

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	3157
Projekttitel	„WIR sind gesund – WIR sind Locker & Légere“
Projektträger/in	Locker & Légere Gastronomiebetriebs GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.07.2020 – 31.04.2022 22 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	MitarbeiterInnen und Geschäftsführung
Erreichte Zielgruppengröße	13 Personen
Zentrale Kooperationspartner/innen	ÖGK Steiermark, FGÖ, Firma VIVUM,
Autoren/Autorinnen	Markus Lembacher Firma Vivum
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	gastro@locker-legere.at
Weblink/Homepage	www.locker-legere.at
Datum	28.7.2022

1. Kurzzusammenfassung

Bereits vor 5 Jahren haben wir mit dem Aufbau einer neuen Team- und Firmenstruktur begonnen. Wobei damals unser Hauptaugenmerk auf die persönliche Entwicklung von einzelnen MitarbeiterInnen lag, wollen wir jetzt mithilfe des BGF Projektes eine Firmenumstrukturierung mit dem Schwerpunkt der Gesundheitsförderung umsetzen. Aufgrund der Veränderung in der Arbeitswelt haben sich verschiedene Faktoren wie das seelische Wohlbefinden von MitarbeiterInnen herauskristallisiert, die an vorderster Stelle stehen. Deswegen war es für uns wichtig sowohl die MitarbeiterInnen als auch die Geschäftsführung auf Belastungsfaktoren vorzubereiten und gesundheitsfördernde Maßnahmen zu etablieren.

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

Aktivitäten und Methoden:

- Steuerungsgruppentreffen
- Kick-Off-Veranstaltung
- Ist - Analyse
- Maßnahmenpräsentation
- Umsetzung von verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen
- Evaluationsphase
- Erfolgsmessung und Planung der Nachhaltigkeit

Das Projekt wurde vom 01.07.2020 bis zum 31.04.2022 umgesetzt und hatte sowohl alle Mitarbeiter*innen als auch den Geschäftsführer als Zielgruppe.

Die Ergebnisse der Evaluierungsphase haben uns gezeigt, dass wir mit unserem Vorhaben im Unternehmen auf Gesundheitsförderung zu setzen sehr richtig lagen. Wir haben es trotz der schwierigen Corona Bedingungen in der Branche der Gastronomie geschafft, gestärkt und als Team aus dieser Krise zu gehen. Die Kooperation, Kommunikation und der Zusammenhalt im Team und mit der Geschäftsführung war wohl das wichtigste Ergebnis dieses Projektes. Ebenso konnten wir strukturelle Themen sehr gut aufgreifen und bearbeiten.

Als wesentlich sehen wir nach Abschluss des Projektes die Gesundheitsförderung nachhaltig im Betrieb zu verankern, um so die erfolgten Verbesserungen und das gute Betriebsklima weiterhin aufrecht zu erhalten.

2. Projektkonzept

In der Gastronomie sind MitarbeiterInnen nicht unerheblichen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt. Je nach Widerstandsressourcen und Coping Strategien hängt es davon ab, ob solche Belastungen zu einer Erkrankung führen oder nicht. Auch die Höhe der Belastung und die persönliche Situation zwischen MitarbeiterInnen haben einen großen Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit von Personal in der Gastronomiebranche.

Im Gastgewerbe muss man außerdem auf verschiedene physische und psychische Belastungen Rücksicht nehmen. Während in der Küche aufgrund des dauerhaften Stehens eine angespannte Körperhaltung (Zwangshaltung), die Handhabung von Lasten und die klimatischen Bedingungen in der Kombination mit atypischen Arbeitszeiten und Zeitdruck zu Belastungen führen können sind im Service andere Belastungen zu erkennen. Hier geht es um die Belastungen der Drehbewegungen unter Last, den Umgang mit Gästen („Emotionsarbeit“) in der Kombination mit atypischen Arbeitszeiten und Zeitdruck.

In unserem Projekt sind wir auf die Gesundheitsdeterminanten der 2. bis 5. Ebene eingegangen. Es geht hierbei darum die physische Umwelt zu gestalten, Lebens und Arbeitsbedingungen zu verbessern, soziale Netzwerke mit der Hilfe von Teambuilding zu schaffen und die individuelle Lebensweise der MitarbeiterInnen gesundheitsförderlicher zu gestalten.

Besonders interessant für unser Projekt war es Vergleichsprojekte aus der Branche der Gastronomie zu analysieren auf denen wir versuchten unser Projekt aufzubauen. Hierbei waren vor allem die Projekte "G'sund im Predingerhof" (PN 2902) und "Starke Mitarbeiter/innen" im Hotel Feichtinger" (PN 2508) sehr hilfreich.

