

## Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

Projektnummer	2076
Projekttitel	Hotel Auersperg– Ein Haus für die Seele
Projektträger/in	Hotel Auersperg GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	37 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Erwachsene/Väter und Mütter/Menschen mit Migrationshintergrund
Erreichte Zielgruppengröße	86% aller Mitarbeiter
Zentrale Kooperationspartner/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FGÖ – Fonds Gesundes Österreich</li> <li>• ITG Salzburg</li> <li>• OÖGKK</li> <li>• KSK Health Consult e.U.</li> <li>• UNIQA Health Service GmbH</li> <li>• Klien und Team</li> <li>• BGF-Netzwerk– BGF-Charta</li> </ul>
Autoren/Autorinnen	Sabine Glas/Marie Breitbach
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	s.glas@auersperg.at
Weblink/Homepage	<a href="http://www.auersperg.at">www.auersperg.at</a>
Datum	26.01.2015

# 1. Kurzzusammenfassung

## Projektbeschreibung

### **Begründung:**

Aufgrund gesundheitlicher Probleme im Unternehmen wurde die Entscheidung getroffen, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagementprojekt für alle MitarbeiterInnen zu starten, um einerseits das Gesundheitsbewusstsein aller Beteiligten zu erhöhen und andererseits die Eigenverantwortung jedes(r) Einzelnen zum Thema Gesundheit zu stärken. Nach Vorgesprächen mit Frau Kappacher – KSK Health Consult e. U. und einem von ITG Salzburg geförderten Gesundheitscheck im Unternehmen fiel die Entscheidung für ein ganzheitliches BGF-Projekt im Sinne der Luxemburger Deklaration und nach internationalem Standard in Form der UNIQA VitalBilanz – ganzheitlich, integrativ, partizipativ und systematisch.

### **Projektziele:**

Ziel des Projektes ist die Förderung von gesundem Verhalten, Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und der Eigenverantwortung in Bezug auf das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden. Die MitarbeiterInnen sollen bei der Entwicklung neuer Potentiale, besserer Nutzung der vorhandenen Ressourcen und Integration in den beruflichen Alltag unterstützt werden.

### **Zielgruppen:**

- Jugendliche
- Junge Erwachsene
- Erwachsene
- Mütter/Väter
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Lehrlinge
- Führungskräfte
- Menschen im Nachtschichtbetrieb
- Sicherheitsvertrauensperson

### **Aktivitäten und Methoden:**

- Steuerungsgruppe installieren
- Führungskräfte- und MitarbeiterInnensensibilisierung
- MitarbeiterInnen-Befragung
- Kick-off Veranstaltung
- Gesundheitszirkel
- Maßnahmenumsetzung
- Evaluierung

### **Laufzeit:**

37 Monate

### **Kooperationspartner:**

- FGÖ – Fonds Gesundes Österreich, Fördergeber
- ITG Salzburg – Gesundheitscheck, Fördergeber
- OÖGKK – SALSA-Fragebogen
- KSK Health Consult e.U. – Durchführung Gesundheitscheck, BGF-Projektberatung, externe Projektleitung
- UNIQA Health Service GmbH – Umsetzung Module
- Klien und Team – Vision und Leitbild
- BGF-Netzwerk – BGF-Charta

### Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

Das Gesundheitsbewusstsein konnte maßgeblich gestärkt werden. Durch die Vielzahl der Aktivitäten konnte eine große Zielgruppe angesprochen werden. Das Betriebsklima wurde wesentlich verbessert. Wertschätzung einer gesunden Ernährung wurde gesteigert.

Für die lange Dauer des Projektes war es schwierig die Mitarbeiter für den gesamten Zeitraum zu motivieren und aktivieren.

Bereits im Vorfeld sollten alle Aktivitäten und Maßnahmen und deren zeitliche Abfolge gut geplant sein.

## 2. Projektkonzept

Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts erfolgte nach den Grundprinzipien der "Luxemburger Deklaration" in Form der "UNIQA VitalBilanz" – ganzheitlich, integrativ, partizipativ und systematisch. Der Grundgedanke aller Überlegungen hatten zum Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz inkl. arbeitsbedingten Erkrankungen, Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Stress, vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden jedes einzelnen Mitarbeiters zu steigern.

