

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	2327
Projekttitel	Wir tun´s für uns ! Betriebliche Gesundheitsförderung der Marke Prauchner
Projektträger/in	Prauchner GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	1.03.2013 – 30.04.2015, 26 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Mitarbeiter/innen – im Lebensmittelhandel Frauen
Erreichte Zielgruppengröße	95 Mitarbeiter/innen
Zentrale Kooperationspartner/innen	Fonds Gesundes Österreich Niederösterreichische Gebietskrankenkasse AUVA, Mag. Helga Pesserer
Autoren/Autorinnen	Mag. Helga Pesserer, Claudia Prauchner
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	claudia@prauchner.at helga.pesserer@pesserer-partner.at
Weblink/Homepage	www.prauchner.at
Datum	31.05.2015

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 „Wir tun´s für uns“ wurde in Kooperation mit der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse und mit externer Begleitung von Frau Mag. Helga Pesserer, im Zeitraum 01.03.2013 bis 30.04.2015 an drei Standorten umgesetzt. Zentrale Fördergeber sind der FGÖ sowie die NÖGKK. Die Auswertung und Aufbereitung der Gesundheitsdaten erfolgte mit Unterstützung durch Dr. Christian Scharinger. Die Geschäftsführung, alle Führungskräfte, Präventivkräfte und Mitarbeiter/innen wurden aktiv in das Projekt eingebunden. 70% der Mitarbeiter/innen und 100% der Führungskräfte nahmen an Kick Off Veranstaltungen teil. An zwei Gesundheitsbefragungen beteiligten sich durchschnittlich 75% der Mitarbeiter/innen. Zielgruppen im Projekt waren Führungskräfte und, insbesondere weibliche Mitarbeiter/innen (90%). Ungefähr die Hälfte der Mitarbeiter/innen haben Betreuungspflichten. In extern moderierten Gesundheitszirkeln wurden mit 38% der Belegschaft verhaltens – und verhältnisorientierte Maßnahmen entwickelt. In den Gruppen waren Repräsentant/innen aller Arbeitsplätze und Funktionen vertreten. Auf eine entsprechende Verteilung von jüngeren und älteren Mitarbeiter/innen wurde geachtet. Im Rahmen der verhaltensorientierten Maßnahmenumsetzung wurden 22 gesundheitsbezogene Veranstaltungen umgesetzt. In der zeitlichen Gestaltung wurde besonders auf die Vereinbarkeit mit familiären Pflichten geachtet. In Summe nahmen 620 Teilnehmer/innen an den Veranstaltungen teil. Von 37 Vorschlägen zu verhältnisorientierten Maßnahmen konnten erfreulicherweise 35 umgesetzt werden. Verbesserungen wurden in den Bereichen Führung– Kommunikation und Feedback, Information und Mitsprache – durch z.B. Einführung von Morgenbesprechungen, Team– und Mitarbeitergesprächen, Anpassungen bei Arbeitszeit –und Dienstplangestaltung, Verbesserung von Arbeitsabläufen und Zusammenarbeit, sowie durch Verbesserung von Arbeitsmitteln wie z.B. Neuanschaffung von Sesseln, Reparaturen an der Kassa erzielt. Entlastungen beim Heben & Tragen konnten z.B. durch Vereinbarungen mit Lieferanten bezüglich Verladung von Produktgruppen erzielt werden. Schulungen und Richtlinien im Umgang mit Beschwerden entlasteten Führungskräfte und Mitarbeiter/innen.

Laut erster Gesundheitsbefragung mittels SALSA lagen die wichtigsten Gesundheitsressourcen im Bereich des Sozialklimas und des Vorgesetztenverhaltens. Auch im Bereich der Arbeitssteuerung (Über- Unterforderung) zeigten sich deutlich bessere Werte. Erfreulicherweise konnte ein Großteil der sozialen Ressourcen nochmals deutlich gesteigert werden. Einige Belastungsfaktoren, wie z.B. körperliche Arbeitshaltung, monotone Tätigkeit und Bildschirmarbeit konnten deutlich reduziert werden. Weitere Belastungsfaktoren wie Zeitdruck und körperliche Arbeitshaltung, sowie die Bereiche Mitgestaltung und Feedbackkultur konnten ebenfalls gesenkt werden, wobei es hier Unterschiede in den Filialen gab. Der Faktor kollegiale Zusammenhalt und Unterstützung konnte weiter gestärkt werden; dies betrifft auch die Mitarbeiterorientierung des Vorgesetztenverhaltens. An Aspekten des Führungsverhaltens (z.B. Arbeitsverteilung, Fehlerkultur) wird weiterhin gearbeitet. Die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima wurden deutlich positiv eingeschätzt; Erfreulicherweise erhielt unser Unternehmen, nach einem Audit zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie im Jahr 2014 die Auszeichnung „Familienfreundlicher Betrieb“. Trotz wirtschaftlich herausfordernder Zeiten konnte das Projekt mit tatkräftiger Unterstützung der Geschäftsführung und den Marktleiterinnen sehr positiv umgesetzt werden. Die Reflexion, sowie die fachliche und organisatorische Unterstützung durch externe Partner/innen waren dabei sehr hilfreich.

