

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	2492
Projekttitel	BGF – Beherzt Gesund Fuschl
Projektträger/in	Schloss Fuschl Betriebe GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	11.03.2014 bis 29.02.2016 (24 Monate)
Schwerpunktzielgruppe/n	Führungskräfte, Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund
Erreichte Zielgruppengröße	Ca. 90 %
Zentrale Kooperationspartner/innen	Salzburger Gebietskrankenkasse Frau Mag. Eva Varvier, ÖSB Consulting
Autoren/Autorinnen	Maria Weberschläger (unterstützt durch Frau Eva Varvier)
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	maria.weberschlaeger@schlossfuschl.com
Weblink/Homepage	www.schlossfuschlresort.com
Datum	02.05.2016

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

Das Projekt „BGF – Beherzt Gesund Fuschl“ startete am 11.03. und am 12.03.2014 mit der Kick Off Veranstaltung. Die IST-Analyse erfolgte mit Hilfe des KOMPASS-Fragebogens, der durch die GKK Oberösterreich ausgewertet wurde. Die Ergebnisse der Auswertung wurden den Beschäftigten präsentiert sowie schriftlich ausgeteilt.

In 4 Gesundheitszirkeln arbeiteten 33 Mitarbeiter/-innen unter Anleitung eines externen Moderators mit. Nach anfänglicher Skepsis wurde die Möglichkeit sich in diesem Rahmen auszutauschen positiv bewertet.

Sowohl in der Befragung als auch in der Zirkelarbeit wurden für die Bereiche Ernährung, interne Kommunikation sowie gemeinsame Zielsetzung & Aus- und Weiterbildung Maßnahmen vorgeschlagen.

Einige der beschlossenen Maßnahmen betrafen speziell die Führungskräfte, einige interne Trainings betrafen lediglich bestimmte Mitarbeiter/-innen (z.B. Deutschkurs), an zahlreichen Maßnahmen hatten jedoch alle Beschäftigte die Möglichkeit zur Teilnahme.

Die Ergebnisse der 2. Befragung, welche im Herbst 2015 durchgeführt wurde, zeigte in einigen Bereichen tendenzielle Verbesserungen, in anderen Bereichen war noch kaum eine Verbesserung zu sehen. Das kann einerseits daran liegen, dass manche Maßnahmen nicht dem BGF Projekt zugeordnet wurden. Es gab auch branchenbedingt eine hohe Fluktuation, was es schwerer macht, den BGF Gedanken und die Maßnahmen zu kommunizieren. Hier wird in Zukunft noch mehr Energie aufgewendet werden.

Im Frühjahr 2016 wurde das Projekt in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement übergeführt. Umgesetzte Maßnahmen werden weiter angeboten und noch nicht umgesetzte Maßnahmen, die für sinnvoll erachtet werden, weiter verfolgt. Damit das Thema Gesundheit nachhaltig aufrechterhalten bleibt, soll es in allen Abteilungsleitermeetings einen fixen Punkt auf der Agenda darstellen. Eine regelmäßig durchgeführte Befragung soll die Entwicklung und die aktuellen Themen nachverfolgbar und sichtbar machen. Die Bedeutung der Mitarbeiter/-innen für das Unternehmen wurde unter anderem in den von unseren Abteilungsleitern erarbeiteten Leitsätzen festgehalten.

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

- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.
- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).
- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Auf Initiative unserer Personaldirektorin und nach sehr informativen Gesprächen mit einem Berater der GKK Salzburg im Beisein unserer Geschäftsführung wurde die Durchführung eines internen BGF-Projekts beschlossen, um die bestehenden Belastungen aufzuzeigen, Verbesserungen zu entwickeln und die Gesundheit unserer Mitarbeiter/-innen zu stärken und zu fördern.

Gerade in der Hotellerie sind die Beschäftigten aufgrund von Faktoren wie unregelmäßige Arbeitszeiten, körperliche Belastung, Stresssituationen und intensivem Gästekontakt stark gefordert.

Alle Beschäftigten waren eingeladen, sich an der IST-Analyse (KOMPASS-Fragebogen und Gesundheitszirkel) zu beteiligen.

Zielgruppe waren alle Beschäftigten der Schloss Fuschl Betriebe GmbH. Es wurden daher Maßnahmen geplant, an welchen sich alle beteiligen konnten und speziell auf einzelne Zielgruppen abgestimmte Maßnahmen etabliert, wie zum Beispiel ein Führungskräfteprogramm oder Deutschkurse. Die Ergebnisse der Befragung und der Gesundheitszirkel machte deutlich, dass die Führung ein zentrales Thema für die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen ist.

