

# 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	2467
Projekttitel	BIG BEN
Projektträger/in	STADLMANN TEC GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.04.2014 – 28.02.2016, 23 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	alle MitarbeiterInnen der Stadlmann Tec GmbH
Erreichte Zielgruppengröße	49
Zentrale Kooperationspartner/innen	research team, GKK Steiermark
Autoren/Autorinnen	Mag. Marlies Trost-Kirchsteiger
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	marlies.trost-kirchsteiger@stadlmann-tec.at
Weblink/Homepage	www.stadlmann-tec.at
Datum	21.03.2016

## 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

BIG BEN ist der Titel des Projekts zur Betrieblichen Gesundheitsförderung bei STADLMANN TEC GmbH in Seiersberg. Derzeit beschäftigen wir 49 MitarbeiterInnen, hauptsächlich TechnikerInnen, aus den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik und Technische Informatik; sechs davon in-house, die restlichen sind in Projekten bei unseren Kunden vor Ort tätig.

Daher war es uns auch ein besonderes Anliegen, eine unternehmensspezifische Lösung unter Miteinbeziehung aller MitarbeiterInnen zu kreieren und nachhaltig gesundheitsfördernde Strukturen zu schaffen, auch – so weit möglich – in Kooperation mit unseren Kunden.

Eine Burnout-Erkrankung eines Mitarbeiters sowie die Affinität zum Thema Gesundheit des Geschäftsführers waren die ausschlaggebenden Gründe für den Start unseres BGF-Projektes. Mit dem research team, forum energetix und der GKK Steiermark haben wir uns auch professionelles Beratungs-Knowhow mit ins Boot geholt.

Mit einer Laufzeit von knapp zwei Jahren haben wir uns entsprechend viel Zeit für ein professionelles Projektmanagement und eine Ausarbeitung von gewünschten Maßnahmen genommen. Mit der Kick-off Veranstaltung wurde BIG BEN unseren MitarbeiterInnen vorgestellt, Belastungen und Ressourcen in einem Workshop erarbeitet, Wünsche an die BGF abgefragt und „Lust auf mehr“ gemacht. In zwei Gesundheitszirkeln wurden dann von unseren MitarbeiterInnen entsprechende Maßnahmen abgeleitet und teilweise die Umsetzung auch selbst organisiert. Dire Maßnahmenumsetzungsphase lief ein Jahr, danach wurde das Projekt in einem Workshop evaluiert und mit der Abschlussveranstaltung ein schönes Ende gesetzt.

Wir sehen in einer professionellen Planung, in der Kooperation mit Experten, in einer umfassenden Kommunikations- und Informationsstrategie und der 100%igen Rückendeckung durch die Geschäftsführung wichtige Erfolgsfaktoren für das Gelingen eines BGF-Projekts. Zusätzlich sind die Einbeziehung von MitarbeiterInnen in die Entscheidungsprozesse sowie die Abhaltung von Veranstaltungen während der Arbeitszeit förderlich. Wir konnten unsere Ziele weitgehend erreichen, wobei wir mit einer höheren Beteiligung bei den Maßnahmen gerechnet haben.

## 2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

- welche Überlegungen zum Projekt geführt haben, welche Organisationen bzw. Partner/innen das Projekt entwickelt haben, ob und welche Anleihen Sie an allfälligen Vorbildprojekten oder Vorläuferprojekten genommen haben.
- Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.
- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.
- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).
- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Wir haben uns schon länger überlegt, das Thema "Gesundheit" für unsere MitarbeiterInnen aufzugreifen und entsprechende Maßnahmen anzubieten. Wir hatten auch schon einen Kurz-Workshop mit einem Arbeitsmediziner und einer Physiotherapeutin zum Thema "Fit am Arbeitsplatz". Da das aber nur ein Tropfen auf dem heißen Stein war, wollten wir das Thema ganzheitlich und in einem größeren Rahmen bearbeiten. Verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen sollten langfristig und nachhaltig dazu führen, dass unsere MitarbeiterInnen sich im Unternehmen wohl fühlen, gesund und leistungsfähig bleiben sowie Familie und Beruf vereinbaren können. Dadurch sollen sie motiviert sein, langfristig in einem gesunden, innovativen und dynamischen Unternehmen zu verbleiben.

Ein weiterer Anlass war auch die Burn-Out-Erkrankung eines Mitarbeiters, ein weiterer Anstoß uns mit dem Thema der Prophylaxe zu beschäftigen.

Über einen Kontakt in unserem Bürogebäude sind wir auf Fr. Barbara Lechner gekommen, die uns das Thema BGF näher erläutern konnte. In Rahmen dieses Gesprächs fiel dann auch der Name "GKK Steiermark" als möglicher Projektpartner. Über einen anderen Kontakt trafen wir auch das "forum energetix" sowie das „research team“ und ließen uns dort über eine mögliche BGF-Umsetzung beraten. Schließlich kristallisierte sich bald heraus, dass wir als das „forum energetix“, das „research team“ sowie die GKK Steiermark als Hauptpartner in unser Boot holen wollten.

