

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	2698
Projekttitel	xund@oead
Projektträger/in	OeAD (Österreichische Austauschdienst)–GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	26 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	<ul style="list-style-type: none"> – Alle Mitarbeiter/innen der OeAD–GmbH – Teilzeitkräfte, insbesondere weibliche Mitarbeiterinnen mit Betreuungsverantwortung – Mitarbeiter/innen mit Pflegeverantwortung – Mitarbeiter/innen mit niedrigem Bildungslevel – Mitarbeiter/innen an Standorten in den Bundesländern – Mitarbeiter/innen mit Behinderung – Führungskräfte
Erreichte Zielgruppengröße	202 Mitarbeiter/innen
Zentrale Kooperationspartner/innen	Fonds Gesundes Österreich Wiener Gebietskrankenkasse

Autoren/Autorinnen	Maria Bjotveit, MA
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	maria.bjotveit@oead.at
Weblink/Homepage	www.oead.at
Datum	24.09.2018

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. Um die Gesundheit aller Mitarbeiter/innen des OeAD nachhaltig zu fördern, wurde xund@oead ins Leben gerufen. Das Projekt startete am 1. Mai 2016 und lief bis 30. Juni 2018. Extern begleitet wurde es von Mag. Helga Pesserer. Fördergeber und Kooperationspartner waren der FGÖ und die WGKK.

Alle Mitarbeiter/innen des Unternehmens wurden als Zielgruppe definiert. Weitere Schwerpunktzielgruppen waren Teilzeitkräfte, insbesondere weibliche Mitarbeiterinnen mit Betreuungsverantwortung, Mitarbeiter/innen mit Pflegeverantwortung, Mitarbeiter/innen mit niedrigem Bildungslevel, Mitarbeiter/innen in den Bundesländern, Mitarbeiter/innen mit Behinderung sowie Führungskräfte. Alle Mitarbeiter/innen am Hauptstandort in Wien und an weiteren Standorten in sechs Bundesländern waren ins Projekt involviert.

Die Gesundheitsbefragung wurde mittels Kombi AG Österreich durchgeführt und vom Institut für Gesundheitsförderung und Prävention ausgewertet. Die Aufbereitung und Präsentation der Ergebnisse erfolgte in Zusammenarbeit mit Mag. Helga Pesserer und Dr. Christian Scharinger.

Alle Führungskräfte nahmen an Kick-off-Veranstaltungen, einem extern moderierten Gesundheitszirkel, Schulungen zu „BGF und gesundem Führen“ und an Workshops zu verhältnisorientierten Maßnahmen teil. Die Mitarbeiter/innen nahmen an einer Kick-off-Veranstaltung, mehreren Informationsveranstaltungen und an zwei Gesundheitsbefragungen teil. In extern und intern moderierten Gesundheitszirkeln (4) und Fokusgruppen (3) wurden mit Mitarbeiter/innen aus vier Tätigkeitsbereichen verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen entwickelt. Es wurde darauf geachtet, dass die genannten Zielgruppen in den spezifischen Gesundheitszirkeln und Fokusgruppen vertreten waren.

2. An den 19 verhaltensorientierten Maßnahmen haben insgesamt 296 Mitarbeiter/innen teilgenommen. Von ca. 150 Vorschlägen zu verhältnisorientierten Maßnahmen sind 90 bereits umgesetzt.

Laut erster Gesundheitsbefragung sollten die vorhandenen positiven Gesundheitsressourcen, wie die subjektive Beurteilung des Gesundheitszustandes, der Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit gestärkt werden. Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit an den Schnittstellen, Information, Kommunikation, Organisation und Führung sollten geplant werden. Zur Reduktion der Beschwerden, die erhoben wurden, wurden ergonomische Maßnahmen, Maßnahmen zur Förderung des Bewegungsverhaltens- sowie Maßnahmen zu Stressmanagement umgesetzt. Zur Reduktion von psychischen Belastungen wurden Maßnahmen in den Themenbereichen interne Kommunikation/Umgang miteinander, Aufgaben-

verteilung/Zuständigkeiten, Führungskräfteentwicklung, Arbeitsorganisation, Ausstattung der Arbeitsräume und Arbeitsmittel samt Reinigung und Arbeitszeitmodelle mit Berücksichtigung privater Betreuungspflichten umgesetzt.

Bei der 2. Mitarbeiter/innenbefragung zeigten sich Verbesserungen in mehreren Bereichen.

