



Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht an **Umsetzer/innen zukünftiger Projekte** und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.

Projektnummer	3056
Projekttitle	plan B-GF
Projektträger/in	plan B gem. GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	16.4.2019 –30.5.2021, 25 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle Mitarbeiter/innen
Erreichte Zielgruppengröße	Alle Mitarbeiter/innen
Zentrale Kooperationspartner/innen	FGÖ, ÖGK
Autoren/Autorinnen	Mag.a Gertrude Pirklbauer

Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	g.pirklbauer@planb-ooe.at
Weblink/Homepage	www.planb-ooe.at
Datum	28.10.2021

1. Kurzzusammenfassung

Die Ergebnisse der Evaluierung psychischer Belastungen gaben Anlass für Veränderungen. Das plan B-GF Projekt war in erster Linie für die Kernbelegschaft (Mitarbeiter/innen, die sich in den Standorten Leonding und Vöcklabruck aufhalten) gedacht. Pflegeeltern, Familienhelfer/innen, Adoptiveltern und sonstige Unterstützungskräfte waren vom Programm ausgenommen. Jenen kommen die verbesserten Strukturen und Verhaltensweisen indirekt zugute.

Das Projektteam setzte sich aus Vertreter/innen aller Bereiche zusammen und wurde vom jeweiligen Bereich durch offene Wahl gewählt.

Unsere Ziele die Mitarbeiter/innenzufriedenheit zu steigern, Impulse zu setzen für gesundes Verhalten, die Mitverantwortung und Beteiligung zu fördern, den Informationsfluss und die Kommunikation zu verbessern schlossen alle Mitarbeiter/innen ein, sodass alle davon nachhaltig profitieren können.

Die Laufzeit des Projekts war vom 16.4.2019 bis zum 31.5.2021. Es wurde in Kooperation mit der ÖGK durchgeführt. Gefördert wird es vom FGÖ, der ÖGK und dem Land Oö.

Beim Projektablauf orientierten wir uns am Idealverlauf des Netzwerks Gesundheit. Nach einer 1. Mitarbeiter/innenbefragung und Krankenstandsanalyse wurden in Zusammenarbeit mit unserer externen Beraterin drei Gesundheitszirkel und eine Führungskräftekonferenz abgehalten. Dabei identifizierten das Projektteam und die Beraterin die Belastungen und Ressourcen der Mitarbeiter/innen und der Führungskräfte und arbeiteten die dazugehörigen Lösungsvorschläge auf der Verhältnis- und Verhaltensebene aus. Bisher wurden 27 Maßnahmen umgesetzt, 9 konnten vor allem aufgrund der COVID-19 Pandemie noch nicht realisiert werden.

Wichtige Lernerfahrungen waren, dass bei einem derart großen bereichs- und standortübergreifenden Projekt die Kommunikation, die Einbindung der Führungskräfte gerade bei strategischen Themen, Partizipation und das Projektteam als Multiplikator/innen zu nutzen außerordentlich bedeutsam sind um Veränderungen sowohl auf der Verhältnis- als auch auf der Verhaltensebene zu erreichen.

2. Projektkonzept

Die zunehmenden Ansprüche der Mitarbeiter/innen, aber auch die zunehmenden Anforderungen an die Beschäftigten machen die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz unabdingbar. Noch viel entscheidender ist die Frage, wie Menschen mit unterschied-

lichem Einkommen, Geschlecht und Herkunft in die betriebliche Gesundheitsförderung eingebunden werden können. Das Ziel dieses Gesundheitsförderungsprogramms muss es sein, dass alle Mitarbeiter/innen eine faire Chance auf Gesundheit haben. Gesundheit wird überall da erzeugt, erhalten, strapaziert oder aber auch gefährdet, wo Menschen ihren Alltag verbringen, in all ihren Lebensbereichen, wie z.B. dem Arbeitsplatz. Mitarbeiter/innen sollten sich daher auch in diesem Setting bald ein Gesundheitsbewusstsein aneignen, nützliche Verhaltensdispositionen schaffen, um auf diesen Weise schon vorzeitig Risiken zu minimieren.

Die Ergebnisse der Evaluierung psychischer Belastungen gaben uns Anlass für Veränderungen. Wir wollten deshalb die aufgezeigten Belastungen als Chance sehen. Zeitgleich gab es bei plan B eine Menge positiver Entwicklungen, die uns die Zuversicht gaben, dass wir die aufgezeigten Belastungen bewältigen und zum Positiven wenden können. Wir beabsichtigten auch, den Blick zu weiten und durch diese Initiative Platz für neue Ideen und Lösungen im Sinne der Gesundheitsförderung zu schaffen. Mitarbeiter/innen wünschten sich insbesondere eine Verbesserung der Kommunikations- und Informationskultur und ein gesundheitsförderliches Umfeld am Arbeitsplatz.

Unsere Vision ist gesunde Arbeit in einer gesunden Organisation. Gesunde Organisationen fördern beides: Wohlbefinden und Produktivität ihrer Mitarbeiter/innen. Gesundheitsförderung und Prävention müssen als Führungsaufgabe wahrgenommen und unter Einbeziehung der Betroffenen umgesetzt werden.

Die Arbeitswelt und die Art, wie das Arbeitsleben in unserer Gesellschaft heutzutage organisiert sind, sind ein wesentlicher, vielleicht sogar der stärkste einzelne Bestimmungsfaktor für Gesundheit. Das gesundheitliche Befinden der Mitarbeiter/innen wird als Ergebnis des Zusammenwirkens von Gesundheitsgefährdungen und Gesundheitsressourcen am Arbeitsplatz betrachtet. Wie sich arbeitsbedingte Anforderungen bzw. Belastungen auf die Gesundheit auswirken, hängt somit von den vorhandenen Gesundheitsressourcen ab. Diese Ressourcen sind Mittel und Möglichkeiten, um den Anforderungen entgegenzuhalten – anspruchsvolle Arbeitsaufgaben können so zu einer adäquaten oder einer überfordernden Herausforderung werden. Wenn ein Missverhältnis zwischen den Belastungen und den Bewältigungsmöglichkeiten besteht – wenn die Anforderungen mangels adäquater Ressourcen nicht angemessen verarbeitet werden können – sind Befindlichkeitsstörungen und negative Gesundheitsfolgen zu erwarten. Maßnahmen im Rahmen von Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sollen Ressourcen verbessern, die Zufriedenheitswerte erhöhen, gesundheitsgefährdende Belastungen verringern oder Beschwerden reduzieren. Die Maßnahmen sehen jedoch – abhängig von der Ausgangssituation – in jedem Betrieb anders aus und werden mit den Mitarbeiter/innen gemeinsam entwickelt.

Im Rahmen der BGF geht es um Bedingungen und Möglichkeiten der Erhaltung sowie Wiederherstellung von Gesundheit im Unternehmen – dabei werden die Möglichkeiten und Chan-

cen der Gesundheitssicherung und Gesundheitsförderung in den Mittelpunkt gestellt. Dementsprechend zeigt sich BGF als ressourcenorientiert und wird aus einer salutogenetischen Perspektive gesehen. Gesundheitsförderliche Interventionen setzen neben der Belastungsreduktion vor allem bei einer Förderung der persönlichen und umfeldbezogenen Ressourcen an. „Was erhält den Menschen gesund?“ – das ist dabei die zentrale Fragestellung.

Die BGF kennt vier Zugänge zur Stärkung von Ressourcen und zur Reduktion von gesundheitsgefährdenden Belastungen:

- Aufbau von Ressourcen auf der Ebene des Unternehmens (z.B. durch Organisationsentwicklung und Aufbau von Unternehmenskultur)
- Reduktion von Belastungen auf der Ebene des Unternehmens
- Stärkung persönlicher Fähigkeiten und Ressourcen der Mitarbeiter/innen
- Reduktion von belastendem Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter/innen

Es ist schwierig ein betriebliches Gesundheitsförderungsprogramm so zu gestalten, dass es für alle Empfänger/innen gleichermaßen von Vorteil ist. Erfahrungsgemäß ist es nicht immer gewiss, dass getätigte BGF Programme tatsächlich alle Beteiligten gleichermaßen erreichen können, da Menschen unterschiedliche Anforderungen und Ansprüche an das Gesundheitssystem stellen. Nicht alle verfügen über dieselben Einstellungen zu Gesundheit bzw. haben unterschiedliche gesundheitsbezogene Verhaltensdispositionen und ein konträres Gesundheitsbewusstsein und sind daher nicht gleichermaßen sensibel für Gesundheitsförderungsinitiativen.

Wir stellten uns in diesem Zusammenhang folgende Fragen:

- Wo braucht es Veränderungen am individuellen Arbeitsplatz jeder/s einzelnen? Wie kann man die Arbeitsumgebung und den Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter/innen verbessern?
- Wie können Arbeitsabläufe und Prozesse belastungstechnisch optimiert werden?
- Was kann im Bereich Führung verbessert werden?
- Wer sollte mit wem besser kommunizieren? Wie können die Kontakte zwischen den Abteilungen verbessert werden (unternehmensinterne, abteilungsübergreifende Kommunikation)?
- Wie kann psychischen und körperlichen Belastungen vorgebeugt werden?

Im Fall von plan B war zu berücksichtigen, dass im Sozialbereich typischerweise mehr psychische als physische Belastungen vorherrschen, da es sich um Emotionsarbeit handelt.

