

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	3129
Projekttitel	gesund.glücklich.gut
Projektträger/in	Förderinstitut VINCO
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	1.10.2020 – 31.01.2022 16 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Frühförderinnen, Beschäftigte im Heilpädagogischen Kindergarten "Vielfalt", Führungskräfte
Erreichte Zielgruppengröße	48 Personen
Zentrale Kooperationspartner/innen	STGKK, Firma VIVUM, FGÖ
Autoren/Autorinnen	Astrid Kottek-Saini
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	vinco@aon.at
Weblink/Homepage	www.vinco.at
Datum	27.4.2022

1. Kurzzusammenfassung

Das Förderinstitut VINCO unterstützt seit 1998 Kinder und Jugendliche mit Behinderungen und deren Familien bei der Bewältigung ihres Alltages und bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die MitarbeiterInnen sind am Arbeitsplatz nicht unerheblichen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt. Ob diese zu einer Erkrankung führen, hängt von der Höhe der Belastung, der persönlichen Konstitution und anderen Faktoren ab.

Hier bestand die Notwendigkeit, Wege zur Reduktion der Belastungen und zur aktiven Erhaltung der eigenen Gesundheit durchentsprechendes Verhalten zu suchen.

Die Umsetzung des Projektes folgte dem BGF-Ablauf, den das Österreichische Netzwerk für BGF darstellt. Begleitet wurden wir von externen Beratern der Firma Vivum (Weiz):

- Die Steuerungsgruppe bestand aus MitarbeiterInnen aller Bereiche, der Projektleitung, sowie der Geschäftsführerin
- 2 Kick-Off-Veranstaltungen fanden statt
- Ist-Analyse mittels MitarbeiterInnenbefragung Power Vote
- Durchführung Gesundheitszirkel und Maßnahmenplanung
- Maßnahmenpräsentation
- Verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmenumsetzung
- Evaluationsphase
- Erfolgsmessung und Planung der Nachhaltigkeit

Das Projekt wurde vom 01.10.2020 bis zum 31.01.2022 umgesetzt und richtete sich an alle MitarbeiterInnen der Bereiche Familienentlastung, Frühförderung, Heilpädagogischer Kindergarten, Integrative Zusatzbetreuung und speziell auch an Führungskräfte.

Aus der Evaluation und den Befragungen konnten wir auch einige wichtige Ergebnisse für die betriebliche Gesundheitsförderung der Firma Vinco erlangen. Eines unserer Hauptthemen war es die betriebliche Kommunikations- und Organisationsstruktur zu verbessern und somit für mehr Transparenz und Wohlbefinden im Unternehmen zu sorgen. Ebenfalls war die Erhöhung der Eigeninitiative von MitarbeiterInnen zur im Zentrum des Projekts. Somit wurde versucht, alle MitarbeiterInnen mit dem BGF-Projekt zu erreichen – es wurden strukturelle Änderungen und BGF-Kompetenzen geschaffen, gesundheitsfördernde Potenziale aufgebaut und betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen als Säule gefestigt.

2. Projektkonzept

In Vergleich mit Berichten über die Gesundheit von MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen zeigen sich vor allem Faktoren wie Lärm, Belastungen durch Arbeitsumgebung und durch ungünstige Körperhaltung, sowie psychischen Belastungen.

Der Großteil der MitarbeiterInnen von Vinco arbeitet in Mobilien Diensten. Daher sind sie ständig gefordert sich an wechselnde Arbeitsbedingungen vor Ort anzupassen. Belastende Arbeitsbedingungen kön-

nen einerseits räumliche Faktoren sein, das heißt der Bereich für die Arbeit mit dem Kind ist zu klein bzw. es ist gar kein separater Platz dafür vorhanden.

Des Weiteren sind sie auch immer wieder mit akut erkrankten KlientInnen konfrontiert, wie z.B. Erkältungskrankheiten, anderen ansteckenden Kinderkrankheiten und Parasiten, wie z.B. Kopfläusen. Außerdem ergibt sich durch die vielen regelmäßigen Autofahrten zu den einzelnen KlientInnen ein erhöhtes Unfallrisiko für die MitarbeiterInnen. Wir sehen hier die Notwendigkeit, Wege zur Reduktion der Belastungen und zur aktiven Erhaltung der eigenen Gesundheit durch entsprechendes Verhalten zu suchen.

In unserem Projekt sind wir auf die Einflussfaktoren Physische Umwelt, Lebens- und Arbeitsbedingungen, soziale Netzwerke (Teambildung) und individuelle Lebensweise näher eingegangen. Somit bildet das Projekt verschiedene Gesundheitsdeterminanten der 2. bis 5. Ebene ab.

