



# FUTURE PROOF

## Gesunder Familienbetrieb Bauernhof



### Handbuch für die Einführung von Betrieblicher Gesundheitsförderung in Familienbetrieben im Setting Landwirtschaft

## **SVS – Sozialversicherung der Selbständigen**

Die SVS ist die Sozialversicherung der Selbständigen und als bundesweiter, berufsständischer Träger organisiert. Mit den Sparten Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung bietet die SVS 1,3 Millionen Selbständigen aus ganz Österreich soziale Sicherheit aus einer Hand.

### **Impressum:**

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:  
Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen,  
Wiedner Hauptstraße 84–86,  
1051 Wien  
Tel.: 050 808 808  
Website: [www.svs.at](http://www.svs.at)  
GS1, Stand: 2023

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BGF.....	Betriebliche Gesundheitsförderung
FGÖ.....	Fonds Gesundes Österreich
GHG.....	Gesundes Hofgespräch
LFI.....	Ländliches Fortbildungsinstitut
LJ.....	Landjugend
LWK.....	Landwirtschaftskammer
MN.....	Maßnahmen
ÖNBGF.....	Österreichisches Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung
SVS.....	Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen
UaB.....	Urlaub am Bauernhof
WHO.....	World Health Organization

# ABSTRACT

## Einleitung

Nirgends ist die Verflechtung von Arbeit und Familie so stark wie in Familienbetrieben. Familiäre und gesundheitliche Ressourcen und Belastungen wirken sich auf die Wirtschaftlichkeit des Betriebes aus und umgekehrt. Diese Betriebe unterliegen daher eigenen Regeln und wurden im landwirtschaftlichen Bereich bis dato weltweit nicht als Setting für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bearbeitet.

Mit dem Projekt „FUTURE PROOF – Gesunder Familienbetrieb Bauernhof“ führte die SVS von 1.4.2019 – 31.12.2022, gemeinsam mit dem Fonds Gesundes Österreich als Fördergeber, die weltweit erste Pilotierung von BGF in diesem Setting durch.

*Das vorliegende Projekt beschäftigte sich mit der Frage, ob und wie Instrumente der BGF im adressierten Setting Familienbetrieb erfolgreich anwendbar sind.*

## Methodik

Ziel des Projektes war es, ein ausrollfähiges Modell für BGF in landwirtschaftlichen Familienbetrieben zu erproben. 16 Betriebe – in der Südoststeiermark (12) und in Vorarlberg (4) – durchliefen einen standardisierten Prozess zur BGF. Fünf „Gesunde Hofgespräche“ dienten zur individuellen Maßnahmen- und Zieleplanung. Fokussiert wurde ein hoher Partizipationsgrad in der Prozessbegleitung, die Vernetzung der Betriebe untereinander sowie eine breite Projektkooperation mit z.B. dem Österreichischen Netzwerk BGF, der Landwirtschaftskammer oder den Bäuerinnen-Organisationen der Projektregionen.

## Ergebnisse und Diskussion

Die Evaluationsergebnisse zeigen sehr deutlich auf, wo die Bedürfnisse und Bedarfe im adressierten Setting verortet sind. Primär wurden verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen im Bereich der Organisationsstrukturen und der intergenerativen Kommunikationskultur umgesetzt.

Insgesamt setzten jedoch beinahe alle Projektbetriebe verhaltens- bzw. verhältnisorientierte Maßnahmen in allen 6 Bereichen (Hofmanagement & Hofperspektiven, Körper, soziales Umfeld, Ernährung, Ich/Psyche sowie materielle Umwelt & Sicherheit).

Die mittels Telefoninterview und Fragebogen erhobenen Evaluationsdaten bestätigen deutliche Verbesserungen in den adressierten Gebieten.

Es konnte eine starke Erhöhung des Bewusstseins hinsichtlich der Wichtigkeit eines gesundheitsförderlichen intergenerativen Miteinanders am Betriebe gezeigt werden.

Auch das Gesundheitsbewusstseins in der Zielgruppe hat sich deutlich verbessert.

Der hohe Partizipationsgrad, der regionale Ansatz sowie die Vernetzung der BGF-Betriebe untereinander scheint hinsichtlich der Nachhaltigkeit optimal und unterstützt ideal die Veränderungsdynamiken in den Betrieben. Das vorliegende Konzept wird von der Zielgruppe als sehr gut in den Betriebsalltag integrierbar und umsetzbar eingestuft. BGF wird von den Betrieben als wichtiger Beitrag zur generationenübergreifenden, betrieblichen Entwicklung geschätzt.

Nicht unterschätzt werden dürfen die Besonderheiten und Herausforderungen des Settings „Familienbetrieb Bauernhof“ wie etwa intergenerative Verflechtungen und saisonale Besonderheiten.

## **TRANSFERPRODUKTE**

Im Rahmen des Projektes wurden 3 Kurzfilme gestaltet. Sie können unter folgenden Adressen abgerufen werden:

- der Imagefilm „FUTURE PROOF“, eingesetzt zur Betriebsakquise am Projektbeginn, auf der SVS-Homepage unter <https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.850981&portal=svsportal> oder auf dem YouTube-Kanal des Fonds Gesundes Österreich unter <https://www.youtube.com/watch?v=Q0NvHpczkw&t=5s> bzw. unter <https://dory.goeg.at/s/8GpzwMzbpkwZBna>
- der Imagefilm „BGF im Familienbetrieb“ in zwei unterschiedlichen Cuts mit Stimmen der Betriebsführer:innen nach Projektabschluss unter <https://dory.goeg.at/s/rL638sT9syppSy7> bzw. in der generationsübergreifenden Variante auch mit Statements der Senior-Betriebsführer:innen unter <https://dory.goeg.at/s/CmHCcdS6rRr4X4G>

## **RESÜMEE**

- Die betriebs- und familieninterne Kommunikation sowie die Organisationsstrukturen und die physische Vernetzung der BGF-Betriebe sind als wesentliche Schlüsselfaktoren in der BGF am Familienbetrieb Bauernhof anzusehen.
- Die Realisierung eines höchstmöglichen Partizipationsgrades sowie die Beachtung der settingspezifischen Herausforderungen und Gegebenheiten sind für die erfolgreiche Umsetzung und nachhaltige Etablierung von BGF essentiell und dürfen nicht unterschätzt werden.
- BGF kann einen wesentlichen Beitrag zur gesundheitsförderlichen, generationenübergreifenden betrieblichen Entwicklung leisten.

Das vorliegende Konzept ist somit zielführend und ausrollfähig sowie in der Lage die gesundheitliche Chancengerechtigkeit zu fördern und Familienbetriebe dabei zu unterstützen „zukunftsfit“ zu werden bzw. zu bleiben.

### **Nachsatz zur Nachhaltigkeit**

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung wurden die äußerst positiven Evaluationsergebnisse den Verantwortlichen präsentiert und können nun, entsprechend der SVS-Strategie, für eine Ausrollung vorbereitet werden.

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>GESUNDHEITSFÖRDERUNG.....</b>	<b>1</b>
1.1	Entstehung & Bedeutung.....	1
1.2	Prinzipien der Gesundheitsförderung.....	3
1.2.1	<i>Empowerment und Gesundheitskompetenz .....</i>	<i>3</i>
1.2.2	<i>Partizipation .....</i>	<i>4</i>
1.2.3	<i>Settingorientierung.....</i>	<i>7</i>
1.2.4	<i>Zielgruppenorientierung.....</i>	<i>8</i>
1.2.5	<i>Gesundheitliche Chancengerechtigkeit.....</i>	<i>9</i>
1.2.6	<i>Vernetzung .....</i>	<i>10</i>
1.2.7	<i>Nachhaltigkeit .....</i>	<i>11</i>
<b>2</b>	<b>PROJEKTABLAUF.....</b>	<b>13</b>
2.1	Hintergrund .....	13
2.2	Zeitlicher Ablauf.....	14
2.3	Betriebsakquise .....	15
2.4	Kooperationsvereinbarung .....	15
2.5	Begleitung der Betriebe .....	16
2.6	Gesunde Hofgespräche.....	17
2.7	Inhalte der Betriebskontakte.....	19
2.8	Maßnahmenumsetzung .....	22
2.9	Vernetzungstreffen .....	26
2.9.1	<i>Örtlichkeit &amp; Hosting-Komponente .....</i>	<i>28</i>
2.9.2	<i>Formate .....</i>	<i>28</i>
2.9.3	<i>Zeitliche Lagerung .....</i>	<i>29</i>
2.9.4	<i>Inhalte .....</i>	<i>29</i>
2.9.5	<i>Kommunikationskanäle WhatsApp &amp; Email .....</i>	<i>29</i>
2.10	Evaluation und Reflexion .....	31

2.11	Verankerung in den Regelbetrieb.....	32
<b>3</b>	<b>QUALITÄTSSICHERUNG .....</b>	<b>34</b>
3.1	Qualitätskriterien des ÖNBGF .....	34
3.2	BGF-Charta.....	34
3.3	Anforderungen an Prozessbegleitende .....	34
3.4	BGF-Gütesiegel.....	35
3.5	Rollout und strategische Etablierung im Träger .....	35
<b>4</b>	<b>STIMMEN DER PROJEKTBETRIEBE.....</b>	<b>36</b>
<b>5</b>	<b>LESSONS LEARNED .....</b>	<b>39</b>
5.1	Akquise der Betriebe .....	39
5.2	Gesunde Hofgespräche.....	40
5.2.1	<i>Zeitpunkt.....</i>	40
5.2.2	<i>Gesprächsablauf und Rahmenbedingungen.....</i>	41
5.2.3	<i>Empowerment als Schlüsselfaktor.....</i>	42
5.2.4	<i>Dokumentation.....</i>	43
5.2.5	<i>Reminder am Vortag.....</i>	43
5.2.6	<i>Aufteilung der finalen Hofgespräche.....</i>	44
5.3	Maßnahmenumsetzung .....	44
5.4	Austauschtreffen der Prozessbegleitung .....	45
5.5	Betriebsübergreifende Vernetzungsveranstaltungen.....	45
5.6	Nachhaltigkeit .....	46
5.6.1	<i>BGF-Verantwortliche am Familienbetrieb .....</i>	46
5.6.2	<i>Expert:innenbeirat.....</i>	47
5.7	Evaluationsmethodik.....	48
5.7.1	<i>Quantitative Evaluation.....</i>	48
5.7.2	<i>Qualitative Evaluation .....</i>	49



<b>6</b>	<b>VERZEICHNISSE .....</b>	<b>50</b>
<b>6.1</b>	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>50</b>
<b>6.2</b>	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>54</b>

# 1 GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Im nachfolgenden Kapitel werden die Grundsätze der Gesundheitsförderung und damit das Grundverständnis von Gesundheit in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) kurz beschrieben. Zu den jeweiligen Abschnitten werden auch Tipps und Lernerfahrungen aus dem vorliegenden Projekt eingebracht.

## 1.1 Entstehung & Bedeutung

1986 wurde erstmalig der Begriff „Gesundheitsförderung“ im Zuge der ersten internationalen Konferenz im Rahmen der **Ottawa-Charta** definiert. Gesundheit wird demnach nicht nur als maßgebliches Lebensziel eines Individuums verstanden, sondern wird als wesentlicher Bestandteil im Leben einer jeden Einzelnen oder eines jeden Einzelnen gesehen. Dieses positiv ausgerichtete Konzept betont neben den individuellen und körperlichen Fähigkeiten auch die sozialen Ressourcen, um sich selbst und allen anderen Menschen ein höheres Maß an Gesundheit zu ermöglichen (WHO, 1986, S. 1-3).

Unsere Gesundheit wird von zahlreichen Einflussfaktoren (Determinanten) beeinflusst. Das Determinanten-Modell in der Gesundheitsförderung zeigt auf, dass neben den individuellen Verhaltensweisen auch die Verhältnisse in denen Menschen leben, ausschlaggebend für Gesundheits- bzw. Krankheitsentstehung sind (Fonds Gesundes Österreich, 2014).

Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991) unterscheiden je nach Art der Beeinflussung 4 Bereiche von Einflussfaktoren auf die Gesundheit, welche in der nachfolgenden Grafik dargestellt sind. Wir orientierten uns im vorliegenden Projekt am **Determinanten-Modell nach Dahlgren und Whitehead** und adressierten so die Zielgruppe auf der Ebene der Lebensweise (verhaltensorientiert) sowie auf den Ebenen „soziale und kommunale Netzwerke“ und „Lebens- und Arbeitsbedingungen“. Diese drei Ebenen stellen in der nachfolgenden Grafik den orangen, den gelben und den grün gefärbten Bereich dar (FGÖ nach Dahlgren, G. & Whitehead, M., 1991).

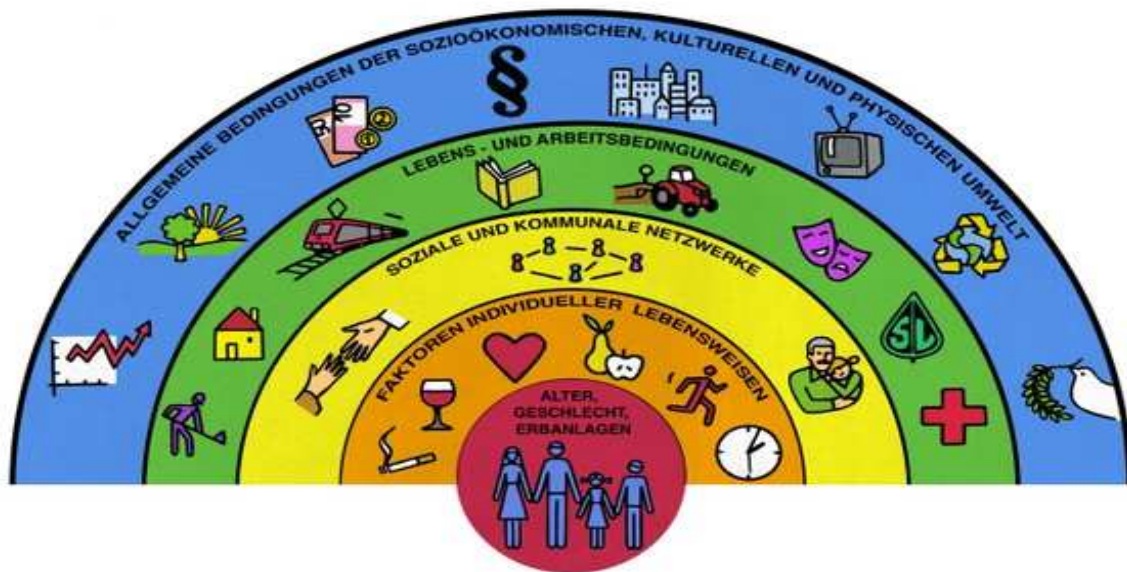


Abbildung 1: Gesundheitsdeterminanten,

Quelle: Fonds Gesundes Österreich nach Dahlgren, G., Whitehead, M. (1991)

Die übereinanderliegenden Halbkreise in der obenstehenden Grafik zeigen, dass jeder Bereich nicht nur mittelbar, sondern auch unmittelbar Einfluss auf die Gesundheit von Einzelpersonen und Gruppen hat. Die erste Ebene beinhaltet die individuellen Lebensweisen, wobei diese von der nächst gelegenen Ebene, den sozialen und kommunalen Netzwerken, beeinflusst werden. Die nächste Kategorie beinhaltet die Lebens-, und Arbeitsbedingungen – hier ist auch der Familienbetrieb angesiedelt. Der äußerste Kreis gilt als umfassendste Determinante auf die Gesundheit und inkludiert sowohl die allgemeine sozioökonomische, kulturelle als auch die physische Umwelt. (Hurrelmann & Richter, 2022)

Da Gesundheitsförderung an der Frage anknüpft: „Wo wird Gesundheit hergestellt?“, bedeutet dies, dass in den jeweiligen Lebensbereichen (Familie, Stadt, Schule, Arbeit) auf die dort herrschenden organisatorischen Bedingungen Rücksicht genommen werden muss. Gemäß einer qualitätsvollen Umsetzung von BGF sollen sowohl **verhalten- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen** gesetzt werden, um die Lebenswelt nachhaltig gesundheitsförderlich zu gestalten (FGÖ, o. D - a.).