Unser Projekt wandte sich in erster Linie an die Kernbelegschaft der plan B gem. GmbH, d.h. an Mitarbeiter/innen, die sich in den Standorten Leonding und Vöcklabruck aufhalten. Pflegeeltern, Familienhelfer/innen, Adoptiveltern und sonstige Unterstützungskräfte waren vom Programm ausgenommen. Jenen kommen die als Ziel ausgewiesenen verbesserte Strukturen

und Verhaltensweisen indirekt zugute. Die meisten Mitarbeiter/innen befinden sich hauptsächlich oder den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit am Standort.

Wir wollten mit dem BGF Programm „plan B-GF“ vor allem zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur beitragen, auch unsere Führungsprinzipien überdenken, im Sinne einer transparenteren Unternehmenskommunikation, die mehr Partizipation der Mitarbeiter/innen fördert und gleichzeitig fordert. Gerade die soziokratische Wahl des Projektteams und die bereichsübergreifende Dimension sollten die Beteiligung und die soziale Unterstützung über das eigene Team und den eigenen Unternehmensbereich hinaus unterstützen. Soziokratische Basisprinzipien fördern ungemein den Grad an Beteiligung und den Wunsch, mehr gemeinsam entscheiden und damit bewegen zu können. Das Projektteam setzte sich aus Vertreter/innen aller Bereiche zusammen. Die Nominierungen für das BGF Team erfolgte daher absichtlich nicht top-down, sondern die Teammitglieder wurden durch eine offene Wahl in ihren Bereichen gewählt. Somit wählte jeder Bereich selbst seine Vertretung, sodass das BGF Projekt einen partizipativen und basisdemokratischen Charakter erhielt.

Gleichzeitig sollten gesundheitsfördernde Verhaltensweisen der Beschäftigten gestärkt werden.

Zielgruppenorientierung

Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter/innen eines Betriebes als Zielgruppe der BGF zu sehen. Jedoch ist es wichtig, die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen zu berücksichtigen.

Auf diese Personengruppen und auf folgende Weise wurde im Besonderen Rücksicht genommen.

- Junge Erwachsene (19-30 Jahre) und Erwachsene (31-65 Jahre)
Durch die offene Wahl und die Zusammensetzung der Projektgruppe waren alle Mitarbeiter/innen und alle Fachbereiche im Projekt repräsentiert. Jedes Team wählte sich seine Vertretung selbst. Durch die Delegiertenfunktion der Projektgruppenmitglieder waren die Schwerpunktzielgruppen repräsentiert. Die Delegierten gingen nach den Steuerungsgruppensitzungen in ihre Teams zurück, um deren Meinungen einzuholen und von den wichtigsten Ergebnissen der Sitzungen zu berichten.
- Berücksichtigung des Standorts in Vöcklabruck
Als Auflage wurde festgelegt, dass aufgrund des kleineren Standorts in Vöcklabruck zumindest eine Person aus Vöcklabruck Teil des „plan B-GF Teams“ ist.
- Führungskräfte
In der Phase der Planung gab es eine eine halbtägige Gesundheitskonferenz speziell für Führungskräfte, in der Führungskräfte zum einen Input zum Thema „Gesundes Führen“ bekommen hatten, zum anderen aber auch selbst gemeinsam mit einer Beraterin Ressourcen, Belastungen und die dazugehörigen Lösungsvorschläge ausarbeiten konnten.

- Teilzeit-Mitarbeiter/innen
Bei der Termingestaltung wurde auf die Arbeitszeit Rücksicht genommen.
- Mitarbeiter/innen mit nicht-deutscher Muttersprache
Diese Mitarbeiter/innen wurden bei der Beantwortung der Fragebögen durch Dolmetscher und Angehörige unterstützt.

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

Das Belastungsspektrum zeigte sich überwiegend unauffällig – die Werte der plan B gem. GmbH befanden sich weitgehend um den Vergleichswert des Benchmarks. Deutliche Abweichungen konnten für das Ausmaß an geistiger und emotionaler Belastung sowie die prozessuale Zusammenarbeit festgestellt werden. Auch bei Störungen/Unterbrechungen und bei ungenauen Zielvorgaben und Zuständigkeiten (Orientierungsmängel) wurde ein leicht erhöhtes Belastungsempfinden geäußert.

Gruppenspezifische Besonderheiten waren hauptsächlich in Bezug auf die Abteilungszugehörigkeit erkennbar: Speziell bei den emotionalen Belastungen zeigten sich deutliche Unterschiede im wahrgenommenen Belastungsempfinden, was natürlich durch das konkrete Aufgabenfeld bestimmt ist.

Das Ressourcenspektrum war insgesamt betrachtet positiv ausgeprägt. Einige Ressourcen überstiegen die Benchmarks und es ließen sich wenige bedeutende Schwachstellen identifizieren. Die Mitarbeiter/innen empfanden ein hohes Maß an Zuversicht, über eigene Kompetenzen jedweden Herausforderungen in der Arbeit begegnen zu können, erlebten ihre Arbeit als sinnvoll und sinnstiftend, insbesondere Kolleg/innen, aber auch Führungskräfte wurden als Unterstützung wahrgenommen. Mitarbeiter/innen waren in der Lage, ihren Arbeitsalltag aktiv mitzugestalten. Geringfügig unter den Vergleichswerten lag man nur beim wahrgenommenen Bemühen des Unternehmens um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen und auch die Verbundenheit zum Unternehmen war ausbaufähig.

Die Arbeitszufriedenheit konnte zusammenfassend betrachtet positiv, aber sicherlich ausbaufähig beurteilt werden. Handlungsfelder ließen sich – ungeachtet dessen, wie schwierig Verbesserungen hier umsetzbar sind – vor allem auf organisatorischer/unternehmerischer Ebene (Information und Kommunikation, Organisation und Führung) und in geringerem Ausmaß bei den Aufstiegs- und Karriereöglichkeiten erkennen. Hier waren die geringsten Zufriedenheitswerte feststellbar, die Wichtigkeit für die Arbeitszufriedenheit war im Vergleich aber ebenfalls sehr gering ausgeprägt.

Aus der Mitarbeiter/innenbefragung ergaben sich nachfolgende Problemfelder.

- Die subjektive Beurteilung des Gesundheitszustandes und insbesondere der Arbeitsfähigkeit rangierte tendenziell im positiven Bereich – die plan B gem. GmbH verfügte

über eine leistungsfähige Belegschaft. Der Anteil von 24% an Mitarbeiter/innen, der unsicher war bzw. es für unwahrscheinlich hielt, die Tätigkeit auch in den nächsten fünf Jahren noch ausüben zu können, war jedenfalls bemerkenswert und sollte als Zielgruppe der betrieblichen Gesundheitsförderung ins Auge gefasst werden.

- Das Ernährungs- und Bewegungsverhalten war bereits gut ausgeprägt, wenngleich die Motivation der Belegschaft zur Lebensstiländerung vorhanden war. Es gab demnach einen evidenten und ausgeprägten Wunsch, sich gesünder zu ernähren und häufiger zu bewegen. Dies konnte als Auftrag dahingehend verstanden werden, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zu schaffen, die die Mitarbeiter/innen motivieren, diese Ziele auch zu realisieren.
- Das Thema Präsentismus war durchschnittlich ausgeprägt. Im ökonomischen Interesse des Unternehmens sollte dennoch dafür sensibilisiert werden, dass Präsentismus dem Unternehmen teurer kommt als die Inanspruchnahme von gerechtfertigtem Krankenstand. Wie zahlreiche Studien belegen, sind eine erhöhte Fehleranfälligkeit, das Risiko von schwerwiegenderen Folgeerkrankungen sowie die Ansteckung von anderen Personen die maßgeblichen Gründe dafür.
- Das Spektrum der erfassten körperlichen Beschwerden und deren Prävalenz gaben einen Auftrag im Bereich der Ergonomie. In Anbetracht der muskuloskelettalen Beschwerden der Mitarbeiter/innen sollten hier zeitnah Entlastungsmaßnahmen angedacht werden. Müdigkeit, Erschöpfung und Niedergeschlagenheit zeichneten zudem das Bild einer auch geistig und emotional fordernden Arbeit.

Aus den Gesundheitszirkeln zeigten sich nachstehende Handlungsfelder:

- Ressourcen: Sinnhaftigkeit, intrinsische Motivation, inhaltlich selbständiges/eigenständiges Arbeiten, fachlicher Austausch mit Kolleg/innen, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, sozialer Austausch
- Belastungen: Wertschätzung, Anerkennung, Kommunikationskultur/-struktur, psychische Belastungen der sozialen Arbeit, Themen der Sicherheit und des subjektiven Sicherheitsempfindens

Im Führungskräfte-Workshop kristallisierten sich diese Handlungsfelder heraus:

- Ressourcen: Bewusstsein für flexible Arbeitszeit stärken, Kollegialität insgesamt erhalten und verstärken, informellen Austausch fördern, Zusammenarbeit im Leitungsteam stärken
- Belastungen: Besprechungskultur und Besprechungsstruktur, Projektkultur, Fehlerkultur, Termindruck, Teamfindung im Leitungsteam, Ängste, mangelndes Vertrauen

Die BGF-Prinzipien wurden durch die Unternehmensleitung intensiv unterstützt und mit der Unterzeichnung der BGF-Charta sichtbar und offiziell. Unser Projekt lief entlang des Projektmanagementzyklus (Ist-Analyse, Partizipative Planung, Umsetzung, Evaluation), bzw. im Sinne des kybernetischen Dreiecks (Leiten, Führen, Messen) ab.

