

Endbericht

Gemeinsam Gesundheit Gestalten

Projektträgerin: Sozialplattform OÖ

Projektnummer: 1401/1/2

**Berichtszeitraum: 1.9.2008 bis
31.10.2011**

**Alexandra Ertelthalner
Jürgen Unfried
Amela Cetin**

Jänner 2012



**Fonds Gesundes
Österreich**



Inhalt

Zusammenfassung	6
Aktivitäten	6
Zielerreichung	7
1 Einleitung	8
2 Überblick über die geplanten Schritte im Berichtszeitraum („Soll“)	9
3 Aktivitäten und Methoden im Berichtszeitraum („Ist“)	12
3.1 Projektaktivitäten auf Betriebsebene	12
3.1.1 Methoden der Ist-Erhebung	13
3.1.1.1 Betriebsbesichtigung	13
3.1.1.2 Interview mit der Projektleitung	13
3.1.1.3 Ist-Erhebung der ProjektmitarbeiterInnen	14
3.1.1.4 Ist-Erhebung der StammmitarbeiterInnen	15
3.1.2 Gesundheitsworkshops	16
3.1.3 Gesundheitszirkel	17
3.1.4 Aktivitäten in den Betrieben	17
3.1.4.1 FAB Reno OÖ	18
3.1.4.2 Alom	20
3.1.4.3 FAB Proba	22
3.1.4.4 Vehikel	24
3.1.4.5 Exit Sozial	25
3.1.4.6 B7	27
3.1.4.7 Frauenstiftung Steyr	27

3.1.4.8 Saum	28
3.2 Projektaktivitäten auf überbetrieblicher Ebene	30
3.3 Projektaufbau und Rollen	37
3.4 Beteiligung der Zielgruppe	41
3.4.1 StammmitarbeiterInnen	41
3.4.2 ProjektteilnehmerInnen (Transitarbeitskräfte, Lehrlinge)	42
3.4.3 Führungskräfte	42
3.5 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten	43
3.6 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen	43
3.6.1 Projektwebsite www.ggg.or.at	44
3.6.2 Veröffentlichte Artikel	44
3.6.3 Abschlusskonferenz in Linz	46
3.6.4 Teilnahme am Beschäftigungsprojektetreffen in Ebensee (März 2011)	46
3.6.5 Verleihung des BGF-Gütesiegels im Februar an fünf GGG Betriebe (Februar 2011)	46
3.6.6 Innerbetriebliche Kommunikation	46
3.6.7 Netzwerktreffen	46
3.6.8 Projektbeiratssitzungen	47
3.7 Projektevaluation	47
3.7.1 Konzept- und Umfeldanalyse	47
3.7.2 Evaluationsinstrumente und Methoden	48
3.7.3 Analyse und Qualität der eingesetzten Gesundheitsinstrumente	49
3.7.4 Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen aus dem Evaluationsprozess	51
4 Projektablauf und Veränderungen	53
4.1 Darstellung des Projektablaufes auf betrieblicher Ebene („Soll-Ist-Vergleich“)	53
4.2. Darstellung des Projektablaufes auf überbetrieblicher Ebene („Soll-Ist-Vergleich“)	54
5 Reflexion - Lessons Learned	56
5.1 Erreicht das Projekt aus jetziger Sicht die Ziele	57
5.2 Projekthürden	58
5.3 Änderungen im Projektumfeld	59

5.4 Eignung des Projektablaufs	59
5.5 Eignung des Projektaufbaus und Projektvernetzung	59
6 Nachhaltigkeit	60
6.1 Nachhaltigkeit auf Ebene der Sozialplattform und des Netzwerks	60
6.2 Nachhaltigkeit auf Ebene der Betriebe	62
7 Verbreitung der Projektergebnisse	66
8 Anhänge	68
9 Verzeichnisse	69
9.1 Abbildungsverzeichnis	69
9.2 Tabellenverzeichnis	69

Zusammenfassung

Aktivitäten

Die wesentlichen Aktivitäten im Projektzeitraum auf **überbetrieblicher Ebene** sind:

- Einrichtung und Betrieb einer Projekthomepage mit Downloadbereich für die Projektbetriebe
- Führungskräfteworkshops
- Erstellung zielgruppenadäquater Workshopdesigns für ProjektteilnehmerInnen
- Ausbildung von GesundheitszirkelmoderatorInnen und Einrichtung eines Pools an GesundheitszirkelmoderatorInnen
- Entwicklung eines Curriculums und Start der Ausbildung zur „Gesundheitsvertrauensperson“ in Kooperation mit der Volkshilfe OÖ
- Erstellung eines Trainingsmanuals und eines Praxisleitfadens Lessons Learned
- IST-Analyse auf Netzwerk- und Betriebsebene sowie Abschlussbefragung auf Betriebsebene
- Abschlusskonferenz des Projektes in Linz (FH Campus Linz)
- Laufende Öffentlichkeitsarbeit
- Gewinnung von KooperationspartnerInnen
- Organisation und Durchführung von:
 - Netzwerkveranstaltungen
 - Steuerungsgruppen mit den internen ProjektleiterInnen
 - Steuerungsgruppentreffen (STGorg.) von Projektleitung und Sozialplattform OÖ
 - Projektbeiratssitzungen

Auf **betrieblicher Ebene**:

- alle acht Betriebe konnten erfolgreich abgeschlossen werden
- Beantragung des BGF-Gütesiegel, fünf Betriebe haben bereits das BGF-Gütesiegel erhalten
- Unterschiedliche Strategien zur nachhaltigen Implementierung von BGF in den Betrieben (von der Übernahme einzelner Module aus den Gesundheitsworkshops bis hin zu regelmäßi-

ger Durchführung von Gesundheitszirkeln, ab-c und anerkennenden Erfahrungsaustausch und Planung beziehungsweise Start von Folgeprojekten der Gesundheitsförderung).

Zielerreichung

Das Projekt **erreicht** die gesteckten **Ziele**. Hinweise dazu liefern die Abschlussbefragung, die bilateralen Rückmeldungen aus den laufenden Gesprächen mit den betriebsinternen ProjektleiterInnen, die Verleihung des BGF-Gütesiegels an fünf der teilnehmenden Betriebe sowie die Ergebnisse der externen Evaluation durch abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass sowohl auf Struktur- als auch auf Personenebene positive Veränderungen vorliegen. Beispielsweise seien genannt:

- Verbesserung im Kommunikationsverhalten: sowohl zwischen KollegInnen als auch zwischen Führungskräften
- Verbesserte gegenseitige Unterstützung unter KollegInnen
- Verbesserung der Pausengestaltung und Einhaltung von Pausen
- Gesteigerte Motivation zur Veränderung des Gesundheitsverhaltens (v.a. bei Transitarbeitskräften)
- Definition einer internen Funktion für Gesundheitsförderung („Gesundheitsbeauftragte“)
- Verstärkte Nutzung und Nachfrage nach gesundheitsförderlichen Seminaren (Stressmanagement, Konfliktmanagement)
- Sicherung der Nachhaltigkeit: Planung von betriebsinternen Folgeprojekten in einigen der teilnehmenden Projektbetriebe bereits vor Projektende; Einrichtung eines GesundheitszirkelmoderatorInnenpools; Erstellung eines Trainingsmanuals; Erstellung eines Praxisleitfadens Lessons Learned; Gewinnung von KooperationspartnernInnen; Erstellung eines Ausbildungscurriculums zur „Gesundheitsvertrauensperson“ und Start der Ausbildung – um nur einige Aktivitäten zu nennen.

Die Zielgruppen wurden über die Steuerungsgruppe inhaltlich laufend direkt und indirekt partizipiert.

1 Einleitung

Der vorliegende Endbericht beschreibt die Aktivitäten des Projektes „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ – Gesundheitsförderung in Sozialeinrichtungen mit Ausbildungs- und Beschäftigungsschwerpunkt. Der Berichtszeitraum erstreckt sich über die gesamte Projektlaufzeit von 01.09.2010 – 31.10.2011 und enthält somit auch die Aktivitäten seit der letzten Zwischenberichtslegung (Zwischenbericht 05 – Berichtszeitraum September 2010 – März 2011).

Das Projekt wird gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich, des Oberösterreichischen Gesundheitsfonds (Land OÖ) und des AMS OÖ.

Die Fördernehmerin ist die Sozialplattform OÖ, die Projektdurchführung erfolgt seit 1.März 2010 durch ÖSB Consulting GmbH.

2 Überblick über die geplanten Schritte im Berichtszeitraum („Soll“)

Im Projekt „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ wurden folgende Meilensteine auf den verschiedenen Projektebenen geplant. Folgende Meilensteine wurden beim Förderantrag definiert. Der detaillierte Plan mit Zeitschiene liegt im Anhang bei. Die Meilensteine werden im Überblick dargestellt. Der Projektstrukturplan stellt die einzelnen Bausteine zusammenfassend dar.

G_ Grundlagenarbeit

Strukturaufbau, CI-Erstellung

P_ Projektmanagement

Projektteam, Projektbeirat, STG organisatorisch, Berichtslegung

E_ Evaluation

Steuerungsgruppen, Berichtslegung

Ö_ Öffentlichkeitsarbeit

Projektwebsite, Berichte im Rundbrief, Artikel

I_ Implementierung

Vorarbeiten: Konzept Betriebsberatung, Gesundheitszirkel-Moderationsausbildung

BGF in Betrieben: Steuerungsgruppen, Ist-Erhebung, Gesundheitszirkel, Gesundheitsworkshops, Maßnahmenplan und -umsetzung, Evaluation

Betriebsverbund: Führungskräfteworkshops, STGinh

Netzwerk: Ist-Analyse Netzwerk, Veranstaltungsreihe

P_ Produkte

S_ Symposium

F_ Fonds zur Genehmigung

Struktur- und Ablaufplan_Gemeinsam Gesundheit Gestalten (12.2008)								
Monat	Sitzungen		Betriebsebene				Netzwerkebene	Monat
			Betriebe (8)			Betriebsverbund		
1	STGorg 1					STGinh1_Kick off	Sep.08	
2	Eval 1					STGinh2_Analyse	Okt.08	
3	Beirat 1					STGinh3_GWS	Nov.08	
4			GZ-ModeratorInnen-Ausbildung				Ist-Analyse I	Dez.08
5							Jän.09	
6			STG				Feb.09	
7	STGorg 2		Ist				Mär.09	
8			GZ und GWS	STG			Apr.09	
9				Ist			NW-Veranstalt. 1	Mai.09
10			GZ und GWS				Jun.09	
11				GZ und GWS			Jul.09	
12			Umsetzung			STGinh4: Austausch und Lernen	Aug.09	
13	Be2	STG3		STG			Sep.09	
14				Ist		Führungskräfte WS 1	Okt.09	
15			Umsetzung		STG		Nov.09	
16				GZ und GWS		Ist	Dez.09	
17			Eval			NW-Verantalt. 2	Jän.10	
18			GZ und GWS			STGinh5: Austausch und Lernen	Feb.10	
19	STGorg 4			Eval			Mär.10	
20			Umsetzung				Apr.10	
21						Führungskräfte WS 2	Mai.10	
22	Beirat 3						Jun.10	
23			Umsetzung				Jul.10	
24				Eval			Aug.10	
25	STGorg 5						Sep.10	
26					Eval	STGinh6: Reflexion und Produkte	NW-Veranstalt. 3	Okt.10
27							Nov.10	

28							Ist-Analyse II	Dez.10
29						STGinh7: Reflexion und Produkte		Jän.11
30								Feb.11
31	STGorg 6							Mär.11
32	Beirat 4							Apr.11
33							NW-Veranstalt. 4	Mai.11
34							Abschl. -Veranst.	Jun.11
35								Jul.11
36								Aug.11

Tab 1. Projektstruktur- und Ablaufplan („Soll“)

3 Aktivitäten und Methoden im Berichtszeitraum („Ist“)

3.1 Projektaktivitäten auf Betriebsebene

Im Folgenden werden die einzelnen Aktivitäten auf der Ebene der **beteiligten Betriebe** dargestellt. Zur besseren Lesbarkeit werden die einzelnen Aktivitäten und Methoden pro Betrieb mit einer Zeitschiene verschränkt.

Für jede Projektaktivität wurde ein Konzept bzw. Leitfaden entwickelt. Diese wurden angewendet und bei Bedarf adaptiert.

Projektaktivitäten	Inhalte/Ziele
Ernennung internen GZ ModeratorIn	Siehe Kap.
Ernennung interne Projektleitung	
Vorbesprechung	Definition interner AkteurInnen + Projektstruktur, Aufgaben/Rollen der Projektleitung
STG_01	Schaffung eines gemeinsamen Gesundheitsverständnisses, Kommunikation und Information über Projektaktivitäten
Kick off	Information an alle MitarbeiterInnen
Ist-Erhebung StammarbeiterInnen	Leitfadenstrukturierte Interviews zur Arbeitssituation (Anforderungen, Arbeitsorganisation, Führung, Entwicklungsraum, Zeit/Vereinbarkeit, Soziales, Arbeitsplatz, Gesundheitsverhalten) und Identifikation der zentralen Handlungsfelder zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden der StammmitarbeiterInnen. (Leitfaden im Anhang)
Ist-Erhebung ProjektmitarbeiterInnen	Leitfadenstrukturierte Gruppeninterviews zu den körperlichen, psychischen und sozialen Anforderungen des Arbeitsumfelds sowie Interessensabfrage zu Gesundheitsthemen. (Leitfaden im Anhang)
STG02	Präsentation der Ist-Ergebnisse
Gesundheitszirkel (StammarbeiterInnen)	Erhebung von Verbesserungsvorschlägen mit Fokus auf Ressourcensteigerung
Gesundheitsworkshops (ProjektmitarbeiterInnen)	Stärkung der Gesundheitskompetenzen und Ableitung von Verbesserungsvorschlägen
STG_03	Präsentation der Maßnahmenvorschläge aus GZ/GWS und Entscheidung, welche umgesetzt werden (können)
STG_04	Maßnahmenplan: Wer? Was? Bis Wann? Wer kommuni-

	ziert wie die Ergebnisse des Maßnahmenplans
Präsentation Maßnahmenplan	Interne Präsentation des Maßnahmenplans
STG_05	Interne Evaluation: Hindernisse und Herausforderung

Tab 2. Projektaktivitäten im Kontext der Betriebsbetreuung

3.1.1 Methoden der Ist-Erhebung

Die Ergebnisse der Ist-Erhebung wurden pro Betrieb in einem ausführlichen Gesundheitsbericht zusammengefasst.

3.1.1.1 Betriebsbesichtigung

Diese wurde in den Organisationen bereits bei der Vorbesprechung vorgenommen

- Art der Arbeitsplätze
- Platz- und Umgebungsverhältnisse

3.1.1.2 Interview mit der Projektleitung

- Erhebung der Betriebsstruktur
- Erhebung der Vorerfahrungen, bestehende Aktivitäten zur Gesundheitsförderung
- Arbeitsmedizinische, sicherheitstechnische Betreuung, Unterlagen
- Krankenstände, Fluktuation

Die Daten wurden in ein Stammdatenblatt eingetragen.

3.1.1.3 Ist-Erhebung der ProjektmitarbeiterInnen

Es wurden zwei Methoden zur Ist-Erhebung bei den ProjektmitarbeiterInnen erprobt: Leitfadenstrukturiertes **Gruppeninterview** und **Plakaterhebung**. Das Gruppeninterview gliedert sich in vier Teilen und dauerte 120 Minuten:

1. Einleitung
2. Fragen zum Beschäftigungsprojekt mit Skala als Unterstützung
3. Fragen zum Arbeitsumfeld
4. Fragen zur Gesundheit

Für die **Plakaterhebung** wird im Arbeits- oder Gemeinschaftsbereich der ProjektmitarbeiterInnen ein Plakat aufgehängt, das einlädt Ideen zur Gesundheitsförderung mitzuteilen (schreiben, zeichnen). Der/die Vorgesetzte, SozialpädagogIn oder der/die betriebsinterne Projektleiter/in bittet in einem geeigneten Rahmen (z.B. Besprechung) um Mitarbeit und Anregungen.

Dabei soll den ProjektmitarbeiterInnen durch Aufzeigen von Beispielen, wie solche Anregungen ausschauen könnten, auch ein Bild gegeben werden, wie breit „Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ ist. So soll sichergestellt werden, dass nicht nur Gesundheitsthemen im engeren Sinne, wie Obstkorb, Bewegung etc. auf dem Plakat thematisiert werden, sondern im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsverständnisses auch Aspekte die bspw. die Gruppe betreffen, Kommunikation, Informationen, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und KollegInnen etc.;

Das Plakat hängt eine oder zwei Wochen, jede/r ProjektteilnehmerIn kann etwas darauf schreiben oder zeichnen. Die Plakate wurden bereits auf mehrere Abteilungen der Organisationen erweitert und finden bei den TransitmitarbeiterInnen breiten Anklang.