Im Projekt „Gesunder Familienbetrieb Bauernhof – FUTURE PROF“ wurden somit sowohl die Verhältnisse als auch das Verhalten der Zielgruppe adressiert, was bereits nach Dahlgren & Whitehead (1991) ein deutlich effektiveres Vorgehen darstellt, als die Adressierung lediglich einer Determinantenebene.

So wurden im Projekt sowohl die Arbeitsbedingungen in den Familienbetrieben durch die entsprechenden Maßnahmen gesundheitsförderlich beeinflusst, als auch das Verhalten der Menschen in den Betrieben und die sozialen und kommunalen Verhältnisse adressiert.

Erfolgt nun die Verankerung der Projektergebnisse im Angebotsportfolio der SVS via eines Rollouts, wäre dies ein weiterer Schritt zu einer gesundheitsförderlichen Adaptierung der „Lebens- und Arbeitsbedingungen“ (grüner Bereich) in Österreich. Je nach Art der Angebotsverankerung kann auch eine gesundheitsförderliche Weiterentwicklung des blauen Bereiches angestoßen werden, „der allgemeinen Bedingungen der sozioökonomischen, kulturellen und physischen Umwelt“. (Dahlgren, G. & Whitehead, M., 1991, S. 11 ff.)

Im Projekt „FUTURE PROOF“ wurden somit bereits drei der vier Einflussebenen auf Gesundheit direkt adressiert.

## **1.2 Prinzipien der Gesundheitsförderung**

Um Gesundheitsförderungsprojekte erfolgreich durchzuführen, ist eine Orientierung an den Grundsätzen der Gesundheitsförderung unumgänglichen, welche in der Ottawa Charta definiert wurden (WHO, 1986; Gollner et al., 2018). Diese werden im folgenden Kapitel mit Tipps aus der Projektarbeit vom Pilotprojekt „Gesunder Familienbetrieb Bauernhof - FUTURE PROOF“ kombiniert dargestellt. Weitere Projekterfahrungen finden sich auch unter Kapitel 5.

### **1.2.1 Empowerment und Gesundheitskompetenz**

Empowerment gibt Personen die Chance ihr Gesundheitspotenzial selbstbestimmt zu verwirklichen und ihre Lebenswelt gesundheitsförderlich zu gestalten (Kolip et al., 2012, S. 120). In der Gesundheitsförderung steht das Ziel im Vordergrund, einen selbstbestimmten Umgang mit der eigenen Gesundheit zu erreichen (Brandes & Stark, 2016). Deshalb zielen Gesundheitsförderungsprojekte auf die Stärkung von Ressourcen ab. Dadurch können Herausforderungen besser bewältigt und Probleme erfolgreicher gelöst werden. Auch weitere notwendige Ressourcen können generiert werden, welche wiederum gesundheitsförderlich wirken (FGÖ, 2021).

### Projekterfahrung

Im Zuge des BGF-Zyklus wurde auf sozialer und persönlicher Ebene versucht, die vorhandenen oder potenziell nutzbaren Ressourcen im Zuge der Gesunden Hofgespräche mit der Familie zu detektieren und sichtbar zu machen. Durch die partizipative Ziele- und Maßnahmenplanung im Familienverband wurden diese Ressourcen von den Betrieben bewusst wahrgenommen und konnten auf individueller Ebene sowie auf betrieblicher Ebene ihre gesundheitsförderliche Wirkung entfalten.

### Tipp



Je stärker es gelingt die Mitglieder des Familienbetriebes bereits im Projektverlauf zu empowern und sie in ihren Fähigkeiten bzgl. der Umsetzung von BGF zu stärken, desto besser sind die Chancen auf nachhaltige Implementierung der BGF im Betrieb.

## 1.2.2 Partizipation

Wird die Zielgruppe in einem Projekt hochgradig partizipativ eingebunden, ist diese nicht nur an Entscheidungen beteiligt, sondern wird aktiv in die Planung, Umsetzung und Evaluation des Projektes miteinbezogen. Auch das Formulieren von Wünschen, Bedürfnissen und Kritik der Zielgruppe fällt in den Bereich der Partizipation (Halkow & Engelmann, 2008, S. 90).

Gesundheitsförderung ermöglicht die Verbindung von strukturellen Maßnahmen mit den persönlichen Entwicklungschancen für Gesundheit, weshalb die Beteiligung der Betroffenen unverzichtbar ist (Grossmann & Scala, 2001, S.84).

Durch Partizipation können Maßnahmen auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt werden, wodurch Maßnahmen wirkungsvoll umgesetzt werden können. Außerdem können sich Menschen auf unterschiedlichen Ebenen am Gesundheitsförderungsprozess beteiligen, was vom Projektkonzept, den Ressourcen, dem Zeitplan sowie den unterschiedlichen Akteuren abhängig ist (FGÖ, 2005).

Das Stufenmodell der Partizipation in der Gesundheitsförderung nach Wright, Block und Unger (2010) hilft Ausprägungen partizipativer Prozesse besser zu erfassen bzw. den Grad der erreichten Partizipation einschätzen zu können. Das Modell gliedert sich in die vier Ebenen „Nicht-Partizipation“, „Vorstufen der Partizipation“, „Partizipation“ und „über Partizipation hinaus (FGÖ, o. D.-b)

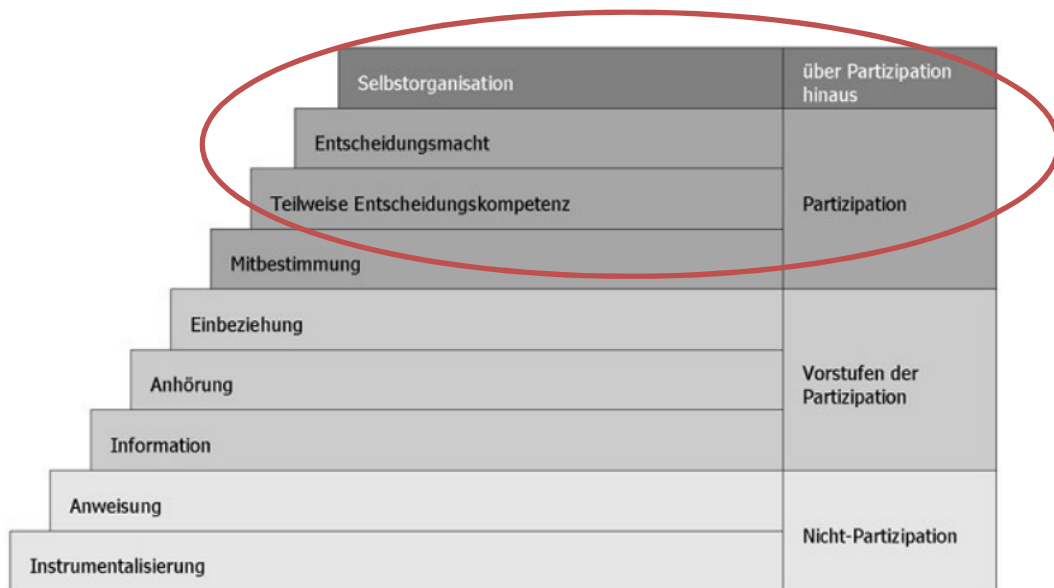


Abbildung 2: Stufen der Partizipation nach Wright, Block und Unger, Quelle: FGÖ

Echte Partizipation beginnt mit der Mitbestimmung, da Betroffene zu Beteiligten werden, und aktiv an Veränderungs- und Realisierungsprozessen teilnehmen. Die höchste Stufe der Partizipation stellt die Selbstorganisation dar. Mitglieder einer Zielgruppe können hierbei das Erreichte selbst verwalten und kontrollieren (Mitterbauer, 2007, S. 115).

### Projekterfahrung

Im Rahmen der Projektumsetzung war den Prozessbegleiterinnen die Erreichung eines möglichst hohen Levels an Partizipation enorm wichtig. Alle Familienmitglieder wurden in jeden Projektprozessschritt miteingebunden und konnten selbstständig entscheiden bzw. agierten in weiterer Folge selbstorganisiert. Dies stellt den

höchsten Level an Partizipation dar bzw. geht mit der Selbstorganisation sogar darüber hinaus.

So entschied die Zielgruppe anhand der Ist-Analyseergebnisse selbst, welche Themen im Zuge des Prozesses genauer beleuchtet und bearbeitet wurden. Außerdem erfolgte die gesamte Maßnahmenplanung und –umsetzung im Familienbetrieb unter Einbeziehung aller Teilnehmenden. Die Prozessbegleitung stand stets bedarfsgerecht moderierend, beratend oder z.B. mittels Trainer:innenpool zur Seite und sorgte für die Einhaltung der Qualitätskriterien des ÖNBGF.

### **Tipp**



Die Erreichung eines möglichst hohen Partizipationsgrades in den Betrieben vermittelt den Betrieben, dass es sich tatsächlich um IHR höchst individuelles BGF-Projekt handelt! Für uns einer der wichtigsten Punkte für einen guten und nachhaltigen Projekterfolg.

### 1.2.3 Settingorientierung

Settings sind soziale Systeme oder Lebensräume, in denen Bedingungen von Gesundheit gestaltet und geschaffen werden können (Altgeld & Kolip, 2010, S. 49).

In der settingorientierten Gesundheitsförderung richtet man die Maßnahmen an Organisationen, Systemen und Lebensbereichen aus, in denen Menschen einen Großteil ihres Lebens verbringen, da Settings unter anderem das Gesundheitsverständnis und -verhalten beeinflussen (Grossmann & Scala, 2001). Dieses Prinzip berücksichtigt auch die Rahmenbedingungen, unter denen Menschen lernen, leben, arbeiten und lieben und ermöglicht, verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen miteinander zu verbinden (Waller, 2006, S. 170).

#### Projekterfahrung

Das Projekt fand im Setting Familienbetrieb statt, welches das Setting Betrieb unmittelbar mit dem Setting Familie verknüpft. Als nahes Umfeld und sozialer Lebensraum der Zielgruppe spielte auch das Setting Gemeinde eine wichtige Rolle.

Der landwirtschaftliche Familienbetrieb zeichnet sich somit durch das Spezifikum aus, an der direkten Schnittstelle von 2 Systemen – nämlich Familie und Betrieb verortet zu sein. Diese beiden Settings fließen in einem solchen Betrieb ineinander. Diese Besonderheit eröffnet die seltene Möglichkeit, durch BGF sogleich auch in der Familie zu wirken. Der in der klassischen BGF stets erhoffte Multiplikator-Effekt, der gesundheitsförderliches Wissen und ebensolche Verhaltensweisen von betrieblichen BGF-Projekten in die Familien transferieren könnte, passiert im vorliegenden Projekt am landwirtschaftlichen Familienbetrieb direkt durch die Verknüpfung der sozialen Systeme. Gesundheitsförderliche Maßnahmen die am Betrieb gesetzt werden, können somit unmittelbar gesundheitsförderlich auch im Setting Familie wirken.

#### Tipp



Die Familienbetriebe immer wieder auf das einmalige Spezifikum der gesundheitsförderlichen Transfereffekte in ihrem Setting hinzuweisen und die damit verbundenen Ressourcen aufzuzeigen, hat sich als enorm wichtig herausgestellt! Dafür gibt es oftmals kein vorhandenes Bewusstsein auf den Familienbetrieben.



#### 1.2.4 Zielgruppenorientierung

Beim Prinzip der Zielgruppenorientierung geht es darum, die Methoden und Maßnahmen der Gesundheitsförderung an den Bedarf und die Ausgangsbedingungen der Zielgruppe anzupassen (FGÖ, 2005). Multiplikator:innen wie z.B. Personen, Berufsgruppen oder Institutionen leiten Informationen an die Zielgruppe weiter, und sind somit wesentlich für die Erreichung der Zielgruppe (Blümel & Lehmann, 2015). Für eine zielgruppengenaue Ausrichtung des BGF-Projektes ist es unumgänglich entsprechende Zielgruppenvertreter in den gesamten Gesundheitsförderungsprozess (Interventionen entwickeln & planen, umsetzen, evaluieren) einzubeziehen.

##### Projekterfahrung

Landwirtschaftliche Familien sind hohen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt und werden aufgrund der sozioökonomischen Gesundheitsdeterminanten als vulnerable Zielgruppe verstanden. Es wurden alle am Hof lebenden und arbeitenden Menschen durch das Projekt angesprochen und partizipativ eingebunden. Die Maßnahmen sowie die entsprechenden Methoden und Instrumente orientierten sich maximal an den Bedürfnissen und Ausgangsbedingungen des jeweiligen Familienbetriebs.

Zudem wurden Zielgruppenvertreter:innen intensiv via Expert:innenbeirat in den gesamten Projektverlauf eingebunden. Dies erleichterte uns die zielgruppengenaue Ausrichtung des Projektes enorm und ermöglichte die höchst erfolgreiche Akquise der Familienbetriebe.

##### Tipp



Die Prozessbegleitenden benötigen neben den Vorgaben der ONR 43765 betreffend der „Anforderungen für Prozessbegleiter:innen in der BGF“ auch die entsprechende Expertise betreffend der Besonderheiten der Zielgruppe und des Settings. Dies ist Voraussetzung für den guten und nachhaltigen Projekterfolg!

### 1.2.5 **Gesundheitliche Chancengerechtigkeit**

Man spricht von gesundheitlicher Chancengerechtigkeit, wenn Menschen die gleiche Möglichkeit haben, gesund zu sein oder zu bleiben, unabhängig von sozialen Status, Nationalität, Generation, Alter und Geschlecht (Altgeld, 2011, S. 110).

Soziale Ungleichheit wirkt sich negativ auf die Lebensbedingungen und den Lebensstil aus, was in weiterer Folge den Gesundheitszustand ungünstig beeinflusst.

Darum zielen Maßnahmen in der Gesundheitsförderung darauf ab, Ungleichheiten abzuschwächen bzw. abzubauen (Kolip et al., 2012, S. 113)

#### **Projekterfahrung**

„FUTURE PROOF“ trägt insgesamt zur Förderung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit bei, da erstmals der Ansatz der BGF im Setting landwirtschaftlicher Familienbetriebe umgesetzt wurde und damit eine, aufgrund starker mentaler und körperlicher Belastungen, besonders wichtige Zielgruppe angesprochen wurde. Bislang hatte dieses betriebliche Setting keinen Zugang zu BGF-Maßnahmen über die Sozialversicherungsträger in Österreich. Des Weiteren wird festgehalten, dass alle Familienmitglieder in die Projektaktivitäten integriert wurden und somit alle Altersklassen und Geschlechter gleichermaßen adressiert wurden.

#### **Tipp**



Sensibilisierung der Familienbetriebe für gesundheitliche Chancengerechtigkeit: werden die Familienbetriebe bewusst für die Thematik der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit sensibilisiert und alle Familienmitglieder zur Teilnahme an den Gesunden Hofgesprächen motiviert, ermöglicht dies für die Familienbetriebe nachhaltig positive und gesundheitsförderliche Projektergebnisse welche vorab für die Projektbetriebe nicht vorstellbar sind.

