

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

Projektnummer	3302
Projekttitel	PARGA Quantensprung
Projektträger/in	PARGA Park- und Gartentechnik GmbH FN 56717 h
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.11.2021 – 30.04.2023, 18 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle Mitarbeiter/innen des Unternehmens
Erreichte Zielgruppengröße	30 Personen
Zentrale Kooperationspartner/innen	Mag. Markus Feigl – www.markusfeigl.at
Autoren/Autorinnen	Ing. Alexander Weiss
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	a.weiss@parga.at
Weblink/Homepage	www.parga.at
Datum	30.6.2023

1. Kurzzusammenfassung

Im Zuge der Projektvision PARGA QUANTENSPRUNG wollen wir die Gesundheit und das Wohlbefinden sowie die Gesundheitskompetenz und das –verhalten unserer Belegschaft verbessern. Ziel war es, die Anforderungen und Chancen durch die Veränderungen in der digitalen Arbeitswelt 4.0 wahrzunehmen und Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden zu entwickeln. Die Zielgruppe umfasste die gesamte Belegschaft von rund 30 Mitarbeiter/innen. Zu Projektstart wurde ein Fokustag für alle MA abgehalten, bei dem BGF vorgestellt und erklärt wurde. Für die Bedarfsermittlung wurden dann jeweils zu verschiedenen Themen zwei Fokusgruppen, getrennt nach Führungskräften und Belegschaft, gebildet, die einen Maßnahmenkatalog erarbeiteten. Abgeleitet aus den Ergebnissen wurden für die Umsetzung dann Quick-Wins, dauerhafte Angebote und bedarfsorientierte Seminare geplant. Die Laufzeit des Projektes umfasste etwa 2 Jahre, wovon die Projektphase 18 Monate betrug. Als Projektbegleiter (Moderator der Fokusgruppen, Workshops) war Herr Mag. Markus Feigl unser zentraler Kooperationspartner.

Nach erfolgter Planung wurden Seminare und Angebote durchgeführt: zB Aktive Pausengestaltung, Deep-Work, Abschalthygiene, Akku-Check, Fachliteraturbibliothek, BGF-Toolbox. Ferner wurde zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden angeboten: Outdoor-Aufenthaltsbereich, Mittagessenangebot, Fitnessangebot, soziale Belegschaftstreffen, Arbeitsgruppe „Neubau“, Teambuilding-Event, MA-Jahresgespräche mit BGF-Bezug, Regelungen für Homeoffice und Arbeitszeiten. Im Zuge der Projektlaufzeit wurde die gesamte Zielgruppe erreicht und aus den Ergebnissen der Befragung konnte eine Verbesserung ermittelt werden. 33% der MA gaben im Zuge einer anonymen MA-Befragung eine Verbesserung im Wohlbefinden und 47% eine Verbesserung der Gesundheitskompetenz an. Als Lernerfahrung können wir mitnehmen, dass die Einbeziehung der Belegschaft durch partizipative Maßnahmen wie Fokusgruppen, regelmäßige Informationen zum Thema BGF und die Planung von zeitlich passenden Angeboten entscheidend für die Anteilnahme und die Wirkungskraft ist. BGF sollte in jedem Unternehmen Basisbestandteil der Firmenphilosophie sein.

2. Projektkonzept

Die Firma PARGA Park- und Gartentechnik GmbH mit Firmensitz in Aderklaa hatte bereits Erfahrungen im Bereich „Gesundes Führen“ und damit schon die Erkenntnis, wie wichtig das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung aktuell und zukünftig für die positive Weiterentwicklung des Unternehmens und der Belegschaft sein wird.

Unser Geschäftsführer Herr Purkhauser, der dieses neue Projekt initiiert und ermöglicht hat, hatte bereits in der Vergangenheit BGF Projekte durchgeführt und das Unternehmen ist seit 2013 Träger des BGF-Gütesiegels.

In Hinblick auf die vergangene Situation aufgrund der Covid19-Pandemie und zukünftige Herausforderungen war für die Geschäftsleitung klar, dass das Thema Gesundheitsförderung einen wichtigen Bestandteil in der Firmenphilosophie haben wird.

