

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

Projektnummer	2922
Projekttitel	„Gemeinsam gesund in die Zukunft“ Betriebliche Gesundheitsförderung in der Wirtschaftskammer Burgenland
Projektträger/in	Wirtschaftskammer Burgenland
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	12.02.2018–30.12.2020 (35 Monate)
Schwerpunktzielgruppe/n	Alle Mitarbeiter/innen der Wirtschaftskammer Burgenland, Schwerpunktzielgruppen: Reinigungskräfte, Mitarbeiter/innen in den Regionalstellen
Erreichte Zielgruppengröße	150
Zentrale Kooperationspartner/innen	Fonds Gesundes Österreich Österreichische Gesundheitskasse Mag. Helga Pesserer e.U. Bei der Umsetzung von Maßnahmen: AUVA, UNIQUA
Autoren/Autorinnen	Mag. Christoph Schnitter, Mag. Claudia Scherz Mag. Helga Pesserer
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	christoph.schnitter@wkbgl.at claudia.scherz@wkbgl.at
Weblink/Homepage	https://www.wko.at/
Datum	22.03.2021

1. Kurzzusammenfassung

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

Das BGF Projekt „Gemeinsam gesund in die Zukunft“ wurde als Initiative des Betriebsrates, mit aktiver Beteiligung und Unterstützung von Direktion, Personalleitung und Präventivkräften anhand der Qualitätskriterien des österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) geplant und mit externer fachlicher Begleitung durch Mag. Helga Pesserer von 12.02.2018–30.12.2020 umgesetzt. Mit dem Ziel, die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu stärken, wurden die Themenschwerpunkte Psychosoziale Gesundheit, Chancengerechtigkeit, Gender, abteilungsübergreifende Zusammenarbeit, und die gute Zusammenarbeit jüngerer und älterer Mitarbeiter/innen sowie die Stärkung mentaler Kompetenzen besonders berücksichtigt. Das Projekt wurde nach dem bewährten BGF– Projektmanagementzyklus umgesetzt. Nach einer Analyse der Ist–Situation mit dem Frageboden Kombi AG Österreich und der Planung von Maßnahmen im Rahmen von 5 tätigkeitsbezogenen Gesundheitszirkeln mit aktiver Beteiligung von 31 Mitarbeiter/innen wurden verhaltens– und verhältnisorientierte Maßnahmen entwickelt. Schwerpunktzielgruppen wie Reinigungskräfte und Mitarbeiter/innen der Regionalstellen wurden besonders berücksichtigt. Alle Maßnahmenvorschläge wurden in der Steuerungsgruppe bearbeitet. Über 30 verhaltensorientierte Maßnahmen in fünf Themenbereichen: Mentale Gesundheit, Ernährung, Bewegung, Massage, Nikotinentwöhnung, arbeitsmedizinische Beratungen, wurden umgesetzt. Mehr als 45 verhältnisorientierte Maßnahmen wurden umgesetzt. Trotz der Corona–Pandemie konnte das Projekt erfolgreich abgeschlossen werden. Aufgrund der veränderten Arbeitsbedingungen wurden ab März 2020 verstärkt die Themen „Corona– Prävention“, „Arbeit im Homeoffice“ und „Onlineangebote“ fokussiert. Die Ergebnisse der Ist/Soll Analyse mittels zweiter Gesundheitsbefragung waren sehr positiv und bestärkten die Steuerungsgruppe, BGF mit dem bewährten Team in weiterhin hoher Qualität im Regelbetrieb weiterzuführen. Zentraler Kooperationspartner und Fördergeber war der Fonds Gesundes Österreich und die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) , Kooperationen im Rahmen des Projektes gab es auch mit der AUVA, der UNIQA und diversen Mitgliedsbetrieben.

