

## 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	2837
Projekttitel	Fit durchs Jahr
Projektträger/in	Lesal Reinigung-Service GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	24 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle MitarbeiterInnen der Firma Lesal
Erreichte Zielgruppengröße	20-30 MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	Experten der BGF
Autoren/Autorinnen	Birgit Polenz

Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	office@lesal.at
Weblink/Homepage	www.lesal.at
Datum	30.September 2019



Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

Gesundheit Österreich  
GmbH

Geschäftsbereich



## 1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.200 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- Projektbeschreibung (Projektbegründung, Zielsetzung, Setting/s und Zielgruppe/n, Geplante Aktivitäten und Methoden, Laufzeit, Zentrale Kooperationspartner/innen) □  
Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

### PROJEKTBESCHREIBUNG

Als modernes Unternehmen möchten wir mit der Durchführung des BGF-Projektes „Fit durchs Jahr“ die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz stärken und somit der Entstehung von Krankheit vorbeugen, mit dem Ziel, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern und langfristig zu erhalten.

### Die Hauptziele des BGF-Projektes sind:

- Die Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit
- Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und Steigerung der Lebensqualität
- Zusammenhalt im Team stärken, für mehr Chancengerechtigkeit sorgen und das Diversitätsbewusstsein stärken
- Effizienzsteigerung durch Verbesserung von Arbeitsabläufen und mögliche Reduktion der Überstunden
- Verringerung von Krankenständen und Fluktuation
- Wertschätzung

Das Projekt wurde von 21.12.2017–30.9.2019 am Standort Gleisdorf umgesetzt. Ein klassischer BGF-Managementzyklus war die Grundlage für die Projektmethodik. Der Aufbau interner Kompetenzen ist dabei wesentlich für die Sicherung der Nachhaltigkeit. In der BGF Projektdurchführung werden die internen Projektstrukturen von erfahrenen Expertinnen aus dem Bereich der BGF begleitet und unterstützt, welche auch die zentralen Kooperationspartner darstellen.

### ERGEBNISSE, LERNERFAHRUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Der Erfolgsfaktor für das Projekt war ein strukturierter Projektzeitplan. Es benötigte Geduld bis sich das Projekt in den Köpfen der Beteiligten festsetzte. Die MitarbeiterInnen arbeiten

schon bei Projektbeginn gerne für „Ihren“ Betrieb und sehen die positiven Aspekte Ihres Arbeitsplatzes. Durch die Einführung von einheitlicher Arbeitsbekleidung und gemeinsamen Firmenfeiern konnte der Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens noch mehr gestärkt werden. Positiv hervorzuheben ist, dass die MitarbeiterInnen die Arbeitsplatzsicherheit schätzen und auch das Betriebsklima positiv einstufen.

## 2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

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

### PROJEKTENTSTEHUNG, SETTING

Die Firma Lesal ist ein Gebäudereinigungsunternehmen, welches hohen Stellenwert auf Qualität legt. Das Leistungsspektrum erstreckt sich von der täglichen Büro- und Geschäftsreinigung bis zur Industrie- und Bauendreinigung sowie der Hausmeisterei. Diese Reinigungstätigkeiten erfordern oftmals körperliche und psychische Höchstleistungen, weshalb sich der Geschäftsführer, Herr Schwarz, dazu entschieden hat, BGF Maßnahmen ins Unternehmen zu implementieren.

Ein wesentliches Ziel, welches zur Projektentstehung beigetragen hat, ist das Anliegen, das Unternehmen im Bereich Gesundheitsförderung zu stärken. Schwerpunkte dafür waren, ein Bewusstsein für das Thema "Betriebliches Gesundheitsmanagement" und persönliches Gesundheitsverhalten zu schaffen sowie Belastungsfaktoren professionell zu ermitteln bzw. Gesundheitsquellen zu lokalisieren. Basierend auf einem sinnvollen Konzept wurde darauf aufbauend das vorliegende BGM-Projekt umgesetzt.

Ein weiterer Faktor, der zur Projektentstehung geführt hat, ist der Wunsch das Teamgefüge zu stärken. Im Unternehmen Lesal herrscht eine hohe Interkulturalität. Kulturelle Unterschiede durch unterschiedlichen Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen machen sich bemerkbar, doch werden diese nicht negativ wahrgenommen, sondern als Chance gesehen.

Außerdem gab es in den Jahren 2014/2015 einen enormen Anstieg an Überstunden und Stressaufkommen, bedingt durch den Mangel an MitarbeiterInnen und hoher Fluktuation.

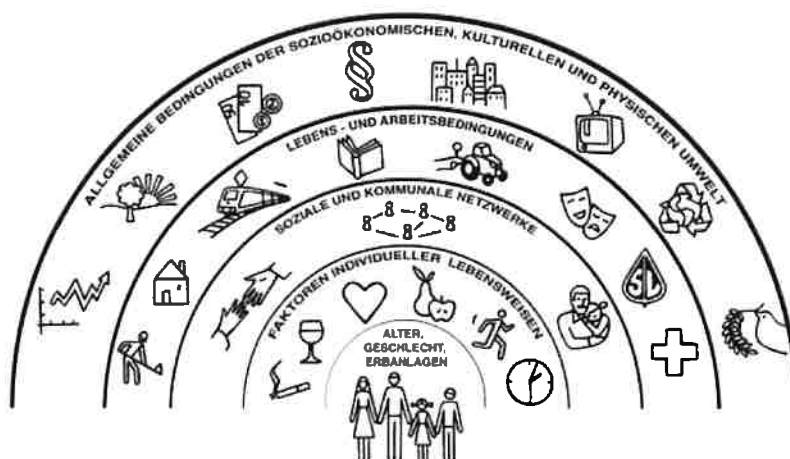
Daher wurde beschlossen, Handlungen für eine Verbesserung zu setzen, weshalb im Jahr 2015 entschieden wurde, erste Schritte in Richtung BGF zu setzen.

In einem Vorerhebungsworkshop, an dem die Geschäftsführung, die Führungskräfte und MitarbeiterInnen des Unternehmens teilnahmen, wurden die groben Ziele für das Projekt definiert, als auch wesentliche Überlegungen zur Projektstruktur angestellt, wie die Besetzung der STG, Projektleitung, Handlungsfeldern und vielem mehr. Ziel ist es, gesunde MitarbeiterInnen zu haben, die motiviert ihrer Arbeit nachgehen, einen nachhaltigen Arbeitsplatz haben, dem sie mit Freude und Elan/Begeisterung, am besten bis zur Pensionierung, ihren beruflichen Aufgaben nachgehen können. Die MA sollen sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen und gerne hier arbeiten.

#### GESUNDHEITSDETERMINANTEN

Die Entstehungsbedingungen von Gesundheit (Gesundheitsdeterminanten) wurden im Rahmen des Projektes auf den folgenden Ebenen betrachtet:

- Faktoren individueller Lebensweisen (Verhaltensprävention)
- Soziale und kommunale Netzwerke
- Lebens- und Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention)



Grafik der Gesundheitsdeterminanten: FGO nach Dahlgren & Whitehead 1991

Das BGF-Projekt schließt Umwelteinflussfaktoren wie Familie, sozioökonomische und kulturelle Faktoren mit ein. Primär wurden beim vorliegenden Projekt jedoch die Arbeitsbedingungen und die individuelle Lebensweise der MitarbeiterInnen analysiert.

#### ZIELGRUPPE

Als Zielgruppe des Projektes wurden also die MitarbeiterInnen vom Unternehmen Lesal definiert, in allen Positionen (Indoor sowie auch Outdoor MitarbeiterInnen) und deren

Führungskräfte, die im Sinne einer Vorbildwirkung auch positiv auf den nachhaltigen Fortbestand des Projektes einwirken sollten.

FOLGENDE GLOBALE PROJEKTZIELE WURDEN ZUR PROJEKTBEGINN FORMULIERT:

1. Die Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit der MitarbeiterInnen, insbesondere die psychosoziale Gesundheit
2. Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und Steigerung der Lebensqualität
3. Zusammenhalt im Team stärken, für mehr Chancengerechtigkeit sorgen und das Diversitätsbewusstsein stärken
4. Ermittlung und Reduktion von potentiellen gesundheitlichen Risikofaktoren, Stärkung der Ressourcen
5. Erhaltung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft
6. Effizienzsteigerung durch Verbesserung von Arbeitsabläufen
7. Verringerung von Krankenständen, Fluktuation
8. Wertschätzung

ZIELKATALOG

Diese globalen Ziele wurden im Zuge der Steuerungsgruppen treffen konkretisiert und operationalisiert:

