

# Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

*Der Endbericht ist als kurzes zusammenfassendes Projektprodukt für den Transfer der Lernerfahrungen zu sehen. Er dient dem FGÖ einerseits zur abschließenden Bewertung des Projekts. Vor allem aber richtet sich der Bericht **an Umsetzer/innen zukünftiger Projekte** und dient dazu, Projekterfahrungen und bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Da in Fehlern zumeist das höchste Lernpotenzial steckt, ist es wichtig auch Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.*

*Der Endbericht ist – nach Freigabe durch Fördernehmer/in und FGÖ – zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von allen interessierten Personen abgerufen werden.*

<b>Projektnummer</b>	2510
<b>Projekttitel</b>	Neuson-Fit – für die Zukunft
<b>Projektträger/in</b>	Firma Neuson Hydrotec GmbH (Standort Linz)
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	28 Monate
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Setting: alle Mitarbeiter/Führungskräfte
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	ca. 100 Mitarbeiter
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	OÖGKK
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Mario Pipik – BGF-Projektleitung Neuson Hydrotec Mag. Margot Eibl – extern, Fa. Eibl-Consulting
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	mario.pipik@neuson-hydrotec.com
<b>Weblink/Homepage</b>	www.neuson-hydrotec.com
<b>Datum</b>	30. September 2016

## 1. Kurzzusammenfassung

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

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

### Projektbeschreibung:

„Neuson – Fit – für die Zukunft“

Neuson Hydrotec GmbH entwickelt und produziert Zylinder, Aggregate, Systemtechnik, Sondermaschinen und bietet CNC-Dienstleistungen an den Standorten Linz und Kleinlobming. Durch den ganzheitlichen BGF Ansatz soll zukünftig dem wichtigen Thema Gesundheit am Arbeitsplatz Rechnung getragen werden.

Mit der Unterzeichnung der BGF-Charta bekannte sich die Organisation zu den BGF Grundsätzen. Das BGF-Projekt lief über ca. 2 Jahre und wurde 2016 in KLL in BGM überführt und in Linz in Arbeitsgruppen.

### Zentrale Projektziele:

- Die Unternehmenskultur ist an die BGF-Leitsätze angepasst
- Gesundheitsfördernde Ressourcen sind erhoben und gesundheitliche Belastungen so weit als möglich abgebaut.
- Individuelle Gesundheitsressourcen sind gestärkt.
- Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil ist etabliert.
- Die Kommunikation ist verbessert.
- Ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima ist durch BGF sichergestellt.
- BGF ist nachhaltig im Arbeitsalltag implementiert.
- Krankenstände sind reduziert.
- Ergonomischere Arbeitsplatzgestaltung und Prozessoptimierung

- Erhöhung der MitarbeiterInnenzufriedenheit
- Verbesserung der Teamzusammenarbeit und der Kooperation im Führungsbereich

**Zielgruppe** des Projekts waren alle 100 MitarbeiterInnen in Linz und 80 MitarbeiterInnen in Kleinlobming. Speziell angesprochen wurden Führungskräfte.

**Projektablauf:**

- laufende Planung und Steuerung durch Projektsteuerungsgruppe und Projektteam
- Ist-Analyse: MitarbeiterInnenbefragung, Krankenstandanalyse, bisherige Maßnahmen
- Partizipative Entwicklung mittels Gesundheitszirkel und Fokusgruppen
- Maßnahmenumsetzung mit einer Mischung aus verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen
- Projektbegleitende Prozess- und Ergebnisevaluation

**Ergebnisse und Lernerfahrung:**

Das Gesundheitskonzept wurde erfolgreich umgesetzt und hat – durch gemeinsame Entwicklung der Verbesserungsmaßnahmen mit den MitarbeiterInnen – zur Verbesserung des Bewusstseins „Gesundheit auf vielen Unternehmensebenen“ beigetragen. Durch die Neubesetzung der Standortleitung in Kleinlobming sowie die aktuell laufende Umstrukturierung in Linz ergaben sich Unsicherheiten, die sich in den Ergebnissen der 2 MitarbeiterInnenbefragung niedergeschlagen haben. Auch bei der weiteren Maßnahmenumsetzung ist zu beachten, dass schwerpunktmäßig nachhaltige Maßnahmen angeboten werden.

## 2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

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

In Managementmeetings wurde des Öfteren die allgemeine Mitarbeiterzufriedenheit/Unzufriedenheit diskutiert. Im Standort Kleinlobming (dieser wurde im Jahr 2007 übernommen) wurde bereits die eine oder andere gesundheitspräventiv-Maßnahme umgesetzt. Da die Neuson Hydrotec Geschäftsführung generell auch selbst an Gesundheitsthemen interessiert ist, kam man zum Entschluss, dass BGF die geeignetste Form ist, um strategisch gezielt das Thema „Gesundheit“, mit all seinen vielschichtigen unternehmerischen Aspekten, in der Unternehmensphilosophie langfristig zu verankern. Verbesserungspotenzial hat man bei den verhältnisorientierten Maßnahmen genauso gesehen, wie bei den verhaltensorientierten Maßnahmen. Generell hat man auch Anleihen an denen von FGÖ zur Einsicht zur Verfügung gestellten Projekten genommen. Als Setting wurde das ganze Unternehmen mit allen Mitarbeitern angesetzt. Generell herrschte im Setting Unternehmen eine allgemeine Unzufriedenheit, die sich in mehreren Ebenen widerspiegelte.

