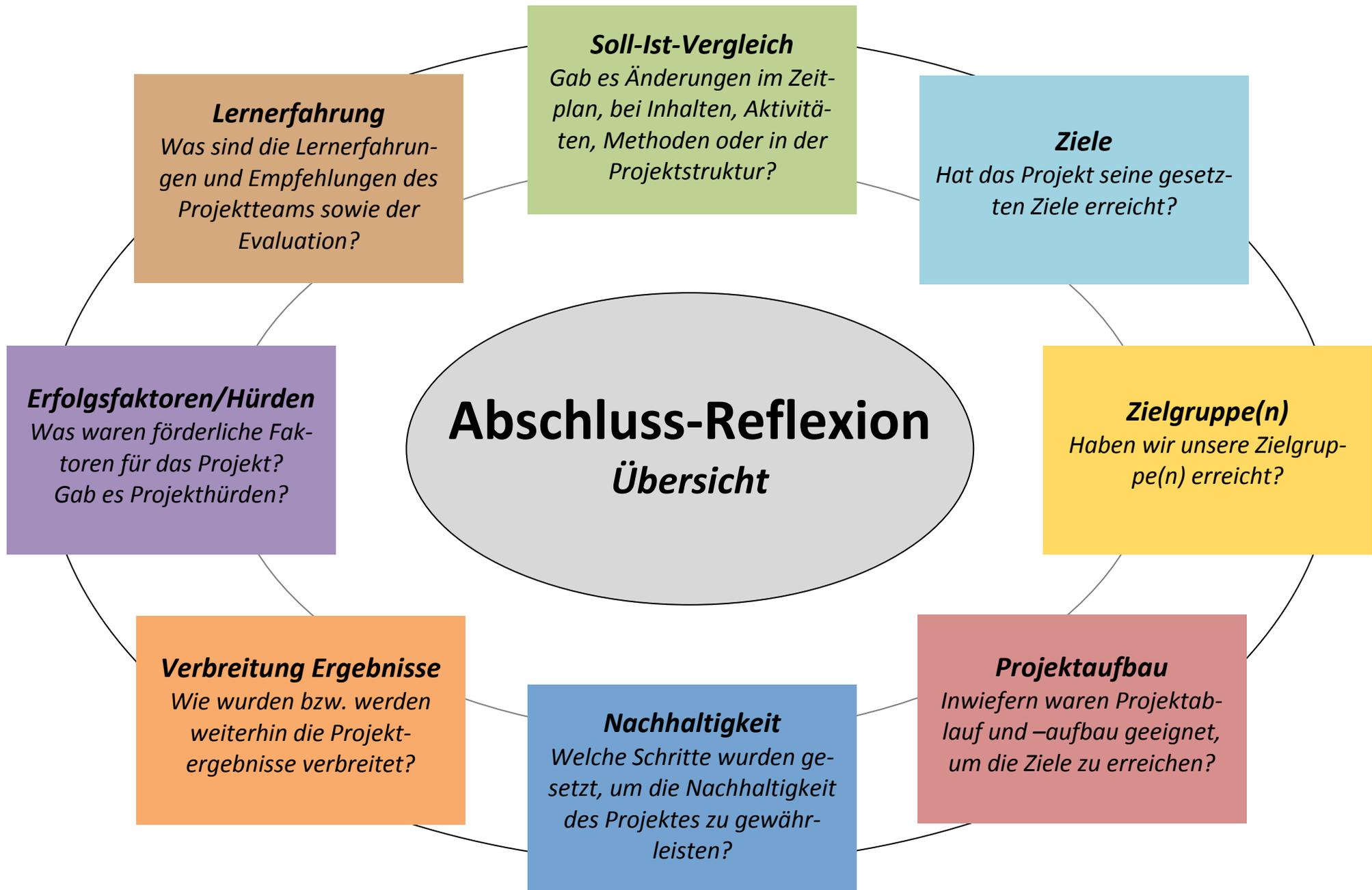


Endbericht



| | |
|---------------------------|---|
| Projektnummer | 1905 |
| Projektträger/in | Evonik Para-Chemie GmbH Hauptstrasse 53 2440 Gramatneusiedl |
| Projekttitel | G`sund mit Schwung |
| Projektlaufzeit | 01. Mai 2010 bis 31. Dezember 2012 |
| Autoren/Autorinnen | Projektleiterin Karin Böhm |
| Datum | 29. März 2013 |



I. SOLL-IST-VERGLEICH

Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum sowie der Änderungen im Projektverlauf

Bitte stellen Sie kurz und prägnant den geplanten (SOLL) und tatsächlichen (IST) Projektverlauf im gesamten Projektzeitraum anhand der Angaben im Projektantrag dar. Beschreiben Sie ggf. Änderungen und Abweichungen gegenüber dem Projektkonzept im Hinblick auf nachstehende Punkte a-c. Gehen Sie dabei nach folgendem Schema lt. Tabelle vor: SOLL → IST → Begründung der Abweichung. **Querverweise auf Anhänge ersetzen die Angaben im Bericht nicht!**

