

Endbericht

**Projekt: BHW – Bewusst Heute Wohlfühlen ☺
Bildungs- und Heimatwerk NÖ**

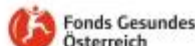
Projektnummer PJ 1668

**Förderzeitraum
1.10.2008 – 31.3.2011**

**Autorin des Berichts:
Mag.^a Doris Rehberg, Projektleiterin**

Datum: 31.3.2011

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich



Inhaltsverzeichnis mit Seitenangaben

| | Seite |
|---|-----------|
| 1. Überblick über die geplanten Schritte im Projekt („Soll“) | 3 |
| 2. Ausführliche Darstellung der Projektumsetzung („Ist“) | 4 |
| 2.1. Projektablauf | 8 |
| 2.2. Projektaufbau und Rollen | 9 |
| 2.3. Beteiligung der Zielgruppen | 13 |
| 2.4. Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten | 13 |
| 2.5. Kommunikations- und Informationsmaßnahmen | 13 |
| 2.6. Projekt-Evaluation | 14 |
| 3. Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“) | 14 |
| 4. Ausführliche Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und –ergebnisse | 15 |
| 5. Nachhaltigkeit der Veränderungen | 17 |
| 6. Verbreitung der Projektergebnisse | 18 |
| 7. Beilagen | 18 |

1. Überblick über die geplanten Schritte im Projekt („Soll“)

Phase 1: Capacity Building, Information und Orientierung:

Besuch projektbezogener Fortbildungen der internen Projektleiterin:

- 1.) Projektleitung für BGF-Projekte, Oktober 2008 – Jänner 2009
(Anbieter: BGF-Netzwerk, FGÖ)
- 2.) Gesundheitszirkelmoderation, November 2008
(Anbieter: BGF-Netzwerk, FGÖ)

Besuch des Workshops: „Gesundes Führen“ (Anbieter: FGÖ) durch die Geschäftsführung

Startworkshop der Steuerungsgruppe mit Frau Anja Tesch vom BGF-Netzwerk.

Kick off Veranstaltung für das Team.

Erstellung einer Projektseite auf der BHW-Homepage zur Darstellung des Projekts nach außen:

Phase 2: Ist-Analyse:

Durchführung einer 1. Gesundheitsbefragung mit Hilfe der Instrumente Impuls-Test + Arbeitsbewältigungs-Index durch den externen Experten sowie Präsentationen der Ergebnisse in Steuerungsgruppe und Team.

Phase 3: Konzeption, Partizipative Maßnahmenentwicklung:

Strategieworkshop mit der Steuerungsgruppe und dem externen Berater nach Vorlage des Gesundheitsberichts zur Festlegung des Detailablaufs zur Maßnahmenentwicklung.

Durchführung eines Gesundheitszirkels mit drei Sitzungen mit der gesamten Belegschaft.

Durchführung einer Führungskräfte-Begleitung zur Maßnahmenentwicklung mit der Geschäftsführung durch den externen Berater.

Zusammenführung der Ergebnisse der Gesundheitszirkel und der Vorschläge der Geschäftsführung in einer gemeinsamen 2-tägigen Maßnahmenentwicklungsklausur.

Erstellung der Kurzfristig und längerfristig umsetzbaren Maßnahmen und Erstellung eines Zeitplans.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

3

Phase 4: Start eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, Maßnahmenentwicklung und Prozessevaluierung

Umsetzung und ggf. Weiterentwicklung/Adaptierung der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen entsprechend dem Zeitplan.

Prozess-Evaluierungsklausur mit dem gesamten Team unter Moderation des externen Beraters.

2. Ausführliche Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum („Ist“)

1.) Capacity-Building: Die Projektleiterin besuchte die FGÖ-Ausbildungen zur BGF-Projektleiterin, sowie zur Gesundheitszirkelmoderatorin im Zeitraum Oktober 2008 bis Jänner 2009.

Durch die Lernerfahrung in den Ausbildungen wurde das ursprüngliche Konzept erweitert und zur Förderung der Qualität und Nachhaltigkeit des Projekts ein externer Berater mit an Bord geholt.

Der Besuch des Workshops „Gesundes Führen“ durch die Geschäftsführung wurde für den März 2011 angestrebt, hat aber aus terminlichen Gründen nicht stattgefunden.

2.) Startworkshop der Steuerungsgruppe mit Frau Anja Tesch B.A., WGKK und BGF-Netzwerk am 4.12.2008.

3.) Kick-Off Workshop mit dem Team, 23.3.2009, St. Pölten

Ziele:

Erarbeiten eines gemeinsamen Verständnisses des Begriffs Gesundheitsförderung.