Die Rücksichtnahme auf die Chancengerechtigkeit wird somit als ein wichtiger Erfolgsfaktor angesehen.

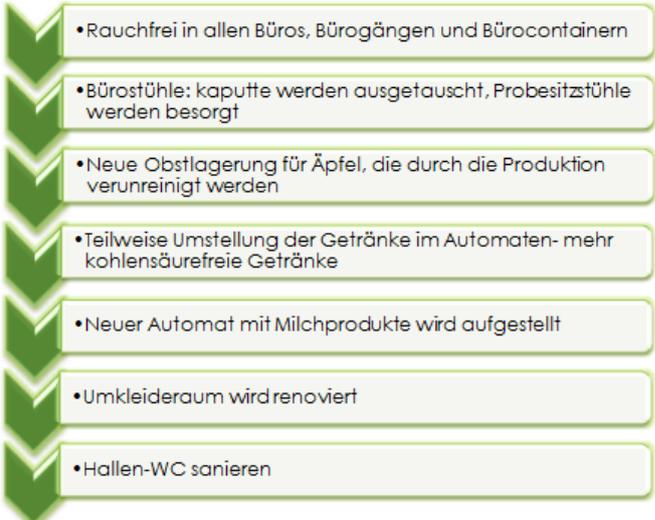
Die Umsetzungsmaßnahmen sind auch zeitlich verteilt angeboten worden, um auch den MitarbeiterInnen im Schichtbetrieb den Zugang zu den Maßnahmen zu ermöglichen. Weiters sind im Gesundheitskonzept auch niederschwellige Maßnahmen enthalten.

Die Ziele für das Projekt sind in Punkt 1 beschrieben (Projektbeschreibung)

### 3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

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

Umsetzungsphase	Zeitraum von:	Dez 2014	bis:	Juni 2016
<p>Welche Maßnahmen, die eine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veränderung bzw. Verbesserung der Arbeitsumgebung und / oder</li> <li>• Reduktion von Arbeitsbelastungen und /oder</li> <li>• Optimierung der internen Organisation</li> </ul> <p>zur Folge haben, wurden umgesetzt?                      (z.B. Teamentwicklungsseminare, Mitarbeiter/innengespräche, Ankauf ergonomischer Arbeitsmittel, Einrichtung Pausenräume, etc.)</p>				
Zielgruppe	Maßnahme	Beteiligung dieser Zielgruppe ungefähr in Prozent	War/ist die Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• einmalig</li> <li>• mehrmalig</li> <li>• dauerhaft</li> </ul>
alle Mitarbeiter/innen	Neuer Aufenthaltsraum – mit neuer Küche und Sitzmöglichkeiten	70	dauerhaft	
alle Mitarbeiter/innen	Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil ist durchgehend etabliert (Im Laufen)	100	dauerhaft	
alle Mitarbeiter/innen	Ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima ist durch BGF sichergestellt (im Laufen)	100	dauerhaft	
alle Mitarbeiter/innen	<p style="text-align: center;"><b>Umsetzungsplan</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>•Rauchfrei in allen Büros, Bürogängen und Bürocontainern</li> <li>•Bürostühle: kaputte werden ausgetauscht, Probesitzstühle werden besorgt</li> <li>•Neue Obstlagerung für Äpfel, die durch die Produktion verunreinigt werden</li> <li>•Teilweise Umstellung der Getränke im Automaten- mehr kohlenstofffreie Getränke</li> <li>•Neuer Automat mit Milchprodukte wird aufgestellt</li> <li>•Umkleideraum wird renoviert</li> <li>•Hallen-WC sanieren</li> </ul>	100	Einmalig bis dauerhaft	

