

Endbericht „aktiver Sägezahn“

Dieser Endbericht ist zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von interessierten Personen abgerufen werden. Er dient dazu, die Erfahrungen aus dem Projekt anderen zur Verfügung zu stellen, um bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Damit aus Fehlern auch gelernt werden kann, ist es selbstverständlich ebenso wichtig, Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.

Beginnen Sie den Bericht mit einer kurzen Darstellung des Konzeptes, ähnlich wie bereits bei der Antragstellung. Beschreiben Sie dann die konkrete Projektdurchführung und gehen Sie anschließend ausführlich auf Ergebnisse und Empfehlungen ein – wie in der Inhaltsstruktur auf der Folgeseite vorgegeben.

Projektnummer	1920
Projekttitel	Aktiver Sägezahn
Projektträger/in	Stora Enso WP Bad St. Leonhard GmbH
Projektlaufzeit	14.05.2010 bis 31.05.2013
Erreichte Zielgruppengröße	Gesamter Betrieb
Autoren/Autorinnen	Zechner Marko
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	marko.zechner@storaenso.com
Weblink/Homepage	www.storaenso.com/leonhard
Datum	25.07.2013

1. Kurzzusammenfassung

Stellen Sie Ihr Projekt im Umfang von maximal 2.222 Zeichen (inkl. Leerzeichen), gegliedert in zwei Abschnitte, dar:

- **Projektbeschreibung**

Nach einer der Implementierung eines Sicherheits-, und Gesundheitsmanagementsystem wurde 2009 im Managementteam entschieden ein BGF Pilotprojekt im Werk Bad St. Leonhard zu starten. 2009 wurde die Steuerungsgruppe zusammengestellt und ein Projektleiter beim Fond Gesundes Österreich ausgebildet. In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule FH Joanneum und der KGKK wurde ein Konzept mit Zielen und Indikatoren inkl. Zeitplan erstellt. Im April 2010 fand die Kick off-Veranstaltung in Rahmen einer Betriebsversammlung mit allen MitarbeiterInnen statt. Die Steuerungsgruppe legte als Messmethode den SALSA-Fragebogen fest, der in den Monaten Mai - Juli 2010 in Kleingruppen mit allen MitarbeiterInnen ausgefüllt wurde und anschließend der OÖGK zur Auswertung übermittelt wurde. Anschließend wurden 5 Gesundheitszirkelmoderatoren ausgebildet. Daraufhin wurden mit den MitarbeiterInnen, Maßnahmen für die Umsetzungsphase ausgearbeitet. Insgesamt kamen 162 Maßnahmen zusammen welche in der Steuerungsgruppe besprochen und untergliedert wurden. Ende 2010 wurde mit der Umsetzungsphase gestartet. Im Zeitraum von Ende 2010 bis Anfang 2013 wurden viele der von den MitarbeiterInnen erarbeiteten Maßnahmen umgesetzt. In dieser Zeit wurden auch zwei externe Evaluationen durch Studentinnen der FH Joanneum Villach mittels Interviews durchgeführt. Die zweite Mitarbeiterbefragung erfolgte im März 2013. Zusammenfassend gab es im Juli 2013 den Abschlussbericht der externen Evaluation. Das Projektende für die Mitarbeiter ist im Rahmen einer Abschlussveranstaltung mit Ende Herbst 2013 geplant.

- **Ergebnisse und Fazit**

Im Projektzeitraum wurde eine Vielzahl an Maßnahmen umgesetzt, durch welche die 13 gesetzten Ziele erreicht werden konnten. Dadurch hat das Projekt „aktiver Sägezahn im Unternehmen einen hohen Bekanntheitsgrad und Stellenwert im Unternehmen Stora Enso erreichen können. Prinzipiell konnte ein verbessertes Gesundheitsbewusstsein im Unternehmen erreicht werden. Unser Ziel war es möglichst alle MitarbeiterInnen zu motivieren und möglichst viele Teilnehmer zu gewinnen, was uns jedoch in der Projektphase noch nicht mit voller Zufriedenheit gelungen ist. Lediglich das Ziel Age Management sollte in Zukunft noch Beachtung finden. Zum Ziel „Förderung der Geistigen Fitness“ kann berichtet werden, dass in Rahmen von AUVA fit bei der Evaluierung von Psychischen Belastungen, das Projekt der Jobrotation in Angriff genommen wurde.

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.

Im Jahr 2003 haben wir im Unternehmen erkannt, dass unsere Mitarbeiter ein sehr wichtiger Teil unserer Prozesse sind und diese auch geschützt werden müssen. Daher wurde 2003 ein

Sicherheits- und Umweltmanagement eingeführt. In dieser Zeit wurde auch bereits über ein Gesundheitsschutzprojekt gesprochen. Vom Konzern wurde jedoch hauptsächlich auf Unfälle und Umweltschutz viel Wert gelegt, darum war ein Gesundheitsschutzprojekt noch kein Thema.

Mit Einführung dieser Systeme hat sich im Unternehmen schon sehr viel bewegt und es wurde auch 1-mal eine Raucherentwöhnung angeboten, ein Gesundheitszirkel in abgeschwächter Form wurde durchgeführt.

Wir haben aber erkannt, dass solche Einzelaktionen nicht diesen Erfolg bringen, welchen wir uns erhofft hatten. Daher wurde 2009 beschlossen, dass wir ein 3-jähriges betriebliches Gesundheitsschutzprojekt starten.

Das Projekt wurde gemeinsam mit der KGKK, dem FH Joanneum Villach und dem Projektteam aktiver Sägezahn (Stora Enso) entwickelt.

Die FH Joanneum hat bereits bei der Erstellung des Projektkonzeptes, eine Reihe von Recherchen in das Konzept eingearbeitet.

Probleme, auf die das Projekt abgezielt und an welchen Gesundheitsdeterminanten (Einflussfaktoren auf Gesundheit) das Projekt angesetzt hat.

Generell haben wir uns entschlossen, diese 13 Ziele als Hauptthemen für unser BGF-Projekt in Angriff zu nehmen.

Weiteres ist beim SALSA-Fragebogen herausgekommen, dass 63% der Mitarbeiter/innen ein Wirbelsäulen-Problem bzw. Kreuzschmerzen haben.

Dies wurde auch als Schwerpunkt bei diversen sportlichen Aktivitäten für unsere Mitarbeiter/innen gesetzt.