Darstellung des Modells der Bio-Psycho-Sozialen Gesundheit.

Darstellung der Nutzen von BGF-Projekten für einen Betrieb.

Vorstellen des Projektablaufs.

Entwickeln eines gemeinsamen Verständnisses für das BGF-Projekt.

Gemeinsames Finden eines Projektnamens. (BHW - Bewusst Heute Wohlfühlen)

Verständnis entwickeln, wie eine gemeinsame Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung im BHW aussehen könnte.

Teamentwicklung als „Nebeneffekt“ durch das Verbringen eines gemeinsamen Tages außerhalb der Arbeitsroutine.

Methoden:

Präsentationen ppp, Unterlagen, Gruppenarbeiten, Diskurs, gemeinsames Kochen eines schnell produzierten und gesunden Menüs - ideal angepasst an Umstände und Erfordernisse des beruflichen Alltags.

4.) 4 Steuergruppensitzungen zur Prozesssteuerung, 1 Umlaufbeschluss

4.12.2008

Gast: Anja Tesch, B.A. von der Abteilung für Gesundheitspolitik und Prävention der Wiener Gebietskrankenkasse als Vertreterin des Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich.

26.2.2009

21.7.2009

Gast: Mag. Markus Feigl, externer Berater

2.-3.2.2010

Im Zeitraum 2. bis 3.2.2010 werden notwendige Beschlüsse im Umlaufverfahren getroffen, da durch Terminknappheit der Steuerungsgruppenmitglieder kein Termin für die Steuerungsgruppe gefunden werden kann, an dem alle anwesend sein könnten.

24.1.2011

Gast: Mag. Markus Feigl, externer Berater

Alle Protokolle sind in einem Dokument gefasst im FGÖ-Projektguide hochgeladen

5.) Durchführung einer 1. Gesundheitsbefragung mit Hilfe der Instrumente Impuls-Test + Arbeitsbewältigungs-Index durch den externen Experten im Frühjahr 2009.

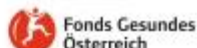
Der externe Berater stellte das anonymisierte Ergebnis der Analysephase schriftlich dar und präsentierte es zuerst der Steuergruppe und dann dem Team.

Bericht im FGÖ-Projektguide hochgeladen: Gesundheitsbericht nach IST-Analyse

6.) Durchführung eines Gesundheitszirkels (3.9., 17.9., 1.10.2009, Wien) und einer Führungskräfte-Begleitung durch den externen Berater. Ein zusätzlicher Gesundheitszirkeltermin zu Themen, die aus Zeitgründen in den drei ersten Meetings des Zirkels nicht behandelt werden konnten, fand am 16.3.2010 in Wien statt.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

5



7.) Zusammenführung der Ergebnisse des Zirkels und der Führungskräfte-Begleitung bei einer Maßnahmenentwicklungsklausur (15., und 16.10.2009, Seminarzentrum Krainerhütte bei Baden) → Erstellung eines Maßnahmenplans

8.) Die laufende Umsetzung der Maßnahmen startete umgehend nach der Klausur im Oktober 2009.

Der gesamte Maßnahmenplan ist im Projektguide hochgeladen.

Konkrete umgesetzte Maßnahmen sind:

| |
|--|
| Unterschiedliche Themenlisten für das wöchentliche Jour-Fix und die alle 6 Wochen stattfindende Dienstbesprechung wurden erstellt; Ein genaues Prozedere, wo und wie lange vor den Besprechungen jeweils schriftlich ein Tagesordnungspunkt einzubringen ist, wurde erarbeitet und kommuniziert. |
| Für Jour-Fix und Dienstbesprechungen (DB) wurde eine rotierende Moderation in alphabetischer Reihenfolge festgelegt. Die Moderatorin / der Moderator achtet auf Zeiteinhaltung und Zeitstruktur |
| Eine gleiche Protokoll-Grundstruktur für DB und Jour-Fix wurden festgelegt. To-do Liste aus den Protokollen wird bei jeder Dienstbesprechung gemeinsam durchgearbeitet. |
| Definition einer verpflichtenden gemeinsamen Anwesenheitszeit im Büro: Donnerstag nach Jour-Fix bis 12 Uhr. Hier können Kolleginnen und Kollegen direkt angesprochen werden. |
| Kreativ- und Denkrunden können/sollen für Donnerstag Nachmittag über elektronischen Kalender einberufen werden. |
| Bilaterales Feedback von KollegInnen kann gewünscht und gegeben werden. |
| „Erfolge gemeinsam feiern“: Jede/r kann ihre/seine Erfolge im Rahmen des Jour-Fix kommunizieren und zum anschließenden spontanen Feiern (Mittagessen, etc.) einladen |
| Weihnachtsfeiern 2009,2010 und Betriebsausflug 2010,2011 durchgeführt |
| Jährliches MitarbeiterInnen-Gespräch. Maßnahme zum Teil durchgeführt. |
| Die Geschäftsführung gibt in der Dienstbesprechung Berichte aus allen Gremien (Vorstandssitzung, etc.) als fixer Tagesordnungspunkt. |
| Visuelle Darstellung der strategischen Entwicklungsziele aus dem LQW-Prozess im Besprechungszimmer aufgehängt. |
| Gemeinsamer 5-tägiger Projektmanagement-Lehrgang wird unter dem Titel „Bildungsagents“ durchgeführt. „Anhand konkreter BHW-Beispiele zu einer gemeinsamen Projektkultur“ |

