

Endbericht

Dieser Endbericht ist zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von interessierten Personen abgerufen werden. Er dient dazu, die Erfahrungen aus dem Projekt anderen zur Verfügung zu stellen, um bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Damit aus Fehlern auch gelernt werden kann, ist es selbstverständlich ebenso wichtig, Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.

Beginnen Sie den Bericht mit einer kurzen Darstellung des Konzeptes, ähnlich wie bereits bei der Antragstellung. Beschreiben Sie dann die konkrete Projektdurchführung und gehen Sie anschließend ausführlich auf Ergebnisse und Empfehlungen ein – wie in der Inhaltsstruktur auf der Folgeseite vorgegeben.

Projektnummer	2149
Projekttitel	Pro Juventute – fit for you
Projektträger/in	Pro Juventute Soziale Dienste GmbH
Projektlaufzeit	1.11.2011 bis 31.12.2013
Erreichte Zielgruppengröße	Das gesamte Unternehmen mit einer MitarbeiterInnenanzahl von 293
Autoren/Autorinnen	Mag. Silvia Huber, AMD Salzburg – externe Projektberaterin, Klaus-Peter Fritz, MAS – Projektleiter
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	bgf@projuventute.at / Klaus-Peter Fritz; MAS huber@amd-sbg.at / Mag. Silvia Huber
Weblink/Homepage	www.projuventute.at
Datum	27.03.2014

1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.222 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- **Projektbeschreibung:**

Ziel des Projektes war es, trotz des schwierigen Arbeitsumfeldes ein gesundes Arbeitsklima sicher zu stellen. Gerade lang gediente MitarbeiterInnen mit großer fachlicher Erfahrung sind ein wesentlicher Garant für den Erfolg eines Unternehmens. Für die MitarbeiterInnen der Pro Juventute wurde ein Arbeitsumfeld und ein Gesundheitsbewusstsein und -verhalten entwickelt, welches ermöglicht, gerne, gesund und lange im Betrieb arbeiten zu können. Dieses gesundheitsfördernde Arbeitsumfeld zu schaffen und die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu erhalten, war die Kernvision dieses Gesundheitsprojektes.

Ein weiteres Ziel war es, eine Bewusstseinssteigerung der MitarbeiterInnen in Hinblick auf belastende Faktoren und mögliche Ressourcen zu legen. Eine möglichst hohe Verankerung des Projektes in der Organisation wurde durch den beteiligungsorientierten Prozess im Projekt gefördert. Das heißt: IST-Standanalyse, Planung, Umsetzung und Evaluation involvierte die MitarbeiterInnen in hohem Ausmaß. Die MitarbeiterInnen-Partizipation war während der gesamten Projektlaufzeit auf allen Hierarchieebenen gegeben. Im BGF-Projekt wurden auch die persönlichen Kompetenzen für die Arbeit aufgebaut. Die MitarbeiterInnen wurden befähigt, Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen. Im Rahmen verhältnispräventiver Maßnahmen wurde auf die Arbeitsumwelt/die Arbeitsbedingungen langfristig Einfluss genommen. Die genannten Faktoren haben dazu geführt, dass das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung bereits im Jahr 2010 aufgegriffen wurde und eine Sensibilisierung der MitarbeiterInnen zu diesem Thema laufend stattfand. Sowohl die MitarbeiterInnen als auch die Führungskräfte und der Betriebsrat waren an einer Intensivierung dieses Themas sehr interessiert und engagiert.

Das Projekt "Pro Juventute – fit for you" wurde nach einem strukturierten Projektmanagementablauf durchgeführt.

- **Ergebnisse und Fazit:**

Die Projektziele wurden erreicht. Die Nachhaltigkeit des Projektes ist durch die Installierung einer permanenten Arbeitsgruppe „ArbeitnehmerInnenschutz & Gesundheit“ gewährleistet. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Pro Juventute.

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:**

Im Jahr 2010 wurde durch Gespräche, Krankenstände und Hinweise der MitarbeiterInnen, dass die psychische Belastung der Belegschaft sehr hoch ist. Die Jahreskonferenz 2010 der Pro Juventute hatte bereits das Thema Burn out und psychische Belastung als Schwerpunkt. Um die MitarbeiterInnen zum gesundheitsfördernden Handeln zu motivieren, gab es in dann im Jahr 2011 den "Gesundheits-Hunderter" – ein Zuschuss zu individuell besuchten Gesundheitsangeboten. Da diese Maßnahme eher unstrukturiert erfolgte und das Bestreben auftauchte ein systematisches, ganzheitliches und datenbasierendes Gesundheitsförderungsprojekt abzuwickeln, wurde eine externe Begleitung eruiert und das Procedere entworfen. Weiters hat der Betriebsrat der Pro Juventute 2010 das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung als Schwerpunkt gewählt, um eine Intensivierung der betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen voranzutreiben: Ziel war es, die Mitarbeitenden für ihre eigene Gesundheit zu sensibilisieren, Kompetenzen für die Förderung der eigenen Gesundheit aufzubauen und im Betrieb Strukturen zu entwickeln, die gesundheitsfördernd auf die Mitarbeite-

rInnen wirken. Aus all diesen Faktoren kamen Geschäftsführung und Betriebsrat zu dem Entschluss, sich in den nächsten Jahren verstärkt mit dem Thema Betriebliche Gesundheitsförderung zu beschäftigen. Als Quellen zur Erhebung des Status Quo dienten eine vorhandene Mitarbeiterbefragung (2006), MitarbeiterInnen-Gespräche (2010/2011), aktuelle Anlassfälle, Befragung zu Be- und Entlastungsfaktoren (2010) sowie Literatur zu diesem Thema.

▪ **Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat:**

Auf folgende Problemstellungen zielte das Projekt ab: Die hohe emotionale Involviertheit in der zu leistenden Beziehungsarbeit im Turnusdienst. Die fachlichen und emotionalen Grenzen der MitarbeiterInnen in der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen, welche sehr häufig aus extrem schwierigen sozialen Verhältnissen kommen. Eine weitere Problemstellung lag darin, dass eine hohe Quote der Beschäftigten in der Pro Juventute Frauen sind (77 %). Zusätzlich ist Pro Juventute in verschiedenen Bundesländern tätig und daraus ergeben sich in der Betreuungstätigkeit länderspezifische gesetzlicher Unterschiede (Betreuungsschlüssel, Stunden für Leitungstätigkeit, ...). Pro Juventute ist in den Bundesländern Tirol, Salzburg, Oberösterreich, Niederösterreich, Steiermark und Burgenland vertreten. Weiters war ein Problem, dass die MitarbeiterInnen verstärkt über psychische Belastungen berichteten, wobei dabei das Thema „nicht genügend Zeit für die Arbeitstätigkeiten“ sich stark in den Vordergrund drängte.

▪ **das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war:**

Alle MitarbeiterInnen der GmbH und des Vereines Pro Juventute; bundesländerübergreifend. Anzahl der MitarbeiterInnen: 242.

Das Setting in dem das Projekt stattfand, ist der Arbeitsplatz der MitarbeiterInnen. Sowohl in der Zentrale in Salzburg, als auch in den über Österreich verteilten sozialpädagogischen Wohngemeinschaften. Sozialpädagogische Wohngemeinschaften sind Häuser in denen 8 bis 13 Kinder und Jugendliche im Alter von 3 bis 18 von ausgebildeten SozialpädagogInnen im Turnusdienst rund um die Uhr betreut werden. Die MitarbeiterInnen gestalten für die Kinder und Jugendlichen ein familienähnliches Umfeld. Zu den Aufgaben der MitarbeiterInnen gehört eine ganzheitliche pädagogische Betreuung der Kinder (psychisch, physisch und sozial), kochen, lernen, spielen, Kontakte zu den leiblichen Eltern, zum Jugendamt, zu Schul- und Ausbildungsstätten, die Organisation bzw. Durchführung von Freizeitaktivitäten,

Das Spezifika der Organisation ist die extrem hohe Dezentralität, welche eine zusätzliche Herausforderung für die Projektabwicklung darstellt hat. (Gesundheitszirkel mussten konzentriert abgehalten werden, da sonst der Fahrtaufwand zu hoch war). Eine besondere Herausforderung war es, die Botschaften und Visionen des Projekts wirklich zu allen MitarbeiterInnen zu bringen (Turnusdienst der MitarbeiterInnen). Dies wurde durch eine intensive Einbindung der WohngruppenleiterInnen im Projekt umgesetzt. Geografische Reichweite: Tirol, Salzburg, Oberösterreich, Steiermark, Niederösterreich und Burgenland.