Für die aktiven Projektakteur/innen war die intensive Maßnahmenumsetzungsphase eine Herausforderung: Wirksame und dabei nicht zu viele/ressourcenfördernde Maßnahmen zu planen und umzusetzen, die zur Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen und der Führungskräfte führen, konnten im Großen und Ganzen erreicht werden. Erforderlich dafür war konsequente Kommunikation und Information seitens der Projektgruppe, samt der Unterstützung des Betriebsrates und der Geschäftsleitung.

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/Multiplikator/innen etc.).
- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Einige gesundheitsfördernde Maßnahmen wurden schon vor dem Projekt xund@oead umgesetzt, es gab aber keine systematische Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und leider wurden nicht alle Mitarbeiter/innen mit den vorhandenen Maßnahmen erreicht. Die seit Jahren in Österreich durchgeführten qualitätsgesicherten Projekte zur Betrieblichen Gesundheitsförderung schienen für eine organisationsumspannende Betriebliche Gesundheitsförderung im OeAD ein sehr gut geeignetes Instrument zu sein. 2015 schlugen die Geschäftsleitung und die Personalleitung vor, ein umfassendes BGF-Projekt umzusetzen. Zusammen mit dem Betriebsrat und weiteren Steuerungsgruppenmitgliedern, samt Führungskräften und der externen Projektbegleiterin, wurde das Projekt vorbereitet und im Mai 2016 gestartet.

Im Mittelpunkt des Projekts „xund@oead“ stand die Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter/innen der OeAD-GmbH. Weiters wollten wir die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz aller Zielgruppen (wo erforderlich) steigern bzw. dort, wo bereits hoch, zur Erhaltung beitragen. Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil sollte weiter ausgebaut und BGF nachhaltig in der Unternehmenskultur der OeAD-GmbH implementiert werden. Abgesehen von den Mitarbeiter/innen an den Auslandsstandorten Lemberg und Shanghai umfasste das Projekt alle Mitarbeiter/innen.

Der größte Anteil der Mitarbeiter/innen verrichtet Büroarbeit. Diese Arbeit belastet sowohl den Bewegungsapparat als auch die Augen. In diesem Bereich bestand vor dem Projekt auf jeden Fall Bedarf der genauen Analyse und Erarbeitung von notwendigen Maßnahmen.

Ein kleiner Teil der Belegschaft übt manuelle und körperlich belastende Arbeit aus: Hausboten, Hausarbeiter sowie Reinigungskräfte. Kennzeichnend für diese Mitarbeiter/innen ist oft ein niedriges Bildungs- und Gehaltsniveau und zum Teil Migrationshintergrund. Vor dem Projekt xund@oead hatten diese Zielgruppen die bestehenden Gesundheitsangebote nicht wahrgenommen. Mit dem Projekt wollten wir Wege finden, auch diese Zielgruppen mit gesundheitsfördernden Maßnahmen zu unterstützen.

Der Großteil der Mitarbeiter/innen der OeAD-GmbH sind Frauen, viele von ihnen arbeiten Teilzeit und/oder haben Kinderbetreuungspflichten. Weitere Mitarbeiter/innen pflegen, zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit, Angehörige. Beide Gruppen sind damit einer sogenannten Doppelbelastung ausgesetzt. Mit den herkömmlichen gesundheitsfördernden Maßnahmen konnte man diese Gruppe schwer erreichen: Sie haben kaum Zeit, nach den Bürozeiten externe Sportangebote wahrzunehmen oder anderen Ausgleich zu finden. Im Rahmen des Projekts xund@oead wollten wir uns mit dieser Thematik auseinandersetzen.

Die Gruppe Büroassistenten inkl. Lehrlinge (Bürokauffrau/Kaufmann) besteht ebenfalls größtenteils aus weiblichen Mitarbeiterinnen. Bezeichnend für diese Gruppe ist ein relativ niedriges Ausbildungslevel (im Vergleich zur Mehrheit der Mitarbeiter/innen der Organisation). Es war uns ein Anliegen, den speziellen Gesundheitsbedarf dieser Gruppe zu analysieren und notwendige Maßnahmen zu setzen.

Eine kleine Gruppe von OeAD-Mitarbeiter/innen hat eine Behinderung. Ein weiterer wichtiger Fokus des Projekts war es auch, den Bedarf dieser Mitarbeiter/innen zu erheben und Maßnahmen zu schaffen.