Grobziel	Feinziele wirkungorientiert: beschreibt einen angestrebten zukünftigen Zustand Fragestellung: Wohin soll das Projekt führen?	mögliche Interventionen Details siehe Klassnamenplan, Blatt 2	Zielgruppe/n	Indikatoren = Zeiger	Messwerte = Zähler
1 Stärkung der psychischen und physischen Gesundheit der MitarbeiterInnenbes der psychosozialen Gesundheit	<p>psychische und psychosoziale Gesundheit stärken durch Sensibilisierungsmaßnahmen</p> <p>Ergonomie am Arbeitsplatz (out- und indoor) optimieren</p> <p>Verstärkte Teilnahme an Gesundheitsworkshops und Seminare</p>	<p>Workshops/Seminar für FK und MA</p> <p>Überprüfung durch Experten der AUWA</p> <p>Workshops und Seminare für FK und MA, der GKK werden kommuniziert und bei Bedarf durchgeführt</p>	alle DienstnehmerInnen	<p>Anzahl der Teilnehmer</p> <p>Durchführung der Überprüfungen</p> <p>Durchführung der Workshops</p>	<p>über 50%</p> <p>Fragen zu Belastungen</p> <p>zumindest eines soll umgesetzt werden</p>
2 Stärkung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen und Steigerung der Lebensqualität	<p>MitarbeiterInnen und Führungskräfte legen am Ende des Projekts ein gesundheitsbewusstes Verhalten an den Tag, fühlen sich fitter, weniger gestresst und dienen als Vorbild für die MitarbeiterInnen. Führungskräfte unterstützen gesundheitsbewusstes Verhalten ihrer MitarbeiterInnen</p> <p>Durch die Steigerung von Lebensqualität soll die Leistungsbereitschaft und der Teamgeist gefördert</p> <p>MitarbeiterInnen entwickeln ein Bewusstsein von positiven Konsequenzen von Sport und Ernährung auf die Gesundheit sowie von gesunder Lebensführung (Work-Life-Balance, Rauchen)</p>	<p>Aussagekräftige, verständliche und zielorientierte Gesundheitsinformationen für MitarbeiterInnen mit konkreten Ansatzpunkten zur Verbesserung der aktuellen Lage wie beispielsweise Bereitstellung von Informationsangebote integrierter Gesundheitsprogramme sowie Ermöglichung der Teilnahme an diesen, jährliche Mitarbeiterinnengespräche wo Gesundheitsziele einbezogen werden.</p> <p>Workshop „Gesundes Führen, Gesundes Arbeiten“</p> <p>Workshops zu Ernährung und Bewegung, sowie Work Life Balance, Angebot an Gesundheitsvorsorge Untersuchungen, Raucherentwöhnung in den Mitarbeiter kommunizieren</p>	<p>alle DienstnehmerInnen</p> <p>Führungskräfte</p> <p>alle DienstnehmerInnen</p>	<p>Annahme des Gesundheitsangebotes der GKK, Annahme des Informationsangebots zum Thema Gesundheit, Durchführung der Mitarbeiterinnengespräche am Anfang des Jahres</p> <p>Durchführung der Workshops sowie Teilnahmequote</p> <p>Teilnahmequote bei Workshops und Programmierhebungen</p>	<p>2 x Info zum Thema Gesundheitsveranstaltungen an MA, 80% Teilnahme an Mitarbeiterinnengespräche</p> <p>über 50% Teilnahme der FK</p> <p>über 25% Teilnahme</p>

<p><b>3</b> Zusammenhalt im Team stärken, (Vir-Gefühl). Für mehr Chancengerechtigkeit sorgen und das Diversitätsbewusstsein stärken insbes Gender</p>	<p>Veranstaltungen (Betriebsveranstaltungen, Veranstaltungen zum Thema Gesundheit) werden regelmäßiger als in der Vergangenheit durchgeführt bzw. angeboten und die MitarbeiterInnen werden aktiv zur Teilnahme an diesen Terminen eingeladen und die Mehrzahl nimmt teil. Diversität wird wahrgenommen und als Chance gesehen. Mitarbeiter sind stolz darauf dass wir multikulturell sind. Männer und Frauen werden als gleichwertig gesehen.</p>	<p>Teilnehmerquoten bei Betriebsveranstaltungen messen, da diese eine messbare Größe für das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen darstellen. Wer sich im Unternehmen wohlfühlt und sich damit identifizieren kann, nimmt auch gerne an diesen Terminen teil. Vortrag und Workshop zum Thema Diversität, Verhaltensleitfaden</p>	<p>alle DienstnehmerInnen alle DienstnehmerInnen</p>	<p>Teilnehmerquoten bei Betriebsveranstaltungen Teilnahme am Workshop "Gesundes Führen"</p>	<p>über 50% Teilnahme über 25% Teilnahme</p>
<p><b>4</b> Ermittlung und Reduktion von potentiellen gesundheitlichen Risikofaktoren. Stärkung der Ressourcen</p>	<p>Die Arbeitsplätze sind ergonomisch optimiert und unterstützen die MitarbeiterInnen, noch vorhandene Schwachstellen sind bekannt. Risikofaktoren minimiert. Persönliche Ressourcen der MitarbeiterInnen sollen gestärkt und gefördert werden, sodass es für jede/r einzelne/r MA möglich ist, mehr Selbstverantwortung für ihr/sein psychisches Gleichgewicht zu übernehmen</p>	<p>Führungskräfte sind hinsichtlich des Themas "Gesundes Führen" geschult und nehmen Risikofaktoren bewusst wahr. Ermittlung der Risikofaktoren durch einen Experten, Einschulung der MitarbeiterInnen: richtig sitzen, heben, tragen.</p>	<p>Führungskräfte alle DienstnehmerInnen</p>	<p>Teilnahme am Workshop "Gesundes Führen" Durchführung der Überprüfung</p>	<p>über 50% Teilnahme über 50% Teilnahme seitens der Verantwortlichen</p>
<p><b>5</b> Erhaltung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft</p>	<p>Durch die Steigerung von Lebensqualität soll die Leistungsfähigkeit gefördert werden, sodass eine verbesserte Kommunikation im Unternehmen zu einer gesunden Organisation führt.</p>	<p>Workshops zum Thema Kommunikation, insbes interkulturelle Kommunikation</p>	<p>alle DienstnehmerInnen</p>	<p>Durchführung und Teilnehmerquoten</p>	<p>Über 50% Teilnahmequote</p>
<p><b>6</b> Effizienzsteigerung durch Verbesserung von Arbeitsabläufen, dadurch möglicherweise Reduktion der Überstunden.</p>	<p>Seitens der MitarbeiterInnen eingebrachte Verbesserungsvorschläge zur Effizienzsteigerung werden ausgewertet. Reduktionsziel: 5% weniger Überstunden pro Jahr</p>	<p>Einführung eines Vorschlagswesens</p>	<p>alle DienstnehmerInnen</p>	<p>Anzahl der Vorschläge pro Jahr, 5% Reduktion Überstunden</p>	<p>Anzahl der Vorschläge pro Jahr, 5% Reduktion Überstunden</p>
<p><b>7</b> Verringerung von Krankenständen, Fluktuation (langfristiges Ziel)</p>	<p>MitarbeiterInnen sind bestmöglich entsprechend ihrer physischen und psychischen Konstitution in ihren jeweiligen Funktionen im Unternehmen eingesetzt und weder über- noch unterfordert. Dadurch erfolgt eine Verringerung der Fluktuation. Ziel 10% weniger Fluktuation pro Jahr</p>	<p>Krankenzustände und Fluktuation werden jährlich ausgewertet und analysiert.</p>	<p>alle DienstnehmerInnen</p>	<p>Führung von Krankenzustandgesprächen und Auswertung Kennzahlen Krankenstand und Fluktuation</p>	<p>10% Reduktion</p>
<p><b>8</b> Wertschätzung</p>	<p>Menschengerechte Arbeitsbedingungen schaffen, die durch Lob, Respekt und gegenseitige Unterstützung gelebt werden und zu einer Senkung von negativem Stress führen sollen</p>	<p>Seminar zum Thema Wertschätzung im Betrieb, gesundes Führen</p>	<p>alle DienstnehmerInnen</p>	<p>Durch-Evaluation</p>	<p>Evaluierung</p>





### 3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- welche Aktivitäten und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.
- die Projektgremien/-strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.
- umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.
- allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.

#### AKTIVITÄTEN UND METHODEN

Das Projekt folgt dem klassischen BGF-Managementzyklus (Ist-Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluierung) und wurde nach Ende in eine dauerhafte Struktur überführt. Der Aufbau interner Kompetenzen ist dabei wesentlich für die Sicherung der Nachhaltigkeit. In der BGF Projektdurchführung wurden die internen Projektstrukturen (Steuerungsgruppe, Gesundheitszirkel) von erfahrenen externen Expertinnen aus dem Bereich der BGF begleitet und unterstützt.

#### 1. INHALTLICHE BERATUNG ODER PROZESSBEGLEITUNG DURCH EXPERT/INNEN:

Während der gesamten Projektlaufzeit wurde das Projekt von Business Doctors begleitet. Die eingesetzten Methoden diente sehr gut zur Zielerreichung, da sie einen strukturierten Überblick über die Ist-Situation im Unternehmen gaben und eine kontrollierte Begleitung des Projektes ermöglichen.

#### 2. SYSTEMATISCHE ERHEBUNGS- UND EVALUATIONSMETHODEN

Im Zuge der Ist-Analyse und des Projektabschlusses wurden systematische Erhebungsmethoden eingesetzt:

- Durchführung des SBOC-Test  
Die Business Doctors haben einen Kurztest zum Erkennen des eigenen Stress- und Burnout-Risikos mit Dr. Med Univ. Prossnig entwickelt. Dieser SBOC-Test besteht aus 25 Items und diente zur Analyse der subjektiven Stressbelastung und Stresskompensation. Der Stresstest wurde in der zweiten Erhebung im Mai 2019 von den MitarbeiterInnen aus dem Office, den Teamleitern sowie den MitarbeiterInnen aus dem Gründienst durchgeführt. In weiterer Folge wurde eine App (ausgezeichnet mit dem deutschen Mittelstandpreis) entwickelt die es den Probanden ermöglicht, weiterhin die jeweiligen Stressbelastungen zu erheben.

