

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	4043
Projekttitel	F4f – Fit for Future
Projektträger/in	AufBauWerk – Unternehmen für junge Menschen
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	1.10.13–30.9.15
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle Beschäftigten im Unternehmen
Erreichte Zielgruppengröße	102
Zentrale Kooperationspartner/innen	TGKK
Autoren/Autorinnen	Mag. Markus Schönherr
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	j.aigner@aufbauwerk.com m.schoenherr@aufbauwerk.com
Weblink/Homepage	www.aufbauwerk.com
Datum	9.11.2015

1. Kurzzusammenfassung

Projektbeschreibung

Als Ausgangslage für das Projekt „Fit4Future“ diente ein Workshop zum Thema Productive Ageing, der sowohl das Interesse der Mitarbeiter_innen als auch das der Geschäftsführung am Thema weckte. Grundsätzliches Ziel des Projektes war es, die Gesundheit der Mitarbeiter_innen im Unternehmen grundsätzlich zu stärken, dh. die Krankenstandstage, die sich allerdings in einem durchschnittlichen Bereich bewegten, im AufBauWerk zu reduzieren. Zusätzlich setzte sich das Projektteam als Ziel, ein Karenzmanagement zu entwickeln, das Mitarbeiter_innen, die sich in Karzen befinden, beim Wiedereinstieg unterstützen sollte.

Das Projekt wurde vom 1. Oktober 2013 bis 30. September 2015 durchgeführt und von der Tiroler Gebietskrankenkasse (Cathrin Költringer) begleitet. Als zusätzlichen Partner konnte das AufBauWerk die Unternehmensberatung P+K gewinnen, die die Onlinebefragung der Mitarbeiter_innen zur betrieblichen Gesundheitsförderung realisierte.

Der Prozessablauf lag einem KVP-Zyklus zugrunde, dh. nach jedem Meilenstein wurde der Prozessablauf evaluiert und adaptiert. Als grundsätzliche Methode zur Erhebung von möglichen Problemfeldern und Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen waren regelmäßig stattfindende Gesundheitszirkel geplant, die sich aus Mitarbeiter_innen aus allen Standorten und diversen Führungsebenen zusammensetzen sollten.

Als Projektstart war eine Onlineumfrage zur arbeitsbedingten Belastung und ihre Ausprägungen anhand von verschiedenen Einflüssen der Arbeitssituation geplant, um die (Un)zufriedenheit der Mitarbeiter_innen die BGF im Unternehmen betreffend quantitativ zu erfassen. Diese Onlineumfrage sollte gegen Ende des Projektes wiederholt werden, um Auswirkungen des Projektes zu erheben.

Ergebnisse/Lernerfahrungen/Empfehlungen

Vor allem die Methode der Gesundheitszirkel erwies sich als sehr erfolgreich, weil durch die Beteiligung von Mitarbeiter_innen aller Standorte (Telfs, Innsbruck, Volders, Bad Häring, Nikolsdorf) unterstützt durch betriebsinterne Kommunikation großes Interesse an dem Projekt Fit4Future geweckt wurde. Bereits die Onlineumfrage am Beginn des Projekts zeigte mit einer Beteiligung von 72 Prozent, das Interesse der Mitarbeiter_innen.

Fit4Future war für das AufBauWerk ein voller Erfolg und hat erheblich zur Verbesserung der BGF im Unternehmen beigetragen.

2. Projektkonzept

Auslösendes Moment für das Projekt waren betriebsinterne Workshops zum Thema „Productive Ageing“, die das Interesse im Unternehmen zu BGF geweckt haben. Durch Unterstützung der Tiroler Gebietskrankenkasse wurde auf Projektträger FGÖ hingewiesen und Fit4Future geplant. Da Fit4Future erstmals das Thema BGF im AufBauWerk intensiver thematisiert hat, wurde auf eine allgemeine Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter_innen im Arbeitskontext abgezielt. Nach Erfassung zur gesundheitlichen Zufriedenheit im AufBauWerk durch eine Onlineumfrage wurde in folgende Faktoren gegliedert:

- Umgebungsbedingungen: Expositionen, Ergonomie
- Aufgaben und Abläufe: Vielseitigkeit, Vollständigkeit, Gestaltungsspielraum
- Arbeitsanforderungen: Quantitative und qualitative Arbeitsanforderungen
- Soziales Umfeld: Kommunikation Rückhalt
- Perspektiven und Beteiligung

Als Zielgruppe wurden alle Mitarbeiter_innen im AufBauWerk definiert, für Wiedereinsteiger_innen sollte ein eigenes Karenzmanagement entwickelt werden. Im Projektverlauf wurde allerdings erkannt, dass aufgrund der kleinen Zielgruppe der karenzierten Mitarbeiter_innen ein eigenes Projekt im Anschluss an das allgemein gehaltene Projekt Fit4Future notwendig sein wird.