Endbericht Projekt Nr. 1905

| | | Q 2 / 10 | | | Q 3 / 10 | | | Q 4 / 10 | | | Q 1 / 11 | | | Q 2 / 11 | | | Q 3 / 11 | | | Q 4 / 11 | | | Q 1 / 12 | | | Q 2 / 12 | | | Q 3 / 12 | | | Q 4 / 12 | | |
|---|--|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|--|
| Monate | | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| AP 2. Sensibilisierung und Information | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sensibilisierungsworkshop Gruppe 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sensibilisierungsworkshop Gruppe 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sensibilisierungsworkshop Gruppe 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Projektvorstellung in den Abteilungen und Einladung zum Gesundheitstag | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Schulung der FK "gesund und generationengerecht Führen" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Seminar Sicherheits- und Gesundheitsvertrauenspersonen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | Q 2 / 10 | | | Q 3 / 10 | | | Q 4 / 10 | | | Q 1 / 11 | | | Q 2 / 11 | | | Q 3 / 11 | | | Q 4 / 11 | | | Q 1 / 12 | | | Q 2 / 12 | | | Q 3 / 12 | | | Q 4 / 12 | | | | | | |
|--------------------------|--|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|--|--|--|--|--|
| | Monate | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | | |
| AP 3. IST-Analyse | MitarbeiterInnenbefragung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Information im Rahmen des Sicherheits- und Gesundheitstages | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Organisation der MitarbeiterInnenbefragung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Durchführung der MitarbeiterInnenbefragung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Präsentation der Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung Steuerkreis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Präsentation der Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung Führungskräfte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Betriebsversammlung "Ergebnis der MitarbeiterInnenbefragung" ALLE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. MitarbeiterInnenbefragung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Präsentation der Ergebnisse | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Endbericht Projekt Nr. 1905

| | | Q 2 / 10 | | | Q 3 / 10 | | | Q 4 / 10 | | | Q 1 / 11 | | | Q 2 / 11 | | | Q 3 / 11 | | | Q 4 / 11 | | | Q 1 / 12 | | | Q 2 / 12 | | | Q 3 / 12 | | | Q 4 / 12 | | | |
|----------------------------|--|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|--|--|
| | Monate | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | |
| AP 4. Partizipation | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Einrichtung von 4 Gesundheitszirkelgruppen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gesundheitszirkel A | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gesundheitszirkel B | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gesundheitszirkel C | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gesundheitszirkel D | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ergebnisrückmeldung GZ A | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ergebnisrückmeldung GZ B | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ergebnisrückmeldung GZ C | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ergebnisrückmeldung GZ D | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Endbericht Projekt Nr. 1905

| | | Q 2 / 10 | | | Q 3 / 10 | | | Q 4 / 10 | | | Q 1 / 11 | | | Q 2 / 11 | | | Q 3 / 11 | | | Q 4 / 11 | | | Q 1 / 12 | | | Q 2 / 12 | | | Q 3 / 12 | | | Q 4 / 12 | | | | | |
|--------------------------------|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|--|--|--|--|
| Monate | | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | |
| AP5. Maßnahmenplanung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Vorstellung des Maßnahmenkatalogs für Abteilungsleitungen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Vorstellung des Maßnahmenkatalogs für GZ-SpeicherInnen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AP6. Maßnahmenumsetzung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Vorstellung "Ambulante Raucherentwöhnung" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Umgang mit Suchtproblemen im Betrieb | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gesunde Grundversorgung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AMD Defibrillator-Schulung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AUVA Sehtest/Bildschirmarbeitsplätze Gruppe 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AUVA Sehtest/Bildschirmarbeitsplätze Gruppe 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AUVA Sehtst/Bildschirmarbeitsplätze Gruppe 3+4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Endbericht Projekt Nr. 1905

| | | Q 2 / 10 | | | Q 3 / 10 | | | Q 4 / 10 | | | Q 1 / 11 | | | Q 2 / 11 | | | Q 3 / 11 | | | Q 4 / 11 | | | Q 1 / 12 | | | Q 2 / 12 | | | Q 3 / 12 | | | Q 4 / 12 | | | |
|-------------|--|----------|---|---|----------|---|---|----------|----|----|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|----|----|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|----|----|--|
| | Monate | | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| AP7. | Evaluation | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Kick off Evaluation | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Reflexionsworkshop Projektteam | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Tiefeninterviews | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Fokusgruppe | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Information der Ergebnisse der Zwischenevaluation an alle Mitarbeite- rInnen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Endbericht Projekt Nr. 1905

| | | Q 2 / 10 | | | Q 3 / 10 | | | Q 4 / 10 | | | Q 1 / 11 | | | Q 2 / 11 | | | Q 3 / 11 | | | Q 4 / 11 | | | Q 1 / 12 | | | Q 2 / 12 | | | Q 3 / 12 | | | Q 4 / 12 | | |
|-----------------------------------|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|---|----------|---|---|----------|---|---|----------|---|----|----------|----|--|
| | Monate | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| AP8. | Laufende Kommunikation | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Teambesprechung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Besprechung mit Betriebsleiter 1 mal/Monat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Stand der Maßnahmenumsetzung mit den GZ SprecherInnen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Informationsbroschüre "G'sund mit Schwung" an alle MitarbeiterInnen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ernährungsinformationvn Mag. Seiler an alle MitarbeiterInnen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AP9. Öffentlichkeitsarbeit | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Kooperation FH "Ergotherapie in der Arbeitswelt" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Überreichung des InnoVte Awards | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

a) Projektablauf/Meilensteine

Beschreibung des tatsächlichen Projektverlaufs (Soll-Ist-Vergleich) und ggf. Begründung von zeitlichen Änderungen/Verschiebungen. Ein aktueller Meilensteinplan ist in jedem Fall dem Bericht beizulegen und im Projektguide hochzuladen. Aus diesem sollen sowohl der geplante als auch der tatsächliche Verlauf (z.B. unterschiedliche Farbhinterlegung) hervorgehen.