Die hohe individuelle Belastung in der Pandemiezeit, sowie die zusätzliche Arbeitsbelastung der Mitarbeiter/innen während der Hauptsaison, waren bzw. sind Einflussfaktoren, die längerfristig zu gesundheitlichen Problemen führen können.

Zur Verbesserung der Gesundheitssituation wurde das BGF-Projekt PARGA-QUANTENSPRUNG entwickelt und die Stelle einer/s BGF-Beauftragten im Unternehmen geschaffen.

Besonders die Digitalisierung „Arbeitswelt 4.0“ und deren Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter/innen stand im Fokus der Projektmaßnahmen. Angefangen mit Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz und des Gesundheitsverhalten durch Informationsveranstaltungen, Workshops und Online-Seminare, als auch durch Angebote zur Förderung des Wohlbefindens und der Gesundheit.

Zielgruppe des Projektes war die gesamte Belegschaft von rund 30 Mitarbeiter/innen, bestehend aus Männern und Frauen im Alter von 20–63 Jahren. Das Setting umfasste damit alle Abteilungen, Führungskräfte und Mitarbeiter/innen sowohl im Innendienst als auch im Außendienst.

Ziel war es, in einer Zeit schneller Veränderungen durch die angestrebte Wachstumsphase des Unternehmens und durch die zunehmende Digitalisierung am Arbeitsplatz die wichtigste Ressource im Unternehmen – der Faktor Mensch – zu stärken und auf die zukünftigen Herausforderungen vorzubereiten. Mit unserem Engagement für die Betriebliche Gesundheitsförderung und der Möglichkeit für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter, an Projektmaßnahmen auf freiwilliger Basis teilzunehmen, wollen wir dieser Situation Rechnung tragen und ein attraktiver, gesundheitsfördernder Arbeitgeber für die Zukunft sein.

Aktuell wird unser neues Bürogebäude am Firmenstandort errichtet, welches Anfang 2024 bezogen werden soll. Im Zuge der Projektphase wurden viele BGF-Maßnahmen ermittelt und teilweise schon umgesetzt, die am neuen Standort weitergeführt und ausgebaut werden sollen. Die Verankerung und Weiterführung der betrieblichen Gesundheitsförderung am neuen Standort wurde durch ein langfristiges Nachhaltigkeitskonzept festgeschrieben.

3. Projektdurchführung

Vor der Projekteinreichung im Sommer 2021 wurde bei einem Kick-Off-Workshop unter Leitung von Herrn Mag. Feigl (Betriebliches Gesundheitsmanagement e.U.) ermittelt, welche Möglichkeiten das Förderprojekt bietet und welche Erwartungen die Geschäftsführung an das Projekt hat. Aufbauend darauf wurde die Projektrollenstruktur festgelegt und im September 2021 der Antrag beim FGÖ eingereicht und auch zeitnah bewilligt.

Aufgrund der Unternehmensgröße entsprach die Steuerungsgruppe dem Projektteam, welches aus beiden Geschäftsführern, dem Projektleiter und der externen Projektbegleitung bestand. Dieses Projektteam blieb bis zum Projektende unverändert.

Zu Projektstart wurde der bewährte BGF-Projektkreislauf für die Umsetzung gewählt, der mit einer Ist-Analyse begann. Dafür wurde im Januar 2022 eine anonyme Online-Befragung der Mitarbeiter/innen durchgeführt, bei der rund 50 Fragen zu unterschiedlichen Themen im Bereich Gesundheit und Gesundheitskompetenz gestellt wurden.

Anschließend wurde im Februar 2022 ein BGF-Fokustag mit Schwerpunkt Erstinformationen über betrieblichen Gesundheitsförderung und ein Team-Building-Workshop für alle Mitarbeiter/innen veranstaltet. Ziel war es, Interesse für das Thema BGF zu wecken und allfällige Hemmschwellen für die anschließend stattfindenden Fokusgruppen zu nehmen.

