

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.

Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.

Projektnummer	2769
Projekttitel	BGF bewegt ... BGF in der Lebenshilfe Mürztal
Projekträger/in	Lebenshilfe Mürztal
Projeklaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.04.2016–3.03.2018
Schwerpunktzielgruppe/n	<p>Primäre Zielgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeiter/innen der Lebenshilfe Mürztal Insbesondere ältere Mitarbeiter/innen und weibliche Mitarbeiterinnen – Führungskräfte – Beschäftigte mit Behinderung bzw. Beeinträchtigung <p>Sekundäre Zielgruppen „Gäste“</p> <ul style="list-style-type: none"> – Angehörige von Kund/innen, Sachwalter/innen, – Freiwillige Helfer/innen
Erreichte Zielgruppengröße	98 Mitarbeiter/innen 12 Führungskräfte 70 Beschäftigte mit Behinderung bzw. Beeinträchtigung 200 „Gäste“
Zentrale Kooperationspartner/innen	Fonds Gesundes Österreich Steiermärkische Gebietskrankenkasse Arbeiterkammer Steiermark

Endbericht Projekt Nr. 2769

Autoren/Autorinnen	Mag. Helga Pesserer, Astrid Zwansleitner
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	astrid.zwansleitner@lh-muerztal.at
Weblink/Homepage	http://www.lebenshilfe-stmk.at/cms/?id=22
Datum	11.06.2018

1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.200 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- Projektbeschreibung (Projektbegründung, Zielsetzung, Setting/s und Zielgruppe/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen)
 - Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen
-
- Das BGF Projekt „BGF bewegt“ wurde in Kooperation mit der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse und mit externer Begleitung von Frau Mag. Helga Pesserer, im Zeitraum 01.04.2016–3.03.2018 am Hauptstandort Kindberg und zwei weiteren Standorten in Krieglach und Mürzzuschlag umgesetzt. Zentrale Fördergeber sind der FGÖ sowie die Steiermärkische Gebietskrankenkasse. Die Gesundheitsbefragung erfolgte mittels Kombi AG Österreich und wurde vom Institut für Gesundheitsförderung und Prävention ausgewertet. Die Aufbereitung der Ergebnisse erfolgte in Zusammenarbeit mit Mag. Helga Pesserer und Dr. Christian Scharinger. Das Projekt war eine Initiative der Geschäftsführung und konnte trotz Wechsel von Geschäftsführung und Projektleitung erfolgreich umgesetzt werden. Schwerpunktzielgruppen waren Führungskräfte, alle Mitarbeiter/innen der Lebenshilfe – Mürztal insbesondere ältere Mitarbeiter/innen und weibliche Mitarbeiter/innen – 50 % der Mitarbeiter/innen der LH –Mürztal sind über 45 Jahre alt, 80% sind weiblich, Beschäftigte mit Behinderung und Beeinträchtigung sowie Kund/innen. Sekundäre Zielgruppe waren Angehörige von Kund/innen, Sachwalter/innen und freiwillige Helfer/innen. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter/innen sowie Beschäftigte mit Behinderung wurden aktiv in das Projekt eingebunden. 100% der Führungskräfte nahmen an Kick Off Veranstaltungen und an Schulungen zu „BGF und Gesundem Führen“ teil. Über 98 % der Mitarbeiter/innen nahmen an Kick Off Veranstaltungen und an zwei Gesundheitsbefragungen teil. In extern moderierten Gesundheitszirkeln und Interviews wurden mit 45% aller Mitarbeiter/innen aus 9 Tätigkeitsbereichen und 3 Standorten verhaltens – und verhältnisorientierte Maßnahmen entwickelt. Auf eine entsprechende Beteiligung der Zielgruppen in den Gesundheitszirkeln und Interviews wurde geachtet. Das Ziel, für Beschäftigte mit Behinderung eine neue Methode zur partizipativen Planung von Maßnahmen zu entwickeln, konnte aufgrund interner Veränderungen und mangelnder

