



## **Endbericht**

Katzbeck –TOP IN FORM  
Das gesunde Unternehmen

Unternehmensgruppe Katzbeck  
KPA Katzbeck Fensterbau GmbH Austria

Projektnummer: PJ 1785

Berichtszeitraum: 01.09.2009 – 31.08.2011

Förderzeitraum: 01.09.2009- 31.08.2011

Autoren:

Mag. Peter Meier  
Prokurist Günter Fritz  
Mag. Helga Pesserer

17.10.2011

Ein Geschäftsbereich der  
Gesundheit Österreich GmbH

**KATZBECK**   
DER SPEZIALIST FÜR HOLZALU- UND HOLZFENSTER



**Fonds Gesundes  
Österreich**

Förderung aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Überblick über die geplanten Schritte im Projekt („Soll“)</b> .....	5
1.1. Projektvorbereitung .....	5
1.2. Projektstart .....	5
1.3. IST Zustandsanalyse .....	5
1.4. Gesundheitszirkel(GZ) .....	6
1.5. Maßnahmenumsetzung .....	6
1.5.1. Verhaltensorientierte Gesundheitsangebote .....	6
1.5.1.1. Wirbelsäulen Präventionstraining – Rücken FIT .....	6
1.5.1.2. Nordic Walking .....	7
1.5.1.3. Volleyballtraining.....	7
1.5.1.4. Fischercup .....	7
1.5.1.5. Grillfest mit Riesenwuzzlerturnier .....	7
1.5.1.6. Radtour .....	7
1.5.1.7. Obstwochen .....	7
1.5.1.8. Bewegungcoaching am Arbeitsplatz .....	7
1.5.1.9. Chair Massage.....	7
1.5.1.10. Herbstwanderung.....	7
1.5.1.11. Gesundes Sitzen im Auto .....	8
1.5.1.12. Raucherentwöhnung .....	8
1.5.2. Organisationsbezogene Maßnahmen – Projekte.....	8
1.5.2.1. Kommunikations- und Führungsstrukturen in der Geschäftsleitung .....	8
1.5.2.2. Optimierung der organisatorischen Prozesse und Führungsstrukturen im Bereich Produktion .....	8
1.5.2.3. Optimierung der organisatorischen Prozesse und Führungsstrukturen im Bereich Vertrieb .....	8
1.5.3. Verbesserungen der Arbeitsräume .....	9
1.5.4. Gesundheitszirkel für Lehrlinge .....	9
1.6. Erfolgsmessung .....	9
<b>2. Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum („Ist“) .....</b>	<b>9</b>
2.1. Projektvorbereitungen .....	9
2.2. Projektstart .....	10
2.3. IST Zustandsanalyse .....	10
2.3.1. Mitarbeiter/innen-Befragung (mittels IMPULS-Test).....	10
2.3.1.1. Ergebnisse .....	11

2.3.2. Erhebung der Krankenstandstage und Unfallstatistik .....	13
2.4. Partizipative Entwicklung von Maßnahmen - Gesundheitszirkel (GZ).....	14
2.5. Maßnahmenumsetzung .....	15
2.5.1. Verhaltensorientierte Gesundheitsangebote .....	15
2.5.1.1. Wirbelsäulen Präventionstraining – Rücken FIT .....	16
2.5.1.2. Nordic Walking .....	17
2.5.1.3. Volleyballtraining.....	17
2.5.1.4. Fischercup .....	18
2.5.1.5. Grillfest mit Riesenwuzzlerturnier .....	18
2.5.1.6. Radtour .....	19
2.5.1.7. Gesunde Jause und Obstwochen .....	19
2.5.1.8. Bewegungscoaching am Arbeitsplatz .....	19
2.5.1.9. Chair Massage.....	20
2.5.1.10. Herbstwanderung.....	20
2.5.1.11. Richtiges Heben und Gesundes Sitzen im Auto .....	21
2.5.1.12. Raucherentwöhnung .....	21
2.5.1.13. Mountainbikerennen in der Therme Loipersdorf .....	22
2.5.1.14. Lehrlingsausflug mit Gesundheitszirkel Workshop und Besuch eines „Hochseilgartens“ .....	22
2.5.1.15. Impfungen .....	22
2.5.1.16. Katzbeck Teewochen von 6.-17.12.10 .....	22
2.5.1.17. Katzbeck Schitag am 27.1.2011 .....	23
2.5.1.18. Stresstest mittels Biofeedback .....	23
2.5.1.19. Betriebsausflug mit Outdoor- Teamtraining.....	24
2.5.1.20. Beachvolleyballtraining .....	24
2.5.1.21. Katzbeck Gesund und Fit Check.....	25
2.5.1.22. Mobiler Fit - Check Nachuntersuchung .....	25
2.5.2. Organisationsbezogene Maßnahmen – Projekte.....	26
2.5.2.1. Kommunikations- und Führungsstrukturen in der Geschäftsleitung .....	26
2.5.2.2. Optimierung der organisatorischen Prozesse und Führungsstrukturen im Bereich Produktion .....	26
2.5.2.3. Optimierung der organisatorischen Prozesse und Führungsstrukturen im Bereich Vertrieb .....	26
2.5.3. Verbesserungen der Arbeitsräume .....	26
2.5.3.1. Neue Bürogebäude .....	26
2.5.3.2. Teilweise Änderungen in der Produktion.....	27

2.5.5. Gesundheitszirkel für Lehrlinge .....	27
2.6. Erfolgsmessung .....	28
2.6.1. Projektziele .....	37
2.6.2. Projektablauf .....	37
2.6.3. Projektaufbau und Rollen .....	37
2.6.4. Beteiligung der Zielgruppen, Information und Kommunikation .....	37
2.6.5. Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten .....	40
<b>3. Darstellung der Änderungen („Soll-Ist-Vergleich“)</b> .....	<b>41</b>
<b>4. Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und -ergebnisse.</b>	<b>41</b>
<b>5. Nachhaltigkeit der Veränderungen</b> .....	<b>43</b>
<b>6. Verbreitung der Projektergebnisse</b> .....	<b>44</b>
<b>7. Beilagen</b> .....	<b>44</b>

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

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein partizipativer, bedarfsorientierter Prozess. Das heißt, dass zu Beginn des Projekts noch nicht genau absehbar war, in welchen Bereichen die Schwerpunkte der gesundheitsfördernden Maßnahmen liegen werden.

Ein Grundprinzip in unserem Projekt war es, auf Basis der Ergebnisse der Ist- Erhebung und der Gesundheitszirkel darauf zu achten, das zu den genannten Themenbereichen sowohl Maßnahmen auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnissebene umgesetzt werden. Zur personenbezogenen Ebene zählen Maßnahmen, die am Verhalten der Mitarbeiter/innen ansetzen, zum Beispiel Wissensvermittlung oder Beratung zum Thema Ernährung, Veränderung des persönlichen Bewegungsverhaltens und der persönlichen Fitness, Umgang mit Rauchen, Alkoholkonsum, Umgang mit den eigenen Ressourcen, Stärkung persönlicher Kompetenzen wie Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, soziale Kompetenzen, individuelles Kommunikationsverhalten etc. Workshops, Seminare, Vorträge u.ä. dazu wurden je nach erhobenem Bedarf durchgeführt. Maßnahmen auf der Bedingungs- oder Verhältnissebene sind zum Beispiel die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitszeiten (Flexibilität, Familienfreundlichkeit), die Stärkung einer gesundheitsfördernden Unternehmenskultur (in Form von Leitbildern, Anerkennungskultur, Fehlerkultur, Lernklima, Innovationsklima, Minderheitentoleranz, Vertrauen und Selbstbestimmtheit), gesundheitsfördernde Arbeitsorganisation, Aufgabenstruktur und Kommunikationsstrukturen (formell und informell). Entsprechende Arbeitsgruppen, Trainings und Beratungen werden sich - bei Bedarf - diesen Themenbereichen widmen.

### **1.1. Projektvorbereitung**

In der Projektvorbereitung wurden Informationen über gesundheitsfördernde Maßnahmen für Mitarbeiter/innen eingeholt. Dabei wurde auch der Begriff „Betriebliche Gesundheitsförderung“ genauer vorgestellt. Kooperationspartner für das Gesundheitsprojekt wurden gesucht. Danach wurde die Geschäftsführung über die verschiedenen Möglichkeiten informiert und eine Entscheidung über die Art der Durchführung getroffen. Nach der prinzipiellen Entscheidung für BGF wird eine sogenannte Steuerungsgruppe ins Leben gerufen, die dann ein Grobkonzept (Name, Ziele, ...) erarbeitet. Ein kleineres Projektteam mit externer Begleitung soll den FGÖ Antrag formulieren. Mit dem Abschicken des Antrags ist der erste Meilenstein erledigt.

### **1.2. Projektstart**

Gleichzeitig mit der Zusammenstellung der Unterlagen für den Antrag des FGÖ plant die Steuerungsgruppe den Kick-Off des Projekts. Es wird ein Seminar für alle Führungskräfte zum Thema „BGF & Gesundes Führen“ geplant. In diesem Seminar sollen alle Führungskräfte für das Thema sensibilisiert, über das Projekt informiert sowie die Motivation zur Unterstützung und Teilnahme gefördert werden.

Geleitet wird dieser Workshop von der externen Expertin Frau Mag. Helga Pesserer in zwei Gruppen. Alle Mitarbeiter/innen sollen danach von den Bereichs- und Teamleitern genauere Infos zum Projekt bekommen. Beim Kick Off Seminar wird auch die BGF Charta unterzeichnet und in der Firma veröffentlicht. Zusätzlich soll den MA ein Gesundheitscheck angeboten werden, welcher in Kooperation mit dem ASKÖ Burgenland durchgeführt werden soll. Nach erfolgtem Kick-Off ist der 2. Meilenstein erreicht.

### **1.3. IST Zustandsanalyse**

In der IST Zustandsanalyse werden die Krankenstanddaten und die betrieblichen Unfalldaten der Mitarbeiter/innen analysiert. Die Mitarbeiter/innen werden mit Hilfe des IMPULS Tests befragt und die Ergebnisse firmenintern ausgewertet. Der Test soll anonym ausgefüllt werden. Die Daten der Tests werden pro Abteilung ausgewertet und die

Ergebnisse der Steuerungsgruppe und allen Mitarbeiter/innen präsentiert. In dieser Phase sollen die Gesundheitszirkel geplant und terminisiert werden. Der 3. Meilenstein ist erreicht.

#### **1.4. Gesundheitszirkel(GZ)**

Die Mitarbeiter/innen werden persönlich zu den Gesundheitszirkeln eingeladen. Die Teilnahme ist freiwillig. Die GZ werden während der Arbeitszeit abgehalten. Moderiert werden die GZ von einer externen Moderatorin. Es werden insgesamt 5 GZ abgehalten. Jede GZ dauert 2x4 Stunden in Abstimmung mit den Arbeitszeiten. Nach den GZ sollen Maßnahmenvorschläge vorgestellt und in der Steuerungsgruppe beschlossen werden, welche Maßnahmen zur Umsetzung gelangen. Danach sollen die Ergebnisse dieser Beschlüsse der Steuerungsgruppe, den Teamleiter/innen sowie allen Mitarbeiter/innen rückgespiegelt werden. Damit ist der Meilenstein 4 erreicht.

#### **1.5. Maßnahmenumsetzung**

Die Maßnahmenumsetzung soll im Februar 2010 beginnen und endet laut Maßnahmenplan Ende April 2011. In dieser Phase sollen die Aktivitäten die gemeinsam in den GZ ausgearbeitet wurden durchgeführt werden. (z.B.: ASKÖ Bus, Kooperationen mit der Therme Loipersdorf, dem Fitness Center „Galaxy“, Anbieter von gesunder Jause, organisationsbezogene Maßnahmen....)

Bei der Umsetzung von Maßnahmen wird versucht auf eine Balance von verhaltensorientierten und verhältnisorientierten Maßnahmen Wert zu legen. Verhaltensorientierte Maßnahmen setzen beim Lebensstil der Mitarbeiter/innen an (z.B. Ernährung, Bewegung, Suchtverhalten etc.).

Nachdem es zwischendurch zu einigen Verzögerungen im Plan gekommen ist, hat die Umsetzungsphase erst im April 2010 begonnen. In der Steuerungsgruppensitzung vom 21.04.2010 wurden die Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln besprochen und auf die Umsetzbarkeit geprüft! In dieser Sitzung wurden folgende Punkte für die Umsetzungsphase freigegeben:

##### **1.5.1. Verhaltensorientierte Gesundheitsangebote**

Bei den verhaltensorientierten Gesundheitsangeboten geht es vor allem darum, den Mitarbeitern einige Möglichkeiten zu geben, um ihre Leben gesünder und stressfreier zu gestalten! Verhaltensorientierte Maßnahmen setzen bei den einzelnen Personen an, deren Verhalten gesundheitsförderlich beeinflusst werden soll, das wiederum führt zu einem gesteigerten Wohlbefinden und zu einer erhöhten Leistungsfähigkeit! Die Angebotsübersicht in Form eines Jahresplans und alle Infoblätter der Angebote sind im Anhang ersichtlich.

##### **1.5.1.1. Wirbelsäulen Präventionstraining – Rücken FIT**

Im Jahr 2009 wurde ein Projekt des ASKÖ Burgenland – Rücken Fit – gestartet  
12 Mitarbeiter/innen der Fa. Katzbeck haben sich an einem Tag vom Fachpersonal des ASKÖ Burgenland und Steiermark in Hinblick auf ihren Bewegungsapparat testen lassen. Die Teilnehmer/innen erhielten ein individuelles Testprotokoll. Nach diesem wurde dann ein, auf die einzelne Person zugeschnittenes Bewegungsprogramm erstellt. Dieses Programm wurde anschließend - von einem Sportwissenschaftler geleitet - in 12 praktischen Trainingseinheiten geübt. Bei einem Retest soll gezeigt werden in welchen Bereichen sich die Mitarbeiter verbessert haben bzw. wo weiterhin Handlungsbedarf besteht.

### **1.5.1.2. Nordic Walking**

Ausgehend vom Werk Rudersdorf soll eine Runde im leichten Gelände gemacht werden. Wenn nötig, werden Stöcke zur Verfügung gestellt. Die Einheit soll von einer geprüften Instruktorin geleitet werden. Ziel ist es die Technik richtig zu erlernen und eventuell eine Gruppe zu bilden, die dann regelmäßig (einmal in der Woche) sich zu einer Nordic Walking Runde trifft.

### **1.5.1.3. Volleyballtraining**

Das Volleyballtraining ist ein Angebot für alle Ballspieler/innen unter den Mitarbeiter/innen. Es soll auf das alljährliche Beachvolleyballturnier am Fürstenfelder Hauptplatz vorbereitet werden. Dies stellt ein abwechslungsreiches „Side Event“ dar, um sich besser kennen zu lernen und das Arbeitsklima zu verbessern!

### **1.5.1.4. Fischercup**

Der Katzbeck Fischercup ist eine Veranstaltung mit Tradition. Seit einigen Jahren werden an 4 -5 verschiedenen Teichen Wettfischen veranstaltet, die dann zu einer Gesamtwertung zusammengezählt werden. Das Angebot sollte im Rahmen des Top Inform Angebotes dargestellt und bei allen Mitarbeiter/innen beworben werden.

### **1.5.1.5. Grillfest mit Riesenwuzzlerturnier**

Das alljährliche Grillfest ist eine gute Gelegenheit sich zu unterhalten und das Betriebsklima zu fördern. Damit es nicht nur ums Essen und Trinken geht, sondern auch um bewegtes und bewegendes Miteinander sollte in diesem Jahr ein firmeninternes „Riesenwuzzlerturnier“ veranstaltet werden.

