

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	3033
Projekttitle	Mehr Gesundheit in Kleinunternehmen – Untertitel: „Regionenansatz – Betriebliche Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben“
Projektträger/in	Koordinationsstelle des österreichischen Netzwerks BGF (ÖNBGF)/Österreichische Gesundheitskasse
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	1.9.2019 – 31.3.2022
Schwerpunktzielgruppe/n	Führungskräfte und MitarbeiterInnen aus Kleinunternehmen mit 1-5 MitarbeiterInnen (22 beteiligte Kleinunternehmen)
Zentrale Kooperationspartner/innen	ÖGK OÖ, ÖGK-NÖ, ÖGK-Slbg; Dachverband der SV-Träger
Autoren/Autorinnen	Gernot Loitzl, Christoph Heigl, Richard Birgmann,
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	Mag. Christoph Heigl christoph.heigl@oegk.at ; Mag. Gernot Loitzl office@gernot-loitzl.at
Datum	28.9.2022

1. Kurzzusammenfassung

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

1.1 Projektbeschreibung

Das Setting Kleinstbetrieb (unter 5 Mitarbeiter/innen) wurde bisher noch nicht mit Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung strukturell erreicht. Zielsetzung des vorliegenden Projektes war es, den ÖNBGF-Qualitätskriterien entsprechende BGF-Konzepte für diese Zielgruppe zu entwickeln, auf deren Praxistauglichkeit zu prüfen und bzgl. Wirkung/Ressourceneinsatz zu vergleichen. Der Projektansatz kann als eine Verbindung des Settings Betrieb mit dem Setting Region/Gemeinde verstanden werden.

Laufzeit Sept.2019-März 2022

Kooperationspartner: ÖGK NÖ; ÖGK OÖ; ÖGK Slbg.; Dachverband SV-Träger; Stadtgemeinde Ternitz, Stadtgemeinde Leonding

Setting Betrieb – je nach Betriebsgröße wurden unterschiedliche Beratungsmodelle angewandt – 22 Kleinstbetriebe von 1-5 MA in 4 Regionen schlossen ein eigenes, innerbetriebliches BGF-Projekt ab

Setting Gemeinde/Region: verschieden verhaltenspräventive Angebote für Unternehmen und Vernetzungsaktivitäten wurden gesetzt

1.2 Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

22 innerbetriebliche BGF-Projekte in Kleinstunternehmen wurden erfolgreich abgeschlossen. Der bislang bei Klein- und Mittelbetrieben bereits bewährte Ansatz des „BGF-UnternehmernInnenmodells Gesundes Führen“ hat sich mit inhaltlich leichten Adaptierungen auch für diese neue Zielgruppe der Kleinstbetriebe bewährt.

Die geplanten Aktivitäten, Angebote an verhaltenspräventiven Maßnahmen, Vernetzungsaktivitäten etc. konnten trotz intensiver Bewerbung hingegen leider wenig bis kaum umgesetzt werden. Die erwarteten Synergien und der Zusatznutzen durch das regionale Setting zeigten sich in der Praxis somit nur wenig, was zum Großteil der Coronapandemie, aber auch u.a. den mangelnden Ressourcen/anderen Prioritäten der beteiligten Regionen geschuldet war.

Die gewonnenen Erkenntnisse aus der Akquise und den Betriebsberatungen in Kleinstbetrieben flossen bereits in die Konzepterstellung für das ab 2022 harmonisierte BGF-Angebot der ÖGK sowie in die Weiterbildung der BeraterInnen des ÖGK-BeraterInnenpools mit ein. Ein praktischer Wissenstransfer fand somit bereits statt.

2. Projektkonzept

2.1. Projektvorgeschichte

Kleinstunternehmen (KU) haben auch in Österreich eine besondere Bedeutung für Beschäftigung und Wachstum. In der österreichischen Unternehmenslandschaft entfallen rund 71,3% auf Betriebe mit bis zu 5 MitarbeiterInnen.¹ Während BGF vor allem in großen Unternehmen bereits gut etabliert ist, konnte sie sich in Kleinstunternehmen bisher noch kaum verbreiten. Dennoch, schon allein aufgrund ihres hohen Verbreitungsgrades stellen die Kleinstbetriebe ein wichtiges Handlungsfeld der BGF dar.² Auch gibt das Österreichische Gesundheitsziel 1 mit seinem Wirkungsziel 2 vor, dass die Anzahl der Betriebe, die BGF systematisch umsetzen, gesteigert werden soll.

Auf dieser Basis beauftragte der Hauptverband der Sozialversicherungsträger im September 2016 ein Projekt zur Recherche bestehender Erfahrungen und Literatur bzgl. BGF in Kleinstbetrieben und Einpersonener Unternehmen. Die Entwicklung von Qualitätskriterien und möglicher Herangehensweisen zur Umsetzung von BGF in diesen Zielgruppen waren ebenso Teil des Projekts. Das Projekt wurde im Sommer 2017 abgeschlossen (Loitzl, G. & Mayer, M. 2017. „BGF in Einpersonen- und in Kleinstunternehmen“ - Interner Projektendbericht. Institut für Gesundheitsförderung und Prävention). Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus diesem Projekt wurden von September -Dezember 2018 weiter aufbereitet und in einem Kernteam ein Konzept zur praktischen Umsetzung erstellt. Dieses Konzept solle im Rahmen eines Pilotprojektes anhand mehrerer Modellprojekte in 3 Bundesländern praktisch erprobt werden.

2.2 Beschreibung und Analyse der Fragestellung/Problemstellung

Die Ergebnisse des oben genannten Vorprojekts 2017 sowie die Erfahrungen und Erkenntnisse aus Praxisprojekten für die „angrenzende“ Zielgruppe der Kleinbetriebe (ab rd. 5 MA) ergeben folgendes Bild: Einerseits bestünde aufgrund des hohen Verbreitungsgrades dieser Unternehmensgröße in Österreich und auch aufgrund der besonderen, auch gesundheitsrelevanten Herausforderungen für UnternehmerInnen und MitarbeiterInnen in Kleinstbetrieben ein hoher Bedarf an gezielten BGF-Angeboten für dieses Betriebssegment. Besondere Herausforderungen gerade für die UnternehmerInnen in Kleinstunternehmen bestehen unter anderem darin, dass viele Funktionen/Rollen mit hoher Verantwortung von einer Person übernommen werden müssen, kaum Vertretungsmöglichkeiten bei Krankheit, Ausfall bestehen, bürokratische Hürden und finanzieller Druck zu meistern sind und hohe Neigung zu Präsentismus besteht. Andererseits, so ein wesentliches Ergebnis des Vorprojekts, fehlen für Kleinstunternehmen bislang spezifische Ansätze, die sowohl die bestehenden Qualitätskriterien ganzheitlicher BGF erfüllen als auch mit einem angemessenen finanziellen und personellen Ressourcenaufwand längerfristig umgesetzt werden können. Ebenso mangelt es an Erfahrungen, wie diese Unternehmen mit BGF generell „erreicht“ werden könnten, im Speziellen da schon die Gruppe der „Kleinbetriebe“ tendenziell schwerer mit ganzheitlichen BGF-Ansätzen zu erreichen ist.

¹ http://wko.at/Statistik/kmu/201701_HV_BG.pdf (WKO: Betriebe und unselbständig Beschäftigte nach Größengruppen; Stand: Jänner 2017).

² DNBGF (2015).

2.3. Projektkonzept/Settings

Das Projekt sollte Erfahrungswerte und Erkenntnisse generieren, sodass darauf aufbauend BGF-Angebote künftig auch für Kleinstbetriebe, deren MitarbeiterInnen und Führungskräften zur Verfügung stehen und analog zu den BGF-Angeboten für größere Betriebe angeboten werden können.

Eine wesentliche Empfehlung aus dem Vorprojekt geht in die Richtung, Ansätze zu entwickeln und zu erproben, die sowohl die Erfahrungen der betrieblichen wie auch kommunalen Gesundheitsförderung miteinander verbinden und Synergien beider Settingansätze nützen. Das vorliegende Projektkonzept möchte diese Empfehlung mit dem Design von speziellen **Regionenprojekten** aufgreifen. Dadurch werden mehrere Gesundheitsdeterminanten berücksichtigt: Es sollen sowohl die individuellen betrieblichen Arbeitsbedingungen (Verhältnisebene) in den Kleinstbetrieben erhoben und bearbeitet werden (innerbetriebliche BGF-Projekte der teilnehmenden Betriebe), regionale soziale Netzwerke genutzt und gesundheitsrelevante Angebote und ggf. Strukturen in der betreffenden Region einbezogen bzw. aufgebaut werden. Zudem ergeben sich bei der Begleitung der innerbetrieblichen Projekte aufgrund der räumlichen Nähe der Betriebe, die Vorteile, Termine leichter und effizienter zu kombinieren und bei dem geplanten BGF-Ansatz auch die Möglichkeit, Prozessschritte überbetrieblich und damit ressourcenschonend zu organisieren.