Wie empfinden Sie Ihre Arbeitssituation in Bezug auf ...
... **körperliche Anforderungen?**

☹ ←————→ ☺

5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5

wie zum Beispiel:
Zwangshaltungen, Heben/Tragen, Umgebungsbedingungen wie
Lärm/Temperatur/Platz/Luft, Gefährdungen, Ausstattung, Werkzeuge, ...

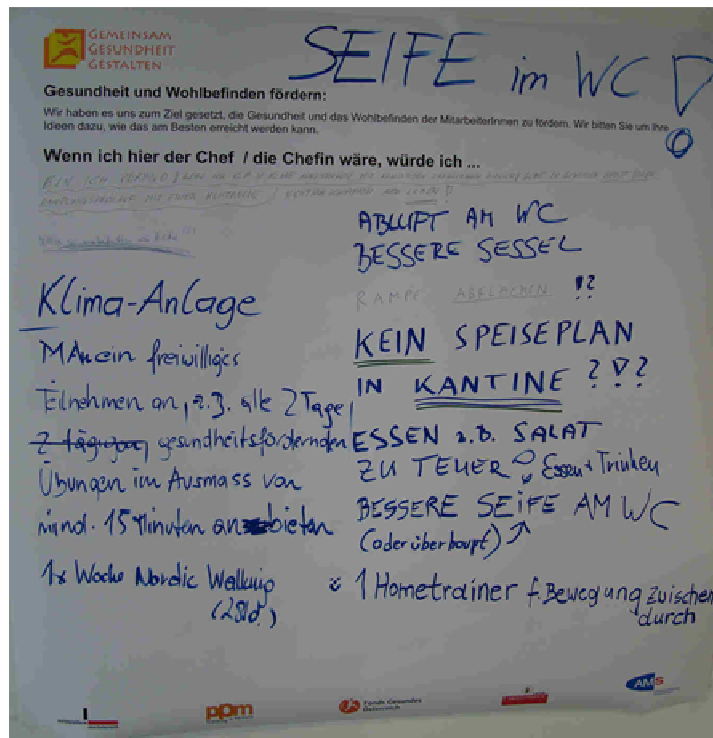


Abb 1. Plakaterhebung bei Transitarbeitskräften

Die Auswertung der Plakaterhebung wird in einem gemeinsamen Termin mit den ProjektteilnehmerInnen durchgeführt. Bei diesem Termin werden die Ideen besprochen und in einen Vorschlagskatalog übertragen. Weiters können Ideen auch noch im Modul des Gesundheitsworkshops „Arbeitsumfeld“ konkretisiert werden.

Weitere Daten für die Ableitung von Maßnahmen wurden aus der Befragung der TransitmitarbeiterInnen durch das AMS generiert. Das IAB (Institut für Ausbildungs- und Beschäftigungsberatung) führt im Auftrag des AMS OÖ halbjährlich eine **Zufriedenheitsbefragung** der TransitmitarbeiterInnen in den arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsbetrieben OÖ durch. Die zentralen Dimensionen sind neben Strukturdaten, Dienstleistungsbewertungen zu den Kategorien Zufriedenheit mit: Vorinformation, Einschulung, Ausstattung und Organisation, Sozialbetreuung, Verhältnis zum/zur Fachvorgesetzten, Outplacement, Teilnahmenutzen, Gesamtbewertung. Die Ergebnisse liegen als Gesamtergebnisse für ganz Oberösterreich vor sowie für die einzelnen Beschäftigungsbetriebe.

3.1.1.4 Ist-Erhebung der StammmitarbeiterInnen

Die StammmitarbeiterInnen wurden im Rahmen der Ist-Erhebung durch die Projektleitung im **Einzel-** (5) oder **Gruppensetting** (3) auf Basis eines Leitfadens befragt. Schwerpunkt der Befragung war die Arbeitssituation und Handlungsfelder zur Förderung des Wohlbefindens.

Fragencluster	Bsp. Fragen
Anforderungen	...körperliche Anforderungen?
Arbeitsorganisation	... Informations- und Kommunikationskultur (Besprechungsstruktur, Infoweitergabe)
Führung	... Rückmeldung und Anerkennung für geleistete Arbeit?
Entwicklungsraum	... Handlungs- und Mitgestaltungsspielraum?
Zeit/Vereinbarkeit	... Möglichkeit zu beruflichen Auszeiten?
Soziales	... Umgang mit schwierigen Situationen, Konflikten (z.B. Übergriffe, Burn out)?
Arbeitsplatz	... Arbeitssicherheit, Gefährdungen, Ergonomie?
Gesundheitsverhalten	... Regelungen und Gewohnheiten zu Pausen und Entspannung, Ausgleich?

Tab 3. Themencluster und Interviewfragen

Einen weiteren Teil der Ist-Erhebung stellte die **oberösterreichweiten schriftlichen Befragung zur Arbeits- und Gesundheitssituation** in Sozialeinrichtungen mit Beschäftigungs- und Beratungsschwerpunkt dar. Details zur Befragung und den Ergebnissen werden im Kapt. 3.2 dargestellt.

3.1.2 Gesundheitsworkshops

Insgesamt wurden 14 Gesundheitsworkshops in vier Betrieben durchgeführt. Die Workshops wurden durch GGG-ProjektmitarbeiterInnen extern moderiert und durch interne MitarbeiterInnen

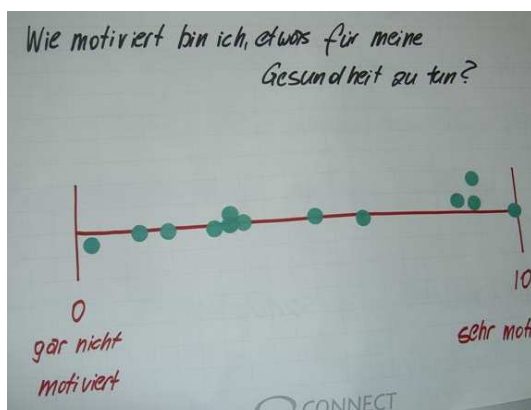


Abb 2. Plakat Gesundheitsworkshop

begleitet. Bei Reno wurden die Gesundheitsworkshops intern von den StammmitarbeiterInnen durchgeführt. Für die einzelnen Workshops wurden detaillierte Designs erstellt und weiterentwickelt. Diese Ergebnisse wurden im Trainingsmanual aufgearbeitet und werden als pdf-Datei über die Homepage der Sozialplattform bereit gestellt.

Organisation	Basisworkshops	Vertiefungsworkshops
Alom	Arbeitsumfeld, Gesundheit	Älter werden, Lebensstil, Freizeitgestaltung
Saum	Arbeitsumfeld, Gesundheit	Lebensstil, Freizeitgestaltung
Proba	Arbeitsumfeld, Gesundheit	Selbstwert, Lebensstil
Vehikel	Arbeitsumfeld, Gesundheit	
Reno	Arbeitsumfeld, Gesundheit	Selbstwert

Tab 4. Überblick Workshopsthemen

	Alom	Proba	Reno	Saum	Vehikel	Gesamt
Frauen	50	12	39	22		123
Männer	25	9		51	35	120
Anzahl der Sitzungen	4	4	3	4	4	243

Tab 5. Teilnahmestatistik Gesundheitsworkshops

3.1.3 Gesundheitszirkel

Die Gesundheitszirkel wurden von externen ModeratorInnen durchgeführt und von intern ausgebildeten GesundheitszirkelmoderatorInnen (GZM) begleitet. Im Rahmen des Projektes wurden acht interne GZM ausgebildet, die dann an PartnerInnenbetriebe verliehen wurden, um das Erlernte zu festigen. Das Ausbildungsdesign wird im überbetrieblichen Teil dargestellt.

	Alom	B7	Proba	Reno	Saum	Vehikel	Exit	Frauenstiftung	Gesamt
Anzahl der Sitzungen	4	3	4	5	3	8	8	3	
TN	24	24	32	35	18	40	104	15	292

Tab 6. Teilnahmestatistik Gesundheitszirkel

3.1.4 Aktivitäten in den Betrieben

Die Aktivitäten der Betriebe werden nun bezogen auf die im Vorfeld beschriebenen Methoden detailliert beschrieben.

3.1.4.1 FAB Reno OÖ

FAB Reno	Themen	2009												2010					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
STG_01	Kick off	■																	
STG_02	Istergebnisse		■																
STG_03	Ergebnisse GZ			■															
STG_04	Maßnahmeplan							■											
STG_05	Interne Evaluation																	■	
Isterhebung			■																
Gesundheitszirkel				■															
Gesundheitsworkshops				■	■														

Abb 3. Projektaktivitäten FAB OÖ

Die Basis für die **Ist-Erhebung** stellten folgende Daten dar:

Die Ist-Erhebung fand im Februar 2009 statt. Basis für die Erhebung war:

- Interview mit dem Projektleiter des Gesundheitsprojektes Ing. Josef Bruckmüller und der Geschäftsfeldleiterin Augustine Grammerstätter
- Ergebnisse GGG Online-Befragung vom Dezember 2008
- Ergebnisse der AMS-Befragung der TransitmitarbeiterInnen
- Unterlagen wie: Basiskonzept FAB Reno OÖ, Personalstatistik, TeilnehmerInnenstatistik, Broschüre „Reno macht Sinn“ Produkte und Dienstleistungen, Geschäftsbericht 2007, Projektbeschreibung VIVA
- Ergebnisse aus der Plakaterhebung im Rahmen des Arbeitskreises für SozialpädagogInnen (25.02.2009) zu vermuteten Veränderungsvorschlägen der TransitmitarbeiterInnen (Aufgabe: Gesundheit und Wohlbefinden der ProjektmitarbeiterInnen fördern. Frage: Wenn ich hier der Chef/ die Chefin wäre, würde ich ...)

Gesundheitszirkel:

Der Gesundheitszirkel wurde im Zeitraum März bis April 2009 am Standort Grieskirchen durchgeführt. Die Ergebnispräsentation erfolgt durch die ZirkelteilnehmerInnen vor der Steuergruppe und dem Standortleiter. Der Standortleiter wurde überdies in die Maßnahmenplanungssitzung miteinbezogen.

Gesundheitsworkshops:

Die Gesundheitsworkshops und die Plakaterhebung mit den Projekt-/TransitmitarbeiterInnen wurden bei Reno von den SozialpädagogInnen auf breiter Ebene erprobt. Die Ergebnisse in Form von Maßnahmenvorschlägen wurden dem internen BGF-Projektleiter übermittelt. Gemeinsam mit der Projektbegleiterin von ppm (Ritter) wurden die Ergebnisse strukturiert und für die Maßnahmenplanung in der Steuergruppe vorbereitet. In der entsprechenden Steuergruppensitzung wurde ein Prozedere beschlossen, wie die Ergebnisse an den einzelnen Standorten vor Ort bearbeitet werden könnten bzw. an welche übergeordneten Ebenen die Ergebnisse zur Entscheidung

weitergeleitet werden sollten, die den unmittelbaren Kompetenzbereich überschritten. Die Erfahrungen der SozialpädagogInnen mit den Gesundheitsworkshops und der Plakaterhebung wurden im Rahmen einer zweitägigen Klausur im Oktober zusammengeführt. Hierbei wurde auch besprochen, in welcher Form die Instrumente in den Regelbetrieb übernommen werden können bzw. welchen Rahmen es dazu braucht.

Info der MitarbeiterInnen zu den Ergebnissen

Die Rückmeldung der Maßnahmen und Ergebnisse an die MitarbeiterInnen erfolgte durch den Projektleiter Ing. Josef Bruckmüller über folgende Wege:

- Information der GesundheitszirkelteilnehmerInnen am Standort Grieskirchen im Rahmen einer Teamsitzung
- Persönliche Information jener Projekt-/MitarbeiterInnen, die Maßnahmenvorschläge mit den ProjektmitarbeiterInnen erarbeitet haben. Auf diesem Wege erfolgt die Rückmeldung an die ProjektmitarbeiterInnen selbst.
- Information der SozialpädagogInnen im Rahmen des Arbeitskreises für SozialpädagogInnen
- MitarbeiterInnenbrief an alle StammmitarbeiterInnen
- Information im Rahmen des MitarbeiterInnentages (voraussichtlich Jänner 2010)
- Information der ProjektleiterInnen in den Regionalsitzungen

Maßnahmen zur Optimierung der internen Arbeitssituation

- Obstkorb über VIVA organisiert
- Angebot von selbstgebackenen Vollkornweckerl
- Teamklimatag einmal pro Jahr
- Gesundheitsangebote der BBRZ Gruppe promotet und in Anspruch genommen (Motivation auch durch finanzielle Zuschüsse)

Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsverhaltens

- Obstkorb über VIVA organisiert
- Angebot von selbstgebackenen Vollkornweckerl
- Teamklimatag einmal pro Jahr
- Gesundheitsangebote der BBRZ Gruppe promotet und in Anspruch genommen (Motivation auch durch finanzielle Zuschüsse)

3.1.4.2 Alom

Alom	Themen	2009												2010					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
STG_01	Kick off	■																	
STG_02	Istergebnisse			■															
STG_03	Ergebnisse GZ					■													
STG_04	Maßnahmeplan						■												
STG_05	Interne Evaluation																■		
Isterhebung			■																
Gesundheitszirkel				■	■	■													
Gesundheitsworkshops				■	■														

Abb 4. Projektaktivitäten Alom

Ist-Erhebung

Die Ist-Erhebung fand im Februar 2009 statt. Basis für die Erhebung war:

- Interview mit der Projektleiterin des Gesundheitsprojektes Anna Falkinger
- Ergebnisse GGG Online-Befragung vom Dezember 2008
- Ergebnisse der AMS-Befragung der TransitmitarbeiterInnen
- Unterlagen wie: Broschüre „ALOM – die tun was!“, Homepage www.alom.at, Ergebnisbericht 2008
- Plakaterhebung mit den ProjektmitarbeiterInnen der Berufsbörse

Die Ergebnisse flossen in einen Gesundheitsbericht ein und wurden im Rahmen der zweiten STG diskutiert und ergänzt.

Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel wird als Pilotprojekt in der Berufsbörse durchgeführt. Dabei sein werden alle der insgesamt sechs am Standort tätigen StammmitarbeiterInnen. Die Moderation erfolgt extern. Der Gesundheitszirkel wurde als Pilot im Zeitraum März bis Mai 2009 im Kursprojekt und sozialökonomischen Betrieb „Berufsbörse“ am Standort Rohrbach durchgeführt. Teilgenommen haben alle sechs StammmitarbeiterInnen des Standorts inklusive der Projektleiterin, was sich aufgrund des Nahverhältnisses zu den KollegInnen als sehr konstruktiv erwies.

Gesundheitsworkshops

Die Gesundheitsworkshops werden als Pilot in der Berufsbörse durchgeführt. Die Workshops werden von einer/m externen ModeratorIn und Mag.a Bettina Pichler, einer internen Trainerin, gemeinsam durchgeführt. Die Gesundheitsworkshops wurden im Zeitraum April bis Mai 2009 ebenfalls in der Berufsbörse durchgeführt. Die Workshops wurden als Teil des Schulungsprogramms angeboten – somit wurden alle TransitmitarbeiterInnen der Abteilung für die Teilnahme an den Workshops erreicht. Anzahl und Zusammensetzung wechselten, je nach aktueller Gruppenzusammensetzung im Betrieb. Die Gruppe war teilweise sehr groß mit deutlich mehr als 10 Personen. Die verpflichtende Teilnahme wirkte sich zum Teil positiv auf die Bereitschaft der MitarbeiterInnen aus, sich auf den Prozess einzulassen. Im Großen und Ganzen, vom Konzept her

und unter Anpassung der Workshopdesigns an die konkrete Gruppe, sind diese sehr gut gelaufen.

Kick off

Im Februar 2009 hat ein Kick Off zum Gesundheitsprojekt bei Alom – eine eigene Veranstaltung für die StammmitarbeiterInnen sowie eine zweite speziell für ProjektmitarbeiterInnen – stattgefunden.

Info der MitarbeiterInnen

Die Information über die Maßnahmenplanung erfolgte für die StammmitarbeiterInnen im Rahmen einer Teamsitzung, für die ProjektmitarbeiterInnen an einem geeigneten Termin während der Kurszeit. An beiden Terminen war der Geschäftsführer von ALOM dabei. Über den Umsetzungsstatus können sich die MitarbeiterInnen und ProjektteilnehmerInnen laufend bei der Leiterin der Berufsbörse informieren. In den 14-tägigen Teamsitzungen wird regelmäßig über den Projektfortschritt informiert.

Maßnahmen zur Optimierung der internen Arbeitssituation

Teppichböden wurden rausgerissen und durch „gesunde Alternativen“ ersetzt (Kork).

Neue Bildschirme und Rechner für das Stammpersonal wurden angeschafft, die alten Bildschirme in den Schulungsraum gegeben.

Thermostate wurden an den Heizkörpern installiert und ergonomische Sesseln für die MitarbeiterInnen angekauft.

Für Beschattung wurden Rollos angeschafft, um besser arbeiten zu können (Hitze, Licht).