| SOLL | IST | Begründung der Abweichung |
|--|---|--|
| AP 1 Aufbau der Projektstruktur | | Keine Abweichung |
| AP 2 Sensibilisierung und Information | | Keine Abweichung |
| AP 3 Ist-Analyse MitarbeiterInnenbefragung | Die 2. MitarbeiterInnenbefragung startet einen Monat früher | Die 2. MitarbeiterInnenbefragung startete deshalb früher, da eine weitere KonzernmitarbeiterInnenbefragung im November durchgeführt wurde. |
| AP 4 Partizipation - Gesundheitszirkel | | Keine Abweichung |
| AP 5 Maßnahmenplanung | | Keine Abweichung |
| AP 6 Maßnahmenumsetzung | | Keine Abweichung |
| AP 7 Evaluation | Der Reflexionsworkshop wurde um auf Jänner 2011 verschoben | Da die Ergebnisse für den Zwischenbericht gut gepasst haben und die jeweiligen Personen besser verfügbar wurde dieser verschoben. |
| AP 8 Laufende Kommunikation | | Keine Abweichung |
| AP 9 Öffentlichkeitsarbeit | | Keine Abweichung |

| b) Inhalte/Aktivitäten/Methoden | | |
|--|---|----------------------------------|
| <i>Beschreibung der Projektinhalte, Aktivitäten sowie angewendeten Methoden zur Durchführung des Projektes (Soll-Ist-Vergleich) und ggf. Begründung diverser Änderungen.</i> | | |
| SOLL | IST | Begründung der Abweichung |
| <p>MitarbeiterInnenbefragung</p> <p>1. Mitarbeiterbefragung hat den IST-Zustand vor dem Projekt erfragt und die 2. Mitarbeiterbefragung den Zustand nach dem Projekt bzw. über den Erfolg des Projektes</p> | | Keine Abweichung |
| <p>Sensibilisierungsworkshop</p> <p>Führungskräfte und Multiplikatoren wurden über BGF und über den Projektablauf informiert</p> <p>Moderatorinnen: Frau Kogelnig und Frau Korn (ÖSB Consulting)</p> | | Keine Abweichung |
| <p>Gesundheitszirkel (5 Gruppen)</p> <p>4 Gruppen wurden nach Abteilungen eingeteilt und Freiwillige konnten daran teilnehmen (ca. 8 – 9 Personen / 3 bis 4 Treffen)</p> <p>1 Gruppe setzte sich aus freiwillige Führungskräfte zusammen (7 Personen / 4 Treffen)</p> | | Keine Abweichung |
| <p>Raucherentwöhnungsprogramm</p> <p>Es war eine Gruppe geplant.</p> | Es sind zwei Gruppen zustande gekommen: 10 Personen und 12 Personen | |
| <p>Umgang mit Suchtproblemen im Betrieb</p> <p>Schulung durch Verein Grüner Kreis</p> <p>-) für Führungskräfte</p> <p>-) für Freiwillige / Interessierte</p> | | Keine Abweichung |

Endbericht Projekt Nr. 1905

| | | |
|---|--|-------------------------|
| <p>Gesunde Grundversorgung</p> | <p>Wasser-Petflaschen stehen ab 25°C gratis für alle zu Verfügung</p> | <p>Keine Abweichung</p> |
| <p>AMD Defibrilator-Schulung</p> | <p>Unser Arbeitsmediziner besuchte alle Abteilungen und schulte zu dem Thema Defibrilator</p> | <p>Keine Abweichung</p> |
| <p>AUVA Sehtest/Bildschirmarbeitsplätze</p> <p>Herr Preßlmayer (AUVA) führte die Schulung an 4 Terminen durch</p> <p>Teilnehmer: Freiwillige die bei einen Bildschirmarbeitsplatz arbeiten</p> | <p>Insgesamt 45 Teilnehmer</p> | <p>Keine Abweichung</p> |
| <p>Uniqua Informationsveranstaltungen „Krankenzusatzversicherung“</p> <p>Frau Bernaschek / Frau Baumann (UNIQA) stehen einmal im Monat für Fragen zu Verfügung oder nach Vereinbarung</p> | <p>Zwischen Evonik Para-Chemie GmbH und Uniqua Personenversicherung AG wurde ein Vertrag unterzeichnet, dessen Zweck es ist, die Bedingungen einer privaten Zusatzversicherung für die Arbeitnehmer und deren Partner der Evonik Para-Chemie GmbH zu begünstigten Konditionen zu regeln.</p> | <p>Keine Abweichung</p> |
| <p>VorsorgeTage 2011 / 2012</p> <p>Einmal jährlich organisiert das Projektteam mit unserem Arbeitsmediziner einen VorsorgeTag, Externe Partner werden zur Unterstützung eingeladen (NÖGKK / Österreichische Krebshilfe)</p> | | <p>Keine Abweichung</p> |
| <p>Gesunde Kantine</p> <p>Eine Bäckerei verkauft jeden Morgen in der Werksküche Gebäck.</p> <p>Der Menüplan wurde Erweitert: Salate mit unterschiedlichen Garnierungen und Dressings</p> | | <p>Keine Abweichung</p> |

Endbericht Projekt Nr. 1905

| | | |
|---|---|------------------|
| <p>Sportgruppe Walken und Joggen</p> <p>Das Projektteam organisierte einen Frühling und einen Sommer lang jeden Montag eine Walken und Joggen Sportgruppe.</p> | <p>Im Sommer wurde auch viermal Beachvolleyball gespielt. Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl, wurde die Sportgruppe nach dem Sommer wieder aufgelöst.</p> | |
| <p>Informationsveranstaltungen „Gesunde Ernährung“</p> <p>Eine Expertin der NÖGKK hat zwei Vorträge gehalten.</p> <p>Teilnehmer: Freiwillige / Interessierte</p> | | Keine Abweichung |
| <p>Programm Heben und Tragen mit Unterstützung der AUVA und FH Wr. Neustadt</p> <p>Siehe Bericht Programm Heben&Tragen</p> | | Keine Abweichung |
| <p>Programm „Mentale Gesundheit“</p> <p>Workshops und Vorträge zum Thema „Burnout und Stressprävention“</p> <p>Siehe Präsentation Programm Mentale Gesundheit</p> | | Keine Abweichung |

c) Projektstruktur/-rollen

Darstellung der Entwicklungen und Veränderungen im Projektaufbau und bei den Projektrollen (handelnde Personen, Gruppen, etc.). Ggf. legen Sie dem Bericht einen aktualisierten Projektrollenplan bei und laden diesen zusätzlich im Projektguide hoch.