## 1.2.6 Vernetzung

Laut der Ottawa-Charta ist „Vernetzen und Vermitteln“ eine der Hauptstrategien der Gesundheitsförderung (WHO, 1986). Es sollen Erfahrungen systematisch ausgetauscht werden, gemeinsam gelernt, Synergien und Ressourcen optimal genutzt und durch die Zusammenarbeit neues Wissen generiert werden (FGÖ, 2005). Dadurch können neue gesundheitsförderliche Strukturen und Prozesse geschaffen und nachhaltig etabliert werden. Außerdem wird durch die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren die Reichweite von Gesundheitsförderung erhöht und mehr Menschen und Organisationen beteiligen sich an gelebter Gesundheitsförderung (Seibold et al., 2008, S.12).

### Projekterfahrung

Zu Beginn des Projektes kann in manchen Familienbetrieben möglicherweise eine Grundskepsis betreffend der Vernetzung mit anderen Familienbetrieben beobachtet werden. Unserer Beobachtung nach rührt dies tw. aus der Befürchtung, dass sensible Betriebsinterna bei Vernetzungen thematisiert würden. Es ist demnach von großer Wichtigkeit diese Ressentiments zu antizipieren bzw. diese bewusst zu detektieren und ihnen in entsprechenden persönlichen Gesprächen zu begegnen. Hierfür ist eine gute Vertrauensbasis zwischen den Prozessbegleiter:innen und den Projektbetrieben unabdingbar. Eine transparente Kommunikation der geplanten Inhalte bei Vernetzungstreffen stellte sich ebenso als wichtig und hilfreich heraus, um möglichst viele Familienbetriebe zu einer Teilnahme an Vernetzungstreffen zu motivieren. Die Projektbetriebe meldeten unisono zurück, wie wichtig und gut solche Vernetzungen mit den anderen Familienbetrieben gewesen seien. Der Austausch über Erfahrungen und neue gesundheitsförderliche Ideen wurden als wesentliche Vorteile angesehen. Es zeigte sich auch, dass ein persönlicher Austausch (face-to-face) essenziell ist und Online-Varianten nicht mit Präsenzveranstaltungen gleichzusetzen sind.

### Tipp



Die Vernetzung untereinander wurde von den Betrieben vor allem im Nachhinein als sehr wesentlich und wertvoll beschrieben. Hier sollten von Beginn an

Unsicherheiten aus dem Weg geräumt und die Ziele sowie der Mehrwert der Vernetzung als Ressource dargestellt werden. Auf eine entsprechende Wahrung der Verschwiegenheit und auf Vertraulichkeit betreffend betriebsinternen Themen ist selbstverständlich auf das penibelste zu achten! Auch eine entsprechende zeitliche Lagerung der Vernetzungstreffen ist partizipativ mit der Zielgruppe zu planen um sowohl Saisonalitäten als auch Tagesrhythmen im Arbeitsalltag der Zielgruppe berücksichtigen zu können. So kann auf entsprechende zielgruppenspezifische Bedürfnisse eingegangen werden und mit einer deutlich höheren Teilnehmer:innenzahl gerechnet werden – siehe auch Kapitel 2.9.3.

### 1.2.7 Nachhaltigkeit

Der FGÖ (2021) unterscheidet drei wichtige Punkte in Bezug auf die Nachhaltigkeit:

- Die optimierten Strukturen, Prozesse und Verhaltensweisen sollen auch nach Projektende bestehen bleiben (**statische Nachhaltigkeit**).
- Bei sich ändernde Rahmenbedingungen sollen die Aktivitäten und Maßnahmen daran angepasst werden können, ohne dass der Fokus auf Gesundheitsförderung verloren geht (**dynamische Nachhaltigkeit**).
- Auch andere Zielgruppen oder Settings könnten die Aktivitäten dauerhaft übernehmen (**Transferierbarkeit**).

Des Weiteren sind auch die **Partizipation** aller Beteiligten, der **Setting-Ansatz** und die (Aus-)Bildung von **Multiplikator:innen** wichtige Elemente einer nachhaltigen Entwicklung in der Gesundheitsförderung (Gräser et al., 2007, S. 177).

#### Projekterfahrung

Wie vertiefend auch unter 5.6 beschrieben, werden nachstehend Lernerfahrungen zum Thema Nachhaltigkeit beschrieben.

Durch die weitreichenden Projekterkenntnisse und Evaluationsergebnisse liegt nach Projektabschluss ein sehr gut erprobtes und enorm wirksames Konzept für eine nachhaltige Etablierung von BGF in landwirtschaftlichen Familienbetrieben vor. Außerdem wurden die Lessons Learned in das Rollout-Konzept integriert und

beinhaltet nun mehrere Umsetzungsvarianten für den Träger. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung wird eine Ausrollung, entsprechend der SVS-Strategie, vorbereitet.

Für ein Rollout des Projektes stellt die Partnerschaft mit dem BGF-Netzwerk die Basis dar und ist hinsichtlich Qualitätssicherung und Vernetzung von enormer Bedeutung.

Die Projekt-Familienbetriebe des vorliegenden BGF-Projektes wurden allesamt auf dem Qualitätsniveau des ÖNBGF betreut und unterzeichneten die BGF-Charta des ÖNBGF.

Zukünftige Prozessbegleiter:innen benötigen aus Sicht der Autor:innen die in Punkt 1.2.4 beschriebene Expertise in der Umsetzung von BGF-Projekten, sowie die entsprechende Settingexpertise, um eine qualitätsvolle und nachhaltige Umsetzung gewährleisten zu können.

### **Tipp**



Ist eine betriebsinterne Durchführung der „Gesunden Hofgespräche“ in der Nachhaltigkeitsphase intendiert, ist die Teilnahme an BGF-Ausbildungen (Gesundheitszirkelmoderation, ...) für die am Hof verantwortliche(n) Person(en) zur Leitung des Gesundheitsplenums unbedingt zu empfehlen! Diese sind dann frühzeitig im Projekt zu planen.

Im vorliegenden Projekt überwogen für die Projektbetriebe die Vorteile der externen Plenumsmoderation.

Lt. den Projektbetrieben möchten sie sich während der Plenumsitzungen vollkommen auf das Thema „BGF am Familienbetrieb“ konzentrieren und nicht mit der Moderationsaufgabe zusätzlich beansprucht sein. Zudem sehen sie, betreffend den oftmals tiefen Verflechtungen von Betrieb und Familie, einen neutralen Moderationspart als sehr hilfreich und wichtig an. Dies unterstützt sie auch in der Bearbeitung von Themen, welche herausfordernde Settingspezifika wie Rollenkonflikte oder intergenerative Belastungen beinhalten.

Im Projekt „Gesunder Familienbetrieb – FUTURE PROOF“ waren zudem aufgrund der weltweiten Corona-Pandemie die entsprechenden Ausbildungen nicht oder nur sehr eingeschränkt in der gewohnten Form verfügbar.

## 2 PROJEKTABLAUF

### 2.1 Hintergrund

Das Projekt „Gesunder Familienbetrieb Bauernhof“ ist ein Projekt zur Einführung von betrieblicher Gesundheitsförderung auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben.

Ziel der BGF ist es, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden aller am Betrieb lebenden und mitarbeitenden Personen zu verbessern und Krankheiten vorzubeugen.

In den Jahren 2013 – 2016 wurde in der Steiermark ein Versuch unternommen, stressassoziierte Themen auf Bauernhöfen projektbezogen zu adressieren. Die damaligen Erfahrungen haben gezeigt, dass landwirtschaftliche Betriebe vor allem im Bereich Kommunikation, Wertschätzung und Arbeitsorganisation Potenzial haben, ihren Arbeits- und Familienalltag zu optimieren.

Aufgrund dieser Erkenntnisse sollte im Rahmen des gegenständlichen Projektes ein Konzept entwickelt und erprobt werden, das die Implementierung von BGF im landwirtschaftlichen Familienbetrieb ermöglicht. So soll „BGF am Familienbetrieb Bauernhof“ von der SVS zukünftig als Standardprodukt angeboten werden können.

Um die zielgerichtete Vorgehensweise in der Projektarbeit zu gewährleisten, bewährt sich die Orientierung am Public Health Action Cycle. Seine 4 Phasen sind folgendermaßen definiert:

- 1. Problemdefinition:** die Bestimmung und Analyse der zu bearbeitenden Herausforderungen
- 2. Strategieformulierung:** Lösungsmöglichkeiten werden diskutiert; Festlegung einer geeigneten Strategie zur Bearbeitung der Herausforderungen
- 3. Implementation bzw. Durchführung:** die Durchführung der festgelegten Aktionen; im Blickpunkt steht die Umsetzung der festgelegten Strategie
- 4. Bewertung bzw. Evaluation:** Wirksamkeit und Akzeptanz der verfolgten Strategie werden eruiert

Nach dem 4. Punkt „Bewertung & Evaluation“ kann der Kreislauf von neuem beginnen, nachdem entsprechend der Evaluationsergebnisse notwendige Adaptierungen und Optimierungen bzgl. der Neudefinition der Problemlage oder aber der Strategieänderung vorgenommen wurden. (FGÖ, o. D.-c)

## 2.2 Zeitlicher Ablauf

Das Projekt wurde von 2019 bis Ende 2022 durchgeführt. Die ursprüngliche Projektlänge wurde aufgrund der weltweiten Corona-Pandemie (2020-2022) um 9 Monate verlängert, da die Maßnahmenumsetzung während der Pandemie stark eingeschränkt bzw. teilweise unmöglich war. In Kombination mit den vorherrschenden saisonalen Bedingungen im Setting stellte dies beträchtliche Herausforderungen für die Betriebe und die Projektleitung dar. Die nachfolgende Grafik zeichnet einen groben Überblick über den zeitlichen Verlauf des Projektes.

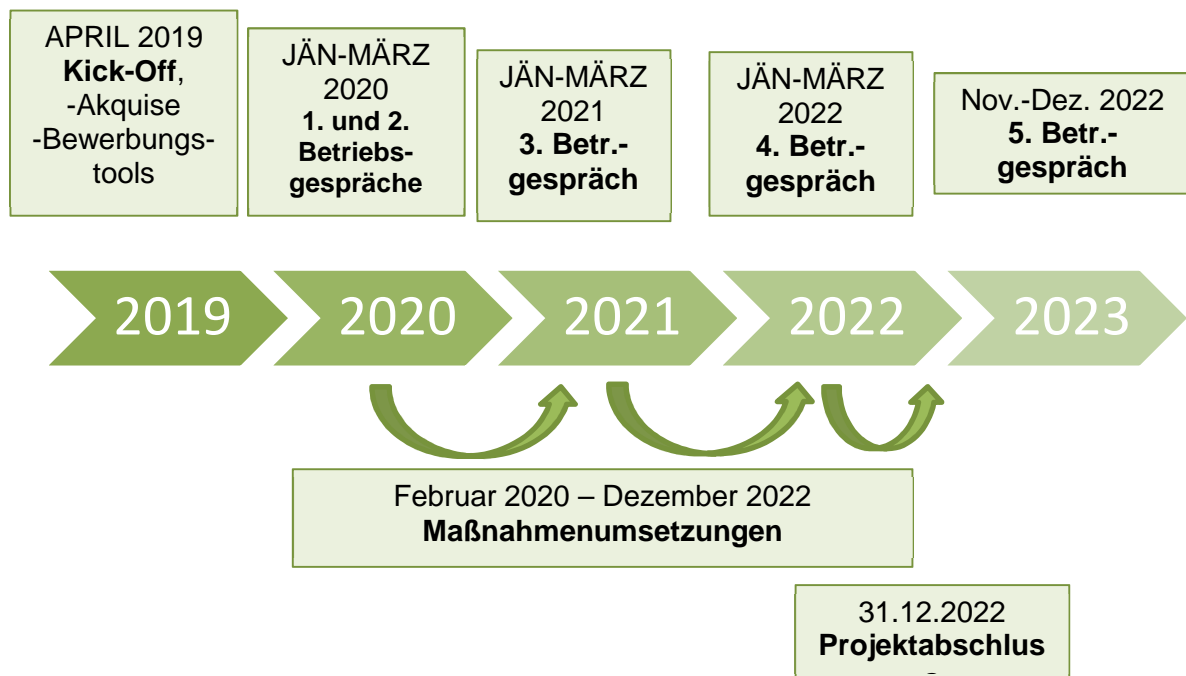


Abbildung 3 Projektablauf,  
Quelle: eigene Darstellung

## **2.3 Betriebsakquise**

Die Betriebsakquise erfolgte im Frühjahr und Sommer 2019 über Nennungen potentiell interessierter Familienbetriebe durch Funktionär:innen und Mitarbeiter:innen der SVS. Im Rahmen persönlicher Projektvorstellungen bei z.B. Bäuerinnenveranstaltungen in der Steiermark gelang es sehr gut Interesse am Pilotprojekt zu wecken. Hierbei wurden wiederum interessierte Betriebe genannt bzw. waren Vertreterinnen dieser anwesend.

Weiterfolgend wurden persönliche Gesprächstermine mit den interessierten Betriebsführer:innen vereinbart um Ziele und Nicht-Ziele des Projektes vorzustellen und eine Eignung des Familienbetriebes für eine BGF-Implementierung zu eruieren. Hierbei wurde stark auf die Beweggründe der Betriebe eingegangen, die sie zu einer möglichen Teilnahme motivierten. Wichtig ist hierbei anzumerken, dass durch das persönliche Gespräch sehr gut Vertrauen aufgebaut und Fragen geklärt werden konnten. Auch mögliche Unsicherheiten gelang es gut auszuräumen. In den kommenden Wochen meldeten sich durch Mundpropaganda weitere interessierte Betriebe in der Steiermark. In Vorarlberg gestaltete sich die Suche nach interessierten Betrieben herausfordernder – konnte jedoch auch durch Nennungen auf Funktionärebene und Mundpropaganda gemeistert werden. Schlussendlich konnten 12 Familienbetriebe in der Steiermark und 4 Betriebe in Vorarlberg in das Pilotprojekt aufgenommen werden.

## **2.4 Kooperationsvereinbarung**

Es wurden Kooperationsvereinbarungen erstellt, um die Rahmenbedingungen und Vereinbarungen im Projekt klar zu definieren und schriftlich festzuhalten. Diese wurden zu Projektbeginn von jedem teilnehmenden Familienbetrieb unterzeichnet.

Partnerschaften bzw. Kooperationen gehören seit der Ottawa-Charta (1986) zu den zentralen Strategien in der Gesundheitsförderung. In der Ottawa-Charta heißt es, dass Gesundheitsförderung nicht allein durch den Gesundheitssektor bewältigt werden kann. Es ist vielmehr ein koordiniertes Zusammenwirken der Verantwortlichen in



Regierungen, im Gesundheits-, Sozial- und Wirtschaftssektor, in nichtstaatlichen und selbstorganisierten Verbänden und Initiativen sowie in lokalen Institutionen, in der Industrie und den Medien notwendig (WHO 1986, S. 2).

Deshalb wurden auch projektbezogene Kooperationsvereinbarungen zwischen der SVS und anderen Partnern abgeschlossen. Diese Partner waren die Landjugend Steiermark und Vorarlberg, die Bäuerinnenorganisation Steiermark und Vorarlberg, die Land- und Forstinspektion in Bregenz, das Ländliche Fortbildungsinstitut (LFI) Steiermark und Vorarlberg, die Landwirtschaftskammer Steiermark und Vorarlberg sowie der Maschinenring beider Bundesländer und der Landesverband Urlaub am Bauernhof Steiermark.

Mittels Letter of Intent bekundeten zudem alle Mitglieder des Expert:innenbeirates ihr Interesse und ihre Unterstützung. Dieses Gremium unterstützte während der gesamten Projektlaufzeit mit umfassender Expertise und enorm wertvollen Inputs bei den jährlichen Treffen.

