

[Soziologische Analysen & Beratung]



SOZAB

Die Daten für
Ihren Erfolg

Endbericht BGF-Projekt „Soz:UP“

Wohlfühlen für alle

KONTAKT



www.sozab.at



07472 / 9006



me@sozab.at

1 ÜBERBLICK ZUM PROJEKT

Das Institut SOZAB hat von Jänner 2013 bis September 2014 das BGF-Projekt „SOZ:UP“ durchgeführt, dabei standen als Ansprechpartner die NÖGKK sowie der FGÖ zur Verfügung. Die Vision hinter dem Projekt ist die Schaffung eines gesundheitsförderlichen Settings – wesentliche Ziele waren dabei die Integration von Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitsförderung für alle MitarbeiterInnen.

Als Zielgruppen waren folgende Teile des Unternehmens in das Projekt involviert: Sowohl die Geschäftsführung und das Kernteam, sowie besonders die Interviewer/innen aus dem Umfragestudio. Nach dem Prinzip der gesundheitlichen Chancengleichheit sollten alle Personen unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Geschlecht gefördert werden. Die Mitarbeiter/innen wurden in allen Projektphasen immer soweit wie möglich integriert und konnten teilnehmen. Sowohl in der Diagnose (Tiefeninterviews, Befragung, Gesundheitsworkshops, Arbeitsplatzanalyse), Planung (Gesundheitsworkshops, Maßnahmenkataloge), Umsetzung (Teilnahme an Seminaren, Workshops) und Evaluation (Tiefeninterviews und partizipative Evaluierung) war die Partizipation eine wesentliche Säule dieses Projektes. Insgesamt hat sich die Umsetzung der Maßnahmen vor allem auf die Betriebsverhältnisse und auch auf das Verhalten der Mitarbeiter/innen konzentriert. Im Zuge des Projektes wurden Belastungen identifiziert und möglichst reduziert. Am Ende des Projektes kann man sagen, dass vorhandene Gesundheitspotenziale sowie Ressourcen bestmöglich gestärkt sind und in Zukunft noch weiter gestärkt werden.

Nachhaltige Veränderungen, so wie beispielsweise die Standardisierung von Arbeitsprozessen und die Erstellung eines Unternehmensleitbildes, sorgen ab nun für die Integration der Gesundheitsförderung als Unternehmenswert und durch die Weiterführung erfolgreicher Maßnahmen (wie z.B. der Meetings) im Unternehmensalltag wird BGF nachhaltig realisiert. Ein hohes Engagement aller Beteiligten sowie die detaillierte Planung und konsequente Umsetzung des Projektes zeigten sich als wesentliche Faktoren für den Erfolg des Projektes

Zielsetzungen

Die Vision der Integration der Gesundheit als Teil der Unternehmenskultur sowohl auf Seiten der Geschäftsführung als auch der Mitarbeiter/innen liegt dem Projekt zugrunde. Die Schaffung eines gesundheitsförderlichen Settings im Institut SOZAB steht dabei im Fokus – sowohl die Optimierung der Verhaltens- wie auch der Verhältniskomponenten soll durch das Projekt geschaffen und eine gesundheitsförderliche Arbeitsatmosphäre ermöglicht werden.

1. Im Verständnis von Ganzheitlichkeit soll die Gesundheitsförderung im Unternehmen sowohl verhältnis- als auch verhaltensorientierte Maßnahmen beinhalten.
2. Sowohl für die Geschäftsführung als auch für das Kernteam und die Interviewer/innen soll ein gesundheitsförderliches Sozialklima und gesundheitsoptimierte Betriebsverhältnisse und Rahmenbedingungen geschaffen werden.
3. Alle Mitarbeiter und alle Mitarbeiterinnen sollen unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund ihre persönlichen Kompetenzen für gesundheitsbewusstes und –förderliches Arbeiten kennen lernen und in den Berufsalltag integrieren. Die Herstellung gesundheitlicher Chancengleichheit soll im Unternehmen angestrebt werden.

4. Die im Unternehmen beschäftigten Frauen sollen im Rahmen des Projektes die Möglichkeit erhalten ihre speziellen Bedürfnisse und Wünsche zur Gesundheitsförderung darzustellen – gleiches gilt für die im Unternehmen beschäftigten Männer.
5. Die Identifikation sowie die Reduktion der gesundheitsbelastenden Faktoren ist für alle Mitarbeiter/innen ein wesentliches Ziel.
6. Die Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung als Unternehmenswert ist das letztendliche Ziel dieses Projektes (Unternehmenspolitik, Unternehmensleitbild, Corporate Identity).