- **Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen**

Alle Maßnahmenvorschläge aus den fünf tätigkeitsbezogenen Gesundheitszirkeln für Führungskräfte, Sachbearbeiter/innen, Referenten/innen, Reinigungskräfte und Haustechnik wurden weiterverfolgt und umgesetzt. Der Umsetzungsgrad betrug mehr als 90%. Über 35 verhaltensbezogene Maßnahmen wurden umgesetzt. Gesundheitstage

inklusive diverser Gesundheitschecks und Schnupperangebote, regelmäßige Massageangebote, Bewegungsaktivitäten wie Rückentraining, Pausengymnastik, Yoga, Pilates, Cardio Fight, Selbstverteidigungskurse, Vorträge zu Gesundem Sitzen, Beratung zu rückengerechtem Arbeiten bei Reinigungstätigkeiten, Vorträge und Seminare zur Gestaltung von Pausen und mentalen Regenerationsphasen, Ernährungsangebote wie Gesundes Frühstück, Gesunde saisonale Menüs in Kooperation mit dem Restaurant am Standort in Eisenstadt, Ernährungsworkshops oder Raucherentwöhnungsangebote. In Regionalstellen mit nur wenigen Mitarbeiter/innen oder für Reinigungskräfte wurde die Umsetzung von individuellen Aktivitäten ermöglicht. In Summe waren über 5.000 Teilnehmer/innen an 50 Projektaktivitäten beteiligt. Das Feedback der Mitarbeiter/innen und die Bewertung des BGF-Projektes, der umgesetzten Maßnahmen, die Bewertung der Beteiligungsmöglichkeiten und der Auswirkungen des Projektes auf die persönliche Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, auf die Arbeitszufriedenheit und die Unternehmenskultur waren sehr positiv. Herausfordernd waren Phasen, in denen der Arbeitsaufwand für das Projektteam als auch für die Beschäftigten sehr hoch waren – reagiert wurde darauf mit einer Anpassung im Umfang als auch in der Art der Gesundheitsaktivitäten. Bereits vor Beginn der Corona-Pandemie wurden digitale Bewegungsangebote, die zeitlich und räumlich flexibel genutzt werden konnten und weniger Anwesenheit vor Ort erforderten umgesetzt. Die hohe Flexibilität und gute Zusammenarbeit aller Projektbeteiligten, ermöglichte trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie, eine erfolgreiche Umsetzung des Gesamtprojektes. Die kontinuierliche Abstimmung aller Projektbeteiligten mit konsequenter Begleitung durch die erfahrene externe Projektbegleitung war dabei besonders wichtig und hilfreich.

2. Projektkonzept

Das BGF Projekt „Gemeinsam gesund in die Zukunft“ wurde als Initiative des Betriebsrates, mit aktiver Beteiligung und Unterstützung von Direktion, Personalleitung und Präventivkräften geplant, und anhand der Qualitätskriterien des österreichischen Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) mit externer fachlicher Begleitung durch Mag. Helga Pesserer im Zeitraum 12.02.2018–30.12.2020 umgesetzt. Mit dem Ziel, die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu stärken, wurden die Themenschwerpunkte Psychosoziale Gesundheit, Chancengerechtigkeit, Gender, abteilungsübergreifende Zusammenarbeit, die gute Zusammenarbeit jüngerer und älterer Mitarbeiter/innen sowie die Stärkung mentaler Kompetenzen besonders berücksichtigt. Das Angebot gesundheitsförderlicher Maßnahmen für Mitarbeiter/innen der Wirtschaftskammer Burgenland bezog sich bislang vor allem auf Bewegungskurse und Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Mitarbeiter/innen-Akademie sowie auf

