**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** | 2826 |
| **Projekttitel** | so geht gesund |
| **Projektträger/in** | hollu Systemhygiene GmbH |
| **Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten** | 25 Monate |
| **Schwerpunktzielgruppe/n** | Arbeiter |
| **Erreichte  Zielgruppengröße** | alle MitarbeiterInnen |
| **Zentrale Kooperationspartner/innen** | TGKK und Dr. Dagmar Conrad |
| **Autoren/Autorinnen** | **Sandra Holzer/Madlin Scharmer** |
| **Emailadresse/n  Ansprechpartner/innen** | **s.holzer@hollu.com/m.scharmer@hollu.com** |
| **Weblink/Homepage** | [www.hollu.com](http://www.hollu.com) |
| **Datum** | 29.03.2019 |

## Kurzzusammenfassung

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

* Projektbeschreibung (Projektbegründung, Zielsetzung, [Setting](http://www.fgoe.org/gesundheitsfoerderung/glossar/?distLet=all&view=setting)/s und [Zielgruppe](http://www.fgoe.org/gesundheitsfoerderung/glossar/?distLet=all&view=zielgruppe)/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen)
* Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

Bei hollu wird größter Wert auf gesunde MitarbeiterInnen gelegt und es ist der Geschäftsführung ein großes Anliegen seine MitarbeiterInnen dabei zu unterstützen gesund zu bleiben. Außerdem möchte hollu ein attraktiver Arbeitgeber mit vielfältigen Angeboten für seine MitarbeiterInnen sein, um ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben zu schaffen.

Ziel war es das Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen zu steigern, eine gesundheitliche Chancengerechtigkeit herzustellen, BGF in der Unternehmensstruktur zu verankern und eine hohe Teilnahmezahl bei den Maßnahmen zu erreichen.

Die Zielgruppen im Speziellen umfassten Angelernte bzw. HilfsarbeiterInnen, FacharbeiterInnen, Angestellte, Lehrlinge, Führungskräfte und ältere ArbeitnehmerInnen. Es wurden jedoch Maßnahmen für alle MitarbeiterInnnen aus Zirl und den Niederlassungen angeboten.

Nach der Kick Off Veranstaltung hat die erste Gesundheitsbefragung stattgefunden und diese Ergebnisse waren die Basis für die Gesundheitszirkel. Im Rahmen der Projektsteuerungsgruppe wurden die Maßnahmen abgeleitet und anschließend umgesetzt.

Während der Projektlaufzeit von 25 Monaten wurden wir zum einen von der TGKK unterstützt, sowie von Dr. Dagmar Conrad.

Der Projekterfolg wird mit der 2. Mitarbeiterbefragung belegt. Bei der ersten Befragung wurde ein ABI Wert von 41,38 erzielt und bei der 2. Befragung ein Wert von 42,34. Beispielsweise wurden die Krankenstandstage gegenüber dem Vorjahr reduziert.

Eine Herausforderung war es Maßnahmen anzubieten, welche sowohl in Zirl als auch an den Niederlassungen umsetzbar waren. Auf Grund der Wohndistanzen und der geringen MitarbeiterInnenanzahl bei den Niederlassungen mussten wir statt beispielsweise Fitnesskurse vor Ort einen Kostenzuschuss anbieten. Diese Maßnahmen wurden weniger angenommen, da hier vermutlich der soziale Kontakt fehlte.

Betriebliche Gesundheitsförderung wurde in den Jahresplänen und der BSc verankert und somit finden auch nach Projektende laufend Maßnahmen und Steuerungsgruppen-Sitzungen statt. Betriebliche Gesundheitsförderung ist somit ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur.

## 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.

Das im Rahmen der Balanced Scorecard 2015 formulierte Ziel ein Betriebliches Gesundheitsmanagement zu entwickeln, wurde von der Projektleiterin Sandra Holzer vorangetrieben. Wir haben uns mit der Moserholding und dem Alpenresort Schwarz ausgetauscht und Maßnahmen, welche in diesen Betrieben gut angenommen wurden, für hollu evaluiert. Beide Unternehmen haben bereits das BGF Gütesiegel erhalten.

* Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.

Von Beginn an war die Erreichbarkeit der AußendienstmitarbeiterInnen ein Problem. Die Mitarbeiter der Produktion und Logistik haben nicht alle eine Firmen-Mailadresse und daher war die Kommunikation mit dieser Zielgruppe etwas schwieriger. Die Einführung eines Intranets hätte die Kommunikation ebenso erleichtert.

* das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.

In Zirl war das Setting passend, da hier der größte Teil der MitarbeiterInnen angesiedelt ist. Die Betriebsgebäude in Zirl bieten auch eine tolle Infrastruktur um abwechslungsreiche Maßnahmen anzubieten. Bei den Niederlassungen stellten die teilweise kleinen Räumlichkeiten eine Schwierigkeit dar und die niedrige MitarbeiterInnenanzahl vor Ort.

* die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).

Multiplikatoren des Projekts sind das Projektteam, die AbteilungsleiterInnen, die Geschäftsführung, unsere Arbeitsmedizinerin

Generell wurden alle MitarbeiterInnen in das Projekt miteingebunden, wobei auf Hilfsarbeiter im Speziellen eingegangen wurde.

* die Zielsetzungen des Projekts - angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Die Änderung der Bereichsstruktur bringt deutliche Verbesserung wie zB kürzere Kommunikationswege, schnellere Entscheidungsfindung etc.

## Projektdurchführung

Beschreiben Sie

* welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.

Termine mit Steuerungsgruppe:

Kick-Off: Die Kick-Off Veranstaltungen wurden im Februar/März 2016 abgehalten.

Erste Gesundheitsbefragung: Diese Befragung fand im März/April 2016 statt.

Gesundheitszirkel: Im Maj/Juni/Juli haben Gesundheitszirkel stattgefunden.

Maßnahmenumsetzung: es wurde darauf geachtet, dass jedes Monat mindestens 1 BGF Aktivität angeboten wurde

Zweite Gesundheitsbefragung: Diese Befragung wurde im November 2018 durchgeführt.

* die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.

Projektauftraggeber, Projektleiter, Projektteam, Steuerungsgruppe, Gesundheitszirkel, Externe Projektberaterin und Kooperationspartnerin,

* umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.

Kooperation mit TGKK (Frau Stern und Herr Frizzi) und Dr. Dagmar Conrad

* allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.

Im Zuge des Projekts haben wir mit Constance Wibmer eine neue Arbeitsmedizinerin beauftragt, da Frau Wibmer mehr Tätigkeiten im Bereich BGF abdecken kann als unser ursprünglicher Arbeitsmediziner.

## Evaluationskonzept

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

* welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.

Wir haben uns für die Selbstevaluation entschieden, da Frau Holzer ausreichend Erfahrung in diesem Bereich hat und während der gesamten Projektlaufzeit ständig dokumentiert wurde. Zudem hat zu Beginn und gegen Ende des Projekts eine Gesundheitsbefragung stattgefunden. Ebenso waren die Gesundheitszirkel und der direkte Kontakt zu den MitarbeiterInnen für die Evaluation sehr aufschlussreich.

* das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)

Zu Beginn und gegen Ende des Projekts hat die Gesundheitsbefragung (Abi Plus) stattgefunden. Die drei offenen Fragen bei der Gesundheitsbefragung brachten uns zahlreiche Wortmeldungen, welche uns ein sehr detailliertes Bild über das Wohlergehen und die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen wiederspiegelten.

