



PROJEKT - ENDBERICHT

P1822

HEALTH & VITALITY

Betriebliche Gesundheitsförderung bei Kotányi

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich



In Kooperation mit



PROJEKT-ENDBERICHT

Titel des Projekts: HEALTH & VITALITY

Projektträger: Kotányi GmbH
Johann Galler Straße 11
2120 Wolkersdorf

Projektnummer: 1822

Berichtszeitraum: August 2009 – Oktober 2011

Förderzeitraum: 21.10.2009 – 21.10.2011

Autorin: Projektleiterin Fr. Verena Olsacher (vorm. Saul)

Datum: 31.10.2011

INHALTSVERZEICHNIS

	SEITE
1 EINLEITUNG	5
2 GEPLANTE PROJEKTTÄTIVITÄTEN	6
2.1 PLANUNG	6
2.1.1 PROJEKTTEAM	8
2.1.2 PROJEKTDESIGN	11
2.1.3 PROJEKTBECHREIBUNG	13
2.1.4 FÖRDERUNG	15
2.1.5 PROJEKTKOMMUNIKATION	15
2.1.6 INFORMATION DER FÜHRUNGSKRÄFTE	15
2.2 ANALYSE	16
2.2.1 KICK OFF	16
2.2.2 MITARBEITERBEFRAGUNG	17
2.2.3 GESUNDHEITZIRKEL	18
2.3 UMSETZUNG	19
2.3.1 VERHALTENSMAßNAHMEN	20
2.3.2 VERHÄLTNISMAßNAHMEN	20
2.4 EVALUIERUNG	21
2.4.1 MITARBEITERBEFRAGUNG	21
2.4.2 EVALUIERUNGSZIRKEL	21
3 PROJEKTUMSETZUNG	22
3.1 AKTIVITÄTEN UND METHODEN	22
3.1.1 PLANUNG	22
3.1.2 KICK OFF	27
3.1.3 MITARBEITERBEFRAGUNG	28
3.1.4 GESUNDHEITZIRKEL/WORKSHOP	29
3.2 BETEILIGUNG DER ZIELGRUPPEN	29
3.3 PROJEKTABLAUF	30
3.4 PROJEKTAUFBAU UND ROLLEN	31
3.5 PARTNERSCHAFTEN, KOOPERATIONEN, VERNETZUNGSAKTIVITÄTEN	32
3.6 KOMMUNIKATIONS- UND INFORMATIONSMASßNAHMEN	34
3.7 EVALUIERUNG	35
3.7.1 ERFOLG	36
3.7.2 PROZESS	36

4	ÄNDERUNG („SOLL-IST-VERGLEICH“)	37
4.1	ZEIT	37
4.2	VERÄNDERUNG IM PROJEKTUMFELD	38
4.3	QUANTITÄT	38
4.4	QUALITÄT	38
5	REFLEXION/BEWERTUNG DER UMSETZUNG/ERGEBNISSE	39
5.1	ZIELERREICHUNG	39
5.1.1	PROJEKTZIELE	39
5.1.2	NICHT BEABSICHTIGTE EFFEKTE	41
5.2	EINBEZUG UND ERREICHUNG DER ZIELGRUPPEN	41
5.2.1	PLANUNG	41
5.2.2	UMSETZUNG	41
5.3	GEEIGNETER PROJEKTAUFBAU BZW. -ABLAUF	42
5.4	PROJEKTFÖRDERLICHE FAKTOREN	43
5.5	STOLPERSTEINE	44
5.6	WAS ICH HEUTE ANDERS MACHEN WÜRDEN	45
5.7	EVALUIERUNG	45
5.7.1	ERFOLGSEVALUIERUNG	45
5.7.2	PROZESSEVALUIERUNG	47
6	NACHHALTIGKEIT DER VERÄNDERUNG	48
7	VERBREITUNG DER PROJEKTERGEBNISSE	50
7.1	INTERN	51
7.2	EXTERN	51
8	BEILAGEN	51

1 EINLEITUNG

Health & Vitality – betriebliche Gesundheitsförderung bei KOTANYI in Zusammenarbeit mit der NÖGKK.

Die Geschäftsführung der Kotanyi GmbH entschied sich Anfang 2009 für die Implementierung eines BGF-Projektes am Unternehmensstandort 2120 Wolkersdorf im Weinviertel.

Die Ausgangssituation und Beweggründe dazu waren:

- Interesse an der Gesundheit, dem Wohlbefinden und der vollen Leistungserbringung der MitarbeiterInnen seitens der Geschäftsführung
- Ergebnisse der Krankenstands-/Fehlzeitemauswertung
- Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung SALSA 2009
- Initiierung eines „Bottom up“-Prozesses durch Gesundheitszirkel

Mit der Unterzeichnung der BGF-Charta bekannte sich das Unternehmen zu den darin beschriebenen Grundsätzen und fühlt sich auch zukünftig dazu verpflichtet, seine Unternehmenspolitik an den Prinzipien der BGF zu orientieren.

Der vorliegende Bericht gibt eine zusammenfassende Übersicht über im Berichtszeitraum

- geplante Projektschritte,
- tatsächlich erfolgte Projektschritte,
- stellt einen Ist - Soll Vergleich an,
- beinhaltet eine Zwischenreflexion über die bisherige Projektumsetzung,
- nimmt zur Nachhaltigkeit der bisherigen Veränderungen Stellung und
- liefert einen Ausblick über die weiteren Projektschritte.

Als Ergänzung sind zahlreiche Beilagen, die im letzten Punkt genauer bezeichnet werden, hinzugefügt.

2 GEPLANTE PROJEKTAKTIVITÄTEN

Entsprechend dem im Förderansuchen beigelegten Projektplan gliedert sich das Projekt „HEALTH & VITALITY“ in vier Phasen.

2.1 Planung

Die Planungsphase erstreckt sich von September 2009 bis Oktober 2009 und beinhaltet nachstehende Aufgaben:

Definition der Projektziele

- Verbesserung des MitarbeiterInnenengagements
- Optimierung des Arbeitsumfeldes
- Förderung des Gesundheitsbewusstseins und des
- Präventiven Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen
- Besseres Wohlbefinden aller MitarbeiterInnen
- Steigerung der Motivation und Freude an der Arbeit
- Reduktion der Krankenstandstage
- Erhebung und Ausbau gesundheitsfördernder Ressourcen und Abbau gesundheitlicher Belastungen
- Stärkung der individuellen Gesundheitsressourcen („Gesundheitskompetenz“) durch aktive MitarbeiterInnen-Beteiligung an gesundheitsfördernden Maßnahmen (Eigeninitiative, Engagement und Verantwortung)
- Verbesserung der internen Kommunikation
- Etablierung eines gesundheitsförderlichen Führungsstils
- Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsklimas, geprägt von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und fließender Kommunikation
- nachhaltige Implementierung der BGF in den Arbeitsalltag

Identifizierung von Setting & Zielgruppen

Das Projekt Health & Vitality erstreckt sich über alle Bereiche der KOTÁNYI GmbH am Standort Wolkersdorf.

Zielgruppe des Projekts sind alle der insgesamt 239 Mitarbeiter/innen von KOTÁNYI Österreich. Im Sinne der Nachhaltigkeit werden, je nach Interesse und Eignung der teilnehmenden MitarbeiterInnen, im Rahmen des Projekts 2 – 4 MitarbeiterInnen zu Gesundheitszirkelmoderator/innen ausgebildet.

Planung des Projektablaufes

- laufende Planung und Steuerung durch das Projektteam;
- Ist-Analyse: MitarbeiterInnenbefragung mittels SALSA, Krankenstandsanalyse;
- extern moderierte Gesundheitszirkel;
- Maßnahmenumsetzung mit Augenmerk auf einer Mischung aus verhaltens- und verhältnisbezogenen Maßnahmen;
- Projektbegleitende Prozess- und Ergebnisevaluation.

Beschluss zur Projektpräsentation

Erkenntnisse und Ergebnisse aus diesem Projekt können anderen Organisationen und Unternehmen vermittelt werden.

Definition und Bestimmung des Informationsfluss

Informationen über das Projekt, Veranstaltungen und Zwischenergebnisse werden im firmeneigenen Intranet, sowie mittels eines Aushanges veröffentlicht.

Zwischenberichte, Ankündigungen von Veranstaltungen und Workshops, sowie Fotos und Ergebnispräsentationen werden in unserem Newsletter "Inspiration & Passion" veröffentlicht.

Identifizierung des Projektteams

Auswahl der MitarbeiterInnen, die im Projektteam mitarbeiten (siehe Punkt 2.1.1)

Ernennung der Projektsteuerungsgruppe

Auswahl der MitarbeiterInnen, die in der Projektsteuerungsgruppe mitarbeiten (siehe Punkt 2.1.1)

Auswahl und Aufgaben der internen Projektleiterin

(siehe Punkt 2.1.1)

Auswahl und Aufgaben der externen Begleiter

(siehe Punkt 2.1.1)

Aufgaben und Ablauf der Gesundheitszirkelmoderation

(siehe Punkt 2.1.1)

2.1.1 Projektteam

Das Projektteam dient zur Unterstützung der Projektleitung.