Die ITG als auch unsere externe Projektberaterin Frau Kappacher haben uns geholfen, das Projekt mit zu entwickeln. Bei Durchsicht und Recherche in der FGÖ-Projekt Datenbank stellte sich heraus, dass bereits einige vergleichbare Projekte (WEG) realisiert wurden. Es konnten wertvolle Informationen über Projektablauf, Wirksamkeit und den zu erwartenden Erfolg solcher Projekte gewonnen werden

Als Setting diente das Hotel Auersperg, wo auch alle Maßnahmen durchgeführt wurden und wo die Aktivitäten ihren Ausgangspunkt hatten.

Die Ausgangslage in den einzelnen Bereichen des Hotels war wie folgt:

#### **Verwaltung:**

Termindruck, Multitasking, hohe Anforderungen an die Flexibilität der MitarbeiterInnen, vorwiegend sitzende Tätigkeit, großer Verantwortungsbereich.

#### **Küche:**

Stehende Tätigkeit, Belastung der Beine und der Wirbelsäule, extreme Temperaturschwankungen, Zeitdruck.

#### **Etage:**

Große Belastung des Rückens durch Heben und Tragen, Putz- und Reinigungsmittel belastend für die Haut, Belastung der Beine, Zeitdruck.

#### **Service:**

Belastungen des Rückens und der Beine, Heben und Tragen, langes Stehen, Zeitdruck.

#### **Alle Bereiche:**

Der Ausfall einzelner Mitarbeiter durch Krankheit verlangt ein hohes Maß an Flexibilität, Organisations-talent, Einsatz- und Leistungsbereitschaft.

Probleme auf welche abzielt wurde, waren Stress, Übergewicht, interne Konflikte, Haltungsschäden, Kommunikationsprobleme, Teamführung.

Das Projekt des Hotel Auersperg richtet sich an folgende Zielgruppen:

Insgesamt 28 MitarbeiterInnen

Führungskräfte

Erwachsene 30 – 60

Lehrlinge  
Menschen mit Migrationshintergrund

Ziele lt. Antrag sind:

- Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter/innen in einem gesunden und leistungsfähigen Unternehmen
- Gesundheitsbewusstsein aller MA stärken
- Interne Kommunikation verbessern
- Gesundheitsförderliche Führung etablieren
- Gesundheitsförderliches Arbeitsklima schaffen (laufender Prozess)

### 3. Projektdurchführung

Inhalt: Bedarfsanalyse Methode: SALSА-Befragung	Dauer: 04/2012- 06/2012
Inhalt: Bedarfsanalyse Methode: Gesundheitszirkel	Dauer: 26.06.2012- 26.09.2012
Inhalt: Sensibilisierung Aktivität: Sensibilisierungsworkshop	Durchgeführt am 02.05.2012
Inhalt: Unternehmenskultur: Gesundes Führen, Wertschätzender Umgang miteinander, „gesundes kommunizieren“ Aktivität: Workshop Gesundes Führen	Future Leadership Seminare 1. Termin: 10-12.12.2012 2. Termin: 22.01–24.01.2013 3. Termin: 04.03–06.03.2013 4. Termin: 29.07–31.07.2013
Inhalt: Unternehmenskultur: Gesundes Führen, Wertschätzender Umgang miteinander, „gesundes kommunizieren“ Aktivität: Workshop Selbstführung, Wertschätzung, Teambuilding	Future MA Seminar 1. Termin: 21.11 +22.11.2012 2. Termin: 30.01+31.01.2013 3. Termin: 11.03+12.03.2013
Inhalt: Erhöhung Körperliche Gesundheit der MA ( Auswertung SALSА Befragung) Aktivität: Yoga	wöchentlich Dienstags
Inhalt: Erhöhung Körperliche Gesundheit der MA ( Auswertung SALSА Befragung) Aktivität: Kochkurs mit Frau Mag. Frauenschuh Thema: gesunde Ernährung	26.03.2013
Inhalt: Beschwerdemanagement Aktivität: Future Workshop mit Peter Jesacher Thema: Umgang mit Gästebeschwerden	27.06.2013+08.07.2013
Inhalt: Burn-Out-Prävention Aktivität: Workshop mit Frau Mag. Pöckl Thema: Präventive Informationen zum Thema Burn-Out	12.11.2013
Inhalt: Kennenlernen anderer Abteilungen Aktivität: Job Rotation Thema: Sensibilisierung/Verständnis stärken	2013 laufend
Inhalt: Lauftechniken	19.03.2014

