeführt werden sollte. Aus der Präsentation von Mag. Christian Hartl geht klar hervor, dass die Führungskräfte das Projekt unterstützen, im Führungsverhalten erlebten die MA jedoch weniger Veränderung. 73 % der Anforderungen, die an das Projekt gestellt wurden, konnten erfüllt werden. Interessant ist, dass es zwischen der Projektbewertung durch Frauen und Männer kaum Unterschiede gibt, also eine „geschlechtsneutrale“ Bewertung. Die Zufriedenheit steigt mit ansteigendem Alter massiv an. 60 % der MA orten spürbare Veränderungen beim Essen in der Werksküche

### 3. Projektaufbau

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

**Aufbau:** Unser Projekt baut auf die Lebenswelt dieser Menschen auf und erlaubt, dass dadurch auch Fragen und Hypothesen aufgeworfen werden. Wir haben zur Projekterstellung nicht Fragen gestellt, deren Antworten im Grunde bewusst oder bekannt waren. Unsere Basis waren qualitative Forschungsergebnisse mit in Summe >100 Interviews mit Arbeitern, Angestellten und Führungskräften, um weit hinter das „Ja“ oder „Nein“ eines Fragebogens zu blicken. Wir haben uns zur Aufgabe gemacht, ein BGF-Projekt nach qualitativen Forschungsergebnissen aufzubauen. Weiters war uns wichtig, dieses unter dem Lebensweltbezug mit Bottom-up-Ansatz unter Berücksichtigung von multikausalen Wirkfaktoren, welche für jeden Menschen eine immanente Realität darstellen, zu entwickeln. Trotz Irritation bei unseren Projektpartnern wichen wir von den derzeitigen Standardprojekten ab und konzipierten unser Projekt wie oben beschrieben und erreichten nebenbei noch, dass unser Konzept grundsätzlich auf andere Unternehmen oder Institutionen überleitbar bleibt.

**Ziele:** Klar im Vordergrund steht die Verbesserung der psychischen wie auch der physischen Gesundheit! Dies wird in unserem Projekt durch eine hohe Partizipation bereits bei der Projekterstellung erreicht. Wir konnten unser Projekt unter den für ein derartiges Vorhaben besten Bedingungen starten, da durch den Behördenleiter der Auftrag zum Projekt erteilt wurde und dieser auch in schwierigen Projektphasen zum Projekt stand und damit eine der wichtigsten Säulen eines derartigen Vorhabens konstant blieb. Was meinen wir, wenn wir über die Lebenswelt, den Bottom-Up-Ansatz, multikausale Wirkfaktoren, salutogenetische Ausrichtung, Bewusstseinsbildung oder qualitative Forschung sprechen?

**Lebensweltbezug:** beschreibt die Person sowie sein physisches Umfeld, in welchem er mit all seinen Stärken und Schwächen agiert. Dies ist bei BGF-Projekten wichtig, da beispielsweise in Unternehmen mit hohen Anteilen von Nebenerwerbsbauern zu Angeboten von Pilates nach Schichtende gesetzt wurden.

**Bottom-up-Ansatz:** Bereits bei der Konzeptionisierung wurde auf den Miteinbezug der Mitarbeiter großer Wert gelegt. Dazu kommt auch, dass der Gesundheitszirkel multiprofessionell aufgestellt wurde. Diese Entscheidung wurde durch Ergebnisse aus den qualitativen Forschungen abgeleitet.

**Miteinbezug von multikausalen Wirkfaktoren:** Zu den multikausalen Wirkfaktoren ist anzumerken, dass diese für jeden Menschen eine immanente Realität darstellen. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass wir in soziale Gefüge mit höherem oder schwächerem sozialem Kapital hineingeboren sind:

- die soziale Welt, in welche eine Person hineingeboren wurde
- sein soziales Kapital
- Welche soziale Verbindung hat das grundgelegte familiäre Umfeld?
- Welche Ressourcen bietet es?
- Bildung mit allen daraus erwachsenden Möglichkeiten
- finanzielle Ressourcen
- Karriere

**Salutogenetische Ausrichtung** des Projektes: Fokus auf Förderung der Gesundheit und Zentrierung auf die „Gesunden“ im Betrieb.



Beispiel: Das Leben des Menschen sei ein Fluss voll von Gefahren. Aus pathogenetischer Perspektive betrachtet, würde ein Außenstehender den ertrinkenden Menschen aus dem Fluss ziehen. Aus salutogenetischer Sicht hingegen stellt sich die Frage: „Wie macht man den Menschen zu einem guten Schwimmer?“

**Bewusstseinsbildung** wird hier als der Weg zum aktiv wahrgenommenen Gesundheitsbewusstsein und dem daraus resultierenden bewussten Umgang mit sich und seiner Umwelt verstanden. Eine freiwillige Partizipation erscheint in vielen Fällen nur dann gegeben, wenn Bewusstseinsbildung allen Maßnahmen vorgestellt ist.