Aus den Erfahrungen der Projekte nehmen wir mit, dass sowohl die Kommunikation als auch das offene Gespräch mit MitarbeiterInnen von großer Bedeutung sind, weswegen wir diese Thematiken auch in unserem BGF Projekt fokussiert haben.

Zudem ist es auch für mich als Geschäftsführer wichtig die Belastungen meiner MitarbeiterInnen zu kennen, um gemeinsam aus den Erfahrungen die richtigen Schlüsse und Maßnahmen setzen zu können.

Zentrale Kooperationspartner waren für uns die ÖGK Steiermark, der Fonds Gesundes Österreich und die externe Begleitung durch die Firma Vivum.

3. Projektdurchführung

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

1. Steuerungsgruppe: Gründung bereits vor dem Projektstart, Mitglieder:
Geschäftsführung, Mitarbeiter*inn, externe Berater
2. Projektstart 01.07.2020
3. Eine Kick-Off-Veranstaltung fand statt Der Termin wurde so gewählt, dass alle Mitarbeiter/Innen die Möglichkeit hatten, bei dieser Veranstaltung teilzunehmen.
4. Ist-Analyse
Durchführung BGF MA Workshops und Maßnahmenplanung

Gesundheitscoachings Geschäftsführung
Steuerungsgruppentreffen
Zusammenführungs-Workshop

5. Umsetzung verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen:

- Umgestaltung des Außenbereiches, um kürzere Wege und Arbeitserleichterungen für Servicepersonal zu ermöglichen.
- Ventilatoren für die Küche.
- Festlegung fixer Öffnungszeiten und Sperrstunden erleichtern die Planung für Küche und Service.
- Umgestaltung Barbereich für bessere Organisation und Vorbereitungsmöglichkeiten.
- Fixe Einteilung von 2 Servicemitarbeiter*innen für Nachmittagsgeschäft.
- Einführung regelmäßiger Jour Fix Treffen.
- Überarbeitung Arbeitsplatzbeschreibung und Tätigkeiten durch GF
- Seminar Positiver Umgang mit Stress
- Seminar Ressource Ich
- Teamentwicklungsseminar mit den Schwerpunkten Kooperation und Kommunikation.
- Seminar Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Klein- und Kleinstbetrieben. BGF Know How, Fort- und Weiterbildungsprogramm FGÖ

6. Erfolgsmessung und Planung der Nachhaltigkeit

- Evaluationsworkshop Mitarbeiter*innen
- Evaluationsgespräch Geschäftsführung
- FGÖ Controlling & Endbericht
- BGF Gütesiegelantragstellung

Leider konnten wir das Projekt zeitlich nicht so wie geplant durchführen, da es zu weiteren Lockdowns gekommen ist und vor allem unsere Branche sehr darunter gelitten hat bzw. betroffen war. Somit war eine zeitliche Adaptierung des Projektablaufplanes mit einer einhergehenden Verlängerung der Projektlaufzeit verbunden.

4. Evaluationskonzept

Wir haben uns im Projekt dazu entschlossen die Evaluierung des Projektes selbst bzw. über die externe Beratung abzuwickeln.

Die Fragestellungen der Evaluation orientierte sich an den vorgegebenen FGÖ-Berichten (Controlling Bericht und Endbericht) und aus den im Projekt gesteckten Zielen.

Methoden der Evaluation:

- Reflexion über das laufende Projekt anhand der Dokumentationsergebnisse in der Steuerungsgruppe
- Durchführung von Evaluierungsworkshop mit den Mitarbeiter*innen (extern moderiert)
- Durchführung von Einzelgespräch mit Geschäftsführung (durchgeführt von der externen Beratung)
- BGF Gütesiegelantrag

Diese Selbstevaluation galt der Überprüfung der im Projekt gesteckten Ziele und laufende Begleitung und Reflexion des Prozesses.

Das Evaluationskonzept erwies sich in dem Projekt als sehr hilfreich und nützlich und wir konnten für unser Projekt relevante Ergebnisse ableiten.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Im Evaluierungsworkshop gaben die Mitarbeiter*innen spürbare Verbesserungen im Bereich Kommunikation und Informationsweitergabe an. Durch die neu geschaffenen Kommunikationskanäle und strukturierteren Arbeitsabläufen ist mehr Klarheit vorhanden und dadurch haben sich Belastungen der einzelnen Mitarbeiter*innen verbessert. Die Mitarbeiter*innen geben auch an, dass sie eine gestärkte GF wahrnehmen, die sich in ebenso in einer klareren Kommunikation und Mitarbeiter*innenführung zeigt. Der gegenseitige Respekt und Verständnis der Bereiche Küche und Service hat ebenso zur Entspannung und Stressreduktion beigetragen. Es wurde auch öfters der gute Teamzusammenhalt und das angenehmere Arbeitsklima angesprochen.