Um den unterschiedlichen Voraussetzungen in einzelnen Regionen und auch den unterschiedlichen strukturellen und personellen Gegebenheiten der Regionalstellen des ÖNBGF Rechnung zu tragen wurden 2 bzgl. Ressourcenaufwand und Größe unterschiedliche BGF-Regionenprojekt-Konzepte entwickelt:

1. umfassendere „Regionenprojekte“ und 2. „Betriebsnachbarschaften“ (Beschreibung siehe Kapitel 3 Projektdurchführung) Diese wurden praktisch erprobt und die Ergebnisse mit den Ergebnissen aus BGF-Einzelprojekten (ohne Regionenbezug) verglichen.

Projekt-Architektur KU-Pilotprojekt gesamt

Planung, Durchführung und Vergleich von 3 Ansätzen

1. Einzelprojekte KU's

- Einzelne BGF-Projekte in KU's („Miniprozess“) ohne Regionenbezug
- Vergleich zu regionalen Ansätzen bzgl. Aufwand/Kosten

2. „Betriebsnachbarschaftsprojekte

- BGF-Projekte für KU's (kleine Region „Nachbarn“)
- Gemeinsame Steuerungsgruppe/ Vernetzungsgruppe der Betriebe
- Nur niedrighschwellige regionale Kooperation

3. Regionenprojekte „groß“

- BGF-Projekte für KU + KMU und Großbetriebe
- Umfassende regionale Kooperation (Verhaltenspräventive Angebote, Vernetzung etc.)

Regionen in NÖ, OÖ und SLbg: 2 Regionenprojekte (NÖ und OÖ), 2 Betriebsnachbarschaftsprojekte (SLbg; NÖ), 58 Einzelbetriebe (SLBG; NÖ; OÖ)

2.4 Ziele des Projekts:

Übergeordnetes Ziel – „Metaziel“: Ganzheitliche, den Qualitätskriterien des ÖNBGF entsprechende und bzgl. personellem und finanziellen Ressourcenaufwand den betrieblichen Verhältnissen in Kleinstbetrieben angepasste BGF-Konzepte sind entwickelt, praktisch erprobt und evaluiert (Indikator – vorliegendes Projekt wurde umgesetzt und evaluiert)

Projektziele:

1. Die prozessualen Vor- und Nachteile bei der Umsetzung von umfassenden BGF-Regionenprojekten vs. kleinen, ausschließlichen KU-Regionenprojekten vs. BGF-Einzelprojekten in KU´s ohne Regionen-Aspekt sind beschrieben. – Indikator: Vor-Nachteile der erprobten Modelle sind im Endbericht/Evaluierungsbericht beschrieben
2. Die Möglichkeiten und tatsächlich gegangenen Wege der Akquisition/Ansprache der Betriebe in den unterschiedlichen Modellen sind für ein späteres Roll-out nachvollziehbar beschrieben. Vor-Nachteile bzw. Erkenntnisse wurden reflektiert und dokumentiert. Indikator: eigener Teil des Evaluierungsberichts liegt vor
3. Das tatsächliche Ausmaß an notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen zur fachlichen, externen Begleitung von innerbetrieblichen BGF-Prozessen/Projekten in Kleinstbetrieben nach den gängigen BGF-Qualitätskriterien wurde erhoben und kann für die weitere Planung/Kalkulation genützt werden. Indikator: Arbeitszeitaufzeichnungen der BeraterInnen
4. Nachhaltigkeit: Es wurden Kriterien (zu setzende Maßnahmen, notwendige Strukturen...) definiert, die während der Projektlaufzeit zu erfüllen/aufzubauen sind, um eine nachhaltige Weiterführung von BGF zu begünstigen. (Indikator: Kriterien sind definiert und dokumentiert; Kriterien wurden im Rahmen der Projekte auf „Praxistauglichkeit/Umsetzbarkeit“ geprüft bzw. im Projektteam reflektiert)

Unterziele Unternehmensebene – Ergebnisevaluierung der innerbetrieblichen BGF-Projekte

- Verbesserung des Wohlbefindens und Gesundheitsverhaltens der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen der teilnehmenden Kleinstbetriebe (Indikator: Auswertungsergebnis der Abschlussreflexionsgespräche mit den Führungskräften in den Unternehmen liegt vor)
- Verbesserungen durch das durchgeführte BGF-Projekt bzgl. relevanter betrieblicher Einflussfaktoren auf Gesundheit/Arbeitsfähigkeit (Verhältnisebene) (Indikator: entsprechende Maßnahmen werden in den Unternehmen gesetzt + Einschätzung der Führungskräfte im Rahmen der Abschlussreflexionsgespräche –Auswertungsergebnis liegt vor)
- Hohe Zufriedenheit der Führungskräfte und MitarbeiterInnen mit den innerbetrieblich durchgeführten BGF-Prozessen (Indikator: Auswertung der Abschlussreflexionsgespräche mit den Führungskräften in den Unternehmen liegt vor – Ziel: mind. 80 %sehr zufrieden oder zufrieden)
- hohe Weiterempfehlungsrate dieses Projekts durch die teilnehmenden Betriebe (mind. 80%) Indikator: Auswertung der Abschlussreflexionsgespräche mit den Führungskräften bzw. Auswertung Kurzfragebogen der MA der teilnehmenden Unternehmen liegt vor

Unterziele regionale/überbetriebliche Ebene

- Akquisition von mindestens 5 Kleinstbetrieben pro Region - Indikator: Kooperationsvereinbarungen für fixe Teilnahme liegen für zumindest 5 Betriebe/Region vor
- Durchführung der geplanten Vernetzungsgruppen der Betriebe in den beiden Betriebsnachbarschaftsprojekten
- Es wurden in den einzelnen Regionen Strukturen aufgebaut bzw. Maßnahmen gesetzt, die eine nachhaltige Weiterführung begünstigen - Indikator: im Laufe des Projekts wurden Kriterien festgelegt - Überprüfung der Erfüllung dieser zu Projektabschluss im Rahmen der Evaluierung

2.5. Zielgruppen

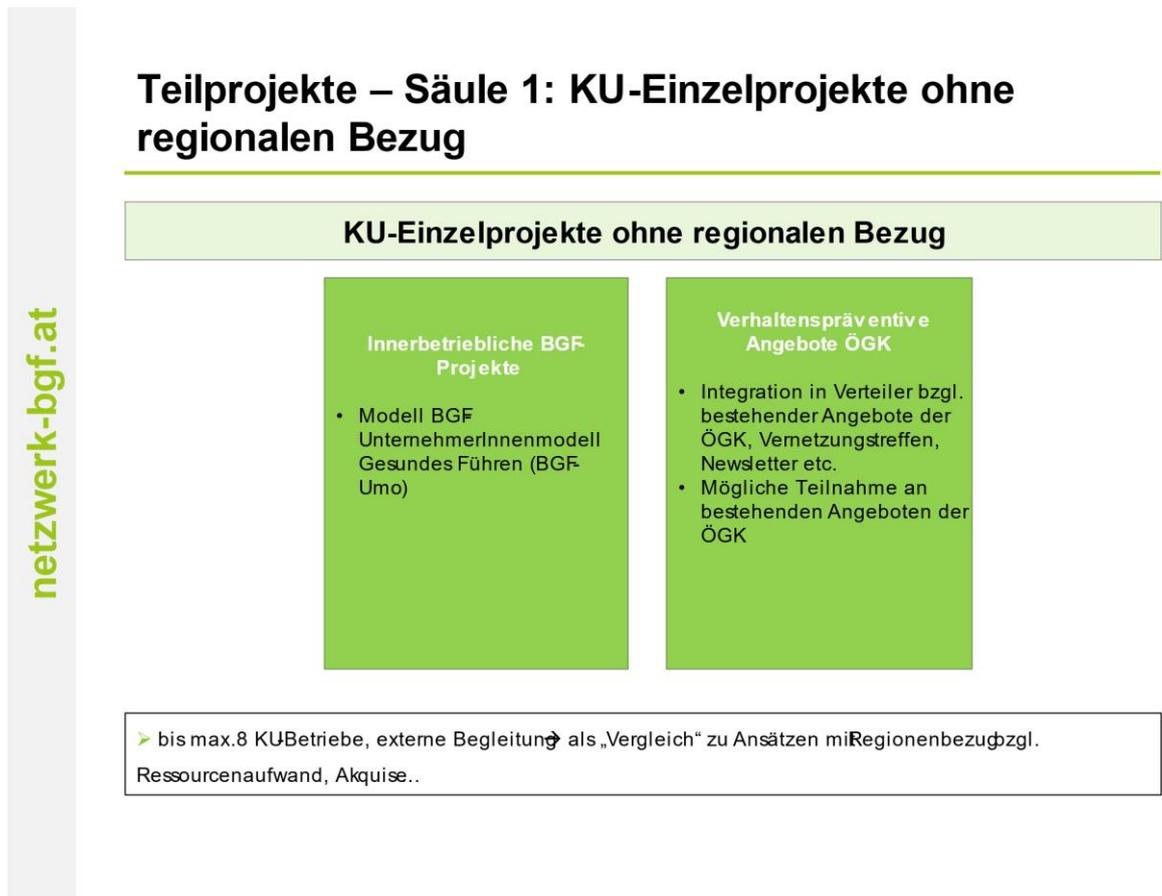
Primäre Zielgruppen des Projekts waren die UnternehmerInnen und MitarbeiterInnen der mit einem eigenen BGF-Projekt beteiligten Unternehmen wie auch (sekundär) weitere Betriebe aus der Region (Partizipationsmöglichkeit bei regionalen Veranstaltungen).

