

Endbericht

Dieser Endbericht ist zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von interessierten Personen abgerufen werden. Er dient dazu, die Erfahrungen aus dem Projekt anderen zur Verfügung zu stellen, um bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Damit aus Fehlern auch gelernt werden kann, ist es selbstverständlich ebenso wichtig, Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.

Beginnen Sie den Bericht mit einer kurzen Darstellung des Konzeptes, ähnlich wie bereits bei der Antragstellung. Beschreiben Sie dann die konkrete Projektdurchführung und gehen Sie anschließend ausführlich auf Ergebnisse und Empfehlungen ein – wie in der Inhaltsstruktur auf der Folgeseite vorgegeben.

Projektnummer	2111
Projekttitel	Fit im Team
Projektträger/In	b.it gmbh (vorm. b.it Büroservice & IT-Center GmbH)
Projektlaufzeit	20.09.2010 – 20.09.2013
Erreichte Zielgruppengröße	21-25
Autoren/Autorinnen	Regina Wachter
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	regina.wachter@bitservice.at
Weblink/Homepage	www.bitservice.at
Datum	29.01.2014

„Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.“

1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.222 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

1.I. Projektbeschreibung

„FIT IM TEAM“ – Betriebliches Gesundheitsmanagement in der b.it gmbh

Die Idee eines langfristigen Gesundheitsprojektes entstand, um die täglichen Herausforderungen, wie Arbeit in Teams, vielseitige Serviceangebote, anspruchsvolle Kundenanforderungen und das Motto „Wir bringen Business und IT zusammen“, bewältigen zu können. Es bedarf neben der internen Zusammenarbeit und Vernetzung der Geschäftsbereiche, Prozesse und Projekte, eigenverantwortliche, engagierte und motivierte Mitarbeiter, die den Unternehmenserfolg mitsteuern. Das Gesundheitsprojekt soll die langfristige Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Belegschaft sicherstellen. Das Projektleitmotto: „Zusammenarbeit statt Trennung!“ wurde im Projektverlauf um die Faktoren „Gemeinwohl, Vitalität und Leistungsfähigkeit“ erweitert.

Nachhaltigkeit und Kontinuität sind wichtige Erfolgsfaktoren des Gesundheitsprojektes. Daher wurden sehr viele Maßnahmen und Aktivitäten geplant und durchgeführt, die den Mitarbeitern die vielfältigen Möglichkeiten zum Aufbau und zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit, Vitalität und Leistungsfähigkeit aufzeigen sollen. Die Mitarbeiter erfahren eine Sensibilisierung und Integration der persönlichen Gesundheit in den beruflichen und privaten Alltag.

1.II Ergebnisse und Fazit

Die durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten haben zu einer Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz geführt. Die betriebliche Gesundheitsförderung fruchtet bereits soweit, als dass eine Attraktivitätssteigerung des Unternehmens für neue und bestehende Mitarbeiter deutlich spür- und erlebbar ist. Alle Mitarbeiter konnten für den Projektprozess begeistert und daran beteiligt werden. Im b.it Leitbild und den Zielen wurden die Werte der betrieblichen Gesundheitsförderung festgeschrieben!

Die b.it Unternehmensführung möchte auch weiterhin seine Mitarbeiter zur gesundheitlichen Verantwortung sich selbst und den anderen Teammitgliedern gegenüber führen. Jeder soll seine Stärken und Schwächen (er-)kennen und somit die eigenen Gefährdungen und Belastungen senken und seine Potenziale und Kompetenzen stärken.

Die Fortführung der betrieblichen Gesundheitsförderung im b.it wurde gemeinsam im Rahmen der Gesundheitskonferenz beschlossen.

2. Projektkonzept

2.I. 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.

Die b.it gmbh vereint zu Projektbeginn sehr unterschiedliche Fach- und Geschäftsbereiche unter einem Dach:

- Business Software
- IT-Systemtechnik
- IT-Entwicklung
- Büroservice

In den einzelnen Geschäftsbereichen wurden unterschiedliche Ziele verfolgt. Die Trennung wurde zudem unterschiedlich stark nach außen kommuniziert und gefördert.

Das Unternehmensleitmotto „Wir bringen Business und IT zusammen“, das vielseitige Serviceangebot und immer anspruchsvollere Kundenanforderungen, stellen eine tagtägliche Herausforderung dar. Um diese bewältigen zu können, bedarf es neben der internen Zusammenarbeit und Vernetzung der Geschäftsbereiche, Prozesse und Projekte, eigenverantwortliche, engagierte und motivierte Mitarbeiter, die den Unternehmenserfolg mitsteuern.

Aufgrund dieser Gesamtsituation entstand das Leitmotto für die betriebliche Gesundheitsförderung: **„Zusammenarbeit statt Trennung“**

In Hinblick auf:

- ⇒ Die Zusammenarbeit der Mitarbeiter aus unterschiedlichen Abteilungen an gemeinsamen Projekten.
- ⇒ Eine stärkere Identifikation mit und mehr Verständnis der Mitarbeiter für die einzelnen Bereichen und somit für das Gesamtunternehmen.
- ⇒ Die Gesundheit aller Mitarbeiter und ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld.

Das Gesundheitsprojekt „Fit im Team“ wurde gemeinsam mit einem externen Berater, Egon Feike von impulse Feike und Gasperl GesbR, der Projektleiterin, Regina Wachter, sowie der b.it Geschäftsleitung, Mag. Bernhard Winter, entwickelt.

Als Vorbildprojekte für die Projektentwicklung dienten: Akzo Nobel, Salzburg Wohnbau, Tridonic Atco, sowie diverse Projekte, die wir bei BGF-Veranstaltungen (FGÖ Tagungen, St. Veiter Gesundheitstage, Verleihung des betrieblichen Gütesiegels, ITG Inforeveranstaltungen) kennen lernen durften.

2.II. Beschreiben Sie Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.

Die Diversität des Unternehmens, Zusammenschluss verschiedener Firmen sowie die daraus resultierenden vier Fach- und Geschäftsbereiche, führte zu Orientierungslosigkeit bezüglich der Firmeninhalte und -bereiche. Die Authentizität des Unternehmens sowie die Klarheit über Ziele fehlten. Zudem kam das Teamverständnis über das Gesamtteam und zwischen den einzelnen Teams zu kurz. Teamarbeit war schwierig.

Hoher Flexibilität, großer Freiraum, Kreativität und persönlichem Engagement war der bisherige Unternehmenserfolg zu verdanken. Diese an sich positiven Faktoren stellen jedoch auch eine Gefahr für die langfristige Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft dar (Selbstmanagement, Eigenverantwortung, Selbstüberforderung). Einzelne Mitarbeiter waren aufgrund zu hoher Belastung Burnout gefährdet.