| SOLL | IST | Begründung der Abweichung |
|---|--|---|
| Das Projektteam besteht seit 2011 aus folgenden Personen: Karin Böhm / Katharina Holy / Martina Götterer / Sandra Pillinger / Harald Hoffmann / Michael Gschaider / Erich Auer | Im Projektteam gab es ab 2011 keine Veränderungen. | Herr Hauschild hat Ende 2010 das Projektteam verlassen und Frau Götterer hat das Projektteam ab 2011 unterstützt. Diese Veränderung hat dem Projektablauf nicht geschadet. |
| Dem Steuerkreis war besonders wichtig, dass in diesem Projektteam verschiedene Interessensgruppen vertreten sind: Betriebsräte / Arbeiter / Sicherheitsfachkraft / Leiter Managementsysteme / Führungskraft / Damen und Herren aus verschiedenen Abteilungen. | Es waren alle Interessensgruppen vertreten. | Dem Steuerkreis war besonders wichtig, dass in diesem Projektteam verschiedene Interessensgruppen vertreten sind: Betriebsräte / Arbeiter / Sicherheitsfachkraft / Leiter Managementsysteme / Führungskraft / Damen und Herren aus verschiedenen Abteilungen. |
| | GZ-SprecherInnen als MultiplikatorInnen | Die GZ-SprecherInnen haben sich im Rahmen der Maßnahmenumsetzung als wichtige MultiplikatorInnen herausgestellt. Es wurden regelmäßige Abstimmungstreffen durchgeführt, die eine laufende Optimierung bei der Maßnahmeumsetzung ermöglichten. |
| | Steuerungsteam der obersten Leitung | Ergänzend zum Steuerungskreis wurde eine laufende Kommunikation mit der obersten Leitung eingerichtet, um zwischen den Steuerungskreissitzungen Entscheidungen und notwendigen Informationen für die Projektsteuerung zu erhalten. |

II. REFLEXION UND BEWERTUNG

1. Ziele

Hat das Projekt seine festgelegten Ziele erreicht?

| Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele) | erreicht ja/nein (ev. Prozentangabe) | Erläuterung/Begründung |
|---|--|---|
| Ziel 1: „Gesundheitsbelastende und –gefährdende Arbeitssituationen und Arbeitsabläufe wurden ermittelt und abgebaut.“ | Ja Das Vorhaben wurde zu 100% erfüllt | Im Projektverlauf wurden gemeinsam mit den MitarbeiterInnen Belastungsfaktoren ermittelt (MitarbeiterInnenbefragungen, Gesundheitszirkel, Begehungen mit externen PartnerInnen wie AUVA – Programm Heben & Tragen, Arbeitsmediziner Dr. Posch und interne Experten wie Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsvertrauenspersonen). Darauf basierend wurden Maßnahmen zur Verbesserung umgesetzt. Außerdem wurden spezifische Projekte und Angebote zum Thema Sicherheit, Beinaheunfälle, körpergerechtes Arbeiten etc. gesetzt. Während in der MitarbeiterInnenbefragung 2012 auch Verschlechterungen in einzelnen Belastungsbereichen rückgemeldet werden, zeigt sich eine Verbesserung des Raumklimas, eine Reduktion der körperlichen Beschwerden und es hat sich das Ausmaß an Informiertheit über gesundheits- und sicherheitsrelevante Themen wesentlich erhöht. Genauere Informationen zur Zielerreichung finden sich im Bericht zur externen Projektevaluation. |
| Ziel 2: „ Das individuelle Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten ist durch eine aktive Mitarbeit und Beteiligung an gesundheitsfördernden Maßnahmen gestärkt.“ | Ja Das Ziel wurde zu 100% erreicht | Die MitarbeiterInnen von Evonik wurden im Projekt „G’sund mit Schwung“ intensiv und aktiv zur Beteiligung eingeladen (Befragungen, Gesundheitszirkel, betriebliche Veranstaltungen wie Sicherheits- und Gesundheitstag, Vorsorgetag, zahlreiche Seminare und Maßnahmen am Arbeitsplatz). Etwa die Hälfte der MitarbeiterInnen ist dieser Einladung nach eigenen Angaben (2. MA-Befragung) auch gefolgt. Die Ergebnisse der 2. Befragung zeigen, dass bei mindestens der Hälfte der Befragten das Ziel erreicht wurde, das individuelle Gesundheitsbewusstsein zu verbessern. Bei mehr als der Hälfte der Befragten hat sich nach eigenen |

