

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.

Projektnummer	2332
Projekttitel	G` sund im Job
Projektträger/in	Merkur Versicherung AG
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.10.2012 – 28.02.2015
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle MitarbeiterInnen, insbesondere Menschen mit niedrigem Einkommen, Bildungsniveau und Stellung im Beruf, Beide Geschlechter, Führungskräfte, Außendienst
Erreichte Zielgruppengröße	813 Mitarbeiter
Zentrale Kooperationspartner/innen	Steiermärkische GKK, research team, Mag. Andrea Blattner
Autoren/Autorinnen	Mag. Thomas Moser
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	thomas.moser@merkur.at
Weblink/Homepage	www.merkur.at
Datum	22.05.2015

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

Als einer der Marktführer im Bereich Gesundheitsvorsorge am österreichischen Versicherungsmarkt wurde in der Merkur Versicherung bereits in den 90-iger Jahren das Themenfeld der Gesunderhaltung durch frühzeitige Prävention in unseren Produktangeboten besonders berücksichtigt.

Aus diesen von unseren Kunden gerne angenommenen Innovationen (u.a. die ego4you Programme) entwickelte sich, durch das Unternehmen gefördert, eine Gruppe freiwillig engagierter Mitarbeiter, die sich mit Fragen zur Gesundheit und der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz beschäftigte.

Zielsetzung war, allen Mitarbeitern des Unternehmens die Philosophie der Prävention und Eigenverantwortung bei der Gesunderhaltung durch praktisches Erleben im Rahmen spezifischer regionaler und überregionaler Aktivitäten näher zu bringen. Persönliche individuelle Lebensstile und deren Konsequenzen auf die Gesundheit wurden dabei beispielhaft angesprochen, um dadurch die Mitarbeiter zu einer Verhaltensänderung im persönlichen Risikoverhalten zu motivieren. Die Umsetzung erfolgte einerseits durch Gesundheitsinformationen und Aktivitäten sowie Gesundheitstagen an einem Standort in der Generaldirektion. Durch all diese Aktivitäten konnten zwar wesentliche Informationen und ein grundsätzliches Gesundheitsverständnis an die Mitarbeiter herangetragen werden, Interventionen erfolgten dabei aber eher zufällig und nicht evaluiert. Da es sich bei dem Gesundheitsforum um einen losen Zusammenschluss freiwilliger Mitarbeiter handelte, löste sich dieses Forum leider mit der Zeit langsam auf.

Bereits seit vielen Jahren gibt es in der Merkur eine betriebliche Sportgemeinschaft, die unterschiedliche Sportveranstaltungen organisiert und anbietet. Damit soll seitens des Unternehmens ein Beitrag zum Thema Gesundheit geleistet werden.

Nach vielen Einzelinitiativen war es schließlich an der Zeit ein anerkanntes BGF-Projekt zu starten. Unterstützend kam von Seite des Betriebsrates der Wunsch ein langfristiges und strukturiertes Konzept für die betriebliche Gesundheitsförderung aufzubauen, der vom Vorstand sofort unterstützt wurde. Mit dem nunmehrigen Projektansatz wurde ein neuerlicher, qualitativer Impuls zum Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ erreicht.

Ausgehend von einer Ist - Zustandsanalyse wollten wir dabei ein speziell auf unser Unternehmen zugeschnittenes Gesundheitsmanagement mit Verhaltens- als auch Verhältnisinterventionen einrichten, das alle Unternehmensebenen in allen Regionen österreichweit umfasst. Im Gegensatz zu den ersten Ansätzen ist auch das klare Bekenntnis zur Wahrnehmung der Führungsverantwortung im Bereich der BGF integriert.

Die ersten Schritte in diese Richtung wurden mit der Kontaktaufnahme zur Steirischen Gebietskrankenkasse getan und mit der Unterzeichnung der BGF-Charta weiter verstärkt.

Im März 2012 wurde ein Projektteam mit dem Auftrag installiert, ein professionelles BGF-Projekt abzuwickeln. Der zeitliche Rahmen wurde mit 36 Monaten festgelegt.

In der Vorprojektphase wurde mit Unterstützung unserer Projektpartner, der "GKK-Steiermark – Betriebliche Gesundheitsförderung" und dem "research team" die Basis für laufende Kontinuität und Nachhaltigkeit von im Rahmen der BGF gesetzten Maßnahmen geschaffen.

Es wurde ein FGÖ - Förderantrag eingereicht und 2 Mitglieder des Projektteams als BGF - Projektleiter ausgebildet (FGÖ Seminar BGF-Projektleitung).

Zusätzlich wurde entschieden, dass auch eine externe Evaluierung durch Fr. Mag. Andrea Blattner durchgeführt wird.

Im Oktober 2012 wurde das vom FGÖ bewilligte Projekt unter dem Namen „G'sund im Job“ gestartet. Außer dem vorhandenen Projektteam wurde eine Steuerungsgruppe formiert und aufgrund der vielen österreichweiten Standorte wurde je Standort MultiplikatorenInnen nominiert.

Die **Hauptziele** für unsere Betriebliche Gesundheitsförderung „G'sund im Job“ definierten wir in einer generellen Gesundheitsförderung, der Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen,

der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, der Erhöhung der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterzufriedenheit, der Erhöhung der Mitarbeiterbindung, der Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung, der Entwicklung einer wertschätzenden Unternehmens- und Führungskultur und der Stärkung der persönlichen Kompetenzen unserer MitarbeiterInnen.

Unter dem Ziel der Stärkung der persönlichen Kompetenzen verstehen wir eine Förderung und Verbesserung der Selbst- und Sozialkompetenz, Reflexionsfähigkeit, Flexibilität, Eigenständigkeit und Eigenverantwortung, Leistungsbereitschaft und der Kommunikationsfähigkeit.