Das Unternehmensleitmotto „Wir bringen Business und IT zusammen“ sowie Anspruchsvolle Kundenanforderungen mit fachbereichsübergreifender Projektabwicklung stellen eine tägliche Herausforderung dar, die eine starke Vernetzung der Abteilungen, Prozesse und Projekte mit intensiver Teamarbeit erfordert. Als Stolpersteine hierbei wurden Kommunikationsschwierigkeiten, das Fehlen von Selbstmanagement, vernetztem Denken und Eigenverantwortung der Mitarbeiter identifiziert. Dies hatte zur Folge, dass das Arbeitsklima enorm litt und Arbeiten nicht fertiggestellt oder gar liegen blieben.

Unser Ziel ist es, ein Unternehmen zu gestalten, das wirtschaftlich innovativ und erfolgreich bleibt, eine hohe Attraktivität für Menschen bietet und in dem die Menschen ihre Talente mit Freude leben, entfalten und entwickeln können.

Deshalb haben wir uns in der Projektentwicklung neben der körperlichen Gesundheit besonders auf die psychische und soziale Gesundheit sowie die Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeldes konzentriert. Die Führungskräfte sollen als Träger des nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements auftreten.

2.III. Beschreiben Sie das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.

Der Unternehmensstandort der b.it gmbh ist in Salzburg, der Betrieb wird dem Wirtschaftszweig Information und Kommunikation zugeordnet. In den vier Geschäftsbereichen waren 25 Mitarbeiter tätig, Altersdurchschnitt 31 Jahre, wenig Fluktuation). Das Unternehmen wurde im sogenannten „G7-Kreis“ (Führungskräfterunde) gesteuert. Im Laufe des Projektes hat sich die Mitarbeiterzahl auf 18 kurzzeitig reduziert und wieder auf 21 angewachsen. Der Führungskreis hat sich auf vier Mitarbeiter reduziert.

Die b.it gmbh sieht in betrieblichem Gesundheitsmanagement ein Instrument zur Festigung der Unternehmenskultur, Stärkung des WIR-Gefühls und damit letztendlich –zur Erhaltung der langfristigen Kundenperformance. Es bedarf neben der internen Zusammenarbeit und Vernetzung der Geschäftsbereiche, Prozesse und Projekte eigenverantwortliche, engagierte und motivierte Mitarbeiter, die den Unternehmenserfolg mitsteuern. Ein Unternehmen kann nur dann qualitativ wachsen, wenn deren Mitarbeiter mitwachsen. Deshalb ist es der Geschäftsführung besonders wichtig, die Weiterentwicklung der Mitarbeiter permanent zu fördern und zu fordern.

2.IV. Beschreiben Sie die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen –Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).

Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung in der b.it gmbh soll die gesamte Belegschaft angesprochen werden. Zu Projektbeginn hat die Zielgruppe eine Größe von 25 Mitarbeitern. Die b.it Führungskräfte, sind ebenso Teil der primären Zielgruppe, ihnen kommt jedoch zusätzlich die Rolle der Multiplikatoren und Projektträger zu.

2.V. Beschreiben Sie die Zielsetzungen des Projekts - angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.

Im mittelfristig angelegten BGF-Projekt (3 Jahre) sollen neben klassischen Gesundheitsinterventionen (z.B. Rauchen, Obstkorb, Kurse, Seminare) insbesondere auch verhältnis-präventive Maßnahmen (z.B. Bürogestaltung, Gesundes Führen, Teamarbeit, Kommunikation, Funktions- und Rollenpräzisierung, Minimierung Stressfaktoren) eine wesentliche Rolle spielen. Das Projekt hat einen starken Fokus auf Themen der psychosozialen Gesundheit und gesundheitsorientierter Organisationsentwicklung.

Ziele und Schwerpunkte, die im Vorfeld identifiziert und anschließend bearbeitet und umgesetzt wurden:

- Interne Vernetzung der Abteilungen, Prozesse und Projekte mit intensiver Teamarbeit
- Festigung der Unternehmenskultur
- Gesamtteam-Entwicklung, Mitarbeiter als zentrales Element, Stärkung des Miteinander
- Begeisterung und gegenseitige Motivation
- Gesunde Mitarbeiter = Motor für Unternehmen = Umsatz
- Motivation der Mitarbeiter durch Identifizierung mit allen Bereichen, Wertschätzung und Anerkennung, Feedback, WIR-Gefühl
- Nutzung des Freiraums im Unternehmen, familiäres Umfeld => Selbstmanagement und Eigenverantwortung anstatt Selbstüberforderung
- Work-Life-Balance, Unterstützung für Eltern, Verständnis und Respekt für Mütter und Väter steigern, Stressmanagement, gesundheitsförderliche Balance

Gesundheitsförderliche/s Führen und b.it Führungskultur

- Führungskräfte als „Träger“ des nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Definition, Verankerung und Implementierung der „gesunden“ Führungskultur
- Führungsteam soll qualifiziert (fachlich, persönlich) sein und das Wissen verbindlich umsetzen
- Delegation, Mitarbeitergespräch, Feedbackgespräch werden als Führungs-Tools erfolgreich implementiert und fördern Klarheit/Betriebsklima im Unternehmen (Sicherung Arbeitsbewältigungsfähigkeit, Mitgestaltung, Übernahme Verantwortung)

Wertschätzende Kommunikation und Teamwork

- Schaffung team- /gesundheitsförderlicher Arbeitsumfeld/Arbeitsbedingungen (Räumlichkeiten, klare Aufgaben-/Funktionsverteilung, Teamführung)
- Mehr gegenseitiger Respekt und Wertschätzung der Abteilungen untereinander (Blick „über Tellerrand“, Mitdenken bei Kunde, Zuarbeiten, Gender)
- Implementierung einer wertschätzenden, „verbindenden“ Kommunikationskultur (Ehrlichkeit und Transparenz, gesunde Konfliktlösung, Feedback und Kritik)

Stressprävention und Empowerment

- Eruiieren, Minderung bzw. Vorbeugung betrieblicher Stressfaktoren (verbindliche Regeln, klare Aufgabenverteilung, Lösung von Konflikten etc.)
- Mitarbeiter werden befähigt und ermutigt, eine gesundheitsförderliche Balance zwischen betrieblichen Anforderungen und eigenen Ressourcen zu finden (Work-Life-Balance, Entwicklung präventiver Anti-Burnoutstrategien, Erkennen eigener Stressmuster, eigenverantwortliches, persönliches Stressmanagement)
- Empowerment der Belegschaft, Freiräume eigenverantwortlich zu nutzen/aktiv zu gestalten, und dabei langfristig gesund zu bleiben (Selbstmanagement, professionelle Distanz, Support durch Führung/Prozesse etc.)

Prozessziele

Bei Entwicklung und Umsetzung des Projektes sind den Verantwortlichen einige Faktoren besonders wichtig:

- Gute Einbindung Mitarbeiter/Führungskreis in die Projektgestaltung (Diagnose, Information, Feedbackschleifen im Prozess)
- Integration des Themas „Gesundheit“ in den betrieblichen Alltag des b.it (Führungsarbeit, Ziele, Einstellung, Betriebsklima, gelebtes Leitbild)
- Projektaufbau soll Idee des „Brückenbauens“ zwischen Abteilungen unterstützen (abteilungsübergreifende Themen, Steuergruppe etc.)