Endbericht Projekt Nr. 1905

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>Angaben auch das Gesundheitsverhalten verbessert.</p> <p>Genauere Informationen zur Zielerreichung finden sich im Bericht zur externen Projektevaluation.</p> |
| Ziel 3: „ Die interne Kommunikation (interne Informationen an alle Beschäftigten) ist verbessert.“ | <p>Ja</p> <p>In Bezug auf die Projektkommunikation zu 100%</p> | <p>Die Kommunikation & Information im und über das Projekt „G’sund mit Schwung“ kann auf Basis der Projektevaluation als vorbildlich und gut gelungen bezeichnet werden – dies wurde sowohl von Beschäftigten als auch Führungskräften in den qualitativen Evaluationsschritten deutlich rückgemeldet; ebenso gibt der überwiegende Teil der MitarbeiterInnen in der 2. Befragung an, sich im Projekt einbringen zu können. Zum Ziel der allgemeinen Verbesserung von Kommunikation und Information am Standort wurden einige Maßnahmen (auf Basis von MA-Rückmeldungen gesetzt), deren Erfolg allerdings anhand der vorhandenen Daten nicht bewertet werden kann. Für die weitere Betriebliche Gesundheitsförderung empfiehlt sich eine Spezifizierung des Handlungsbedarfs und der Ziele in Bezug auf Kommunikation und Information.</p> <p>Genauere Informationen zur Zielerreichung finden sich im Bericht zur externen Projektevaluation.</p> |
| Ziel 4: „Ein gesundheitsfördernder Führungsstil ist etabliert.“ | <p>Ja</p> <p>Teilweise erreicht</p> | <p>Im Projektverlauf wurden die Führungskräfte über BGF informiert und sensibilisiert und es wurden Maßnahmen gesetzt, um einen gesundheitsfördernden Führungsstil zu etablieren. Diese Maßnahmen werden laut Plan auch weitergeführt. Im Jahr 2011 wurden in allen Abteilungen MitarbeiterInnengespräche zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen umgesetzt.</p> <p>Die MitarbeiterInnen nehmen eine deutliche Verbesserung des Führungsverhaltens im Vergleich von 2010 zu 2012 wahr. Auch hier wird von der Evaluation empfohlen, in der Weiterführung der gesundheitsfördernden Aktivitäten noch genauer festzulegen, was „gesundheitsfördernde Führung“ bei Evonik bedeutet und gezielt weitere Impulse zu dem Thema zu setzen.</p> <p>Genauere Informationen zur Zielerreichung finden sich im Bericht zur externen Projektevaluation.</p> |
| Ziel 5: „Ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima, das von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und fließender Kommunikation geprägt ist, ist | <p>Ja</p> | <p>Das Projekt „G’sund mit Schwung“ stellt für einen großen Teil der Beschäftigten offensichtlich eine Ressource und einen positiven Einfluss-</p> |

| | | |
|--|---|--|
| geschaffen.“ | Teilweise erreicht | faktor auf das Betriebsklima dar – gemäß der 2. MA-Befragung hat sich aus Sicht von 58% der Befragten durch das Projekt das Betriebsklima verbessert wurde (20% ja; 38% eher ja). Andererseits zeigt sich, dass im betrieblichen Arbeitsalltag Faktoren wirksam werden (Stichwort: Konkurrenzdruck), die ein gesundheitsförderliches Miteinander erschweren. Diese Erkenntnisse sollten aus Sicht der Evaluation im Rahmen der weiterführenden Gesundheitsförderung aufgegriffen werden (Analyse der Ursachen für Konkurrenzdruck und Erarbeiten von ursachenbezogenen Maßnahmen). Genauere Informationen zur Zielerreichung finden sich im Bericht zur externen Projektevaluation. |
| Ziel 6: „Betriebliche Gesundheitsförderung ist nachhaltig in den Arbeitsalltag implementiert.“ | Ja Die Voraussetzungen dafür wurden zu 100% geschaffen | Im Projektverlauf wurden die Voraussetzungen für eine Integration des Themas Betriebliche Gesundheitsförderung in das USGQ-Managementsystem und in den betrieblichen Alltag geschaffen. Es wurde ein Konzept zur Integration des Themas Gesundheitsförderung entwickelt, über dessen Umsetzung die Unternehmensleitung zur Zeit entscheidet. Laufende Schritte, die im Projektverlauf bereits umgesetzt wurden: Ausbildung interner GZ-ModeratorInnen zur Weiterführung von Gesundheitszirkeln; intensive Weiterbildung der Projektleiterin – Know-how-Aufbau zum Thema BGF; Führungskräfte wurden geschult und sensibilisiert – soll auch weiterhin ein Fokus bleiben. Genauere Informationen zur Zielerreichung finden sich im Bericht zur externen Projektevaluation. |

2. Zielgruppe(n)

Wurde(n) die Zielgruppe(n) erreicht? (Bitte geben Sie Zahlen und/oder Prozentsätze zur besseren Nachvollziehbarkeit an.)

| Zielgruppe(n) lt. Antrag (inkl. Zahlenangabe) | erreicht ja/nein (inkl. Zahlenangabe) | Erläuterung/Begründung |
|--|--|--|
| Als wesentliche Zielgruppen können bei Evonik folgende definiert werden: Arbeiter, insbesondere Schichtarbeiter, Angestellte, Führungskräfte | Ja | Insgesamt kann bislang von einer guten Erreichung dieser unterschiedlichen Zielgruppen und der MitarbeiterInnen im Allgemeinen ausgegan- |