Ressourcen im Projektzeitraum nicht umgesetzt werden. Gesundheitsrelevante Anliegen der Zielgruppe wurden in einem laufenden Parallelprojekt erhoben und in die Umsetzung von Maßnahmen eingebunden. Von 70 Beschäftigten mit Behinderung waren 20 an der Erhebung beteiligt ca 50% haben an den 23 verhaltensorientierten Maßnahmen teilgenommen. In Summe nahmen über 500 Teilnehmer/innen an den Veranstaltungen teil. Von 155 Vorschlägen zu verhältnisorientierten Maßnahmen wurden 140 weiterverfolgt und konnten davon 95% im Projektzeitraum umgesetzt werden.

- Laut erster Gesundheitsbefragung mittels Kombi AG Österreich sollten die vorhandenen positiven Gesundheitsressourcen wie Ernährung und Bewegung gestärkt und Maßnahmen zur Verbesserung von Information, Kommunikation, Organisation und Führung geplant werden. Ergonomische Maßnahmen zur Verringerung von Nacken- oder Schulterschmerzen sowie Maßnahmen zur Förderung eines bewussten Umgangs mit Tabakprodukten wurden umgesetzt. Es wurden Physiofit – Gruppentrainings, Seminare zu Bewegung & Entspannung, Ernährungsworkshops, Teilnahme an Laufveranstaltungen, Gesundheitschecks, Angebote zur Tabakentwöhnung und Multiplikaor/innen für Bewegungs- Entspannungs - und mentalen Übungen am Arbeitsplatz ausgebildet. Zur Reduktion von physischen und psychischen Belastungen in den unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen wurden Verbesserungsmaßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitsmenge, Umgang mit emotionalen Belastungen, Ausstattung der Arbeitsräume und Arbeitsmittel, Sicherheit am Arbeitsplatz und Schaffung von Sozialräumen und Ruhezeiten umgesetzt. Bei der 2. Mitarbeiter/innenbefragung zeigten sich Verbesserungen in fast allen Bereichen. Klimatische Bedingungen sowie Störungen und Unterbrechungen wurden explizit besser bewertet.
- Das Thema Wissenstransfer zu BGF und die Einbeziehung von wechselnder Geschäftsführung war eine der zentralen Herausforderungen im BGF Projekt der Lebenshilfe Müritz. Diese Herausforderung wurde mit persönlichem Engagement der internen Projektverantwortlichen, konsequenter externer fachlicher Unterstützung und der vorhandenen

Bereitschaft der Geschäftsführung und des Obmannes positiv gemeis-
tert 😊

2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

- welche Überlegungen zum Projekt geführt haben, welche Organisationen bzw. Partner/innen das Projekt entwickelt haben, ob und welche Anleihen Sie an allfälligen Vorbildprojekten oder Vorläuferprojekten genommen haben.
- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.
- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.
- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).
- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Das BGF Projekt „BGF bewegt“ wurde 2015 durch die ehemalige Geschäftsführerin, gemeinsam mit der Betriebsratsvorsitzenden und externen Berater/innen vorbereitet und mit allen Mitgliedern der Steuerungsgruppe eingeführt. „Betriebliche Gesundheitsförderung“ sollte mit Führungskräften und Mitarbeiter/innen mit und ohne Behinderung und deren Beteiligung umgesetzt werden. Die Einbeziehung von Klient/innen in das BGF-Projekt im Sinne von Chancengleichheit, Selbstbestimmung, Wertschätzung, Respekt, Vielfalt und Empowerment war der Unternehmensleitung besonders wichtig. Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen war zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen. Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung sollten alle Beteiligten gemeinsam an die Wichtigkeit des Themas Gesundheit herangeführt werden und in die Maßnahmenentwicklung zur Förderung und den Erhalt der persönlichen Gesundheit sowie in die Gestaltung von gesunden betrieblichen Rahmenbedingungen einbezogen werden. Von Anfang an war es der Unternehmensleitung wichtig, einen ganzheitlichen und umfassenden Gesundheitsbegriff zu vermitteln und die beiden Ebenen „persönliches Gesundheitsverhalten“ sowie „gesunde organisationale Bedingungen“ miteinander zu verbinden. Das ursprüngliche Ziel, für Beschäftigte mit Behinderung und Beeinträchtigung eine neue Methode zur partizipativen Planung von Maßnahmen zu entwickeln, konnte aufgrund interner Veränderungen und mangelnder Ressourcen im Projektzeitraum nicht umgesetzt werden. Gesundheitsrelevante Anliegen dieser Zielgruppe wurden in einem laufenden

