

Endbericht zum 31.03.2011

Betriebliches Gesundheitsmanagement Projekt - MOFE

Midas Autoservice GmbH

Projektnummer: 1863

Berichtszeitraum 9.12.2009 bis 31.03.2011

Förderzeitraum 3.3.2010 bis 31.03.2011

Erstellt von Pia Kasa/Wings4minds, Robert Dörr u. Mag. Manfred Schatz

30.06.2011

Endbericht 31. März 2011

für

Midas Operation for Energy



gefördert vom  **Fonds Gesundes
Österreich**



1. Inhaltsverzeichnis

1. Inhaltsverzeichnis	2
2. Vorwort von der Geschäftsführung	3
3. Umgesetzte Maßnahmen	5
3.1. Umgesetzte Maßnahmen in der Zentrale	5
3.2. Umgesetzte Maßnahmen auf Filialleiter Ebene	5
3.3. Umgesetzte Maßnahmen auf Mitarbeiter Ebene	7
4. Evaluierung	12
4.1. Evaluierung mittels 2. Impuls Test	12
4.1.1. Ergebnisse des 2. Impuls Tests – Zentrale	12
4.1.2. Ergebnisse des 2. Impuls Tests - Filialleiter	17
4.1.3. Ergebnisse 2. Impuls Test Mitarbeiter	23
4.2. Evaluierung des Projektverlaufs	25
5. Schlussbemerkungen und Ausblick	27

2. Vorwort von der Geschäftsführung

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

gegründet als einzelnes Geschäft in Macon, 1956 Georgia, hat MIDAS sich ein ausgezeichnetes Renommee in der Automobil-Reparatur Industrie über mehr als 50 Jahre erarbeitet.

Wir sind Marktführer auf einem Gebiet, das enormes Wachstumspotential hat. Im Wissen um diesen Trend halten wir an unserer Tradition fest: Qualitätsprodukte kombiniert mit Qualitätsarbeit durch unser Fachpersonal.

Die MIDAS Autoservice Gesellschaft mbH, mit Sitz in 1230 Wien, Triester Straße 120, wurde 1992 in Österreich gegründet und ist ein Unternehmen der Mobivia Gruppe.

www.mobiviagroupe.com

MIDAS möchte Marktführer in Wien werden. Das Wiener Netzwerk soll von 9 auf 16 Betriebe erweitert werden. Die damit verbundene Entwicklung des Personalstandes soll mit unserem Personalentwicklungskonzept sicher gestellt werden. Zukünftige Führungskräfte werden aus eigenen Reihen entwickelt. Damit der hohe Standard und die hohen Personalansprüche in den nächsten Jahren abgesichert sind, wurde 2006 mit der Lehrlingsausbildung begonnen.

Das Ziel ist es gemeinsam mit den Mitarbeitern zu wachsen d.h. es werden Mitarbeitern Perspektiven in der Zukunft geboten und persönliches Wachstum steht im Vordergrund der Personalführung.

Ein guter Arbeitsplatz bietet Möglichkeiten für die Entwicklung von Qualifikation, Kompetenzen und sozialen Kontakten.

Somit hat die Arbeit für die meisten Menschen eine zentrale Bedeutung, da Sie einen beträchtlichen Teil Ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz verbringen.

Diese Feststellung ist Grund genug um Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu rechtfertigen.

In unserem hochtechnologischem Zeitalter müssen, durch den ständig stärker werdenden Wettbewerbsdruck, immer weniger Menschen immer mehr leisten.

Ein gesunder Geist, sowie ein gesunder Körper, erleichtern es uns den täglichen Anforderungen gerecht zu werden.

Das Projekt „MOFE“ war ein Projekt von Mitarbeitern aus allen Arbeitsbereichen zum Wohle aller Mitarbeiter unseres Unternehmens und sollte die Arbeitsplatzqualität erhöhen. Erste Erfolge haben sich in diesem Zusammenhang bereits eingestellt, wie man den nun folgenden Seiten des Abschlussberichtes entnehmen kann.



Gesundheit Österreich
GmbH



Es erfüllt mich mit großem Stolz, dass ich gemeinsam mit Ihnen an diesem Projekt arbeiten durfte und ich bedanke mich bei allen Mitarbeitern sowie bei unseren externen Beratern für Ihren außergewöhnlichen Einsatz in dieser Sache.

Abschließend verbleibe ich mit folgendem Sprichwort

„Man muß einen Stecken in der Jugend schneiden damit
man im Alter daran gehen kann“
(Konfuzius 551 v. Chr. bis 479 v. Chr.)

Wien am 30.06.2011

Robert Dörr / Commercial Director

3. Umgesetzte Maßnahmen

3.1. Umgesetzte Maßnahmen in der Zentrale

In der Zentrale wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- HO-Meetings vorbereiten: Powerpoint Slide mit highlights aus dem Bereich füllen
- HO-Meeting Rahmenbedingungen klären (Zeitpunkt, Wohlfühlfaktor) – MitarbeiterInnen organisieren sich die Meetings selbständig
- Reorganisation im HO:
 - Seit Jänner 2011 neue Mitarbeiterin in BUHA (Fr. Alexandra Braun, 15 h/Woche, Entlastung von Sabine Wöhrer und Manfred Schatz)
- Frau Wöhrer wird zur Bilanzbuchhalterin entwickelt (die entsprechenden Kurse laufen bereits)
- Stellenbeschreibungen teilweise vorhanden (restliche Umsetzung bis 30.09.2011)
- Team-Ausflug HO durchgeführt, 3 Tage Florenz im April 2011 – dadurch verbesserte sich die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis

Was ist noch offen?

Welche Maßnahmen?	Wer ist dafür verantwortlich?	Deadline – bis wann?
<ul style="list-style-type: none"> • Strategieplanung durchführen (z. B. neue Produkte, Entwicklung der Mitarbeiter etc.) • Meeting ansetzen u. planen 	Robert Dörr	1 mal pro Jahr
Regelmäßiges HO-meeting von den Mitarbeitern selbst organisiert – Terminfindung	Melanie Csar	30.06.2011
Kriterien + Formular für Leistungsbeurteilung entwickeln Vorschlag: Jahres Performance Gespräch einführen	WER?	Bis wann?

3.2. Umgesetzte Maßnahmen auf Filialleiter Ebene

Auf Filialleiter Ebene wurden folgende Aktivitäten umgesetzt:

- Kontrolliertes Wachstum, Information über neue Filialeröffnung (Präsentation an Mitarbeiter)
- Ergebnisse der GZ bei FL Meetings und Teambesprechungen präsentiert

- Trainingskonzepte für Filialleitertrainings fixiert
- Kommunizieren, dass Teambesprechungen im Dienstplan eingetragen werden
- Agenda der Teambesprechungen mit FL diskutieren
- Arbeitszeitgesetz kopiert und mit Filialleitern diskutiert
- Standard Ausstattung punkto Arbeitskleidung besprochen
- Liste für Arbeitskleidung angelegt
- FL-Event durchgeführt, 1 Woche am Schiff in Kroatien im September 2010.
- Jeder Filialleiter hat ein note book bekommen – so funktioniert die Kommunikation untereinander und mit der Zentrale leichter
- Handbuch für Shop Stellenprofile erstellt und ins Intranet gestellt – Kompetenzprofil für die Shopmanager erstellt
- Beschreibung, bis wann Dienstplan zu erstellen ist
- Führungskräfte Training zum Thema „Wertschätzendes Führen – Führen durch Persönlichkeit“

Was ist noch offen?