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 Unternehmen Prauchner GmbH bietet seinen Mitarbeiter/innen bereits seit 2010 verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen an. Schwerpunkte der Angebote lagen im Bereich Ernährung und Bewegung. Dabei wurde das

Unternehmen von einer Diätologin und verschiedenen regionalen Gesundheitsexperten begleitet. Da das Interesse und die Teilnahme an den Maßnahmen aus Sicht des Unternehmens nicht ausreichend gegeben war entschied sich die Geschäftsführung im Jahr 2012 einen BGF Prozess nach ganzheitlichen Qualitätsrichtlinien zu planen und mit Unterstützung von externer Beratung umzusetzen. Dabei sollte eine gezielte Bedarfserhebung und Analyse der Gesundheitssituation unter Miteinbeziehung aller Mitarbeiter/innen durchgeführt werden, um aufbauend auf einer objektiven Ausgangssituation das Wohlbefinden und die Gesundheit von Mitarbeiter/innen erhoben werden, die mit den bisherigen Angeboten nicht erreicht werden konnten. In einer sechs monatigen Vorbereitungsphase wurden ab Mai 2012 alle internen Entscheidungsträger aktiv in die Entwicklung des Projektes einbezogen. Die Zielgruppe im Projekt, insbesondere weibliche Mitarbeiterinnen im Handel haben zu 50% Betreuungspflichten. Dies zu berücksichtigen war ein wichtiger Teil des Projektes. Eine detaillierte Konzepterstellung sowie die zeitliche und inhaltliche Ausrichtung wurden im Rahmen eines Planungsworkshops mit Etablierung des Steuerungsteams (Geschäftsführung, interne Projektleitung, Sicherheitsfachkraft, Marktleiterinnen, Vertreter/in NÖGKK), im September umgesetzt. Dabei erfolgte auch eine Erhebung aller bereits vorhandenen gesundheitsbezogenen Maßnahmen, Angeboten und relevanten Daten. Die Antragstellung beim Fond Gesundes Österreich erfolgte durch die interne Projektleitung mit Unterstützung durch Mag. Helga Pesserer.

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.

Nach der Förderzusage im Februar 2013 wurden Kick Off Veranstaltungen für Führungskräfte durchgeführt, mit dem Ziel diese für das Vorhaben inhaltlich zu sensibilisieren, sie aber auch zur Teilnahme und Beteiligung zu motivieren. Dabei wurde auch der Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Gesundheit von Mitarbeiter/innen reflektiert. Im Rahmen einer großen Mitarbeiterveranstaltung erfolgte ein Kick Off mit allen Mitarbeiter/innen. Alle Führungskräfte haben daran teilgenommen. Mitarbeiter/innen erhielten

allgemeine Information über das Projekt, Informationen zur bevorstehenden Gesundheitsbefragung und konnten sich aktiv zu Fragen von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz austauschen. Der Name des Projektes, der im Rahmen einer internen Ausschreibung bei Mitarbeiter/innen und Lehrlingen erhoben wurde, wurde bekannt gegeben. Bei dieser Veranstaltung wurde die BGF Charta unterzeichnet. 70 % der Mitarbeiter/innen haben an der Abendveranstaltung teilgenommen. Die Gesundheitsbefragung mittels SALSA Fragebogenerhebung erfolgte von Mai bis Juni 2013. Die Beteiligung war mit 75 % sehr hoch. Die Ergebnisse wurden von August bis Oktober an alle Führungskräfte und Mitarbeiter/innen kommuniziert. Eine anonyme Krankenstandanalyse erfolgte in Kooperation mit NÖGKK. Die Gesundheitsquote wurde intern berechnet, eine Altersstrukturanalyse ebenfalls intern durchgeführt.