Parallelprojekt erhoben und relevante Ergebnisse in die Umsetzung von Maßnahmen eingebunden. Fehlzeiten sollten im Rahmen der Ist-Analyse erhoben und je nach Handlungsbedarf im Projekt berücksichtigt werden.

Trotz des mehrmaligen Wechsels der Geschäftsführung und der internen Projektleitung während des Projektzeitraumes konnte ein ganzheitliches Verständnis von Gesundheit aufrechterhalten und als Teil der Unternehmenskultur nun auf allen weiteren Führungsebenen gefestigt werden. Wesentliche Zielsetzungen wurden konsequent verfolgt, Ressourcen der unterschiedlichen Zielgruppen wurden erhoben und gestärkt, tätigkeitsbezogene Belastungen wurden gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeiter/innen analysiert, Verbesserungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt. Die Ergebnisse zeigen Verbesserungen in nahezu allen Handlungsfeldern, insbesondere im Bereich Information und Kommunikation sowie Organisation und Führung. Das Thema Erhalt der Arbeitsfähigkeit insbesondere bei älteren Mitarbeiter/innen wird auch zukünftig weiter bearbeitet. Darüber hinaus wird auch weiterhin an der Entwicklung eines gemeinsamen Führungs- und Organisationsverständnisses gearbeitet.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

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

Die Projektvorbereitung erfolgte im Zeitraum 10/2015 – 03/2016. Die vorbereitende Planung und Recherche erfolgte durch die Geschäftsführung im Kontakt mit vergleichbaren Unternehmen z.B. Lebenshilfe Kärnten, mit externen Berater/innen und Kooperationspartnern wie der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse und der Arbeiterkammer Steiermark. Mit der externen Projektbegleitung wurde Mag. Helga Pesserer und als externer Gesundheitszirkelmoderator Mag. Gernot Loitzl beauftragt. Die Steuerungsgruppe wurde konstituiert. Das Projektteam wurde zusammengestellt und die Ausbildung der internen Projektleitung umgesetzt. Eine Schriftliche Kooperationsvereinbarung mit STGKK, und eine Information zu „Arbeit und Gesundheit“ in Kooperation mit der Arbeiterkammer Steiermark und der STGKK wurden umge-

setzt. Eine Workshop für Führungskräfte mit der externen Beraterin zur Sensibilisierung hinsichtlich „BGF und gesunder Führung“ und ein Planungsworkshop mit Mitgliedern der Steuerungsgruppe wurden umgesetzt. Der FGÖ Antrag wurde fertiggestellt und 01/2016 eingereicht. Der Projektstart erfolgte 04/2016 im Rahmen eines „Aktionstages Gesundheit“ für Mitarbeiter/innen, Kund/innen, Angehörige und weitere Gäste. Die BGF – Charta wurde unterzeichnet. Im Anschluss erfolgte die Ist-Analyse mittels schriftlicher Befragung im Rahmen von Abteilungsbesprechungen und im Beisein des Betriebsrates in einer sogenannten „Kick Off Woche“ für Mitarbeiter/innen. Die Rückgabe der Fragebögen erfolgte innerhalb einer Woche. Darüber hinaus wurden Krankenstanddaten, die Gesundheitsquote, und die Altersstruktur analysiert und die Ergebnisse aus der Evaluierung psychischer Belastungen von 2014–2015 gesichtet. Die Ergebnisse der ersten Gesundheitsbefragung wurden zeitgleich mit den Ergebnissen der Gesundheitszirkel bei einer Sitzung der Steuerungsgruppe mit allen Führungskräften 07/2016 kommuniziert.