Das Projekt "BIG BEN" umfasst den Standort in Graz. Als wir mit dem Projekt „BIG BEN“ starteten, waren 31 MitarbeiterInnen in unserem Unternehmen beschäftigt. Derzeit beschäftigen wir 49 MitarbeiterInnen, 7 Frauen und 42 Männer. 12% der MitarbeiterInnen leben in Familien mit Kindern unter 10 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt 31 Jahre. Aufgrund des jungen Alters der Belegschaft kann damit gerechnet werden, dass die Zahl der MitarbeiterInnen mit Kindern in den nächsten Jahren ansteigt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist daher auch ein wichtiges Thema für unsere MitarbeiterInnen. Aufgenommen wird dieses Thema in dem wir flexible Arbeitszeitmodelle anbieten und Väternkarenz ermöglichen. Des weiteren haben wir zwei Zielgruppen bzw. zwei Settings: Stamm-MitarbeiterInnen (6 MitarbeiterInnen arbeiten in-house) und externe MitarbeiterInnen (43 MitarbeiterInnen, die Projekte bei Kunden vor Ort abwickeln). Daher gilt es auch als besondere Herausforderung alle MitarbeiterInnen zu erreichen und für das Projekt und die Teilnahme zu begeistern. Als Hauptkommunikationsmittel setzen wir dabei auf das Email und wollen in regelmäßigen Abständen unsere MitarbeiterInnen via Newsletter über Fortschritte des Projekts informieren.

Unsere MitarbeiterInnen sind vom Ausbildungsstatus her sehr homogen, fast durchgehend TechnikerInnen mit mindestens einem HTL-Abschluss. D.h. hier braucht es keine besondere Differenzierung bei der Projektumsetzung; zurzeit haben wir keine MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund. Das Interesse an Sport und Bewegung ist naturgemäß in einem recht hohen Ausmaß vorhanden und kann sicher als gute Grundlage auch für die Beschäftigung mit anderen gesundheitsrelevanten Themen gesehen werden. Da die MitarbeiterInnen hauptsächlich eine sitzende Tätigkeit vor dem PC ausüben, sollten Arbeitsplatz, Computer und technisches Equipment im Rahmen des Projekts näher beleuchtet werden. Aber auch die besondere Stellung eines "Leiharbeiters" in einem Kundenbetrieb und die damit vielleicht bestehende erhöhte Stress- und Leistungsdrucksituation bzw. die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes sollen näher untersucht werden.

Bei der Umsetzung wird darauf geachtet, dass die unterschiedlichen Gegebenheiten möglichst gut in ganzheitliche Maßnahmen integriert werden können.

Unsere Zielsetzung beinhaltet ein gesundes Unternehmen mit gesunden MitarbeiterInnen zu sein, die sich wohl fühlen und mit Freude bei der Arbeit sind. Dafür sollte auch die Betriebliche Gesundheitsförderung ihren Beitrag leisten.

Dadurch, dass wir die Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen ernst nehmen, auf sie eingehen und sie in den Prozess der Betrieblichen Gesundheitsvorsorge bestmöglich integrieren, wollen wir auch unsere MitarbeiterInnen in unserem Unternehmen langfristig halten und für Bewerber ein möglichst attraktiver Arbeitgeber sein. Wir wollen sie für das Thema Gesundheit sensibilisieren, die betriebliche Kommunikation verbessern, das Gesundheitsverhalten der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz verbessern und natürlich das Thema „Gesundheit“ nachhaltig im Unternehmen verankern und entsprechend leben. Eine

Integration ins betriebsinterne Qualitätsmanagement-System, in die jährlich stattfindenden Mitarbeiterinnengespräche und ins Leitbild sind geplant bzw. bereits umgesetzt. Die Abhaltung von Gesundheitszirkeln als standardisiertes Gesundheitsinstrument ist auch nach Abschluss des Projekts geplant. In der besonderen Konstellation mit unseren Kunden wollen wir möglichst viele Synergien herstellen, damit auch unsere MitarbeiterInnen in den Projekten vor Ort Maßnahmen der BGF in Anspruch nehmen können.

Beim Anbieten von gesundheitsfördernden Maßnahmen haben wir darauf geachtet, alle Altersgruppen im Unternehmen, externe und interne MitarbeiterInnen sowie Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen bzw. wenn nötig unterschiedliche Angebote zu schaffen.

### 3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.
- die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.
- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.
- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.
  
