

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	2463
Projekttitle	HERESCHWERKE aktiv und energievoll
Projektträger/in	Hereschwerke Regeltechnik GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	1.1.2014 bis 15.11.2016
Schwerpunktzielgruppe/n	Menschen mit niedrigem Einkommen / Bildungsniveau Beide Geschlechter Führungskräfte
Erreichte Zielgruppengröße	120 Mitarbeiter
Zentrale Kooperationspartner/innen	GKK, research-team, forum energetix
Autoren/Autorinnen	DI (FH) Daniela Fidler
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	daniela.fidler@hereschwerke.com
Weblink/Homepage	www.hereschwerke.com
Datum	15.11.2016

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

1. Kurzzusammenfassung
<p>Projektbeschreibung</p> <p>Entscheidungsgrundlage zur Initiierung dieses Projekts waren die Ergebnisse der Evaluierung der psychischen Belastung, welche die Bedürfnisse nach Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung aufgezeigt haben.</p> <p>Ziel des 2 ½ jährigen – BGF Projektes ist die Implementierung nachhaltiger Prozesse zu einer gesamtheitlichen Betrachtung des Gesundheitsbereiches. Darunter fallen die Förderung des Gesundheitsbewusstseins, die gesundheitsförderliche Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen sowie die Förderung der Eigenverantwortung und Motivation der Mitarbeiterinnen zu gesundheitsbewusstem Verhalten.</p> <p>Zentrale Projektschritte, welche sich im Rahmen des BGF-Projektes „Hereschwerke – aktiv und energievoll“ für eine erfolgreiche Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung zeigten, waren unter anderem die Projektplanung mit der Installierung einer Steuergruppe sowie Projektgruppe, die Sensibilisierung aller Führungskräfte und MitarbeiterInnen im Unternehmen, Gesundheitsveranstaltungen, Mitarbeiterbefragungen, sowie Maßnahmenableitungen in Gesundheitszirkeln. Alle MitarbeiterInnen hatten im gesamten Verlauf die Möglichkeit sich an die definierten Schnittstellen zu wenden bzw. an den Aktionen zu beteiligen.</p> <p>Als große Herausforderung zeigte sich die Kommunikation der Projektinhalte an alle Mitarbeiter, v.a. der auswertigen Personen. Hier konnte ein größeres Handlungsfeld im Rahmen der 2. Befragung festgestellt werden. Als Maßnahme werden nun die Besetzungen der Projektgruppe neu überdacht, um eine bessere Vernetzung und Stellvertretung der einzelnen Zielgruppen des Projektes zu gewährleisten. Auch die Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und das Commitment auf Führungsebene zeigt sich nach wie vor als Herausforderung, deren Bewältigung nur auf individueller Ebene möglich ist und auch erfolgen wird. Wesentliche Erfolgsfaktoren sind in einem solchen Projekt der Einbezug von Multiplikatoren und der Führungskräfte in wesentliche Bereiche. Wesentliche Hürden waren tatsächlich die zeitlichen Ressourcen von Projektmitarbeitern, und dass eine laufende Sensibilisierung zum Thema Gesundheit über die gesamte Projektlaufzeit notwendig ist.</p> <p>Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wesentlicher Teil von Organisationsentwicklungen. Um ein Verständnis dafür zu entwickeln, ist es notwendig, das Thema Gesundheit Führungskräften von Projektbeginn an näher zu bringen. Projektmitgliedern müssen entsprechende zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um proaktiv etwas bewegen zu können.</p>

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.

2. Projektkonzept

Die HERESCHWERKE Regeltechnik GmbH ist das führende Unternehmen am Gebiet der Elektro- und Gebäudetechnik in Österreich. Der Erfolg der 1889 gegründeten Unternehmensgruppe begründet sich vor allem durch die hervorragende Qualität unserer Dienstleistungen.