Die allgemeinen Ergebnisse wurden danach schriftlich mittels BGF Newsletter an alle Mitarbeiter/innen kommuniziert. Die abteilungsspezifischen Ergebnisse wurden durch Führungskräfte und Betriebsrat bei Dienstbesprechungen an die Mitarbeiter/innen kommuniziert, Bei einer Mitarbeiterveranstaltung im 11/2016 wurden erneut die Ergebnisse sowie der Umsetzungsstand der Maßnahmen an die Mitarbeiter/innen kommuniziert. Die Maßnahmenumsetzung erfolgte wie geplant von 09/2016–10/2017 sowohl auf der Verhaltens- als auch der Verhältnisebene. Auf der Verhaltensebene wurden in Summe 23 Maßnahmen mit über 500 Teilnehmer/innen (Mitarbeiter/innen, Führungskräfte, Beschäftigte mit Behinderung, Angehörige, freiwillige Helfer/innen etc.) umgesetzt. z.B. Aktionstage zu Gesundheit, Teilnahme am Businessrun, am Mürztaler Dreiermarsch und am Herbst Abendlauf, Angebote Gesundheits-Checks, Aktivcafes zu Herzgesundheit & Humor bzw. 10 Schritte zur Seelischen Gesundheit, diverse soziale Events wie Herbstfest, Adventfest, zur Raucherentwöhnung ein Impulsvortrag und ein Kurs mit 6 Einheiten, 3 Antistressseminare, zwei Seminarreihen zur Bewegung und Entspannung, Ernährungsworkshops und zwei Rückentrainingsangebote „Physiofit“. Die Umsetzung von über 140 verhältnisorientierte Maßnahmen erfolgte für 9 unterschiedliche Tätigkeitsgruppen an drei Standorten: Mobile Dienste, Wohnen und Beschäftigung, Tageswerkstätte Kindberg, Tagesstruktur Kindberg, Mürztaler Werkstätten, Postpartnerschaft Le.La. Krieglach, Mitarbeiterinnen der Reinigung, Mitarbeiter/innen der Verwaltung und Mitarbeiter/innen mit Führungsverantwortung (Bereichsleitungen und Standortleitungen). Von den

155 Verbesserungsvorschlägen zu Themen wie Arbeitsmittel, Arbeitsanforderungen, Arbeitsaufgaben & Qualifizierung, Arbeitsmenge, Arbeitsverteilung, Vertretungsregelungen, Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit, Arbeitsräume, Temperatur, Hitze, Licht, Lärm, Gestaltung von Sozialräumen, Besprechungsräumen und einer Garderobe für Mitarbeiter/innen, Zusammenarbeit im Team, Sozial- und Führungskultur, Kommunikation und Information, Umgang mit Belastungen von älteren Mitarbeiter/innen, Spezielle Anforderungen und Schulungen für Führungskräfte. Für Führungskräfte wurden spezielle Schulungen angeboten z.B. "Arbeit & Alter" oder „Krank am Arbeitsplatz“ und es wurden regelmäßige Jourfixe für Bereichsleiter mit neuer Geschäftsführung eingeführt. Zum internen Kompetenzaufbau, zum Wissenstransfer und zur Nachhaltigkeitssicherung von BGF wurden externe Expertinnen für Fach- und Prozessberatungen und Unterstützung der internen Projektverantwortlichen und Geschäftsführung hinzugezogen

4. Evaluationskonzept

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

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.
- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)
- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:
 - Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?
 - Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
 - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Aufgrund der Betriebsgröße, der Ausrichtung des Projektes und der vorhandenen Ressourcen wurde eine Kombination aus externer Ergebnisevaluation in Form eines Ist /Soll Vergleich und eine interner Prozess Reflexion mit externer Unterstützung umgesetzt.