3. Projektdurchführung

3.1. Aktivitäten/Methoden – Übersicht

Im Rahmen des vorliegenden Projekts wurden 3 Regionenprojektkonzepte bzgl. BGF in Kleinunternehmen umgesetzt und bzgl. Wirksamkeit, Ressourcenaufwand und Potenzial für Nachhaltigkeit miteinander verglichen werden. Die 3 Varianten waren:

a) Einzel-BGF-Projekte in Kleinunternehmen – ohne regionalen Bezug



b) „Betriebsnachbarschaftsprojekte“: Einzel-BGF-Projekte in Kleinunternehmen in unmittelbarer Nähe zueinander („Nachbarschaft“, z.B. gleiche Gemeinde, Gewerbegebiet..) + überbetriebliche Vernetzungsgruppe der teilnehmenden Betriebe.

2 Betriebsnachbarschaftsprojekte wurden durchgeführt: Betriebsnachbarschaftsprojekt Bad Vöslau (Bezirk Baden, NÖ) Betriebsnachbarschaftsprojekt Salzburg – innere Stadt

Teilprojekte – Säule 2: Betriebsnachbarschaften (Regionenprojekt „klein“)

Betriebsnachbarschaft - Projektbausteine

1. Innerbetriebliche BGF Projekte

- Modell BGF-UnternehmerInnenmodell Gesundes Führen (BGF-UMo)
- => Eigene „Mini-Prozesse“ im Unternehmen + Teile davon im Rahmen der Vernetzungsgruppe der Betriebe
- → **Fokus Verhältnisebene**

2. Überbetriebliche „Vernetzungsgruppe“ der Betriebe)

- BeraterIn + GF der teilnehmenden Betriebe (4 Termine)
- Plattform für gemeinsame Schulung (AE), Weiterbildung, Sensibilisierung, Austausch und je nach Bedarf Organisation von lokalen Angeboten
→ **Eigeninitiative der Betriebe!**
→ **Fokus VerhaltensebeneCapacity Building**

3. Verhaltenspräventive Angebote in der Region (Gemeinde, ggf. externe Anbieter)

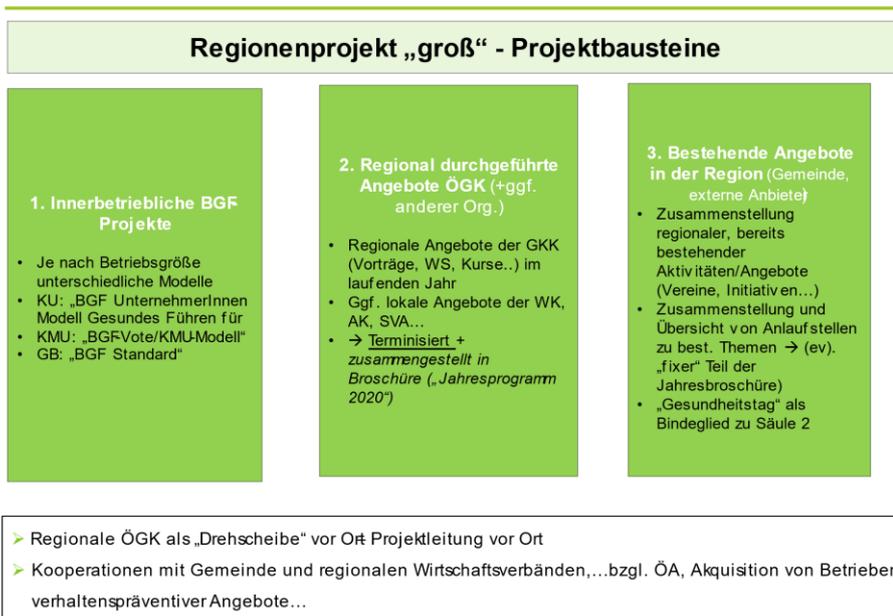
- Integration in Verteiler bzgl. bestehender Angebote der ÖGK, Vernetzungstreffen, Newsletter etc.
- Mögliche Teilnahme an bestehenden Angeboten der ÖGK
- Mögliche Selbstorganisation von regionalen Angeboten (ext. Anbieter, über Vernetzungsgruppe)

➤ 5-8 Betriebe (KU + ev. auch kleine KMU) aus unmittelbarer „Nachbarschaft“ (Gemeinde/Nachbargemeinde, Stadtteil etc.) + BeraterIn

c) „Regionenprojekte“:

Einzel-BGF-Projekte in Kleinstunternehmen sowie ergänzend Mittel- und Großbetriebe der Region (Gemeinde, Gemeindeverbund, Stadt) + Kooperation von ÖGK mit Gemeinde/Stadt bzw. regionalen Institutionen bzgl. Angebot an verhaltenspräventiven Aktivitäten + betriebsübergreifende Vernetzung/Sensibilisierung; 2 Regionenprojekte wurden durchgeführt: Stadtgemeinde Leonding (Bezirk Linz Land OÖ); Stadtgemeinde Ternitz (Bezirk Neunkirchen, NÖ)

Teilprojekte – Säule 3: Regionenprojekt „groß“



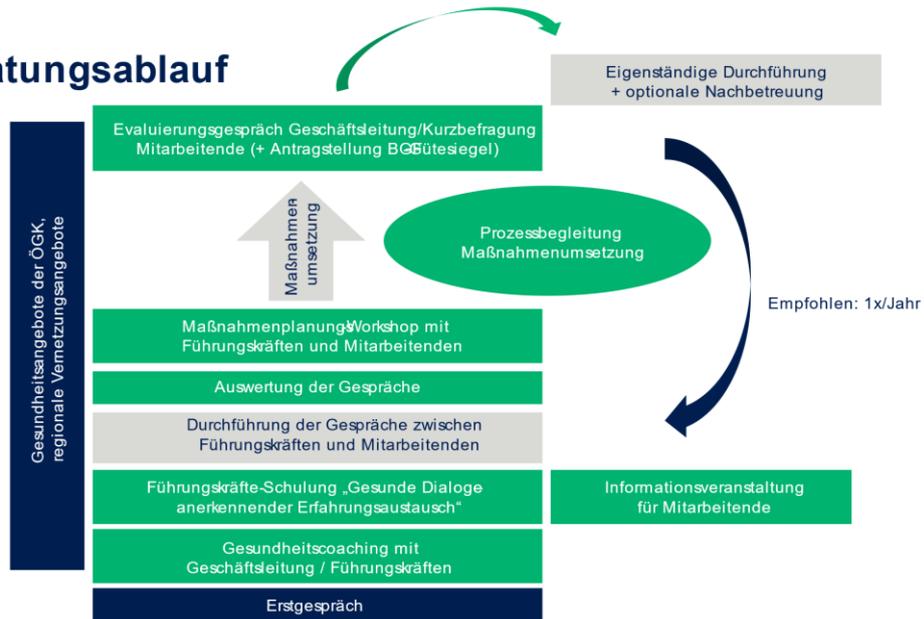
3.1.1 Innerbetriebliche BGF-Projekte in KU´s

Die **Betriebsberatungen** der innerbetrieblichen BGF-Projekte in den beteiligten 22 Kleinstunternehmen erfolgten nach dem „BGF-UnternehmerInnenmodell Gesundes Führen“. Dieses Modell wurde im Rahmen eines Anwendungs-Forschungsprojekts der NÖGKK 2008-2010 (gefördert durch den FGÖ) entwickelt und evaluiert (Projekt „Gesundes Führen durch gesunde(te) Führungskräfte“) und war von 2011-2021 ein Standard-BGF Angebot der ÖGK NÖ und von 2016 -2021 der ÖGK OÖ für Betriebe von 5-50 MA (insg. rd. 450 abgeschlossene BGF-Projekte).