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

Die Zielgruppe bezog sich auf junge Erwachsene (19 bis 30 Jahre) und Erwachsene (31 bis 60 Jahre), sowie auf beide Geschlechter. Davon sind 77% Frauen. Einbezogen wurden alle Beschäftigten im Betrieb: Angestellte, Führungskräfte, ältere ArbeitnehmerInnen, Menschen im Nachtschicht oder Schichtbetrieb und BetriebsrätInnen.

Durch die "Rund um die Uhr-Betreuung" der Kinder und Jugendlichen und den damit verbundenen Turnusdienst arbeiten die MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Konstellationen zusammen (Hauptdienst, Beidienst, Nachtdienst, Lernbetreuung, ...).

Die Größe der Zielgruppe bezog sich auf folgende Punkte:

- Steuerungsgruppe – 7 Personen
 - Projektteam – 4 Personen
 - SALSA-Befragung – alle MitarbeiterInnen
 - 4 Gesundheitszirkel auf folgenden Hierarchie-Ebenen:
 - MitarbeiterInnen aus den Einrichtungen
 - Einrichtungsleitungen/Bereichsleitung Zentrale,
 - MitarbeiterInnen Zentrale,
 - erweiterte Geschäftsleitung und Betriebsrat
 - Erweiterte Geschäftsführung – (2x Geschäftsführung, 4x Regionalleitung, 1x Assistent der Geschäftsführung)
 - 4 Regionalkonferenzen (je 1 Regionalleitung, 5 bis 12 Einrichtungsleitungen)
 - 2x Jahreskonferenz – alle MitarbeiterInnen, kick off und Vorstellung Maßnahmenkatalog und
 - Präsentation der Endevaluation
 - Betriebsratszeitung 3x im Jahr – alle MitarbeiterInnen
 - 4x "fit for you – aktuell" (= Beilage zur Gehaltsabrechnung) – alle MitarbeiterInnen
 - Umsetzungsmaßnahmen – alle MitarbeiterInnen
 - Evaluation – ca. 25 MitarbeiterInnen (10% der Belegschaft)
- **die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung:**

Die Zielsetzung des Projektes war es, trotz des herausfordernden Arbeitsumfeldes ein gesundes Arbeitsklima sicher zu stellen. Es sollte ein Arbeitsumfeld und ein Gesundheitsbewusstsein –verhalten entwickelt werden welches ermöglicht, gerne, gesund und lange im Betrieb arbeiten zu können.

Kernziel des Gesundheitsprojektes war es, ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen und die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu erhalten.

Die Bewusstseinssteigerung der MitarbeiterInnen in Hinblick auf belastende Faktoren und mögliche Ressourcen stand ebenfalls im Focus.

Indikatoren für den Erfolg des Projektes waren die Reduktion der Krankenstände, die Steigerung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (Zweitbefragung SALSA) und die Verminderung von psychischen Belastungen.

Eine beteiligungsorientierten Prozess im Projekt förderte eine möglichst hohe Verankerung des Projektes in der Organisation. Hier wurde das klassische BGF-Management durchgeführt: IST-Standanalyse mit SALSA und Gesundheitszirkel, Planung, Umsetzung und Evaluation.

Es gelang, die Gesundheit auf allen Ebenen anzusprechen (bio-psycho-soziale Gesundheit).

Durch die strukturellen Veränderungen im Betrieb werden krankmachende Faktoren verringert und Ressourcen gesteigert.

Die begleitende Evaluation wird die Nachhaltigkeit des Projektes und die Etablierung im laufenden Betrieb sicherstellen.

Ziel ist es, gesunde MitarbeiterInnen und die Entwicklung der MitarbeiterInnen in der Unternehmensstrategie zu verankern.

Darüber hinaus soll die Projektsteuerungsgruppe nach Projektende weiterhin als Steuerungsgremium für betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung stehen.

Im Rahmen der Projektsteuerungsgruppe wurden folgende Zielsetzungen definiert:

- Stressfaktoren sollen am Ende der Gesundheitszirkel auf allen Ebenen (MitarbeiterInnen, Führungskräfte) identifiziert sein.
- Ressourcen für ein gesundheitsförderndes und ein gesundheitserhaltendes Arbeitsumfeld sollen am Ende der Gesundheitszirkel identifiziert sein.

- Laufende Kommunikation der Projektergebnisse zu den MitarbeiterInnen, der Geschäftsführung und den Mitgliedern des Kuratoriums sollte umgesetzt werden.
- Aktueller Stand der verschiedenen Arbeitszeitmodelle (Dienstpläne, Urlaub, Umgang bei Krankenstand, Einzelbetreuung, Einrichtungsurlaub, ...) sollte bis Ende 1. Quartal 2012 vor
- Synergiemöglichkeiten auf personeller, organisatorischer und materieller Ebene sollten einrichtungsübergreifend bis Ende 3. Quartal 2012 identifiziert sein.
- Nach den Gesundheitszirkeln sollte die Einschätzung der MitarbeiterInnen nach ihrer Partizipationsmöglichkeit identifiziert sein (Teamebene & Organisationsebene)
- Identifikation des für Kinder und Jugendliche in den Einrichtungen wahrnehmbaren Gesundheitsverhaltens der BetreuerInnen sollte bis zum Ende der Gesundheitszirkel vorliegen.
- Identifizierung effektiver Teamzusammenarbeit sollte zu Beginn der Gesundheitszirkel vorliegen.
- Eine Übersicht über die **ehrenamtlichen Tätigkeiten** (unbezahlte Mehrarbeit, Kontakte außerhalb der Einrichtung, Ehemaligenarbeit, ...) der MitarbeiterInnen sollte am Ende des 3. Quartals 2012 vorliegen sowie
- die Erhebung der Faktoren zur Arbeitszufriedenheit bis Januar 2012.
- Hilfreiche, unterstützende, und/oder herausfordernde Angebote für MitarbeiterInnen in den unterschiedlichen Phasen ihrer Tätigkeit als sozialpädagogische Fachkräfte (BerufsanfängerInnen, MitarbeiterInnen mit Ambitionen, langjährige, erfahrende MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen kurz vor der Pension, ...) sollte definiert werden und
- bereits bestehende, gelebte, gut funktionierende gesundheitsfördernde Faktoren sollten im Rahmen des Projektes erhoben werden.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- **wie die Projektaktivitäten/-maßnahmen und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden:**

Projektaktivitäten/-maßnahmen und Methoden	zeitlicher Ablauf	Umsetzung Ja/Nein
Sensibilisierung Führungskräfte bei LeiterInnen-Konferenz mit Power-Point-Präsentation und Handout.	15. November 2011	Ja.
1. Arbeitstreffen Steuerungsgruppe Oktober 2011: Protokoll	3. Oktober 2011	Ja
1. Arbeitstreffen Projektteam: Die Aufgaben des Projektteams wurden vom Projektleiter und einzelnen MitarbeiterInnen übernommen (Vor- und Aufbereitung SALSA-Befragung)	November 2011	Ja.
Information an MitarbeiterInnen: Informationsblatt per Beilage Gehaltsabrechnung Dezember 2011 und mündliche Information bei den Weihnachtsfeiern durch Geschäftsführung und Projektleiter an die MitarbeiterInnen.	November/Dezember 2011	Ja.
Kick off-Meeting MitarbeiterInnen-Befragung – Im Rahmen der Ansprachen zu den Weihnachtsfeiern plus Verteilung der Fragebögen zur SALSA-Befragung.	Dezember 2011	Ja.