## **2.5 Begleitung der Betriebe**

Die teilnehmenden Familienbetriebe wurden durchgehend von Prozessbegleiter:innen inhaltlich beraten und durch das Projekt begleitet. Hierbei ist unbedingt darauf zu achten, dass möglichst immer dieselbe Prozessbegleitung mit dem jeweiligen Familienbetrieb arbeitet! Änderungen in der Prozessbegleitung führen tw. zu vielen Unsicherheiten beim Betrieb und sind unbedingt zu vermeiden. Sind sie jedoch unumgänglich, ist auf eine entsprechende Vorbereitung und Begleitung des Transitionsprozesses zu achten! Dies ist im vorliegenden Projekt ebenfalls eine wichtige Lernerfahrung.

Des Weiteren wurden alle Projektteilnehmer:innen am Familienbetrieb im Projekt partizipativ eingebunden. Die „Gesunden Hofgespräche“ haben allen am Betrieb lebenden und mitarbeitenden Familienmitgliedern die Möglichkeit geboten, ihre Bedürfnisse zu artikulieren und die gesundheitsförderlichen Weiterentwicklungen & Optimierungen mitzugestalten. Wir haben im vorliegenden Projekt Kinder ab einem Alter von 5 Jahren und Erwachsene bis zu einem Altern von Mitte 80 mit den

„Gesunden Hofgespräche“ eingebunden und mit ihnen mit entsprechenden altersgerechten Tools partizipativ die Belastungen und Ressourcen aus ihrer Sicht erhoben, in Zielen abgebildet sowie entsprechende Maßnahmen mit der Familie geplant.



### **Tipp für ein Rollout**

#### **Ausreichend Ressourcen vorsehen**

Im vorliegenden Setting ist die Prozessbegleitung aufgrund der variierenden Arbeitsspitzen (Saisonalität & Erntezeiten, Witterung, ...) hinsichtlich der Flexibilität in der Begleitung besonders gefordert. Die Familienbetriebe benötigten besonders in den Anfangsphasen umfangreichere Leistungen von Seiten der Prozessbegleitung.

Um die Familienbetriebe mit dem Aufwand für BGF nicht zu überfordern, ist in diesem Zusammenhang eine entsprechende Entlastung in der Protokollierung sowie der Organisation von Maßnahmen vorzusehen. Bewährt hat sich, nach Absprache mit den Familienbetrieben, die Kontaktaufnahme der entsprechenden Trainer:innen mit den Familienbetrieben – dies führte zu einer massiven Erleichterung für die Betriebe in Hinblick auf die Maßnahmenumsetzung und Durchführung von geplanten Aktivitäten.

## **2.6 Gesunde Hofgespräche**

Die „Gesunden Hofgespräche“ bieten allen am Betrieb lebenden und mitarbeitenden Personen die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse zu artikulieren und die gesundheitsförderlichen Weiterentwicklungen partizipativ mitzugestalten. In den Familienbetrieben wurden hierfür mit den „Gesunden Hofgesprächen“ quasi Gesundheitsplena installiert, wodurch ein Rahmen geschaffen werden konnte, in dem gesundheitsförderliche Potenziale des Familienbetriebes thematisiert werden können. Dabei wurden die aufkommenden Themen von den Prozessbegleiterinnen geclustert und Überthemen zugeordnet. Anschließend wurden die Themen von den Teilnehmenden priorisiert. Hierdurch war schnell erkennbar, wo die gesundheitsförderlichen Schwerpunkte im Familienbetrieb liegen sollen.

Bei allen „Gesunden Hofgesprächen“ wurde von der Prozessbegleitung auf die entsprechende Kommunikationskultur hingewiesen und auf die Einhaltung dieser geachtet. Die gesundheitsförderlichen Kommunikationsregeln wurden zu Projektbeginn von allen Teilnehmenden angenommen.

Um ein strukturiertes Vorgehen bei den GHG zu unterstützen, wurden für die jeweiligen Betriebskontakte **Checklisten** erstellt, die in folgende Bereiche gegliedert waren:

- Organisatorisches
- Inhaltliches
- Material

Unter „Organisatorisches“ fallen Dinge wie z.B. unterschriebene Kooperationsvereinbarungen und anderes, damit alle bürokratischen Dinge zeitgerecht abgeschlossen werden. Da die Hofgespräche einheitlich abgehalten werden sollen, wurden beim „Inhaltlichen“ die Themen jedes Betriebskontaktes festgelegt. Damit auf den Höfen alle Tools und Materialien zur Verfügung stehen, wurde auch im Bereich „Material“ eine Checkliste erstellt.



### Tipps für ein Rollout

#### **Einheitliche Vorgehensweise und Begleitung bei Transition**

Die Kontakte mit den Familien und insbesondere die Hofgespräche fanden nach einem einheitlichen „Drehbuch“ statt, wodurch einerseits die Transparenz für alle Prozessbegleiterinnen und andererseits die qualitätsgesicherte und den Kriterien der Gesundheitsförderung entsprechende Umsetzung gewährleistet werden konnte.

Im vorliegenden Projekt wurde durch personelle Veränderungen in der Steiermark und in Vorarlberg eine Änderung der Prozessbegleitung notwendig. Dies führte tw. zu Unsicherheiten in den betroffenen Betrieben, da die gewohnte vertraute Prozessbegleitung wegfiel. Durch einen emphatischen Umgang mit den Bedenken

und Ängsten der Betriebe konnte wiederum Sicherheit vermittelt und Vertrauen aufgebaut werden. Projektabbrüche bzw. -ausstiege wurden somit komplett vermieden. Für nachfolgende Projekte scheint es enorm wichtig, bei Transitionsprozessen in der Prozessbegleitung darauf zu achten aufkommende Ängste zu antizipieren und diese Übergänge entsprechend sensibel zu begleiten und zu gestalten.

### **Persönlicher Kontakt, Kommunikation und Empathie**

Für den Projekterfolg war es essenziell, einen persönlichen Kontakt mit den Familienbetrieben zu pflegen, um Vertrauen aufzubauen und Sicherheit zu schaffen. Dadurch konnte die Bedeutung von Gesundheit bzw. Gesundheitsförderung in Landwirtschaftsbetrieben gefördert und nachhaltig etabliert werden. Des Weiteren sind der persönliche Austausch und die Rücksichtnahme auf innerbetriebliche Gegebenheiten seitens der Prozessbegleitenden essentiell. Die fachspezifischen Qualifikationen der Begleitenden (ONR 43765) sind in Kombination mit der Settingexpertise als besonders wichtig und wertvoll hervorzuheben.

## **2.7 Inhalte der Betriebskontakte**

In der Prozessbegleitung war es wichtig eine einheitliche, standardisierte Vorgehensweise bei den Gesunden Hofgespräche (GHG) zu gewährleisten. Dies ist nicht nur betreffend der Qualitätssicherung, sondern auch für die weitere Ausrollung und die entsprechende Transparenz der Prozesse unumgänglich.

Für die Betriebskontakte wurden dementsprechend **Leitfäden** für die einzelnen Termine erstellt. Auf die **partizipative Teilhabe** der Familienmitglieder im gesamten Prozess wurde penibel geachtet, weshalb auch die Hofgespräche z.B. terminlich möglichst umfassend an die individuellen Bedürfnisse und Bedarfe der Familienbetriebe angepasst wurden. Somit konnten bei jedem Termin möglichst alle Familienmitglieder anwesend sein. Die Mitgestaltung der Familien und die gemeinsamen Gespräche (Ziele- und Maßnahmenplanungen), betreffend der gesundheitsförderlichen Weiterentwicklung des Familienbetriebes, erhöhten die Akzeptanz des Projektes und der gesetzten Ziele innerfamiliär stark.

Dementsprechend war die Bereitschaft zur Mitarbeit aller Partizipierenden über den gesamten Projektverlauf sehr hoch. In den nachfolgenden Punkten wird kurz auf die einzelnen Betriebskontakte eingegangen.

Beim **ersten GHG** erfolgte die Vorstellung der gesamten Familie und des Familienbetriebes sowie der Prozessbegleitung. Auch wurde die Gesprächskultur in den GHG thematisiert und die Einhaltung definierter Kommunikationsregeln (siehe Anhang) gemeinsam beschlossen. Im Fokus stand beim 1. GHG die IST-Analyse, in der es Gesundheitsressourcen und -belastungen zu eruieren galt. In weiterer Folge wurden die erhobenen Ressourcen und Belastungen von den Prozessbegleiterinnen geclustert und von den Familienmitgliedern priorisiert. Für die prioritären Ressourcen und Belastungen wurden zudem Ziele und Veränderungswünsche erarbeitet.

Im Mittelpunkt des **zweiten GHG** stand die Präsentation der erhobenen Ressourcen und Belastungen sowie der ersten definierten Ziele und Veränderungswünsche durch die Prozessbegleitung. Darauf folgend fanden die Planung von konkreten Maßnahmen und die Ausformulierung von mess- und überprüfbaren Zielen entsprechend der SMART-Kriterien statt.

Beim **dritten GHG** wurde die erste Umsetzungsphase reflektiert und geklärt, welche Maßnahmen bereits umgesetzt werden konnten und was sich dadurch bereits verändert/verbessert hat. Außerdem wurden aktuelle Themen zur weiteren Bearbeitung gesammelt und im Ziele- und Maßnahmenplan ergänzt. Das 3. GHG endete wiederum mit einem klaren Maßnahmenplan und den entsprechend formulierten Zielen. Für die Maßnahmenumsetzung wurde mit den Betrieben auf Wunsch vereinbart, dass sich die entsprechenden Trainer:innen nach Verständigung durch die Prozessbegleiterinnen telefonisch bei den Betrieben melden sollen. Dies erleichterte die Maßnahmenumsetzung für die Familienbetriebe vor allem in arbeitsintensiven Phasen enorm, da sie dadurch mit einer deutlich niedrigeren Zugangsschwelle konfrontiert waren.

Das **vierte GHG** im Frühjahr 2022, das ursprünglich als letzter Hofkontakt geplant war, wurde aufgrund der coronabedingten Projektverlängerung in zwei kürzere Termine gesplittet. So konnte auch zu Projektabschluss noch ein Betriebskontakt realisiert werden (5.GHG).

Beim 4. GHG wurde wiederum der Grad der Zielerreichung überprüft sowie aktuelle Themen der Teilnehmer:innen erhoben und in die Ziele- und Maßnahmenpläne aufgenommen. Auch bei diesem Termin wurde abschließend eine klare Maßnahmenplanung für die kommenden Monate beschlossen.

Durch den 5. Betriebskontakt (**5. GHG**) konnte im Projekt „Gesunder Familienbetrieb Bauernhof – FUTURE PROOF“ ein letzter Betriebskontakt im November/Dezember 2022 von den Prozessbegleiterinnen durchgeführt werden. Somit war zu Projektende noch einmal ein persönlicher Kontakt mit den Betrieben möglich. Es wurde Feedback zum Projekt und den umgesetzten Maßnahmen ausgetauscht. Der Kernpunkt des Termins war neben der Projektreflexion aber die Sicherung der Nachhaltigkeit.

Der weitere Verlauf der im Projekt implementierten BGF-Prozesse am Betrieb, sowie die Angebote welche den Familienbetrieben auch weiterfolgend zur Verfügung stehen, wurde eingehend besprochen. Die Betriebe beendeten den Termin wiederum mit einer klaren Maßnahmenübersicht für 2023 sowie mit dem Wissen, WO sie WELCHE Angebote und Unterstützungen bekommen bzw. sich bei Bedarf melden können.

Abschließend wurden die Teilnehmer:innen über die externe Evaluation der FH JOANNEUM informiert, da zu Projektabschluss noch schriftliche Fragebogenerhebungen sowie Telefoninterviews von Seiten der FHJ durchgeführt wurden. Diese waren Teil des externen Evaluationskonzeptes (siehe 2.10 und 5.7).

Die Projektbetriebe begrüßten unisono sowohl die Projektverlängerung als auch die 5 Betriebskontakte und meldeten eine dadurch verstärkte Sicherung der Nachhaltigkeit rück. Auch für die Prozessbegleiterinnen stellten sich die letzten beiden kürzeren Termine auf den Betrieben durchwegs positiv dar.

## 2.8 Maßnahmenumsetzung

Die Umsetzungsphase schloss sich im vorliegenden Projekt an jedes Gesunde Hofgespräch an und dauerte bis zum nächsten GHG an. Dadurch erreichten die Umsetzungsphasen im Durchschnitt eine Länge von 9-12 Monaten. Die saisonalen Arbeitsspitzen im Setting Familienbetrieb Bauernhof machen einen Betriebskontakt vor allem in der Zeit von Ende November bis Anfang März möglich. Nach Rückmeldung der Betriebe sind die Monate Jänner und Februar ideal. Abweichungen je nach Betriebszweig sind natürlich möglich.

In der Umsetzungsphase werden die vorab geplanten Maßnahmen durchgeführt um eine möglichst gute Zielerreichung zu gewährleisten. Die Umsetzung orientiert sich gänzlich an den Bedürfnissen des Familienbetriebes.

Aus gesundheitsförderlicher Sicht empfiehlt sich eine Balance aus verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen. Ein zentraler Faktor für den Erfolg eines Prozesses ist die stetige Kontrolle des Ablaufs sowie die Dokumentation der Zwischenergebnisse in Form von z.B. Protokollen, Projekttagbüchern oder Fotodokumentationen. Für die Betriebe war auch das Sichtbarmachen von Erfolgen und bereits geschafften Dingen sehr wichtig und motivationsfördernd!

Wie bereits im Punkt 2.3 Gesunde Hofgespräche beschrieben, wurden die Themen der Familien geclustert und in sechs Überthemen verortet:

- Hofmanagement und Hofperspektiven
- Körper
- Soziales Umfeld
- Ernährung
- Ich/Psyche
- Materielle Umwelt & Sicherheit

In jedem der Themenbereiche wurden im vorliegenden Projekt gesundheitsförderliche Maßnahmen umgesetzt. Jeder Familienbetrieb setzte zudem, in den für ihn wichtigen Bereichen, verstärkt Akzente. Insgesamt kann jedoch eine sehr breite Streuung der

Maßnahmen über die 6 Überthemen beobachtet werden, sodass beinahe jeder Familienbetrieb in allen 6 Themen Maßnahmen durchführte.