3. Projektdurchführung

In der Planung und Umsetzung des Projekts orientierten wir uns an folgenden, ebenfalls in der Luxemburger Deklaration festgelegten Prinzipien:

- Partizipation
Beteiligung der gesamten Belegschaft an der Entwicklung und Erhaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen
- Integration
Berücksichtigung der betrieblichen Gesundheitsförderung in allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen
- Projektmanagement
Systematische Durchführung aller Maßnahmen und Programme, wie Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse
- Ganzheitlichkeit
Berücksichtigung der Verhaltensebene als auch der Verhältnisebene, d.h. Maßnahmen, die einerseits am persönlichen Gesundheitsverhalten der/des Einzelnen ansetzen und andererseits gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen rund um den Arbeitsplatz

Das Programm „plan B-GF“ lief entsprechend des Österreichischen und Europäischen Netzwerks für BGF empfohlenen „BGF-Projektzyklus“ ab. Damit entsprach es dem internationalen State of the Art der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Projektphasen wichen nur zu Beginn vom Idealablauf ab, indem die Steuerungsgruppe sich erst in einem zweiten Schritt zusammenfand.

1. Ist-Analyse
2. Projektsteuerung + Partizipative Entwicklung
3. Zielplanung
4. Maßnahmenplanung (Zielverwirklichungsprozess)
5. Maßnahmenumsetzung, Implementierung
6. Erfolgskontrolle, -messung

Ist-Analyse

Mit diesen Methoden/Instrumenten wurden die Ausgangslage im Betrieb und die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen erhoben.

- Befragung der Mitarbeiter/innen
Zu Beginn des Projekts wurde die Ist-Situation bzw. Ausgangslage der plan B gem. GmbH mittels einer professionell durchgeführten Mitarbeiter/innenbefragung – als Teil der Diagnose im Rahmen einer ganzheitlichen Erfassung von Einflussgrößen auf die Gesundheit der Mitarbeiter/innen – erhoben, um Maßnahmen der BGF angemessen planen und durchführen zu können. Für diesen Zweck wurde der Kombi AG Österreich – Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit von 18.06.2019 – 02.07.2019 (Paper/Pencil) mit einer Teilnahmequote von 83% eingesetzt. Dieser Fragebogen erhob Bedingungen rund um Arbeit und Arbeitstätigkeit, Organisation und persönliche Ressourcen der Mitarbeiter/innen im Unternehmen, die die Gesundheit der gesamten Belegschaft positiv als auch negativ beeinflussen können. Gesundheitsförderliche als auch gesundheitsschädigende Merkmale der Arbeit, der Organisation und der Mitarbeiter/innen im Unternehmen sowie deren Gesundheitsverhalten wurden aufgezeigt. Gleichzeitig wurden Hinweise auf vorhandene Ressourcen und die gesundheitliche Situation der Mitarbeiter/innen gegeben.
- Workshop mit Mitarbeiter/innen
 - Steuerungsgruppensitzungen
Die Steuerungsgruppensitzungen wurden in halben oder ganzen Tagen gemeinsam mit dem Projektteam abgehalten, weil es uns wichtig war, strategische Entscheidungen, die das Projekt betrafen, gemeinsam zu beschließen und alle Unternehmensbereiche miteinzubeziehen.
 - Gesundheitszirkel
Die Gesundheitszirkel waren auf einem Delegiertenprinzip aufgebaut, sodass die Beraterin mit den Projektgruppenmitgliedern als Vertreter/innen die Belastungen und Ressourcen ihrer Bereiche und entsprechende Lösungsvorschläge sammelte.
- Gesundheitskonferenz für Führungskräfte
In der Planungsphase fand eine halbtägige Gesundheitskonferenz speziell für Führungskräfte statt, in der Führungskräfte zum einen Input zum Thema „Gesundes Führen“ bekommen hatten, zum anderen aber auch selbst gemeinsam mit einer Beraterin Ressourcen und Belastungen und entsprechende Lösungsvorschläge ausarbeiten konnten.
- Krankenstandsevaluierung
Analyse der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch die ÖGK (EvalKS: Beobachtungszeitraum: 2018)

- Begehung (Linz, Vöcklabruck) mit Kurzinterviews mit den anwesenden Mitarbeiter/innen
- Rückmeldungen an die Steuerungsgruppe bzw. Führungskräfte und Personalmanagement

Projektsteuerung + Partizipative Entwicklung

Die Steuerungsgruppe „Team plan B-GF“ bestand aus 12 Personen. Die Auswahl erfolgte durch Anwendung der offenen Wahl und einem Schlüssel der Fachabteilungen. Somit konnten größere Abteilungen zwei Leute entsenden und kleinere Abteilungen nur eine Person. Dadurch waren aus allen Unternehmensbereichen Delegierte basisdemokratisch gewählt und bildeten die Steuerungsgruppe.

Aufgaben der Steuerungsgruppe „plan B-GF“ inkl. Projektleitung

- strategische Ausrichtung und Steuerung des Projekts – Formulierung der Vision, der Mission und der Ziele
- Beschluss von Inhalten der Öffentlichkeitsarbeit (intern/extern)
- Formierung der Untergruppen nach Themengebieten
- Verantwortung für den Projektplan mit Projektphasen und die damit im Zusammenhang stehenden Beschlüsse
- Festlegung von Zeitplan und Kostenrahmen

Aufgaben der Untergruppen

- Finden einer eigenen Bezeichnung
- Festlegung von Zielen und Entscheidungsbereichen der Untergruppen
- Festlegung von Zeitplan und Kostenrahmen der Untergruppen
- Definition von Ressourcen und Messkriterien

Um die Mitarbeiter/innen an der Maßnahmenentwicklung zu beteiligen wurden folgende Aktivitäten gesetzt.

- Kick-off-Workshop für alle Mitarbeiter/innen
Im Zuge der jährlichen Betriebsversammlung wurde das BGF Programm vorgestellt. 61 Beschäftigte von 68 nahmen daran teil.
- Kick-off-Workshop für Führungskräfte
6 Mitarbeiter/innen des Leitungsteams wurden zu einem 2-stündigen Workshop eingeladen. Dieser wurde extern moderiert.

- Gesundheitszirkel
In 3 Gesundheitszirkeln identifizierte eine externe Beraterin gemeinsam mit dem Projektteam, bestehend aus 9 Mitarbeiter/innen, die gesundheitlichen Ressourcen und Belastungen. Zu den Belastungsthemen wurden entsprechende Lösungsvorschläge erarbeitet.
- Führungskräftekonferenz
In der Führungskräftekonferenz wurden die Belastungen und Ressourcen der Führungskräfte erhoben und Lösungsvorschläge erarbeitet (9 Führungskräfte).
- 3. Steuerungsgruppensitzung
Die Ergebnisse aus den Zirkeln und der Führungskräftekonferenz wurden in der dritten Steuerungsgruppensitzung (12 Teilnehmende) präsentiert und daraus Ideen und Vorschläge für Verbesserungen auf der Verhaltens- und Verhältnisebene ausgearbeitet.
- Kombi-AG Befragung
In einer Paper-Pencil Befragung wurden alle hausinternen Mitarbeiter/innen zu ihrer Gesundheit und ihrem Wohlbefinden befragt. Die Teilnahmequote lag bei 83%.

Zielplanung

Bei BGF-Programmen handelt es sich um einen partizipativen und bedarfsorientierten Prozess. Das bedeutet wiederum, dass wir die Schwerpunkte der gesundheitsfördernden Maßnahmen noch nicht endgültig antizipieren oder vorwegnehmen konnten. Die Untergruppen definierten selbst ihre Ziele, ihre Domänen, aber auch ihre Messkriterien.

Vieles sollte sich aus dem Prozess selbst entwickeln. Dennoch kristallisierten sich aus der Evaluierung einige Themenschwerpunkte heraus, die Anlass für Handlungsschwerpunkte gaben. Diese spiegelten sich auch in den vorläufigen Zielen wider:

- Stärkung der persönlichen und betrieblichen Ressourcen und Arbeitszufriedenheit durch Reduktion der erkannten psychischen Belastungen
- Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Optimierung infrastruktureller Rahmenbedingungen
- Förderung der Beteiligung, Kommunikation und Transparenz
- Stärkung der Unternehmenskultur

Maßnahmenplanung (Zielverwirklichungsprozess)

Die Ziele zur Maßnahmenbildung wurden im Zuge eines Zielverwirklichungsprozesses definiert. Im Prozess der Zielverwirklichung gab es drei Phasen: Input – Transformation – Output. Darin wurden Aktivitäten, Grundsatzbeschlüsse festgehalten und ebenfalls festgehalten, wer diese anleitet und tatsächlich ausführt.

(Projekt-)Struktur / Zuständigkeiten / Ansprechpersonen

Im Rahmen des BGF-Projektes wurden sowohl Strukturen aufgebaut (Projektleitung, Steuerungsgruppe, Projektteam) als auch bestehende Gruppen, Gremien oder Strukturen (Betriebsrat, Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson) genutzt.

Durch die offene Wahl und die Zusammensetzung des Projektteams waren alle Mitarbeiter/innen und alle Fachbereiche im Projekt repräsentiert. Jedes Team wählte sich seine Vertretung selbst. Als Auflage wurde festgelegt, dass aufgrund des kleineren Standorts in Vöcklabruck zumindest ein Mitglied aus Vöcklabruck Teil des „plan B-GF Teams“ ist.

Obwohl wir uns an die bewährte Projektstruktur mit einer Trennung von Projekt- und Steuerungsgruppe gehalten hatten, hielt die Steuerungsgruppe die Steuerungsgruppensitzungen gemeinsam mit dem Projektteam ab, weil es uns wichtig war, Entscheidungen, die das Projekt betreffen, gemeinsam zu beschließen und alle miteinzubeziehen.