Der Fokus sollte auf folgende Themen gelegt werden: Ernährung, interne Kommunikation & Wertschätzung sowie gemeinsame Zielsetzung & Aus- und Weiterbildung.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.
- die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.
- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.
- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.

Die ersten Gespräche zwischen Geschäftsführung, Personalleitung und GKK Salzburg fanden im Dezember 2013 statt. Die Projektleitung wurde festgelegt und das Projektteam bestand aus der Projektleiterin Mag. Maria Weberschläger, der Personaldirektorin Alexandra Neuhold und der Betriebsratsvorsitzenden Elisabeth Kautsch. In der Steuerungsgruppe waren Herr Mag. Stefan Baumgartner von der GKK Salzburg, Frau Mag. Eva Varvier als externe Beraterin, der Geschäftsführer Paul Kernatsch, der Hotelmanager Alois Koppensteiner, die Betriebsärztin Frau Dr. Beatrix Riedlsperger sowie das Projektteam vertreten.

Kooperationspartner waren Herr Mag. Stefan Baumgartner von der GKK Salzburg und Frau Mag. Eva Varvier, die GKK Oberösterreich, welche die Auswertung der Fragebögen durchführte, der Moderator Herr Egon Feike sowie der Fonds Gesundes Österreich.

Der Projektstart erfolgte mit der Kick Off Veranstaltung am 11. und 12. März 2014. Anschließend wurde die IST-Analyse mit Hilfe des KOMPASS Fragebogens sowie den von Mai 2014 bis Juli 2014 stattfindenden Gesundheitszirkel durchgeführt.

Die Ergebnisse der IST-Analyse sowie der Maßnahmenkatalog wurden den Beschäftigten präsentiert bzw. schriftlich übermittelt. Einige Maßnahmen konnten noch während der Durchführung der Gesundheitszirkel umgesetzt werden. Die zweite Befragung wurde im Herbst 2015 durchgeführt und die Ergebnisse konnten im Frühjahr 2016 besprochen und an die Beschäftigten ausgeteilt werden.

Im Projektablauf kam es im Sommer 2014 aufgrund der Hochsaison zu zeitlichen Verschiebungen und daher musste die Präsentation der Maßnahmenvorschläge auf den Herbst 2014 verschoben werden, was jedoch keinen Einfluss auf den weiteren Projektablauf hatte, da mit der Maßnahmenumsetzung bereits begonnen werden konnte.

Im Frühjahr 2016 kam es zu einem Wechsel in der Geschäftsleitung. Unser Hotelmanager, Alois Koppensteiner, verließ Ende Februar das Unternehmen. Auch seinem Nachfolger, Andreas Zybell, ist es ein Anliegen, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig aufrecht erhalten bleibt.

4. Evaluationskonzept

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

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.
- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)
- 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?
 - Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
 - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Die Form der Evaluation wurde aufgrund der langjährigen guten Erfahrung unserer externen Berater gewählt. Die Auswertung der Fragebögen erfolgte fachlich kompetent durch die Gebietskrankenkasse Oberösterreich.

Der Fragebogen KOMPASS wurde von der Steuerungsgruppe für das Unternehmen als geeignet befunden, ein solides Bild über die psychische, soziale und physische Gesundheit der Beschäftigten darzustellen.

Die vertiefende Evaluierung erfolgte durch die Gesundheitszirkel.

Die Ergebnisse der Ist-Analyse waren die Basis der Schwerpunktauswahl der Maßnahmen für die Mitarbeiter/-innen. Die 2. Befragung ergab einen Überblick, in welchen Bereichen sich Änderungen ergaben, über die Wirkung der gewählten Maßnahmen und in welchen Bereichen es weitere Verbesserungen der gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen bedarf.

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.
- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.
- 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.
- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.
- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.
- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.
- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.
- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.
- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.
- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.