<p><i>alle Mitarbeiter/innen</i></p>	 <p>Eibl Consulting   Margot Eibl</p>	<p style="text-align: center;"><b>Umsetzungsplan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Müllinseln werden besser ausgeschildert</li> <li>• Sanierung des Aufenthaltsraumes</li> <li>• Rot-Kreuz-Liege bereits besorgt</li> <li>• MA-Verantwortung bei Sauberhaltung im Aufenthaltsraum</li> <li>• WC-Damen Angestellte: Schimmelthematik bei Entlüfter beheben</li> <li>• Neues Regelwerk in Küche Angestellte bezügl. S&amp;O</li> <li>• Neue Sitzunterlagen für Aufenthaltsraum</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Wir geben Veränderung eine Chance!</b></p>	<p style="text-align: center;">100</p>	<p style="text-align: center;">Einmalig bis dauerhaft</p>
<p><i>alle Mitarbeiter/innen</i></p>		<p style="text-align: center;"><b>Umsetzungsplan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• WC und Sanitäreinrichtungen erneuern</li> <li>• Neue Arbeitsschuhe-Marke</li> <li>• Verbesserte Mülltrennung – Kosteneruierung für neue Container bzw. Kartonpresse</li> </ul>	<p style="text-align: center;">100</p>	<p style="text-align: center;">Einmalig bis dauerhaft</p>
<p><i>Führungskräfte</i></p>	<p>2-tägiges Konflikt-/Stressmanagement-Seminar, vor allem zur Verbesserung der Führungskompetenzen Moderation extern Fa. Eibl-Consulting</p>		<p style="text-align: center;">10</p>	<p style="text-align: center;">einmalig</p>
<p><i>Führungskräfte</i></p>	<p>4 Workshops (Leitung extern Fa. Nitsch) zum Thema Führung und Leitbild – Überdenken der Führungskultur – Erstellung eines neuen Leitbildes</p>		<p style="text-align: center;">10</p>	
<p><i>alle Mitarbeiter/innen</i></p>	<p>MA-Info über neues Leitbild</p>		<p style="text-align: center;">100</p>	
<p><i>alle Mitarbeiter/innen</i></p>	<p>Obstkorb</p>		<p style="text-align: center;">100</p>	
<p><i>alle Mitarbeiter/innen</i></p>	<p>Funktionsstellenanalyse bezgl. Überprüfung/Verbesserung von Schnittstellenüberschneidung, Unklarheiten am Arbeitsplatz, Überlastung/Unterforderung am AP, verbesserte Kommunikation, Einzelbefragung jedes MA schriftlich</p>		<p style="text-align: center;">100</p>	
<p><i>Führungskräfte</i></p>	<p>MA-Gespräche – Leitfaden auf die Bedürfnisse der MA besser angepasst, wie führe ich MA-Gespräche professionell im Sinne mit viel wahrhaftigen verwertbaren</p>		<p style="text-align: center;">10</p>	

**Endbericht Projekt Nr. 2510**

	Output, wie schaffe ich als FK ein angenehmes MA-Gesprächsklima, wie löse ich Konflikte		
MA-Produktion	Verstärkte Sauberkeit&Ordnung am Arbeitsplatz	100	
MA-Produktion	Verbesserte Lichtverhältnisse	100	

<b>Welche Maßnahmen, die eine Veränderung bzw. Verbesserung des persönlichen Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen zur Folge haben, wurden umgesetzt</b>			
<b>Zielgruppe</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Beteiligung dieser Zielgruppe ungefähr in Prozent</b>	<b>War/ist die Maßnahme</b> • einmalig • mehrmalig • dauerhaft
Siehe Punkte/Charts oben +			
alle	Vorträge zu Gesundheit und Ernährung über OÖGKK	21%	2x
alle	Gesundheitsaspekte und -maßnahmen wurden in die bisherigen Weiterbildungen aufgenommen (zB Stressmanagement, Konfliktmanagement, Intrinsische/Extrinsische Motivation fördern).	Jetzt ca. 25 % + Schulungen sind im Laufen	
	 <p align="center"><b>Umsetzungsplan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehtest im Betriebsmedizinischen Zentrum VÖEST</li> <li>• Rauchfrei- Seminar von der Firma bezahlt</li> <li>• Gesundheitsuntersuchung im Betriebsmedizinischen Zentrum VÖEST</li> <li>• Power-Vorträge zu Ernährung</li> <li>• Organisation und Durchführung von gemeinsamen sportlichen Aktivitäten</li> <li>• Die Power-Stretching Viertel Stunde</li> <li>• Kostenzuschuss zu Fitnesscenter € 10,-/Mitarbeiter/Monat</li> </ul> <p align="center"><b>Wir geben Veränderung eine Chance!</b></p>		
alle	+ täglicher Obstkorb	100	
alle	Betriebsausflug z.B. Skiflug WM Kulm	65%	

			
alle	<p>Gemeinsame sportliche Aktivitäten wie z.B. Wandern</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Schifahren</li> <li>+ Walken</li> <li>+ Badminton</li> <li>+ Kegelscheiben</li> </ul>	15 %	
alle	<p>1 x in der Woche: Power-Stretching Viertelstunde für alle MitarbeiterInnen, Teilnahme freiwillig</p> 	30	
alle	Tabakentwöhnung	0	
alle	Sucht-Seminare (Alkohol, Spielen)	0	
alle	<p>Grillfest „Gesundes Grillen“</p> 	85	

Welche gesundheitsbezogenen Maßnahmen, Schulungen, Weiterbildungen oder Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte wurden umgesetzt?			
Zielgruppe	Maßnahme (inkl. Kurzbeschreibung der Maßnahme, wenn zum besseren Verständnis erforderlich)	Beteiligung dieser Zielgruppe <u>ungefähr</u> in Prozent	War/ist die Maßnahme • einmalig • mehrmalig • dauerhaft
Führungskräfte	Seminar „Gesundes Führen“	33%	einmalig
alle	Diverse Auswertungen wurden angesehen, so auch die spezielle Zielgruppe Führungskräfte. In den Zirkel waren unter anderem auch Führungskräfte vertreten, wodurch ihre Lösungsideen implementiert werden konnte. Da fast alle Umsetzungs-ideen umgesetzt werden, konnten sie somit auch mitentscheiden. Zusätzlich wurde auch immer der Aspekt ältere MitarbeiterInnen erhoben. 2 Tage Konflikt-Stress-Management-Seminar wurde bereits mit den Führungskräften veranstaltet, daraus haben sich Führungskräfte-Arbeitszirkeln herauskristallisiert. Hier wird laufend an Themen wie „gesundes Führen“ gearbeitet. 4 Worksops zu Führen und Leitbild: externe Moderation Fa. J. Nitsch	100	mehrmalig
alle	MA-Gespräche – Leitfaden auf die Bedürfnisse der MA besser angepasst, wie führe ich MA-Gespräche professionell im Sinne mit viel wahrhaftigen verwertbaren Output, wie schaffe ich als FK ein angenehmes MA-Gesprächsklima, wie löse ich Konflikte; Moderation extern	100	einmalig