ein Massageangebot für Mitarbeiter/innen am Standort Eisenstadt. In diesem umfassenden BGF – Projekt sollte, neben dem Fokus auf gesundheitsorientiertes Verhalten der Mitarbeiter/innen auch soziale, organisationale und tätigkeitsbedingte Faktoren berücksichtigt werden. Im Mittelpunkt des Projektes stand die Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und des Wohlbefindens aller Mitarbeiter/innen der Wirtschaftskammer Burgenland. Als Schwerpunktzielgruppen wurden weibliche Mitarbeiter/innen, Reinigungskräfte und Mitarbeiter/innen in den Regionalstellen definiert. Die Tätigkeitsgruppe Reinigungskräfte wurde bei allgemeinen Mitarbeiter/innenbefragungen bislang nicht erfasst. Von den ca. 150 Mitarbeiter/innen sind 68 % weiblich und 32 % männlich. 67 % sind älter als 45 Jahre alt. Es stellte sich heraus, dass der Anteil von Mitarbeiter/innen, die zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit Betreuungs-, und/ oder Pflegepflichten haben geringer war, als ursprünglich angenommen wurde. Das Projekt entspricht dem Ziel 1 der österreichischen Rahmen-Gesundheitsziele: "Gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Bevölkerungsgruppen durch Kooperation aller Politik- und Gesellschaftsbereiche schaffen". Darüber hinaus wurden die Rahmenbedingungen und Arbeitsschwerpunkte des Fonds Gesundes Österreich 2018- 2020 berücksichtigt. Im Hinblick auf gesundheitliche Chancengerechtigkeit wurden eine geschlechter- und bildungsbezogene Sichtweise sowie die unterschiedlichen Gesundheitsvoraussetzungen, Lebensweisen, Interessen, Werte und Bedürfnisse der Zielgruppen in der Planung berücksichtigt. Der FGÖ Praxisleitfaden „Faire Gesundheitschancen im Betrieb“ diente dem Projektteam in der Konzeption und Umsetzung des Vorhabens. Die Erhebung von Belastungen und Ressourcen sowie die Maßnahmenplanung erfolgte unter aktiver Einbindung der unterschiedlichen Belegschafts- und Tätigkeitsgruppen. In allen Projektphasen wurden die Zielgruppen Frauen, Mitarbeiterinnen der Tätigkeitsgruppe Reinigungskräfte sowie Mitarbeiter/innen in den Regionalstellen besonders berücksichtigt. Reinigungskräfte in der Wirtschaftskammer haben zwar einen Internet- Zugang, dieser wird jedoch im Arbeitsalltag wenig genutzt, Informationen werden mündlich oder mit Aushängen weitergegeben. Deshalb wurden die beiden Gesundheitsbefragungen für die Zielgruppe Reinigungskräfte/ Haustechnik in Papierversion umgesetzt. Da der Fragebogen Kombi AG Österreich für diese Zielgruppe sehr anspruchsvoll ist, wurden die Mitarbeiter/innen bei den „Klassenzimmerbefragungen“ durch eine weibliche und eine männliche Vertretung des Betriebsrates und durch die externe Projektbegleitung unterstützt. Zu Beginn des Projektes war die Gruppenleitung der Reinigungskräfte aktiv im Projektteam eingebunden. Die formulierten Projektziele wurden im Zeitraum von zwei Jahren vollständig erfüllt:

- Gesundheitsfördernde Ressourcen und Belastungen, insbesondere psychosoziale Belastungen und Ressourcen von Frauen und Männern mit Doppelbelastungen wurden erhoben.
- Die Zielgruppe Reinigungskräfte wurde im gesamten Projektverlauf besonders berücksichtigt und entsprechend eingebunden. Ein gerechter und fairer Zugang zu Gesundheitschancen im Betrieb wurde geschaffen.
- Über 30 verhaltensorientierte und 45 verhältnisorientierte Maßnahmen wurden in fünf Gesundheitszirkeln gemeinsam mit Vertreter/innen der Zielgruppen entwickelt, Ressourcen konnten gestärkt werden und Belastungen abgebaut werden.
- Ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima wurde geschaffen, insbesondere die gute Zusammenarbeit zwischen den Bereichen wurde gefördert.
- Die Beteiligungsquote am Projekt lag bei mehr als 70 %

- BGF wurde in der Unternehmenskultur positiv verankert und wird im Regelbetrieb weitergeführt. Die BGF Charta ist unterzeichnet und das BGF – Gütesiegel wird beantragt.