Das nachfolgende Diagramm zeigt den prozentuellen Anteil der umgesetzten Maßnahmen nach Interventionsbereichen:

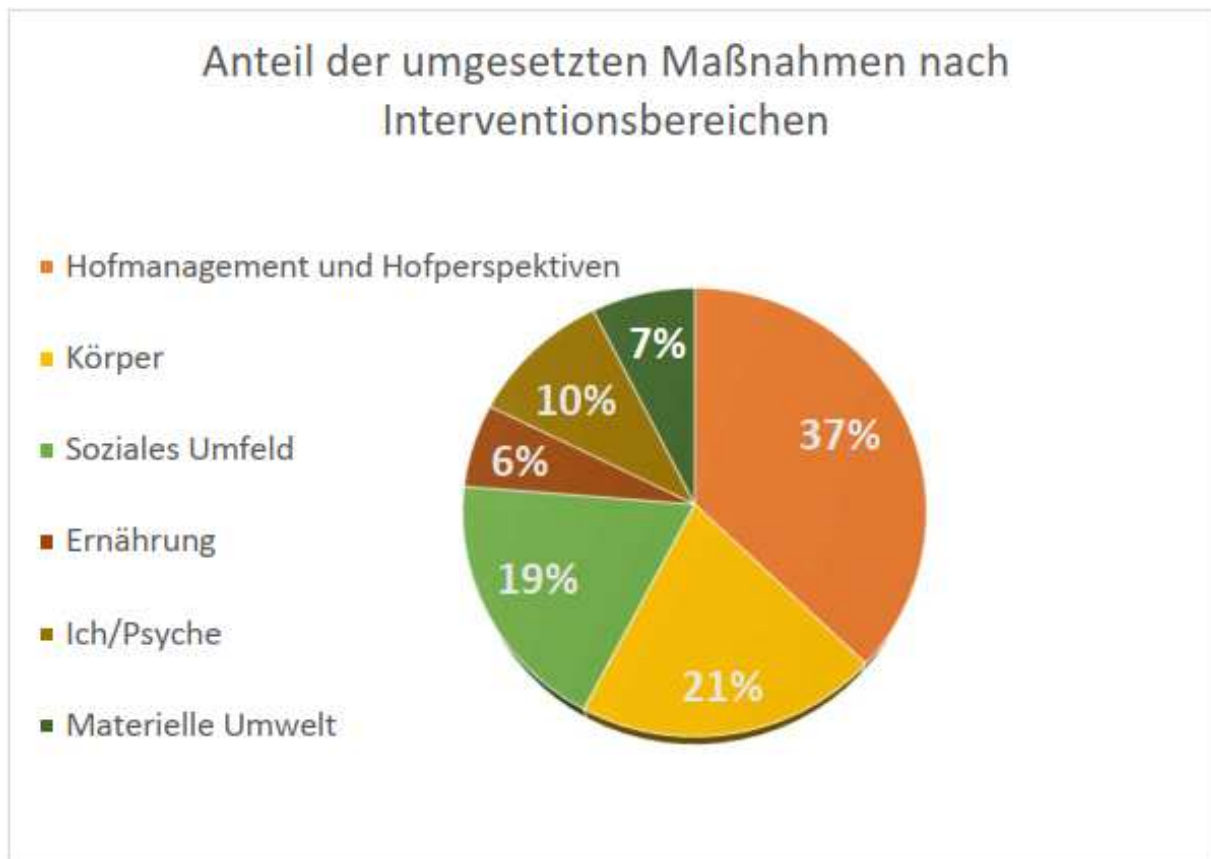


Abbildung 4: Anteil der umgesetzten Maßnahmen nach Interventionsbereichen,  
Quelle: eigene Darstellung

Da die Projektteilnehmer:innen höchst partizipativ in den Prozess eingebunden wurden, war die Maßnahnumsetzung sehr individuell und an die Bedarfe und Bedürfnisse der Familienbetriebe angepasst.

Im Bereich von **Hofmanagement und Hofperspektiven** wurden z.B. Maßnahmen im Bereich der Organisation und Planung von Arbeitsabläufen sowie Kommunikationsstrategien für eine friktionsfreie Kommunikation umgesetzt.



Im Bereich **Körper** lag der Fokus überwiegend auf Workshops und Kursen wie z.B. Ergonomie-Workshops und der Durchführung gesundheitsförderlicher Sportarten zum Ausgleich der körperlichen Belastungen im Arbeitsalltag.

Beim Themenkomplex „**Soziales Umfeld**“ wurden Ressourcen gestärkt und z.B. soziale Interaktionen z.B. auf Vereinsbasis strukturell im Arbeitsalltag versucht zu verankern. Auch Belastungen aufgrund fehlender sozialer Kontakte während der Coronapandemie oder auch aufgrund einer zu hohen workload oder suboptimalen Zeitmanagements waren vielfach Thema. Auch der Wert von gesundheitsförderlicher Freizeitgestaltung und entsprechenden Hobbys rückte stark ins Bewusstsein der Familienbetriebe.

Mit bewussten Auszeiten ohne schlechtes Gewissen und Tools zur Psychohygiene, wie z.B. handyfreie Zeiten oder der bewusst gesundheitsförderlichen Auswahl von Medien (Filme, Zeitungen, Radio,...) wurde beispielsweise im Bereich **Ich/Psych**e gearbeitet.

Bei der **materiellen Umwelt & Sicherheit** wurden unter anderem persönliche Schutzausrüstungen optimiert und die kostenlosen Sicherheitsberatungen durch die SVS auf den Familienbetrieben durchgeführt.

Da auch die **Ernährung** für die Familienbetriebe eine große Rolle spielt, wurden in diesem Bereich z.B. Workshops zur gesundheitsförderlichen Ernährung für die verschiedenen Altersgruppen einer Familie durchgeführt. Auch betreffend die unterschiedlichen Ernährungsbedürfnisse (z.B. je nach verrichteter Arbeit) eigneten sich die Familienbetriebe viel Wissen an. Eine weitere Maßnahme war z.B. ein gesundes Familienfrühstück, das fix in den Wochenverlauf eingeplant wurde und somit nachhaltig verankert.

Die nachfolgende Grafik gibt eine grobe Übersicht über umgesetzte Maßnahmen. Nähere Informationen dazu finden sie auch im Evaluationsbericht von Tuttner et al., 2023.

ANTEIL	KATEGORIE	BEISPIELE SUBKATEGORIEN
38 %	<b>Gesundheitsförderliche(s) Betriebsmanagement &amp; -perspektiven</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationsstrategien (Abläufe, Prozesse etc.)</li> <li>• Führung, Planung und Organisation im Betrieb</li> <li>• Aufbauorganisation (Rollen)</li> </ul>
20 %	<b>Soziales Umfeld</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatorisches (Familienbesprechungen, Workshops &amp; Kurse)</li> <li>• (Intergenerative) Kommunikation</li> </ul>
18 %	<b>Körper</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshops/Kurse (Ergonomie, Kraft etc.)</li> <li>• Etablierung von Maßnahmen im Alltag (z.B. Ausgleichsübungen)</li> </ul>
11 %	<b>ICH – Psychische Gesundheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshops/Kurse</li> <li>• Entspannungsmethoden</li> </ul>
7 %	<b>Materielles &amp; Sicherheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliche Schutzausrüstungen</li> <li>• Sicherheitsberatungen</li> <li>• Ergonomische Betriebsausrüstungen</li> </ul>
6 %	<b>Ernährung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ernährungs-Workshops</li> <li>• Gesundheits(system)-Kompetenz (z.B. zielgenaue Nutzung)</li> </ul>

Abbildung 5: Umgesetzte Maßnahmen

Quelle: eigene Darstellung

Auch die **Möglichkeiten bzgl. weiterführender Maßnahmen** wurden mit den Betrieben detailliert besprochen. Während der Projektlaufzeit wurde die Förderung der verhaltensorientierten Maßnahmen nach Prüfung von Seiten des FGÖ für die Betriebe bis zu einem vereinbarten Fördermaximum übernommen. Jeder partizipativ mit den Betrieben erarbeitete Maßnahmenkatalog wurde im Vorfeld vom Fördergeber geprüft und dann nach Freigabe durch den FGÖ von den Familien umgesetzt. Nach Projektabschluss können Angebote der SVS, wie zum Beispiel der Gesundheitshunderter oder der Sicherheitshunderter für die Finanzierung gesundheitsförderlicher oder primärpräventiver Maßnahmen in Anspruch genommen werden.

## 2.9 Vernetzungstreffen

Trotz Corona-Pandemie konnten im Rahmen des Projektes mehrere Vernetzungstreffen stattfinden, um den Familienbetrieben die Möglichkeit zu geben, sich persönlich kennen zu lernen und auszutauschen. Der persönliche Austausch mit anderen Betrieben hat sich für die teilnehmenden Personen als besonders wichtig und wertvoll erwiesen. Insbesondere den Austausch über verschiedene Lösungsansätze sowie über die Erfahrungen mit unterschiedlichsten Maßnahmen beurteilten die Betriebe als besonders bereichernd.

Das erste Vernetzungstreffen hat im Mai/Juni 2020 aufgrund der Corona-Pandemie mit einer online-Vortragsreihe zum Thema Stressmanagement stattgefunden. Im Jänner 2021 hat das zweite Treffen stattgefunden, bei dem ein online-Vortrag zum Thema „Ernährung und Stoffwechsel“ durchgeführt wurde. Diese beiden Online-Formate hatten den Vorteil, dass sowohl die Betriebe in Vorarlberg als auch die steirischen Betriebe teilnehmen konnten.

Physische Vernetzungstreffen haben in der Steiermark im Juni 2022 als auch im November 2022 stattgefunden. Die erste Veranstaltung diente insbesondere dem persönlichen Kennenlernen und dem Erfahrungsaustausch sowie der weiteren partizipativen Einbindung der kleinsten Projektteilnehmer:innen (5-9 Jahre) ins Projekt. Durch kreative Beteiligungsmethoden wie z.B. dem „Wunschbaum“ wurden mit ihnen nochmals Ressourcen spielerisch erhoben – siehe Anhang.

Bei der zweiten Veranstaltung im November 2022 lag der Fokus auf einer gemeinsamen Projektreflexion sowie einem offiziellen Projektabschluss. Hierbei konnten enorm wertvolle Rückmeldungen der Betriebe gesammelt werden.

Auch in Vorarlberg gab es im Dezember 2022 ein gemeinsames Abschluss-Vernetzungstreffen in Präsenz. Dabei wurde den Betrieben nach zwei Jahren pandemiebedingter Restriktionen und somit zum Abschluss des Projektes, noch die Möglichkeit eines persönlichen Austausches sowie der weiteren Vernetzung geboten.

Zum Projektabschluss hat es Ende 2022 noch eine gemeinsame online-Webinar-Reihe gegeben, welche von Betrieben in der Steiermark als auch von Betrieben in Vorarlberg besucht wurde.

Die Themen dabei waren:

- Gesundheitsförderliche körperliche Aktivität in landwirtschaftlichen Betrieben
- Psychosoziale Gesundheit hinsichtlich intergenerativem Zusammenleben in landwirtschaftlichen Betrieben
- Psychosoziale Gesundheit hinsichtlich Resilienz und Motivation in herausfordernden Zeiten



### **Tipps für ein Rollout**

#### **Persönlicher Austausch mit anderen Betrieben**

Es zeigte sich, dass ein persönlicher Austausch und überbetrieblicher Austausch besonders wichtig ist. So kann die Motivation der Betriebe zur regionalen Zusammenarbeit angeregt werden und die Nachhaltigkeit besser gesichert werden. Unserer Erfahrung nach bietet sich eine Kombination aus online-Formaten und Präsenzveranstaltungen an. Weitere Tipps zum Thema unter 1.2.6 sowie im nachfolgenden Abschnitt.

Im vorliegenden Projekt wurden von den Betrieben wichtige Informationen bzgl. der gewünschten Rahmenbedingungen bei Vernetzungstreffen wie Örtlichkeit & Hosting-Komponente, die zeitliche Lagerung oder mögliche Inhalte eingeholt. Auch im Hinblick auf gewünschte Kommunikationskanäle konnten wichtige Erkenntnisse durch die Rückmeldungen der Projektbetriebe gewonnen werden, welche nachfolgend dargestellt werden.

### **2.9.1 Örtlichkeit & Hosting-Komponente**

Für die Vernetzungstreffen ist es wichtig, eine attraktive Örtlichkeit auszuwählen, bei der eine angenehme Atmosphäre geschaffen werden kann. Außerdem sollte die Örtlichkeit zentral liegen, um eine zu lange Anreise zu vermeiden.

Neben einer angenehmen Räumlichkeit, stellen auch (warme) Getränke und die Möglichkeit einer kleinen Verpflegung wichtige, weil positiv besetzte Komponenten eines Vernetzungstreffens dar. Sie werden von den Teilnehmenden auch als Wertschätzung wahrgenommen.

Der gemeinsame Austausch in entspannter Atmosphäre trägt unserer Erfahrung nach wesentlich zum Erfolg der Veranstaltung bei und sollte unbedingt settingspezifisch geplant werden. Hier stellt beispielsweise die Berücksichtigung von Saisonalität und Regionalität bei der Bewirtung einen sehr wichtigen Aspekt dar. Aus Projekterfahrung ist es zudem wichtig, die positiven Aspekte bereits in der Einladung zu kommunizieren.

### **2.9.2 Formate**

Der persönliche Austausch steht im Fokus eines Vernetzungstreffens, wodurch die alleinige Durchführung von Online-Formaten betreffend der Vernetzung nicht zu empfehlen ist. Die Betriebe meldeten enorme Vorteile betreffend der Treffen in Präsenz zurück und waren durchwegs begeistert.

Einen großen Vorteil bietet die online-Variante allerdings in der Vernetzung von Projektbetrieben über eine große Distanz hinweg. So wäre im beschriebenen Projekt eine gemeinsame Veranstaltung der Betriebe in der Steiermark mit den Betrieben in Vorarlberg anderweitig nicht realisierbar gewesen. Zudem konnte mittels online-Formaten auch während der Corona-Pandemie noch Angebote gesetzt werden, welche von den Betrieben sehr gut angenommen wurden. Ein weiterer Vorteil der online-Formate ist der Entfall der Reisezeit, wodurch auch bei terminlich engen Phasen eine Teilnahme oftmals noch möglich wird.

Unserer Erfahrung nach bietet sich eine Kombination aus online-Formaten und Präsenzveranstaltungen an, was auch von den Betrieben als sehr positiv bewertet wurde.

### **2.9.3 Zeitliche Lagerung**

Aufgrund der Arbeitsspitzen im betreffenden Setting muss besondere Rücksicht auf die Saisonalität im Setting Landwirtschaft genommen werden. Eine Durchführung solcher Treffen eignet sich demnach besonders gut in den Wintermonaten, vor allem in der Zeit von Jänner bis Februar.

Weiters muss Rücksicht auf mögliche Care-Arbeit in den Familien genommen werden. Für pflegende Angehörige oder Familien mit kleineren Kindern sind Abendveranstaltungen deshalb unter Umständen nicht gut geeignet.

Auch ältere Menschen bevorzugten Termine am Vormittag oder frühen Nachmittag – vor allem in den Wintermonaten in denen durch die frühe Dunkelheit und winterliche Fahrbedingungen oftmals Autofahrten in den Abendstunden vermieden werden.

Zudem gilt es entsprechend der Betriebszweige mögliche Arbeitsspitzen am späten Nachmittag bzw. in den frühen Abendstunden (z.B. Stallarbeit) zu bedenken.

### **2.9.4 Inhalte**

Ein fachlicher Input zu einem gesundheitsförderlichen Thema, welcher auflockernde Sequenzen in Form von z.B. praktischen Übungen beinhaltet, ist unserer Projekterfahrung nach gut geeignet - auch für Online-Formate. Die Teilnehmenden meldeten uns rück, dass großes Interesse im Bereich „psychische Gesundheit“ vorhanden ist, wodurch sich dieser Themenkomplex für weitere Maßnahmen im beschriebenen Setting anbieten würde. Eine partizipative Erhebung von Wunschthemen bzw. Interessensgebieten der Zielgruppe sollte unbedingt mitgeplant werden. Essentiell ist es auch, ausreichend Zeit für den persönlichen Austausch vorzusehen und diesen unbedingt durch entsprechende Moderationstools vor Ort bzw. online zu unterstützen.

### **2.9.5 Kommunikationskanäle WhatsApp & Email**

Um für zukünftige Projekte die entsprechenden Kommunikationskanäle adäquat zu nutzen, wurde jeder Projektbetrieb bezüglich seiner Präferenzen befragt.

Die teilnehmenden Familienbetriebe wollen primär über WhatsApp und weiters via E-Mail über z.B. Vernetzungstreffen informiert und eingeladen werden. Für

Projektinformationen welche kurzfristig relevant sind, oder auch für die Terminkoordination eignet sich lt. Betrieben idealerweise WhatsApp.

Abschließend kann festgehalten werden, dass es immer wieder settingspezifische Unterschiede geben wird, was wiederum für eine partizipative Planung der Vernetzungstreffen spricht.

## 2.10 Evaluation und Reflexion

Sowohl der Grad der Zielerreichung als auch der Erfolg der umgesetzten Maßnahmen wurden in der Evaluationsphase überprüft. Diese Ergebnisse stellen eine wichtige Informationsbasis für nachfolgende Aktivitäten dar und bilden die Entscheidungsgrundlage für die weiteren Schritte.