- Kontinuierlicher, strukturierter Projektablauf („gut verdaulicher“ Prozess im Sinne von realistisch, gut dosiert)
- Verbindung Fortbildungs- /Organisationsmaßnahmen mit BGM-Interventionen (Führungsseminare, Arbeitsplatzergonomie, Coaching)
- Marketingtechnische Nutzung des Themas bei Kunden („Wir tun was für unsere Kundenperformance!“, BGM zur Qualitätssicherung!“)
- Pragmatische Erfolgs- und Wirksamkeitsmessung („Woran werden wir Verbesserungen in den drei Schwerpunktthemen nach Projektende bemerken? Was sollte anders sein?“)

3. Projektdurchführung

3.1. Beschreiben Sie, wie die Projektaktivitäten/-maßnahmen und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.

Details entnehmen Sie bitte dem Projektphasenplan (im Anhang)

September – Dezember 2010:

- Teamentwicklung Technik mit Charisma
- Sachthemen Technik mit Charisma
- Teamentwicklung Business Software mit Charisma
- Workshop Sachebenen
- CI/CD-Präsentation
- GF Seminar "Quer denken" der Frauenfachakademie
- Führungskräfteseminar "Gesundes Führen"
- Führungskräfteentwicklung
- Führungskräftecoaching
- GF Coaching
- Teambuilding Führungskräfte
- Qualifizierung / Fortbildung interne Projektleitung
- Gesundes Teamwork / Gesunde Mitarbeiter

Jänner – Dezember 2011:

- Gesundheitszirkel "Gesundes Führen im b.it"
- Gesundheitszirkel "Stressmanagement und gesundes Selbstmanagement"
- Gesundheitszirkel "Wertschätzende Kommunikation und Teamwork mit Pfiff"
- Outdoor Fitness Workshop
- b.it Mitarbeiter-Event "Jetzt starten wir durch" + Wanderung
- b.it Mitarbeiter Runder Tisch
- BGF- Infoveranstaltung für alle b.it Mitarbeiter - Projektfortführung, Themen + Aktivitäten 2012 (M2 II)

Jänner – Dezember 2012:

- Ausarbeitungen der Lösungsvorschläge zu den GZ b.it Werkstätten (Gruppenarbeiten)
- Seminar „Vitalität & Leistungsfähigkeit für Job und Daheim“
- Start der b.it Walking-Reihe + Muskelaufbau jeden Mittwoch
- Gesundheitsworkshop: „Einführung in die Integrationsaufstellung“
- b.it Film Abend "Let's make money"
- Gesundheitsworkshop: „Chakrenmeditation“
- Gesundheitsworkshop: „Gesunde und schnelle Küche“
- Gesundheitszirkel 3. Runde: Zwischenergebnisse
- Gesundheitszirkel 3. Runde: Arbeitsgruppen
- Gesundheitsworkshop: „Dinkel – was ist dran an dem Korn“
- Betriebliche Gesundheitskonferenz: "Gesundheitszirkel, was nun?" (M4 I)
- Team-Event "Die b.it gemeinsam unterwegs in die Zukunft"
- Gesundheitsworkshop: „Abnehmen durch Annehmen "
- Gesundheitsworkshop: „Fett ist nicht gleich Fett“
- Seminar Stressmanagement: „Feuer und Flamme statt ausbrennen“
- Gesundheitsworkshop: „Vollwertkost - Sinn oder Unsinn“
- GWÖ-Themenausarbeitung in Gruppen
- Follow-up Team-Event: „b.it gemeinsam unterwegs in die Zukunft“
- Vorstellung Modelle zur Gewinnverteilung und Mitarbeiterbeteiligung
- Aufbaukurs Chakrenmeditation 14-tägig
- Strategieplanung b.it Leitbild und Ziele
- Gesundheitsworkshop: „Mein Wille, dein Wille“
- Follow-up „Feuer und Flamme statt ausbrennen“
- Präsentation der ausgearbeiteten GWÖ Themen der einzelnen Gruppen im Plenum
- fortführende Strategieplanung b.it Leitbild und Ziele
- Mitarbeiterzufriedenheit Befragung
- Seminar „Gesund und vital durch den Winter“

Jänner – September 2013:

- Steuergruppen-Meeting: BGF-Planung bis 09/2013
- Capacity Building Führungskräftecoaching, gesunde Arbeitsbedingungen, gesunder Führungsstil (4 Module)
- Capacity Building Gesundes Führen: Workshop "Kraft der situativen Führung"
- Präsentation der zukünftigen GWÖ Ideen + Plan für b.it Veranstaltungen BGF
- Organisation „Erntedankfest“ - monatliche Meetings zur Vorbereitung
- Steuergruppen-Meeting: Weidenhaus, Hütte, Teamarbeit
- Teamentwicklungsworkshop „Haus der wachsenden Gesundheit“ (Weidenhausbau)
- Steuergruppen-Meeting: Details zu Hütten-WS, Erntedank und BGF-Gütesiegel
- Vitalitäts-Retesting & Vitality Screenings
- Follow-up Vitalitätsseminar
- Steuergruppen-Meeting: Änderungen Team, Vorbereitung für b.it unterwegs III
- Seminar „b.it-Team unterwegs in die Zukunft III“
- Vorstellungsrunde Erntedankfest mit impulse + Stationsteilnehmer
- Gesundes Führen (2 Module)
- Beratung, Planung Gesundheitsmaßnahmen
- Stationsplanung - b.it Erntedankfest Stationsteilnehmer
- Steuergruppen-Meeting: Vorbereitungen Endbericht, Erntedankfest + Gesundheitskonferenz, Management Review, BGF-Fortbildung
- Management Review: Projektrückblick, Fortsetzung BGM, Vorbereitung Budget + Gesundheitskonferenz

- Betriebliche Gesundheitskonferenz + Projektabschluss (qualitative Evaluierung im Workshop) (M4 II)

3.II. Beschreiben Sie die Projektgremien/Strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.

Die Gremien, Projektrollen und weitere Details entnehmen Sie bitte der Grafik anbei:

Gruppe/Gremium 1 (Projektteam/Steuergruppe)							
teilnehmende Person	Organisation	Rolle der teilnehmenden Person im Projekt	Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Person im Projekt	Aufwand pro Zeiteinheit (Std./Monat)	Im Budget berücksichtigt? (ja/nein)	Aufgabe/Funktion der Person im Setting oder in einer anderen Einrichtung	sonstige Anmerkungen
Mag. Bernhard Winter	b.it Büroservice & IT-Center GmbH	Projektauftraggeber	Finanzplanung, Stellvertreter Projektleitung, Steuerung, Kontrolle	2	nein	Geschäftsführer	
Regina Wachter	b.it Büroservice & IT-Center GmbH	interne Projektleitung	operative Projektdurchführung, Koordination aller Projektbeteiligten, Konzepterstellung, Diagnose, Prozessplanung- u. Steuerung	15	teilw.	Assistentin GF	
Egon Feike	Impulse - Feike & Gasperl GesBR	externer Projektberater und Kooperationspartner	Hilfe bei operativer Projektdurchführung, Durchführung von Meetings, Management Review	5	ja		siehe Budget
Dr. Gunter Gutschmann	Salzburger Wachstumsfond	Fördergeber/in	Förderprogramm "Betriebliche Gesundheitsförderung"		ja		Förderung Land SBG
Gruppe/Gremium 2 (Gesundheitszirkel)							
teilnehmende Person	Organisation	Rolle der teilnehmenden Person im Projekt	Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Person im Projekt	Aufwand pro Zeiteinheit (Std./Monat)	Im Budget berücksichtigt? (ja/nein)	Aufgabe/Funktion der Person im Setting oder in einer anderen Einrichtung	sonstige Anmerkungen
Alexandra Roiss	b.it Büroservice & IT-Center GmbH	Projektsteuergruppe	Projektleitung Gesundheitszirkel Stressmanagement / "Gesundes Selbstmanagement, "Augen und Ohren" im Teamsein	2	ja	Backoffice Büroserviceteam	
Andreas Plank	b.it Büroservice & IT-Center GmbH	Projektsteuergruppe	Projektleitung Gesundheitszirkel Wertschätzende Kommunikation / Teamwork mit Pfiff, "Augen und Ohren" im Teamsein	2	ja	IT-Techniker	
Regina Wachter	b.it Büroservice & IT-Center GmbH	Projektsteuergruppe	Projektleitung Gesundheitszirkel Gesundes Führen im bit, "Augen und Ohren" im Teamsein	2	ja	ehem. Leitung Büroserviceteam Assistentin GF	
alle b.it Mitarbeiter	b.it Büroservice & IT-Center GmbH	Gesundheitszirkel	Teilnahme an den Gesundheitszirkeln und Umsetzung der Maßnahmen im Alltag, Mitteilung der Fortschritte und Probleme an die Projektleiter		nein		

3.III. Beschreiben Sie umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.

Die umgesetzten Vernetzungen, Kooperationen und Partnerschaften entnehmen Sie bitte der Grafik anbei:

Gruppe/Gremium 3 (Kooperationspartner)							
teilnehmende Person	Organisation	Rolle der teilnehmenden Person im Projekt	Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Person im Projekt	Aufwand pro Zeiteinheit (Std./Monat)	Im Budget berücksichtigt? (ja/nein)	Aufgabe/Funktion der Person im Setting oder in einer anderen Einrichtung	sonstige Anmerkungen
Ingrid Winkler	Charisma Coaching	externer Kooperationspartner	Durchführung von Schulungen u. Trainings		ja		siehe Budget
Egon Feike	Impulse - Feike & Gasperl GesBR	externer Kooperationspartner	Moderator der Steuergruppenmeetings, Durchführung von Zirkeln, Abhalten von Seminaren und Coachings, Prozessbegleitung	7	ja		siehe Budget
Angelika Lindner	Praxis für Ernährungsberatung, Lebensberatung, Energetik	externer Kooperationspartner	Abhalten von Coachings, Durchführung von Gesundheitsworkshops und Seminaren		ja		siehe Budget
GWO	Gemeinwohloekonomie	externer Kooperationspartner	Impulsgeber		nein		
Elisabeth Gampert-Zeisberger, MSc.	Salzburger Gebietskrankenkasse - Direktion Gesundheitsförderung	externer Kooperationspartner	Impulsgeber		nein		

3.IV. Beschreiben Sie allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektablaufes inkl. Begründung.

2010/2011:

Aufgrund der allgemeinen Wirtschaftskrise (insbesondere durch den Konkurs des Partnerunternehmens Quadrat Haustechnik GmbH) war der wirtschaftliche Erfolg der b.it gmbh Ende 2010 stark gefährdet. Es kam zu Umstrukturierungen und Veränderungen im b.it Team. Die Stelle Marketing und Leitung Büroservice wurde abgebaut und somit die BGF-Projektleitung an Regina Wachter übergeben. Der Führungskräftekreis hat sich auf eine sehr flache Hierarchie in drei Fachbereichen (Business Software, IT-Systemtechnik und Büroservice) reduziert. Bereits als Teil des Projektprozesses wurde der Bereich Entwicklung aufgelöst und an andere Firmen übergeben, um b.it in seiner Struktur zu vereinfachen.

Nach der Durchführung der ersten Gesundheitszirkelreihe wurde in der Steuergruppe gemeinsam der Beschluss gefasst, die Maßnahmen des Gesundheitsprojekts bis Ende des Jahres 2011 auf ein Minimum zu reduzieren. Die grundlegende Umstrukturierung des Gesamtteams, Einsparungsmaßnahmen, zusätzliche Kreditaufnahme uvm. waren notwendig, um den Firmenfortbestand zu sichern. Die strukturellen Maßnahmen und das Projektmanagement, wie Management-Reviews, Steuergruppenmeetings, wurden wie bisher durchgeführt und trugen zur schnellen Veränderung des b.it, bzw. zur Weiterführung des Gesundheitsprojektes im b.it bei.

Nach der Umstrukturierung hat sich der zeitliche Ablauf des Gesundheitsprojektes etwas nach hinten verschoben und einige handelnde Personen und Gruppenmitglieder hatten sich geändert.

Durch die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens konnten wieder neue Mitarbeiter aufgenommen und ins Gesundheitsprojekt integriert werden. Derzeit hat das b.it einen Mitarbeiterstamm von 21 Personen.

2012/2013:

Alle geplanten Maßnahmen und Schritte konnten durchgeführt werden, die Maßnahmen zum Capacity Building wurden tw. nach hinten verschoben, da sich durch Umstrukturierungen im Unternehmen Teams und Führungskräfte in der neuen Teamsituation erst einfinden mussten. Dadurch wurden auch weitere Maßnahmen durchgeführt, die zu Mehrausgaben in dieser Position geführt haben, die idealerweise durch Umschichtung von Budgets aus nichtausgeschöpften Mitteln ausgeglichen werden.

Zu den geplanten Maßnahmen haben sich noch weitere Team-Aktivitäten entwickelt, wie beispielsweise selbstorganisierte, wöchentliche Walking-Touren mit Muskelaufbautraining, Laufrunden, Fahrradtouren, Filmabende, Wanderungen, Mitarbeiterfeiern uvm.

4. Ergebnisse und Evaluation

Beschreiben Sie bitte die Ergebnisse des Projekts und der Evaluation.

4.I. Stellen Sie dar, welche Projektergebnisse und -wirkungen aufgetreten sind.