Einige Hinweise hinsichtlich Belastungen und Bedürfnisse von Mitarbeiter/innen wurden im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz schon 2013 erhoben. Dazu wurden bereits einige entlastende Einzelmaßnahmen gesetzt. Im Projekt xund@oead sollten vertiefend Aktivitäten gesetzt werden. Viele Mitarbeiter/innen der OeAD-GmbH haben täglich direkten Kundenkontakt und sind zum Teil auch mit Unzufriedenheit und hohen Anforderungen seitens der Kund/innen konfrontiert. Dies betrifft insbesondere alle Mitarbeiter/innen der Büros in den Bundesländern. Für diese Gruppe gelten zusätzliche Herausforderungen: Die geografische Entfernung vom Hauptstandort in Wien erschwert zum Teil die Kommunikation, der direkte Zugang zu Entscheidungsträger/innen ist damit begrenzt. Im Sinne der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter/innen wollten wir im Rahmen des BGF-Projekts auch diesen Mitarbeiter/innen Unterstützung anbieten.

Dem Unternehmen OeAD-GmbH ist es besonders wichtig, die Ressourcen der Belegschaft zu stärken und die Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernd zu gestalten. Der Großteil der Mitarbeiter/innen ist gut ausgebildet und befindet sich in einem Alter, in dem die meisten nicht an körperlichen Beeinträchtigungen leiden. Durch das Projekt sollten weitere Ressourcencfelder identifiziert werden.

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.

Der Projektbeschluss und Auftrag der Geschäftsführung zur konkreten Projektplanung fand im November 2014 statt. Im Anschluss begann eine interne Bedarfserhebung. Führungskräfte und Geschäftsleitung sowie einige engagierte Akteure, die dann später auch der Steuerungsgruppe beitraten, wurden einbezogen und die Ergebnisse der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (aus dem Jahr 2013) gesichtet. Die Ausbildung der internen Projektleitung erfolgte im April 2015. In diesem Monat wurde auch die BGF-Charta und im Mai 2015 eine Kooperationsvereinbarung mit der WGKK unterzeichnet. Der Förderantrag an FGÖ wurde im Juli 2015 eingereicht, die Förderzusage erfolgte im März 2016. Unsere externe Projektbegleitung, Mag. Pesserer, wurde beauftragt und anschließend begann die Vorbereitung für die Konstituierung der Steuerungsgruppe und des Projektteams.

Das erste Treffen der Steuerungsgruppe (STG) fand im Mai 2015 statt. Die Kick-off-Veranstaltung für Führungskräfte inklusive eines Workshops zu „BGF und gesundes Führen“ sowie der Start für die Projektgruppe fand ebenfalls im Mai statt. Die Kick-off-Veranstaltung für alle Mitarbeiter/innen wurde im Juni 2016 umgesetzt. Dabei wurden die Mitarbeiter/innen zu einem Schrittzählerwettbewerb eingeladen und im Herbst folgte ein Gesundheitshalbtag.

Der Fragebogen der Gesundheitsbefragung mittels Kombi AG Österreich wurde im Zuge der Kick-off-Veranstaltung an die Mitarbeiter/innen verteilt. Die Rückgabe der Fragebögen erfolgte Ende Juni 2016. Die interne Analyse von Krankenstandsdaten und der Gesundheitsquote erfolgten im Mai. Die Ergebnisse der Gesundheitsbefragung lagen Ende August vor. Die Ergebnispräsentation fand im Rahmen der 2. Sitzung der STG im Oktober statt. Hier erfolgte auch die Themenauswahl für die vertiefende Analyse und Maßnahmenplanung mittels themenbezogenen Gesundheitszirkeln statt. Unmittelbar danach erfolgte die Präsentation der Ergebnisse an die Führungskräfte. Alle Mitarbeiter/innen wurden im Folgemonat im Rahmen einer Mitarbeiter/innen-Veranstaltung zu den Ergebnissen informiert und zur Teilnahme an Gesundheitszirkeln eingeladen. Im November und Dezember 2016 wurden die Bereichs- und Abteilungsergebnisse der Gesundheitsbefragung in den jeweiligen Teams präsentiert. Der erste Gesundheitsbericht wurde Ende November 2016 veröffentlicht.