Welche Maßnahmen?	Wer ist dafür verantwortlich?	Deadline – bis wann?
Produktivitätskennziffer ins Intranet stellen	Dörr, Schillinger	
Arbeitsplatz Organisation mit den FL, Stv, MA durchführen Wie organisiere ich mir d. AP > on the Job	?	?
Projekt Dokumentation von MOFE ins Intranet stellen	Schillinger	30. 6.
360° Feedback mit FL durchführen	Kasa	30. 9.
Stundenzettel soll bis zum 7. des Folgemonats unterschrieben sein, Beschreibung ins Intranet stellen	Alle Filialleiter	(geplante Umsetzung bis 30.06.2011)
Ankündigung, dass Filialleiter eine Inventur der Arbeitskleidung durchführt und in Liste einträgt	Robert Dörr	30. 6. 2011
Pc in die Werkstätte in 3 Filialen stellen	Robert Dörr	?
Besprechen der ELearning Programme mit FL	Robert Dörr	?
Schulungsplan für FL optimieren u. auf Bedürfnisse anpassen – Konzept	Dörr, Kasa	30. 6.
Training: wie fülle ich einen Wochenplan aus Vorbesprechen mit	Stephan	30. 9.

Stephan	Dörr	
---------	------	--

3.3. Umgesetzte Maßnahmen auf Mitarbeiter Ebene

Auf Mitarbeiter Ebene wurden folgende Aktivitäten umgesetzt:

- Besprechen des Mittagsrads, sodass jeder Mitarbeiter genug Zeit zum Mittagessen hat
- Adaptieren der Arbeitskleidung – Inventar und Check auf Tauglichkeit
- Besprechen und vereinbaren der Urlaube im Jänner – Februar
- Realistische Zeiteinteilung bei Kundenanfragen seitens FL
- Mehr Information über Anliegen der Kunden seitens des FL
- Einstellung der Filialleiter ist wertschätzender geworden – Kommunikation hat sich verbessert
- FL muss 2 Wochen vorher Arbeit einteilen – dies wird von der Zentrale kontrolliert – FL muss faxen, DP einhalten

Zusätzlich wurden Gesundenuntersuchungen durchgeführt:

- 26 Mitarbeiter komplett untersucht
- 23 Mitarbeiter fehlen noch für das Gespräch
- 9 Mitarbeiter, keine Informationen
- 19 Mitarbeiter wollten keine Untersuchung

Das Ergebnis der Untersuchungen ergibt folgendes:

Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild:

- Hoher Vitamin D Mangel
- 9 Personen sind übergewichtig
- 2 Personen haben Bluthochdruck
- 2 Personen haben Wirbelsäulenprobleme
- 1 Person hat einen Herzfehler
- 1 Person ist schwerhörig
- 16 Personen rauchen
- Die Hälfte beklagt Rückenschmerzen zu haben

Ergebnis von Dr. Kuderna – Arbeitsmedizinerin:

- 88 % Beteiligung der Mitarbeiter
- 31,6 % haben erhöhten Blutdruck
- 6 Mitarbeiter sind Schwerhörig
- Sehschwäche ist bei allen im Normalbereich

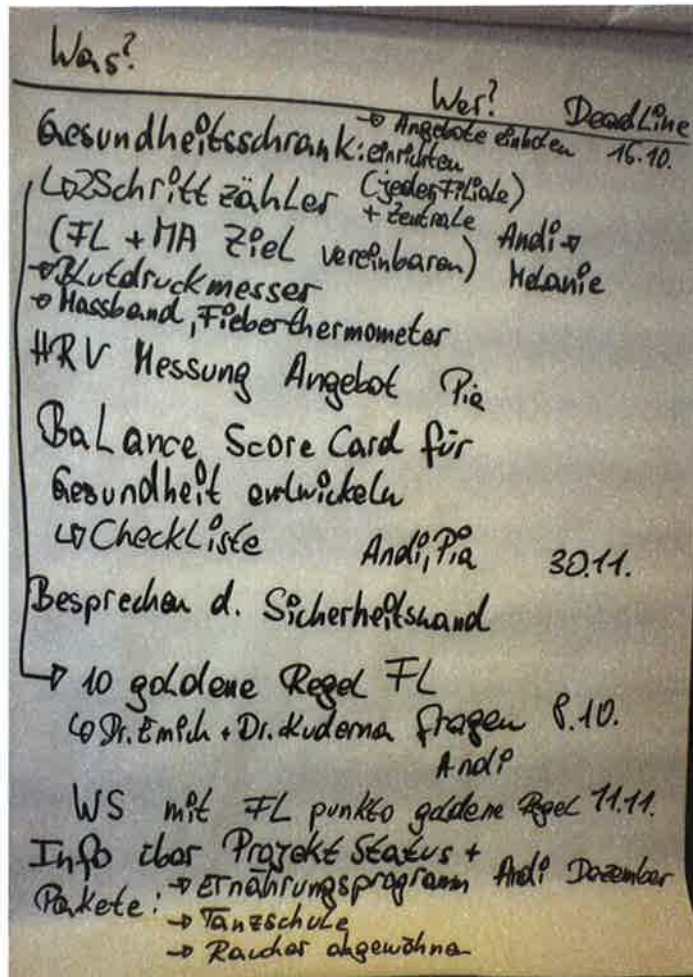
Empfehlungen der Ärzte

1. Sensibilisierung bei der Ernährung und Rauchen
2. Bedarf an Vitamin D durch z. B. Fischkonsum, Milch und Milchprodukte
3. Mehr Tageslicht und oder Bewegung im Freien
4. Krafttraining und Rückenschule
5. Raucherentwöhnung

Geplante Maßnahmen waren:

Was?	Wer?	Deadline
Ernährungsprogramm zu Midas schicken (Dr. Emich)		
+ Infos v. Dr. Planka	Andreas	
www.mylife.at	HOLUB	
Vitamin D Spiegel kontrollieren	Dr. Spasic	1 Jahr
Plakat Ernährungspyramide im Sozialraum aufhängen		
Lärmpegel Messung bei AUVVA beantragen	Ing. Weinhäupel	
Vibrationsmessung beantragen	Fr. Dr. Kulome	
Erste Hilfe Poster v. AUVVA		

Geplante Maßnahmen, die nach den Empfehlungen der Ärzte entstanden sind:



Umgesetzt wurde davon folgendes:

Plakat Ernährungspyramide ins intranet gestellt

Lärmpegelmessung erledigt – Maßnahmen: Gehörschutzkapseln bei Reifenmontiermaschine plus Unterweisung Reifenmontage

Vibrationsmessung beantragt, aber noch nicht durchgeführt (Würth-Herstellerangaben wurden angebracht)

Gesundheitsschrank: Musterbestückung fertig, Auslieferung an alle shops noch nicht durchgeführt, kommt aber noch

Ein Blutdruckmesser im Head Office vorhanden

Erste Hilfe Poster der AUVA hängen im Sozialraum jeder Filiale



Im intranet befinden sich die 10 goldenen Regeln für die Werkstatt
die 10 goldenen Regeln für die Mitarbeiter
die 10 goldenen Regeln für die Annahme

Was ist noch offen?