Die GF zeigte sich im Interview sehr zufrieden mit dem durchgeführten Projekt. Persönlich wurde die neu gewonnene Klarheit in der Rolle als Geschäftsführung und die Bedeutung der Vorbildwirkung angesprochen. Ebenso die Zeit zu bekommen, das Thema Gesundheit persönlich und auch für den Betrieb neu und gesamt zu denken zu können.

Die wesentlichsten Ergebnisse des Projektes sieht die GF in der Stärkung des Teamzusammenhaltes und der Verbesserung der internen Kommunikation.

Die Mitarbeiter*innen können viel stressbefreiter arbeiten.

Das Team hat sich prächtig entwickelt und aufkommende Störungen können gut angesprochen werden.

Nach Ende des Projektes wird die BGF Struktur weiter bestehen bleiben. Die Geschäftsführung und eine Mitarbeiter*in im Büro werden für die gesundheitlichen Themen verantwortlich sein. Ab Herbst 2022 wird es regelmäßige interne Besprechungen zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz mit der GF und den einzelnen Mitarbeiter*innen geben. Diese sollen dann zumindest einmal jährlich durchgeführt werden.

Workshops und Seminare zu den unterschiedlichsten Themen (ÖGK Toolbox, FGÖ Weiterbildungen, diverse andere Seminare) werden den Mitarbeiter*innen angeboten und die Kosten dafür übernommen.

Weiters ist geplant, im Frühjahr 2023 eine Nachhaltigkeitsprojekt beim FGÖ einzureichen und die nächsten 2 Jahre durchzuführen. Hier soll es vor allem um die weitere Implementierung der Maßnahmen der Gesundheitsförderung im Betrieb gehen. Dazu wird im Herbst ein Ziele Workshop, der extern moderiert wird, durchgeführt.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Förderliche Faktoren für die Erreichung der Projektziele

Förderlich sind aus unserer Sicht die bestmögliche Einbindung der Mitarbeiter*innen in das Projekt. Durch die Möglichkeit in den Workshops Maßnahmen aufgrund der eigenen Belastungen zu erarbeiten erhöht die Verbundenheit mit dem Projekt und steigert gleichzeitig das Gefühl Mitverantwortlich für die Gestaltung meines Arbeitsplatzes zu werden.

Ebenfalls ist es ein wichtiger Faktor, dass die Führungskraft die Anliegen der Mitarbeiter*innen ernst nimmt und es zur Umsetzung von beschlossenen Maßnahmen kommt.

Hinderliche Faktoren für die Erreichung der Projektziele

In unserem Fall muss man auch hier leider auf die Corona Situation verweisen, die wie schon beschrieben, unsere Branche vor eine riesige Herausforderung stellte. Durch die Maßnahmen und vor allem die Lockdowns war es nicht einfach, das Projekt umzusetzen. In manchen Phasen ging es um andere Themen wie wirtschaftliche Absicherung, Arbeitsplatzhaltung, Verunsicherung etc...Trotzdem sind wir sehr stolz, auch in dieser sehr schweren Phase das Projekt nicht aufgeben zu haben, sondern es auch als Chance gesehen haben durch die schwierige Zeit zu kommen.

Lernerfahrungen und Empfehlungen

Es zeigte sich, dass Teamarbeit permanent wichtig ist. Hier soll der eingeschlagene Weg zur ständigen Weiterentwicklung der Kommunikation und Kooperation im Team und mit der Geschäftsführung weitergeführt werden. Ein achtsamer und wertschätzender Umgang mit sich, den Kolleg*innen und der Führungskraft ist ein wesentlicher Teil unseres guten Betriebsklimas.

In Zukunft werden wir hier weiterhin einen Fokus legen und Seminare zum Thema Wertschätzung, respektvoller Umgang und Kommunikation anbieten.

Ein wesentliches zukünftiges Handlungsfeld wird aber auch die herausfordernde Zukunft sein. Die Teuerung und die „ständigen“ Krisen betreffen unsere Branche und auch die Mitarbeiter*innen sehr. Auch privat wird dadurch das Leben immer fordernder.

Als Geschäftsführer gilt es, hier den Mitarbeiter*innen eine Stütze zu sein und Sicherheit zu vermitteln

Anhang

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

- ...
- ...

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.