Folgende Personen bzw. Gruppen wurden als relevante interne Partner/innen identifiziert:

- Führungskräfte (AbteilungsleiterInnen, TeamleiterInnen, Geschäftsführung)
- Mitarbeiter/innen
- Öffentlichkeitsarbeit - Marketingabteilung
- Personalentwicklung und Schulungswesen
- Betriebsärztin
- Betriebsküche
- MitarbeiterInnen der Qualitätssicherung (ErnährungsberaterInnen)
- Fonds Gesundes Österreich

Im Folgenden werden die Projektsteuergruppe, ihre jeweiligen Mitglieder und ihre Aufgaben dargestellt:

Projektsteuerungsgruppe

Mitglieder:

Geschäftsführer Mag. Erwin Kotányi

Leiter Personal Mag. Thomas Schlechta

interne Projektleiterin Gesundheitsförderung Fr. Verena Olsacher (vorm. Saul)

Betriebsrätin Arbeiter/innen Fr. Franziska Hutterer

Arbeitsmedizinerin Fr. Dr. Gertrude Ballner

externe Begleitung der Projektleitung durch die NÖGKK Hr. Thomas Samwald

Gesundheitszirkelmoderatorin der NÖGKK Fr. Silvia Obermayr (vormals Rotter)

Allgemeine Aufgaben:

- strategische Ausrichtung und Steuerung des Projekts
- Festlegen von Zeitplan, Kostenrahmen und der zu verwendenden Instrumente
- Entscheidungen über die einzelnen Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln und in weiterer Folge Beschluss eines entsprechenden Maßnahmenplans
- Festlegung der Evaluationsinstrumente
- Inhalte hinsichtlich Öffentlichkeitsarbeit (intern, extern)
- verantwortlich für den Projektplan mit Projektphasen und die damit im Zusammenhang stehenden Beschlüsse: Projektkosten, Analyseinstrumente, Präventionsmaßnahmen, Evaluationsinstrumente, Öffentlichkeitsarbeit
- Projektdokumentation

Externe Begleitung der Projektleitung

Aufgaben:

- Beratung und Begleitung der Projektleitung
- Begleitung der Steuerungsgruppe
- Unterstützung bei der Erstellung und Interpretation der Diagnoseergebnisse
- Vorbereitung und Moderation von Gesundheitsveranstaltungen
- Mitgestaltung und Mitarbeit an Präsentationen

Interne Projektleiterin

Aufgaben:

- Idee und Konzepterstellung
- Planung und Koordination des gesamten Prozesses
- laufende Information an die Projektsteuergruppe
- Abstimmung der Aufgaben
- Projektorganisation mit Termineinteilung und -überwachung
- Organisation und Koordination von Projektbesprechungen
- Förderansuchen an den Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) erstellen
- Verbindungsstelle zum FGÖ
- Verbindungsstelle zur NÖGKK
- Berichtslegung an den FGÖ
- Berichterstellung allgemein
- Ansprechpartner für die Gesundheitszirkelmoderator/innen
- Organisation und Koordination der Gesundheitszirkel
- Ergebnistransfer

Gesundheitszirkelmoderatorin

Aufgaben:

- Mitarbeit beim Planen und der Organisation der zu Beginn 4 geplanten Gesundheitszirkel
- eigenständige Durchführung und Dokumentation von Gesundheitszirkeln
- Ansprechpartnerin für die Mitarbeiter/innen vor Ort während der Projektphasen
- Weitergabe von Informationen des Projektteams
- Koordination und Kommunikation mit den Mitarbeiter/innen vor Ort
- Verpflichtung, wichtige Vorkommnisse oder Herausforderungen rechtzeitig der Projektteam-Leiterin zu berichten
- Vorbildfunktion hinsichtlich interner Kommunikation
- Ergebnistransfer

2.1.2 Projektdesign

Das Projekt HEALTH & VITALITY ist nach den in der BGF Charta genannten Grundsätzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung konzipiert.

Gesunde, motivierte und gut ausgebildete MitarbeiterInnen sind sowohl in sozialer wie ökonomischer Hinsicht Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg eines Unternehmens.

Die Unternehmensgrundsätze und –leitlinien der Kotányi GmbH sehen in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor und nicht nur einen Kostenfaktor:

Unsere Mission:

Kochen mit Inspiration – Leben mit Leidenschaft

Kräuter und Gewürze sind unsere Leidenschaft. Seit 1881. Wir inspirieren Menschen zu kreativem Kochen. Mit unseren Gewürzen inspirieren wir und bringen Freude und Leidenschaft ins Leben.

Unsere Vision:

Mit Leidenschaft, Pioniergeist und Innovation werden wir zur stärksten Gewürzmarke in jedem unserer Länder und erzielen außergewöhnliches und nachhaltiges Wachstum.

Unsere Unternehmenswerte – unser Selbstverständnis:

- Leidenschaft
- Kreativität
- Familiensinn
- Unternehmertum

Unsere Unternehmenswerte definieren unser Denken und Handeln nach innen und nach außen. In Bezug auf Mitarbeiter, Kunden, Partner und Konsumenten; unsere Produkte und ihre Qualitäten, unsere Märkte; und die Gesellschaft und Umwelt im Allgemeinen.

Betriebliche Gesundheitsförderung kann ihr Ziel „Gesunde MitarbeiterInnen in gesunden Unternehmen“ nur dann erreichen, wenn ihre Prinzipien beachtet werden.

1. Partizipation
2. Integration
3. Projektmanagement
4. Ganzheitlichkeit

Ad 1) Das Projekt HEALTH & VITALITY erstreckt sich über alle Bereiche der KOTÁNYI GmbH am Standort Wolkersdorf.

Zielgruppe des Projekts sind alle der insgesamt 239 Mitarbeiter/innen von KOTÁNYI Österreich.

Ad 2) Die Geschäftsleitung bekennt sich mit der Unterzeichnung der BGF-Charta und dem Start des BGF-Projektes HEALTH & VITALITY zur Integration und Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung in allen Unternehmensbereichen.

Ad 3) Das Projekt wird nach den Grundsätzen des Projektmanagements geplant und durchgeführt. Ausgangsanalysen und Präferenzrelationen werden erstellt, Maßnahmen geplant und ausgeführt, der Projektfortschritt wird laufend kontrolliert. Das Projekt wird evaluiert, die Ergebnisse bewertet und weitere nachhaltige Maßnahmen daraus abgeleitet.

Ad 4) Die Implementierung von verhaltens- und verhältnisorientierter Maßnahmen findet statt. (siehe Punkt 2.3)

2.1.3 Projektbeschreibung

Ausgangsanalyse

Durchführung einer „SALSA“-MitarbeiterInnenbefragung in Zusammenarbeit mit der OÖGKK und Analyse der Krankenstandsdaten durch die NÖGKK.

Krankenstandsauswertung

Die Krankenstandsauswertung wurde in KW 37 / 2009 unter Zustimmung der Geschäftsführung, der Betriebsärztin und der Betriebsrätin schriftlich bei der NÖGKK bestellt.

Die anonyme Auswertung dauerte zwei Wochen, die Ergebnisse wurden auf Wunsch der Betriebsrätin direkt an unsere Betriebsärztin gesendet.

Die Auswertungsergebnisse werden von der Betriebsärztin im Zuge einer Projektteam-Besprechung präsentiert.

SALSA MitarbeiterInnenbefragung

Am 21. Oktober 2009 findet die Kick-Off-Veranstaltung zu unserem Projekt statt. Im Anschluss daran werden die Fragebögen der SALSA MitarbeiterInnenbefragung (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) an die MitarbeiterInnen verteilt. Diese haben bis 3.11.2009 Zeit, den 14 Seiten umfassenden SALSA - Fragebogen in bereitgestellten Boxen zu retournieren.

Die Befragung ist anonym, es wurde von Unternehmensseite darauf geachtet, dass es innerhalb der Organisation nur eine Aufteilung zwischen Büro und Nicht-Büro gibt, damit keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

Gesundheitszirkel

Analyse arbeitsbedingter Gesundheitsbelastungen und Ausarbeitung von Verbesserungsvorschlägen in Kleingruppen unter der Leitung der NÖGKK- Trainerin Fr. Obermayr. Präsentation der Ergebnisse der Gesundheitszirkel an das Top-Management.

Die Teilnahme an den Gesundheitszirkeln ist freiwillig.
Es wird darauf geachtet, dass sich in einer Gruppe Personen der gleichen hierarchischen Ebene befinden.

Aus den diversen Problemstellungen, Fragen und Vorschlägen werden dann die weiteren Maßnahmen unseres Projekts „Health & Vitality“ abgeleitet.

Implementierung gesundheitsfördernder Maßnahmen

z.B. Workshops und Unterweisungen zum richtigen Heben und Tragen, UNIQA Vital-Truck, div. Rücken- und Bewegungsprogramme, Beratungen etc. ...

Die Auswahl der Maßnahmen richtet sich einerseits nach den Anforderungen, die die Krankenstandsauswertung bzw. die MitarbeiterInnenbefragung ergeben hat, andererseits nach den Vorschlägen der TeilnehmerInnen der Gesundheitszirkel bzw. werden Ideen aller MitarbeiterInnen aufgegriffen, soweit sie realisierbar und sinnvoll erscheinen.

Evaluierung, Evaluierungszirkel und Ergebnispräsentation

Wir verstehen unter Evaluation nicht „Kontrolle“, sondern ein hilfreiches Instrument zur stetigen Überprüfung der Projektzielerreichung.