### **1.5.1.6. Radtour**

Ähnlich wie beim Nordic Walking soll auch das Radfahren eine Anregung für die Mitarbeiter/innen und deren Familien sein, sich gemeinsam in der freien Natur zu bewegen.

### **1.5.1.7. Obstwochen**

Während den „Obstwochen“ wird täglich von der Firma kostenlos Obst zur Verfügung gestellt. Dies soll die Mitarbeiter/innen dazu anregen „auf den Geschmack“ zu kommen und sich gesünder zu ernähren bzw. täglich Obst zu konsumieren.

### **1.5.1.8. Bewegungscoaching am Arbeitsplatz**

Beim „Bewegungscoaching“ werden die Arbeitsplätze in den Büros und der Produktionsmitarbeiter/innen auf gesundheitsschädigende Haltungen und Bewegungen analysiert und den Mitarbeitern individuelle Hilfestellung im Hinblick auf rüchenschonenderes Sitzen, Heben und Tragen gegeben.

### **1.5.1.9. Chair Massage**

Das besondere an der Chair Massage ist, dass diese Massage direkt am Arbeitsplatz durchgeführt werden kann. Dabei entfallen langwierige Anfahrts- und Wartezeiten und die Kleidung kann anbehalten werden. Nach einem Schnuppertag - welcher zur Gänze vom Betriebsrat und der Fa. Katzbeck finanziert wird - sollte es zukünftig bei den Kosten eine Dreiteilung geben: 1/3 wird vom Betriebsrat, 1/3 vom Unternehmen und 1/3 als Eigenbeitrag von den Mitarbeiter/innen getragen.

### **1.5.1.10. Herbstwanderung**

Wie bei der Radtour soll auch die Herbstwanderung eine Möglichkeit bieten, gemeinsam zu wandern, sich untereinander auszutauschen und besser kennen zu lernen.

#### **1.5.1.11. Gesundes Sitzen im Auto**

Gesundes Sitzen im Auto soll vor allem für die vielen Verkaufsaußendienstmitarbeiter und Monteure durchgeführt werden, welche etliche Stunden in ihren Autos verbringen müssen. Es soll von einer Physiotherapeutin genau erklärt und gezeigt werden, wie man den Autositz optimal auf seinen Körper einstellt und welche Entlastungsübungen zwischendurch gemacht werden können.

#### **1.5.1.12. Raucherentwöhnung**

Es soll in regelmäßigen Abständen ein Raucherentwöhnungsseminar angeboten werden. Zusätzlich zu diesem Seminar wird von der Fa. Katzbeck eine Belohnung für jene ausgesetzt, die es schaffen mit dem Rauchen aufzuhören.

Weitere verhaltensorientierte Maßnahmen sollen sich im Prozess der Umsetzung durch Beteiligung der Mitarbeiter/innen noch ergeben und natürlich auch umgesetzt werden!

### **1.5.2. Organisationsbezogene Maßnahmen – Projekte**

#### **1.5.2.1. Kommunikations- und Führungsstrukturen in der Geschäftsleitung**

Änderungen in der Unternehmensstruktur der Unternehmensgruppe Katzbeck sowie einen Generationenwechsel in der Geschäftsführung - die Geschäftsführung wurde während der letzten Geschäftsperiode von Herrn Katzbeck Senior an seine Töchter übergeben - bedingten Unsicherheiten bei den Mitarbeiter/innen im Hinblick auf Klarheit und Transparenz hinsichtlich Führungsstrukturen und Zuständigkeiten. Von Teilnehmer/innen der Gesundheitszirkel wurde diesbezüglich Verbesserungsbedarf benannt. Im Rahmen einer Neuorganisation werden die konkreten Verantwortungsbereiche neu definiert und das Organigramm neu gestaltet. Die neue Führungsstruktur sollte bis Jahresende an alle Mitarbeiter/innen kommuniziert werden.

#### **1.5.2.2. Optimierung der organisatorischen Prozesse und Führungsstrukturen im Bereich Produktion**

Aus den Gesundheitszirkeln der Mitarbeiter/innen und Teamleiter/innen sowie der Lehrlinge im Bereich Produktion zeigten sich Verbesserungspotentiale in organisatorischer Hinsicht, im Hinblick auf Führungsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsverhalten. Zur nachhaltigen Verbesserung dieser Bereiche sollten mit externer Begleitung die organisatorischen Abläufe analysiert, Führungsstrukturen geklärt, Qualitätskriterien festgelegt und notwendige Änderungen bis Jänner 2011 beschlossen werden. Führungskompetenzen für Teamsprecher/innen der Produktion sollten durch entsprechende Schulungen ab Jänner 2011 aufgebaut werden.

#### **1.5.2.3. Optimierung der organisatorischen Prozesse und Führungsstrukturen im Bereich Vertrieb**

Aus den Gesundheitszirkeln der Mitarbeiter/innen der Verkaufsteams zeigten sich Verbesserungspotentiale in organisatorischer Hinsicht im Hinblick auf Informations- und Kommunikationsstrukturen, den Führungsverhalten sowie der Zusammenarbeit zwischen Vertrieb und Produktion. Zur nachhaltigen Verbesserung werden auch hier mit externer Begleitung die organisatorischen Abläufe analysiert, Führungsstrukturen geklärt und notwendige Änderungen bis Jänner 2011 beschlossen. Führungskompetenzen für Teamleiter sollten durch entsprechende Schulungen ab Jänner 2011 aufgebaut werden.



### **1.5.3. Verbesserungen der Arbeitsräume**

In den Gesundheitszirkeln wurde der Platzmangel sowie zum Teil die Lichtverhältnisse (kein natürliches Licht) in den einzelnen Abteilungen als belastend angesprochen. Es soll überlegt werden was kurz-, mittel- und langfristig gegen diese Belastungen unternommen werden kann.

### **1.5.4. Gesundheitszirkel für Lehrlinge**

Nachdem für alle Mitarbeiter/innen bereits Gesundheitszirkel durchgeführt wurden, an denen die Lehrlinge jedoch nicht teilnahmen, wurde von den Mitarbeiter/innen der Produktion angeregt und von der Steuerungsgruppe beschlossen, auch für die Lehrlinge einen Gesundheitszirkel Workshop abzuhalten. Der Gesundheitszirkel soll mit einem Lehrlingsausflug inklusive Outdoor- Programm kombiniert werden.

Mit dem Ende der Umsetzungsphase mit April 2011 sollte der 5. Meilenstein erreicht sein.

## **1.6. Erfolgsmessung**

In der 2. Mitarbeiterbefragung soll die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit sämtlicher Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit überprüft werden.

Dabei werden die Arbeitszufriedenheitswerte der Mitarbeiter/innen der Firmen Katzbeck GmbH, Katzbeck FensterGmbH Austria und Katzbeck ProduktionsGmbH Austria gegenübergestellt. Insgesamt stehen Daten dreier Messzeitpunkte (2007, 2009 und 2011) zur Verfügung. Weiters werden die Krankenstanddaten und die betrieblichen Unfalldaten der Mitarbeiter/innen analysiert. Mit der zweiten MitarbeiterInnenbefragung und der Erhebung der Unfall- und Krankenstanddaten wird der 6.Meilenstein erreicht sein.

Die Dokumentation und Evaluation wird laufend durchgeführt und nach Projektende in einem Abschlussbericht zusammengefasst. Damit erreichen wir den 7. Meilenstein.

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

### **2.1. Projektvorbereitungen**

In einem Arbeitstreffen der Geschäftsführung im Dezember 2008 wurde BGF das erste Mal diskutiert und entschieden, Kooperationspartner/innen für ein unternehmensinternes BGF Projekt zu kontaktieren. Mag. Peter Meier und Mitglieder der Geschäftsführung haben diverse Veranstaltungen zur Information über BGF im Netzwerk Gesunde Wirtschaft im Raum Fürstenfeld besucht: Einen Vortrag zu BGF und Gesundheitsmanagement von Dr. Christian Scharinger. Einen Impulsvortrag mit Workshop zum Thema „Gesunde Führung“ von Dr. Christian Scharinger. Weitere Informationen über BGF erhielt das Unternehmen von Frau Dr. Fritz bei der Kontaktstelle für BGF in der Burgenländischen Gebietskrankenkasse.

Im Mai 2009 wurde von Frau Mag. Tanja Pauritsch - im Rahmen einer Dissertation an der Karl Franzens Universität Graz - eine Arbeitszufriedenheits- und Unternehmenskulturanalyse durchgeführt mit dem Ziel die Ergebnisse mit den Ergebnissen einer Analyse von 2007 innerhalb der Betriebe der Unternehmensgruppe Katzbeck zu vergleichen. Die gesundheitsrelevanten Fragestellungen und Ergebnisse werden in die Ist-Analyse mit einbezogen. Siehe Anhang.

In einem ersten Arbeitstreffen der Geschäftsführung am 14.05.09 wurden der Name und das Logo fixiert und die Mitglieder der Steuerungsgruppe ernannt:

Deutsch Manfred (Geschäftsführer), Katzbeck Kristina (Geschäftsführerin), Damhösl Jürgen (Prokurist), Fritz Günter (interner Projektleiter), Mag. Meier Peter (Projektassistent), Dr. Funovits Franz (Arbeitsmediziner), Kropf Ewald (Sicherheitsbeauftragter), Doncsecs Christian (Betriebsratsvorsitzender).

Die Aufgaben der Steuerungsgruppe sind die strategische Ausrichtung und Steuerung des Projekts, Verantwortung für den Projektplan mit Projektphasen und die damit im Zusammenhang stehenden Beschlüsse, Festlegung von Zeitplan, Kostenrahmen und den zu verwendenden Instrumenten, Entscheidungen über Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln und Beschluss eines Maßnahmenplans, Beschluss von Inhalten der Öffentlichkeitsarbeit (intern/ extern). Die laufende operative Arbeit im Projekt sowie die Aufbereitung von Grundsatzentscheidungen für die Steuerungsgruppe werden vom Projektteam geleistet, welches sich aus dem internen Projektleiter, der Projektassistenz und der externen Beraterin zusammensetzt.

Weiters wurde ein grober Zeitplan festgelegt. Der Start des Projektes wurde mit September 2009 fixiert.

Da für die BGF - spezifische Weiterbildung des internen Projektleiters und Gesundheitszirkelmoderators mit Juli 2009 noch keine Schulungstermine vom Fonds gesundes Österreich veröffentlicht waren und sich die Förderbedingungen seit 03.Juli 2009 geändert haben, hat sich das Unternehmen entschlossen, das Projekt mit externer Projektbegleitung von Frau Mag. Helga Pesserer durchzuführen.

Mitte Juni wurde Kontakt mit Frau Mag. Helga Pesserer aufgenommen und erste Arbeitssitzungen mit ihr abgehalten, in denen das BGF- Projekt detailliert geplant und der Förderantrag vorbereitet wurden.

## **2.2. Projektstart**

Am 23.07.09 wurde von der Steuerungsgruppe das Konzept und der Projektplan freigegeben. Es wurde beschlossen, dass Günter Fritz (interner Projektleiter), Peter Meier (stellvertretender Projektleiter) mit Unterstützung von Helga Pesserer (externe Projektbegleitung) den Antrag für den FGÖ formulieren sollen.

Die erste Kick Off- Veranstaltung wurde für den 24.09.09 festgelegt und als Workshop für alle Führungskräfte zum Thema „ BGF & Gesundes Führen“ konzipiert.

Nach einigen Arbeitssitzungen des Projektleitungsteams (Protokolle im Anhang) wurde Ende August der Online Antrag beim FGÖ eingereicht!

## **2.3. IST Zustandsanalyse**

### **2.3.1. Mitarbeiter/innen-Befragung (mittels IMPULS-Test)**

Den ersten Teil der Erhebung der gesundheitsbezogenen Ist- Situation im Unternehmen bildete eine anonyme schriftliche Befragung der Mitarbeiter/innen anhand des IMPULS-Fragebogens. Der Test wurde anonym von 161 Mitarbeiter/innen ausgefüllt und firmenintern ausgewertet. Die Befragungsergebnisse wurden den Führungskräften in einer Besprechung und den „Multiplikator/innen“ in den jeweiligen Gesundheitszirkeln präsentiert. Die Ergebnisse der Befragung wurden für Arbeitsbereiche mit ähnlichen Arbeitsaufgaben /Belastungen wie Produktion, Vertrieb, Arbeitsvorbereitung, Service/Montage, Büro ausgewertet und in den GZ detailliert besprochen (siehe Anhang 7.1 Auswertungen der Impulsbefragung sowie 7.2 GZ Berichte).

### **Produktionsinseln**

Rhodos (Zuschnitt / Werk Rudersdorf)  
Samos (Profilieren / Werk Rudersdorf)  
Korfu (Sonderanfertigung / Werk Rudersdorf)  
Malta (Feinschliff / Werk Rudersdorf)  
Ibiza (Lackiererei / Werk Rudersdorf)  
Mallorca (Anschlägerei / Werk Rudersdorf)  
Madeira (Alu-Fertigung / Werk Rudersdorf)  
Zypern (Glaserei / Werk Rudersdorf)  
Elba (Auslieferung / Werk Rudersdorf)  
England (ET-Fertigung/ Werk Neudorf)

Service (Quali Team)  
Zustellung  
Montage

### **Büro**

Piraten (Leitstand)  
A-Team (Arbeitsvorbereitung)  
VIP-Team (EDV)  
No-Limits (Buchhaltung)

### **Verkaufsteams**

3 F Team (Atelier in 7540 Güssing)  
Team Dynamik (Atelier in 8330 Feldbach)  
Green Team (Atelier in 8280 Fürstenfeld)  
Team Pannonia (Atelier in 7100 Neusiedl/See)  
Power Team (Atelier in 8200 Gleisdorf)  
Team WINDOH (Techn. Büro in 4600 Wels)  
Team Laguna (Techn. Büro in 2334 Vösendorf)

### **2.3.1.1. Ergebnisse**

Das **Gesamtergebnis** der Impulstests (KPA, Katzbeck Fenster GmbH Austria) zeigt:

**Ressourcen** (Werte ab 3,5) in den Bereichen:

- Handlungsspielraum
- Vielseitigkeit
- Ganzheitlichkeit
- Soziale Rückendeckung
- Arbeitsanforderungen

**Entwicklungs- und Verbesserungspotentiale** (Werte zwischen 2,5 und 3,5)

in den Bereichen

- Zusammenarbeit
- Arbeitsabläufe
- Arbeitsumgebung
- Information und Mitsprache
- Entwicklungsmöglichkeiten

**Stressbelastungen** (Werte unter 2,5)

im Bereich

- Arbeitsmenge

LEGENDE:	
A	Handlungsspielraum
B	Vielseitigkeit
C	Ganzheitlichkeit
D	Soziale Rückendeckung
E	Zusammenarbeit
F	Arbeitsanforderung
G	Arbeitsmenge
H	Arbeitsabläufe
I	Arbeitsumgebung
J	Information und Mitsprache
K	Entwicklungsmöglichkeit

