

INTERSPORT

PILZ &

Xund

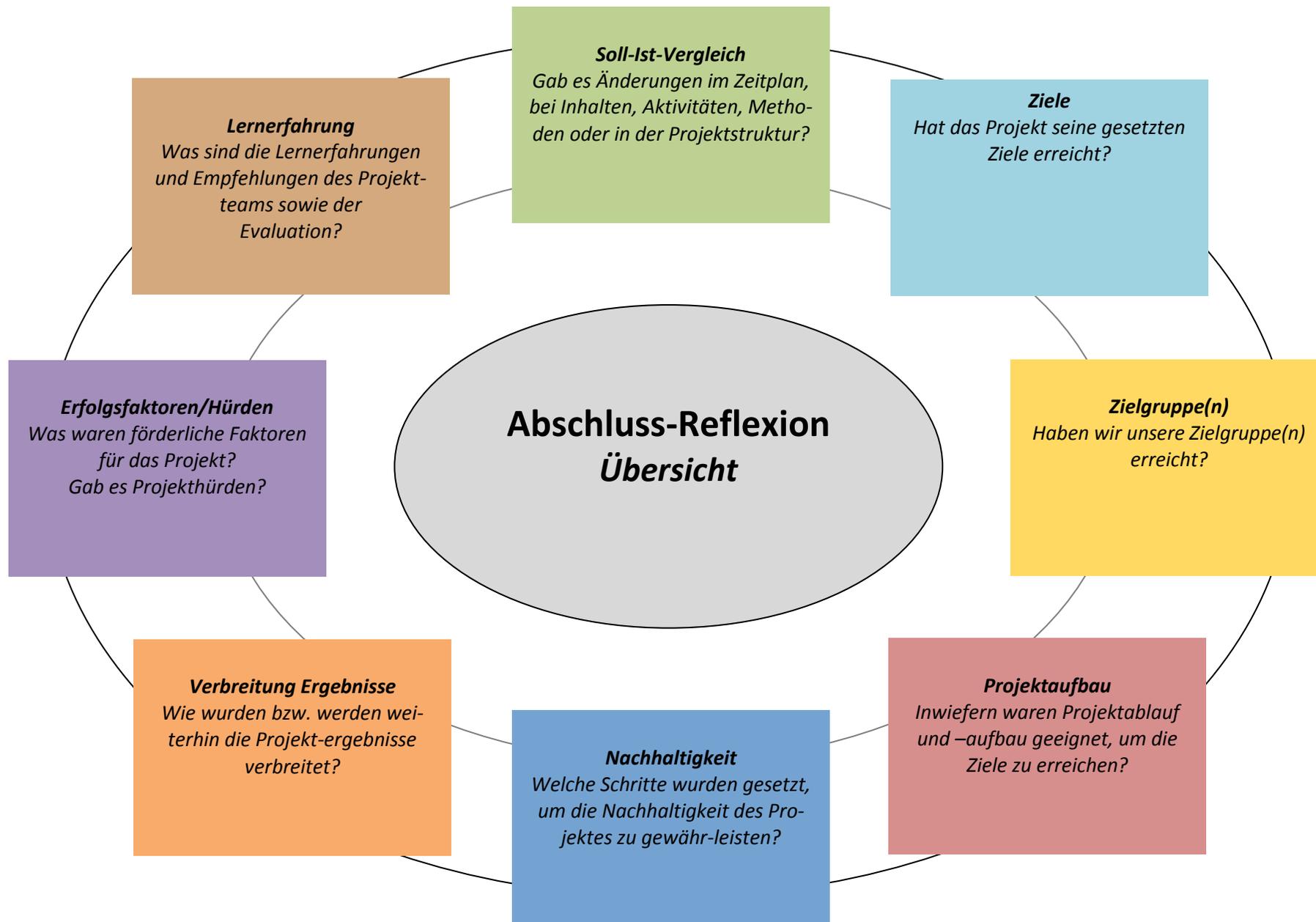


COACHINGZONE

Die Betriebliche Gesundheitsförderung der Sport Pilz GmbH, zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz zu verbessern.