Auswertung Krankenstandanalyse durch OÖGKK	Herbst 2013	Ja.
Organisation SALSA-Befragung	November/Dezember 2011	Ja.
SALSA-MitarbeiterInnen-Befragung	Dezember 2011	Ja.
Auswertung SALSA-Befragung: OÖGKK	Januar 2012	Ja.
2. Arbeitstreffen Steuerungsgruppe: Präsentation Ergebnisse SALSA-Befragung und Planung Gesundheitszirkel	März 2012	Ja.
Information SALSA-Befragung an die Führungskräfte im Rahmen der LeiterInnen-Konferenz und Auftragserteilung an die Einrichtungsleitungen zur Informationsweitergabe an die MitarbeiterInnen und Motivationsarbeit zur partizipativen Teilnahme der MitarbeiterInnen an den Gesundheitszirkeln: Handout und Power-Point-Präsentation.	März 2012	Ja.
Erste Umsetzungsmaßnahmen: Vorstellung der Maßnahmenvorschläge als erste Umsetzungsmaßnahme aus den Ergebnissen der Gesundheitszirkel und aktuelle Informationsweitergabe an die MitarbeiterInnen im Juni 2012 im Rahmen der Jahreskonferenz	Mai/Juli 2012	Ja.
Organisation Gesundheitszirkel	März 2012	Ja.
Start Gesundheitszirkel	Mai 2012	Ja.
Gesundheitszirkelsitzungen	Mai 2012	Ja.
3. Arbeitstreffen Steuerungsgruppe	Juni 2012	Ja.
Information an die MitarbeiterInnen: Im Rahmen der Jahreskonferenz und Beteiligung der MitarbeiterInnen zur offenen Diskussion und Meinungsabfrage zum Stand und zur Haltung der MitarbeiterInnen zum Projekt (partizipative Meinungsabfrage) durch Handout, Power-Point-Präsentation und Diskussion.	Juni 2012	Ja.
2. Arbeitstreffen Projektteam: Die Aufgaben des Projektteams wurden vom Projektleiter und einzelnen MitarbeiterInnen übernommen.	Oktober 2012	Nein. Kein Bedarf zu diesem Zeitpunkt.
Umsetzungsmaßnahmen im Betrieb: Beginn der Abarbeitung der ersten Umsetzungsmaßnahmen laufend in den Arbeitsgruppen pädagogischen Qualitätsmanagement, erweiterte Geschäftsleitung, Geschäftsführung und Betriebsrat und BGF	Ab Juli 2012 bis Projektenende und darüber hinaus (Sicherung der Nachhaltigkeit)	Ja.
4. Arbeitstreffen Steuerungsgruppe: Zwischenbericht Maßnahmensetzung und Ausblick	September 2012	Ja.
Information an die MitarbeiterInnen durch Präsentation bei der LeiterInnen-Konferenz	November 2012	Ja.
5. Arbeitstreffen Steuerungsgruppe: Übersicht Maßnahmenumsetzung, Überprüfung der Zielsätze, Abschluss Zwischenbericht, Aktualisierung des Maßnahmenplanes, Entscheidung zur Planung und Durchführung von Gesundheitstagen im Herbst	März 2013	Ja.

2013, Entscheidung zur MitarbeiterInnen-Information im Rahmen der Jahreskonferenz im Juni 2013, Kontaktaufnahme mit der OÖ-GKK bezüglich Krankenstand-Auswertung aus den Jahren 2011 und 2012 und 1. Workshop zur Projektstruktur-Evaluation . Einberufung des Projektteams zur Planung der Gesundheitstage.		
Abfrage der MitarbeiterInnen hinsichtlich BGF als Zusatz im Gesamtprojektablauf: Anregung zur Reflexion der MitarbeiterInnen zu BGF-Projektentwicklung und Erklärung beider laufenden Projekte: pädagogischen Qualitätsmanagement (pQM) und BGF hinsichtlich Naht- und Schnittstellen (siehe Dokument „Zwischen-Evaluation“).	März/April 2013	Ja.
Vorstellung bei den regionalen LeiterInnen-Konferenzen (Ergebnisse Zwischen-Evaluation, aktueller Projekt- und Maßnahmenplan und PPP)	April 2013	Ja.
Ist-Informationsstand zum BGF-Projekt im Rahmen der LeiterInnen-Konferenz (Zielgruppe Führungskräfte)	Mai 2013	Ja.
Generelle MitarbeiterInnen-Information bei der Jahreskonferenz im Parkhotel Brunauer mit Vortrag durch Ehrenpräsident Univ. Prof. Dr. Alfred Aigner zum Thema BGF und Diskussion zum laufenden BGF-Projekt und Information zu den geplanten vier regionalen Gesundheitstagen im Herbst. Ergebnisse der partizipativ erhobenen Workshop-Themen wurden vorgestellt (siehe Zeitung des Betriebsrates - Ausgabe Juli 2013, Seite 9, 12-13).	Juni 2013	Ja.
Planung zur Durchführung der 2. SASLA-Befragung und Adaptierung des Fragebogens.	Juli 2013	Ja.
Information an die MitarbeiterInnen in den Zentralen Diensten zum Stand des BGF-Projektes und Erarbeitung und Klärung mit den MitarbeiterInnen zur Teilnahme an den Gesundheitstagen und welche Angebote auf verhaltensbezogener Ebene im Herbst 2013 durchgeführt werden sollen.	August 2013	Ja.
6. Arbeitstreffen Steuerungsgruppe: 2. SASLA-Befragung im Laufen; Vorverlegung um 1 Monat auf Grund der Dauer der Auswertung und Projektende, Überprüfung der Zielsätze, Auswertung Krankenstandanalyse bei der OÖGKK in Arbeit, Aktualisierung Maßnahmenplan, Information zur Erstellung Endbericht, Thema Nachhaltigkeit und Ausblick nach Projektende (vom BGF zum BGM); Information zu fit2work-Betriebsberatung und ASchG-Erforderlichkeiten und weitere Themen. 2. Workshop zur Projektur-Evaluation .	September 2013	Ja. Anmerkung: 2. SASLA-Befragung wurde 1 Monat vorverlegt; Änderung in der pädagogischen Geschäftsführung
Abhaltung der vier regionalen Gesundheitstage im Rahmen des BGF-Projektes: Ziel dabei, die Impulssetzung durch individuellen Gesundheitsgestaltung.	September/Oktober 2013	Ja.

<p>Beginn der Sichtung der Krankenstand- Auswertungsdaten im Rahmen eines Projektteams</p>	<p>September/Oktober und November 2013</p>	<p>Ja. Verzögerung der Krankenstandaus- wertung um 14 Monate.</p>
<p>Bericht zum positiven Abschluss der vier regionalen Gesundheitstage, Ergebnisstand zur 2. SALSA- Befragung und Ausblick zur Nachhaltigkeit des BGF-Projektes. Integration dauerhafter und laufen- der Maßnahmen in das Unternehmen und klare Stellungnahme seitens der Geschäftsführung, das BGF-Projekt mit 31.12.2013 abgeschlossen sein wird und mit Beginn 2014 der Start für ein innerbe- triebliches BGM festgelegt werden wird.</p>	<p>November 2013</p>	<p>Ja.</p>
<p>7. Arbeitstreffen der Steuerungsgruppe: BGF- Themen sich nachhaltig schriftlich in der Dokumen- tationsdatenbank „TiLI“ verankert. Zum Beispiel das Thema Teamkultur: Sicherung, dass den Einrich- tungsleitungen und Teammitgliedern ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, um die Themen weiter behandeln zu können (Sicherstellung der sozialen Ressourcen). Strukturelle Sicherung der BGF-Themen im Bereich Fortbildung der Pro Juven- tute (Fortbildungsprogramm). Dieses Programm wird professionell für interne MitarbeiterInnen und externe InteressentInnen vermarktet (Nachhaltig- keitssicherung). Durch die Übernahme aller Maß- nahmenvorschläge aus den Gesundheitszirkeln in die Maßnahmenplanung wurde ein sehr hohes Ziel in die Abarbeitung derselben gesteckt. Eine realisti- sche Prioritätensetzung der Maßnahmenumsetzung bis Projektende ist nicht erfolgt. Dadurch werden Maßnahmen auch nach Projektende verfolgt und umgesetzt. Zuständig und verantwortlich ist das innerbetrieblich installierte BGM-Team bzw. die erweiterte Geschäftsleitung (eGL). Dieses BGM-Team ist zuständig durch eine regelmäßige Befragung mittels SALSA die Nachhaltigkeit der Ergebnisse des BGF-Projektes zu sichern. Präsentation der Krankenstandauswertung 2011 und 2012: Im Rahmen des BGM wird das Thema „altersgerechtes Arbeiten“ aufgegriffen und durch die Personalentwicklung im Jahr 2015 bearbeitet (zum Beispiel Gesundes Führen, MitarbeiterInnen- Gespräch, Altersteilzeit, Beschäftigungsmöglichkei- ten von älteren MitarbeiterInnen in den sozialpäda- gogischen Wohngemeinschaften). Präsentation der Ergebnisse der 2. SALSA- Befragung (siehe Beilage) Installierung der Arbeitsgruppe „AN-Schutz & Ge- sundheit“ mit den Teilzielen (Planung für die nächs- ten 1 bis 3 Jahre:</p>	<p>Dezember 2013</p>	<p>Ja bzw. Maßnahmen werden weiter im BGM bearbeitet. Ein 7. Arbeitstreffen wurde extra einge- fügt, um die noch ausstehenden The- men bearbeiten zu können und die Nachhaltigkeit des BGF-Projektes si- cherstellen zu kön- nen.</p>