Es wurde eine „gemütliche“ Ecke in der Küche geschaffen und damit wird die Küche als Ort des informellen Austausches besser genutzt.

Um ohne Arbeitsunterbrechung arbeiten zu können, wurden „Bitte nicht stören Schilder“ gedruckt und an den Türen aufgehängt.

Es wurde für alle MitarbeiterInnen ein Raucherentwöhnungsseminar bzw. Einzelgespräche zur Raucherentwöhnung angeboten und durchgeführt.

Über einen Qualifizierungsverbund wurden Stressbewältigungsseminare von den StammmitarbeiterInnen besucht, um einem Burnout vorzubeugen.

Im Rahmen von Supervisionen wurden Ziele und Sinnhaftigkeit der Arbeit bei Alom definiert sowie reflektiert.

Weiters wurden/werden kleine Erfolge (bspw. bei der Betreuung der Transitarbeitskräfte) gefeiert. Dies wurde strukturell in den regelmäßig, stattfindenden Supervisionen als fixes Thema verankert. Darüber hinaus wurde ein Erfolgsbuch erstellt und laufend ergänzt, in welchen „Erfolgsgeschichten der Transitarbeitskräfte“ angeführt werden.

Um die Arbeitsmotivation zu steigern und die Freude an der Arbeit zu verbessern, wurde das Raumklima verbessert, indem Blumen und Obstkörbe aufgestellt und Bilder aufgehängt wurden. Im Ablauf der regelmäßig stattfindenden Teamtreffen wurde der Punkt „Psychische Gesundheit und Psychohygiene“ integriert.

Um die Kommunikation zu verbessern wurden/werden, regelmäßig gemeinsame Mittagessen durchgeführt.

Es wurde ein Teamleitbild erarbeitet und damit das Teamverständnis gefördert.

Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsverhaltens

MitarbeiterInnen besuchten Stressbewältigungsseminare (Titel: „Motivierte Gelassenheit“).

Lob, Anerkennung und Wertschätzung wurde in die Einzelgespräche mit den Transitarbeitskräften als gesundheitsfördernde Elemente strukturell verankert.

In die tägliche Arbeit wurden Auflockerungsübungen integriert, die extern angeleitet werden.

Es wurde/wird von Alom gratis Tee für die MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt.

Weiters wurde eine „Aktivgruppe“ installiert, um das Gesundheitsverhalten der MitarbeiterInnen zu verbessern, Gesundheitsworkshops mit den Schwerpunkten „Bewegung“, „Ernährung“, „Freizeitverhalten“ sowie Stressmanagement durchgeführt und in das betriebsinterne Weiterbildungsprogramm aufgenommen.

Es wurde ein Tool zur Selbsteinschätzung der Burnoutgefährdung/des individuellen Stresslevels für die MitarbeiterInnen eingeführt, sowie ein Vortrag zu diesem Thema angeboten.

3.1.4.3 FAB Proba

FAB Proba	Themen	2009												2010					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
STG_01	Kick off			■															
STG_02	Istergebnisse				■														
STG_03	Ergebnisse GZ						■												
STG_04	Maßnahmeplan						■												
STG_05	Interne Evaluation																		■
	Isterhebung			■															
	Gesundheitszirkel				■	■													
	Gesundheitsworkshops				■	■													

Abb 5. Projektaktivitäten FAB Proba

Basis für die **Ist-Erhebung** waren folgende Daten:

- Interview mit der Projektleiterin
- Fokusgruppeninterviews mit StammarbeiterInnen und Projektleiterin
- Unterlagen des Unternehmens (Leitbild, Organigramm, Geschäftsbericht)
- Ergebnisse aus der Plakaterhebung mit ProjektmitarbeiterInnen
- Ergebnisse aus der GGG Online-Befragung
- Ergebnisse der AMS-Befragung der TransitarbeiterInnen

Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel fand für den Standort Linz statt (ca. 40 StammmitarbeiterInnen). MitarbeiterInnen folgender Tätigkeitsbereiche waren im Zirkel vertreten: Verwaltung, Bau, Garten, Werbeassistent, Sozialpädagogik, Catering und Reinigung.

Gesundheitsworkshops

Die Teilnahme an den Gesundheitsworkshops erfolgte freiwillig, was sich als sehr förderlich für das Arbeitsklima erwies. Die TeilnehmerInnen entschlossen sich überdies, die Maßnahmenvorschläge aus dem Workshopsmodul „Arbeitsumfeld“ selbst der Steuerungsgruppe zu präsentieren. Die Präsentation verlief sehr gut, was die TeilnehmerInnen sehr in ihrem Selbstwert stärkte.

Information der MitarbeiterInnen

Die Information der MitarbeiterInnen erfolgte durch die betriebsinterne Projektleiterin per Mailausendung inklusive Projektfolder, sowie im Rahmen einer Hausbesprechung für den Standort Linz. Einige MitarbeiterInnen wurden persönlich informiert. Die TransitmitarbeiterInnen wurden unmittelbar nach Beschluss der Maßnahmen direkt von der Projektleiterin und dem Geschäftsfeldleiter informiert. An die StammmitarbeiterInnen erging als Erstinformation unmittelbar nach Abschluss der Maßnahmenplanung ein Protokoll mit dem Maßnahmenplan.

Maßnahmen zur Optimierung der internen Arbeitssituation

- Laufende Infoveranstaltungen zum Thema Kommunikation finden statt.
- Gesprächsrunde zur Verbesserung der Teamarbeit
- Sommerfest für StammmitarbeiterInnen findet ein Mal im Jahr statt
- Fenster wurden umgebaut
- Pflanzen werden in Hydro umgesetzt und verteilt
- Ventilatoren wurden gekauft
- Einschulungsprozedere wurde standardisiert
- Verlegung des Rauchareals ins Freie und Errichtung eines RaucherInnenraums
- Neue Aufteilung der Tätigkeiten der SozialpädagogInnen, Verantwortlichkeiten werden klar dargestellt
- Informationen werden schneller und effektiver weitergeleitet (Newsflash, regionale Informationsveranstaltung)
- Wertschätzung wird als zentrales Thema in Teamsitzungen positioniert

Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsverhaltens

Stressprävention wird in das interne Schulungsprogramm integriert.

Gesundheitsangebote und -programme werden weiter ausgebaut und ein Budget wird dafür zur Verfügung gestellt.

3.1.4.4 Vehikel

Vehikel	Themen	2009												2010						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
STG_01	Kick off																			
STG_02	Istergebnisse																			
STG_03	Ergebnisse GZ																			
STG_04	Maßnahmeplan																			
STG_05	Interne Evaluation																			
Isterhebung																				
Gesundheitszirkel																				
Gesundheitsworkshops																				

Abb 6. Projektaktivitäten Vehikel

Die Basis für die **Ist-Erhebung** war:

- Betriebsbesichtigung
- Interview mit der Geschäftsführerin und Projektleiterin
- Ergebnisse GGG Online-Befragung vom Dezember 2008
- Homepage www.verein-vehikel.at

Gesundheitszirkel

Die Gruppe setzte sich aus sechs MitarbeiterInnen als VertreterInnen aus folgenden Bereiche zusammen: Sozialarbeit, Verwaltung, Materialwirtschaft, Werkstättenleitung, Karosseure und Mechaniker.

Gesundheitsworkshops

Die Gruppe setzte sich aus zehn jugendlichen TeilnehmerInnen aus den Bereichen KFZ- und Karosseriebautechnik zusammen.

Information der MitarbeiterInnen

Das Kick off fand im Rahmen der wöchentlichen Besprechung für die ProjektmitarbeiterInnen und in der Teamsitzung für die StammmitarbeiterInnen statt. Weiters werden die Informationen zum Gesundheitsprojekt am schwarzen Brett und neben der Zeiterfassung öffentlich zugänglich gemacht. Der Maßnahmenplan wurde durch die Projektleiterin in einer Teamsitzung vorgestellt.

Maßnahmen zur Optimierung der internen Arbeitssituation und des Gesundheitsverhaltens

- Die Integration erfolgt auf drei Ebenen: Führungskräfte, StammarbeiterInnen und Lehrlinge
- In Teamsitzungen (Bereichsbesprechung, StammarbeiterInnen) ist betriebliche Gesundheitsförderung ein fixer Tagesordnungspunkt
- StammmitarbeiterInnen werden zur Sicherheitsvertrauenspersonen (inkl. Gesundheit) ausgebildet
- Plakate bei Maschinen werden ausgehängt und gewartet, um auf humorvolle Weise zur Motivation für die Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung beizutragen.
- Budget wird zur Verfügung gestellt für Gesundheitsangebote bspw. Supervision für StammmitarbeiterInnen
- Feedbackprozesse zwischen den Ebenen wurden implementiert und in der Organisationsstruktur verankert.
- Definition einer für die Gesundheitsförderung verantwortlichen Person

3.1.4.5 Exit Sozial

Exit Sozial	Themen	2009					2010						
		2 bis 8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	
STG_01	Kick off												
STG_02	Istergebnisse												
STG_03	Ergebnisse GZ												
STG_04	Maßnahmeplan												
STG_05	Interne Evaluation												
	Isterhebung												
	Gesundheitszirkel												

Abb 7. Projektaktivitäten Exit Sozial

Ist-Erhebung

Als Basis für die Ist-Erhebung dient:

- Interview mit dem Projektleiter
- Erhebung der zentralen Belastungs- und Ressourcenfelder im Rahmen des Personalausschusses
- Ergebnisse der GGG Online-Befragung

- Unterlagen der Organisation: Leitbild, Organigramm, Website
- Aktuelle Agenden aus arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Sicht

Gesundheitszirkel

Es wurden drei Gesundheitszirkelsitzung mit sieben MitarbeiterInnen aus insgesamt 16 Teams durchgeführt. Gesundheitsworkshops fanden nicht statt, da das interne BGF sich ausschließlich an die StammmitarbeiterInnen richtete.

Information der MitarbeiterInnen

Es wurde kein überbetriebliches Kick off veranstaltet. Stattdessen wurde ein Mail an alle MitarbeiterInnen versendet, welches den Projektablaufplan und eine Motivation zur Teilnahme beinhaltet. Die Projektleitung informierte im nächsten Schritt persönlich alle Teams über das Projekt, um zur Teilnahme am Projekt bzw. am Gesundheitszirkel anregen, sowie über die Ergebnisse des Maßnahmenplans zu informieren.

Maßnahmen zur Optimierung der internen Arbeitssituation und des Gesundheitsverhaltens

Einführung eines Verfahrens zur Gefahrenevaluierung und Ursachenforschung

Von der GF unterstützte Kooperation mit Polizei und Landesnervenklinik als wichtiger Aspekt der Belastungsreduktion

Einführung einer Teamleiterfunktion in jedem Bereich

Kooperation der Bereiche zur Entlastung und Nutzung von Synergieeffekten (Krankenstandsvertretung, Journdienst etc.)

Etablierung eines Pools von Personen, die Krankenstandsvertretungen übernehmen können

Einführung und definierte Nutzungen eines Befindlichkeitsfragebogens und entsprechende Umsetzungsaktivitäten der GF

Einführung von MA-Gespräche und Integration in die Betriebsvereinbarung

Regelmäßiger persönlicher Austausch des GF in den Teams zur Verbesserung der Kommunikation

Gesundheitsspezifische Fortbildungsangebote („Burnout-Prävention“)

3.1.4.6 B7

B7	Themen	2009				2010												2011										
		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
STG_01	Kick off	■																										
STG_02	Istergebnisse		■																									
STG_03	Ergebnisse GZ									■																		
STG_04	Maßnahmeplan																					■						
STG_05	Interne Evaluation																					■						
Isterhebung		■																										
Gesundheitszirkel									■		■																	

Abb 8. Projektaktivitäten B7

Ist-Erhebung

Basis für die Ist-Erhebung waren folgende Daten:

- Interview mit dem Projektleiter
- Kurzinterviews mit den fachlichen LeiterInnen
- Erhebung der zentralen Belastungs- und Ressourcenfelder im Rahmen von telefonischen Kurzinterviews an neun Standorten
- Ergebnisse der GGG Online-Befragung
- Unterlagen: Leitsätze, Organigramm

Gesundheitszirkel

Die vorliegenden Ergebnisse dieses Gesundheitszirkels (GZ) bei B7 wurden im Rahmen von drei moderierten GZ-Sitzungen erarbeitet. Es nahmen acht TeilnehmerInnen an den Sitzungen teil.

Informationen

Es wurde für alle MitarbeiterInnen eine Kick off-Veranstaltung durchgeführt.

3.1.4.7 Frauenstiftung Steyr

Frauenstiftung	Themen	2010												2011														
		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6					
STG_01	Kick off	■																										
STG_02	Kick off 2					■																						
STG_03	Ergebnisse GZ+Istergebnisse						■	■																				
STG_04	Maßnahmeplan								■																			
STG_05	Interne Evaluation										■																	
Isterhebung																												
Gesundheitszirkel									■	■																		

Abb 9. Projektaktivitäten Frauenstiftung Steyr

Basis für die Ist-Erhebung war:

- Interview mit der Projektleitung

- Unterlagen zum Betrieb
- Anliegen und Erwartungen der STG
- Ergebnisse der Befragungen

Information der MitarbeiterInnen

Die MitarbeiterInnen werden im Rahmen einer Großteambesprechung informiert. Zusätzlich wurde ein 2. Kick off unmittelbar vor den Gesundheitszirkeln terminisiert.

Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel wurde extern moderiert. Insgesamt wurden drei jeweils dreistündige Sitzungen durchgeführt, an denen fünf Schlüsselarbeitskräfte teilnahmen. Die Ergebnisse wurden der Steuerungsgruppe präsentiert.

Maßnahmen zur Optimierung der internen Arbeitssituation und des Gesundheitsverhaltens

Maßnahmen zur Teamentwicklung: Kegelstammtisch, bedürfnisorientierter Betriebswandertag

Neuorganisation der Besprechungsstruktur: „1 Tag, 1 Team, 1 Thema“

Neues Personalkonzept (Vertretungen, klare Zuständigkeiten) führt zur Entlastung

Einführung von MA-Gespräche einmal pro Jahr

3.1.4.8 Saum

Ist-Erhebung

Die Ist-Erhebung fand im Juni 2010 statt. Die Basis für die Erhebung war:

- Interview mit der Geschäftsführung Mag. Josef Pürmayr + Ergänzungen der STG-Mitglieder i.R. der STG 2
- Unterlagen wie: Leitbild, Organigramm, Website;
- Plakaterhebung zu Ressourcen und Belastungen der ProjektmitarbeiterInnen/Lehrlinge mit anschließendem Auswertungs-Workshop
- Fokusgruppe mit vier Schlüsselkräften
- Ergebnisse GGG Online-Befragung vom Dezember 2008

Die Ergebnisse flossen in einen Gesundheitsbericht ein und wurden im Rahmen der zweiten STG diskutiert und ergänzt.

Der Gesundheitsbericht liegt im Anhang bei.

Information der MitarbeiterInnen

Die MitarbeiterInnen wurden im Rahmen eines gemeinsamen „Frühstücks für alle“ durch die GF über das BGF-Projekt informiert. Auch die ersten Ergebnisse – die beschlossenen Maßnahmen für Lehrlinge/PMA´s wurden im Rahmen einer großen Teambesprechung durch die GF an die MA weiter gegeben.

Gesundheitsworkshops

Der Basisworkshop zum Thema Gesundheit fand im Mai 2010 statt. Den TeilnehmerInnen gefiel der Workshops gut, jedoch gab es eine große Streuung in der Veränderungsmotivation des Gesundheitsverhaltens

Es wurden folgende Workshops durchgeführt:

Workshop	Thema
Basisworkshop	Arbeitsumfeld
Basisworkshop	Gesundheit
Vertiefungsworkshop	Lebensstil
	Freizeitgestaltung

Tab 7. Gesundheitsworkshops

Maßnahmen zur Optimierung der internen Arbeitssituation und des Gesundheitsverhaltens

Sonnenschutz für Pausenplatz und Sitzmöglichkeiten für Auswärtstermine

Flexibler Arbeitsbeginn

Zeitfenster schaffen, um Abschlussarbeiten tätigen können

Anpassung der Pausengestaltung an Arbeitsbedingungen (bspw. bei schwerer Arbeit mehr Pausen)

Obstkorb einmal pro Woche an jedem Standort

3.2 Projektaktivitäten auf überbetrieblicher Ebene

Auf **überbetrieblicher Ebene** wurden folgende Aktivitäten gesetzt:

Planung und Organisation eines Pools an GesundheitszirkelmoderatorInnen für Sozial- und Betreuungseinrichtungen der Sozialplattform OÖ

Entwicklung eines Curriculums „Gesundheitsvertrauensperson“

Organisation und Durchführung der Abschlussbefragung

Organisation der Abschlussveranstaltung

Organisation und Durchführung der Netzwerkveranstaltung

Erstellung eines Trainingsmanual für ExpertInnen in Sozial- und Betreuungseinrichtungen

Erstellung Praxisleitfaden Lessons Learned

Ist-Analyse Netzwerkebene

3.2.1 Pool an GesundheitszirkelmoderatorInnen

Das zweimodulig ausgerichtete Ausbildungsdesign umfasste folgende Inhalte:

1.Modul – Theorievermittlung und Laboratorium/ganztägig

1. Gesundheitsbegriff
2. Theorie:
 - Gesundheitsförderung
 - Projekt GGG
 - GF in Betrieben
3. Theorie: Gesundheitszirkel
4. Laboratorium
5. Theorie: Dokumentation Gesundheitszirkel
6. Moderation GGG
7. Offene Fragen, Feedback-Runde

2. Modul – Praktische Anwendung in den Betrieben im Tandem

Teilnahme als Co-ModeratorIn mit externer/m GZ-ModeratorIn mit Erfahrung in einem anderen Pilotbetrieb

Es wurden auf diesem Weg insgesamt acht Personen aus den Pilotbetrieben zu GesundheitszirkelmoderatorInnen ausgebildet, die in der Co-Moderation von Gesundheitszirkeln ihre erworbenen Fähigkeiten unter Beweis stellen und festigen konnten. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektes wurde ein GZ-ModeratorInnenpool ins Leben gerufen. Bei Projektende standen davon fünf Personen zur Verfügung, die sich für die Teilnahme in einem GZ-ModeratorInnenpool interessierten. Die Sozialplattform OÖ wird diesen Pool verwalten und die Kontaktdaten der GZ-ModeratorInnen für interessierte Betriebe und Institutionen im sozialen Bereich auf ihrer Homepage zur Verfügung stellen.

