

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse



**P+K zählt
das Krokodil**

Projektnummer	2515
Projekttitel	P+K zählt das Krokodil
Projektträger/in	P+K Unternehmensberatung GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	1.9.2015 bis 15.3.2017, 18,5 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	1.9.2015 bis 15.3.2017
Erreichte Zielgruppengröße	10 MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	Fonds gesundes Österreich, TGKK
Autoren/Autorinnen	Petra Kittinger, Katharina Sparlinek, BA
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	p.kittinger@pk-gmbh.at k.sparlinek@pk-gmbh.at
Weblink/Homepage	www.pk-gmbh.at
Datum	31.5.2017

1. Kurzzusammenfassung

Wir sind eine Unternehmensberatung mit rund 10 MitarbeiterInnen. Die meisten sind ProjektleiterInnen, die eigenverantwortlich Beratungsprojekte über ein Jahr betreuen. Mit dem BGF-Projekt „P+K zählt das Krokodil“ haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen in unserem Betrieb so zu gestalten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und motiviert arbeiten können. Daher richten wir unsere Unternehmenspolitik maßgeblich an den Prinzipien der Betrieblichen Gesundheitsförderung aus.

Die Zielgruppe waren alle MitarbeiterInnen im Betrieb, sowie die Mitarbeiterinnen in Elternkarenz. Das Setting war der Arbeitsplatz.

Die Projektlaufzeit betrug 18,5 Monate, vom 1. September 2015 bis 15. März 2017. Wir starteten mit einer Fragebogenerhebung des IST-Zustandes der betrieblichen Gesundheit. Dann wurden 3 Gesundheitszirkel eingerichtet, die sich folgenden Themen widmeten: Arbeitsumgebung und Kommunikation Arbeitsorganisation sowie Elternkarenz/Eingliederungsmanagement.

Die umzusetzenden Maßnahmen betrafen zum großen Teil Aktivitäten der Verhältnisprävention, wie beispielsweise Optimierung der Planung oder Einrichten eines zusätzlichen Arbeitsplatzes. In den regelmäßig stattfindenden Gesundheitszirkel wurden diese Maßnahmen reflektiert und gegebenenfalls angepasst. Zum Projektende führten wir zur Evaluation des Projektes eine neuerliche Fragebogenerhebung des IST-Zustandes durch. Die Ergebnisse zeigten, dass es mit dem Projekt sehr gut gelungen ist, unsere gesetzten Ziele zu erreichen.

Empfehlungen: Ein straffes Projektmanagement ist sehr förderlich für den Projekterfolg. Die an die Steuerungsgruppe übermittelten Maßnahmen sind zeitnah zu entscheiden, Maßnahmen, die sich rasch umsetzen lassen, führen zu Quick-wins.

2. Projektkonzept

Unser Unternehmen begleitet viele Betriebe dabei, die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen zu sichern und zu erhöhen. Wir haben uns daher zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen im eigenen Betrieb zu durchleuchten und zu optimieren, sodass ein gesundes und motiviertes Arbeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig gesichert ist.

Eine große Herausforderung ist das Zeitmanagement in unserem Unternehmen. Die vielen Projektarbeiten bedingen, dass die MitarbeiterInnen ihre zeitlichen Ressourcen im Griff haben. Wir wollten diese „Zeit“-Krokodile zähmen und starteten daher im September 2015 das BGF-Projekt. Den Antrag haben wir mit Unterstützung der Tiroler Gebietskrankenkasse gemacht. Wir haben uns kein konkretes Vorläuferprojekt als Anleihe genommen.

Für das Setting haben wir unseren Arbeitsplatz gewählt. Die Gesundheitszirkel haben wir in einem Raum unserer Arbeitsstätte abgehalten, das auch sonst für Teambesprechungen verwendet wird. Dies war für die MitarbeiterInnen eine vertraute und gewohnte Umgebung.

Die Zielgruppe waren alle MitarbeiterInnen. Aufgrund unseres kleinen Teams (rund 10 MitarbeiterInnen) konnten alle MitarbeiterInnen aktiv in den Gesundheitszirkel mitwirken.

Die wesentlichsten Zielsetzungen unseres Projektes waren:

- Implementierung des Gesundheitsbegriffes in die Unternehmenskultur und ins Qualitätsmanagement
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Zeitmanagements
- Verbesserung der Arbeitsauslastung und Urlaubsplanung
- MitarbeiterInnen sollen mit Freude arbeiten und bis ins Pensionseintrittsalter gesund arbeiten können
- Zufriedenheit der MitarbeiterInnen erhöhen
- Nachhaltige Verbesserung der Work-Life-Balance
- Chancengleichheit im Betrieb für alle MitarbeiterInnen
- Verbesserung der Organisation von MitarbeiterInnen in Eltern-Karenz, rascher und verantwortungsvoller Wiedereinstieg von MitarbeiterInnen nach der Eltern-Karenz
- Langfristige Steigerung der Gesundheit und Produktivität der MitarbeiterInnen
- Bindung der MitarbeiterInnen ans Unternehmen

3. Projektdurchführung

Wir haben unser BGF-Projekt wie folgt umgesetzt.