<p>1. Präventivdienstliche Betreuung und die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. 2. Weiterarbeit an der Umsetzung der Maßnahmenplanung. 3. Schwerpunktbearbeitung zum Thema „altersgerechtes Arbeiten“ und 4. Betriebliches Eingliederungsmanagement „fit2work – Betriebsberatung“. Präsentation Kurzbericht von den Gesundheitstagen. Information an die gesamte Projektgruppe über die Ergebnisse des 2. Workshops zur Projektstrukturaluation.</p>		
---	--	--

▪ **die Projektgremien/Strukturen und die Rollenverteilung im Projekt:**

SOLL	IST	Begründung der Abweichung
Fritz Klaus-Peter, Projektleiter	Fritz Klaus-Peter, Projektleiter	Keine Abweichung
Hagenauer Karin, externe Projektberaterin	Huber Silvia, externe Projektberaterin	Wechsel auf Grund von Schwangerschaft mit Januar 2012
Kronberger-Scheuch Sabine, Projektauftraggeberin	Schwab Gerhard, Projektauftraggeber	Wechsel in der kaufmännischen GF mit April 2012
Freilinger Emanuel, pädagogischer Direktor	Mayer Andrea, pädagogischer Direktorin	Wechsel in der pädagogischen GF mit September 2013
Burmans Christoph, externer Berater	Burmans Christoph, externer Berater	Keine Abweichung
Petra Mallaschovsky, Einrichtungsleitung	Reiner-Pfister Hermine, Einrichtungsleitung	Wechsel auf Grund von Zeitmangel
Schachtner Sonja, Projektmitarbeiterin	Schachtner Sonja, Projektmitarbeiterin	Keine Abweichung
Pollheimer Marion, Projektmitarbeiterin	Pollheimer Marion, Projektmitarbeiterin	Keine Abweichung
Zivildieners, Mitglied Projektteam	Zivildieners, Mitglied Projektteam	Keine Abweichung
Projektrolle inklusive Person nicht besetzt	Trummer Andreas, Mitglied Projektteam	Besetzung der Stelle mit 1. Februar 2012

Es gab neben der Projektsteuerungsgruppe ein Projektteam (siehe Beilage „Projektaufbau und Rollen“).

▪ **umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen:**

Externe Vernetzungen mit der OÖGKK und SGKK bezüglich SALSA-Befragungen und Krankenstandauswertung. Die SGKK ist die regionale Kontaktstelle für BGF und war während der gesamten Projektlaufzeit eingebunden in die Sitzungen der Projektsteuerungsgruppe. Der Informationsfluss und die Zusammenarbeit ergaben sich durch die Einhaltung der Netzwerkvorgaben des ÖNBGF in Form von Teilnahmen an diversen Informationsveranstaltungen und der Teilnahme an den beiden verpflichteten Seminaren „Gesundes Führen“ und BGF-Projektleitung – vom Projekt zur Nachhaltigkeit“.

Vernetzung mit dem AMD-Salzburg in Form der externen Prozessbegleitung, Durchführung der Gesundheitszirkelmoderationen, Beratung zu ArbeitnehmerInnenschutz-Gesetz relevanten Themen sowie zu BGF und BGM. Der AMD ist durch kontinuierliche Teilnahme und Partizipation am BGF-Projekt beteiligt und war eingebunden bei diversen Informationsveranstaltungen an die MitarbeiterInnen.

Interne Vernetzung: Durch die bewusste Nutzung der gegebenen Aufbau- und Ablauforganisation der Pro Juventute (Treffen der eGL (erweiterten Geschäftsleitung), Jahreskonferenz, Leiterkonferenzen, regionale Leiterkonferenzen, Treffen von Geschäftsführung und Betriebsrat) wurde das Thema BGF und die gesamte Projektabwicklung laufend an die MitarbeiterInnen kommuniziert und die Transparenz zum Projekt-Ist-Stand war somit gegeben. Die interne Projektleitung hat den direkten Kontakt zu den MitarbeiterInnen hergestellt und dabei viel Bewusstseinsbildung zu BGF-Themen betreiben können und viele Anregungen durch die Gespräche für die weiteren Schritte im BGF-Projekt nützen können. Im Rahmen der vier regionalen Gesundheitstage – als eine konkrete Umsetzungsmaßnahme im BGF-Projekt – ergab sich dadurch in der jeweiligen Region eine interne Vernetzung und die Bewusstseinsbildung und –Förderung zum Thema BGF. Darüber hinaus bestand während der gesamten Projektlaufzeit und darüber hinaus ein reger Austausch mit dem Bereich Fortbildung der Pro Juventute. Themen aus dem BGF-Projekt wurden im Fortbildungsprogramm aufgenommen und werden auch zukünftig ins Programm integriert.

- **allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung:**

Änderungen ergaben sich im Projektablauf beim Punkt 2. Arbeitstreffen Projektteam. Hier wurden die Aufgaben des Projektteams vom Projektleiter und einzelnen MitarbeiterInnen übernommen.

Eine weitere Änderung betraf die Vorverlegung der 2. SALSA-Befragung um 1. Monat auf Grund der vorgesehenen Dauer der Auswertung und des Projektendes.

Verzögerung der Krankenstandauswertung um 14 Monate auf Grund der notwendigen Erhebung der internen Daten, welche durch die von Pro Juventute extern vergebene Lohnverrechnungsfirma zusammengestellt werden musste, damit die OÖGKK die Krankenstandauswertung vornehmen konnte. Erforderlich war ebenfalls, dass die andern GKKs ihre Daten an die OÖGKK übermitteln. Somit war einige Zeit im Vorfeld notwendig um die Daten zu erhalten.

Zusätzliches Treffen der Steuerungsgruppe zur Bearbeitung der vielfältigen Themen und zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit des BGF-Projektes.

Ergebnisse und Evaluation

Beschreiben Sie bitte die Ergebnisse des Projekts und der Evaluation.

Stellen Sie dar

- **welche Projektergebnisse und –wirkungen aufgetreten sind:**
Der Gesundheitsbegriff wurde im Rahmen des BGF-Projekts als umfassendes körperlich-geistig-seelisch-soziales Wohlbefinden berücksichtigt.
Gesundheit ist ein dynamischer Prozess und das BGF-Projekt ist am Konzept der Salutogenese orientiert.
Die Evaluierung der Stressfaktoren und die Identifizierung der gesundheitsförderlichen Ressourcen erfolgte mittels SALSA-Befragung und Gesundheitszirkel.
Das Gesundheitsverhalten der MitarbeiterInnen in den Einrichtungen erfolgte durch Dokumentation des Angebots (Frühstück, Mittag- und Abendessen).

Es ergaben sich Synergien durch die Abwicklung der beiden Projekte pQM (pädagogischen Qualitätsmanagement und BGF-Projekt) und auch die Erkenntnis, dass die parallele Durchführung von zwei großen Projekten die Organisation an ihre zeitlichen und personellen Grenzen bringen kann.

Die Integration des BGF-Projektes in das pQM-Projekt ist gelungen und die Nachhaltigkeit von BGF-Maßnahmen ist somit gewährleistet.