Die Gesundheitszirkel und Fokusgruppen wurden zwischen Dezember 2016 und Februar 2017 von zwei internen und zwei externen Gesundheitszirkelmoderatorinnen moderiert. Anschließend fand eine schriftliche Evaluierung von bestehenden und Inputs zu zukünftigen Maßnahmen statt. Die Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln erfolgte im Rahmen der 3. Sitzung der Steuerungsgruppe. Der Beschluss zur Umsetzung konkreter Maßnahmen erfolgte im März 2017. Zusammen mit der Projektleitung und der Personalleitung hat der Geschäftsführer die Maßnahmenvorschläge übergeordneten Metathemen zugeordnet und priorisiert. Den Mitarbeiter/innen wurden Ende März die Ergebnisse aus den Gesund-

heitszirkeln und die Maßnahmenvorschläge präsentiert. Die Umsetzungsphase startete wie geplant im April 2017 und dauerte bis Ende Februar 2018.

Von den verhaltensorientierten Maßnahmen wurden bisher 17 der 19 geplanten durchgeführt. Insgesamt haben 296 Teilnehmer/innen daran teilgenommen. Am Standort in Wien fanden Rückentrainings für die Reinigungskräfte und Rückentraining (z. T. inklusive Augentrainings) an den Büroarbeitsplätzen durch interne Rückenübungsmultiplikator/innen statt. Auch Entspannungsübungen wurden an den Büroarbeitsplätzen angeboten. Mitarbeiter/innen haben an Vorträgen zu psychischer Gesundheit, Ernährung, gesunder Wirbelsäule und Büroergonomie teilgenommen. Ein Erste-Hilfe-Video wurde angekauft und etliche Bewegungskurse wurden von den Mitarbeiter/innen besucht: Body Work am Nachmittag und tagsüber, Yoga und Rückentraining tagsüber. Für pflegende Angehörige und Mitarbeiter/innen mit Behinderung wurden Gruppen zum Erfahrungsaustausch angeboten. In den Bundesländern wurden für Reinigungskräfte mehrere Einheiten zu Rückentraining und schonender Arbeitsweise umgesetzt. Weiters wurden Beratungen durch Arbeitsmediziner/innen, Rückentrainings am Büroarbeitsplatz, Stressmanagement und Burn-out-Prophylaxe und Yoga angeboten.

Von ca. 150 verhältnisorientierten Maßnahmenvorschlägen wurden ca. 90 bereits umgesetzt. Es handelt sich hier um Themen zur internen Kommunikation/Transparenz, Umgang miteinander, Führungskräfteentwicklung inkl. besondere Führungsthemen, Aufgabenverteilung/Zuständigkeiten und Strukturelles/Rahmenbedingungen, wie z. B. Arbeitszeitmodelle mit Berücksichtigung privater Betreuungspflichten. Einige Maßnahmenvorschläge konnten nicht umgesetzt werden oder die Entscheidungsprozesse sind noch nicht abgeschlossen.

Ende November 2017 wurden alle Mitarbeiter/innen im Rahmen einer Infoveranstaltung über den aktuellen Maßnahmenumsetzungsstand informiert. In der 4. Sitzung der Steuerungsgruppe im Dezember 2017 reflektierten die Mitglieder der STG den Projektverlauf und bereiteten die zweite Gesundheitsbefragung vor. Im Jänner 2018 fand die Information und Reflexion mit den Führungskräften statt. Mitte Februar fand eine Mitarbeiter/innen-Klausur mit allen Mitarbeiter/innen, Führungskräften und der Geschäftsführung statt. Die Teilnehmer/innen wurden über die zweite Gesundheitsbefragung informiert, diverse Umsetzungsmaßnahmen konnten reflektiert und überarbeitet werden. Im März 2018 erfolgte die zweite Gesundheitsbefragung und die Ergebnisse wurden der Steuerungsgruppe, den Führungskräften und den Mitarbeiter/innen Juni 2018 präsentiert.

Im August 2018, nach offiziellem Projektabschluss, wurde das BGF-Gütesiegel beantragt. Der zweite Gesundheitsbericht wurde im September 2018 erstellt und an die Mitarbeiter/innen kommuniziert.

Das Projekt wurde von externen Fach- und Prozessberater/innen begleitet. Beratung und Reflexion fanden laufend statt. Darüber hinaus hat die Projektleitung an mehreren BGF-Konferenzen und -Tagungen teilgenommen. Interne BGF-/BGM-Kompetenzen wurden im Laufe des Projekts erweitert.

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?