Anhand von Ergebnissen vergleichbaren Projekten, „Wir Vital Mobil“ (Projektnummer 1986), „Bewusst g'sund miteinander“ (PN 1607) und „Fit im und mit dem Team“ (PN 2653) versuchten wir unser Projekt aufzubauen.

Die Gesundheitszirkel haben sich in allen drei Projekten als ein wirksames Instrument zur Analyse des IST-Zustandes erwiesen und wir haben diese ebenfalls in unsere Planung als Instrumente aufgenommen. Aus allen drei Projekten ist ersichtlich, dass die Nachhaltigkeit einen großen Stellenwert einnimmt. Auch haben wir darauf geachtet, dass die Erreichung unserer Projektziele eine nachhaltige Wirkung implementiert.

Das Projekt bezieht sich durch die verschiedenen Fachbereiche auch auf verschiedene Settings. So wurden die Settings Betrieb, Schule bzw. andere Bildungseinrichtungen und das Gesundheitswesen definiert. Durch diverse Maßnahmen konnte das Zusammengehörigkeitsgefühl zwischen Einzel-Teams und Gesamt-Team aufgebaut werden und ebenso konnten alle Mitarbeiter/Innen und den Führungskräften erreicht werden. Insbesondere war es ein Ziel, die Zielgruppe der FamilienentlasterInnen, Frühförderinnen, Beschäftigte im Heilpädagogischen Kindergarten "Vielfalt" und Führungskräfte mit dem Projekt zu erreichen.

3. Projektdurchführung

Im Projektzeitraum wurden folgende Methoden, nach dem BGF-Ablauf des österreichischen Netzwerks für BGF (www.netzwerk-bgf.at) umgesetzt:

1. Steuerungsgruppe: Gründung bereits vor dem Projektstart, Mitglieder aus allen fünf Fachbereichen, Projektleiterin, Geschäftsführung, MA, externe Berater
2. Projektstart 01.10.2020
3. Zwei Kick-Off-Veranstaltungen fanden statt um alle Mitarbeiter/Innen die Möglichkeit zu geben, bei diesen Veranstaltungen teilzunehmen.
4. Ist-Analyse
5. Durchführung Gesundheitszirkel und Maßnahmenplanung
 - a. BGF Vote 1. Befragung MitarbeiterInnen
 - b. Führungskräftezirkel
 - c. Gesundheitszirkel
 - d. Coaching Geschäftsführung
 - e. Coaching Projektleiterin
 - f. Steuerungsgruppentreffen

- g. Zusammenführungs-Workshop
- 6. Verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmenumsetzung
 - a. Klausur zu den Themen Kommunikation und Information
 - b. Seminar positiver Umgang mit Stress
 - c. Seminar „Gesundes Führen“
 - d. Yoga
 - e. OGK Seminar „Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter“
 - f. „Vincos Bewegungsgruppe“
 - g. Basis Seminar Projektleitung
 - h. Ausbildung Gesundheitszirkelmoderation
 - i. Seminare zum Thema Ernährung
- 7. Erfolgsmessung und Planung der Nachhaltigkeit
 - a. MitarbeiterInnen Fokusgruppentreffen zur Evaluierung
 - b. BGF Vote 2. Befragung MitarbeiterInnen
 - c. Interviews Geschäftsführung und Interne Projektleitung
 - d. Treffen zur Nachhaltigkeitsplanung durch Geschäftsführung + IPL + EPL

Die Kick-Off Veranstaltungen wurden in dem Projekt so angesetzt, dass alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit hatten, an einem dieser beiden Termine teilzunehmen. An den Kick-Off Veranstaltungen konnten bereits aktiv Wünsche, Anregungen und Ideen geäußert werden, die dann in die Umsetzung- und Maßnahmenplanung miteingeflossen sind.

Auch Gesundheitszirkel wurden so aufgebaut, dass Mitarbeiter/Innen von jedem Fachbereich darin vertreten waren. Ziel war nicht nur der Erfahrungsaustausch, sondern auch der Austausch von Ideen und Ressourcen zwischen den einzelnen Fachbereichen.

Ebenso wurden Maßnahmen entwickelt, bei denen Mitarbeiter/Innen die Möglichkeit hatten, sich an Seminaren und Projekten zu beteiligen. Für erwerbstätige Eltern wurde so zum Beispiel bei jeder Maßnahme eine Kinderbetreuung angeboten um die Vernetzung und die Kommunikation zwischen allen Personengruppen zu ermöglichen.

Aufgrund von verschiedenen internen zeitlichen Änderungen im Betrieb wurde der Projektstart vom 01.04.2020 auf den 01.10.2020 verschoben.