| | | |
|---|--|--|
| <p>te, Frauen, Männer.</p> <p>Zahlen: siehe Zusammenfassung Evaluierung Maßnahmen</p> <p>Im Unternehmen Evonik Para-Chemie GmbH sind derzeit 169 Beschäftigte.</p> <p>25 Frauen und 144 Männer / 113 Arbeiter + 1 Arbeiterin + 31 männliche Angestellte + 24 weiblich Angestellte</p> | | <p>gen werden. Dafür sprechen auch die Beteiligungszahlen bei den unterschiedlichen Projektaktivitäten.</p> <p>Folgende Maßnahmen wurden beschlossen, um in der Projektumsetzung die MitarbeiterInnen sehr gut zu erreichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augenmerk auf das Aufrechterhalten der persönlichen Kommunikation – diese ist zwar zeitaufwändig, aber am effektivsten; Gestaltung und Aushang von Plakaten, die auf das Projekt aufmerksam machen • Seminare und andere Aktivitäten wurden wenn möglich und sinnvoll auch direkt räumlich in der Produktion durchgeführt (erleichtert die Teilnahme, findet im gewohnten Umfeld statt). • Seminare und andere Aktivitäten wurden Vormittag und Nachmittag abgehalten, somit wurden zwei Schichtmodelle erreicht. • Themen wurden behandelt, die bei persönlichen Gesprächen aufkamen bzw. bei denen die Belegschaft bei persönlichen Gesprächen Interesse zeigten. • Die Gesundheitszirkelsprecher, Vertretung der einzelnen Arbeitsbereiche, wurden in die Planung mit einbezogen. • Umsetzung der Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln und von den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung • Überlassene Arbeitskräfte und Personal von Fremdfirmen wurden auch zu den unterschiedlichen Aktivitäten eingeladen • Zu den unterschiedlichen Aktivitäten (Sicherheits- und Gesundheitstag / VorsorgeTag / Gesundheitszirkeln/ Programm |
|---|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | Heben&Tragen / ...) wurden ALLE eingeladen. |
|--|--|---|

3. Projektaufbau

Inwiefern waren Projektablauf und -aufbau geeignet, um die Ziele zu erreichen?

Der Projektaufbau und –ablauf haben sich in der bisherigen Projektumsetzung gut bewährt und werden als grundsätzlich sehr geeignet bewertet. Insbesondere werden die Zusammenarbeiten im Projektteam, mit der Projektsteuerungsgruppe, als auch mit den externen KooperationspartnerInnen positiv hervorgehoben. Der im ersten Zwischenbericht erwähnte erschwerender Faktor die Terminvereinbarung mit Externen, wurde verbessert und es kam zu keinen Problemen oder Terminverschiebungen.

Der klassische BGF-Projektablauf mit der Abfolge von Ist-Analyse, partizipativer Planung und Maßnahmenumsetzung hat sich im Projekt bislang bestens bewährt.

4. Nachhaltigkeit

Welche Maßnahmen und Aktivitäten wurden im Detail gesetzt, um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten?

Es wurden in der Projektumsetzung laufende Schritte zur Sicherung der Nachhaltigkeit gesetzt:

-) Unterzeichnung der BGF Charta

Mit der Unterzeichnung der BGF Charta bekennt sich das Unternehmen zu den Prinzipien der BGF und diese werden auch bei allen zukünftigen Entscheidungen berücksichtigt.

-) Sensibilisierungsworkshop für Führungskräfte und Schlüsselpersonen

Führungskräfte und Schlüsselpersonen spielen eine wesentliche Rolle zur erfolgreichen Durchführung eines Projektes. Daher wurden diese der Evonik Para-Chemie GmbH anhand eines Sensibilisierungsworkshop für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz gewonnen. Ein gesunder Führungsstil nach den Prinzipien der BGF kann dann auch nachhaltig eine große Hilfe darstellen.

-) Schulungen für unsere Führungskräfte

Es wurde mit der obersten Leitung vereinbart, dass es auch weiterhin Schulungen für unsere Führungskräfte geben wird.

-) Sicherheits- und Gesundheitstag

Der Sicherheits- und Gesundheitstag wird weiterhin einmal jährlich veranstaltet

-) VorsorgeTag

Der VorsorgeTag wird weiterhin mit Hilfe von unserem Arbeitsmediziner Dr. Posch einmal jährlich veranstaltet.

-) Moderation von Gesundheitszirkeln

Nach der Kick-off-Veranstaltung wurden zwei innerbetriebliche Gesundheitszirkelmoderatoren ausgebildet (über das Ausbildungsprogramm des FGÖ). Dieser Wissensaufbau war uns bei den Abteilungsgesprächen für das Programm „Heben&Tragen“ eine sehr große Hilfe und steht weiterhin zu Verfügung.

-) Maßnahmenentwicklung und Maßnahmenumsetzung

Das Projektteam hat bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen besonders darauf achten, dass diese langfristig im Unternehmen umgesetzt werden können. Wie z. Bsp.: Schulung Bildschirmarbeitsplätze mit der AUVA, Schulung für Führungskräfte „gesund und generationengerecht Führen“, Informationsveranstaltungen „bewusste Ernährung“ mit der NÖGKK, Programm Heben&Tragen mit der AUVA, siehe Maßnahmenplan und Projektablaufplan.

-) Informationen

Auch nach Ende des Projektes werden Artikel über Gesundheit und Wohlbefinden in unserer Firmenzeitung veröffentlicht und gesammelte Prospekte und Präsentationen zu Verfügung gestellt. Unser Arbeitsmediziner ist weiterhin Ansprechperson für Alle.

-) USGQ-Managementsystem

Ziel ist es die langfristige Überführung des BGF-Projektes in das zertifizierte USGQ-Managementsystem.

Die ersten Schritte wurden veranlasst: Zusammenarbeit mit dem Leiter der Managementsysteme / Teambesprechungen bezüglich diesem Thema / Zusage Unterstützung der obersten Leitung / Zusammenarbeit mit externer Expertin Frau Mag. Kriener / Workshop Nachhaltigkeit mit Frau Mag. Kriener und Projektteam G'sund mit Schwung / Konzept ist in Arbeit.