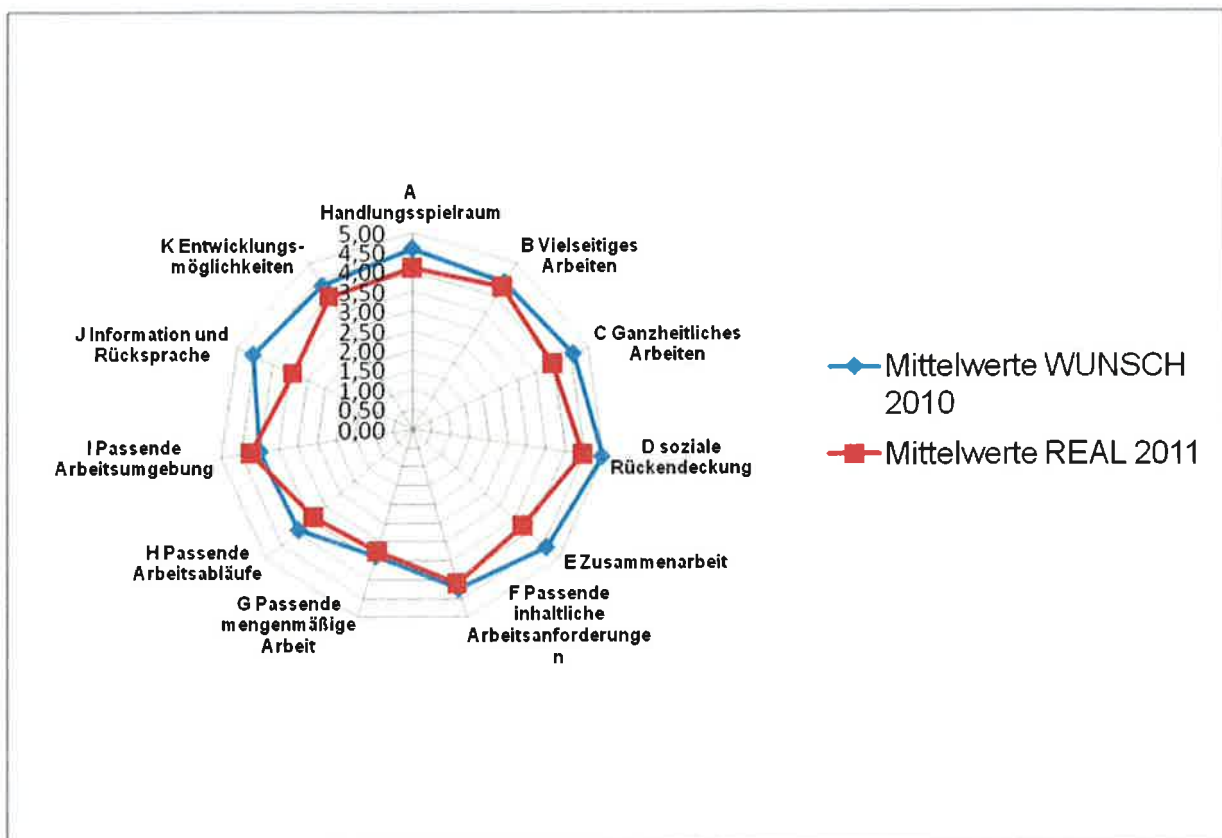
Welche Maßnahmen?	Wer ist dafür verantwortlich?	Deadline – bis wann?
FL ausbilden: menschlicheren Umgang (extern) <ul style="list-style-type: none"> • Teamführung 	Robert Dörr – geplant ist Personalentwicklung für Filialleiter	Start ab September 2011
Dörr: mit Mitarbeiter auch sprechen – echtes Interesse	Robert Dörr	Ab sofort
1. Teambesprechung ohne FL 2. Zeitgerecht: mindestens 1 Wo. Mit Dienstplan (fragen) 3. FL: was passt Euch nicht? Was passt mir nicht? 4. Besprechung + anschließend Essen 5. Lösungen gemeinsam Vorschlag: Gestaltung der Teambesprechung in einem FL Meeting besprechen	Filialleiter Robert Dörr	
Bedarfserhebung punkto Weiterbildung bei Mitarbeitern durchführen Vorschlag: durchführen des Jahres Performance Gespräches, in dem WB Bedarf festgestellt wird		
Lehrlinge Schulungen – überprüfen des Wissens, Heft aufzeigen – FL Zuständigkeit - nachkontrollieren	Filialleiter – Check durch Robert Dörr	z. B. in einer Filialleiter Besprechung

4. Evaluierung

4.1. Evaluierung mittels 2. Impuls Test

4.1.1. Ergebnisse des 2. Impuls Tests – Zentrale

Abb1: Vergleich Ziele (Wunschzahlen) für 2011 und Real Zahlen 2011



Was hat sich verbessert?

- Arbeitsumgebung passt
- Signifikant besser Real:
- Passende Menge an Arbeit

Was hat sich verschlechtert?

- Ganzheitliches Arbeiten
- Zusammenarbeit
- Information und Rücksprache

Im letzten Gesundheitszirkel mit der Zentrale wurden die Themen:

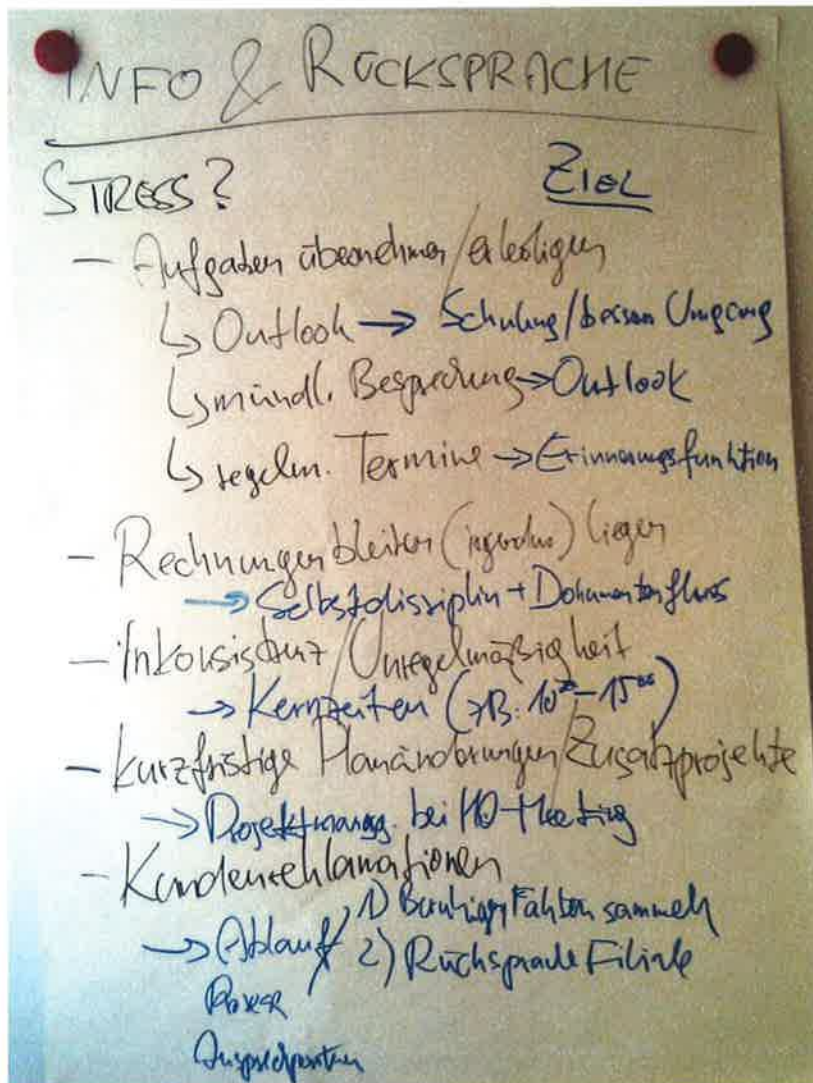
- Zusammenarbeit
- Information und Rücksprache

nochmals bearbeitet.