Dabei werden Erfahrungswerte gesammelt, auf denen weitere Schritte im Projekt oder danach aufgebaut werden können.

Folgende Instrumente sind bei der Erfolgsevaluation geplant:

2. MitarbeiterInnenbefragung, 2. Krankenstandsauwertung sowie Evaluierungszirkel.

Die Prozessevaluation wird intern durch die Projektleiterin wahrgenommen. Sie ist gegeben durch die Überwachung der Termine, Berichte an die Steuerungsgruppe sowie je einen Zwischen- und einen Endbericht an den Fonds Gesundes Österreich.

Ablauf / Zeitrahmen

Die Planungsphase erstreckt sich von September bis Oktober 2009

Die Analysephase von November 2009 bis April 2010

Die Umsetzungsphase ist unterteilt in die nähere Maßnahmenplanung von Mai 2010 bis Juli 2010 und in die Umsetzung von August 2010 bis April 2011.

Die Evaluierungsphase findet von Mai 2011 bis September 2011 statt.

(Details siehe Beilage „Projektplan“)

2.1.4 Förderung

Das Projekt „HEALTH & VITALITY“ soll zur Förderung beim Fonds Gesundes Österreich eingereicht werden.

2.1.5 Projektkommunikation

Informationen über das Projekt, Veranstaltungen und Zwischenergebnisse werden per e-mail, im firmeneigenen Intranet, sowie mittels eines Aushanges in der Kantine und bei den Zutrittsterminals kommuniziert. Ein Infoterminal wurde im Zuge des Projekts in der Kantine installiert.

Zwischenberichte, sowie Fotos und Ergebnispräsentationen werden in unserem Newsletter "Inspiration & Passion" in einer eigens dafür eingerichteten Rubrik veröffentlicht.

2.1.6 Information der Führungskräfte

Die Führungs- und Schlüsselkräfte wurden in Vorgesprächen mit der Thematik vertraut gemacht und ihr Interesse an der betrieblichen Gesundheitsförderung geweckt.

Unsere flache Organisationsstruktur ermöglicht schnelle und unbürokratische Kommunikation und damit die effektive und effiziente Umsetzung von geplanten und laufenden Projekten.

Das große Interesse unserer MitarbeiterInnen und der Geschäftsführung an der betrieblichen Gesundheitsförderung führt zu kurzen Entscheidungswegen und ermöglicht eine effektive Umsetzung aller geplanten und notwendigen Maßnahmen des Projektes HEALTH & VITALITY.

Wichtige Informationen werden auch im regelmäßig stattfindenden Managementteammeeting sowie in den regelmäßigen Produktionsteambesprechungen diskutiert.

2.2 Analyse

Die Analysephase, die sich von November 2009 bis April 2010 erstreckt, beinhaltet drei Unterpunkte.

2.2.1 Kick Off

Ein BGF-Projekt ist auf eine offene und transparente Kommunikation im Unternehmen angewiesen, deshalb muss eine interne Kommunikationsschiene aufgebaut werden. Zentrale Bedeutung kommt jedenfalls der Startveranstaltung (Kick-off) im Unternehmen zu.

Im Rahmen dieser Veranstaltung werden möglichst alle MitarbeiterInnen über Ziele, Vorgehensweise und Zeitplan des BGF-Projektes informiert. Die Kick-off-Veranstaltung leitet die 1. Phase des Projektes, die Analysephase, ein.

Am 21. Oktober 2009 starten wir mit zwei Infoveranstaltungen unser Gesundheitsprojekt „Health & Vitality“.

Mit Health & Vitality möchte Kotányi belastende Faktoren im Unternehmen erkennen, präventive Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit für alle DienstnehmerInnen setzen und alle MitarbeiterInnen auch zur Eigenvorsorge anregen.

Am 5.10.09 wurden per e-mail bzw. mittels ausgehängten Einladungen und Anmelde Listen die MitarbeiterInnen über die bevorstehende Kick-Off-Veranstaltung informiert.

Jeder Teilnehmer erhält zur Einstimmung auf unser „Health & Vitality“ – Projekt ein gesundes Geschenk, bestehend aus einem Müsliriegel, einem Stück Obst und Fruchtsaft.

Das Projekt wird präsentiert und die externen Berater der NÖGKK, Herr Thomas Samwald und Fr. Silvia Obermayr werden vorgestellt.

Unser Geschäftsführer wird seinen Standpunkt zum Projekt erläutern und die MitarbeiterInnen zur Teilnahme einladen.

Im Anschluss daran präsentieren Hr. Samwald und Fr. Obermayr die weiteren Schritte und erklären den Ablauf des Projekts.

Zum Abschluss findet die Ausgabe der SALSA-Fragebögen durch das Betriebsratsteam statt.

2.2.2 MitarbeiterInnenbefragung

SALSA MitarbeiterInnenbefragung

Zielsetzung der Befragung ist eine Bestandsaufnahme der gesundheitlichen Befindlichkeit, der Gesundheitsrisiken und der Gesundheitschancen im Unternehmen. Im Mittelpunkt steht dabei die Sichtweise der Belegschaft: Es soll gezeigt werden, wie die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen und Gesundheitspotenziale beurteilen. Die Fragebogenerhebung dient der Beschreibung des gesundheitsbezogenen Ist-Zustandes im Unternehmen, so wie er von den DienstnehmerInnen wahrgenommen und erlebt wird.

Der **Ansatz** von SALSA betont wie das Konzept der Gesundheitsförderung den Zusammenhang von individueller Gesundheit und den betrieblichen Belastungs- und Unterstützungspotenzialen. Das gesundheitliche Befinden der MitarbeiterInnen wird dabei als Ergebnis des Zusammenwirkens von Gesundheitsgefährdungen (Risikofaktoren) und Gesundheitspotenzialen (Schutzfaktoren) am Arbeitsplatz betrachtet. In diesem Sinne werden nicht nur die relevanten Arbeitsbelastungen und Anforderungen ermittelt, sondern auch die Bedingungen und Ressourcen der Aufrechterhaltung von Gesundheit erhoben. Auf der Seite der Gesundheitsrisiken werden Aufgabencharakteristika und Arbeitsbelastungen in den Blick genommen, auf der Ebene der Gesundheitspotenziale werden die organisationalen und sozialen Ressourcen von Gesundheit beleuchtet. Abgerundet wird die Untersuchung durch die Erhebung des subjektiven Gesundheitsempfindens und ausgewählter Aspekte des Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen.

Die Erhebung

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes der Firma „Kotányi“ werden 230 Fragebögen an die Belegschaft ausgegeben.

Die Erhebung wird im Oktober/November 2009 durchgeführt.

2.2.3 Gesundheitszirkel

Gesundheitszirkel sind innerbetriebliche Arbeitskreise, in denen sich die Beschäftigten eines Betriebs mit ihren Arbeitsbedingungen auseinandersetzen. Sie tragen ihre Erfahrungen über Belastungen ihrer Gesundheit zusammen, analysieren sie gemeinsam, entwickeln neue Lösungen und erarbeiten Vorschläge, wie diese in die Praxis umgesetzt werden können. Bearbeitet werden häufig nicht nur technische und organisatorische Probleme, sondern auch soziale und psychische Belastungen (z. B. Verhalten der Vorgesetzten, Betriebsklima).

Kenntnisse und Fähigkeiten der Belegschaft können genutzt werden, um Qualität und Produktivität zu steigern und die Kosten zu senken. Die Erfahrung zeigt, dass auch Gesundheit und Arbeitssicherheit im Betrieb durch die aktive Beteiligung der Beschäftigten zu verbessern sind.

Geplant sind vier Gesundheitszirkel, die von der externen Moderatorin der NÖGKK geleitet werden. Die MitarbeiterInnen der Produktion werden über den Start der Gesundheitszirkel mittels eines Infoblattes und am Aushang in der Kantine und bei den Zugängen informiert.

Die verbindliche Anmeldung zu den Zirkeln erfolgt für den Betriebsbereich, deren MitarbeiterInnen nicht alle Zugang zum Intranet haben durch unsere Betriebsrätin in der zur Verfügung gestellten Anmelde-Liste.

Die MitarbeiterInnen, die über einen Intranet-Zugang verfügen werden mittels e-mail über die Gesundheitszirkeltermine in Kenntnis gesetzt. Eine Anmelde-Liste steht im Intranet zur Verfügung.

Vorgehensweise in den Gesundheitszirkeln

1. Ermittlung von gesundheitsbelastenden und -gefährdenden Arbeitssituationen und Arbeitsabläufen, d. h. Sammlung aller als beanspruchend empfundenen Arbeitsaspekte
2. Herstellen eines Beschwerden- und Belastungszusammenhangs, d.h. Ermittlung der gesundheitlichen Beschwerden, die die Beschäftigten in unmittelbarer Verbindung mit bestimmten Arbeitssituationen wahrnehmen
3. Erarbeiten verhältnis- und verhaltensbezogener Verbesserungsvorschläge, d. h. Entwickeln technischer, organisatorischer und personenbezogener positiver Änderungsvorschläge für die als beschwerderelevant identifizierten Arbeitssituationen
4. Ergebnispräsentation im Rahmen des Geschäftsführungsmeetings

Es macht für MitarbeiterInnen auf Dauer nur dann Sinn, sich in derartigen Arbeitsgruppen zu engagieren, wenn die Resultate der Arbeit in ihrem Sinn verwertet und umgesetzt werden. Vorab ist es zwar in keinem Unternehmen möglich, die Realisierung aller Vorschläge zuzusagen: In jedem Fall ist ein konstruktiver Umgang mit den Ergebnissen und ihre rationale Diskussion zu vereinbaren. Vor allem dann, wenn sie in abgewandelter Form oder gar nicht umgesetzt werden, muss dies von den Verantwortlichen begründet werden.

