



# 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	2770
Projekttitel	RV fit
Projektträger/in	Raiffeisenverband Steiermark
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.02.2016 bis 31.12.2018; 34 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Führung, Alt/Jung, beide Geschlechter
Erreichte Zielgruppengröße	94 MitarbeiterInnen (gesamte Belegschaft)
Zentrale Kooperationspartner/innen	Steiermärkische GKK (StGKK), research-team, FGÖ, sonstige KooperationspartnerInnen
Autoren/Autorinnen	Markus Fleischhacker
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	markus.fleischhacker@rvstmk.raiffeisen.at
Weblink/Homepage	www.rvstmk.at
Datum	31.03.2019

## 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

Das Projekt „RV fit“ knüpft an eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz beim Raiffeisenverband Steiermark an.

Unter dem Gesichtspunkt der **gesundheitlichen Chancengerechtigkeit** war es ein besonderes Anliegen von „RV fit“, **alle Beschäftigten** zu inkludieren. Ein spezieller Fokus wurde dabei auf **ältere MitarbeiterInnen, Führungskräfte und beide Geschlechter** sowie **heterogene Arbeitsbedingungen** (z.B. Außendienst) gelegt. In der Planungsphase wurden mitunter folgende **Projektziele** definiert:

- Schaffung eines **Gesundheitsbewusstseins und gesundheitsförderlichen Führungsstils**
- Reduktion **arbeitsplatzbedingter psychischer** und **physischer Belastungen**
- Verbesserung der **Information** und **Kommunikation**
- Erhöhung von **Arbeitszufriedenheit, Commitment und Betriebsklima**
- **Nachhaltigkeit** sichern

Das Projekt wurde dem klassischen BGF-Kreislauf entsprechend durchgeführt. Dazwischen wurde eine Reihe gesundheitsförderlicher Maßnahmen umgesetzt (s. Abschnitt 3). Um die erzielten **Ergebnisse** von „RV fit“ auch zukünftig zu sichern, wurde ein **nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement** in die Wege geleitet.

**Erfolgsfaktoren** im Projekt waren die Inklusion aller Beschäftigten, der regelmäßige Austausch in Steuergruppen und Gesundheitsworkshops, Maßnahmen basierend auf einer systematischen MitarbeiterInnenbefragung, der hohe Strukturierungsgrad des Projekts, die Unterstützung der Führungskräfte sowie die frühzeitige Entwicklung eines Nachhaltigkeitsprozesses nach Projektabschluss.

Als **lessons learned** nehmen wir aus dem Projekt mit, speziell für AußendienstmitarbeiterInnen praktikable BGF-Ansätze zu entwickeln, die Teilnahme an BGF-Aktivitäten in der Arbeits- versus Freizeit klar zu definieren, MitarbeiterInnenwünsche bei BGF-Aktivitäten zu berücksichtigen sowie die Kommunikation zu den Mitarbeitern noch mehr zu verbessern.

Als **Empfehlung** für die Zukunft halten wir fest, die erzielten BGF-Erfolge nachhaltig in einem systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagement aufrechtzuerhalten, speziell Führungskräfte in ihrer gesundheitlichen Vorbildfunktion zu nutzen, die Belegschaft weiterhin auf organisationaler Ebene zu inkludieren sowie die Heterogenität der Belegschaft bei zukünftigen BGF-Maßnahmen zu berücksichtigen. Die Kommunikation Top Down sollte stets im Mittelpunkt des Projektes stehen und die Identifikation mit dem Thema Gesundheit durch die oberste Führung sehr hoch sein.

## 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.

Aus Sicht der Unternehmensleitung sind wie auch in der BGF-Charta festgehalten gesunde, motivierte und gut ausgebildete MitarbeiterInnen Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg eines Unternehmens. In Anlehnung an diese Ansicht ist es der Geschäftsführung die Förderung der MitarbeiterInnen hinsichtlich physischer und psychischer Gesundheit ein besonderes Anliegen. Zudem möchten wir als Raiffeisenverband für unsere Kunden als geschlossenes Team auftreten, um so gezielt auf die Bedürfnisse eingehen zu können.

- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.