- 1) Schaffung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen.
Dieses Ziel ist am Ende des Projektes durch die vorhandenen Bedingungen bzw. Dokumentation zu messen z.B. Ergoflexmatten sind schon vorhanden und werden genutzt.
- 2) Schaffung von (gesundheits-) und nutzungsfreundlichen Rahmenbedingungen zur Förderung der individuellen Gesundheit.
- 3) Die Erhaltung der Leistungsfähigkeit.
Messbar durch Produktionskennzahlen, welche durch SGM → Ausfallzeiten, Krankenstandszeiten... erhoben werden.
- 4) Die Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit.
Messbar durch SALSA-Fragebogen
- 5) Die Senkung der Krankenstände.
Messbar durch Krankenstandzahlen der GKK
- 6) Die Förderung des Betriebsklimas.
Messbar durch SALSA-Fragebogen
- 7) Die Steigerung der Produktivität und der Qualität.
Messbar aufgrund Daten des SGM.
- 8) Die Förderung körperlicher, emotionaler, mentaler und sozialer Zufriedenheit
Messbar durch SALSA-Fragebogen (Beschwerde- und Krankenstands Daten) emotionale und mentale Zufriedenheit – hier ggf. auch Maßnahmen für Familien anbieten, damit der MA ausgeglichen zur Arbeit kommt (z.B. Familienwandertage und Beziehungen zu Kollegen verbessern – oft ist die Kommunikation sehr beeinträchtigt, z.B.

Arbeiter hat private Probleme, diese kann er einem Arbeitskollegen anvertrauen) → SALSA (Umgang mit Kollegen, Führungsstil)

- 9) Die Förderung eines ausgeglichenen Arbeits- und Freizeitverhaltens (work life balance).
- 10) Schaffung von frauenfreundlichen Rahmenbedingungen, zur Frauen Integration und Gleichberechtigung.
Derzeit gibt es keine Frauen in der Produktion, nur im Bereich Verwaltung und Reinigung. Das Werk ist, aufgrund von Umbauarbeiten, „frauenfreundlich“ ausgestattet (WC, Duschen etc.). In anderen Werken sind Frauen beschäftigt z.B. im Rahmen von Sortierarbeiten. Da es nachgewiesen ist, dass Frauen sorgfältiger sortieren als Männer, ist dieses Ziel Strebens Wert für die Zukunft des Unternehmens.
- 11) Verbesserung der Information, der Kommunikation und der Zusammenarbeit.
Messbar durch Dokumentation der Abläufe sowie Befragungsergebnisse
- 12) Alt und Jung gemeinsam in die Arbeitswelt von Morgen „Age-Management“.
Ältere Mitarbeiter lassen sich von jüngeren Führungskräfte führen und können auch Know How, sowie Erfahrungen einbringen. :
 - a) Förderung des Wissenstransfers.
 - b) Schaffung von Entlastungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer *z.B. Ergoflexmatten statt Asphalt und Beton, Gelenke schonend etc.*
 - c) Förderung gegenseitiger Wertschätzung.
Sensibilisierung von Führungsverhalten jüngerer Arbeitnehmer und Aufnahmefähigkeit der älteren Mitarbeiter z.B. Anordnungen werden falsch verstanden bzw. nicht angenommen, 20 Jahre selbe Tätigkeit anders machen, etc.
- 13) Förderung der geistigen Fitness.
z.B. durch Job Rotation innerhalb der Schicht → Fehlerhäufigkeit und Qualität sinken (wird im Betrieb teilweise schon vollzogen)

- das/die Setting/s in dem das Projekt abgewickelt wurde und welche Ausgangslage dort gegeben war.

Bedingt durch Wirtschaftskrise, steigende Holzpreise und reduzierten Gewinnen, wurde in Rahmen eines Optimierungsprozesses sehr viele Maßnahmen zur Verbesserung der Anlagen wie z.B: Standzeitenoptimierung, Geschwindigkeitsanpassungen, Stehzeitenanalysen, Verbesserung der Kommunikation zwischen den Abteilungen, usw. durchgeführt. Ziemlich zur gleichen Zeit gab es vom Konzern eine Mitarbeiterumfrage. Durch die eine zunehmende Mitarbeiterunzufriedenheit und eine ansteigende Beanspruchung der Mitarbeiter durch Stressfaktoren dargestellt wurde. Bei den Zentraleuropäischen Werksranking zeigte sich in Bad St. Leonhard eine hohe Krankenstandstageanzahl.

- die Zielgruppe/n des Projekts (allfällige Differenzierung in primäre und sekundäre Zielgruppen – Multiplikatoren/Multiplikatorinnen etc.).

Die Zielgruppe des Betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes inkludierte alle 247 Mitarbeiter/innen im Unternehmen. Im Projekt wurde ein besonderer Fokus auf die Verbesserung der integrativen Zusammenarbeit und eine Verbesserung der internen Kommunikation gelegt. Durch die ausgebildeten internen Zirkelmoderatoren konnte eine verbesserte Kommu-

nikation von MitarbeiterInnen zum Management und umgekehrt erreicht werden, das sich positiv auf die Mitarbeiterinnenzufriedenheit auswirkt.

- die Zielsetzungen des Projekts – angestrebte Veränderungen, Wirkungen, strukturelle Verankerung.
- 1) Schaffung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen.
 - 2) Schaffung von gesundheits- und nutzungsfreundlichen Rahmenbedingungen zur Förderung der individuellen Gesundheit.
 - 3) Die Erhaltung der Leistungsfähigkeit.
 - 4) Die Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit.
 - 5) Die Senkung der Krankenstände.
 - 6) Die Förderung des Betriebsklimas.
 - 7) Die Steigerung der Produktivität und der Qualität.
 - 8) Die Förderung körperlicher, emotionaler, mentaler und sozialer Zufriedenheit
Messbar durch SALSA-Fragebogen (Beschwerde- und Sportdaten) emotionale und mentale Zufriedenheit -- hier ggf. auch Maßnahmen für Familien anbieten, damit der MA ausgeglichen zur Arbeit kommt (z.B. Familienwandertage und Beziehungen zu Kollegen verbessern – oft ist die Kommunikation sehr beeinträchtigt, z.B. Arbeiter hat private Probleme, diese kann er einem Arbeitskollegen anvertrauen) → SALSA (Umgang mit Kollegen, Führungsstil)
 - 9) Die Förderung eines ausgeglichenen Arbeits- und Freizeitverhaltens (worklife balance).
 - 10) Schaffung von frauenfreundlichen Rahmenbedingungen, zur Frauen Integration und Gleichberechtigung.
 - 11) Verbesserung der Information, der Kommunikation und der Zusammenarbeit.
 - 12) Alt und Jung gemeinsam in die Arbeitswelt von Morgen „Age-Management“.
Ältere Mitarbeiter lassen sich von jüngeren Führungskräften führen und können auch Know How sowie Erfahrungen einbringen. :
 - d) Förderung des Wissenstransfers.
 - e) Schaffung von Entlastungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer *z.B. Ergoflexmatten statt Asphalt und Beton, Gelenke schonend etc.*
 - f) Förderung gegenseitiger Wertschätzung.
Sensibilisierung von Führungsverhalten jüngerer Arbeitnehmer und Aufnahmefähigkeit der älteren Mitarbeiter z.B. Anordnungen werden falsch verstanden bzw. nicht angenommen, 20 Jahre selbe Tätigkeit anders machen, etc.
 - 13) Förderung der geistigen Fitness.

Durch die jährlichen Zielvorgaben unseres Umwelt- Sicherheits- und Gesundheitsmanagements und die damit verbundenen externen Audits werden Gesundheitsfördernden Maßnahmen gefordert und auch umgesetzt und somit auch das Gesundheitsbewusstsein gestärkt.