2.3 Umsetzung

Die Umsetzungsphase ist von Mai 2010 bis April 2011 geplant, wobei der Zeitraum von Mai 2010 bis Juli 2010 auch gleichzeitig noch zur Maßnahmenplanung herangezogen wird.

Die bedarfsspezifischen Maßnahmen, die aus den Ergebnissen der Analysephase abgeleitet werden, unterteilen sich in verhaltens- und verhältnisbezogenen Maßnahmen.

Erstere setzen am Verhalten der MitarbeiterInnen an und haben eine Änderung in ihrem persönlichen Verhalten zum Ziel. Die Verhältnismaßnahmen setzen hingegen auf der Ebene der Organisation an und sorgen für die Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsalltags.

2.3.1 Verhaltensmaßnahmen

Zur Verhaltensförderung zählen Maßnahmen, die das Ziel haben, Stressfaktoren zu erkennen und verändern.

- Entspannungs- und Ausgleichsübungen zur Linderung von körperlichen Beschwerden und seelischem Stress (z.B. Richtiges Heben und Tragen)
- Seminare zu den Themen: Zeit- und Ärgermanagement, Work-Life-Balance, Deeskalationstechniken durch den Arbeitspsychologen und die Betriebsärztin
- Teambuilding-Events
- Aktionen zur Stärkung der sozialen Beziehungen im Unternehmen wie zB. gemeinsame Bewegungsaktionen (Business Run, Business-2-Row)

2.3.2 Verhältnismaßnahmen

Die Verhütung und Reduktion von Stressoren und Optimierung von Ressourcen im Betrieb, ebenso wie Informationen über gesunden Lebensstil sowie Bildungsangebote stehen bei diesen Maßnahmen im Vordergrund. Überlegungen in struktureller und konzeptioneller Hinsicht sind hier geplant.

Die Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsbelastungen oder zur Optimierung der internen Organisation (z.B. Arbeitsbedingungen, Belastungen, Gestaltung der Arbeit, Arbeitsklima, Führungsverhalten, Kommunikation, etc.) werden mehrheitlich aufgrund der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkelsitzungen durchgeführt bzw. eingeleitet:

- Übereinstimmung Arbeitsaufgabe mit Qualifikation - Arbeitsaufgaben als motivierende Herausforderung
- Beeinträchtigungs- und störungsfreies Arbeiten
- Optimale Arbeitsplatz- und Arbeitsmittelgestaltung
- Stressfreies Führen/Organisationsklima
- Transparente Unternehmensziele und Werte, Bereitschaft für Kooperation und Kommunikation

2.4 Evaluierung

Die Evaluierung des Gesamtprojekts beinhaltet auch eine Einschätzung der Wirkungen und Nutzeneffekte des Projekts und orientiert sich an folgenden Fragestellungen:

- Wurden die Ziele des Projektes erreicht?
- Welche Ergebnisse wurden erzielt?
- Wurden gesundheitsfördernd wirkende Prozesse eingeführt?
- Haben wir strukturelle Verbesserungen erreicht?
- Wie werden spezifische Veränderungen von den Beteiligten bewertet?

Die Evaluierungsphase ist von Mai 2011 bis September 2011 geplant. In dieser Phase ist der Einsatz folgender Instrumente vorgesehen.

2.4.1 Mitarbeiterbefragung

Die Durchführung der MitarbeiterInnenbefragung ist mit demselben Fragebogen, desselben externen Partners – OÖGKK – geplant.

2.4.2 Evaluierungszirkel

Geplant ist eine neuerliche Zusammenkunft der ursprünglichen Zirkelteilnehmer/innen. Dabei soll überprüft werden, ob zu den im Jahr 2009 erarbeiteten Vorschlägen von der zuständigen Führungskraft bzw. der Geschäftsführung im Allgemeinen eine Rückmeldung erfolgt ist und ob unter den bereits zur Erledigung versprochenen Punkten noch offene vorhanden sind. Moderiert werden diese Zirkel von MitarbeiterInnen, die während der Umsetzungsphase die Ausbildung zum/r Gesundheitszirkelmoderator/in beim Fonds Gesundes Österreich absolviert haben, in Begleitung von Fr. Obermayr, der externen Moderatorin der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse, die bereits die erste Runde der Gesundheitszirkel unseres Projektes HEALTH & VITALITY moderiert hat.

Ausgangssituation und Beweggründe

- Interesse an der Gesundheit, dem Wohlbefinden und der vollen Leistungserbringung der MitarbeiterInnen seitens der Geschäftsführung
- Ergebnisse der Krankenstands-/Fehlzeitemauswertung
- Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung SALSA 2009
- Initiierung eines „Bottom up“-Prozesses durch Gesundheitszirkel

Grundlagen zur Zielformulierung

Anonyme diagnosenbezogene Krankenstandsauswertung NÖGKK, SALSA
Gesundheitsbefragung durch OÖGKK, Gesundheitszirkel,
Hewitt-MitarbeiterInnenzufriedenheitsstudie

Ausgangsanalyse

Durchführung einer „SALSA“-MitarbeiterInnenbefragung in Zusammenarbeit mit der OÖGKK und diagnosenbezogene Analyse der Krankenstandsdaten durch die NÖGKK.

Krankenstandsauswertung

Die Krankenstandsauswertung wurde unter Zustimmung der Geschäftsführung, der Betriebsärztin Dr. Ballner und der Betriebsrätin Fr. Hutterer schriftlich bei der NÖGKK bestellt.

Die Ergebnisse wurden auf Wunsch der Betriebsrätin direkt an Dr. Ballner gesendet und im Zuge einer Steuergruppenbesprechung präsentiert.

SALSA MitarbeiterInnenbefragung

Am 21. Oktober 2009 fanden die Kick-Off-Veranstaltungen zu unserem Projekt statt. Um jedem Mitarbeiter/in die Möglichkeit zu geben, sich persönlich über das Projekt zu informieren, fanden zwei Auftaktveranstaltungen, eine zum Ende der Vormittagsschicht und eine am Beginn der Nachmittagsschicht, statt.

Im Anschluss daran wurden die Fragebögen der SALSA MitarbeiterInnenbefragung (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) an die MitarbeiterInnen verteilt. Diese hatten bis 3.11.2009 Zeit, den 14 Seiten umfassenden SALSA - Fragebogen in bereitgestellten Boxen zu retournieren.

Die Befragung ist anonym, es wurde von Unternehmensseite darauf geachtet, dass es innerhalb der Organisation nur eine Aufteilung zwischen Büro und Nicht-Büro gibt, damit keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

Der Fragebogen deckt folgende Bereiche ab:

- (A) Angaben zur Person;
- (B) Arbeit und Betrieb;
- (C) Privatbereich und Freizeit;
- (D) Persönliche Einstellungen und
- (E) Gesundheit und Krankheit.

Mit der Auswertung der Befragung wurde die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse beauftragt.

Gesundheitszirkel

Erarbeitung von Gesunderhaltern, Analyse arbeitsbedingter Gesundheitsbelastungen und Ausarbeitung von Verbesserungsvorschlägen in Kleingruppen unter der Leitung der NÖGKK- Moderatorin Fr. Obermayr. Präsentation der Ergebnisse der Gesundheitszirkel an das Top-Management.

Die Teilnahme an den Gesundheitszirkeln war freiwillig.

Es wurde darauf geachtet, dass sich in einer Gruppe Personen der gleichen hierarchischen Ebene befinden.

Die Gesundheitszirkel starteten in der KW 47 / 2009.

Die Gruppen trafen sich 14-tägig für 2 Stunden unter der Leitung von Fr. Obermayr (NÖGKK). Die TeilnehmerInnen hatten in diesen Gesundheitszirkeln die Möglichkeit, arbeitsbezogene Gesunderhalter zu identifizieren, beeinträchtigende Faktoren an und um ihren Arbeitsplatz an zu sprechen und erarbeiteten gemeinsam Lösungs- bzw. Verbesserungsvorschläge.

Die, in den Zirkeln erarbeiteten Gesunderhalter, sowie Problemstellungen und Lösungsansätze wurden in einer Präsentation dem Top-Management der Fa. Kotányi präsentiert, wobei zu den einzelnen Fragestellungen keine wertenden Antworten gegeben werden durften. Zu diesem Zeitpunkt geht es ausschließlich darum, die Anregungen aufzunehmen.

Aus den diversen Problemstellungen, Fragen und Vorschlägen wurden dann die weiteren Maßnahmen unseres Projekts „Health & Vitality“ abgeleitet.

HEWITT Mitarbeiterzufriedenheitsstudie

Ab dem 15. Februar 2010 nahm unser Unternehmen an der Hewitt-Studie zur Arbeitgeber-Attraktivität teil.

Da die Mitarbeiterzufriedenheit in unserem Unternehmen ein großes Anliegen ist, ist die Geschäftsleitung stets bemüht diese zu erhalten und sie auch stetig zu verbessern.