Aktivität: Impulsvortrag mit Manfred Jung und Jürgen Wagner	
Inhalt: Walking Training Aktivität: Walking Runden mit unserer Mitarbeiterin Gerti Marone	seit 27.03.2014
Inhalt: Kommunikationstraining in herausfordernden Situationen Aktivität: Workshop mit Frau Sabine Lehner	27.10+28.10.2014/17.11.2014
Inhalt: Einsatz von Pulsuhren beim Walken Aktivität: Vortrag von Frau Kappacher	07.11.2014
Aktivität: MA Stammtische	monatlich
Inhalt: schnelle und gesunde Gerichte Aktivität: Vortrag von Frau Mag. Frauenschuh	29.04.2014
Inhalt: Entspannungstechniken Aktivität: Tibeter Workshop mit Frau Wiesinger	20.05.2014
Inhalt: Lebensmittelzusatzstoffe Aktivität: Vortrag von Sabine Glas und Marie Breitbach	27.11.2014

#### 4. Evaluationskonzept

Die Evaluation wurde in Form der SALSA II Befragung durchgeführt, ausgewertet wurde diese von der OÖ GKK (Forum Gesundheit). Grund der Wahl war eine professionelle und unabhängige Auswertung unserer Maßnahmen und des aktuellen Gesundheitszustandes der Mitarbeiter.

Folgende Formen der internen Evaluation wurden gewählt: Feedbackfragebögen, Mitarbeitergespräche und persönliche Interviews. Diese Formen konnten schnell ausgewertet und die Ergebnisse während der Projektumsetzung gut berücksichtigt werden.

Die Feedbackbögen wurden laut Schulnotensystem beurteilt. Folgende Fragestellungen waren Bestandteil dieser Auswertungen:

- Der Workshop hatte die von mir erwarteten Inhalte erfüllt
- Der Workshop war gut aufgebaut
- Die Referentin hat die Inhalte verständlich vermittelt
- Die Referentin ist auf uns eingegangen
- Der Workshop war für mich nützlich
- Der Workshop hat mir Spaß gemacht
- Den Workshop halte ich für meine Entwicklung für wichtig
- Das Arbeitsklima im Workshop war gut
- Ich würde den Workshop weiterempfehlen

Bei Mitarbeitergesprächen und Interviews wurde das Thema Gesundheit implementiert. Diese wurden regelmäßig durch die Abteilungsleiter/Geschäftsführung durchgeführt.

Ziel der SALSA-Befragung war es, gesundheitsrelevante Arbeitssituationen im Unternehmen zu erheben, zu analysieren und auszuwerten. Durch schriftliche, anonyme Befragung der Mitarbeiter/innen

war es möglich, Bereiche wie Arbeitsbelastungen, Arbeitsanforderungen und subjektive Gesundheits-einschätzung näher zu untersuchen.

Alle Formen der Evaluation waren für das Projekt hilfreich – besonders die erste SALSA Befragung, deren Ergebnisse und die Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln waren ausschlaggebend für den weiteren Projektverlauf. Die laufenden Interviews konnten die aktuelle Situation beleuchten.

Die persönlichen Wünsche und Bedürfnisse konnten sowohl durch SALSA als auch interne Befragung eruiert werden und somit in den Prozess mit einbezogen werden. Änderungswünsche konnten somit berücksichtigt werden.

Auf Grund der SALSA II Befragung wurde festgestellt, dass sich das Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitsbefinden maßgeblich verbessert hat.

## 5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

### Ergebnisse der ersten SALSA Befragung in Kurzform:

Gesundheitliche Risiken resultieren für die Mitarbeiter/innen des Hotel Auersperg vor allem aus einer sehr hohen Belastung durch das Arbeitsvolumen. 68 Prozent der Mitarbeiter/innen empfinden den Stress als belastend und 60 Prozent klagen über zu hohen Zeitdruck bei der Arbeit. Eine echte Überforderung durch das Arbeitsvolumen beklagen immerhin 37 Prozent aller Befragten. Als weiteres Gesundheitsrisiko sind Konflikte unter den Kolleg/innen (38%) sowie das belastende Sozialklima (33 Prozent fühlen sich belastet) in den Blick zu nehmen. Weiteres stellt die unflexible Urlaubsplanung für 36 Prozent der Befragten eine Belastung dar.