Durch die Gesundheitszirkelmoderatoren werden aktuelle Gesundheitsthemen aus den Abteilungen in die Ziele aufgenommen. Feedback bekommen wir auch aus den Mitarbeitergesprächen und können bei Bedarf Anpassungen an Ziele vornehmen. Unser Ziel für die Zukunft ist, ein verbessertes Gesundheitsbewusstsein in allen Bereichen der Arbeit aber auch im Privatleben zu fördern.

1. Projektdurchführung

Beschreiben Sie

- wie die Projektaktivitäten/-maßnahmen und Methoden in welchem zeitlichen Ablauf umgesetzt wurden.

Zielgruppe	Maßnahme (ev. Kurzbeschreibung der Maßnahme wenn zum besseren Verständnis erforderlich)	Beteiligung der Belegschaft in Prozent	War/Ist die Maßnahme ... 1 ... einmalig 2 ... laufend 3 ... definierte Anzahl	Fortführung nach Projektende
Alle MitarbeiterInnen	Genügend Mitarbeiter in allen Abteilungen: Durch Krankstände oder Urlaube kann es ab und zu Engpässen bei Mitarbeiterkapazitäten kommen. Daher werden jeden Tag im Kontrollraum (Sitzung der Abteilungsleiter mit Betriebsleitung und Präventivfachkräfte wo der vergangene Tag besprochen aber auch ein Ausblick für den aktuellen Tag gegeben wird) die aktuellen Personalverhältnisse besprochen und wenn notwendig Abteilungsübergreifend ausgeholfen wird	247 → 100%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen + Praktikanten / Schnupperlehrlinge / Ferialer	Mehr Einblick für Mitarbeiter: Um den MitarbeiterInnen mehr Einblick in andere Abteilungen zu ermöglichen, wird jeden Tag ein Mitarbeiter in den Kontrollraum mitgenommen (Sitzung der Abteilungsleiter mit Betriebsleitung und Präventivfachkräfte wo der vergangene Tag besprochen aber auch ein Ausblick für den aktuellen Tag gegeben wird und andere wichtige Themen behandelt werden).	247 → 100%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen (wobei nicht alle BüromitarbeiterInnen Sicherheitsschuhe benötigen)	Sicherheitsschuhe für MitarbeiterInnen welche auch jedem Mitarbeiter passen: Fuß-Scann für MitarbeiterInnen wo nach diesem Scann die Sicherheitsschuhe angepasst werden. Gesamt wurden 147 MitarbeiterInnen erfasst.	147 → 59,51%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen inkl. alle Person welche unser Werk	Zugang für alle MitarbeiterInnen zu kaltem Wasser: Installation von 6 Wasserspendern in den Abteilungen und auch in der	247 → 100%	laufend	X

besuchen	Verwaltung			
Alle MitarbeiterInnen (wobei nicht alle BüromitarbeiterInnen einen angepassten Gehörschutz benötigen)	Verringerung der Lärmbelastung der MitarbeiterInnen: Jeder/jede MitarbeiterInnen darf 2012 kostenlos einen angepassten Gehörschutz bestellen. Insgesamt wurden jetzt 169 angepasste Gehörschutz bestellt.	169 → 68,42%	laufend für neue MitarbeiterInnen	X
Alle BüromitarbeiterInnen	Mitarbeiterinformation für Büroangestellte: Es wurde durch die Betriebsleitung eine monatliche Infobesprechung für BüromitarbeiterInnen eingeführt. Hier werden aktuelle Infos an die MitarbeiterInnen weitergeben. Und diese haben auch die Möglichkeit Rückfragen zu stellen. Oder andere Anliegen anzusprechen!	Je nach Anwesenheit 80-90%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen	Sprechstunde des Betriebsleiters für alle MitarbeiterInnen. Ein Wunsch der Verwaltung war es auch den Betriebsleiter persönlich erreichen zu können. Daher wurde anfangs eine Sprechstunde für BüromitarbeiterInnen eingerichtet. Dies wurde 2012 auf alle MitarbeiterInnen erweitert. Jede/r MitarbeiterInn kann sich anmelden und hat die Möglichkeit seine Anliegen direkt mit dem Betriebsleiter zu besprechen. Dieser leitet alle Anrufe um, um sich 100% Zeit für die Anliegen der MitarbeiterInnen zu nehmen.	100%	laufend	X
Alle Führungskräfte inkl. Betriebsleiter	Gut ausgebildete und geschulte Fachkräfte: Bereits 2010 hat der Konzern mit einer externen Führungskräfte-schulung durch die Firma create momentum begonnen, Betriebsleiter, Abteilungsleiter und Schichtleiter in speziellen Schulungen Führungskräfte Tools zu erlernen. Herr Dr. Robert Ungvari leitet die gesamten Schulungen. In diesen Workshops geht es um einen gemeinsamen offenen, ehrlichen Austausch und das Erarbeiten von Unternehmens- und teamrelevanten Themen. Dies soll ein lebendiger	25 → 100%	laufend wird 2013 auf Schichtleiter ausgeweitet	X

	<p>Prozess sein und fordert auch die aktive Teilnahme der Führungskräfte. Auch ein wichtiger Themenpunkt in den Schulungen war "kollegiales Coaching".</p> <p>Hauptpunkte der Schulung im Überblick:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situative Führungstechnik (Entwicklung und Förderung von Mitarbeitern hinsichtlich Arbeitsreife, Motivationsfähigkeit, Verantwortungsübernahme, Delegation) • Coaching Gespräche mit Mitarbeitern (mehr Fragen als Sagen) • Kommunikations- und Feedbackkultur entwickeln und leben – Verbesserung des Informationsflusses • Führen in Zeiten der Veränderung und bei Konflikten • Input und Übungen zu Stress- und Konfliktmanagement • Stärkung der Selbstreflektions-Kompetenz der Führungskräfte und der inneren Haltung <p>Diese Schulungen sind natürlich auch wichtige Bausteine bei der Gesundheitsförderung im Betrieb. Der Umgang von Führungskräften mit den Mitarbeitern ist eines der wichtigsten Schnittstellen im Unternehmen daher werden diese Schulung in nächster Zukunft weiter forciert und gefördert.</p>			
<p>Alle MitarbeiterInnen</p>	<p>Personalentwicklung: Ende 2011 wurde auf Grund des BGF Projekts und auch längerfristigen Diskussionen ein Personalentwickler eingestellt.</p> <p>Dieser Arbeitet gerade ein Einwicklungskonzept für alle MitarbeiterInnen aus.</p> <p>Was wiederum ein wichtiger Teil in der Gesundheitsförderung ist.</p> <p>Hier die geplanten und bereits umgesetzten Schritte:</p>	<p>100%</p>	<p>laufend</p>	<p>X</p>