**Projektgremien/-strukturen/Rollenverteilung im Projekt:**

Vor allem in den Gesundheitszirkeln hat es einige Veränderungen bei den TeilnehmerInnen gegeben. Dies ist einerseits auf Abgänge von MitarbeiterInnen wie Karenz, Kündigung, Selbstkündigung wie auch längerer Krankheitsausfälle und auch zeitliche Teilnahmeproblematik zurückzuführen. Anbei Liste Letztstand:

Ing. Walter Füreder	Geschäftsführer	Steuerungsgruppe
Ing. Gottfried Hauser	Geschäftsführer	Steuerungsgruppe
Herr Mario Pipik	Qualitätsmanagement	BGF-Projektleiter
Herr Haider	Meister mechanische Fertigung	Steuerungsgruppe
Frau Lexmüller	Buchhaltung	Projektteam
Herr Punz	Konstrukteur	Projektteam
Christian Hofer	Verkaufsleiter Pressen	Projektteam
Alfred Glatzmaier	Entwicklungsleitung	Projektteam
Gerald Fehrer	Kaufmännische Leitung	Projektteam
Günter Salzer	Leitung Einkauf	Projektteam
Fr. Wallner	Lohnverrechnung	Evaluationstem/interne Projekt-MAin
Hr. Trettenbrein	Lagerleitung	Gesundheitszirkel
Hr. Fabian Pipik	Lehrling (mech. Fertigung)	Gesundheitszirkel
Hr. Ahringer	Produktion	Gesundheitszirkel
Hr. Ernst Füreder	Produktion	Gesundheitszirkel
Hr. Schlöglhofer	Verkauf	Gesundheitszirkel
Fr. Reisinger	ID Verkauf	Gesundheitszirkel
Fr. Divos	Empfang	Gesundheitszirkel
Fr. Rasiti	QM	Gesundheitszirkel
Fr. Kral	Verkauf ID	Gesundheitszirkel
Hr. Hackl	Produktion mechanische Fertigung	Gesundheitszirkel
Hr. Mahringer	Produktion	Gesundheitszirkel
Fr. Lasinger	Einkauf	Gesundheitszirkel
Hr. Neissl	Verkauf ID	Gesundheitszirkel

Kooperationen gab es mit der OÖGKK bezüglich

- Vorträge zu Gesundheit und
- Krankenstandsstatistik–Auswertung

Projektkonzeptveränderungen hat es als solches nicht gegeben, nur eine teilweise zeitliche Verschiebung des Projektablaufs: Wie unten im Projektablaufplan ersichtlich kam es vor allem im letzten Drittel zu zeitlichen Verschiebungen (siehe Markierungen in rot). Wie erwähnt ist das vor allem auf die vielen Umstrukturierungsmaßnahmen auf Grund eines starken Umsatzeinbruchs zurückzuführen, wo die Prioritätensetzung teilweise in eine andere Richtung gingen, als vor Projektbeginn ersichtlich. (siehe nächste Seite)



#### 4. Evaluationskonzept

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

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.
- das Evaluationskonzept (Fragestellungen, Methoden, Ablauf)
- wie sich die Evaluation aus Projektsicht bewährt hat:
  - Waren Fragestellung, Methoden und Art der Durchführung angemessen und hilfreich für die Steuerung und Umsetzung des Projektes?
  - Konnte die Evaluation beim Projektumsetzungsprozess unterstützen (z.B. wesentliche Informationen für Änderungsbedarf liefern)?
  - Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

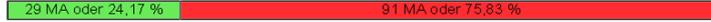
<b>Evaluation</b>	<b>Zeitraum von:</b>	Februar 2014	<b>bis:</b>	Juli 2016
<b>a. Welche Evaluierungsmethoden wurden eingesetzt?</b>				
<b>Instrumente und Methoden</b>	<b>Beschreiben Sie kurz die Vorgehensweise der Evaluierung.</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Mitarbeiter/innenbefragung	<p>MA-Befragung:                  Alle MA wurden befragt                  April 2014 und Juli 2016 Rücklaufquote: 91,3 % und 76,60%                  Per persönlich ausgeteilten Fragebogen schriftlich (siehe Beilage) –                  Fragen wurden von FGÖ/Herr Tomanek freigegeben,</p> <p>externe Auswertung durch Firma Eibl Consulting</p> <p>Ergebnis:</p> <p>Wie in untenstehender Statistik ersichtlich, hat sich das eine oder andere Problemfeld ein Stück verbessert, andere sind nach wie vor in der roten Zone, dies ist teilweise auch auf die Tragweite der einzelnen Bereiche zurückzuführen, wo die unterschiedlichen Umsetzungsbereiche bei den MitarbeiterInnen noch nicht in dem Maße angekommen sind, wie es wünschenswert wäre – hier braucht vor allem der Führungskreis und die GF noch etwas Geduld, um auch hier durch z.B. eine MA-Befragung ein positiveres Feedback zu bekommen.</p>			