3. Projektdurchführung

- Das Projekt wurde nach dem bewährten BGF– Projektmanagementzyklus des ÖNBGF umgesetzt. Nach einer Analyse der Ist–Situation mit dem Fragebogen Kombi AG Österreich und der Planung von Maßnahmen im Rahmen von 5 tätigkeitsbezogenen Gesundheitszirkeln mit aktiver Beteiligung von 31 Mitarbeiter/innen wurden verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen entwickelt und ausführlich dokumentiert.
- Schwerpunktzielgruppen wie Reinigungskräfte und Mitarbeiter/innen in den Regionalstellen wurden aktiv eingebunden. Für Reinigungskräfte gab es einen eigenen Gesundheitszirkel, mit den Mitarbeitern der Haustechnik wurden Gruppeninterviews geführt. Alle Maßnahmenvorschläge wurden im Projektteam und in der Steuerungsgruppe weiterbearbeitet. Über 30 verhaltensorientierte Maßnahmen wurden in fünf Themenbereichen: Mentale Gesundheit/ Stressreduktion, Ernährung, Bewegung, Massage, Nikotinentwöhnung, arbeitsmedizinische Beratungen zu ergonomischem Verhalten und ergonomischer Gestaltung von Arbeitsplätzen der Arbeitsplätze und Tätigkeiten der jeweiligen Zielgruppen (Gesundes Sitzen für Mitarbeiter/innen an Büroarbeitsplätzen, bzw. rückengerechtes Verhalten bei Reinigungstätigkeiten). In Summe wurden mehr als 45 verhältnisorientierte Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitstätigkeit, Arbeitsmittel, Information/ Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit sowie zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt.

- Für die Zielgruppe Reinigungskräfte wurden eigene Schulungsprogramme entwickelt, Referent/innen, Sachbearbeiter/innen und Führungskräfte nützen weiterhin das sehr gute interne Weiterbildungsangebot der Mitarbeiter/innen-Akademie.
- Alle Maßnahmenvorschläge aus den fünf tätigkeitsbezogenen Gesundheitszirkeln für Führungskräfte, Sachbearbeiter/innen, Referenten/innen, Reinigungskräfte und Mitarbeiter der Haustechnik wurden weiterverfolgt und umgesetzt. Der Umsetzungsgrad betrug am Ende des Projektes mehr als 90%. Über 35 verhaltensbezogene Maßnahmen wurden umgesetzt. Gesundheitstage inklusive diverser Gesundheitschecks und Schnupperangebote, regelmäßige Massageangebote, Bewegungsaktivitäten wie Rückentraining, Pausengymnastik, Yoga, Pilates, Cardio Fight, Selbstverteidigungskurse, Vorträge zu Gesundem Sitzen, Beratung zu rückengerechtem Arbeiten bei Reinigungstätigkeiten, Vorträge und Seminare zur Gestaltung von Pausen und Regenerationsphasen, Ernährungsangebote wie „Gesundes Frühstück“, Gesunde saisonale Menüs in Kooperation mit dem Restaurant am Standort in Eisenstadt, Ernährungsworkshops oder Raucherentwöhnungsangebote, digitale Bewegungsangebote sowie Führungskräftebildungen zum „Umgang mit digitalem Stress“.
- Je nach Bedarf wurden spezifische Aktivitäten auch in den Regionalstellen umgesetzt. In Regionalstellen mit nur wenigen Mitarbeiter/innen oder für Reinigungskräfte wurde die Umsetzung von individuellen Gesundheitsaktivitäten unterstützt.
- In Summe waren über 5.000 Teilnehmer/innen an 50 Projektaktivitäten beteiligt. Das Feedback der Mitarbeiter/innen und die Bewertung des BGF-Projektes, der umgesetzten Maßnahmen, die Bewertung der Beteiligungsmöglichkeiten und der Auswirkungen des Projektes auf die persönliche Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, die allgemeine Arbeitszufriedenheit und die Unternehmenskultur waren sehr positiv.
- Die Projekt Kommunikation war sehr gut vorbereitet und wurde konsequent schriftlich, mündlich, digital und analog umgesetzt:
 - Die Projekt Kick-off / Information für Führungskräfte zu Zielen und den Aktivitäten des geplanten Projektes erfolgte durch die Direktion und die Betriebsratsvorsitzende bei diversen Führungskräfte meetings.
 - Die Projekt Kick-off / Information für Mitarbeiter/innen erfolgte im Rahmen eines allgemeinen Mitarbeiter/innen-Meetings durch den Direktor, die Projektleitung und die externe Projektbegleitung, die Informationsveranstaltung wurde live in alle Regionalstellen übertragen, ergänzend gab es mündliche Informationen zum Projekt an einem Projektstand am ersten „Gesundheitstag“.
 - Ein Projektfolder in gedruckter Version und Einträge im Intranet informierten über die einzelnen Schritte im Projekt.
 - Schriftliche und mündliche Einladungen und Informationen zu den schriftlichen Gesundheitsbefragungen erfolgten im Rahmen von „Gesunden Frühstücks“, bei Mit-