Die Höhe der beantragten und genehmigten Fördersumme für das vorliegende Projekt erforderte eine **externe Projektevaluation**. Darüber hinaus bietet eine externe Evaluierung eine sehr wertvolle Unterstützung bei der Projektsteuerung und Qualitätssicherung des zu entwickelten Konzeptes.

Die nachfolgende Grafik stellt einen Teil der Evaluationsergebnisse der Telefoninterviews (n= 13) dar. Nähere Informationen finden sich im Evaluationsbericht (Tuttner et al., 2023).

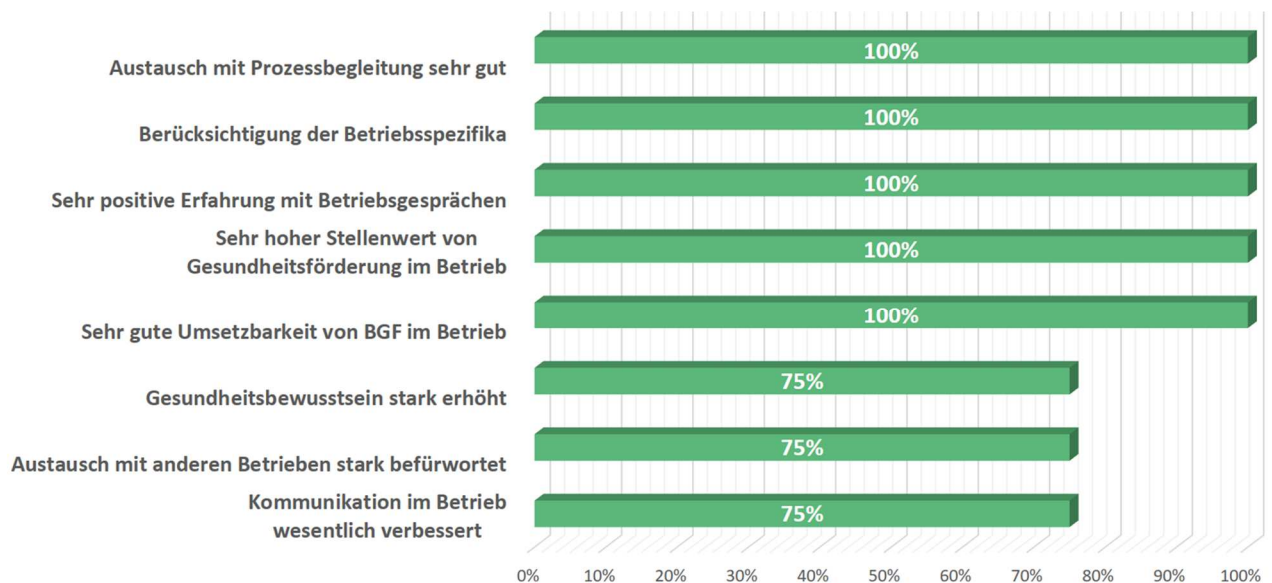


Abbildung 6: Evaluationsergebnisse Telefoninterviews

Quelle: eigene Darstellung

Eine Präsentation sowie Reflexion und Diskussion der Evaluationsergebnisse im Team ist unbedingt einzuplanen. Weiters ist die Präsentation der Ergebnisse auch für die entsprechenden Gremien wie Expert:innenbeirat und Kooperationspartner sowie die Projektbetriebe sehr interessant und dementsprechend vorzusehen.



## 2.11 Verankerung in den Regelbetrieb

Die Verankerung gesundheitsförderlicher Maßnahmen in den Regelbetrieb der Projektbetriebe stellt ein zentrales Ziel der Projektarbeit dar.

Die vorhandenen Strukturen und Prozesse werden analysiert und entsprechend den erhobenen Belastungen optimiert und gesundheitsförderlich gestaltet. Die erhobenen Ressourcen werden versucht entsprechend zu stärken. Insgesamt soll das dauerhafte Bestehenbleiben von gesundheitsförderlichen Strukturen gelingen und Gesundheit und Gesundheitsförderung in allen Entwicklungsprozessen der Betriebe Berücksichtigung finden. Das Fortbestehen der veränderten gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozesse stellt mitunter eine Herausforderung dar, da diese entweder finanzieller Aufwände bedürfen oder aber aufgrund unterschiedlicher standortspezifischer Voraussetzungen & vorhandener Ressourcen (personell, finanziell etc.) entsprechenden Aufwand für den Betrieb bedeuten.

Der Implementierungsprozess hat dann beste Erfolgsaussichten, wenn:

- Partizipation und Empowerment als zentrale Punkte angesehen und gelebt werden
- die Erfahrungswerte aus den Pilotprojekten berücksichtigt werden
- vorhandene Ressourcen, Möglichkeiten und Potenziale des Familienbetriebes die Planungsgrundlage darstellen
- die Beteiligten im Familienbetrieb die Bereitschaft zur Weiterentwicklung besitzen



### Tipp für ein Rollout

#### **Strukturelle Verankerung**

Eine strategische und strukturelle Verankerung von BGF in der SVS, als Angebot für die versicherten Familienbetriebe, stellt einen wichtigen Schritt dar, um die BGF in Österreich flächendeckend allen interessierten Betrieben anbieten zu können.

Eine qualitätsgesicherte Umsetzung der BGF im Setting „landwirtschaftlicher Familienbetrieb“, entsprechend der Qualitätskriterien des ÖNBGF und der ONR

43765, benötigt entsprechende Ressourcen und Expertise. Hierfür liegen mit den positiven Projekterfahrungen und den entsprechenden Evaluationsergebnissen des Pilotprojektes „Gesunder Familienbetrieb Bauernhof – FUTURE PROOF“ solide Ergebnisse und Empfehlungen vor.

### **Unterstützung für Prozessbegleiter:innen**

Aufgrund der besonderen Herausforderungen des Settings „landwirtschaftlicher Familienbetrieb“ in der Prozessbegleitung, machen Interventionen und Supervisionen für die Prozessbegleitenden großen Sinn. Dies wurde von allen Prozessbegleiterinnen rückgemeldet und war stets ein fixer Bestandteil im vorliegenden Projekt. Dadurch konnte die Prozessqualität sehr positiv beeinflusst werden.

Die fachliche Eignung der Prozessbegleitenden wird entsprechend der ONR 43765 vorausgesetzt. Die zusätzliche Kenntnis der Settingspezifika ist zudem unumgänglich für die Prozessbegleitung.

### **3 QUALITÄTSSICHERUNG**

Im vorliegenden Projekt war die Qualitätssicherung ein zentrales Element und wurde mit entsprechenden Maßnahmen unterstützt. Diese wurden bereits in der Projektantragsphase geplant und im Projektverlauf umgesetzt. Die Ergebnisqualität und damit die Projektqualität sollten so möglichst gut gesichert werden. Nachfolgend werden die Qualitätssicherungsmaßnahmen dargestellt.

#### **3.1 Qualitätskriterien des ÖNBGF**

Die Berücksichtigung der Qualitätskriterien des ÖNBGF in der Prozessbegleitung versprechen Erfolg im Sinne einer Steigerung und Festigung der Gesundheit im betreuten Betrieb und gewährleisten, dass die umfassende Wirkung eines BGF-Projekts nicht im Unternehmensalltag verblasst. Dadurch soll eine nachhaltige und langfristige gesundheitsförderliche Veränderung erreicht werden (ÖNBGF, o. D.-a).

Im Anhang befindet sich eine Übersicht über die Qualitätskriterien des Netzwerks BGF. Diese Kriterien sind das kombinierte Ergebnis aus wissenschaftlichen Erkenntnissen und jahrelanger BGF-Expertise.

#### **3.2 BGF-Charta**

Im Vorfeld wurde von allen Projektbetrieben die BGF-Charta des ÖNBGF unterschrieben. Die BGF-Charta ist eine Absichtserklärung des Unternehmens und bringt die grundlegende Orientierung an den Qualitätskriterien des Österreichischen Netzwerkes Betriebliche Gesundheitsförderung zum Ausdruck (ÖNBGF, o. D.-c). Die BGF-Charta befindet sich im Anhang.

#### **3.3 Anforderungen an Prozessbegleitende**

Um die Familienbetriebe kompetent betreuen zu können, wurden klar definierte und transparent kommunizierte Anforderungen an die Prozessbegleitenden gestellt. Die Begleiterinnen erfüllten von Beginn an die Kriterien der ONR 43765 bzw. wenn diese erst im Projektverlauf erfüllt werden konnten, agierten diese Kolleginnen mit Unterstützung erfahrener Kolleginnen. Des Weiteren nahmen die

Prozessbegleiterinnen verpflichtend an settingspezifischen Schulungen teil, um die Qualität im Projekt zu sichern. Folgende Themen wurden hierbei adressiert:

- BGF mit Fokus Familienbetrieb in der Landwirtschaft
- „Umgang mit Konflikten im intergenerativen Familienbetrieb Setting Landwirtschaft“
- Konsumkompetenz und Alkoholprävention
- Projektspezifische Aufbauschulung + Inter- bzw. Supervision
- Kompetenzschulung für „Art of hosting“
- Schulung digitaler Kompetenzen in der BGF

### **3.4 BGF-Gütesiegel**

Das BGF-Gütesiegel prämiert die Leistung eines erfolgreich abgeschlossenen BGF-Projektes beziehungsweise die Implementierung in den Regelbetrieb. Sind alle Qualitätskriterien des ÖNBGF erfüllt, erhält das Unternehmen bzw. der Familienbetrieb das BGF-Gütesiegel für drei Jahre (ÖNBGF, S.15, o. J.-b).

Die gesamte Prozessbegleitung basierte auf den Qualitätskriterien des ÖNBGF. Sofern sich die SVS strategisch zum Level einer ÖNBGF-Servicestelle bekennt (derzeit Partnerstatus), können die im Projekt involvierten Betriebe um ein BGF-Gütesiegel ansuchen und sich entsprechend auszeichnen lassen. Dies würde für die Betriebe eine enorme Öffentlichkeitswirkung darstellen. Sie wären die ersten Betriebe weltweit mit einer solchen Auszeichnung.

### **3.5 Rollout und strategische Etablierung im Träger**

Nach Abschluss des Pilotprojektes liegen neben den Projekterfahrungen auch die äußerst positiven Evaluationsergebnisse der FH JOANNEUM vor. Die Ergebnisse wurden dem verantwortlichen Entscheidungsträger erfolgreich präsentiert. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung wird eine Ausrollung, entsprechend der SVS-Strategie, vorbereitet. Sowohl der Fördergeber FGÖ als auch der Expert:innenbeirat und die Projektbetriebe begrüßen dies.

## 4 STIMMEN DER PROJEKTBETRIEBE

Die Projektbetriebe beurteilen lt. Evaluationsbericht der FH JOANNEUM den Ansatz des Projektes „Gesunder Familienbetrieb Bauernhof – FUTURE PROOF“ unisono als sehr gut umsetzbar und in den Alltag eines landwirtschaftlichen Betriebes integrierbar. Das Bewusstsein für die Gesundheitsdeterminanten im beruflichen Alltag konnte im Rahmen des Projektes bei der Zielgruppe in hohem Maße gestärkt werden, insbesondere im Hinblick auf das soziale Miteinander im Familienbetrieb.

Laut Zielgruppe leistet die BGF einen wichtigen Beitrag zur generationenübergreifenden, betrieblichen Entwicklung und stellt eine Vorbildfunktion für die jüngere Generation dar. Zudem wird die Wichtigkeit von BGF am Bauernhof von den Projektbetrieben unter anderem auch mit der Steigerung der Leistungsfähigkeit des Betriebes begründet. Nur mit körperlich und mental fitten Menschen am Betrieb kann der Familienbetrieb das Betriebspotenzial ausschöpfen und auch die Menschen selbst können nur in gesundem Zustand ihr persönliches Potential voll entfalten. So die Aussage der Projektbetriebe.

Eine Weiterführung des erprobten Ansatzes wird von allen teilnehmenden Betrieben stark befürwortet und gewünscht.

Nachfolgend einige Zitate aus dem Evaluationsbericht der FH JOANNEUM (Tuttner et al., 2023, S. 10 ff):

*„Es hat nicht 100% gepasst, sondern 1000%. Es hätte gar nicht besser passen können“*

*„Die betriebliche Gesundheitsförderung der SVS sehe ich als eine der besten Ideen, welche eine Versicherung je gehabt hat. Ich finde das ein sehr gut investiertes Geld von der Versicherung, wenn man in Zukunft weiter da Ressourcen schafft.“*

*„Das würde jeder Gesundheitskasse zugutekommen, wenn deren Mitglieder so lange wie möglich gut beinand' sind.“*

*„Man muss nur bereit sein, sich dem Thema zu stellen und mit einer guten Begleitung, also Experten, zu widmen. Man sieht den Arzt viel eher, als dass man vorher schaut, dass man was selbst tut. Wenn man aber das Gefühl bekommt, dass Gesundheitsförderung etwas bringen wird, dann wird man sich auch die Zeit dafür nehmen“*

Im Hinblick auf die Herausforderungen im Setting Familienbetriebe in der Landwirtschaft kam folgende Aussage:

*„Da sind andere Einflüsse da und da denkt man nicht immer an die Gesunderhaltung und was man tun kann, damit es uns gemeinsam gut geht. Und da braucht man genau den Impuls, den die Damen angesetzt haben.“*

Wie positiv die Betriebsentwicklung auch generationsübergreifend durch die BGF am Familienbetrieb gesehen wird und welche Hoffnung dabei mitschwingt zeigt folgendes Zitat:

*„Ich hoffe, dass das Projekt weiter bestehen bleibt. Wenn jemand von meinen Kindern den Betrieb weitermachen will, will ich mit ihnen unbedingt auch gerne so ein dreijähriges gesundes Entwicklungsprojekt machen, weil wichtige Dinge besprochen werden und den Betrieb auf neue Beine stellen. Das ist mit einmal nicht gegessen, es braucht etwas Langfristiges. Wenn man da langfristig in dem Bereich mitmachen kann, dass wäre einfach spitze, da würde ich sagen hat dann Versicherung einen ganz anderen Stellenwert.“*

Auch in Form von **3 Kurzfilmen** wurden Statements von Betrieben zur BGF am Betrieb eingefangen und werden als **Transferprodukte** zur Verfügung gestellt.

Das erste Video wurde im Rahmen der Betriebsakquise eingesetzt und soll einen Einblick in die Möglichkeiten von BGF am Familienbetrieb geben.

Im Rahmen der Ergebnisevaluation des Pilotprojektes wurden weitere 2 Videoclips (Transferprodukte) produziert, welche die Statements der Betriebsführer:innen, sowie in einem zweiten Cut, der Senior-Betriebsführer:innen beinhalten.

Die Videos sind unter folgenden Adressen online verfügbar:

- Imagevideo zur Betriebsakquise unter:  
<https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.850981&portal=svsportal>  
oder auf dem YouTube-Kanal des Fonds Gesundes Österreich unter  
<https://dory.goeg.at/s/8GpzwMzbpkwZBna>
- Evaluationsvideo „BGF im Familienbetrieb“ mit Betriebsführer:innen unter  
<https://dory.goeg.at/s/rL638sT9syppSy7>
- Evaluationsvideo „BGF im Familienbetrieb“ generationsübergreifend unter  
<https://dory.goeg.at/s/CmHCcdS6rRr4X4G>

## 5 LESSONS LEARNED

Im folgenden Kapitel soll nochmal speziell auf die Projekterfahrungen eingegangen werden. Tipps aus dem Projekt finden sich zu den einzelnen Themen auch unter Kapitel 1.2.