## Sind Sie im Fluss?

## Fragebogen zur Arbeitsbeanspruchung

	in den vergangenen vier Wochen...				
	Trifft nie zu	Trifft selten zu	Trifft manchmal zu	Trifft häufig zu	Trifft fast die ganze Zeit zu
1. Ich habe allgemein zuviel Stress in meinem Arbeitsbereich.	1	2	3	4	5
2. Durch meine Arbeit muss ich auf private Kontakte und Freizeitaktivitäten verzichten.	1	2	3	4	5
3. Wie in meinem Unternehmen mit Menschen umgegangen wird kann ich nicht gutheißen.	1	2	3	4	5
4. Ich fühle mich überfordert durch die Anforderungen in der Arbeit.	1	2	3	4	5
5. Ich leide an chronischer Müdigkeit.	1	2	3	4	5
6. Direkter Kontakt mit Menschen, beruflich oder privat belastet mich.	1	2	3	4	5
7. Ich habe das Interesse an meiner Arbeit verloren.	1	2	3	4	5
8. Ich mache mehr Fehler als früher und muss mich dann sehr anstrengen diese wieder gut zu machen.	1	2	3	4	5
9. Ich handle manchmal, so als wäre ich eine Maschine. Ich bin mir selbst fremd.	1	2	3	4	5
10. Die Anliegen und Probleme meiner Mitarbeiter bzw. Kunden berühren mich persönlich deutlich weniger als früher.	1	2	3	4	5
11. Ich mache zynische Bemerkungen über Kunden oder Mitarbeiter.	1	2	3	4	5
12. Wenn ich morgens aufstehe und an meine Arbeit denke, bin ich gleich wieder müde.	1	2	3	4	5
13. Ich fühle mich machtlos, meine Arbeitssituation zu verändern.	1	2	3	4	5
14. Ich bekomme zu wenig Anerkennung, für das was ich leiste.	1	2	3	4	5
15. Auf meine Kollegen und Mitarbeiter kann ich mich nicht verlassen, ich arbeite über weite Bereiche für mich allein.	1	2	3	4	5
16. Wenn ich nach Hause komme fühle ich mich emotional ausgehöhlt.	1	2	3	4	5
17. In Arbeitspausen kann ich nicht abschalten.	1	2	3	4	5
18. Ich bin oft krank, anfällig für körperliche Krankheiten, bzw. Schmerzen.	1	2	3	4	5
19. Ich schlafe schlecht, besonders vor Beginn einer neuen Arbeitswoche.	1	2	3	4	5
20. Ich fühle mich frustriert in meiner Arbeit.	1	2	3	4	5
21. Eine oder mehrere der folgenden Eigenschaften treffen auf mich zu: nervös, ängstlich, reizbar, ruhelos.	1	2	3	4	5
22. Meine eigenen körperlichen Bedürfnisse (Essen, Trinken, WC) muss ich hinter die Arbeit reihen.	1	2	3	4	5
23. Ich habe das Gefühl, ich werde im Regen stehen gelassen, von Firma und Kollegen.	1	2	3	4	5
24. Ich fühle mich unfähig meine Arbeit richtig zu machen.	1	2	3	4	5
25. Meine Werte u. das was mir wichtig ist zählen bei meiner Arbeit nicht.	1	2	3	4	5
Summe					

© Dr. Günther Possnig, Neurologe – Psychiater – Psychotherapeut  
 Schaikgasse 2/9 A-1180 Wien  
[possnig@possnig.at](mailto:possnig@possnig.at) tel+43 1 470 88 70  
 Gesundheitsinformation aus erster Hand: [www.possnig.at](http://www.possnig.at) [www.bismoutnet.at](http://www.bismoutnet.at)

Laut den Ergebnissen des SBOC-Tests war das Stress- und Burnout-Risiko, sowohl im ersten, als auch im zweiten Erhebungszeitraum, bei allen Befragten (Teamleitern,

Mitarbeitern aus dem Office, aus dem Gründienst sowie aus dem Management) gering.

- Stärken–Schwächen–Analyse

Im Rahmen eines Statusworkshops wurden von der Seminargruppe Stärken und Schwächen in Bezug auf das Unternehmen zu folgenden Bereichen erhoben:

- Betriebsklima
  - Wertschätzung
  - Kommunikation
  - Image
  - Kundenkontakte
  - Arbeitszeiten
  - Führungsqualitäten
  - Arbeitsdruck/Mobbing
  - Löhne/Gehälter
  - Arbeitsplatz/Qualität
  - Wertschätzung
- Erwartungshaltung – Wunschkatalog

Als wesentlichen Punkt der Usability dieses entwickelten Statusworkshops sei erwähnt, dass auch auf Entwicklungs- und Verbesserungsvorschläge der täglich mit den Rahmenbedingungen konfrontierten MitarbeiterInnen eingegangen werden soll. Die Stärken–Schwächen–Analyse ist ein sehr zeitaufwendiges Instrument, da dieses mit jeder Berufsgruppe extra durchgeführt wird. Es ist eine geführte Gruppendiskussion, welche von Herrn Daublebsky moderiert wurde. Die TeilnehmerInnen müssen zu den oben erwähnten Bereichen jene Stärken und Schwächen aufschreiben, die ihnen als erstes in den Sinn kommen, ohne viel darüber nachzudenken.

Die Ergebnisse der Stärken–Schwächen–Analyse zum ersten Erhebungszeitpunkt zeigten eindeutig, dass sich viele Mitarbeiter eine einheitliche Arbeitskleidung wünschten sowie eine Investition in den Fuhrpark, um diesen zu erneuern. Im Managementbereich ergab die Stärken– Schwächen–Analyse vorrangig Defizite im Bereich Recruitment. Dies ist auf die mehr als restriktiven Arbeitsplatzbedingen, beispielsweise für ortsansässige Immigranten, zurückzuführen.

- Stressbelastung Privat

Als weitere Erhebungsmethode neben dem SBOC–Test und der Stärken–Schwächen Analyse wurde eine firmenspezifische Befragung mittels Fragebogen gewählt. Dieser erfasste aus der subjektiven Perspektive der MitarbeiterInnen zunächst verschiedene Formen von Belastungen sowie organisationale und soziale Ressourcen im Arbeitsbereich. Zudem enthielt der Fragebogen auch Skalen zu personalen Ressourcen und Indikatoren zur physischen und psychosozialen Gesundheit der MitarbeiterInnen.

## E EVALUIERUNG STRESSBELASTUNG PRIVAT/BETRIEB - GRÜNDIENST

Beantworten Sie die Fragestellung kurz und spontan gemäß Ihrem Gefühl. Sie haben fünf Minuten Zeit.

<b>Stressbelastung im privaten Umfeld:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbelastung durch Pflegefall:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbelastung durch Trennung:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbelastung durch Todesfall:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbelastung durch Lärm:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbel. durch Gehörbeeintr.:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbel. durch Überstunden</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbel. bei Einsatz/Objekten</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbelastung durch fin. Probleme:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Kommen Sie mit Ihrem Geld aus:</b>	<u>ja</u>	<u>geht so</u>	<u>knapp</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbelastung im Betrieb:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbelastung durch MA/ Kollegen:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbelastung am Arbeitsplatz:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Fühlen Sie Sich gemobbt:</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Fühlen Sie Sich wertgeschätzt:</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Werden Sie gelobt:</b>	<u>oft</u>	<u>manchmal</u>	<u>wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Schätzten Sie Verbesserungsvorschläge:</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Werden Sie nach Ihrer Meinung gefragt:</b>	<u>oft</u>	<u>manchmal</u>	<u>wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Haben Sie Angst um Ihren Arbeitsplatz:</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>

<b>Gehen Sie auch krank arbeiten:</b>	<u>oft</u>	<u>manchmal</u>	<u>wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Sind Sie mit Ihrem Gehalt zufrieden:</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stress durch Rückenschmerzen</b>	<u>stark</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Sind Sie mit dem Equipment zufrieden</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Kommunikation mit Kollegen/MA Office</b>	<u>gut</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Stressbelastung durch Bürokratie</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Kommunikation mit den Kunden</b>	<u>gut</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Fühlen Sie Sich akzeptiert/Office/MA</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Fühlen Sie Sich akzeptiert v. GF</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Hätten Sie gerne eine Rekreationsarea</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Wünschen Sie Infos zu :</b>				
<b>gesunder Bewegung</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>gesunder Ernährung</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>gesundem Schlaf</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Streßabbau – Streßprävention</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Sind Sie mit dem Job zufrieden</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Sind Sie mit den MA zufrieden</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Ist für Sie BGF sinnvoll</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Hat BGF für Sie bis jetzt etwas gebracht</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Sind Sie mit der GF zufrieden</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Ist der Informationsfluss zufriedenstellend</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Gibt es Doppelgleisigkeiten</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>
<b>Sind Sie mit der AV zufrieden</b>	<u>sehr</u>	<u>ziemlich</u>	<u>ein wenig</u>	<u>gar nicht</u>

### 3. AKTIVITÄTEN ZUR TEILNAHME AN GREMIEN / ARBEITSGRUPPEN

Betriebsinterne Arbeitsgruppen, wie beispielsweise die Steuerungsgruppe, boten einen guten Rahmen, um fokussiert Entscheidungen treffen zu können.

#### PROJEKTROLLEN

Die Steuerungsgruppe wurde mit folgenden Personen besetzt:

- Geschäftsführer
- Projektleitung
- 2 Person für Zuständig für MitarbeiterInnen
- Business Doctors, Evaluierung

Bei den definierten Projektrollen gab es im Laufe des Projekts keine Veränderungen.

#### WORKSHOPS

In der Lesal Reinigungs- Service GmbH wurden insgesamt zwölf Mitarbeiter und drei Mitglieder aus dem Management in mehreren Bereichen und Stufen interviewt, untersucht und im Rahmen einer Gruppendiskussion befragt. Neben einer Stärken-Schwächenanalyse, wurde das Burnout-Risiko mit dem SBOC-Test erhoben. Darüber hinaus diente ein firmen- und abteilungsspezifischer Fragebogen dazu, die Belastungsspektren, insbesondere die psychischen Belastungen der Mitarbeiter und des Managements im sozialen Umfeld, wie auch in den jeweiligen Arbeitsfeldern zu erheben.

Im Vorfeld der angesetzten Workshops mit den ausgewählten Probanden wurden zwei wesentliche Kick-off Termine abgehalten.

- Kick - Off Veranstaltung mit der gesamten Belegschaft am Donnerstag, den 21. Dezember 2017 von 16:30 - 20:30 Uhr in den Betriebsräumen des Unternehmens in Gleisdorf.
- Planungsworkshop mit der Geschäftsleitung am Montag, dem 8. Jänner 2018 ab 14:00 Uhr

Weitere Workshops wurden mit der Geschäftsleitung am 14.02.2018 von 14:00 Uhr bis 16:30 Uhr und mit der Teamleiterin am 14. 02. 2018 von 16:30 Uhr bis 20:00 Uhr durchgeführt.

Für die Ausarbeitung der zielgruppen- und abteilungsspezifischen Unterlagen zur Durchführung für die angesetzten Workshops wurden insgesamt 3 TE (Teameinheiten) von jeweils 7 Stunden aufgewendet.