Daher bedarf es motivierter, gesunder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr Fachwissen ins Unternehmen einbringen und mit Begeisterung ihr Wissen laufend in Fortbildungen vertiefen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit steigender Komplexität und Aufgabenvielfalt, sowie Zeitdruck und ständiger Erreichbarkeit in ihrem Arbeitsbereich konfrontiert, da das Baunebengewerbe einem ausgeprägten Druck durch Mitbewerber und stetigem Preiskampf unterliegt. Viele leiden daher unter Stress bedingt durch die konzentrierten Arbeitsmengen sowie den steigenden Anforderungen an Flexibilität. Die Bedürfnisse der Innen- und Außendienstmitarbeiter (Montage) unterscheiden sich dabei auf Grund der verschiedenen Tätigkeiten und beruflichen Gegebenheiten jedoch sehr stark.

Der Geschäftsführung ist es daher ein zentrales Anliegen, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dauerhaft möglichst gute Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen und somit zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz beizutragen.

Das Projekt wurde durch unsere externen Partner research-team und forum energetix unterstützt. Beide Partner weisen im Bereich BGF langjährige Erfahrung und dementsprechende Referenzen auf. Dadurch konnte die Qualität und das notwendige Know-How als Grundlage für das BGF Projekt gesichert werden. Durch den Ausstieg und keiner Nachbesetzung von Frau Mag. Harzl aus dem Unternehmen forum energetix, wurde das weitere Vorgehen mit dem Beratungsunternehmen research-team allein durchgeführt. Weitere Expertise bezogen wir von der GKK, welche im Rahmen des Projektes mit demensprechenden Angeboten von Prospekten und Foldern unterstützt hat.

Große Herausforderungen in Verbindung mit Gesundheitsdeterminanten waren:

- Erreichung aller MitarbeiterInnen v.a. im Außendienst auf den Baustellen
- Sensibilisierung aller Führungskräfte für die Wichtigkeit des Projektes
- Langfristige Motivationserhaltung für die Teilnahme und Wichtigkeit des Themas Gesundheit
- Belastungen am Arbeitsplatz v.a. im Außendienstbereich
- Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit auf Verhaltens- und Verhältnisebene

Das BGF Projekt umfasste zu Beginn die Standorte Wildon und Wien. Auf Grund eines Großprojektes, welches bereits im Jahr 2008 gestartet wurde, wurden Mitarbeiter mit Wohnsitz in der Steiermark unter der Woche in Wien beschäftigt. Nach Abschluss dieses Projektes (im Zeitraum des 2. Controllingberichtes) wurde nur mehr das Setting Wildon herangezogen. Die große Herausforderung bestand in der Erreichung aller Mitarbeiter im Rahmen dieser Settings, zumal vor allem die Führung vor Ort auch jeweils eine große Rolle spielte.

Folgende Zielgruppen sollten im Rahmen des BGF Projektes unter dem Aspekt Chancengerechtigkeit/Partizipation erreicht werden:

- Menschen mit niedrigem Einkommen / Bildungsniveau
- Beide Geschlechter
- Führungskräfte

Alle Zielgruppen konnten im Rahmen des Projektes erreicht werden, jedoch mit unterschiedlichem Output (siehe Reflexion). Aus den Zielgruppen konnten auch Multiplikatoren zur Sicherung der Nachhaltigkeit gewonnen werden (Gesundheitszirkelmoderatoren und BGF Projektleitung). Neben den Zielgruppen hat sich das Steuerungsteam auch konkrete Ziele zur Umsetzung gesetzt. Globales Ziel des Projekts sollte die nachhaltige Implementierung des BGF Prozesses in das laufende Management sein. Um dieses langfristige Ziel zu erreichen hat sich Hereschwerke weitere Ziele im Rahmen des Projektes gesetzt:

- Große Beteiligung auf MitarbeiterInnenseite
- Steigendes Betriebsklima und "Wir-Gefühl"
- Bewusstsein zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz wecken
- Eigenverantwortlichkeit für das Thema Gesundheit wecken und Bewusstsein, dass man sich aktiv beteiligt
- Gesundheit in den Alltag integrieren
- Arbeitsmedizin wird stärker in Anspruch genommen
- Wahrung von Datenschutz und Anonymität der MitarbeiterInnen

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.