	<p>Maßnahmen die gesetzt wurden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wertevermittlungsworkshops in allen CEBU-Werken (Herbst 2011) • Training für alle Führungskräfte welche Mitarbeitergespräche führen sollen • Mitarbeitergespräche 1 x p.a. für alle Führungs-kräfte (zukünftig für alle Mitarbeiter) • Kompetenzworkshop / Ausbildungsplan, Fertigstellung im Sommer 2012 - In weiterer Folge Definition eines Ausbildungsstandards für alle Anlagen bzw. Abteilung (Ansatz: MitarbeiterInn soll nur auf Anlage/Position arbeiten wenn alle Schulungsanforderungen erfüllt sind) • Führungskräfteworkshops alle 2-3 Monate (Betriebsleiter, Abteilungsleiter und Personalentwickler) • Stora Enso Akademie: Modul I - Basisausbildung für alle Abteilungsleiter (Start Sept. 2012) - Basisausbildung für alle Sichtleiter (Start ?) - Stora Enso Akademie: Modul II - Weiterführendes Ausbildungs-programm für Abteilungsleiter (?) • 5S-Arbeitsplatzorganisation (geplant für 2013) • AUVAfit (Ausrollung auf weitere Werke wird aktuell geprüft) 			
Alle BüromitarbeiterInnen	Keine Stressbelastung durch andere Kollegen in der Verwaltung: Um ein ruhigeres Arbeitsklima für einzelne Abteilungen zu schaffen, wurden zusätzliche Trennwände angeschafft und aufgestellt.	10 → 25,64%	einmalig	<i>nein</i>
Alle BüromitarbeiterInnen	Verbesserungswunsch der MitarbeiterInnen für den Büroeingang: Ein großer Wunsch der MitarbeiterInnen, was auch gro-	39 → 100%	einmalig	<i>nein</i>

	<p>ße Kosten bedeutete – ca. 20.000€–, den Büroeingang zu überdachen. Erstens aus Sicherheitsgründen (Sturzgefahr) da im Winter die Stiege immer wieder vereist und im Sommer bei Regen Rutschgefahr besteht. Zweitens aus Gesundheitlichen Gründen (Verletzungen usw.) Drittens Schutz vor Witterungsbedingungen</p>			
Alle MitarbeiterInnen + Praktikanten / Schnupperlehrlinge / Ferialer	<p>Schutz gegen Sonne: Unsere Stapler und Laderfahrer bekamen über die AUVA Sonnenbrillen geschenkt. Um auch allen MitarbeiterInnen und Familienangehörigen die Möglichkeit zu geben gute und günstige Sonnenbrillen zu bekommen. Somit haben wir mit einigen Firmen Verhandlungen geführt. Die Firma UVEX hatte ein sehr interessantes Angebot von verschiedensten Model geboten was wir dann MitarbeiterInnen weitergeben konnten. Gesamt wurden 62 Stück 2011 und ca. 100 Stück 2012 den MitarbeiterInnen vermittelt.</p>	<p>162 Stück → 65,59% wobei es auch MitarbeiterInnen gegeben hat welche 2 Brillen gekauft haben</p>	<p>laufend nach Anfragen</p>	<p>X</p>
Alle BüromitarbeiterInnen	<p>Richtiges Telefonieren am Arbeitsplatz: Um die Kollegen und Kolleginnen nicht übermäßig zu stören, wurden Richtlinien für richtiges Telefonieren eingeführt. Jede neue Einstellung fürs Büro erhält dieses Regelblatt.</p>	<p>39 → 100%</p>	<p>laufend</p>	<p>X</p>
Alle Instandhaltungsmitarbeiter	<p>Schweißrauch welcher abgesaugt werden muss: Es wurde eine Schweißabsaugung gekauft um die Rauchentwicklung in der Fertigungshalle zu verringern.</p>	<p>36 → 100%</p>	<p>einmalig angekauft</p>	<p>X</p>
Alle Instandhaltungsmitarbeiter	<p>Kälteschutz im Winter bei Reparaturen: Es wurden Unterlegsmatten angeschafft damit die Mitarbeiter bei Reparaturen an den Anlagen sich darauf knien oder setzen können (Kälteschutz/bessere Unterlage).</p>	<p>36 → 100%</p>	<p>einmalig angekauft</p>	<p>X</p>

Alle Instandhaltungsmitarbeiter	Regelung bei Störfällen wann was abgeschaltet wird: Bei Reparaturen wo es oft nicht klar ist ob die Anlage abgestellt werden kann oder nicht, wurde eine Regelung geschaffen. Somit sollten Unklarheiten gar nicht entstehen.	36 → 100%	laufend	X
Teilweise alle MitarbeiterInnen	Bei Anlagenstillstände sollten alle informiert sein damit im Vorfeld die Instandhaltung eventuelle Reparaturen planen und durchführen kann: Absprachen über Stillstände werden in der Früh im Kontrollraum abgehalten, somit weiß jeder Bescheid wann und wo was gemacht werden kann.	100%	laufend	X
Alle Instandhaltungsmitarbeiter	Weniger Belastung bei Revision für das Instandhaltungspersonal: Um die starken Belastungen bei den Revisionswochen zu verringern wird schon vorab versucht an eventuellen Stillständen gewisse Revisionsarbeiten durch zu führen.	36 → 100%	laufend	X
Alle Instandhaltungsmitarbeiter	Weniger Belastung bei Revision für das Instandhaltungspersonal: Auf Wunsch der Mitarbeiter wurde der Stundeneinsatz bei Revisionen von 12 h auf 8 h gekürzt.	36 → 100%	laufend	X
Alle Elektrik Mitarbeiter	Langfristige Planung im Privatbereich ermöglichen: Von der Elektrowerkstätte kam der Wunsch einen Jahresschichtplan zu erstellen, dieser wurde nun erstellt und ausgegeben.	11 → 100%	laufend	X
Alle Schnittholzplatzmitarbeiter	Kommunikation von der Führungsebene zu den MitarbeiterInnen: Es wurde auch einmal im Monat eine Stimmungssitzung installiert, in denen alle Schnittholzmitarbeiter ihre Anliegen und Probleme offen aussprechen können und auch die Platzmeister ihre Anliegen den Mitarbeitern näher bringen können.	21 → 100%	laufend	X
Alle Schnittholzmitarbeiter + Rundholzladerfahrer	Schutz vor Kälte Sonne, Zusätzlich Winterbekleidung: Diese wurden bereits vor dem Winter 2011 ausgegeben und auch für die Sommer wurden Polo-Shirts angeschafft und den Schnittholz und Rundholzmitarbeitern ausgegeben.	ca. 20% von der Belegschaft	einmalig	<i>nein</i>