A. Gesamtanalyseübersicht zu den einzelnen Hauptabfragethemen inkl. Handlungsempfehlung (Basis: geschlossene Fragen des Fragebogens)			
	2014	2016	Analyse 2016
Wiedergabe des aktuellen Stimmungsbildes der MA im Unternehmen/ Messung der Mitarbeiterzufriedenheit (semantisch positiv)			in Summe <b>mittlere</b> Bewertungen - teilweise Handlungsbedarf
Wiedergabe des aktuellen Stimmungsbildes der MA im Unternehmen/ Messung der Mitarbeiterzufriedenheit (semantisch negativ)			in Summe nach wie vor <b>Entwicklungspotential</b> vorhanden - <b>unmittelbarer</b> Handlungsbedarf
Gesundheit/Ernährung/Körperliche Aktivität (semantisch positiv)			in Summe <b>positive</b> Bewertungen - <b>kein</b> unmittelbarer Handlungsbedarf
Gesundheit/Ernährung/Körperliche Aktivität (semantisch negativ)			in Summe <b>durchschnittliche</b> Werte - Potent Mitarbeiterbindung für das Unternehmen fa erwünscht vorhanden
Beurteilung der Führungskompetenz/Konfliktkultur (semantisch positiv)			in Summe nach wie vor <b>Entwicklungspotential</b> vorhanden - <b>unmittelbarer</b> Handlungsbedarf
Beurteilung der Führungskompetenz/Konfliktkultur (semantisch negativ)			in Summe nach wie vor <b>Entwicklungspotential</b> vorhanden - <b>unmittelbarer</b> Handlungsbedarf
Fragen zu den Arbeitsbedingungen/Arbeitstätigkeit (semantisch positiv)			in Summe nach wie vor <b>Entwicklungspotential</b> vorhanden - <b>unmittelbarer</b> Handlungsbedarf
Fragen zu den Arbeitsbedingungen/Arbeitstätigkeit (semantisch negativ)			in Summe nach wie vor <b>Entwicklungspotential</b> vorhanden - <b>unmittelbarer</b> Handlungsbedarf
Beurteilung der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen/Geschäftsfeldern (semantisch positiv)			in Summe nach wie vor <b>Entwicklungspotential</b> vorhanden - <b>unmittelbarer</b> Handlungsbedarf
Beurteilung der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen/Geschäftsfeldern (semantisch negativ)			in Summe nach wie vor <b>Entwicklungspotential</b> vorhanden - <b>unmittelbarer</b> Handlungsbedarf
Fragen zu Unternehmenskultur/-philosophie (semantisch positiv)			leicht Steigerung zu 2014, dennoch <b>Entwicklungspotential</b> vorhanden - <b>unmittelbarer</b> Handlungsbedarf
Fragen zu Unternehmenskultur/-philosophie (semantisch negativ)			in Summe <b>durchschnittliche</b> Werte - <b>mittelfristigen</b> Handlungsbedarf beobachtet
<p>Laut Aussagen und Bewertungen der Mitarbeiter, ist in den Bereichen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Führungskompetenz/Konfliktkultur</b></li> <li>• <b>Arbeitsbedingungen/Arbeitstätigkeit und</b></li> <li>• <b>Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen/Geschäftsfeldern</b></li> </ul> <p>der größte Handlungsbedarf gegeben, wie bereits im Jahr 2014.</p>			
<input checked="" type="checkbox"/> Managementbefragung	Offene Diskussion, Mehrmals in Meetings, Mehr Unterstützung seitens Ihrer Führungskräfte wird gefordert, Meetings dazu hat es gegeben, um hier eine Verbesserungen herbeizuführen, mehr Lob & Anerkennung für die MA wurde seitens der MA gefordert, diese wurde als „gelebtes Leitbild“ mit in die Führungskultur aufgenommen interne Moderation TN: 7		
<input checked="" type="checkbox"/> Krankenstandauswertung	Lt. Vorlage OÖGKK Ergebnis wie unten ersichtlich ist eine Verbesserung der Gesundheitsquote nach wie vor erstrebenswert		

**Anonyme Krankenstandsauswertung der OÖGKK (Fa. Neuson Hydrotec GmbH, Vgl. 2013 und 2015) S.1**

<b>MitarbeiterInnen:</b>	Männer	105	<b>MitarbeiterInnen:</b>	Männer	110
<b>2013</b>	Frauen	15	<b>2015</b>	Frauen	15
	<b>Gesamt</b>	<b>120</b>		<b>Gesamt</b>	<b>125</b>

**Gesundheitsquote: 2013**



*Erläuterung:*

24,17 % der MA waren im genannten Beobachtungszeitraum nie im Krankenstand. Mindestens 1x ärztlich krank geschrieben (und der SV gemeldet) wurden 75,83 % der MitarbeiterInnen.