Aus den Projektschwerpunkten abgeleitet und mit Instrumenten, wie dem Management Review, der Gesundheitskonferenz sowie den Mitarbeiterbefragungen, konnten folgende Projektergebnisse und -wirkungen festgestellt werden:

- + Mitarbeiter fühlen sich besser / gesünder als vor 3 Jahren
 - o Es hat sich viel verändert, es hat eine Bewusstseinsveränderung stattgefunden
 - In den Köpfen
 - Bei der Ernährung
 - Bei sportlichen Aktivitäten

- Mitarbeiter sind über ihre persönlichen Grenzen hinausgewachsen
(Zitat: „Manches kostet Überwindung zum Mittag, aber im Nachhinein bemerkt man, dass man Spaß hatte und dass einen das Team mitreißt.“)
- BGF war geprägt durch gegenseitigen Ansporn und Motivation
- Die momentane, gesundheitliche Situation wird einem immer wieder vor Augen geführt. Selbsteinschätzung und Realität weichen oft ab.
- BGF benötigt Zeit um Akzeptanz für Veränderung zu erhalten, bis Umstellungen greifen und zur Verinnerlichung.
- + Teambasis hat sich zum Positiven verändert
 - Vieles geht leichter in der Gruppe
- + An der Kommunikation muss noch weiter gearbeitet werden
 - Wertschätzung ist höher
 - Anerkennung wird ausgesprochen
 - Das Kommunikationslevel ist noch nicht bei allen Mitarbeitern gleich
- + Zu Stressprävention und –management wurden Maßnahmen abgehalten, aber diese Themen sollen auch weiterhin behandelt und in Erinnerung gerufen werden
 - Bewusstseins-schaffung, dass Stress die Gesundheit beeinträchtigt
 - Work-Life-Balance anstatt Burnout
- + Das Führungsteam und die Geschäftsführung fühlen sich gestärkt
 - Weitere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu BGM sind geplant
 - Das Bewusstsein für Gesundheit muss bei den Mitarbeitern geschaffen und immer in Erinnerung gebracht werden.
 - Gesundheit muss mit- und vorgelebt werden.
- + Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld im b.it sind sowohl team- und gesundheitsförderlich als auch gemütsfördernd
 - Viel Licht, ergonomische Arbeitsplätze, Ausrichtung der Arbeitsplätze nach Feng-Shui, Naturmaterialien uvm.
 - Freizeitaktivitäten werden angeboten (Flipper, Darts, Tischfußball, Walking Stöcke...)
 - Rückzugsräume können nach Bedarf genutzt werden
- + Gesundheit soll auch künftig Thema im Betrieb bleiben
 - Bei Maßnahmenplanung werden weiterhin die Mitarbeiter stark eingebunden, um Akzeptanz und Motivation hoch zu halten.
 - Es soll ein „Firmenkultur-Projekt“ mit allen GWÖ-Aspekten inklusive Gesundheit entstehen. Die betriebliche Gesundheitsförderung soll zum „Verbinder“ von allem werden.
 - Die betriebliche Gesundheitsförderung soll nach innen und außen sichtbar sein und weiterhin marketingtechnisch gegenüber Kunden und Partnern genutzt werden.
 - Von den Mitarbeitern selbstorganisierte Aktivitäten, wie Laufveranstaltungen, Walken, Radfahren usw. werden vom Unternehmen unterstützt (u.a. finanziell)
 - Gesundheitliche Anregungen von außen (z.B. von externem Berater, Seminarleiter) sind wichtig für Weiterentwicklung interner Themen
 - Einladen + Begeistern + Ermutigen + Inspirieren + Zeit für Umstellung

4.II. Stellen Sie dar ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.

In dem BGF-Projekt „Fit im Team“ gibt es vier Ebenen, in die die Projektziele eingeteilt wurden:

- a) Gesundheitliches Führen und der b.it Führungskultur
- b) Wertschätzende Kommunikation und Teamwork
- c) Stressprävention und Empowerment
- d) Prozessziele

Auf allen Ebenen konnten die gesetzten Ziele erreicht werden. Details zu den jeweiligen Zielen entnehmen Sie bitte unten stehender Tabelle.

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)	erreicht ja/nein	Beschreibung bzw. Begründung für Anpassung
Gesundheitsförderliches Führen und b.it Führungskultur		
Gesundheitsförderliches Führen und b.it Führungskultur soll klar definiert und jedem bekannt sein	ja	Es gibt lediglich zwei Hierarchieebenen, daher ist ein individuelles und gemeinschaftliches Führen der Mitarbeiter möglich. Die Kommunikation ist direkt. Einige Verantwortungsbereiche sollen zukünftig eindeutig auf andere Führungskräfte übertragen werden, um die Geschäftsführung zu entlasten. Demokratische Mitbestimmung und Transparenz sowie ein Mitspracherecht bei Mitarbeiterauswahl, Entscheidungen im Fachbereich sowie bei Grundsatz- und Rahmenentscheidungen stellen zentrale Unternehmenswerte dar.
Führungsteam soll qualifiziert sein und das Wissen verbindlich umsetzen	ja	Das b.it Führungsteam wurde fachlich sowie persönlich gestärkt durch Maßnahmen wie Teambuilding im FK-Kreis, Führungsseminare, Führungskraft als Träger der betrieblichen Gesundheitsförderung, Workshops zu gesundheitsrelevanten Führungsthemen sowie individuelles Coaching. Das Wissen hiervon fließt in die tägliche Führungsarbeit ein.
Delegation, Mitarbeiter-, Feedbackgespräch werden als Führungstools implementiert und fördern Klarheit/Betriebsklima	ja	Jede Führungskraft hatte die Möglichkeit unterschiedliche Führungstools kennenzulernen. Die Anwendung im Unternehmensalltag erfolgt situativ. Durch Delegation wird die Verantwortungsübernahme der Mitarbeiter gestärkt. Mitarbeiter- und Feedbackgespräche halten die Mitarbeiter zum Mitgestalten an. Als Wertebasis für die Führungskultur dienen demokratische Mitbestimmung sowie Gemeinschaftsbeschlüsse der Mitarbeiter.
Wertschätzende Kommunikation und Teamwork		
Schaffung team-/gesundheitsförderlicher Arbeitsumfeld/-bedingungen	ja	Zu Beginn des BGF-Projektes wurde eine Feng-Shui-Analyse der Büroräumlichkeiten durchgeführt. Anhand dieser wurde eine Umstrukturierung der Arbeitsplätze durchgeführt. Es wurden zudem Erholungs- und Rückzugsräume für die Belegschaft geschaffen (auch mit zB. Trainingsmatten, Therabändern). Im Laufe der Projektphase ist das gesamte Team näher zusammengerückt. Es herrscht mehr Klarheit über die jeweiligen Aufgaben der Mitarbeiter und Abteilungen.