### 5.1 Akquise der Betriebe

Für die Akquise der Projektbetriebe hat sich insbesondere die **persönliche Ansprache** bewährt. Die **Mundpropaganda** erwies sich dabei als sehr erfolgreiches Werkzeug – vor allem über Funktionär:innen und Mitarbeiter:innen innerhalb des Trägers aber auch unter den Betriebsführer:innen selbst. Die persönliche Weiterempfehlung teilnehmender Familienbetriebe setzte einen sehr positiven „Schneeball-Effekt“ in Gang. Das **persönliche Erstgespräch** der Projektleitung mit den interessierten Betriebsführer:innen wurde von Projektbetrieben als sehr wertvoll beschrieben und konnte offene Fragen sowie Ziele- und Nicht-Ziele des Projektes klären und etwaige Unsicherheiten aus dem Weg räumen.

Inserate und regionale Informationstermine zeigten hingegen in Vorarlberg eine eher geringe Wirkung. Als überaus hilfreich erwies sich, als Ergänzung zur persönlichen Ansprache, der zu Projektbeginn erstellte **Kurzfilm** (siehe S. IV bzw. unter <https://dory.goeg.at/s/8GpzwMzbpkwZBna>). Dadurch konnte der ganzheitliche Ansatz von BGF-Projekten und das ganzheitliche Gesundheitsverständnis in der BGF aus der Perspektive einer Modellfamilie dargestellt und ansprechend vermittelt werden.

Geachtet werden sollte in diesem Zusammenhang auf gendersensible Abstimmung der Werbematerialien sowie auf den Einsatz geeigneter Testimonials. Hierbei war für uns die Definition der primären Zielgruppe äußerst wichtig. Mit der Unterstützung der Marketingexperten von IMPALA (<https://www.impalawolfmitbiss.com/>) legten wir die zu transportierenden Emotionen sowie die entsprechende Bildsprache und das Wording zielgruppenspezifisch fest. Ausgezeichnet wurde unser Bemühen 2019 mit dem Werbepreis TIROLISSIMO.

Die Themen Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind für die Betriebe ein wesentliches Argument für die Teilnahme, weshalb bereits im Zuge der Akquise der **Mehrwert bzw. Nutzen des Projektes** klar kommuniziert werden muss. Dies muss unbedingt



gendersensibel erfolgen, da für Männer ganz andere Argumente (auch in Wort und Bild) ausschlaggebend sein können wie für Frauen.

Auch die entsprechend transparente Kommunikation von Zielen und Nicht-Zielen im Projekt ist bereits in der Akquisephase wichtig. So können die Projektdurchführenden sowie auch die Betriebsführer:innen über eine Eignung des Betriebes für das Projekt beraten und in einen entsprechenden Dialog treten. Mögliche unrealistische Erwartungen an die Leistungen des Projektes können geklärt werden und mögliche potentielle Hinderungsgründe besprochen werden. Die Projektbetriebe schätzten die transparente Darstellung der Möglichkeiten im Projekt sowie auch der Nicht-Ziele sehr.

## 5.2 Gesunde Hofgespräche

### 5.2.1 Zeitpunkt

Die zeitliche Lagerung der gesunden Hofgespräche wurde zur Gänze an die Bedürfnisse und Bedarfe der Zielgruppe angepasst. Dies war hinsichtlich einer gemeinsamen Terminfindung für die gesamte Familie essentiell. Insbesondere die Jahreszeit war aufgrund der Arbeitsspitzen in der Landwirtschaft ein wesentlicher Faktor. Der gewünschte Zeitraum für die Hofgespräche lag überwiegend **zwischen November und Februar**. Die beiden idealsten Monate waren lt. Rückmeldung der Zielgruppe der Jänner und Februar.

Aufgrund der weltweiten Corona-Pandemie ab Frühjahr 2020 erfolgte beinahe die komplette Projektumsetzung mit den Familienbetrieben in der von wiederkehrenden Lock downs und Ausgangsbeschränkungen betroffenen Zeit.

Dies war sowohl für die Projektdurchführenden wie auch für die Betriebe sehr herausfordernd. Die arbeitsberuhigten Phasen im Jahr (während der kälteren Zeit) überschritten sich nämlich mit den pandemischen Peaks. Eine Maßnahnumsetzung vor Ort sowie die geplanten Vernetzungstreffen konnten in Präsenz erst in den letzten 9 Projektmonaten intensiviert stattfinden.

Nachfolgend stellt die Grafik die rückgemeldeten idealen Phasen für Betriebskontakte und Veranstaltungen im Jahresverlauf dar.

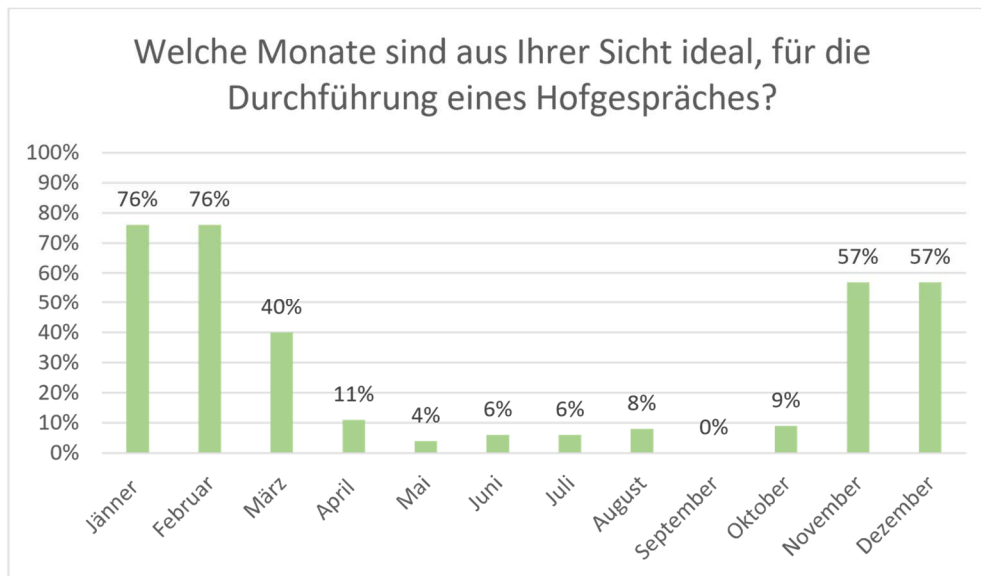


Abbildung 7: Gewünschter Zeitpunkt für die Hofgespräche

Quelle: eigene Darstellung

## 5.2.2 Gesprächsablauf und Rahmenbedingungen

Einzelgespräche mit den Betriebsführer:innen vor Projektstart konnten Vertrauen schaffen und wirkten förderlich hinsichtlich der Gesprächsatmosphäre für die folgenden Gespräche. Bereits vor Projektbeginn sollten die **Erwartungshaltungen** an das BGF-Projekt geklärt werden um diese mit den Projektzielen und Nicht-Zielen in Einklang zu bringen. Wir haben häufig Unsicherheiten im Hinblick auf die Frage „was kann das Projekt leisten und was nicht“ bemerkt, weshalb sich diese Klärung aus unserer Erfahrung unbedingt empfiehlt.

Im vorliegenden Projekt wurde die **Ist-Analyse** (Erhebung der Ressourcen und Belastungen) in einem **Einzelgespräch** mit dem Betriebsführenden bzw. in einem Gespräch mit dem Betriebsführer-Paar geführt. Die weiteren Familienmitglieder wurden mit einem **Gruppengespräch** bzgl. der Ist-Analyse betreut. Kinder ab 5 Jahren bekamen die Möglichkeit an der Analyse zu partizipieren. Hierfür wurden spezielle altersgerechte Techniken eingesetzt wie etwa „die Schatztruhe“ für die Erhebung der Ressourcen sowie die Wetterkarte mit Blitz und Gewitterwolken für die Erhebung der Belastungen und die Sonnenstrahlen symbolisierten die Ressourcen. Im nachfolgenden „Gesunden Hofgespräch“ wurden die Ergebnisse der Ist-Analyse im Familienplenum präsentiert und weiter bearbeitet.

Um eine positive Gesprächsatmosphäre zu unterstützen, sollte nach Möglichkeit ein **angenehmer und ruhiger Ort** für die „Gesunden Hofgespräche“ gefunden werden. Von Beginn an gilt es, ein gemeinsames **Verständnis für den breiten Gesundheitsbegriff** in der BGF zu schaffen und darauf basierend förderliche und hinderliche Faktoren für gesundes Arbeiten zu thematisieren.

Die **Sprache** der Prozessbegleitenden ist dabei stets an die Zielgruppe anzupassen und etwaige Fachspezifika sollten vermieden bzw. erklärt werden („Ressourcen“, „Rollout“, ...).

Im Zuge des Gespräches sollte es zu **keinen Störungen** kommen. Dies ist gemeinsam mit den **Kommunikationsregeln** für die GHGs eine enorm wichtige Information für die Familienmitglieder. Die Mobiltelefone sollten auf lautlos geschaltet sein und für die Termine sollte ausreichend Zeit eingeplant werden. Bewährt haben sich bei uns rund 2-2,5 Stunden. Auch eine kurze **Pause** sollte einkalkuliert werden um den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben dringende Telefonate zu erledigen und die entsprechenden regenerativen Maßnahmen zu setzen.

**Informationsblätter mit regionalen Beratungsstellen** zu den entsprechenden Themengebieten können für die Prozessbegleiter:innen sehr dienlich sein, um spontan auf individuelle Unterstützungsangebote in der jeweiligen Region zu verweisen.

Insgesamt entscheidend für das Gelingen der GHGs war ein **vertrauensvolles Verhältnis im GHG-Plenum** – auch zu den Prozessbegleiterinnen. Dies konnte erfreulicherweise auf jedem Betrieb realisiert werden und wurde auch durch die Kommunikationsregeln, welche bei jedem Termin gut sichtbar platziert waren, unterstützt. Das Feedback der teilnehmenden Betriebe zu den moderierten GHGs war erfreulicherweise unisono extrem positiv!

### **5.2.3 Empowerment als Schlüsselfaktor**

Im Zuge der GHGs sollten die teilnehmenden Betriebe sehr stark empowered und zur laufenden Reflexion bezüglich des Themas „gesundes Arbeiten am Betrieb“ befähigt werden. Hierfür wurden etwa die GHGs als Tool eingesetzt.

**Das GHG selbst stellt bereits eine gesundheitsförderliche Intervention dar**, da das Thema „Gesundheit am Familienbetrieb“ bzw. „gesundes Arbeiten“ im Normalfall

nicht strukturiert besprochen wird. Hierfür existiert in den meisten Fällen keine betriebsinterne Kultur in den Familienbetrieben.

Um auch in stressigen Zeiten wie etwa den saisonbedingten Arbeitsspitzen, die eingeführten gesundheitsförderlichen Maßnahmen fortzuführen, braucht es vielfach eine **Verankerung in der Betriebskultur**. Auch die soziale Akzeptanz und Unterstützung z.B. durch die Familie oder Vereinsstrukturen bzw. eine Vernetzung mit anderen Betriebskollegen, sichert die Nachhaltigkeit der gesetzten Maßnahmen.

#### **5.2.4 Dokumentation**

Es sollte von allen Prozessbegleiter:innen ein **einheitliches Dokumentationssystem** verwendet werden. Im Projekt gab es standardisierte Vorlagen für die Protokolle sowie Ziel- und Maßnahmenpläne.

Für die Dokumentation der Ressourcen und Belastungen sowie der Ziele und Maßnahmen vor Ort, haben sich insbesondere Flipcharts, Post-it und Moderationskärtchen bewährt. Sehr wichtig waren die Ansätze „**viel settingspezifisches Fingerspitzengefühl**“ sowie „**weniger ist mehr**“.

Um die Klientel nicht mit unnötigen Moderationstools zu verunsichern, wurde „**so wenig wie möglich – so viel wie nötig**“ davon eingesetzt. Auch zu berücksichtigen gilt es, dass die Zielgruppe es unter Umständen nicht gewohnt ist Ideen und Aussagen auf Moderationskärtchen schriftlich festzuhalten. Hier kann es Hemmungen hinsichtlich der Rechtschreibung oder der Leserlichkeit der Notizen am Kärtchen geben. Die Prozessbegleiterinnen übernahmen deshalb oftmals die Verschriftlichung.

Auch braucht es vielleicht oft Mut etwas vor dem Familienverband auszusprechen. Deswegen war im Projekt ein vertrauensvolles Verhältnis bei den GHGs für die Prozessbegleiterinnen enorm wichtig.

#### **5.2.5 Reminder am Vortag**

Ein **kurzer Anruf** am Tag vor dem Betriebskontakt gewährleistet, dass der Termin auch eingehalten werden kann bzw. bei hohem unerwartetem Arbeitspensum nicht untergeht. Auch etwaige Vorbereitungen von den Familienbetrieben können so noch

zeitnah getroffen werden. Dabei sollte idealerweise auch nochmal grob der zeitliche Ablauf bzw. die Dauer des Hofkontaktes wiederholt werden. Die Betriebe reagierten sehr dankbar auf solche kurzen Reminder.

### **5.2.6 Aufteilung der finalen Hofgespräche**

Im Pilotprojekt wurde das letzte Hofgespräch im Projektabschlussjahr, aufgrund der coronabedingten Laufzeitverlängerung, auf zwei kürzere Hofgespräche aufgeteilt. Sowohl die Familienbetriebe als auch die Prozessbegleiterinnen empfanden dies als äußerst positiv. Die zeitliche Dimension verkürzte sich somit auf 2 Stunden pro Termin – was sehr gut machbar war. Dafür konnte auch zum Projektabschluss im November bzw. Dezember noch ein persönlicher Kontakt mit dem Betrieb realisiert werden.

## **5.3 Maßnahmenumsetzung**

Im Projekt zeigte sich vielfach eine große Hürde für eine erfolgreiche Maßnahmenumsetzung in der Kontaktaufnahme der Betriebe mit entsprechenden Trainer:innen. Dies war vor allem während arbeitsintensiver Zeiten der Fall. Auf Wunsch der Projektbetriebe wurde daher zu folgendem Procedere übergegangen:

- bei der Ziele- und Maßnahmenplanung wurden speziell auch die entsprechenden Trainer:innen thematisiert und wenn möglich festgelegt – inkl. der benötigten Inhalte
- die entsprechenden Trainer:innen wurden von den Prozessbegleiterinnen kontaktiert und über die betriebsspezifischen Anforderungen und Bedürfnisse informiert. Auch Infos über das Vorgehen hinsichtlich Angebotslegung und Abrechnung wurden hier besprochen
- die **Trainer:innen meldeten sich bei den Betrieben** bzgl. der weiteren Infos und Terminkoordination

Diese Vorgehensweise verringerte die Hürde der Betriebe, in arbeitsintensiven Zeiten zusätzlich aktiv Trainer:innen akquirieren zu müssen und führte in weiterer Folge zu einer **stärkeren Adhärenz** der gemeinsam vereinbarten Maßnahmen.

Insbesondere bei hofübergreifenden fachlichen Inputs und Veranstaltungen haben sich die Teilnehmer:innen **verschriftlichte Workshop-Unterlagen** zum Nachlesen und Anwenden der Inhalte gewünscht.

Die Ziele- und Maßnahmenpläne wurden zudem nach jedem GHG per Mail an den Betrieb übermittelt.

## **5.4 Austauschtreffen der Prozessbegleitung**

Um ein einheitliches Vorgehen zu gewährleisten und eine entsprechend einheitlich hohe Prozessqualität halten zu können, ist vor allem in neuartigen Settings ein engmaschiger Austausch zwischen den Prozessbegleiter:innen äußerst empfehlenswert. Dabei sollten herausfordernde Settingspezifika angesprochen und beispielsweise auch der Erreichungsgrad der Projektziele gemeinsam reflektiert werden. Diese Vorgehensweisen hinsichtlich des „Bilder miteinander abgleichen“ hat sich sehr gut bewährt.