**Gesundheitsquote: 2015**



*Erläuterung:*

32,80 % der MA waren im genannten Beobachtungszeitraum nie im Krankenstand. Mindestens 1x ärztlich krank geschrieben (und der SV gemeldet) wurden 67,20 % der MitarbeiterInnen.



**Neuson-FIT - in die Zukunft! GZ E/G/KA**



**Anonyme Krankenstandsauswertung der OÖGKK (Fa. Neuson Hydrotec GmbH, Vgl. 2013 und 2015) S.2**

	231 Krankenstandsfälle (AU-Fälle), davon			Krankenstandstage (AU-Tage)	
	MA	krank	Fälle	Gesamt	Ø AU - Tage / Fall
			Gesamt		
<b>2013</b>	32	1x	32	138	4,3
	25	2x	50	399	8,0
	14	3x	42	315	7,5
	12	4x	48	284	5,9
	8	öfter	59	337	5,7
	<b>91</b>		<b>231</b>	<b>1.473</b>	<b>6,4</b>

	224 Krankenstandsfälle (AU-Fälle), davon			Krankenstandstage (AU-Tage)	
	MA	krank	Fälle	Gesamt	Ø AU - Tage / Fall
			Gesamt		
<b>2015</b>	30	1x	30	174	5,8
	19	2x	38	352	9,3
	16	3x	48	274	5,7
	8	4x	32	105	3,3
	5	5x	25	124	5,0
	6	öfter	51	182	3,6
<b>84</b>		<b>224</b>	<b>1.211</b>	<b>5,4</b>	

Wie ersichtlich haben sich die durchschnittlichen Krankenstandstage von **6,4 Tage** pro Fall auf **5,4 Tage** pro Fall im Jahr 2015 **verbessert**.

[www.eibl-consulting.com](http://www.eibl-consulting.com) unternehmensberatung@eibl-consulting.com

Arbeitsunfall-  
daten

Aus Sicherheitsschutzdokumente

Arbeitsunfälle:

2013: 12

2014: 4

2015: 5

2016: 3

Hier sind die Sicherheitsschutzbeauftragten im Unternehmen (Hr. Pipik/Hr. Haider) sehr aktiv dabei tätig durch aktive laufende Informationen die Arbeitsunfälle pro Jahr auf 0 zu reduzieren

Kennzahlen

Kaufmännisch + qualitativ

Fluktuation: ist geringfügig geringer geworden im Jahr 2016, stellt nach wie vor aber ein Problem dar, an dem stark daran gearbeitet wird