Evaluationskonzept

Da wir im Institut über große Projekterfahrung in anderen verschiedenen Projekten verfügen und uns durch die externe Begleitung der Firma Vivum die Expertise im Bereich von BGF-Projekten geholt haben, haben wir uns dazu entschlossen, die Evaluierung des Projektes selbst bzw. über diese externe Beratung abzuwickeln.

Die Fragestellungen der Evaluation orientierte sich an den vorgegebenen FGÖ-Berichten (Controllingbericht und Endbericht) und aus den im Projekt gesteckten Zielen. Zudem wurde die interne Projektleitung durch die Erfahrung und Qualifikation der externen Beratung in der Selbstevaluation unterstützt. Jedoch wurden diverse Aktivitäten von der externen Beratung durchgeführt, um möglichst ehrliche und ungefärbte Ergebnisse in der Evaluation zu erlangen.

Methoden der Evaluation:

- Reflexion über das laufende Projekt anhand der Dokumentationsergebnisse in der Steuerungsgruppe
- Durchführung von Fokusgruppen
- Durchführung von Interviews
- BGF Vote, 2 Befragung

Die zentralen Fragestellungen bezogen sich vor allem auf:

- Steigerung der Gesamtzufriedenheit der MitarbeiterInnen
- die Leistungsfähigkeit zu erhalten
- Potentiale fördern, persönliche Ressourcen stärken
- Psychohygiene (Erhaltung und Verbesserung des eigenen Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit)
- Erhaltung und Verbesserung der physischen Gesundheit und Fitness
- Gesunden Lebensstil fördern (Ernährung, Raucherentwöhnung, Gewichtsreduktion)

Diese Selbstevaluation galt der Überprüfung der im Projekt gesteckten Ziele, und um eventuelle Hindernisse und Stolpersteine rechtzeitig zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu setzen. Durch die Dokumentation der einzelnen Projektaktivitäten haben wir laufend den Prozess evaluiert. Weiters war es uns wichtig, die Ergebnisse der Maßnahmen und der Ziele zu evaluieren. Die Durchführung der Evaluierungsgespräche übernahm die externen Beratung, da diese die notwendige Erfahrung in der Evaluierung von BGF Projekten aufwies.

Das Evaluationskonzept erwies sich in dem Projekt als sehr hilfreich und nützlich. Durch die Besprechung der laufenden Reflexionsergebnisse in der Steuerungsgruppe konnten Maßnahmen bei Bedarf angepasst werden und sie waren sehr hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes. Eine weiteres Evaluierungstool, dass für eine gute Bewertung der Ergebnisse sorgt, waren die zwei Befragungen (BGF-Vote). Durch diese konnten wir konkrete Veränderungen durch das BGF-Projekt messen und die Vergleichswerte über den Projektverlauf evaluieren.

4. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Aufgrund der qualitativ erhobenen Ergebnisse der MitarbeiterInnen und Führungskräften, ergab sich eine gute Übersicht über den Verlauf und die Wahrnehmung des Gesundheitsprojekts. Diese **positiven Veränderungen** konnten im Vergleich zwischen den beiden Befragungen festgestellt werden

- ✓ Informationen und Arbeitsmittel stehen vermehrt zur Verfügung.
- ✓ Unterbrechungen bei der Arbeit sind gesunken.
- ✓ Räume und Raumausstattung haben sich verbessert.
- ✓ Die Selbstbestimmbarkeit der Arbeitsschritte ist gestiegen.
- ✓ Die Möglichkeit zur selbstständigen Arbeitsplanung und -einteilung ist besser geworden.
- ✓ Informationen über wichtige Vorgänge werden mehr kommuniziert.
- ✓ Ideen von Beschäftigten werden besser berücksichtigt.
- ✓ Die Weiterbildungsmöglichkeiten werden positiver beurteilt.
- ✓ Die Aufstiegschancen haben sich erhöht.
- ✓ Mehr Zeit für geregelte Mahlzeiten.
- ✓ Die Möglichkeiten für ausgewogene Ernährung haben sich verbessert.
- ✓ Entspannungstechniken werden vermehrt angewendet.
- ✓ Die Möglichkeiten, das Arbeitsprodukt ganzheitlich zu verfolgen, sind gestiegen.
- ✓ Arbeitsschritte sind weniger kompliziert geworden.

- ✓ Der Zeitdruck ist gesunken.
- ✓ Das Arbeitsvolumen ist geringer geworden

Jedoch ergaben sich aus der Evaluation und Befragungen auch **negative Ergebnisse oder Wünsche**:

- × Obwohl die Kommunikations- und Informationswege sich gebessert haben, hätten sich einzelne Mitarbeiter/Innen eine klarere Zuständigkeit für die Informationsweitergabe gewünscht
- × Mehr Mitarbeiter/Innen hätten gerne an Seminaren teilgenommen
- × Langfristige Terminentscheidungen sind statt spontanen Terminveränderungen gewünscht gewesen

Durch die Einbeziehung von Führungspersonal aus allen Teilbereichen in dem neu geschaffenen Gremium des Leitungsteams konnten alle Teilbereiche integriert werden und somit die Bedürfnisse und Wünsche der Schwerpunktzielgruppen gut abgedeckt werden. Ebenso wurden Treffen und Seminare so festgelegt, dass alle Mitarbeiter/Innen und Führungskräfte daran teilnehmen konnten.