Als nächster Schritt wurden im Zeitraum März-Mai 2022 Fokusgruppen, getrennt nach Führungskräften und Mitarbeiter/innen zu je 8 Teilnehmer/innen gebildet, die in mehreren Tagungen unter partizipativer Beteiligung aktuelle Probleme erhoben und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung dieser ermittelten. Die Einzelergebnisse wurden zudem nach Priorität gewichtet.

Dem Projektteam wurden die Ergebnisse beider Gruppen anschließend präsentiert und es wurde mit der Festlegung und zeitlichen Planung, welche Maßnahmen zur Umsetzung herangezogen werden, begonnen.

Ab Juni 2022 wurde als nächster Schritt mit der Maßnahmenumsetzung begonnen. Erste Quick-Wins, die zeitnah erledigt werden konnten, wurden alsbald verwirklicht. Die Führungskräfte und die Geschäftsführung begannen, die primären Themen in Angriff zu nehmen und erste Veränderungen auszuarbeiten. Bei den regelmäßigen Infoveranstaltungen wurden diese Verbesserungen und zukünftige geplante Maßnahmen immer wieder den Mitarbeiter/innen vorgestellt und kommuniziert.

Ab November 2022 bis März 2023 wurden entsprechend dem Erhebungsbedarf ausgewählte Seminare und Workshops für alle Mitarbeiter/innen veranstaltet. Die Seminare zu Themen wie Zeitmanagement, Kommunikation, usw. wurden für alle Mitarbeiter/innen verpflichtend durchgeführt. Die Workshops wurden in kleineren Gruppen auf Basis freiwilliger Teilnahme angeboten und beschäftigen sich hauptsächlich mit der Thematik Arbeitsbelastung und wirkungsvolle Gegenmaßnahmen.

Auch die im Herbst 2022 vorbereiteten Maßnahmen wurde nun mit Januar 2023 umgesetzt bzw. ausgerollt. Ein firmenweit gestütztes Mittagessenangebot wurde eingeführt. Den Mitarbeiter/innen wurde die Teilnahme an der BGF-Toolbox (Online-Vorträge) in der normalen Arbeitszeit ermöglicht. Eine Homeoffice- und Urlaubsregelung wurde fixiert und kommuniziert. Eine Fachliteratur-Bibliothek ergänzend zu den vorangegangenen

Workshops wurde eingerichtet. Für die Jahresgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/innen wurde auch einen BGF-Anteil mit Schwerpunkt Wohlbefinden und Weiterbildung aufgenommen. Zur Stärkung der sozialen Kontakte und des Miteinanders wurden diverse Mitarbeitertreffen und Team-Building-Events veranstaltet.

Mit Ende Februar 2023 wurde dann mit der Evaluation als letzten Punkt des BGF-Kreislaufes begonnen. Dazu wurde erneut die gleiche Online-Befragung verwendet, ergänzt um zusätzliche Feinzielfragen. Die Ergebnisse wurden dann mit der ersten Befragung verglichen und ausgewertet und den Mitarbeiter/innen bei der nächsten Infoveranstaltung zum Projektende Anfang Mai 2023 präsentiert.

Zu guter Letzt wurde im Juni 2023 ein BGF-Nachhaltigkeits-Konzept für den neuen Firmenstandort (Bürogebäude) verfasst, welches die Weiterführung der eingeführten Verbesserungen und zukünftig geplante Maßnahmen dokumentiert.

4. Evaluationskonzept

Für die Ist-Beurteilung wurde eine Selbstevaluierung in Form einer Online-Befragung der Mitarbeiter/innen gewählt. Die Fragestellungen richteten sich auf Bereiche der individuellen Arbeitsplatzsituation, der Gesundheit und Gesundheitskompetenz als auch auf Bereiche des Miteinanders und des sozialen Wohlbefindens. Die Fragen konnten durch Bewertung auf einer definierten, fünfstufigen Skala gewichtet werden. Auch konnte anonym ein Feedback zu der jeweiligen Rubrik gegeben werden.

Der Online-Fragebogen wurde sehr gut angenommen, war für jede/n leicht zugänglich und konnte innerhalb eines kurzen Zeitraums von rund zwei Wochen durchgeführt werden.