Als **Zielgruppen** wurden alle MitarbeiterInnen, insbesondere mit niedrigem Einkommen, Bildungsniveau und Stellung im Beruf, beide Geschlechter, die Führungskräfte als auch die Außendienstmitarbeiter definiert.

Nach dem Start des Projektes wurden alle Führungskräfte österreichweit zu einer halbtägigen Führungskräfte-Sensibilisierung an verschiedenen Standorten eingeladen. Nach dieser Führungskräfte-Sensibilisierung fanden die österreichweiten Kick-Off-Veranstaltungen für die MitarbeiterInnen statt. Diese wurden an unterschiedlichen Standorten durchgeführt.

In der anschließenden Analysephase erfolgte eine österreichweite MitarbeiterInnenbefragung mit einer Beteiligungsquote von über 75%, die von unserem externen Partner research-team durchgeführt wurde. Nach der Befragung wurden vom research-team ausführliche Berichte mit Ergebnissen in grafischer und narrativer Form verfasst. Zusätzlich wurde in der Analysephase eine Krankenstandsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse wurden dem Projektteam und der Steuerungsgruppe präsentiert.

Resultierend aus den Ergebnissen der MitarbeiterInnenbefragung wurden 7 Gesundheitszirkel geformt, die sich jeweils 2 oder 3 Mal trafen, je nach Themenfeld des Zirkels. Die Gesundheitszirkel wurden extern durch das research-team moderiert und fanden an verschiedenen Standorten statt. Die Themen der Gesundheitszirkel ergaben sich aus den Ergebnissen der MitarbeiterInnenbefragung und wurden im Projektteam gemeinsam mit der externen Beratung definiert.

Zu folgenden Themen wurden Gesundheitszirkel gebildet: Information & Kommunikation, Spezielle Belastungen von Führungskräften, Gesundheitsmaßnahmen, Ernährung & Verpflegung, Arbeitsbelastungen der MitarbeiterInnen, Bewegung, Arbeitshaltung und psychische Gesundheit.

Alle MitarbeiterInnen wurden zur Teilnahme an den Gesundheitszirkeln eingeladen und motiviert. Nach Abschluss der Gesundheitszirkel wurden Maßnahmen-Workshops vom Projektteam in Kooperation mit dem research-team durchgeführt, um gemeinsam sinnvoll erscheinende Maßnahmen abzuleiten sowie diese auch mit den sich ergebenden Maßnahmen aus den Ergebnissen aus der Gesundheitsbefragung zu kombinieren. Die davon abgeleiteten Maßnahmen wurden der Steuerungsgruppe präsentiert und anschließend mit der Umsetzung von sogenannten Quick Wins begonnen.

Während der gesamten Laufzeit des Projektes wurden die MitarbeiterInnen österreichweit über interne Zeitschriften, Emails und eine eigene Website informiert.

In der Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen wurde großer Wert auf österreichweite Präsenz und Partizipation der MitarbeiterInnen gelegt. Durch die gute Vernetzung über die MultiplikatorInnen ist es gelungen, einzelne Maßnahmen zeitgleich und österreichweit zu realisieren. Weiters konnten MitarbeiterInnen für die Durchführung von Maßnahmen gewonnen werden (z.Bsp. Fitnesstrainer, Yoga Trainer).

In der 2. MitarbeiterInnenbefragung zeigte sich eine erfreuliche Entwicklung. Es gab eine hohe Beteiligung von über 70 %. Die Arbeitszufriedenheit verbesserte sich signifikant, das Commitment zum Unternehmen, die Erholungs-Beanspruchungs-Bilanz, als auch die Arbeitsfähigkeit sind im Vergleich zur 1. MAB gestiegen. Eine hohe Zufriedenheit zeigte sich auch mit dem „G` sund im Job“ Projekt.

Vor der 2. MitarbeiterInnenbefragung wurde mit der Erarbeitung eines Konzeptes für die Nachhaltigkeit und den Übergang in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement begonnen. Dieses Konzept wurde vom Vorstand noch vor der 2. MAB bewilligt.

Die Ergebnisse der 2. MitarbeiterInnenbefragung wurden vom research-team ausgearbeitet und dem Vorstand, als auch den Führungskräften, präsentiert. Die Detailergebnisse zu den einzelnen Bereichen wurden anschließend durch die Führungskräfte an die MitarbeiterInnen weitergegeben und fließen in die weiteren Maßnahmen und Schritte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ein.

Förderliche Faktoren

- Das Bekenntnis zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und die Unterzeichnung der BGF-Charta
- Eine breite Aufstellung der Mitglieder des Projektteams und deren regelmäßige BGF-Jour-Fixe Termine
- Um auch österreichweit agieren zu können sind MultiplikatorInnen in den einzelnen Landesdirektionen notwendig
- Der strukturierter Aufbau des BGF-Projekts und die gute Projektplanung zu Beginn
- Projektkontrolle und Projektsteuerung während der Projektlaufzeit
- Evaluierung des Projektes während der Laufzeit
- Hohe Motivation der MitarbeiterInnen und hohen Erwartungen der MitarbeiterInnen, Führungskräfte-Sensibilisierung und Kick-off Veranstaltungen am Anfang des Projektes
- Interne Kommunikation während der Projektphase
- Einstellung eines Vollzeit Projektleiters in der Umsetzungsphase gaben dem Projekt einen zusätzlichen Impuls

Lernerfahrungen

- Hierarchien im Unternehmen sind zu beachten (z. B. schwere Erreichbarkeit des Vorstandes für wichtige Entscheidungen)
- Interne Projektleiterwechsel und Teammitgliedswechsel, die sich ergeben können
- Knappe personelle und zeitliche Ressourcen
- Motivation und die Erreichbarkeit der AußendienstmitarbeiterInnen

Empfehlung

- Ein umfassendes Bekenntnis zur Betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Geschäftsführung
- Die umfassende Information an alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte
- Bereitstellung personeller und budgetärer Ressourcen
- Best Practice – Unterstützung holen und Zusammenarbeit mit öffentlichen Stellen (externe Begleitung, Gebietskrankenkasse, FGÖ)
- Projektmäßige Organisation
- Benchmark mit anderen Betrieben
- Innerbetrieblich vernetzte und engagierte Projektteammitglieder

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.