3. Projektdurchführung

Die Aktivitäten und Methoden wurden wie folgt durchgeführt (Zusammenfassung):

Projektplanung mit Projektleitung, Steuergruppe und Projektteam

Die erste Detailplanung und Erstellung des Projektkonzeptes sowie Erstellung Zeitplan und Projektrollenliste erfolgte mit der Projektleitung parallel des Verfassens des FGÖ Antrages.

Danach wurde das Konzept der Projektgruppe und Steuergruppe vorgestellt und diskutiert. Weiters wurden die Projekt- und Steuergruppenmitglieder, die auch als MultiplikatorInnen im Projekt fungieren sollten, intensiv über das Thema Gesundheit sensibilisiert. Ziel war es die MultiplikatorInnen gut zu informieren und in die Projektplanung mit einzubeziehen.

Ein breit aufgestelltes Projektteam mit allen wesentlichen VertreterInnen der unterschiedlichsten MitarbeiterInnengruppen wurde installiert. Auch wurde die Arbeitspsychologin und der Arbeitsmediziner ins Projektteam integriert. Die Steuergruppe, bestehend aus Führungskräften und Bereichsleitern, erwies sich als sehr interessiert und engagiert und wurde somit zu den Projektgruppentreffen eingeladen. Dies ermöglichte rasche Entscheidungen im Projektverlauf und ersparte komplizierte Informationsschienen. Sehr zum Vorteil der Projektgruppe und aller MitarbeiterInnen.

Führungskräfte-Sensibilisierung

Die Führungskräfte wurden in einer halbtägigen Veranstaltung zum Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und "Gesundheit" sensibilisiert. Ihnen wurde auch, ähnlich wie der Projekt- und Steuergruppe, das Konzept vorgestellt und im Detail diskutiert. Vor allem in die Detail - Planung des Ablaufs der MitarbeiterInnenbefragung und des Kick-offs wurden die Führungskräfte stark mit einbezogen.

Kick-Off Veranstaltung

Bei der Kick-Off Veranstaltung haben 70 Personen der Belegschaft teilgenommen. Alle MitarbeiterInnen wurden zu diesem Kick-off eingeladen. Dazu wurden den MitarbeiterInnen ein persönliches Einladungsschreiben – per Mail und Post – mit dem dazugehörigen Rahmenprogramm übermittelt. Ebenso wurde ein Großteil der MitarbeiterInnen persönlich vom Projektteam oder den Führungskräften bzgl. einer Teilnahme angesprochen!

Das Kick-Off hat am 5. und 6. Mai 2014 stattgefunden. Ziel war es die MitarbeiterInnen an diesem Tag zu sensibilisieren, zu informieren und Ihnen die Möglichkeit zu bieten den Status-Quo Ihrer Gesundheit zu testen. In weiterer Folge war es natürlich auch Ziel, das Interesse der MitarbeiterInnen für das BGF-Projekt zu wecken und sie für das Projekt und weitere Teilnahmen zu motivieren.

Methoden: Vorträge, praktische Übungen, Gesundheitschecks, Informationsmaterial

Aufbau / Programm des kick-offs

- Überreichung der BGF-Charta durch die GKK an die Geschäftsführung
- Bekenntnis der GF
- Impulsvortrag zum Thema „Das Wundermittel Sport“
- Stationen zum Thema:
 - Wirbelsäule
 - Ausdauer
 - Koordination

- Ernährung
- Gespräche u. Diskussionen mit den anwesenden SpezialistInnen und Sportmedizinern des forum energetix

Die MitarbeiterInnen hatten die Möglichkeit sich sowohl für den Impulsvortrag anzumelden, als auch für jede Station einen Termin zu vereinbaren, um unnötige Wartezeiten zu vermeiden.

Im Eingangsfoyer wurde Informationsmaterial des FGÖ und der STGKK rund um das Thema Gesundheit und Ernährung zur freien Entnahme angeboten.

1. MitarbeiterInnenbefragung (IST-Analyse)

Die MitarbeiterInnenbefragung hat wie geplant mit einer 62,8 % Beteiligung der MitarbeiterInnen stattgefunden. Die Analyse durch die MitarbeiterInnenbefragung ermöglichte eine Ableitung von Stärken und Handlungsfeldern für das Unternehmen.