Neben allgemeinen Fragen wurden diesmal Fragen, die sich speziell mit unseren Unternehmenswerten und deren Umsetzung im Haus beschäftigen, ausgearbeitet und in die Fragebögen aufgenommen.

Die einzelnen Antworten sind anonym, sollte es von einer Abteilung weniger als zehn Rückmeldungen (oder ist diese kleiner) geben, wird diese nur zusammen mit anderen ausgewertet.

Die Teilnahme an der Studie war bis 12. März 2010 wahlweise Online oder mittels Fragebogen in Papierform möglich.

Ausgewertet wurde die Studie von Fa. Hewitt Associates, die Ergebnisse der Befragung wurden dem Top-Management präsentiert und zur Verfügung gestellt.

Implementierung gesundheitsfördernder Maßnahmen

z.B. Workshops und Unterweisungen zum richtigen Heben und Tragen, UNIQA Vital-Truck, div. Rücken- und Bewegungsprogramme, Beratungen etc. ...

Die Auswahl der Maßnahmen richtet sich einerseits nach den Anforderungen, die die Krankenstandsauswertung bzw. die MitarbeiterInnenbefragung ergeben hat, andererseits nach den Vorschlägen der TeilnehmerInnen der Gesundheitszirkel bzw. werden Ideen aller MitarbeiterInnen aufgegriffen, soweit sie realisierbar und sinnvoll erscheinen.

Evaluierung, Evaluierungszirkel und Ergebnispräsentation

Wir verstehen unter Evaluation nicht „Kontrolle“, sondern ein hilfreiches Instrument zur stetigen Überprüfung der Projektzielerreichung.

Evaluation dient der rückblickenden Wirkungskontrolle (z.B.: Zeigt eine umgesetzte Maßnahme den angestrebten Erfolg?), der vorausschauenden Steuerung (Wie muss die Fortsetzung eines Kurses gestaltet, was an der Teilnehmer- oder Themen-Auswahl verändert werden?) und / oder der Reflexion und dem Verständnis von diversen auftretenden Situationen, Prozessen und Problemen.

In diesem Sinn ist sie eine Dienstleistung für das Projekt, die Lernen und Weiterentwicklung ermöglicht. Dabei werden Erfahrungswerte gesammelt, auf denen weitere Schritte im Projekt oder danach aufgebaut werden können.

Zentrale Fragestellungen einer Evaluation sind: Haben wir die gesetzten Ziele erreicht? Welche Projektaktivitäten sind/waren besonders erfolgreich? Wie können wir unsere Zielgruppe noch besser erreichen? Was sollten wir anpassen, um unsere Ziele noch besser zu erreichen?

Dabei werden Erfahrungswerte gesammelt, auf denen weitere Schritte im Projekt oder danach aufgebaut werden können.

Zentrale Fragestellungen einer Evaluation sind:

- Haben wir die gesetzten Ziele erreicht?
- Welche Projektaktivitäten sind/ waren besonders erfolgreich?
- Wie können wir unsere Zielgruppe noch besser erreichen?
- Was sollten wir anpassen, um unsere Ziele noch besser zu erreichen?

Wir unterscheiden zwischen der Erfolgs- und der Prozessevaluation.

Folgende Instrumente wurden bei der Erfolgsevaluation eingesetzt:

2. MitarbeiterInnenbefragung, 2. Krankenstandsauwertung sowie Evaluierungszirkel.

Die Prozessevaluation wurde intern durch die Projektleiterin wahrgenommen. Sie wurde gegeben durch die Überwachung der Termine, Berichte an die Steuerungsgruppe sowie je einen Zwischen- und einen Endbericht an den Fonds Gesundes Österreich.

3.1.2 Kick Off

Am **21. Oktober 2009** starteten wir mit zwei Infoveranstaltungen unser Gesundheitsprojekt „Health & Vitality“.

Mit Health & Vitality möchte Kotányi belastende Faktoren im Unternehmen erkennen, präventive Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit für alle DienstnehmerInnen setzen und alle MitarbeiterInnen auch zur Eigenvorsorge anregen.

Am 5.10.09 wurden per e-mail bzw. mittels ausgehängten Einladungen und Anmelde Listen die MitarbeiterInnen über die bevorstehende Kick-Off-Veranstaltung informiert.

Jeder Teilnehmer erhielt zur Einstimmung auf unser „Health & Vitality“ – Projekt ein gesundes Geschenk, bestehend aus einem Müsliriegel, einem Stück Obst und Fruchtsaft.

3.1.3 Mitarbeiterbefragung

SALSA MitarbeiterInnenbefragung

Am 21. Oktober fand die Kick-Off-Veranstaltung zu unserem Projekt statt. Im Anschluss daran wurden die Fragebögen der SALSA MitarbeiterInnenbefragung (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) an die MitarbeiterInnen verteilt.

Die Befragung war anonym, es wurde von Unternehmensseite darauf geachtet, dass es innerhalb der Organisation nur eine Aufteilung zwischen Büro und Nicht-Büro gibt, damit keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

Der Fragebogen deckte folgende Bereiche ab:

- (F) Angaben zur Person;
- (G) Arbeit und Betrieb;
- (H) Privatbereich und Freizeit;
- (I) Persönliche Einstellungen und
- (J) Gesundheit und Krankheit.

Mit der Auswertung der Befragung wurde die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse beauftragt.

3.1.4 Gesundheitszirkel

Am 2.11.09 wurden die MitarbeiterInnen der Produktion über den Start der Gesundheitszirkel mittels eines Infoblattes und Aushang in der Kantine und bei den Zugängen informiert.

3.2 Beteiligung der Zielgruppen

Das Projekt Health & Vitality erstreckte sich über alle Bereiche der KOTÁNYI GmbH am Standort Wolkersdorf.

Zielgruppe des Projekts waren alle der insgesamt 239 Mitarbeiter/innen von KOTÁNYI Österreich.

Informationen über das Projekt, Veranstaltungen und Zwischenergebnisse wurden einerseits persönlich durch zwei Auftaktveranstaltungen, durch die Präsentation der Ergebnisse der Gesundheitszirkel vor den Führungskräften, sowie andererseits in schriftlicher Form per e-

mail, im firmeneigenen Intranet, sowie mittels eines Aushanges in der Kantine und bei den Zutrittsterminals veröffentlicht. Ein Infoterminal wurde im Zuge des Projekts in der Kantine installiert.

Zwischenberichte, sowie Fotos und Ergebnispräsentationen und der Endbericht werden auch in unserem Newsletter veröffentlicht.

3.3 Projektablauf

Ablaufdokumentation siehe Beilage

Die in Folge aufgelisteten Maßnahmen wurden mehrheitlich aufgrund der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkelsitzungen durchgeführt bzw. eingeleitet:

Verhältnismaßnahmen:

- Workshop „Gesundes Führen“ für alle Führungskräfte und Teamleiter
- Umbau der Arbeitsplätze der Abteilung Qualitätssicherung;
- Ergonomiebegehungen – Tausch von Bürostühlen, Tischhöheneinstellungen
- Umbau der Kantine
- Neugestaltung der Teeküche im Zubau
- Umstellung von Tiefkühlkost auf Frischkost
- Erleichterung des Zuganges zu Informationen mittels Infoterminal in der Kantine
- Neue Rubrik im Intranet „Das Betriebsratsteam informiert“
- Umstellung bzw. Anpassung der Arbeitsbekleidung
- Englischkurs
- Kommunikationsseminar
- Schulungen im richtigen Heben und Tragen
- Einbau neuer Fenster
- Neuerrichtung von Trinkwasserspendern im Zubau und im Außenlager
- Schulung im richtigen Heben und Tragen und Aufnahme dieser Maßnahme in den Einschulungsplan
- Umstellung des Angebots im Snack-Automaten auf gesündere Produkte
- Montage von Lärmschutzpaneelen in der Kantine
- ...

Verhaltensmaßnahmen

Ergriffene Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsverhaltens:

- Vorsorgeuntersuchungen
- Impfaktionen
- Informationsaussendungen der Betriebsärztin
- Sehtest
- Teilnahme an diversen externen Sportveranstaltungen wurde und wird weiterhin gefördert (Business Run, Business-2-Row)
- Monatliche Gratisobstlieferung für alle MitarbeiterInnen
- 16h Erste Hilfe Kurs
- Organisation eines Arbeitspsychologen
- Vortrag Arbeitspsychologie und nachfolgende Teamworkshops

3.4 Projektaufbau und Rollen

Ein BGF Projekt braucht plan- und zielorientiertes Vorgehen und einen großzügigen zeitlichen Rahmen.

Es sollen keine „Hau-Ruck-Aktionen“ durchgezogen, sondern ein systematischer Projektkreislauf eingehalten werden.

Das bedeutet auch, dass vor den entsprechenden Aktionen und Umsetzungsprojekten eine seriöse Diagnosephase und Bedarfsklärung stattfindet.

Die Motive, warum sich das Unternehmen Kotányi für die Umsetzung eines BGF-Projektes entschlossen hat, sind vielfältig, wie schon in Punkt 2.1. bei der Definition der Projektziele beschrieben wurde.