Alle Maßnahmenvorschläge aus den Gesundheitszirkeln wurde in die Maßnahmenplanung übernommen und die Umsetzung des umfangreichen Maßnahmenplans wurde verfolgt und eine Strukturierung in vier Bereiche vorgenommen (**Allgemeine Gesundheitsfaktoren** in Bezug auf verhaltensindividuelle Maßnahmen und verhältnis-strukturellen Maßnahmen sowie auf **Arbeitsbezogene Gesundheitsfaktoren** in Bezug auf verhaltensindividuelle Maßnahmen und verhältnis-strukturellen Maßnahmen).

Die Teilnahme der Geschäftsführung in der Projektsteuerungsgruppe hatte den Vorteil, dass Entscheidungen getroffen werden konnten.

Die Partizipation der MitarbeiterInnen war gewährleistet durch: Vertretung in der Projektsteuerungsgruppe, Teilnahmen an den Gesundheitszirkeln, Teilnahmen an den Gesundheitstagen sowie bei der Diskussion und Mitarbeit in den Teams bezüglich struktureller Themen.

Der Betriebsrat war im Projektteam vertreten und stellte einen Informationstransfer zu den MitarbeiterInnen her (BR-Zeitung, fit for you – aktuell). Dies stellte einen generellen Erfolgsfaktor zum Gelingen des BGF-Projektes dar.

Durch das BGF-Projekt wurde ein Gesundheitsteam implementiert sowie die Einführung regelmäßiger Sitzungen. Die eingeführten Maßnahmen reichen über die BGF-Projektzeit hinaus und die weitere kontinuierliche Bearbeitung von Gesundheitsthemen wird verfolgt.

Ein kontinuierlicher Informationsfluss an die MitarbeiterInnen erfolgte.

Gesundheit wurde durch das BGF-Projekt ein offizielles Thema. MitarbeiterInnen gehen offen mit diesem Thema um; sich sprechen auch über ihre Belastungen.

▪ **ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten:**

Ein Projektziel bestand darin, ein Arbeitsumfeld und ein Gesundheitsbewusstsein/verhalten zu entwickeln, welches es ermöglicht, gerne, gesund und lange im Unternehmen arbeiten zu können. Die Arbeit am Gesundheitsbewusstsein/verhalten wurde durch direkte Kommunikation und Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit in den Einrichtungen mit der internen Projektleitung initiiert. Beispielsweise wurde das Gesundheitsverhalten der MitarbeiterInnen in den Einrichtungen durch Dokumentation des Angebots sichtbar gemacht. Dadurch, dass BGF-Themen im pQM verankert sind, zum Beispiel Teamthemen, wurde eine verhältnis-strukturelle Maßnahmen in Bezug auf das Arbeitsumfeld geschaffen.

Eine weitere Zielsetzung des BGF-Projekts war die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen. Trotz der Durchführung von zwei großen Projekten, zeigt sich in der Auswertung der 2. SALSA-Befragung ein leichter Rückgang der quantitativen Überforderung, ein leichter Rückgang im belasteten Sozialklima wie auch Vorgesetzten-Verhalten. Die organisationalen Ressourcen wie die Aufgabenvielfalt und Partizipationsmöglichkeiten werden durchschnittlich höher eingeschätzt als bei der ersten Befragung im November 2011. Die Zunahme an Beschwerden psychovegetativer Art und Beschwerden im Stützapparat haben leicht abgenommen. Ein leichter Rückgang bei Zeitdruck und Stress sowie bei Konflikten als Belastungsfaktoren zeigte sich ebenso. Somit beziehen sich die aufgelisteten Punkte auf die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen, die somit gewährleistet wurde.

Ein beteiligungsorientierter Prozess im BGF-Projekt ist gegeben. Die Verankerung des BGF-Projektes in das Unternehmen hat stattgefunden.

Die Gesundheitsquote hat sich vom Jahr 2011 auf 2012 um 4.77% erhöht.

- **ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten:**

Die Zielgruppen (Steuerungsgruppe, alle Mitarbeitenden, Gesundheitszirkel mit unterschiedlichen Hierarchie-Ebenen, erweiterte Geschäftsführung, Leiterkonferenzen, Regionalkonferenzen mit Regional- und Einrichtungsleitungen, Jahreskonferenzen mit Einbezug aller Mitarbeitenden, Betriebsratszeitung mit Einbezug aller Mitarbeitenden) wurden kontinuierlich und konsequent erreicht.

Das Intranet der Pro Juventute ist eine weitere Maßnahme zur Erreichung der Zielgruppe Mitarbeitende.

Eine Arbeitsgruppe wurde gebildet, die sich nach Projektende weiter mit BGF-relevanten Themen auseinandersetzen wird. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Zielgruppe Mitarbeitenden ist gewährleistet.

- **wie evaluiert wurde, ob das Projekt den folgenden Grundprinzipien der Gesundheitsförderung entspricht und welche Ergebnisse dabei erzielt wurden:**
 - **Nachhaltigkeit:** Installierung einer Arbeitsgruppe, welche sich nach Projektende (ab 2014) mit den BGF-relevanten Themen weiter auseinandersetzt; siehe Protokoll der 7. Steuerungsgruppensitzung; Ansuchen um das BGF-Gütesiegel; Fortführung von verhaltensbezogenen Maßnahmen im Pro Juventute Fortbildungsprogramm; Priorisierung der noch offenen Maßnahmen wurde vorgenommen und wird weiter im Rahmen der Arbeitsgruppe abgearbeitet mit der erweiterten Geschäftsleitung gemeinsam
 - **Gesundheitliche Chancengerechtigkeit und Zielgruppenorientierung:** Die berufliche Position (Angestelltenverhältnis, Führungskräfte, ...) wurde berücksichtigt während der gesamten Projektlaufzeit. Zum Beispiel Intensivierung des Programmes Fortbildung Thema Achtsamkeit bei den Mitarbeitenden. Die Wohnregion wurde mitberücksichtigt bei der Planung der Gesundheitszirkel sowie bei den Gesundheitstagen. Bei der Planung und Umsetzung der Aktivitäten und Methoden wurde auf dieses Thema besonders Rücksicht genommen.
 - **Setting- und Determinantenorientierung:** Das BGF-Projekt war von Beginn an auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Mit der Installierung einer Arbeitsgruppe ist die Abarbeitung von BGF-Themen gewährleistet. Die Geschäftsführung wie auch der Betriebsrat stehen gemeinsam hinter diesem Vorhaben. Es wurden viele verhältnisbezogene Maßnahmen im Rahmen des BGF-Projekts verfolgt und umgesetzt. Das Setting, der Einbezug der verschiedenen Standorte, über 250 Mitarbeitende wurden bundesländerübergreifend mitberücksichtigt. Die gesetzten Maßnahmen integrieren den gesamten Betrieb, hier speziell die Alterszielgruppe junge Erwachsene (19-30 Jahre) sowie Erwachsene (31-60 Jahre), beide Geschlechter (77% Frauenanteil), Angestellte, Führungskräfte, ältere ArbeitnehmerInnen, Menschen in Nacht-/Schichtbetrieb, Betriebsrätinnen.
 - **Ressourcenorientierung und Empowerment:** Die strukturellen Ressourcen (pädagogisches Qualitätsmanagement, TiLi-Dokumentationsdatenbank) wie auch das Intranet wurden berücksichtigt. Die sozialen Ressourcen der Zielgruppen sind im BGF-Projekt permanent entsprechend der regionalen Zugehörigkeit genutzt worden. Die formalen Organisationsstrukturen wie Konferenzen, Leitertreffen, etc. wurden bestmöglich für den Informationstransfer an die Mitarbeitenden genutzt. Die Mitarbeitenden waren von Beginn an eingebunden in das Projekt, konnten jederzeit Rückmeldung an die interne Projektleitung geben. Aktive Nachfragen von Seiten der Mitarbeitenden gingen bei Einrichtungsbesuchen in der direkten Kommunikation ein. In den Einrichtungen selbst - gewährleistet durch die Einrichtungsleitungen - war ebenso die direkte Auseinandersetzung und Kommunikation der Projektschritte und somit die Stärkung von sozialen und persönlichen Ressourcen der Mitarbeitenden. Die Mitar-

beitenden waren darüber hinaus eingebunden, Rückmeldungen abzugeben im Rahmen der Zwischenevaluation zum BGF-Projekt.