- **Maßnahmen-/Aktivitätenplan 2015**  
Ein Maßnahmenplan, der von der Projektleitung in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung erstellt wurde und auf den Ergebnissen der GHZ basiert, sollte einen Überblick über alle geplanten Maßnahmen, Aktivitäten und Veranstaltungen für das Jahr 2015 geben. Er wurde per Email an alle MitarbeiterInnen versandt und auch bei den diversen Veranstaltungen aufgelegt. Ebenso wurde eine Übersicht über alle Fitness- und Sportanbieter sowie über alle Laufevents in Graz sowie in den umliegenden Bezirken erstellt und kann von den MitarbeiterInnen auf der Homepage abgerufen werden.
  
- **BIG BEN Maßnahmen**  
Auf Basis der Befragung im Rahmen der Kick-off Veranstaltung und der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln, haben wir ein abwechslungsreiches Maßnahmenprogramm in den Bereichen Verhalten und Verhältnisse entwickelt.  
z.B. BIG BEN Ernährungsworkshop, BIG BEN Kochkurse, BIG BEN Rückenfit-Training inkl. Ergonomieberatung, Überarbeitung der Arbeitszeitmodelle, Einführung regelmäßiger Feedbackgespräche, Ausgabe von Wasserkaraffen und Thermoskannen zur positiven Beeinflussung des persönlichen Trinkverhaltens, usw.
  
- **BIG BEN Gesundheitskonto**  
Jede/r Mitarbeiter/in hat ein eigenes Gesundheitskonto mit einem Betrag von € 50,- zur individuellen Verfügung.  
Dieser Betrag kann für verschiedenste Leistungen zum Thema Gesundheit ausgegeben werden und wird dann vom Unternehmen rückerstattet, z.B. Sportequipment und -bekleidung, Teilnahmegebühr bei Sportevents, Massage, Physiotherapie,...
  
- **BIG BEN Schrittzähler-Challenge:**  
Beim BIG BEN Kick-off wurden als Geschenke für die TeilnehmerInnen Schrittzähler ausgeteilt und ein weiterer Wettbewerb gestartet: wer als erstes die 99.999 Schritte-Marke erreicht erhält einen Überraschungspreis. Als Einschränkung wurde vorgegeben, dass der Schrittzähler nur für alltägliche Wege verwendet werden durfte.

Kleine Gewinnspiele oder eine Challenge – wie in unserem Fall eine „Schrittzähler-Challenge“ – tragen zusätzlich zu einer Auseinandersetzung mit dem Projekt bei, fördern die Zugehörigkeit, machen das Projekt „präsent“ und im besten Fall auch noch Spaß. Natürlich müssen die Rahmenbedingungen kommuniziert werden und ein möglichst attraktiver Preis erhöht die Teilnahmebereitschaft.

- BIG BEN Fußball-Gruppe

Bereits seit 2 Jahren fixer Bestandteil der BGF im Unternehmen. Das Fußballspielen erfreut sich großer Beliebtheit und ist sowohl für Anfänger als auch Profis geeignet. Ausgestattet werden die Spieler mit Stadlmann Tec -Funktionsshirts und das Unternehmen übernimmt die Hallengebühr.

- BIG BEN Kochkurse:

Im ersten Kochkurs wurden schnelle und leichte Rezepte für den Alltag erkocht und dabei auf des Thema gesunde Ernährung, die Verwendung von frischen Lebensmitteln und die Integration in den Alltag eingegangen. Im zweiten Kochkurs wurde auf die asiatische Küche und spezielle Kräuter bzw. Gemüsesorten näher eingegangen.

Kochkurse sind sehr bei unseren MitarbeiterInnen gefragt und eine gute Gelegenheit neues auszuprobieren, in einer netten Gemeinschaft gemeinsam zu kochen und die zubereiteten Speisen dann auch noch gemeinsam zu verköstigen.

- BIG BEN Ski- und Wellnesswochenende

Ein absolutes Highlight im Jahreskalender, sowohl für Wintersportler als auch für wellnessaffine MitarbeiterInnen. Stärkt die Teamzugehörigkeit und macht Lust auf Wintersport in Österreich.

- BIG BEN Grillfeier & Mitarbeitermeeting

Hat sich auch schon bewährt und findet großen Anklang unter den MitarbeiterInnen. Der Chef steht selbst am Griller und zaubert kulinarische Highlights. Es wird gemeinsam gegessen und über den Unternehmensalltag bzw. BIG BEN gesprochen.

- Teilnahme an Lafevents

Teilnahme am Businesslauf und am Graz Marathon. Schweiß zusammen, macht Spaß dafür gemeinsam in der Gruppe zu trainieren und selbst Grenzen zu überwinden. Die Geschäftsführung übernimmt die Teilnahmegebühr und stattet die Teams mit Lauf-Tshirts aus.

- BIG BEN Oktoberfest

Vernetzungsveranstaltung für Kunden und MitarbeiterInnen. In einem gemütlichen Rahmen wurden aktuelle Projekte besprochen, das neue Büro allen zugänglich gemacht und gemeinsam gefeiert.