Einrichten einer Steuerungsgruppe – September 2015

Die Steuerungsgruppe umfasst drei Personen (Geschäftsführerin und 2 Projektleiterinnen). Sie planen und steuern das Projekt. Die Steuerungsgruppe hat sich bisher rund 1x/Monat getroffen.

Information an MitarbeiterInnen – Oktober 2015

Es wurde ein Treffen mit allen MitarbeiterInnen organisiert. Das Projekt wurde seitens der MitarbeiterInnen sehr positiv aufgenommen.

Erhebung IST-Situation MitarbeiterInnen – November 2015

Die Erhebung erfolgte anonym mittels Fragebogen. Alle MitarbeiterInnen haben den Fragebogen ausgefüllt. Die BGF-ProjektleiterInnen werteten die Antworten aus und erstellten einen Bericht, der grafisch aufbereitet wurde.

Rückspielen der Ergebnisse– Dezember 2015

Es wurde ein Treffen mit allen MitarbeiterInnen organisiert, bei dem die Ergebnisse der Befragung rückgespielt wurden.

Gesundheitszirkel – Dezember 2015 – laufend

Es wurden 3 Gesundheitszirkel eingerichtet.

Der erste Gesundheitszirkel widmet sich dem Thema der **Arbeitsumgebung und Kommunikation**. Der zweite Gesundheitszirkel dem Thema der **Arbeitsorganisation** und der dritte dem Thema **Elternkarenz/Eingliederungsmanagement**. Die Gesundheitszirkel wurden jeweils von einer ProjektleiterIn moderiert.

(erste) Umsetzung ab Jänner 2016

Nach Entscheidung der Steuerungsgruppe wurde im Jänner 2016 mit der Umsetzung der ersten Maßnahmen begonnen. Ein paar Maßnahmen konnten sehr rasch umgesetzt werden. Im Laufe des 1. Halbjahres nach weiteren Gesundheitszirkeln folgten noch weitere Aktivitäten zur Umsetzung.

Evaluation – Neuerliche IST-Erhebung – Jänner 2017

Im Jänner 2017 wurde die Evaluation des Projektes mit allen MitarbeiterInnen durchgeführt. Dazu füllten alle den gleichen Fragebogen wie zu Beginn des Projektes aus. Die Ergebnisse wurden ausgewertet und mit den Ergebnissen vor einem Jahr verglichen.

Rückspielen der Ergebnisse und Ableiten neuer Maßnahmen – Februar 2017

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung und der Vergleich zur Erhebung aus dem Jahr 2015 wurden rückgespielt.

(zweite) Umsetzung – Februar 2017 bis laufend

Die Steuerungsgruppe hat über weitere Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung entschieden, deren Umsetzung sofort eingeleitet wurde.

Projektende

Mit 15.3.2017 endete offiziell das eingereichte BGF-Projekt.

4. Evaluationskonzept

Wir haben eine Selbstevaluation durchgeführt.

Ein Jahr nach der ersten Erhebung führten die BGF-Projektleiterinnen eine weitere anonyme Fragebogenerhebung mit allen MitarbeiterInnen zur Erhebung des IST-Zustandes der betrieblichen Gesundheit durch. Die Ergebnisse wurden in einem Bericht grafisch aufbereitet und mit den Ergebnissen des Vorjahres verglichen. So konnten die wesentlichen Änderungen festgestellt werden.

Die Ergebnisse wurden dann allen MitarbeiterInnen in einem Treffen rückgespielt. Die wesentlichsten Veränderungen wurden besprochen und diskutiert. Weitere Maßnahmenvorschläge wurden eingeholt.

Diese Evaluationsmethode hat sich sehr gut bewährt, weil alle Beteiligten die positiven Veränderungen des betrieblichen Gesundheitsempfindens messen konnten. Die Evaluation lieferte uns nützliche Ergebnisse zum Messen der Zielerreichung.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Das betriebliche Gesundheitsempfinden der MitarbeiterInnen war bereits am Beginn des Projektes in vielen Bereichen sehr positiv. Aus der Ist-Erhebung konnten in jenen Bereichen, die verbesserungsbedürftig waren, sinnvolle Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden. Das Ergebnis der Evaluation zeigt uns, dass wir am richtigen Weg sind. Beispielsweise hat sich das Zeitmanagement verbessert, die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen ist noch mehr gestiegen.