Auch die Gesundheitszirkel, welche durch unsere externe Projektberaterin Dr. Dagmar Conrad, moderiert wurden, waren ein wichtiges Evaluationsinstrument. In Summe fanden 4 Gesundheitszirkel, davon drei in Zirl und eine in Linz statt. Es wurde bei der Zusammensetzung der Gruppe darauf geachtet, dass alle Abteilungen (Zirl und NL) vertreten waren, damit wir auf alle Problemstellungen und Bedürfnisse eingehen konnten.

Auch der erste Controllingbericht und die Steuerungsgruppentreffen wurden als wertvolles Evaluationsinstrument empfunden.

* 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?

Sowohl die Gesundheitszirkel als auch die Gesundheitsbefragungen waren sehr wertvoll um das Projekt in die richtige Richtung zu lenken und für die MitarbeiterInnen die passenden Maßnahmen anzubieten. Die Bestätigung erhielten wir durch die zweite Gesundheitsbefragung, da sich die Werte verbessert haben.

* + Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?

Ja durch die zweite Gesundheitsbefragung erhielten wir wertvolles Feedback, was wir für den weiteren Projektverlauf berücksichtigen müssen (Maßnahmen für Außendienst und Niederlassungen). Zudem ging daraus hervor welche Maßnahmen gut ankamen, welche Verbesserungen bislang durch die Maßnahmen erzielt wurden und was sich die MitarbeiterInnen zusätzlich wünschen.

* + Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Die Vielzahl der Wortmeldungen der MitarbeiterInnen unterstützte die Projektleiterin in der Argumentation und für die Umsetzung der Maßnahmen bei der Geschäftsführung.

## 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.

Durch das Projekt ist es uns gelungen bei einigen MitarbeiterInnen das Gesundheitsbewusstsein zu schärfen (sich gesünder zu ernähren, mehr Sport zu betreiben, etc.). Weiters hat das Projekt die gemeinschaftlichen Aktivitäten gefördert und somit konnten sich die MitarbeiterInnen aus den unterschiedlichen Abteilungen besser kennenlernen. Zudem nutzten manche Abteilungen die BGF Aktivitäten auch als Teambuilding-Event. Die Erweiterung der Bereichsstruktur sorgte für kürzere Abstimmungswege und somit können Entscheidungen rascher getroffen werden. Ebenso fühlen sich einige MitarbeiterInnen durch das Projekt mehr wertgeschätzt. Im Laufe der Projektzeit wurde den MitarbeiterInnen vermittelt, dass ihre Inputs ernst genommen wurden und auch umgesetzt bzw. realisiert wurden.

* welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.

Das einzig negative Ergebnis war, dass manche Angebote auf Grund der Reichweite nur in Zirl angeboten wurden und somit nicht alle Angebote für alle MitarbeiterInnen zugänglich waren. Ansonsten waren alle Ergebnisse durch und durch positiv.

* 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.

Es wurden alle MitarbeiterInnen ins Projekt miteingebunden. Die Angebote waren sehr breit aufgestellt, denn sie deckten die Bereiche Bewegung, Ergonomie, Entspannung, Ernährung, Arbeitsmedizin ab. Somit war für alle Alters-, Berufs- und Gesellschaftsschichten ein passendes Angebot dabei.

* welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.

Gut bewährt:

E-Bike Aktion

Fitnesskurse

Grillfest

Vortrag gesunder Schlaf

Rad- bzw. Wanderausflug

Ergonomische Einstellung der Arbeitsplätze

Sehtests

Eisstockschießen

Ernährungsvortrag

Obst

Workshop Heben & Tragen

Kühlboxen LKW

Rauchfreies Logistikgebäude

Änderung der Bereichsstruktur

Ausstattung Produktion Kühlgeräte

Asphaltierungsarbeiten im Bereich Werksgebäude

Weniger gut bewährt:

Lauftreff

Ergonomie-Videos

Aktivpause

* inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.