Das Lernen aus anderen Projekten erfolgte vor allem durch die Projektbegleitung durch das Team BGF der TGKK, das über fundiertes Wissen über den Ablauf von BGF-Projekten in anderen Betrieben und unterschiedlichen Branchen verweisen kann. Das AufBauWerk nutzte im Projektzeitraum auch zahlreiche Veranstaltungen (BGF-Netzwerktreffen, BGF-Enquete), um sich mit anderen Betrieben zum Thema zu vernetzen.

Als grundsätzliches Ziel wurde die allgemeine Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter_innen im AufBauWerk definiert; Messgröße dazu sind/waren die Krankenstandstage der Angestellten. Durch die Einbindung von Führungskräften in das Projekt sollte die Grundlage für eine nachhaltige Implementierung von BGF-Programmen im Unternehmen gewährleistet werden.

3. Projektdurchführung

Aktivitäten/Methoden

Die grundsätzliche Zielvorgabe wurde im Laufe des Projektes durch folgende Ziele ergänzt bzw. aufgeschlüsselt:

- BGF ist nach Ablauf Teil der Unternehmensstrategie und in der BSC abgebildet
- Die bereinigte Krankenstandsquote ist mit Projektablauf zurückgegangen
- Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter_innen hat sich erhöht
- Leitende Mitarbeiter_innen werden zum Thema BGF geschult
- Entwicklung von Messgrößen

Nach Erhebung des Status Quo durch eine Online-Umfrage (sh. Beilagen IMPULS-TestI2 Teil 1) wurden in sechs Gesundheitszirkeln bis Juni 2014 Maßnahmen entwickelt, die die BGF im AufBauWerk unterstützen sollten.

Die Gesundheitszirkel setzten sich zusammen aus jeweils einem_r Vertreter_in der Standorte Telfs, Innsbruck, Volders, Bad Häring, Nikolsdorf sowie der Geschäftsführung und Projektleitung.

Die Projektphase Juni 2014 bis Projektende wurde vor allem der Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen gewidmet, die durch weitere Gesundheitszirkel evaluiert wurden. (sh. Beilage maßnahmen_aufbauwerk.pdf)

Projektstruktur/-rollen:

fit4future - Projektrollen



Vernetzung/Kooperationen:

Die Zusammenarbeit mit der TGKK erwies sich als sehr konstruktiv und effektiv. Vor allem durch Veranstaltungen, die von der TGKK durchgeführt wurden, konnte das AufbauWerk sich auch mit branchenfremden Unternehmen vernetzen und Erfahrungen auf informeller Ebene austauschen. Branchenintern stellen die Bemühungen des AufbauWerks ein Novum dar: das AufbauWerk – Unternehmen für junge Menschen hat als erster sozialpädagogischer Betrieb in Tirol einen Antrag auf die Verleihung des BGF-Gütesiegels gestellt.

Anpassungen des Projektes:

Die geplante SALSA-Befragung mit der OÖGKK konnte aufgrund terminlicher Schwierigkeiten seitens der OÖGKK nicht durchgeführt werden. Diese wurde durch die Onlineumfrage IMPULS-TestI2 durch die P+K Unternehmensberatung GmbH ersetzt.

Die geplante Entwicklung eines Karenzmanagements für Wiedereinsteiger_innen wurde einerseits durch die Quantität anderer Maßnahmen, andererseits durch die sehr kleine Zielgruppe auf ein Folgeprojekt verschoben.

4. Evaluationskonzept

Selbstevaluation

Der gesamte Prozessverlauf wurde durch eine Evaluation der Mitglieder des Gesundheitszirkels begleitet. Durch die intensive interne Kommunikation zum Projekt über

diverse Kanäle (Newsletter, Facebook, etc.) dienten die Teilnehmer_innen in den Gesundheitszirkeln (aus allen fünf Standorten) auch als Ansprechpartner für Mitarbeiter_innen und konnten so Anregungen und Verbesserungsvorschläge an die Projektleitung weiterkommunizieren.