Die Förderung betrifft nicht nur die physische Gesundheit durch diverse zB sportliche Maßnahmen sondern auch die Steigerung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und die Verbesserung des Betriebsklimas für alle Mitarbeiter. Dabei wurden die Bereiche Kommunikation und Organisation als wesentliche Handlungsfelder identifiziert.

Als ein wesentliches Ziel wurde die Steigerung des Zusammenhaltes im Unternehmen definiert.

- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.

Die Herausforderung Aussen- und Innendienstmitarbeiter gleichermaßen für das Projekt zu begeistern und zu involvieren wurde dadurch gemeistert, als dass alle Veranstaltungen im Firmensitz Raaba abgehalten wurden. Allen Mitarbeitern wurde die Möglichkeit eingeräumt am Projekt mitzuwirken.

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

Als Zielgruppe für das Projekt wurden alle Beschäftigten im Betrieb definiert. Folgende Gliederung wurde getroffen

- a) Alter: Junge Erwachsene / Erwachsene / Ältere Menschen
- b) Geschlecht: Beide Geschlechter
- c) Schwerpunkt Zielgruppe: ältere Menschen / Führungskräfte / Beide Geschlechter

- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Ein weiteres Ziel zu den voran genannten war es, das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung nach Ablauf der Projektphase in ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement überzuleiten. Die einzelnen Zielsetzungen im konkreten umfassten die Themenstellungen Gesundheitsprävention auf Verhaltens- sowie Verhältnisebene (darunter fielen Veranstaltungen, Mitarbeiterbefragungen, einzelne Aktionen und Führungskräfteentwicklung).

### 3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.

Über den Projektzeitraum wurden folgende Projektschritte bzw. Aktivitäten umgesetzt:

#### 1. Vorprojekt- und Planungsphase

In der Vorprojekt- und Planungsphase wurde die Steuer- und Projektgruppe besetzt; dies erfolgte bewusst heterogen mit einer/-m MitarbeiterIn pro Abteilung, um die gesundheitliche Chancengerechtigkeit und Partizipation der MitarbeiterInnen zu fördern bzw. abzubilden. Außerdem wurde die Zielgruppe des Projekts definiert, welche alle Beschäftigten des Raiffeisenverbandes Steiermark umfasste, sowie speziell ältere MitarbeiterInnen, Führungskräfte sowie Männer **und** Frauen als Zielpersonen identifiziert.

Auch der FGÖ-Förderantrag wurde in dieser Phase eingereicht und die BGF-Charta unterzeichnet.

#### 2. Projektstart: Kick-Off Informationsveranstaltung, Führungskräfte sensibilisierung

Die Informationsveranstaltung zum Projekt „RV fit“ wurde für alle MitarbeiterInnen sowie Führungskräfte des Raiffeisenverbandes Steiermark abgehalten. Ziel dieses Kick-Offs war es, sämtliche Informationen über das Projekt auf persönliche Art und Weise kundzutun. Dies schloss auch mit ein, das Projekt mit seinen Zielen und Verantwortlichen vorzustellen.

#### 3. IST-Analyse: erste MitarbeiterInnenbefragung 2016

Um den Status quo zum Thema BGF beim Raiffeisenverband Steiermark systematisch zu erfassen, wurde eine MitarbeiterInnenbefragung im Juni und Juli 2016 durchgeführt, an der alle Beschäftigten freiwillig und anonym teilnehmen konnten. Ziel der Befragung war es, im Einklang mit den Projektzielen die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen, deren Erholungs-Banspruchungs-Bilanz und Ressourcen, Engagement und Demotivation, Commitment, Gesundheitsverhalten und Arbeitsfähigkeit sowie Interesse an spezifischen Gesundheitsmaßnahmen zu erheben. Zudem wurde in diesem Rahmen die gesetzlich verpflichtende Arbeitsplatz-evaluierung psychischer Belastungen durchgeführt.

Die Auswertung und Berichterlegung erfolgte seitens *research-team* in schriftlicher und grafischer Form. Die Ergebnisse der Befragung wurden der Steuergruppe und den Führungskräften im Herbst 2019 rückgemeldet sowie den MitarbeiterInnen im Rahmen eines Gesundheitstags vorgestellt (s. nächster Punkt).