Im Rahmen von 5 extern moderierten Gesundheitszirkeln wurden im Zeitraum von September 2013 bis November 2013 mit Vertreter/innen aller Arbeitsbereiche und Funktionen arbeitsbezogene Belastungen und Ressourcen sowie darauf aufbauend verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen entwickelt. 38% aller Mitarbeiter/innen haben an den Gesundheitszirkeln teilgenommen. Die Vorschläge wurden in der Steuerungsgruppe und mit den Marktleiterinnen besprochen und Entscheidung zur Umsetzung getroffen. Begleitend wurde die Evaluierung der psychischen Belastungen durchgeführt und die Ergebnisse in die Maßnahmenplanung und Umsetzung aufgenommen. Diese erfolgte im Zeitraum Jänner - Dezember 2014. 98% aller organisationsbezogenen Maßnahmen konnten umgesetzt werden. In den Bereichen Führung - Kommunikation und Feedback, Information und Mitsprache - Einführung von Morgenbesprechungen, Team- und Mitarbeitergesprächen, Anpassungen bei Arbeitszeit - Dienstplangestaltung, Verbesserung von Arbeitsabläufen - Zusammenarbeit, Ausstattung (Neuanschaffung von Sesseln, Reparatur der Kassa ..) wurden Maßnahmen umgesetzt. Entlastungen beim Heben & Tragen konnten durch Vereinbarungen mit Lieferanten von SPAR (Anordnung von Produktgruppen in den Lieferwägen (leicht oben /schwer unten) bzw. Reparatur von Rollwägen) erzielt werden. Im Umgang mit schwierigen Kunden und zur besseren Orientierung für Mitarbeiter/innen wurde ein verbindlicher Leitfaden zum Umgang mit Beschwerden mit Führungskräften, Mitarbeiter/innen und Geschäftsführung gemeinsam erarbeitet. Darüber hinaus wurden Workshops im Rahmen eines Audits Beruf & Familie durchgeführt. Eine Verleihung der Auszeichnung „Familienfreundlicher Betrieb“ folgte. Bei verhaltensorientierten Maßnahmen wurden folgende Aktivitäten umgesetzt. Kurse für einen „gesunden Rücken“ - Rückenchecks und Wirbelsäu-

len Training sowie Schulungen zu Ergonomie wie richtiges Heben /Tragen/ Sitzen in Kooperation mit der AUVA im Rahmen von Sicherheits- und Gesundheitstagen direkt an den Standorten durchgeführt. Ernährungsangebote, wie Vitamin-, Obstwochen u. Wasserwochen, eine gemeinsame gesunde Jause und die Möglichkeit, warmes Essen kostengünstig für die Familie mit nach Hause zu nehmen. Ein umfangreiches Massageangebot und das Angebot von energetischen Verfahren wie z.B. Bioresonanz. Ein Teamtraining für Lehrlinge im Hochseilerlebnispark, Teambuilding und Schnuppergolf für alle Mitarbeiter/innen, individuelle Stresstests mittels Biofeedback und Entspannungstipps in den Filialen, Schulungen zum positiven Umgang mit Beschwerden und allgemeine Schulungen zum Thema Führung sowie „Gesundes Führen“. Die Veranstaltungen wurden laufend und sehr anschaulich in Form eines Veranstaltungskalenders sowie in Form von Gemeinsam Gesund Infobriefen (Vorankündigungen, Nachberichte, Projektzwischenberichte), in den jeweiligen Filialen ausgehängt, darüber hinaus wurde das Projekt auch bei Mitarbeiterbesprechungen und Besprechungen von Führungskräften laufend kommuniziert. Bei 22 Aktivitäten nahmen insgesamt 620 Mitarbeiter/innen teil.

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?

Das Projekt wurde intern und mit externer Unterstützung bei der Gesundheitsbefragung mittels SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) und bei der laufenden Prozessevaluation evaluiert. Es wurden zwei Gesundheitsbefragungen zu Beginn und am Ende des Projektes durchgeführt. Über zusätzliche Items des Instrumentes 12 F (Gallup) konnten darüber hinaus detaillierte Informationen zum Thema Führung gewonnen werden. Der Rücklauf war beim ersten mal mit 75% sehr hoch, beim zweiten mal mit 78% erfreulicherweise noch höher. Der Fragebogen war für die Mitarbeiter/innen gut verständlich und lieferte insbesondere durch die Interpretation der Ergebnisse des externen Experten Dr. Scharinger interessante Informationen im Hinblick

auf Führung und Arbeitsgestaltung und Organisationskultur. Im internen Vergleich konnten die entsprechenden Entwicklungen in den einzelnen Arbeitsbereichen gut nachvollzogen und Handlungsfelder abgeleitet werden. Die laufende Prozessreflexion wurde von der externen Projektbegleitung Mag. Helga Pesserer im Rahmen des Zwischenberichtes an den FGÖ sowie bei Steuerungssitzungen und laufenden Arbeitssitzungen mit dem Projektteam moderiert. Diese Reflexion war sehr hilfreich im Hinblick auf realistische inhaltliche Zielsetzungen in Verbindung mit persönlichen Erwartungen und Wünschen der internen Projektleitung und Geschäftsführung

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

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

Stellen Sie insbesondere dar

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

Die Beteiligungsquote an den Aktivitäten war mit über 60% ausreichend hoch. Das Ziel, dass sich mehr Mitarbeiter/innen als in den Jahren davor an den Aktivitäten beteiligen konnte erreicht werden. Die Gesamtbeurteilung des Projektes fällt mit rund 83% „sehr gut“ oder „gut“ sehr positiv aus.