- **Partizipation:** Die Zielgruppe (Angestellte, Führungskräfte, ältere ArbeitnehmerInnen, Menschen in Nacht-/Schichtbetrieb, Betriebsrätinnen) sowie die Geschäftsführung konnten sich während der gesamten Projektlaufzeit beteiligen bzw. wurden eingebunden und hatten die Möglichkeit, wesentliche Projektschritte mitzuentcheiden. Eine Entscheidung betraf die Umsetzung der vielfältigen Maßnahmen ohne Priorisierung, da alle Themen als wichtig erachtet wurden von Seiten der Geschäftsführung. Die Mitarbeitenden wurden laufend informiert, hatten die Möglichkeit den direkten Weg zur jeweiligen Führungskraft zu nutzen um Rückmeldungen zum BGF-Projekt abzugeben. Darüberhinaus wurde kommuniziert, dass eine direkte Kommunikation mit dem internen BGF-Projektleiter möglich ist. Bei der Planung der Gesundheitszirkel wurden die Mitarbeitenden vorweg befragt, welche Themen für Sie von Relevanz wären, wo die Interessen liegen und dementsprechende Themen wurden im Rahmen der Gesundheitstage aufgegriffen. Die Beteiligung an der Planung und Umsetzung von Maßnahmen, besonders durch die Gesundheitszirkel, motivierte und aktivierte die Beschäftigten, mitzuwirken und weitere Projektschritte somit mitzuentcheiden. Die Workshops – die Auswahl zu den vier Gesundheitstagen – oblagte den Mitarbeitenden.
-
- **ob und wie die Projektergebnisse verbreitet/bekannt gemacht wurden:**
 - Projektergebnisse wurden permanent bekannt gemacht durch laufende Berichte, Aussendungen per Email, Intranet, Pro Ju-Betriebsratszeitung, Fotowettbewerb zum Thema Entschleunigung, MitarbeiterInnenfest, Weihnachtsfeier, formelle Informationswege, Tag der neuen MitarbeiterInnen, Einrichtungsbesuche, usw. Zum Einen informierte die externe Projektbegleitung bei der Leiterinnenkonferenz (März 2012) und zum Anderen verbreitete und unterstützte der Betriebsrat gemeinsam mit der Geschäftsführung die hohe Priorität und Wichtigkeit des BGF-Projektes während und nach Ende des BGF-Projektes.

Beschreiben Sie weiters

- **welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum:** Es wurden zwei Evaluationsworkshops mit externer Moderation und Begleitung durchgeführt. Dabei wurde der Projektaufbau, der Projektablauf, die Steuerungsgruppe, die Umsetzung des Maßnahmenplans, die Information an die Mitarbeitenden, die Partizipation der Mitarbeitenden, generelle Erfolgsfaktoren, generelle Hindernisse, Nachhaltigkeit und der Ausblick nach Projektende reflektiert, dokumentiert und analysiert. Vor der Zwischenevaluierung und permanent in den Steuerungsgruppensitzungen wurde das BGF-Projekt laufend evaluiert, die Steuerungsgruppe war hier konsequent einbezogen in die Selbstevaluation (siehe Kurzevaluation Mitglieder Projektsteuerungsgruppe).
- **die Fragestellungen und Methoden der Evaluation:** Bei der Selbstevaluation ging es vorwiegend um folgende Fragestellungen: Was ist aus ihrer/deiner Sicht bisher im Projekt besonders gut gelungen? Wo gab und gibt es Hindernisse?, Erreicht das Projekt aus jetziger Sicht seine Ziel? Wenn Nein, wie sollen wir darauf reagieren? Sind Projekthürden für Sie/dich sichtbar? Wenn Ja, welche und wie sollen wir darauf reagieren? Ist aus ihrer/deiner Sicht, der Projektablauf und die Projektvernetzung richtig und geeignet? Wenn Nein, wie sollen wir darauf reagieren? Die Moderation der externen Evaluation beinhaltete die Aspekte, welche vom FGÖ bei der Abwicklung eines BGF-Projektes erforderlich sind. Die laufende Überprüfung der Zielsätze, welche bei Projektstart von der Steuerungsgruppe formuliert wurden, fand regelmäßig im Rahmen der Steuerungsgruppensitzung statt (siehe Zielsätze und Evaluierung). Das Evaluationskonzept mit den erforderlichen Qualitätskriterien (Prozessevaluation und Ergebnisevaluation) liegt vor (si

BGF- Evaluierung Workshop 1 und 2). Bei der Jahreskonferenz 2012 wurden die Beschäftigten zum Projektstand, zur Haltung und Wahrnehmung (Bewusstseinsbildung) des BGF-Projektes befragt (siehe MitarbeiterInnen-Feedback-Pinnwände_Jahreskonferenz). Diese Evaluierung wurde ernst genommen und die Vorschläge der MitarbeiterInnen aufgegriffen. Die Aktivitäten und Maßnahmen wurden entsprechend angepasst. In der letzten Steuerungsgruppensitzung (7. Treffen) wurde das Protokoll vom 2. Workshop externe Evaluation noch nachbesprochen und das Projektergebnis und die Projektwirkung für die weiteren Schritte festgehalten (siehe Protokoll).

- **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?: Sowohl bei der externen Evaluation – speziell die erste Moderation – wurde ersichtlich welche Schritte (bspw. Priorisierung von Maßnahmen) gefehlt haben wie bspw. auch Auswertung der Krankheitsstandsanalyse. Die interne Projektleitung mit der Vorarbeit (Tagesprotokoll) vor den Projektsteuerungsgruppensitzungen hat sich bewährt, indem eine Klarheit darüber bestand, welche Themen in den Sitzungen bearbeitet werden. Die Protokollierung der Sitzungen verhalf ebenfalls zur permanenten Ausrichtung gemäß dem Projektzeitplan. Der Projektplan bot eine Orientierung durch das BGF-Projekt von Beginn bis Ende speziell der nächsten Schritteplanung und Projektevaluation. Die Einbindung der Geschäftsführung in die Steuerung und Umsetzung des Projektes, sowie in die laufenden Evaluierungen war sehr wesentlich, da Entscheidungen zeitgerecht ermöglicht wurden.
 - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Bewertung der Projektergebnisse liefern?: Im Rahmen der beiden extern moderierten Evaluationsworkshops wurde ein Ausblick in die nächsten Schritte/Planung sowie das Thema der Nachhaltigkeit geboten, welche für die Erreichung des Projektziels sowie auch darüber hinaus (ab dem Jahr 2014) eine erforderliche Orientierung darstellte. (siehe BGF-Evaluation)

4. Lernerfahrungen/Empfehlungen

Beschreiben Sie

- **die Erfolgsfaktoren und Hürden im Projekt:**
 - Die Erfolgsfaktoren im Projekt bezogen sich auf:
 - die konsequente Arbeit am BGF-Projekt
 - die Anwesenheit der Geschäftsführung und des Betriebsrates in der Projektsteuerungsgruppe – dadurch wurden nachhaltige Entscheidungen schnell getroffen
 - die Verfügung der zeitlichen Ressourcen war während des gesamten Projektverlaufes gesichert und gut eingeplant
 - die konstante Präsenz der internen Projektleitung
 - die Motivation und Sensibilisierung der Mitarbeitenden bzgl. der Gesundheitsthematik
 - die Evaluation und Befragung zwischen den Meilensteinen (Zwischenevaluierung) sowie die Impulse der Mitarbeitenden an die Projektsteuerungsgruppe
 - laufende Evaluierung der BGF Zielsätze während der Projektlaufzeit und die zeitgerechte Adaptierung der nächsten Schritte im Projekt

Die Hürden im Projekt bezogen sich auf:

die zeitlichen Ressourcen der Mitarbeitenden konnten teilweise auch aufgrund des parallel laufenden pQM-Projekts nicht generell umgesetzt werden für die Teilnahme am Gesundheitszirkel

bzw. bei der Teilnahme am Gesundheitstag. Eine erschwerte Teilnahme der Regional-, und Einrichtungsleitung in der Projektsteuerungsgruppe war aufgrund aktueller Ereignisse (zeitliche Verfügbarkeit) nicht kontinuierlich gegeben.