Projektnummer	1969
Projektträger/in	Sport Pilz Gesellschaft mbH
Projekttitel	PILZ & XUND
Projektlaufzeit	1.09.2010-30.09.2012
Autoren/Autorinnen	Gottfried Hadler, Bettina Wildbacher, Mag. Helga Pesserer
Datum	18.12.2012



I. SOLL-IST-VERGLEICH

1. Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum

Projektumsetzung	Soll	Ist	Anmerkungen
1. Projektvorbereitung Vorbereitende Planung der Geschäftsführung Projektbeauftragung, externe Beratung, VB FGÖ Antrag	Juni 2010 / Juli 2010	√	
Kooperation mit STGKK (BGF Charta etc.)	05. 08.2010	√	
2. Projektstart 1. Steuerungssitzung	06.09.2010	√	
a.) Kick off Workshop für Führungskräfte (Zentrale) b.) Kick off Infos für Mitarbeiter/innen in den Shops abends nach Geschäftsschluss	23.09.2010 November 2010 jeweils 1 Stunde 8.-11.11.2010 + 15.-18.11.2010	√	Termine in allen 8 Shops durchgeführt 17.11. Wolfsberg, 12.11. Feldbach , 08.11. Gleisdorf, 22.11. Leibnitz 11.11. Fürstenfeld, 10.11. Hartberg , 09.11. Weiz,18.11. Deutschlandsberg
2.a. Ist – Analyse Erste SALSA –Gesundheitsbefragung GKK - Krankenstandanalyse	November 2010	√ √	Ausgabe der Fragebögen bei den Kick Off's für MA in den Shops - Rückgabe bis 17.10.2010 KSTA durch StGKK für 2010 im Jänner 2011
2.b. „Quick Wins“ Fitness Checkpoint	23.11.2010	√	Zentrale Gleisdorf , 33 Teilnehmer/innen

Endbericht Projekt Nr. 1969

Schulung für Geschäftsführung und Führungskräfte „Lerngang Salutogene Führung“		√	2.,15.,16.10.2010 Wurde zur inhaltlichen Vertiefung nach dem Kick Off für Führungskräfte angeboten
2. Steuerungssitzung Präsentation der Ergebnisse aus der SALSA Befragung Dr. Scharinger, StGKK – Krankenstandanalyse, Mag. Kaiser	10.01.2010 09.00 bis 11.00Uhr	√	
Workshop für Führungskräfte Präsentation der Ergebnisse für FK + Coaching für Shopleiter und Shopleiter Stellvertreter			18.01.2011 War ursprünglich nicht geplant, aufgrund der Komplexität der Ergebnisse, der Unterschiede in den Shops und im Hinblick auf Transparenz sinnvoll
Workshop für Führungskräfte Umsetzungscoaching für Shopleiter und Shopleiter Stellvertreter			01.03.2011 War ursprünglich nicht vorgesehen – im Hinblick auf Anzahl und Vielfalt von Shop bezogenen Maßnahmen jedoch sinnvoll
3. Vertiefende Analyse und Maßnahmenplanung mittels Gesundheitszirkel in den Shops Gesundheitszirkel – Berichte Präsentation der Ergebnisse für Geschäftsführung und Führungskräfte im Rahmen eines Führungskräfte Meetings, Erarbeiten von Maßnahmen	Jänner - März 2011 März 2011, April 2011	√ √ √	Februar bis April 2011 Mai 2011 Ergebnisse wurden im Rahmen der Jahresklausur vom 15.-18.05.2011 bearbeitet und in den Jahresplan 2012 aufgenommen
3. Steuerungssitzung Präsentation und Beschluss von Maßnahmen, Erstellen eines Programmes	April 2011	√	4.05.2011 Präsentation der Gesundheitszirkelberichte Diskussion und Beschluss von Maßnahmen + Entscheidung hinsichtlich allgemeiner und Shop bezogener Umsetzungsaufträge. Shop bezogene Umsetzungsaufträge als Beilage
4. Maßnahmenumsetzung: Verhaltensorientierte Maßnahmen: a.) Shop übergreifende Maßnahmen b.) Shop bezogene Maßnahmen	April 2011 – April 2012	√	Mai 2011 – September 2012 Ad a.) Seminare, Aktionen, Events: Fitness Checkpoint , Massagen, Seminar Raucherentwöhnung, vier Outdoorvents, zweimal Teilnahme am Solar City

Endbericht Projekt Nr. 1969

Verhältnisorientierte Maßnahmen:

- c.) Allgemeine Maßnahmen im Unternehmen
- d.) Maßnahmen in den Shops laut
Umsetzungsaufträge entsprechend der Vorschlä-
ge aus den Gesundheitszirkel

Erste Umsetzungskontrolle
Zweite Umsetzungskontrolle

Juli 2011
Mai + Juli 2012

Lauf ,einmal Teilnahme am Frauenlauf in Gleisdorf, Teilnah-
me am Welschlauf, Gesund Fit Checks der AK STMK an fünf
Standorten, Aktion Xunde Schuhe für alle MA, Aktion Xund-
heitspaß für alle MA, ein Skitag, ein Winterevent, ein Radtag
zwei Seminare zum Thema Bewusste Ernährung

Ad b.) Maßnahmen in den Shops

Gemeinsam Essen gehen, Gesundes Mittagessen
Kochen, „Cooking 4you“, Teamfrühstück, Obststeller, Laufen ,
Lauftreff, Laufgemeinschaft , Walken, Wandern, Radeln,
Teilnahme am Radmarathon, Mountainbiken, Volleyball,
Basketball, Tennis, Kegeln, Eisstockschießen, Skitag am
Semmering, Schneeschuhwandern, Massagen

Ad. c.)