- BIG BEN Impulsvortrag „Mentaltraining“

Resilienz-Training war das große Schlagwort bei diesem Impulsvortrag.

- Einführung MAG

Das MitarbeiterInnengespräch wird nun auch in regelmäßigen Abständen und zumindest einmal jährlich stattfinden. Der Gesprächsleitfaden wurde entsprechende überarbeitet und es wird jetzt auch ein Feedback zu BIG BEN abgefragt.

- Worklife-Balance

Aufgrund der geänderten Arbeitswelten der Generation Y, zu der die meisten unserer MitarbeiterInnen zählen, haben wir auch unser Arbeitszeitmodelle überarbeitet und bieten nun auch Teilzeitmodelle bzw. Väterkarenz für unsere überwiegend männlichen Mitarbeiter an.

- Vernetzung mit Beschäftigerunternehmen

Die meisten unserer MitarbeiterInnen arbeiten direkt bei unserem Kunden in den Projekten vor Ort mit. In persönlichen Gesprächen mit der Projektleiterin wurden Angebote, Veranstaltungen und Benefits gesammelt, die unsere MitarbeiterInnen zum Thema Gesundheit bereits vor Ort nutzen können und die MitarbeiterInnen entsprechend darüber informiert. Teilweise gibt es bereits BGF-Projekte, teilweise werden verschiedenste Maßnahmenprogramme angeboten. In der Kantine gibt es zumindest täglich ein „gesundes Menü“ und ein Salatbuffet.

- BIG BEN Weihnachtsfeier

Im Rahmen der Weihnachtsfeier wurde ein kurzer Rückblick und Ausblick von BIG BEN gegeben und den MitarbeiterInnen als Geschenk eine Thermoskanne (letztes Jahr eine Wasserkaraffe) geschenkt.

- Welcome Package für alle neuen MitarbeiterInnen

Jeder neuer Mitarbeiter / jede neue Mitarbeiterin erhält als Willkommensgeschenk eine Mitarbeitermappe mit allen wichtigen Informationen zur Organisation und zu BIG BEN. Weiters gibt es einen Schrittzähler, Sport-Shirt, Softshell-Jacke und eine Wasserkaraffe.

Zudem werden ein kurzer Steckbrief und ein Foto jedes neuen Mitarbeiters / jeder neuen Mitarbeiterin im MA-Portal veröffentlicht und mittels eines elektronischen Newsletters an alle anderen MitarbeiterInnen versandt.

### Projektstruktur:

Die Projektstruktur bzw. die Projektrollen haben sich bewährt, es gibt nur eine Änderung bei den externen Projektberaterinnen: Fr. Mag. Zechner war von Dezember 2014 bis Oktober 2015 in Elternkarenz. Sie wurde in dieser Zeit durch Fr. Mag. Daniela Bassa, ebenfalls vom research team, vertreten. Frau Mag. Harzl hat aufgrund eines Jobwechsels ihre Funktion als unsere Betreuerin im Mai 2015 beendet. Ab diesem Zeitpunkt übernahm das research team die alleinige Betreuung unseres Projekts.

Projektleiterin: Mag. Marlies Trost-Kirchsteiger

Steuergruppe: Ing. Ferdinand Stadlmann. Ing. Josef Weidinger, Ing. Michael Sagmeister

Der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen der Projektleiterin und der Steuergruppe bzw. der Geschäftsführung funktioniert sehr gut. In den Steuergruppentreffen wurden gemeinsam die nächsten Schritte geplant und vergangene reflektiert, der Ablauf des Kick-offs geplant, Maßnahmen konkretisiert, Verantwortlichkeiten verteilt, das Projekt evaluiert sowie das Abschlussevent geplant. Die Stimmung im Team ist sehr gut, die Teilnehmer sind motiviert und stehen voll und ganz hinter dem Projekt.

Als eine Zielsetzung haben wir definiert, uns auch mit den PE- bzw. BGF-Verantwortlichen in den Beschäftigerbetrieben zu vernetzen, um unsere MitarbeiterInnen, die vor Ort arbeiten, über bereits bestehende Angebote bzw. Maßnahmen und Veranstaltung zu informieren. Das wurde auch bereits umgesetzt wobei alle Beschäftigerbetriebe ein Maßnahmenprogramm für MitarbeiterInnen zum Thema Gesundheit und Sport sowie ein gesundes Menü in der Kantine anbieten und unsere MitarbeiterInnen dieses nutzen können.

## 4. Evaluationskonzept

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

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.
- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)
- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:
  - Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?
  - Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
  - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Wir haben uns für eine Selbstevaluation entschieden, weil wir eine Methode einsetzen möchten, die auf unsere Unternehmensgröße zugeschnitten ist.