Endbericht Projekt Nr. 1920

Alle MitarbeiterInnen	Richtige Heizungseinstellung in den Produktionshallen: Es werden jedes Jahr die Heizungen bei den Überprüfungen neu eingestellt und auch die Steuerung kontrolliert. Somit ist eine Fehlsteuerung fast ausgeschlossen und das Klima in den Hallen sollte stabil bleiben.	247 → 100%	laufend	X
ca. 40 % von allen MitarbeiterInnen	Der Weg vom Arbeitsplatz zum Sozialraum sollte nichts von der Pausenzeit in Anspruch nehmen: Dadurch wurde eine eigene Stiege mit Durchbruch von der Hobelhalle zum neuen Bürogebäude installiert. Somit sind auch kleine Kaffeepausen leichter möglich.	147 → ca.40%	einmalig	nein
Alle MitarbeiterInnen	Saubere WC-Anlagen: Auf Wunsch der Mitarbeiter wurden WC-Brillenreinigungsmittel in allen WC-Anlagen aufgestellt.	247 → 100%	laufend	X
Alle SägemitarbeiterInnen	Absaugungsanlage für die gesamte Säge: Zur Zeit noch nicht in Planung		Wurde noch nicht umgesetzt	
Alle ProduktionsmitarbeiterInnen	Verringerung der Lärmbelastung: Teilweise wurden bei Umbauarbeiten Motoren ausgetauscht welche bereits besser abgedichtet sind und somit die Lärmbelastung verringert wird.	183 → 74,10%	laufend	X
Alle SägemitarbeiterInnen	Keine Nachtschicht für Mitarbeiter welche damit eine Belastung haben: Durch eine Großinvestition wurde die Säge so umgebaut das die Nachtschicht aufgelöst und somit auch die Belastung dadurch wegfällt. Die Mitarbeiter wurden in allen Abteilungen aufgeteilt, somit konnten wir von Kündigungen absehen.	44 → betrifft ca. 90% des Sägepersonals 2-4 Personen führen in der Nacht Schmierarbeiten durch	laufend	X
Alle RundholzmitarbeiterInnen	Möglichkeit für Rundholz-Laderfahrer auch mal eine Kaffeepause zu machen: Es wurde eine Regelung festgelegt: Jeder Lader Fahrer wird mind. 1 mal in der Schicht vom Schichtleiter für eine Kaffeepause abgelöst.	12 → 100%	laufend	X

<p>Ein Teil des Rundholzoperso- nals</p>	<p>Jobrotation am Rundholzplatz um den Arbeitsplatz noch in- teressanter zu gestalten und auch Abwechslung zu schaffen: Da einige Mitarbeiter am Rundholzplatz gern einen anderen Arbeitsplatz anschauen möchten, wurden zwei Mitarbeiter auf andere Anlagen eingeschult damit diese untereinander sich bei ihrer Tätigkeit abtauschen können. Zusätzlich haben wir in einer Gesprächsrunde den Mitarbeiter angeboten, dass sie sich melden sollen wenn sie was anderes ausprobieren möchten. Wir sind sehr froh wenn je- mand in mehreren Bereichen einsetzbar ist!</p>	<p>6 → 50%</p>	<p>laufend</p>	<p>X</p>
<p>MitarbeiterInnen aus Hobel- halle und Instandhaltung</p>	<p>Wir haben bereits im April 2012 mit dem Projekt AUVA fit gestartet. Mit diesem Projekt möchten wir in den zwei Abtei- lungen Hobelhalle und Instandhaltung, direkt an den Ar- beitsplätzen was bewegen. Die Inanspruchnahme des AUVA- fit Angebots ermöglicht es uns, sich den psychischen Belas- tungen mit arbeitspsychologischer Unterstützung anzuneh- men und effiziente Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zu erar- beiten. Ebenso sollte eine Verbesserung der Arbeitsplätze in Hinblick auf Belastungen des Bewegungs- und Stützapparate erzielt werden. Erste Sitzungen ergaben diese Fragestellungen: Für welche Arbeitsplätze im Produktionsablauf der Hobelhalle und der Instandhaltung lassen sich Fehlbeanspruchungen auch objektiv vorhersagen, unabhängig davon wer den jewei- ligen Arbeitsplatz inne hat? Lassen sich Fehlbeanspruchungen beim Personal der Hobel- halle feststellen und wie lassen sich diese vermeiden? (Ge- staltungsmaßnahmen werden erarbeitet). Gibt es ergonomische Verbesserungen in Hinblick auf Belas-</p>	<p>65 → 26,32%</p>	<p>Projekt im Laufen</p>	<p>X</p>

	tungen des Bewegungs- und Stützapparats? Diese Fragestellungen sollten in der Projektlaufzeit bearbeitet werden und natürlich auch wieder zu Maßnahmen und deren Umsetzung führen.			
Schichtleiter und Linienführer aus Säge	Es wurden 2 Lärmschutztüren installiert um eine Lärmabschirmung in Richtung Sägehalle zu erreichen.	9 → 23,08% bezogen auf das gesamte Sägepersonal	einmalig	<i>nein</i>
Alle BüromitarbeiterInnen	Es wurde für das Büro in laufenden Abständen Studentenfußter in den Aufenthaltsräumen zu freien Entnahme ausgestellt.	39 → 100%	einmalig	<i>nein</i>
Alle BüromitarbeiterInnen	Es wurde für das Büro speziell im Winter Tee in verschiedenen Geschmacksrichtungen eingekauft und auch in den restlichen Aufenthaltsräumen ausgeteilt um unserer MitarbeiterInnen im Winter mit warmen Getränken zu versorgen.	39 → 100%	einmalig	<i>nein</i>



Hüfttragegurt mit verschiebbarer Senderbefestigung



Zielgruppe	Maßnahme (ev. Kurzbeschreibung der Maßnahme wenn zum besseren Verständnis erforderlich)	Beteiligung der Belegschaft in Prozent	War/Ist die Maßnahme ... 1 ... einmalig 2 ... laufend 3 ... definierte Anzahl	Fortführung nach Projektende
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	Rückentraining speziell für Staplerfahrer aber auch für andere MitarbeiterInnen von 18.05.2011–20.07.2011	37 →14,78%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	Rückentraining speziell für Staplerfahrer aber auch für andere MitarbeiterInnen von 23.11.2011–31.01.2012	25 →10,12%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	Rückentraining speziell für Staplerfahrer aber auch für andere MitarbeiterInnen von 21.02.2012–29.05.2012	18 →7,29%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	Rückentraining speziell für Staplerfahrer aber auch für andere MitarbeiterInnen von 05.09.2012–14.11.2012	16 →6,48%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	Rückentraining speziell für Staplerfahrer aber auch für andere MitarbeiterInnen von 21.11.2012–19.12.2012	16 →6,48%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen	Massagen im Betrieb: Die Firma Befima hat auch die Massagen direkt im Betrieb jeden Donnerstag ab 10:00 übernommen. Jeder Mitarbeiter hat hier die Möglichkeit eine Massage zu erhalten. Beteiligt er sich an Aktivitäten kann er sich die Massage auch vergünstigt oder sogar gratis verdienen. Aktivitäten sind z.B.: Lauf und Walking Trainings, Rückentraining usw. pro Einheit (1 Stunde) bekam man einen Punkt und dieser ist wiederrum 5€ welche für die Massage als Gutschein eingesetzt werden konnte. Gesamt wurden 528 Massagen In Anspruch genommen.	Ca. 19%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen	Fitnesstraining für MitarbeiterInnen: Eine Kooperation sind wir mit dem örtlichen Wohlfühlzentrum Befima http://www.befima.at/ eingegangen. Unsere Mitarbeiter haben hier die Möglichkeit einen Jahresvertrag für das Fitnessstudio Training günstiger zu erhalten. Weiters bekommt	26 →9,31%	laufend	X