Führungskultur + Kommunikation

Lerngang Salutogene Führung, , Führungskräftecoachings,
Einführung von strukturierten Mitarbeiterjahresgesprächen
(Leitfäden wurden um das Thema Gesundheit ergänzt),
BGF und Pilz und Xund im Unternehmensleitbild verankert
MA Informationsmappe um BGF Charta sowie Pilz und Xund
Prozesse und Richtlinien erweitert. Verbesserung von inter-
nen Informationsstrukturen. Gesundheit als Führungsaufga-
be verankert.

Ad.d.)

Arbeitsräume, Arbeitsmittel, Ergonomische Umbauten, An-
schaffung von Arbeitshilfen, Verbesserung Raumklima (Hit-
ze, Kälte, Lärm), Beleuchtung , Sauberkeit und Ordnung,
Verbesserung von Arbeitsabläufen und Zusammenarbeit,
Urlaubsplanung, Sozialräume (Sanitäreanlagen, Errichtung
von Pausenplätzen im Freien, Anschaffung von Küchenein-
richtung) Weiterbildungsmaßnahmen, Gesundheitsschuhe

⇒ Umsetzungskontrollberichte der Shops als Beilage

Endbericht Projekt Nr. 1969

4.Steuerungssitzung			7.12.2011 War ursprünglich nicht vorgesehen, jedoch im Hinblick auf transparente interne Projektkommunikation, dem Zwischenbericht, und Entscheidungen bzgl. Maßnahmen für 2012 sinnvoll Jänner 2012 Mündlicher Zwischenbericht und Ausblick über Maßnahmen 2012 durch Shopleiter bei MA Besprechungen in den jeweiligen Shops
5. Evaluation: Zweite SALSA- Gesundheitsbefragung	Mai 2012	✓	Ab 20.04.2012 Fragebögen durch Führungskräfte verteilt und per Post direkt an Dr. Scharinger geschickt
5. Steuerungssitzung Präsentation der Ergebnisse aus der SALSA Befragung und Krankenstandanalyse (zweiter Gesundheitsbericht) <ul style="list-style-type: none"> a.) an Steuerungsgruppe im Rahmen einer Steuerungssitzung durch Dr. Scharinger b.) an Führungskräfte im Rahmen eines Führungskräfteworkshops durch Mag. Pesserer und Mag. Eger -Mraulek c.) an Mitarbeiter/innen in den Shops durch Projektleiter und Projektleiterstellvertreterin 	Juni 2012 Juli-August 2012	✓	Ad.a.) 14.05.2012 Ad.b.) 16.05.2012 Ad.c.) 25.06.- 04.07.2012 Individuelle Termine in den Shops. Mit den Rückmeldungen in den Shops wurde aufgrund der beginnenden Urlaubzeit etwas früher begonnen.
5. Projekt Abschluss und Implementierung <ul style="list-style-type: none"> a.) Abschließende Steuerungssitzung und Abschlussreflexion mit Projektteam b.) Vorbereitung Abschlussbericht per 30.09.2012 c.) Projektendbericht fertiggestellt und an FGÖ 	ab September 2012	✓	Ad.a.) 17.09.2012 Ad.b.) 17.09.-18.12.2012 Ad.c.) 19.12.2012

2. Detaillierte Darstellung der Änderungen im Projektverlauf

a) Projektablauf/Meilensteine

Keine wesentlichen Änderungen im Projektverlauf. Aktuelle Projektverlaufs und Meilensteinplan als Beilage

b) Inhalte/Aktivitäten/Methoden

Keine wesentlichen Änderungen bei Aktivitäten und Methoden. Im Projektzeitraum wurden zwei weitere Shops in Kärnten eröffnet. Alle verantwortlichen Führungskräfte und Mitarbeiter/innen wurden im Zuge der Maßnahmenumsetzung und der zweiten MA Befragung ins Projekt integriert.