Ergebnisse:

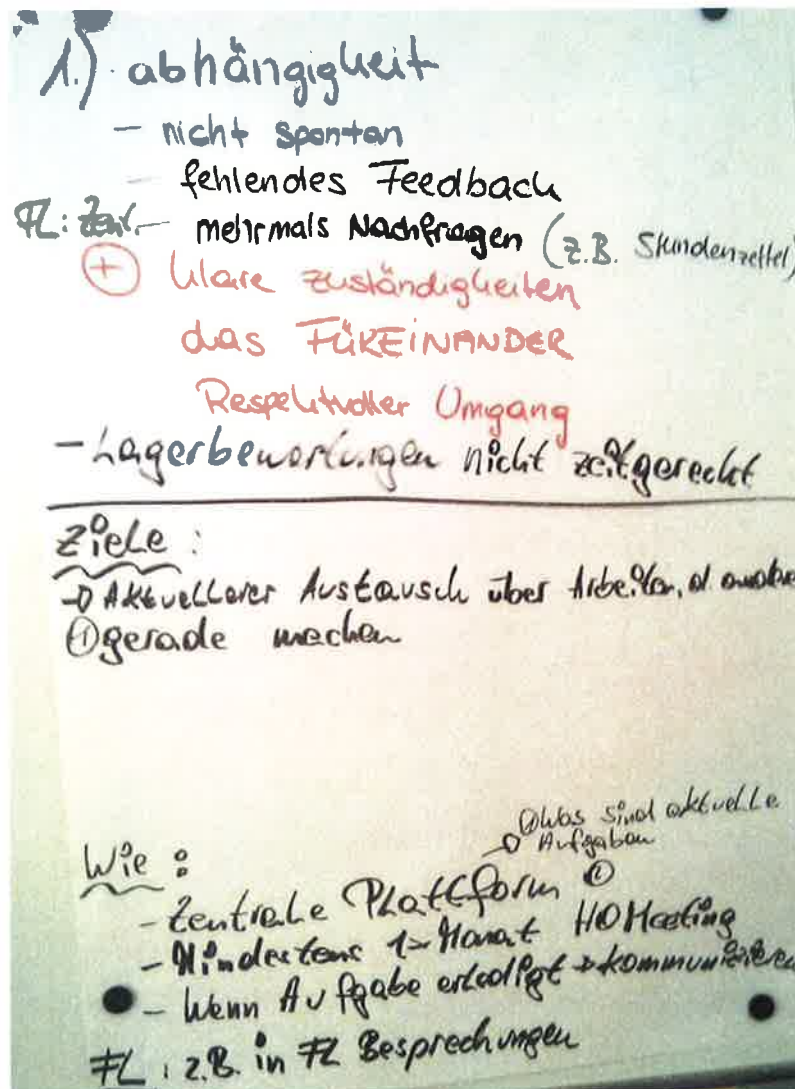
1. Handlungsfeld: Information & Rücksprache

1. Was konkret stresst Sie beim Handlungsfeld „Information & Rücksprache“
2. Was wollen Sie stattdessen?
3. Was können Sie selbst tun?
4. Was brauchen Sie vom Management, anderen?



2. Handlungsfeld: Zusammenarbeit

1. Was konkret stresst Sie beim Handlungsfeld „Information & Rücksprache“
2. Was wollen Sie stattdessen?
3. Was können Sie selbst tun?
4. Was brauchen Sie vom Management, anderen?



Welche konkreten Maßnahmen werden Sie bis wann setzen?

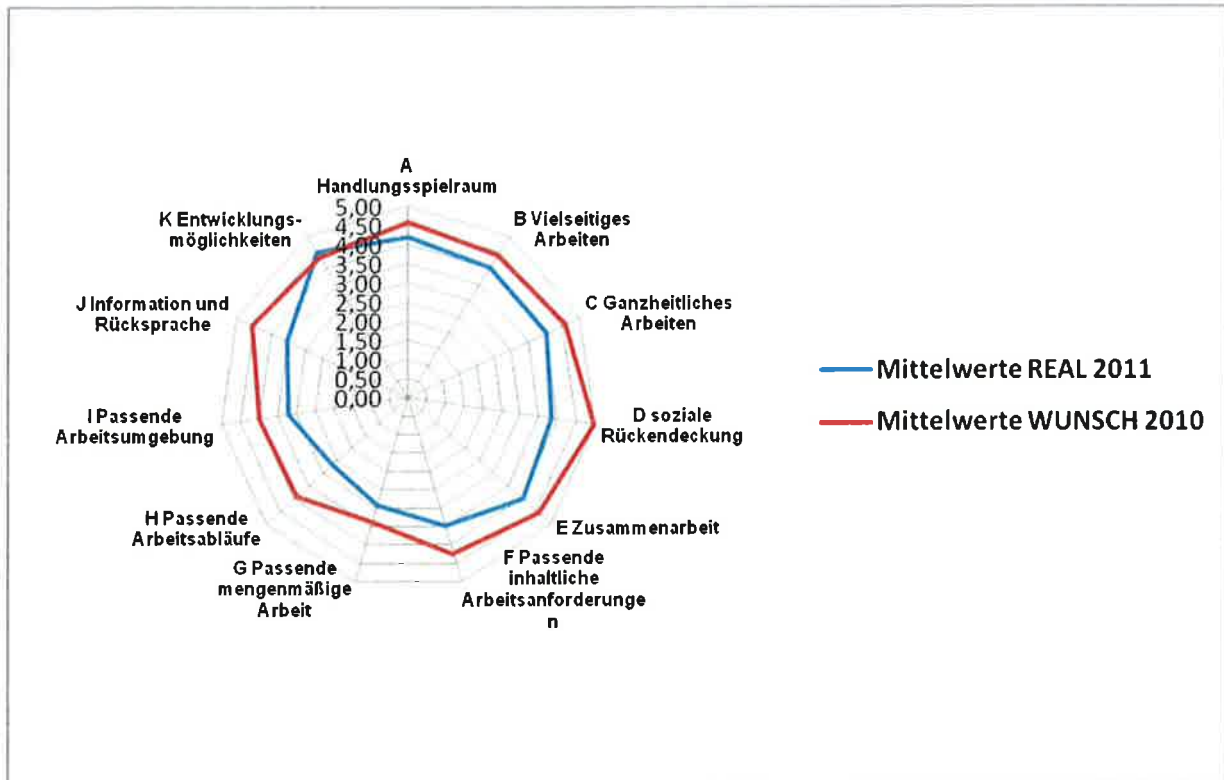
Maßnahmen		
Was?	Wer?	Deadline
Kernarbeitszeit fixieren: 10 ⁰⁰ - 15 ⁰⁰	Alle	ab sofort
→ beiden anderen infor.	Melanie/ Fr. Wöhler	r.p.S.
Office besetzen v. 9-18 ⁰⁰ Mo-Fr. ^{→ Verein-} bar	Melanie	1.6
1. Fixer Punkt Projektkauf an HO Meeting, Projektplan mitnehmen		
2. Übersicht über Projekte darstellen	Manfred	
HO Meeting: → Def. wer bearbeitet Kundenreklamation prozess definieren	Peter	
HO - Meetings → Fixieren eines regelmäßigen Termins	Melanie	
→ Plattform vorstellen	Har Schilliger	

Welche konkreten Maßnahmen werden Sie bis wann setzen?