Grundsätzlich gilt es jedoch bereits zu Projektbeginn eine Einigkeit über die Wichtigkeit strategischer Eckpunkte zu generieren – wie etwa die Durchführung von physischen Vernetzungstreffen o.ä. Hierfür gilt es auch die entsprechend intendierten Ziele festzulegen und – sollte dies als sinnvoll erachtet werden – ein strukturiertes bzw. (teil-)standardisiertes Procedere für diese Punkte zu erarbeiten.

## **5.5 Betriebsübergreifende Vernetzungsveranstaltungen**

Der persönliche Austausch und die Vernetzung mit anderen Betrieben haben sich für die teilnehmenden Betriebe als enorm wichtig und positiv erwiesen. Insbesondere der Austausch über verschiedene Lösungsansätze sowie über die Erfahrungen mit unterschiedlichsten Maßnahmen war sehr wertvoll für die Betriebe. Wesentlich dabei

ist jedoch, dass das Vernetzungstreffen von Beginn an als positive Ressource und Chance zur Weiterentwicklung kommuniziert und interpretiert wird. Werden Treffen mit anderen teilnehmenden Betrieben als „Problemaustausch“ gesehen oder besteht die Sorge, dass vertrauliche Betriebsinterna nach außen gelangen, werden sich Betriebe aktiv gegen die Teilnahme an der Vernetzung entscheiden. Unsere Erfahrung dazu sind im Kapitel 1.2.6 beschrieben.

Auch betreffend der Rahmenbedingungen von Vernetzungsveranstaltungen, wie etwa der zeitlichen Lagerung, der Inhalte,... gilt es, wie auch bei der Maßnahmenumsetzungen, die entsprechenden Settingspezifika zu berücksichtigen – siehe 2.9.3.

## 5.6 Nachhaltigkeit

Im Zuge der Sicherung der Nachhaltigkeit wurden im vorliegenden Projekt unterschiedliche Maßnahmen gesetzt. Auch im Kapitel 1.2.7 wurden bereits Erfahrungen hierzu beschrieben.

### 5.6.1 BGF-Verantwortliche am Familienbetrieb

Vielfach wird in der BGF die Moderation von Gesundheitszirkeln auch betriebsintern, von geschulten Personen, übernommen. Hinsichtlich der Sicherung der Nachhaltigkeit war es auch im Projekt geplant, den Betrieben diese Möglichkeit zu bieten. Die Moderation der letzten beiden GHGs wäre dann, nach einer Schulung der entsprechenden betriebsinternen BGF-Person, z.B. im Tandem (mit Unterstützung der Prozessbegleiterin) durchgeführt worden. Diese Möglichkeit wurde aus mehreren Gründen nicht wahrgenommen.

Zum einen fehlten in der Corona-Pandemie vielfach die Ausbildungsmöglichkeiten für die interne Gesundheitszirkelmoderation bzw. wären nur online verfügbar gewesen.

Weiters gaben die teilnehmenden Betriebe an, sich mit einer **externen Moderation** wohler zu fühlen und bevorzugten diese Variante. Dies begründeten sie auf Nachfrage auch mit den **familiären Verflechtungen** im Arbeitssetting und den damit verbundenen, potentiellen Rollenkonflikten. Zudem stellte die **zeitliche Komponente**

für die Vor- und Nachbereitung der Moderation und die damit verbundenen Ressourcen eine Hürde dar. Der Hauptgrund war für die Betriebe jedoch der Wunsch sich mit der ganzen Familie **komplett auf den Prozess konzentrieren** zu können, ohne dass eine Person in die Moderationsrolle schlüpfen muss.

Sollte in Folgeprojekten bzw. in einer Ausrollung die betriebsinterne Übernahme der GHGs stärker intendiert sein, ist es unumgänglich ein großes Augenmerk auf die Ausbildungsschiene der zukünftigen BGF-Personen auf den Familienbetrieben zu legen. Es benötigt lt. Rückmeldung der Projektbetriebe eine große Sicherheit in der Moderation um die settingspezifischen Herausforderungen betriebsintern abdecken zu wollen/können.

Wichtig als Settingspezifikum zu berücksichtigen: unter Umständen eignen sich für das beschriebene Setting primär erfahrene externe Moderationen. Stehen herausfordernde Thematiken im Familienbetrieb auf der Agenda, kann sogar davon ausgegangen werden, dass eine externe Moderation zu bevorzugen ist und stark entlastend wirken kann.

Um die langfristig bestmögliche Verankerung der BGF am Familienbetrieb zu erzielen, sollten eine **Beteiligung aller am Betrieb lebenden Generationen** in den Prozess angestrebt werden. Dies wurde im vorliegenden Projekt von Beginn an umgesetzt und von den Betrieben als äußerst positiv rückgemeldet.

## **5.6.2      Expert:innenbeirat**

Der Expert:innenbeirat hat sich im Zuge des Projektes als enorm wertvolles Projektgremium erwiesen. Das Feedback und die Erfahrungswerte von trägerexternen sowie internen Expert:innen waren im gesamten Projektverlauf sehr wichtig und wesentlich. Wir bedanken uns ganz herzlich bei den Beiratsmitgliedern für ihr Engagement und ihre Unterstützung!



## 5.7 Evaluationsmethodik

Die Evaluation war aufgrund der Projektgröße extern zu beauftragen und wurde von der FH JOANNEUM, Bad Gleichenberg durchgeführt.

Für die Evaluation wurde ein Mixed-Method-Ansatz gewählt, in welchem sowohl qualitative als auch quantitative Erhebungsinstrumente eingesetzt wurden. So kam im vorliegenden Projekt eine schriftliche quantitative Fragebogenerhebung zum Einsatz, welche als Baseline- und Follow-up-Erhebung konzeptioniert war. Zudem wurden Telefoninterviews als qualitatives Erhebungsinstrument nach Projektabschluss eingesetzt. Der Evaluationsbericht ist online in der Projektdatenbank des FGÖ abrufbar (Tuttner et al., 2023).

### 5.7.1 Quantitative Evaluation

Die Konstruktion des in der Projektevaluation verwendeten Fragebogens orientierte sich an den Schwerpunktbereichen des IMPULS-Test1, welcher teilweise in klassischen BGF-Settings eingesetzt wird. Die Fragen wurden settingspezifisch angepasst.

In der Vorprojektphase wurde die Verwendung dieses adaptierten Fragebogens als sinnvoll erachtet. Durch den hohen Partizipationsgrad, der im Zuge der Projektumsetzung bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung erreicht werden konnte, war schlussendlich die entsprechende **Inhaltsvalidität nicht mehr gegeben**.

Trotz exzellenter Rücklaufquoten in beiden Durchgängen (quasi Vollerhebung) waren die Ergebnisse größtenteils nicht aussagekräftig. Dies war für uns eine enorm wichtige Lernerfahrung für weitere Projekte bzw. ein Rollout.

Die Gründe für die fehlende Inhaltsvalidität waren aus unserer Sicht primär zwei Komponenten geschuldet. Zum einen dem **hohen Partizipationsgrad** in der Projektumsetzung und zum anderen dem Settingspezifikum, dass sich niemand in der befragten Zielgruppe als Mitarbeiter:in sieht.

Durch den enorm hohen Partizipationsgrad, waren die im Projekt adressierten Themengebiete gänzlich auf die Bedürfnisse der Betriebe abgestimmt. Viele der im Fragebogen abgefragte Bereiche waren jedoch für die Betriebe nicht relevant und wurden deshalb nicht als Themen behandelt.

Weiters richtet sich der IMPULS-Test<sup>1</sup> mit seinen Fragenstellungen originär an Mitarbeiter:innen in Betrieben, was sich im Setting Familienbetrieb als unpassend erwies. Niemand fühlte sich als Mitarbeiter:in, weder die aktive Betriebsführer:innengeneration noch die Senior-Betriebsführer:innen.

Als **Lernerfahrung** nehmen wir mit, dass neuartige Settings in denen mit hohem Partizipationsgrad gearbeitet wird, eine sehr genaue Auswahl der quantitativen Instrumente benötigen. Um ein geeigneteres, quantitatives Tool zum Abbilden der Projektergebnisse zu finden, empfehlen wir z.B. die Abstimmung mit dem ÖNBGF. Die weitreichende Expertise des ÖNBGF kann hier entscheidende Hinweise für passgenaue Instrumente liefern.

### **5.7.2 Qualitative Evaluation**

Die qualitative Evaluation mittels Telefoninterviews konnte die Veränderungen und Effekte im durchgeführten Projekt sehr gut abbilden. Um eine möglichst hohe Aussagekraft der qualitativen Evaluation zu erlangen, wurden 12 Einzelinterviews mit zufällig ausgewählten Personen der 16 teilnehmenden Familienbetriebe durchgeführt. Die Erhebung fand im Dezember 2022 und Jänner 2023 statt. (Tuttner et al., 2023) Abgefragt wurden mittels Leitfaden folgende Bereiche:

- Erwartungen der Teilnehmer:innen an das Projekt
- Kommunikation und Unterstützung
- Angebote und Maßnahmen
- Gesunde Hofgespräche
- Zusammenarbeit und Austausch mit anderen Betrieben
- Stellenwert von Gesundheit
- Bedeutung und Praktikabilität von BGF am Bauernhof

Die Telefoninterviews waren enorm gehaltvoll und brachten viele Erkenntnisse für die Ausrollung und weitere Projektarbeiten.

Als große Lernerfahrung konnten wir mitnehmen, dass vor allem beim Betreten von settingspezifischem Neuland, der qualitativen Evaluation eine sehr wichtige Rolle zukommt und diese enorm erkenntnisreich sein kann. Im vorliegenden Projekt konnten damit die Projektergebnisse und –veränderungen auf den Betrieben ideal erhoben und dargestellt werden.

## 6 VERZEICHNISSE

### 6.1 Literaturverzeichnis

Altgeld, T. & Kolip, P. (2010). Konzepte und Strategien der Gesundheitsförderung. In: K. Hurrelmann, T. Klotz & J. Haisch (Hrsg.), Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung (3. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage), (S. 45-56). Hans Huber.

Altgeld, T. (2011). Gesundheitliche Chancengerechtigkeit. In BZgA (Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung). (Hrsg.), Leitbegriffe der Gesundheitsförderung: Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden in der Gesundheitsförderung (Neuausgabe), (S. 110-114). Verlag für Gesundheitsförderung.

Blümel, S. & Lehmann, F. (2015). Zielgruppen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren: BZgA – Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Verfügbar unter:  
<https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/zielgruppen-multiplikatorinnen-und-multiplikatoren/#:~:text=Multiplikatorinnen%20und%20Multiplikatoren%20k%C3%B6nnen%20wie,Innovatoren%E2%80%9C%20im%20Sinne%20der%20Erkl%C3%A4rungs%2D>

Brandes, S. & Stark, W. (2015). Empowerment: BZgA – Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Verfügbar unter:  
<https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/>

Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991). Policies and strategies to promote social equity in health. Stockholm: Institute for Future Studies. Verfügbar unter:  
<https://core.ac.uk/download/pdf/6472456.pdf>

FGÖ. (2005). Glossar. Verfügbar unter: <https://fgoe.org/glossar>

FGÖ. (2021). Grundprinzipien der Gesundheitsförderung. Verfügbar unter:  
[https://fgoe.org/qualitaetskriterien\\_grundprinzipien](https://fgoe.org/qualitaetskriterien_grundprinzipien)

FGÖ. (o. D.). Grafik der Gesundheitsdeterminanten. Fonds Gesundes Österreich nach Dahlgren, G., Whitehead, M. (1991) Verfügbar unter:  
<http://fgoe.org/glossar/gesundheitsdeterminanten>

FGÖ. (o. D.-a). Betriebliche Gesundheitsförderung. Verfügbar unter  
[https://fgoe.org/glossar/betriebliche\\_gesundheitsfoerderung](https://fgoe.org/glossar/betriebliche_gesundheitsfoerderung)

FGÖ. (o. D.-b). Partizipation. Verfügbar unter: <https://fgoe.org/glossar/partizipation>

FGÖ. (o. D.-c). Public Health Action Cycle. Verfügbar unter:  
[https://fgoe.org/glossar/public\\_health\\_action\\_cycle](https://fgoe.org/glossar/public_health_action_cycle)

Gollner, E., Szabo, B., Schnabel, F., Schnitzer, B., Thaller-Schneider, M. (2018).  
*Gesundheitsförderung konkret: Ein forschungsgelitetes Lehrbuch für die Praxis.*  
Verlag Holzhausen GmbH.

Gräser, S., Hartmann, T. & Sonntag, U. (2007). Der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschule als gestaltende und vernetzende Plattform für das Setting Hochschule. In A. Krämer, U. Sonntag, B. Steinke, S. Meier & C. Hildebrand (Hrsg.), *Gesundheitsförderung im Setting Hochschule. Wissenschaftliche Instrumente, Praxisbeispiele und Perspektiven* (S. 167-187). Juventa.

Grossmann, R. & Scala, K. (2001). *Gesundheit durch Projekte fördern: Ein Konzept zur Gesundheitsförderung durch Organisationsentwicklung und Projektmanagement* (3. Auflage). Juventa.

Halkow, A. & Engelmann, F. (2008). *Gesundheit durch soziale Systeme – welchen Beitrag leistet der Setting-Ansatz in der Gesundheitsförderung?* In E. Göpel (Hrsg.), *Systemische Gesundheitsförderung. Gesundheit gemeinsam gestalten.* (S. 77-102). Mabuse.

Hurrelmann, K., Richter, M. (2022). Determinanten der Gesundheit. BZgA – Determinanten der Gesundheit. Verfügbar unter: <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/determinanten-der-gesundheit/>

Köckler, H. & Alayli, A. (2022). Partnerschaften für Gesundheit. BZgA – Partnerschaften für Gesundheit. Verfügbar unter: <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/partnerschaften-fuer-gesundheit/>

Kolip, P., Ackermann, G., Ruckstuhl, B. & Studer, H. (2012). Gesundheitsförderung mit System. Huber.

Mitterbauer, E. (2007). Gesundheitsförderung als pädagogisches Konzept. (Dissertation, Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft der Universität Wien).

ÖNBGF. (o. D.-a). Die 15 Qualitätskriterien des Netzwerks BGF. Verfügbar unter: <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.772361&version=1669882023>

ÖNBGF. (o. D.-b). Gemeinsam! Für Gesundheit und Erfolg. S. 15. Verfügbar unter <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/load?contentid=10008.772795&version=1697731542>

ÖNBGF (o. D.-c) BGF-Charta. Verfügbar unter: <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/?contentid=10007.889460&portal=nbgfportal>

Seibold, C., Loss, J., Eichhorn, C. & Nagel, E. (2008). Partnerschaften und Strukturen in der gemeindenahen Gesundheitsförderung. Erlangen: Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit.

Tuttner, S., Dohr, S., Movia, M. & Hofer-Fischanger, K. (2023). FUTURE PROOF. Gesunder Familienbetrieb Bauernhof. Endbericht Evaluation. Verfügbar unter: <https://fgoe.org/projekt/gesunder-familienbetrieb-bauernhof>

Waller, H. (2006). Gesundheitswissenschaften: Eine Einführung in Grundlagen und Praxis (4. Neubearbeitete Auflage). Kohlhammer.

WHO. (1986). Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung. Verfügbar unter: [https://intranet.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/129532/Ottawa\\_Charter.pdf](https://intranet.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0004/129532/Ottawa_Charter.pdf)

## 6.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gesundheitsdeterminanten,.....	2
Abbildung 2: Stufen der Partizipation nach Wright, Block und Unger.....	5
Abbildung 3 Projektablauf.....	14
Abbildung 4: Anteil der umgesetzten Maßnahmen nach Interventionsbereichen ....	23
Abbildung 5: Umgesetzte Maßnahmen.....	25
Abbildung 6: Evaluationsergebnisse Telefoninterviews.....	31
Abbildung 7: Gewünschter Zeitpunkt für die Hofgespräche.....	41