#### 4. BGF-Veranstaltung (Gesundheitstag)

Der Gesundheitstag war eine Veranstaltung für alle MitarbeiterInnen vor Ort am Standort Raaba, in der sich diese zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Prävention und Förderung informieren konnten. Zudem wurden unterschiedliche Stationen organisiert, an denen die MitarbeiterInnen unterschiedliche Aktivitäten zum Thema Gesundheit durchführen konnten.

#### 5. Maßnahmenableitung in Gesundheitsworkshops

Auf Basis der Befragungsergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung wurden in 3 Gesundheitsworkshop verschiedene Handlungsfelder identifiziert sowie praktikable Maßnahmen diesbezüglich abgeleitet. Die Gesundheitsworkshops waren thematisch aufgegliedert in

- Information, Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen,
- Sport, Bewegung und Arbeitsplatzgestaltung sowie
- Sozialklima und gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen.

Hierbei wurde auch ein spezielles Augenmerk auf die Vorschläge und Wünsche der MitarbeiterInnen gelegt. Zudem wurden sowohl Maßnahmen auf Verhältnis- als auch Verhaltensebene abgeleitet. Zu diesen zählten:

- Laufende Umsetzung von Gesundheits- und Informationstagen

- Vorträge zu arbeitsmedizinischen sowie gesundheitsförderlichen und -präventiven Themen (z.B. Ergonomie)
- Laufende Sensibilisierung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz
- Maßnahmen zum NichtraucherInnenschutz
- Laufende Umfragen zum Interesse an bestimmten Sportarten sowie Organisation der Umsetzung
- Verfügbarkeit von Geräten für sportliche Aktivitäten
- Gesundheitsförderliches Führen
- Laufende Durchführung der Maßnahme „Walk for Fun“
- Kostenzuschuss im lokalen Fitnesscenter

Diese Methodenvielfalt wurde bewusst gewählt, um MitarbeiterInnen aller Arbeitstätigkeiten oder demografischen Merkmale einen chancengerechten Zugang zu Gesundheitsförderung sowie Prävention am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Zudem wurde mit den Seminaren zu gesundem Führen auch eine Maßnahme speziell für Führungskräfte gesetzt.

#### **6. Umsetzungsphase**

Die im vorigen Punkt genannten Punkte wurden über den Zeitraum eines Jahres laufend umgesetzt. Parallel zu den Maßnahmen wurden die MitarbeiterInnen regelmäßig über die Gesundheitsangebote informiert, sowie Treffen auf organisationaler Ebene abgehalten, um den stetigen Verlauf und Erfolg des Projekts zu verfolgen.

#### **7. 2. MitarbeiterInnenbefragung 2018**

Die Reevaluierung der ersten MitarbeiterInnenbefragung fand im Frühling/Sommer 2018 statt und enthielt dieselben Fragebogeninhalte wie 2016. Sie wurde zudem um einen Abschnitt zur Evaluierung von „RV fit“ ergänzt, in welchem die MitarbeiterInnen zu ihrer Zufriedenheit mit dem Projekt, ihrer (Nicht-)Teilnahme sowie derzeitigen und zukünftig erwünschten Gesundheitsmaßnahmen Stellung nehmen konnten. Alle MitarbeiterInnen waren eingeladen, sich an der Befragung zu beteiligen.

Die Auswertung und Berichterlegung wurde wiederum von *research-team* durchgeführt und die Ergebnisse der Steuergruppe, den Führungskräften sowie den MitarbeiterInnen rückgemeldet.

#### **8. Planung der Nachfolgeprozesse**

Zum Projektende hin wurde die Nachhaltigkeit von „RV fit“ in einem Workshop erarbeitet, der sich speziell der Einführung eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements beim Raiffeisenverband Steiermark widmete. In diesem wurden sowohl bestehende Ressourcen und Kenntnisse sowie Ziele des BGM in der Zukunft diskutiert als auch ein erster Prozessentwurf gestaltet. Hierbei standen speziell die Besetzung des zukünftigen BGM-Teams mit seinen Rollen und seinem Anforderungsprofil sowie die Kommunikation innerhalb des BGM-Teams im Fokus. Die persönliche Besetzung jener Steuergruppe wird als einer der nächsten Arbeitsschritte im Laufe des Jahres 2019 abgehandelt.