Entscheidungen, die über das Projekt hinausgingen und die Verhältnisebene betrafen, wurden im Leitungsteam von plan B nochmals geprüft. Entscheidungen, die die Verhaltensebene betrafen, wurden in der Steuerungsgruppe gefällt.

Die ausgearbeiteten Maßnahmen, Pläne und Ziele auf der Verhaltensebene als auch die auf der Verhältnisebene fußten auf den Ressourcen und Belastungen der Mitarbeiter/innen und der Führungskräfte. Diese wurden in der Führungskräftekonferenz und in den drei Gesundheitszirkeln gemeinsam mit den Betroffenen erarbeitet. Damit waren alle Mitarbeiter/innen eingebunden und deren Bedürfnisse berücksichtigt.

Für die Umsetzung der Maßnahmen auf der Verhaltensebene löste sich eine Untergruppe aus dem Projektteam heraus. Für die Umsetzung von Zielen und Maßnahmen der Verhältnisebene waren diverse Mitarbeiter/innen des Projektteams und für die Umsetzung der Führungsthemen die Führungskräfte selbst und die BGF-Projektleitung zuständig.

4. Evaluationskonzept

Die Ist-Situation erhoben wir mittels einer professionell durchgeführten Mitarbeiter/innenbefragung durch das Institut für Gesundheitsförderung und Prävention GmbH, um Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung angemessen planen und durchführen zu können.

Für diesen Zweck wurde der Kombi AG Österreich – Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit eingesetzt. Insgesamt wurden 65 Fragebögen an die Befragungsteilnehmer/innen ausgegeben. An der Befragung beteiligten sich 54 Personen, wodurch eine gute Rücklaufquote bzw. Teilnahmequote von 83% erreicht werden konnte.

Der Kombi AG Österreich (Kombinationsfragebogen Arbeit und Gesundheit) wurde im Auftrag des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (HVB) für das Österreichische Netzwerk BGF (ÖNBGF) vom Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) und der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK) entwickelt.

Zielsetzung ist es, über die mittels Kombi AG erhobenen Daten gesundheitsförderliche und gesundheitsschädigende Merkmale der Arbeit, der Organisation und der Mitarbeiter/innen und deren Gesundheitsverhalten abzubilden, sowie Hinweise auf Ressourcen und die gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu erhalten.

Der Kombi AG setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Der erste Teil dient der Erfassung arbeitsbedingter psychischer Belastungen, der zweite Teil fokussiert auf salutogenetische Parameter der Arbeit, der Organisation und der Mitarbeiter/innen im Unternehmen, d.h. es wird nach den Bedingungen und protektiven Faktoren (Ressourcen) der Aufrechterhaltung und Wiederherstellung von Gesundheit gefragt. Beiden Teilen des Kombi AG liegen arbeits-, organisations- und gesundheitspsychologische Grundlagen sowie deren Wirkungsmodelle zugrunde.

Teil 1 des Kombi AG beinhaltet den Fragebogen OrgFit – ein Instrument zur Erfassung arbeitsbezogener Belastungen. Beim OrgFit handelt es sich um ein universelles und branchenungebundenes standardisiertes Erhebungsinstrument. Er dient zur Erfassung der arbeitsbedingten physischen und psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können.

Der OrgFit wurde unter Berücksichtigung der Novellierung des ASchG vom 01.01.2013 als Screening- bzw. Expertenverfahren entwickelt und erfasst mit 54 Fragen alle vier Dimensionen (Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation) inklusive aller Kategorien im Sinne des Leitfadens der Arbeitsinspektion. Als Teil des Kombi AG kommt der OrgFit zur Erfassung von psychischen Belastungen im Rahmen der BGF zum Einsatz.

Teil 2 des Kombi AG erhebt Bedingungen der Arbeitstätigkeit, der Organisation sowie des Individuums, die sich förderlich auf die Gesundheit der Mitarbeiter/innen auswirken können. Er enthält außerdem Items bzw. Fragen, mit denen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsfähigkeit, psychische und physische Beschwerden, Präsentismus, Gesundheit und Gesundheitsverhalten erfasst werden. Die Befragungsteilnehmer/innen haben zudem die Möglichkeit, offene Anmerkungen zum Projekt oder zu ihrer Arbeit vorzunehmen.

Dieser Teil des Kombi AG fokussiert auf die organisationalen (Arbeit, z.B. Bewertung meiner Arbeit, Tätigkeitsspielraum), die sozialen (Organisation, z.B. Führungskraft, Kolleg/innen) und

persönlichen Ressourcen (Individuum bzw. Mitarbeiter/innen des Unternehmens, z.B. Commitment, Life Domain Balance) sowie die daraus resultierenden positiven oder negativen Gesundheitsfolgen (z.B. Gesundheitszustand, Arbeitsfähigkeit).

Neben den Ergebnissen auf Ebene des Betriebes wurden die Subgruppen folgender Merkmale separat berücksichtigt:

- Geschlecht (Frauen, Männer)
- Alter (bis 24 Jahre, 25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre, 45 bis 54 Jahre, 55 Jahre und älter)
- Abteilungen

Die Überprüfung von Gruppenunterschieden erfolgte mittels parametrischer Verfahren auf einem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$ (signifikantes Ergebnis).

Der subjektive Gesundheitszustand, die Arbeitsfähigkeit sowie die Arbeitszufriedenheit wurden ebenfalls statistisch auf Gruppenunterschiede überprüft.

Der verwendete Benchmark sowie der kritische Maximalwert wurden über die Daten einer zufällig ausgewählten, bundesländer- und branchenübergreifenden Vergleichsstichprobe gebildet. Benchmark und kritischer Maximalwert sollen den österreichweit durchschnittlichen Arbeitsplatz in Bezug auf das Belastungserleben repräsentieren. Der aktuell verwendete Benchmark basierte auf den Daten von insgesamt 134 österreichweiten Unternehmen verschiedener Branchen und Unternehmensgrößen, die den Kombi AG seit 2015 im Rahmen von Befragungen zur Ist-Analyse in Projekten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt hatten.

Wesentliche Informationen für Änderungsbedarf lieferten auch

- Workshops mit Mitarbeiter/innen (Steuerungsgruppensitzungen und Gesundheitszirkel),
- Gesundheitskonferenz für Führungskräfte,
- Analyse der krankheitsbedingten Fehlzeiten durch die ÖGK,
- Begehung mit Kurzinterviews und die
- Rückmeldungen an die Steuerungsgruppe bzw. Führungskräfte und Personalmanagement.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Für die Beurteilung der Maßnahmen bedarf es zum Abschluss eines Projekts zur BGF – als Teil der Evaluation – einer weiteren Mitarbeiter/innenbefragung. Dadurch können Veränderungen bzw. Auswirkungen der bereits durchgeführten Maßnahmen im Rahmen des Projekts zur BGF angemessen sichtbar gemacht bzw. evaluiert werden.

Ziel der Evaluierung war es, Entwicklungen seit der letzten Erhebung im Jahr 2019 abzuschätzen. Deshalb wurde ein Bezug zwischen der vorangegangenen Befragung und den aktuellen Ergebnissen hergestellt. Auf diese Weise konnten Entwicklungslinien und Tendenzen aufgezeigt werden, die für den weiteren BGF-Prozess gleichermaßen berücksichtigt werden sollten. Der Fragebogen wurde an 67 Beschäftigte ausgegeben. Beteiligt haben sich 44 Personen (eine Onlinebefragung wurde abgeschlossen, ohne eine einzige Frage zu beantworten), wodurch eine gute Teilnahmequote von 66% erreicht werden konnte.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Sowohl der Gesundheitszustand (76% vergeben sieben oder mehr Punkte) als auch die Arbeitsfähigkeit hinsichtlich körperlicher (91% urteilen mit (sehr) gut) und geistiger (84% urteilen mit (sehr) gut) Anforderungen der Arbeit, werden von einem Großteil der Befragten positiv eingeschätzt.

Gruppenspezifische Unterschiede bei dieser Beurteilung lassen sich weder in Bezug auf das Geschlecht, zwischen den Altersgruppen oder den Abteilungen feststellen. Weiterhin glauben rund drei Viertel der Befragten (76%), dass ihre Arbeitsfähigkeit auch in fünf Jahren noch erhalten bleibt.

In Bezug auf das Phänomen Präsentismus (Mitarbeiter/innen gehen krank oder trotz gesundheitlicher Beschwerden zur Arbeit) zeigen sich bei der vorliegenden Befragung keine Auffälligkeiten mehr, die Werte sind insgesamt deutlich rückläufig, was für eine gute Sensibilisierung hinsichtlich der negativen Aspekte eines solchen Verhaltens spricht.

Zu den Gesundheitsbeschwerden, die vergleichsweise häufig (zumindest mehrmals pro Monat) auftreten, zählen insbesondere Müdigkeit (65%), Nacken- oder Schulterschmerzen (63%) sowie Rücken- oder Kreuzschmerzen (58%). Im Vergleich zur vorangehenden Befragung 2019 lässt sich feststellen, dass die Reihenfolge der am häufigsten vorkommenden Beschwerden unverändert geblieben ist und die meisten abgefragten Beschwerden aktuell auch etwas

häufiger auftreten. Die Anzahl jener betroffenen Mitarbeiter/innen, die diese Beschwerden ursächlich auf ihre Arbeitstätigkeit zurückführen, ist im Wesentlichen gleich bis leicht rückläufig.