Gesundheitsquote: hat sich verbessert

	<p align="center"><b>Anonyme Krankenstandsauswertung der OÖGKK</b> (Fa. Neuson Hydretec GmbH, Vgl. 2013 und 2015) S.6</p> <p align="center"><b>Gegenüberstellung Arbeiter/Angestellte Neuson Hydretec GmbH</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 45%;"> <p align="center"><b>2013</b></p> <p><small>Gegenüberstellung der Krankenstandsfälle und Tage von Angestellten und Arbeitern und pro MitarbeiterIn (MA).</small></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>MA</th> <th>AU-Fälle</th> <th>AU-Tage</th> <th>Ø AU-Fälle pro MA</th> <th>Ø AU-Tage pro MA</th> <th>Ø AU-Tage pro Fall</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Arbeiter</td> <td>58</td> <td>130</td> <td>832</td> <td>2,2</td> <td>14,3</td> <td>6,4</td> </tr> <tr> <td>Angestellte</td> <td>62</td> <td>101</td> <td>641</td> <td>1,6</td> <td>10,3</td> <td>6,3</td> </tr> <tr> <td><b>Gesamt</b></td> <td><b>120</b></td> <td><b>231</b></td> <td><b>1.473</b></td> <td><b>1,9</b></td> <td><b>12,3</b></td> <td><b>6,4</b></td> </tr> </tbody> </table> <p align="center"><small>Table 1</small></p> <p><b>Arbeiter und Angestellte nach MA-Anzahl / AU-Fällen / AU-Tagen in %</b></p> </div> <div style="width: 45%;"> <p align="center"><b>2015</b></p> <p><small>Gegenüberstellung der Krankenstandsfälle und Tage von Angestellten und Arbeitern und pro MitarbeiterIn (MA).</small></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>MA</th> <th>AU-Fälle</th> <th>AU-Tage</th> <th>Ø AU-Fälle pro MA</th> <th>Ø AU-Tage pro MA</th> <th>Ø AU-Tage pro Fall</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Arbeiter</td> <td>67</td> <td>124</td> <td>724</td> <td>1,9</td> <td>10,8</td> <td>5,8</td> </tr> <tr> <td>Angestellte</td> <td>58</td> <td>100</td> <td>487</td> <td>1,7</td> <td>8,4</td> <td>4,9</td> </tr> <tr> <td><b>Gesamt</b></td> <td><b>125</b></td> <td><b>224</b></td> <td><b>1.211</b></td> <td><b>1,8</b></td> <td><b>9,7</b></td> <td><b>5,4</b></td> </tr> </tbody> </table> <p align="center"><small>Table 1</small></p> <p><b>Arbeiter und Angestellte nach MA-Anzahl / AU-Fällen / AU-Tagen in %</b></p> </div> </div> <p>Wie ersichtlich hat sich die Zahl der Krankenstände vom Jahr <b>2013 (12,3 pro MitarbeiterIn)</b> zum Jahr <b>2015 (9,7 pro MitarbeiterIn)</b> verbessert.</p> <p align="right"><small>Grafik 1</small></p>		MA	AU-Fälle	AU-Tage	Ø AU-Fälle pro MA	Ø AU-Tage pro MA	Ø AU-Tage pro Fall	Arbeiter	58	130	832	2,2	14,3	6,4	Angestellte	62	101	641	1,6	10,3	6,3	<b>Gesamt</b>	<b>120</b>	<b>231</b>	<b>1.473</b>	<b>1,9</b>	<b>12,3</b>	<b>6,4</b>		MA	AU-Fälle	AU-Tage	Ø AU-Fälle pro MA	Ø AU-Tage pro MA	Ø AU-Tage pro Fall	Arbeiter	67	124	724	1,9	10,8	5,8	Angestellte	58	100	487	1,7	8,4	4,9	<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>224</b>	<b>1.211</b>	<b>1,8</b>	<b>9,7</b>	<b>5,4</b>
	MA	AU-Fälle	AU-Tage	Ø AU-Fälle pro MA	Ø AU-Tage pro MA	Ø AU-Tage pro Fall																																																			
Arbeiter	58	130	832	2,2	14,3	6,4																																																			
Angestellte	62	101	641	1,6	10,3	6,3																																																			
<b>Gesamt</b>	<b>120</b>	<b>231</b>	<b>1.473</b>	<b>1,9</b>	<b>12,3</b>	<b>6,4</b>																																																			
	MA	AU-Fälle	AU-Tage	Ø AU-Fälle pro MA	Ø AU-Tage pro MA	Ø AU-Tage pro Fall																																																			
Arbeiter	67	124	724	1,9	10,8	5,8																																																			
Angestellte	58	100	487	1,7	8,4	4,9																																																			
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>224</b>	<b>1.211</b>	<b>1,8</b>	<b>9,7</b>	<b>5,4</b>																																																			
<input type="checkbox"/>	<p><b>Gesundheitskonferenz</b></p> <p align="center">-</p>																																																								
<input checked="" type="checkbox"/>	<p><b>Prozessevaluation</b></p> <p>Laufend, In den Gesundheitszirkeln wurde gleichzeitig aber auch jeweils immer ein Projektcontrolling durchgeführt, d.h. alle Maßnahmen auf erledigt oder unerledigt „untersucht“ und falls noch nicht erledigt, entweder zusätzliche Maßnahmen entwickelt, damit diese umgesetzt werden können, oder als „noch nicht jetzt einführbar + Datum mit ev. Wiederaufnahme des Umsetzungspunktes“ oder als „uneinführbar“ deklariert. In Summe lag die Umsetzungsquote bei ca. 60%, was aufgrund der Fülle der vorgenommenen Maßnahmen aus unserer Sicht eine hohe Zahl darstellt. Das Projektcontrolling wurde weiters auch seitens Projektteam und der Steuerungsgruppe durchgeführt.</p>																																																								

## 5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

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

Stellen Sie insbesondere dar

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

Anworten zu Punkt 4. siehe bitte auch Punkt 3.

Zielerreichung und Ergebniskontrolle		
Beschreibung der Ziele, die mit BGF / BGM verfolgt werden		
Welche Ziele wurden formuliert?		Anhand welcher Kennzahlen bzw. Indikatoren messen Sie die Zielerreichung?
Ziel 1	Gesundheitsfördernde Ressourcen erheben	MA-Befragung Gesundheitszirkel-Ergebnisse Umsetzungs-SOLL-IST-Vergleiche inkl. Erfassung zeitliche Umsetzungsdauer
Ziel 2	Individuelle Gesundheitsressourcen stärken	Durch die MA-Befragung wurde evaluiert, ob in diesem Bereich Maßnahmen zu setzen sind und welcher Art, diese wurden in die Umsetzungsliste mitaufgenommen, Anzahl der aktiven Teilnahme an angebotenen Sportveranstaltungen finanzielle Unterstützung des Unternehmens bei Besuch eines Fitnessstudios seitens der MA, tägliches Obst (wieviel Stück Obst pro Woche wurde von den MA verzehrt)
Ziel 3	Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil etablieren	Personalfuktuation + Gesundheitsquote der MA
Ziel 4	MA-Zufriedenheit steigern	Personalfuktuation (Erhebung zu Projektbeginn und zu Projektende)

