

Endbericht zur Verbreitung der Projekterfahrungen und Ergebnisse

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

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

| | |
|--|--|
| Projektnummer | 2738 |
| Projekttitel | Unsere Mitarbeiter sind unser Kapital |
| Projektträger/in | XIT-cross information technologies GmbH |
| Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten | 30.11.2015–28.2.2017 15 |
| Schwerpunktzielgruppe/n | Telearbeitsplätze |
| Erreichte Zielgruppengröße | 18 |
| Zentrale Kooperationspartner/innen | WGKK |
| Autoren/Autorinnen | Karin Minar (ehem. Zwölfer) |
| Emailadresse/n Ansprechpartner/innen | Karin.minar@crossit.at |
| Weblink/Homepage | www.xit.at |
| Datum | 28.2.2017 |

1. Kurzzusammenfassung

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

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

Aufgrund der steigenden Konkurrenzdrucks und der zunehmenden Anforderungen an die Mitarbeiter bezüglich Flexibilität, kurzer Wissenshalbwertszeit und veränderter Arbeitszeiten generell war es der Geschäftsführung ein Anliegen, möglichst rasch eine Analyse der Ist-Situation durchzuführen um mit geeigneten Maßnahmen auf die gegenwärtigen und zukünftigen Belastungen reagieren zu können.

Um den Ansatz der ganzheitlichen Umsetzung zu berücksichtigen wurde auf Basis einer fundierten Evaluation mit Unterstützung der WGKK und einer externen Projektbegleitung das Projekt „Unsere Mitarbeiter sind unser Kapital“ ins Leben gerufen. Weiters wurde das Konzept auf die Basis des klassischen Management-Zirkels von Analyse-Planung/Zielsetzung-Umsetzung-Evaluation aufgebaut.

Das Gesundheitsbewusstsein im Unternehmen war auch vor dem Projekt eher im oberen Bereich anzusiedeln. Durch gesundes Pausenmanagement und ausgewogene Work-Life-Balance sollten die Kollegen im Rahmen des BGF-Projektes zu einer weiteren positiven Änderung ihres Lebensstils motiviert werden.

Während es Projektes fand eine Firmenübernahme statt und zusätzlich änderten sich die Lebensumstände einiger Kollegen massiv (Umzug, Erkrankung, Geburt), was eine Anpassung der Projektziele mit sich zog. Um den Integrationsmaßnahmen und den geänderten Anforderungen gerecht werden zu können, wurde die Projektlaufzeit um zwei Monate verlängert.

Nach dem abschließenden Evaluierungsworkshop ergaben sich neue Belastungen und Maßnahmenvorschläge, die im Zuge der offenen Kommunikationspolitik in einem neuerlichen, extern moderierten Zusammenführungsworkshop besprochen werden. Somit wird auch nach Projektabschluss BGF als Teil unseres Unternehmensleitbildes gesehen und als Chance zur Weiterentwicklung in den Unternehmensalltag integriert.

Den Entschluss, eine externe Projektbegleitung heranzuziehen kann ich als Projektleiterin aufs äußerste begrüßen. Die objektive, sympathisch und kompetente Unterstützung von Frau Petra Baumgarthuber, MBA war sehr wertvoll und ermöglichte die Durchführung der Evaluierungswshops in geschützter, geordneter Atmosphäre.

2. Projektkonzept

Beschreiben Sie

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

Die Projektleiterin hat im Vorfeld bereits eine Ausbildung im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagement absolviert und sich zum Thema BGF informiert. Als Rechercheunterlagen dienten erfolgreich umgesetzte Projekte aus den Unterlagen „BGF Österreich Beispiele guter Praxis“, „Gesunde Klein- und Mittelbetrieb – Gesunde MitarbeiterInnen“. Ein Erstberatungsgespräch mit Frau Mag. Andrea Schober und unserer Geschäftsführung wurde in Anspruch genommen. Um die Sicherung der Projektqualität zu gewährleisten, wurde das Projekt von einer externen Beraterin begleitet.