Lebensstilfaktoren

Die Indikatoren des Gesundheitsverhaltens zeichnen nach wie vor ein durchschnittliches bis tendenziell positives Bild. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten (60%) ernährt sich nach eigenen Angaben regelmäßig gesund (vorangehende Befragung 2019: 70%). In etwa drei Viertel der befragten Mitarbeiter/innen (76%) und damit mehr als bei der vorangehenden Befragung 2019 (66%) geben darüber hinaus an, Möglichkeiten zur ausgewogenen Ernährung am Arbeitsplatz zu haben. Mehr als zwei Drittel der befragten Mitarbeiter/innen (72%) bewegen sich regelmäßig in empfohlenem Ausmaß (vorangehende Befragung 2019: 67%). In Hinblick auf den Tabakkonsum ist festzuhalten, dass aktuell weniger als ein Viertel der Befragten (22%) regelmäßig raucht (2019 waren es 16%). Etwas weniger als die Hälfte der verbliebenen Raucher/innen (40%) gibt an, damit aufhören zu wollen (vorangehende Befragung 2019: 25%). Beim Alkoholkonsum sind keine Auffälligkeiten festzustellen.

Belastungen

Insgesamt betrachtet zeigt sich, dass die Befragten ein sehr niedriges und stabiles Belastungsniveau aufweisen, da keine der vier Belastungsdimensionen ihren entsprechenden Benchmark überschreitet (wie auch bereits in der Vergleichsbefragung 2019). Im Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte ergeben sich keine signifikanten Unterschiede in der Bewertung der vier Dimensionen.

Auf Basis dieses aktuell tendenziell unterdurchschnittlichen Belastungsniveaus, gibt es nur mehr wenige Belastungen (Teilaspekte der übergeordneten Dimensionen), die einen höheren Wert als der Benchmark aufweisen:

- Geistige Belastung (M = 4,7; Benchmark: M = 4,3)
- Emotionale Belastung allgemein (M = 3,2; Benchmark: M = 2,8)
- Emotionale Belastung - Arbeit mit Kund/innen (M = 2,9; Benchmark: M = 2,4)
- Mangelnde Zusammenarbeit - quantitativ (M = 3,7; Benchmark: M = 2,7)
- Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend (M = 1,5; Benchmark: M = 1,4)
- Orientierungsmängel (M = 2,3; Benchmark: M = 2,2)
- Störungen und Unterbrechungen (M = 2,5; Benchmark: M = 2,3)
- Belastende Pausengestaltung (M = 2,1; Benchmark: M = 2,0)
- Belastende Arbeitsmenge (M = 2,2; Benchmark: M = 2,0)

Zudem lässt sich bei einigen Aspekten eine Veränderung der Belastungsintensität zwischen den beiden Befragungszeitpunkten feststellen. So fühlen sich die befragten Mitarbeiter/innen aktuell stärker dadurch belastet, dass viele Personen in ihrem Aufgabenbereich Mitsprache-

oder Entscheidungsrechte haben oder miteinbezogen werden müssen (Mangelnde Zusammenarbeit - quantitativ: $M = 3,7$; Vergleichsbefragung 2019: $M = 3,1$). Bei der Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen (Mangelnde Zusammenarbeit qualitativ – Kolleg/innen: $M = 0,8$; Vergleichsbefragung 2019: $1,4$) sowie bei den klimatischen Bedingungen ($M = 1,0$; Vergleichsbefragung 2019: $M = 2,5$) gibt es allerdings einen deutlichen Rückgang im Ausmaß der wahrgenommenen Belastungen.

Belastungen im Gruppenvergleich

Insgesamt betrachtet, ist das Antwortverhalten der befragten Männer und Frauen im Unternehmen sehr ähnlich, wobei eine recht große weibliche (84%) einer vergleichsweise kleineren männlichen (ca. 14%) Befragungsgruppe gegenübersteht. Tatsächlich lässt sich nur für die geistige Belastung ein signifikanter Unterschied feststellen, wobei die befragten Frauen stärkere Belastungen wahrnehmen als ihre Kollegen.

Zwischen den vier auswertbaren Altersgruppen („bis 24 Jahre“ kann wegen zu geringer Beteiligung nicht dargestellt werden) sind keine signifikanten Unterschiede feststellbar – das Antwortverhalten stimmt in allen Gruppen stark überein. Dennoch ist zu erkennen, dass ältere Mitarbeiter/innen („55 Jahre und älter“) in vielen Bereichen etwas stärkere Belastungen wahrnehmen als jüngere.

Zwischen den drei auswertbaren Abteilungen (die Befragungsergebnisse der Mitarbeiter/innen aus „Soziale Familien“ und dem „Leitungsteam“ sind nicht darstellbar) zeigen sich ebenfalls kaum auf eine Abteilung generalisierbare Unterschiede. Lediglich in der „Stationären Krisenbetreuung“ werden belastende Gefahren stärker wahrgenommen als in Personal & Service, Rechnungswesen und Fachakademie, aber auch Lärm dürfte in dieser Abteilung eine nicht unbedeutende Belastung darstellen.

Ressourcen

Die befragten Mitarbeiter/innen nehmen insgesamt betrachtet nach wie vor viele Ressourcen im Arbeitsalltag wahr. Aktuell wird sogar bei fünf Ressourcen der zugehörige Benchmarkwert überschritten:

- Bewertung meiner Arbeit ($M = 3,1$; Benchmark: $M = 3,0$)
- Mitgestaltungsmöglichkeiten ($M = 2,4$; Benchmark: $M = 2,3$)
- Kolleg/innen ($M = 3,5$; Benchmark: $M = 3,1$)
- Anerkennung und Gratifikation ($M = 2,9$; Benchmark: $M = 2,7$)
- Selbstwirksamkeit ($M = 3,2$; Benchmark: $M = 3,1$)

Auch alle weiteren Aspekte liegen sehr nahe an oder nur leicht unter dem jeweiligen Vergleichswert – es gibt somit weiterhin gute Ansatzpunkte für die Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen von BGF. Hinsichtlich des Vergleichs der beiden Befragungszeitpunkte werden aktuell die Kolleg/innen ($M = 3,5$; Vergleichsbefragung 2019: $M = 3,1$) sowie die Anerkennung und Gratifikation stärker wahrgenommen ($M = 2,9$; Vergleichsbefragung 2020: $M = 2,6$).

Ressourcen im Gruppenvergleich

Ähnlich zu den Belastungen ist auch bei den Ressourcen das Antwortverhalten zwischen den befragten Männern und Frauen recht ähnlich. Dennoch zeigt sich, dass Männer die Life Domain Balance signifikant stärker wahrnehmen als Frauen. Allerdings sind hier wiederum die Einschränkungen bei der Interpretierbarkeit der Ergebnisse aufgrund der ungleichen Gruppengröße zu beachten.

Zwischen den vier auswertbaren Altersgruppen („bis 24 Jahre“ kann wegen zu geringer Beteiligung nicht dargestellt werden) ist das Antwortverhalten analog zu den Belastungen wiederum sehr ähnlich ausgeprägt. Die Werte liegen für alle Altersgruppen eng am Benchmark. Dennoch ist zu erkennen, dass in der Gruppe der über 55-Jährigen die Ressourcen deutlich schwächer ausgeprägt sind, als bei den jüngeren Mitarbeiter/innen.

Bei den Ressourcen ist das Antwortverhalten der drei auswertbaren Abteilungen (die Befragungsergebnisse der Mitarbeiter/innen aus „Soziale Familien“ und dem „Leitungsteam“ sind nicht darstellbar) grundsätzlich sehr ähnlich. Es lassen sich keine signifikanten Unterschiede feststellen.

Arbeitszufriedenheit

Mehr als acht von zehn Befragten (84%) geben an, mit der Arbeit alles in allem (sehr) zufrieden zu sein. plan B liegt damit auf dem guten Niveau der vorhergehenden Befragung 2019, mit einer Zufriedenheit von 81 Prozent aller Befragten. Gründe für diese hohe Arbeitszufriedenheit sind hauptsächlich die Kolleg/innen (98%) sowie die Arbeitszeitregelung und die Art und der Inhalt der Arbeit (jeweils 93%). Die vergleichsweise niedrigsten Zufriedenheitswerte zeigen sich wie bereits in der Befragung 2019 bei den Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen (40%). Verbesserungspotenzial lässt sich vor allem dort ausmachen, wo die Zufriedenheit deutlich von der Wichtigkeit für die Arbeitszufriedenheit abweicht. Dies ist insbesondere bei der Information und Kommunikation, der Organisation und Führung sowie dem Betriebsklima der Fall. Bei den übrigen Themen stimmen diese Werte weitestgehend gut überein. Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Alter oder Abteilungszugehörigkeit der Befragten. Der Vergleich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten zeigt ebenfalls keine signifikanten Unterschiede.

Beurteilung des Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts

Rund die Hälfte der Befragten (53%) gibt an, sich aktiv am BGF-Projekt beteiligt zu haben. Positiv beurteilt werden insbesondere die Informationen zum Projekt sowie die Möglichkeiten zur direkten Beteiligung am Projekt. Die einzelnen Maßnahmen selbst werden tendenziell positiv beurteilt: Nach dem Schulnotensystem werden alle zwischen „Sehr gut“ und „Gut“ bewertet. Die Teilnahmequote ist bei den Maßnahmen „Wasserflasche für alle Mitarbeiter/innen“ und „BGF Newsletter“ am höchsten.