Im Fragebogen kamen Fragen zur Arbeitszufriedenheit, zu Erholung und Beanspruchung und zum Gesundheitsverhalten (Ernährung, Bewegung/Sport, Rauchverhalten) der MitarbeiterInnen zum Einsatz.

Inhalte der Befragung wurden in einem gemeinsamen Workshop mit research-team erarbeitet. Die Befragung wurde mittels Papier-Bleistift Fragebögen durchgeführt und die Anonymität wurde durch die externe Auswertung von research-team gewährleistet. Die Ergebnisse wurden der Steuer- und Projektgruppe persönlich präsentiert. Für die MitarbeiterInnen wurden diese schriftlich zusammengefasst und versendet bzw. verteilt. Mit den Stärken und Handlungsfeldern auf Verhaltens- und Verhältnisebene wird nun in den Gesundheitszirkeln weitergearbeitet bzw. die Gesundheitszirkel Themen definiert.

Als Dankeschön für die Teilnahme wurde jede/r/m MitarbeiterIn eine Trinkflasche mit dem Logo des BGF-Projektes übergeben.

Gesundheitszirkel

Die Einladung zu den Gesundheitszirkeln erfolgte mit der Aussendung der Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung.

Erneut wurden alle MitarbeiterInnen zu den Gesundheitszirkeln eingeladen, die sich aus eigenem Interesse zur Partizipation melden konnten. Fixiert wurden zwei Themenschwerpunkte. Ein Gesundheitszirkel wird zum Thema Verhalten (Ernährung, Bewegung/Sport, Rauchen) und ein weiterer zum Thema Verhältnisse (Unternehmensstrukturen, Arbeitsplatz, Vereinbarkeit Familie/Beruf,...) stattfinden. Als Grundlage dienen die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung.

Die Gesundheitszirkel wurden von einer externen Expertin moderiert.

Die Beteiligung erwies sich als eher gering, synonym zu den anderen Veranstaltungen. Dies lag einerseits an der nicht optimalen internen Kommunikation zwischen Projektgruppe und MitarbeiterInnen, als auch an der sich erst langsam ändernden Kultur der Partizipation und des Commitments zum Unternehmen mit den kommenden Change Prozessen. Das Projektteam wurde daraufhin einbezogen, um den KollegInnen die Veranstaltung erneut schmackhaft zu machen. So konnten wir schlussendlich für den ersten Workshop zum Thema Verhalten 8 MitarbeiterInnen und für den zweiten Workshop zum Thema Verhältnisse 10 MitarbeiterInnen gewinnen.

Die Gesundheitszirkel wurden extern von der Expertin, Frau Mag. Harzl (forum energetix) moderiert. Unser Projektteammittglied, welches die Ausbildung zur Gesundheitszirkelmoderatorin abgeschlossen hatte, hat ebenfalls an der Veranstaltung als ZuhörerIn teilgenommen, um ihr bisher erlangtes Wissen

nun in der Praxis zu erleben, und so einige Tipps und Tricks daraus für weiterführende Gesundheitszirkel zu erlangen. Die Nachhaltigkeit sollte durch diese Vorgehensweise bei zukünftigen Moderationen gewährleistet werden.

Als Grundlage für beide Workshops dienten die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung.

Auszug aus den Lösungsvorschlägen:

- Erstellung eines Freizeitwochenplans um Freizeit bewusst zu nutzen
- Jeder stellt sich selbst Regeln auf, und checkt z.B. ab 20 Uhr keine Mails mehr
- MA nehmen sich bewusst Pausen während des Arbeitstages
- Einführung von Stehpulten für Besprechungen
- Einführung einer gesunden Pausenkultur
- Stress-reduziertes Angebot durch das Unternehmen

Das umfangreiche Thema **Verhältnisse** (Unternehmensstrukturen, Arbeitsplatz, Vereinbarkeit Familie/Beruf,...) wurde an 2 Vormittagen (9. und 11.12.) in Workshops mit denselben 11 MitarbeiterInnen bearbeitet. Nach Priorisierung stellten sich drei Themen in den Vordergrund, welche durch die MitarbeiterInnen im Anschluss bearbeitet wurden.