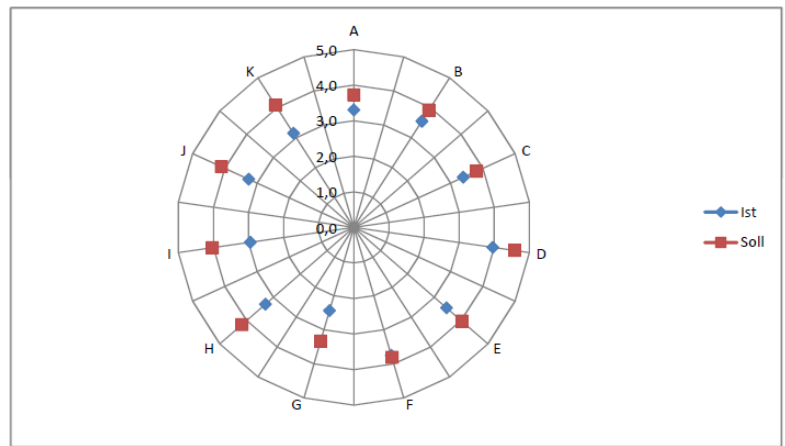


Abb.1: IMPULS Test: Unternehmensgruppe Katzbeck

Das Ergebnis des Impulstests des **Produktionsbereiches (KPA)** zeigt:

**Ressourcen** in den Bereichen:

- Handlungsspielraum
- Vielseitigkeit
- Ganzheitlichkeit
- Soziale Rückendeckung
- Arbeitsanforderungen

**Entwicklungs –und Verbesserungspotentiale**

in den Bereichen

- Zusammenarbeit
- Arbeitsabläufe
- Information und Mitsprache
- Entwicklungsmöglichkeiten

**Stressbelastungen** im Bereich

- Arbeitsmenge
- Arbeitsumgebung

LEGENDE:	
A	Handlungsspielraum
B	Vielseitigkeit
C	Ganzheitlichkeit
D	Soziale Rückendeckung
E	Zusammenarbeit
F	Arbeitsanforderung
G	Arbeitsmenge
H	Arbeitsabläufe
I	Arbeitsumgebung
J	Information und Mitsprache
K	Entwicklungsmöglichkeit

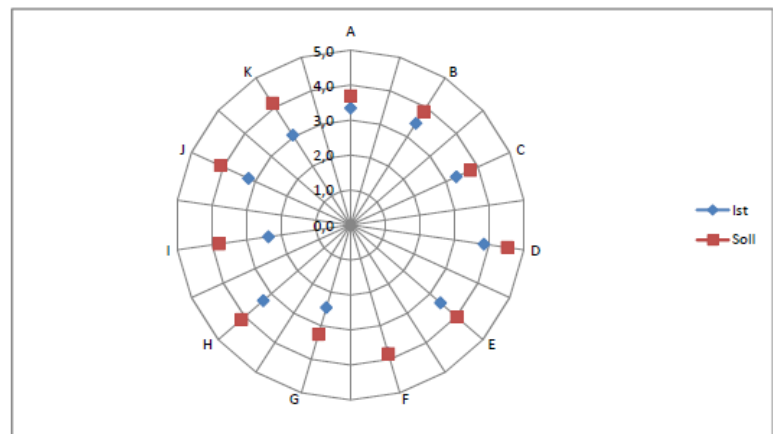


Abb.2: IMPULS Test: Fa. KPA

Das Ergebnis des Impulstests der **Katzbeck GmbH** zeigt:

**Ressourcen** in den Bereichen:

- Vielseitigkeit
- Ganzheitlichkeit
- Soziale Rückendeckung
- Zusammenarbeit
- Arbeitsanforderungen
- Arbeitsumgebung

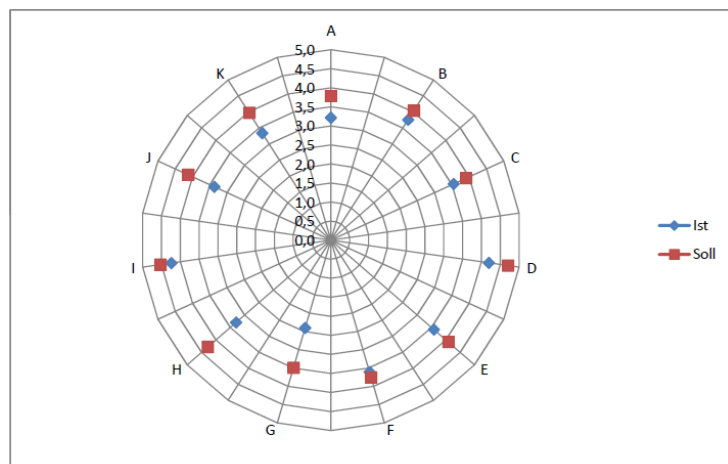
**Entwicklungs –und Verbesserungspotentiale** in den Bereichen

- Handlungsspielraum
- Arbeitsabläufe
- Information und Mitsprache
- Entwicklungsmöglichkeiten

**Stressbelastungen** im Bereich

- Arbeitsmenge

LEGENDE:	
A	Handlungsspielraum
B	Vielseitigkeit
C	Ganzheitlichkeit
D	Soziale Rückendeckung
E	Zusammenarbeit
F	Arbeitsanforderung
G	Arbeitsmenge
H	Arbeitsabläufe
I	Arbeitsumgebung
J	Information und Mitsprache
K	Entwicklungsmöglichkeit



### 2.3.2. Erhebung der Krankenstandstage und Unfallstatistik

**Die Analyse der Krankenstandstage** wurde von der Personalabteilung durchgeführt. Im Jahr 2009 hat die Fa. KPA Katzbeck Produktions GmbH Austria 8,89 Tage/MA, in der Fa. Katzbeck Fenster GmbH Austria waren es 6,18 Tage. Über die gesamten MA der Unternehmensgruppe sind der Schnitt 8,1 Tage/MA. Im Jahr 2008 hat die Fa. KPA Produktions GmbH Austria 9,16 Tage/MA, in der Fa. Katzbeck Fenster GmbH Austria waren es 6,93 Tage. Über die gesamten MA der Unternehmensgruppe sind der Schnitt 8,51 Tage/MA.

Im Vergleich mit den durchschnittlichen Krankenstandstage der Branche 12 Tage /MA) zeigt sich eine geringere Krankenstandquote der MA der Unternehmensgruppe Katzbeck. (Anhang 7.)

### **AUVA Unfalldatenanalyse** über 5 Jahre (2004-2008)

Für 2006, 2007, 2008 und 2009 wurden die Daten von der AUVA geliefert. Anzumerken ist, dass hier nur die Unfälle dargestellt sind. Aus den Daten kann man erkennen, dass die Arbeitsunfälle im engeren Sinn in der KPA Katzbeck Produktions GmbH Austria mit 20 Unfällen in 5 Jahren bei ca. 130 MA sehr gering sind. Auffällig dabei ist, dass die Hände mit 12 Unfällen und da besonders die Schnitt-, Hieb- und Hackwunden mit 8 Unfällen am häufigsten betroffen sind. Hier besteht eventuell Handlungsbedarf. Die vorhandenen Schutzhandschuhe werden von den MA häufig nicht verwendet.

## **2.4. Partizipative Entwicklung von Maßnahmen - Gesundheitszirkel (GZ)**

Zur vertiefenden Analyse von Gesundheitspotentialen, Belastungen und zur Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen wurden in der nächsten Projektphase Gesundheitszirkel umgesetzt.

Es wurden insgesamt fünf Gesundheitszirkel umgesetzt: Zwei Gesundheitszirkel in der Produktion (Teamleiter, Mitarbeiter/innen), einer für die Zusteller und die Montagemitarbeiter, einer für die Büroangestellten und einer für die Mitarbeiter/innen im Verkauf.

Insgesamt nahmen 33 Personen an den GZ teil. Es wurden zwei vierstündige Sitzungen abgehalten, in denen sich ausgewählte Mitarbeiter/innen Mithilfe der externen Moderatorin - Mag. Helga Pesserer - mit ihrem Arbeitsalltag beschäftigten, Gesundheitspotentiale und Arbeitsbelastungen aufzeigten und Verbesserungs- bzw. Änderungsvorschläge ausarbeiteten.

Basis für die Arbeit im Gesundheitszirkel waren die Ergebnisse der Mitarbeiter/innen-Befragung. Die Zusammensetzung der Zirkel war homogen d.h. das nur Mitarbeiter/innen einer Hierarchieebene am jeweiligen Zirkel teilgenommen haben. Bei der Zusammensetzung der einzelnen Zirkelgruppen wurde - soweit möglich - auf einen ausgewogenen Anteil an Männern/ Frauen und älteren/ jüngeren Mitarbeiter/innen geachtet.

Die Mitglieder für die GZ wurden vom internen Projektleiter in Abstimmung mit den Bereichsverantwortlichen persönlich eingeladen. Die Teilnahme war freiwillig. Die GZ wurden während der Arbeitszeit durchgeführt. Die Ergebnisse der Arbeit in den GZ wurden in Abstimmung mit den Teilnehmer/innen in einem Bericht zusammengefasst (siehe Anhang) und an die Bereichsleiter/innen und die Steuerungsgruppe weitergeleitet.

Einige der vorgeschlagenen Maßnahmen konnten in Abstimmung mit den Bereichsleitern Produktion sowie Vertrieb gleich umgesetzt werden. Einige der Vorschläge brauchen den Beschluss der Steuerungsgruppe, die am 21.04.2010 durchgeführt wurde. Dort wurde die Machbarkeit geprüft und eine Prioritätenliste erstellt.

Danach werden die Ergebnisse dieser Beschlüsse den MA präsentiert.

Dieser Meilenstein sollte ursprünglich schon am 31.12.2010 erledigt sein. Durch die unvorhergesehene hohe Auslastung in der Produktion und dem Betriebsurlaub im Dezember 2010 gab es hier eine Verschiebung von 4 Monaten.

Die Details der vorgeschlagenen Maßnahmen und Gesundheitspotentiale sind in den GZ-Berichten der einzelnen Arbeitsbereiche ersichtlich (siehe Anhang 7.4 GZ Berichte).

Zusammenfassend zeigten sich Verbesserungspotentiale in folgenden Bereichen:

- Platzmangel in der Produktionshalle sowie einzelnen Produktionsinseln
- Interne Kommunikation und Information
- Klarheit bezüglich interner Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
- Aufgaben von Teamleiter/innen und Inselsprechern
- Führungsverhalten der Inselsprecher im Bereich Produktion
- Interne Zusammenarbeit zwischen Produktion und Vertrieb
- Umgang mit Lehrlingen

Details siehe Gesundheitszirkelberichte im Anhang. (Siehe unter 7.4 GZ Berichte)

## 2.5. Maßnahmenumsetzung

### 2.5.1. Verhaltensorientierte Gesundheitsangebote

#### DAS GESUNDE UNTERNEHMEN

KATZBECK FensterGmbH Austria • DER SPEZIALIST FÜR HOLZALU- UND HOLZFENSTER  
www.katzbeck.at • info@katzbeck.at • FN 126429 a LG Eisenstadt • UID: ATU 21484604

## JAHRESPROGRAMM



 <b>Mai 2010</b> Nordic Walking Kurs Volleyball Training für Best of Beach Start Fischercup 10	 <b>Juni 2010</b> Grillfest und Riesenwuzzlerturnier Radtour	 <b>Juli 2010</b> Obstwoche Bewegungskoching am Arbeitsplatz	 <b>August 2010</b> Obstwoche Bewegungskoching am Arbeitsplatz	 <b>September 2010</b> Chair Massage Herbstwanderung	 <b>Oktober 2010</b> Chair Massage
 <b>November 2010</b> Indoor-Klettern in der Kletterhalle in Fürstenfeld Chair Massage	 <b>Dezember 2010</b> Teewoche Chair Massage	 <b>Januar 2011</b> Schitag Seminar „Raucherentwöhnung“ Chair Massage	 <b>Februar 2011</b> Mentale Gesundheit Umgang mit Stress Stresstests Chair Massage	 <b>März 2011</b> Mentale Gesundheit Entspannungstraining Fastentipps Chair Massage	 <b>April 2011</b> Mentale Gesundheit Entspannungstraining Start Fischercup 11 Chair Massage

Nähere Infos unter 0664/2224009 (Mag. Peter Meier)  
oder unter topinform@katzbeck.at













Fonds Gesundes Österreich  
Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

#### DAS GESUNDE UNTERNEHMEN

KATZBECK FensterGmbH Austria • DER SPEZIALIST FÜR HOLZALU- UND HOLZFENSTER  
www.katzbeck.at • info@katzbeck.at • FN 126429 a LG Eisenstadt • UID: ATU 21484604

## JAHRESPROGRAMM



 <b>Januar 2011</b> Schitag Chair Massage	 <b>Februar 2011</b> Stresstest Chair Massage	 <b>März 2011</b> Entspannungstraining Chair Massage	 <b>April 2011</b> Start Fischercup 11 Chair Massage	 <b>Mai 2011</b> Chair-Massage Fischercup Gesund u. Fit-Check Richtiges Heben u. richtiges Sitzen im Auto	 <b>Juni 2011</b> Chair-Massage Fischercup Best of Beach Grillfest 11 ASKÖ Mobiler Fit-Check
 <b>Juli 2011</b> Chair-Massage Fischercup Beach-Soccer	 <b>August 2011</b> Chair-Massage Finale Fischercup Obstwochen	 <b>September 2011</b> Chair-Massage Kanu fahren auf d. Feistritz	 <b>Oktober 2011</b> Chair-Massage Rückenschule mit Mag. Peter Meier	 <b>November 2011</b> Chair-Massage Indoor-Kletterkurs	 <b>Dezember 2011</b> Chair-Massage Teewochen

Nähere Infos unter 0664/2224009 (Mag. Peter Meier)  
oder unter topinform@katzbeck.at

Fonds Gesundes Österreich  
Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

Alle Informationsfolder zu den Veranstaltungen sowie die Teilnehmer/innenlisten mit Datum und Ort der Veranstaltung sind im Anhang beigelegt. Für die Teilnahme an den gesundheitsbezogenen Veranstaltungen werden Aktivitätspunkte vergeben. Jede Aktivität ist mit grünen Punkten gekennzeichnet. Für die Teilnahme erhalten die Mitarbeiter/innen verschiedene Vergünstigungen bzw. Preise (siehe Infoblatt).

Das Jahresprogramm ist auf der offiziellen Homepage von Katzbeck als Download verfügbar. Details zu den Veranstaltungen, Berichte und Fotos sind über das Intranet abrufbar. Für Mitarbeiter/innen der Produktion ohne Internetzugang werden alle Info mittels Infofolder und Plakaten an einer Infotafel am Mitarbeiteringang angekündigt.

#### **2.5.1.1. Wirbelsäulen Präventionstraining – Rücken FIT**

Das Wirbelsäulen Präventionstraining wurde von Mag. Peter Meier - interner Projektassistent und Sportwissenschaftler - in Kooperation mit dem ASKÖ Team in der Hauptschule Rudersdorf durchgeführt. Der Turnsaal wurde dem Unternehmen dankenswerter Weise von der Gemeinde zur Verfügung gestellt. Die 12 Trainingseinheiten wurden im Zeitraum von 20.04.2010 bis 06.10.2010 durchgeführt. 11 Mitarbeiter/innen haben daran teilgenommen. Der Wirbelsäulen Re-Check durch das ASKÖ Team wurde mit dem Verantwortlichen vom ASKÖ Burgenland – Hrn. Mag. Erwin Rasch für Juni 2011 vereinbart.





### 2.5.1.2. Nordic Walking

Der Nordic Walking Kurs fand am 10.05.2010 statt. Es haben 9 Mitarbeiter/innen daran teilgenommen. Geleitet wurde die Veranstaltung von der Geschäftsführerin Nina Katzbeck, die selbst ausgebildete Nordic Walking Instruktorin ist. Der zweite Termin wurde wegen Schlechtwetter abgesagt. Es hat sich leider keine Gruppe gebildet, die weiterhin gemeinsam „walked“. Die Teilnehmer /innen verwenden das Wissen weiterhin individuell.