Respekt und Wertschätzung der Abteilungen und Mitarbeiter untereinander	ja	Der Respekt, das Verständnis und die Wertschätzung für einander und unter den Abteilungen sind gewachsen.
Implementierung einer wertschätzenden, „verbindenden“ Kommunikationskultur	ja	In den Gesundheitszirkeln zeigten sich die Kommunikationsprobleme der Mitarbeiter. Lösungsansätze hierfür wurden von den Mitarbeitern erarbeitet und als verbindliche Information allen zur Verfügung gestellt. Die Kommunikationskultur hat sich seither sehr stark zum Positiven verändert. Sie ist offener, direkt und vor allem wertschätzend. Bei allen Maßnahmen war ein Beitrag zur wertschätzenden, verbindenden Unternehmenskultur dabei.
Stressprävention und Empowerment		
Betriebliche Stressfaktoren eruieren, mindern, vorbeugen	ja	In den Gesundheitszirkeln konnten persönliche sowie betriebliche Stressfaktoren eruiert werden. In mehreren Sitzungen wurden Lösungsansätze erarbeitet. Die Mitarbeiter schauen aufeinander und unterstützen sich gegenseitig. Die Führungskräfte sind um die Reduktion der Stressfaktoren bemüht und versuchen in jedem Fall direkten Ausgleich zu schaffen.
Gesundheitsförderliche Balance zwischen betrieblichen Anforderungen und eigenen Ressourcen finden	ja	Durch die gestärkte Teameinheit und den respektvollen Umgang miteinander sind die betrieblichen Anforderungen aber auch die eigenen Ressourcen bzw. die der Kollegen klarer geworden. Die Mitarbeiter unterstützen einander (nicht nur in Spitzenzeiten) und machen auf mögliche Stressfaktoren aufmerksam. Von der Geschäftsleitung her wurden verbindliche, stressmindernde Maßnahmen, wie beispielsweise drei Wochen Urlaub am Stück, unmittelbarer Abbau von Mehrstunden und keine Überstunden im Jahresschnitt ins Leben gerufen.
Empowerment der Belegschaft, Freiräume eigenverantwortlich zu nutzen/aktiv zu gestalten und dabei langfristig gesund zu bleiben	ja	Die Belegschaft wird und wurde dazu angehalten Unternehmensfreiräume zu nutzen und diese aktiv mitzugestalten. Im Projektverlauf sind die Akzeptanz und die Motivation für die Nutzung der Freiräume gestiegen ohne dabei an Klarheit einzubüßen. <ul style="list-style-type: none"> - Planung und Feedback der Maßnahmen, - Umgang mit Ressourcen (Arbeitszeit und Kosten) - Als Verbindung zur Evaluierung im Rahmen der Gesundheitskonferenz Planung der zukünftigen Maßnahmen 2014 und später

Prozessziele		
Gute Einbindung Mitarbeiter/Führungskreis in Projektgestaltung	ja	Alle Mitarbeiter hatten zu jedem Zeitpunkt des Projektverlaufs die Möglichkeit, das Projekt zu beeinflussen und aktiv mitzugestalten. Auch in der Führungsarbeit wird das betriebliche Gesundheitsmanagement regelmäßig thematisiert und fließt in die Führungskultur mit ein. Die Ansätze für zu bearbeitende Gesundheitsthemen wurden in Workshops gemeinsam erarbeitet.
Integration des Themas „Gesundheit“ in den betrieblichen Alltag	ja	Neben den allgemeinen Veränderungen während der Projektlaufzeit im Betrieb (Arbeitsplätze, Rückzugsräume, Mittagstisch...), hatte jeder Mitarbeiter die Möglichkeit seine eigene Vitalität und Leistungsfähigkeit testen zu lassen. Durch nachhaltige Maßnahmen und entsprechende Follow-ups wurde die Gesundheit in den Köpfen der Mitarbeiter verankert und in den betrieblichen Alltag integriert.
Idee des „Brückenbauens“ zwischen den Abteilungen soll den Projektaufbau unterstützen	ja	Bereits in der Diagnosephase wurde erkannt, dass Handlungsbedarf beim Verständnis untereinander und den Abteilungen bzw. an der Klarheit von Aufgaben gearbeitet werden muss. Durch unterschiedliche Teammaßnahmen konnte das Verständnis für und der respektvolle Umgang zwischen den Abteilungen und Mitarbeitern gesteigert werden.
Kontinuierlicher, strukturierter Projektablauf	ja	Wirtschaftliche, betriebliche Herausforderungen zwangen uns zu Konsolidierungen und drastischen Umstrukturierungsmaßnahmen firmenintern, die sich natürlich auch auf den Projektablauf ausgewirkt haben – vor allem zeitlich. Aber in den „Arbeitsphasen“ war der Projektablauf intensiv und kontinuierlich. Projektstruktur und -inhalte konnten beibehalten werden.
Verbindung Fortbildungs-/Organisationsmaßnahmen mit BGM-Interventionen	Ja	Die Projektstruktur wurde so aufgebaut, dass die gesamte b.it Belegschaft die BGF-Maßnahmen sowohl als persönliche als auch betriebliche Fortbildungsmaßnahmen nutzen konnte.
Marketingtechnische Nutzung des BGF-Themas bei Kunden	Ja	Die marketingtechnische Nutzung des BGF-Themas bei Kunden hätte während der Projektlaufzeit stärker genutzt werden können. Das „Erntedankfest“ hätte als Projektabschluss auch Kunden zugänglich und mit aktiven Stationen ein Näherbringen der BGF-Inhalte möglich gemacht werden sollen. Das Erntedankfest wurde aufgrund von zu wenigen externen Teilnehmern auf eine interne Gesundheitskonferenz zum Projektabschluss reduziert. Zwischen- und Endberichte wurden und

		<p>werden auf der Website veröffentlicht. Banner, die Maßnahmenumsetzung und Projektfortschritte darstellen, wurden im b.it Gebäude aufgehängt und sind für Mitarbeiter und Kunden gleichermaßen zugänglich.</p> <p>Bei internem Marketing wurde die betriebliche Gesundheitsförderung sehr stark integriert.</p>
Pragmatische Erfolgs- und Wirksamkeitsmessung	ja	<p>Da Wirksamkeit und Erfolg im Bereich Gesundheit sehr individuelle Faktoren sind, war eine objektive Messung sehr schwierig.</p> <p>Mithilfe von Gesprächen, Feedbackrunden und Frage- bzw. Evaluationsbögen waren Erfolgsmessungen möglich. Die Wirksamkeit der Maßnahmen kann nur jeder für sich selbst feststellen.</p> <p>Evaluierungsmaßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufeinander aufbauende Gesundheitszirkel - Individuelle Messungen: z.B. Vitalitätscheck - Mitarbeiterzufriedenheit Fragebogen - Fragebogen zur Evaluierung des Projektes - Gesundheitskonferenz - Management Review im Führungskreis

4.III. Stellen Sie dar ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.

Über den gesamten Projektzeitraum hinweg konnten 85% der Belegschaft erreicht und zur Teilnahme an den diversen Maßnahmen motiviert werden.

Die Partizipation der Führungskräfte liegt bei 100%. Die b.it Führungskräfte sind die Träger des Projektes „Fit im Team“, fordern und fördern Mitarbeiter und lassen die BGF-Werte in den beruflichen Alltag miteinfließen.

Ein weiteres Ziel lag in der Erreichung der Zielgruppe der jungen Erwachsenen in der b.it gmbh. Hier liegt die Teilnahme bei etwa 90%.

In den Projektschwerpunkten Stressmanagement (Work-Life-Balance) und gesunde Führung (Flexibilität der Arbeitszeit) wurden gesunde Rahmenbedingungen für Eltern und Alleinerzieher behandelt. Die Partizipation der Eltern und Alleinerzieher lag beinahe bei 100%.