Dieses Modell verfolgt insofern einen alternativen BGF-Ansatz, als dass es im Sinne von „learning by doing“ darauf abzielt, die Führungskräfte des Unternehmens zu schulen und zu begleiten, einen BGF-Prozess selbständig und nachhaltig im Unternehmen durchzuführen. Es werden dabei u.a. praktisch anwendbare Führungswerkzeuge wie das Führen wertschätzender MitarbeiterInnengespräche zum Thema Gesundheit und Wohlbefinden der MitarbeiterInnen vermittelt. Aus den Hinweisen und Anliegen der MitarbeiterInnen werden gemeinsam durch Führungskräfte und MitarbeiterInnen konkrete Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet. Im Fokus der Beratungen stehen die Führungskräfte des Unternehmens. Die Zielgruppe des BGF-Prozesses und der dabei entwickelten Maßnahmen ist nach wie vor die gesamte Belegschaft – MitarbeiterInnen und Führungskräfte.

Infolge wird der in der Betriebsbegleitung der KU´s angewandte Beratungsablauf im Überblick grafisch dargestellt:

Der Beratungsablauf



Seite 1

*Entwicklung des Beratungsablaufes durch das Kompetenzzentrum BGF-UnternehmerInnenmodell Gesundes Führen (www.bgf-unternehmermodell.at) basierend auf:

BGF UNTERNEHMERINNENMODELL®
Gesundes Führen

Zusammenfassung bzgl. der erreichten Betriebe mit eigenem innerbetrieblichem Projekt/Region:

Ein detaillierter Überblick über alle gestarteten und abgeschlossenen Projekte in Kleinstunternehmen in den verschiedenen Regionen/Branchen/Ma-Anzahl + Anmerkungen zum Projektverlauf bzw. ggf. Gründe für Abbruch kann aus Darstellungsgründen in den vorliegenden Bericht nicht integriert werden bzw. würde den Rahmen dieses Berichts sprengen; siehe dazu Anlage 2 Betriebsübersicht Endstand;

Anbei eine Zusammenfassung bzgl. der erreichten Betriebe/Region :

Regionenprojekt Ternitz: 6 Kleinstbetriebe mit eigenem Projekt gestartet, 3 davon abgeschlossen – insg. 8 MA, 3 GF; 1 Kleinbetrieb (rd. 10 MA+GF) gestartet und abgeschlossen;

Regionenprojekt Leonding: 9 Kleinstbetriebe mit eigenem Projekt gestartet, 7 davon abgeschlossen, insg. 23 Ma + 7 GF

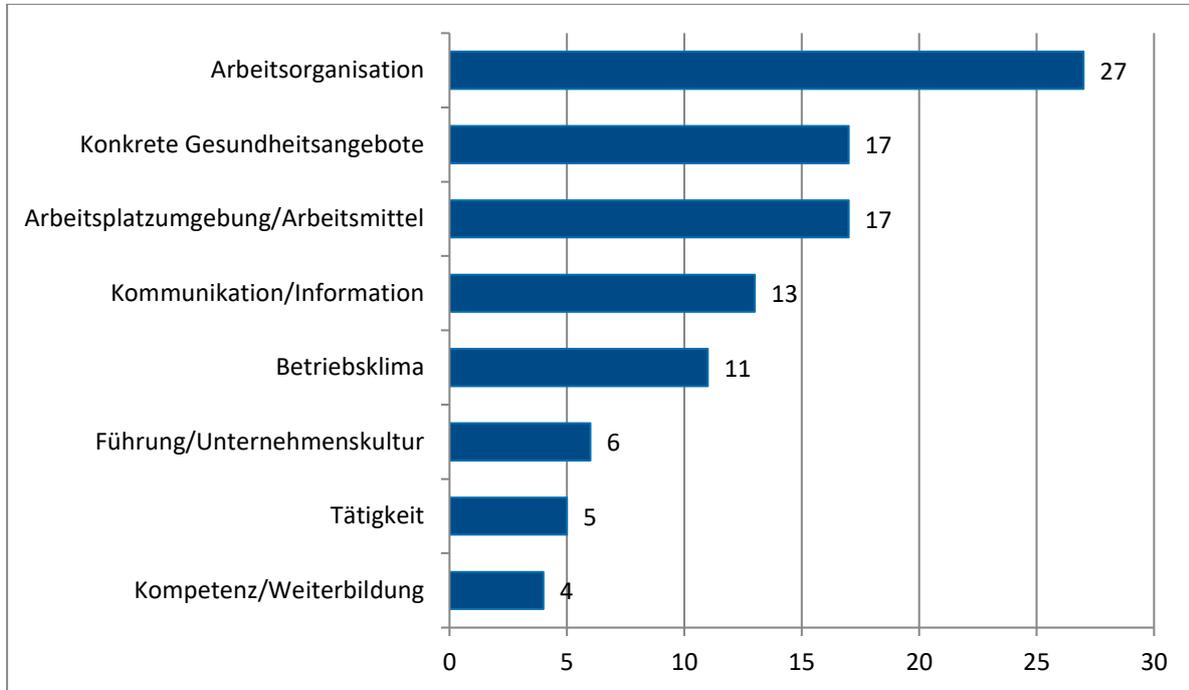
Betriebsnachbarschaft Salzburg: 6 Kleinstbetriebe mit eigenem Projekt gestartet, 2 davon abgeschlossen; insg. 9 MA + 2 GF

Betriebsnachbarschaft Bad Vöslau: 5 Kleinstbetriebe mit eigenem Projekt gestartet, 4 davon abgeschlossen; insg. 14 MA + 5 GF

Vergleichsbetriebe OHNE Regionenbezug: 7 Kleinstbetriebe mit eigenem Projekt gestartet, 6 davon abgeschlossen; insg. 20 MA + 6 GF

Handlungsfelder /Themen – gesetzte Maßnahmen (in %) in den innerbetrieblichen Projekten (Auszug Evaluationsbericht)

Bei jedem innerbetrieblichen Projekt wurde wie im Beratungsablauf vorgesehen ein eigener, betriebsspezifischer Maßnahmenplan auf Basis der Auswertungsergebnisse der MA-Gespräche anerkennder Erfahrungsaustausch entwickelt und umgesetzt. Anbei eine Zusammenfassung/Übersicht aus allen Projekten bzgl. der wesentlichen Handlungsfelder:



3.1.2 Überbetriebliche Angebote und Aktivitäten in den Regionen:

a) Verhaltenspräventive ÖGK-Angebote (in der Region)

Eine Übersicht („Toolbox“) an verhaltenspräventiven Angeboten der ÖGK (u.a. Vorträgen, Workshops bzgl. Gesunder Ernährung, Raucherentwöhnung, „Gesunder Rücken...“) wurde für die beiden Regionenprojekte Ternitz/Leonding erstellt und sowohl bei den Beratungsprozessen direkt durch die BeraterInnen als auch durch direkten Mailversand an die Betriebe kommuniziert. Dennoch kam, sicherlich bedingt durch die ab Herbst 2020 – Frühsommer 2021 immer wieder kommenden Corona-Wellen, keine der geplanten Veranstaltungen aufgrund zu weniger Anmeldungen zustande. Die tlw. Umstellung des Angebotes der ÖGK auf Online-Angebote wurde von der Zielgruppe der KU´s kaum wahrgenommen. Eigene Programme/Angebote für die beiden Regionenprojekte Ternitz bzw. Leonding sowie für die beiden Betriebsnachbarschaftsprojekte wurden von ÖGK-Seite aufgrund der Erfahrungen aus 2020 und der sich nicht wesentlich veränderten Corona-Situation für 2021 nicht mehr erstellt. Stattdessen wurden die laufenden und regulären ÖGK-Angebote 2021 – Präsenzveranstaltungen wie Online-Vorträge/Workshops – weiterhin an die teilnehmenden Betriebe kommuniziert und persönlich beworben.

