

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	3059
Projekttitel	„Gesund bei Trisol“
Projektträger/in	Trisol KG 9020 Klagenfurt, Feldkirchnerstraße 140
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.09. 2019 bis 30.09.2021 24 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	MitarbeiterInnen Versicherungsmakler, sowohl im Innendienst, als auch im Außendienst
Erreichte Zielgruppengröße	14 MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	FGÖ, ÖGK, Vivum Unternehmensberatung
Autoren/Autorinnen	Kerstin Santner
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	kerstin.santner@trisol.at
Weblink/Homepage	www.trisol.at
Datum	28. Dezember 2021

1. Kurzzusammenfassung

Der Firma Trisol war das Wohl der Mitarbeiter*innen immer schon ein großes Anliegen.

Jedoch war in den letzten Jahren besonders zu beobachten, dass der Druck sowohl im Außendienst, als auch im Innendienst ständig stieg und die Anforderungen insgesamt an die einzelnen Mitarbeiter*innen, sowie auch an die Geschäftsführung, immer größer wurden.

Aus diesem Grund entschied die Geschäftsführung, sich dem Thema „Gesundheit“ umfassend zu widmen und ein Projekt für betriebliche Gesundheitsförderung zu starten.

Wichtig war uns, dass dieses Projekt der gesamten Firma inklusive allen Mitarbeiter*innen und auch der Geschäftsführung, nachhaltig einen Nutzen bringen soll.

Dabei verfolgten wir den Anspruch, ein noch attraktiverer Arbeitgeber zu werden, bei dem man bei entsprechendem Einsatz sehr gute Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung geboten bekommt, aber auch ein Betrieb, der sich um das Wohlergehen der einzelnen Mitarbeiter*innen sorgt und in dem die Gesundheit aller Kollegen*innen ein wichtiger und wesentlicher Bestandteil der Firmenkultur sein soll.

Ziel dieses Projektes sollte ein für alle zugängliches Gesundheitsmanagement sein, welches auf verschiedenen Ebenen des Themas Gesundheit ansetzt.

Projektlauf

Unser Projekt orientierte sich an Kleinbetriebsmodell der ÖGK.

Analysephase

In der Analysephase wurden folgende Veranstaltungen, unter Einbindung der gesamten Mitarbeiter*innen und der Geschäftsführung durchgeführt

- Kick Off Veranstaltung für alle MitarbeiterInnen (inklusive BGF Vote durch die ÖGK)
- 3 Mitarbeiter*innenworkshops
- Gesundheitscoachings auf Geschäftsführungsebene
- Seminar Gesundes Führen
- Maßnahmenpräsentationsveranstaltung für alle MitarbeiterInnen
- Diverse Besprechungen mit einzelnen Mitarbeiter*innen bzw. Mitarbeiter*innengruppen

Maßnahmenphase

Maßnahmenplanung:

- Treffen der Steuerungsgruppe zur Maßnahmenplanung
- BGF Zusammenführungsworkshop
- Erstellung eines Maßnahmenplanes

Maßnahmenumsetzung:

- Umsetzung des Maßnahmenplanes mit verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen

Evaluation

Evaluationsworkshop für Mitarbeiter*innen

Evaluationsworkshop für die Geschäftsführung

Abschlussveranstaltung für alle Mitarbeiter*innen

Unser BGF Projekt hatte sich coronabedingt verzögert und dauert nun insgesamt 25 Monate.

Zentrale Kooperationspartner sind für uns, unsere externe Prozessbegleitung durch die Firma Vivum, die ÖGK mit inhaltlicher Unterstützung und Maßnahmenangeboten, die AUVA mit Maßnahmen und der FGÖ als Seminaranbieter und als Hauptfördergeber des Projektes.

Die wesentlichen Ergebnisse der Evaluation lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Auf der Mitarbeiterebene führte das Projekt zu einer Sensibilisierung für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz.

Das Knowhow zum Thema gesundheitsgerechten Arbeiten hat sich wesentlich verbessert. Der Austausch in den Teammeetings erhöhte das Verständnis unter den Mitarbeiter*innen und erhöhte auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen. Der verstärkte Austausch zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter*innen führte ebenfalls zu einem besseren Verständnis füreinander. Auch die arbeitsbedingten Belastungen konnten durch geregeltere Abläufe Großteils verbessert werden.

Ein neues Arbeitszeitmodell erhöhte ebenfalls die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und führte dazu, dass die Arbeitszeiten besser und konzentrierter genutzt werden können.

Die Gestaltung des Pausenraums und die Möglichkeit der Essenzubereitung ist als wesentlicher Gewinn für die Mitarbeiter*innen zu bewerten.

Die externe Beratung für das BGF Projekt und der Ablauf wurde als sehr passend und gut empfunden.

Das ganze Projekt war bis jetzt sehr informativ und lehrreich. Einmal die Gesundheit in den Vordergrund zu stellen, war für uns eine ganz neue Erfahrung. Eine weitere Verbesserung der Kommunikation zwischen den Arbeitsebenen ist weiter angestrebt.