**Qualitative Forschung** beschreibt in unserem Fall eine Erhebung in Form von teilstrukturierten Interviews. Fokussiert wurde unter anderem auf das Gesundheitsbewusstsein von manuell tätigen ArbeitnehmerInnen/ Maßnahmen zur BGF/Wirkfaktoren der Zielgruppe. Dieses Erhebungsinstrument soll nach Froschauer (2003:16) eine lose Führung durch die Thematik ermöglichen und der befragten Person ermöglichen, zur vorgegebenen Thematik einzubringen, was für sie relevant ist. Wird z.B. die Frage nach „Bedürfnissen“ gestellt, kann die Person selbst entscheiden, ob es relevante Bezüge zum Begriff gibt. Das Erwähnen sowie auch das Weglassen von Aussagen stehen für eine bestimmte Haltung zur Thematik, welche bei der Auswertung miteinbezogen wird.

Die oben angeführte Konzeption war anhand des Aufbaus und des Lebensweltbezuges geeignet die Zielpersonen zu erreichen und die Ziele zu erreichen.

#### 4. Nachhaltigkeit

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

Im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung soll das Projekt „BHPL Rundum gesund“ dem Prozess der betrieblichen Gesundheitsförderung weitere Möglichkeiten der Entwicklung geben und in gleichen Teilen Arbeitgebern wie Arbeitnehmern bei der Verfolgung ihrer Ziele Unterstützung sein – auch über den offiziellen Projektzeitraum hinaus. Die Gesundheitszirkel werden bestehen bleiben und die Projektleiter auch weiterhin koordinierend tätig sein.

<b>Gesundheitszirkel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Als dauerhafte nach Projektende zur Verfügung stehendes Beratungsgremium</li></ul>	laufend
<b>Obst</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obst am Arbeitsplatz</li></ul>	laufend
<b>Werksküche</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maßnahmen in der Werksküche</li></ul>	laufend

<b>Vorsorgeuntersuchung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorsorgeuntersuchung an der Dienststelle</li> </ul>	laufend
<b>Gesundheitsstraße</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsstraße der BVA wird auch im Frühjahr 2012 (mit Herzstress-Test) wieder durchgeführt werden</li> </ul>	laufend
<b>Lichttherapie-Lampen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lichttherapie-Lampen, Beschaffung im Herbst 2011 geplant – Verwendung über den Projektzeitraum hinaus</li> </ul>	laufend
<b>Einzelcoaching</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zur Bearbeitung persönlicher Problematiken / Betroffenheiten, welche durch die MitarbeiterInnen-Befragung aufgeworfen wurden. In Gruppenprozessen könnten wichtige persönliche Bedürfnisse/Ängste aus dynamischen oder persönlichen Prozessen nicht ausgedrückt/angesprochen werden. (Bedürftigkeit in Gruppe zur Diskussion stellen?)</li> </ul>	laufend

## 5. Verbreitung Ergebnisse

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

Das Erreichen der Zielgruppen bei den angebotenen Maßnahmen kann/soll differenziert betrachtet werden. Im Bereich der physischen Gesundheit kann von einer guten Erreichbarkeit gesprochen werden, da wie angenommen wird von keiner Stigmatisierung durch die Annahme eines Angebotes ausgegangen werden kann. Dies bestätigte sich auch bei Sportveranstaltungen mit Teilnahme von TOP-Führungskräften. Bei psychischen wie mentalen Bedürfnissen/Maßnahmen kann bei der Zielgruppe eine Unsicherheit wahrgenommen werden. Leichte Zugänge ergaben/ergaben sich beim Thema Ernährung sowie Vorsorge.

Art der Verbreitung	Zielgruppe(n)
Mitarbeiterzeitung "Amtsschimmel und Beamtenwindhund"	Alle Mitarbeiter
Periodische freiwillige Zusammenkünfte	Alle Mitarbeiter

Anschlagtafel im Küchenbereich	Alle Mitarbeiter
Aussendungen der Bürodirektion	Alle Mitarbeiter
Dienstbesprechungen	Alle Mitarbeiter

## 6. Erfolgsfaktoren/Hürden

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

Welche Maßnahmen bescherten unserem Projekt so gute Ergebnisse? Als Überblick führen wir einige sehr wirksame und angenommene Maßnahmen an:

- Seminar: „Gesunder Umgang mit Belastungen“
- Periodische freiwillige Zusammenkünfte
- Obstschüssel als Kommunikationsmittel
- Werksküche, Aktion „federleicht“
- **Herz-Kreislauf-Ausdauertraining**
- Mitarbeiterzeitung "Amtsschimmel und Beamtenwindhund"
- NÖ Landesräder
- Bürogymnastik
- Aktion Impuls der BVA – Gesundheitsstraße
- Gesundenuntersuchung (Vorsorgeuntersuchung)

Vorausgesetzt muss werden, dass viele Maßnahmen wie beschrieben umgewandelt wurden und „entfremdet“ wurden. Als eine Maßnahme und zugleich ein Instrument der qualitativen Erhebung und Aufbereitung wurden von uns die durch alle Bildungsschichten zusammengestellte Fokusgruppe (Gesundheitszirkel) implementiert.