6 Schritte zur Integration von BGF in den Regelbetrieb der Evonik Para-Chemie GmbH:

- Ziele & Strategien festlegen bzw. überprüfen
- Strukturen, Verantwortlichkeiten und Ressourcen festlegen
- Systematisches Handeln ermöglichen: Ist-Analysen und regelmäßiges Berichtswesen
- Feinziele festlegen / Grundlage für Monitoring schaffen
- Ableitung und Planung von Maßnahmen / Aktivitäten und umsetzen (top down & bottom up)

→ Evaluation und kontinuierliche Verbesserung

Siehe Zusammenfassung des Arbeitstreffens am 07.03.2013 von Frau Mag. Kriener

-) Projektleiter-Schulung

Die Projektleiterin Karin Böhm hat die Ausbildungstage für Projektleiter/in bei FGÖ besucht. Weiters besuchte Sie einen Lehrgang im Wifi Wien – Projektmanagement.

-) Überbetrieblicher Erfahrungsaustausch

Das Projektteam wird weiterhin Netzwerktreffen BGF besuchen und Kooperationen fördern. Vernetzungen mit Schulen und Fachhochschulen werden gepflegt.

-) Sicherheitsvertrauenspersonen

Fortbildung von SVP's zu „Sicherheits- und Gesundheitsvertrauenspersonen“ in Kooperation mit der AUVA. Es werden weiterhin Fortbildungen mit der AUVA durchgeführt.

-) Kooperationen mit Externen Experten

Geplant: Weiterführung der Kooperation mit Externen Experten – AUVA, NÖGKK, Österreichische Krebshilfe, Verein Grüner Kreis,.....

-) Projektteam

Das Projektteam wird weiterhin dem Leiter der Managementsysteme bei Aktivitäten und Veranstaltungen zur Seite stehen und unterstützen. Frau Mag. Nathalie Schopper (Arbeitspsychologin) unterstützt Herrn Auer (Leiter der Managementsysteme) und somit auch Sicherheits- und Gesundheitsthemen. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmediziner ist gegeben.

-) Projektname und Logo

Mit dem Projektnamen „G’sund mit Schwung“ inklusive Logo wurde eine Marke geschaffen, die jeder im Unternehmen kennt. Durch den großen Wiedererkennungswert und die positive Besetzung wird dies weiterhin verwendet.

5. Verbreitung Ergebnisse

Wie wurden bzw. werden weiterhin die Projektergebnisse verbreitet?

| Art der Verbreitung | Zielgruppe(n) |
|---|--|
| Plakate / E-Mails / Firmenzeitung / persönliche Gespräche / Präsentationen / Stand Sicherheits- und Gesundheitstag / Zentralsicherheitsausschuss | Intern / alle Beschäftigten in der Evonik Para-Chemie GmbH |
| Bewerbung Konzerninterner Award, Berichte Konzernaudits, Vorstellung des Projektes bei Besuchen von Konzernangehörigen, Vorstellung in der Konzernzeitung | Konzernintern |
| Bewerbung Vorsorgepreis, Newsletter NÖGKK, Presseberichte zu Gesundheits- und Sicherheitstag, Lokalpolitik, Kooperationen mit Fachhochschulen | Extern |

6. Erfolgsfaktoren/Hürden

Was waren förderliche Faktoren für die Projektdurchführung? Gab es Projekthürden und wie wurde darauf reagiert?

Erfolgsfaktoren:

- a. Unterstützung Oberste Leitung
- b. Führungskräfte sensibilisieren
- c. Kommunikation (persönliche Gespräche / Einladungen / Plakate / Präsenz des Projektes)
- d. Zusammenarbeit Externe Experten - NÖGKK / ÖSB Consulting / AUVA / Fr. Mag Kriener / Verein Grüner Kreis / FH Wien und Wr. Neustadt / UNIQA
- e. Betriebsrat miteinbeziehen
- f. Unterstützung Arbeitsmediziner Dr. Posch
- g. Fortbildung des Projektteams
- h. Motivation Projektteam und Steuerkreis
- i. Unterschiedliche Aktivitäten für ALLE
- j. Persönliche Gespräche – Vertrauensbasis aufbauen
- k. Nachhaltigkeit sichern
- l. Dauer des Projektes – Langlebigkeit – es wird laufend etwas umgesetzt

Projekthürden / Herausforderungen:

- Führungsmannschaft von BGF überzeugen
 - Sensibilisierungswshops zu Projektbeginn
 - Führungskräfte bei Entscheidungen miteinbeziehen und informieren
- Alle von BGF überzeugen und zur Teilnahme motivieren
 - Projektvorstellung beim Sicherheits- und Gesundheitstag
 - Betriebsrat miteinbeziehen
 - Unterstützung Externe Partner
 - Partizipation: Themen werden von Allen mitbestimmt
 - persönliche Gespräche
- Herausforderung: Motivation des Projektteams beibehalten
 - wöchentliche Teamsitzungen
 - Unterstützung und Motivation der externen Partner hat das Projektteam immer wieder angesteckt.
 - Gewinn InnovAte Award (Konzern Evonik) und Teamfeier
 - Nominierung Vorsorgepreis 2012 / Veranstaltung mit Dr. Erwin Pröll
- Mitarbeiterbefragungen: zur Teilnahme motivieren
 - Teambesprechung wurden vorzeitig mit diesem Thema geplant
 - mit Institut Jaksch&Partner beraten
 - mit Führungskräften gesprochen und um Unterstützung gebeten

→ Das Projektteam hat rechtzeitig informiert und eingeladen (Mail / Plakate / persönliche Gespräche)

- Fokus auf Nachhaltigkeit → Unterstützung durch externe Partnerin Frau Mag. Kriener
- Abschlussworkshop organisieren (Erfolgsfaktoren / neue Erkenntnisse dokumentieren) → Unterstützung durch externe Partnerin Frau Mag. Kriener

7. Evaluation

Was sind die Ergebnisse und Empfehlungen lt. Projektevaluation?