Zentrale Schritte im Projekt HEALTH & VITALITY sind daher:

- . Der Aufbau einer Steuerungsgruppe
- . Die Einsetzung einer internen Projektleitung
- . Der Aufbau von Projekt-Kommunikationsstrukturen

Wichtig ist, dass diese „Steuerungsgruppe“

- arbeitsfähig ist,
- das Vertrauen aller betrieblichen Interessensgruppen genießt und
- längerfristig konzipiert ist.
- den gesamten Prozess koordiniert.
- die Verantwortung für Abläufe, Entscheidungen und Fortschritte im Projekt übernimmt;
- die Kommunikationsstruktur im Betrieb schafft.

Die einzelnen Rollen und ihre Aufgaben und Kompetenzen im Projekt HEALTH & VITALITY wurden bereits in Punkt 2.1.1 erläutert.

3.5 Partnerschaften, Kooperationen, Vernetzungsaktivitäten

Folgende externe Projektpartner wurden gewonnen:

Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ)

Unsere Ansprechpartner: Dr. Klaus Ropin, Mag.(FH) Marion Fichtinger, Mag.(FH) Elisabeth Stohl

Einer Fördervereinbarung für das Projekt „HEALTH & VITALITY“ unter der Projekt-Nummer 1822 wurde durch den Fonds Gesundes Österreich zugestimmt.

- Fördergeber für BGF Projekte
- Durchführung von Seminare und Workshops im Bereich Gesundheitsförderung und Primärprävention mit umfassendem Gesundheitsbegriff (mit besonderem Fokus auf Qualitätssicherung und Evaluation)

- Anbieter von Lehrgängen/Kursen im Bereich Gesundheitsförderung und Primärprävention mit umfassendem Gesundheitsbegriff (BGF Projektleiter, BGF Gesundheitszirkelmoderator)
- Konferenzen, Symposien und Tagungen im Bereich Gesundheitsförderung und Primärprävention mit umfassendem Gesundheitsbegriff

Die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse (NÖGKK)

- Unterstützung bei der Projektkonzeption
- Unterstützung bei der Projektplanung sowie Projektorganisation
- Vermittlung von Gesundheitszirkelmoderator/innen
- Unterstützung bei der Installierung der Gesundheitszirkel
- Teilnahme/Mitarbeit in der Steuerungsgruppe
- Beratung bei der Planung und Durchführung von Kick-Off-Veranstaltungen
- Unterstützung bei der Erstellung des Förderansuchens an den FGÖ
- Beratung bei der Auswahl der MitarbeiterInnen-Befragung
- Unterstützung bei der Erstellung des Projektmaßnahmenplans
- Unterstützung bei der Erstellung des Antrags zum Erhalt des BGF-Gütesiegels
- Informationen über aktuelle BGF-Module in verschiedenen Bereichen
- Vermittlung von externen Partner/innen zur Umsetzung von Maßnahmen im Betrieb

Heiss Logistic Sicherheitstechnisches Zentrum

- Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers sowie der Arbeitnehmer in allen Belangen der Arbeitssicherheit
- Durchführung von Messungen wie z.B.: Lärmmessungen, MAK-Wertmessung, MAK-Wertberechnungen, Kontrollmessungen Laborbereich, Messungen der Beleuchtungsstärke und des Raumklimas (tw. In Zusammenarbeit mit unserer Betriebsärztin)

Arbeitsmedizinische Betreuung

- Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers sowie der Arbeitnehmer in allen Belangen der Arbeitsmedizin
- Durchführung von Messungen wie z.B.: Temperaturmessungen, Kontrollmessungen Schadstoffbelastung im Laborbereich, (tw. in Zusammenarbeit mit unserer Sicherheitsfachkraft, Hr. Wolf)
- Durchführung von Impfaktionen, Sehtests, Hörscreenings, Richtiges Heben und Tragen etc.

Ergonomiebegehungen

- Durchführung von Ergonomiebegehungen und Beratung
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

Führungskräfteseminare „Gesundes Führen“

- Planung, Beratung und Durchführung der Führungskräfte-Seminare „Gesundes Führen“
- Follow Up Workshops

3.6 Kommunikations- und Informationsmaßnahmen

Informationen über das Projekt, Veranstaltungen und Zwischenergebnisse wurden einerseits persönlich durch zwei Auftaktveranstaltungen, durch die Präsentation der Ergebnisse der Gesundheitszirkel vor den Führungskräften, sowie andererseits in schriftlicher Form per e-mail, im firmeneigenen Intranet, sowie mittels eines Aushanges und bei den Zutrittsterminals veröffentlicht.

Ein Infoterminal wurde im Zuge des Projekts installiert.

Zwischenberichte, sowie Fotos und Ergebnispräsentationen und der Endbericht werden auch in unserem Newsletter "Inspiration & Passion" in einer eigens dafür eingerichteten Rubrik veröffentlicht.

Die Betriebsrätin ist Mitglied der Projektsteuergruppe. Sie nahm an den Treffen der Projektsteuergruppe teil und war aktiv am Projektablauf beteiligt. Ihre Aufgaben bestanden unter anderem darin, die MitarbeiterInnen des Produktionsbereiches auf Veranstaltungen und Angebote, Befragungen, Maßnahmenumsetzung etc. aufmerksam zu machen und die KollegInnen bei der Anmeldung bzw. Teilnahme zu unterstützen.

Durch Ihre Funktion als Arbeiterbetriebsrätin hat sie Zugang zu wichtigen Anliegen und Interessen der MitarbeiterInnen aus dem Produktionsbereich.

Unsere Sicherheitsvertrauenspersonen und unsere Sicherheitsfachkraft haben sich ebenso proaktiv am Projektablauf beteiligt. Seine Aufgaben bestanden unter anderem darin, die Entscheidungsträger bei der Planung und Durchführung von baulichen Maßnahmen zu beraten, gesundheitsgefährdende Sicherheitsmängel aufzudecken bzw. zu beheben und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Es besteht hier auch eine enge Zusammenarbeit mit unserer Betriebsärztin.

3.7 Evaluierung

Wir verstehen unter Evaluation nicht „Kontrolle“, sondern ein hilfreiches Instrument zur stetigen Überprüfung der Projektzielerreichung.

Evaluation dient der rückblickenden Wirkungskontrolle (z.B.: Zeigt eine umgesetzte Maßnahme den angestrebten Erfolg?), der vorausschauenden Steuerung (Wie muss die Fortsetzung eines Kurses gestaltet, was an der Teilnehmer- oder Themen-Auswahl verändert werden?) und / oder der Reflexion und dem Verständnis von diversen auftretenden Situationen, Prozessen und Problemen.

In diesem Sinn ist sie eine Dienstleistung für das Projekt, die Lernen und Weiterentwicklung ermöglicht. Dabei werden Erfahrungswerte gesammelt, auf denen weitere Schritte im Projekt oder danach aufgebaut werden können.

Zentrale Fragestellungen einer Evaluation sind: Haben wir die gesetzten Ziele erreicht? Welche Projektaktivitäten sind/waren besonders erfolgreich? Wie können wir unsere Zielgruppe noch besser erreichen? Was sollten wir anpassen, um unsere Ziele noch besser zu erreichen?

Dabei werden Erfahrungswerte gesammelt, auf denen weitere Schritte im Projekt oder danach aufgebaut werden können.

Zentrale Fragestellungen einer Evaluation sind:

- Haben wir die gesetzten Ziele erreicht?
- Welche Projektaktivitäten sind/ waren besonders erfolgreich?
- Wie können wir unsere Zielgruppe noch besser erreichen?
- Was sollten wir anpassen, um unsere Ziele noch besser zu erreichen?

Wir unterscheiden zwischen der Erfolgs- und der Prozessevaluation.

3.7.1. Erfolg

Folgende Instrumente sind bei der Erfolgsevaluation geplant:

- Krankenstandsauswertung durch NÖGKK (nach der Umsetzungsphase)
- SALSA Gesundheitsbefragung (April 2011)
- Evaluierungszirkel (Mai / Juni 2011)
- Hewitt-MitarbeiterInnenzufriedenheitsstudie

3.7.2 Prozess

Die Prozessevaluation wird intern durch die Projektleiterin wahrgenommen. Sie ist gegeben durch die Überwachung der Termine, Berichte an die Steuerungsgruppe sowie je einen Zwischen- und einen Endbericht an den Fonds Gesundes Österreich.

4 Änderung („Soll-Ist-Vergleich“)

4.1 Zeit

Eine wesentliche Veränderung zum ursprünglichen Projektplan ist die Verlängerung der Projektlaufzeit. Eine ausführliche Begründung hierzu wurde an den FGÖ gesandt:

Datenerhebungsphase / Maßnahmenplanung

Die Datenerhebungsphase von November 2009 bis April 2010 konnte eingehalten werden, um das Projekt jedoch für die MitarbeiterInnen attraktiv zu gestalten wurde sofort nach Projektstart mit der Umsetzung von allgemeinen Gesundheitsmaßnahmen begonnen. (regelmäßige Obstlieferungen, Unterweisungen im richtigen Heben und Tragen, Impfaktion, Umbaubeginn Küche & Kantine)

Mit der Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln, der Zuteilung der Verantwortlichkeiten und der Zustimmung durch die Geschäftsführung Ende April, konnte die Phase der Maßnahmenplanung wie vorgesehen eingeleitet werden. Während der Sommermonate war der Projektfortschritt auf Grund der Urlaubszeit erwartungsgemäß verlangsamt, dennoch konnte die Durchführung einiger gewünschter Maßnahmen aus den Gesundheitszirkeln geplant werden.