Endbericht Projekt Nr. 1920

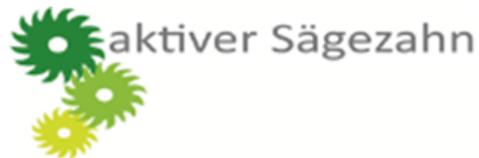
	jeder Mitarbeiter bei einem monatlichen Training von 6 oder 8 mal · 5 oder 10 € vom Betrieb dazu bezahlt. Gesamt haben 23 MitarbeiterInnen 1963 Trainings absolviert. Alle zusätzlichen Trainings werden ab den 8 Trainings nicht mehr erfasst.			
Alle MitarbeiterInnen	MediMouse: Die MediMouse ist ein computergestütztes Instrument zur Bestimmung der Rückenform sowie der Beweglichkeit jedes einzelnen Wirbelsegments. Es haben insgesamt 87 MitarbeiterInnen an dieser Untersuchung teilgenommen. Jeder Untersuchte bekam zu seiner Auswertung auch spezielle Übungen welche er im Privatbereich durchführen kann. Zusätzlich wurde ein Rückenblock speziell auf die gesamten Messergebnisse der Medimouse abgestimmt.	87 →35,22%	einmalig	<i>nein</i>
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	Aktive und alternative Bewegung: Aus der ersten Evaluation ist hervorgegangen dass MitarbeiterInnen gern einen Kletterkurs hätten. Zuerst wurde ein Schnupperkletterkurs von 3 Std. organisiert, wo sich 30 MitarbeiterInnen inkl. Familie beteiligten. Da es dann einigen so viel Spaß machte wurde ein umfangreiche Kletterausbildung organisiert, bei der sich 11 MitarbeiterInnen inkl. Familienangehörige beteiligten.	30 →12,15% 11 →4,45%	einmalig	<i>nein</i>
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	Aktive und alternative Bewegung: Um auch im Winter den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben sich körperlich zu betätigen, schlossen wir eine Partnerschaft mit dem Schigebiet Klippitztörl ab. Der Vorteil für die MitarbeiterInnen: Sie konnten die Schikarten direkt bei uns im Büro mit 20% Rabatt kaufen.	Hierzu wurden keine einzelnen Aufzeichnung durchgeführt	saisonal	X
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	Angebot von Sportkleidung günstiger zu erhalten: Es wurden Gutscheine über die Firma Intersport angeschafft, durch diese bekommen die MitarbeiterInnen 20% Ermäßigung auf	170,04%	laufend	X

Endbericht Projekt Nr. 1920

	ihren Einkauf. Gesamt wurden bis jetzt ca. 420 Gutscheine ausgegeben.			
Alle BüromitarbeiterInnen	Ausgleichstraining für Büroangestellte. Im Dachboden des Bürogebäudes wurde ein kleiner Turnsaal eingerichtet wo alle Büromitarbeiter einmal pro Woche für mindestens 15 Minuten Ausgleichs- und Entspannungsübungen, mit einer internen Yoga-Praktizierenden, durchführen. Insgesamt betrifft es 39 Büromitarbeiter welche bis jetzt 388 Trainings absolviert haben. Hierfür wurden Matten, Stäbe, Klötze, Bänder usw. angeschafft.	Im Durchschnitt 28 → 71,79%	laufend	<i>Eher nicht</i>
Alle Staplerfahrer	Richtige Sitzhaltung und Einstellung bei Stapler und Lader: Letztes Jahr wurde schon einiges in diesem Bereich an Zeit und Geld investiert. Zusätzlich wurden noch Sitzschulungen durch die Firma ISRI durchgeführt. Weiters wurden die Sitzdämpfer je nach Wunsch der Staplerfahrer angepasst (hart, weich, super weich)	98% → ein Staplerfahrer war im Urlaub	einmalig wird aber laufend auf Bedarf geprüft	X
Alle CLT-Kranführer	Rückenschonende Kranfernbedienungshalter: Es wurden von diesen Haltern 3 Stück angeschafft um den Rücken des Verladepersonals zu entlasten.	9 → 100%	einmalig	<i>nein</i>
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	Lauf und Walktraining: Durchgeführt mit 76 Trainingseinheiten und 334 Teilnahmen	34 → 13,77%	laufend	X
Alle MitarbeiterInnen	Angebot von Sportkleidung günstiger zu erhalten: Es wurde eine Kooperation mit der Firma Hervis Sports abgeschlossen, durch diese bekommen die MitarbeiterInnen 10% Ermäßigung auf ihren Einkauf. Gesamt wurden bis jetzt 247 Partnerkarten ausgegeben.	247 → 100%	laufend	X
Alle Führungskräfte und Schichtleiter	Für alle Führungskräfte und auch Schichtleiter gab es einen Workshop „Burnout und Mobbing“ direkt im Betrieb. Es musste jeder diesen Kurs absolvieren.	35 → 100%	einmalig	<i>Sollte wiederholt werden</i>
Alle MitarbeiterInnen	Gesunde Ernährung	247 → 100%	laufend	X

Endbericht Projekt Nr. 1920

	<p>Es wurde mit den umliegenden Supermärkten diverse Angebote für Mitarbeiter geschaffen um auch alternative gesunde Jause zu bekommen.</p> <p>Weiters wurde ein Folder für eine gesunde Jause erstellt. Dieser wurde den Mitarbeitern über die Lohnzettel ausgegeben.</p>			
Alle MitarbeiterInnen	<p>Es wurde ein Workshop „Gestalten und Bewegen“ mit Herrn Dr. Scheibenflug abgehalten. Ein Kurs wurde gemeinsam mit den Führungskräften abgehalten und der zweite mit interessierte Mitarbeitern aus allen Abteilung welche danach die Aufgabe hatten dies in ihrer Abteilung, weiter zu tragen und zu vermitteln.</p>	22 → 8,91% auf alle MitarbeiterInnen gerechnet	einmalig	nein
Alle MitarbeiterInnen + Angehörige	<p>Es wurde auf Wunsch einiger MitarbeiterInnen ein Spinning – Schnupperkurs organisiert. Da es sehr viele Anmeldungen gab wurde noch ein zweiter Schnupperkurs abgehalten und im Anschluss daran wurde ein ganzer Gruppenkurs mit 10 Einheiten abgehalten.</p>	45 → 18,22%	einmalig	nein
Verladepersonal CLT Werk	<p>Es wurden Ratschenverlängerungen aus Deutschland angeschafft, um eine Ergonomische und Sichere Verladung bzw. Verzerrung von CLT-Platten für unser Verladepersonal zu ermöglichen.</p>	9 → 100%	einmalig	nein



- die Projektgremien/Strukturen und die Rollenverteilung im Projekt.