### 2.5.1.3. Volleyballtraining

Das Volleyballtraining wurde immer im Anschluss an den Rückenfit Kurs durchgeführt. Insgesamt wurden 4 Trainingseinheiten abgehalten, 23 Mitarbeiter/innen nahmen daran teil, mit dem Erfolg, das 3 Mannschaften mit insgesamt 10 Teilnehmer/innen der Firma Katzbeck am Beachvolleyballevnt „Best of Beach“ beim ACC Business Cup in Fürstenfeld teilgenommen haben. Sie erreichten den 5., 9. und 11. Platz.



#### 2.5.1.4. Fischercup

Der „Katzbeck Fischercup“ wurde im Zeitraum von 08.05.2010 bis 10.09.2010 an 5 verschiedenen Fischteichen durchgeführt. Insgesamt haben 15 Mitarbeiter/innen daran teilgenommen.



#### 2.5.1.5. Grillfest mit Riesenwuzzlerturnier

Das „Katzbeck Grillfest“ wurde plangemäß am 18.06.2010 abgehalten. Insgesamt haben ca. 200 Mitarbeiter/innen am Grillfest und 8 Teams mit insgesamt 50 Teilnehmer/innen am Riesenwuzzlerturnier teilgenommen.



### **2.5.1.6. Radtour**

Am 15. und 22. Juli 2010 wurden Radtouren durchgeführt. Insgesamt nahmen 18 Mitarbeiter/innen und eine Familienangehörige an dieser Veranstaltung teil.



### **2.5.1.7. Gesunde Jause und Obstwochen**

Von 20.– 30. Juli 2010 und im August 2011 wurde von der Unternehmensgruppe Katzbeck täglich frisches Obst am Haupteingang den Mitarbeiter/innen kostenlos zur Verfügung gestellt. Auch dieses Projekt fand tollen Anklang. Weiters wurde der Lieferant für die tägliche Jause gewechselt und das neue Angebot mit dem Betriebsrat abgestimmt.

### **2.5.1.8. Bewegungscoaching am Arbeitsplatz**

Die Bewegungscoachings am Arbeitsplatz wurden aufgrund der Auslastung in der Produktion nur zum Teil termingerecht abgehalten.

Am 19. und 20.08.2010 wurden die Arbeitsplätze von 19 Mitarbeiter/innen an den Bildschirmarbeitsplätzen analysiert und ergonomische Verbesserungen besprochen. Die weiteren Termine für Bewegungscoachings an den Produktionsarbeitsplätzen wurden aufgrund der saisonalen Arbeitsauslastung und schon laufenden Gesundheitsangeboten am 02.05.2011 (siehe 2.5.1.11.) durchgeführt.

### **2.5.1.9. Chair Massage**

Das Projekt „Chair Massage“ findet bei den Mitarbeiter/innen sehr großen Anklang. Die Masseurin Heidi Lederer kommt zurzeit dreimal im Monat in die Zentrale der Unternehmensgruppe Katzbeck nach Rudersdorf und führt dort individuelle „Chair-Massagen“ durch. Bisher haben 78 Mitarbeiter/innen am Programm teilgenommen.



### **2.5.1.10. Herbstwanderung**

In der Woche 38 wurde vom Verkaufsteam „Windoh“ in Wels eine Wanderung auf den „Loser“ selbstständig organisiert und mit 4 Teilnehmern durchgeführt.



### **2.5.1.11. Richtiges Heben und Gesundes Sitzen im Auto**

Am 02.05.2011 wurde mit Frau Dipl. Physiotherapeutin Christine Kunter-Lehner ein Workshop zum Thema „Richtiges Heben und Gesundes Sitzen im Auto“ durchgeführt.

Frau Kunter-Lehner zeigte anhand von praktischen Beispielen in der Produktion wie man richtig - im Sinne von rüchenschonend - an den verschiedenen Arbeitsplätzen hebt.

Nach einer kurzen Präsentation zu richtigem Sitzen im Auto zeigte sie den Mitarbeiter/innen auch wie diese die Autositze individuell ergonomisch richtig einstellen können. An dieser Veranstaltung haben 11 Mitarbeiter/innen teilgenommen.



### **2.5.1.12. Raucherentwöhnung**

Die „Raucherentwöhnung“ hatte noch nicht den gewünschten Zulauf. Für den ersten Kurs gab es keine Anmeldungen. Zu erwähnen ist, dass es zum Thema Rauchen kontroverse Sichtweisen unter den Mitgliedern der Steuerungsgruppe gibt und bis jetzt keine einheitliche Vorgehensweise bzw. einheitliche Unternehmensrichtlinie diesbezüglich festgelegt werden konnte. Das Thema wird bei einer Arbeitssitzung im Managementteam am 9.12.2011 nochmals angesprochen.

#### **2.5.1.13. Mountainbikerennen in der Therme Loipersdorf**

2 Katzbeck-Firmenteams zu je 2 Mitarbeitern haben an einem Mountainbikerennen in der Therme Loipersdorf am 26.09.2010 teilgenommen und die Plätze 4 + 7 in der Firmenwertung belegt.



#### **2.5.1.14. Lehrlingsausflug mit Gesundheitszirkel Workshop und Besuch eines „Hochseilgartens“**

Am 18.09.2011 wurde mit den Lehrlingen ein GZ Workshop durchgeführt und mit teambildenden Maßnahmen in einem nahegelegenen „Hochseilgarten“ verbunden. Nähere Infos unter 2.5.5. An dieser Veranstaltung haben insgesamt 12 Lehrlinge teilgenommen.

#### **2.5.1.15. Impfungen**

Es gibt alljährlich die Möglichkeit sich im Herbst gegen Grippe und im Frühjahr gegen Zecken impfen zu lassen. Die Firma übernimmt einen Kostenanteil an dieser Impfkation welche vom Betriebsarzt , Dr. Franz Funovits , durchgeführt wurde. An der Grippeimpfung am 18.11.2010 beteiligten sich 15 Mitarbeiter/innen, an der Zeckenimpfung am 14.04.2011 beteiligten sich 11 Mitarbeiter/innen.

#### **2.5.1.16. Katzbeck Teewochen von 6.-17.12.10**

In den Wochen zwischen dem 6. und dem 17.12.2010 wurde vom „Top in Form –Team“ eine „Teestation“ mit verschiedensten Teesorten aufgebaut, welche von den Mitarbeiter/innen sehr zahlreich genutzt wurde.

### **2.5.1.17. Katzbeck Schitag am 27.1.2011**

Der schon zur Tradition gewordenen „Katzbeck-Schitag“ am 27.01.2011 ging dieses Jahr nach Hinterstoder, wo sich Mitarbeiter/innen aus ganz Österreich getroffen und einen schönen und geselligen Tag in der Natur verbracht haben. Am heurigen Schitag nahmen 28 Mitarbeiter/innen teil.



### **2.5.1.18. Stresstest mittels Biofeedback**

Am 28.02.2011 veranstalteten wir mit Mag. Helga Pesserer und ihrem Team einen Tag mit individuellen „Stresstests mittels Biofeedback“. Die Mitarbeiter/innen bekamen Auskünfte über ihre Entspannungsfähigkeit, wie sie Stress individuell verarbeiten und welche Entspannungsmethoden für sie passend wären. An den Tests und individuellen Beratungen nahmen 30 Mitarbeiter/innen teil. In Folge erhielten alle interessierten Teilnehmer/innen eine CD mit dem Ziel eine einfache Tiefenentspannungsmethode, die progressive Muskelrelaxation nach Jacobsen, selbst zu erlernen.



### 2.5.1.19. Betriebsausflug mit Outdoor- Teamtraining

Von 20. – 21.05.2011 fand ein Betriebsausflug zum Feuerkogel am Traunsee in Gmunden statt. Im Rahmen des Projekts „Top in Form“ in diesem Jahr mit teambildenden Outdoor Aktivitäten am Feuerkogel. Die sportlichen Aktivitäten wurden von einem externen Outdoor Trainer geleitet, am Abend wurden die Sieger bei einem gemütlichen Hüttenabend gefeiert. Am nächsten Tag ging es mit einem Schaufelraddampfer auf dem Traunsee nach Gmunden und anschließend zurück nach Rudersdorf. An diesem Ausflug nahmen 80 Mitarbeiter/innen teil.



### 2.5.1.20. Beachvolleyballtraining

Am 4., 11., 18., 25.Mai 2011 wurde im Freibad Fürstenfeld mit den Teams der Firma Katzbeck für den Business Cup der Veranstaltung Best of Beach 2011 trainiert. Es nahmen 3 Teams mit insgesamt 5 Mitarbeiter/innen der Firma Katzbeck am Turnier teil.





### 2.5.1.21. Katzbeck Gesund und Fit Check

Gemeinsam mit der Arbeiterkammer Steiermark veranstalteten wir am 30. u. 31.05.2011 einen „Gesund & Fit-Check“ an dem 112 Mitarbeiter/innen teilnahmen. Dabei bekamen die Mitarbeiter/innen Auskünfte über folgende Gesundheitswerte: Blutdruck, Blutzucker, Cholesterin, Lungenfunktion, Sehschärfe, Hörvermögen, BODY-MASS-Index, Körperfettanteil u. Ernährungscheck.



### 2.5.1.22. Mobiler Fit - Check Nachuntersuchung

Am Freitag, 17.06.2011, fand die Nachuntersuchung bzw. der Retest nach dem von den Mitarbeitern absolvierten „Rücken-Fit-Training“ statt. Der ASKÖ-Bgld. führte mit den 10 Teilnehmer/innen die sportwissenschaftliche Nachuntersuchung (Back-Check, Muskelfunktionsüberprüfung, Medi Mouse Wirbelsäulen-Screening) durch.



## **2.5.2. Organisationsbezogene Maßnahmen – Projekte**

### **2.5.2.1. Kommunikations- und Führungsstrukturen in der Geschäftsleitung**

Im Rahmen der Neuorganisation wurden die konkreten Verantwortungsbereiche mittlerweile neu definiert und das Organigramm neu gestaltet. In einem Workshop für das Managementteam am 17.11.2010 werden die Verbesserung von Information und Kommunikation zwischen den Mitgliedern der Geschäftsleitung und das Führungsverständnis diskutiert. Ein einheitliches Führungsleitbild soll entwickelt werden. Strukturierte Mitarbeitergespräche sollten im Laufe des kommenden Jahres eingeführt werden. Erforderliche Kompetenzen bei den Verantwortlichen werden dazu aufgebaut. Die neue Führungsstruktur wird bis Jahresende an alle Mitarbeiter/innen kommuniziert und Schulungen für Führungskräfte der unterschiedlichen Ebenen 2012 gestartet. Das Managementteam wird in diesem Prozess extern begleitet.

### **2.5.2.2. Optimierung der organisatorischen Prozesse und Führungsstrukturen im Bereich Produktion**

Zur nachhaltigen Verbesserung dieser Bereiche werden seit August 2008 mit externer Begleitung von Robert Mader, Unternehmen FMS & Partner, die organisatorischen Abläufe analysiert, Qualitätskriterien festgelegt, Führungsstrukturen geklärt und notwendige Änderungen bis Jänner 2011 beschlossen. Alle Teamleiter/innen der Produktion wurden über die Ergebnisse und Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln und den anstehenden Prozessen am 01.09.2010 informiert. Schulungen zur Verbesserung von Führungskompetenzen für Teamsprecher/innen der Produktion waren ursprünglich schon ab Juli 2010 vorgesehen, nach einem halbtägigen Workshop zeigte sich jedoch, dass vorab alle organisatorischen Änderungen abgeschlossen werden sollten. Schulungen für Teamleiter/innen der Produktion werden nun in Abstimmung mit den Änderungen im Organisationsprozess ab Jänner 2012 durchgeführt.

### **2.5.2.3. Optimierung der organisatorischen Prozesse und Führungsstrukturen im Bereich Vertrieb**

Hand in Hand mit den Verbesserungen im Bereich der Produktion wird auch der Vertriebsprozess mit externer Beratung von Herrn Mader analysiert und optimiert. Die Kommunikation an den Schnittstellen Produktion und Vertrieb sollte verbessert werden. Die Prozesse sind im Juni 2011 abgeschlossen und notwendige Maßnahmen wurden eingeleitet. Führungskompetenzen für Teamleiter werden nach Erstellung des neuen Führungsleitbildes durch entsprechende Schulungen ab Jänner 2012 aufgebaut.

## **2.5.3. Verbesserungen der Arbeitsräume**

### **2.5.3.1. Neue Bürogebäude**

Nachdem die Platzproblematik im Auftrag der Steuerungsgruppe als vorrangiges Anliegen zu behandeln war, hat das Unternehmen Katzbeck im Sommer 2010 zwei Nachbarhäuser angekauft. Diese Häuser wurden innen renoviert und neue Büroräume eingerichtet. Folgende Abteilungen wurden in die „Bürohäuser“ übersiedelt: Buchhaltung u. Lohnverrechnung mit 5 Mitarbeiter/innen, Werbung u. Marketing mit 4 Mitarbeiter/innen, EDV mit 5 Mitarbeiter/innen. Die Mitarbeiter/innen wurden in die Gestaltung der Räumlichkeiten einbezogen. Die Arbeitsplätze sind nun hell, ruhig und harmonisch gestaltet. Diese Maßnahme hat maßgeblich zur Verbesserung der Raumsituation beigetragen.

### **2.5.3.2. Teilweise Änderungen in der Produktion**

Darüber hinaus wurden folgende bestehende Büros in der Produktion adaptiert. Unter Miteinbeziehung der Mitarbeiter/innen wurden neue Büromöbel gekauft und montiert. Technische Arbeitsvorbereitung u. LOGO-Team mit 11 Mitarbeitern, Quali-Team u. Team SOKO mit 5 Mitarbeiter/innen sowie Einkauf mit 3 Mitarbeiterinnen.

Im Hinblick auf zukünftige Verbesserungen der Produktionsprozesse und organisatorischen Abläufe ist der Bau einer neuen Produktionshalle geplant. Damit werden die Arbeitsräume an die neuen Prozesse angepasst und können die derzeitigen räumlichen Probleme der Produktion nachhaltig gelöst werden. Mit dem Umbau wurde im Oktober 2010 begonnen, er sollte im April 2012 abgeschlossen sein.



### **2.5.5. Gesundheitszirkel für Lehrlinge**

Ein Gesundheitszirkel in Verbindung mit einem Lehrlingsausflug wurde von Mag. Peter Meier geplant und durchgeführt. Die Teilnahme am Gesundheitszirkel war freiwillig. Die Zeit für den Ausflug bzw. Gesundheitszirkel wurde den Lehrlingen in Form von Gutstunden abgegolten. Im „Erlebnispark Geier“ in der Nähe von Bad Waltersdorf besuchten die Lehrlinge mit viel Spaß und Bewegungsfreude am Vormittag einen Hochseilgarten. Am Nachmittag gab es einen modifizierten Gesundheitszirkelworkshop, in dem sich die Jugendlichen mit der Gesundheit und ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz beschäftigten.

Nachdem der erste geplante Termin aufgrund von schlechtem Wetter abgesagt werden musste, wurde der Termin auf 09.10.2010 verschoben. 11 von 13 Lehrlingen nahmen an dieser Veranstaltung teil. Zwei von ihnen waren leider verletzt und konnten im Hochseilgarten nicht aktiv teilnehmen. Der 2. Termin für den Gesundheitszirkel wurde am 04.11.2010 durchgeführt. Dort wurde an den Lösungsvorschlägen aus Sicht der jungen Mitarbeiter/innen gearbeitet, die Ergebnisse wurden in einem Gesundheitszirkelbericht zusammengefasst und der Steuerungsgruppe am 09.12.2010 präsentiert. Dem neuen Produktionsleiter, seinem Stellvertreter und dem nun gewählten Lehrlingssprecher wurde die Ergebnisse am 11.07.2011 rückgemeldet. Zukünftig wird auch im Gesundheitsteam ein Lehrlingssprecher vertreten sein.