c) Projektstruktur/-rollen

Die Ausbildung und zukünftige Rolle der internen GZ Moderator/in wurde nicht, wie ursprünglich geplant von Herrn Gottfried Hadler übernommen, sondern hätte im Laufe des Projekts von Frau Bettina Wildbacher übernommen werden sollen. Aus terminlichen Gründen konnte diese nicht wie vorgesehen im Herbst 2011 absolviert werden. Mittlerweile ist Frau Wildbacher in Karenz und wird diese Ausbildung 2013 von zwei Pilz und Xund Botschafter/innen absolviert. Zur nachhaltigen Verankerung der Pilz und Xund Aktivitäten, sowie zur besseren Kommunikation, Partizipation und zum Informationsaustausch zwischen dem Projektleiter in der Zentrale und den Außenstellen wurden im Juni/ Juli 2012 pro Shop jeweils ein/e Pilz und Xund Botschafter/in gewählt. Diese treffen sich zweimal im Jahr zum Erfahrungsaustausch bzw. zur Pilz und Xund Programmentwicklung und fungieren als Multiplikator/innen, Kommunikator/innen und Koordinator/innen.

II. REFLEXION UND BEWERTUNG

1. Ziele

Die Vision unseres Projekts „Aktive, positive und gesunde Mitarbeiter/innen die sich in einem wirtschaftlich und menschlich wachsenden, gesunden Unternehmen wohlfühlen. Sportliche Authentizität sowie fachliche und soziale Kompetenz als Erfolgsfaktoren werden gelebt und weiterentwickelt. Die gesundheitsförderliche Gestaltung unserer Betriebs- und Führungskultur ist ein weiteres zentrales Anliegen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dazu kommt die Förderung persönlicher Gesundheitsinteressen sowie gesundheitsfördernder Verhaltensweisen der Führungskräfte und Mitarbeiter/innen

Endbericht Projekt Nr. 1969

	Ziele laut Antrag	erreicht ja/nein	Begründung
1.	BGF ist im Unternehmensleitbild verankert(BGF Charta, BGF Gütesiegel)	Ja	BGF Charta = unterschrieben und in allen Shops veröffentlicht BGF ist im Unternehmensleitbild verankert und in die Informationsmappe für alle Mitarbeiter/innen aufgenommen. Pilz und Xund Richtlinien sind in der allgemeine Informationsmappe für Mitarbeiter/innen dargestellt. BGF Gütesiegel kann laut StGKK erst nach Projektabschluss beantragt werden und wird im September 2013 beantragt.
2.	Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil ist etabliert	Ja	Schulungen und Coachings für Führungskräfte wurden durchgeführt Umsetzungsaufträge und Fortschritte sind dokumentiert. Wesentliche Verbesserungen bei der zweiten Gesundheitsbefragung.
3.	Gesundheitsfördernde spezifische Ressourcen von Männern und Frauen sind erhoben und gesundheitliche Belastungen so weit als möglich abgebaut.	Ja	Zusammenfassung der Ergebnisse der SALSA Gesundheitsbefragung: Die Beteiligung an den Befragungen war beide male sehr hoch und liegt bei rund 95%. Einige wesentliche Belastungsfaktoren (u.a. Zeitdruck, Stress, unflexible Urlaubsplanung,..) konnten deutlich reduziert werden. Der Faktor kollegialer Zusammenhalt und Unterstützung konnte weiter gestärkt werden. Die sozialen Ressourcen sind im Benchmark nach außen deutlich stärker ausgeprägt. Ein Handlungsfeld stellt nach wie vor die persönliche Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes dar. Auch wenn diese Entwicklungen nicht ausschließlich auf das BGF Projekt zurückgeführt werden können, so spiegeln sich darin eindeutig positive Effekte der betrieblichen Gesundheitsförderung wider.
4.	Individuelle „Gesundheitskompetenzen“ sind durch aktive Mitarbeiter/innen-Beteiligung an gesundheitsfördernden Maßnahmen gestärkt („Betriebsinterne Gesundheitsbewegung“)	Ja	Im Laufe der Projektlaufzeit konnten viele Maßnahmen verwirklicht werden. Die Teilnahme an den Maßnahmen des Projektes zeigt eine klassische „Drittel-Verteilung“: rund ein Drittel der Mitarbeiter/innen hat mehrmals an Aktivitäten teilgenommen; ein Drittel konnte nicht aktiv durch Maßnahmen erreicht werden. Die Teilnahme an gesundheitsbezogenen Aktivitäten ist wesentlich höher als vor Projektbeginn. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54%) haben durch diese Maßnahmen deutlich spürbare Verbesserungen bewirkt. Bei 40 % der Befragten hat sich durch die gesetzten Aktivitäten die Einstellung zum eigenen Gesundheitsverhalten positiv verändert. Die Gesamtbeurteilung des Projektes fällt mit rund 77% „sehr gut“ oder „gut“ sehr positiv aus. Positiv ist die Zunahme an sportlichen Aktivitäten. Eine deutliche Zunahme bei Mitarbeiter/innen die angeben sich mehrmals pro Woche sportlich zu betätigen von 44% auf 63%. Nach wie vor eine überdurchschnittlich hohe Gesundheitsquote von 44% im Unternehmen.