Die Krankenstandanalyse hätte frühzeitiger eingefordert werden sollen, die Aufarbeitung der vorliegenden bundesländerübergreifenden Ergebnisse dazu, fand mit wenig zur Verfügung stehender zeitlicher Ressource statt. Diese Thematik wird jedoch weiter verfolgt in der Arbeitsgruppe „ArbeitnehmerInnenschutz & Gesundheit“.

Eine Priorisierung der Maßnahmen hat nicht stattgefunden. Es wurden von Seiten der Geschäftsführung und der Projektsteuerungsgruppe alle Maßnahmen als wichtig erachtet, viele Maßnahmen sind abgearbeitet worden, die restlichen offenen Maßnahmen werden in der eingeführten Arbeitsgruppe und in der erweiterten Geschäftsleitung weiter abgearbeitet. Der umfassende Maßnahmenplan wird verfolgt.

Es war schwierig aufgrund der Fülle der verhältnispräventiven und weniger der verhaltenspräventiven Maßnahmen für die Mitarbeitenden nachvollziehbare schnell umzusetzende „quickwins“ zur Verfügung zu stellen, d.h. schnell spürbare/sichtbare Maßnahmen für die Mitarbeitenden wie bspw. ein Gesundheitstag oder die Inanspruchnahme eines gesundheitsförderlichen Seminars.

Als Verbesserungsvorschlag generell für das BGF-Projekt wäre eine Priorisierung der Maßnahmen im Maßnahmenplan erforderlich sowie die Einführung von überregionalen Arbeitsgruppen.

- **ob aus Ihrer Sicht das Projekt auch an anderen Orten/ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit):**

Transferierbarkeit:

Die Bereitstellung von Projekterfahrungen und Projektergebnissen wird von der Organisation sichergestellt, indem die Erfahrungen/Ergebnisse verschriftlicht wurden, die erweiterte Geschäftsleitung wird sich damit weiter auseinandersetzen, die Einführung der Arbeitsgruppe „ArbeitnehmerInnenschutz & gesundheit“ gewährleistet, dass die Erfahrungen/Ergebnisse genutzt werden und vor allem abgearbeitet werden. Zukünftige Projekte im Rahmen dieser Arbeitsgruppe bauen auf den Erkenntnissen des BGF-Projektes auf. Die Sinnhaftigkeit des Projektplans ist eine Notwendigkeit zur Erreichung der Projektziele und bietet einen roten Faden. Es stehen bei der Pro Juventute mehrere Projekte mit Einbindung von Entscheidungsträgern (Geschäftsführung) im Rahmen der nachhaltig installierten Arbeitsgruppe „ArbeitnehmerInnen-schutz & Gesundheit“ an:

1. Präventivdienstliche Betreuung und die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz
2. Weiterarbeit an der Umsetzung der Maßnahmen
3. Schwerpunktbearbeitung zum Thema „alternsgerechtes Arbeiten“
4. Betriebliches Eingliederungsmanagement: fit2work-Betriebsberatung

Das Einbeziehen von anderen potentiellen NutzerInnen schon während des Projektes bezog sich auf die betreute Zielgruppe (Kinder und Jugendliche), welche Teile der Fähigkeit einer verbesserten Selbstwahrnehmung der Mitarbeitenden in ihr eigenen Verhaltensrepertoire übernehmen (Vorbildwirkung Mitarbeitende auf Kinder und Jugendlichen. Somit hat eine Bewusstseinsbildung bei den Beschäftigten Auswirken indirekt auf die konkrete Arbeit mit den Betreuten.

- **was sich durch das Projekt nachhaltig verändert hat und wie das Projekt weiter wirken wird: auf struktureller Ebene:**

Das BGF-Projekt wurde von Beginn an von Seiten der Geschäftsführung unterstützt. EntscheidungsträgerInnen waren während der gesamten Projektlaufzeit vertreten (beide Geschäftsführungen trotz Wechsel). Die Ergebnisse des BGF-Projekts sowie die Maßnahmenplanung fanden eine nachhaltige Verankerung im pädagogischen Qualitätsmanagement (pQM) sowie im Fortbildungsprogramm der Pro Juventute. Die Arbeitsgruppe „ArbeitnehmerInnenschutz & Gesundheit“ wurde durch das BGF-Projekt entwickelt/gegründet und beschäftigt sich weiterhin mit

gesundheitsrelevanten Themen mit Einbindung von EntscheidungsträgerInnen. Die Finanzierung für diese Arbeitsgruppe ist von Seiten der Geschäftsführung gewährleistet (personell/budgetär/strukturell). Diese Arbeitsgruppe sorgt auch weiterhin für das Fortbestehen der Auseinandersetzung mit gesundheitsrelevanten Themen. Eine externe Prozessbegleitung wird von Seiten der Organisation befürwortet und bei Bedarf in Anspruch genommen. Die externen Projektressourcen (Prozessbegleitung) werden schrittweise intern ersetzt zB ein Mitarbeiter, der sich in die präventivdienstliche Betreuung einarbeitet und für deren Abwicklung zuständig ist seitens der Geschäftsführung. Darüberhinaus wird sich die Arbeitsgruppe „ArbeitnehmerInnenschutz & Gesundheit) mit den verschiedensten Themen (siehe oben Punkt Transferierbarkeit) auseinandersetzen. Es sind dazu quartalsweise Treffen vorgesehen (4x pro Jahr) und die betriebliche Verankerung ist gegeben durch strikte Dokumentation (Tagesordnungspunkte/Protokollführung). Die nächsten Punkte für die Besprechungen im Jahr 2014 und 2015 sind bereits fixiert (siehe 7. Protokoll Steuerungsgruppentreffen).

auf Zielgruppenebene:

Auf Zielgruppenebene wurden spezifische Belastungsfaktoren wie auch Ressourcen erhoben. Die Zielgruppe umfasst sämtliche Mitarbeitenden der Pro Juventute in den verschiedenen Bundesländern. Nachhaltig verändert hat sich das Bewusstsein der Mitarbeitenden zur Thematik Gesundheit und eine Sensibilisierung zu Belastungsfaktoren bzw. den Reaktionen aufgrund dieser Faktoren (zB Burnout kann man ansprechen). Die Mitarbeitenden konnten den Nutzen des BGF-Projektes durch ausreichende und kontinuierliche Informationsvermittlung (bspw. was ist pQM, was ist BGF) erkennen und ihnen steht das gebündelte Wissen von BGF zum Teil im Intranet, pQM, Tili zur Verfügung. Die Verankerung im MitarbeiterInnengespräch des Punktes Gesundheit ist gegeben. Das gesunde Führen in der Personalentwicklung bzw. zur Förderung der Führungstätigkeit ist verankert und fixer Bestandteil in Angeboten des internen Fortbildungsprogrammes der Pro Juventute. Erhoben wurde mittels Krankenstandsanalyse, dass das Thema Alternsgerechtes Arbeiten ein Thema in der Pro Juventute ist, welches zunehmend an Bedeutung gewinnt (demographische Entwicklung der Mitarbeitenden). Diese Thematik wird wie beschlossen (siehe 7. Sitzung Steuerungsgruppentreffen) im Jahr 2015 bearbeitet und umgesetzt. Die Erhebung dieser Thematik war ein Projektziel, welches somit erreicht wurde.

Die Qualifizierung und der Einsatz von geeigneten MultiplikatorInnen ist nachhaltig gegeben, indem sich pro Team in den Einrichtungen ein/e MitarbeiterIn zur Gesundheitsbeauftragten aufqualifizieren lässt. Dies wird laufend umgesetzt und beinhaltet die Thematik Arbeitsbewältigungsfähigkeit und Gesundheit.

Die Fort- und Weiterbildung von gesundheitsrelevantem Wissen ist gegeben durch das interne Fortbildungsprogramm der Pro Juventute.

Eine selbständig Umsetzung bzw. Initiierung von Aktivitäten nach Projektende ist gewährleistet in Form von Einführung von Gesundheitsbeauftragten pro Team, die weitere Wissensnutzung der Führungskräfte durch „gesundes Führen“ und durch den Aufruf an alle Mitarbeitenden Ideen und Anregungen in die Arbeitsgruppe „ArbeitnehmerInnenschutz & Gesundheit“ heranzutragen und einzubringen.

