



# 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.*

<b>Projektnummer</b>	2037
<b>Projekttitel</b>	SLK in Balance
<b>Projekträger/in</b>	SLK GesmbH, 5020 Salzburg, Maria-Cebotari-Str.3
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	2011 – 2013 36 Monate
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Führungskräfte Mitarbeiter
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	Führungskräfte: 7 Personen Erwachsene Mitarbeiter: 43 Personen
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	FGÖ – Fonds Gesundes Österreich
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Susanna Köplinger
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	<a href="mailto:susanna.koeplinger@slk.at">susanna.koeplinger@slk.at</a> Susanna Köplinger – interne Projektleitern <a href="mailto:office@ksk-health-consult.com">office@ksk-health-consult.com</a> Karin Kappacher KSK – externe Projektleiterin
<b>Weblink/Homepage</b>	<a href="http://www.slk.at">www.slk.at</a>
<b>Datum</b>	28.02.2014

## 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)

Aufgrund gesundheitlicher Probleme im Unternehmen, ausgehend von schnellem Wachstum, veränderten Märkten, demografischem Wandel und wachsender Ansprüche an die Arbeitswelt wurde die Idee entwickelt ein Gesundheitsförderungsprojekt für alle MitarbeiterInnen zu initiieren. Um die täglichen Herausforderungen bewältigen zu können, bedarf es neben der internen Zusammenarbeit und Vernetzung der Geschäftsbereiche, eigenverantwortlicher, engagierter und motivierter Mitarbeiter die den Unternehmenserfolg mitsteuern.

Ziel war alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte zu erreichen, BGF soll allen MitarbeiterInnen/Führungskräften bekannt sein.

Als Multiplikatoren wurden zwei Mitarbeiter/In als Gesundheitszirkelmoderatoren ausgebildet.

Jahresschwerpunkte:

1. Jahr „Bewegung“
2. Jahr „Mentales“
3. Jahr „Ernährung“

Laufzeit drei Jahre – 2011 – 2013

Kooperationspartner – FGÖ Fonds Gesundes Österreich  
– OÖ GKK  
– KSK Health Consult e.U.

- Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

Als wichtigste Lernerfahrung hat sich in der SLK GesmbH herausgestellt, dass eine ständige Verbesserung der Firmenstrukturen und eine permanente Durchleuchtung der gestellten Arbeitsanforderungen auf dessen Umsetzbarkeit unumgänglich ist.

Diese Verbesserungen schlagen sich langfristig und nachhaltig in der Gesundheit und Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen nieder.

## 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.

Zweck und Gegenstand der SLK GesmbH ist die gemeinnützige Bereitstellung von Dienstleistungen für die Land- und Forstwirtschaft, die Lebensmittelwirtschaft und für landwirtschaftsnahe Umweltbereiche. Das Dienstleistungsspektrum umfasst die Kontrolle und Zertifizierung

von nationalen und internationalen Qualitätsnormen. Die SLK GesmbH arbeitet nach den Grundsätzen der Europäischen Norm für Zertifizierungsstellen.

Diese Tätigkeiten sind zum Großteil saisonabhängig und bergen ein hohes Belastungs- und Stresspotential für alle Beteiligten.

Die Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes erfolgte nach den Grundprinzipien der „Luxemburger Deklaration“ in Form der „KSK Health Balance“ – ganzheitlich, integrativ, partizipativ und systematisch.

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

Ziel des Projektes war die Förderung von gesundem Verhalten, Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und der Eigenverantwortung in Bezug auf das geistige und soziale Wohlbefinden.

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

Das Projekt beteiligte alle 5 Fachbereiche der SLK GesmbH.

Saisonabhängige Spitzenzeiten und der Umgang mit sich daraus ergebenden Problemen.

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

Bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der SLK GesmbH wurde die gesamte Belegschaft angesprochen. Die Führungskräfte sind ebenso Teil der primären Zielgruppe, ihnen kommt jedoch zusätzlich die Rolle der Multiplikatoren und des Projektteams zu.

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

Die interne Kommunikation ist verbessert.

Gesundheitsförderliche Führung ist etabliert.

Ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima, geprägt von Anstand, Respekt, gegenseitiger Wertschätzung und Vertrauen ist geschaffen.

BGF ist nachhaltig im Unternehmen verankert.

### 3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.
  1. Planungsphase: Etablierung der Steuerungsgruppe und des Projektteams; Festlegung des Konzeptes, der Strategie und der Methoden; Beschreibung der Ziele, Erststellung und Spezifizierung des Projektplanes; regelmäßige Projektsitzungen mit Protokoll
  2. Sensibilisierungsphase und IST-Analyse: Führungskräfte und Mitarbeiter wurden mit dem BGF-Konzept vertraut gemacht; in der Kick-off Veranstaltung wurden alle Beteiligten über

das Projekt, die Chancen und Projektziele informiert; Datenerhebung erfolgte mittels SALSA-Fragebogens