4.IV. Stellen Sie dar wie evaluiert wurde, ob das Projekt den folgenden Grundprinzipien der Gesundheitsförderung entspricht und welche Ergebnisse dabei erzielt wurden:

- Nachhaltigkeit
- Gesundheitliche Chancengerechtigkeit und Zielgruppenorientierung
- Setting- und Determinantenorientierung
- Ressourcenorientierung und Empowerment
- Partizipation

Selbstevaluierungsmaßnahmen:

- Steuergruppenmeetings
- Aufeinander aufbauende Gesundheitszirkel
- Individuelle Messungen: z.B. Vitalitätscheck
- Mitarbeiterzufriedenheit Befragungen
- Fragebogen zur Evaluierung des Projektes
- Gesundheitskonferenz
- Management Review im Führungskreis bzw. mit Geschäftsführung
- Koordination, Abstimmungsgespräche und Feedback zwischen interner Projektleitung und externem Projektberater

Ergebnisse, siehe 4.I.

Externe Unterstützung zum Projektprozess leistete Egon Feike, unser externer Projektberater.

Das Projekt „Fit im Team“ entspricht den Grundprinzipien der Gesundheitsförderung. Die laufende und abschließende Evaluation ermöglicht eine Beurteilung der Projektumsetzung, der Projektergebnisse und der Zielerreichung.

4.V. Stellen Sie dar ob und wie die Projektergebnisse verbreitet/bekannt gemacht wurden.

Zwischen- und Endberichte wurden und werden auf der Website veröffentlicht. In Kundengesprächen wird darauf hingewiesen, dass das b.it ein Gemeinwohlunternehmen ist, das ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung abwickelt. Das Erntedankfest wurde aufgrund von zu wenigen externen Teilnehmern auf eine interne Gesundheitskonferenz zum Projektabschluss reduziert. Banner, die Maßnahmenumsetzung und Projektfortschritte darstellen, wurden im b.it Gebäude aufgehängt und sind für Mitarbeiter und Kunden gleichermaßen zugänglich. Diese wurden bei 3 Veranstaltungen im 4. Quartal 2013 rd. 250 Kunden und Partnern präsentiert.

Bei internem Marketing wurde die betriebliche Gesundheitsförderung sehr stark integriert. Informationen zu den Maßnahmen und dem Projekt „Fit im Team“ wurden in das b.it Intranet gestellt. Die Mitarbeiter erhalten in regelmäßigen Abständen Gesundheitsnewsletter.

4.VI. Beschreiben Sie weiters, welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.

Aufgrund der Zielgruppengröße und des Projektumfangs haben wir uns für eine Selbstevaluation entschieden, die innerbetrieblich durch die Projektleitung, das Führungsteam und die Steuergruppe abgewickelt wurde. Externe Unterstützung zum Projektprozess leistete Egon Feike, unser externer Projektberater.

4.VII. Beschreiben Sie die Fragestellungen und Methoden der Evaluation.

Wiederkehrende Fragestellungen im Projektprozess waren unter anderem:

- Wie geht es uns bzw. jedem einzelnen gesundheitlich?
- Was ist gut gelaufen? Was hätte besser sein können?
- Was hat sich seither verändert?
- Welche Themen sind noch offen?
- Habt Ihr Eure persönlichen Ziele erreicht?
- Haben wir die im Voraus festgelegten Ziele erreicht? (Fragebogen siehe Anhang)
- Welche Themen stehen an?

- Welche Maßnahmen sollen gesetzt werden?
- Welches Budget soll für die kommenden Jahre veranschlagt werden und in welchem Ausmaß? Wie können wir Kosten sparen?

Evaluationsmethoden, die während des Projektprozesses verwendet wurden:

- Steuergruppenmeetings
- Aufeinander aufbauende Gesundheitszirkel
- Individuelle Messungen: z.B. Vitalitätscheck
- Mitarbeiterzufriedenheit Befragungen
- Fragebogen zur Evaluierung des Projektes
- Gesundheitskonferenz
- Management Review im Führungskreis bzw. mit Geschäftsführung
- Koordination, Abstimmungsgespräche und Feedback zwischen interner Projektleitung und externem Projektberater

4.VIII. Beschreiben Sie, 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 nützliche Befunde für die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Die Evaluation des Gesundheitsprojektes hat sich bewährt, ist jedoch eher qualitativ als quantitativ zu sehen. Die angewandten Evaluationsmethoden, Fragestellungen und die Art der Durchführung waren dem Projektprozess angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes. Aus der Evaluation konnten entsprechende Projektergebnisse abgeleitet werden. Einige Evaluationsergebnisse können in den Ergebnissen der Mitarbeiterzufriedenheit Befragungen, Evaluation des Projektes „Fit im Team“ und Gesundheitskonferenz eingesehen werden.

5. Lernerfahrungen/Empfehlungen

5.I. Beschreiben Sie die Erfolgsfaktoren und Hürden im Projekt.

Erfolgsfaktor und Hürde zugleich ist die Größe des Settings. Da die meisten Maßnahmen während der Arbeitszeit stattfinden, muss der betriebliche Alltag entweder von externen Personen oder von Mitarbeitern, die nicht an den Maßnahmen teilnehmen können, betreut werden. Durch das relativ kleine Setting ist ein individuelles Eingehen auf die Teilnehmer und Arbeiten in kleinen Gruppen möglich. Die gegenseitige Motivation und Unterstützung ist einer unserer größten Erfolgsfaktoren.

Der Projektzeitraum ist mit drei Jahren sehr kurz bemessen. Es können nicht alle Maßnahmen neben dem betrieblichen Alltag abgewickelt werden. Zeitliche Änderungen im Projektablauf sind kaum möglich.

Für Klein- und Mittelständische Betriebe, die sich in der Regel keinen Projektleiter ausschließlich für das betriebliche Gesundheitsmanagement leisten können, sind Projektaufbau, -struktur und -evaluation neben den beruflichen Anforderungen umfangreiche Maßnahmen.

Trotz oben genannter Hürden war es möglich im Projektzeitraum die positiven Veränderungen und erste Erfolge wahrzunehmen.

- Alle Mitarbeiter konnten für das betriebliche Gesundheitsmanagement begeistert werden. Über den gesamten Projektzeitraum hinweg wurden 85% der Belegschaft erreicht und zur Teilnahme an den diversen Maßnahmen motiviert.
- Gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb des Betriebes sind ein Zeichen dafür, dass die Gesundheitsthemen auch im Privaten greifen.
- Durch internes und externes Marketing wird die Weiterentwicklung und Motivation des b.it Teams auch für Außenstehende sichtbar. Das b.it mit seinem Gesamtteam soll auch künftig als Vorbild nach innen und außen wirken.
- Das b.it Team ist untereinander aufmerksamer geworden und konnte sich besser kennenlernen. Gegenseitige Motivation und Erinnern an wichtige Gesundheitsaspekte, wie trinken, gesunde Ernährung, sporteln, Pause machen uvm. sind im Teamalltag verankert.