Endbericht Projekt Nr. 1969

5.	Rückmeldungen von MA über bereits bestehende Maßnahmen wie z.B. MA- Gespräche, Besprechungskultur, Projekt Pilze treiben Sport, sind im Rahmen von GZ Workshops erhoben und ausgewertet.	Ja	Ergebnisse aus der ersten Gesundheitsbefragung Ergebnisse in den GZ Berichten aller Shops und der Zentrale Rückmeldungen an die FK und Verbesserungsmaßnahmen wurden umgesetzt. Schulung und Coaching von Führungskräften haben stattgefunden
6.	BGF ist nachhaltig im Arbeitsalltag implementiert.	ja	Gesundheit der Mitarbeiter/innen ist als Unternehmensziel definiert. Laufende Umsetzung von verhältnis – und verhaltensorientierten Maßnahmen in den Shops. Führungskräfte wurden aktiv mit einbezogen. Im Laufe des Projekts wurden zwei Umsetzungskontrollen durchgeführt. Nahezu 90% aller Maßnahmen konnten umgesetzt werden: z.B.: Arbeitsräume, Arbeitsmittel, Ergonomische Hilfen/Umbauten, Raumklima (Hitze, Kälte, Lärm), Sauberkeit und Ordnung, Beleuchtung, Arbeitsabläufe, Zusammenarbeit, Sozialräume / Sanitäranlagen/ Outdoor Pausenplätze, /Kücheneinrichtung, Weiterbildungsmaßnahmen, Gesundheitsschuhe, siehe: Umsetzungskontrollberichte der Shops als Beilage
7.	Ein interner Gesundheitscoach ist Ansprechpartner für die Anliegen der MA	ja	Zur nachhaltigen Verankerung der Pilz und Xund Aktivitäten, sowie zur besseren Kommunikation , Partizipation und zum Informationsaustausch zwischen dem Projektleiter in der Zentrale und den Außenstellen wurden im Juni/ Juli 2012 pro Shop jeweils ein/e Pilz und Xund Botschafter/in gewählt. Diese treffen sich zweimal im Jahr zum Erfahrungsaustausch bzw. zur Pilz und Xund Programmentwicklung. Gottfried Hadler als Projektleiter bleibt Leiter des Pilz und Xund Gesundheitsmanagements, Bettina Wildbacher als Projektleiter Stellvertreterin ist derzeit in Karenz, bleibt Mitglied im Pilz und Xund Team und unterstützt nach ihrer Karenzzeit Herrn Hadler
8.	Beteiligungsquote an den Aktivitäten im Projekt liegt bei 50% der Mitarbeiter/innen	ja	Die Beteiligung an den Befragungen war beide male sehr hoch und liegt bei rund 95%. Die Teilnahme an den Maßnahmen des Projektes zeigt eine klassische „Drittel-Verteilung“: rund ein Drittel der Mitarbeiter/innen hat mehrmals an Aktivitäten teilgenommen; ein Drittel konnte nicht aktiv durch Maßnahmen erreicht werden. Durch 25 unterschiedliche Angebote konnten 700 Teilnehmer/innen erreicht werden
9.	Konkrete, erlebnisorientierte Aktivitäten und Maßnahmen sind umgesetzt.	ja	Unternehmensübergreifende Angebote - Gesundheits-und Fitnesschecks, Seminare, Gesundheitsaktionen, Sportevents: Fitness Checkpoint , Massagen, Seminar Raucherentwöhnung, vier Outdoorvents, zweimal Teilnahme am Solar City Lauf , einmal Teilnahme am Frauenlauf in Gleisdorf, Teilnahme am Welschlauf, Gesund Fit Checks der Arbeiterkammer STMK an fünf Standorten, Aktion Xunde Schuhe für alle MA, Aktion Xundheitspaß (€