## **2.6. Erfolgsmessung**

### **Prozessevaluation**

Der Projektprozess und die Zwischenergebnisse wurden bei Teamsitzungen des Projektteams vor und bei den Steuerungssitzungen laufend anhand der FGÖ Vorlagen reflektiert und die weiteren Schritte entsprechend geplant. Angepasst wurden vor allem der zeitliche Rahmen sowie die Projektkommunikation hin zum Managementteam.

### **Ergebnisevaluation - quantitativ**

Die Evaluation der Ergebnisse zur Überprüfung der quantitativen Ziele (mindestens 50% der Mitarbeiter/innen sollten an der Mitarbeiterbefragung und im Laufe des Projektzeitraumes an diversen verhaltensbezogenen Maßnahmen teilnehmen) wurde wie geplant durchgeführt.

Dabei wurde die Teilnehmer /innenanzahl bei allen Veranstaltungen differenziert nach Bereichszugehörigkeit und Geschlecht erhoben und das Gesamtergebnis dargestellt. Die Anzahl der Teilnehmer/innen übertraf die ursprünglichen Ziele und auch die subjektive Einschätzung des Projektteams.

An gesundheitsbezogenen Maßnahmen im Rahmen von 26 Veranstaltungen nahmen insgesamt 1020 Teilnehmer /innen davon 849 Männer und 173 Frauen bei insgesamt 78 Terminen teil.

Davon waren 659 Teilnehmer/innen aus dem Bereich Produktion - das sind 65% der Gesamtteilnehmeranzahl, 202 Teilnehmer/innen aus dem Bereich Vertrieb und Montage das sind 20% der Gesamtteilnehmer/innen und 159 Teilnehmer/innen aus dem Bereich Verwaltung (15%).

Die Teilnahme an den Veranstaltungen wurde mittels Aktivitätspunkten bewertet und bei Projektende ausgewertet. An der Auswertung nahmen 96 Mitarbeiter/innen teil. Die Gesamtauswertung ergab 1-42 Punkte. Die ersten drei Gewinner/innen mit 43 bis 25 Aktivitätspunkten erhielten insgesamt drei mal drei Gutscheine für den Eintritt in die Therme Loipersdorf, einen Gutschein für eine Chairmassage sowie einen Städtegutschein im Wert von € 50,00

Die Teilnahme an den Mitarbeiter/innen Befragungen zu Beginn und am Ende des Projekts mittels Impulstest bzw. der Profilanalyse zur Arbeitszufriedenheit (PAZ) entsprach ebenfalls den ursprünglichen Zielvorstellungen, die mit einer Beteiligungsquote von mindestens 50% festgelegt war.

Im Vergleich zur PAZ Befragung im Mai 2009, die noch vor Projektbeginn durchgeführt wurde konnte eine deutliche Steigerung der Beteiligung erzielt werden, was aus Sicht des Projektteams auf die umfangreiche Aufklärungs- und Informationstätigkeit sowie das persönliche Engagement vom internen Projektleiter, der die Mitarbeiter/innen der Produktion persönlich zur Teilnahme an der Befragung eingeladen hat und ihnen bei der Handhabung des online Fragebogens behilflich war, zurückzuführen ist. Natürlich könnte damit auch die „Freiwilligkeit“ etwas beeinflusst worden sein.

Bei der PAZ Befragung im Mai 2009 - noch vor Projektbeginn - betrug der Rücklauf 44%. 62 von 140 Mitarbeiter/innen haben den Fragebogen ausgefüllt. Beim Impulstest zu Projektbeginn im September 2009 gab es einen Rücklauf von 79%. 161 von 205 Mitarbeiter/innen haben den Fragebogen ausgefüllt.

Bei der abschließenden Mitarbeiterbefragung mittels erweiterter PAZ im August 2010 gab es einen Rücklauf von 66%. 147 von 220 Mitarbeiter/innen haben den Fragebogen online ausgefüllt. Die Auswertung ist in einem umfangreichen Evaluationsbericht von Mag. Tanja Pauritsch dargestellt worden (siehe Beilage 7.5.)

Erhoben und verglichen wurden auch die **durchschnittlichen Krankenstandstage** pro Mitarbeiter/in im Jahr 2009 und 2010, sowie die Unfallhäufigkeit in diesen Jahren. Bezüglich der Krankenstände gab es während des Projektverlaufs keine wesentlichen Änderungen. Die durchschnittlichen Krankenstandstage im Unternehmen sind im Vergleich zur Branche eher gering ausfallen, daher war Krankenstandreduktion auch kein Ziel des Projekts. Im Verlauf von 2008 bis 2010 wurden folgende Daten erhoben.

**2008** betrug die durchschnittlichen Krankenstandstage **8,1** Tage pro Mitarbeiter/in. Davon in der KPA Katzbeck ProduktionsGmbH Austria: 9,2 Tage pro Mitarbeiter/in und in der Katzbeck FensterGmbH Austria: 7,0 Tage pro Mitarbeiter/in.

**2009** betrug die durchschnittlichen Krankenstandstage **7,6** Tage pro Mitarbeiter/in. Dabei in der KPA Katzbeck ProduktionsGmbH Austria: 8,9 Tage pro Mitarbeiter/in und in der Katzbeck FensterGmbH Austria: 6,4 Tage pro Mitarbeiter/in.

**2010** waren es durchschnittlich **9,0** Krankenstandstage pro Mitarbeiter/in dabei in der KPA Katzbeck ProduktionsGmbH Austria 10,4 und in der Katzbeck FensterGmbH Austria 7,7 Tage pro Mitarbeiter/in.

### **Ergebnisevaluation- qualitativ**

Zur Bewertung des Projekterfolgs wurde von Frau Mag. Tanja Pauritsch eine Ergebnisevaluation durchgeführt, wobei die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit sämtlicher Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen der Unternehmensgruppe Katzbeck in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter/innen überprüft wurde. Dabei wurden die Arbeitszufriedenheitswerte der Mitarbeiter/innen der Firmen Katzbeck GmbH, Katzbeck FensterGmbH Austria und KPA Katzbeck ProduktionsGmbH Austria gegenübergestellt.

Bei der ersten Befragung zu Projektbeginn im September 2009 wurde der *Impulstest zur Analyse von Stressfaktoren und Ressourcen* im Betrieb verwendet, zusätzlich wurden die Ergebnisse einer Mitarbeiter/innen Befragung vom Mai 2009 die mittels *Profilanalyse zur Arbeitszufriedenheit PAZ*, in die Ist - Analyse einbezogen. Darüber hinaus wurden abschließend auch die Ergebnisse einer PAZ von 2007, die damals im Rahmen eines Projektes nur für die angestellten Mitarbeiter/innen des Unternehmens durchgeführt wurde, zum Vergleich in bestimmten Bereichen herangezogen.

Die PAZ erhebt die subjektive Zufriedenheit im Arbeitsalltag anhand verschiedener Facetten. Im Zuge der vorliegenden Testung wurden 10 Dimensionen erhoben, denen

jeweils drei bis acht Fragen zugeordnet sind. Sie können folgendermaßen zusammen gefasst werden.

Folgende 10 Dimensionen wurden im Mai 2009 mittels PAZ erhoben:

1. Zufriedenheit mit der Information und Kommunikation (PIK)
2. Zufriedenheit mit der Organisation und Führung (POF)
3. Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen und Karrieremöglichkeiten (PAK)
4. Zufriedenheit mit dem Umgang mit direkten Kolleg/innen (PUK)
5. Zufriedenheit mit der Beziehung zum direkten Vorgesetzten (PBV)
6. Zufriedenheit mit der Herausforderung der Arbeit (PHA)
7. Zufriedenheit mit dem Entscheidungsspielraum (PES)
8. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (PAB)
9. Zufriedenheit mit den allgemeinen Rahmenbedingungen (PAR)
10. Zufriedenheit mit den Arbeits- und Urlaubszeiten (PAU)

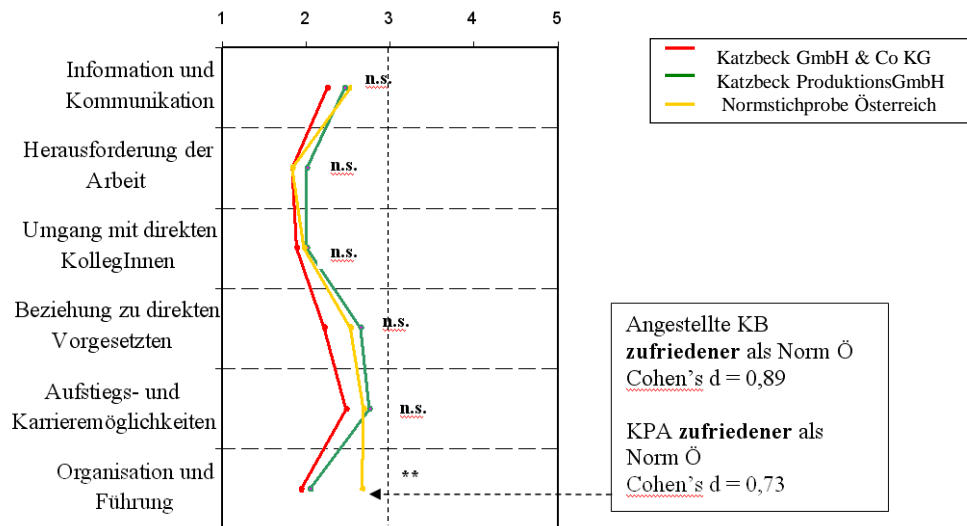
Für die gesamte Unternehmensgruppe Katzbeck zeigten sich bei der ersten Befragungen mittels PAZ noch vor Projektbeginn in allen Skalen überdurchschnittlich hohe Arbeitszufriedenheitswerte.

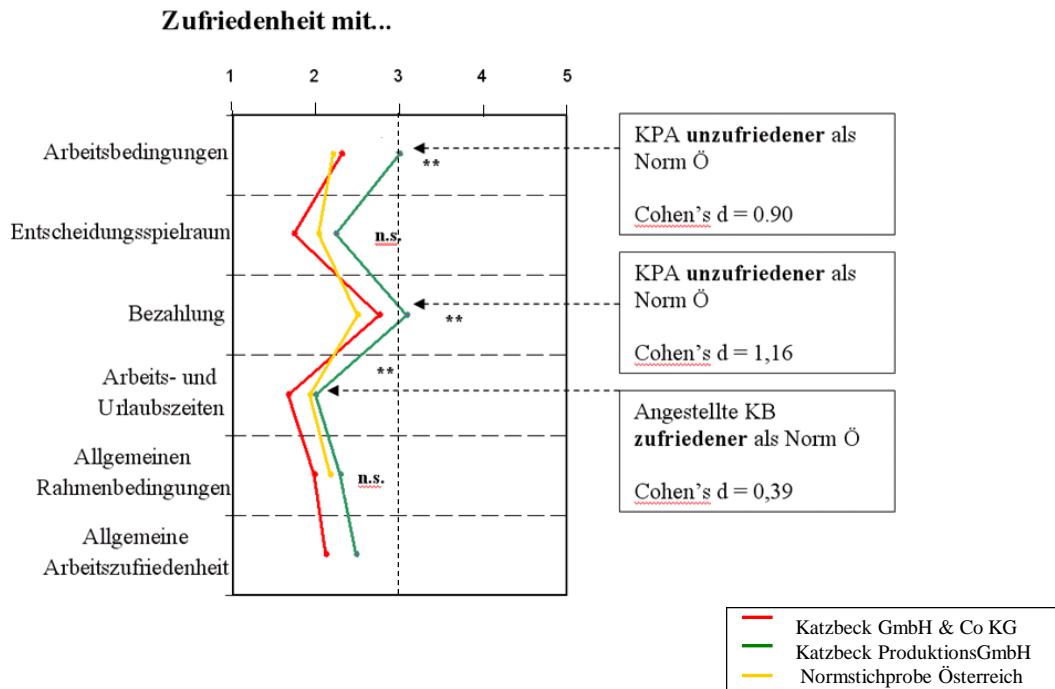


### Arbeitszufriedenheit: KPA, Katzbeck GmbH & Co KG, Normstichprobe



#### Zufriedenheit mit...





Verbesserungsbedarf auf relativ hohem Niveau zeigte sich dennoch - abhängig von den Unternehmensbereichen - bei den Arbeitsbedingungen wie der Arbeitsumgebung, der Arbeitsmenge, den Arbeitsabläufen, im Bereich Information und Kommunikation sowie bei den Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb.

Dies bestätigten im Vergleich auch die Ergebnisse der **Impulsbefragung** vom September 2009. Mittels Impulstest wurden folgende Bereiche befragt und die Ergebnisse anhand eines Impulsternes sichtbar gemacht.

1. Handlungsspielraum
2. Vielseitigkeit der Arbeit
3. Ganzheitlichkeit der Arbeit
4. Soziale Rückendeckung durch Kollegen und Vorgesetzte
5. Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen
6. Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten
7. Gestaltung von Arbeitsabläufen
8. Information und Mitsprache im Betrieb
9. Entwicklungsmöglichkeiten
10. Arbeitsmenge
11. Arbeitsumgebung

### **Das Gesamtergebnis der Unternehmensgruppe Katzbeck zeigte:**

- a.) **Ressourcen in den Bereichen** Handlungsspielraum, Vielseitigkeit der Arbeit, Ganzheitlichkeit der Arbeit, Soziale Rückendeckung durch Kollegen und Vorgesetzte, passende inhaltliche Arbeitsanforderungen.
- b.) **Entwicklungs- und Verbesserungspotentiale** in den Bereichen Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, Gestaltung von Arbeitsabläufen Arbeitsumgebung, Arbeitsräume, Information und Mitsprache im Betrieb, Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb.
- c.) **Stressbelastungen** im Bereich Arbeitsmenge.

### **Das Ergebnis der Auswertung für die KPA Katzbeck ProduktionsGmbH Austria zeigte**

- a.) **Ressourcen in den Bereichen:**  
Handlungsspielraum , Vielseitigkeit der Arbeit, Ganzheitlichkeit der Arbeit , Soziale Rückendeckung durch Kollegen und Vorgesetzte, Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen.
- b.) **Entwicklungs- und Verbesserungspotentiale** in den Bereichen Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten , Gestaltung von Arbeitsabläufen, Information und Mitsprache im Betrieb, Entwicklungsmöglichkeiten.
- c.) **Stressbelastungen im Bereich**  
Arbeitsmenge und Arbeitsumgebung.