Die Merkur – die älteste Versicherung Österreichs – ist Marktführer im Bereich Gesundheitsvorsorge am österreichischen Versicherungsmarkt. Durch unsere innovativen Produkte im Bereich der Gesundheitsvorsorge (u.a. die ego4you Programme) machen wir die Gesundheit für unsere Kunden erlebbar. Aus dem Wunsch heraus diesen Gesundheitsgedanken noch mehr nach innen zu leben wurde die BGF-Charta unterzeichnet und damit das Bekenntnis zur betrieblichen Gesundheitsförderung für unsere MitarbeiterInnen abgegeben. Einige grundsätzlich positive Aktionen, wie z.B. die wöchentliche Obstaktion, wurden durchgeführt, entsprachen aber nicht unserem Anspruch die Betriebliche Gesundheitsförderung als eine moderne Unternehmensstrategie zu leben. Gerade als Förderer der Gesundheit am Arbeitsplatz – als Partner der Steirischen Wirtschaftskammer bei der Vergabe des Gesundheitspreises „Fit im Job“ – soll die Merkur Versicherung AG eine gewisse innovative Vorbildwirkung nach außen, als auch nach innen aufweisen können.

Eine unserer wichtigsten Kooperationen wurde mit der Steirischen GKK (STGKK) geschlossen, die auch in der Steuerungsgruppe vertreten war. Auf deren Expertise und Angebote griffen wir gerne zurück und werden dies auch in Zukunft tun. Die Partnerschaft mit der GKK ermöglichte uns, durch ihre Standorte

in allen Bundesländern, eine österreichweite Vernetzung mit Angeboten für unsere MitarbeiterInnen in den einzelnen Regionen. Somit war eine Vernetzung mit allen Gebietskrankenkassen österreichweit gegeben, beziehungsweise in Vorarlberg mit dem Fonds gesundes Vorarlberg.

Die externe Projektberatung wurde vom research-team übernommen. Wir haben uns für das research-team entschieden, da deren - für uns so wichtiger - Fokus auf das Thema "gesundes Führen" uns überzeugt hatte. Die externe Prozessevaluation übernahm Frau Mag. Andrea Blattner. Sie hat sehr viel Erfahrung mit diesem Thema, war Mitarbeiterin der STGKK und hat sich auf das Thema Evaluation von Gesundheitsprojekten spezialisiert. Sie überzeugte durch Kompetenz.

Die Erfahrungen unserer externen Partner, als auch der Kontakt zu Vorzeigeprojekten (Steiermärkische Sparkasse, Anton Paar) rundeten unsere Überlegungen in der Vorprojektphase ab.

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

Aus der 1. MitarbeiterInnenbefragung heraus ergaben sich Handlungsfelder, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz betrafen, wie zum Beispiel die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Information und Kommunikation im Unternehmen, die Organisation und Führung, die Aufstieg- und Karrieremöglichkeiten und die Beziehung zu Vorgesetzten. Weitere Handlungsfelder betrafen die Erweiterung der Fähigkeit im Umgang mit Belastungen und Minimierung von stressbedingten psychophysiologischen und psychischen/somatischen Symptomen.

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

Das Projekt wurde für die Generaldirektion als auch für die Landesdirektionen in den einzelnen Bundesländern konzipiert. Der Vorstand agierte als Projektauftraggeber, der auch in der Steuerungsgruppe vertreten war. Weiters in der Steuerungsgruppe war der Sicherheitsbeauftragte, der Arbeitsmediziner, der Zentralbetriebsrat, die externen Berater und der interne Projektleiter vertreten. Um das Unternehmen auch im Projektkernteam abzubilden, wurde dieses aus verschiedenen internen Abteilungen aus der Generaldirektion gebildet. Ebenso war der Zentralbetriebsrat im Projektkernteam vertreten. Dieses Projektkernteam wurde wöchentlich zur Projektbesprechung einberufen. Es wurden österreichweit MultiplikatorInnen in den einzelnen Standorten für das Projekt nominiert, um die einzelnen Standorte einzubeziehen. Diese kamen einmal im Jahr zu einer „G`sund im Job“ Fortbildung zusammen.

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

Als Zielgruppe wurden alle MitarbeiterInnen und insbesondere Menschen mit niedrigem Einkommen / Bildungsniveau / Stellung im Beruf definiert. Viele Maßnahmen, die angeboten wurden, waren für die betreffenden MitarbeiterInnen kostenlos und für alle Bildungsniveaus. Die Kick-Off Veranstaltungen setzten kein spezielles Bildungsniveau voraus sowie auch nicht die MitarbeiterInnenbefragungen, die Gesundheitszirkel oder Maßnahmen. Diese Zielgruppe konnte gut erreicht werden.

In allen erforderlichen Schritten (Kick-Off Veranstaltung, Führungskräfte-Sensibilisierung, MitarbeiterInnenbefragung, Gesundheitszirkel, Maßnahmen) des BGF-Projekts konnten beide Geschlechter als Zielgruppe gleichermaßen miteinbezogen werden. In den angebotenen Maßnahmen wurde nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden.

Allen Führungskräften österreichweit (Zielgruppe) wurde eine Führungskräfte-Sensibilisierung angeboten. Diese Veranstaltungen wurden nicht nur für die Information und Sensibilisierung des BGF-Projekts genutzt, sondern auch für eine Einführung und Vorbereitung in das Thema "Gesundes Führen". Der Workshop "Gesundes Führen" vertiefte die Gesundheitsthematik bei den Führungskräften. In die Befragungen wurde ein separater Block für die Einschätzung der direkten Führungskräfte bei der Merkur eingebaut, um den Führungskräften die Möglichkeit zu bieten sich in den unterschiedlichen Facetten weiterentwickeln zu können.