3. Partizipative Entwicklung – Gesundheitszirkel: je ein Gesundheitszirkel für Führungskräfte und Mitarbeiter mit 6 – 8 Mitgliedern wurde von einer externen Gesundheitszirkelmoderatorin abgehalten; die Ergebnisse wurden der Steuerungsgruppe zur Entscheidung über die Umsetzung der Maßnahmen übermittelt
4. Maßnahmenumsetzung: in der Kick-off Veranstaltung wurden die Mitarbeiter und deren Angehörige über das Projekt informiert – BGF berücksichtigt sowohl die Verhaltens- wie auch Verhältnisebene; mit den Ergebnissen aus den Gesundheitszirkeln wird ein 3-Jahresprogramm erarbeitet; ausgewählte Netzwerkpartner sind für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig
5. Evaluierung: zur Bewertung des Projekterfolges wurde eine interne Evaluierung zu Beginn und zu Ende des Projektes mittels SALSA-Fragebogens durchgeführt

- die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.  
Für den Projektablauf: Geschäftsleitung, FachbereichsleiterInnen, Personalleitung, MitarbeiterInnen, Sicherheitsfachkraft, GesundheitszirkelmoderatorInnen, externe Partner, externe Projektleitung, Fonds Gesundes Österreich, OÖGKK.  
Projektsteuerungsgruppe: Geschäftsführer, Leitung Personal/interne Projektleitung, Fachbereichsleitung QS, Fachbereichsleitung Biokontrolle/Sicherheitsfachkraft, externe Projektleitung.
- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.  
Fonds Gesundes Österreich, OÖGKK (SALSA-Fragebogen), KSK Health Consult e.U. (externe Projektleitung) UNIQA Health Service GmbH (VitalTruck), Mag. Michael Haberberger (Bewegung), Mag. Herbert Laux (Richtiges Sitzen im Auto), Karoline Schöndorfer ak. Mentaltrainerin (Mentales), Mag. Christina Frauenschuh (Ernährung), Mag. Andreas Thomasser (Ernährung)
- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.  
Maßnahmen mit wöchentlich ein bis zwei Stunden haben sich aufgrund der langen Anfahrtswege unserer vielen Außendienstmitarbeiter als nicht durchführbar herausgestellt, deshalb wurden die Maßnahmen in Ganztagesworkshops angeboten.

## 4. Evaluationskonzept

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

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.  
Aufgrund der Größe des Settings haben wir uns für eine interne Evaluation entschieden. Die Basis dafür bildeten die Ergebnisse aus der ersten und zweiten MitarbeiterInnenbefragung; die angebotenen Maßnahmen wurden mittels Feedbackbögen evaluiert.
- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)  
Mittels standardisiertem SALSA-Fragebogen zu Beginn und Ende des Projektes konnten die Veränderungen sichtbar gemacht werden. Jede angebotene Maßnahme wurde sofort mittels Feedbackbogen aus dem SLK QM System von den MitarbeiterInnen bewertet.
- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:

Diese Evaluation hat sich aus unserer Sicht bestens bewährt.

- Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?  
Fragestellungen und die Art der Durchführung waren dem Projektprozess angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes.
- Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?  
Aus der Evaluation konnten entsprechende Projektergebnisse abgeleitet werden.
- Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?  
Die Evaluation des Gesundheitsprojektes hat sich bewährt, es konnten nützliche Befunde für die Zielerreichung abgeleitet werden.

## 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.  
Die Grundsätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind fest im Unternehmen verankert – das Firmenleitbild wurde unter Berücksichtigung gesundheitsfördernder Aspekte überarbeitet. Die Führungskräfte kennen die Wesenszüge gesundheitsförderlicher Führung und schätzen deren Wichtigkeit.  
Die Mitarbeiter bringen in den Gesundheitszirkeln Verbesserungsvorschläge ein und beteiligen sich zahlreich an den angebotenen Maßnahmen.  
Wissenstand aller Mitarbeiter ist durch die Information mittels Newsletter gleich!
- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.  
Als wichtigste Lernerfahrung hat sich in der SLK GesmbH herausgestellt, dass eine ständige Verbesserung der Firmenstrukturen, eine permanente Durchleuchtung der gestellten Arbeitsanforderungen auf dessen Umsetzbarkeit unumgänglich ist. Zu Projektbeginn war die Wichtigkeit dieses Prozesses noch nicht erkennbar.  
BGF benötigt Zeit um Akzeptanz für Veränderungen zu erhalten, bis Umstellungen greifen und zur Verinnerlichung.  
Die angebotenen Maßnahmen, das miteinander was unternehmen wirkt sich auch sehr positiv auf die Kommunikation untereinander aus.
- 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.  
Die Vorgesetzten haben sich intensiv um Verbesserung der Verhältnisse bemüht. Die MitarbeiterInnen wurden bei der Maßnahmenplanung stark eingebunden, was die Akzeptanz und Motivation hoch hielt.
- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.  
Die Maßnahmen werden aufgrund der Außendiensttätigkeit vieler unserer Mitarbeiter nur mehr als Ganztagesworkshop angeboten. Maßnahmen mit wöchentlich ein bis zwei Stunden haben sich als nicht durchführbar erwiesen.

- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.  
Unsere Schwerpunktzielgruppen Führungskräfte haben sich zu 100% beteiligt – förderlich dabei war, dass sich diese Gruppe nur aus 7 Personen zusammensetzt – schwierig war manchmal die Terminfindung.  
Unsere Schwerpunktgruppe Mitarbeiter hat sich zu ca. 62% an den angebotenen Maßnahmen beteiligt – förderlich war das gute Betriebsklima – hinderlich hingegen die langen Anfahrtswege, da die SLK Mitarbeiter über ganz Österreich „verstreut“ leben.
- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.  
BGF ist allen Mitarbeitern bekannt – jeder einzelne kann Ideen und Vorschläge einbringen, Führungskräfte sind Vorbilder und unterstützen bei der Umsetzung der Maßnahmen und Verbesserungsvorschläge.  
Zwei MitarbeiterInnen wurden zu Gesundheitszirkelmoderatoren ausgebildet und werden auch in den folgenden Jahren die Gesundheitszirkel abhalten.
- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.  
Die Partizipation der Führungskräfte liegt bei 100%. Die Führungskräfte fördern die Mitarbeiter und lassen die BGF-Werte in den beruflichen Alltag miteinfließen.  
Die Mitarbeiter beteiligten sich zu 62% an den angebotenen Maßnahmen, damit konnte das gesteckte Ziel 50% Beteiligung der Mitarbeiter sogar übertroffen werden.
- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.  
Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld werden auch in Zukunft unter Berücksichtigung gesundheitsfördernder Aspekte durchleuchtet.  
Gesundheit soll auch künftig Thema in Betrieb bleiben, dazu werden pro Jahr 2 Ganztagesworkshops angeboten. Die Mitarbeiter erhalten auch weiterhin per e-mail Anregungen zu gesunder Ernährung, Bewegung und Methoden zum Stressabbau. Das Bewusstsein für Gesundheit muss bei den Mitarbeitern geschaffen und immer in Erinnerung gebracht werden.  
Die Themen Stressprävention und -management werden auch weiterhin behandelt, die Kommunikation untereinander wird auch weiterhin gestärkt.  
Von den Mitarbeitern selbst organisierte Aktivitäten, wie Schifahren, Klettern, Bergtouren usw. werden vom Unternehmen unterstützt und gegebenenfalls die Kosten für Liftkarten, etc. übernommen.
- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.  
Das Projekt kann sicher auch in anderen Dienstleistungsbetrieben umgesetzt werden. Auch hier wird die Außendiensttätigkeit der Mitarbeiter möglicherweise eine Hürde sein. Gute Kommunikation untereinander und die ständige Wissensvermittlung schafft diesen „WIR“ Gedanken der zur Festigung der Unternehmenskultur nötig ist.  
Unser Vision ist und bleibt:  
„Gesunde und leistungsfähige MitarbeiterInnen in einem gesunden und leistungsfähigen Unternehmen“.
- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgsversprechend scheinen.

Die jährlich stattfindenden Gesundheitszirkel werden von den als Gesundheitszirkelmoderatoren ausgebildeten MitarbeiterInnen der SLK GesmbH abgehalten.

Alle MitarbeiterInnen können Ideen und Verbesserungsvorschläge einbringen; bereits während des Projektes, aber auch danach, wurde und wird sehr viel Wert auf die eigenständige Weiterentwicklung von Aktivitäten und Maßnahmen gelegt.

Das Firmenleitbild wird „gelebt“.

## 6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.  
Die Vorgesetzten haben sich intensiv mit der Verbesserung der Verhältnisse beschäftigt und standen zu 100% hinter dem Projekt.  
Durch das relativ kleine Setting ist ein individuelles Eingehen auf die Teilnehmer und Arbeiten in kleinen Gruppen möglich. Die gegenseitige Motivation und Unterstützung ist einer unserer größten Erfolgsfaktoren.  
Der Projektzeitraum ist mit drei Jahren relativ kurz bemessen. Es ist schwierig alle Maßnahmen neben dem betrieblichen Alltag abzuwickeln.  
Projektaufbau, Projektstruktur und Projektevaluation erwiesen sich neben den beruflichen Anforderungen als sehr umfangreich und arbeitsintensiv.
- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.  
Für Projektleitung und Projektteam genügend zeitliche Ressourcen einplanen. Die Förderabwicklung erwies sich als sehr zeitintensiv.
- was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.  
Die 3 Jahre Gesundheitsprojekt haben sich als eine intensive Zeit herausgestellt. Es wurden viele Maßnahmen in kurzen Abständen durchgeführt. Der zeitliche Spielraum war neben dem betrieblichen Alltag sehr begrenzt. Für zukünftige Projekte würden wir einen längeren Projektzeitraum bevorzugen.  
Maßnahmen sollen so eingesetzt werden dass jeder die Zeit zum Verinnerlichen und Umsetzen von Erfahrungen hat; regelmäßig wiederholt und erinnert werden kann, bevor Neues eingeflochten wird; Führungskräfte und Mitarbeiter gut mit den Veränderungen umgehen können.

## Anhang

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

- Projektablaufplan
- Projektrollenliste
- SLK Firmenleitbild

*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.