### **Das Ergebnis der Auswertung für die Katzbeck FensterGmbH Austria zeigte:**

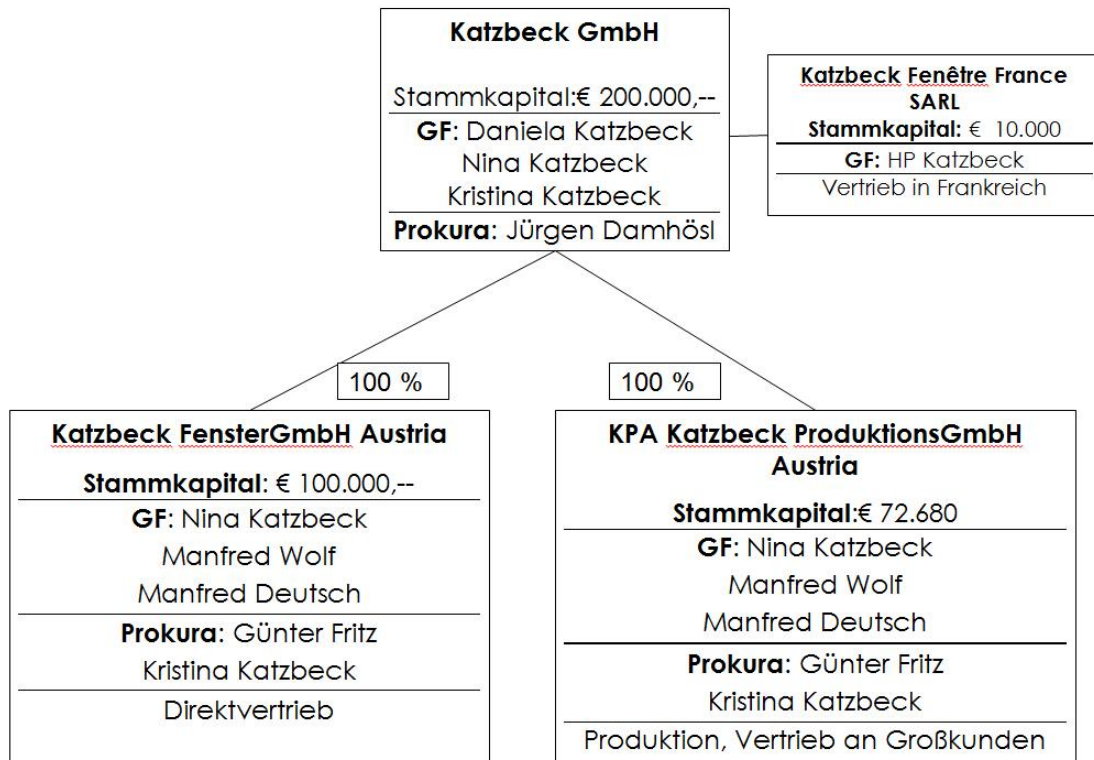
- a.) **Ressourcen in den Bereichen:** Vielseitigkeit der Arbeit, Ganzheitlichkeit der Arbeit, Soziale Rückendeckung durch Kollegen und Vorgesetzte, Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, Arbeitsumgebung.
- b.) **Entwicklungs- und Verbesserungspotentiale** in den Bereichen Handlungsspielraum, Gestaltung von Arbeitsabläufen, Information und Mitsprache im Betrieb, Entwicklungsmöglichkeiten.
- c.) **Stressbelastungen** im Bereich Arbeitsmenge.

Damit bei der abschließenden Befragung im April 2011 von den Mitarbeiter/innen nicht zwei unterschiedliche Fragebögen ausgefüllt werden mussten, entschied sich Frau Mag. Pauritsch für die Langversion der PAZ. Die Skalen der beiden Befragungsinstrumente wurden von Mag. Pauritsch verglichen und ähnlichen Kriterien zugeordnet, sodass die Befragungsergebnisse aus der ersten und zweiten Befragung miteinander verglichen werden konnten. Das Evaluationskonzept ist im Theorieteil des beiliegenden umfangreichen Evaluationsberichtes von Mag. Tanja Pauritsch ausführlich beschrieben. Die Ist-Sollwert Differenzdarstellung sowie die Skalenzuordnung von Impulstest und PAZ sind ausführlich auf s.13. in Tabelle 1 im beiliegenden Evaluationsbericht dargestellt.

Aufgrund verschiedener Umstrukturierungen innerhalb des Familienunternehmens der Unternehmensgruppe Katzbeck sind die Mitarbeiter/innen nun nicht mehr den beiden Unternehmen KPA (Produktion) und Fenster GmbH (Vertrieb, Montage) zugeordnet sondern drei Unternehmen, die innerhalb der Unternehmensgruppe als



Unternehmensbereiche geführt werden. Mitarbeiter/innen der Verwaltung, Buchhaltung, EDV, Marketing etc sind Beschäftigte der Firma Katzbeck GmbH (ehemals KPA bzw. Fenster GmbH) Mitarbeiter/innen der Produktion sind nach wie vor Beschäftigte der Firma KPA Katzbeck ProduktionsGmbH Austria, Mitarbeiter/innen im Bereich Vertrieb und Montage sind nun Beschäftigte der Firma Katzbeck FensterGmbH Austria (ehemals Katzbeck Fenster GmbH).



Seite 1

Zielgruppe des Projekts waren von Anfang an alle Mitarbeiter/innen der Unternehmensgruppe Katzbeck – die früheren Zuordnungen wurden in der umfangreichen Evaluation berücksichtigt (siehe Evaluationsbericht), um alle Daten vergleichbar zu machen.

Um das Wissen der Mitarbeiter/innen hinsichtlich der aktuellen Unternehmenszugehörigkeit zu überprüfen und notfalls diesbezüglich weitere Informations- und Kommunikationsmaßnahmen zu setzen, wurden die Unternehmenszugehörigkeit aus Sicht der Mitarbeiter/innen befragt, zusätzlich die Einschätzung wie leicht /schwer ihnen die Zuordnung gefallen ist.

### Zusammenfassung Evaluations-Ergebnis

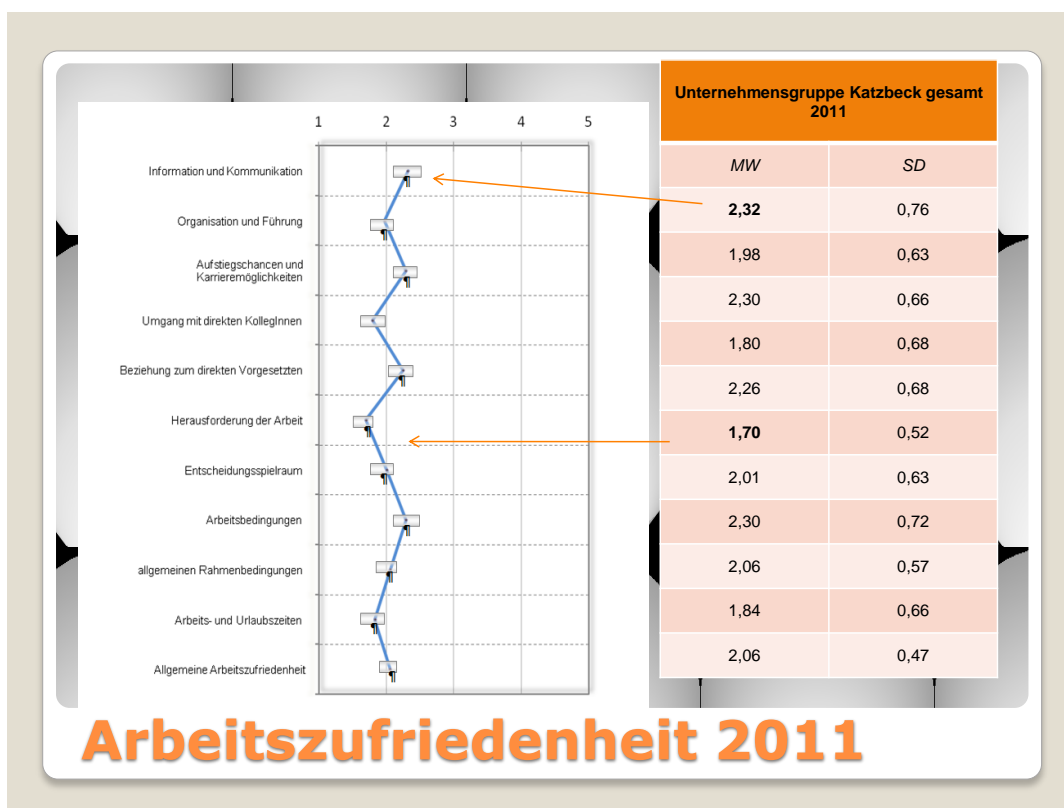
(siehe umfassenden Evaluationsbericht im Anhang)

Betrachtet man die Ausprägungen der PAZ, sticht einem als erstes hervor, dass die Teilnehmer im Allgemeinen ausgesprochen hohe Arbeitszufriedenheitswerte (über dem Durchschnitt) aufweisen.

Auf gewisse Unterschiede kann man aber auch bei einer sehr hohen Arbeitszufriedenheit hinweisen, speziell dann, wenn das Unternehmen zuvor den Wunsch geäußert hat, immer einen „Katzensprung voraus“ zu sein.

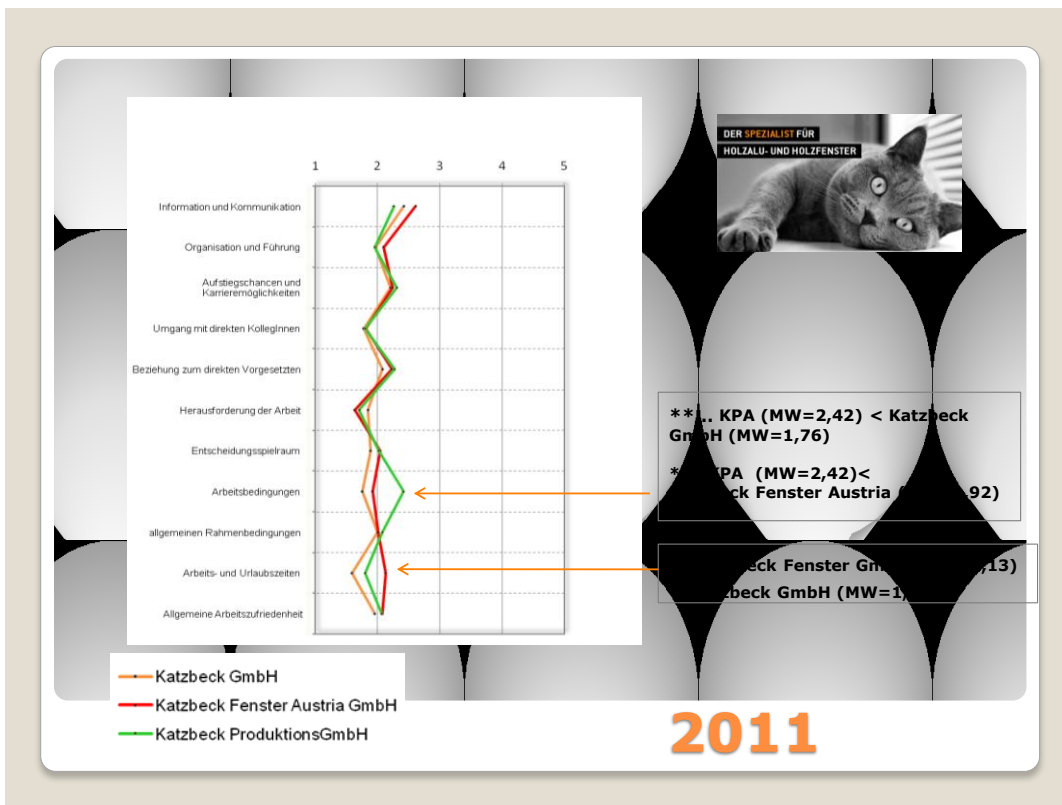
Etwas geringere Zufriedenheitswerte weisen die Mitarbeiter/innen auf den Dimensionen Information und Kommunikation, Arbeitsbedingungen, allgemeinen Rahmenbedingungen, und Beziehung zum direkten Vorgesetzten auf. Am meisten schätzen sie hingegen die Herausforderung in der Arbeit. Inhaltlich bedeutet das, dass die Mitarbeiter/innen der gesamten Unternehmensgruppe mit dem Aufgabenbereich und Tätigkeitsfeld besonders zufrieden sind und die Verantwortung, die sie übernehmen dürfen, sehr schätzen. Die Mitarbeiter/innen würden sich aber wünschen, dass sie noch mehr Informationen zum aktuellen Firmengeschehen bekommen, über Neuerungen noch besser informiert werden und verstärkt eigene Vorschläge einbringen dürfen. Auch Arbeitsplatzbedingungen wie Lärm, Temperatur, Arbeitsbehelfe oder zur Verfügung stehende Geräte könnten noch weiter verbessert werden. Auch wenn der Wert - der Beziehung zu den direkten Vorgesetzten - sehr hoch ist, würden die Mitarbeiter/innen im Allgemeinen gerne noch mehr Anerkennung, Lob oder Wertschätzung von ihren Vorgesetzten erfahren.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich eine deutliche Verbesserung gegenüber den Vorjahren, vor allem dann nachweisen lässt, wenn die Stichproben adäquat miteinander verglichen werden. Demnach macht es streng genommen Sinn, die Werte der Angestellten aus dem Jahr 2007 mit den Werten der Angestellten aus dem Jahr 2011 zu vergleichen, und die Werte der KPA Mitarbeiter/innen (Katzbeck ProduktionsGmbH) aus dem Jahr 2009, mit den Werten der KPA Mitarbeiter/innen aus dem Jahr 2011 zu vergleichen. Diese Messwerte beziehen sich tatsächlich auf sehr gut vergleichbare Stichproben.

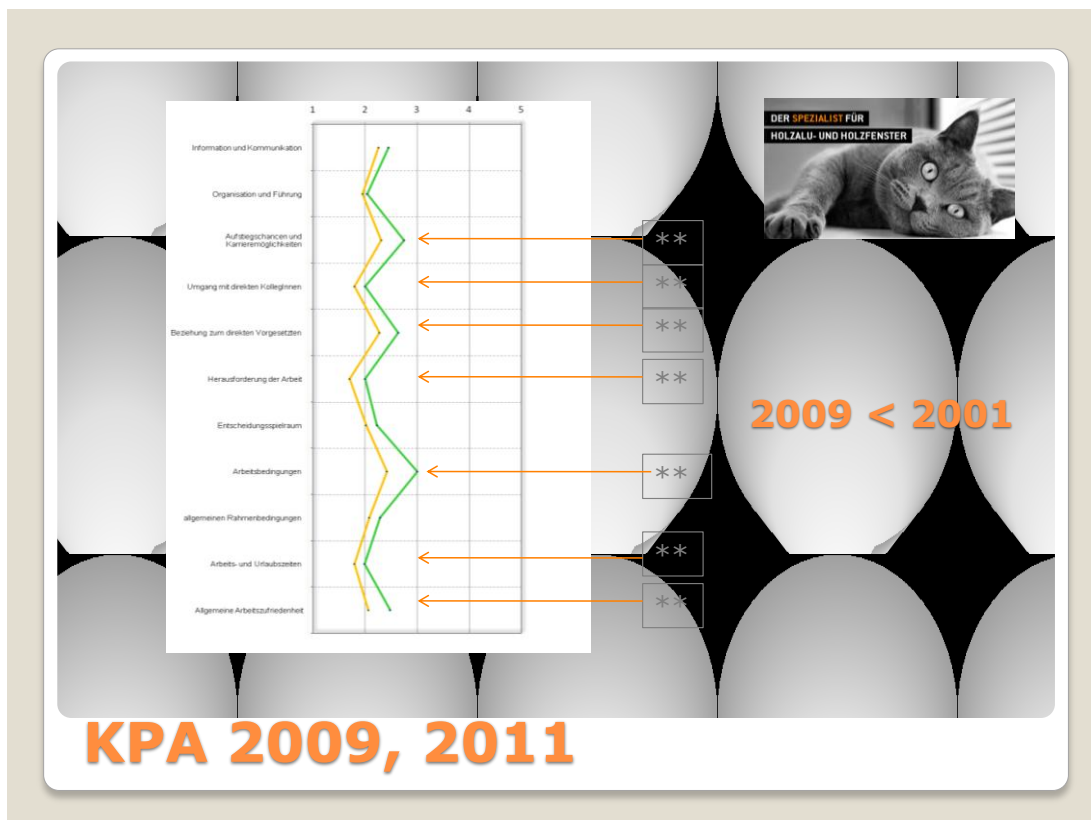


Bei den **Angestellten** (*Katzbeck FensterGmbH Austria und Katzbeck GmbH*) hat sich vor allem die **Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen** zum Positiven verändert. Sie sind somit mit den *Arbeitsmaterialien und -behelfen*, sowie mit den *Arbeitsgeräten* und der

persönlichen Gestaltungsfähigkeit ihres Arbeitsplatzes heute noch zufriedener, als vor 4 Jahren.