Aufgrund der Vorbildfunktion der Führungskräfte sowie des Erfolgs des Sensibilisierungsseminars zum Thema gesundes Führen wird diese Veranstaltung ebenfalls 2019 mit einer weiteren Abhaltung fortgesetzt.

### **Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt**

Auf organisationaler Ebene wurde das Projekt intern sowohl durch eine Steuergruppe als auch eine Projektgruppe begleitet.

Die **Steuergruppe** bestand aus der Kombination von vier Personen der obersten Leitung inkl. der Projektgruppe: **zwei Projektauftraggeber**, welche der Geschäftsleiter und Obmann des Raiffeisenverbands Steiermark waren, der **Projektleitung** sowie einem **Mitglied des Betriebsrats**. Die Aufgabe der Steuergruppe als Entscheidungsorgan war die Absegnung vorgeschlagener Maßnahmen der Projektgruppe.

Die **Projektgruppe** bestand aus 6 Personen und setzte sich aus dem **internen Projektleiter** aus der Steuergruppe, der **Projektdurchführungsverantwortlichen** und **vier weiteren Projektteammitgliedern** zusammen. Das Besondere an der Projektgruppe war, dass die 5 Mitglieder neben dem internen Projektleiter auch **MitarbeiterInnen der Abteilungen** Direktion, Steuer, externe Innenrevision/Organisation und Revision waren, wodurch die gesamte Belegschaft auch auf organisationaler Ebene durch einzelne MitarbeiterInnen pro Abteilung abgebildet wurde. Die Projektgruppe war für sämtliche administrativen und organisatorischen Tätigkeiten sowie die Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen – ob Befragungen oder konkrete BGF-Aktivitäten – zuständig.

### Umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen

Neben der internen Projektbegleitung waren Mag.<sup>a</sup> Cornelia Hubich-Schmon und Herrn Mag. David Steindl von *research-team*, die Steiermärkischen Gebietskrankenkasse, der FGÖ als auch weitere Kooperationspartner des Raiffeisenverbands Steiermark unterstützend im Projekt „RV fit“ involviert. Die Aufgaben von *research-team* waren die externe Projektbegleitung, arbeitspsychologische Beratung, Durchführung, Auswertung und Berichterlegung der MitarbeiterInnenbefragungen sowie Abhaltung der Führungskräfte sensibilisierung zum gesunden Führen. Die Steiermärkische Gebietskrankenkasse unterstützte bei der Unterzeichnung der BGF Charta, sowie mit ihren Angeboten zur Gesundheitsförderung vor Ort.

### Allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung

Um die Nachhaltigkeit der Projektziele und -erfolge auch nach Projektende zu sichern, wird die Steuergruppe 2019 neu besetzt und als BGM-Team das betriebliche Gesundheitsmanagement im Raiffeisenverband Steiermark fortlaufend betreuen. In einem Workshop im November 2018 wurden neben den benötigten Kompetenzen der Teammitglieder auch bereits die involvierten Schnittstellen definiert:

- Geschäftsleitung
- Betriebsrat
- Eine MitarbeiterIn pro Abteilung (Gesundheitsvertrauensperson) od. Bereichsleitung
- Präventivfachkräfte
- externe Moderation

Inhaltlich möchte sich das BGM-Team mit dem individuellen Feedback der MitarbeiterInnen sowie der Planung und Durchführung weiterer MitarbeiterInnenbefragungen, Workshops und Arbeitsplatzevaluierungen psychischer Belastungen auseinandersetzen. Im Fokus steht hier das Konzept des BGM Hauses von *research-team* mit seinen 3 Säulen Verhältnisse, Verhalten und gesetzliche Vorgaben (ASchG). Das BGM-Team soll sich anlassbezogen und regelmäßig treffen. Zudem soll es laufende Abstimmungen mit der Geschäftsleitung geben.

## 4. Evaluationskonzept

Wenn Sie eine Evaluation beauftragt/umgesetzt haben, beschreiben Sie kurz

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.