In den Kick-Off Veranstaltungen, in den Führungskräfte-Sensibilisierungen, in der MitarbeiterInnenbefragung und Maßnahmen konnten sowohl Innendienst als auch Außendienst (Zielgruppe) gleichermaßen erreicht werden. Lediglich in den Gesundheitszirkeln österreichweit konnte der Außendienst nicht so gut wie geplant für die Betriebliche Gesundheitsförderung überzeugt und motiviert werden. Die

noch anfänglich nicht zufriedenstellende Erreichbarkeit der Außendienst-MitarbeiterInnen lag wahrscheinlich auch daran, dass bereits zwar österreichweit MultiplikatorInnen für das BGF Projekt ausgewählt wurden, aber erst sehr spät ein Treffen zur Information und Sensibilisierung der MultiplikatorInnen stattfinden konnte. Durch die anschließend österreichweiten Maßnahmen wurde die Erreichbarkeit der Zielgruppe Außendienst wesentlich erhöht.

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

Die generelle Gesundheitsförderung konnte sicherlich durch die Sensibilisierung durch das BGF-Projekt und der österreichweiten Maßnahmen erreicht werden. Allein die hohe Rücklaufquote der 2. MitarbeiterInnenbefragung von über 70 % zeigte das Interesse an der generellen Gesundheitsförderung und die darin angegebenen positiven Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Eine Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen zeigte sich in der 2. Mitarbeiterbefragung. Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmediziner und der Sicherheitsfachkraft wurden intensiviert, Begehungen verstärkt, räumliche Veränderungen durchgeführt und Standorte renoviert bzw. erneuert.

Die Erhöhung der Mitarbeitermotivation, –zufriedenheit und der Mitarbeiterbindung zeigte sich ebenso deutlich in der 2. MitarbeiterInnenbefragung.

Die Zielsetzung der Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung wurde durch die starke Partizipation in den Gesundheitszirkeln und der hohen Beteiligung der MitarbeiterInnen in der Gesundheitsbefragung erreicht. Ebenso war die Beteiligung an den Maßnahmen und den Gesundheitsaktionen sehr positiv. Die MitarbeiterInnen beteiligten sich aktiv mit Rückmeldungen und Verbesserungsvorschlägen am BGF-Projekt.

Die Entwicklung einer wertschätzenden Unternehmens- und Führungskultur wurde durch zahlreiche Workshops erarbeitet und spiegelt sich in den anschließend unternehmensweit eingeführten „Unsere Werte“ wieder. Dieser Prozess des Wertewandels ist nach wie vor im Laufen.

Die persönlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen wurden hauptsächlich in der Maßnahmenumsetzungsphase gestärkt.

Das BGF wurde in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement übergeleitet, welches die nachhaltige Integration von BGF gewährleistet.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

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

Vorprojekt- und Planungsphase (7 Monate)

In der Vorprojekt- und Planungsphase wurde die BGF-Charta unterzeichnet, der FGÖ-Förderantrag eingereicht, eine Steuerungsgruppe und Projektgruppe formiert, BGF-Projektleiter ausgebildet und die externen Projekt-Partner ausgewählt.

Projektplanungsphase und Kick-Off Veranstaltungen (2 Monate):

Nach der Projektplanungsphase mit detaillierter Projektplanung wurden 4 Halbtage für die Führungskräfte- Sensibilisierung angeboten, um alle Führungskräfte zu erreichen. Anschließend erfolgten die österreichweiten Kick-Off-Veranstaltungen für die MitarbeiterInnen. Diese wurden an unterschiedlichen Standorten durchgeführt. Der Aufbau der Kick-Off-Veranstaltungen war für alle Standorte ident.

Analysephase (4 Monate)

In der Analysephase erfolgt eine Gesundheits-MitarbeiterInnenbefragung in der folgende Fragebögen zum Einsatz kamen:

- Profilanalyse zur Arbeitszufriedenheit (PAZ)
- Erholungs-Beanspruchungs-Fragebogen - Work (EBF-W 55)
- SALSA (Ausschnitte)
- Führungskräfte-Einschätzung
- Gesundheitsfragebogen WAI mit Beschwerdeliste
- Abfrage von Gesundheitsmaßnahmen

Nach der Befragung gab es von research-team ausführliche Berichte mit Ergebnissen in grafischer und narrativer Form. Zusätzlich wurde in der Analysephase eine Krankenstandsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse der 1. MAB wurden dem Projektteam und der Steuergruppe präsentiert.

Maßnahmen-Planungsphase (7 Monate):

In der Gesundheitszirkelphase wurden 7 Gesundheitszirkel geformt, die sich jeweils 2 oder 3 Mal trafen, je nach Themenfeld des Zirkels. Die Gesundheitszirkel wurden extern durch das research-team moderiert und fanden an verschiedenen Standorten statt. Ein Gesundheitszirkel ist leider aufgrund zu geringer Teilnahme nicht zustande gekommen. Die Themen der Gesundheitszirkel ergaben sich aus den Ergebnissen der MitarbeiterInnenbefragung und wurden im Projektteam gemeinsam mit der externen Beratung definiert.

Zu folgenden Themen wurden Gesundheitszirkel gebildet:

-) Information & Kommunikation
-) Spezielle Belastungen von Führungskräften
-) Gesundheitsmaßnahmen
-) Ernährung & Verpflegung in der Generaldirektion
-) Arbeitsbelastungen der MitarbeiterInnen aus den Abteilungen
-) Bewegung, Arbeitshaltung und psychische Gesundheit

Alle MitarbeiterInnen wurden zur Teilnahme eingeladen und motiviert. Nach Abschluss der GHZ wurden Maßnahmen-Workshops durchgeführt, um gemeinsam sinnvoll erscheinende Maßnahmen abzuleiten, sowie diese auch mit den sich ergebenden Maßnahmen aus den Ergebnissen aus der Gesundheitsbefragung zu kombinieren.