Im Rahmen der Kick-off Veranstaltung gab es eine Analyse und IST-Erhebung von Belastungen/Ressourcen sowie von Wünschen an die Betriebliche Gesundheitsförderung der MitarbeiterInnen. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden im weiteren Schritt der Maßnahmenplanung und -umsetzung zugrunde gelegt. Am Ende des Projekts wurden im Rahmen eines Evaluierungsworkshops mit den MitarbeiterInnen das Projekt, sowie alle durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten sowie die Arbeitszufriedenheit bewertet.

Auch mit der Steuergruppe wurde im Projektabschluss-Workshop eine End-Evaluierung vorgenommen, wobei eine Ergebnisevaluation ("Wurden die Ziele erreicht?") sowie eine Prozessevaluation ("Was läuft gut und sollte beibehalten werden? Was ist zu verbessern?") durchgeführt wurden.

Das Ziel des Evaluierungsworkshops, der vom research team durchgeführt wurde, war, die im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsförderungs-Projektes durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten, sowie das gesamte BGF-Projekt und die aktuelle Arbeitszufriedenheit zu evaluieren. Zudem wurden Wünsche und Anregungen für eine zukünftige Fortsetzung des Projektes gesammelt und die im Erhebungsworkshop erhobenen Belastungen mit der aktuellen Situation verglichen.

Dafür wurde eine repräsentative Gruppe ausgewählt, die sich sowohl aus einem hauseigenen Verwaltungsmitarbeiter von Stadlmann Tec, als auch aus vier Mitarbeitern aus den unterschiedlichen Unternehmen zusammensetzte. Insgesamt nahmen etwa 25 % jener Personen an der Veranstaltung teil, die auch am Erhebungsworkshop im Juni 2014 teilgenommen haben.

Die Evaluierung der Arbeitszufriedenheit wurde, wie bereits im Erhebungsworkshop, mithilfe der Screeningversion der Profilanalyse zur Arbeitszufriedenheit durchgeführt. Die insgesamt 15 Fragen wurden auf Flipcharts präsentiert. Die Teilnehmer wurden gebeten die Items mittels Klebepunkten auf einer fünfstufigen Skala von „sehr zufrieden“ bis „unzufrieden“ zu beantworten. Zur Feststellung, wie sich die damals vorherrschenden Belastungen entwickelt haben, wurden die Teilnehmer zudem darum gebeten, diese mit einem roten (Belastung hat sich verschlechtert), grünen (Belastung hat sich verbessert) oder blauen Punkt (Belastung hat sich nicht verändert) auf dem Flipchart zu versehen. Belastungen, die für eine Person nicht von Relevanz waren, sollten gar keinen Klebepunkt erhalten. Für die Evaluierung der Maßnahmen wurde offen in der Gruppe darüber diskutiert, ob der Wunsch nach Wiederholung der Maßnahmen gegeben ist und wie die Maßnahme bzw. die Aktivität generell beurteilt und wahrgenommen wurde. Ebenfalls in Form eines Gruppengesprächs erfolgten die generelle Beurteilung des BGF-Projektes, sowie die Erfassung von Wünschen und Anregungen für die zukünftige Fortsetzung des Projektes.

Das BGF-Projekt fand bei den MitarbeiterInnen hohen Zuspruch. Die Zufriedenheit mit dem Projekt allgemein war bei allen Endevaluierungsworkshop-TeilnehmerInnen einheitlich sehr hoch. Die Organisation und Planung, die Leistung der Projektleiterin, sowie die Informationsweiterleitung wurden von den Teilnehmern ebenso einstimmig sehr gut beurteilt.

Alle TeilnehmerInnen würden das BGF-Projekt weiterempfehlen und noch einmal daran teilnehmen. Die Mehrheit der teilnehmenden Personen gab an, für das Thema Gesundheit sensibilisiert worden zu sein.

Im Rahmen des Abschlussworkshops mit der Steuergruppe wurde das Projekt evaluiert und auch bereits eine Strategie entwickelt, wie denn nun die Nachhaltigkeit des Projekts gesichert und Eine Überführung in ein BGM erreicht werden kann.

Die Prozessevaluation hat gezeigt, dass das Projekt sehr gut lief und die Vorbereitung und Projektplanung sehr gut durchdacht waren. Durch die überschaubare Unternehmensgröße ist BIG BEN schon sehr gut im Unternehmensalltag integriert. Unabhängig von den Steuergruppentreffen ist das Thema Gesundheit in den Köpfen der MitarbeiterInnen präsent, wird in informellen Treffen diskutiert und hat Auswirkungen auf andere Bereiche des Unternehmens und des persönlichen Lebens. Die Kommunikation und Information über verschiedene Kanäle garantiert die Erreichbarkeit aller MitarbeiterInnen.

Weiters hat sich gezeigt, dass das Projekt sehr gut im Unternehmen und im Bewusstsein der MitarbeiterInnen integriert ist und dass die Kommunikation und der Austausch zwischen dem Geschäftsführer und der Projektleitung sehr gut funktioniert.