Insgesamt konnten die Projektziele und die Zielgruppen sehr gut erreicht werden. Wir denken, dass die momentan geschaffenen Strukturen weiter bestehen werden. Man muss jedoch immer an der betrieblichen Gesundheitsförderung „dran bleiben“, um nachhaltig Maßnahmen zu setzen. Ein wichtiger Punkt dabei ist es, dass sowohl der Betrieb sich zur betrieblichen Gesundheitsförderung bekennt als auch schon Folgeprojekte und Ideen ausgearbeitet hat.

Außerdem sind die Partizipation und Einbeziehung von Führungskräften und Entscheidungsträger/Innen im Unternehmen entscheidend. Sie sind im Zusammenhang mit den, im Rahmen des Projektes, weitergebildete Mitarbeiter/Innen, Multiplikator/Innen der betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen. Diese „Botschafter/Innen“ werden die betriebliche Gesundheitsförderung auf die Tagesordnung bringen und somit die Themen nachhaltig verankern.

5. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Förderliche Faktoren für die Erreichung der Projektziele

Durch die geänderte Kommunikations- und Organisationsstruktur konnten MitarbeiterInnen ihre Meinungen und ihre Wünsche gut darstellen. Auch die, vor allem zu Beginn, große Partizipation der MitarbeiterInnen, war sehr förderlich für die Erreichung der Projektziele. Zudem war die positive Haltung der meisten MitarbeiterInnen eine große Erleichterung bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Durch die Einbeziehung aller Führungskräfte fühlte sich jeder Bereich repräsentiert, was ebenfalls die Motivation und den Zusammenhalt stärkte.

Zudem war es sehr förderlich, langfristige Termine für Aktivitäten zu vergeben. So konnten sich die einzelnen MitarbeiterInnen Vertretungsdienste organisieren oder sich mit den zu betreuenden Eltern abstimmen. Aufgrund der Coronasituation war eine langfristige Planung jedoch nicht immer möglich.

Es war außerdem sehr förderlich, dass wir Treffen zeitlich so angesetzt haben, dass alle Mitarbeiter/Innen daran teilnehmen konnten. Außerdem wurde für die Zeit eine Kinderbetreuung von Vinco organisiert und die Mitarbeiter/Innen wurden immer über die Entwicklung des Projekts informiert und am laufenden gehalten.

Hinderliche Faktoren für die Erreichung der Projektziele

Einer der bereits bei den förderlichen Faktoren angeführter Punkt der begrenzten kurzfristigen Planung kann aufgrund der Corona Pandemie als hinderlich gesehen werden. Durch Begrenzungen und Bestimmungen kam es immer wieder zu spontanen Terminänderungen, was für einzelne Mitarbeiter/Innen hinderlich war, an Aktivitäten teilzunehmen. Auch die unterschiedlichen Arbeitszeiten hatten einen Einfluss auf die Auswirkung der spontanen Terminänderungen.

Außerdem war ein Motivations- und Partizipationsverlust durch das Verschieben und die Begrenzung der Teilnehmeranzahl bei Seminaren zu erkennen. Dies sorgt im Zusammenhang mit der verspäten bzw. verzögerten Maßnahmengestaltung, wie zum Beispiel dem Zeitverzögerten Einführen von ergonomischen Sitzmöglichkeiten für IZB-Teams aufgrund der begrenzten Probemöglichkeiten zudem für weniger Eigeninitiative der Mitarbeiter/Innen im Verlauf des Projekts.

Lernerfahrungen und Empfehlungen

Es ist sehr wichtig an den Themen aktiv „dran zu bleiben“. Wir werden versuchen, durch regelmäßige Informationen über Aktivitäten und Maßnahmen eine hohe Beteiligung der MitarbeiterInnen zu erreichen. Wir müssen uns weiters überlegen, wie wir Angebote schaffen können, bei denen eine einfache Teilnahme möglich ist. Geplant ist ebenfalls eine Plattform „Vinco digital“ -> Sammlung von Gesundheitsthemen (Aufbau von Gesundheitskompetenz im Institut) zu erarbeiten und im Betrieb zu integrieren.

Anhang

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

- Maßnahmenflyer Förderinstitut Vinco
- ...
- ...

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.