#### GESUNDHEITZIRKEL

Der Gesundheitszirkel fand an den folgenden Terminen statt:

- 19.06.2018,
- 10.07.2018
- 16.07.2018

Am Gesundheitszirkel nahmen die folgenden 8 Mitarbeiter/innen teil:

Bei den teilnehmenden Mitarbeiterinnen handelte es sich um das Reinigungspersonal und Verantwortliche aus dem Gründienst. Eine Person war zudem aus der Abteilung der Bauendreinigung anwesend. Unsere Schwerpunktzielgruppen waren in den Gesundheitszirkeln sehr gut durch die Teilnehmer repräsentiert. Im Rahmen der Gesundheitszirkel wurden Belastungen sowie positive Eindrücke im Job erfasst und Handlungsfelder, Problemfelder, Symptomatik, Ursachen, Vorschläge sowie Maßnahmen gesammelt. Diese Ist-Datenerhebung liefert die Basis für die Planung der Maßnahmen und Aktivitäten. Als konkretes Ergebnis lag nach Beendigung der Workshopreihe ein Maßnahmenumsetzungsvorschlag zur Diskussion mit der STG vor.

4. WEITERE AKTIVITÄTEN IN DER UMSETZUNGSPHASE

Weitere Aktivitäten oder Impulse, die im Handlungsfeld: Arbeitsaufgaben und Arbeitsanforderungen gesetzt wurden, sind:

Maßnahme: Evaluierung der Arbeitsplätze durch einen Experten (AUVA), wiederholende Infos an die MA zum Thema Ergonomie, Einladung eines Physiotherapeuten  
 Status: nicht umgesetzt

Maßnahme: Infoblatt erstellen zum Thema gesunde und bewusste Pause (Mikropause), Verstärkung der Rotation  
 Status: umgesetzt

Maßnahme: Zweimal pro Jahr ein Strategiemeeting wo Ideen, Vorschläge usw. eingebracht werden können und die wichtigsten Infos weitergegeben werden.  
 Status: umgesetzt  
 Anmerkung: Es wurde bis Dato 1x pro Jahr durchgeführt

Maßnahme: Arbeitseinteilung  
 Status: umgesetzt

Weitere Aktivitäten oder Impulse, die im Arbeitsumgebung gesetzt wurden, sind:

Maßnahme: Maßnahmen zur Lärmdämmung überlegen  
 Status: umgesetzt  
 Anmerkung: bei den MitarbeiterInnen wurde ein Gehörtest durchgeführt und neue Maschinen angeschafft

Maßnahme: Zeiten festlegen wo Anrufe auf Mobilbox kommen  
 Status: umgesetzt

Maßnahme: Suche nach neuen technischen Lösungen  
 Status: umgesetzt

Maßnahme: Organisation von Kühlboxen, Kontrolle und Einhaltung der Ruhepausen  
 Status: umgesetzt.

Maßnahme: Bedarfserhebung zu den fehlenden Arbeitsmitteln  
 Status: umgesetzt



Maßnahme: Einführung von Prozessen, um Defekte adäquat zu melden

Status: umgesetzt

Weitere Aktivitäten oder Impulse, die im Sozial- und Organisationsklima gesetzt wurden, sind:

Maßnahme: Einführung eines MitarbeiterInnen Gesprächs (1 x pro Jahr) Status: umgesetzt

Maßnahme: Workshop zum Thema Gesundes Führen

Status: nicht umgesetzt

Anmerkung: Die Umsetzung dieser Maßnahme ist in Arbeit

Maßnahme: Kommunikationstraining zum Thema wertschätzende Kritik und Feedback

Status: umgesetzt

Maßnahme: Durchführung von regelmäßigen Betriebsveranstaltungen und Teambuildingmaßnahmen.

Status: umgesetzt

Maßnahme: Prozessoptimierung

Status: umgesetzt

Maßnahme: Überstundenauswertung jährlich durchführen

Status: umgesetzt

Weitere Aktivitäten oder Impulse, die im Ich und das Unternehmen gesetzt wurden, sind:

Maßnahme: Angebote einholen und Infos an die MA an jenen Orten wo sie arbeiten, MA an die Pausenzeiten noch konsequenter erinnern Status: umgesetzt

<b>Maßnahme:</b> Ernährungsberatung zum Thema "Gesunde Jause"
<b>Status:</b> umgesetzt
<b>Anmerkung:</b> Im Rahmen des Projekts wurden die FK auf dass Thema Ernährung im Rahmen eines Workshops geschult. Jedoch wird die Ernährungsberatung von den MitarbeiterInnen nicht angenommen
<b>Maßnahme:</b> Krankenstands- Auswertung halbjährlich einführen
<b>Status:</b> umgesetzt
<b>Anmerkung:</b> Die Inanspruchnahme von Krankenstands- Tagen konnte reduziert werden

Weitere Aktivitäten oder Impulse, die im Privatbereich und Freizeit gesetzt wurden, sind:
<b>Maßnahme:</b> Gesundheitsvorsorgebus bestellen zum Gesundheitscheck <b>Status:</b> nicht umgesetzt
<b>Maßnahme:</b> Walken als gemeinsame Sportart 1x pro Woche anbieten
<b>Status:</b> umgesetzt
<b>Anmerkung:</b> Diese Maßnahme wurde von den MitarbeiterInnen nicht angenommen

Weitere Aktivitäten oder Impulse, die in der Arbeitsablauf- und Organisation gesetzt wurden, sind:
<b>Maßnahme:</b> Mitarbeitergespräch einführen, MA motivieren nachzufragen. Personal besser einschulen
<b>Status:</b> umgesetzt
<b>Maßnahme:</b> Abläufe visualisieren und für alle MitarbeiterInnen zugänglich machen, Prozesse optimieren, Vorschlagswesen einführen
<b>Status:</b> umgesetzt

## 5. Evaluationskonzept

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

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.
- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)
- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:

- Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes? ○ Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
- Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

#### EVALUATIONSFORM: SELBSTEVALUATION

Die Evaluation des BGF-Projektes soll die Beurteilung der Projektumsetzung sowie der Projektergebnisse und des Grades der Zielerreichung ermöglichen.

#### ERGEBNISEVALUATION

Nach dem Ergebnisbericht im September 2018, konnten von den Business Doctors einige BGF und BGM Maßnahmen konzipiert und initiiert werden, die inzwischen auch erfolgreich im Betrieb implementiert wurden. So wurden alle Mitarbeiter beispielsweise, wie von der Mehrheit der Mitarbeiter gewünscht, mit einheitlicher Arbeitskleidung ausgestattet und auch der Fuhrpark wurde attraktiver (Ankauf von Neuwagen – einheitliches Branding) gestaltet. Sowohl die Statusanalyse als auch die Evaluation im Mai 2019 machte deutlich, dass sich die Mitarbeiter im Betrieb sehr wertgeschätzt fühlen.

Im Rahmen der Evaluierung wurden überdies auch drei Outdoor-Mitarbeiter aufgrund der hohen Interessenslage zu ihren Ess- und Trinkgewohnheiten befragt. Für die Business Doctors war es insbesondere relevant, zu eruieren, ob die speziellen Arbeitsbedingungen des mobilen Arbeitsplatzes der Outdoor-Mitarbeiter einen Einfluss auf das Ernährungs- und Trinkverhalten der Beschäftigten haben. Die Erhebungsergebnisse machen deutlich, dass es in diesen Bereichen durchaus Verbesserungspotenzial gibt.

#### ZIELERREICHUNGSEVALUATION

Zur Evaluation der Zielerreichung wurde ein Zielekatalog in zwei Phasen erarbeitet:

- Die Grobziele wurden zu Projektbeginn definiert
- Darauf aufbauend wurden Feinziele erarbeitet, die anhand von SMARTEN Kriterien (Indikatoren und Messwerten) messbar gemacht wurden
- Die Maßnahmen wurden an diesen Zielekatalog angelegt und in einem Maßnahmenplan mit Verantwortlichkeiten und Deadlines verfeinert.

Im Rahmen der regelmäßigen STG-Sitzungen wurde die Zielerreichung bzw. die Maßnahmenumsetzung diskutiert und ggf. Maßnahmen adaptiert, um so den Projekterfolg sicherzustellen und geeignete Steuerungsmaßnahmen abzuleiten. Diese STG Sitzungen fanden im Rahmen der Maßnahmenumsetzungsphase statt. Diese Methode hat sich im Rahmen des Projektes zur Zielerreichungsevaluation bewährt

Bei einem abschließenden Reflexions-Workshop (Abschlussreflexion) mit der STG bewertete die STG den Quo der Projektentwicklung und blickte rückwirkend auf die Entwicklungen im

Prozess (u.a. Grad der Ziel- und Zielgruppenerreichung, wichtigste Erfolgsfaktoren, Hürden, Lernerfahrungen und Empfehlungen) zurück.

Für die Selbstevaluation wurden folgende Vorlagen verwendet:

- Vorlage Controlling- Bericht            Vorlage Endbericht

## 6. Projekt- und Evaluationsergebnisse

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

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

WELCHE PROJEKTERGEBNISSE LIEGEN VOR UND WELCHE WIRKUNGEN WURDEN MIT DEM PROJEKT ERZIELT. KONNTEN DIE PROJEKTERGEBNISSE ERREICHT WERDEN?