Die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit unter Berücksichtigung der Lebensumstände in einem gesund wachsenden Unternehmen zu ermöglichen war das Ziel des Projektes. Zielgruppe waren alle Kollegen, die ausnahmslos an Bildschirmarbeitsplätzen tätig sind.

Von Beginn an war die Unterstützung der Geschäftsführung und der Führungskräfte gegeben und wurde offen kommuniziert, ohne diese Partizipation wäre eine Umsetzung unmöglich gewesen.

Das Betriebsklima ist familiär und die Motivation, Leistungsbereitschaft und Engagement der Mitarbeiter ist generell sehr hoch. Unser Organigramm gliedert sich in „Team Projekte“ und „Team Betrieb“, im Laufe der Projektumsetzung wurde das „Team Lösungen“ mit einer eigenen Führungskraft und neuen Kollegen integriert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Vermittlung von ganzheitlichen gesundheitlichen Ansätzen die auch ins Privatleben übergreifen sollen, standen als Ziel im Vordergrund. Die bei der Projekteinreichung vordefinierten Ziele wurden nach der Evaluierungsphase entsprechend den Ergebnissen angepasst.

3. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

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

Zeitlicher Ablauf inkl. Vorprojektphase:

- 15.06.15 Erstkontakt mit Mag. Schober WGKK zur Erstberatung
- 07.07.15 Erstinformation an die Mitarbeiter
- 01.10.15 Einreichung des Projektantrages
- 29.10.15 Seminar für Projektleitung für Kleinbetriebe
- 30.11.15 Kick-Off mit externer Projektberatung und Mag. Neundlinger WGKK (TED-Befragung)
- 20.01.16 FK Coaching einzeln (Geschäftsführung und zwei Teamleiter)
- 01.02.16 Workshop zur Ermittlung der Belastungen und Maßnahmen mit den Mitarbeitern
- ab 01.02.16 laufend Updates an die Mitarbeiter per Newsletter
- 12.02.16 Zusammenführungsworkshop mit Petra Baumgarthuber
- 01.03.16 Präsentation des Maßnahmenkataloges beim Management
- 14.03.16 Erstellung Wissensmatrix
- 22.03.16 Anschaffung von drei Stehschreibtischen
- April-Mai 16 mehrere Mitarbeitermeetings zur Firmenübernahme fanden statt
- 12.04.16 Workshop „Entspannungstechniken im Büro“
- 19.04.16 Mitarbeitermeeting zum Prämienmodell und Thema Selbststudium während der Arbeitszeit zur Know-How Verbreiterung wurde durchgeführt
- 27.04.16 Seminar Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter
- Mai-Juni 16 Führungskräftecoaching mit Frau Karin Stauder

- 01.07.16 Newsletterrubrik „abgeschlossene Projekte“ wurde eingeführt
- Sept–Dez 16 regelmäßiges gemeinsames Frühstück im Büro
- Sept–Dez 16 Begleitung des Aufbaus und Organisation des „Team Lösungen“ durch externen Coach
- 30.09.16 Pausensoftware wurde vorgestellt und übermittelt
- 15.10.16 Teambuildingtag FK und Mitarbeiter
- 09.11.16 Mitarbeitermeeting zum Prämienmodell und Thema Selbststudium während der Arbeitszeit zur Know–How Verbreitung wurde durchgeführt
- 25.01.17 TED–Endumfrage mit der WGKK
- 15.02.17 Edevaluierungsworkshop mit Petra Baumgarthuber, Reflexion über umgesetzte Maßnahmen und Abstimmung offener Punkte und weiterer Schritte

Rollen:

- Ing. Deutsch Hubert MBA, MLE; Geschäftsführung und Mitglied der Steuerungsgruppe
- Ing. Emersic René; Teamleitung Projekte/Prokurist und Mitglied der Steuerungsgruppe
- Pötzl Karl; Teamleitung Betrieb/Prokurist und Mitglied der Steuerungsgruppe
- Dipl.–Ing. Wagenknecht Michael (ab Juni 16); Teamleitung Lösungen und Mitglied der Steuerungsgruppe
- Minar (Zwölfer) Karin; Teamassistentz/SVP und Projektleitung

