

Evaluation des Projekts Betriebliche Gesundheitsförderung im Jugendsekretariat Bezirk Horgen

Einleitung und Zielsetzung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit analysiert und diskutiert das Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) im Jugendsekretariat Bezirk Horgen (JSH). Das JSH ist ein öffentlicher Betrieb des Kantons Zürich mit ungefähr 55 Mitarbeitenden, der mit seinen fünf Abteilungen Kleinkindberatung, Jugend- und Familienhilfe, Kinder- und Jugendpsychologischer Dienst, Alimentenhilfe und Berufsberatung im Bereich der Familien- Kinder- und Jugendhilfe tätig ist. Das JSH ist für den Bezirk Horgen zuständig.

Epidemiologische Untersuchungen zeigen die starke Wechselwirkung zwischen der Arbeit und Gesundheit auf. Da ein Grossteil der erwachsenen Bevölkerung einen beträchtlichen Teil ihrer Zeit im Erwerbsleben verbringt, sind Arbeitsbedingungen und Verhalten der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz für die Gesundheitsförderung wichtige Themen. Aus Sicht von Public Health besteht hier Handlungsbedarf. Insbesondere deshalb, weil der Stand der BGF in Unternehmungen zwar Aufschwung gewonnen hat, man aber noch weit davon entfernt ist, BGF flächendeckend einzusetzen. Das übergeordnete Ziel dieser Arbeit ist es deshalb, mit einer kritischen Analyse des Projekts BGF im JSH einen Beitrag zur Weiterentwicklung der BGF, insbesondere in KMU und bei öffentlichen Verwaltungen, zu leisten.

Somit stehen folgende zwei Ziele im Zentrum dieser Arbeit:

1. Stärken und Schwächen des BGF-Projekts, insbesondere der Gesundheitszirkel als Kernelement, sind kritisch analysiert.
2. Schlussfolgerungen für die Fortsetzung der BGF im JSH und für zukünftige BGF-Projekte anderer Unternehmen sind gezogen.

Methoden

Da der Autor dieser Arbeit als Projektleiter selbst eng in das BGF-Projekt involviert war, wurde die Methode des „participatory action research“ gewählt. Dieser Ansatz erlaubt es dem Autor, als Mitarbeiter im JSH und Projektleiter des BGF-Projektes tätig zu sein (=participatory), dieses Projekt umzusetzen (=action) und mit einer Selbstevaluation gleichzeitig zu untersuchen (research). Um das Projekt möglichst systematisch und mit kritischer Distanz zu beurteilen, wurden mehrere qualitative und quantitative Methoden kombiniert:

- Abstützung auf eine breite, im Rahmen des Projekts erarbeitete Datenbasis.
- Systematische Beschreibung entlang der 4 Phasen des lernbasierten Gesundheitsmanagements (Diagnose, Interventionsplanung, Intervention, Evaluation).
- Beurteilung der Stärken/Schwächen/Optimierungsmöglichkeiten des Projekts für jede dieser 4 Phasen anhand der Qualitätskriterien von quint-essenz (ein Expertensystem für die Qualitätsförderung von Gesundheitsförderungsprojekten).
- Abschätzung der Wirkungen auf Basis einer Mitarbeiterbefragung, die zu Beginn und nach Abschluss des Projekts durchgeführt wurde.
- Vertiefte Analyse des Gesundheitszirkels als zentraler Prozess der BGF, im Rahmen einer Befragung der Teilnehmer/innen nach Abschluss des Projekts. Untersuchungen zu Gesundheitszirkeln aus deutschen Unternehmen ermöglichen den Vergleich zum Gesundheitszirkel im JSH.

Ergebnisse der Diagnosephase

Mit der Mitarbeiterbefragung, dem Gesundheitszirkel, den Diskussionen in der Abteilungsleiterkonferenz und an den Hearings wurde versucht, wichtige Faktoren der BGF möglichst vollständig zu erfassen. Bei der Abklärung von Bedarf und Bedürfnis waren insbesondere die gewonnenen Erkenntnisse aus der Entwicklung und Durchführung der Mitarbeiterbefragung wichtig. Sie dienten als Diskussions- und Strukturierungsgrundlage. Durch die interne Projektleitung war auch gewährleistet, dass Abläufe und Rahmenbedingungen des Unternehmens gut bekannt waren.

Ergebnisse der Interventionsplanungs- und Interventionsphase

Stärken des Projekts waren:

- Das konzeptuelle Vorgehen mit Instrumenten aus dem Projektmanagement und einem adäquaten Methodenmix von Strategien aus der Gesundheitsförderung.
- Eine hohe Partizipation der Mitarbeitenden.
- Die Beachtung von Verhaltens- und Verhältnismassnahmen.
- Die Voraussetzungen des JSH: Das Thema Gesundheit hatte im JSH bereits zu Beginn des Projekts einen hohen Stellenwert. Beruflich verfügen die meisten Mitarbeitenden über ein teilweise hohes Wissen in einigen Bereichen der Gesundheitsförderung. Die Haltung der Geschäftsleiter und Abteilungsleiter/innen gegenüber der BGF war wohlwollend und unterstützend.
- Eine adäquate und transparente Projektstruktur. Dadurch eine gute Verankerung und Vernetzung des Projekts.