3.2.2 Entwicklung Curriculum „Gesundheitsbeauftragte/r“

Im Projekt GGG wurde in Kooperation mit der Volkshilfe Bildungsakademie die Ausbildung zum/r Gesundheitsbeauftragten entwickelt. Mit der Ausbildung von Gesundheitsbeauftragten schafft man in Organisationen nachhaltige Strukturen, um das Thema Gesundes Arbeiten präsent zu halten.

Inhalte:

Tag 1: Der Gesundheitsbegriff

- > Kennenlernen des und Verständnis für den ganzheitlichen Gesundheitsbegriff
- > Was ist BGF - Gesundheitsförderung in Theorie und Praxis
- > Der Begriff BGF, Ziele und Nutzen von BGF
- > Von BGF zu BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement)
- > Beispiele aus der Praxis (Best practice)

Tag 2: Meine Aufgabe / meine Rolle / meine Verantwortung als Gesundheitsbeauftragte/r

- > Welche Aufgaben erwarten mich als Gesundheitsbeauftragte/r und wie kann ich diese erfüllen?
- > Sensibilisierung bzw. bewusst Machen für die notwendigen „Sozialen Fähigkeiten“ = Soziale Kompetenz zur Bewältigung der Aufgaben der/s Gesundheitsbeauftragten

Die Ausbildung setzt sich aus diesem zweitägigen Grundmodul und zwei wählbaren Ergänzungsmodulen zusammen. Themen für diese Ergänzungsmodule sind zum Beispiel: Burnout-Prophylaxe, Umgang mit Stress und Belastung, Mobbing, Methoden der Bedarfs-erhebung und Evaluierung. Eine Liste mit den Ergänzungsmodulen bekommen die TeilnehmerInnen beim Grundmodul.

Der erste Ausbildungsdurchgang fand am 24. und 25.10.2011 statt. Ein laufendes Angebot dieses Curriculums wird angestrebt (Kursbeschreibung siehe Anhang).

3.2.3 Abschlussbefragung

Zielgruppe der Abschlussbefragung waren die StammmitarbeiterInnen in den acht Betrieben, die am Gesundheitsförderungsprojekt teilgenommen haben. Durch die Abschlussbefragung sollte erhoben werden, inwieweit sich beispielsweise die Gesundheit, die Arbeitsbedingungen, die Einstellungen zur Gesundheit etc. durch das Projekt „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ verändert haben. Die Auswirkung der im Projekt umgesetzten Maßnahmen (beispielsweise die durchgeführten Module der Gesundheitsworkshops) auf die ProjektmitarbeiterInnen (Transitarbeitskräfte, KlientInnen etc.) wurde von den StammmitarbeiterInnen im Zuge der Befragung bewertet und somit indirekt erhoben, da diese Zielgruppe des Projektes nur eine kurze Verweildauer in den Betrieben aufweist und somit für eine Befragung nicht mehr zur Verfügung stand.

Der im Projekt für die Abschlussbefragung der StammmitarbeiterInnen entwickelte Fragebogen enthält Teile der Abschlussbefragung mostVITAL, erstellt von prospect Unternehmensberatung 2010, sowie der MitarbeiterInnenbefragung des Projektes KMUvital, Gesundheitsförderung Schweiz (www.kmu-vital.ch) und ist im Anhang zu finden.

Der Fragebogen ist in drei Bereiche gegliedert:

- A. Das Gesundheitsförderungsprojekt „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ (10 Items)
- B. Wirkungen und Umsetzung von „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ (9 Items)
- C. Person und Beschäftigungsrahmen (9 Items)

Die Fragebögen wurden an die teilnehmenden Betriebe verschickt und von den acht Pilotbetrieben an die StammmitarbeiterInnen ausgeteilt. Die ausgefüllten Fragebögen wurden sowohl einzeln von Befragten als auch gesammelt von Betrieben an die ÖSB Consulting GmbH zur Auswertung übermittelt. Die Auswertung erfolgte projektextern durch eine Evaluatorin. An der Fragebogenerhebung nahmen insgesamt 129 Personen teil.

Die Ergebnisse der Abschlussbefragung wurden im Gesundheitsbericht (siehe Anhang) aufbereitet und den acht Betrieben zur Verfügung gestellt. Die Befragungsergebnisse zeigten, dass das Projekt GGG als erfolgreich bezeichnet werden kann.

3.2.4 Abschlussveranstaltung

Die ganztägige Abschlussveranstaltung fand am 11.10.2011 am FH Campus OÖ in Linz statt und wurde in Medien sowie über Emailverteiler der ÖSB Consulting GmbH und der Sozialplattform beworben. Als KooperationspartnerInnen für Aktivitäten und Infostände konnten die ASKÖ, OÖGKK, FH-Linz und einige Projekte gewonnen werden. Jede/r BesucherIn erhielt eine Tagungsmappe zur Konferenz.

Vormittags fanden Vorträge zum Thema Gesundheitsförderung und soziale Benachteiligung (DDr. Dimmel, Dr. Rump) sowie zu den zentralen Ergebnissen aus dem Projekt „GGG“. Am Nachmittag wurden drei Workshops für die BesucherInnen angeboten:

1. Niederschwellige und aktive Gesundheitsförderung für besondere Zielgruppen
2. Gesundheitsförderung im Setting von Betreuungs- und Beratungseinrichtungen
3. Ansätze der Gesundheitsförderung für Jugendliche zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt

Dafür konnten Referenzprojekte und Organisationen in Österreich und Deutschland gewonnen werden (bspw. Paritätische Kommission Thüringen, YSOP, etc.), die ihre Projekte präsentieren und über weitere Ansätze diskutieren konnten. Die Moderation der Abschlusskonferenz übernahm die Sozialplattform OÖ. Ergebnisse der Konferenz sind ein Tagungsband mit einer Sammlung ausführlicher Texte zu den Workshop- und Vortragsbeiträgen. Etwa 180 Personen besuchten die Abschlusskonferenz. Die Tagungsmappe sowie der Tagungsband befinden sich im Anhang.

3.2.5 Netzwerkveranstaltung

Die Netzwerkveranstaltungen wurden als Veranstaltungsreihe konzipiert und dienten zum Informationsaustausch anderer Projekte, dem Kennenlernen von gesundheitsbezogenen Angeboten, zur Festigung der eigenen internen Aktivitäten und zur Entwicklung einer nachhaltigen Strategie in der Gesundheitsförderung. Es fanden im Projektzeitraum vier Netzwerkveranstaltungen statt,

die im Detail in der Tabelle dargestellt werden. Die Einladungen ergingen an alle Mitgliedsorganisationen der Sozialplattform. Die Betriebe aus dem Projekt „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ waren bei allen Netzwerkveranstaltungen vertreten. Am Ende jeder Veranstaltung wurde ein visuelles Feedback eingeholt. Pro Netzwerkveranstaltung wurden Schwerpunktthemen bearbeitet: Nachhaltigkeit, neue Motivation im Projekt und gemeinsame Aktivitäten. In den ersten drei Netzwerkveranstaltungen standen die betriebsinternen Erfahrungen im Vordergrund. Die letzte Netzwerkveranstaltung fokussierte die Thematisierung der Gesundheitsförderung auf der Ebene der Sozialplattform und ihre mögliche Aufgaben als Multiplikatorin. (Protokoll der letzten Netzwerkveranstaltung liegt bei) **Abb 10. Einladung Netzwerktreffen**



Datum	Inhalte	TeilnehmerInnen
25.5.2009 (13-16 Uhr)	Projektpräsentation Ergebnisse der Online- Erhebung Erfahrungen aus den Betrieben	30
13.4.2010 (13-16)	Erfahrungsberichte Projektpräsentation „Balance“ „Frischer Wind im Projekt GGG“	25
12.10.2010 (13-16) Fokus: Betriebe	Projektpräsentationen mostVITAL health4you(h) OÖGKK Nachhaltigkeit betriebsinterner BGF-Projekte	23
6.7.2011 (13-16) Fokus: Überbetriebliche Ebene	Wie kann Gesundheitsförderung auf Sozialplattformebene weiter geführt werden? (mögl. Struktu- ren, Rahmen, ...) Was braucht es, damit Gesund- heitsförderung überbetrieblich „lebendig“ bleibt?	20
Gesamt		98

Tab 8. Überblick Netzwerktreffen

Die TeilnehmerInnen erhielten eine Tagungsmappe mit Einladung, die Präsentationen, eine Teilnahmeliste und das Protokoll der Veranstaltung.



Abb 11. Erste Netzwerkveranstaltung, Wissensturm Linz, 2009

3.2.6 Führungskräfteworkshops

Für die ProjektleiterInnen bzw. - Führungskräfte des Projektes wurden zwei Workshops angeboten, die vom Projektteam konzipiert wurden. Dabei wurden die Themen „Meine Gesundheit als Führungskraft“ und „Gesunde Führung“ behandelt.

Die Workshops wurden in einer betriebsübergreifenden TeilnehmerInnengruppe erprobt. Je Betrieb nahm eine Führungskraft teil, welche als Multiplikator für das betriebsinterne Projekt fungierte. Die Ergebnisse aus den Workshops wurden in den betriebsinternen Steuerungsgruppen in die Maßnahmenplanung aufgenommen und wirken so nachhaltig.

Datum	Ziele	TeilnehmerInnen
	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung und Austausch zum Thema eigene Gesundheit Erarbeiten von Ansatzpunkten zur Verbesserung der eigenen Gesundheitssituation 	7
	<ul style="list-style-type: none"> Reflexion der Rolle und des Einflusses als Führungskraft auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen Erarbeiten von Leitlinien zu gesunder Führung Erarbeiten eines Konzepts zur Umsetzung von „gesunder Führung“ im jeweiligen Betrieb 	6
Gesamt		13

Tab 9. Überblick Führungskräfteworkshops

Methodisch wird auf die Ressourcenaktivierung der TeilnehmerInnen geachtet. Sichtbarmachen des Wissens und der Erfahrungen der TeilnehmerInnen: Ist-Situation und Einflussmöglichkeiten sollen bewusster werden. Die TeilnehmerInnen sollen durch den Austausch von Führungskraft zu Führungskraft und durch ein „Von-einander-Lernen“ Stärkung erfahren. Die TeilnehmerInnen nehmen konkrete Vorhaben aus den Workshops mit.

Bei der Zufriedenheit mit den Inhalten und den Ergebnissen gab es eine breitere Streuung.

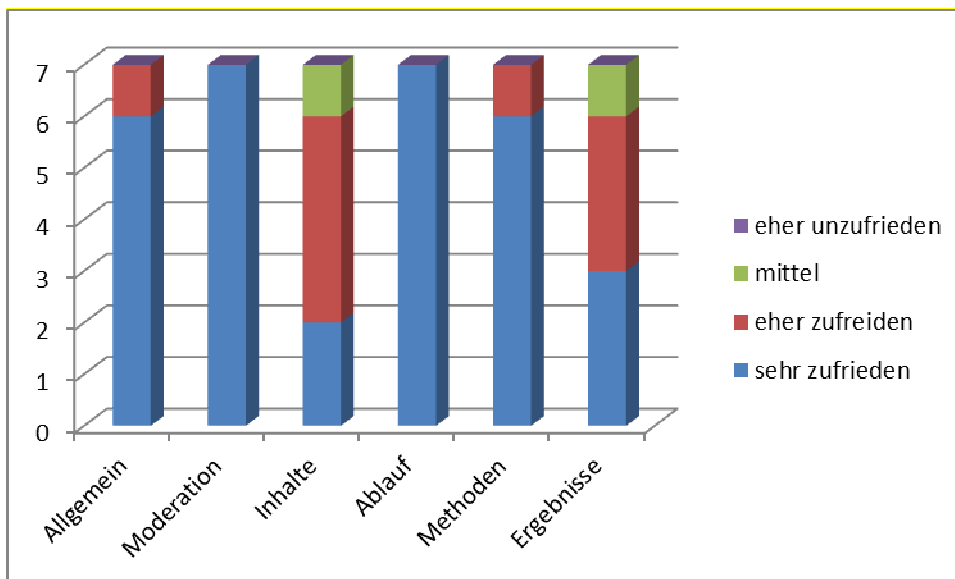


Abb 12. Zufriedenheitserhebung „Führungskräfteworkshops“

3.2.7 Erstellung Praxishandbuch - Trainingsmanual

Die Erfahrungen aus der Durchführung der Gesundheitsworkshops wurden von den TrainerInnen in eine zentrale Datenbank eingetragen (deskriptiv). Diese wurde vom Projektteam ausgewertet. Ziel war die nachhaltige Verwertung der Ergebnisse. Dazu wurde eine Bedarfserhebung mit den internen ProjektleiterInnen durchgeführt. Zentrales Ergebnis: es sollte ein **Handbuch** erstellt werden, dass schnell und unkompliziert im Tagesgeschäft der TrainerInnen bzw. SozialarbeiterInnen einsetzbar ist. Es umfasst derzeit etwa 60 Seiten und wird von der Sozialplattform OÖ herausgegeben, beziehungsweise steht als Download auf der Homepage der Sozialplattform zur Verfügung.

Bei der Zufriedenheit mit den Inhalten und den Ergebnissen gab es eine breitere Streuung.

3.2.8 Erstellung Praxisleitfaden – Lessons Learned

Im Zuge der Steuerungsgruppentreffen mit den internen ProjektleiterInnen wurde der Bedarf nach einem Praxisleitfaden geäußert. Da auch im Konzept die Erstellung eines Praxishandbuches vorgesehen war, wurde der Praxisleitfaden Lessons Learnde aus dem Projekt GGG entwickelt. Er ergänzt das Praxishandbuch/Trainingsmanual und bietet für Gesundheitsförderungs-Interessierte im sozialen Bereich eine gute Unterstützung bei der Umsetzung einzelner Maßnahmen oder ganzer Gesundheitsförderungsprojekte.

3.2.9. Ist-Analyse Netzwerkebene

Als Basis zum Projekt GGG wurde im Dezember 2008 eine Online-Erhebung zur Arbeitssituation in oberösterreichischen Sozialeinrichtungen durchgeführt, um darauf aufbauend entsprechende Aktivitäten und Angebote zur Gesundheitsförderung ins Leben zu rufen.

15 Einrichtungen wurden eingeladen an der Befragung teilzunehmen. In 13 Einrichtungen wurde die Erhebung ausgesendet. Befragt wurden alle StammmitarbeiterInnen. Von insgesamt 648 Personen haben 283 den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Das ergibt eine Rücklaufquote von rund 44%. Die Ergebnisse der Befragung wurden in einem Bericht aufbereitet und stehen Interessierten zur Verfügung.