arbeiter/innen-Versammlungen, persönlich an den „Gesundheitstagen“, schriftlich mittels Aussendungen per E-Mail oder über Aushänge bzw. persönliche Einladungen an Reinigungskräfte und Mitarbeiter der Haustechnik.

- Die Einladung der Mitarbeiter/innen zur Teilnahme an den Gesundheitszirkeln erfolgte durch den Betriebsrat, die Personalleitung, durch Führungskräfte und bei diversen Veranstaltungen.
 - Schriftliche und mündliche Informationen zu den Ergebnissen der Gesundheitsbefragung ergingen zuerst an das Projektteam, dann an die Steuerungsgruppe, an alle Führungskräfte und an alle Mitarbeiter/innen.
 - Die Ergebnisse der Gesundheitszirkel wurden an das Projektteam und an die Steuerungsgruppe kommuniziert, dort wurden die Entscheidungen über die konkrete Maßnahmenumsetzung getroffen.
 - Die laufende Information über Angebote und die Umsetzung gesundheitsfördernder Aktivitäten erfolgte mittels „BGF Newsletter“, über Einträge im Intranet, per E-Mail, mit Aushängen und persönlichen Information.
-
- Herausfordernd waren Phasen, in denen der allgemeine Arbeitsaufwand für das Projektteam als auch für die Beschäftigten sehr hoch waren – reagiert wurde darauf mit einer Anpassung im Umfang als auch in der Art der angebotenen Gesundheitsaktivitäten. Bereits vor Beginn der Corona-Pandemie wurden digitale Bewegungsangebote, die zeitlich und räumlich flexibel genutzt werden konnten und weniger Anwesenheit vor Ort erforderten umgesetzt. Die hohe Flexibilität und gute Zusammenarbeit aller Projektbeteiligten, ermöglichte trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie, eine erfolgreiche Umsetzung des Gesamtprojektes. Die kontinuierliche Abstimmung aller Projektbeteiligten mit konsequenter Begleitung durch die erfahrene externe Projektbegleitung war dabei besonders wichtig und hilfreich.
 - Trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnte das Projekt mit nur einem Monat Verzögerung erfolgreich abgeschlossen werden. Aufgrund der veränderten Arbeitsbedingungen wurde der Fokus ab März 2020 verstärkt auf die Themen „Corona- Präventionsmaßnahmen“, „Arbeit im Homeoffice“ und „Onlineangebote“ gelegt. Die Ergebnisse der Ist/Soll Analyse mittels zweiter Gesundheitsbefragung waren sehr positiv und bestärkten die Steuerungsgruppe, BGF mit dem bewährten Team in weiterhin hoher Qualität im Regelbetrieb weiterzuführen. Zentraler Kooperationspartner und Fördergeber war der Fond Gesundes Österreich und die Österreichische Gesundheitskasse. Kooperationen im Rahmen der Projektumsetzung gab es unter anderem mit der AUVA, der UNIQUA sowie diversen Mitgliedsbetrieben.