Schwächen des Projekts waren:

- Dem JSH übergeordnete Stellen und Entscheidungsträger wurden nur sehr beschränkt in das Projekt einbezogen. Bei verhältnisorientierten Massnahmen waren die Veränderungsmöglichkeiten dadurch eingeschränkt.
- Engpässe in finanziellen und personellen Ressourcen waren einschneidende Faktoren für Schwierigkeiten, dadurch geriet das Projekt ins Stocken.
- Es gab einige Schwierigkeiten und Misserfolge, bei denen spürbar war, dass die BGF gegenüber anderen prioritären Kerngeschäften untergeordnet ist. Faktoren wie Spardruck oder gestiegene Fallzahlen bei den Berater/innen verringern die Möglichkeiten und den Erfolg des BGF-Projekts.

Ergebnisse der Evaluationsphase

Ein Grossteil der angestrebten Ziele wurde erreicht und es ist gelungen, die meisten der geplanten Massnahmen umzusetzen.

Positive Effekte des Projekts waren:

- Die durchgeführten Massnahmen werden von den Mitarbeitenden qualitativ als gut und für die Förderung der persönlichen Gesundheit als wichtig eingeschätzt.
- Das Gesamtergebnis der zweiten Befragung mit zum Teil hoher Mitarbeiterzufriedenheit zur Arbeit und Gesundheit ist als Erfolg zu bewerten.
- Mitarbeitende, insbesondere die Mitglieder des Gesundheitszirkels, machen sich öfter Gedanken über Verbesserungsmöglichkeiten ihres Arbeitsplatzes.

- Aufgrund der Erfahrungen aus dem Projekt wurde BGF mit einem Gesundheitsleitbild im JSH verankert und dem Präventionsbeauftragten und einer internen Arbeitsgruppe wurden Aufgaben betreffend BGF übertragen. Dadurch wird versucht, im JSH eine ganzheitliche, kontinuierliche und nachhaltige BGF zu integrieren und zu leben.
- Gesamthaft wird das Projekt von den Mitarbeitenden, dem Gesundheitszirkel, dem Projektleiter und der Geschäftsleitung als wertvoll bezeichnet.

Negative Erfahrungen des Projekts waren:

- Die Zielsetzung zur Verringerung von Arbeitsbelastungen, insbesondere der Arbeitsquantität, wurde nicht erreicht.
- Nur teilweise erreicht wurde die Zielsetzung vermehrter Bewegung am Arbeitsplatz.
- Zur Zielsetzung „Gute innerbetriebliche Kommunikation“ wurden aus Mangel an finanziellen und personellen Ressourcen keine direkten Interventionen der BGF durchgeführt.
- Der Projektverlauf ist teilweise abhängig von der Person der Projektleitung. Dies war insbesondere dann spürbar, als der Projektleiter deutlich weniger Zeit zur Verfügung hatte und der „Motor“ des Projektes zum Teil ins Stocken geriet.
- Die Mitarbeiterbefragung zur Arbeit und Gesundheit soll aus Gründen der Anonymität von einer externen Fachperson durchgeführt werden.

Fazit des Gesundheitszirkels: Die Methode des Gesundheitszirkels hat sich als ein wertvolles Kernelement im BGF-Projekt erwiesen. Es gelang den Mitgliedern des Zirkels Probleme und Ressourcen bei der Arbeit zu identifizieren und Verbesserungsvorschläge hin zu einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung zu erarbeiten. Bei den Zielsetzungen und Verbesserungsvorschlägen sind die Schwerpunkte aus den Befragungsergebnissen eingeflossen. Dabei wurde eine breite Spanne von Verbesserungsvorschlägen thematisiert, von einfachen Verhaltensänderungen bis zu Veränderungen von Strukturen und Prozessen im Arbeitsalltag. Insgesamt haben die Mitglieder des Gesundheitszirkels die Durchführung und das Gesamtergebnis der Zirkelarbeit sehr positiv beurteilt.

Aus Sicht der Projektleitung steht der Aufwand im BGF-Projekt in einem guten Verhältnis zum erzielten Ertrag. Dank einer internen Projektleitung und einer Selbstevaluation des Projekts konnten die Kosten für das Projekt mit rund 15'000 Franken tief gehalten werden. Andererseits erhöhte sich dadurch der personelle Aufwand innerhalb des JSH deutlich. Insgesamt betrug der geschätzte personelle Aufwand (ohne diesen Schlussbericht) für das gesamte Projekt ca. 1'540 Stunden.

Schlussfolgerungen für das JSH

Aufgrund der Erfahrungen des Projekts wird sich die BGF im JSH weiterhin auf die Prinzipien des lernbasierten Gesundheitsmanagements stützen. Dadurch wird gewährleistet, dass die Informationen zu gesundheitsrelevanten Themen regelmässig zusammengetragen, Massnahmen geplant und durchgeführt, systematisch ausgewertet und kontinuierlich verbessert werden. Einige konkrete Massnahmen dazu sind: Mitarbeiterbefragungen zur Arbeit und Gesundheit regelmässig durchführen; verhaltens- und verhältnisorientierte Massnahmen beachten; Gesundheitsförderungsmassnahmen regelmässig überprüfen; personelle und finanzielle Mittel werden zur Verfügung gestellt; Der Gesundheitszirkel wird als Arbeitsgruppe BGF weitergeführt.

Schlussfolgerungen für künftige BGF-Projekte in anderen Unternehmen

Die vorliegende Arbeit zeigt exemplarisch auf, wie BGF-Projekte, insbesondere in KMU und öffentlichen Verwaltungen durchgeführt werden können und demonstriert verschiedene Methoden, wie sich ein einzelnes Projekt kritisch selbst bewerten lässt. Aus Theorie und Praxis sowie aufgrund der Erfahrungen des vorliegenden BGF-Projekts des JSH werden schlussendlich Erfolgsfaktoren abgeleitet, die für zukünftige BGF-Projekte wichtig sind.