Die Ergebnisse der Befragung wurden nachvollziehbar ausgewertet und stellten eine wesentliche Entscheidungsbasis für die Geschäftsführung hinsichtlich notwendiger Veränderungen dar.

Im Zuge der Kontroll-Befragung nach der Maßnahmenumsetzung konnten die Veränderungen sehr gut evaluiert werden, was aussagekräftige Befunde für die Zielerreichung lieferte. Die Bewertung der Projektergebnisse konnte durch zusätzliche Feinziel-Fragen vertiefend ermittelt werden.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Ziel war es, die Gesundheit und das Wohlbefinden als auch die Gesundheitskompetenz und das Gesundheitsverhalten aller Mitarbeiter/innen chancengleich zu verbessern, was im Zuge der Projektumsetzung erfolgreich erreicht werden konnte.

Aus den Ergebnissen der Kontroll-Befragung konnte eine Verbesserung der oben genannten Ziele klar ermittelt werden. Bei über 33% der befragten Mitarbeiter/innen kam es zur Verbesserung beim Wohlbefinden. Bei rund 47% kam es zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz.

Abgeleitet daraus kann festgehalten werden, dass die Maßnahmen und Angebote ausreichend niederschwellig angeboten und sich Mitarbeiter/innen aller Ebenen gut darauf einlassen konnten sowie eine sehr gute Verbesserung erzielt werden konnte. Es wurde ein Bewusstsein für das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung vermittelt sowie die Möglichkeiten und das Wissen, angebotene Förderungsmittel/Tools eigenverantwortlich und auf freiwilliger Basis zu nutzen.

Durch die aktive Beteiligung der Geschäftsführung und die Bildung von Fokusgruppen zu Beginn, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Geschäftsbereiche und Altersgruppen, konnte ein umfangreicher Maßnahmenkatalog erarbeitet werden, der dann in der Umsetzungsphase zu vielen einzelnen Aktivitäten, Angeboten und weiterführenden Prozessen führte.

Mit Seminaren, Workshops, Team Building Veranstaltungen, sowie fortbestehenden Angeboten wie Essensangebot, Pausenbereich, Homeoffice-Regelung, etc., konnte dauerhaft neues Wissen und Strukturen aufgebaut werden.

Als weiterführender Schritt für die betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen wurde ein Nachhaltigkeitskonzept für die neue Firmenzentrale ausgearbeitet und die dauerhafte Stelle einer/s BGF-Beauftragte für die zukünftige Umsetzung geschaffen.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Wesentlich und förderlich für die Erreichung der Projektziele war, dass die Geschäftsführung voll und ganz hinter dem Projekt stand und bei jeder Gelegenheit (z.B. MA-Info) über BGF-Themen informierte, wie auch sich aktiv daran beteiligte. Den Mitarbeiter/innen wurde neben dem Tagesgeschäft ausreichend Zeit zur Verfügung gestellt, um bei den Maßnahmen teilnehmen zu können. Hilfreich für die Abwicklung, Koordination und Organisation der Maßnahmen, wie auch als Ansprechperson für die Belegschaft bei Rückfragen fungierte die neu geschaffene Stelle einer/s BGF-Beauftragten.

Hinderlich bzw. zeitlich einschränkend war jedoch, dass die Maßnahmenumsetzung innerhalb eines kleinen Zeitfenster in der Nebensaison (Nov-Feb) stattfinden musste, damit in dieser Zeit die gesamte Belegschaft teilnehmen konnte. Zudem musste der Betrieb an diesen Tagen dafür geschlossen werden.

Als Lernerfahrung können wir die Empfehlung weitergeben, dass besonders zu Beginn oft wenig Bewusstsein bzw. eine gewisse Skepsis hinsichtlich des Nutzens einer betrieblicher Gesundheitsförderung bei der Belegschaft vorhanden war. Erst durch Aufklärung und Beteiligung am Prozess konnten sich die Mitarbeiter/innen auf die Maßnahmen einlassen und diese auch als wertvoll und nachhaltig wahrnehmen.

Die Projektumsetzung war für uns stimmig, langfristig wertvoll und zeitlich in einem guten Rahmen, so dass wir es bei einer Wiederholung wieder identisch durchführen würden.