Endbericht Projekt Nr. 1969

		<p>150,00 für individuelle oder Teambezogene Gesundheitsmaßnahmen) für alle Mitarbeiter/innen, ein Skitag, ein Winterevent, ein Radtag – Anradeln in Gleisdorf, zwei Seminare Bewusste Ernährung</p> <p>Shopbezogene Maßnahmen und Aktivitäten: Gemeinsam Essen gehen, Gesundes Mittagessen, Kochen, Teamfrühstück, Obststeller, Laufen / Lauftreff / Laufgemeinschaft /Walken/Wandern, Radeln, Radmarathon, Mountainbiken, Volleyball, Basketball, Tennis, Kegeln, Eisstockschießen, Skitag am Semmering, Schneeschuhwandern, Massagen. Zuschüsse zu individuellen gesundheitsbezogenen Maßnahmen durch den Xundheitspaß.</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Zielgruppe(n)

Zielgruppe(n) lt. Antrag (inkl. Zahlenangabe)	erreicht ja/nein (inkl. Zahlen)	Begründung
Alle Mitarbeiter/innen der Sport Pilz GmbH	Ja 100%	149 Mitarbeiter/innen wurden informiert und zur Projektteilnahme eingeladen, bei Kick Off Veranstaltungen für Führungskräfte nahmen 100% der Führungskräfte teil, bei Kick Off Veranstaltungen für Mitarbeiter/innen nahmen 77% aller MA teil, 95 % haben an den schriftlichen Gesundheitsbefragungen teilgenommen. 2/3 aller Mitarbeiter/innen haben an ein oder mehreren Projektaktivitäten teilgenommen. 50% aller Mitarbeiter/innen waren bei den mündlichen Ergebnispräsentationen anwesend, alle Mitarbeiter/innen erhalten einen schriftlichen Ergebnisbericht
Alle Geschäftsführer/innen, Führungskräfte und Stellvertreter/innen	Ja 100%	100% der Geschäftsführer/innen, Führungskräfte und Führungskräfte Stellvertreter/innen (3 GF, 10 FK, 8 STV) waren bei allen Veranstaltungen für Führungskräfte anwesend
Mitarbeiter/innen in den Gesundheitszirkeln in den Shops	Ja 100%	55 MA haben in Gesundheitszirkeln aktiv an Verbesserungsvorschlägen mitgearbeitet
Unterschiede zwischen m/w MA	Ja	Teilnahme an Gesundheitsbefragung 42% männlich und 58% weiblich Verteilung Teilnehmer/innen Gesundheitszirkeln 48% männlich und 52%weiblich
Teilnahme an Maßnahmen/Aktionen	Ja	Bei 25 Veranstaltungstypen haben im Projektzeitraum circa 700 Mitarbeiter/innen teilgenommen, davon waren 40% männlich und 60%weiblich

3. Projektaufbau

Der bewährte BGF Projektkreislauf war laut Steuerungsgruppe für die Umsetzung optimal geeignet. Das zeigen einerseits die Erfolge im Projekt sowie mündliche Rückmeldungen von Führungskräften, Mitarbeiter/innen und den internen Projektverantwortlichen: „*Es wurde das erste mal konsequent und nachvollziehbar auch was umgesetzt*“

4. Nachhaltigkeit

Die Gesundheit der Mitarbeiter/innen und Betriebliche Gesundheitsförderung ist Unternehmensziel und im Unternehmensleitbild verankert, sowie schriftlich in die Informationsmappe für alle Mitarbeiter/innen aufgenommen. Die BGF Charta sowie alle Pilz und Xund Richtlinien sind in die allgemeine Informationsmappe für Mitarbeiter/innen aufgenommen. Das BGF Gütesiegel kann erst nach Projektabschluss beantragt werden und wird 2013 beantragt. Das Thema Gesundheit und Gesundheitsförderung wurde in das strukturierte Mitarbeiterjahresgespräch aufgenommen.

- Ausbildung aller Geschäftsführer/innen, Führungskräfte und deren Stellvertreter/innen zum Thema Gesundheitsmanagement und gesunde Führung
- Ausbildung interner BGF Projektleiter
- Pilz und Xund Botschafter/innen in allen Shops installiert
- Pilz und Xund Team mit regelmäßigen Treffen ab 2013
- Interne Pilz und Xund Botschafter/innen Schulung im Frühjahr 2013
- Jährliches Budget für Pilz und Xund Programm
- Ausbildung von zwei GZ Moderator/innen im Jahr 2013