Die STG evaluierte die Zielerreichung per Projektende wie folgt:

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)		Ausmaß der Zielerreichung 1-6
Grobziel	Feinziel	
1. Stärkung der psychischen und physischen Gesundheit der MitarbeiterInnen	Psychische und psychosoziale Gesundheit durch Sensibilisierungsmaßnahmen stärken	5
	Ergonomie am Arbeitsplatz (out- und indoor) optimieren	5

	Verstärkte Teilnahme an Gesundheitsworkshops und Seminare	2
2. Stärkung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen und Steigerung der Lebensqualität	MitarbeiterInnen und Führungskräfte legen am Ende des Projekts ein gesundheitsbewusstes Verhalten an den Tag, fühlen sich fitter, weniger gestresst und dienen als Vorbild für die MitarbeiterInnen. Führungskräfte unterstützen gesundheitsbewusstes Verhalten Ihrer MitarbeiterInnen	4
	Durch die Steigerung von Lebensqualität sollen die Leistungsbereitschaft und der Teamgeist gefördert.	6
	MitarbeiterInnen entwickeln ein Bewusstsein von positiven Konsequenzen von Sport und Ernährung auf die Gesundheit sowie von gesunder Lebensführung (Work-Life-Balance, Rauchen).	4
3. Zusammenhalt im Team stärken, (Wir-Gefühl). Für mehr Chancengerechtigkeit sorgen und das Diversitätsbewusstsein stärken insbesondere Gender	Veranstaltungen (Betriebsveranstaltungen, Veranstaltungen zum Thema Gesundheit) werden regelmäßiger als in der Vergangenheit durchgeführt bzw. angeboten und die MitarbeiterInnen werden aktiv zur Teilnahme an diesen Terminen eingeladen und die Mehrzahl nimmt teil.	6
	Diversität wird wahrgenommen und als Chance gesehen. Mitarbeiter sind stolz darauf, dass wir multikulturell sind. Männer und Frauen werden als gleichwertig gesehen.	6
4. Ermittlung und Reduktion von potentiellen gesundheitlichen Risikofaktoren. Stärkung der Ressourcen	Die Arbeitsplätze sind ergonomisch optimiert und unterstützen die MitarbeiterInnen, noch vorhandene Schwachstellen sind bekannt, Risikofaktoren minimiert. Persönliche Ressourcen der MitarbeiterInnen sollen gestärkt und gefördert werden, sodass es jeder/m einzelne/n MA möglich ist, mehr Selbstverantwortung für ihr/sein psychisches Gleichgewicht zu übernehmen	5
5. Erhaltung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft	Durch die Steigerung von Lebensqualität soll die Leistungsfähigkeit gefördert werden, sodass eine verbesserte Kommunikation im Unternehmen zu einer gesunden Organisation führt.	5

<p>6. Effizienzsteigerung durch Verbesserung von Arbeitsabläufen, dadurch möglicherweise Reduktion der Überstunden.</p>	<p>Seitens der MitarbeiterInnen eingebrachte Verbesserungsvorschläge zur Effizienzsteigerung werden ausgewertet Reduktionsziel: 5% weniger Überstunden pro Jahr</p>	<p>5</p>
<p>7. Verringerung von Krankenständen, Fluktuation</p>	<p>MitarbeiterInnen sind bestmöglich entsprechend Ihrer physischen und psychischen Konstitution in Ihren jeweiligen Funktionen im Unternehmen eingesetzt und weder über- noch unterfordert. Dadurch erfolgt eine Verringerung der Fluktuation. Ziel 10% weniger Fluktuation pro Jahr</p>	<p>6</p>
<p>8. Wertschätzung</p>	<p>Menschengerechte Arbeitsbedingungen schaffen, die durch Lob, Respekt und gegenseitige Unterstützung gelebt werden und zu einer Senkung von negativem Stress führen sollen</p>	<p>6</p>

Zusätzliche objektive Darstellung:

6.1. Auswertung zum Thema Stressbelastung der Teamleiter [Mai 2019]

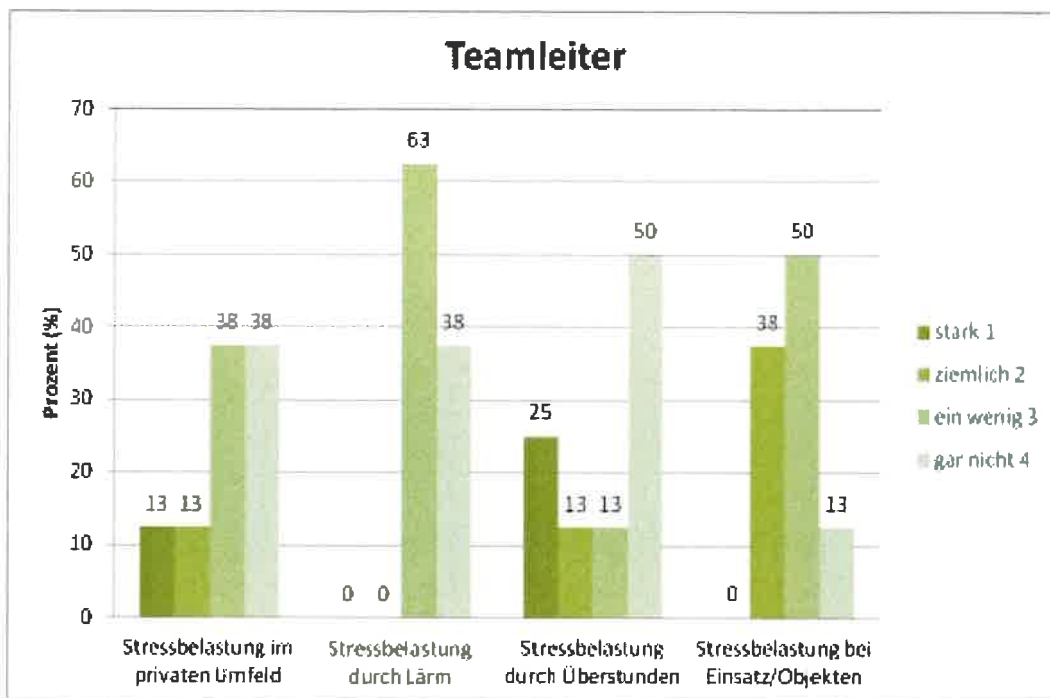


Abb. 1. Auswertung zum Thema Stressbelastung der Teamleiter [Mai 2019]

Aus Abbildung 1 ist ersichtlich, dass die Stressbelastung der acht befragten Teamleiter auch im zweiten Erhebungszeitraum vor allem in den Bereichen privates Umfeld, durch Lärm, in geringem Umfang durch Überstunden (25 %) sowie überwiegend groß bei Einsätzen bzw. Objekten ist (50 %).

## 6.2. Auswertung zum Thema Stressbelastung der Mitarbeiter aus dem Gründienst [Mai 2019]

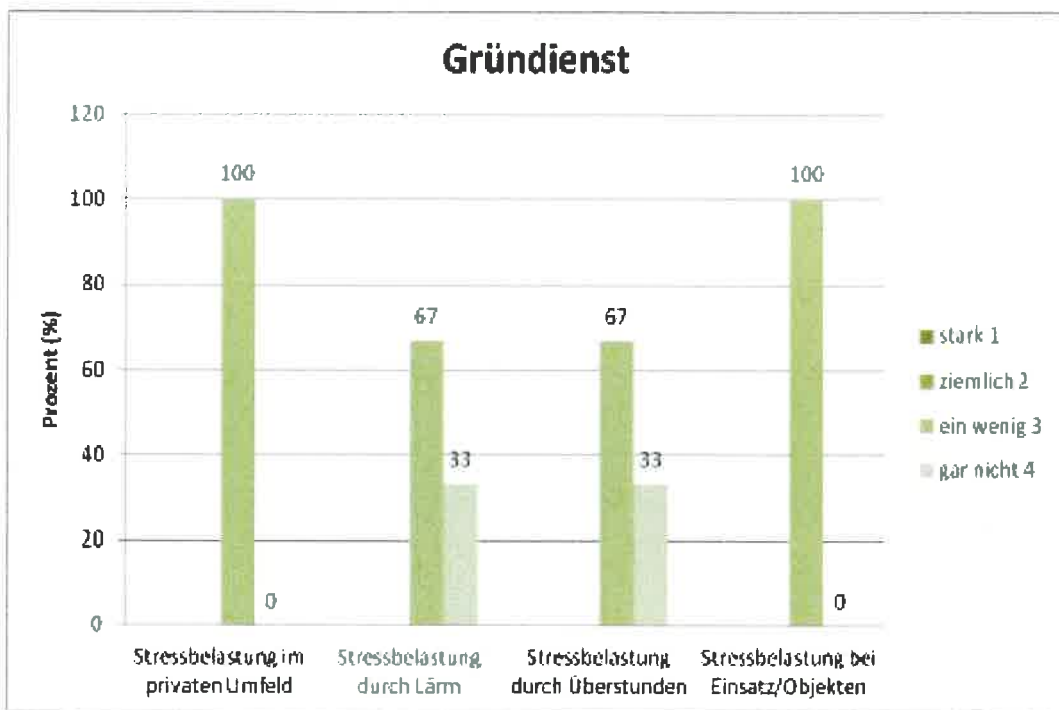


Abb. 2. Auswertung zum Thema Stressbelastung der Mitarbeiter aus dem Gründienst [Mai 2019]

Aus Abbildung 2 geht hervor, dass auch bei den Mitarbeitern aus dem Gründienst im zweiten Erhebungszeitraum im Mai 2019 die größeren Stressoren im privaten Umfeld liegen (100%), eine Stressbelastung aber auch durch Lärm (67 %) sowie durch Überstunden (67%) besteht sowie alle befragten drei Mitarbeiter angaben, dass ihre größte Stressbelastung bei Einsätzen bzw. Objekten liegt (100 %).