Es wurden einerseits systematische Erhebungs- und Evaluationsmethoden angewandt und andererseits Beratung und Prozessbegleitung durch das research-team, sowie der Steirischen Gebietskrankenkasse. Aufgrund der Größe des Unternehmens wurde für das Projekt wurde auf eine „Selbstevaluierung“ zurückgegriffen.

Das Projekt selbst ist dem klassischen BGF Kreislauf entsprechend aufgebaut und integriert die BGF Leitlinien nach der Luxemburger Deklaration (1997). So wird im Projekt die gesamte Belegschaft des Verbandes berücksichtigt, die Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung in bestehende Managementprozesse angestrebt, der Verlauf systematisch und ganzheitlich aufgebaut.

## 1 BGF-Projektkreislauf

- 1) Vorprojekt- und Planungsphase
- 2) Kick-Off Infoveranstaltung und Führungskräfte sensibilisierung
- 3) IST Analyse
- 4) BGF Veranstaltung (Gesundheitstag)
- 5) Maßnahmenableitung in Gesundheitszirkeln
- 6) Umsetzungsphase

- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)

Die Ergebnisevaluierung wurde in Form der Mitarbeiterbefragung durchgeführt, fand von Juni bis Juli 2016 statt und kennzeichnet den eigentlich wichtigsten Meilenstein zur Zielerreichung in diesem Projekt. Die MAB stellt ein Instrument zur Meinungsäußerung für die Mitarbeiter, als auch ein Stimmungsbild für die einzelnen Abteilungen und das Gesamtunternehmen dar. Es konnten klare Stärken/Ressourcen, als auch einige Handlungsfelder aufgezeigt werden (siehe Beilagen), welche in weiterer Folge sowohl auf Managementebene, als auch in den Gesundheitszirkeln aufgegriffen wurden. Die Reevaluierung wurde 2018 durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten klare Effekte aus den umgesetzten Maßnahmen bzw. eine Unternehmens- weite Verbesserung des Arbeitsklimas und deren Rahmenbedingungen.

Zur Prozessevaluation wurde ein Fragekatalog, angelehnt an die empfohlenen Fragen des FGÖ zur Prozessevaluierung laufend und vor jeder Berichtslegung ausgefüllt (siehe Anhang). Zudem wurde von Seiten der Evaluierungsbeauftragten (zuletzt Hr. Markus Fleischhacker, vorherige Evaluatorin ist nicht mehr im Unternehmen) mittels Befragungen der Kollegen, als auch Steuergruppenteilnehmer ein Stimmungsbild zur Beurteilung des Projekterfolges eingehoben, welches auch in der Beantwortung der Fragen Berücksichtigung fand.

- 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?

Ja, dies waren für unsere Form des Unternehmens ausreichend. Durch die begleitende Beratung wurde regelmäßig weiteres Feedback zur Qualitätssicherung eingehoben.

- Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?

Nein (bezgl. Prozessevaluation), diese konnte jedes Mal zufriedenstellend abgeschlossen werden und hat keine Änderungen mit sich gezogen. Im Rahmen der Ergebnisevaluierung (MAB's) wurden Maßnahmenkataloge zur Optimierung von Prozessen erstellt und werden laufend umgesetzt.

- Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Siehe vorherigen Punkt.

## 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.
- a) Implementierung von weiteren und abteilungsübergreifenden Informationsveranstaltungen
  - b) Überarbeitung der Unternehmensvision
  - c) Adaptierungen diverser interner Prozesse und Arbeitsabläufe
  - d) Erstellung einer unternehmensinternen Intranet-Plattform zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung
  - e) Seminare zum Thema „gesundes Führen“
  - f) Maßnahmen zur Verbesserung des Unternehmensauftritts nach außen
  - g) Erweiterung der Angebote hinsichtlich Sport und Bewegung
  - h) Gesundheitstag, Vorträge zu physischer und psychischer Gesundheit
  - i) Etc.

Die Maßnahmen haben aus der zweiten Mitarbeiterbefragung ableitbar zu einer Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit geführt.

- 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.