Bei den **Mitarbeiter/innen der KPA** (Katzbeck ProduktionsGmbH Austria) ist die ganzheitliche Verbesserung noch viel deutlicher. Zwar hinken sie den „Angestellten“ seit Beginn der Untersuchungen stets etwas hinterher, aber dennoch erkennt man gerade bei dieser Zielgruppe, dass die **Entwicklung zum Positiven** in den letzten Jahren sehr groß war. Augenscheinlich sieht man in der passenden Graphik (Abbildung:10) dazu ganz eindeutig eine Verbesserung auf allen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit. Tatsächlich signifikante Verbesserungen haben sich auf den Dimensionen **Aufstiegschancen und Karrieremöglichkeiten, Umgang mit direkten Kolleg/innen, Herausforderung der Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Urlaubszeiten** und der **Allgemeinen Arbeitszufriedenheit** ergeben. Das verdeutlicht, dass die Mitarbeiter/innen heute mit ihren Aufstiegschancen noch zufriedener sind als 2009. Sie fühlen sich gefordert, sind mit der persönlichen Gestaltungsfähigkeit am Arbeitsplatz zufrieden und finden auch die Arbeits- und Urlaubszeiten zufriedenstellend.



**Auf die offene Frage, was die Befragten sonst noch gerne anmerken wollen, gab es mehrere Anregungen, welche in die weiterführende Maßnahmenplanung aufgenommen werden:**

„Weiterführung der Gesundheitsförderung, Kochkurs, Innerbetriebliche Verbesserungen, klare Strukturen, klare Aufgabengebiete (wer macht was, wer ist für was zuständig; wer vertritt wen im Urlaubsfall, Krankenstand, etc.), in manchen Bereichen wird personell aufgestockt; manche bleiben auf der Strecke (Serviceaufwand wird immer mehr; immer weniger Personal!); Obst- und Teewochen finde ich super; könnte es ruhig öfter geben!, ich erwarte eine deutliche Verbesserung- \*erfolgreiche Firma \*gute Mitarbeiter, Verantwortungsbewusstsein der Kolleg/innen bei der Prämienentlohnung, Die gesundheitsfördernden Maßnahmen sind sehr gut, nur komm ich selten dazu, diese auch zu nutzen. Des Weiteren möchte ich die Material- und Arbeitsmittelversorgung des Teams Afrika ein wenig bemängeln. Man kann nur so gut arbeiten, wie es die Materialien und Arbeitsmittel zulassen und das ist leider nicht immer ein Leichtes. Ich bin stolz hier arbeiten zu dürfen! Mehr Lohn für führende Positionen, Ausbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Verbandskästen sollten immer gefüllt sein, mehr Lohn für führende Positionen. Ausbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Kramer Michael = eine gute Idee ihn zu holen“

„Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Firma Katzbeck zwar bereits 2007 und 2009 sehr hohe Zufriedenheitswerte erzielt hat, diese aber, vermutlich auch aufgrund sämtlicher durchgeführter Maßnahmen, noch steigern konnte. Ein durchaus positives Ergebnis“

Mag. Tanja Pauritsch

### **2.6.1. Projektziele**

Folgende Projektziele wurden im Projektantrag formuliert und wurden zum größten Teil während der Projektumsetzung erreicht.

1. Verankerung von BGF im Unternehmensleitbild
2. Es werden ein oder mehrere Multiplikatoren qualifiziert (2 Projektleiter, 1 GZ Moderator)
3. Schulung der Führungskräfte zum Thema "BGF & gesundes Führen"
4. Implementierung von gesundheitsfördernden Themen im Rahmen des allgemeinen Weiterbildungsprogrammes - BGF sollte nachhaltig über den Projektzeitraum hinaus im Unternehmen implementiert werden
5. Unterzeichnung der BGF Charta
6. Beantragung des BGF Gütesiegels
7. Handout zu TOP IN FORM jährlich oder halbjährlich
8. Erforderliche Maßnahmen sollten auch nach Projektende weitergeführt werden
9. Regelmäßig, wiederkehrende Gesundheitszirkel mit internen GZ Moderatoren zu speziellen Themen
10. Es ist geplant, dass 1 Mitarbeiter und Mag. Peter Meier auch nach Projektende für Gesundheitsbelange im Unternehmen verantwortlich bleiben
11. Regionale und überregionale Kooperationspartnerschaften

### **2.6.2. Projektablauf**

Das Projekt ist bis zum Jahresende 2009 gut im Zeitplan verlaufen. Es gab bis dorthin keine groben Abweichungen vom Projektplan. Im Jahr 2010 sind dann Verzögerungen aufgetreten, die hauptsächlich in einer Firmenumstrukturierung begründet waren. Die Steuerungsgruppensitzung fand erst am 21.04.2010 statt. Dort wurde der umfassende Umsetzungsplan beschlossen. Die Verzögerung wurde bereits im neuen Projektplan eingearbeitet dem 2. Zwischenbericht beigefügt.

### **2.6.3. Projektaufbau und Rollen**

Projektrollen blieben wie ursprünglich geplant.

Interne Projektleitung: Prokurist Günter Fritz

Interne Projektassistenz, stellv. Projektleiter: Mag. Peter Meier

Interner Gesundheitszirkelmoderator: Mag. Peter Meier

Externe Prozessbegleitung: Mag. Helga Pesserer

Externe Gesundheitszirkelmoderatorin: Mag. Helga Pesserer

Steuerungsgruppe: Deutsch Manfred, Katzbeck Kristina, Damhösl Jürgen, Fritz Günter, Mag. Meier Peter, Dr. Franz Funovits, Kropf Ewald, Doncsecs Christian

### **2.6.4. Beteiligung der Zielgruppen, Information und Kommunikation**

#### **Kommunikations- und Informationsmaßnahmen:**

Alle Mitarbeiter/innen wurden vor Projektbeginn im Rahmen eines Sommerfestes über das Projektvorhaben informiert. Zu Projektbeginn wurden alle Führungskräfte in Workshops im Hinblick auf allgemeinen Grundlagen von BGF sowie BGF als Führungsaufgabe sensibilisiert und über die allgemeinen Ziele und geplanten Aktivitäten im Projekt informiert. Sie wurden

dabei zur aktiven Beteiligung eingeladen und motiviert, alle Infos an ihre Teams weiterzuleiten.

Darüber hinaus wurden alle Mitarbeiter/innen schriftlich und mündlich eingeladen, an der schriftlichen Mitarbeiter/innen Befragung teilzunehmen. Die schriftliche Einladung erfolgte per e-mail und mittels Aushängen. Die mündliche Information und Einladung über Führungskräfte und Teamleiter/innen sowie den internen Projektleiter. Die Einladung zur Teilnahme an den Gesundheitszirkeln erfolgte in Absprache mit den Teamleiter/innen und Führungskräften mündlich durch den internen Projektleiter.

Die Ergebnisse der Ist Analyse sowie Informationen über geplante und bereits durchgeführte Maßnahmen ergingen mittels schriftlichen Gesundheitsbericht an alle Mitarbeiter/innen. Der Gesundheitsbericht wurde vorab bei der Weihnachtsfeier veröffentlicht und wurde danach in gedruckter Version an alle Mitarbeiter/innen mit dem Lohnzettel verschickt sowie im Intranet veröffentlicht.

Darüber hinaus wurden die Mitarbeiter/innen über das laufende Projektgeschehen in den „Katzi News“ der Mitarbeiter/innen Zeitung des Unternehmens informiert.

Die Einladungen zu allen Veranstaltungen während der Maßnahmenumsetzung erfolgten ebenfalls per e-mail, Intranet sowie Aushängen in den Abteilungen ohne Internet Zugang.

Im Intranet werden auf einer speziell eingerichteten TOP IN FORM Seite alle Infos, Aktivitäten und Ergebnisse laufend - auch zukünftig - veröffentlicht. Die Errichtung eines Internetterminals für alle Mitarbeiter/innen der Produktion, die an Ihrem Arbeitsplatz keinen persönlichen Internetzugang haben, ist im Zuge des Umbaus und Erweiterung der bestehenden Produktionshallen für 2012 geplant.

Über die abschließenden Ergebnisse und geplanten weiterführende Maßnahmen des Projekts werden die Mitarbeiter/innen wieder bei der Weihnachtsfeier im Dezember 2011 informiert. Im Anschluss wird ein schriftlicher Gesundheitsbericht an jede Mitarbeiter/in persönlich verschickt.

Über das gesamte Projekt TOP INFORM der Unternehmensgruppe Katzbeck wurde die Öffentlichkeit in regionalen Zeitungen ausführlich informiert. In einer „gesunden Pressekonferenz“ wurden die geladenen Journalisten von der Geschäftsführung über das Projekt informiert und konnten nach einem gesunden Frühstück einige der Maßnahmen, z.B. Chair -Massagen oder Stresstests mittels Biofeedback, persönlich ausprobieren. In folgenden 12 regionalen Medien wurde positiv über unser Projekt berichtet. Siehe Pressberichte.

# Katzbeck setzt bei Mitarbeitern auf betriebliche Gesundheitsförderung

Katzbeck, Spezialist für HolzAlu- und Holzfenster, ist in Sachen betriebliche Gesundheitsförderung einer der Vorreiter im Burgenland. In Kooperation mit dem Fonds Gesundes Österreich und der Gebietskrankenkasse bietet das „Gesunde Unternehmen“ seinen MitarbeiterInnen Maßnahmen zur Steigerung der Lebensqualität und verankerte diese im Unternehmensleitbild. Während viele in der Freizeit verstärkt auf Fitness und körperliches Wohlbefinden achten, bleiben rund acht Stunden Berufsalltag in dieser Beziehung oftmals ungenutzt.

Bei Katzbeck weiß man, dass gesunde MitarbeiterInnen der Motor für ein erfolgreiches Unternehmen sind und fördert bereits seit 2009 das betriebliche Gesundheitsförderungsprojekt „Top in Form“.

Der zentrale Punkt im Projekt ist die Beteiligung der gesamten Belegschaft an der Entwicklung und



Foto: SO/Robert Gurtman

**Betriebliche Gesundheitsförderung ist bei Katzbeck Firmenphilosophie.**

Erhaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen. Eine interne, anonyme schriftliche Befragung von 205 Beschäftigten zeigte Stressfaktoren im Unternehmen auf und eröffnete im Bereich Gesundheit, Belastung und Kommunikation weitere Potenziale. Zur vertieften

Analyse sowie zur Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen aus Mitarbeiter/innensicht wurden fünf Gesundheitszirkel mit externen Moderatoren umgesetzt.

Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen, wurden folgende Ziele definiert: weniger Arbeitsbe-

lastung, weniger gesundheitliche Beschwerden, gesundheitsförderliches Arbeitsklima, erhöhte Arbeitszufriedenheit, Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation, gesünderes Verhalten im Betrieb und in der Freizeit. Um diese Ziele zu erreichen, wurden eine Vielzahl an Schwerpunkten definiert und Maßnahmen gesetzt, die Veränderungen im Unternehmen erfordern (Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung) und solche, die beim Lebensstil der MitarbeiterInnen ansetzen (Ernährung, Bewegung, Suchtverhalten)

Als zusätzlichen Anreiz belohnt Katzbeck die Teilnahme an den Sport- und Gesundheitsprogrammen. Jede Veranstaltung ist mit Aktivitätspunkten versehen, die Mitarbeiter/innen sammeln können. Am Ende des Jahres werden diese Punkte dann gegen Preise wie Städte- oder Thermengutscheine eingelöst.

- KURIER v. 14.02.11
- Bezirksblätter Güssing-Jennersdorf Nr. 07 v. 16.02.11
- BVZ (Bgl. Volkszeitung) v. 16.02.11
- DIE OSTSTEIRISCHE Nr. 43 v. Feber/11
- DRUCK FRISCH v. Feber/11
- KLEINE ZEITUNG v. 23.02.11
- WKO-Zeitung Nr. 3 v. 04.03.11
- Grenzlandecho v. 22.03.11
- Bezirksjournal Güssing Nr. 166 v. März/11
- Bezirksblätter Güssing-Jennersdorf Nr. 21 v. 25.05.11
- DRUCK FRISCH v. Juli/11
- Grenzlandecho v. 19.07.11

Ein Filmteam des Burgenländischen Kabelfernsehen (BKF) filmte das Projektgeschehen und einige ausgewählte Projektaktivitäten. Der Bericht wurde am 3. März 2011 bei den Nachrichten von „Burgenland Aktuell“ ausgestrahlt. Eine DVD mit dem Bericht liegt bei.

Der Verleihung des burgenländischen Gesundheitspreises im April 2011 folgten ebenfalls umfangreiche Presseberichte.

Im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit gab es immer wieder Anfragen, mehr über die Aktivitäten im Projekt im Rahmen von Betriebsexkursionen zu erfahren. Herr Fritz - der interne Projektleiter - führt diese am Standort in Rudersdorf sehr gerne durch. In Kooperation mit dem Netzwerk Gesunde Wirtschaft und Frau Mag. Pesserer fand eine Exkursion für Teilnehmer/innen des Lehrganges für betriebliche Gesundheitsmanager statt.

Auf Einladung der Wirtschaftskammer Burgenland und des Beratungsunternehmens „healthconsulting“ hat die Geschäftsführerin Nina Katzbeck das Projekt „TOP IN FORM“ bei einer Auftaktveranstaltung zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Rahmen der burgenländischen Messe INFORM 2011 präsentiert.

Der Abschlussbericht wird auf der FGÖ Homepage veröffentlicht. Die wichtigsten weiterführenden Aktivitäten wie das Jahresprogramm, Fotos von Veranstaltungen etc. werden auch zukünftig laufend auf der Unternehmenshomepage veröffentlicht.

Das interne Projektteam unter der Leitung von Günter Fritz steht zum Erfahrungsaustausch bei Veranstaltungen des regionalen Netzwerks Gesunde Wirtschaft bzw. auch für überregionale Exkursionen weiterhin zur Verfügung.

### **2.6.5. Partnerschaften, Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten**

Mit folgenden Partnern wurden, wie zu Projektbeginn geplant, Vernetzungen und Kooperationen erfolgreich durchgeführt.

Das Projekt wurde von Frau Mag. Helga Pesserer extern begleitet. Da sie auch Projektleiterin des regionalen Projektes „Netzwerks Gesunde Wirtschaft“ im Gründer –und Servicezentrums in Fürstenfeld ist, wurden wir im Vorfeld laufend über die geplanten Angebote des GZSZ - Fürstenfeld informiert.

Die Kooperation mit der Regionalstelle des österreichischen Netzwerks im Burgenland, der burgenländischen Gebietskrankenkasse (BGKK) verlief im Rahmen Ihres – im Vergleich zur steirischen Regionalstelle – geringeren Unterstützungsangebotes zum Teil zufriedenstellend. Der Antrag zur Einreichung des BGF Gütesiegels wurde von der Regionalstelle entgegengenommen. Die Veröffentlichung des Unternehmens als BGF Charta Betrieb auf der Homepage des österreichischen Netzwerkes wurde bisher leider immer noch nicht durchgeführt, obwohl die Charta schon 2009 unterzeichnet und eingereicht wurde und das Unternehmen mittlerweile den burgenländischen Gesundheitspreis 2011 gewonnen hat.