2 PROJEKTDURCHFÜHRUNG

Aktivitäten und Methoden

Methode	Phase	Ziel
Projektsteuerung	Alle Phasen	Projektplanung, Vernetzung, aktive Steuerungsgruppe
Kick-Off, Info-Tag	Projektstart	Motivation, Partizipation
Online-Befragung	Diagnose	Ist-Analyse, Partizipation
Gesundheits-Workshop	Diagnose	Problemerkennung (Ist-Analyse), Partizipation
Arbeitsplatzanalyse	Diagnose	Ist-Analyse
Gesundheitskonferenz	Diagnose-Abschluss	Motivation, Partizipation
Gesundheits-Workshop 2	Planung	Problemlösung (Reduzierung der Belastungen), Partizipation
Workshops, Seminare, Teamarbeit	Umsetzung	Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Partizipation
Leitfadeninterviews	Evaluation	Persönlichen Eindrücke der Veränderung sichtbar machen, Zielerreichung, Partizipation
Evaluations-Workshop	Evaluation	Gemeinsames Erarbeiten der Veränderungen, Partizipation
Integration	Nachhaltigkeit	Erfolgreiche Maßnahmen weiterführen, für Nachhaltigkeit sorgen
MA-Gespräche	Nachhaltigkeit	Integration Gesundheit, Partizipation

Das grundsätzliche Vorgehen beim Projekt stellten wie geplant die Schritte Projektvorbereitung, Diagnose, Planung und Umsetzung sowie Evaluation dar. In den einzelnen Phasen wurden, wie oben dargestellt, unterschiedliche Methoden herangezogen. Die Projektsteuerung zog sich über den gesamten Projektablauf, wobei die Sitzungen der Steuerungsgruppe und die gesamte Projektplanung und –koordination dazugehören. Zu Projektstart wurde ein Infotag bei der Kick-Off-Veranstaltung für alle Mitarbeiter/innen gestaltet. Danach wurde in der Diagnosephase eine mehrere Gesundheits-Workshops (z.B. mit einer Stärken-Schwächen-Analyse) sowie eine Arbeitsplatzanalyse durchgeführt. Die Online-Befragung konnte dabei nicht realisiert werden. In der Planungsphase wurden weitere Gesundheits-Workshops in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen vorbereitet und gestaltet. Die Umsetzung der Maßnahmen richtete sich nach den Ergebnissen der Diagnosephase sowie den Ergebnissen der Gesundheits-Workshops in der Planungsphase. In der Umsetzungsphase wurden schließlich Maßnahmen wie Workshops, Seminare oder projektbezogene Teamarbeiten durchgeführt – diese wurden in Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen ausgewählt. Als Abschluss des Projektes wurde bei der Evaluation ein Gruppen-Workshop mit den Mitarbeiter/innen durchgeführt, um direkt die Veränderungen sichtbar zu machen. Daneben wurden ebenso qualitative Interviews mit den Mitarbeiter/innen durchgeführt um hier individuelle Veränderungen und Einstellungsänderungen sichtbar zu machen. Die „letzte“ Maßnahme bildet die Integration der BGF in das Unternehmen mittels Nachhaltigkeit und Weiterführung erfolgreicher Maßnahmen bzw. mögliche Verbesserung von bisherigen Maßnahmen – dazu erfolgte bereits ein wichtiger Teil mit der Integration des Gesundheitswertes in das Unternehmensleitbild.

Außer der Online-Befragung konnten alle Methoden und Aktivitäten wie geplant durchgeführt werden. Lediglich das Einbinden der Zielgruppe der F2F-InterviewerInnen gestaltete sich als nur bedingt möglich (Tiefeninterviews zu Projektbeginn). Vom zeitlichen Rahmen konnten die Phasen gut durchgezogen werden – die Maßnahmenumsetzung hat sich allerdings etwas verlängert, da manche Aspekte hier noch etwas mehr Aufmerksamkeit benötigten.

Veränderungen im Ablauf:

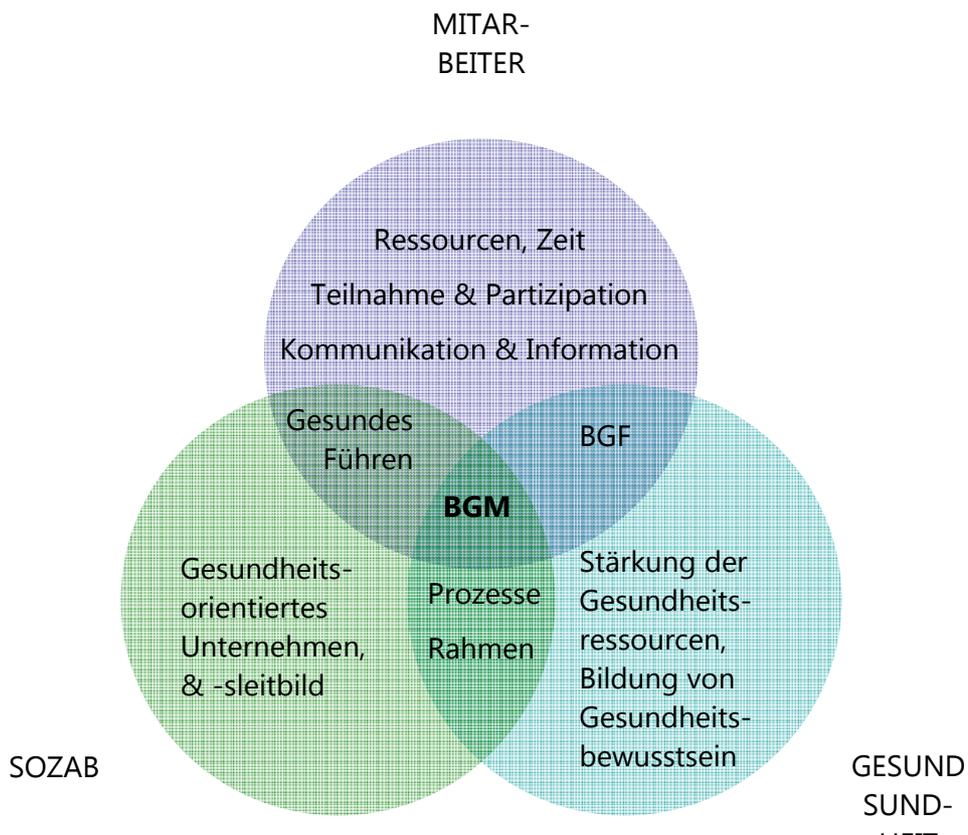
Da für die Maßnahmenumsetzung etwas mehr Zeit benötigt wurde, wurde der Zeitplan für die Evaluation verkürzt (nur August 2014 statt Juni bis Juli 2014) und dies gilt ebenso für den Projektabschluss (September 2014 statt August bis September 2014). Sowohl für die Evaluation als auch für den Projektabschluss stellte diese Verkürzung kein Problem dar – im Gegenteil, so konnten diese Phasen effizient durchgezogen werden.

Umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen

Vor allem das Österreichische Netzwerk für BGF mit Frau Knierer (NÖGKK) war unsere erste Ansprechpartnerin. Mit der Unterzeichnung der BGF-Charta konnte ebenso ein erster wichtiger Schritt in Richtung Vernetzung gegangen werden. In der Phase der Projektkonsolidierung wurde auch in Dr. Klaus Ropin vom FGÖ ein Ansprechpartner für unsere Fragen gefunden. Danach hat die Projektleiterin an Veranstaltungen zur BGF sowie Weiterbildungen in diesem Bereich (z.B. Projektleiter-Seminar von Dr. Christian Scharinger) teilgenommen.

3 ZENTRALE LERNERFAHRUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Im Zuge unseres Projektes haben wir vor allem gelernt als Einheit zu denken und zu agieren – das Unternehmen selbst sowie die MitarbeiterInnen und vor allem, das Thema „Gesundheit“. In unten dargestellter Grafik sind diese Bereiche und Ausschnitte ihrer Funktionen dargestellt. Eine ideale Verknüpfung dieser drei Aspekte würden wir in einer Art „Betrieblichem Gesundheitsmanagement“ für Kleinunternehmen sehen, ein erster Schritt in diese Richtung war in jedem Fall unser BGF-Projekt „Soz:UP“.



Die Stärkung der Gesundheitsressourcen und die Bildung von Gesundheitsbewusstsein sind wichtige Faktoren, welche das Thema Gesundheit, in den Arbeitsalltag der MitarbeiterInnen bringen kann. Für diese wiederum erscheint es ideal sich in das Thema Gesundheit zu integrieren und in Kommunikations- sowie Informationsprozesse einbezogen zu werden. Dass die MitarbeiterInnen zufrieden sind und gleichzeitig auch ihre Work-Life-Balance verbessern können, sind für uns wesentliche Ziele, die wir in Zukunft mit unserer Gesundheitsstrategie verfolgen möchten. „Gesundes Führen“ wird bei uns vor allem durch wertschätzenden & respektvollen Umgang mit den MitarbeiterInnen und einer Gesprächskultur, die Einblicke in die

Hintergründe gibt, gelebt. Als Unternehmen möchten wir unseren MitarbeiterInnen einen Rahmen geben, in dem jede/r individuell richtig gefordert / gefördert wird und in dem gesundheitgerechtes Arbeiten ermöglicht wird und Gesundheitsförderung in das Unternehmen integriert ist. Diese Schlussfolgerung war eines der wesentlichen Outputs, die wir aus dem Projekt mitgenommen haben und welches diese Grafik auch zeigt.