3.3 Projektaufbau und Rollen

3.3.1 Projektleitung/Projektteam

Namen	Funktion	Organisation	Tätigkeit im Projekt
Mag.a Manuela Ritter	Projektleiterin	Ppm	09/2008-01/2010
MMag.a Heidi Wasserbauer	Projektmitarbeiterin	Ppm	
Mag.a Alexandra Ertelthalner	Projektleiterin	ÖSB	03/2010-10/2011
Mag.a Jürgen Unfried	Projektmitarbeiter	ÖSB	11/2010-10/2011
Bakk.phil Amela Cetin	Projektmitarbeiterin	ÖSB	08/2011-10/2011
Mag. Markus Feigl	Projektmitarbeiter	ÖSB	03/2010-12/2010
Mag. Gernot Loitzl	Externer Berater	Extern	
Mag.a Olga Kostoula	Externe Beraterin	Extern	03/2010-10/2011
Adelheid Kuzel	Projektadministration	ÖSB	03/2010-10/2011

Tab 10. Projektteam

3.3.2 Projektbeirat (4)

Tab 11. Überblick Projektbeirat

Datum	Anwesende	Inhalte
11.12.2008	Franz Doblinger, Land OÖ Karin Mayrhofer, AMS OÖ Pold Ginner, Sozialplattform OÖ Sepp Pürmayr, SAUM und Vorsitzender Sozialplattform OÖ Heidi Wasserbauer, ppm forschung + beratung Manuela Ritter, ppm forschung + beratung	Definition der Projektrollen Organisation Projektaktivitäten
6.10.2009	Franz Doblinger, Land OÖ Christa Aistleitner, Bundessozialamt Karin Mayrhofer, AMS OÖ Sarah Sebinger, OÖGKK; vertreten durch: Bettina Stadlmayr Elke Weißböck, Sozialplattform OÖ Sepp Pürmayr, SAUM und Vorsitzender Sozialplattform OÖ Heidi Wasserbauer, ppm forschung + beratung (Protokoll) Manuela Ritter, ppm forschung + beratung	Evaluationsergebnisse zu Gesundheitszirkeln und den Workshopthemen Präsentation der Maßnahmenpläne
21.9.2010	Franz Doblinger (Land OÖ) Monika Reitingner (OÖGKK) Mag. Joseph Pürmayr (Obmann Sozialplattform OÖ) Mag.a Elke Weissböck (GF Sozialplattform OÖ) Mag.a Alexandra Ertelthalner (Projektleitung)	Präsentation Evaluation Betriebsberatung
9.2011	Protokoll	

3.3.3 Steuerungsgremium organisatorisch (6)

Datum	TeilnehmerInnen	Inhalte
9.9.2008	Pold Ginner Gerhard Elsigan Manuela Ritter Heidi Wasserbauer	Vorgehen der Ist-Erhebung auf Netzwerkebene Erstellen der Website
10.3.2009	Elke Weissböck Manuela Ritter	Status Quo Netzwerkveranstaltung
10.9.2009	Elke Weissböck Manuela Ritter	Projektrückblick Maßnahmenpläne der ersten vier Betriebe, Netzwerkveranstaltung1, Zwischenbericht der Evaluation
4.5.2010	Elke Weissböck	Reflexion der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen der

	Alexandra Ertelthalner	zweiten Netzwerkveranstaltung Entwicklung von Visionen für gesundheitsförderliche Weiterbildungsangebote auf Plattformebene Brainstorming von inhaltlichen Ideen für gesundheitsförderliche Weiterbildungen Abstimmung der weiteren Schritte und Grobplanung der Steuerungsgruppe inhaltlich
21.9.2010	Elke Weissböck Alexandra Ertelthalner	Inhaltliche Planung der Steuerungsgruppe inhaltlich Kooperation mit der Volkshilfe Zwischenabrechnung
21.1. 2011	Elke Weissböck Alexandra Ertelthalner Thomas Martetschläger	Übergabe des Projekts an neuen Geschäftsführer, Thomas Martetschläger Netzwerkveranstaltung Kooperation mit Volkshilfe, FAB Organos, PGA Oberösterreich Abschlussveranstaltung

Tab 12. Überblick Steuerungsgruppe organisatorisch

3.3.4 Steuerungsgruppe inhaltlich (7)

Es fanden insgesamt sieben Steuerungsgruppen inhaltlich (STGinh) statt. Diese setzen sich zusammen aus VertreterInnen der acht Projektbetriebe, der Geschäftsführung der Sozialplattform Oberösterreich sowie dem Projektteam „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“.

Name	Funktion	Organisation
Helmut Bayer	Geschäftsführung	B7
Sabine Böck Kapun	Personalentwicklung	FAB Proba
Josef Bruckmüller	Personalentwicklung	FAB Reno OÖ
Klaus Elsensohn	Personalreferent	Exit Sozial
Margarete Horner	Geschäftsführung	Vehikel
Anna Falkinger	Personalentwicklung	ALOM
Ursula Pirklbauer	Geschäftsführung	Frauenstiftung Steyr
Josef Pürmayer	Geschäftsführung	Saum
Pold Ginner, Elke Weissböck, Thomas Martetschläger	Geschäftsführung	Sozialplattform
Manuela Ritter, Alexandra Ertelthalner	Projektleitung	Ppm, ÖSB
Heidi Wasserbauer, Jürgen Unfried, Olga Kostoula	ProjektmitarbeiterInnen	Ppm, ÖSB

Tab 13. TeilnehmerInnen der STGinh

Die Aufgaben dieses Steuerungsgremiums sind:

Abstimmung und Verfolgen von Projektinteressen, Ziele – Status

Entwicklung von Methoden und Interventionsstrategien

Austausch und Reflexion von Projekterfahrungen

Voneinander Lernen sowie Ergebnisse sichern und aufbereiten

Erfahrungstransfer z.B. über Netzwerkveranstaltungen, Abschlussveranstaltung

Unterstützung von Maßnahmen und Aktivitäten

STGinh	Datum	Inhalt
1	17.9.2008	Kick off , Basisstrukturen, Betriebsarbeit, Ist-Analyse Netzwerkebene, Schwerpunktthemen (Gender, Ageing, (sexuelle) Übergriffe);
2	13.10.2008	Folder, Ist-Erhebung auf Netzwerkebene, Gesundheitsworkshops
3	11.11.2008	Aktuelles, Ausbildung GZ-ModeratorInnen, Betriebsprojekte, Zielgruppe TransitmitarbeiterInnen, Gesundheitsworkshops , Netzwerkveranstaltung Mai 2009
4	19.5.2009	Austausch und Voneinander Lernen in Bezug auf Methoden und Maßnahmen
5	8.6.2010	Reflexion des betriebsinternen Austausches über Produkte und Verwertung
6	9.11.2010	Reflexion der Herausforderungen der betriebsinternen BGF (Sichtbarmachen von Erfolgen, Widerstände des Stammpersonals, Schnittstellen zum ArbeitnehmerInnenschutz und die Gestaltung des betriebsinternen Projektabchlusses) Profilerarbeitung einer Gesundheitsvertrauensperson Vorstellung Gesundheitsprojekt der Volkshilfe
7	1.3.2011	Produkte: Brainstorming zu einem Trainingsmanual „Gesundheitsworkshops“ für TrainerInnen und BeraterInnen in Sozial- und Betreuungseinrichtungen Entwicklung eines Curriculums für die Qualifizierung einer Gesundheitsvertrauensperson Abschlussveranstaltung Abschlussbefragung

Tab 14. Aufstellung der STGinh

3.4 Beteiligung der Zielgruppe

Die Zielgruppen des Projektes sind:

StammmitarbeiterInnen

ProjektteilnehmerInnen

Führungskräfte

3.4.1 StammmitarbeiterInnen

Den StammmitarbeiterInnen wurden durch die Geschäftsführungen, die innerbetriebliche BGF-Projektleitungen, die innerbetrieblichen Steuerungsgruppen und das GGG-Projektteam die Möglichkeit der Partizipation gewährt. Im gesamten sowohl überbetrieblichen als auch betrieblichen Prozessen stellte die Partizipation ein wesentliches Element des Projekterfolges dar.

Die StammarbeiterInnen wurden am gesamten innerbetrieblichen BGF-Prozess beteiligt. Zugänge an der Partizipation auf Betriebsebene waren die Gesundheitszirkel, die Gesundheitsworkshops, die innerbetriebliche Steuerungsgruppe, die Abschlusskonferenz, bei der Formulierung der Lessons Learned sowie bei der Entwicklung des Trainingshandbuchs. Die Entwicklung der Gesundheitsworkshops und der ressourcenorientierten Gesundheitszirkel erfolgte unter Beteiligung der BGF-ProjektleiterInnen in den Betrieben. Die Rückmeldungen der StammmitarbeiterInnen wurden bei der Durchführung der Gesundheitsworkshops gesammelt und basierend auf diesen Rückmeldungen weiter adaptiert. StammarbeiterInnen hatten die Möglichkeit als Co-ModeratorInnen bei den Gesundheitsworkshops zu fungieren und so weiter miteinbezogen. Die Ergebnisse wurden dann als Trainingshandbuch aufbereitet und zugänglich gemacht.

Bei der Zusammensetzung der Gesundheitszirkel wurde auf eine möglichst heterogene TeilnehmerInnenstruktur geachtet. Damit konnte aufgrund des MultiplikatorInneneffekts alle StammarbeiterInnen erreicht werden. Der Gesundheitszirkel stellte das zentrale partizipative Instrument im innerbetrieblichen BGF-Ablauf dar. Die StammmitarbeiterInnen wurden bei der Entwicklung der Maßnahmenpläne und bei deren Umsetzung beteiligt.

Bei der Abschlusskonferenz erhielten die StammmitarbeiterInnen die Möglichkeit, das Programm aktiv mitzugestalten. Weiters wurde von allen Betrieben die Möglichkeit einer Betriebspräsentation wahrgenommen. Das Catering der Abschlusskonferenz wurde von TeilnehmerInnen und StammmitarbeiterInnen von FAB Proba durchgeführt.

Basis für die Erstellung der „Lessons Learned“ waren die STG05 und die Steuerungsgruppe inhaltliche, wodurch die Rückmeldungen der StammmitarbeiterInnen starke Berücksichtigung fanden.

Die Partizipation durch das Projektteam erfolgte insbesondere durch die leitfadenstrukturierten Interviews mit den GesundheitszirkelmoderatorInnen.

Auf überbetrieblicher Ebene stellten die Gesundheitszirkel eine weitere Beteiligungsoption für die StammmitarbeiterInnen dar.

3.4.2 ProjektteilnehmerInnen (Transitarbeitskräfte, Lehrlinge)

Den ProjektteilnehmerInnen (Transitarbeitskräfte) wurde durch die StammmitarbeiterInnen die Möglichkeit der Partizipation gegeben. Sie wurden insbesondere durch die Gesundheitsworkshops, durch die Kick off-Veranstaltungen, die Plakaterhebung und durch die innerbetriebliche Steuerungsgruppe erreicht. Eine wesentliche Rolle für die Erreichbarkeit spielten die StammmitarbeiterInnen als MultiplikatorInnen. In den Betrieben wurden die Maßnahmenvorschläge der ProjektteilnehmerInnen rasch und sichtbar umgesetzt und dies auch kommuniziert.

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen in den Gesundheitsworkshops orientierte sich am momentanen MitarbeiterInnenbestand. Es wurde auf die Heterogenität der TeilnehmerInnen geachtet.

An den innerbetrieblichen Steuerungsgruppen haben die ProjektteilnehmerInnen teilgenommen.

Weitere Maßnahmen zur Erreichbarkeit waren:

- Gesundheitsplakate in Aufenthaltsräumen
- Einbeziehen der Gesundheitsthemen in Einzel- und Gruppengespräche
- Persönliche Information und Einladung zu den Gesundheitsworkshops
- Niederschwellige Zugänge zu den Gesundheitsworkshops und -angeboten (freiwillig, offenes Workshopsdesign)
- Durchführung in der Arbeitszeit

3.4.3 Führungskräfte

Die Führungskräfte wurden durch die Teilnahme an der Steuerungsgruppe inhaltlich beteiligt und erreicht. Im Rahmen der Führungskräfteworkshops wurden interessierte Führungskräfte sowohl zu Themen der eigenen Gesundheit auch zum Thema „Gesundes Führen“ gut erreicht. Sie wurden per Email oder persönlich von der innerbetrieblichen Projektleitung regelmäßig informiert, dafür wurden passende Kommunikationswege in den Betrieben etabliert. Weiters erfolgte eine laufende Abstimmung mit dem Projektteam.

3.5 Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten

Mit folgenden Organisationen/Projekten wurden **Kooperationen** aufgebaut und **Vernetzung** durchgeführt:

Projekt mostVITAL

Projekt Balance ASINOE

NÖB

Projekt Health4you(th)

Projekt Health4teen

Projekt Gesundheits- und altersgerechtes Arbeiten in GBPs und SÖBs Wien

Netzwerk Gesundheitsförderung und Arbeitsmarktintegration

OÖGKK

BBRZ-Projekt VIVA

ASKÖ Landesorganisation OÖ

Paritätische Kommission Thüringen

Wirtschaftskammer

AUVA

PVA

PGA Bildungsakademie

Volkshilfe Bildungsakademie

FAB Organos

Projekt Gesundes Führen

3.6 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

Im folgenden Abschnitt sollen die einzelnen Kommunikations- und Informationsmaßnahmen, die über die gesamte Projektlaufzeit gesetzt wurden, dargestellt und beschrieben werden. Das we-

sentliche Ziel der gesetzten Maßnahmen besteht in der Information, Verbreitung und Sicherung der Nachhaltigkeit der Projektaktivitäten und -ergebnisse.

3.6.1 Projektwebsite www.ggg.or.at

Eine der wesentlichen Maßnahmen, die über den gesamten Projektzeitraum zur Information der Zielgruppe als auch der AkteurInnen im Setting diente, ist die Projektwebsite. Die Website ging am 27.02.2009 online und wurde danach laufend bestückt und mit relevanten Inhalten versehen. Dabei wurde ein öffentlicher Bereich (der für alle NutzerInnen einsehbar ist) erstellt und ein interner, in dem Unterlagen für die Betriebe zum Download bereitgestellt wurden. In den Betrieben wurde die Information der MitarbeiterInnen zusätzlich durch die innerbetriebliche Steuerungsgruppe übernommen. Konkret wurden diese Informationsmaßnahmen im **Kapitel 7** dargestellt. Über die gesamte Zeit wurden laufend Aktualisierungen sowohl im öffentlichen als auch im internen Bereich vorgenommen. So wurden beispielsweise im internen Bereich Unterlagen zu Gesundheitsworkshopdesigns, Protokolle etc. zum Download für die beteiligten Betriebe bereitgestellt. Vorgenommene Änderungen und Ergänzungen wurden rechtzeitig und kontinuierlich per Email an die STGinh und STGorg mitgeteilt.

3.6.2 Veröffentlichte Artikel

Im Projektzeitraum wurden folgende Artikel veröffentlicht und InteressentInnen zugänglich gemacht:

Medium	Titel/Thema	Veröffentlicht am
Rundbrief Sozialplattform OÖ	Startbericht über das Projekt GGG	Dezember 2008
Rundbrief Sozialplattform OÖ	Rückblick der ersten Pro- jektmonate mit Fokus auf die erste Netzwerkveranstal- tung, Online-Erhebung zur Arbeits- und Gesundheitssi- tuation in Sozialeinrichtun- gen	Juni 2009
Rundbrief Sozialplattform OÖ	Projektinformation zum Sta- tus quo	Mai 2010
Gesundes Österreich	Projektinformation zum Sta- tus quo	Juni 2010
Tagungsband	Tagung „Ungleich“ in Linz	Juli 2010
	Verleihung BGF-Gütesiegel an fünf GGG Betriebe	Februar 2011
Rundbrief der Sozialplattform OÖ	Projektinformation zum Sta- tus quo	März 2011
	Teilnahme am Beschäfti- gungsprojekttreffen in Ebensee	März 2011
Rundbrief der Sozialplattform OÖ	Projektinformation zum Sta- tus quo	Oktober 2011
NGA Newsletter	Allgemeine Projektinforma- tionen	November 2011
Rundbrief Sozialplattform OÖ	Projektinformation zum Sta- tus quo	November 2011
BDV Newslet- ter	Erfahrungen und Wissens- transfer aus dem GGG Pro- jekt	voraussichtlich Jän- ner 2012
GKK Website	Gesundheit in sozialen Ein- richtungen – Themen und Methoden der Gesundheits- förderung aus dem GGG Projekt	voraussichtlich Jän- ner 2012

Tab 15. Liste der Veröffentlichungen

3.6.3 Abschlusskonferenz in Linz

Als eine weitere Informationsmaßnahme des GGG Projektes kann die am 11.10.2011 stattgefundene Abschlusskonferenz genannt werden. Im Rahmen der Konferenz wurden über 200 InteressentInnen, in Form von Plenarvorträgen und Workshops, über die Projektergebnisse informiert. Als ein wesentliches Nachhaltigkeitsprodukt entstand in Folge dessen der Tagungsband, welcher mit 31.01.2012 AkteurInnen und InteressentInnen zugänglich gemacht werden soll.

3.6.4 Teilnahme am Beschäftigungsprojektetreffen in Ebensee (März 2011)

Die Teilnahme diente zur Information für am Projekt nicht beteiligter Beschäftigungsprojekte über das Projekt GGG sowie zur Information über gesundheitsförderliche Instrumente der Personalentwicklung im sozialen Bereich.

3.6.5 Verleihung des BGF-Gütesiegels im Februar an fünf GGG Betriebe (Februar 2011)

Fünf Pilotbetriebe erhielten im Februar 2011 das BGF-Gütesiegel verliehen und wurden der Öffentlichkeit präsentiert.