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

6



| |
|--|
| Räumliche Abtrennung eines Bürobereichs sowie eines Teils des Besprechungsbereichs. Akustische Verbesserung und Schaffung eines abgegrenzten Essensbereichs. Ausmalen des kleinen Besprechungs-/ Essbereichs. Verbesserung des Erscheinungsbilds. |
| Lichtkuppeln mit Möglichkeit zum Durchlüften wurden in den beiden durch die Abtrennung entstandenen Besprechungsbereichen installiert. Bessere Lichtverhältnisse wurden dadurch ebenso erreicht wie bessere Durchlüftungsmöglichkeit. |
| Mehr Pflanzen wurden für Büro- und Besprechungsbereich angeschafft. Besseres Raumklima und besseres Erscheinungsbild. Bessere Atmosphäre. |
| Als Standardsitzordnung für Besprechungen wird eine U-Form der Tische festgelegt. |
| Schönere Tische und Sessel wurden für den Besprechungsbereich angeschafft. |
| BHW-Gesundheitsbroschüre: Eine Broschüre in ansprechendem Design mit Tipps zu Ernährung, geistig und körperlich entspannenden Pausen, Bewegung und Begegnung im Alltag und Arbeitsalltag. Erstellt von Steuerungsgruppenmitglied und Grafikerin Frau Katharina Gross. Farblich ausgedruckt, gebunden und je ein Exemplar für jede/n Mitarbeiter/in ausgeteilt. Im Projektguide hochgeladen |
| „Walk for a talk“: Statt durch das Büro zu rufen wird die neue Verhaltensweise propagiert, zur/zum Kollegin/Kollegen zu gehen |
| Ein kleiner Spaziergang als Pausenbeschäftigung wird üblich. |
| Die Projektleiterin bietet als ausgebildete Trainerin für Gesundheitsgymnastik nach Absprache von Zeit zu Zeit nach den gemeinsamen Besprechungen 20min Gesunde Bewegung an. Ebenso sendet sie von Zeit zu Zeit Emails mit Anleitungen zu spontaner Gesunder Bewegung als Bildschirmpause aus. |
| Rund alle 1 – 2 Monate wird nach den Besprechungen von jemandem für alle MitarbeiterInnen gekocht. |
| Wöchentlich wird ein Obstkorb im Büro bereitgestellt. |

9.) Laufendes Controlling der Umsetzung des Maßnahmenplans durch die Projektleiterin

10.) Die für Juni 2010 geplante Prozessevaluierungsklausur mit dem gesamten Team hat unter Moderation des externen Beraters am 7. und 8. Oktober 2010 stattgefunden.

- Neben der Prozessevaluierung wurde der Maßnahmenplan gemeinsam bearbeitet, sowie im Sinne der Nachhaltigkeit weitere Schritte für einen längerfristigen Zeitraum nach Projektende erarbeitet.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

7



11.) Im Jänner 2011 fand wie geplant die Durchführung einer 2. Gesundheitsbefragung mit Hilfe der Instrumente Impuls-Test + Arbeitsbewältigungs-Index durch den externen Experten statt.

Der externe Berater stellte das anonymisierte Ergebnis schriftlich dar und präsentierte es zuerst der Steuergruppe und dann dem Team.

12.) Am 31.3. fand mit dem gesamten Team, wie bei der Prozessevaluierungsklausur vom Team gewünscht, eine Projekt-Abschlussklausur statt, bei der konkrete weitere nächste Schritte erarbeitet wurden.

13.) Erstellung des Projektendberichts durch die Projektleiterin im März 2011.