4. Evaluationskonzept

- Das Projekt wurde intern, mit externer Unterstützung durch Gesundheitsbefragungen mit dem Instrument Kombi AG Österreich und im Rahmen der laufenden Prozessreflexion evaluiert. Es wurden zwei Gesundheitsbefragungen zu Beginn und am Ende des Projektes durchgeführt.
- Über zusätzliche Fragen zu Betreuungs- und Pflegepflichten von Mitarbeiter/innen bei der ersten Befragung und, aufgrund der veränderten Arbeitsbedingungen und vermehrten Arbeitstätigkeit im Homeoffice seit der „Corona-Pandemie“, ergänzenden Fragen zur subjektiven Arbeitszufriedenheit und möglichen Belastungen und Ressourcen durch die Arbeitstätigkeit im Homeoffice bei der zweiten Befragung, konnten zusätzliche Informationen gewonnen werden.
- Der Rücklauf bei der ersten Befragung betrug 67% bei der zweiten Befragung betrug er 66%. Die Befragung wurde für alle Mitarbeiter/innen an Büroarbeitsplätzen online durchgeführt, für Mitarbeiter/innen der Reinigung und Haustechnik in einer Paper Pencil Version bei einer „Klassenzimmerbefragung“ mit begleitender Unterstützung durch weibliche und männliche Betriebsräte und der externen Projektbegleitung.
- Die Ergebnisse der beiden Befragungen waren im Vergleich 1./2. Befragung und im Vergleich mit Benchmarks des Befragungsinstruments sehr positiv. Alle Tätigkeitsgruppen konnten sowohl bei der ersten als auch bei der zweiten Befragung getrennt ausgewertet werden. Das BGF – Projekt wurde in vielen Aspekten sehr positiv bewertet. Die Erreichung der gesetzten Ziele wurde bestätigt.
- Ergänzend wurde das BGF– Projekt im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter/innenbefragung bewertet. Auch diese Ergebnisse waren sehr positiv und bestätigen das Projekt und den Weg des Projektteams
- Die laufende Prozessreflexion wurde von der externen Projektbegleitung im Rahmen des Zwischenberichtes an den FGÖ sowie bei Steuerungssitzungen und laufenden Arbeitssitzungen mit dem Projektteam moderiert. Diese Reflexion war sehr hilfreich im Hinblick auf zeitliche und inhaltliche Anpassungen, aber auch im Hinblick auf subjektive Bewertung der Zielerreichung des Projektteams. Den Blick immer wieder auf Erfolgsfaktoren und bereits erfolgreiche Umsetzungsschritte und positive Projektergebnisse zu lenken ist dabei besonders wichtig.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

- Die Ergebnisse der zweiten Gesundheitsbefragung waren allgemein sehr positiv. Die Zielerreichung wurde in allen Belangen bestätigt. Es konnten die definierten Zielgruppen einbezogen werden und Gesundheitsressourcen aufgebaut werden. Die Beteiligung bei über 50 Projektaktivitäten war sehr gut bis gut. Sowohl die Einschätzung des persönlichen Gesundheitszustandes und der Arbeitsfähigkeit als auch die Einschätzung der Arbeitsbedingungen haben sich verbessert bzw. wurden auf einem hohen Niveau bestätigt. Das BGF-Projekt selbst wurde bezüglich seiner Wirkung sehr positiv bewertet. Positive Auswirkungen zeigen sich auf das eigene Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitsverhalten, auf das Betriebsklima, die betriebliche Kommunikation und

die eigene körperliche, geistige und soziale Gesundheit. Über 80% der Mitarbeiter/innen würden ein BGF-Projekt dieser Art weiterempfehlen. Über 70% der Mitarbeiter/innen gaben an, dass Mitarbeiter/innen und das Unternehmen in gleichem Maße vom Projekt profitiert haben.