Mit der Umsetzung der Maßnahmen sind 53 Prozent (sehr) zufrieden und mit dem Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekt im Allgemeinen sind 49 Prozent (sehr) zufrieden.

Die Befragten erkennen durchaus positive Effekte des BGF-Projektes. Am häufigsten nehmen die Mitarbeiter/innen Auswirkungen auf ihre Arbeitszufriedenheit wahr (für 49% trifft dies (eher) zu) aber auch für das Betriebsklima, die Beziehung zwischen den Kolleg/innen und die körperliche, geistige und soziale Gesundheit (jeweils 42%) sind gute Werte feststellbar.

Veränderungen des konkreten Gesundheitsverhaltens werden in vergleichsweise geringem Ausmaß wahrgenommen. Rund ein Viertel der Befragten (23%) gibt zumindest an, sich jetzt (auch im Alltag) mehr zu bewegen und zwölf Prozent nehmen eine Verbesserung ihres Gesundheitsverhaltens wahr. Bei allen anderen Aspekten (Ernährung, Tabak-, Alkoholkonsum) hat sich aber weniger verändert.

Basierend auf dieser, im Großen und Ganzen positiven Wahrnehmung, sind fast drei Viertel der Meinung, dass Mitarbeiter/innen und das Unternehmen in gleichem Maße vom Projekt profitiert haben (70%) und knapp die Hälfte würde ein BGF-Projekt dieser Art weiterempfehlen (47%).

Stand der Zielerreichung

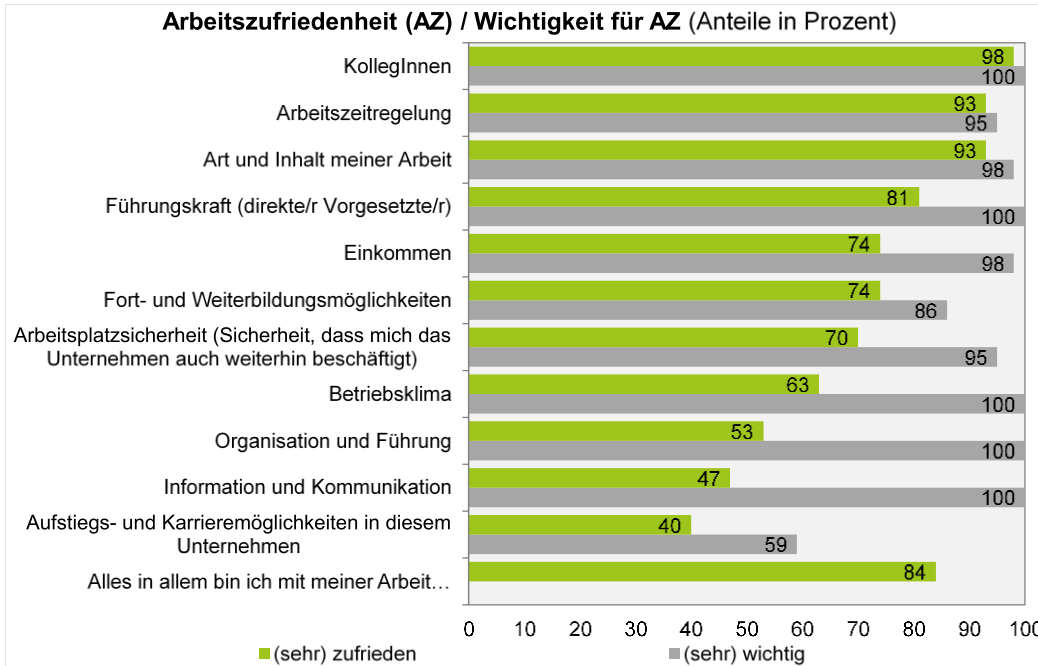
Ziel 1

Mitarbeiter/innenzufriedenheit steigern

Arbeitszufriedenheit

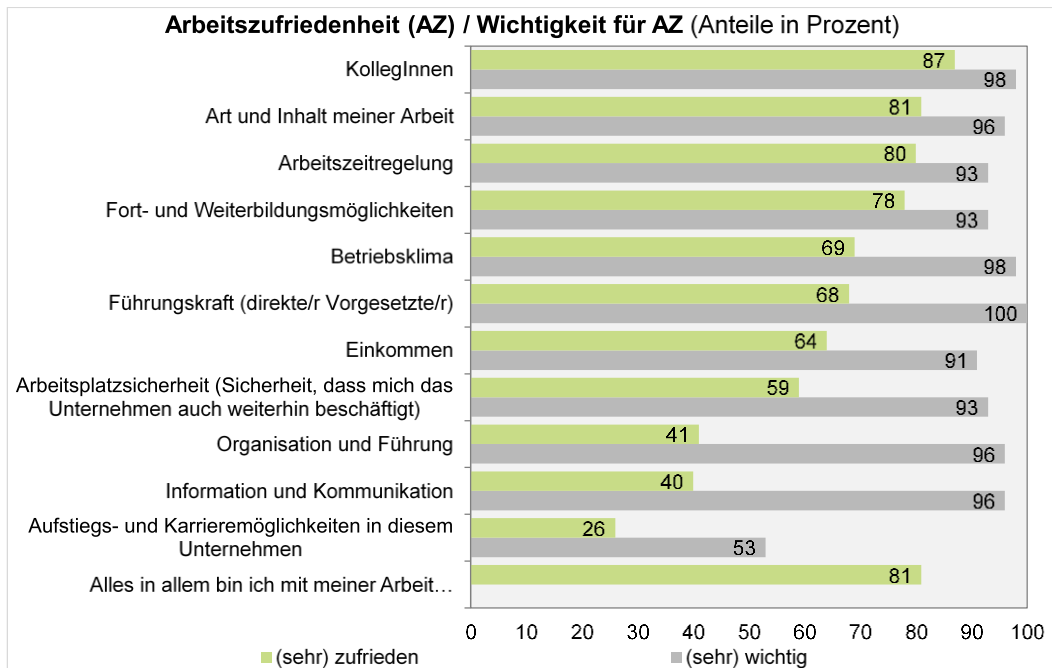
84% der Beschäftigten sind alles in allem (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit (Vergleichsbefragung: 81%). Der Aspekt „Kolleg/innen“ zeigt mit 98% den höchsten (Vergleichsbefragung 2019: Kolleg/innen 87%) Zufriedenheitswert.

Arbeitszufriedenheit (Folgebefragung)



Arbeitszufriedenheit (AZ): n = 42 bis 43 Personen (Folgebefragung 2021)
 Wichtigkeit für AZ: n = 41 bis 42 Personen (Folgebefragung 2021)

Arbeitszufriedenheit (Vergleichsbefragung)

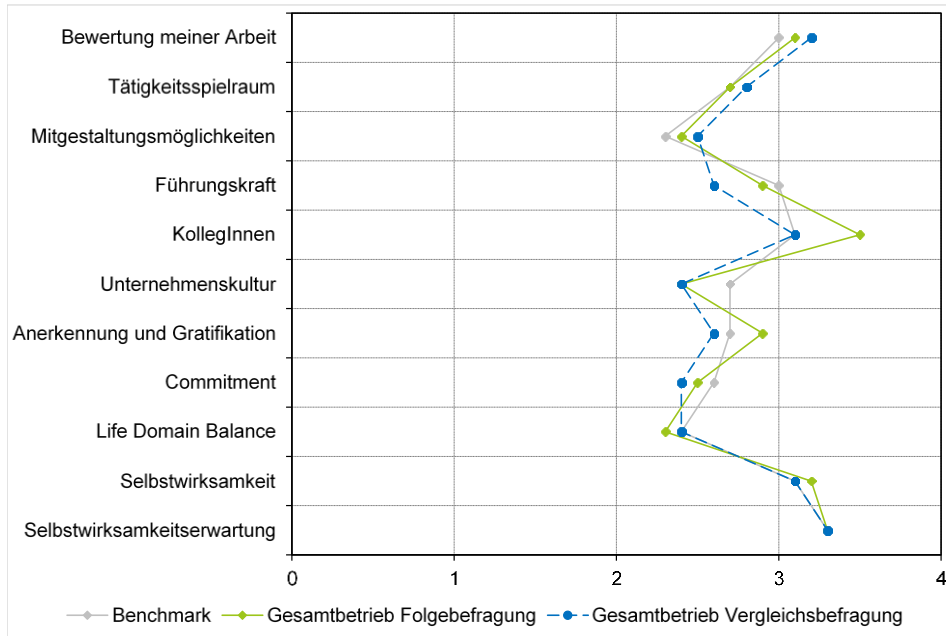


Arbeitszufriedenheit (AZ): n = 53 bis 54 Personen (Vergleichsbefragung 2019)
 Wichtigkeit für AZ: n = 53 bis 54 Personen (Vergleichsbefragung 2019)

Ressourcen

Die Bewertung der Ressourcen hat sich verbessert.