- Der Soll/Ist Vergleich erfolgte mittels zweiter schriftlicher Befragung mit dem Kombi AG Österreich bei der auch das BGF Projekt bewertet wurde. Die Befragungen wurden in Form von zwei Klassenzimmerbefragungen bei Abteilungsmeetings, jeweils im Zeitraum einer Woche umgesetzt, die Beteiligung war mit 98% bzw. 92 % sehr hoch.
- Die Reflexion/Selbstevaluation mit externer Moderation erfolgte

mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe bei allen Sitzungen, mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe und der Projektkoordinatorin – extern moderiert bei einer Arbeitsgruppensitzung, mit der internen Projektkoordinatorin sowie bei Reflexionsgesprächen mit der externen Beraterin, insbesondere während Veränderungsphasen in der Geschäftsführung, vor der Erstellung des Newsletters, vor Arbeitsgruppensitzungen, vor Steuerungsgruppensitzungen und während der Vorbereitung der zweiten Gesundheitsbefragung.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Bitte stellen Sie die Projektergebnisse sowie die Ergebnisse der Reflexion/Selbstevaluation und/oder externen Evaluation ZUSAMMENFASSEND dar.

Stellen Sie insbesondere dar

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

Das Ergebnis der 2. Befragung zeigt, dass sich alle Faktoren der subjektiven Beschwerdeliste verringert haben (z.B. Rückenschmerzen, Müdigkeit etc.) Das Gesundheitsbewusstsein ist nach wie vor sehr hoch. Das Rauchverhalten hat sich nicht verbessert, jedoch möchten nach wie vor 56% der Raucher/innen mit dem Rauchen aufhören. Die Angebote zur Raucherentwöhnung wurden nur von wenigen MA angenommen. Die Art der Angebote wird nun evaluiert. Gesundheitsförderliche Ressourcen sind weiterhin hoch. Die Beteiligung von 54% der Mitarbeiter/innen an den Maßnahmen ist ausreichend hoch. 85% berichten, dass die Möglichkeit zur Teilnahme sehr gut/gut war, 90% berichten dass sie gut über das Projekt informiert waren, 67 % berichten dass die Mög-

lichkeiten der Beteiligung sehr gut/gut waren. 77% berichten dass der organisatorische Ablauf des Projektes sehr gut/gut war. 51 % berichten dass das Projekt Auswirkungen auf das Gesundheitsbewusstsein hat, 50% auf die körperliche und geistige Gesundheit 45 % auf die Arbeitsfähigkeit, 43 % auf die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsmotivation, ca. 40% auf das Betriebsklima und die Beziehung zu den Kolleg/innen, 38% auf die betriebliche Kommunikation, ca. 30% auf die Beziehung zwischen Mitarbeiter/innen und Führungskräfte sowie auf Mitgestaltungsmöglichkeiten. 40% geben an, dass sich der Stellenwert von Gesundheit im Unternehmen und die Rahmenbedingungen verbessert haben, 24 % geben an dass sich die Arbeitsbedingungen verbessert haben. 48% geben an, dass das Projekt keinen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen hatte. Hinsichtlich des Vergleichs von Erst- und Zweitbefragung ergeben sich signifikante Verbesserungen in der Bewertung folgender Belastungen: Klimatische Bedingungen (unangenehme Temperatur und Raumklima am Arbeitsplatz) und Belastende Pausengestaltung (Störungen in den Pausen, Pausengestaltung nicht nach eigenen Bedürfnissen) Hinweise zur weiteren Bearbeitung zeigen bereichsspezifische Ergebnisse. An der zukünftigen Entwicklung eines einheitlicheren Verständnisses von Führung und Zusammenarbeit wird gearbeitet. Für die (zukünftige) Arbeitsbewältigung von älteren Arbeitnehmer/innen werden verstärkt und noch konkretere Maßnahmen entwickelt. Ein neues Tool zur Qualitätssicherung kommt ab 2019 zur Anwendung. Die Rahmenbedingungen zur Integration BGF/BGM in den Regelbetrieb ab 04/2018 sind festgelegt. Das BGF- Budget für 2018 ist mit der Geschäftsführung beschlossen. Folgende Rollen sind festgelegt: Die interne BGF Projektkoordinatorin wird weiter als BGF/BGM Koordinatorin tätig sein. Die Ausbildung von drei Multiplikator/innen wurde bereits umgesetzt. Anstatt der Projekt – Arbeitsgruppe gibt es ab 04/2018 ein sogenanntes Gxundteam, das erste Treffen wurde bereits im Mai 2018 umgesetzt. Sitzungen finden 2x Jährlich statt. Anstatt der Projekt – Steuerungsgruppe wird die Geschäftsführung, drei Bereichsleitungen, sowie der Betriebsrat, 1x pro Jahr an einem Gxundteam Planungsworkshop teilnehmen (Steuerungstreffen). Partizipation wird weiterhin gelebt. Ein BGF Briefkasten bleibt für Wünsche und Anliegen der Mitarbeiter/innen bestehen. Ab 2019 wird ein neues Qualitätsmanagement Tool in der Lebenshilfe Müritz eingeleitet. CAF „Common Assessment Framework“ zielt auf die Analyse bzw. Änderung der Handlungskultur in Unternehmen ab. Folgende Ziele werden verfolgt: bessere Kommunikation, Mitarbeiter/innen werden als Experten systematisch in organisatorische Veränderungsprozessen eingebunden, höhere