So diente der Obstkorb - die „süßen Früchte“ - als Transportmittel von Kommunikation und Anerkennung. Unsere Top-Führungskräfte trugen abwechselnd die Obstkörbe in die Abteilung und schafften damit den Brückenschlag zwischen großen oftmals selbst aufgeladenen Hierarchiegrenzen. So konnte leichte und vertrauensschaffende Kommunikation auf- und ausgebaut werden.

Im Sinne der BGF soll dieses Projekt dem Prozess der betrieblichen Gesundheitsförderung weitere Möglichkeiten der Entwicklung geben und in gleichen Teilen Arbeitgebern wie Arbeitnehmern bei der Verfolgung ihrer Ziele Unterstützung sein.

## 7. Evaluation

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

Beide Evaluationsberichte (Anfang /Abschluss) werden hochgeladen.

### Präsentation der Ergebnisse der Mitarbeiter/innen-Befragung

Von den 92 Rückmeldungen (Bereich LO nicht gesondert ausgewertet, weil nur 3 Rückmeldungen) sehen 80 % eine positive Veränderung. Teilweise besteht noch Handlungsbedarf. Manche Maßnahmen brauchen auch Zeit, um zu wachsen bzw. zu wirken, so sprechen sich 9 von 10 Mitarbeitern/innen dafür aus, dass das Projekt weitergeführt werden sollte. Aus der Präsentation von Mag. Christian Hartl geht klar hervor, dass die Führungskräfte das Projekt unterstützen, im Führungsverhalten erlebten die MA jedoch keine Verbesserung. 73 % der Anforderungen, die an das Projekt gestellt wurden, konnten erfüllt werden. Das subjektive Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen ist um 23 % gestiegen, auch die psychische Balance hat sich wesentlich verbessert. Der Anteil der psychisch nicht ausbalancierten MA sank um 18 % auf 14 %. Die Weiterempfehlungsquote (Identifikation mit der Bezirkshauptmannschaft als Arbeitgeber) liegt bei traumhaften 57 %.

Interessant ist, dass es zwischen der Projektbewertung durch Frauen und Männer kaum Unterschiede gibt, also eine „geschlechtsneutrale“ Bewertung. Die Zufriedenheit steigt mit ansteigendem Alter massiv an. 60 % der MA orten spürbare Veränderungen beim Essen in der Werksküche, 90 % würden sich ein zusätzliches Salatangebot wünschen, überwiegender Kostenwunsch von € 1,--.

## 8. Lernerfahrungen/Empfehlungen

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

Nun wurde von uns ein grober Überblick über Projektstruktur und Projekthalte vorgestellt. All dies diente/dient im Grunde zur Ableitung und Definition der Maßnahmen zum Projekt. Wir haben uns bei der Zusammenstellung des Projektes und den abzuleitenden Maßnahmen den Leitthemen des Projektes verpflichtet gefühlt und uns auf „neue“ Wege eingelassen. Dabei haben wir uns ebenso bekannten Maßnahmen bedient, sie jedoch oftmals zum Transportwerkzeug gemacht. So war es uns wichtig, die Eingangsphase des Projektes mit möglichst starken qualitativen/salutogenen/lebenswelt-orientierten Elementen zu füllen. So wurde unser Gesundheitszirkel als eine Art Fokusgruppe ausgelegt und von der dazu bestellten Trainerin wurden in qualitativer Form die Bedürfnisse erhoben und dazu passende salutogene/lebensweltorientierte Maßnahmen entworfen.

Diese wurden durch die Trainerin nach Absprache mit der Fokusgruppe an die TOP-Führungskräfte/e weitergeleitet. Dabei erschien es uns wichtig, dass die für diese Aufgabe ins Projekt gerufene Trainerin selbst über langjährige Erfahrung im Bereich Gesundheitsförderung verfügt. Ein weiteres Plus war ihr Fachwissen über Salutogenese sowie die Fähigkeit, sich mit der Lebensweltorientierung unseres Projektes auseinander zu setzen.

Das Erreichen der Zielgruppen bei den angebotenen Maßnahmen kann/soll differenziert betrachtet werden. Im Bereich der physischen Gesundheit kann von einer guten Erreichbarkeit gesprochen werden, da wie angenommen wird von keiner Stigmatisierung durch die Annahme eines Angebotes ausgegangen werden kann. Dies bestätigt sich auch bei Sportveranstaltungen mit Teilnahme von TOP-Führungskräften. Bei psychischen wie mentalen Bedürfnissen/Maßnahmen kann bei der Zielgruppe eine Unsicherheit wahrgenommen werden. Leichte Zugänge ergaben/ergaben sich beim Thema Ernährung sowie Vorsorge.

### III. ANHANG

Listen Sie hier bitte Ihre Beilagen zum Bericht auf.

- aktueller Meilensteinplan
- eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden
- Evaluations(zwischen)bericht wurde bereits an den FGÖ vorgelegt
- Befragungsergebnisse
- Mitarbeiterzeitung, 2 Ausgaben mit erarbeitete Maßnahmenkatalogen und Fotos
- 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.**