Themen

- Wertschätzung
- Überstunden
- Austausch Abteilungen

Die weiteren Themengebiete wie Planung/Vorbereitung und Werkzeug-Materialausgabe, welche von den Mitarbeitern ebenfalls als Handlungsfelder genannt wurden, werden im Rahmen der weiterführenden Gesundheitszirkel nach Projektende thematisiert.

Langfristig sollen Gesundheitszirkel von internen GesundheitszirkelmoderatorInnen durchgeführt werden. Die Gesundheitszirkel haben sich bei der Ableitung von Maßnahmen sehr bewährt, da die MitarbeiterInnen als Experten für Ihre Arbeitsplätze herangezogen wurden und gemeinsam nach Lösungen gesucht wurde. So besteht auch die Möglichkeit, Maßnahmen abzuleiten, welche "spürbar" für die MitarbeiterInnen umzusetzen sind.

Ausbildung interner Projektleiter und Gesundheitszirkelmoderatoren beim FGÖ

Im Rahmen des Capacity Buildings wurde je eine interne Projektleiterin zur BGF Projektleitung und eine Mitarbeiterin zur Gesundheitszirkelmoderatorin ausgebildet. Die Ausbildung zur betrieblichen Gesundheitsmanagerin hat im Februar 2014 stattgefunden und erfolgte über den FGÖ. Die Ausbildungen sollen eine nachhaltige Sicherung der Prozesse (Projektmanagement sowie Maßnahmenableitung in den Gesundheitsthemen) gewährleisten.

Wissensvermittlung "Gesundes Führen" für Führungskräfte

Der Ganztages-Workshop "Gesundes Führen" für alle Führungskräfte im Unternehmen hat im September 2014 stattgefunden. Themen der Ausbildung waren "Was beeinflusst meine Gesundheit und die Gesundheit meiner MitarbeiterInnen", "Wie entsteht Stress und wie kann aus einer Aufgabe Stress werden", "Was ist Burnout", "Wie kann ich stark belastete MitarbeiterInnen erkennen und wie gehe ich damit um". Für alle Themen wurde der Bezug zum BGF Projekt hergestellt.

Vor dem Ganztages-Workshop gab es für alle Führungskräfte die Möglichkeit freiwillig ein "Gesundes Führen Screening" durchzuführen. Im Zuge dieses Screenings war ein Online Fragebogen auszufüllen und jeder/m TeilnehmerIn wurde ein Gutachten über sein/ihr eigenes "Gesundes Führungsverhalten" ausgehändigt.

Maßnahmen-Umsetzungsphase

Die Maßnahmenumsetzungsphase erfolgte über ein Jahr und beinhaltete die ausgearbeiteten Maßnahmen aus den Workshops (siehe oben). Der wichtigste Aspekt in dieser Phase stellte die Umsetzung der Maßnahmen dar, welche für alle MitarbeiterInnen spürbar sein sollten. Herausforderung hierbei spielte die Beibehaltung der kontinuierlichen Bearbeitung von Maßnahmen durch die Zuständigen der jeweiligen Umsetzung.

2. MitarbeiterInnenbefragung (Evaluierung)

Die Evaluierung des Projektes stellte einerseits die 2. MitarbeiterInnenbefragung, andererseits die interne Prozessevaluierung dar. Die MitarbeiterInnenbefragung wurde abermals vom externen Beratungsinstitut research-team begleitet. Es fand ein Planungstreffen zwischen der internen Projektleiterin und research-team statt, in welchem die inhaltliche Planung, sowie Rahmenbedingungen geklärt wurden. Die Befragung wurde wieder mittels Papier Bleistift Variante durchgeführt und lehnte sich inhaltlich an die letzte Befragung an, um einen Vergleich der Werte von 2014 zu erhalten. Am Ende des Fragebogens wurden Fragen zur Evaluierung und Verbesserung des Projektes eingesetzt.