Verantwortliche Person(en)	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsleiter: DI (FH) Limarutti Markus • Projektleiter: Zechner Marko
Steuerungsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführer Mag. Jöbstl Herbert (wenn möglich) • Betriebsleiter DI (FH) Limarutti Markus • Standortbeauftragter und Projektleiter Zechner Marko • KGKK Stumpfl Claudia • Arbeitsmedizinerin Dr. Klufa Sigrid • Sicherheitsfachkraft Hochegger Johann • Betriebsrat Scharf Siegbert
Projektleiter	<ul style="list-style-type: none"> • Zechner Marko
Projektteam	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitsfachkraft Hochegger Johann • Standortbeauftragter und Projektleiter Zechner Marko • Zirkelmoderatoren Koinig Manuel Gutschi Christoph Koitz Robert Jöbstl Johannes Baumgartner Patrik Zechner Marko → zur Schulung • Arbeitsmedizinerin Dr. Klufa Sigrid • (Abteilungsleiter wenn erforderlich) • Stumpfl Claudia, GKK (bei Bedarf)

umgesetzte Vernetzungen und Kooperationen.

Um auch verschiedene Möglichkeiten der Gesundheitsförderung unseren MitarbeiterInnen zu ermöglichen, haben wir einige Vernetzungen und Kooperationen in die Wege geleitet. Angefangen mit dem örtlichen Fitnessstudio befima aber auch den örtlichen Einkaufsgeschäften Spar und Billa wo die Mitarbeiter gesunde Jause bestellen können. Weiters auch mit den zwei Spotgeschäften Hervis und Intersport aus Wolfsberg. Es wurde auch eine Kooperation mit dem Schigebiet Klippitztörl geschlossen und auch vom Schigebiet Hebalm bekommen wir jedes Jahr Gratis Schikarten zur Verlosung unter den MitarbeiterInnen. Für Kletterbegeisterte wurde eine Kooperation mit dem Kletterzentrum Wolfsberg eingegangen. Es wurden auch schon Gespräche mit der Gesunden Gemeinde Reichenfels geführt, um eventuell auch hier für die Zukunft eine Kooperation zu schaffen. Die Kooperation mit dem Fond Gesundes Österreich aber auch mit der KGKK hat sich als sehr wertvoll erwiesen, da wir hier auf sehr viel Erfahrung und auch ein sehr gutes Netzwerk zugreifen konnten.

allfällige Veränderungen/Anpassungen des Projektkonzeptes, der Projektstruktur und des Projektlaufes inkl. Begründung.

Jänner 2012 wurde eine neue Sicherheitsfachkraft bestellt: Rainer Andreas

Feber 2013 wurde Herr Hochegger Johann neuer Betriebsleiter

2012 wurde das Projekt „aktiver Sägezahn“ um 2 Projekte Erweitert: Projekt „AUVA fit“ im Bereich Hobelhalle und in der Instandhaltung / Projekt „fit 2 work“ speziell für einzelne MitarbeiterInnen. AUVA fit um auch die psychischen Belastung zu erkennen und zu reduzieren
Fit 2 Work um einzelne MitarbeiterInnen besser zu fördern

2013 wurde das Projekt verlängert, da eine zusätzliche Evaluation durch Frau FH-Prof. Mag. Hermine Bauer von der FH Kärnten durchgeführt wurde, um noch mehr Erkenntnisse für die Zukunft zu bekommen und auch dementsprechend angepasste Nachhaltige Maßnahmen setzen zu können.

2. Ergebnisse und Evaluation

Beschreiben Sie bitte die Ergebnisse des Projekts und der Evaluation.

Stellen Sie dar

welche Projektergebnisse und -wirkungen aufgetreten sind.

Im Projektzeitraum konnten eine Vielzahl an Maßnahmen, durch welche die 13 gesetzten Ziele angestrebt werden, umgesetzt. Von Seiten der externen Evaluierung wurde positiv erwähnt, dass viele Maßnahmen zur Erreichung gleich mehrerer Ziele passend und geeignet waren und dadurch das Projekt aktiver Sägezahn einen hohen Bekanntheitsgrad und Stellenwert bei Stora Enso erreichen konnte. Ebenso wurde betont, dass alle Maßnahmen gesetzt wurden um im Unternehmen eine Betriebliche Gesundheitsförderung zu implementieren. Letztendlich entscheidet der einzelne Mitarbeiter und die einzelne MitarbeiterInn selbst in wieweit sie das Angebot aufgreifen. Die Bestätigung dafür ist in den Umfrageergebnissen 2012 zu sehen, in dem MitarbeiterInnen kaum mehr ein Verbesserungspotential für den aktiven Sägezahn sehen und anderer Seits auch ihrer Verantwortung sehen das Angebot an zu nehmen.

- *ob bzw. inwieweit die Projektziele erreicht werden konnten.*

Im Rahmen der Gesundheitszirkel wurden viele Vorschläge zur Förderung von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen, Erhaltung der Leistungsfähigkeit, von den MitarbeiterInnen erarbeitet und in Absprache mit dem Betriebsleiter konnte der Großteil der vorgeschlagenen Ideen umgesetzt werden. Um weiterhin das Ohr bei den Mitarbeiterinnen zu haben wurden unter anderem die Gib Obacht Kärtchen eingeführt um in Zukunft auch die Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen zu fördern.

Um auch die Kommunikation von Führungskraft zu den MitarbeiterInnen aber auch umgekehrt zu verbessern wurden in allen Bereichen des Sägewerks wöchentliche Sicherheitsgespräche eingeführt. Die wöchentlichen Sicherheitsgespräche werden auch genutzt um Betriebsinterne Informationen weiter zu geben und auch die Anliegen der MitarbeiterInnen zu transportieren. Zusätzlich wurde bei den täglichen Schichtleiterbegehungen am Protokoll ein Punkt „Verbesserungen/gesundheitsförderliche Anliegen usw. der MitarbeiterInnen aufgenommen.

Das Ziel „Senkung der Krankenstände“ konnte im ersten Jahr gut erreicht werden jedoch im zweiten Jahr mussten wir feststellen, dass auf Krankenstände viele Faktoren wirken die nicht durch ein BGF - Projekt direkt beeinflusst werden können.

Durch viele gesundheitsförderliche Maßnahmen konnte wieder ein mehr „Miteinander“ verzeichnet werden, das gleichzeitig die Jobrotation erleichtert, um einerseits die psychischen Belastung auf monotonen Arbeitsplätzen zu verbessern und andererseits bedingt durch die

schlechte Wirtschaftslage und Personalreduktion ein Aushelfen in anderen Abteilungen notwendig macht.

Aufgrund der derzeitigen Wirtschaftssituation gibt es einen MitarbeiterInnen Aufnahmestopp, wobei aber die notwendigen räumlichen Gegebenheiten für zukünftige MitarbeiterInnen in der Produktion geschaffen wurden.