Maßnahmenumsetzung

Im September 2010 starteten wir nicht nur beim Business Run in Wien, sondern auch mit der Umsetzungsphase von Health & Vitality bei Kotányi.

Zu Beginn dieses essentiellen Abschnittes wurden gleich einige kurzfristig machbare Maßnahmen umgesetzt. (z.B. Ergonomiebegehungen, Grippeimpfaktion, etc.)

4.2 Veränderungen im Projektumfeld

Newsletter

Der zu Beginn des Projekts HEALTH & VITALITY monatlich erscheinende Newsletter wurde umgestellt und erscheint nun halbjährlich.

4.3 Quantität

keine quantitativen Änderungen

4.4 Qualität

keine qualitativen Änderungen

5 Reflexion / Bewertung der Umsetzung / Ergebnisse

5.1 Zielerreichung

5.1.1 Projektziele

Mit der Unterzeichnung der BGF-Charta bekannte sich das Unternehmen zu den darin beschriebenen Grundsätzen und fühlt sich auch zukünftig dazu verpflichtet, seine Unternehmenspolitik an den Prinzipien der BGF zu orientieren.

Projektziele

- Erhebung und Ausbau gesundheitsfördernder Ressourcen und Abbau gesundheitlicher Belastungen
- Stärkung der individuellen Gesundheitsressourcen („Gesundheitskompetenz“) durch aktive MitarbeiterInnen-Beteiligung an gesundheitsfördernden Maßnahmen (Eigeninitiative, Engagement und Verantwortung)
- Optimierung des Arbeitsumfeldes
- Förderung des Gesundheitsbewusstseins und des präventiven Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen
- Besseres Wohlbefinden aller MitarbeiterInnen
- Steigerung der Motivation und Freude an der Arbeit
- Verbesserung des MitarbeiterInnenengagements
- Reduktion der Krankenstandstage
- Verbesserung der internen Kommunikation
- Etablierung eines gesundheitsförderlichen Führungsstils
- Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsklimas, geprägt von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und fließender Kommunikation
- nachhaltige Implementierung der BGF in den Arbeitsalltag

Projektziel

erfüllt

- Erhebung und Ausbau gesundheitsfördernder Ressourcen und Abbau gesundheitlicher Belastungen 
- Stärkung der individuellen Gesundheitsressourcen („Gesundheitskompetenz“) durch aktive MitarbeiterInnen-Beteiligung an gesundheitsfördernden Maßnahmen (Eigeninitiative, Engagement und Verantwortung) 
- Optimierung des Arbeitsumfeldes 
- Förderung des Gesundheitsbewusstseins und des Präventiven Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen 
- Besseres Wohlbefinden aller MitarbeiterInnen 
- Steigerung der Motivation und Freude an der Arbeit 
- Verbesserung des Mitarbeiterinnen-Engagements 
- Reduktion der Krankenstandstage laufend
- Verbesserung der internen Kommunikation laufend
- Etablierung eines gesundheitsförderlichen Führungsstils laufend
- Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsklimas, geprägt von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und fließender Kommunikation laufend
- nachhaltige Implementierung der BGF in den Arbeitsalltag 

5.1.2 Nicht beabsichtigte Effekte

Zweifel hinsichtlich des Datenschutzes

Um diesen unbegründeten Ängsten zu begegnen, wird bei allen Befragungen oder medizinischen Angeboten besonders auf den Datenschutz oder sogar die ärztliche Schweigepflicht hingewiesen.

Furcht vor Störungen des Arbeitsablaufes (Produktion)

Um Störungen des Ablaufes zu vermeiden, wird besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass die Maßnahmen bereits lange vor den Terminen angekündigt werden. Die MitarbeiterInnen und Führungskräfte haben somit ausreichend Zeit, die Zuteilungen zu den jeweiligen Maschinen mit der Teilnahme an diversen Veranstaltungen in Einklang zu bringen.

5.2 Einbezug und Erreichung der Zielgruppen

5.2.1 Planung / 5.2.2 Umsetzung

Kotányi ist ein traditionsreicher Produktionsbetrieb mit 2 Standorten in Wolkersdorf. Hauptgebäude (215 MA) und Außenlager (24 MA)

Die firmeninterne Kommunikation funktioniert grundsätzlich gut, das Bestreben, die bestehenden Kommunikationsstrukturen zu verbessern und zu erweitern ist jedoch gegeben.

5.3 Geeigneter Projektaufbau bzw. –ablauf

Gerade im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist es wichtig, dass das Projekt immer auf den Betrieb und die jeweilige Situation zugeschnitten ist. Eine strukturierte Vorgehensweise unter Einbeziehung der zentralen AkteurInnen und eine enge Anbindung an die unternehmensinternen Strukturen sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung gesundheitsfördernder Projekte.

Ganzheitliche betriebliche Gesundheitsförderung besteht aus einer Kombination verschiedener Maßnahmen zur

- gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze
- Schaffung unterstützender betrieblicher Rahmenbedingungen
- Stärkung der Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten.

D.h. betriebliche Gesundheitsförderung ist dann erfolgreich, wenn

- BGF als Führungsaufgabe im Managementbereich, als Teil der Unternehmenspolitik wahrgenommen wird
- Mitarbeiter bei Entscheidungen im Bereich der Gesundheitsförderung (Arbeitsplatzgestaltung) mit eingebunden werden
- die gesetzten Maßnahmen auf ihre Effizienz hin überprüft werden

Der BGF-Zyklus

- Steuerungsgruppe
- Ist-Analyse
- Gesundheitszirkel
- Maßnahmenumsetzung
- Evaluation

hat sich in der Praxisarbeit als äußerst hilfreich erwiesen und die strukturierte und bereits mehrfach erfolgreich erprobte Vorgehensweise trägt zur Entlastung bei, um das Hauptaugenmerk im laufenden Projekt auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und die Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen legen zu können.

5.4 Projektförderliche Faktoren

Folgende Faktoren sind für die nachhaltige Umsetzung des BGF-Gedankens im Unternehmen förderlich:

Information; Kommunikation; Partizipation; Motivation der Zielgruppe; Führung; Beteiligung der Zielgruppe/-n an den Maßnahmen; Planung, Teilnahmebedingungen und

Qualität der Maßnahmen; projektbezogene Strukturen (Planung).

Ebenso Kooperationen mit externen Berater/-innen und Institutionen.

Für die Umsetzung von BGF-Maßnahmen ist es förderlich, wenn

- diese zielorientiert und systematisch umgesetzt werden
- Gesundheit Thema für Geschäftsführung, Management und die MitarbeiterInnen aller Bereiche ist
- die Vorbildwirkung der Führungskräfte nicht unterschätzt wird
- eine fach- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit möglich ist
- die Maßnahmenplanung entsprechend dem BGF Kreislauf erfolgt
- das Projekt straff organisiert wird und eine laufende Kontrolle stattfindet
- ein ausgewogenes Verhältnis bei der Umsetzung zwischen verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen besteht

Für das Projekt HEALTH & VITALITY treffen alle diese genannten Faktoren zu. In den Evaluierungszirkeln und im Zuge der SALSA Befragungen, ebenso, wie bei informeller Kommunikation bestätigten die MitarbeiterInnen, dass Maßnahmen umgesetzt werden und es der Geschäftsführung ernst mit dem BGF Projektes sei.

5.5 Stolpersteine

Planung und Durchführung des Gesundheitszirkels für Führungskräfte

Besondere Flexibilität vom Projektteam erfordert die Planung und Durchführung der Gesundheitszirkel für die Führungskräfte. Auf Grund der terminlichen Situation der einzelnen Führungskraft gestaltet es sich schwierig, einen gemeinsamen Nenner zu finden.

Furcht vor Störungen des Arbeitsablaufes (Produktion)

Kotányi ist ein 3-Schicht-Produktionsbetrieb. Die MitarbeiterInnen sind laut einem Detaillierten Schichtplan den einzelnen Maschinen und Mühlen zugeteilt. Abwesende Mitarbeiter müssen daher umgehend ersetzt werden, da sonst der Produktionsablauf empfindlich gestört wird.

Strukturierte Prozesse und Abläufe / Kommunikation

Erfolgreiche Kommunikation gilt als ein zentraler Erfolgsfaktor für das Gelingen organisationaler Veränderungsprozesse.

Nachfrageermittlung Obst

Um den Bedarf an Vitaminen zu decken und eine Bedarfserhebung an Obst durchzuführen, erhielten wir eine Testlieferung.

Folgende Standorte wurden beliefert: Hauptgebäude – Kantine; Zubau – Teeküche; Außenlager – Büro

Es stellte sich heraus, dass die Nachfrage höher als gedacht war.

5.6 Was ich heute anders machen würde

Nach dem durchaus erfolgreichen Verlauf des Projektes würde ich nicht viel anders machen. In den grundsätzlichen Ansätzen zum Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung denke ich, haben wir einen sehr guten Zugang gefunden und diesen auch sehr erfolgreich umgesetzt und kommuniziert. Einige Abläufe oder organisatorische Umsetzungen könnten natürlich noch optimiert werden, besonderes Augenmerk gilt hier der Einbindung unserer KollegInnen im Außenlager. Im Bereich der Information und Kommunikation gibt es naturgemäß immer Verbesserungspotential.