Auffallend war, dass die umgesetzten Maßnahmen zum großen Teil Aktivitäten der **Verhältnisprävention** betrafen. Es wurde einerseits darauf gezielt, bestehende Belastungen zu reduzieren und andererseits auch Ressourcen aufzubauen. Wesentliche organisatorische Maßnahmen wurden in den Bereichen der **Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Kommunikation** und der **Eingliederung in Elternkarenz** umgesetzt.

Unser kleines Team ermöglichte es, alle MitarbeiterInnen in die Gesundheitszirkel mit einzubeziehen. Das Einbinden aller MitarbeiterInnen in den Prozess hat bewirkt, dass sich auch alle mit den getroffenen Maßnahmen identifizieren konnten, was sehr förderlich für die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen war und somit für die Zielerreichung des Projektes. Die Förderung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit war damit voll gegeben.

Sehr gut bewährt haben sich die straffe Projektorganisation und die konsequente Durchführung des Projektes. Die Gesundheitszirkel wurden in regelmäßigen Abständen abgehalten. Diese wurden durch die BGF-Projektleiterinnen vorbereitet, effektiv moderiert und nachbereitet. Maßnahmenvorschläge wurden zeitnah an die Steuerungsgruppe weitergeleitet, was zu raschen Entscheidungen bezüglich der Umsetzung der Maßnahmen führte. Beispielsweise führten Anschaffungen bestimmter Arbeitsmittel zu Quick-wins am Beginn des Projektes.

Die Gesundheitszirkel wurden sehr gut angenommen. Dies förderte das Einbinden der MitarbeiterInnen. In regelmäßigen Abständen wurde die Umsetzung der Maßnahmen reflektiert – was es wiederum ermöglichte Anpassungen der Maßnahmen vorzunehmen.

Aus unserer Sicht hat sich die umgesetzte Vorgehensweise sehr gut bewährt und wir würden diese wieder so machen. Unsere gesetzten Zielsetzungen konnten bereits zum größten Teil erreicht werden. Wir werden künftig einmal im Jahr eine IST-Erhebung mit allen MitarbeiterInnen durchführen und Maßnahmen zur Optimierung der betrieblichen Gesundheit umsetzen. Die bereits erzielten Wirkungen wollen wir durch regelmäßige Reflexion beibehalten und stärken. Die Zielgruppenerreichung war voll gegeben.

Unsere Vorgehensweise des Projektes kann in allen betrieblichen Settings mit einer Zielgruppengröße bis rund 50 MitarbeiterInnen angewandt werden.

Für das Team und die Steuergruppe hat sich das Projekt bereits in den Arbeitsalltag integriert, sodass für uns das Projekt nicht endet. Bereits im Sommer 2017 wird die BGF-Projektleitung die neuen Maßnahmen reflektieren.

Wir wollen die Nachhaltigkeit insofern sichern, indem wir das Projekt in gewohnter Form weiter fortführen. Die aufgebauten Strukturen, wie Projektleitung, Gesundheitszirkel und Steuerungsgruppe wollen wir beibehalten. Die BGF-Projektleitung wird einmal im Jahr die betriebliche Gesundheit der MitarbeiterInnen erheben, auswerten und rückspielen. Rund 3 – 4 Mal im Jahr werden die Gesundheitszirkel durchgeführt, Maßnahmen vorgeschlagen und Maßnahmen reflektiert.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Sehr förderlich für die Implementierung des BGF-Projektes war, dass die MitarbeiterInnen von Anfang an informiert und in das Projekt miteinbezogen wurden. Ein professionelles Projektmanagement, ein straffer Zeitplan, zeitnahe Entscheidungen seitens der Steuerungsgruppe führten rasch zu den ersten empfundenen Erfolgen.

Im ersten Jahr betrafen die umgesetzten Maßnahmen zum großen Teil Aktivitäten der Verhältnisprävention. Nach der zweiten Erhebung des IST-Zustandes der betrieblichen Gesundheit der MitarbeiterInnen verlagerten sich die Maßnahmen auf die Verhaltensebene, wie beispielsweise Schulungen.

Wir können die regelmäßige Reflexion der gesetzten Aktivitäten in den Gesundheitszirkel sehr empfehlen. Einerseits zeigte es den MitarbeiterInnen, dass die Umsetzung der Maßnahmen auch geprüft wird. Andererseits förderte sie die Kommunikation der Teammitglieder und es entstanden aus manchen gesetzten Maßnahmen weitere Ideen und Vorschläge, die zu zielführenden Umsetzungen führten. Bei Bedarf wurden die Maßnahmen angepasst und optimiert.

Die Methode der Gesundheitszirkel erweist sich als äußerst nützlich, da die Beteiligten sich in einer kleinen Gruppe einbringen können. In angenehmer Atmosphäre lassen sich kreative Vorschläge erarbeiten.