Die Rücklaufquote bei der 2. Befragung fiel etwas geringer aus, als bei der ersten Befragung. Interne Umstrukturierungen und eine herausfordernde Kommunikation erwiesen sich als Beteiligungs-hemmende Faktoren. Die Ergebnisse zeigten klare Handlungsfelder, aber auch Stärken auf. Um in Zukunft wieder eine höhere Beteiligung zu erhalten und alle Führungskräfte besser in das Boot zu holen, wird es aufgrund der Ergebnisse eine Neuaufstellung der Projektgruppe geben. So sollen alle Schnittstellen in die unterschiedlichen Abteilungen genutzt werden, um eine effizientere Kommunikation zu gewährleisten.

Vernetzungen/Kooperationen

Kooperationen im Rahmen des Projektes wurden mit der GKK, research-team und forum energetix eingegangen!

Projektkonzept

Das geplante Projektkonzept, inkl. Struktur und Ablauf wurde abgesehen von kleineren personellen Änderungen, wie geplant eingehalten.

Controlling- und Endberichte FGÖ

Die Berichte wurden nach den Vorgaben des FGÖ und im Laufe des Projektes zu den gegebenen Deadlines erstellt.

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?

4. Evaluationskonzept

Die Prozessevaluation wird aufgrund der Ökonomie und Umfang des Projektes als Selbstevaluation durchgeführt. Die Themenstellungen der Evaluation umfassten jene der Richtlinien der Evaluation des FGÖ (siehe Homepage). Die Prozessevaluation wird weiterhin parallel zu laufenden Aktivitäten permanent durchgeführt, um einen optimalen Ablauf zu garantieren. So werden die Prozesse laufend überwacht und es kann bei Bedarf frühzeitig interveniert werden. Die Evaluation bezieht sich vom Projektablauf über die Kommunikation und Informationsweitergabe bis hin zum Ablauf und Inhalt von neuen Maßnahmen über das gesamte Projekt. Die laufende Maßnahnumsetzung wird zudem intern über eine stetig aktualisierte Maßnahmenliste überprüft und durch die definierten Zuständigkeiten zur Umsetzung gebracht. Es sollen beispielsweise folgende Fragen beantwortet werden:

- Läuft das Projekt wie geplant?
- Können sich alle MitarbeiterInnen wie geplant laufend partizipativ beteiligen?
- Sind die eingesetzten Methoden sinnvoll?
- Liegt man im Zeitplan?

Der „externe“ Blick des Evaluators aus dem Unternehmen auf viele Themen unterstützt im Prozessablauf und hilft so neue Wege einschlagen zu können und eine andere Sichtweise zu erhalten. Somit können wesentliche Maßnahmen, die möglicherweise dem Projektteam nicht bewusst sind, gezielt gesetzt werden. Der Umsetzungsprozess wird damit deutlich gestärkt und der trägt wesentlich zur Zielerreichung bei.

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.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Die Stärkung des Betriebsklimas ist in einigen Mitarbeiterkreisen spürbar, die sich gegenseitig anmieren, an Veranstaltungen und Aktivitäten teilzunehmen. Jedoch kann hier die Anzahl der Teilnehmer noch gesteigert werden. Zur Schaffung eines Gesundheitsbewusstseins am Arbeitsplatz hört man jedoch meist die Meinung, dass Gesundheit in den privaten Bereich gehört. Hier sollte noch vermehrt das Bewusstsein geschaffen werden, dass auch der Arbeitgeber mit Unterstützung seiner MA einen wesentlichen Beitrag zur individuellen Gesundheitsförderung im Setting Betrieb beizutragen hat.

Ein weiteres Ziel das verfolgt wurde, war die stärkere Inanspruchnahme der Arbeitsmedizin im Laufe des Projektes. Der neue Arbeitsmediziner ist durchaus im Unternehmen bekannt und war durch Berichten zu aktuellen Themen in den Mitarbeiternews auch immer wieder präsent.

Aus Sicht des internen Evaluators sind die Zeitabstände zwischen einzelnen Veranstaltungen zu groß. Mit regelmäßigen Updates und der Erstellung einer Broschüre mit dem dazugehörigen Projekt- ablauf haben wir versucht die MitarbeiterInnen schon von Start des Projektes über diesen andauernden Prozess zu informieren. Speziell bei Projekten, die über einen Zeitraum von mehreren Jahren abgewickelt werden, ist der regelmäßige Informationsfluss an die Mitarbeiter ausschlaggebend und hätte wie in unserem Fall sogar monatlich erfolgen müssen.