5.7 Evaluierung

5.7.1 Erfolgsevaluierung

SALSA Gesundheitsbefragung - Entwicklung seit 2009

Bei Durchführung der ersten SALSA Gesundheitsbefragung im Jahr 2009 wurden 250 Fragebögen ausgegeben, 98 davon wurden von unseren MitarbeiterInnen ausgefüllt retourniert. Das entspricht einer Rücklaufquote von 39%.

Im Jahr 2011 wurden anlässlich der SALSA 2-Gesundheitsbefragung ebenso 250 Fragebögen ausgegeben.

Dieses Mal war die Beteiligung signifikant höher: 144 Fragebögen kamen zur Auswertung - das entspricht einer Teilnahmequote von 58%.

Evaluierungszirkel

Ende Mai 2011 wurden die Evaluierungszirkel mit den vier Zirkelgruppen durchgeführt. Die während des Projektes ausgebildete interne Gesundheitszirkelmoderatorin, hatte dabei die Möglichkeit, das Erlernte in der Praxis umzusetzen. Begleitet und unterstützt wurde sie dabei durch die NÖGKK Moderatorin. Die hier gewonnenen Evaluierungsergebnisse sind weitestgehend deckungsgleich mit den Ergebnissen aus der SALSA2-Gesundheitsbefragung.

HEWITT MitarbeiterInnenzufriedenheitsstudie

Hewitt Associates ist ein globales Outsourcing- und Beratungsunternehmen. Die „Best Employers Studies“ wurde vor 10 Jahren in den USA gestartet, mit der Durchführung in Österreich wurde im Jahr 2002 begonnen.

Die Auswertungsergebnisse wurden wie folgt aufgegliedert:

- Leitfaden zur Aktionsplanung
- Ergebnisse des Gesamtunternehmens
- Offene Fragen
- Ergebnisse nach Funktion, Dienstjahren, Geschlecht, Alter
- Ergebnisse mit Vergleichsdaten (Österreich)

Mit der Ausarbeitung und Ableitung von Maßnahmen aus den Befragungsergebnissen ist das Top-Management im Rahmen der Strategieentwicklung befasst. Die vorliegenden Ergebnisse fließen in die Maßnahmen zur Organisationsentwicklung ebenso ein, wie in unsere Personalentwicklungskonzepte. Ein Teil der, im Rahmen dieser Studie aufgetretenen, offenen Fragen, wurde bereits auch durch die anderen Erhebungs- und Evaluierungsmaßnahmen aufgeworfen und sind im Maßnahmenkatalog des Projekts HEALTH & VITALITY bereits angeführt.

Die Studie findet alle 3 Jahre statt. Um die Entwicklung der MitarbeiterInnenzufriedenheit genau ablesen zu können, wird Kotányi auch weiterhin an der MitarbeiterInnenzufriedenheitsstudie teilnehmen.

5.7.2 Prozessevaluierung

Die Prozessevaluation wird intern durch die Projektleiterin wahrgenommen. Sie ist gegeben durch die Überwachung der Termine, Berichte an die Steuerungsgruppe sowie je einen Zwischen- und einen Endbericht an den Fonds Gesundes Österreich. Die Prozessevaluation wurde ebenso kontinuierlich durch Dokumentation der einzelnen Projektschritte durchgeführt:

- Erstellung einer Ablaufdokumentation
- Messung der Steigerung des Bekanntheitsgrades des Projektes sowie der Akzeptanz einerseits durch die Inanspruchnahme von Maßnahmen, andererseits durch die Abfrage in den Evaluierungszirkeln sowie in der SALSA2 Gesundheitsbefragung
- Umsetzungsgrad der Maßnahmenvorschläge durch Abfrage in den Evaluierungszirkeln

Im Projekt HEALTH & VITALITY wurde nach den Prinzipien der BGF-Richtlinien und -Voraussetzungen vorgegangen und es konnten im Unternehmen strukturelle gesundheitsrelevante Veränderungen erzielt werden.

Die Arbeitszufriedenheit und das Gesundheitsbewusstsein konnte erhöht werden. Die Partizipation im Sinne einer aktiven Teilnahme mit Ideen, Vorschlägen oder Anregungen war voll gegeben. Eine hohe Partizipation an den Maßnahmen wurde vor allem bei den MitarbeiterInnen des Betriebsbereiches erreicht.

Die implementierten Maßnahmen erwiesen sich als alltagstauglich und nachhaltig und deckten im Großen und Ganzen die meisten Bedürfnisse aller MitarbeiterInnen ab. Als Barrieren für die Partizipation lassen sich vor allem die Arbeitsbelastung und die unterschiedlichen Arbeitszeiten der Mitarbeiter erkennen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Projektinhalt im Wesentlichen mit den Visionen, Zielen, Erwartungen der Geschäftsleitung, der Projektleitung und den MitarbeiterInnen übereinstimmt.

6 Nachhaltigkeit der Veränderung

Ausbildung zur Gesundheitszirkelmoderatorin

Im Zuge des Projekts HEALTH & VITALITY wurde eine Kollegin zur Gesundheitszirkelmoderatorin ausgebildet. Sie hat bereits die Praxis erlebt und wurde bei der Durchführung der Evaluierungszirkel von der NÖGKK Moderatorin, unterstützt.

Unsere interne Gesundheitszirkelmoderatorin hat sich mit Freude bereit erklärt, weiterhin regelmäßig Gesundheitszirkel im Unternehmen abzuhalten.

Ausbildung zur Projektleiterin

Um gewährleisten zu können, dass HEALTH & VITALITY den Kriterien eines erfolgreichen BGF-Projektes entspricht, nahm die interne Projektleiterin im Sommer 2010 an der Ausbildung zur BGF-Projektleiterin des FGÖ in Salzburg teil.

Das Seminar gliederte sich in einen 3-tägigen Seminarblock und einen Coachingtag im Oktober 2010 mit folgenden Inhalten:

Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) - Ziele und Nutzen, Qualitätskriterien, Instrumente, Voraussetzungen im Unternehmen, Stolpersteine, Beispiele aus der Praxis.

Die Leitung des Projekts - Rolle und Aufgaben der Projektleitung, Grundlagen und Instrumente des Projektmanagements, Zielplanung und -kontrolle, Dokumentation und Controlling, Konflikte und Störungen bewältigen.

Führungskräfteseminare zum Thema gesundes und wertschätzendes Führen

Alle unsere Führungskräfte, vom Teamleiter bis zum Geschäftsführer, nahmen an einem Workshop zum Themenbereich „Gesundes und Wertschätzendes Führen“ teil. Um das Gelernte auch nachhaltig zu implementieren, findet im Herbst 2011 noch ein Follow-Up-Workshopzyklus statt.

Behebung von Defiziten

Die, bei der SALSA-Befragung 2011, angeführten „Defizite im Rahmen des Gesundheitsförderungsprojektes“ werden ernst genommen und zu den offenen Punkten bzw. zu den umzusetzenden Maßnahmen hinzugefügt.

Einige der Punkte, die in dieser Rubrik von unseren MitarbeiterInnen angeführt wurden, wurden bereits umgesetzt bzw. erfolgte bereits in der Vergangenheit eine Rückmeldung dazu.

Verstärkte Kommunikation der innerbetrieblichen Gesundheitsförderung

Um die bereits umgesetzten Maßnahmen bzw. die Information, dass manche Vorschläge nicht umgesetzt werden können, regelmäßig in Erinnerung zu rufen, werden wir weiterhin via e-mail, Aushang und Intranet umfassend informieren und die dem Projekt folgenden Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung bewerben.

Weiterführung von verhältnis- und verhaltenspräventiver Aktivitäten

76% unserer Belegschaft halten es für sinnvoll, dass auch in Zukunft in ihrem Arbeitsbereich Aktivitäten zur Gesundheitsförderung gesetzt werden. Diesem Wunsch werden wir selbstverständlich entsprechen.

Da die Angebote aus der Verhältnisprävention (Ergonomiebegehung, Schulungen im richtigen Heben und Tragen) besonders hohe Teilnahmequoten erreicht haben, werden wir abgesehen von den vorher genannten:

- Weiterführung der Gesundheitszirkel
- Weiterentwicklung der Führungskräfte
- Div. Bauliche Maßnahmen
- ...

solche Maßnahmen in Zukunft wiederholen, bzw. andere derartige Maßnahmen weiterhin anbieten.

7 Verbreitung der Projektergebnisse

Die Projektergebnisse an die MitarbeiterInnen und beteiligten externen Partner sowie die gemachten Erfahrungen für verschiedene AdressatInnen zugänglich zu machen,

gewährleistet u. a., dass das erarbeitete Wissen genützt werden kann.

Die Zwischenergebnisse des Projekts wurden im Projektverlauf kontinuierlich über unterschiedliche Kanäle verbreitet (vgl. Punkt 3.6)

Zum Abschluss des Projekts werden die Projektergebnisse nun nochmals in jeweils adäquater Form zur Verfügung gestellt.

7.1 Intern

An die Geschäftsführung und die MitarbeiterInnen

7.2 Extern

An den Fördergeber Fonds Gesundes Österreich:

- Projektendbericht in gedruckter Form, sowie mittels elektronischer Übermittlung
- Evaluationszirkelbericht in der Beilage zum Projektendbericht
- Projektkurzbeschreibung zur Veröffentlichung via Internet

An die NÖGKK:

- Projektendbericht mittels elektronischer Übermittlung
- Projektkurzbeschreibung zur Veröffentlichung via Internet

8 Beilagen

siehe Beilagenverzeichnis