Eine regelmäßige Bedarfsanalyse mit den Zielgruppe/n auch nach Projektende sowie deren fortlaufende Evaluation wird weiter verfolgt wie bspw. durch die Evaluierung der psychischen Belastungen laut ASchG, durch eine weitere SALSA-Befragungsoption ab dem Jahr 2015 bzw. ggf. MitarbeiterInnenbefragung sowie bei Projektteilnahme fit2work-Betriebsberatung wäre hier eine Befragung mit ABI+ gegeben.

Für den Punkt Transferierbarkeit und Roll out siehe Punkt oben bei Frage 1.

▪ **welche Lernerfahrungen/Empfehlungen Sie an zukünftige Projekte weitergeben können:**

Die Eingrenzung von Maßnahmen ist erforderlich, um die strukturellen, personellen Ressourcen nicht zu überstrapazieren und um Ergebnisse bzw. Erfolge sichtbar machen zu können.

Die interne Projektleitung, der Betriebsrat sowie die Geschäftsführung mit der BGF-Steuerungsgruppe haben gemeinsam das BGF-Projekt zu tragen um die Erfolgsziele erreichen zu können. Entscheidungen zu treffen im Rahmen der Steuerungsgruppensitzungen sind unabdingbar und tragen wesentlich zum Projekterfolg bei.

Für die Mitarbeitenden ist es wesentlich quick-wins transparent zu machen und auch schnell umsetzbare Maßnahmen für diese zur Verfügung zu stellen zB Gesundheitstag. Die Projektkommunikation und Weitergabe an Informationen zu den Mitarbeitenden ist permanent eine äußerst wichtige Angelegenheit, damit sie sich mit dem BGF-Projekt und mit dem Projektziel identifizieren können und sich die Bewusstseinsbildung zum Thema Gesundheit bei den Mitarbeitenden entwickeln kann. Die interne Öffentlichkeitsarbeit und Transparenz in Form von Kommunikationsmedien (Betriebsrat-Zeitung, Intranet, Beilage Gehaltsabrechnung,...) unterstützt die Einbindung der Mitarbeitenden sowie die Partizipation (Aufruf an die Mitarbeitenden bspw. sich mit Ideen an den Betriebsrat zu wenden).

Die betriebliche Verankerung einer Arbeitsgruppe, welche sich auch nach Projektende mit den Themenkomplex Gesundheit (alternsgerechtes Arbeiten, ...) auseinandersetzen kann, ist unabdingbar um die Nachhaltigkeit sicherzustellen.

Ein Projektablaufplan als roter Faden dient als „Fahrplan“ um das Projektziel zu erreichen, Meilensteine sichtbar zu machen und dementsprechende zeitgerechte Korrekturen vornehmen zu können (bspw. Vorverlegung 2. SALSA-Befragung um 1 Monat).

Die Vorbereitungen der Sitzungen und Dokumentationen (Protokollierung als verbindliche Umsetzung) unterstützt die Transparenz der bisherigen Arbeit und bietet einen guten Überblick für die Personen, die bspw. bei den Steuerungsgruppensitzungen gefehlt haben um somit einen gemeinsamen Projekt-Ist-Stand laufend herstellen zu können.

Die Partizipation der Mitarbeitenden war gewährleistet in Form der Durchführung von Gesundheitszirkel, durch die Zwischenevaluation, durch die Auswahl der Themen für die Workshops an den Gesundheitstagen, die Informationen bei LeiterInnentagungen und Jahreskonferenzen sowie die direkte Diskussionen bei Einrichtungsbesuchen wie auch die Informationsvermittlung, dass von allen Mitarbeitenden ein direkter Kommunikationsweg mit dem internen Projektleiter möglich ist.

Die Geschäftsführung, die hinter diesem wichtigen Thema Gesundheit steht und eine Bewusstseinsbildung bei den Beschäftigten dazu befürwortet und aktiv auf der Ebene der erweiterten Geschäftsleitung sich einbringt, ist unumgänglich. Weiter Entscheidungen zeitnah trifft, mit dem Betriebsrat in die laufende Diskussion geht und Ergebnisse gemeinsam verfolgt und bei Bedarf personelle Ressourcen und für das gesamte Projekt finanzielle Ressourcen gewährleistet und bereitstellt – dies sind Aspekte die zum erfolgreichen Gelingen des BGF-Projektes beitragen und Grund-Voraussetzungen darstellen.

Anhang

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

- ProJuventute_Projektablaufplan adaptiert mit Projektende_20130304
- ProJuventute_Projektablaufplan adaptiert mit Projektende_20130304_nachvollziehbare Änderungen
- 7.2. Projektaufbau und Rollen_2013_Projektende
- Einladungen zu sieben Sitzungen der Projektsteuerungsgruppe
- Protokolle der sieben Sitzungen der Projektsteuerungsgruppe
- SALSA-Fragebogen mit Ergänzungen
- Gesamtauswertung_SALSA-Befragung
- Gesamtbericht_SALSA-Befragung
- Vier Gesundheitszirkelberichte
- Anwesenheitslisten zu den vier Gesundheitszirkel_Mai2012
- Sammlung Maßnahmenvorschläge vier Gesundheitszirkelberichte20120619
- MitarbeiterInnen-Feedback-Pinnwände_Jahreskonferenz20120621
- Gesundheitstage:
 - Themensammlung Gesundheitstage
 - Erst-Information zu den regionalen Gesundheitstagen_Änderung Wien_Avenir
 - BGF-Folder_Gesundheitstage2013
 - Anwesenheitslisten Gesundheitstage2013
 - Stimmungsbarometer Gesundheitstage2013
 - Gesundheitstage_Bericht PStG_10. Dezember2013
- Pro Juventute_2011_Krankenstand-Auswertung
- Pro Juventute_2012_Krankenstand-Auswertung
- Bericht Krankenstand-Auswertung_PStG_10. Dezember2013
- SALSA2_ErgebnisProJuventute_20131210_Huber Silvia
- Maßnahmenplan aktualisiert_9. Augsut2013_adaptiert 10. September_adaptiert 10.Dezember2013
- Kurz-Evaluation BGF-Projekt "Pro Juventute - fit for you" für Zwischenbericht_Mitglieder Projektsteuerungsgruppe_Oktober2012
- Zwischenevaluierung_Fragenbogen_Auswertung_Antwort offene Fragen_März2013
- BGF Evaluierung_Pro Juventute_032013_1. Workshop zur Projektstruktur-Evaluierung
- BGF Evaluierung_Pro Juventute_092013_2. Workshop zur Projektstruktur-Evaluierung
- Zielsätze und Evaluierung25.10.2011_Überprüfung11.März2013_adaptiert 10.September2013
- Fortbildungen:
 - Informationstag zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben_6.10.2011_Innsbruck
 - Informationstagung zur BGF_Psychosoziale Gesundheit in der Arbeitswelt_3.10.2013_Salzburg
 - Seminar BGF-Projektleitung - vom Projekt zur Nachhaltigkeit_8-9.April.2013
 - Seminar Gesundes führen_24-26.September2013
- Projektpräsentationen:
 - Präsentation Projektablauf zur 1. Sitzung der Projektsteuerungsgruppe20111003
 - Handout_LeiterInnen-Konferenz20111115
 - Handout_SALSA-Auswertung_LeiterInnen-Konferenz20120322
 - BGF_Maßnahmen-Vorschläge Jahreskonferenz20120621
 - Umsetzung BGF-Maßnahmen_Bericht LeiterInnenkonferenz_15.November2012

- Bericht regionale Leiterkonferenzen_April2013
- Bericht Betriebsversammlung Verein_12. Augsut2013
- Bericht BGF-Projekt_LeiterInnenkonferenz_November2013
- 3 Ausgaben „fit for you – aktuell“: Dezember 2011 und Juli 2012 und Dezember 2013
- Beiträge Betriebsratszeitung_Juli 2011_April 2012_Juli 2012
- Betriebsratszeitung_Ausgabe Juli2013 (Titelbild, Seite 9, 12+13)
- Information der Geschäftsführung_2014.01.13
- Fortbildungsprogramm Pro Juventute2014

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.