Übersicht der eigens in den beteiligten Gemeinden/Regionen geplanten und beworbenen ÖGK-Angebote (also zusätzlich zu den „Standard-Angeboten“ der ÖGK im jeweiligen Bundesland):

Leonding:

- Kick-off am 25.9.2020 (durchgeführt, Einladung + Protokoll)
- Gesundheitstag in der Region Leonding am 12.10.2020 (wegen Corona und zu geringer Anmeldungen verschoben auf November, Einladung)
- „Durchstarter“-Veranstaltung am 19.11.2020 (abgesagt - Lockdown, Einladung)
- Relaunch „Breakfast“ am 22.7.2021 (abgesagt, Einladung)
- Nordic Walking in der Region -> 27.01.22 abgesagt
- Xund Essen im Job -> 11.01.22 um 15 Uhr (Stadtsaal), abgesagt
- Momente für mich -> am 19.01.22 um 15 Uhr (Stadtsaal), abgesagt

Ternitz:

Kick Off/Gesundheitstag (6.März 2020) – durchgeführt (Einladung/Pressemeldung)

- Rauchfrei in die Zukunft – Vortrag am 15.9.2020, abgesagt
- Vortrag: Wie man der Angst das Fürchten lehrt (November 2020), abgesagt
- psychische Gesundheit – Praxisseminar für Führungskräfte 19.10.2020; abgesagt
- Workshop: Functional Training mit Balance Boards & Co 16.9.2020; abgesagt
- Seminar: Stressbewältigung und psychologische Gesundheitsförderung nach Prof. Dr. Kaluza 9./10.11.2020; abgesagt

b) Recherche überbetrieblicher Angebote in der Region -Zusammenstellung für Betriebe:

Dieses für 2021 vorgesehene Arbeitspaket konnte nur in Teilaspekten umgesetzt werden. Gerade für dieses Vorhaben wären personelle Ressourcen und auch Engagement der beteiligten Gemeinden vorgesehen und nötig gewesen. Beides war allerdings in der Praxis kaum vorhanden. In der Betriebsnachbarschaft Bad Vöslau gelang durch die Zusammenarbeit mit dem lokalen Wirtschaftsverein VÖWI zumindest die Bewerbung der Programme und der BGF-Angebote bei einem „Businessfrühstück“, wo sich auch Gesundheitsanbieter der Region (z.B. lokale Physiotherapeuten) den anwesenden UnternehmerInnen vorstellen konnten. Erschwerend kam hinzu, dass während der Pandemie bislang etabliert und regelmäßig stattfindende Aktivitäten in der Region einfach nicht mehr stattfanden und zum Teil auch nicht mehr aufgenommen wurden und auch von Seiten der Führungskräfte und MitarbeiterInnen in dieser Situation kein bis kaum Interesse an überbetrieblichen Aktivitäten und Angeboten erkennbar war.

c) Überbetriebliche Vernetzungsgruppen der beteiligten Betriebe in den Betriebsnachbarschaftsprojekten

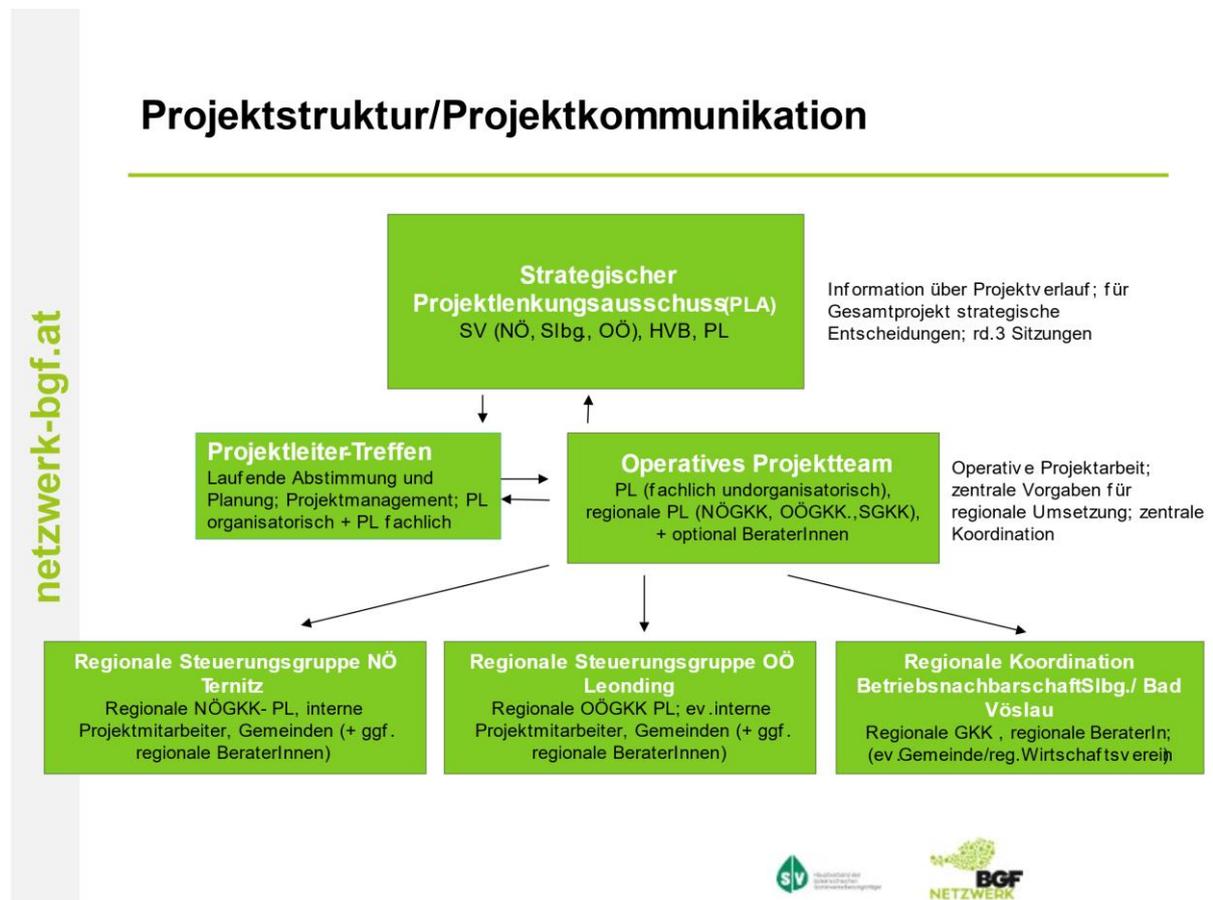
Diese im Konzept der Betriebsnachbarschaften vorgesehenen Treffen der beteiligten Betriebe gemeinsam mit dem/der externen BeraterIn hatten im Wesentlichen das Ziel, Synergien aus den Betriebsberatungsprozessen zu nützen, indem einzelne, nicht unternehmensspezifische Projektschritte wie z.B. die Schulung der FK zum „aner kennenden Erfahrungsaustausch“ und Sensibilisierung zum Thema „Gesundes Führen“ überbetrieblich statt in jedem Betrieb extra stattfanden. Dadurch konnten Ressourcen im Beratungsprozess gespart werden. Allerdings war die Koordination und Durchführung dieser Vernetzungstreffen wiederum selbst sehr ressourcen- und zeitaufwendig. Zum anderen sollten durch diese Vernetzungstreffen auch der Austausch und die Eigeninitiative der beteiligten Betriebe gefördert werden, selbständig in der Region für die beteiligten Betriebe gemeinsame gesundheitsförderliche Aktivitäten zu organisieren und weiterzuführen.

- 2 Vernetzungstreffen in der BN Bad Vöslau fanden statt und bis auf ein Unternehmen, das aufgrund der Pandemie das Projekt abbrach, nahmen alle GF´s auch daran Teil
- 1 Vernetzungstreffen in der BN Salzburg Innenstadt fand statt. gerade die Betriebe der Salzburger Innenstadt waren von der Pandemie und den Folgen besonders stark betroffen, sodass letztlich nur 2 Projekte weitergeführt und abgeschlossen werden konnten.

Für eine chronologische Beschreibung aller geplanten und durchgeführten Arbeitspakete zur Realisierung des Gesamtprojekts wird auf den **Projektstrukturplan** inkl. Zeitplan und Zuständigkeitsplan für die einzelnen Arbeitspakete im Anhang verwiesen.