- 96% der MitarbeiterInnen kennen das BGF-Projekt bzw. haben schon einmal davon gehört und mehr als drei Viertel (78%) nennen die/den Betriebsrätin/Betriebsrat am häufigsten als Ansprechperson für Gesundheitsfragen.
- 95% der befragten MitarbeiterInnen zeigen sich mit der Umsetzung der Maßnahmen (sehr) zufrieden und weitere 92% sind mit dem BGF-Projekt im Allgemeinen (sehr) zufrieden.
- 90% bewerten die Informationen zum BGF-Projekt und 82% den organisatorischen Ablauf als (sehr) gut. Weitere 74% beurteilen die Möglichkeit zur Teilnahme an Maßnahmen/Aktivitäten des BGF-Projekts und 69% die Möglichkeit der direkten, persönlichen Beteiligung am BGF-Projekt als (sehr) gut.
- Folgende Maßnahmen wurden am häufigsten in Anspruch genommen bzw. sind diese den Mitarbeiter/innen am bekanntesten: Gesundes Frühstück (89%), Gesunde Ernährung (75%), Gesundheitstage (68%)
- Die MitarbeiterInnen geben an, dass das BGF-Projekt am meisten positive Auswirkungen auf folgende Bereiche hat: Gesundheitsbewusstsein (78%), Betriebsklima (77%), betriebliche Kommunikation (74%).

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

- Förderlich für die erfolgreiche Umsetzung des BGF-Projektes war es, dass es von der Direktion, der Personalleitung, dem Betriebsrat und den Präventivkräften gemeinsam getragen wurde und somit die Wichtigkeit für alle Verantwortlichen von Beginn an unterstrichen wurde. Alle Entscheidungsträger/innen waren durchgehend eingebunden. Die durchgängige Projektkommunikation betonten den Stellenwert des Projektes, insbesondere während der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie.
- Weiters stellte die langjährige Erfahrung und konsequente Beratung der externen Projektbegleiterin in Zusammenarbeit mit dem sehr engagierten internen Projektteam eine große Unterstützung dar. Förderlich war auch, dass sich alle Betriebsratsmitglieder aktiv eingebracht haben und dadurch Themen, die informell an sie herangetragen wurden, aufgegriffen und soweit als möglich zur Umsetzung gebracht werden konnten.
- Die Reduktion der Anzahl und Häufigkeit von Maßnahmenangeboten in Zeiten hoher Arbeitsdichte sowie die kurzfristige und flexible Anpassung von Angeboten an aktuelle Entwicklungen (z.B. veränderte Arbeitsbedingungen durch „Corona“, Arbeit im „Homeoffice“, notwendige „Corona-Präventionsmaßnahmen“) waren ebenfalls wichtig.
- Positiv (nicht nur in Zeiten von Corona) war auch die technische Infrastruktur im Unternehmen, die es ermöglicht, virtuelle Meetings mit allen Mitarbeiter/innen, auch denen, die nicht vor Ort sind und sogar Hybridveranstaltungen durchzuführen.
- Die Einschränkungen und völlig veränderten Arbeitsbedingungen durch die Corona Pandemie stellten das Projektteam vor Herausforderungen, die letztendlich aber sehr

gut gelöst wurden. Positiv war, dass die Gesundheitsbefragung verschoben werden konnte und bereits zu Beginn etwas mehr Zeit für die Gesamtlaufzeit des Projektes veranschlagt wurde, dadurch musste das Projekt trotz der Verzögerungen durch „Corona“ nur um einen Monat verlängert werden.

7. Anhang

- BGF – Projektfolder
- BGF – Newsletter Nr.1.