Langfristig sollen Gesundheitszirkel von internen GesundheitszirkelmoderatorInnen durchgeführt werden. Dazu wurden interne Gesundheitszirkel-ModeratorInnen ausgebildet.

Maßnahmen Umsetzung, Quick Wins (6 Monate)

In dieser Phase wurden kurzfristige und priorisierte Maßnahmen, die im Maßnahmenplan vorgeschlagen wurden, umgesetzt.

Maßnahmenplan Umsetzung (6 Monate)

In dieser Phase wurden österreichweit Maßnahmen, die im Maßnahmenplan vorgeschlagen wurden, umgesetzt.

2. MitarbeiterInnenbefragung (4 Monate)

In der 2. MitarbeiterInnenbefragung kamen folgende Fragebögen zum Einsatz:

- Profilanalyse zur Arbeitszufriedenheit (PAZ)
- Erholungs-Beanspruchungs-Fragebogen - Work (EBF-W 55)
- SALSA (Ausschnitte)
- Führungskräfte-Einschätzung
- Gesundheitsfragebogen WAI mit Beschwerdeliste
- Abfrage von Gesundheitsmaßnahmen
- und als separater Teil ein OrgFit Fragebogen zur Erfassung der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

Nach der Befragung gab es von research-team wieder einen ausführlichen Bericht mit den Ergebnissen in grafischer und narrativer Form. Zusätzlich wurde auch eine Krankenstandsanalyse durchgeführt.

Die Ergebnisse wurden dem Vorstand, dem Projektteam und den Führungskräften, die die MitarbeiterInnen über die Ergebnisse informierten, präsentiert.

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

Der Projektauftraggeber war der Vorstand, der auch in der Steuerungsgruppe vertreten war. Die Steuerungsgruppe setzte sich zusammen aus dem Vorstand, Zentralbetriebsrat, Arbeitsmediziner, Sicherheitsbeauftragten, interne BGF - Projektleitung, externen Beratern. In diesem Gremium wurden die Ziele des Projektes besprochen und vorgegeben.

Das Projektteam, welches der Steuerungsgruppe berichtete, setzte sich aus dem BGF - Projektleiter und 8 Mitgliedern aus den unterschiedlichsten Bereichen des Unternehmens zusammen. Im wöchentlichen Projekt Jour Fix wurden alle weiteren Schritte des Projektes besprochen und erarbeitet.

Die BGF - MultiplikatorInnen in den einzelnen Standorten setzten sich idealer Weise aus einem ID-Mitarbeiter und einem AD-Mitarbeiter zusammen. Diese arbeiteten eng mit dem Projektleiter zusammen und waren der verlängerte Arm des Projektteams in die einzelnen Standorte, um österreichweit agieren zu können.

- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.

Kooperationen wurden mit den externen Projektpartnern gebildet. (STGKK und research team). Vernetzungen und Kooperationen wurden über die FGÖ-BGF-Vernetzungstreffen, als auch über Informationstagungen des österreichischen Netzwerkes für BGF gebildet, ebenso mit BGF-Projektleitungen anderer Firmen, externe Beratern, FGÖ-Netzwerke, STGKK Netzwerke, Maßnahmenpartner (z. B. ASKÖ) und BGF Vorzeigebetriebe (Steiermärkische GKK, Anton Paar etc.).

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

Die Meilensteine im Projekt blieben unverändert.

Eine Veränderung gab es durch einen Projektleiterwechsel in der Maßnahmen-Planungsphase des Projektes. Die Übernahme funktionierte grundsätzlich sehr gut, da die neue Projektleiterin die Stellvertretung bereits inne hatte.

Die knappen personellen und zeitlichen Ressourcen der Projektmitglieder veranlassten den Vorstand einen Vollzeit Projektleiter ab der Maßnahmenplan Umsetzungsphase einzustellen. Mit diesem neuerlichen Projektleiterwechsel bzw. zusätzlichen Ressourcen konnte auch die Erreichbarkeit der AußendienstmitarbeiterInnen und die Unterstützung der internen Gesundheits-MultiplikatorInnen in den einzelnen Standorten intensiviert und verbessert werden.

Interne Veränderungen des Projektteams (durch Wechsel im Unternehmen, Pensionierung, Ausscheiden aus dem Unternehmen) konnten ohne größere Verzögerungen nachbesetzt werden.

4. Evaluationskonzept

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

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

Wir entschieden uns nach Empfehlung des FGÖ für eine externe Evaluation. Die externe Prozessevaluation übernahm Frau Mag. Andrea Blattner. Sie hat sehr viel Erfahrung mit diesem Thema, war Mitarbeiterin der STGKK und hat sich auf das Thema Evaluation von Gesundheitsprojekten spezialisiert. Sie überzeugte durch Kompetenz.

- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)

Aufgrund des Umfanges des Projektes wurde ein formativer (laufender) und summativer (endgültiger) Ansatz in das Konzept der Evaluation aufgenommen.

Zur Bewertung der Prozessqualität des BGF-Projektes wurde ein Methodenmix verwendet, der sich aus fünf ExpertInnen-Interviews, einer schriftlichen Befragung der BGF-Beauftragten, einer Befragung der Gesundheitszirkel-TeilnehmerInnen zur Qualität der Gesundheitszirkel, sowie einer Dokumentenanalyse (Projekthandbuch, Gesundheitsbericht, Protokolle, Informationen für MitarbeiterInnen, u.ä.) und der Ergebnisrückmeldung für die Projektleitung (Präsentationen zu zwei Zeitpunkten) zusammensetzte.

Die erste schriftliche Befragung wurde im Juli 2013 mit den BGF aktiv beteiligten Personen durchgeführt.