### 6.3. Auswertung zum Thema Stressbelastung der Mitarbeiter aus dem Office [Mai 2019]

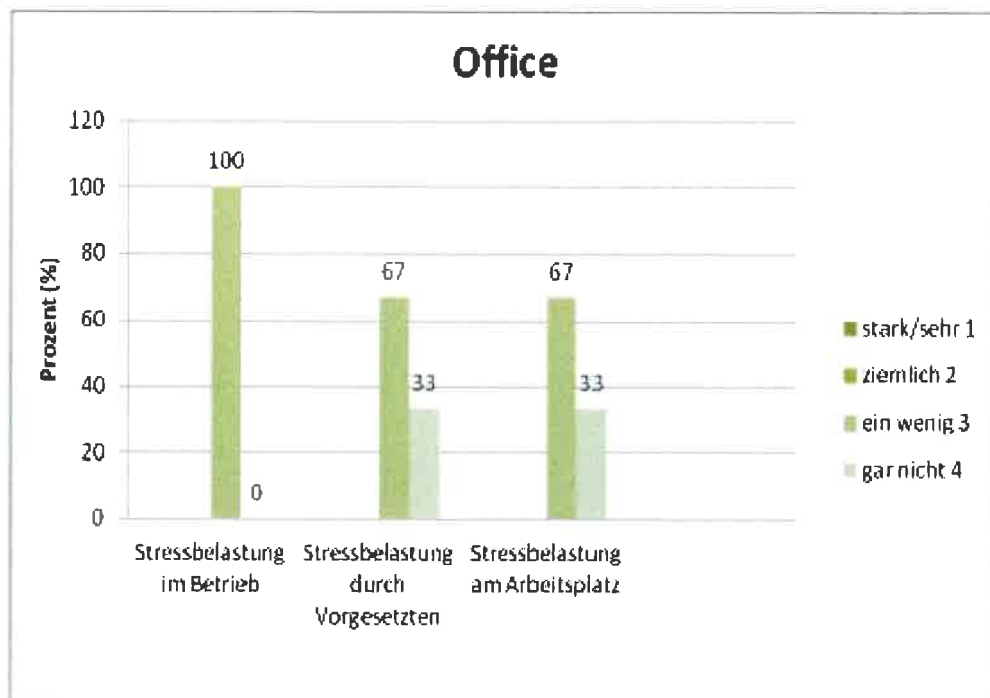


Abb. 3. Auswertung zum Thema Stressbelastung der Mitarbeiter aus dem Office [Mai 2019]

Abbildung 3 zeigt, dass bei den drei befragten Mitarbeitern aus dem Office die größte Stressbelastung im Betrieb liegt sowie eine geringere Belastung auch durch die Vorgesetzten ausgeht bzw. am Arbeitsplatz liegen (jeweils 67 %).

Für die Business Doctors war es zudem relevant, zu erheben, ob sich die Mitarbeiter Informationen zu gesunder Bewegung, Ernährung, gesundem Schlaf sowie Stressabbau/Stressprävention wünschen und ob die bisherigen BGF Maßnahmen etwas gebracht haben. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen die Ergebnisse zielgruppenspezifisch auf.

#### 6.4. Auswertung zum Thema Informationen zu gesunder Bewegung, Ernährung, gesundem Schlaf sowie Stressabbau – Teamleiter [Mai 2019]

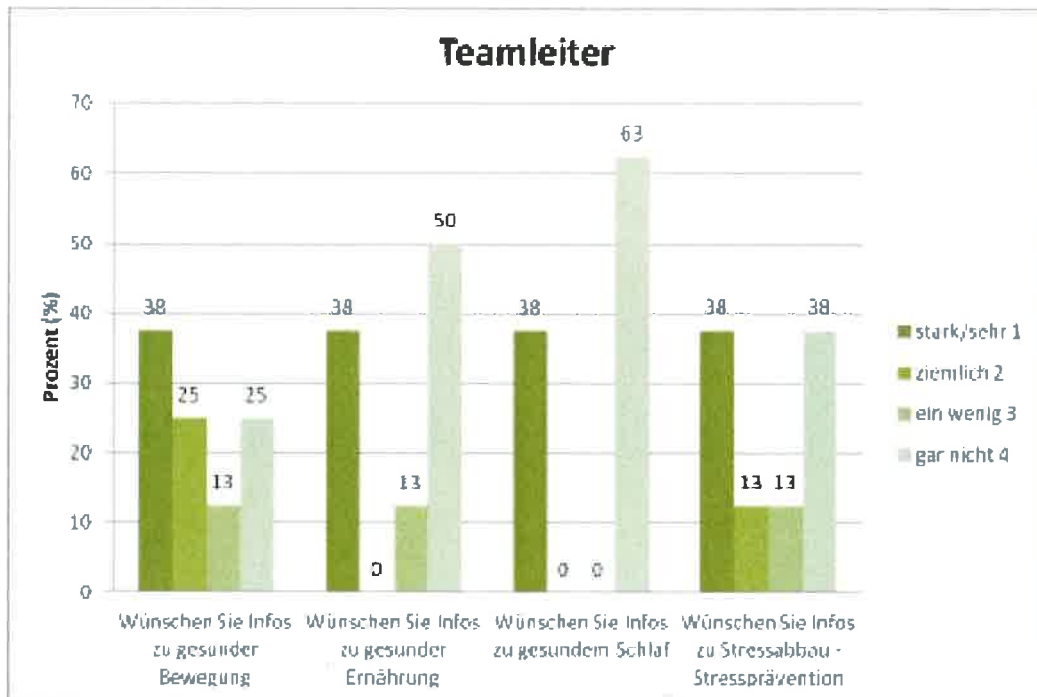
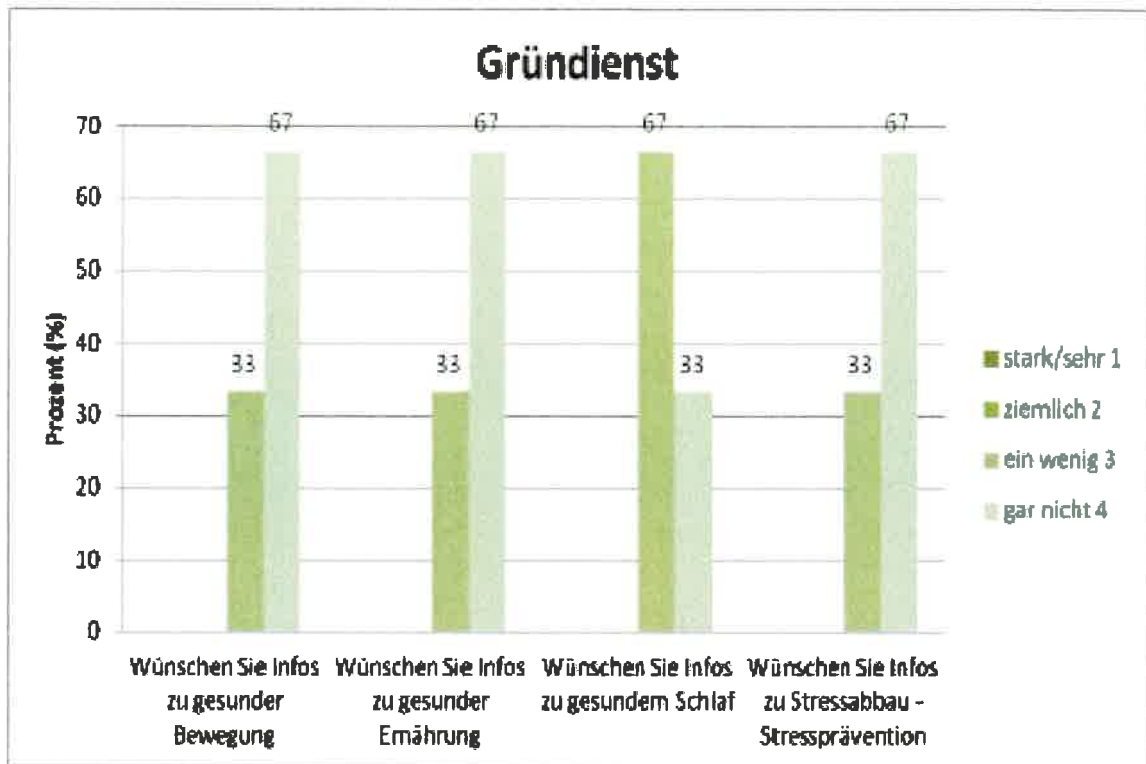


Abb. 4. Auswertung zum Thema Informationen zu gesunder Bewegung, Ernährung, gesundem Schlaf sowie Stressabbau – Teamleiter [Mai 2019]

Aus Abbildung 4 wird deutlich, dass das Interesse der Teamleiter sehr stark bzw. ziemlich stark ist, Informationen zu den Themen gesunde Bewegung (38 %), gesunde Ernährung (50%), gesundem Schlaf (63 %) sowie zu Stressabbau/Stressprävention zu bekommen.

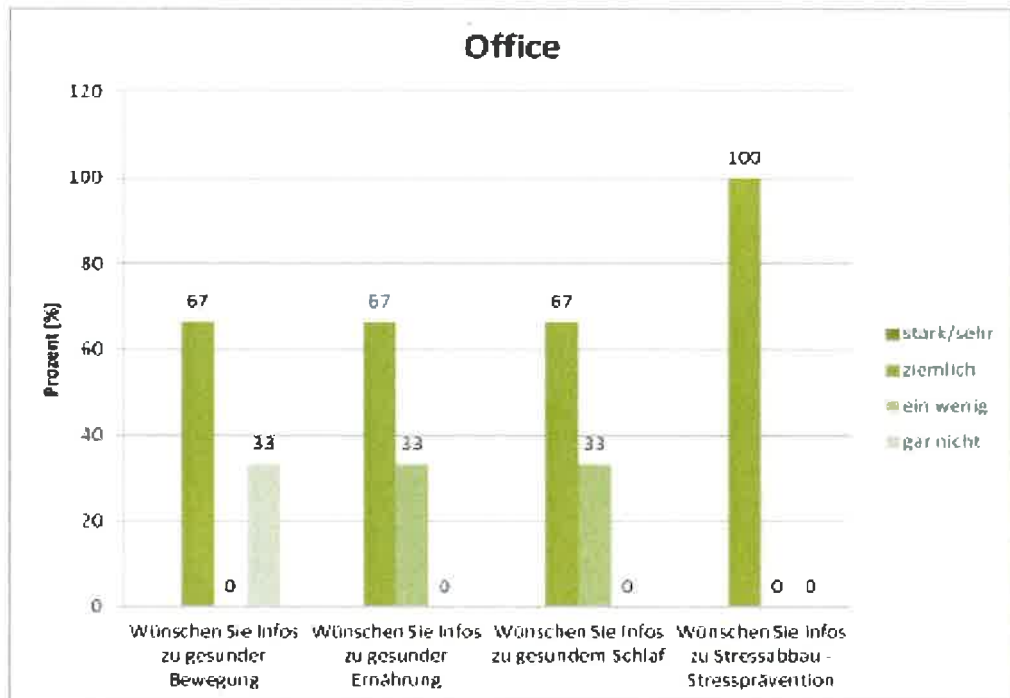
**6.5. Auswertung zum Thema Informationen zu gesunder Bewegung, Ernährung, gesundem Schlaf sowie Stressabbau – Gründienst [Mai 2019]**



**Abb. 5. Auswertung zum Thema Informationen zu gesunder Bewegung, Ernährung, gesundem Schlaf sowie Stressabbau – Gründienst [Mai 2019]**

Wie Abbildung 5 zeigt, stehen die Mitarbeiter aus dem Gründienst den BGF und BGM Maßnahmen laut der Erhebung der Business Doctors eher mit Skepsis gegenüber bzw. wünschen sich kaum bis gar keine Informationen zu den Themen gesunde Bewegung, gesunde Ernährung, gesundem Schlaf sowie Stressabbau/Stressprävention.