Endbericht Projekt Nr. 1969

5. Verbreitung Ergebnisse

Art der Verbreitung	Zielgruppe
Pilz und Xund Endbericht an den FGÖ	Fördergeber
Pilz und Xund Ergebnisbericht an Mitarbeiter/innen im Juli 2012	Mitarbeiter/innen
Abschlussarbeit zum Thema BGF bei Intersport Pilz von Bettina Wildbacher (PL STV) im Rahmen ihrer Ausbildung VAC- Verkaufsmanager der Intersportakademie. Bericht wird allen Intersport Händlern zur Verfügung gestellt.	120 Intersport Händler Österreichs
Pressekonferenz nach Projektende und nach Abschluss der Wintersaison im Februar 2013	Bevölkerung /Regionen in der Stmk und Kärnten
BGF Gütesiegel Beantragung September 2013	BGF Netzwerk Österreich
Vernetzungstreffen des Netzwerks Gesunde Wirtschaft 2013	Regionale Unternehmen und BGF Multiplikator/innen

6. Erfolgsfaktoren/Hürden

Der professionelle Projektaufbau, das Projektmanagement und die Unterstützung durch die beiden externen Berater waren sehr förderlich. Wesentlich dabei waren ein realistischer und großzügiger Zeitplan, die Disziplin in der Dokumentation durch das Berichtswesen an den Fonds Gesundes Österreich sowie jegliche interne Projektkommunikation, zu der wir von der externen Beraterin durchgehend motiviert wurden. Der Projektrückblick, die Kontrolle der Umsetzung von vereinbarten Maßnahmen sowie die Ergebnispräsentation durch die beiden Projektleiter/innen bei einer Shoptour gegen Ende des Projekts, waren dabei sowohl für die Mitarbeiter/innen als auch die beiden Projektleiter/innen besonders lehrreich. Die Erinnerung an die Aktivitäten der letzten beiden Jahre wurden dabei belebt und stellte für beide Seiten ein Erfolgserlebnis dar. Die Umsetzungskontrolle aller vereinbarten organisatorischen Maßnahmen gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen förderte ihr Bewusstsein für das Engagement ihrer Vorgesetzten und machte sichtbar dass sich tatsächlich etwas verändert hat. Dabei wurde auch der neue erweiterte Xundheitspaß verteilt und wurde diesmal im Detail erklärt, wie und wofür er genutzt werden kann. Neu ist, dass er auch zu gesundheitsfördernden Teamaktivitäten im Rahmen von Shop internen Teamveranstaltungen eingelöst werden kann. Im Zuge der Informationsgespräche haben die Projektleiter erfahren, dass es beim ersten Durchgang doch einige Missverständnisse bezüglich des Einlösungsprozesses gab und konnten diese im Rahmen der Gespräche geklärt werden. Zur besseren Information und Transparenz auch für neue Mitarbeiter/innen wurden alle Infos zum Pilz und Xund Programm nun in die allgemeine Mitarbeiterinformationsmappe aufgenommen sowie Pilz und Xund Botschafter in allen Shops gewählt.

Endbericht Projekt Nr. 1969

Wesentliche Hürden im Projekt und dabei gleichzeitig auch Lernerfahrungen waren die Filialstruktur mit bundesländerübergreifenden Distanzen sowie die Herausforderung der Shop übergreifenden Projektkommunikation. Auch der Personaleinsatz sowie die Personalplanung waren aufgrund des recht schwierigen Wirtschaftsjahres 2011 herausfordernd. Natürliche Abgänge sowie Freistellungen durch Karenz bzw. Bundesheer wurden nicht nachbesetzt. Mitarbeiter/innen mussten innerhalb des Unternehmens flexibler eingesetzt werden. Aufgrund des zeitlichen und personellen Engpasses konnte auch noch kein internes digitales Kommunikationsmedium installiert werden und gibt es noch keine shop-übergreifende Plattform für Pilz und Xund News. Erfreulicherweise waren die Ergebnisse der zweiten Mitarbeiter/innenbefragung insbesondere im Hinblick auf das Sozialklima und den sozialen Zusammenhalt sehr positiv. „Zusammenhalten“ war und ist die Devise. Positiv ist, dass die Geschäftsführung geschlossen hinter dem Programm steht und es im Jahr 2012 keine Kürzungen im Pilz und Xund Budget gab und auch 2013 nicht geben wird.