Was?	Wer?	Deadline
Auflagen + (Erinnerungs- punkte) Termine im Outlook eintragen	alle	
Bei Telefon Anfragen nachfragen: Um was geht es? → Mail: Bek. Stoff: Rückruf	alle	
Outlook SE zu organisieren → zentrale, FL, Sr.	Schöllinger	September (Train.)
Besprechen d. Rechnungs- sättigung mit Denise	Kelanie	18.5.
Mit Hr. Selimaski f. fixe Termine vereinbaren	Peter	19.5.
Information über: Lager- bewertung: per Fax, Zeitpunkte → per Mail	Manfred	25.5.
Dokumentation Fluss Verbesserung im HO Meeting / Termin fixieren →	Kelanie	20.5.

4.1.2. Ergebnisse des 2. Impuls Tests - Filialleiter

Abb2: Vergleich Ziele (Wunschzahlen) für 2011 und Real Zahlen 2011



Was hat sich verbessert?

- Wahrgenommene Entwicklungsmöglichkeiten

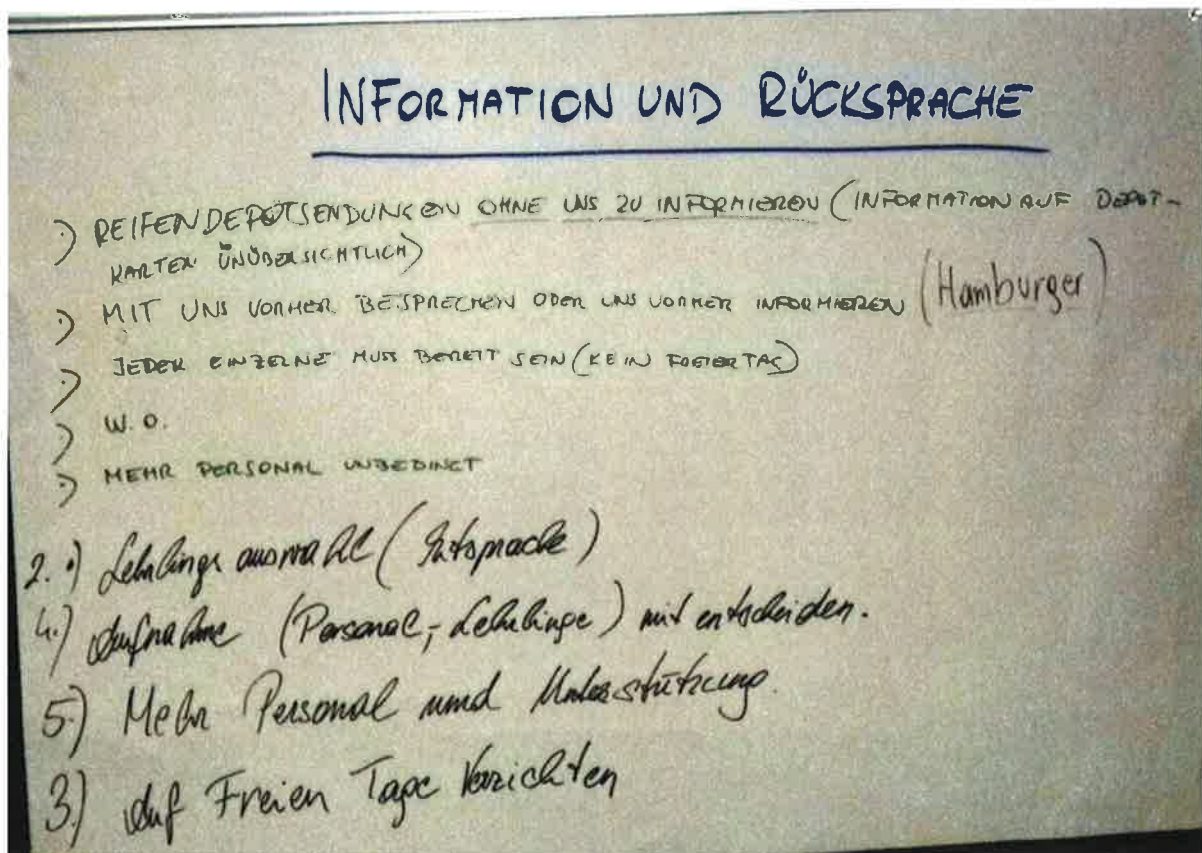
Woran gilt es noch zu arbeiten?

- Passende Arbeitsabläufe
- Passende Arbeitsumgebung
- Information und Rücksprache

Im letzten Filialleiter Meeting wurden die Ergebnisse der Impuls Test 2 Filialleiter und Impuls Test 2 Mitarbeiter besprochen. Dann erarbeiteten die Filialleiter Verbesserungsmaßnahmen zu folgenden Handlungsfeldern:

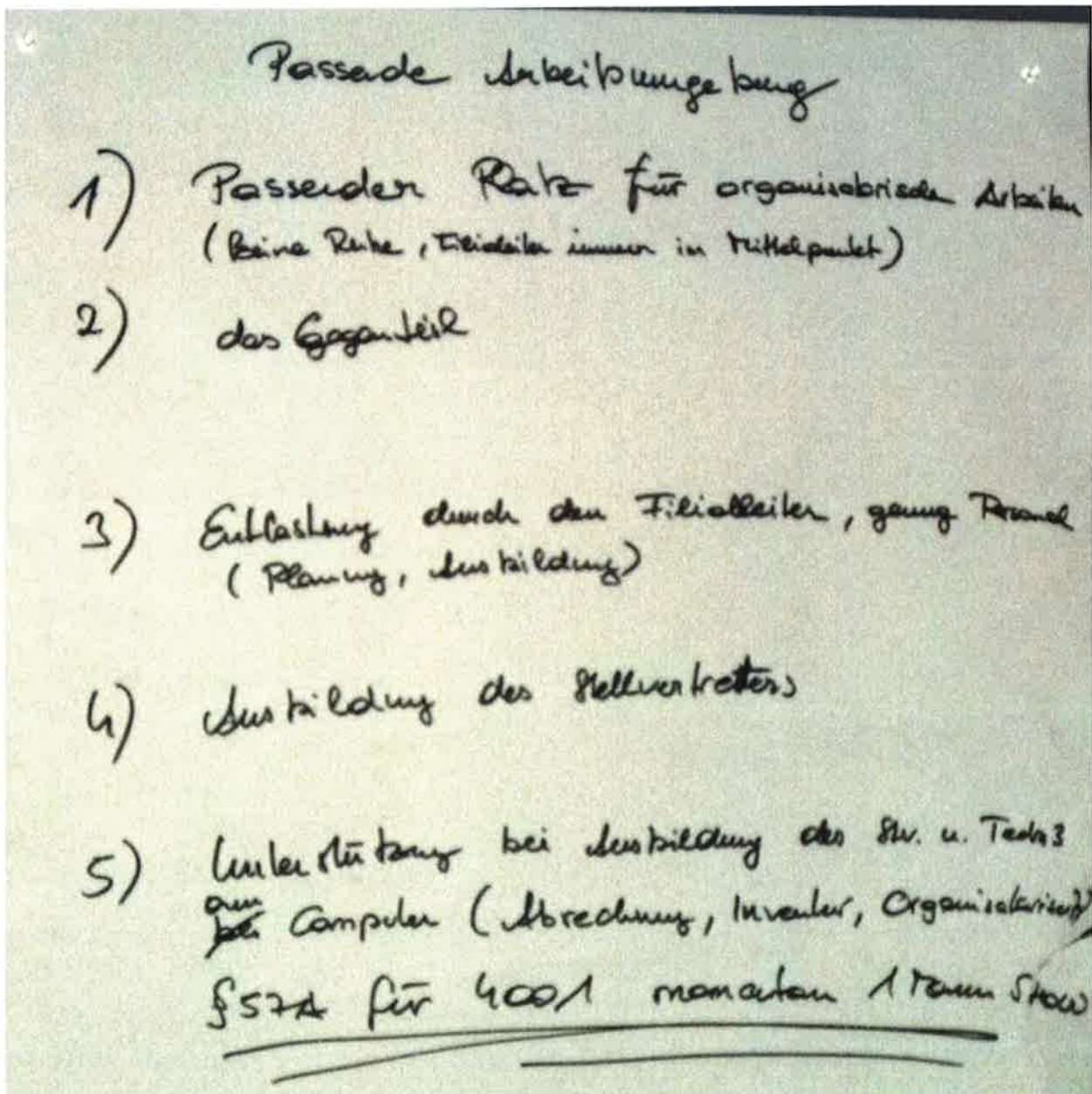
Ergebnisse: Handlungsfeld: Information und Rücksprache

1. Was konkret stresst Sie beim Handlungsfeld „Information & Rücksprache“
2. Was wollen Sie stattdessen?
3. Was können Sie selbst tun?
4. Was brauchen Sie vom Management, anderen?