5.II. Beschreiben Sie ob aus Ihrer Sicht das Projekt auch an anderen Orten/ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit).

Die in unserem Setting identifizierten Probleme und Herausforderungen könnten durchaus auch in anderen Settings bestehen. Die Maßnahmen zu den Projektschwerpunkten gesundes Führen / gesunde Führungskultur, wertschätzende Kommunikation / gesundes Teamwork sowie Stressmanagement und Empowerment können in andere Projekte mit ähnlichen Settings übernommen oder angepasst übernommen werden. Die Transferierbarkeit ist gegeben, Unterstützung hierfür bieten wir gerne an.

5.III. Beschreiben Sie, was sich durch das Projekt nachhaltig verändert hat und wie das Projekt weiter wirken wird. Orientieren Sie sich dabei bitte an der „Checkliste Nachhaltigkeit“ im „Leitfaden zur Projektförderung des Fonds Gesundes Österreich“.

Das BGF-Projekt wurde von Anfang an mit einer Projektleiterin betraut. Auch nach dem offiziellen Projektende soll die Projektleitung weiterbestehen, Bedarf evaluieren / erkennen und anschließend mit der Steuergruppe entsprechende Maßnahmen planen. Das Führungsteam ist und bleibt Träger der betrieblichen Gesundheitsförderung.

In der Projektlaufzeit wurden die Unternehmensregeln sowie das Leitbild überarbeitet. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wurde darin aufgenommen.

Ab dem Jahr 2014 soll für das betriebliche Gesundheitsmanagement ein Jahresbudget festgelegt werden. Die Mitarbeiter konnten bei der Gesundheitskonferenz selbst mitbestimmen, in welcher Höhe das Budget ausfallen wird.

Auch nach Projektabschluss sollen Projektleitung und Führungskräfte regelmäßig an externen BGF-Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, um die externen Rollen langsam durch interne ersetzen zu können.

Bereits während des Projektes, aber auch danach, wurde und wird sehr viel Wert auf die eigenständige Weiterentwicklung von Aktivitäten und Maßnahmen gelegt. Alle Mitarbeiter können sich in regelmäßigen Meetings einbringen, Meinungen und Feedback werden gehört und fließen in die Maßnahmenplanung ein. Schon während des Projektes wurden vom b.it Team selbstständig gesundheitliche Maßnahmen initiiert und umgesetzt, wie beispielsweise Teilnahme an Laufveranstaltungen, Kraft- und Ausdauertraining, Walken, von den Fachbereichen selbst organisierte Teamveranstaltungen uvm. Bisher werden kleine Auszeichnungen und Erfahrungsberichte der Mitarbeiter genutzt, um die Leistung der Mitarbeiter zu honorieren, eine Erweiterung ist hier angedacht z.B. durch Sport-/Lauf-Shirts.

5.IV. Beschreiben Sie welche Lernerfahrungen/Empfehlungen Sie an zukünftige Projekte weitergeben können.

Gesundheit nicht selbstverständlich! Es ist wichtig das Bewusstsein zu vermitteln, wie wichtig es ist, auf maßgebliche Faktoren wie Bewegung, bewusste Ernährung, Work-Life-Balance, Stressreduktion usw. zu achten. Mitarbeiter haben im Projektverlauf selbst erkannt, dass sich ein Abweichen oder das massive Vernachlässigen dieser Faktoren spürbar wird bzw. sich negativ auswirken kann! Die Behandlung des Themas Gesundheit im Team führt neben dem Verständnis untereinander auch zu gegenseitigem Ansporn und Motivation. Die Erfahrungen und Maßnahmen sollen sowohl im beruflichen als auch privaten Alltag umsetzbar sein.

Auch im betrieblichen Gesundheitsmanagement spielt Zeit eine maßgebliche Rolle. Jeder Mitarbeiter verinnerlicht Erfahrungen und setzt Maßnahmen in unterschiedlichen Zeiträumen um. Oftmals schleichen sich „Ausnahmen“ oder der so genannte „Alltagstrott“ wieder ein. Maßnahmen müssen daher so gesetzt sein, dass

- ⇒ jeder die Zeit zum Verinnerlichen und Umsetzen der Erfahrungen hat
- ⇒ regelmäßig wiederholt und erinnert wird bevor Neues eingeflochten wird
- ⇒ Führungskräfte bzw. die Mitarbeiter befähigt sind einander gegenseitig einzuladen + zu ermutigen + zu inspirieren

Für Projektaufbau, -ablauf und vor allem für die Projektumsetzung ist ein externer Berater empfehlenswert. Dieser lernt in der Projektlaufzeit das Setting, die internen Probleme und Situationen gut kennen, dadurch können durch ihn externe Sichtweisen in das Projekt einfließen.

Die 3 Jahre Gesundheitsprojekt haben sich als eine intensive Zeit herausgestellt. Es wurden viele Maßnahmen in kurzen Abständen durchgeführt. Nicht alle Maßnahmen waren während der Arbeitszeit durchführbar, es war kein bzw. kaum Spielraum für zeitliche Änderungen. Für zukünftige Projekte würden wir einen längeren Projektzeitraum bevorzugen.

Der betriebliche Alltag ist neben den Maßnahmen oft schwierig, wenn das Setting klein ist und/oder die Teilnahme der Zielgruppe bei 100% liegt. Der betriebliche Alltag muss entweder von externen Personen oder von Mitarbeitern, die nicht an den Maßnahmen teilnehmen können, betreut werden. Dennoch ist es empfehlenswert zumindest einen Teil der Maßnahmen außerhalb des Betriebes stattfinden zu lassen, da diese Erfahrungen von den Mitarbeitern intensiver wahrgenommen werden.

Die Förderabwicklung ist zeitintensiv. Für Klein- und Mittelständische Betriebe, die sich in der Regel keinen Projektleiter ausschließlich für das betriebliche Gesundheitsmanagement leisten können, sind Projektaufbau, -struktur und -evaluation neben den beruflichen Anforderungen umfangreiche Maßnahmen.

Anhang

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

- Banner_fit im team
- Banner_fit im winter
- Banner_team I
- Banner_team II
- Banner_team III
- BGF_Newsletter 05
- Einladung b.it Erntedank
- Erkenntnisse Mitarbeiterbefragung 2012
- Fragebogen BGF-Ziele
- Fragebogen Mitarbeiterzufriedenheit 2012
- Fragebogen Mitarbeiterzufriedenheit 2013
- Gesundheitskonferenz
- Handout Erntedank-Stationen
- Haus der wachsenden Gesundheit
- Jedermannlauf 102013
- Management Review 2013
- Projektphasenplan 2010 bis 2013
- Projektrollenliste
- protokoll_aktivitäten2013
- Sbg Frauenlauf 062013
- Seminareinladung Teamworkshop III
- Seminareinladung winter_bit
- Steuergruppenmeeting_012013
- Steuergruppenmeeting_082013
- Vitalitätsseminar 042013
- Weidenhaus_032013
- Weidenhaus_102013

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.