2.1. Projektablauf

Der Projektablauf wurde bis auf drei Ausnahmen wie geplant durchgeführt:

- 1.) Im Bereich Capacity Building fand aus terminlichen Gründen kein Besuch des Workshops „Gesundes Führen“ durch die Geschäftsführung statt.
- 2.) In der Phase 4 hat sich die Prozess-Evaluierungsklausur mit dem gesamten Team unter Moderation des externen Beraters von Juni 2010 auf Oktober 2010 verschoben.
- 3.) Bei der Prozessevaluierungsklausur wurde als konkreter nächster Schritt eine Projektabschlussklausur mit dem gesamten Team neu geplant. Diese fand am 31.3.2011 in Wien statt.

2.2. Projektaufbau und Rollen

AUFBAU UND METHODEN

Phase 1: Capacity Building, Information und Orientierung:

Zeitraum: Oktober 2008 bis März 2009:

Besuch projektbezogener Fortbildungen der internen Projektleiterin im Sinne des Capacity Buildings:

- 1.) Projektleitung für BGF-Projekte, Oktober 2008 – Jänner 2009 (Anbieter: BGF-Netzwerk, FGÖ)
- 2.) Gesundheitszirkelmoderation, November 2008 (Anbieter: BGF-Netzwerk, FGÖ)

Im Oktober 2008 wird das Team im Rahmen des wöchentlichen Jour Fixes über den Projektstart informiert und der Kick off Termin wird festgelegt.

Zum Startworkshop der Steuerungsgruppe wird Frau Anja Tesch vom BGF-Netzwerk Wien eingeladen. Die Prinzipien von Betrieblichen Gesundheitsförderung werden präsentiert. Die Qualitätskriterien des Europäischen BGF-Netzwerkes werden präsentiert und auf Umsetzung im Betrieb reflektiert. Die BGF-Charta wird vorgestellt und unterzeichnet. Über den Charta-Beitritt des BHW wird auf der BHW-Homepage informiert. Der Projektdetailplan wird präsentiert.

Ein gemeinsamer Prozess in der Steuerungsgruppe wird gestartet.

Dieser Prozess hatte zum Ziel:

Die Definition der betrieblichen Gesundheitsförderungsziele.

Die Erstellung einer schriftlichen Unternehmensleitlinie zur BGF, die sowohl die interne Umsetzung beinhaltet, als auch die Möglichkeiten darstellt, wie das BHW in seinem Tätigkeitsfeld und in seinen Beziehungen zu anderen gesundheitsfördernd wirken kann.

Die Darstellung der Möglichkeiten der Integration der Projektergebnisse in bestehende Routinen, Strukturen und Managementsysteme.

In einem Kick off – Workshop (23.3.2009) mit allen Mitarbeiter/innen wird das bio-psycho-soziale Modell von Gesundheit vorgestellt und gemeinsam Faktoren eines umfassenden Gesundheitsbegriffes erarbeitet. Das betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt sowie die Prinzipien von BGF-Prozessen werden vorgestellt: Das Prinzip der Freiwilligkeit wird herausgestrichen. Anregungen und Widerstände werden erfasst. Erwartungen werden erhoben und offene Fragen geklärt. Die Möglichkeiten der persönlichen und betriebsbezogenen Nutzen werden aufgezeigt. Der Projekttitel wird gemeinsam erarbeitet.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

9

Das Rahmenprogramm für den kick-off Workshop:

Das Team verbringt einen gemeinsamen Tag außerhalb der Geschäftsräume an einem geeigneten Seminarort inklusive Kochmöglichkeit. Dort wird der kick-off Workshop abgehalten, sowie zu Mittag gemeinsam ein gesundes Menü zubereitet.

Erstellung einer Projektseite auf der BHW-Homepage zur Darstellung des Projekts nach außen: Dargestellt werden BGF-Charta, Projektstart und Ziele und bei Projektende feierlicher Projektabschluss. Die Kooperation mit dem BGF-Netzwerk und das LOGO des BGF-Netzwerks werden nach Rücksprache dargestellt und ein link wird eingerichtet. Es wird informiert, dass das Projekt beim FGÖ zur Förderung eingereicht wurde. Das LOGO des FGÖ wird nach Rücksprache dargestellt und ein link wird eingerichtet.

Phase 2: Ist-Analyse:

Zeitraum: April bis Juni 2009:

Durchführung einer 1. Gesundheitsbefragung mit Hilfe der Instrumente Impuls-Test + Arbeitsbewältigungs-Index durch den externen Experten.

Der externe Berater stellt das anonymisierte Ergebnis der Analysephase schriftlich dar und präsentiert es zuerst der Steuergruppe und dann dem Team.