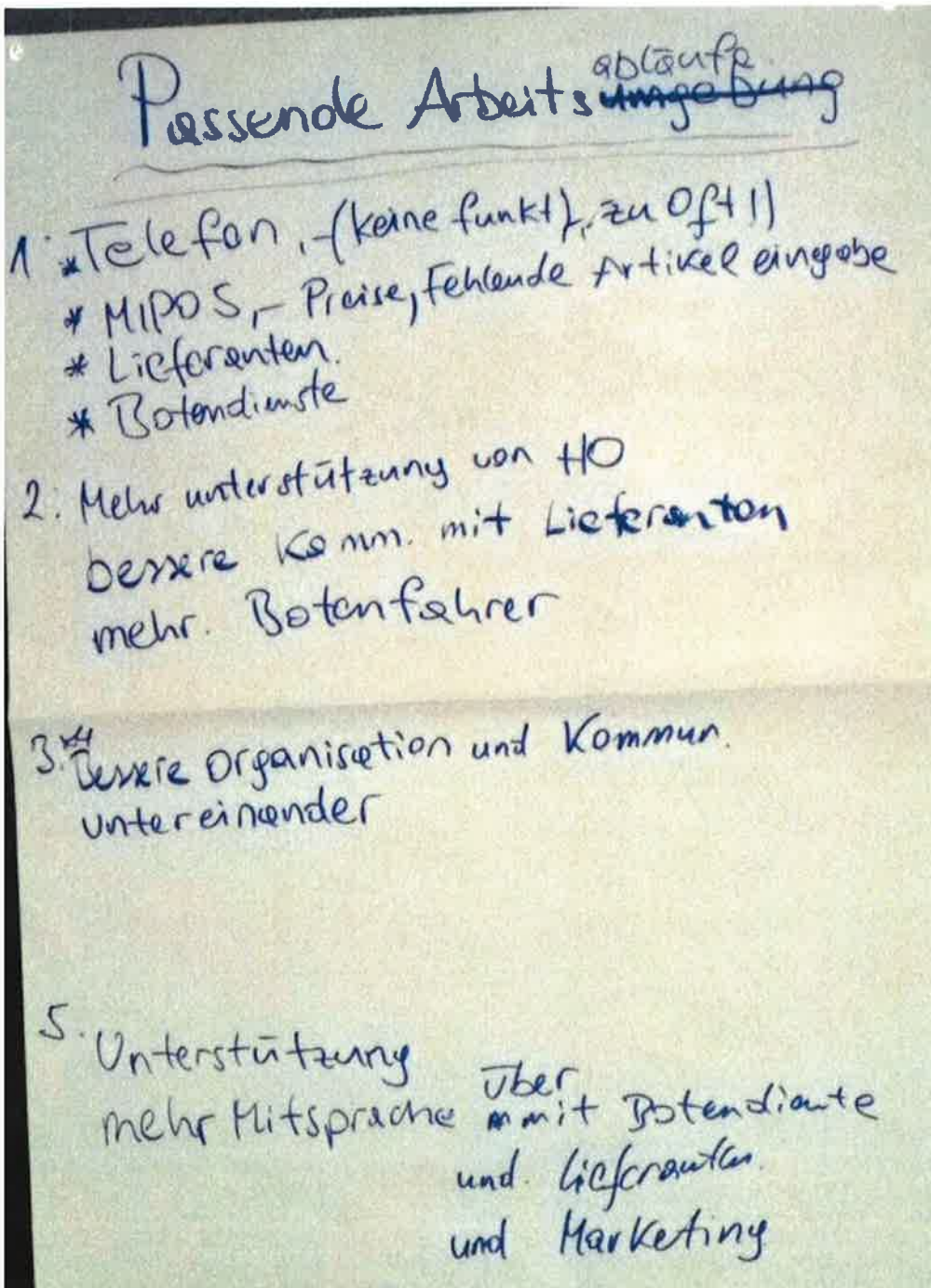
Ergebnisse: Handlungsfeld: Passende Arbeitsumgebung

1. Was konkret stresst Sie beim Handlungsfeld?
2. Was wollen Sie stattdessen?
3. Was können Sie selbst tun?
4. Was brauchen Sie vom Management, anderen?



Ergebnisse: Handlungsfeld: Passende Arbeitsabläufe

1. Was konkret stresst Sie beim Handlungsfeld?
2. Was wollen Sie stattdessen?
3. Was können Sie selbst tun?
4. Was brauchen Sie vom Management, anderen?



Welche konkreten Maßnahmen werden von wem bis wann umgesetzt?

Konkrete Maßnahmen		
Was?	Wer?	Deadline
<p>Rechtzeitige Versendung d. Werbung (mit z.B. Banner etc. mind. 1 Woche vorher)</p>	<p>Peter Sverak</p>	
<p>Aktualisierung d. Preise mind. 1 Monat vorher (Perf.)</p>		
<p>Telefonisch Kontakt + IT erreichbar sein z.B. bei update zeitgerechte Info über update (mind. 2 Tage vorher)</p>	<p>Sverak, Schillinger</p>	
<p>Updates ab 2^o oder Wochenende starten</p>	<p>S. Schillinger</p>	
<p>Mitsprache bei Personalauswahl</p>	<p>FL</p>	
<p>1 zusätzlichen Mann (Helpdesk) f. Hauptkassier</p>		