2. Projektkonzept

Die Grundüberlegungen zu diesem Projekt sind eng mit der Entstehungsgeschichte unseres Betriebes verknüpft.

Unsere Firma Trisol KG wurde von Helmut Schurian, DI Gabriel Kopschar und Heribert Jäger im Jahre 2009 gegründet. Die drei Herren arbeiteten schon zuvor gemeinsam in einem großen Finanzdienstleistungsunternehmen, z.T. auch in führender Rolle. Von Beginn an war es den Eigentümern wichtig, die Rahmenbedingungen für alle Beteiligten des neuen gemeinsamen Betriebes so zu gestalten, dass ein gutes Miteinander Platz hat, eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen den Geschäftsführern und allen Mitarbeiter*innen möglich ist.

In einem Dienstleistungsunternehmen beeinflussen viele externe aber auch interne Faktoren die Auslastung der Mitarbeiter*innen, wodurch eine genaue Steuerung nur sehr schwer machbar ist. Viele Arbeitsabläufe lassen sich nicht langfristig planen. Kundenwünsche und Kundenanliegen spielen dabei eine wesentliche Rolle, die meist aus der Kundensicht sehr dringend zu erledigen sind. Der Umgang mit schwierigen Kunden sorgt auch immer wieder für Stresssituationen. Da sehen wir erhöhte Belastungen für uns alle im Team.

Eine optimale Auslastung der Mitarbeiter*innen gehört zu einem der wichtigsten, aber zugleich auch schwierigsten Aufgaben des Unternehmens und soll auf jeden Fall betrachtet werden.

Der Aufbau eines stabilen Außendienstmitarbeiterteams ist ebenfalls seit Jahren ein großes Thema in unserer Firma. Diese Agenda konnte bis heute nicht zufriedenstellend gelöst werden, dies bedeutet Stress und eine große Belastung für die Geschäftsführer.

Immer wieder wurden neue Mitarbeiter*innen aufgenommen, manche konnten die Anforderungen des Betriebes nicht erfüllen, andere verließen aus verschiedenen Gründen wieder die Firma. Hier konnte bisher noch keine zufriedenstellende Lösung gefunden werden.

Auch auf der Geschäftsführungsebene bemerken wir einen höheren Kommunikationsbedarf untereinander bzw. auch mit den Mitarbeiter*innen. Wünschenswert wäre es, in diesem Bereich etwas für die Führungskräfte zu tun.

Trotzdem ist das derzeitige Team in unserer Firma Großteils gut motiviert und hat einen guten Zusammenhalt. Oft fehlt uns aber die nötige Zeit für Besprechungen und Austausch.

3. Projektdurchführung

Unser Projekt orientierte sich am BGF Kleinbetriebsmodell und gliederte sich in folgende Abschnitte:

Analysephase:

- Kick Off Veranstaltung
- Gesundheitscoaching Führungskräfte
- BGF Mitarbeiterworkshops
- Seminar Gesundes Führen

Maßnahmenplanung:

- Treffen der Steuerungsgruppe zur Maßnahmenplanung
- BGF Zusammenführungsworkshop
- Erstellung eines Maßnahmenplanens

Maßnahmenumsetzung:

- Umsetzung des Maßnahmenplanes mit verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen

Evaluierungsphase:

- MA Evaluierungsworkshop
- Abschlussveranstaltung

Aufgrund der Firmengröße gab es außer der Steuerungsgruppe, die aus der Geschäftsführung, der internen Projektleitung und der externen Beratung bestand, keine weiteren Gremien.

4. Evaluationskonzept

Die Evaluation wurde mittels zweier Workshops mit den Mitarbeiter*innen und der Geschäftsführung von der Firma Vivum durchgeführt. Zusätzlich wurden zwei BGF - Erhebungen seitens der ÖGK durchgeführt.

Die Ergebnisse der Evaluierung wurden zusammengefasst in einer Abschlussveranstaltung im September vorgestellt.

Bei dieser Veranstaltung wurden die Ergebnisse des Projektes nochmals gemeinsam mit allen Mitarbeiter*innen betrachtet und in einem weiteren Schritt weitere Vorhaben geplant und eingetaktet.

Wir betrachten die Vorgehensweise als sehr gut passend. Schwierige Themen konnten so schon gemeinsam mit der externen Beratung vorab gut vorbereitet werden.

Bei der Veranstaltung als Abschluss kam es zu sehr konstruktiven Gesprächen und in weiterer Folge zu einer aussichtsreichen Nachhaltigkeitsplanung.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Die wesentlichen Ergebnisse der **Evaluation mit den Mitarbeiter*innen** lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Auf der Arbeiterebene konnte das Projekt zu einer Sensibilisierung für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz führen.
- Das Knowhow zum Thema gesundheitsgerechten Arbeiten hat sich wesentlich verbessert.
- Der Austausch in den Teammeetings steigert die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen.
- Der verstärkte Austausch zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter*innen führte zu einem besseren Verständnis füreinander.
- Das Verständnis zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter*innen hat sich deutlich verbessert.
- Die Stimmung und der Zusammenhalt im Team haben sich wesentlich verbessert.
- Die Mitarbeiter*innen fühlten sich durch einzelne Maßnahmen besonders wertgeschätzt.
Z.B. Einrichtung des Pausenraums, Verbesserung der technischen Ausrüstung, Verbesserung der Arbeitszeiten, neue Arbeitsplatzgestaltung