Phase 3: Konzeption, Partizipative Maßnahmenentwicklung:

Zeitraum: Juli bis Oktober 2009.

Durchführung dreier Gesundheitszirkel-Termine im September und Oktober 2009 mit der gesamten Belegschaft. Ein weiterer Termin findet am 16.3.2010 statt.

Durchführung einer Führungskräfte-Begleitung zur Maßnahmenentwicklung mit der Geschäftsführung durch den externen Berater.

Zusammenführung der Ergebnisse der Gesundheitszirkel und der Vorschläge der Geschäftsführung in einer gemeinsamen 2-tägigen Maßnahmenentwicklungsklausur am 15. und 16.10.2009.

Moderation und Begleitung der Zirkel und der Klausur ebenfalls durch den externen Berater.

Kurzfristig und längerfristig umsetzbare Maßnahmen werden ausgewählt und ein Zeitplan erstellt.

Die Projektleiterin achtet auf die Umsetzung der Maßnahmen und dokumentiert den Umsetzungsstand.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

10



Phase 4: Start eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, Maßnahmenentwicklung und Prozessevaluierung

ab November 2009

Die gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen werden entsprechend dem Zeitplan umgesetzt.

Die vierte Gesundheitszirkelsitzung wird am 16.3.2010 durchgeführt.

Im Oktober 2010 wird eine 2-tägige Prozess-Evaluierungsklausur unter der Moderation des externen Beraters durchgeführt.

Phase 5: Ergebnisevaluierung und Projektabschluss

Jänner bis März 2011

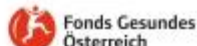
2. Gesundheitsbefragung: Wiederholung der zur Ist-Analyse eingesetzten Instrumente. Darstellung der Ergebnisse in einem schriftlichen Bericht durch den externen Berater, sowie Rückmeldung an die Steuergruppe und ans Team.

Erstellung des Abschlussberichts durch die Projektleiterin inklusive Darstellung der Ergebnisevaluierung und der Lernerfahrungen.

Abschluss-Workshop am 31.3.2011.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

11



ROLLEN IM PROJEKT

Projektleitung, Steuergruppe, Externe Projektbegleitung und Beratung

Interne Projektleitung:

Mag.^a Doris Rehberg, Psychologin, Projekterfahrung in der Gesundheitsförderung, zuletzt Projektleiterin des vom FGÖ geförderten BHW-Projekts zum Thema Suchtvorbeugung.

Besuch projektbezogener Fortbildungen:

Projektleitung für BGF-Projekte, Oktober 2008 – Jänner 2009 (Anbieter: BGF-Netzwerk, FGÖ)

Gesundheitszirkelmoderation, November 2008 (Anbieter: BGF-Netzwerk, FGÖ)

Die interne Projektleiterin plant und bereitet alle Meetings der Steuergruppe, Sitzungen, Konferenzen, Workshops und Klausuren des Prozesses vor und dokumentiert die Ergebnisse. Auf dieser Grundlage erstellt sie die Detailplanung für die Themen und Abfolge der nächsten Meetings. Am Projektende wird ein Abschlussbericht verfasst.

Steuerungsgruppe:

Ing. Hans Rupp, BHW-Geschäftsführer, Katharina Gross und Ing. Alfred Luger, Betriebsräte, Mag.^a Doris Rehberg, interne Projektleitung.

Projektleitung und Steuerungsgruppe arbeiten eng zusammen, um hohe Partizipation und nachhaltige Wirkung zu gewährleisten. Die Zusammenarbeit erfolgt in Sitzungen ebenso, wie durch schriftliche Darstellungen, Umlaufbeschlüsse und bilaterale Gespräche.

Externe Projektbegleitung und Beratung:

Mag. Markus Feigl, Unternehmensberater und Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Der externe Berater unterstützt die Projektleitung und die Steuergruppe im laufenden Prozess.

Die weiteren Leistungen des externen Beraters sind:

- Ist-Analyse (1. Gesundheitsbefragung) und Rückmeldungen
- Moderation und Begleitung des Partizipativen Maßnahmenentwicklungsprozesses
- Prozessdokumentation und Prozessevaluation
- Prozessbegleitung allgemein
- Ergebnisevaluierung, 2. Gesundheitsbefragung und Rückmeldungen

2.3. Beteiligung der Zielgruppen

Unser Projekt war ein partizipatives BGF-Projekt. Durch die Mitarbeit des externen Betreuers, Herr Mag. Markus Feigl, war die laufende Einbindung aller Beteiligten sichergestellt.