**6.6. Auswertung zum Thema Informationen zu gesunder Bewegung, Ernährung, gesundem Schlaf sowie Stressabbau – Office [Mai 2019]**



**Abb. 6. Auswertung zum Thema Informationen zu gesunder Bewegung, Ernährung, gesundem Schlaf sowie Stressabbau – Office [Mai 2019]**

Abbildung 6 zeigt offensichtlich, dass das Office sehr offen gegenüber BGF und BGM Maßnahmen ist. Vor allem der Wunsch nach Informationen zum Themenbereich Stressabbau /Stressprävention ist sehr stark, aber auch die anderen Themenbereiche (Bewegung, Ernährung und gesunder Schlaf) sind für die Mitarbeiter des Office von Interesse (jeweils 67 %).

6.7. Auswertung zum Profit von BGF-Maßnahmen –  
Gegenüberstellung Teamleiter, Mitarbeiter aus dem Gründienst  
und Office [Mai 2019]

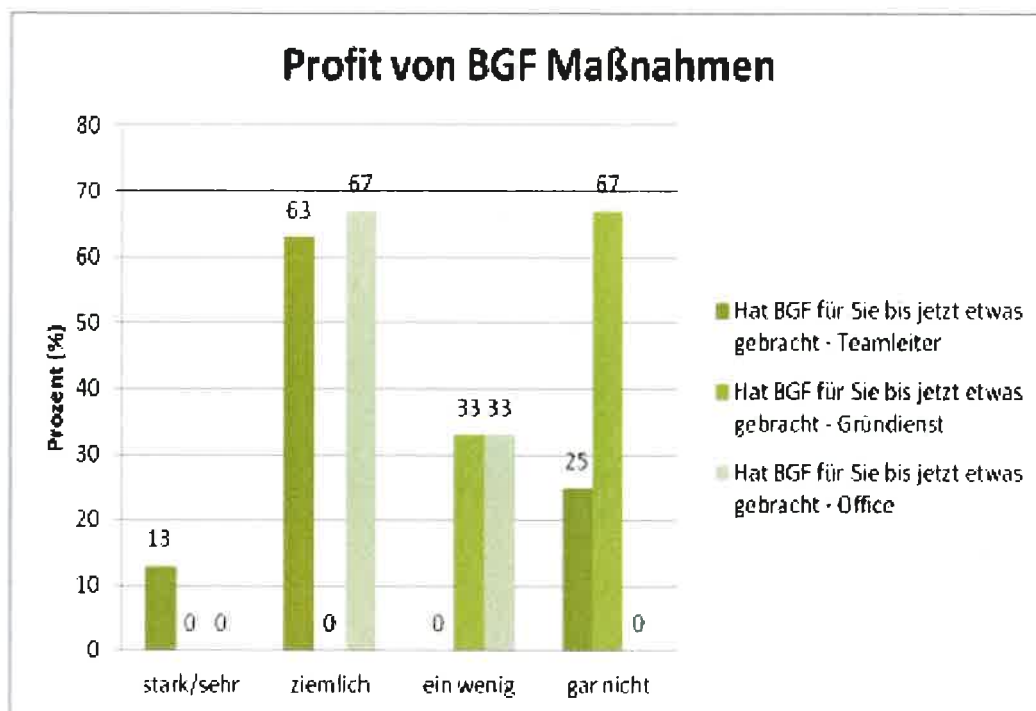


Abb. 7. Auswertung zum Thema Profit von bisherigen BGF Maßnahmen [Mai 2019]

Abbildung 7 präsentiert ein recht heterogenes Bild hinsichtlich Profits der bisherigen BGF Maßnahmen. Die Teamleiter und das Office sind überwiegend überzeugt davon, dass die bislang durchgeführten BGF Maßnahmen durchaus sinnvoll sind. Der Gründienst hingegen ist – entsprechend ihrer erhobenen Skepsis (siehe Abbildung 5) gegenüber BGF bzw. BGM Maßnahmen – eher der Meinung, dass die durchgeführten Maßnahmen kaum etwas bringen bzw. nicht von Nöten sind.

Wie im Summary bereits kurz erwähnt, wurden im zweiten Erhebungszeitraum auch die Ess- und Trinkgewohnheiten der Outdoor-Mitarbeiter erhoben. Nachfolgend wird nur das Ergebnis der Trinkgewohnheiten präsentiert, da die Antworten zu den Ernährungsgewohnheiten zum Teil nicht abschließend bzw. nicht korrekt ausgefüllt wurden, sodass diese für eine Auswertung herangezogen werden konnten.

WELCHE PROJEKTERGEBNISSE SIND ALS POSITIV UND WELCHE ALS NEGATIV ZU BEWERTEN BZW. WELCHE DAVON GEPLANT UND UNGEPLANT WAREN

Bei Lesal war dies das erste Projekt seiner Art und es konnten signifikante Verbesserungen in allen Zielbereichen erreicht werden. Entscheidend ist, dass die MitarbeiterInnen wahrnehmen, dass sich Lesal für die Gesundheit seiner MitarbeiterInnen einsetzen will und diese Botschaft scheint bei allen MitarbeiterInnen angekommen zu sein.

Als besonders positiv erachtet werden die einheitliche Arbeitsbekleidung, der neu geplante Standort mit optimierten Arbeitsplätzen, das neu eingeführte Diensthandy sowie die

allgemeine Steigerung der Lebensqualität, welches sich in der Reduzierung der Krankenstände widerspiegelt.

Negativ zu bewerten ist, dass die sportlichen Aktivitäten sowie der Versuch das Rauchen abzugewöhnen von den MitarbeiterInnen nicht in Anspruch genommen wurden.

INWIEWEIT BZW. MIT WELCHER STRATEGIE HAT DAS PROJEKT ZUR FÖRDERUNG GESUNDHEITLICHER CHANCENGERECHTIGKEIT BEIGETRAGEN UND WAS HAT SICH IN HINBLICK DARAUF GUT ODER WENIGER GUT BEWÄHRT

Die Zielsetzungen des Projektes strebte dezidiert eine gesundheitliche Chancengleichheit für alle MitarbeiterInnen von Lesal an. Allen MitarbeiterInnen wurde Zugang zum Projekt in allen Phasen gewährt und die wurden proaktiv eingeladen, an diesem Projekt teilzunehmen. Die gesetzten Maßnahmen wurden auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen ausgerichtet. Wir haben versucht die einzelnen Termine so zu legen, dass die Teilnahme auch für eventuell benachteiligte Personen möglich ist, z.B. für Teilzeit MitarbeiterInnen. Daher haben wir die Termine im Berichtszeitraum so angesetzt, dass allen Personen auch tatsächlich eine Teilnahme möglich war. Arbeitsabläufe und betriebliche Rahmenbedingungen wurden ebenso zum Gegenstand des Projektes, wie das persönliche Gesundheitsbewusstsein und Verhalten der MitarbeiterInnen. Und in beiden Bereichen konnten messbare Erfolge erzielt werden.

WELCHE AKTIVITÄTEN UND METHODEN HABEN SICH INSGESAMT GUT ODER WENIGER GUT BEWÄHRT

Die gewählten Methoden und Aktivitäten haben sich sehr gut bewährt, da sie maßgeschneidert auf die Situation im Betrieb und die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen ausgerichtet wurden. Als positiv zu erwähnen ist, dass die MitarbeiterInnen über das eigene Verhalten nachdenken und teilweise die eigene Gesundheit selbst in die Hand nehmen.

Die Ergebnisse der IST-Analyse zeigen, dass das Stress- und Burnoutisiko der befragten MitarbeiterInnen, sowie des Managements überwiegend gering ist. Die Verbesserungen der Arbeitseinteilungen, welche durch die ersten zwei Workshops angeregt wurden, zeigte bereits bei der firmenspezifischen Erhebung der MitarbeiterInnen und des Managements eine Reduktion der Stressbelastungen.

Eine Recreationarea wurde sowohl von MitarbeiterInnen als auch vom Management als nicht notwendig erachtet, allerdings sind Informationen zu gesunder Ernährung, Bewegung, gesundem Schlaf und Stressabbau/-prävention erwünscht.

Die neuen und attraktiv ausgestatteten Autos heben das Image des Unternehmens und lassen die Firmenzugehörigkeit als positiv beurteilen.

Die Stärken-Schwächenanalyse im Management zeigte Defizite im Recruitment, bedingt durch die restriktiven Arbeitsplatzbedingungen. Dadurch sind für die MitarbeiterInnen Zusatzleistungen zu erbringen, was weitere psychische Belastungen nach sich zieht, doch konnte im Oktober 2018 durch die Einstellung zweier neuer MitarbeiterInnen ein neues Team gestartet und so die bestehenden MitarbeiterInnen entlastet werden.

Positiv hervorzuheben ist, dass die MitarbeiterInnen die Arbeitsplatzsicherheit schätzen und auch das Betriebsklima positiv einstufen. Die freie Urlaubseinteilung und die freien Wochenenden werden von den MitarbeiterInnen besonders positiv bewertet.