Die Projektleiterin und die Geschäftsführung stehen auch unabhängig von den Steuergruppentreffen fast täglich in ständigem Austausch, besprechen das Projekt und reflektieren alle Aktivitäten und Maßnahmen. BGF wird im Unternehmensalltag bereits gelebt! Ein weiterer wichtiger Punkt ist auch das Feedback von den MitarbeiterInnen zu den einzelnen Aktivitäten und Maßnahmen, das sehr ernst genommen und für die weitere Maßnahmenplanung miteinbezogen wird.

## 5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Bitte stellen Sie die Projektergebnisse sowie die Ergebnisse der Reflexion/Selbstevaluation und/oder externen Evaluation ZUSAMMENFASSEND dar.

Stellen Sie insbesondere dar

- welche Projektergebnisse vorliegen und welche Wirkungen mit dem Projekt erzielt werden konnten.
- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.
- inwieweit bzw. mit welcher Strategie das Projekt zur Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen hat und was sich in Hinblick darauf gut oder weniger gut bewährt hat.
- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.
- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.
- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.
- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.
- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.
- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.
- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen.



Die Ergebnisse aus dem Evaluierungsworkshop zeigen, dass die Mitarbeiter einstimmig sehr zufrieden mit der Kommunikation- und Information (z.B. Informationen über Firmengeschehen, Infos von der Geschäftsführung, Behandlung von Vorschlägen) und den Zusatzleistungen (z.B. Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle) bei und von Seiten der Firma Stadlmann Tec sind.

Im Vergleich zu den Ergebnissen des Erhebungswshops im Juni 2014 zeigte sich ein leichter Anstieg der Zufriedenheit mit den Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, der Privatsphäre, den Zusatzleistungen, den Arbeits- und Urlaubszeiten und den Gegenleistungen des Arbeitgebers. Im Hinblick auf den Bereich der Information und Kommunikation hat sich die Zufriedenheit im größeren Ausmaß zum Positiven verändert und auch in Bezug auf den Entscheidungsspielraum geben die Mitarbeiter eine höhere Zufriedenheit an als im Jahr 2014. Bei den Belastungen hat sich nicht wesentlich etwas verändert. Keine Veränderung der Zufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr zeigte sich hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Beziehung zum direkten Vorgesetzten, mit der Organisation und Führung und mit der Arbeitsaufgabe an sich.

Auf die Frage, welche der durchgeführten Maßnahmen sie gerne wiederholen würden, wurden insbesondere jene Events betont, in denen sich die MitarbeiterInnen auch nach außen als Teil der Firma Stadlmann Tec wahrnehmen konnten. Dazu zählten das veranstaltete Oktoberfest, die Einweihungsfeier des neuen Büros, sowie das Herbstfest. Der Wunsch nach Wiederholung bzw. Fortführung ist auch bezüglich der Kochworkshops, der Schrittzähler-Challenge, des Ski- und Wellness-Wochenendes, des Ernährungsworkshops, der Fußball-Runde und des Grazer Business-Marathons vorhanden. Diese Aktivitäten und Maßnahmen wurden zudem sehr positiv bewertet. Das Rückentraining, sowie das Mentaltraining wurden mittelmäßig gut bewertet, eine Wiederholung des Rückentrainings wird dennoch gewünscht. Die Wasserkaraffe, sowie der Gesundheitsscheck wurden ebenso als wirksame und tolle Aktionen erlebt.

Die Zufriedenheit mit dem Projekt allgemein ist bei allen Workshop-TeilnehmerInnen einheitlich sehr hoch. Die Organisation und Planung, die Leistung der Projektleiterin, sowie die Informationsweiterleitung wurden von den Teilnehmern ebenso einstimmig sehr gut beurteilt.

Alle Teilnehmer würden das BGF-Projekt weiterempfehlen und noch einmal daran teilnehmen. Die Mehrheit der teilnehmenden Personen gab an, für das Thema Gesundheit sensibilisiert worden zu sein. Die Unternehmenskultur hat sich dahingehend positiv verändert, dass das Thema Gesundheit in den Köpfen der MitarbeiterInnen präsent ist. Im internen Büro wird jede Woche abwechselnd gekocht und bewegte Mittagspausen abgehalten.

Die Sensibilisierung der MitarbeiterInnen mit dem Thema Gesundheit hat sich verbessert sie und wissen um das eigene gesunde Verhalten am Arbeitsplatz Bescheid. Sie nutzen die angebotenen Maßnahmen von uns und den Beschäftigterbetrieben soweit das für sie möglich und interessant ist. Die meisten haben das vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Gesundheitskonto genutzt und entsprechend gesundheitsfördernde Leistungen oder Waren erworben.