Zur Bewertung der Gesundheitszirkel wurde ein schriftliches Interview mit den TeilnehmerInnen bei der letzten Zirkelsitzung durchgeführt. Es wurden keine soziodemographischen Informationen erhoben. Somit wurde die Anonymität der TeilnehmerInnen gewährleistet.

Im Oktober 2013 fand in Graz die erste Dokumentenanalyse statt. Hierbei wurde anhand der adaptierten quint-essenz Checkliste für Dokumente bei BGF-Projekten die vorhandenen Unterlagen gesichtet und bewertet. Für weitere Auskünfte stand die BGF-Projektleitung zur Verfügung.

Bei einer zweiten Dokumentenanalyse im Oktober 2014 wurde anhand derselben Checkliste erhoben, ob die im Rahmen der ersten Analyse abgeleiteten Empfehlungen zur Umsetzung gelangten. Für Auskünfte stand die BGF-Projektleitung ebenfalls zur Verfügung.

Am 14. November 2014 fand mit fünf internen BGF-Projekt ExpertInnen ein je 30minütiges mündliches Interview statt. Einerseits wurden die in der schriftlichen ExpertInnen-Befragung aufgeworfenen Fragen thematisiert, andererseits weitere Prozesse des Projekts hinterleuchtet. Als InterviewpartnerInnen standen der Projektleiter sowie vier Projektteammitglieder zur

Verfügung.

- 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?

Die Fragestellungen und gewählten Methoden der Durchführung der Evaluation waren angemessen und hilfreich für das Projekt.

- Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?

Der 1. Zwischenbericht zeigte uns einen guten Überblick über unser Projekt und mögliches Verbesserungspotential. Vor allem die Empfehlungen hinsichtlich der Dokumentenanalyse waren sehr hilfreich.

- Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Dies kann definitiv mit Ja beantwortet werden. Der Endbericht lieferte uns einen guten Überblick über unsere Prozessziele und deren Erreichbarkeit.

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.

Bei der 2. MitarbeiterInnenbefragung konnte eine sehr hohe Beteiligung von rd. 70 % der gesamten Merkur-Belegschaft erreicht werden und zeigte das hohe Interesse an einer betrieblichen Gesundheitsförderung.

Das Projekt „G’sund im Job“ kommt gut bei den MitarbeiterInnen an, was die Zufriedenheitswerte und die Teilnahme an den Angeboten zeigen. Die Teilnahmequote liegt bei über 56 % und die Teilnahme an den Angeboten geht eindeutig mit subjektiv höherer Zufriedenheit und höherem Wohlbefinden einher.

In der Arbeitszufriedenheit insgesamt zeigt sich, dass die MitarbeiterInnen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Arbeit aufweisen und im Vergleich aus dem Jahr 2012 hat sich der Zufriedenheitsindex im Jahr 2014 markant verbessert.

Ebenso gibt es ein starkes Commitment zur Firma Merkur. Im Schnitt zeigen sich 9 von 10 MitarbeiterInnen mit ihrer Firma Merkur sehr verbunden, d.h. 95 % geben an, *stolz darauf zu sein, bei der Merkur zu arbeiten*. 91 % der Belegschaft würden *die Merkur als Arbeitgeber weiterempfehlen* und 90 % würden sich *bei der Merkur wieder bewerben*. Die Wechselbereitschaft hingegen (*Branchenwechsel, externer Stellenwechsel*) ist gesunken.

Die Einschätzung und Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten hat sich ebenfalls im Vergleich zur 1. MitarbeiterInnenbefragung verbessert.

Die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen sowohl in Bezug auf die körperlichen als auch psychischen Anforderungen ist gestiegen und zeigt sich auch in der ausgeglichenen *Erholungs-Beanspruchungs-Bilanz*, die bei 83,1 % der befragten MitarbeiterInnen (österreichischen Normstichprobe 72,6 %) liegt. Im Vergleich zum Jahr 2012 ist der Anteil der Personen im grünen Bereich der Erholungs-Beanspruchungs-Bilanz um 9 % gestiegen.

- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.

Die Projektergebnisse können durchaus als sehr positiv bewertet werden. Im Vergleich zur 1. Mitarbeiterbefragung haben sich alle Werte positiv entwickelt. Die größten Verbesserungen ergaben sich in der Kommunikation und Information, der Organisation und Führung, sowie in den Arbeitsbedingungen. Das schon sehr hohe Commitment zur Firma Merkur erhöhte sich noch einmal.

Die Erholungs-Beanspruchungs-Bilanz („Burnoutisiko“) verbesserte sich und zugleich verringerte sich die Burnout Risikogruppe.

In Bezug auf die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit ist eine positive Entwicklung sichtbar. Die Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen als auch psychischen Anforderungen ist gestiegen. Mehr als 16 % achten nun mehr auf ihre Gesundheit und über 60 % gaben an, dass sich das Projekt positiv auf ihr Wohlbefinden und ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz auswirkte.

Im Zuge des Projektes ergaben sich keine ungeplanten Ergebnisse.

- 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.

Alle MitarbeiterInnen hatten österreichweit die Möglichkeit am Projekt teilzunehmen. Viele Maßnahmen, die angeboten wurden, waren für die betreffenden MitarbeiterInnen kostenlos und für alle Bildungsniveaus. Die Kick-Off Veranstaltungen setzten kein spezielles Bildungsniveau voraus sowie auch nicht die MitarbeiterInnenbefragungen, Maßnahmen oder die Gesundheitszirkel.

In allen erforderlichen Schritten (Kick-Off Veranstaltung, Führungskräfte-Sensibilisierung, MitarbeiterInnenbefragungen, Gesundheitszirkel, Maßnahmen) des BGF-Projekts konnten beide Geschlechter gleichermaßen miteinbezogen werden. In den angebotenen Maßnahmen wurde nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden.

- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.