3.6.6 Innerbetriebliche Kommunikation

In den Betrieben wird die interne Kommunikation und Weiterleitung von Informationen durch die innerbetriebliche Steuerungsgruppe übernommen. Der interne Bereich der Homepage www.ggg.or.at wurde laufend aktualisiert und Veränderungen per Email an die STGinh und STGorg mitgeteilt.

3.6.7 Netzwerktreffen

Ergebnisse, ExpertInneninputs und relevante Projektinformationen wurden sozialen Einrichtungen und Förderstellen in Oberösterreich durch vier Netzwerktreffen zugänglich gemacht.

3.6.8 Projektbeiratssitzungen

Ergebnisse und relevante Projektinformationen wurden den Projektbeiratsmitgliedern durch vier Beiratssitzungen zugänglich gemacht.

3.7 Projektevaluation

Im folgenden Kapitel gilt es zusammenfassend den Verlauf und die Ergebnisse der Evaluation darzustellen. Leitend dabei sind vor allem zentrale Schritte der Prozess- und Ergebnisevaluation, sowie eingesetzte Instrumente und die daraus abgeleiteten Lernerfahrungen bzw. Maßnahmen. Das GGG Projekt wurde im Rahmen der externen Evaluation durch das sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung begleitet und evaluiert.

3.7.1 Konzept- und Umfeldanalyse

Zu Beginn des Projektes wurde der Projekthintergrund im Sinne einer Kontext- und Umfeldanalyse vorgenommen. Diese beinhaltete eine Analyse der Hintergründe der adressierten Zielgruppe, die Projektstruktur und die Projektziele. Die Konzept- und Umfeldanalyse wurde im ersten Projektjahr erstellt.

Die Ergebnisse aus diesem Evaluationsschritt weisen wichtige Hinweise für alle weiteren Phasen des GGG Projektes auf. Dabei sind bei der Umsetzung und Planung des Projektes besonders folgende Erkenntnisse von Bedeutung gewesen:

- **Die herausgearbeiteten Besonderheiten von Schlüsselarbeitskräften in Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP)**

Für Schlüsselarbeitskräfte in SÖB und GBP steht vielfach die Thematisierung der Gesundheit von Transitarbeitskräften im Vordergrund. In diesem Sinne hat sich dieses BGF-Projekt u.a. speziell mit der Gesundheit der Schlüsselarbeitskräfte auseinandergesetzt, um Bewusstsein zu schaffen und sowohl verhältnis- als auch verhaltensorientierte Maßnahmen, die zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Schlüsselarbeitskräfte beitragen, zu entwickeln.

- > Im Rahmen der Gesundheitszirkel ist daher darauf zu achten, den gesundheitsbezogenen Bedürfnissen der Schlüsselarbeitskräfte genug Raum zu geben.

- **Merkmale von Transitarbeitskräften in Oberösterreich**

Die Beschäftigungsprojekte in Oberösterreich sind alles in allem ein Auffangbecken für jene Arbeitssuchenden, die nach 6 bzw. 10 Monaten Arbeitslosigkeit noch keine Arbeit gefunden haben.

Unter den Betroffenen gibt es eine Vielzahl an Personen mit starken gesundheitlichen Einschränkungen, die nicht auf berufliche Rehabilitation hoffen können (kein Berufsschutz für NotstandshilfebezieherInnen, keine entsprechende fachliche Ausbildung bzw. zu wenig berufliche Praxis).

- > Vor diesem Hintergrund zielte das Projekt unter anderem darauf ab, das Gesundheitsbewusstsein von Transitarbeitskräften zu fördern, betriebliche Verbesserungen einzuleiten und dafür notwendige Maßnahmen zu entwickeln.

- **Merkmale und Besonderheiten von den am Projekt beteiligten Betrieben**

Besonders wichtig war es zu Projektbeginn die Unterschiede und auch ev. Gemeinsamkeiten der beteiligten Betriebe herauszuarbeiten um entsprechende Maßnahmen setzen zu können.

- **Projektstruktur und Projektziele**

Im Rahmen der Konzept- und Umfeldanalyse wurden eine ausführliche Analyse der Projektstruktur und der Projektziele vorgenommen und aufgestellt. Da das Projekt eine sehr komplexe und weitreichende Struktur aufweist, ist dieser Schritt besonders für die Klärung der Organisations- und Kommunikationsstruktur sowohl innerhalb als auch außerhalb des Projektes und die Qualitätssicherung von Bedeutung.

3.7.2 Evaluationsinstrumente und Methoden

Insgesamt umfasste die Evaluation **quantitative als auch qualitative Erhebungsmethoden**.

Diese wurden in unterschiedlichen Projektphasen und zu unterschiedlichen Zwecken eingesetzt:

Schriftliche Befragung von 47 GesundheitszirkelteilnehmerInnen zur Bewertung der Qualität des eingesetzten Instruments.

Zur Beurteilung der Qualität der GWS wurden **strukturierte Interviews mit insgesamt 15 ModeratorInnen und 26 halbstandardisierte persönliche Interviews mit TeilnehmerInnen** der Gesundheitsworkshops in den teilnehmenden Betrieben durchgeführt.

Qualitative Leitfadeninterviews mit Führungskräften aller Betriebe, um die Erfahrungen mit dem Projekt und den innerbetrieblichen Veränderungen zu erheben.

Leitfadeninterviews mit allen **4 Beiratsmitglieder**, um auch ihre Sichtweise auf den Entwicklungsprozess zu erheben.

Teilnehmende Beobachtung einer Netzwerkveranstaltung, um Einblicke in die Kommunikationsstrukturen und den Erfahrungsaustausch zu erhalten.

Laufende Dokumentenanalyse

Über den gesamten Projektverlauf hin werden stichprobenartig Dokumente aus den Gesundheitszirkeln, der Steuergruppe, den Mitarbeitermedien, der Netzwerk-Webseite und sonstigen gesundheitsrelevanten Unternehmensdaten untersucht.

3.7.3 Analyse und Qualität der eingesetzten Gesundheitsinstrumente

Die Ergebnisse der Erhebungen zur Qualität der im Projekt eingesetzten Gesundheitsinstrumente Gesundheitszirkel und Gesundheitsworkshops wurden Ende Sept. 2009 der Steuerungsgruppe durch das Evaluationsteam präsentiert.

Zur Veranschaulichung sollen nachfolgend die wichtigsten Erkenntnisse aus den Erhebungen dargestellt werden (ausführlich im Evaluations-Endbericht im Anhang nachzulesen).

Gesundheitszirkel

Die Gesundheitszirkel zielten auf die Erarbeitung von konkreten Gesundheitsförderungsmaßnahmen in den einzelnen Betrieben ab und richteten sich an das Stammpersonal. Dazu wurde in jedem Betrieb eine Zirkelgruppe eingerichtet, wobei der klassische Ablauf der Gesundheitszirkelarbeit weiterentwickelt wurde. Wesentliche Veränderungen und Erkenntnisse dabei sind:

- > Einstieg zur Themensammlung erfolgte über eine gedankliche Zukunftsreise in einen gesundheitsförderlichen Arbeitsalltag.
- > Das Erarbeiten der Maßnahmenvorschläge (z.B.: stärkere Zielfokussierung, Augenmerk auf Ressourcen stärken, Belastungen reduzieren, Verhältnisebene - Was kann der Betrieb dazu beitragen und Verhaltensebene - Was kann ich dazu beitragen?)
- > Zu Beginn des Projekts wurde in jedem der acht teilnehmenden Betriebe eine GesundheitszirkelmoderatorIn ausgebildet, wobei sowohl theoretische Elemente Platz fanden als auch die praktische Erprobung einzelner Elemente. Um Rollen-Überschneidungen zu vermeiden, moderierten die ZirkelmoderatorInnen in der Regel nicht im eigenen Betrieb, sondern fungierten als Co-ModeratorInnen in einem anderen Betrieb.
- > Die Analyse der Qualität der Gesundheitszirkel erfolgte mit Hilfe einer schriftlichen Befragung der GesundheitszirkelteilnehmerInnen. Dazu wurde von den ModeratorInnen am Ende der Zirkel ein standardisierter Fragebogen (mit einer offenen Frage am Schluss) an die TeilnehmerInnen ausgegeben. Die ausgefüllten Fragebögen wurden an abif zur Analyse übermittelt. Die insgesamt 47 befragten ZirkelteilnehmerInnen verteilen sich relativ gleichmäßig auf die acht Betriebe.
- > In der Befragung spricht sich die Mehrheit der ZirkelteilnehmerInnen für eine bedarfsorientierte Durchführung von Zirkeln aus (rund 52%). Weitere 39% empfinden ein Gesundheitszirkeltreffen pro Jahr als ausreichend. Insgesamt lässt sich also Interesse an der Weiterführung der Gesundheitszirkel in der Zukunft ableiten (nur 2% der Befragten meinen, es sollten keine Zirkel mehr stattfinden).

Ergebnisse der statistischen Erhebung der GesundheitszirkelteilnehmerInnen

- > Mittlere Altersgruppen von 36 bis 45 Jahren und Frauenanteil überwiegt
- > Die überwiegende Mehrheit der Befragten ist mehr als vier Jahre im selben Betrieb beschäftigt
- > Hohe Zufriedenheit mit der Struktur der Gesundheitszirkel, vor allem sehr positive Wahrnehmung der Moderation
- > GZ-TeilnehmerInnen fühlen sich ausreichend über das Gesundheitsprojekt informiert
- > Sehr positive Bewertung des Kommunikations- und Interaktionsklimas (ausreichend wahrgenommene Möglichkeit zur freien Meinungsäußerung (89 %) und sehr positive Beurteilung des Gesprächsklimas (85%)).
- > Inhaltliche Vielfalt hinsichtlich belastender, aber auch gesundheitsförderlicher Aspekte der Arbeit. Fast zwei Drittel der Befragten (63%) meinen, dass viele Arbeitsbelastungen thematisiert wurden, die übrigen TeilnehmerInnen geben sogar an, dass alle relevanten Belastungen behandelt wurden.
- > Hohe Zufriedenheit mit erarbeiteten Lösungsvorschlägen und Maßnahmen (62% „zufrieden“, 38% „eher zufrieden“).

Die erarbeiteten Maßnahmen auf organisationaler und personenbezogener Ebene

In Bezug auf das Prozessziel „Reduzierung von Belastungen“ bzw. „Stärkung von Ressourcen“ auf Organisationsebene konnten beispielsweise folgende Maßnahmen verwirklicht werden:

- > Anbieten von Obstkörben
- > Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- > Auslagerung des RaucherInnenbereichs
- > Maßnahmen zur Teamförderung

In Bezug auf das Prozessziel „Stärkung der Ressourcen sowie Gesundheitskompetenzen“ auf Personenebene konnten beispielhaft folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- > Jährliche gemeinsame Veranstaltungen für StammmitarbeiterInnen mit Freizeitcharakter
- > Maßnahmen zum Themenspektrum Ernährung und Bewegung
- > Unterstützung und Fortbildung von MitarbeiterInnen im und für den Umgang mit aggressions- und gewaltbereiten Menschen
- > Regelmäßiger Austausch über belastende Arbeitssituationen

Gesundheitsworkshops

Im Folgenden sollen die aus der qualitativen Befragung der ModeratorInnen der Gesundheitsworkshops erzielten Erkenntnisse und Lernerfahrungen zusammenfassend dargestellt werden. Der Erfolg des eingesetzten Gesundheitsinstruments hängt laut der befragten ModeratorInnen von folgenden Faktoren ab:

- > Dem Prinzip der Freiwilligkeit der TeilnehmerInnen: Es ist daher davon auszugehen, dass ein Großteil der freiwilligen TeilnehmerInnen von vornherein ein höheres Engagement bzw. Interesse in Gesundheitsfragen aufweist.
- > Stabilität und Größe der Gruppe: Je größer die Gruppe und je instabiler (häufiger Wechsel der TeilnehmerInnen), desto schwieriger ist es, die TeilnehmerInnen zu aktivieren und dazu zu bewegen, aus sich heraus zu gehen bzw. auf individueller Ebene über bestimmte Themen zu reflektieren.
- > Rahmenbedingungen im Betrieb: Dazu zählt einerseits das Bereitstellen notwendiger Ressourcen, wie Räumlichkeiten oder Zeit (vor allem der internen ModeratorInnen), andererseits aber auch ein ehrliches Interesse daran, Ergebnisse auch tatsächlich umzusetzen.
- > Kommunikation über den Verlauf des Projekts: Die TeilnehmerInnen wollen über den weiteren Verlauf des Projekts informiert werden. Insbesondere, wenn sie Ergebnisse erarbeitet haben, von denen sie sich eine Umsetzung erhoffen, muss es eine ehrliche Information darüber geben, wie und in welchem zeitlichen Rahmen das geschieht.
- > Individuelle Personen, aus denen sich die Gruppe zusammensetzt: Wie erfolgreich die Workshops verliefen, hing auch stark von den einzelnen TeilnehmerInnen ab. Viele hatten ein hohes Potenzial an Selbstreflexion und waren sehr motiviert.
- > Passendes Workshopdesign: Für den Erfolg der Gesundheitsworkshops ist in jedem Fall ein passendes Design notwendig. Aufgrund der Aussagen der ModeratorInnen erscheint das entwickelte Design grundsätzlich für die Zielgruppe geeignet. Durch den Methodenmix ist zu-dem die Wahrscheinlichkeit hoch, dass viele TeilnehmerInnen einen Zugang zum Thema „Gesundheit“ gefunden haben.

3.7.4 Lernerfahrungen und Schlussfolgerungen aus dem Evaluationsprozess

Die ausführlichen Evaluationsergebnisse und Lernerfahrungen können dem im Anhang beigefügtem Evaluationsendbericht entnommen werden. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das GGG Projekt ein gelungenes Pilotprojekt für die Gesundheitsförderung in Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekten darstellt. Strukturen und Schnittstellen für die erfolgreiche Umsetzung der Projektziele konnten geschaffen und zum Teil bereits nachhaltig verankert werden. Besonders zeigte sich der starke Fokus auf die Partizipation verschiedener Interessensgruppen als sinnvoll und effektiv, sowie die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch zwischen den Betrieben und anderen Interessensgruppen.

Verbesserungspotenzial für zukünftige Projekte liegt in der von Beginn an klaren Definitionen der betriebsinternen Rollen (Betriebsrat, Personalentwicklung, Geschäftsführung etc.). Auch eine genaue Ressourcenplanung (Zeit, Budget) erscheint wichtig, um Frustrationen und Demotivation weitgehend zu vermeiden. Mittel- und langfristig könnten durch frühzeitige Erschließung von KooperationspartnerInnen und eventuelle Einbindung der Fördergeber, Verbesserungen erzielt werden. Aufgrund der verhältnismäßig hohen Anzahl an teilnehmenden Betrieben und der umfassenden Zielsetzungen und Zielgruppen handelt es sich um ein sehr komplexes Konzept. Daher wäre für zukünftige Pilotprojekte ein etwas schlankerer Aufbau von Vorteil.

4 Projektablauf und Veränderungen

4.1 Darstellung des Projektablaufes auf betrieblicher Ebene („Soll-Ist-Vergleich“)

		09/2008 bis 08/2009												
Betriebe		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Alom						STG1	STG2	GZ,GWS	STG3	STG4				
Reno					STG1	STG2	GZ,GWS	STG3					STG4	
Proba														
Vehikel														
B7														
Exit Sozial														
Frauenstiftung														
Saum														
		09/2009 bis 08/2010												
Betriebe		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Alom				STG5										
Reno				STG5						STG5				
Proba					STG5				STG5					
Vehikel														
B7		STG1	GZ	GZ				GZ		GZ,STG4				
Exit Sozial		STG1	GZ	GZ	STG4	STG4					STG5			
Frauenstiftung				STG1		STG1	GZ	GZ	STG4					
Saum				STG1					STG1	GZ	GZ,GWS			
		09/2010 bis 10/2011												
Betriebe		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Alom														
Reno														
Proba														
Vehikel														
B7			STG5											
Exit Sozial														
Frauenstiftung			STG5											
Saum		STG,GW	STG4			STG5								

Abb 13. Abweichungen Projektverlauf auf Betriebsebene

Zu den zeitlichen Abweichungen kam es einerseits durch die Projektübergabe von ppm an ÖSB. Andererseits gab es Änderungen in den betrieblichen Rahmenbedingungen, die zu Verzögerungen führte. Inhaltlich gab es nur bei Reno in den Gesundheitsworkshops Abweichungen, da diese

intern von den PersonalentwicklerInnen, jedoch nach dem konzipierten Design umgesetzt wurden. Die rot gekennzeichneten Felder markieren die zeitliche Abweichung in der Projektumsetzung.

4.2. Darstellung des Projektablaufes auf überbetrieblicher Ebene („Soll-Ist-Vergleich“)

Die roten Felder markieren eine zeitliche Abweichung vom Projektplan.

Auf Betriebsverbundebene wurde die STGinh5 von Jän/Feb 2010 auf 8. Juni 2010 verschoben.