Es ist bereits gesichert, dass die Geschäftsführung die zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen für die Fortführung des BGF-Projektes sicherstellt. Die Projektleiterin wird als interne Gesundheitsbeauftragte das Projekt weiterführen. Ebenfalls kam bei der Abschlussveranstaltung das Commitment der MitarbeiterInnen und vor allem auch der Führungskräfte, dass sie die Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen weiterleben und mitgestalten wollen.

Positiv war das breite Interesse an den angebotenen Maßnahmen, die Teilnahme bei den Firmenveranstaltungen und der Abschlussveranstaltung sowie die Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit an sich. Andererseits hätten wir uns eine höhere MitarbeiterInnen-Beteiligung bei den Maßnahmen gewünscht.

Mit den angebotenen Maßnahmen wurden alle MitarbeiterInnen im gleichen Maße angesprochen. Es wurde über verschiedene Kanäle informiert und kommuniziert, damit gewährleistet ist, dass auch alle Zielgruppen erreicht werden. Wir nutzten dazu vor allem das Medium Email und Newsletter, da alle

MitarbeiterInnen über einen Internetzugang verfügen und die Erreichbarkeit damit am höchsten ist. Auch Soziale Medien, vor allem Facebook, werden genutzt um über Veranstaltungen zu berichten. Zusätzlich gibt es auch auf der Homepage Berichte und Hinweise über Veranstaltungen.

Wir haben bei den Terminen für diverse Veranstaltungen und Aktivitäten darauf geachtet, mehrere Termine zur Auswahl bzw. diese entweder in der Arbeitszeit oder Freizeit und auch an verschiedenen Wochentagen anzubieten, damit alle MitarbeiterInnen dieselben Möglichkeiten haben, auch daran teilzunehmen.

Am meisten bewährt hat sich das Gesundheitskonto, das sehr viele MitarbeiterInnen in Anspruch genommen haben. Die Rückmeldungen waren dazu sehr positiv und wir werden das auch 2016 beibehalten. Weiters haben sich die informellen Veranstaltungen, wie Grillfeier, Weihnachtsfeier oder Oktoberfest sehr bewährt, wo ganz locker über das BGF-Projekt geplaudert wurde und die MitarbeiterInnen direkt mit ihren Wünschen und Anliegen an die Geschäftsführung und Projektleiterin herantreten konnten. Außerdem stärken diese Veranstaltungen die Teamzugehörigkeit und fördern den Austausch unter den MitarbeiterInnen. Kochkurse waren auch sehr beliebt und werden sicher auch in Zukunft ein Bestandteil des Maßnahmenprogramms sein.

Strukturen, die sich im Laufe des Projekts bewährt haben und die Nachhaltigkeit sichern sollen:

- Definition einer Prozess- Hauptverantwortlichen
- Freigabe der finanziellen, personellen, zeitlichen Ressourcen durch die Geschäftsführung
- Hohes Engagement der Projektleiterin (Prozess-Verantwortlichen)
- Einbettung des BGF-Projekts ins bestehende Qualitäts-Managementsystem geplant
- Weiterführung von Maßnahmen auf Verhaltensebene
- Commitment der Führungskräfte und MitarbeiterInnen

Das Projektkonzept mit den eingesetzten Methoden hat sich gut bewährt und kann auch gut in anderen Unternehmen, sicherlich für unterschiedliche Unternehmensgrößen, eingesetzt werden, das heißt die Transferierbarkeit ist aus unserer Sichtweise ganz klar gegeben.

## 6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.
- für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.
- was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.

### Förderliche Faktoren zur Erreichung der Projektziele:

**Einbeziehung der MitarbeiterInnen:** in die Maßnahmenplanung und -organisation.

**Ort & Zeit:** da die meisten MitarbeiterInnen in Projekten bei Kunden vor Ort sind, sind Veranstaltungs-ort und -zeitpunkt wichtige Kriterien für die Teilnahme. Eine Auswahl an mehreren verfügbaren Terminen und eine Abstimmung mittels „Doodle“ hat sich gut bewährt.

**Thema:** natürlich auch sehr wichtig, da Interessen oft sehr weit auseinanderliegen. Aufgrund der Ergebnisse aus dem Erhebungs-Workshop, der Gesundheitszirkel und dem Evaluierungs-Workshop haben wir aber schon eine gute Basis für interessante Themen und Maßnahmen gewonnen.

**Erwartungen:** die TeilnehmerInnen müssen einen Benefit im Besuch der Veranstaltung sehen, dann gehen sie auch hin. Wenn die Erwartungen sehr hoch sind und diese dann nicht erfüllt werden können, dann wird der Teilnehmer keine weiteren Veranstaltungen mehr besuchen.

**Information und Kommunikation:** Eine umfassende Information im Vorfeld ist ein sehr wichtiges Kriterium um eine Zielgruppe zu erreichen. Die MitarbeiterInnen werden per Email und Newsletter informiert und zusätzlich noch durch die persönliche Ansprache der Projektleiterin bzw. des Geschäftsführers.