Ziel 5	BGF ist nachhaltig im Arbeitsalltag implementiert.	Integration in unternehmensinternen Kommunikationsmatrix																			
Ziel 6	Verminderung der Krankenstandstage	OÖGKK Krankenstandsauswertung																			
<b>Inwiefern wurden die formulierten Zielsetzungen erreicht?</b>																					
Bitte nehmen Sie Bezug auf die in Punkt 9.1. formulierten Ziele!																					
Ziel	erreicht		Beschreibung des Grades der Zielerreichung oder Begründung bei Nicht-erreichung																		
	Ja	Nein																			
Ziel 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(Ausmaß der Zielerreichung von 1–6): 1 Die Gesundheitsressourcen wurden erhoben.																		
Ziel 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3 – Verbesserungen sind notwendig und im Laufen: Teilziel wurde erreicht, die Anzahl bei den einzelnen Sport-Veranstaltungen sollte noch erhöht werden– Motivationsfördernde Maßnahmen sind geplant																		
Ziel 3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3 – Verbesserungen sind notwendig und im Laufen Teilziel wurde erreicht,																		
Ziel 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3 – Verbesserungen sind notwendig und im Laufen Teilziel wurde erreicht, beides Bedarf aber einer weiteren Verbesserung																		
Ziel 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2 Gesundheitszirkeln bleiben bestehen, auch nach offiziellem Ablauf des Projektes Es gibt eine Integration in die unternehmensinterne Kommunikationsmatrix.																		
Ziel 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Lt. Auswertung hat es Verbesserungen gegeben. Die Gesundheitsquote hat sich verbessert. <b>Anonyme Krankenstandsauswertung der OÖGKK</b> (Fa. Neuson Hydrotec GmbH, Vgl. 2013 und 2015) S.1</p> <table border="0"> <tr> <td><b>MitarbeiterInnen:</b></td> <td>Männer</td> <td>105</td> <td><b>MitarbeiterInnen:</b></td> <td>Männer</td> <td>110</td> </tr> <tr> <td><b>2013</b></td> <td>Frauen</td> <td>15</td> <td><b>2015</b></td> <td>Frauen</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>Gesamt</b></td> <td><b>120</b></td> <td></td> <td><b>Gesamt</b></td> <td><b>125</b></td> </tr> </table> <p><b>Gesundheitsquote: 2013</b> 29 MA oder 24,17 % <span style="float: right;">91 MA oder 75,83 %</span></p> <p><i>Erläuterung:</i> 24,17% der MA waren im genannten Beobachtungszeitraum nie im Krankenstand. Mindestens 1x ärztlich krank geschrieben (und der SV gemeldet) wurden 75,83% der MitarbeiterInnen.</p> <p><b>Gesundheitsquote: 2015</b> 41 MA oder 32,80 % <span style="float: right;">84 MA oder 67,20 %</span></p> <p><i>Erläuterung:</i> 32,80% der MA waren im genannten Beobachtungszeitraum nie im Krankenstand. Mindestens 1x ärztlich krank geschrieben (und der SV gemeldet) wurden 67,20% der MitarbeiterInnen.</p>	<b>MitarbeiterInnen:</b>	Männer	105	<b>MitarbeiterInnen:</b>	Männer	110	<b>2013</b>	Frauen	15	<b>2015</b>	Frauen	15		<b>Gesamt</b>	<b>120</b>		<b>Gesamt</b>	<b>125</b>
<b>MitarbeiterInnen:</b>	Männer	105	<b>MitarbeiterInnen:</b>	Männer	110																
<b>2013</b>	Frauen	15	<b>2015</b>	Frauen	15																
	<b>Gesamt</b>	<b>120</b>		<b>Gesamt</b>	<b>125</b>																

**Nachprojektphase Implementierung in den Regelbetrieb / Maßnahmen zur Nachhaltigkeit**

**Hier ist geplant, alle die oben angeführten Punkte umzusetzen:  
Vernetzung mit bestehenden Managementsystemen und Managementinstrumenten, BGF Budget, BGF-Struktur, Gesundheitsteam, Gesundheitsvertrauenspersonen, regelmäßige Mitarbeiter/innenbefragungen - teilweise bereits Realität und teilweise noch in der Umsetzung**

## 6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

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

Wie bereits schon einmal erwähnt, wäre es sicherlich noch förderlicher für das Projekt gewesen, wenn man im Vorfeld noch mehr Überzeugungsarbeit für die Etablierung von BGF im Unternehmen geleistet hätte. Denn während des Projektes wurde immer wieder seitens der MitarbeiterInnen erwähnt, dass es für Sie wichtig sei, dass die Führungskräfte diese Vorbildwirkung leben. Dies wurde als hoher Motivationsfaktor angesehen.

Erschwerend kam im letzten Drittel des BGF-Projektzyklus dazu, dass am Standort Linz die Mitarbeiter durch Umstrukturierungen etwas verunsichert wurden. Dies hat sich auch im Ergebnis der MA-Befragung im Mai 2016 niedergeschlagen, das leider nicht die vielen Verbesserungen, die durch BGF bereits im Unternehmen etabliert wurden, ihre Wertschätzung in einem positiveren Ergebnis fand. Generell ist aber jedem Unternehmen zu empfehlen sich mit den verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen und der Chancengleichheit im Unternehmen zu beschäftigen. BGF bietet hier eine sehr hilfreiche Struktur an.

## Anhang

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

- *Projektablaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Evaluationsendbericht*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Befragungsergebnisse*
- *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
- *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen, Tagungsbände*
- *Projektpräsentationen*

*Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:*

**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.