Die zweite Gesundheitsbefragung mittels SALSA Fragebogen fand wie geplant im Jänner 2015 statt. Das Gesundheitsbewusstsein und die subjektive Einschätzung des Gesundheitsbefindens verbesserten sich deutlich.

Ein Großteil der bereits vorhandenen sozialen Ressourcen konnten nochmals deutlich gesteigert werden. Einige wesentliche Belastungsfaktoren wie körperliche Arbeitshaltung, monotone Tätigkeit, Bildschirmarbeit) konnten deut-

lich reduziert werden. Auch Belastungsfaktoren wie Zeitdruck, soziale Konflikte sind insgesamt deutlich gesunken, auch wenn sie in manchen Bereichen etwas gestiegen sind. Der Faktor kollegialer Zusammenhalt und Unterstützung konnte weiter gestärkt werden; dies betrifft auch die Mitarbeiterorientierung des Vorgesetztenverhaltens – hier gibt es deutlich Verbesserungen. An der Verbesserung einzelner Aspekte des Führungsverhaltens wird auch zukünftig weiter gearbeitet. Auf der Ebene des Sozialklimas kommt es zu unterschiedlichen Entwicklungen in den Filialen und Mitarbeitergruppen. Das Betriebsklima wird nach wie vor positiv, die Arbeitszufriedenheit wird deutlich positiver eingeschätzt.

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.

Aus Sicht der internen Projektleitung war die durchgängige externe Beratung und Unterstützung im Projektmanagement sehr hilfreich. Der konsequente Verweis auf Planungs- und Umsetzungsschritte half auch den internen Verantwortlichen „am Ball“ zu bleiben. Natürlich auch die finanziellen Ressourcen, die durch die Förderung des FGÖ dafür zur Verfügung standen. Hinderlich in so einem umfangreichen Projekt ist die Gradwanderung zwischen dem Wunsch, ALLE bzw. möglichst viele Mitarbeiter/innen einzubeziehen dabei aber auch den wirtschaftlichen Anforderungen an einen adäquaten Einsatz von Personalressourcen gerecht zu werden. Der „Zeitfaktor“ im Sinne von Personalkosten musste intern immer wieder, wohlüberlegt im Sinne der Projektziele aber auch im Sinne der wirtschaftlichen Möglichkeiten berücksichtigt werden. Diese Auseinandersetzung wurde im Rahmen der Möglichkeiten sehr konstruktiv geführt. Daran lässt sich auch erkennen, inwiefern das Projekt von der Geschäftsleitung wirklich „GEWOLLT“ ist. Aus Sicht der externen Projektleitung war dies im Unternehmen Prauchner jedenfalls gegeben.

Eine wichtige Lernerfahrung für die interne Projektleitung war es, in Fällen geringerer Beteiligung von Mitarbeiter/innen, dies nicht persönlich zu nehmen, sondern die Tatsache im Rahmen der Projektreflexion zwar zu überdenken, den Mitarbeiter/innen aber auch ihren Anteil an Mitverantwortung

zu übertragen und nicht „gekränkt“ zu sein, wenn diese sich bei manchen Veranstaltungen weniger beteiligten als erwartet. Letztendlich war die Gesamtbeteiligung ja durchaus positiv – eine „gesundheitsfördernde“ Erkenntnis für die Personalleitung auch für zukünftige Projekte im Unternehmen. Als interne Personalverantwortliche wurde die Projektleitung auch daran erinnert, wie wichtig ein laufendes Schulungs- und Coachingangebot für Mitarbeiter/innen ist. Insbesondere die umfassende Qualifizierung von Mitarbeiter/innen und Weiterbildungen bzw. Coachings für Führungskräfte und vor allem auch Nachwuchsführungskräften zum Thema Führung & Kommunikation mit ausreichend Möglichkeit, sich dazu intern auszutauschen wurde als sehr positiv bewertet. Diese werden jedenfalls ab Herbst 2015 weitergeführt.

Anhang

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

1. Endbericht Gemeinsam G´ sund – BGF der Marke Prauchner

2. Projektkommunikation

- Gemeinsam G´ sund Überblick 05,06,07,08–2014
- Gemeinsam G´ sund Infobriefe Nr.1,2,3,4,5,6,7

3. Maßnahmenumsetzung

- Veranstaltungseinladungen
- Teilnehmer/innen Überblick
- Fotos

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.