Das Projekt „G’sund mit Schwung“ wurde begleitend extern evaluiert, wobei der Fokus auf der projektbegleitenden Prozessevaluation lag. Im Rahmen der qualitativen Erhebungen (MitarbeiterInnen, Führungskräfte) und in Reflexionsworkshop mit dem Projektteam wurden anhand des Reflexionsschemas „Evaluationsradar“ des FGÖ Erfolgsfaktoren und Hindernisse erhoben und reflektiert. Die Ergebnisse flossen laufend in die weitere Projektumsetzung mit ein.

Einige zentrale Ergebnisse und Erfahrungen (ausführlich nachzulesen im Evaluationsbericht, siehe Beilage):

- Die Projektziele konnten in einem hohen Ausmaß erreicht werden (siehe Punkt „Zielerreichung“)
- Alle qualitativen Evaluationsergebnisse, sowie die repräsentative 2. MA-Befragung zeigen einen hohen Bekanntheitsgrad des Projekts im Betrieb, ein hohes wahrgenommenes Ausmaß an Beteiligungsmöglichkeiten, die Einschätzung der MitarbeiterInnen, dass das Projekt im Betrieb Positives bewirkt hat
- Besonders positiv hervorgehoben werden die gute Kommunikation und Information im Rahmen des Projekts, das hohe Engagement von Projektleitung und Projektteam, das glaubhafte und spürbare Interesse der Unternehmensleitung, etwas für die MA zu tun
- Vor allem das Gesundheitsbewusstsein und das Gesundheitsverhalten der MA haben sich nach eigenen Angaben durch das Projekt positiv entwickelt.

Ein Ziel der Umsetzung von „G’sund mit Schwung“ bestand von Beginn an darin, betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig in den Arbeitsalltag bei Evonik Para-Chemie zu implementieren. Neben laufenden Aktivitäten im Projektverlauf (Schulung von GZ-ModeratorInnen, Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften, Einbeziehen betrieblicher Sicherheits- und GesundheitsexpertInnen etc.) wurde das Thema Nachhaltigkeit gegen Ende der Projektlaufzeit wurde das Thema Nachhaltigkeit im Rahmen eines Steuerungsgruppentreffens (Dezember 2012), sowie in einem Workshop des Projektteams (März 2013) aufgegriffen und es wurde auf dieser Basis ein Konzeptvorschlag erarbeitet, wie aus dem Lernprojekt bei Evonik ein langfristiges Betriebliches Gesundheitsmanagement werden kann (siehe Beilage).

Empfehlungen der externen Projektevaluation:

- Spezifizierung und Umsetzung des erarbeiteten Konzepts zur Integration von BGF in das betriebliche USGQ-Managementsystem – damit Nutzen der positiven Sichtweise des Projekts durch die MA und des hohen Wunsches nach einer Fortsetzung (s. Ergebnisse der 2. MA-Befragung) – Gesundheitsförderung als betriebliche Ressource
- Beibehalten der erfolgreich etablierten Projektkommunikation und –information (Erfolgsfaktor persönliche Kommunikation und in allen Abteilungen sichtbare Aushänge/Plakate)
- Weiterführung der erfolgreich erprobten und etablierten gesamtbetrieblichen Aktivitäten, wie z.B. Sicherheits- und Gesundheitstag, Vorsorgetag, arbeitsplatz/-tätigkeitsbezogene Seminarangebote
- Noch stärkerer Fokus auf bedingungsbezogene Maßnahmen und Verbesserungen der Arbeitssituation (siehe Ziel: Ermittlung und Abbau von gesundheitsbelastenden Arbeitssituationen und –abläufen)
- Wie schon im Schwerpunkt des letzten Projektjahres weiterhin Fokus auf psychische Belastungen und psychisches Wohlbefinden; auch hier verstärkt bedingungsbezogene Interventionen setzen, z.B. auf Basis der durchzuführenden Evaluierung psychischer Belastungen (→ gesundheits- und menschengerechte Arbeitsgestaltung).

8. Lernerfahrungen/Empfehlungen

Was sind die Lernerfahrungen und Empfehlungen aus Sicht des Projektteams?

Zusammenstellung des Teams und Bereitstellung der Ressourcen waren ein Erfolgsgarant dieses Projekts. Weiters wurde durch die begleitende externe Evaluierung der Fokus auf die Zielerreichung nie aus den Augen verloren.

Das Projektteam war vielfältig zusammengesetzt und die Teammitglieder haben sich untereinander sehr gut verstanden. Humor war auch ein großer Erfolgsfaktor bei den Aktivitäten.

III. ANHANG

Listen Sie hier bitte Ihre Beilagen zum Bericht auf.

Mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:

- aktueller Meilensteinplan (MUSS – siehe Pkt. I.a des Endberichtes)
- aktueller Projektrollenplan (falls es Änderungen gegeben hat)
- detaillierte inhaltliche Berichte/Ausführungen
- eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden
- Evaluations(zwischen)berichte
- Befragungsergebnisse
- erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne
- wesentliche Sitzungsprotokolle
- Seminarpläne, Curricula
- Veranstaltungsprogramme und –dokumentationen, Tagungsbände
- Teilnehmer/innen-Listen
- Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.
- Projektpräsentationen
- Projektprodukte wie Handbücher
- Fotos von Projektveranstaltungen
- Pressemeldungen

Diese Beilagen sind ebenso wie der Bericht selbst im Projektguide hochzuladen.

Querverweise auf Anhänge ersetzen die Angaben im Bericht nicht! Die geforderten Informationen sind im Bericht darzustellen.