Da innerhalb der Organisation ausreichend Expertise im Bereich Evaluation zur Verfügung steht und die externe Projektbegleiterin auch viel Erfahrung mit Prozess- und Projektevaluation hat, haben wir uns für eine Selbstevaluation entschieden. Der Ist-/Soll-Vergleich erfolgte mittels einer zweiten schriftlichen Befragung mit Kombi AG Österreich, diesmal elektronisch. Bei der Befragung konnten die wichtigsten verhältnisorientierten Maßnahmen und das BGF-Projekt sowie dessen Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten und die Organisation bewertet werden. Die Bewertungen sind Ausgangspunkt der Planung zukünftiger Maßnahmenumsetzung. In der Steuerungsgruppe, der Projektgruppe, mit dem Betriebsratsvorsitzendem und mit den Führungskräften fanden leitfadenbasierte Reflexionsgespräche statt. Die Gesundheitszirkel und Fokusgruppen wurden von den Mitarbeiter/innen zum Teil mittels schriftlichen Evaluationsbögen bewertet. Die verhaltensorientierten Maßnahmen wurden alle mittels einer Evaluierungssoftware evaluiert. In den Teams und mit der externen Projektbegleiterin fand die Reflexion qualitativ und mündlich statt. Die gewählten Methoden waren angemessen und hilfreich in der Umsetzung des Projekts. So konnten wir zum Beispiel auf zusätzliche Umfragen zur Maßnahmenumsetzung verzichten und zeitnah die Inhalte der Maßnahmen adaptieren. Auch betreffend interne Projektkommunikation waren die Reflexionen mit den unterschiedlichen Akteur/innen sehr hilfreich. Die Ergebnisse der Befragung mittels Kombi AG Österreich lieferten uns wichtige Informationen zur Zielerreichung.

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.

Die Ergebnisse der 2. Gesundheitsbefragung zeigten, dass wir unsere Ziele erreicht haben: *Die Gesundheit der Mitarbeiter/innen wurde gefördert, die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz aller Zielgruppen konnten noch gesteigert bzw. erhalten werden und wir sind auf einem guten Weg, einen gesundheitsförderlicher Führungsstil auszubauen.*

Diese Erkenntnisse wurden wie folgt belegt: Einige der Faktoren der subjektiven Beschwerden haben sich verringert. Das Bewegungsverhalten hat sich verbessert. Die gesundheitsförderlichen Ressourcen sind fast in allen Bereichen gestiegen, vor allem auch was die Arbeitszufriedenheit betrifft. Die Beteiligung der Mitarbeiter/innen an Maßnahmen beträgt 50 %. 58 % berichten, dass das Projekt Auswirkungen auf das Gesundheitsbewusstsein hat, 47 % auf die körperliche und geistige Gesundheit, 39 % auf die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitszufriedenheit, 34 % auf die Arbeitsmotivation, 48 % auf das Betriebsklima und 53 % auf die Beziehung zu den Kolleg/innen, 44 % auf die betriebliche Kommunikation, 22 % auf die Beziehung zwischen Mitarbeiter/innen und Führungskräften und 18 % auf die Mitbestimmungsmöglichkeiten. 62 % sind der Meinung, dass das Unternehmen vom BGF-Projekt profitiert hat.

Im Vergleich zur ersten Befragung konnten wir Verbesserungen in der Bewertung von Belastungen vor allem bei klimatischen Bedingungen und Ausstattung am Arbeitsplatz erkennen. Hinweise, welche Bereiche weiter zu bearbeiten sind, gaben einige unternehmensübergreifende, bereichsspezifische und auch tätigkeitsspezifische Ergebnisse.

Dadurch, dass wir gezielte Maßnahmen für Reinigungskräfte, Teilzeitkräfte mit Betreuungsverantwortung, Mitarbeiter/innen von Sekretariaten, Mitarbeiter/innen mit Behinderung und Pflegeverantwortung und für Kolleg/innen in den Bundesländern umgesetzt haben, konnten wir auch einen Beitrag zur gesundheitlichen Chancengerechtigkeit im Unternehmen leisten.

Durch die erwähnten Maßnahmen wurden alle Zielgruppen erreicht. Betreffend die Evaluierung des Projekts berichteten 71 %, dass die Möglichkeit zur Teilnahme sehr gut/gut war, 84 %, dass sie gut über das Projekt informiert waren, 71 %, dass die Möglichkeiten der Beteiligung sehr gut/gut waren und 60 % berichteten, dass der organisatorische Ablauf des Projekts sehr gut/gut war.