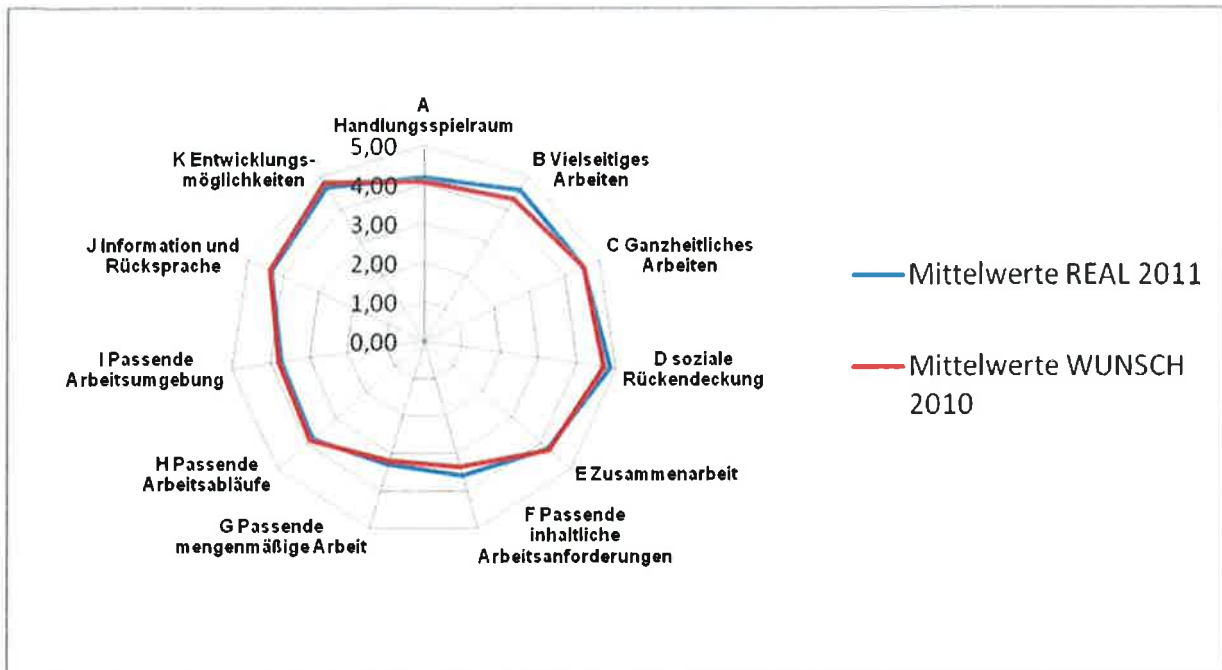
Welche konkreten Maßnahmen werden von wem bis wann umgesetzt?

Was?	Wer?	Deadline
Welche Reifen werden für neue Automobile relevant ↳ bei EK berücksichtigen	Peter	
Moderation v. Teambesprechung	Pia?	

Was?	Wer?	Deadline
halten d. Telefons während Band läuft → einheitlicher Text		
R. Dörr + Birner besprechen Verbesserungen	Robert	
2x / Tag Reifenlieferung → mit Theissmann besprechen	Peter	
Stellvertreter erhält Training: Hipos, Mail, + Techniker 3		
Intranet → Suchfeld einführen		
Stellvertreter Meetings durchführen (alle 2 Monate)	Robert?	

4.1.3. Ergebnisse 2. Impuls Test Mitarbeiter

Abb3: Vergleich Ziele (Wunschzahlen) für 2011 und Real Zahlen 2011



Was hat sich verbessert?

- In ALLEN Kriterien verbessert
- Wunsch und Real Zahlen passen fast überein

Bemerkungen:

- Wunsch Zahlen 2010 und 2011 passen fast überein
- Mittelwerte der Real Zahlen der Filialen ähnlich (Min. 3,32, Max. 3,76)
- Extrem starke Streuung bei *allen* REAL Zahlen
- starke Streuung WUNSCH besonders bei (Fragen verstanden?) :
 - Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen
 - Passende mengenmäßige Arbeit
 - Passende Arbeitsabläufe
 - Passende Arbeitsumgebung
 - Information und Rücksprache

Was wurde bei den Mitarbeitern umgesetzt bzw. erreicht?

- 2. Medizinische Untersuchung
- Sensibilisierung für das Thema Gesundheit

Maßnahmen, die die Filialleiter für ihre Mitarbeiter umsetzen werden:

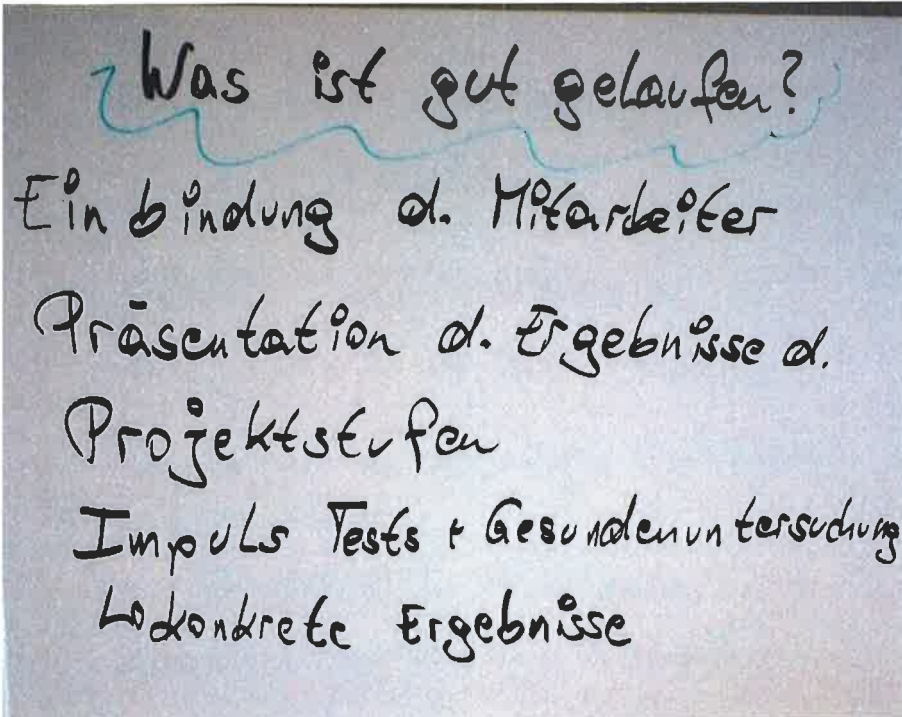
Was genau? Maßnahme	Wer?	Wann?
Eigenverantwortung d. Mitarbeiter aufbauen – z. B. Tages-, Wochen- und Jahresplan erstellen lassen • <i>Öfter Mitarbeiter fragen punkto Verbesserungsideen oder Wie er die Arbeitsschritte machen würde</i>	Alle FL	z. B. in Teambesprechung ankündigen + alleine machen lassen laufend
Arbeitsklima verbessern	Alle FL	z. B. in Teambesprechungen über Belastungen sprechen u. gemeinsam Lösungen finden
Gespräche mit Mitarbeiter suchen – <i>am Menschen interessiert sein</i> , Vertrauen aufbauen	Alle FL	laufend
Bei Krankheit – zum Arzt schicken, Erholung	Alle FL	Anlassbezogen
Arbeitsabläufe beobachten und verbessern	Alle FL	Mit einzelnen Mitarbeitern und in Teambesprechung

Was genau? Maßnahme	Wer?	Wann?
Vorbild sein • Draußen rauchen • Arbeitsschuhe anziehen • PSA anziehen	Alle Filialleiter u. Stellvertreter?	Ab sofort
Arbeitssicherheit informieren	Alle FL	Jedem Mitarbeiter + in <i>einer Teambesprechung?</i>
Technische Einrichtungen entsprechend einstellen (z. B. Heizung, Lüftung etc.) Küche, Dusche u. Chinese zur Verfügung stellen	Alle FL	Je nach Jahreszeit
Arbeitsfähigkeit überprüfen (z. B. bei Auffälligkeiten ansprechen)	Alle FL	Anlassfall
Richtige Arbeitseinteilung in Absprache mit den Mitarbeitern - nicht überfordern	Alle FL	Laufend bzw. Jahresplanung im Jänner ? Bei Teambesprechung?

Filialleiter präsentierten die Ergebnisse der Impuls Tests2 ihren Mitarbeitern in Teambesprechungen. Teilweise war Robert Dörr mit dabei. Die Rückmeldung der Mitarbeiter war, dass sie die Gesundenuntersuchung begrüßten und stärker für das Thema Gesundheit sensibilisiert seien.