Wesentliche Ergebnisse des Evaluierungsgesprächs mit der Projektleitung:

- Das Projekt verstärkte den Zusammenhalt innerhalb der Firma.
- Das Verständnis für die verschiedenen Bereiche innerhalb der Firma stieg wesentlich an.
- Generell stand das Thema Gesundheit einmal im Vordergrund.
- Weiters wurde angeführt, dass die Beratungsgespräche mit der Firma Vivum sehr gut funktioniert haben.
- Viele Themen konnten erstmals mit allen Mitarbeiter*innen angesprochen werden.

Laut Ansicht der Geschäftsführung wurden folgende Ziele mit dem BGF Projekt erreicht:

- Der Austausch mit den Mitarbeiter*innen hat für viel für den Zusammenhalt innerhalb der Firma gebracht.
- Viele Themen konnten erstmals gemeinsam bearbeitet werden.
- Das Selbstbewusstsein der Mitarbeiter*innen wurde gestärkt
- Die Teamzusammengehörigkeit in der Firma wurde verbessert
- Die Aufgabenaufteilungen innerhalb der Firma haben sich gebessert

- Wir wissen nun, welche Aufgaben zum Thema Gesundheit in Zukunft vor uns liegen, und wir haben nun auch eine Idee, wie man diese Dinge erledigen kann.

Die externe Beratung für das BGF Projekt wurde als sehr wichtig und gut empfunden. Es braucht eine Begleitung. Der durchgeführte Ablauf war ebenso als sehr passend empfunden.

Dem Thema Nachhaltigkeit soll gerade in Corona Zeiten hohe Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Wir haben wir für unseren Betrieb folgendes beschlossen

Die Kommunikation und der Austausch innerhalb der Firma soll weiter verstärkt und intensiviert werden.

Der Austausch zwischen den Filialen und der Austausch zwischen Mitarbeiter*innen und Geschäftsführung soll durch regelmäßige, fix getimte Meetings unterstützt werden.

Teamstärkende Maßnahmen sollen regelmäßig durchgeführt werden.

Folgende Strukturen und Maßnahmen sollen in der Firma beibehalten/eingeführt werden:

- Das Gesundheitsteam wird neu zusammengesetzt, dieses besteht neu aus der internen Projektleitung, den Mitgliedern der Geschäftsführung, sowie zwei Mitarbeiter*innen, mit dem Ziel die Kommunikation zum Thema BGF aufrechtzuhalten.
- Die Hauptansprechperson für Gesundheitsthemen bleibt weiterhin die BGF Projektleiterin. Sie wird auch in Zukunft für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich sein.
- Auch auf Seiten der Mitarbeiter*innen soll das Thema Gesundheitsförderung sichtbar und spürbar bleiben.
- Die Geschäftsführung steht voll inhaltlich hinter dem Projekt. Budget und Ressourcen zur Aufrechterhaltung der erreichten Ziele und zur Weiterarbeit an den neu definierten Handlungsfeldern ist vorhanden und durch die Geschäftsführung genehmigt.
- Teamsitzungen und Mitarbeiterbesprechungen sollen beibehalten werden.

- Jährliche Mitarbeitergespräche sollen mit unterschiedlichen Verantwortlichen aus der Geschäftsführung durchgeführt werden.
- Fortführung von gemeinsamen Aktivitäten im Team (Ausflüge, Incentives, NLP Trainings etc.)
- Qualifizierung und Einsatz von MultiplikatorInnen z.B. Stresseminar Kaluza, Mitarbeiter bewegen Mitarbeiter.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Das vorliegende BGF Projekt hat unserer Firma und allen Mitarbeiter*innen wichtige Impulse für die Zukunft geben können. Der partizipative Ansatz hat den Nerv unseres Betriebes getroffen, indem die Mitarbeiter*innen zu mehr Mitbestimmung angeregt wurden. Viele Themen kamen erstmals auf den Tisch, andere Themen, die schon lange anstanden, wurden angesprochen und konnten bearbeitet werden.

Zusammenfassend können wir folgende Erfolgsfaktoren festhalten:

- Gute Planung des Projektes
- Professionelle Begleitung durch externe Berater
- Begleitung durch die ÖGK
- Fördergelder vom FGÖ
- Flexibilität der Firma, der Mitarbeiter*innen und der Berater
- Mitarbeiter*innenbeteiligung

Hinderliche Faktoren

Der administrative Aufwand des Projektes war sicher höher als wir zu Beginn annahmen. Gerade in der ersten Coronaphase konnten die Zeitpläne nicht eingehalten werden. Andere Themen wurden scheinbar viel wichtiger, das Projekt verlor an Priorität. Und es gibt das Phänomen, dass immer zu viel Arbeit herrscht, um ein Projekt machen zu können.

Zu Zeiten der Arbeitsspitzen waren die zusätzlichen Termine auch herausfordernd.

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.