„Nichts geht über Quick-Wins“, diese Erkenntnis ist und bleibt wesentlich. Hier können Maßnahmen auf MA Ebene "spürbar" gemacht werden.

Der faire Zugang zur Chancengerechtigkeit wurde auf allen Zielebenen gewährleistet. Vom Projektziel der Beteiligung an der Maßnahmenfindung bis hin zur Wahrung von Datenschutz und Anonymität waren die Ziele auf alle Zielgruppen ausgelegt. Alle Schwerpunktzielgruppen konnten erreicht werden. Von Menschen mit niedrigem Einkommen, wie in unserem Fall Lehrlinge, bis hin zu beiden Geschlechtern ohne Einschränkungen und Führungskräften.

Die Prozesse, die durch die Vorgaben des FGÖ angeleitet werden, erweisen sich als sehr hilfreich um das Projekt strukturiert abwickeln zu können.

Der interne Evaluator sieht konkret die Problemstellung, dass einige Themen auch über das Projektende hinaus weiter thematisiert werden müssen. Das Tool der Gesundheitszirkel ist dabei ein wesentliches Element, das weiter genutzt werden muss. Hierbei ist zu beachten, dass im Rahmen solcher Workshops keine Mitglieder der Geschäftsführung anwesend sind, um eine offen und ehrliche Diskussion zu fördern.

Das Projekt wurde aus Sicht des Projektleiters erfolgreich abgeschlossen. Auch nach Projektabschluss wird es weiterhin ein Projektteam im Rahmen des BGF geben, die mit Aufgaben betraut werden. Die Geschäftsführung hat den Mehrwert und die Nachhaltigkeit des Projektes erkannt und möchte hier auch in Zukunft in das Humankapital investieren.

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.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Als förderliche Faktoren zur Erreichung der Ziele können angesehen werden:

- Strukturierter Aufbau des BGF-Projekts anhand des FGÖ-Leitfadens
- Einbeziehung der Führungskräfte und Multiplikatoren in den gesamten Prozess
- Gezielte Maßnahmen Verhalten – Verhältnis
- Zusammenhalt im Projektteam und Zusammenarbeit mit Betriebsarzt und MA-Vertretungen
- Laufende, regelmäßige Informationen zum Thema Gesundheit und zum Projekt an die Mitarbeiter

Während mangelnde Faktoren sind:

- Die mangelhaften zeitlichen Ressourcen von Projektteammitgliedern
- Die Abnahme der Motivation der Mitarbeiter für das Thema BGF (laufende Sensibilisierung notwendig)

Man kommt immer wieder zu dem Ergebnis, dass Kommunikation und die Einbeziehung der Mitarbeiter in Entscheidungen das Um und Auf in einem Projekt sind.

Kommunikation, um den Mitarbeitern laufend zu zeigen, welche Neuerungen/Anpassungen/Veränderungen/Maßnahmen etc. es gibt und deren Informationsgier somit zu löschen und auf der anderen Seite die Mitwirkung dieser bei Entscheidungen und Lösungsvorschlägen, um gezielte Maßnahmen zu schaffen und somit eine Begeisterung für das Thema Gesundheit zu generieren.

Je nach Unternehmenskultur funktioniert dies besser oder schlechter. Wir mussten feststellen, dass es eine Kultur zu ändern Jahre benötigt, und wir daher versuchen müssen, immer wieder direkt mit

den Mitarbeitern zu sprechen, diese einzuladen, auf Veranstaltungen hinzuweisen etc. um schlussendlich erfolgreich zu sein! Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wesentlicher Teil von Organisationsentwicklungen, und Verständnis dafür muss in allen Unternehmensebenen Einkehr finden. Vor allem das Commitment der Unternehmensleitung ist dafür ausschlaggebend.

Der Informationsaustausch sollte wie in unserem Fall über die Mitarbeiternews monatlich erfolgen. Auch wenn es keine wesentlichen Dinge zu berichten gibt, bleibt damit dennoch das Thema Gesundheit und auch das Projekt in den Köpfen der Mitarbeiter verankert.

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.