Die Ziele des BGF Projektes:

Ziel	Messbarkeit	FB 2015
Gesundheitsfördernde Ressourcen sind erhoben und gesundheitliche Belastungen soweit wie möglich abgebaut	Jährliche Befragung mittels Fragebogen	Ist erfolgt und wird weiter erfolgen
Motivation der Mitarbeiter/-innen verbessern	Rate der Mitarbeiter/-innen, die bei der Frage gut oder sehr gut angeben steigt von 62 % auf 70 %	65 %
Verbesserung der internen Kommunikation durch -FK-Entwicklung und Schulungen -Stammtisch im Baderluck	Durchführung der eingezeichneten Maßnahmen	Ein FK Ausbildungsprogramm ist umgesetzt, der Stammtisch wurde mehrmals durchgeführt
Gesundheitliches Wohlbefinden der Mitarbeiter/-innen erhöhen	Ernährung: Rate derjenigen, die angeben, sich nicht gesund ernähren zu können, sinkt von 34 % auf 30 %	Gesunde Ernährung: 32 %
Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/-innen verbessern	Wert der Angaben geringe oder sehr geringe	64 %

	Mitbestimmung sinkt von 62 % auf 50 %	
--	--	--

Festgehalten werden kann, dass die Arbeitszufriedenheit, die Freude an der Arbeit sowie die Motivation mehrheitlich als sehr gut bis gut bewertet wird und 75 % bzw. 89 % die Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten bzw. mit den Kollegen/-innen als eher bis völlig ausreichend erachten.

Viele der gesetzten Ziele haben sich verbessert, jedoch konnte der sehr ehrgeizige Zielwert noch nicht erreicht werden. Das bedeutet, dass der Weg richtig zu sein scheint, aber die Erreichung der Ziele noch mehr Zeit in Anspruch nimmt.

Viele der Mitarbeiter/-innen gaben an, nicht an BGF Maßnahmen beteiligt gewesen zu sein. Der Vergleich mit den Teilnahmezahlen an den einzelnen Veranstaltungen zeigt aber eine deutliche Differenz. Hier ist noch mehr interne Kommunikation nötig.

Die Mehrheit der Befragten gab an kaum eine Verbesserung der Bedeutung von Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen sowie kein verändertes subjektives Gesundheitsverhalten feststellen zu können. Eine mögliche Erklärung könnten die unter Punkt 6 aufgelisteten hinderlichen Faktoren sein.

Durch das Projekt wurden Maßnahmen geschaffen, deren Umsetzung weiter fortgeführt wird. Das Thema Gesundheitsförderung wird in allen nun regelmäßig stattfindenden Abteilungsleitermeetings ein fixer Punkt auf der Agenda darstellen. Der erste Teil des Führungskräftestrainings konnte im Februar 2016 abgeschlossen werden. Die Führungskräftearbeit mit externer Unterstützung durch Lohninger und Wunder wird jedoch weiter fortgesetzt.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.
- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.
- was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

28 % der Mitarbeiter/-innen haben angegeben nur ungenügend bzw. nicht genügend über das Projekt informiert gewesen zu sein bzw. wurde nur von 35 % angegeben, am Projekt zumindest einmal teilgenommen zu haben. Hinderliche Faktoren hierbei waren unter anderem die schwachen Deutschkenntnisse vieler Beschäftigter sowie die sehr hohe Fluktuation. Durch die Schichtdienste konnten Beschäftigte, die insbesondere am Abend oder in der Nacht im Dienst waren, kaum erreicht werden. Einige Mitarbeiter/-innen, darunter auch Abteilungsleiter unterschätzten auch die Notwendigkeit bzw. Bedeutung des Projekts und somit war die Kommunikation und Weitergabe von Informationen durch die Abteilungsleiter, die als Multiplikatoren fungieren sollen, erschwert.

Förderlich waren die Tatsache, dass sowohl Geschäftsleitung als auch der Betriebsrat das Projekt unterstützten sowie die Unterstützung durch die externen Berater/-innen, den externen Moderator und den FGÖ.

Das Grundkonzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung hat sich jedenfalls bewährt. Aus heutiger Sicht würden wir mehr Maßnahmen setzen, um trotz hoher Fluktuation, zwei unterschiedlichen Betriebsstätten und Schichtdiensten, noch mehr Mitarbeiter/-innen zu erreichen.

Anhang

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

- Meilensteinplan
- Projektrollenplan
- Maßnahmenplan

Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:(nicht öffentlich)

- *Endabrechnung*
- *KOMPASS-Fragebogen*
- *Befragungsergebnisse*
- *Protokolle der PSG*
- *Maßnahmen:*
 - *Ernährung*
 - *Newsletter*
 - *Deutschkurs*
 - *FK-Training*

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.