Die Evaluierung des Projekts zeigte, dass die Schwerpunktgruppen ausreichend einbezogen waren und sie die Möglichkeit zur Teilnahme hatten. Im Großen und Ganzen waren die Beteiligungsmöglichkeiten passend. Bei der Durchführung der Befragung mittels Kombi AG Österreich II wurde Transparenz versus Anonymität thematisiert. Besonders bei der elektro-

nischen Durchführung der Befragung war der Datenschutz ein großes Thema, auf das wir ausreichend gut eingegangen sind. Dass Mitarbeiter/innen bei der Gestaltung und Koordination von Maßnahmen beteiligt waren und sich in die Diskussion eingebracht haben, war besonders wertvoll für das Projekt. Die Kommunikation zwischen Projektleitung und Mitarbeiter/innen, genauso wie zwischen der Projektleitung und den Führungskräften war sehr wichtig, wenn auch hin und wieder durch einen Mangel an Zeitressourcen herausfordernd. Die Steuerungsgruppenmitglieder haben ausreichend Möglichkeit gehabt, sich einzubringen und mitzuentcheiden und haben während der gesamten Projektlaufzeit wertvolle Inputs geliefert.

Das Projektziel *BGF nachhaltig in der Unternehmenskultur der OeAD-GmbH zu implementieren* wurde sehr gut vorbereitet. Das BGF-Budget bis Sommer 2019 wurde mit der Geschäftsführung beschlossen. Folgende Rollen wurden festgelegt: Die interne BGF-Projektleiterin übernimmt die BGF-/BGM-Koordination. Einige der ehemaligen Projektgruppenmitglieder und weitere engagierte Kolleg/innen werden die Rolle als Gesundheitsmultiplikator/innen übernehmen und bei der Umsetzung der BGM-Maßnahmen unterstützen. Diese Gruppe wird sich regelmäßig treffen. Die Projekt-Steuerungsgruppe bleibt erhalten und trifft sich zukünftig einmal pro Jahr. BGM wird an den Schnittstellen zu Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement weiterhin strukturiert bearbeitet. In Führungskräfte-sitzungen wird regelmäßig berichtet und diskutiert. In den Unternehmens- und Betriebsratsnewslettern wird weiterhin über BGF informiert. Im Unternehmen werden regelmäßige Befragungen zu BGF durchgeführt. Das BGF-Gütesiegel des ÖNBGF wurde im August 2018 beantragt. Eine weiterführende Kooperationsvereinbarung mit der WGKK ist bereits unterzeichnet.

Alle Maßnahmen, die gut bewertet wurden und große Bedeutung bzw. Wirksamkeit hatten, werden weitergeführt. Verhaltensorientierte Maßnahmen, die bereits vor dem Projekt xund@oead eingeführt wurden und vom Betriebsrat und einigen Mitarbeiter/innen koordiniert und beworben wurden, beispielsweise die Teilnahme an öffentlichen Laufveranstaltungen, wurden nun in das BGM-Programm aufgenommen. Zukünftige verhältnisorientierte Maßnahmen betreffend interne Kommunikation/Umgang miteinander und Mitarbeiter/innenentwicklung werden sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter/innen durchgeführt. Weitere Themen, die durch die zweite Befragung beleuchtet wurden bzw. auch ausgesprochene Empfehlungen vom Institut für Gesundheitsförderung und Prävention sowie den externen Berater/innen Mag. Pesserer und Dr. Scharinger, werden zeitnah diskutiert und erforderliche Maßnahmen beschlossen.

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.

Nicht nur vor Projektstart, sondern auch während der Projektlaufzeit ist es immer wieder deutlich geworden, dass für alle Projektakteur/innen die knappen zeitlichen Ressourcen die größte Herausforderung waren. Da sowohl der Beitrag der Führungskräfte als auch der Mitarbeiter/innen ausschlaggebend für die Erreichung der Projektziele sind, haben wir versucht; die Kommunikation, die Meetings und die Maßnahmenumsetzung so effizient und wirksam wie möglich zu gestalten. Die ständige Unterstützung der Geschäftsführung und des Betriebsrats war entscheidend für die erfolgreiche Durchführung des Projekts.

Wichtig wäre es, Führungskräfte noch mehr in die Vorbereitung eines BGF-Projekts einzubinden und während der Projektlaufzeit zu vermeiden, zu viele Projekte gleichzeitig laufen zu lassen.

Anhang

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

- Projektverlauf
- xund@oead Blog – Eintrag (exemplarisch)

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.