Die Führungskräfte wurden von den Schwerpunktzielgruppen am meisten mit ins Projekt miteingebunden. Sie wurden teilweise im Vorfeld über Entscheidungen informiert und hatten Mitspracherecht bei Entscheidungen. Für die Angelernten oder Hilfsarbeiter wurde ein eigener Gesundheitszirkel organisiert. Die älteren ArbeitnehmerInnen standen dem Projekt skeptisch gegenüber, da diese der Meinung waren, dass sie vom Projekt nicht mehr profitieren, da sie ohnehin bald in Pension gehen. Durch persönliche Ansprachen konnten wir einen Teil dieser Gruppe vom Gegenteil überzeugen.

* ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.

Erfreulicherweise wurden alle Ziele erreicht

* ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.

Das Projekt war auf alle MitarbeiterInnen ausgerichtet und es konnten sich alle am Projekt beteiligen. Die Erreichung der AußendienstmitarbeiterInnen und der MitarbeiterInnen an den Niederlassungen erwies sich schwieriger. Wir mussten für diese Gruppen spezielle Maßnahmen und Angebote schnüren.

* ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.

Betriebliche Gesundheitsförderung wurde in der hollu Balanced Scorecard und den Jahresplänen verankert und somit bleibt es ein fixer Bestandteil. Ebenso bleibt das Projektteam aufrecht, welches sich zukünftig um die Angebote und die Kommunikation seitens BGF kümmert.

* ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.

Das Projekt, wie es bei hollu durchgeführt wurde, kann so gut wie von jedem Unternehmen umgesetzt werden. Es sind auch bereits andere Unternehmen während der Projektlaufzeit auf uns zugekommen und haben sich Ratschläge und Feedback über unser BGF Projekt eingeholt.

* welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.

Integrierung BGF in Balanced Scorecard und Jahrespläne. Es werden zukünftig Stimmungsparameter abgefragt und Bedarfserhebungen bezüglich BGF Aktivitäten durchgeführt. Berichte in unserer MitarbeiterInnenzeitschrift „Wolke“.

## Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

* die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.

Ein förderlicher Faktor war, dass die Geschäftsführung voll und ganz hinter diesem Projekt stand und es für die GF ein wesentliches Ziel ist, das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu fördern und die Mitarbeiter bis hin zur Pension und darüber hinaus gesund zu erhalten. Zusätzlich war entscheidend, dass die Projektleiterin das Projekt laufend vorangetrieben hat. Wichtig war zudem die Partizipation der MitarbeiterInnen und die transparente Kommunikation über den wesentlichen Projektverlauf.

Der Zeitplan war sehr knapp bemessen und auf Grund des laufenden Tagesgeschäftes hat sich der Zeitplan teilweise etwas nach hinten geschoben.

* für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Wir besuchten bei der Kick-Off-Veranstaltung alle Abteilungen und Niederlassungen persönlich und konnten somit den Großteil der MitarbeiterInnen persönlich über das Projekt informieren. Nur dadurch konnten wir eine so hohe Beteiligung bei der ersten Gesundheitsbefragung erzielen. Den Zeitplan nicht zu straff wählen und Urlaubsmonate berücksichtigen. Aktivitäten finden, welche für alle MitarbeiterInnen zugänglich sind (Berücksichtigung von Arbeitszeiten, Arbeitsort, etc.).

* was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

Wir würden eine kleinere Steuerungsgruppe wählen, damit Termine einfacher zu finden und die Zeitleisten somit besser einzuhalten sind. Mehr spezielle Maßnahmen für die AußendienstmitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen an den Niederlassungen anbieten, was wir auch für das kommende Geschäftsjahr berücksichtig haben.

# Anhang

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

* Holluvital Folder

*Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:*

* *Projektablaufplan*
* *Projektrollenplan*
* *Evaluationsendbericht*
* *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
* *Befragungsergebnisse*
* *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
* *Seminarpläne, Curricula*
* *Veranstaltungsprogramme und –dokumentationen, Tagungsbände*
* *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
* *Projektpräsentationen*
* *Projektprodukte wie Handbücher etc.*
* *Pressemeldungen*

**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.