### Ergebnisse der zweiten SALSA Befragung in Kurzform:

Bei insgesamt 22 gesundheitlichen Beschwerden ist in 19 Fällen eine Abnahme registriert worden. Sowohl die allgemeine Überforderung als auch die Belastungen durch das Sozialklima haben sich signifikant verbessert (Zeit und Leistungsdruck minus 8%; Konflikte minus 28%). Im Hinblick auf die Aufgabenvielfalt und unterschiedliche Handlungs- und Gestaltungsspielräume haben sich die Partizipationsmöglichkeiten signifikant verbessert. Sowohl das mitarbeiterorientierte Vorgesetztenverhalten als auch die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte haben zugenommen. Auch die soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen hat sich deutlich verbessert. Es kam zu deutlichen Verbesserungen im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit und den Rahmenbedingungen. Wesentliche Verbesserung gab es auch bei dem Betriebsklima und bei den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Das Gesundheitsbewusstsein wurde gestärkt. Belastungen wie allgemeine Überforderung als auch Belastungen durch das Sozialklima haben sich signifikant verbessert. Partizipationsmöglichkeiten wurden gestärkt. Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten als auch die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte haben zugenommen. Auch die soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen hat sich deutlich verbessert sowie die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima.

Unabhängig von sozialen, ökonomischen, ethnischen und Geschlechterunterschieden hatte jede/r MitarbeiterIn die Möglichkeit, am Projekt teilzunehmen. Bei den durchgeführten Maßnahmen wurde nicht differenziert im Hinblick auf die Teilnehmer. Alle Maßnahmen waren für alle MitarbeiterInnen zugänglich. Die Kommunikation zwischen den Abteilungen und Hierarchien konnte deutlich verbessert werden. Zu erwähnen ist, dass nicht bei allen Maßnahmen auf Grund von sprachlichen Barrieren jede/r einzelner MitarbeiterIn erreicht werden konnte.

Folgende Aktivitäten wurden besonders gut aufgenommen: FUTURE Workshops, Ernährungsworkshops, MA Stammtische sowie Laufrunden

Folgende Aktivitäten wurden weniger gut aufgenommen: Burn Out Prävention Vortrag, Tibeter Workshop

Unsere Schwerpunktzielgruppen als auch Entscheidungsträger /innen konnten sich an allen Projekten beteiligen. Hinderlich waren lediglich verschiedene Arbeitszeiten und sprachliche Barrieren.

Laut SALSA II Auswertung konnten die Ziele – Verbesserung der internen Kommunikation, Etablierung gesundheitsförderlicher Führung sowie Stärkung des Gesundheitsbewusstseins vollständig erreicht werden.

Zielgruppenerreichung bei Projektende:

Jugendliche	70%
Junge Erwachsene	80%
Erwachsene	90%
Mütter/Väter	90%
Menschen mit Migrationshintergrund	80%
Lehrling	50%
Führungskräfte	90%
Menschen im Nachtschichtbetrieb	40%
Sicherheits-Vertrauensperson	60%

Etablierte Strukturen und Prozesse haben sich bewährt und bleiben weiterhin bestehen. Folgende Aktivitäten werden fortgeführt: Walking Runden, Laufgruppen, MA Stammtische, gesundes Personalessen, Ernährungsworkshops sowie Yoga Kurse.

Das Projekt kann für branchenähnliche Betriebe angewendet werden – unabhängig von einem Ort.

Die Nachhaltigkeit ist gewährleistet durch die Weiterführung der oben angeführten zukünftigen Maßnahmen und die fixe Einbindung von Gesundheitsthemen in die Unternehmensleitlinien.

## 6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

### Förderliche Faktoren

Eine gute externe Projektberaterin ist für die Umsetzung des Projektes hilfreich und für den Erfolg mitverantwortlich.

Die Mitglieder der Projektsteuerungsgruppe sind sorgfältig auszuwählen. Dieses Team hat Vorbildfunktion und kann den Projektverlauf positiv beeinflussen.

### Hinderliche Faktoren

Die für das Projekt erforderlichen schriftlichen Dokumentationen sind sehr zeitintensiv und schwer in den Arbeitsalltag zu integrieren. Auch ist festzuhalten, dass es schwierig ist, jeden einzelnen Mitarbeiter für die Dauer von 3 Jahren für dieses Projekt gleichbleibend zu begeistern. Man muss darauf achten, dass die anfängliche Euphorie nicht in Desinteresse umschlägt.

**Empfehlungen:** regelmäßiges Einholen von Feedback (persönliche Gespräche, Fragebögen)

## Anhang

- *Beispiel Einladung MA Stammtisch*
- *Einladung Seminar Beschwerdemanagement*
- *Mitarbeiter Brief September 2013*
- *Beispiel Feedbackbogen*