Vernetzung und Kooperationen:

- WGKK: Erstberatung, Vernetzungsworkshops, Infoabende, Durchführung der TED–Umfrage, Seminarangebot
- AUVA: Besprechung des Projektes und Reflexion mit Arbeitsinspektor bzw. Arbeitsmediziner beim jährlichen Rundgang
- Externe Projektbegleitung: Petra Baumgarthuber MBA

Anpassungen an den Projektverlauf:

Bei der Einreichung des Projektes wurden zwar Ziele definiert, diese wurden dann aber nicht starr umgesetzt, sondern entsprechend den Evaluationsergebnissen angepasst.

Während der Umsetzungsphase des Projektes fand eine Firmenübernahme statt und zusätzlich änderten sich die Lebensumstände einiger Kollegen massiv (Umzug, Erkrankung, Geburt), was eine Anpassung der Projektziele mit sich zog. Um den Integrationsmaßnahmen und den geänderten Anforderungen gerecht werden zu können, wurde die Projektlaufzeit um zwei Monate verlängert.

Nach dem abschließenden Evaluierungsworkshop ergaben sich neue Belastungen und Maßnahmenvorschläge, die im Zuge der offenen Kommunikationspolitik in einem neuerlichen, extern moderierten Zusammenführungsworkshop besprochen werden. Somit wird auch nach Projektabschluss BGF als Teil unseres Unternehmensleitbildes gesehen und als Chance zur Weiterentwicklung in den Unternehmensalltag integriert.

4. Evaluationskonzept

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

- welche Evaluationsform (Selbstevaluation/externe Evaluation) gewählt wurde und warum.

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

Da die Projektleitung noch keine Erfahrung in der Umsetzung eines BGF-Projektes hatte, wurde zur Unterstützung und Qualitätssicherung Frau Petra Baumgarthuber MBA, als externe Begleitung ausgewählt.

Nach Rücksprache wurde eine allgemeine Befragung mittels TED-Umfrage (Führungskräfte und Kollegen gemeinsam) und Evaluationsworkshops getrennt für Führungskräfte und Kollegen durchgeführt.

Die von der WGKK unterstützte TED-Umfrage ist mittels standardisierten Fragen und Antwortmöglichkeit auf Knopfdruck technisch einfach umzusetzen, leicht verständlich und bietet den großen Vorteil der Anonymität auch in kleinen Gruppen. Die visuell klar dargestellte Auswertung wurde den Kollegen und Führungskräften präsentiert.

Die Trennung der Workshops für Führungskräfte und Mitarbeiter ermöglichte das Eingehen mittels Einzelgespräche in einer geschützten Umgebung. Die Erwartungshaltung und Kommunikationsregeln wurden von Frau Baumgarthuber klar definiert und die Workshops wurden von ihr in äußerst kompetenter Weise durchgeführt. Mittels Gesprächskarten, Post-its, Plakaten, gezielt gestellten Fragen und hilfreicher Information zur Feedbackkultur ermittelte sie auf effiziente Art die Belastungen und Maßnahmen in der Gruppe.

Auf Basis der TED-Umfrage, des FK-Workshops und des Mitarbeiterworkshops wurden die Ziele neu definiert und angepasst.

Beim abschließendem Evaluierungsworkshop wurden noch offene Punkte besprochen, weiterer Handlungsbedarf ermittelt und aufgrund der Ergebnisse ein zusätzlicher Zusammenführungsworkshop mit externer Moderation durch Petra Baumgarthuber MBA geplant.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

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

Stellen Sie insbesondere dar

- welche Projektergebnisse vorliegen und welche Wirkungen mit dem Projekt erzielt werden konnten.
- welche Projektergebnisse als positiv und welche als negativ zu bewerten sind bzw. welche davon geplant und ungeplant waren.
- inwieweit bzw. mit welcher Strategie das Projekt zur Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen hat und was sich in Hinblick darauf gut oder weniger gut bewährt hat.
- welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt haben.
- inwieweit sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen konnten und welche Faktoren für die Beteiligung förderlich/hinderlich waren.
- ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.
- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.

- ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden.
- ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen.
- welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolversprechend scheinen.

Bei der Projekteinreichung wurden Ziele definiert, die gemäß den Ergebnissen der Evaluierung angepasst wurden.

Ein wesentliches Ziel des Projektes war die Reflexion und die Wahrnehmung der Vorbildfunktion der Führungskräfte. In einem eigenen Workshop wurde das Pausen- und Gesundheitsverhalten, die Ressourcen und individuellen Bedürfnisse besprochen. Die Veränderung der eigenen Pausenkultur und die der Führungskräfte wurde von den Mitarbeitern positiv wahrgenommen.

Als Belastungen im Bereich der Organisationskultur wurden die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitspakete, Schließen von Know-How Lücken ohne Anrechnung von Zeiten für Selbststudium während der Arbeitszeit und unklare Arbeitsvorgaben genannt. Mitarbeitermeetings mit offener Diskussionsrunde zum Prämienmodell, die Einführung einer Wissensmatrix und die Definition und Erwartungshaltung in Bezug auf Selbststudium während der Arbeitszeit wurden abgehalten.

Im Zuge der Firmenübernahme ergab sich als zusätzliches Ziel die offene Kommunikation in Hinblick auf die Firmenübernahme und die schnellstmögliche Integration und der Aufbau eines neuen Teams. Daher wurde der Projektzeitraum um zwei Monate verlängert und ein Zwischenbericht beim FGÖ eingereicht.

Da der Geschäftsführung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein sehr wichtiges Anliegen ist, wurde auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter Rücksicht genommen. Teleworking, der Vaterschaftskarenz und die Anpassung der Arbeitszeiten aufgrund von Kinderbetreuung wurden ermöglicht.

Bei der abschließenden TED-Befragung wurden positive Auswirkungen auf die Arbeit und Kommunikation im Betrieb festgestellt. Besonders positive Auswirkungen sahen die Mitarbeiter/innen auf den Stellenwert von Gesundheit und Wohlbefinden und auf ihr Gesundheitsbewusstsein.

Im Evaluierungsworkshop wurden noch offene Punkte und Maßnahmen abgestimmt. In einem weiteren extern moderierten Zusammenführungsworkshop sollen gemeinsam mit der Geschäftsführung Chancen zur gemeinsamen Weiterentwicklung abgestimmt werden.

Die Projektleiterin wird an weiteren Vernetzungsworkshops zum Erfahrungsaustausch teilnehmen.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

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

Von Beginn an war die Unterstützung der Geschäftsführung und der Führungskräfte gegeben und wurde offen kommuniziert, ohne diese Partizipation wäre eine Umsetzung unmöglich gewesen. Transparente Information bereits im Vorfeld der Umsetzung und Zweck und Erwartungshaltung zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung ermöglichten eine aufgeschlossene Herangehensweise von Kollegen und Führungskräften an das Projekt.

Frau Baumgarthuber moderierte die Workshops in objektiver und effizienter Weise, dadurch wurde eine offene Kommunikationsebene geschaffen, bei denen überschäumende Emotionen gezielt gelenkt und Möglichkeiten für neue Denkanstöße gesetzt wurden.

Ich kann die Trennung der Workshops in Führungskräfte und Mitarbeiter wärmstens weiterempfehlen, da die Ansprüche an den Arbeitsalltag und die damit zusammenhängenden Belastungen unterschiedlich sind. Am Ende des Projektes sollte auf jeden Fall ein abschließender Evaluierungsworkshop durchgeführt werden, bei dem noch offene Punkte abgeklärt und weitere Maßnahmen entwickelt werden können.

Anhang

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

- Projektmeilensteinplan
- Präsentation zur Erstinformation an die Mitarbeiter
- Workshopinhalte Work-Life-Balance

Hinweis:

Neben dem Hochladen des Berichts ist dieser zusätzlich dem/der für das Projekt zuständigen Mitarbeiter/in des Fonds Gesundes Österreich in gedruckter Version (Papierform) zur Begutachtung und Prüfung zuzusenden.