3.2. Projektstruktur/Gremien – Kommunikation

Anbei wie auch im Anhang eine Übersicht zur **Projektstruktur/Gremien und der Projektkommunikation**.



In der Umsetzung zeigte sich, dass die vorgesehenen regionalen STG´s in der geplanten Form nur bedingt realisierbar waren. Sicherlich war dies hauptsächlich auf die Pandemie und der damit verbundenen Unmöglichkeit der Umsetzung der geplanten betriebsübergreifenden Angebote zurückzuführen. Aber auch Änderungen von Prioritäten der beteiligten Institutionen, regionale Wahlen mit personellem Wechsel von entscheidenden Ansprechpersonen während des Projektverlaufs, sowie generell mangelnde personelle Ressourcen bzw. mangelnde „Wichtigkeit“ für dieses Projekt in den Gemeinden (besonders Region Ternitz) trugen dazu bei.

3.3. Notwendige Anpassungen/Änderungen des Projektablaufes:

Akquisition und Betriebsberatungen Kleinstunternehmen: Die Akquise wurde nach Zeitplan in 3 Regionen (Ternitz, Leonding, Salzburg Innenstadt) und auch inhaltlich wie geplant begonnen (Sommer 2019). Die geringe, wenn auch in den einzelnen Regionen unterschiedliche Resonanz auf die Aussendung machte eine telefonische und persönliche Nachakquisition notwendig. Diese gestaltete sich sehr zeit- und ressourcenaufwendig. Dennoch konnten in allen Regionen zumindest die geplante Mindestanzahl an teilnehmenden Kleinstbetrieben erreicht werden. Aus den Erfahrungen bzgl. Akquise aus den 3 bereits gestarteten Regionen wurde in der 4. Region Bad Vöslau zusätzlich zur Aussendung verstärkt auf Zusammenarbeit mit dem regionalen Wirtschaftsverein VÖWI und auf persönliche Kontakte und „Weitervermittlung“ gesetzt, was letztendlich sich als der erfolversprechendere Weg erwies. Insgesamt war der Erstkontakt zu den Betrieben ressourcenintensiver als erwartet, weshalb es in den einzelnen Regionen zu Verzögerungen und unterschiedlichen Startzeitpunkten der Betriebsberatungen kam.

Bzgl. der Betriebsberatungsprozesse waren v.a. zeitliche Anpassungen und „Wiederaufnahme“ der Projekte aufgrund der Unterbrechungen der Projekte als Folge der Pandemie notwendig.

Die weiteren Anpassungen/Änderungen des geplanten Projektablaufes auf überbetrieblicher Ebene wurden bereits im Punkt 3.1.2 integriert.

4. Evaluationskonzept

(Auszug Evaluationsbericht)

Für dieses Projekt wurde eine externe Evaluation beim Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) in Auftrag gegeben.

Das angewendete Evaluationskonzept arbeitet sowohl multiperspektivisch (Einbindung mehrerer Befragungsgruppen und -personen) als auch multimethodisch (Nutzung unterschiedlicher Erhebungsmethoden). Dadurch wurden sowohl quantitative als auch qualitative Daten aus verschiedenen Perspektiven erhoben. Die eingesetzten Methoden/Instrumente umfassten u.a. mehrere schriftliche Befragungen von Führungskräften und Mitarbeiter*innen in beteiligten Betrieben, Fokusgruppeninterviews und leitfadengestützte Interviews mit unterschiedlichen Stakeholdern, Dokumentenanalyse etc.

In Tabelle 1 sind die Methoden/Instrumente und die damit in den Bericht einfließenden Perspektiven und Personen(-anzahl) aufgelistet.

Tabelle 1: Übersicht Methoden

Methoden/Instrument	Personen/Perspektive	Anzahl
Fokusgruppe 1 – Anfangsphase des Projekts	BGF-Berater*innen	4 Personen (aktiv in den Regionen Leonding, Ternitz, Bad Vöslau)
Schriftliche Befragung 1 – Vernetzungsfragebogen, Anfangsphase der Projekte	Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in Kleinstunternehmen	68 Personen

Schriftliche Befragung 2 – Vernetzungsfragebogen, Anfangsphase des Projekts	Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in KMU	17 Personen
Fragebogen Reflexionsgespräch – Abschluss der Einführungsberatung	Führungskräfte in Kleinstunternehmen	22 Personen
Schriftliche Befragung 3 – Fragebogen für Mitarbeiter*innen, retrospektiv	Mitarbeiter*innen in Kleinstunternehmen	37 Personen
Fokusgruppe 2 – retrospektiv	BGF-Berater*innen	5 Personen (aktiv in den Regionen Leonding, Ternitz, Bad Vöslau)
Leitfadengestütztes Interview 1 – retrospektiv	ÖGK/Regionalstelle BGF OÖ	1 Person
Leitfadengestütztes Interview 2 – retrospektiv	ÖGK/Regionalstelle BGF NÖ	1 Person
Fokusgruppe 3 (Doppelin-terview) – retrospektiv	Projektleitung	2 Personen
Dokumentenanalyse	Aufzeichnungsunterlagen zu Beratungsleistungen und Beratungsverlauf	-

Die eingesetzten Methoden, die Aufbereitung und Zusammenfassung der Ergebnisse und Erkenntnisse waren hilfreich und unterstützend für die Projektleitung. Zudem lassen sich die zusammengefassten Erkenntnisse und Ergebnisse v.a. aus der Betriebsberatung in den Kleinstunternehmen sehr gut für künftige BGF-Angebote für diese Zielgruppe nützen.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

5.1. Zielerreichung + wesentliche Erkenntnisse/Empfehlungen

Ziel 1 - Prozessuale Vor- und Nachteile:

Die prozessualen Vor- und Nachteile bei der Umsetzung von umfassenden BGF-Regionenprojekten vs. kleinen, ausschließlichen KU-Regionenprojekten („Betriebsnachbarschaften“) vs. BGF-Einzelprojekten in KU´s ohne Regionen-Aspekt sind beschrieben. – Indikator: Vor-Nachteile der erprobten Modelle sind im Endbericht/Evaluierungsbericht beschrieben

Das Ziel wurde erreicht: Die prozessualen Vor- und Nachteile sind im Evaluationsbericht beschrieben, wobei die Erkenntnisse oder Ableitungen vor dem Hintergrund der massiven Störgröße „Corona-Pandemie“ und den damit einhergehenden Einschränkungen in der (überbetrieblichen) Projektumsetzung zu sehen sind (Details siehe Evaluationsbericht)

Ziel 2 - Akquisition von Betrieben:

Die Möglichkeiten und tatsächlich gegangenen Wege der Akquisition/Ansprache der Betriebe in den unterschiedlichen Modellen sind für ein späteres Roll-out nachvollziehbar beschrieben.

Vor-Nachteile bzw. Erkenntnisse wurden reflektiert und dokumentiert. Indikator: eigener Teil des Evaluierungsberichts liegt vor

Das Ziel wurde erreicht: Die unterschiedlichen Ansätze (Regionenprojekte, Betriebsnachbarschaften oder KU´s ohne Regionenbezug) haben kaum einen Einfluss auf die Akquisition von Kleinstbetrieben, da für die Betriebe andere Motive von deutlich höherer Relevanz sind. Das Hauptmotiv zur Teilnahme ist die Möglichkeit, durch das BGF-Projekt bzw. die Betriebsberatung (gesundheitliche) Verbesserungen im eigenen Unternehmen zu erreichen. Schriftliche Aussendungen/Marketing alleine erwiesen sich als nicht ausreichend, um die Kleinstbetriebe für die Teilnahme zu gewinnen. Selbst um Interesse der Betriebe für eine Teilnahme zu wecken und die Möglichkeit der persönlichen Vorstellung zu bekommen, war der Rücklauf zu den schriftlichen Aussendungen/persönlich adressierten Einladungen letztendlich zu gering. Es bedurfte intensiverer Anstrengungen wie telefonischer und persönlicher Kontaktaufnahme. Das persönliche Erstgespräch nach vorheriger Interessensbekundung (Reaktion auf Aussendung bzw. Interessensbekundung bei Telefonakquise) im Betrieb vor Ort zwischen GF und dem/der externen BeraterIn stellte den wichtigsten Faktor für die tatsächliche Projektzusage dar.