Grundsätzlich sind alle Projektergebnisse als positiv zu bewerten. Eine Herausforderung besteht darin, das Konzept der „betriebliche Gesundheitsförderung“ bei den Mitarbeitern zu verankern. Diesbezüglich wird eine laufende Arbeit an der Kommunikation erforderlich sein. Eine weitere Herausforderung wird die nachhaltige Implementierung des BGM bzw. die betriebliche Gesundheitsförderung auch hinsicht-



lich der internen Umstrukturierung aufgrund der altersbedingten Abgängen in den nächsten Jahren sein.

- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.

Als sehr gut haben sich die Methoden der Mitarbeiterbefragung, sowie der Gesundheitszirkel bewährt. Mittels Befragung konnte regelmäßig ein „Stimmungsbild“ erhoben werden, welches genutzt wurde, um rasch auf diverse Gegebenheiten reagieren zu können. So konnte weiterführend gezielt in den Gesundheitszirkeln auf die Handlungsfelder und Stärken eingegangen und klare Maßnahmen für die Optimierung der gesundheitsförderlichen Umgebung im Unternehmen abgeleitet werden.

Der Gesundheitstag ist als Veranstaltung von den Mitarbeitern besonders positiv gesehen worden.

- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.

Alle Schwerpunktzielgruppen und EntscheidungsträgerInnen konnten sich am Projekt beteiligen. Als wesentlicher förderlicher Faktor hat sich die zur Verfügungstellung von entsprechenden zeitlichen Ressourcen gezeigt.

- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.

Der Vergleich der ersten und zweiten Mitarbeiterbefragung hat teilweise doch deutliche Verbesserungen gezeigt. Es wird davon ausgegangen das Themen wie Kommunikation immer von Bedeutung sind und auch weiterhin sein werden.

- a) Zugängen und Sichtweisen auf BGF relevante Themen durch die **Vertretung** der **MA** in den Projektgruppen
- b) Verbesserung der **Information** und **Kommunikation** an die MitarbeiterInnen im Haus
- c) Erhöhung der **Arbeitszufriedenheit** und des Betriebsklimas
- d) Schaffung eines **Gesundheitsbewusstseins** durch die Maßnahmensetzungen, Beteiligungsquoten an den Aktivitäten, sowie Gesundes Führen für Führungskräfte
- e) Schaffung eines **gesundheitsförderlichen Führungsstils** durch Gesundes Führen
- f) Steigerung des **Commitment** der MA an das Unternehmen
- g) Erkennen und Reduktion von **arbeitsplatzbedingten psychischen** und **physischen Belastungen**
- h) **Nachhaltigkeit** des Projekts sichern

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

Es konnten alle Zielgruppen wie geplant erreicht werden.

- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.

Das Projekt der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ wird in ein BGM übergeführt. Die Struktur für das Projekt und Implementierung der betrieblichen Gesundheitsförderung mit Steuer- und Projektgruppe wird aufgelöst und im Zuge der Implementierung des BGM eine Steuergruppe mit Vertretern aus den jeweiligen Abteilungen eingesetzt werden.

Ein Gesundheitstag für 2019 ist geplant und soll auch in regelmäßigen Abständen weiter abgehalten werden.

- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.

Aus jetziger Sicht hat sich die zentrale Abwicklung im Firmensitz organisatorisch als Vorteil ergeben.

- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.

Wie erwartet war und bleibt die Kommunikation ein Schlüsselthema im BGF- bzw. BGM-Prozess. Geplant ist im Zuge der Implementierung des BGM die neue Steuergruppe als Kommunikationsplattform einzusetzen.

## 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.

### förderlich

- a) Projektleiter mit ausreichend zeitlichen Ressourcen
- b) Projektleiter gut in das Unternehmen integriert (unternehmenstreu).
- c) Unterstützung durch externe Berater.

### hinderlich

- a) Enormer Verwaltungsaufwand
  - was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

Größere Sorgfalt bei der Auswahl des Verantwortlichen für das Projekt.

## Anhang

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

- Logo
- Ablauf Gesundheitstag
- Aufbau Infodatenbank „Betriebliche Gesundheitsförderung“
- Walk4Fun (Landkarte, Ablauf, etc.)