Die österreichweit angesetzten Kick-Off Veranstaltungen haben sich gut bewährt, um das Projekt betriebliche Gesundheitsförderung bekannt zu machen und ins Gespräch zu bringen. Ein guter einprägsamer Projektname „G`sund im Job“ ist ebenfalls sehr förderlich.

Die MitarbeiterInnenbefragungen müssen sowohl technisch als auch in der Kommunikation gut vorbereitet sein, um eine entsprechend gute Reichweite zu bekommen. Der Fragebogen an sich hat sich bewährt, wurde aber von einigen MitarbeiterInnen als zu lange empfunden (Dauer ca. 30 min.).

Die externe Moderation der Gesundheitszirkel ist zu empfehlen.

Unerlässlich ist eine gute Projekt Kommunikation mittels Intranet, emails und vielen persönlichen Gesprächen mit den MitarbeiterInnen. Vor allem das Engagement der Multiplikatoren hat sich bewährt, um österreichweit agieren zu können.

Bei den angebotenen Maßnahmen hat sich die Kombination für die TeilnehmerInnen aus Selbstkosten und Freizeitaktivität bewährt, ebenso Angebote um die Mittagszeit mit einer Länge von maximal einer ½ Stunde. Weniger gut sind Maßnahmen angekommen, die länger als 1 Stunde dauerten und ab 17 h angeboten wurden.

Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und -organisation wie z. B. Arbeitszeitanpassung im Sommer, Arbeitsplatzverbesserungen und Begehungen erzielten positive und motivierende Effekte bei den MitarbeiterInnen.

- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.

Als Zielgruppe wurden Menschen mit niedrigem Einkommen / Bildungsniveau / Stellung im Beruf definiert. Förderlich war, dass die meisten Maßnahmen, die für die betreffenden MitarbeiterInnen angeboten wurden kostenlos und für alle Bildungsniveaus waren. Die Veranstaltungen setzten kein spezielles

Bildungsniveau voraus, auch nicht die MitarbeiterInnenbefragungen, Gesundheitszirkel oder Maßnahmen. Diese Zielgruppe konnte definitiv gut erreicht werden.

In allen erforderlichen Schritten (Kick-Off Veranstaltung, Führungskräfte-Sensibilisierung, MitarbeiterInnenbefragungen, Gesundheitszirkel, Maßnahmen) des BGF-Projekts konnten beide Geschlechter als Zielgruppe gleichermaßen miteinbezogen werden. In den angebotenen Maßnahmen wurde nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden.

Die Zielgruppe österreichweite Führungskräfte konnte an der Führungskräfte-Sensibilisierung teilnehmen. Diese Veranstaltung wurde nicht nur für die Information und Sensibilisierung des BGF-Projekts genutzt, sondern auch für eine Einführung und Vorbereitung in das Thema "Gesundes Führen". Der Workshop "Gesundes Führen" vertiefte die Gesundheitsthematik bei den Führungskräften. Förderlich für die Beteiligung war das Angebot an verschiedenen Standorten durchzuführen, um so viele Führungskräfte wie möglich österreichweit erreichen zu können. Um den Führungskräften die Möglichkeit zu bieten sich in den unterschiedlichen Facetten weiterentwickeln zu können, wurde in die Befragungen ein separater Block für die Einschätzung der direkten Führungskräfte eingebaut.

Der Außendienst konnte als Zielgruppe in den Kick-Off Veranstaltungen, in den Führungskräfte-Sensibilisierungen, in der MitarbeiterInnenbefragungen und Maßnahmen erreicht werden.

3 Gesundheitszirkel richteten sich sogar verstärkt an den Außendienst. Die anfangs noch nicht zufriedenstellende Erreichbarkeit der Außendienst-MitarbeiterInnen wurde durch die österreichweiten MultiplikatorInnen und dem Vollzeit Projektleiter verbessert.

- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.

Die **generelle Gesundheitsförderung** konnte durch die Sensibilisierung und österreichweiten Maßnahmen durch das BGF-Projekt erreicht werden. Dies wurde in der 2. Mitarbeiterbefragung sichtbar. Eine **Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingung** wurden durch zahlreiche Maßnahmen (Umbau, Renovierungen, Neue Standorte), als auch durch verstärkte Begehungen des Arbeitsmediziners und Sicherheitsbeauftragten erreicht, welche sich auch in der 2. MitarbeiterInnenbefragung ausdrückte.

Eine **Erhöhung der Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterzufriedenheit und Erhöhung der Mitarbeiterbindung** wurde laut 2. Mitarbeiterbefragung erreicht.

Die **Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung** zeigte sich durch eine starke Partizipation in den Gesundheitszirkeln und der hohen Beteiligung der MitarbeiterInnen in der Gesundheitsbefragungen und den angebotenen Maßnahmen.

Die **Stärkung der persönlichen Kompetenzen** unserer MitarbeiterInnen wurde durch die Maßnahmen gestärkt und kann als erreicht bewertet werden.

Die **Entwicklung einer wertschätzenden Unternehmens- und Führungskultur** wurde in der 2. Mitarbeiterbefragung schon sichtbar, wobei die Umsetzung noch Zeit braucht.

Die **nachhaltige Integration von BGF** kann als erreicht bewertet werden. Das nunmehr Betriebliche Gesundheitsmanagement ist in die Regelorganisation übergeleitet und im HR-Bereich angesiedelt.

- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.

Die Zielgruppen konnten definitiv gut erreicht werden.

- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.

Das Thema Gesundheit zieht sich generell durch die gesamte Organisation. Bei Neueinstellungen werden die neuen MitarbeiterInnen über das Projekt in einem Startseminar informiert. Die Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin und den Sicherheitsbeauftragten ist etabliert und in den ASA-Sitzungen ist neben den üblichen VertreterInnen auch der BGM-Verantwortliche vertreten. Der Übergang zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement war fließend und ist in der Regelorganisation in der HR-Abteilung angesiedelt. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist durch zeitliche und finanzielle Ressourcen abgesichert und die österreichweiten Strukturen (BGM-Verantwortlicher, G`gesund im Job Team, G`gesund im Job Coaches in den einzelnen Standorten) sind vorhanden.

- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.

Die Umsetzung an anderen Orten ist nicht notwendig, da das Projekt österreichweit geplant wurde.

- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.

Erfolgversprechend für die Nachhaltigkeit sind die vorhandenen Strukturen mit BGM-Verantwortlichen, G`gesund im Job Team und G`gesund im Job Coaches an den einzelnen Standorten und die Integration in die Regelorganisation im HR-Bereich. Die gute Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin und dem Sicherheitsbeauftragten und Miteinbeziehung des BGM-Verantwortlichen in betriebliche Strukturen (ASA-Sitzung, Startseminare, Merkur Sport), die rechtzeitige Planung der finanziellen und zeitlichen Ressourcen, sowie die gezielten österreichweiten BGM-Maßnahmen sichern die Nachhaltigkeit ab. Aufgebaute Kommunikationsstrukturen im Unternehmen (Präsenz im Intranet, Zeitschriften), Vernetzungen (BGF-Netzwerk, BGM-Betriebe) und weiterführende Kooperationen (STGKK) sind erfolgversprechende Faktoren für die Nachhaltigkeit.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.

Ein förderlicher Faktor ist der Aufbau von Strukturen, z. B. die Zusammensetzung des Projektteams aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens, engagierte Multiplikatoren in den einzelnen Standorten, regelmäßige Jour Fix des Projektteams und regelmäßiger Kontakt mit den Multiplikatoren. Ebenso förderlich ist die Kommunikation über Intranet, Zeitschriften, Emails und viele persönliche Gespräche mit den KollegInnen.

Die große Herausforderung bei dem österreichweit konzipierten Projekt war die Integration der Standorte. Dies wurde durch die Nominierung der Multiplikatoren und der Einstellung eines Vollzeit-Projektleiters vorangetrieben.

Für die Gewinnung der Führungskräfte waren die Führungskräfte-Workshops und die Unterstützung des Vorstandes als Auftraggeber sehr förderlich.

Die mangelnden zeitlichen Ressourcen sowohl für die Projektleitung (bis zur Einstellung eines Vollzeitangestellten als Projektleitung) als auch für die Projektteammitglieder machten die Projektarbeit schwierig. Eine Schwierigkeit bestand in der Inkonsistenz der Projektleitung. In Summe waren drei ProjektleiterInnen für das Projekt verantwortlich, wobei die zweite Projektleitung diese Funktion interimistisch und ohne zusätzliche Zeitressourcen ausführte.

Gerade bei einem solch großen BGF-Projekt ist die Beauftragung einer Projektleitung in Vollzeit unumgänglich. Neben dem Tagesgeschäft ist es nicht möglich ein Projekt wie dieses in angemessener Weise mit allen zugehörigen Strukturen und Prozessen so aufzustellen, dass ein befriedigendes Ergebnis erreicht werden kann. Durch die Einstellung einer Vollzeit-Projektleitung konnte dieses BGF-Projekt in der Mitte der Umsetzungsphase auf einen positiven Weg gebracht und die sehr gute Vorarbeit strukturiert und systematisch zu einem umfassenden Gesundheitsförderungsprojekt ausgebaut werden.

Förderliche Faktoren im Überblick

Bekanntnis zur BGF

Unterstützung des Vorstands

Einbeziehung der Führungskräfte

Hohe Rücklaufquote bei den MitarbeiterInnen-Befragungen

Partizipation der MitarbeiterInnen durch 50 Seiten offene Antworten bei der MitarbeiterInnen-Befragung, die sehr positiv formuliert und mit Lösungsvorschlägen versehen waren

Kick-Off Veranstaltungen

Engagement in den ersten Gesundheitszirkeln

Zusammenhalt im Projektteam

Vollzeit-Projektleiter

Engagierte Multiplikatoren in den einzelnen Standorten

Gezielte Maßnahmen

Zusammenarbeit mit Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft und Zentralbetriebsrat

Hinderliche Faktoren
Mangelnde zeitliche Ressourcen des Projektteams
Inkonsistenz der Projektleitung

- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.

Umfassendes Bekenntnis zur betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Geschäftsführung
Umfassende Information an alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte
Ausreichend personelle und budgetäre Ressourcen
Einbeziehung der Führungskräfte
Best Practice – Unterstützung holen und Zusammenarbeit mit öffentlichen Stellen (externe Begleitung, Gebietskrankenkasse, FGÖ)
Projektmäßige Organisation
Benchmark mit anderen Betrieben
Innerbetrieblich vernetzte und engagierte Projektteammitglieder
Evaluierung während der Laufzeit
Standortübergreifende Maßnahmen

- was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

Ein neues Projekt würde wieder ganz gleich ablaufen, lediglich die zeitlichen Ressourcen der Projektmitglieder müssten überarbeitet werden. Die Einsetzung einer Vollzeit Projektleitung wäre nach Abschluss der Vorprojektphase anzudenken.

Anhang

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

- Zusammenfassung Endbericht

Nicht öffentliche Dokumente

- Meilensteinplan
- Maßnahmenkatalog
- Fragebogen 2. Mitarbeiterbefragung
- Ergebnispräsentation 2. Mitarbeiterbefragung
- Kostenplan
- Projektrollenliste
- Projekthandbuch
- Projektprotokolle
- Gesundes Führen
- Teilnehmerlisten Führungskräfte
- Kommunikation per email
- Zeitschrift Der Schirm
- BGF Folder
- BGF Eisteewoche
- Newsletter
- Einladung Vernetzungstreffen Multiplikatoren
- Ausschreibung Aktiv in der Mittagspause
- G`und im Job Plakat
- Ausschreibung Piloxing
- Information Trockene Luft

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.