7. Evaluation

Ergebnisse und Empfehlungen laut Projektevaluation

Im Rahmen von betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekten bietet eine 2. Gesundheitsbefragung die Möglichkeit, Entwicklungen in Richtung mehr Gesundheit zu messen und mit der Ausgangssituation bei Projektstart zu vergleichen. Vor diesem Hintergrund können folgende Ergebnisse zusammenfassend festgehalten werden: Die Beteiligung an den Befragungen war beide male sehr hoch und liegt bei rund 95% Einige wesentliche Belastungsfaktoren (u.a. Zeitdruck, Stress, unflexible Urlaubsplanung) konnten deutlich reduziert werden. Der Faktor kollektiver Zusammenhalt und Unterstützung konnte weiter gestärkt werden. Die sozialen Ressourcen sind im Benchmark nach außen deutlich stärker ausgeprägt. Ein Handlungsfeld stellt nach wie vor die persönliche Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitsplatzes dar. Was jedoch in einem Handelsunternehmen mit überregionalem Shopkonzept aus Sicht der Geschäftsführung eine relativ hohe Herausforderung darstellt. Die Teilnahme an den Maßnahmen des Projektes zeigt eine klassische „Drittel-Verteilung“: rund ein Drittel der Mitarbeiter/innen hat mehrmals an Aktivitäten teilgenommen; ein Drittel konnte nicht aktiv durch Maßnahmen erreicht werden. Die Gesamtbeurteilung des Projektes fällt mit rund 77% „sehr gut“ oder „gut“ positiv aus. Auch wenn diese Entwicklungen nicht ausschließlich auf das BGF Projekt zurückgeführt werden können, so spiegeln sich darin eindeutig positive Effekte der betrieblichen Gesundheitsförderung wider.

Übersicht Ergebnisse der SALSA Gesundheitsbefragung	Sport Pilz GmbH 151 Befragte	Handel/Gewerbe 20 Betriebe, 2.265 Befragte
Aufgabencharakteristika		
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	3.73	3.37
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	3.85	3.85

Endbericht Projekt Nr. 1969

Belastungen		
Überforderung	2.36	2.89
Unterforderung	2.18	2.59
Belastendes Sozialklima	2.10	2.58
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2.05	2.45
Organisationale Ressourcen		
Aufgabenvielfalt	3.35	3.24
Qualifikationspotenzial der Arbeitstätigkeit	3.73	3.21
Tätigkeitsspielraum	3.27	3.00
Partizipationsmöglichkeiten	3.30	2.93
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes	2.26	2.64
Spielraum für persönliche und private Dinge bei der Arbeit	2.50	2.71
Soziale Ressourcen		
Positives Sozialklima	4.07	3.31
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3.73	3.28
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	4.05	3.28
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	4.22	3.46
<p><i>Lesehilfe: Wertebereich: 1 – 5</i> <i>1= niedrig, 5 =hoch : Hohe Werte bei den Belastungen sind kritisch zu bewerten Hohe Werte bei den Ressourcen sind positiv zu bewerten.</i></p>		

8. Lernerfahrungen/Empfehlungen aus Sicht des Projektteams

- Professionelles und konsequentes Projektmanagement mit externer Unterstützung
- Einbeziehen aller Zielgruppen - insbesondere der Führungskräfte
- Commitment und Unterstützung durch Geschäftsführung
- Erfolge sichtbar machen
- Kommunikation – Kommunikation – Kommunikation

III. ANHANG

1. Aktueller Meilensteinplan und Projektverlauf
 - Meilensteinplan per 30.09.2012
 - Projektverlauf per 30.09.2012
2. Maßnahmenumsetzung: Einladungen , Teilnehmer/innenliste, Fotos
 - Xundheitspass 2012
 - Seminar Bewusst Ernährung
 - Outdoorerevent – Wandern / Mallorca
 - Radtag – Anradeln in Gleisdorf
 - Welschlauf
 - Outdoorerevent – Wandern/Camping/Adidas
 - Solar Citylauf Gleisdorf
 - Outdoorerevent – Klettern, Wandern/Salewa
 - Gesund und Fit Checks
3. Zweite Krankenstandanalyse der STGKK_Gesamtbericht

4. Zweite SALSA Gesundheitsbefragung und Ergebnispräsentationen
 - SALSA Fragebogen
 - SALSA Gesamtbericht
 - SALSA + KSTA Ergebnispräsentation für STRG_Scharinger
 - Ergebnispräsentation für FK_Pesserer
 - Ergebnispräsentation für MA_Hadler
 - Einladungen zu den Ergebnispräsentationen pro Shop
 - Protokolle der Ergebnispräsentationen pro Shop
 - Umsetzungskontrollberichte pro Shop 2011
 - Umsetzungskontrollberichte pro Shop 2012
5. Mitarbeiterinformationsmappe der Sport Pilz GmbH
6. Leitfaden Mitarbeiterfördergespräch der Sport Pilz GmbH
7. Protokolle
 - Sitzungsprotokolle Arbeitssitzungen, Steuerungssitzungen