Wesentliche förderliche und hinderliche Faktoren:

Die Unterstützung des Geschäftsführers und das hohe Engagement aller Beteiligten zeigten sich als wesentlich für guten Projektverlauf genauso wie die gute Zusammenarbeit im Team. Dabei war eine hohe Bereitschaft für das Projekt und eine aktive Teilnahme der MitarbeiterInnen in jedem Fall ein förderlicher Faktor.

Demgegenüber standen die Veränderungen in der Belegschaft, die die Projektumsetzung etwas erschwerten. Austritt und Neueintritte bei Mitarbeitern können insgesamt als wenig förderlich bezeichnet werden. Ein zweiter Faktor, der teilweise etwas hinderlich war, war die lange Projektlaufzeit. Zwar war dies einerseits auch positiv, weil dadurch viel umgesetzt werden konnte. Andererseits wäre es für unsere Betriebsgröße und unsere Anforderungen vielleicht besser gewesen in der Diagnose sowie Planungsphase eine kompaktere Zeitvorgabe zu wählen und stattdessen von Anfang an mehr Zeit für die Maßnahmenumsetzung zu haben.

Wesentliche Lernerfahrungen und Empfehlungen, die wir durch das Projekt gelernt haben und die wir an andere weitergeben möchten:

- detaillierte Planung und konsequente Umsetzung notwendig um im Projekt am Ball zu bleiben, evtl. kompaktere Planung für kleine Betriebsverhältnisse wie bei uns besser
- trotz hohem Engagement aller Beteiligten war es teilweise sehr schwierig nicht den Faden am Projekt zu verlieren, da die Haupttätigkeit jeder Person auch viel Zeit und Ressourcen in Anspruch nahm – daher kompakte Planung umso wichtiger!
- immer wieder „Luft holen“ im Projekt war sicherlich gut, dabei zu schauen, wo steht man, was funktioniert gut oder gibt es etwas, was nicht so gut funktioniert – Reflexion mit Geschäftsführung
- Motivation und aktive Teilnahme der MitarbeiterInnen sowie des Geschäftsführers besonders wichtig um das Projekt erfolgreich durchführen zu können
- das Unternehmen hat sich allgemein sehr gut weiterentwickelt, insbesondere die Atmosphäre im Betrieb – durch BGF ist mehr Team-Gefühl und mehr „Wir verfolgen das gleiche Ziel“-Gefühl entstanden

Was wir in einem neuen Projekt gleich oder anders machen würden:

- Einbeziehen der Geschäftsführung: wieder so machen, ideale Zusammenarbeit
- Einbeziehen einer zweiten Person aus der Belegschaft wäre eine ideale Ergänzung gewesen, allerdings in so kleinen Betrieben wie bei uns eher schwer realisierbar (aufgrund von Firmenaustritt aus privaten Gründen hat sich das Tandem leider aufgelöst)

- möglicherweise Projektverlauf kompakter planen, für Maßnahmenumsetzung mehr Zeit geben, von der Laufzeit her das Projekt insgesamt verkürzen (durch die vielen Haupttätigkeiten daneben erschien es teilweise so, dass man „immer wieder von vorne“ anfängt), möglicherweise besser: kürzerer Zyklus mit bestimmtem Thema, in Kleingruppen bearbeiten und die Veränderungen mitplanen und umsetzen
- direkte Themen-Schwerpunkte setzen, individuellere Projektziele definieren (gleich in der Diagnose- und Planungsphase direkt auf ein bestimmtes Thema ansetzen, um so das Projekt von Anfang an etwas handfester und greifbarer für alle MitarbeiterInnen machen – z.B. wir definieren unser Image neu & gesundheitsförderlich / wir optimieren unsere Organisationsabläufe & unsere Zusammenarbeit / wir analysieren die Gestaltung der Arbeitsunterlagen & der Arbeitsplätze)
- in Diagnosephase: weniger unterschiedliche Methoden, da die Ergebnisse nicht so sehr voneinander abwichen und sich daher vieles wiederholte – Fokus eher auf Interaktion in Gruppe, evtl. hauptsächlich Gespräche / Interviews mit Mitarbeitern