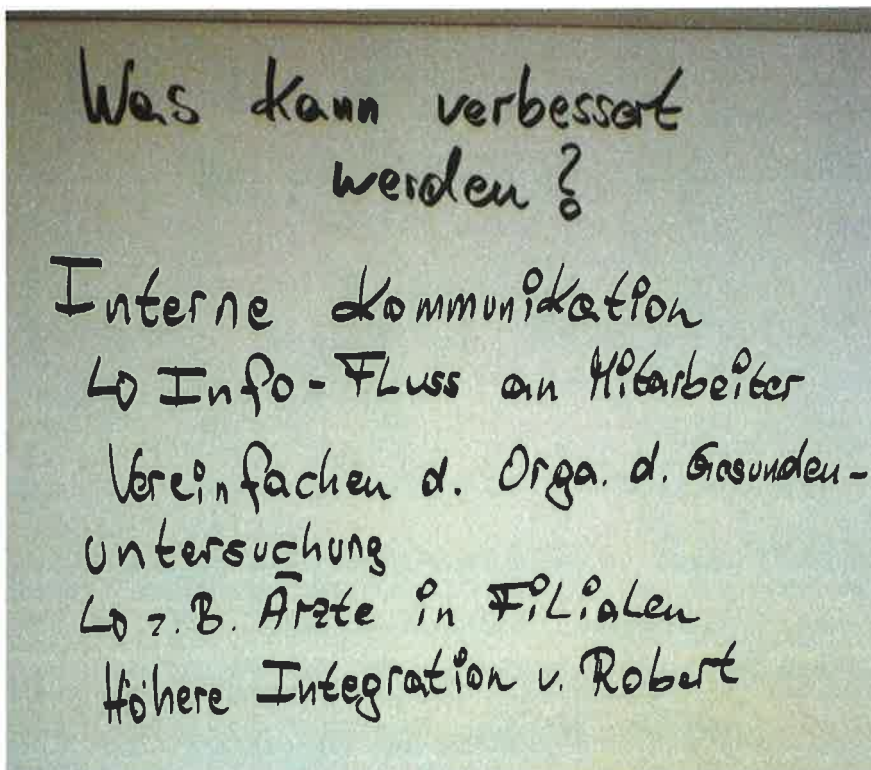
4.2. Evaluierung des Projektverlaufs

Letztes Steuergruppen Meeting:



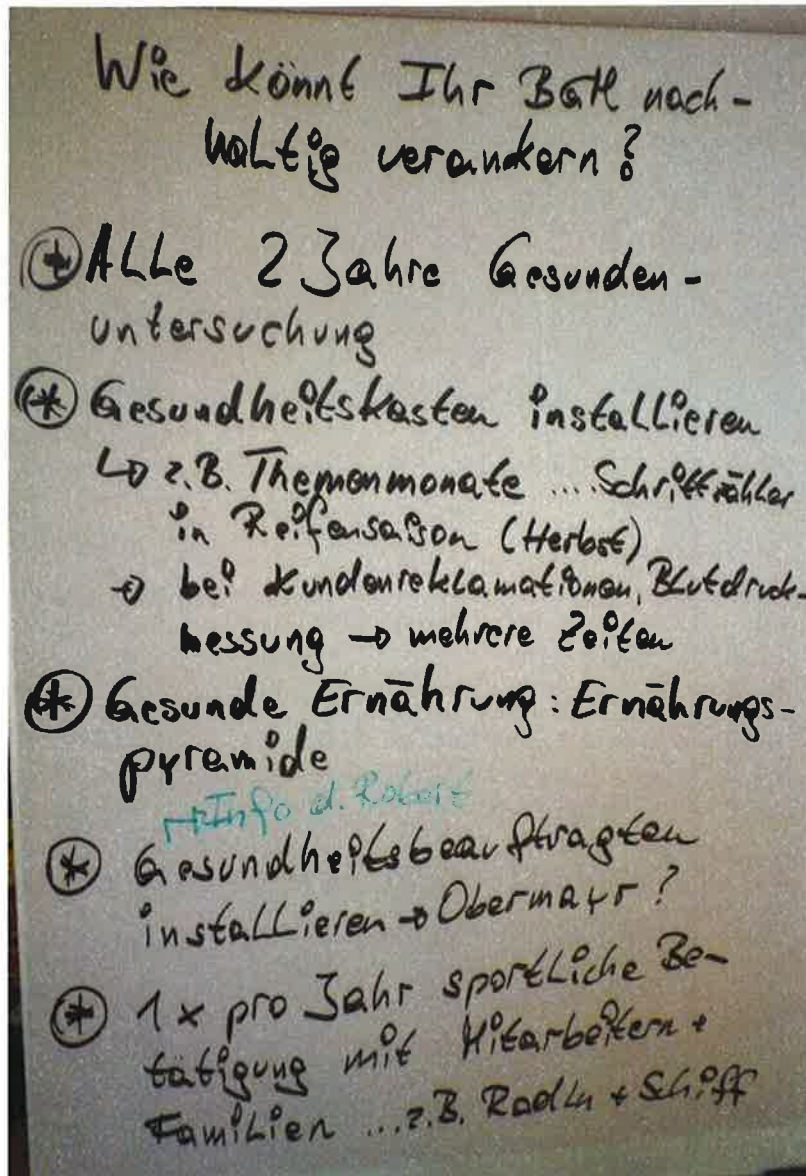
Was ist gut gelaufen?

- Einbindung d. Mitarbeiter
- Präsentation d. Ergebnisse d. Projektstufen
- Impuls Tests + Gesundheitsuntersuchung
 - ↳ konkrete Ergebnisse



Was kann verbessert werden?

- Interne Kommunikation
 - ↳ Info-Fluss an Mitarbeiter
 - Vereinfachen d. Orga. d. Gesundheitsuntersuchung
 - ↳ z.B. Ärzte in Filialen
 - Höhere Integration v. Robert



Gesundheitsbeauftragter: Stefan Obermayr

Wie wurde im Projekt kommuniziert?

- Steuergruppen Treffen nach jedem Meilenstein
- Gesundheitsberichte
- Protokolle nach jedem Gesundheitszirkel und Workshop, die via Mail an die Teilnehmer geschickt wurden
- Persönlich: Filialleiter Meetings, Teambesprechungen der Mitarbeiter,
- Intranet?

5. Schlussbemerkungen und Ausblick

Mit dem Projekt MOFE wurde die Grundlage für ein gemeinsames Gesundheitsverständnis und die Wichtigkeit des Themas gelegt. Erste Erfolge haben sich bei den MitarbeiterInnen eingestellt. Die Führungskräfte gehen mit ihren Mitarbeitern wertschätzender um und integrieren sie mehr in den Arbeitsprozess.

Der Kompetenzaufbau für die Führungskräfte ist ab Herbst 2011 geplant. Dies unterstützt die Filialleiter sich besser zu organisieren, zu delegieren und damit besser auf sich zu achten.

Der Gesundheitsbeauftragte wird für die nachhaltige Etablierung der betrieblichen Gesundheit achten.

wings4minds empfiehlt eine jährliche Evaluierung z. B. mittels Gesundenuntersuchungen und Impuls Tests wie ein Jahresservice beim Auto. Jahres Performance Gespräche sind geplant. In diese könnte der Aspekt „neue Rolle der Führungskraft“ und bereits erarbeitete Verhaltensindikatoren aufgenommen und jährlich gefeedbacked werden.

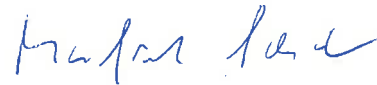
Wir wünschen Midas viel Kraft, weiterhin einen gesunden Aufschwung und MOFE – Midas Operation For Energy.



Mag. Pia Kasa
wings4minds Geschäftsführung



Robert Dörr
Geschäftsführung Midas



Mag. Manfred Schatz
Prokurist & Projektcontroller