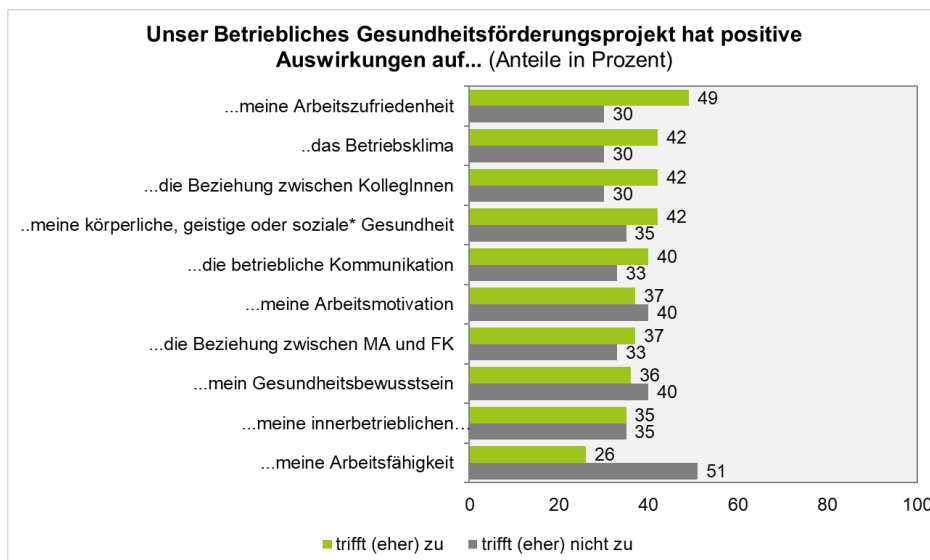
Ressourcen Gesamtbetrieb



Der Antwortbereich jeder Skala reicht von 0 (Minimum) bis 4 (Maximum).
Je höher der Wert auf einer Skala, desto häufiger wird eine positive Beurteilung abgegeben.

BGF-Projekt

Die Mitarbeiter/innen geben an, dass das BGF-Projekt am meisten positive Auswirkungen auf folgende Bereiche hat: Arbeitszufriedenheit (49%), Betriebsklima (42%), Beziehung zwischen Kolleg/innen (42%). 42% der Befragten geben an, dass sich durch das BGF-Projekt die Rahmenbedingungen im Unternehmen verbessert haben, um die körperliche, geistige oder soziale (= wechselseitige Beziehungen zwischen Arbeitskolleg/innen und Vorgesetzten) Gesundheit der Mitarbeiter/innen zu erhalten bzw. wiederherzustellen.



n = 42 bis 43 Personen

Ziel 2

Impulse setzen für gesundes Verhalten (Ernährung, Bewegung, Pause, ...)

86% der Mitarbeiter/innen nutzen die BGF-Wasserflasche, 57% den biologisch/regionalen Obst- und Gemüsekorb, 55% den Gesundheitsbonus für individuelle gesundheitsfördernde Maßnahmen, 50% den täglichen Besuch eines Bäckers, 40% der Mitarbeiter/innen kennen die Inputs für psychische Gesundheit, Ernährung, Bewegung, Entspannung, ... bzw. setzen sie um, 23% nahmen am Wings for Life World Run teil. Bei allen gilt n = 42 Personen.

Einige Maßnahmen (Tischtennisturnier, Wandertag, Betriebsausflug, Nordic Walking, Song Contest Revival, ...) konnten aufgrund der Coronasituation (noch) nicht durchgeführt werden. Präsentismus: Der Anteil der Mitarbeiter/innen, die in den letzten zwölf Monaten krank zur Arbeit gegangen sind, zur Genesung einer Krankheit Urlaub oder Zeitausgleich genommen haben, zur Genesung einer Krankheit bis zum Wochenende gewartet haben oder gegen den Rat der Ärztin/ des Arztes zur Arbeit gegangen sind, ist insgesamt signifikant gefallen.

Ernährung

Anteil* der MitarbeiterInnen, die...	Folgebefragung	Vergleichsbefragung
... gerne mehr Informationen zum Thema „gesunde Ernährung“ hätten	19%	44%

n = 42 Personen (Folgebefragung 2021)

n = 53 bis 54 Personen (Vergleichsbefragung 2019)

Präsentismus

Anteil der MitarbeiterInnen, die in den letzten zwölf Monaten ...	Folgebefragung	Vergleichsbefragung
... krank zur Arbeit gegangen sind	37%	63%
... zur Genesung einer Krankheit Urlaub oder Zeitausgleich genommen haben	19%	31%
... zur Genesung einer Krankheit bis zum Wochenende gewartet haben	33%	43%
... gegen den Rat der Ärztin/ des Arztes zur Arbeit gegangen sind	16%	17%

n = 43 Personen (Folgebefragung 2021)

n = 54 Personen (Vergleichsbefragung 2019)

Ziel 3

Mitverantwortung und Beteiligung fördern

Die Rücklaufquote der 2. Kombi AG Befragung liegt bei 64%. Erfahrungsgemäß ist bei BGF-Projekten eine Rücklaufquote von 60 bis 80 Prozent als zufriedenstellend zu werten. Diese Werte übersteigen die sonst in der Literatur beschriebenen Werte deutlich. Die hohen Beteiligungsquoten im Rahmen von BGF-Projekten sind auf die in der Regel im Vorfeld ergehende Information an die Belegschaft, auf persönliche Anschreiben der Mitarbeiter/innen, auf das Commitment der Geschäftsführung, auf die Einbindung der Mitarbeiter/innen und des Betriebsrates, etc. zurückzuführen.

Bekanntheit des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojekts

Anteil der MitarbeiterInnen, die das Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt kennen bzw. schon einmal davon gehört haben ...	
... ja, habe regelmäßig an Maßnahmen teilgenommen	30%
... ja, habe mindestens einmal an einer Maßnahme teilgenommen	23%
... ja, habe aber an keiner Maßnahme teilgenommen	42%
... nein , habe noch nie vom Projekt gehört	5%

n = 43 Personen

95% der Mitarbeiter/innen kennen das BGF-Projekt bzw. haben schon einmal davon gehört und weitere 66% nennen die BGF-Projektleiterin am häufigsten als Ansprechperson für Gesundheitsfragen.

Die Wasserflasche für alle Mitarbeiter/innen (86%), der BGF Newsletter (79%) und die stringente Besprechungskultur nach dem SEN-Modell (62%) wurden von den Mitarbeiter/innen am häufigsten in Anspruch genommen bzw. sind diesen am bekanntesten.

Eine „Ideenbox“ für Wünsche, Beschwerden, Anregungen befindet sich im Sozialraum und wird laufend beworben.

Halbjährlich findet eine Zukunftswerkstatt für alle Mitarbeiter/innen statt. Die Teilnahmequote steigert sich von 18% auf 28%.

Ziel 4

Informationsfluss und Kommunikation verbessern

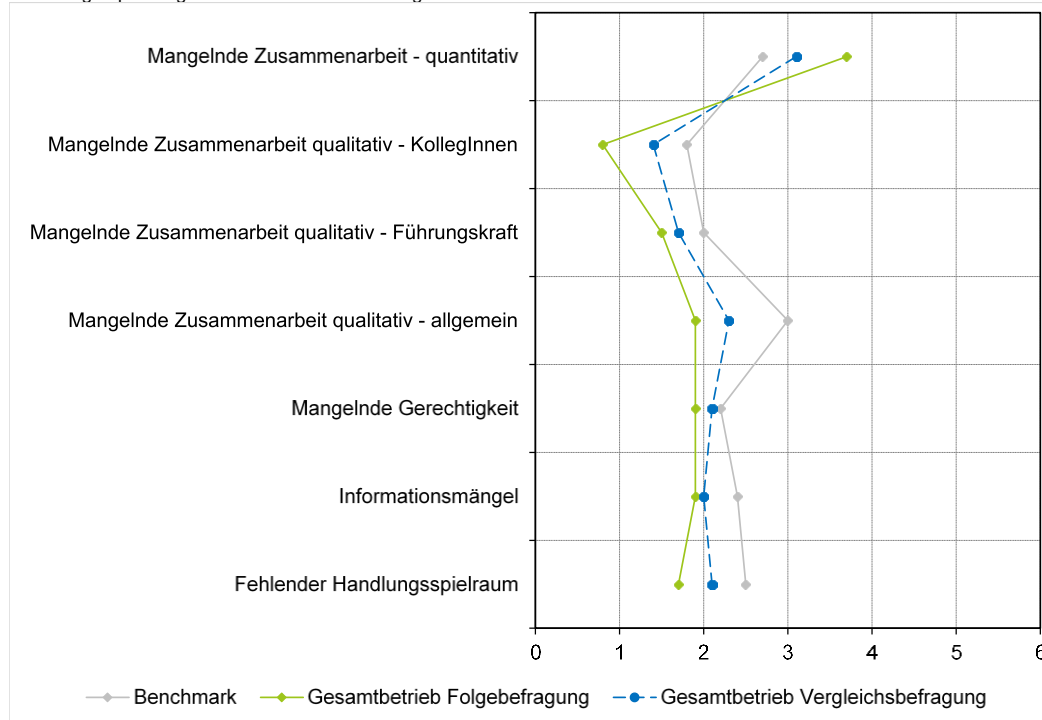
Die Bewertung des Sozial- und Organisationsklimas hat sich verbessert.

47% der Mitarbeiter/innen sind bei der Folgebefragung mit der Information und Kommunikation (sehr) zufrieden. Bei der Vergleichsbefragung waren (nur) 40% der Befragten (sehr) zufrieden.

Der Austausch zwischen den stationären Wohngruppen Mogli und change verbesserte sich. Es gibt ein Teammitglied, das sich um dieses Thema annimmt.

Eine Belastung im Rahmen des Sozial- und Organisationsklimas sind Informationsmängel. Hohe Werte weisen darauf hin, dass nicht alle nötigen Informationen für die Verrichtung der Arbeit, rechtzeitig und zugänglich, für die Beschäftigten vorhanden sind.