Monat	Sitzungen		Betriebsverbund	Netzwerkebene	Monat
13	Be2	STG3			Sep.09
14	Be2		Führungskräfte WS 1		Okt.09
15					Nov.09
16					Dez.09
17				NW-Verantalt. 2	Jän.10
18			STGinh5: Austausch und Lernen		Feb.10
19	STGorg 4				Mär.10
20				NW-Veranstalt.2	Apr.10
21			Führungskräfte WS 2		Mai.10
22	Beirat 3		STGinh5 Austausch und Lernen		Jun.10
23					Jul.10
24					Aug.10
25	STGorg 5		STGinh6: Reflexion und Produkte		Sep.10
26				NW-Veranstalt. 3	Okt.10
27					Nov.10
28			STGinh7: Reflexion und Produkte	Ist-Analyse II	Dez.10
29					Jän.11
30					Feb.11
31	STGorg 6				Mär.11
32	Beirat 4				Apr.11
33				NW-Veranstalt. 4	Mai.11
34				Abschl. -Veranst.	Jun.11
35					Jul.11
36					Aug.11

Abb 14. Abweichungen Projektverlauf auf überbetrieblicher Ebene

Die zweite Netzwerkveranstaltung wurde von Jänner 2010 auf April 2010 verschoben. Der Beirat wurde um einen Monat verschoben.

Die Verschiebung der STGinh5 und der Netzwerkveranstaltung ergab sich durch die Veränderung im Projektteam.

Es gab weiters eine zeitliche Abweichung bei der Durchführung der Ist-Erhebung, da der Fragebogen neu konzipiert und dieser mit der STGinh laufend abgestimmt werden musste. Darüber hinaus konnte bei B7 die Abschlussbefragung aufgrund der betrieblichen Umstrukturierung erst verspätet durchgeführt werden.

Es wurde die Projektlaufzeit bis 31.10.2011 verlängert, da die Durchführung einer Abschlusskonferenz zum geplanten Projektende – in den Sommerferienmonaten – nicht sinnvoll erschien, da eine größtmögliche BesucherInnenanzahl erreicht werden sollte.

5 Reflexion - Lessons Learned

Bei der Befragung der betriebsinternen ProjektleiterInnen ergaben sich als größtes Hindernis die zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Bei der Umsetzung umfassender betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte ist dies zu berücksichtigen, da das Engagement für die Gesundheitsförderung in den meisten Fällen mit Mehrarbeit verbunden ist. Doch der Weg lohnt sich, wie das Projekt „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ eindrucksvoll zeigen konnte. Ein wichtiger Förderfaktor ist die Unterstützung durch die Geschäftsführung auch im Hinblick auf zeitliche Aspekte (z.B. Zeit für Treffen der internen Steuerungsgruppe, für die Erarbeitung von Gesundheitsworkshopdesigns etc. zur Verfügung stellen). Der Geschäftsführung kommt innerbetrieblich eine tragende Rolle in der Kommunikation des Themas Gesundheit und Gesundheitsförderung zu. Denn es muss den AkteurInnen der Gesundheitsförderung nicht nur ausreichend Handlungsspielraum gegeben werden, sondern auch der Prozess am Laufen gehalten und die Notwendigkeit sowie den Nutzen aus den gesetzten Maßnahmen an alle Mitarbeiterebenen kontinuierlich und glaubhaft – ohne überzogene Erwartungen – kommuniziert werden.

Als weitere zentrale Erfolgsfaktoren für das Gelingen eines BGF-Projekts sehen die befragten internen ProjektleiterInnen vor allem auch eine gute Planung, klare Ziele und eine gut durchdachte Projektstruktur an. Eine zuständige beziehungsweise verantwortliche sehr kommunikative Person, die den Prozess überwacht und steuert sowie alle Beteiligten motivieren kann, ist ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor. Letzteres ist vor allem deshalb wichtig, da eine positive Einstellung und die Bereitschaft sich auf das Thema Gesundheit einzulassen nicht von allen MitarbeiterInnen (und auch ProjektteilnehmerInnen) von Beginn an erwartet werden darf. Es benötigt sehr oft eine Phase der „Werbung“ und Motivation für das Thema, bevor mit einem Projekt begonnen werden kann. Ebenso sollten in sozialen Einrichtungen alle MitarbeiterInnenebenen in den Prozess der Gesundheitsförderung eingebunden und eine gewisse Kontinuität und Regelmäßigkeit in der Umsetzung des Projektes sichergestellt werden. Es ist somit eine kontinuierliche bzw. gestaffelte Umsetzung von Maßnahmen über einen längeren Zeitraum hinweg – wie es im Projekt GGG der Fall war - empfehlenswerter als überengagiert alle Maßnahmen gleichzeitig zu starten/umzusetzen, da die Gefahr der Überforderung/-lastung der Beteiligten droht und dies unbeabsichtigte negative Folgen nach sich ziehen kann (Verlust des Engagements/Interesses der Beteiligten, Fluktuation/Krankenstände durch Überlastung, Abbruch des Projektes etc.).

Zusammenfassend ergeben sich unter Berücksichtigung der im sozialen Bereich vorherrschenden Besonderheiten (Krankenstände der ProjektteilnehmerInnen, Umgang mit widersprüchlichen oder unklaren Teil-/Zielen, hohe Personenbezogenheit, knappe Ressourcen, überwiegend Frauen als Schlüsselkräfte, Anteil an Personen mit Migrationshintergrund hoch, Fluktuation, Arbeit mit Mission, Unsicherheit und Motivationsdefizite durch „Zwangsbeglückung“, zusätzliche Mitarbeiter-

Innenebene neben Stammpersonal: ProjektteilnehmerInnen/Transitarbeitskräfte etc. – siehe im Detail Praxisleitfaden Lessons Learned im Anhang) folgende zwei Grundsätze, die bei der Umsetzung von Gesundheitsförderung in sozialen Einrichtungen eingehalten werden sollten:

Zielgruppenorientierung

Bekannte klassische wie auch neu entwickelte BGF-Instrumente müssen vor ihrem Einsatz immer der Zielgruppe „Schlüsselarbeitskräfte in Sozialeinrichtungen“ angepasst beziehungsweise auf ihre Eignung hin überprüft werden (z.B. in Bezug auf den Beziehungsaspekt und die Personenbezogenheit sozialer Arbeit). Für die Zielgruppe der „ProjektteilnehmerInnen“ sind Instrumente zu wählen oder zu entwickeln, die deren besonderen Bedürfnissen und Beeinträchtigungen gerecht werden. Entwickelte Verfahren zur Gesundheitsförderung müssen in den Regelbetrieb der Einrichtungen integrierbar sein, um dann auch tatsächlich integriert zu werden. Ein besonderer Stellenwert kommt hier sicherlich der MultiplikatorInnenschulung zu, also der Qualifizierung des Stammpersonals (etwa zur eigenständigen Durchführung von Gesundheitsmaßnahmen wie beispielsweise den Gesundheitsworkshops mit Transitarbeitskräften), um eine größtmögliche Nachhaltigkeit des Projekts zu sichern.

Ressourcenorientierung und Ganzheitlichkeit

Entsprechend dem salutogenen Konzept der Gesundheitsförderung sowie der genannten Besonderheiten für die Gesundheitsförderung im sozialen Bereich müssen Ressourcen auf Organisations- und Personenebene stärker im Fokus stehen. In methodischer Hinsicht soll weiters darauf geachtet werden, dass so wie im Projekt zusätzlich zur analytischen Ausrichtung (Arbeit mit dem Kopf, linke Gehirnhälfte) auch eine kreative Zugangsweise zum Thema Gesundheit (den Menschen als Ganzes einbeziehen, Arbeit mit Bildern, rechte Gehirnhälfte) sicher gestellt ist.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit von umgesetzten Projekten empfiehlt sich die rechtzeitige Einrichtung einer Arbeitsgruppe (bereits in der Projektlaufzeit, oft bestehend aus TeilnehmerInnen der betriebsinternen Steuerungsgruppe des BGF-Projekts), die das Thema Gesundheitsförderung auch nach einem offiziellen Projektende am Leben erhält und eventuell Folgeprojekte rechtzeitig plant – siehe beispielsweise die Projektbetriebe Saum und Exit, in denen bereits ein Folgeprojekt läuft, beziehungsweise eingereicht wird.

5.1 Erreicht das Projekt aus jetziger Sicht die Ziele

Das Projekt **erreicht** die gesteckten **Ziele**. Hinweise dazu liefern die Abschlussbefragung, die bilateralen Rückmeldungen aus den laufenden Gesprächen mit den betriebsinternen Projektleit-

rInnen, die Verleihung des BGF-Gütesiegels an fünf der teilnehmenden Betriebe sowie die Ergebnisse der externen Evaluation durch abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass sowohl auf Struktur- als auch auf Personenebene positive Veränderungen vorliegen. Beispielsweise seien genannt:

- Verbesserung im Kommunikationsverhalten: sowohl zwischen KollegInnen als auch zwischen Führungskräften
- Verbesserte gegenseitige Unterstützung unter KollegInnen
- Verbesserung der Pausengestaltung und Einhaltung von Pausen
- Gesteigerte Motivation zur Veränderung des Gesundheitsverhaltens (v.a. Transitarbeitskräfte)
- Definition einer internen Funktion für Gesundheitsförderung („Gesundheitsbeauftragte“)
- Verstärkte Nutzung und Nachfrage nach gesundheitsförderlichen Seminaren (Stressmanagement, Konfliktmanagement)
- Sicherung der Nachhaltigkeit: Planung von betriebsinternen Folgeprojekten in einigen der teilnehmenden Projektbetriebe bereits vor Projektende; Einrichtung eines Gesundheitszirkel-moderatorInnenpools; Erstellung eines Trainingsmanuals; Erstellung des Praxisleitfadens Lessons Learned; Gewinnung von KooperationspartnerInnen; Erstellung eines Ausbildungs-curriculums zur „Gesundheitsvertrauensperson“ und Start der Ausbildung – um nur einige Aktivitäten zu nennen.

Die Zielgruppen wurden über die Steuerungsgruppe inhaltlich laufend direkt und indirekt beteiligt (Partizipation).

Auf Basis der Abschlussbefragung wurde ein Gesundheitsbericht zum Projekt GGG erstellt. Dieser und der externe Evaluationsbericht – erstellt von abif – analyse forschung und interdisziplinäre forschung – befinden sich im Anhang des Endberichts und geben einen detaillierten Einblick in die Wirkungen und erreichten Ziele beziehungsweise den Nutzen des Projektes GGG.

5.2 Projekthürden

Die Projekthürden konnten maßgeblich **reduziert** werden. Jedoch ist das finanzielle und personelle Ressourcenthema immer wieder präsent. Es gab im Berichtszeitraum maßgebliche Budgetkürzungen, die sich auf die Motivation auswirkten. Laufende Fluktuationen der innerbetrieblichen AkteurInnen, konnten durch das große Engagement dieser Personen kompensiert werden.

5.3 Änderungen im Projektumfeld

Seit Februar 2011 ist Thomas Martetschläger der neue Geschäftsführer der Sozialplattform.
Seit August 2011 unterstützt Amela Cetin als Projektmitarbeiterin das Projektteam der ÖSB Consulting GmbH.

5.4 Eignung des Projektablaufs

Der Projektablauf ist gut geeignet dafür, die Ziele zu erreichen.

5.5 Eignung des Projektaufbaus und Projektvernetzung

Projektaufbau und **–vernetzung** funktionieren gut (siehe auch Ergebnisse der Befragung der innerbetrieblichen ProjektleiterInnen bei der externen Evaluation – im Anhang). Dazu tragen wesentlich die innerbetrieblichen ProjektleiterInnen mit großem persönlichem Engagement bei.

Das Projekt GGG zeigte, dass die Möglichkeiten der Gesundheitsförderung zur Ziel- und Zielgruppenerreichung – gerade im sozialen Bereich – sehr vielfältig sind und sein müssen. Es erfordert Engagement, Kreativität, Energie und auch Durchhaltevermögen, doch es lohnt sich darüber Gedanken zu machen und den einen oder anderen Schritt in Richtung Gesundheitsförderung zu unternehmen. Der erstellte Praxisleitfaden über die Lessons Learned im erfolgreichen Gesundheitsförderungsprojekt „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ soll dazu ermutigen und Interessierten eine erste Hilfestellung dabei bieten.

6 Nachhaltigkeit

Folgende Schritte wurden im Berichtszeitraum für die **Nachhaltigkeit** gesetzt:

- > Aufbau von Expertise und Wissen in der Sozialplattform Oberösterreich sowie in den acht Pilotbetrieben im Bereich Gesundheit, Gesundheitsförderung und Projektumsetzung – die Sozialplattform OÖ als Drehscheibe der Gesundheitsförderung im sozialen Bereich – Bildung eines BGF-PraktikantInnenpools.
- > Einrichtung einer fixen Rubrik „Gesundheit“ im Rundbrief der Sozialplattform Oberösterreich
- > Entwicklung eines Curriculums „Gesundheitsbeauftragte/r“
- > Organisation und Durchführung der Netzwerkveranstaltung
- > Planung und Organisation eines Pools an GesundheitszirkelmoderatorInnen für Sozial- und Betreuungseinrichtungen der Sozialplattform OÖ
- > Erstellung eines Trainingsmanuals für ExpertInnen in Sozial- und Betreuungseinrichtungen
- > Erstellung eines Praxisleitfadens Lessons Learned aus dem Projekt GGG für Gesundheitsförderungsinteressierte
- > Fortführung der Homepage mit Downloadbereich (Trainingsmanual, Praxisleitfaden Lessons Learned, Fragebogensammlung der IST-Erhebungen, etc.)
- > Integration und Fortführung einzelner Maßnahmen des Projektes beziehungsweise Start/Beantragung von Folgeprojekten

6.1 Nachhaltigkeit auf Ebene der Sozialplattform und des Netzwerks

Die **Sozialplattform Oberösterreich** übernahm im Projekt „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ die Projektträgerschaft und konnte so Praxiserfahrung im Bereich Gesundheitsförderung im sozialen Bereich sammeln, die es ihr über das Projektende hinaus ermöglicht als **Drehscheibe** für gesundheitsförderungsinteressierte Personen und Betriebe im sozialen Bereich zu fungieren. Die Sozialplattform Oberösterreich hat im Zuge des Projektes eine fixe Rubrik zum Thema Gesundheit in ihrem **Rundbrief** eingerichtet und wird diese auch nach Projektende weiterführen sowie die Berichte der Netzwerktreffen auf ihrer Homepage zur Verfügung stellen. Sie dient interessierten Personen und Betrieben nach Projektende aufgrund der erworbenen Expertise weiterhin als kompetente erste Anlaufstelle zu Fragen der Gesundheitsförderung sowie als Kontakt-

vermittlungsstelle zu Pilotbetrieben des Projektes „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“. Bei Fragen oder dem Wunsch, mit einem Pilotbetrieb in Kontakt zu treten, können Interessierte einfach Kontakt mit der Sozialplattform Oberösterreich aufnehmen und diese vermittelt den Kontakt zur richtigen Ansprechperson in den Pilotbetrieben. Als Ansprechperson bei der Sozialplattform Oberösterreich steht Herr Geschäftsführer Thomas Martetschläger zur Verfügung. Die Sozialplattform Oberösterreich bildet somit gemeinsam mit den acht Pilotbetrieben einen nachhaltigen **BGF-PraktikantInnenpool**.

Im Zuge des Projektes ging die Sozialplattform Oberösterreich Kooperationen ein, die für BGF-Interessierte in den Pilotbetrieben und anderen Sozialeinrichtungen eine wichtige Unterstützungsmöglichkeit darstellt. Konkret geht es um die Schaffung der Ausbildung zur **Gesundheitsvertrauensperson** in Zusammenarbeit mit der Volkshilfe Oberösterreich. Diese Ausbildung vermittelt Grundlagen zum Thema Gesundheit und Gesundheitsförderung im sozialen Bereich und wird über die Volkshilfe Oberösterreich durchgeführt. Details, Termine und Anmelde-möglichkeiten sind für Interessierte auf der Homepage der Sozialplattform Oberösterreich ersichtlich. Diesbezüglich sind noch weitere Kooperationen beispielsweise zu dem Thema Führungskräfte-seminar „Gesundes Führen/Anerkennender Erfahrungsaustausch“ als Personalentwicklungsinstrument im sozialen Bereich geplant und die nötigen Informationen werden rechtzeitig auf der Homepage der Sozialplattform sowie in der Gesundheitsrubrik des Rundbriefs der Sozialplattform Oberösterreich bekannt gemacht und beworben.