2.4. Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten

In der Ausbildung für BGF-ProjektmanagerInnen und für Moderation von Gesundheitszirkeln passierte Austausch mit anderen BGF-ProjektleiterInnen. Erfahrungsaustausch war gegeben. Eine weitere Vernetzung hat nicht stattgefunden.

2.5. Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

In der Kick Off Veranstaltung wurde gemeinsam ein **Titel** für das Projekt erarbeitet:
BHW – Bewusst Heute Wohlfühlen ☺
(BHW steht ursprünglich für den Namen unserer Organisation: Bildungs- und Heimatwerk NÖ).

BHW – Bewusst Heute Wohlfühlen ☺ steht aber auch für ein kurzes gesundheitsförderndes Innehalten, ein Besinnen auf den eigenen Körper und Geist.

Emails zum Projekt bzw. mit Projekt-Informationen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trugen immer den Betreff:

BHW – Bewusst Heute Wohlfühlen ☺

Diese Zeile wurde auch am Schluss der Nachricht nochmals wiederholt. Dies diente dem Wiedererkennen ebenso, wie einem kurzen Innehalten im Arbeitsprozess und einem kurzen Lächeln.

BHW – Bewusst Heute Wohlfühlen ☺

Gesundheitsberichte

Der externe Berater, Mag. Markus Feigl, hat sowohl nach der IST-Analyse, der ersten Gesundheitsbefragung zu Projektbeginn, sowie nach der zweiten Gesundheitsbefragung zu Projektende, einen Gesundheitsbericht angefertigt. Der zweite Gesundheitsbericht umfasst den Vergleich der ersten und zweiten Gesundheitsbefragung und ist somit gleichzeitig eine Ergebnisevaluation des Projekts. Die Gesundheitsberichte werden nicht nach außen kommuniziert. Sie sind nur intern vermittelt worden.

Beide Berichte sind im FGÖ-Projektguide (interne Dokumente) hochgeladen.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

13



Für die Erstellung einer **schriftliche Unternehmensleitlinie zu Betrieblicher Gesundheitsförderung** wurde in der Steuerungsgruppe am 24.1.2011 folgendes festgelegt: Es wird keine gesonderte schriftliche Richtlinie erstellt. Stattdessen werden die Ergebnisse aus dem BGF-Projekt in die neue LQW-Strategie einfließen, die im zweiten Halbjahr 2012 erstellt wird. LQW ist eine Qualitätsentwicklungs-Zertifizierungsmethode für Bildungsorganisationen. 2008 hat das BHW zum ersten Mal eine erfolgreiche Testierung durchgeführt. 2012, nach vier Jahren ist, ist die Testierung erneut durchzuführen.

2.6. Projekt-Evaluation

Die Prozess-Evaluierungsklausur mit dem gesamten Team unter Moderation des externen Beraters wurde im Oktober 2010 durchgeführt.

Protokoll ist im Projektguide hochgeladen

Die Ergebnisevaluierung fand als Gesundheitsbefragung durch den externen Berater im Jänner 2011 statt.

Im Projektguide hochgeladen als Gesundheitsbericht 2011

3. Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“)

- 1.) Im Bereich Capacity Building fand aus terminlichen Gründen kein Besuch des Workshops „Gesundes Führen“ durch die Geschäftsführung statt.
- 2.) In der Phase 4 hat sich die Prozess-Evaluierungsklausur mit dem gesamten Team unter Moderation des externen Beraters von Juni 2010 auf Oktober 2010 verschoben.
- 3.) Bei der Prozessevaluierungsklausur wurde als konkreter nächster Schritt eine Projektabschlussklausur mit dem gesamten Team neu geplant. Diese fand am 31.3.2011 in Wien statt.
- 4.) Für die Erstellung einer **schriftliche Unternehmensleitlinie zu Betrieblicher Gesundheitsförderung** wurde in der Steuerungsgruppe am 24.1.2011 folgendes festgelegt: Es wird keine gesonderte schriftliche Richtlinie erstellt. Stattdessen werden die Ergebnisse aus dem BGF-Projekt in die neue LQW-Strategie einfließen, die im zweiten Halbjahr 2012 erstellt wird. LQW ist eine Qualitätsentwicklungs-Zertifizierungsmethode für Bildungsorganisationen. 2008 hat das BHW zum ersten Mal eine erfolgreiche Testierung durchgeführt. 2012, nach vier Jahren ist, ist die Testierung erneut durchzuführen.

4. Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und -ergebnisse

Für unser BGF Projekt im BHW hatten wir uns große Ziele vorgenommen. Nach einer Projektlaufzeit von 2,5 Jahren steht fest: Wir sind auf dem richtigen Weg! Eine wesentliche Erkenntnis aus dem Projekt ist, dass es nur **partizipativ** bzw. gemeinsam möglich ist, eine von einem Team getragene Kultur in Richtung nachhaltig wirkende Gesundheitsförderung zu verändern. Dies ist selbstverständlich theoretisch bekannt und ein integrierter Bestandteil von Projekten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Unser Projekt hat dieses theoretische Wissen für alle Teammitglieder **erfahrbar** gemacht und somit wesentlich zu einer neuen Teamkultur beigetragen. Das Projekt hat weiters erfahrbar gemacht, dass ein Prozess an dem viele gleichberechtigt beteiligt sind Zeit braucht und dass gemeinsam neue Ideen und Umsetzungsvorschläge entstehen können, die einem einzelnen oder einer kleineren Gruppe nicht eingefallen wären. Und der partizipative Prozess ermöglicht gleichzeitig einen hohen Grad an Umsetzung der Ergebnisse. Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Klausuren wurden als positiv teambildend erlebt. Sie sollen in sinnvollen Abständen weiterhin durchgeführt werden und somit Bestandteil der neu implementierten Rahmenbedingungen im BHW bleiben. Ebenso sollen in regelmäßigen Zeitabständen moderierte Gesundheitszirkelsitzungen stattfinden, um das Bestehen der neuen Gesprächskultur nachhaltig zu gewährleisten.

Insgesamt wurde mit diesem Projekt ein gemeinsames Bewusstsein von gesundheitsförderlichen Faktoren auf Verhaltens- und Verhältnissebene geweckt. Vom kleinen Spaziergang vom eigenen Arbeitsplatz zum Tisch der Kollegin/ des Kollegen (statt zu Rufen. Der Slogan „walk for a talk“ war der zweite Favorit beim partizipativen Prozess zur Auswahl des Projekttitels), bis zum kleinen Spaziergang im Freien als – auch sozial akzeptierte - Pausenbeschäftigung, einem Obstkorb im Büro, kleinen Pausen mit gesundheitsfördernden Übungen bei der Bildschirmarbeit, wohltuende, Atmosphäre schaffende Büroraumgestaltung, zeitlich definierte und nach Möglichkeit im Team verbrachte Mittagspausen bis zum gesundheitsfördernden Umgang im Team durch mehr Kommunikation. Ebenso wie die direkte arbeitsbezogene Kommunikation z.B. zu Arbeitsschritten und Arbeitsabläufen, hat sich auch die Kommunikation über eigene Bedürfnisse verbessert. Dies trägt insgesamt zu einem gesundheitsfördernderem Arbeitsklima bei.

Als eines der wichtigsten Ergebnisse ist somit die neue Kommunikationskultur zu nennen, zu der u.a. moderierte und zeitlich sowie themenbezogen strukturierte Teammeetings gehören. Die Strukturierung der Meetings sowie eine rotierende Moderation waren eine der ersten Maßnahmen, die umgesetzt wurden.

Der Projektaufbau und der Ablauf haben sich als geeignet erwiesen, die Ziele zu erreichen. Die in den Prozess integrierte Maßnahmenentwicklungsklausur sowie die ebenfalls partizipativ durchgeführte Prozess-Evaluierungsklausur waren ein wertvoller Bestandteil des Projekts. Das gemeinsame Erheben der Zielerreichung bezüglich der Maßnahmenumsetzung und der subjektiv erlebten positiven Projekteffekte wurden als teamstärkend erlebt. Das Team fühlt sich motiviert, weiterhin kommunikations- und teamstärkende Maßnahmen durchzuführen. So sollen z.B. Klausuren in sinnhaften Abständen weiterhin stattfinden. Konkret wurde bereits am 31.3.2011 eine Projekt-Abschlussklausur abgehalten.

Besonders freuen wir uns, dass sich die Qualität des Prozesses auch in den **Ergebnissen der zweiten Gesundheitsbefragung** widerspiegelt.