Sämtliche Fortbildungen, die im Rahmen des Projektes besucht wurden, wurden mittels der internen Wissensdatenbank evaluiert.

Aufgrund der zahlreichen Rückmeldungen und der regelmäßig stattfindenden Gesundheitszirkel konnte das Projekt immer wieder adaptiert und vor allem die ausgearbeiteten Maßnahmen flexibel gestaltet werden.

Externe Evaluation

Die abschließende Onlinebefragung (sh. Beilagen IMPULS-Test12 Teil 2) zeigte die Zufriedenheit der Mitarbeiter_innen mit dem Ablauf des Projektes und trotz der Abnahme der Beteiligung an der Umfrage, die auf eine Gewöhnung auf gesundheitliche Fragen zurückzuführen ist, ist eine leichte Verbesserung in allen Bereichen abzulesen. Anzumerken ist, dass die Ausgangswerte der ersten Befragung im Vergleich zu anderen Unternehmen bereits in einem überdurchschnittlichen Bereich lagen.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Folgende Projektziele wurden erreicht:

- BGF ist nach Ablauf Teil der Unternehmensstrategie und in der BSC abgebildet
- Die bereinigte Krankenstandsquote ist mit Projektablauf zurückgegangen
- Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter_innen hat sich erhöht
- Leitende Mitarbeiter_innen werden zum Thema BGF geschult
- Entwicklung von Messgrößen
-

Folgende Projektziele wurden nicht erreicht:

- Implementierung eines Karenzmanagements

Zusätzlich wurde das Thema BGF ein Teil der Unternehmenskultur des AufBauWerks und ist als Teil des Mitarbeiter_innengesprächs implementiert. Für die Nachhaltigkeit des Projektes Fit4Future sorgen Gesundheitszirkel, die in Zukunft jährlich durchgeführt werden und die Ergebnisse des Zirkels an das Leiter_innen-Team weiterkommunizieren. Somit sind Themen der BGF ein fixer Bestandteil der Jahresplanung des AufBauWerks.

Neben einer in Zukunft im Zweijahresrhythmus stattfindenden Onlineumfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeiter_innen die BGF betreffend (Impuls Test 2) wurde ein ABS-Fragebogen zur Evaluierung psychischer Belastung implementiert.

Da ein Querschnitt der Zielgruppe (alle Mitarbeiter_innen) in den Gesundheitszirkeln vertreten war und über den gesamten Projektzeitraum intensiv über das Projekt kommuniziert wurde (Newsletter, etc.), war die Beteiligung der Zielgruppe am Projekt sehr hoch. Die Leitung der Gesundheitszirkel durch den Geschäftsführer Johann Aigner zeigt den Stellenwert des Projekts und der Thematik BGF im Unternehmen.

Die Onlinebefragung zu Beginn des Projekts hat sich als Initialzündung bewährt, da sie zu einer erhöhten Sensibilisierung der Mitarbeiter_innen zur BGF geführt hat.

Nicht zuletzt lässt sich der Erfolg des Projekts sowie dessen Nachhaltigkeit an den zahlreichen Maßnahmen ablesen, die bereits in der Projektphase entwickelt wurden. (sh. Beilage maßnahmen_aufbauwerk.pdf).

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Äußerst hilfreich war – vor allem zu Projektbeginn – die Unterstützung der TGKK und deren BGF-Team. Da die SALSA-Umfrage mit der OÖGKK nicht wie geplant durchgeführt werden konnte, kam es allerdings zu einer leichten Verzögerung des Projektstartes bzw. des ersten Gesundheitszirkels. Diese Zirkel erwiesen sich als äußerst produktives Gremium. Die Effektivität der Gesundheitszirkel lässt sich rückwirkend vor allem auf die diverse Zusammenstellung derselben zurückführen.

Die Gesundheitszirkel erwiesen sich als Ideenschmiede und Motor des Projekts, das auch durch die Unterstützung der Geschäftsleitung (=Projektleiter) vorangetrieben wurde.

Anlagen:

- Ergebnisse Impuls Test 1
- Ergebnisse Impuls Test 2
- Maßnahmenkatalog
- Abrechnung Fit4Future
- Protokolle der Gesundheitszirkel
- Teilnahbestätigung „Gesundes Führen“
- Teilnahbestätigung „Moderation von Gesundheitszirkeln“
- Ansichtsexemplar (Ausschnitt) der BSC
- Unternehmensstrategie (Ausschnitt)

Anhang

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

- ...
- ...
- ...

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

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

Hinweis:

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