Auf überbetrieblicher Ebene wurde im Projekt „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ eine Veranstaltungsreihe –nämlich **Netzwerktreffen** – gestartet, welche über die Projektlaufzeit hinaus etabliert werden konnte und von der Sozialplattform organisiert wird. Zu diesen Netzwerktreffen sind alle interessierten Sozialeinrichtungen und Personen im sozialen Bereich in Oberösterreich eingeladen. Sie sollen weiterhin dazu dienen, das Thema Gesundheit und Gesundheitsförderung im sozialen Bereich am Leben zu halten, indem beispielsweise über laufende und geplante Projekte und Projektergebnisse informiert wird (z.B.: Befragungsergebnisse, Erfahrungen aus der Betriebsarbeit) und indem ExpertInnen zu relevanten Themen für Impulsvorträge mit anschließendem Austausch eingeladen werden. Ziel dieser Treffen ist es:

- > Erfahrungsaustausch und voneinander Lernen anzuregen und zu ermöglichen;
- > Gesundheitsrelevante Informationen und Angebote zur Verfügung zu stellen;
- > Kontaktaufnahme mit möglichen FördergeberInnen erleichtern, indem diese auch weiterhin zu Treffen eingeladen werden.

Der Termin des nächsten Netzwerktreffens wird laufend auf der Homepage der Sozialplattform OÖ ersichtlich sein.

Das im Projekt GGG entwickelte **Trainingsmanual** „Praxishandbuch der Gesundheitsförderung in der sozialpädagogischen Arbeit mit Transitarbeitskräften und arbeitssuchenden Personen in Sozialeinrichtungen“ gibt es als Download auf der Homepage der Sozialplattform OÖ. Das Handbuch ermöglicht eine leichte und schnelle Integration des Themas Gesundheit in die tägliche Arbeit mit Arbeitssuchenden, z.B. im Trainingsbereich.

Ebenso stellt der entwickelte **Praxisleitfaden Lessons Learned** einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Nachhaltigkeit des Projektes dar. Ziel des Praxisleitfadens ist es, die gesammelten Praxiserfahrungen des Gesundheitsförderungsprojektes „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ in möglichst kompakter Form Interessierten zugänglich zu machen. Der Leitfaden richtet sich hinsichtlich der Zielgruppe sowohl an „Laien“ in der Gesundheitsförderung in Sozialeinrichtungen, die erste Schritte in der Umsetzung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen setzen möchten als auch an „Fortgeschrittene“ (Betriebe wie auch Einzelpersonen), die sich eventuell gerade in der Umsetzungsphase eines Gesundheitsförderungsprojektes befinden.

Vor der Umsetzung der Maßnahmen in den acht Betrieben wurden MitarbeiterInnen der Pilotbetriebe zu GesundheitszirkelmoderatorInnen ausgebildet. Die Gesundheitszirkel in den Betrieben wurden in Doppelmoderation von einem/r neu ausgebildeten ModeratorIn und einem/r erfahrenen GZ-Moderator/in durchgeführt. Die erworbenen Kompetenzen konnten so in professioneller Begleitung geübt und erprobt werden und bleiben als Ressource in Form des auf der Homepage der Sozialplattform eingerichteten **GZ-ModeratorInnenpools** erhalten und können von interessierten Sozialeinrichtungen in Anspruch genommen werden.

6.2 Nachhaltigkeit auf Ebene der Betriebe

ALOM Berufsbörse

- > Mag.a Erna Höllinger (Leiterin Berufsbörse) wurde als Ansprechpartnerin für BGF dauerhaft installiert („Gesundheitsvertrauensperson“). Je Abteilung von ALOM gibt es einen/e AnsprechpartnerIn für das Thema „Gesundheit“.
- > 4x pro Jahr wird eine Teamsitzung zum Thema „Gesundheit im Betrieb“ durchgeführt.
- > Quick Wins – Verhältnisorientierte Maßnahmen: Rollos als Blendschutz, externe USB-Anschlüsse, gut sichtbare Montage des Erste Hilfe-Koffers. Diese Maßnahmen wurden rasch und kostengünstig umgesetzt.
- > Externe ExpertInnen für fachliche Inputs (Gesundes Führen, Teamkultur) werden eingeladen
- > Es wurde eine Arbeitsgruppe (= Mini STG mit Mag.a Erna Höllinger und Bernhard Enzenhofer, GF ALOM) installiert, welche extern begleitet wird und zwei Mal/ Jahr durchgeführt wird.

- > Die Workshopsdesigns der Gesundheitsworkshops wurden in das betriebsinterne Weiterbildungsprogramm integriert.
- > Interne ExpertInnen werden laufend aus- und weitergebildet („Gesundheitsvertrauensperson“, „Stressmanagement“, „Anerkennender Erfahrungsaustausch“).
- > In der Projektkalkulation bzw. Fördervereinbarung der Berufsbörse gibt einen eigenen Budgetposten für diese Gesundheitsaus- und -weiterbildungen.
- > Die Gesundheitsworkshops wurden dauerhaft in den Arbeitsablauf integriert.
- > Externe ExpertInnen werden für Gesundheitsworkshops, Supervisionen und Teamentwicklung eingesetzt und diese weiterhin durchgeführt.
- > Es gibt bei ALOM eine BGF-Projektleitung, welche als Stabstelle bei der Geschäftsführung angesiedelt ist. Zwischen Projektleitung und den einzelnen BereichsleiterInnen (BWW, FTZ, MFH, BB) gibt es einen regelmäßigen Austausch, Inforunde, ...
- > Je ALOM-Bereich gibt es eine/n eigene AnsprechpartnerIn zum Thema Gesundheitsförderung.

EXIT Sozial

- > Das Bewusstsein für die Anwendung von Sicherheitsmaßnahmen wurde erhöht. Geplant ist auch die Erarbeitung eines Verfahrens zur Gefahrenevaluation und Ursachenforschung sowie eine entsprechende Thematisierung bei Unterweisungen. In diesem Zusammenhang besteht ein engerer Austausch der SVP und der GF. Das Thema wird außerdem in den Bereichstreffen weiterhin behandelt.
- > Die Kooperation mit Polizei und Landesnervenklinik wird forciert und von der GF unterstützt.
- > Ein weiteres Vorhaben sind eine intensivere Kooperation des Journaldienstes mit den KollegInnen vom Krisenteam

Seit März 2010 wurde eine Teamleiterfunktion in jedem Bereich etabliert, die die Umsetzung folgender Maßnahmen übernimmt

- > Die Erarbeitung für Krankenstandsvertretung im jeweiligen Team
- > Die Einführung eines Befindlichkeitsfragebogens, der im jeweiligen Team ausgefüllt und reflektiert wird.
- > Systematische und gezielte Fortbildungspläne wurden/werden in Teams erarbeitet.
- > MitarbeiterInnengespräche wurden eingeführt und in der Betriebsvereinbarung festgelegt, um die betriebliche Kommunikation zu fördern.
- > Die Geschäftsführung unterstützt bereits diese Maßnahmen und plant regelmäßige Besuche bei den Teams.
- > Interne ExpertInnen wurden ausgebildet (GZ-ModeratorInnen, Gesundheitsvertrauenspersonen, Stressprävention). Diese trainieren intern ihre KollegInnen zu fachlichen Themen (Stressmanagement).

Derzeit ist ein Gesundheitsförderungs-Folgeprojekt in Arbeit.

VEHIKEL

Die Integration erfolgt auf drei Ebenen: Führungskräfte, StammarbeiterInnen und Lehrlinge.

- > In Teamsitzungen (Bereichsbesprechung, StammarbeiterInnen) ist betriebliche Gesundheitsförderung ein fixer Tagesordnungspunkt.
- > StammmitarbeiterInnen werden zur Sicherheitsvertrauenspersonen (inkl. Gesundheit) ausgebildet.
- > Plakate bei Maschinen werden ausgehängt und gewartet, um auf humorvolle Weise zur Verwendung der persönlichen Schützausrüstung zu motivieren.
- > Budget wird zur Verfügung gestellt z.B. (Supervision für StammmitarbeiterInnen)
- > Feedbackprozesse zwischen den Ebenen wurden implementiert und in der Organisationsstruktur verankert.
- > Definition einer für die Gesundheitsförderung verantwortlichen Person

FAB PROBA

- > Es wurde eine Gesundheitszirkelmoderatorin ausgebildet, die bereits Gesundheitszirkel als Co-Moderatorin geleitet hat.
- > Stressprävention wird in das interne Schulungsprogramm integriert.
- > Gesundheitsangebote und -programme werden weiter ausgebaut und ein Budget wird dafür zur Verfügung gestellt.
- > Sommerfest für StammmitarbeiterInnen findet ein Mal im Jahr statt
- > Wertschätzung wird als zentrales Thema in Teamsitzungen positioniert

SAUM

Das GGG-Projekt wurde zügig abgewickelt und im März 2011 fand eine Klausur als offizieller Abschluss statt. Das Nachfolgeprojekt „Xund“ wurde in der Zwischenzeit auf Schiene gebracht mit dem Kick off am 22. September 2011. Saum will Gesundheitsförderung weiterführen.

Geplant sind beispielsweise:

- > Gesundheitsaktivitäten (Sportlehrwarte – Studenten auf geringfügiger Basis im Zuge der Abschlussprüfung),
- > Kochkurs „Messer scharf“,
- > gesundes Mittagessen um 3.50 Euro, an vier Tagen warmes Essen,
- > Nordic Walking wöchentlich in der Arbeitszeit,
- > Rückenfit – FachanleiterInnen werden darin zur selbstständigen Durchführung geschult.
- > Es gibt eine beauftragte Person, die Aktivitäten organisiert und **ein Projektteam mit Treffen**.

B7

Umsetzung des anerkennenden Erfahrungsaustausches als Instrument der Personalentwicklung, -führung

FRAUENSTIFTUNG

- > Maßnahmen zur Teamentwicklung: Kegelstammtisch, bedürfnisorientierter Betriebswander-
tag
- > Neuorganisation der Besprechungsstruktur: „1 Tag, 1 Team, 1 Thema“
- > Neues Personalkonzept (Vertretungen, klare Zuständigkeiten) führt zur Entlastung
- > Einführung von MA-Gespräche einmal pro Jahr

FAB RENO

- > Obstkorb über VIVA organisiert
- > Angebot von selbstgebackenen Vollkornweckerl
- > Teamklimatag einmal pro Jahr
- > Gesundheitsangebote der BBRZ-Gruppe promotet und in Anspruch genommen (Motivation
auch durch finanzielle Zuschüsse)

7 Verbreitung der Projektergebnisse

Nach Präsentation der Projektergebnisse und –erfahrungen im Zuge der Abschlusskonferenz in Linz im Oktober 2011 werden diese auch über das Projektende hinweg Interessierten zur Verfügung stehen und gestellt. Beispielsweise über

- > Projektwebsite
- > Netzwerktreffen
- > Rundbrief
- > Sozialplattform OÖ
- > AMS Forschungsnetzwerk
- > BGF-PraktikantInnenpool
- > Netzwerk der ÖSB Consulting GmbH

Projektwebsite

Die Projektwebsite bleibt nach Projektende weiterhin bestehen, wird in die Homepage der Sozialplattform OÖ integriert und soll den beteiligten Betrieben, Zielgruppen und InteressentInnen als Informationsmedium weiterhin zur Verfügung stehen. Vor allem folgende Informationen und Produkte sollen mithilfe der Website zugänglich gemacht werden: Informationen und Zugang zum GesundheitszirkelmoderatorInnen Pool, Terminen von Veranstaltungen und Weiterbildungen, im Downloadbereich Tagungsband, der Praxisleitfaden und das Trainingsmanual mit Arbeitsblättern sowie Protokolle der Netzwerktreffen.

Netzwerktreffen

Die Netzwerktreffen aus dem Projekt GGG werden weitergeführt und so eine dauerhafte Info- und Austausch-Plattform für Interessierte etabliert auf der Informationen, Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt „Gemeinsam Gesundheit Gestalten“ präsentiert und verbreitet werden.

Rundbrief

Im Rundbrief der Sozialplattform wird die Rubrik „Gesundheit“ weiter geführt und Erfahrungsberichte, Ergebnisse, aktuelle Beiträge und Termine von gesundheitsbezogenen Veranstaltungen beispielsweise den Netzwerktreffen und Ausbildungen bekannt gemacht und beworben.

AMS Forschungsnetzwerk

Der Praxisleitfaden Lessons Learned und das Trainingsmanual werden Interessierten nicht nur auf der Homepage der Sozialplattform sondern auch auf der Homepage des AMS-Forschungsnetzwerks als Download zur Verfügung gestellt.

Drehscheibe Sozialplattform Oberösterreich

Die Sozialplattform fungiert nach Projektende als Drehscheibe und Motor der Gesundheitsförderung in sozialen Einrichtungen in Oberösterreich und wird Interessierten mit Informationen und Know How zur Verfügung stehen.

BGF-PraktikantInnenpool der Pilotbetriebe

In den acht Pilotbetrieben konnten die innerbetrieblichen ProjektakteurInnen drei Jahre lang Expertise im Bereich Gesundheitsförderung im sozialen Bereich und Projektmanagement aufbauen, dass nun interessierten Einzelpersonen und Betrieben im sozialen Bereich zur Verfügung steht. Beispielsweise durch die Teilnahme der Pilotbetriebe an den geplanten Netzwerktreffen mit Austauschmöglichkeiten ist eine optimale Weitergabe aller relevanten Daten und Erfahrungen aus dem Projekt GGG an Interessierte gewährleistet.

Netzwerk der ÖSB Consulting GmbH

Die ÖSB Consulting GmbH wird die gesammelten Erfahrungen, Daten, Berichte und Instrumente weiterhin mit dem Verweis auf das Projekt GGG bei Konferenzteilnahmen, Infoständen, Präsentationen, Vorträge, Neuprojektierungen, Anwendung und Weiterentwicklungen der im Projekt GGG entwickelten Instrumente verbreiten und Anfragen Interessierter beantworten beziehungsweise an die Sozialplattform und Pilotbetriebe weiterleiten. Angedacht wird beispielsweise ein Beitrag bei der kommenden Konferenz des Netzwerks Gesundheitsförderung und Arbeitsmarktintegration im Juni 2012 beziehungsweise bei der Abschlussveranstaltung des Projektes „Gesundheits- und altersgerechtes Arbeiten in GBPs und SÖBs Wien“ voraussichtlich März 2012.

8 Anhänge

- 01_GZ-Mod.-Ausbildung_mr
- 02_Leitfaden_StammmitarbeiterInnen
- 03_Leitfaden_ProjektmitarbeiterInnen
- 04_Ausbildung_Gesundheitsbeauftragte/r
- 05_Evaluation_GGG_Endbericht_062011
- 06_Gesundheitsbericht_GGG_Final_AC_11-09-02
- 07_IST2_Fragebogen_GGG_final_AE_11-02-13
- 08_Praxisleitfaden_Lessons Learned_final_JU_12-01-27
- 09_Protokoll_Projektbeiratsstizung04_JU_11-09-14
- 10_Protokoll_NW_Treffen04_Final_JU_11-09-13
- 11_STGinh08_Protokoll_JU_11-09-14
- 12_Teilnahmebestätigung
- 13_Abstracts_GGG_gesammelt_AC_V1_11-09-19
- 14_Einladung_programm_ggg_print_V3_AE_11-08-16
- 15_Linz_Gesundheitsförderung_Vortrag_Rump_Folien_11.10.11

9 Verzeichnisse

9.1 Abbildungsverzeichnis

Abb 1. Plakaterhebung bei Transitarbeitskräften	15
Abb 2. Plakat Gesundheitsworkshop	16
Abb 3. Projektaktivitäten FAB OÖ	18
Abb 4. Projektaktivitäten Alom	20
Abb 5. Projektaktivitäten FAB Proba	22
Abb 6. Projektaktivitäten Vehikel	24
Abb 7. Projektaktivitäten Exit Sozial	25
Abb 8. Projektaktivitäten B7	27
Abb 9. Projektaktivitäten Frauenstiftung Steyr	27
Abb 10. Einladung Netzwerktreffen	33
Abb 11. Erste Netzwerkveranstaltung, Wissensturm Linz, 2009	35
Abb 12. Zufriedenheitserhebung „Führungskräfteworkshops“	36
Abb 13. Abweichungen Projektverlauf auf Betriebsebene	53
Abb 14. Abweichungen Projektverlauf auf überbetrieblicher Ebene	54

9.2 Tabellenverzeichnis

Tab 1. Projektsstruktur- und Ablaufplan („Soll“)	11
Tab 2. Projektaktivitäten im Kontext der Betriebsbetreuung	13
Tab 3. Themencluster und Interviewfragen	16
Tab 4. Überblick Workshopsthemen	17
Tab 5. Teilnahmestatistik Gesundheitsworkshops	17
Tab 6. Teilnahmestatistik Gesundheitszirkel	17
Tab 7. Gesundheitsworkshops	29
Tab 8. Überblick Netzwerktreffen	34
Tab 9. Überblick Führungskräfteworkshops	35
Tab 10. Projektteam	37
Tab 11. Überblick Projektbeirat	38
Tab 12. Überblick Steuerungsgruppe organisatorisch	39
Tab 13. TeilnehmerInnen der STGinh	39
Tab 14. Aufstellung der STGinh	40

Tab 15. Liste der Veröffentlichungen	45
--	----