**Hinderliche Faktoren:**

Veranstaltungen ausschließlich in der Freizeit abzuhalten, was aber bei uns nicht der Fall ist, da mit einer sehr geringen Beteiligung zu rechnen ist.

Aufgrund der unterschiedlichen Projektstrukturen bei den MitarbeiterInnen, die bei Kunden vor Ort eingesetzt werden, ist oft auch eine Teilnahme während der Arbeitszeit deswegen nicht möglich.

**Learning:**

- Projektplanung: Je besser die Planung und das Projektmanagement im Vorfeld aufgesetzt ist, desto größer ist der Projekterfolg. Es muss viel Arbeit in die Vorbereitung gesteckt werden, damit der Erfolg im Projektverlauf garantiert werden kann.
- Die Geschäftsführung steht zu 100% hinter dem Projekt, was für den Erfolg und die MitarbeiterInnen-Beteiligung ungemein wichtig ist. Daher immer: Geschäftsführung mit ins Boot holen, informieren und kommunizieren!
- Umfassende Information und Kommunikation, um alle MitarbeiterInnen zu erreichen. Mehrere Informationskanäle nutzen! MitarbeiterInnen persönlich ansprechen!
- MitarbeiterInnen in die Entscheidungsprozesse mit einbeziehen, Maßnahmen selbst planen und organisieren lassen.
- Maßnahmen abhalten, die auch Spaß machen! Steigert das Zusammengehörigkeitsgefühl!

Sehr förderlich für das Projekt war bisher:

- das starke Commitment und die starke Unterstützung durch die Geschäftsführung, da Herr Stadlmann das Thema persönlich sehr wichtig ist, er 100% hinter dem Projekt steht und dadurch treibt er es im Unternehmen sehr stark voran und stellt viele (finanziellen und zeitlichen) Ressourcen zur Verfügung. Daher immer: Geschäftsführung mit ins Boot holen, informieren und kommunizieren!
- der gut strukturierte vorab geplante Projektablauf, das Projektbudget, der Projektzeitplan
- die Betreuung durch ExpertInnen (research team)
- Gewinnspiele (Schrittzähler-Challenge) als Motivation für die Teilnahme mit attraktiven Preisen
- Abhaltung von Veranstaltungen in der Arbeitszeit
- finanzielle Unterstützung diverser Angebote

Für Hindernisse sorgten:

- Die Verfügbarkeit sowie Erreichbarkeit der MitarbeiterInnen, da diese in den unterschiedlichsten Unternehmen verteilt sind.
  - Learning: wir versuchten Aktivitäten möglichst früh auszuschreiben, damit MitarbeiterInnen früh genug planen können und Veranstaltungen wurden eher an Randzeiten durchgeführt!
- Maßnahmen für die MitarbeiterInnen so anzubieten, dass diese, obwohl sie nicht vor Ort sind, auch gut genutzt werden können.

Die sehr unterschiedlichen Wünsche und Bedürfnisse der MitarbeiterInnen vor allem auf Verhältnis-ebene zu vereinen, da diese in den unterschiedlichsten Unternehmen tätig sind und somit mit unterschiedlichsten Problemfeldern konfrontiert sind.

Wenn wir noch einmal zurück an den Start gingen, würden wir die Projektplanung noch detaillierter und genauer aufsetzen. Wir würden uns im Vorfeld schon mit Betrieben in Verbindung setzen, die ein BGF-Projekt gerade im Laufen oder kürzlich abgeschlossen haben und uns von dort noch mehr Tipps holen.

Wir würden im Vorfeld bereits mehrere MitarbeiterInnen auswählen, die später als MultiplikatorInnen fungieren und das Projekt mit zu den Kollegen in den Beschäftigbetrieben tragen. Weiters würden wir uns auch, wenn wir das Budget dafür hätten, eine Intranet-Seite aufbauen, wo es alle Informationen zum Projekt gibt, wo man sich zu den Veranstaltungen anmelden kann, Feedback geben und sich als Organisator für weitere Maßnahmen zur Verfügung stellen kann. Weiter sollte diese Plattform den Austausch zwischen den MitarbeiterInnen erleichtern und ermöglichen.

## Anhang

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

- BIG BEN Folder
- Aktivitätenprogramm 2014/2015
- Aktivitätenprogramm 2016
- BIG BEN Abschlussbericht
- Pressemeldung

*Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:*

- *Projektablaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Evaluationsendbericht*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Befragungsergebnisse*
- *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
- *Seminarpläne, Curricula*
- *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen, Tagungsbände*
- *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
- *Projektpräsentationen*
- *Projektprodukte wie Handbücher etc.*
- *Pressemeldungen*

### **Hinweis:**

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.