Ziel 3 – notwendige personelle und finanzielle Ressourcen zur Betriebsberatung in KU´s

Das tatsächliche Ausmaß an notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen zur fachlichen, externen Begleitung von innerbetrieblichen BGF-Prozessen/Projekten in Kleinstbetrieben nach den gängigen BGF-Qualitätskriterien wurde erhoben und kann für die weitere Planung/Kalkulation genützt werden. Indikator: Arbeitszeitaufzeichnungen der BeraterInnen

Das Ziel wurde erreicht: Insgesamt wurden die im Vorhinein kalkulierten Beratungszeiten auch tatsächlich benötigt und es gab diesbezüglich überwiegend keine zeitlichen Überschreitungen. Diese Erfahrungswerte bzw. Erkenntnisse können als Grundlage für die Kalkulation bzw. der Planung weiterer BGF-Projekte für Kleinstunternehmen herangezogen werden.

Ziel 4 - Nachhaltigkeit:

Es wurden Kriterien (zu setzende Maßnahmen, notwendige Strukturen...) definiert, die während der Projektlaufzeit zu erfüllen/aufzubauen sind, um eine nachhaltige Weiterführung von BGF zu begünstigen. (Indikator: Kriterien sind definiert und dokumentiert; Kriterien wurden im Rahmen der Projekte auf „Praxistauglichkeit/Umsetzbarkeit“ geprüft bzw. im Projektteam reflektiert)

Das Ziel wurde teilweise erreicht: Auf Betriebsebene wurden die Führungskräfte/Betriebsinhaber theoretisch und praktisch geschult, einen einfachen BGF-Prozess („aner kennenden Erfahrungsaustausch“) selbständig im Unternehmen weiterzuführen.

Alle Führungskräfte zeigten sich mit dem BGF-Prozess aner kennender Erfahrungsaustausch sehr (86%) bzw. eher (14%) zufrieden. 79 Prozent der Führungskräfte geben an, dass sie den „Aner kennenden Erfahrungsaustausch“ in ihrem Unternehmen dauerhaft einführen werden. 21 Prozent hat diesbezüglich noch keine Entscheidung getroffen.

Überbetriebliche Ebene/Regionenebene: Obwohl die Pandemie bzw. deren Folgen zentrale Projektschwerpunkte wie überbetriebliche Veranstaltungen, Vernetzungstreffen... nahezu verunmöglichte, konnten aus den Projekterfahrungen strukturelle Voraussetzungen abgeleitet werden, die für eine langfristige Verankerung bzw. tatsächliche Umsetzung im Sinne der beiden Konzepte „Regionenprojekt“ und „Betriebsnachbarschaft“ unverzichtbar zu sein scheinen:

Beim Ansatz „Regionenprojekt“ bedürfte es seitens Gemeinde/Stadt eines stärkeren Bekenntnisses zu der Projektidee, die sich unter anderem durch entsprechende Unterstützungsbereitschaft in Form von Personalressourcen manifestiert. Nur durch eine zuständige Personaleinheit, die mit dem notwendigen „Know-how“ und Entscheidungsbefugnis ausgestattet ist und das Projekt regional vor Ort mit entsprechenden Ressourcen und Engagement vorantreibt, erscheint eine Umsetzung dieses Ansatzes möglich und sinnvoll. Es bedürfte somit vor der Entscheidung bzgl. Kooperation mit einer Gemeinde vorab eine noch genauere und verbindlichere Klärung der „Readiness“

Beim Ansatz „Betriebsnachbarschaft“ haben sich zwar die moderierten Vernetzungstreffen für die Nutzung von Synergien bei den Betriebsberatungsprozessen bewährt, ebenso bei der Ideenfindung für überbetriebliche gesundheitsförderliche Maßnahmen in der Region, jedoch wurden diese Ideen dann in der Praxis nicht weiterverfolgt und umgesetzt, da von Seiten der Betriebe dafür keine Ressourcen zur Verfügung gestellt wurden bzw. kaum Bereitschaft für die dafür erforderliche Eigeninitiative gegeben war.

Projektunterziele-Betriebsebene

Wohlbefinden und Gesundheitsverhalten der Führungskräfte

*Verbesserung des Wohlbefindens und Gesundheitsverhaltens der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen der teilnehmenden Kleinstbetriebe. (Indikator: Auswertungsergebnis des entsprechenden Items der Abschlussreflexionsgespräche mit den Führungskräften in den Unternehmen liegt vor)*

Das Ziel wurde erreicht: Bei 86 Prozent der Führungskräfte hat sich das Gesundheitsverhalten verbessert. Das selbst berichtete - körperliche, seelische und soziale - Wohlbefinden der Führungskräfte hat sich bei etwas mehr als der Hälfte verbessert (55%).

Verbesserungen durch das BGF-Projekt auf Verhältnisebene

Verbesserungen relevanter betrieblicher Einflussfaktoren auf Gesundheit/Arbeitsfähigkeit (Verhältnisebene). (Indikator: entsprechende Maßnahmen werden in den Unternehmen gesetzt + Einschätzung der Führungskräfte im Rahmen der Abschlussreflexionsgespräche - Auswertungsergebnis liegt vor)

Das Ziel wurde erreicht: Unter anderem sind 27 Prozent der gesetzten Maßnahmen dem Themenbereich Arbeitsorganisation und 17 Prozent der Arbeitsplatzumgebung/Arbeitsmittel zuzuordnen. Wesentliche Verbesserungen auf der Verhältnisebene können festgestellt werden – konkrete Gesundheitsangebote (Verhaltensebene) machen in Summe nur 17 Prozent aller umgesetzten Maßnahmen aus. Die Einschätzung der Führungskräfte bezüglich der umgesetzten Maßnahmen ist durchaus positiv: 77 Prozent sind sehr zufrieden und 23 zufrieden mit den gesetzten Maßnahmen.

Zufriedenheit der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen mit BGF-Prozessen

*Hohe Zufriedenheit der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen mit den innerbetrieblich durchgeführten BGF-Prozessen. (Indikator: Auswertung der Abschlussreflexionsgespräche mit den Führungskräften in den Unternehmen liegt vor - Ziel: mind. 80 %sehr zufrieden oder zufrieden)*

Das Ziel wurde erreicht: Alle Führungskräfte zeigen sich mit dem Beratungsablauf zufrieden (95% sehr zufrieden, 5% eher zufrieden) und 95 Prozent konstatieren dem Beratungsprozess

einen passenden zeitlichen Umfang. Darüber hinaus äußern alle Führungskräfte ihre Zufriedenheit mit der Qualität der Beratung. Auch die Mitarbeiter*innen in den Kleinstunternehmen zeigen sich mit den Prozessen bzw. dem Projekt zufrieden: 53 Prozent waren mit der Teilnahme sehr zufrieden und 47 Prozent eher zufrieden. Mit dem im BGF-Prozess zentralen, eingesetzten Instrument „Anerkennender Erfahrungsaustausch“ sind 61 Prozent sehr zufrieden und 39 Prozent eher zufrieden.

Weiterempfehlung des Projekts durch die teilnehmenden Betriebe

Mind. 80% Weiterempfehlungsrates dieses Projekts durch die teilnehmenden Betriebe. Indikator: Auswertung der Abschlussreflexionsgespräche mit den Führungskräften bzw. Auswertung Kurzfragebogen der MA der teilnehmenden Unternehmen liegt vor

Das Ziel wurde erreicht: Alle Führungskräfte der teilnehmenden Betriebe (100%) empfehlen das Projekt an andere Betriebe weiter. Unter den befragten Mitarbeiter*innen aus den teilnehmenden Kleinstbetrieben würden 97 Prozent anderen Betrieben eine Teilnahme am Projekt empfehlen.

Projektunterziele regionale/überbetriebliche Ebene

Akquisition Kleinstbetriebe pro Region

Akquisition von mindestens 5 Kleinstbetrieben pro Region – Indikator: Kooperationsvereinbarungen für fixe Teilnahme liegen für zumindest 5 Betriebe/Region vor

Das Ziel wurde erreicht: In den Regionenprojekten wurden in Leonding neun und in Ternitz sechs Betriebe akquiriert. Bei der Betriebsnachbarschaft in Bad Vöslau waren es fünf Betriebe und in Salzburg – innere Stadt waren es sechs. Hinzu kommt die Akquise von insgesamt sieben Betrieben ohne Regionenbezug aus den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich und Salzburg.