So hat sich der mit dem **Impulstest** ermittelte Wert/die Impulszahl „Soziale Rückendeckung“ von der Befragung 2009 zur Befragung 2011 um 0,5 Prozentpunkte signifikant erhöht. Bei der Impulszahl „Zusammenarbeit“ gab es eine signifikante Erhöhung um 0,6 Prozentpunkte. Um den gleichen Betrag, also um 0,6 Prozentpunkte hat sich auch die Impulszahl „Passende Arbeitsumgebung“ erhöht. Diese Veränderungen können unmittelbar auf die umgesetzten Maßnahmen im Projekt zurückgeführt werden. Insgesamt zeigte der Impulstest **deutliche Verbesserungen**: Die Themenfelder, die von den MitarbeiterInnen als betriebliche Ressourcen gesehen werden, haben sich von 4 auf 8 erhöht. Im Gegenzug gibt es laut Impulstest 2011 bis auf den Faktor „Arbeitsmenge“ und „es gibt keine guten Aufstiegschancen im Betrieb“ keine Stressfaktoren mehr. 2009 waren es noch zusätzliche zwei Bereiche, die als Stressfaktoren eingestuft wurden.

Von 2009 auf 2011 haben sich weiters die Entwicklungsbereiche von 6 auf 3 reduziert.

Die durchschnittliche **Arbeitsbewältigungsindex** (gemessen mit dem ABI) hat sich im Zeitraum zwischen der 1. Befragung und der 2. Befragung von **37,5 (Ausgangssituation 1. Befragung)** stark auf **41,5 (Ergebnis 2. Befragung)** um **+ 4 Punkte** verbessert. Dies bedeutet eine enorme Zunahme der Arbeitsfähigkeit vom Grenzbereich gut / mäßig in der Skalierung des ABI hin zum oberen gut-Bereich. Diese Entwicklung ist auch unter folgendem Aspekt als besonders hervorzuheben: Die Belegschaft ist (bis auf 2 Person) innerhalb des Projektlaufzeitraums gleich geblieben und ist somit auch gemeinsam älter geworden. Der ABI nimmt normalerweise (ohne Gesundheitsinitiativen) vor allem ab einer Altersgruppe + 45 / + 50 aufwärts pro Jahr etwas ab. Die Berücksichtigung dieses Umstands macht die positive Entwicklung unter den MitarbeiterInnen durch den BGF-Prozess noch deutlicher sichtbar.

Insgesamt ist festzuhalten, dass unser Projektkonzept und der von uns gewählte Projektablauf für unseren Betrieb und unsere Projektziele in hohem Maße geeignet waren und eine nachhaltige Wirkung erzielt wurde.

Darüberhinaus hat die externe Projektbegleitung, Gesundheitszirkel- und Klausurmoderation in hohem Maß zur Ergebnis- und Qualitätssicherung im Prozess und zur Sicherung der nachhaltigen Wirkung beigetragen.

5. Nachhaltigkeit der Veränderungen

Der partizipative Prozess und der Gesundheitszirkel haben eine neue Gesprächskultur im Team entstehen lassen. Eine neue Sitzungskultur wurde implementiert. Als Ergebnis des Projekts werden erstmals Teamsupervisionen durchgeführt. Durch diese Veränderungen wird es den Teammitgliedern in Zukunft besser möglich sein, ihre Bedürfnisse zu kommunizieren und gemeinsam neue Lösungen zu erarbeiten.

Ein gemeinsames Bewusstsein für die Zusammenhänge der bio-psycho-sozialen Gesundheitsförderung wurde entwickelt. Der Gesundheitszirkel sowie Klausuren wurden auf ausdrücklichen Wunsch des gesamten Teams als weiterhin eingesetzte und somit nachhaltig wirkende Instrumente implementiert. Die zeitüberdauernde Sicherung und Weiterentwicklung der Ergebnisse sowie die Möglichkeit eines raschen Reagierens bei aktuellen Belastungen ist somit gewährleistet.

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

17



6.) Verbreitung der Projektergebnisse

Unter folgendem Link finden Sie die Projektinformationen auf der Homepage unserer Organisation

<http://www.bhw-n.eu/system/web/sonderseite.aspx?menuonr=220764703&detailonr=220764703>

Die Übermittlung eines Projektberichts an das BGF-Netzwerk Österreich zur Einreichung zum BGF-Gütesiegel erfolgt im Sommer 2011.

7.) Beilagen

Pdf. des Projekt-Abschlussberichts auf der der Homepage unserer Organisation

<http://www.bhw-n.eu/system/web/sonderseite.aspx?menuonr=220764703&detailonr=220764703>

Ergebnisevaluation - Gesundheitsbericht 2011

- Vergleich der Ergebnisse der 1. und 2. Gesundheitsbefragung, Mag. Markus Feigl, März 2011

Maßnahmenplan – Evaluation, aus Prozessevaluierungsklausur im Oktober 2010

Protokolle der Steuerungsgruppensitzungen

Dokumentation der Prozessevaluierungsklausur

BHW-Gesundheitsbroschüre

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

18