Firmenveranstaltungen wie gemeinsames Grillen und Kastanienbraten stärken den Zusammenhalt in der Firma und hilft die Informationen an alle MitarbeiterInnen heran zu tragen. Damit wurde und wird ein wesentlicher Beitrag zur psychischen Gesundheit der MitarbeiterInnen geleistet.

Neue Arbeitskleidung wurde den MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt. Das Bild nach außen und die Identifikation mit dem Unternehmen werden dadurch gefördert. Zusätzlich wird Diskriminierung aufgrund unterschiedlich „teurer“ oder „eleganter“ Kleidung verhindert. Des Weiteren bieten die Softshell Jacken guten Schutz bei Wind und Wetter.

Laubbläser wurden angeschafft um die Entsorgung von Laub auf den großen Flächen zu erleichtern. Leider ist die Möglichkeit für Graz nicht möglich.

INWIEWEIT HABEN SICH DIE SCHWERPUNKTZIELGRUPPEN UND ENTSCHEIDUNGSTRÄGER/INNEN IM PROJEKT BETEILIGEN KÖNNEN UND WELCHE FAKTOREN WAREN FÜR DIE BETEILIGUNG FÖRDERLICH/HINDERLICH

Die Schwerpunktzielgruppen und EntscheidungsträgerInnen konnten im Rahmen des Projektes sehr gut erreicht werden und die Beteiligung war äußerst fruchtbar und konstruktiv.

Förderliche Faktoren waren aus unserer Sicht:

- Die Teilnahme an den firmenspezifischen Fragebögen war sehr gut, fast alle MitarbeiterInnen haben die Umfrage ausgefüllt und konstruktives Feedback gegeben. Förderlich dafür war sicher der lang gewählte Zeitraum, in dem die Befragung zur Verfügung stand, sowie die orts- und zeitunabhängige Beantwortung (auch von zu Hause aus möglich).
- Auch die Führungskräfte konnten sehr gut erreicht werden, eine sehr mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur stellt sich in unserem Projekt als förderlicher Faktor dar. Das Betriebsklima ist geprägt von großem gegenseitigem Respekten und Toleranz, man hilft sich gegenseitig und nimmt in freundschaftlicher Weise Anteil am gemeinsamen Wirken und Handeln. Auch wird persönliches offen besprochen, auch mit der Führungsebene. Eine Kultur der offenen Tür macht dies möglich.
- Die Projektleiterin war sehr bemüht bei allen Terminen anwesend zu sein. Sie hatte eine Vermittlungsfunktion zwischen MitarbeiterInnen, Experten und Führungspersonen. Außerdem wurde Wert daraufgelegt, alle MitarbeiterInnen einzubinden und Termine zu finden, wobei alle anwesend sein konnten.

Hinderliche Faktoren waren aus unserer Sicht:

- Die Fragebögen wurden nicht mehrsprachig zur Verfügung gestellt. Da nicht alle MitarbeiterInnen die deutsche Sprache als Muttersprache haben, musste dieser übersetzt werden, was zu zeitlichem Mehraufwand führte.

WERDEN AUS JETZIGER SICHT IM ZUGE DES PROJEKTES ETABLIERTE STRUKTUREN, PROZESSE UND AKTIVITÄTEN SOWIE ERZIELTE WIRKUNGEN WEITERBESTEHEN? WELCHE Maßnahmen ZUR SICHERUNG DER NACHHALTIGKEIT SIND AUS JETZIGER SICHT ERFOLGVERSPRECHEND

Ja, aus jetziger Sicht werden die etablierten Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie die erzielten Wirkungen weiter bestehen.

Das vorliegende Projekt war so konzipiert, dass BGM-Kompetenz durch das Schaffen einer entsprechenden internen Struktur erreicht wird. Auf struktureller Ebene wird das Projekt über die Projektlaufzeit hinaus von der Leitung und den EntscheidungsträgerInnen unterstützt. Die Weiterfinanzierung ist gesichert. BGM wurde in das Managementsystem und in die dazugehörigen Managementinstrumente integriert. Die Weiterführung des Prozess-Zyklus (Analyse/Planung, Umsetzung, Evaluierung) nach Projektende ist sichergestellt.

Weitergeführt wird der Einschulungstag neuer MitarbeiterInnen. Dadurch wird die Integration gefördert und die Arbeitsabläufe aufgezeigt.

OB DAS PROJEKT AUCH AN ANDEREN ORTEN/IN ÄHNLICHEN SETTINGS UMGESETZT WERDEN KANN (TRANSFERIERBARKEIT) UND WENN JA AN WELCHEN

Das Projekt lässt sich auch auf andere Orte bzw. andere Unternehmen übertragen, da der Hauptfokus auf der Personalgewinnung sowie auf die gesundheitlichen Ressourcen der MitarbeiterInnen lag. Mit bestimmten Adaptionen lässt sich auch die angewandte Methodik auf andere Projekte anwenden.

## 7. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

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

DIE WESENTLICHEN FÖRDERLICHEN UND HINDERLICHEN FAKTOREN FÜR DIE ERREICHUNG DER PROJEKTZIELE AUS UNSERER SICHT WAREN:

Förderlich für unser BGM Projekt waren aus unserer Sicht:



- das Commitment der Geschäftsführung und Projektleitung zum BGM Projekt
- die Motivation der MitarbeiterInnen, die sich gerne und in einem hohen Maße am Projekt beteiligt haben
- die Einbeziehung und Befragung möglichst aller MitarbeiterInnen in der Diagnosephase war ein wertvolles Instrument in der Ziele Konkretisierung und Ausrichtung des Projekts
- Das Einbeziehen externer Berater, welche dem Projekt unterstützend beiseite standen
- Die gemeinsamen Meetings am Nachmittag, wo jede/r Mitwirkende Zeit hatte und wobei alle wesentlichen Punkte gemeinsam in einer gemütlichen Atmosphäre besprochen und diskutiert wurden
- Die Umsetzung „kleiner“ Maßnahmen wie z.B. die gemeinsamen Firmenfeiern führten schnell zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Steigerung der Arbeitsmotivation
- Durch diverse Workshops im Vorfeld wurde bei der Projektleiterin bereits ein Bewusstsein für ganzheitliche Gesundheitsförderung geschaffen und konnte somit als Multiplikatorin im Projekt eingesetzt werden, die durch ihr persönliches Interesse und Engagement zu einer partizipativen Teilnahme aller MA beigetragen hat.
- Durch die Gesundheitszirkel konnte der Ansatz von BGF kontinuierlich im Unternehmen ausgebreitet und Prozesse im Setting in Bewegung gesetzt werden, die gesundheitsfördernde Veränderungen auf Verhaltens- und Verhältnisebene bewirkten.
- Durch die Befragungen und Teilnahme der MitarbeiterInnen konnten unerwünschte Themen wie z.B. die Recreationare vernachlässigt und erwünschte Themen wie Ernährung, Bewegung, gesunder Schlag und Stressabbau/-prävention verstärkt fokussiert werden.

#### Hinderlich für unser BGM Projekt waren aus unserer Sicht:

- die Dokumentationspflicht für dieses Projekt erwies sich in Relation zur Fördersumme betrachtet als eine Herausforderung.
- Generationsbedingt ist es schwieriger Gesundheitsaktivitäten zu finden, an denen alle teilnehmen möchten.
- Im Sommer ist die Koordination von Aktivitäten in kleinen Unternehmen noch schwieriger, da die Urlaubszeit zu mehr Abwesenheitszeiten führt und so kleine Gruppen noch kleiner werden
- Die Sprache der MitarbeiterInnen stellte häufig eine Herausforderung dar, da nicht alle Deutsch als Muttersprache haben. Dadurch musste einige übersetzt werden, was zu einem zusätzlichen Zeitaufwand im Projekt führte.
- Es konnten nicht alle MitarbeiterInnen erreicht werden, um deren

WAS WIR WIEDER GLEICH ODER AUCH ANDERS MACHEN WÜRDEN, WENN WIR EIN SOLCHES PROJEKT NEU STARTEN WÜRDEN:

#### DAS WÜRDEN WIR BEIBEHALTEN

- Im Großen und Ganzen würden wir das Projekt wieder gleich durchführen. Wichtig hierbei ist, Mitarbeitergespräche in regelmäßigen Abständen zu führen, um die Bedürfnisse derer zu erheben.
- Außerdem würden wir auch die Zeiten für die Workshops, Seminare und Meetings beibehalten, da diese am Nachmittag stattgefunden haben, wobei viele MitarbeiterInnen teilnehmen konnten.
- Alle MitarbeiterInnen von Beginn an einbeziehen und über den Workshop informieren, damit das Engagement und die Motivation dieser von Beginn an vorhanden ist.
- Externe Begleiter als Unterstützung für das Projekt.
- Umsetzung mehrerer kleiner Maßnahmen, um die Motivation beizubehalten (einheitliche Kleidung, Teambuildingmaßnahmen)

#### DAS WÜRDEN WIR ÄNDERN

- Änderungen würden wir im Bereich der Workshops durchführen. Diese sollten speziell bzw. individueller auf die Berufe eingehen. Beispielsweise wurden für die Reinigung Fitnessvorschläge gebracht, wobei diese jedoch täglich während der Arbeitszeit viele Schritte tätigen. Es soll ein größerer Fokus auf Teambuildingmaßnahmen gelegt werden, um den Zusammenhalt innerhalb der Firma Lesal zu stärken.
- Zusätzlich würden wir die Workshops zweisprachig anbieten (Deutsch und Englisch), um dafür zu sorgen, dass alle MitarbeiterInnen den gleichen Zugang haben.
- Verstärkt auf die individuellen Bedürfnisse der MitarbeiterInnen eingehen, damit nicht nur allgemeine Gesundheitsthemen, sondern spezifische, auf die MitarbeiterInnen zugeschnittene Themen gewählt werden.

## Anhang

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

- Projektablaufplan
- Projektrollenplan
- Relevante Dokumente zur Dokumentation der Umsetzung
- erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne
- Befragungsergebnisse

#### 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.