Belastungen plan B gem. GmbH - Sozial- und Organisationsklima



Ziel 5

BGF Gütesiegel erhalten

Der Antrag ist in Arbeit. Ende des Jahres erfahren wir, ob wir es erhalten.

Ziel 6

Von BGF zu nachhaltigem BGM

Zusammenfassend haben sich folgende zukünftige Handlungsfelder gezeigt.

Von einem guten Niveau ausgehend, lassen sich positive Veränderungen in vielen Themenbereichen feststellen. Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit sind auf hohem Niveau stabil. Die festgestellten Beschwerden haben leicht zugenommen, ihre Ursachen werden jedoch weniger häufig am Arbeitsplatz vermutet. Das Belastungsniveau ist weiterhin unterdurchschnittlich und hat sich in manchen Aspekten sogar noch weiter reduziert. Diese Ergebnisse sprechen für eine Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten.

Maßnahmen zum Gesundheitsverhalten

Das Ernährungs- und Bewegungsverhalten befindet sich aktuell auf einem zufriedenstellenden Niveau. Dennoch äußern die Mitarbeiter/innen den Wunsch, sich (noch) gesünder zu ernähren und (noch) häufiger zu bewegen. Insgesamt kann dies als Auftrag verstanden werden, die bereits durchgeführten und im Wesentlichen positiv beurteilten Maßnahmen fortzusetzen und noch gezieltere Angebote zu schaffen, um den Mitarbeiter/innen die Erreichung ihrer Ziele zu

ermöglichen. Speziell der Rückgang des Anteils an Personen, die sich regelmäßig abwechslungsreich und fettarm ernähren, bei gleichzeitig weiterhin hohem Wunsch nach besserer Ernährung, ist ein Hinweis auf gewünschte Verbesserungen.

Beim Thema Präsentismus zeigen sich Verbesserungen. Krank zur Arbeit gehen weniger Befragte und auch bei allen weiteren Indikatoren sind die Zahlen rückläufig. Es sollte versucht werden diese positive Entwicklung beizubehalten, um den negativen Aspekten eines solchen Verhaltens weiterhin vorzubeugen.

Bei den erfassten körperlichen Beschwerden bleiben die wesentlichen Schwerpunkte unverändert (Beschwerden im Oberkörper, Müdigkeit/Erschöpfung), was weiterhin für eine Fokussierung auf ergonomische Maßnahmen spricht. Allerdings werden die wahrgenommenen Beschwerden aktuell nicht mehr so häufig mit der Arbeitstätigkeit in Verbindung gebracht.

Die Ressourcen sind nach wie vor positiv ausgeprägt und liegen weitestgehend nahe um den Vergleichswert des Benchmarks oder sogar darüber. Das Unternehmen wird als guter Arbeitgeber wahrgenommen, der sich um das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter/innen sichtbar bemüht und die Arbeit wird sehr sinnvoll und sinnstiftend erlebt (Selbstwirksamkeit).

Deutlich geringere Werte lassen sich für die Mitgestaltungsmöglichkeiten (auf Unternehmensebene) feststellen und auch bei der Unternehmenskultur zeigen sich Verbesserungsmöglichkeiten.

Die Arbeitszufriedenheit ist, dem Gesamttrend der Befragung folgend, positiv ausgeprägt. Verbesserungsmöglichkeiten lassen sich speziell für die interne Informationsweitergabe und Kommunikationsstrukturen feststellen, zudem ist man bei der Organisation und Führung noch unzufrieden. Auch beim Betriebsklima wünschen sich die Mitarbeiter/innen weitere Verbesserungen.

BGM beruht auf diesen 3 Säulen:

Arbeits- und Gesundheitsschutz (AS)

- Es erfolgt ein laufender Abgleich mit Arbeitsmedizin und Sicherheitsfachkraft (zugekauft von AMD).
- Der Betriebsrat und die Sicherheitsvertrauenspersonen sind im BGM eingebunden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Derzeit liegen diese Agenden bei der Geschäftsführung. In Zukunft wird sie das Personalmanagement übernehmen.

- Auf den guten Erfahrungen mit Wiedereingliederungsteilzeit von Mitarbeiterinnen wird aufgebaut.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Folgende Prozesse und Maßnahmen werden nach Projektende weitergeführt und folgende Ressourcen stehen dafür zur Verfügung:

- Es gibt ein BGM-Budget.
- Das Projektteam bleibt bestehen und übernimmt die Aufgaben des BGM.
- Die Projektteammitglieder bleiben/werden Botschafter/innen des BGM und sind das Bindeglied zwischen Team, Teamleitung und BGM.
- Das Projektteam trifft sich vierteljährlich.
- Der BGM – Newsletter erscheint mindestens vierteljährlich.
- Die stringente Besprechungskultur nach dem SEN-Modell wird beibehalten und laufend evaluiert/verbessert.
- Rituale, um Erfolge zu feiern sind implementiert.
- Es gibt eine fixe Ansprechperson für BGM.
- Noch offene und neue Aktivitäten werden umgesetzt (gemeinsame Pausen, „Pausenraum“ im Freien, monatliche Pop up Stände wie Sonnentor, Eine Welt Laden, Biobauer, Büchertisch, ...).
- Der Standort Vöcklabruck wird besser eingebunden.
- In die jährlichen BSC – Befragungen werden auch BGM-Items integriert.
- BGM wird im Organigramm verankert (Vorstandsbeschluss noch offen).
- BGM wird im Zuge der derzeitigen Überarbeitung der Leitbilder (intern, extern, Führung) verankert.
- Das BGF-Gütesiegel ist auf der Homepage ersichtlich.
- BGM wird neuen Mitarbeiter/innen während des On-Boarding Prozesses vorgestellt.
- Der Wunsch und die hohe Bereitschaft zur Verhaltensänderung (gesündere Ernährung/mehr Bewegung) wird aufgegriffen.
- Die auffälligen Ergebnisse der 2. Kombi AG Befragung werden in einem partizipativen Prozess bearbeitet, z.B. Schaffung von (mehr) Mitgestaltungsmöglichkeiten (auf organisatorischer/unternehmerischer Ebene) und Verbesserung der Unternehmenskultur. Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf die Information und Kommunikation im Betrieb, Organisation und Führung und beim Betriebsklima werden gesucht und umgesetzt.
- Die Information und Kommunikation an alle Mitarbeiter/innen erfolgt mittels internem Newsletter, BGF-NL, E-Mail, Leitungen (fixer Besprechungspunkt in allen Teambesprechungen) und vor allem über die Projektteammitglieder.
- Neue Themen/Ideen/Wünsche, ... werden über die Projektteammitglieder, die Ideenbox oder direkt an die Projektleitung herangetragen.

- Die Themen Betriebsklima, Organisation und Führung sowie Information und Kommunikation sollen in einer Zukunftswerkstatt noch einmal bearbeitet werden. Im Vorfeld bearbeiten die Projektteammitglieder in ihren Teams mit den Leitungen diese und ähnliche Fragen:
Was braucht ihr noch?
Was können wir tun?
Was war und was hättet ihr gebraucht? ...
Dabei wird auch auf die Möglichkeit der Ideenbox hingewiesen, um Antworten dort zu deponieren.
- Seminare
Die Projektleitung fragt bei allen Mitarbeiter/innen 3-4 Themen ab (Selbstmanagement, Grenzen setzen, Pausengestaltung, ...) und organisiert mindestens 1 im Herbst.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Förderliche und hinderliche Faktoren

Durch die offene Wahl und die Delegiertenfunktion der Projektteammitglieder waren alle Teams und alle Zielgruppen repräsentiert. Die Delegierten gingen nach den Steuerungsgruppensitzungen in ihre Teams zurück, um von den wichtigsten Entscheidungen der Sitzungen zu berichten und wiederum deren Meinungen einzuholen. Dies hat wesentlich zum Projekterfolg beigetragen. Zusätzlich wurde das BGF-Projekt von Beginn an durch die Geschäftsleitung intensiv unterstützt. Weiters war die Einbindung einer externen Beraterung für den Projekterfolg wesentlich.

Herausfordernd war es, den teils sehr unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Standorte gerecht zu werden.

Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Es ist empfehlenswert, den Schwerpunkt auf das BGF-Projekt zu legen und darauf zu achten, dass parallel keine größeren Projekte stattfinden, damit das BGF-Projekt keine Belastung darstellt.

Wichtig sind gute Kontakte der Projektleitung zu den Mitarbeiter/innen und den Projektentscheidungsträger/innen sowie die Akzeptanz bei allen Beteiligten als Verbindungsglied zwischen den Gruppen. Ein weiterer Erfolgsfaktor für das Projekt ist die ehestmögliche Einbindung der Führungskräfte und des Betriebsrats. Generell ist es wichtig, Zuständigkeiten bereits von Anfang an klar zu definieren, auf mehrere Personen im Projektteam zu verteilen und das Projektteam als Multiplikator/innen zu nutzen. Während des gesamten Projektverlaufs ist auf eine durchgängige Kommunikation über mehre Kanäle zu achten.

Eine externe Beratung gibt die Möglichkeit, von vorangegangenen Projekterfahrungen zu profitieren und zusätzlich einen externen Blick auf interne Themen zu werfen.

Anhang

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

- BGF Newsletter 1.21
- BGF Newsletter 2.21
- Gesundheitsbericht plan BGF 1.21

Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes

- Projektablaufplan
- Projektrollenplan
- Kombi AG Österreich, 2. Mitarbeiter/innenbefragung
- EvalKS – Analyse der krankheitsbedingten Fehlzeiten
- BGF-Gütesiegelantrag

Hinweis:

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