Kund/innenorientierung, Erhöhung der organisatorischen Selbstlernkompetenz, betrieblich gelebte Vielfalt und Diversität. Das auf Qualität ausgerichtete System macht Entwicklungspotentiale des eigenen Betriebes durch Selbstbewertung sichtbar. CAF lenkt die Konzentration Merkmale der betrieblichen Qualität die für eine nachhaltige Entwicklung erforderlich sind. Ebenso macht es Schwachstellen sichtbar, die Schritt für Schritt – in klar strukturierten Prozessen – hierarchieübergreifend verbessert werden sollen. Das Tool ist aufgrund seines partizipativen Ansatzes sehr gut anschlussfähig an BGF/BGM. Im Rahmen dieses neuen Prozesses wird BGF /BGM an den Schnittstellen zu Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement weiterhin strukturiert bearbeitet. Zur internen Kommunikation bleibt BGF auf der Agenda von Abteilungssitzungen. Der BGF Newsletter dient weiterhin als Kommunikationsmedium und wird 1– 2x pro Jahr veröffentlicht. Das BGF Gütesiegel des ÖNBGF wird im Juli 2017 beantragt. Eine Kooperationsvereinbarung mit der STGKK ist bereits unterzeichnet.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

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

Eine wichtige Lernerfahrung für die gesamte Organisation war es, dass vor Projektstart die vorhandenen zeitlichen Ressourcen einerseits der Projektleitung andererseits aber der Führungskräfte, die an der Projektumsetzung maßgeblich beteiligt sind, berücksichtigt werden müssen. Der Grundtenor zu Beginn des Projektes war das „zu viele Projekte zugleich“ abgewickelt werden müssen. Die Entscheidung, geplante Subprojekte während des Projektverlaufes NICHT umzusetzen und bereits vorhandene Synergien zu nutzen, war ein wichtiger und stressreduzierender Erfolgsfaktor. Die Regelung von Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse der Projektkoordinatorin mit dem internen Auftraggeber(n) ist ein weiterer Erfolgsfaktor. Klare Verantwortlichkeiten und ein ausreichendes Maß an Arbeitszeit erleichterten die konsequente Umsetzung und Konzentration insbesondere in Veränderungsphasen. Bei Änderungen von Führungsverantwortlichen und internen Auftraggebern ist die laufende Abstimmung insbesondere bei personellen Änderungen besonders wichtig.

Anhang

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

- **Projektverlauf**
- **BGF Newsletter 03 (exemplarisch)**

Hinweis:

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.