Durchführung Vernetzungsgruppen Betriebsnachbarschaften

Durchführung der geplanten 3 Vernetzungsgruppen der Betriebe in den beiden Betriebsnachbarschaftsprojekten

Das Ziel wurde teilweise erreicht: Insgesamt waren in den Regionen Bad Vöslau und Salzburg – innere Stadt jeweils zwei bis drei Vernetzungsgruppe geplant. In Bad Vöslau konnten zwei Vernetzungsgruppe durchgeführt werden, eine bereits geplante Abschlussveranstaltung musste aufgrund eines neuerlichen, bevorstehenden Lockdowns im Zuge der Corona-Pandemie abgesagt werden. In Salzburg konnte lediglich ein Vernetzungstreffen tatsächlich durchgeführt werden, da nur 2 Projekte nach Lockdowns, Firmenschließungen etc. abgeschlossen werden konnten.

Aufbau von nachhaltig wirksamen Strukturen in Region

Es wurden in den einzelnen Regionen Strukturen aufgebaut bzw. Maßnahmen gesetzt, die eine nachhaltige Weiterführung begünstigen – Indikator: im Laufe des Projekts wurden Kriterien festgelegt – Überprüfung der Erfüllung dieser zu Projektabschluss im Rahmen der Evaluierung

Das Ziel wurde nicht erreicht: Überbetrieblich ist dies nicht gelungen, wobei die Pandemie mittelbar und unmittelbar eine enorme Störgröße für das Projekt darstellte. Dennoch konnten strukturelle Voraussetzungen für eine nachhaltige Verankerung abgeleitet werden. (siehe auch Ergebnisse/Empfehlungen bei Ziel 4 „Nachhaltigkeit“)

5.2. Wissenstransfer – Übertragbarkeit der Ergebnisse und Erkenntnisse

Die gewonnenen Erkenntnisse aus der Akquise und den Betriebsberatungen in Kleinstbetrieben flossen bereits in die Konzepterstellung für das ab 2022 harmonisierte BGF-Angebot der ÖGK sowie in die Weiterbildung der BeraterInnen des ÖGK-BeraterInnenpools mit ein. Ein praktischer Wissenstransfer fand somit bereits statt. Ebenso kommen die im Rahmen dieses Projekts entwickelten bzw. adaptierten Beratungsunterlagen für die Begleitung der innerbetrieblichen BGF-Projekte in KU´s laufend im ÖGK-Modell „Kleinbetrieb“ in der Praxis zum Einsatz

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Während die überbetrieblichen regionalen Ansätze – sowohl der Regionenansatz als auch der Betriebsnachbarschaftsansatz – nur in eingeschränktem Ausmaß erfolgreich waren und erwartete Synergien und Zusatznutzen aus den regionalen Settings größtenteils ausblieben, entstanden gleichzeitig viele positive Erkenntnisse aus den innerbetrieblichen BGF-Projekten bzw. der Erprobung von Ansätzen zur Umsetzung von BGF in Kleinstunternehmen.

Empfehlungen überbetriebliche/regionale Ebene:

Die Corona-Pandemie stellte das ganze Projekt vor enorme Herausforderungen, von denen vor allem die überbetrieblichen, regionalen Umsetzungsvorhaben betroffen waren. Generell und vermutlich auch unabhängig von der Corona-Pandemie scheint das Interesse an aktiver Teilnahme der Betriebe an regional angebotenen überbetrieblichen verhaltensorientierten Aktivitäten gering. Der Fokus GF´s und die Motivation, sich am Projekt zu beteiligen, lag vorwiegend an dem erwarteten Nutzen für den eigenen Betrieb. Dennoch ließen sich auch aus den Projekterfahrungen auf überbetrieblicher Ebene einige Verbesserungsvorschläge für mögliche künftige Regionenprojekte ableiten:

- Bei der Auswahl der Region bzw. der Stakeholder Gemeinde/Stadt sollte im Vorhinein intensiv geprüft werden, ob die benötigten Ressourcen vorhanden sind bzw. die notwendige kommunale Handlungsbereitschaft („Readiness“) gegeben ist. Dies umfasst unter anderem die Bereitstellung einer Personaleinheit mit dem notwendigen Know-how und Engagement.
- Die zuständige Person benötigt Leadership und muss nach außen sowie innen als zentrale bzw. zuständige Ansprechperson wahrgenommen werden
- Ausführliche Recherche bereits vor Projektbeginn, welche bestehenden Strukturen genutzt werden können (z.B. lokale Wirtschaftsvereine etc.) und ggf. Kontaktaufnahme und Sichtung möglicher Kooperationen
- Intensives Marketing bereits in der Vorprojektphase und begleitend während der Projektumsetzung (sichtbar machen für (potenzielle) Projektpartner*innen (insbesondere Betriebe) sowie Zusatznutzen für Gemeinde/Stadt
- Der Nutzen, der durch die überbetrieblichen, regionalen Kooperationen entstehen kann, müsste den Betrieben deutlicher kommuniziert werden.

Empfehlungen Betriebsebene/Kleinstunternehmen

Auf der innerbetrieblichen Ebene sind im Zuge des Projekts viele erfreuliche Ergebnisse und hilfreiche Erkenntnisse zu Tage getreten. Die Evaluierung der innerbetrieblichen Projekte zeigte, dass das gewählte BGF-Modell mit dem Fokus Führungskräfte-Empowerment („BGF-Unternehmer*innenmodell Gesundes Führen“) sich bei den teilnehmenden Kleinstbetrieben hinsichtlich mehrerer Aspekte als BGF-Beratungsansatz bewährt hat.

- Auf Ebene der Führungskräfte sind mehrheitlich Verbesserungen im Wohlbefinden aufgetreten, sowie eine deutliche Sensibilisierung für Determinanten der Gesundheit für sich selbst wie auch für die Gesundheit der Mitarbeiter*innen. Die in den Kleinstbetrieben umgesetzten Maßnahmen waren breit gestreut und setzten vor allem bei den Verhältnissen im Betrieb an (z.B. Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzumgebung).
- Das zentrale Instrument dieses BGF-Modells, der „Anerkennende Erfahrungsaustausch“ wurde sowohl von den Führungskräften als auch von den Mitarbeiter*innen wohlwollend angenommen und konnte in der Praxis von den GF´s selbständig angewandt werden. Der individuellen Schulung dazu durch mit diesem Modell erfahrene BeraterInnen kommt eine hohe Bedeutung zu.
- Die Kompaktheit und „Überschaubarkeit“ des Prozesses mit Raum für Flexibilität und Anpassung an die jeweiligen betrieblichen Ausgangssituationen sind wesentlich für die Teilnahme und Bereitschaft, ein eigenes Projekt trotz knapper zeitlicher Ressourcen zu starten.
- Die vom Konzept vorgesehene Möglichkeit für die GF´s, sich die individuellen MA-Gespräche „anerkannter Erfahrungsaustausch“ zeitlich selbständig einteilen zu können, vs. der Notwendigkeit, für einen weiteren MA-Workshop während der Geschäftszeiten die Ressourcen aller MA gleichzeitig zu beanspruchen, erleichtert die praktische Umsetzung gerade in Kleinstunternehmen wesentlich
- Hohe Flexibilität ist auch von den BeraterInnen gefordert, da innerbetriebliche Termine oft nur zu Randzeiten, Mittagspausen oder nach Geschäftsschluss möglich sind.
- Ebenso empfiehlt es sich, die vereinbarten Termine kurz vorher nochmals zu bestätigen, da erfahrungsgemäß kurzfristige Änderungen, wie Erkrankungen von MitarbeiterInnen oder unerwartete Mehrarbeiten oder Komplikationen gerade in KU´s meist dazu führen, dass die Ressourcen von GF und MA für die Aufrechterhaltung des Betriebes benötigt werden und in dieser Situation keine „Zeit und Kopf“ für BGF gegeben ist.

Anhang

- Anlage 1: Evaluationsbericht
- Anlage 2: Betriebsliste Kleinbetriebe – Übersicht-Endstand
- Anlage 3: Projektstrukturplan
- Anlage 4: Projektstruktur/Projektkommunikation
- Anlage 5: Diverse Einladungen, Ankündigungen, geplante regionale Aktivitäten und Angebote...
- Anlage 6: Diverse Pressemeldungen
- Anlage 7: Endabrechnung/Rechnungen
- Anlage 8: entwickelte bzw. adaptierte Unterlagen zur Betriebsbegleitung Modell „Gesundes Führen in Kleinunternehmen“
- Anlage 9: Protokolle Vernetzungsgruppentreffen Betriebsnachbarschaft
- Anlage 10: Bsp. Maßnahmenpläne innerbetriebliche Projekte

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.