Darüber hinaus wurde eine außerordentliche Kooperation mit der steirischen Gebietskrankenkasse, der steirischen Regionalstelle des österreichischen BGF Netzwerke ermöglicht, da 15 Mitarbeiter/innen des Unternehmens an Standorten in der Steiermark beschäftigt sind. Angebote wie z.B. Raucherentwöhnungskurse sowie die BGF Vernetzungstreffen für interne Projektakteure konnten dadurch ins laufende „TOP IN FORM“ Programm aufgenommen werden. Das Angebot Ernährungsworkshops für Mitarbeiter/innen wird 2012 ins Programm aufgenommen.

Mit dem Land Burgenland und dem ASKÖ Gesundheitsbus gab es eine Kooperation betreffend des Angebotes: "AKTIV GESUND IM BETRIEB".

Die Arbeiterkammer Steiermark kooperiert erfreulicherweise mit der Arbeiterkammer Burgenland, dadurch konnte der kostenlose Gesundheitscheck „Fit im Job“ erfolgreich am Standort in Rudersdorf allen Mitarbeiter/innen der Unternehmensgruppe Katzbeck angeboten werden. Eine weiterführende Kooperation für 2012 ist bereits vereinbart.



Mit der Therme Loipersdorf und dem Fitness Studio „Galaxy“ in der Therme Loipersdorf gibt es Vereinbarungen im Hinblick auf vergünstigte Eintritte und Mitgliedschaften für Katzbeck Mitarbeiter/innen. Diese bleiben auch 2012 aufrecht.

Darüber hinaus werden erfolgreiche verhaltensbezogene Maßnahmen wie z.B. die Chairmassage in Kooperation mit einer regionalen mobilen Masseurin - Frau Heidi Lederer - auch nach Projektende weitergeführt. Das LKH in Fürstenfeld bietet in Kooperation mit der Steirischen Gebietskrankenkasse und dem Land Steiermark seit 2011 Raucherentwöhnungsseminare an.

Informationen über aktuelle Termine werden vom Netzwerk Gesunde Wirtschaft an alle Betriebe der Region weitergeleitet. Die Mitarbeiter/innen der Unternehmensgruppe Katzbeck werden auch nach Projektende laufend über aktuelle Kurstermine und Infoabende informiert, auch wenn das Interesse diesbezüglich eher gering ist.

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

Änderungen im Projektverlauf gab es vor allem in der zeitlichen Durchführung der geplanten Maßnahmen. Bedingt waren diese durch die unvorhergesehene Arbeitsmenge im Bereich Produktion und Vertrieb im Herbst 2010. Auch der Umfang aller geplanten organisationsbezogenen Änderungen im Bereich Kommunikation und Führung wurde erweitert, einerseits durch strukturelle Änderungen in der Geschäftsführung aber auch durch den im Rahmen des BGF Projektes eingeleiteten Entwicklungsprozesses zur Verbesserung der Organisation in den Bereichen Produktion und Vertrieb. Dieser Prozess wird erst mit Ende des Jahres abgeschlossen sein. Dadurch beginnt das Schulungsprogramm für Führungskräfte erst 2012.

### **4. Reflexion und Bewertung der Projektumsetzung und -ergebnisse**

Zusammenfassung der Ergebnisse einer Projektabschlussreflexion des Projektteams.

#### **Hat das Projekt seine Ziele erreicht ?**

Zum größten Teil, Ja. Im Hinblick auf Verbesserung der Informations- und Kommunikationsstrukturen sind weitere Schritte notwendig und werden im Managementteam mit externer Unterstützung nun strukturiert laufend bearbeitet und umgesetzt.

#### **Haben wir unsere Zielgruppe(n) erreicht ?**

Zum größten Teil, ja. Die Mitarbeiter/innen der Vertriebsaußenstellen wurden am schlechtesten erreicht. Sie haben zwar alle Informationen und Einladungen per e-mail erhalten. Bedingt durch die räumliche Entfernung waren viele der Angebote für sie jedoch weniger attraktiv. Auch die Teamleiter der Außenstellen waren aus unserer Sicht nicht ausreichend in die Projektgestaltung eingebunden. Ein Prozess zur Klärung von Aufgaben und Kompetenzen der Leiter der Vertriebssteams wurde als Maßnahme im Rahmen des Projekts initiiert und erst im Frühjahr 2011 abgeschlossen. Zukünftig sollten diese im Rahmen von Führungscoachings stärker mit den Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsmanagements betraut werden.

Die Idee, gesundheitsbezogene Angebote im Rahmen von Vertriebsmeetings anzubieten, wurde mit dem Programm "Gesund sitzen im Auto" erfolgreich umgesetzt und sollte

zukünftig beibehalten werden. Zusätzlich wird ein Vertreter der Außenstellen ins Gesundheitsteam aufgenommen, um so stärker in die Planung und Durchführung von regionalen Programmen einbezogen zu werden.

### **Waren Projektablauf und Projektaufbau geeignet, um die Ziele zu erreichen?**

Aufgrund einiger struktureller Änderungen im Unternehmen sowie der ursprünglich nicht vorhersehbaren sehr guten Auftragslage und damit verbundenen Arbeitsmenge, war der Projektzeitraum im Nachhinein ursprünglich zu knapp bemessen. Der Zeitraum wurde dann auch um 6 Monate verlängert.

Der vorgegebene Projektmanagement Kreislauf inklusive aller Förderkriterien wurde vom Projektteam als Richtlinie und Qualitätskriterium als sehr nützlich empfunden. Die Verantwortlichen sahen sich dadurch positiv gezwungen, konsequent und „am Ball“ zu bleiben. Dass Projekte nicht konsequent umgesetzt werden, wurde von allen Beteiligten bisher als sehr unangenehm empfunden. Die Rückmeldungen einiger Teilnehmer/innen der Steuerungsgruppe bestätigen dies. „Das erste Mal wurde ein Projekt wirklich konsequent durchgezogen“.

### **Haben wir ausreichend Schritte gesetzt, um die Nachhaltigkeit des Projekts zu gewährleisten?**

Ja. Sowohl was den Aufbau von internen Kapazitäten als auch die räumlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen betrifft.

Intern wurden ein Projektleiter und ein Gesundheitszirkelmoderator ausgebildet. Das Managementteam bearbeitet alle weiteren Schritte im Hinblick auf die Weiterführung des Projekts in betriebliches Gesundheitsmanagement sowie die Verbesserung von interner Kommunikation und Information strukturiert und konsequent in quartalsmäßig stattfindenden Meetings begleitet durch eine externe Moderatorin.

Zukünftig wird sich ein **Gesundheitsteam** bestehend aus dem internen Projektleiter, seinem Assistenten, dem Arbeitsmediziner, dem Sicherheitsbeauftragten, einem Gesundheitssprecher der Außenstellen, dem Lehrlingssprecher, einer Gesundheitssprecherin im Verwaltungsbereich, sowie dem Produktionsleiter vierteljährlich treffen, um laufend das Gesundheitsprogramm mit den Belangen der Mitarbeiter/innen aus den einzelnen Bereichen zu koordinieren.

Der interne Projektleiter als Mitglied im Managementteam, berichtet zukünftig in den laufenden Managementmeetings und leitet so Entscheidungen ein.

Die räumlichen Rahmenbedingungen im Bereich Verwaltung wurden zum Teil schon verbessert. Mit dem Umbau und der Erweiterung der Produktionshallen sind weitere Verbesserungen für die Mitarbeiter/innen im Bereich Produktion ab 2012 eingeleitet.

### **Was waren die wichtigsten Erfolgsfaktoren?**

Für den internen Projektleiter war es die fachliche und organisatorische externe Begleitung durch Frau Mag. Pesserer und der „Druck“ durch die Vorgaben des FGÖ. Für den Projektassistenten, Herrn Mag. Meier, war es insbesondere der interne Projektleiter, Herr Fritz, der vor Ort als „Kümmerer“ mit sehr viel persönlichem Engagement die Mitarbeiter/innen zur Teilnahme motivierte und die Aktivitäten am Laufen hielt.

### **Was waren die wichtigsten Hürden im Projekt?**

Anfänglich wurde zwar die Steuerungsgruppe, jedoch nicht das gesamte Managementteam über die Ergebnisse und laufenden Aktivitäten im Projekt informiert. Aufgrund einiger Umstrukturierungen in der Unternehmensführung besteht das Managementteam mittlerweile aus sechs Mitgliedern, die bereichsübergreifende Entscheidungen zum größten

Teil gemeinschaftlich in den wöchentlichen Managementmeetings treffen. Gerade die strukturierte Zusammenführung und Weiterleitung von Informationen sowie die Klärung von Entscheidungen ist in diesem Veränderungsprozess besonders wichtig, wurde in der Analyse jedoch als Schwachstelle identifiziert. So wurden zu einem späteren Zeitpunkt das gesamte Managementteam zu den Steuerungssitzungen eingeladen, und darüber hinaus in kürzeren Abständen auch bei den wöchentlichen Meetings über die Ergebnisse und Aktivitäten im Projekt informiert. Dadurch konnte die Projektkommunikation mit der Geschäftsführung verbessert und die Anliegen aus dem Projekt bei den Mitgliedern des Managementteams besser im Bewusstsein gehalten werden.

Im Nachhinein erscheint auch die Eigeninitiative einzelner Mitglieder der Steuerungsgruppe als eher gering. Da diese zwar die Berichte entgegen nahmen, selbst jedoch wenig Initiative zeigten bzw. auch selbst wenig Ideen einbrachten. Für den internen Projektleiter als „Kümmerer“ erscheint es im Nachhinein wichtig noch mehr Verantwortliche und Ansprechpersonen festzulegen, damit nicht alles auf seinen Schultern lastet. Aus diesem Grund wird es zukünftig auch ein Gesundheitsteam mit eindeutigen Verantwortlichen und entsprechender Aufgabenteilung geben, Herr Fritz - als Leiter des Gesundheitsteams - wird dann weniger die inhaltliche als eine leitende und gesamtkoordinierende Rolle übernehmen.

Die Kommunikation und Angebotsgestaltung für die Vertriebsaußenstellen gestaltete sich ebenfalls etwas schwierig. Einerseits gab es gerade während des Projektzeitraumes nur ein Vertriebsmeeting, bei dem alle Mitarbeiter/innen zusammenkamen, andererseits zeigte die Erfahrung, dass die Angebote individueller gestaltet werden müssten, z.B. könnten die Mitarbeiter/innen an den Außenstellen in Form von „Gesundheitschecks“ für individuelle bzw. regionale Gesundheitsaktivitäten motiviert werden. Diese Idee wurde im Team vorab positiv bewertet und soll in der ersten Sitzung des Gesundheitsteams noch in diesem Jahr diskutiert werden. Damit könnte den Teams vor Ort gemeinsam oder einzeln eine finanzielle Unterstützung für gesundheitsfördernde Aktivitäten ermöglicht werden und die Organisation könnte orientiert an den Interessen der Teams vor Ort geschehen.

### **Was sind unsere Lernerfahrungen und Empfehlungen?**

Ausreichend Zeit für den gesamten Projektverlauf und ausreichend Spielraum für unvorhergesehene Entwicklungen einplanen. Aufgabenteilung und klären von Verantwortlichkeit im Laufe des Prozesses insbesondere innerhalb der Teilnehmer/innen der Steuerungsgruppe. Ein professionelles internes Projektmanagement mit externer Know-How Unterstützung ist zwar mit großem Aufwand verbunden aber Voraussetzung für die erfolgreiche und nachhaltige Abwicklung eines BGF Projekts.

## **5. Nachhaltigkeit der Veränderungen**

Folgende Schritte zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit wurden bereits gesetzt:

Der Assistent der Projektleitung und stellvertretende Projektleiter - Mag. Peter Meier - hat sowohl die Projektleiterausbildung als auch die Ausbildung zum GZ Moderator absolviert. Der interne Projektleiter wurde intern durch die externe Projektbegleiterin gecoacht. Führungskräfte wurden für BGF sensibilisiert und geschult.

Die BGF Charta wurde unterschrieben, das BGF Gütesiegel beantragt.

Gesundheitsbezogene Maßnahmen werden weitergeführt. Eine Weiterentwicklung des Lehrlingsprojektes mit dem neuen Produktionsleiter eingeleitet.

Nach Abschluss eines noch laufenden Prozesses im Managementteam bei dem alle Ergebnisse und Neuerungen in einem Unternehmens- und neu auszurichtenden Führungsleitbild abgebildet werden, werden Führungskräftebildungen und bedarfsorientierte Coachings für alle Mitarbeiter/innen mit Führungsverantwortung angeboten. Das Managementteam bearbeitet alle weiteren Schritte im Hinblick auf die Weiterführung des Projekts in ein gesundes Management sowie die Verbesserung von interner Kommunikation und Information strukturiert und konsequent in quartalsmäßig stattfindenden Meetings begleitet durch eine externe Moderatorin.

Zukünftig wird sich ein **Gesundheitsteam** bestehend aus dem internen Projektleiter, seinem Assistenten, dem Arbeitsmediziner, dem Sicherheitsbeauftragten, einem Gesundheitssprecher der Außenstellen, dem Lehrlingssprecher, einer Gesundheitssprecherin des Verwaltungsbereichs, sowie dem Produktionsleiter vierteljährlich treffen, um laufend das Gesundheitsprogramm mit den Belangen der Mitarbeiter/innen aus den einzelnen Bereichen zu koordinieren.

Der interne Projektleiter - als Mitglied im Managementteam - berichtet zukünftig in den laufenden Managementmeetings und leitet dort Entscheidungen ein.

Mit dem Umbau und der Erweiterung der Produktionshallen werden gerade weitere Verbesserungen für die Mitarbeiter/innen im Bereich Produktion erreicht.

## 6. Verbreitung der Projektergebnisse

Im zweiten Gesundheitsbericht werden alle Mitarbeiter/innen über die Ergebnisse und die Weiterführung der Aktivitäten informiert.

Der Endbericht wird auf der Homepage des FGÖ veröffentlicht. Im Rahmen von Netzwerktreffen des steirischen BGF Netzwerks sowie dem regionalen Netzwerk Gesunde Wirtschaft werden auch zukünftig Erfahrungen ausgetauscht und veröffentlicht.

## 7. Beilagen

- 7.1. PAZ Analyse 2009
- 7.2. Impulsbefragung 2009
- 7.3. AUVA Berichte 2008,2009;Krankenstandanalyse 2008, 2009
- 7.4. Berichte aller 6 Gesundheitszirkel (inklusive Lehrlingsbericht)
- 7.3. Erster Gesundheitsbericht für Mitarbeiter/innen
- 7.4. Ankündigung und Teilnehmer/innenlisten aller verhaltensorientierten Angebote
- 7.5. Evaluationsbericht 2011 (Mag. Pauritsch)
- 7.6. Protokolle
  - 7.6.1. Arbeitssitzungen Projektteam
  - 7.6.2. Arbeitssitzungen Steuerungsgruppe
- 7.7. Pressemitteilungen
  - KURIER v. 14.02.11
  - Bezirksblätter Güssing-Jennersdorf Nr. 07 v. 16.02.11
  - BVZ (Bgd. Volkszeitung) v. 16.02.11
  - DIE OSTSTEIRISCHE Nr. 43 v. Feber/11
  - DRUCK FRISCH v. Feber/11
  - KLEINE ZEITUNG v. 23.02.11
  - WKO-Zeitung Nr. 3 v. 04.03.11
  - Grenzlandecho v. 22.03.11

- Bezirksjournal Güssing Nr. 166 v. März/11
  - Bezirksblätter Güssing-Jennersdorf Nr. 21 v. 25.05.11
  - DRUCK FRISCH v. Juli/11
  - Grenzlandecho v. 19.07.11
- 7.8. Bericht Burgenland TV (DVD ab min 6:16)