Den ersten Schritt für Age-Management wurde im Rahmen der Stora Enso Akademie gesetzt, indem Führungskräfte durch einen fundierten Schulungsplan in Zusammenarbeit mit dem WIFI Linz unterrichtet wurden, um gerüstet für die Zukunft zu sein. Im zweiten Schritt können auch Schichtleiter auf freiwilliger Basis diese Ausbildung absolvieren. Zusätzlich werden alle MitarbeiterInnen in einem Schulungsplan erfasst. Die nächsten Schritte werden im Rahmen der Psychischen Evaluierung von den MitarbeiterInnen erarbeitet.

- ob bzw. inwieweit die Zielgruppe(n) erreicht werden konnten.

Die Befragungsergebnisse der externen Evaluierung ergaben einen 100% Bekanntheitsgrad des „aktiven Sägezahn´s“ bei den MitarbeiterInnen in allen Bereichen. Aus unserer Sicht haben wir alle Zielgruppen erreicht und auch Maßnahmen für alle Zielgruppen gesetzt. Lediglich der Punkt Ernährung sollte in Zukunft noch mehr in unseren Fokus genommen werden.

- wie evaluiert wurde, ob das Projekt den folgenden Grundprinzipien der Gesundheitsförderung entspricht und welche Ergebnisse dabei erzielt wurden:

- Nachhaltigkeit

Um die Nachhaltigkeit zu erreichen wurden Sicherheitsvertrauenspersonen ausgebildet. Außerdem soll ein jährliches Treffen der Gesundheitszirkelmoderatoren und der Gesundheitsvertrauenspersonen veranstaltet werden, um 2 Gesundheitsziele pro Jahr zu erarbeiten. Diese werden dann zu den Jahreszielen im USGM aufgenommen. In weiterer Folge gibt es externe System-Audits wo diese Ziele inkl. Umsetzung überprüft werden.

- Gesundheitliche Chancengerechtigkeit und Zielgruppenorientierung

Bei der Umsetzung der Maßnahmen wurde geachtet auf:

Dem Schichtplan entsprechend Lauftrainings, um 14:30, 16:00 aber auch in Wolfsberg möglich und in Leistungsgruppen eingeteilt sind. Rückentraining vormittags und auch nachmittags.

Kostenfrei oder mit einem kleinen Organisationsbeitrag auch für die Familienmitglieder. Ausgewogenheit zwischen Maßnahmen für Angestellte und Arbeiter zu schaffen.

Aus unserer Sicht wurde versucht auf alle Faktoren, welche sich in einem Betrieb mit Schichtbetrieb ergeben einzugehen.

- Setting- und Determinantenorientierung

Das Setting ist so ausgelegt dass jede/r MitarbeiterInn dieses Gesundheitsförderungsprogramm in Anspruch nehmen kann. Es ist auch so angelegt, dass es viele verschiedene Mög-

lichkeit gibt für die MitarbeiterInnen vom Projekt profitieren zu können und darüber hinaus auch die Familie einzelne Maßnahmen in Anspruch nehmen kann.

Durch die jährliche Zielsetzung in Bezug auf Nachhaltigkeit kann auch auf die Veränderung von Gesundheitsdeterminanten reagiert werden und die dementsprechenden Maßnahmen dazu angepasst werden. Auch durch die für die Zukunft geplanten Gesundheitszirkel kann sofort auf Veränderung reagiert werden.

- **Ressourcenorientierung und Empowerment**

Aufgrund unserer Vernetzung im Nahbereich des Betriebes ist aus unserer Sicht eine sehr gute Ressourcenorientierung gegeben. MitarbeiterInnen welche eine Idee für Maßnahmen außerhalb des Betriebes aber mit MitarbeiterInnen des Betriebes umsetzen möchten werden selbstverständlich unterstützt wie z.B.: Kart fahren, Eisstockschießen oder organisierte Vorträge welche auch der Gesundheitsförderung dienlich sind. Im Bereich Bewegung werden zu 80% eigene MitarbeiterInnen als Trainer eingesetzt, aufgrund des persönlichen Angaschens und Interesse.

- **Partizipation**

(Informationen zu den Qualitätskriterien und Indikatoren finden sie im Leitfaden zur Projektförderung des Fonds Gesundes Österreich.)

Aufgrund der Ausbildung von den internen Gesundheitszirkelmoderatoren aus allen Abteilungen, konnte somit eine gute Verbindung von MitarbeiterInnen zu dem Projektteam hergestellt werden. Weiters wurde bei den Abteilungsdiskussionen, welche in Kleingruppen mit jeder Schicht und allen Abteilungen jedes Jahr abgehalten werden, der aktive Sägezahn besprochen und diskutiert.

- **ob und wie die Projektergebnisse verbreitet/bekannt gemacht wurden.**

Zwischenergebnisse wurden über Gesundheitsecken, Abteilungsdiskussionen, Betriebsversammlung, informelle Gespräche mit MitarbeiterInnen bei Begehungen und Aushängen bekannt gemacht. Eine Abschlussveranstaltung ist im Herbst 2013 geplant wo ein gesamter Rückblick inklusive Ergebnisse allen MitarbeiterInnen präsentiert werden soll.

Beschreiben Sie weiters

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

Es wurde eine externe Evaluierung durch die FH Joanneum Kärnten (Wirtschaft und Management) durchgeführt. Bei diesem umfangreichen BGF-Projekt ist es von Vorteil eine externe Beurteilung zu erhalten um eventuelle Korrekturmaßnahmen vornehmen zu können. Außerdem wird bei einer externen Evaluation neutral über das gesamte Projekt geschaut und es können bessere Schlüsse aus den Ergebnissen gezogen werden.

- **die Fragestellungen und Methoden der Evaluation.**

Es wurde ein MitarbeiterInnen-Interview durchgeführt. (siehe Anhang Evaluierung)

- **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?

Bei den Fragestellungen wurde das Projektteam durch die 2 Evaluationsteams auch eingebunden, um optimale Evaluationsergebnisse zu erhalten. Es bekamen die Evaluationsteams auch Ausnahmegenehmigungen, damit sie sich am Werksgelände frei bewegen konnten und auch jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin welche sie angetroffen haben, befragt wurden.

Diese Ergebnisse waren sehr hilfreich, da man noch zusätzliche Ansätze raus nehmen konnte.

- Konnte die Evaluation nützliche Befunde für die Bewertung der Projektergebnisse liefern?

Aus unserer Sicht konnten sehr nützliche Befunde für die Bewertung heran gezogen werden. Wir konnten auch von der ersten zur zweiten Evaluierung unsere Verbesserung sehen und auch noch weitere Schritte setzen um noch effektiver zu werden. Weiters konnte wir auch feststellen, dass unser Angebot zwar sehr gut ist aber im Bereich Motivation und Animation unserer MitarbeiterInnen noch einiges zu tun ist.

3. Lernerfahrungen/Empfehlungen

Beschreiben Sie

- die Erfolgsfaktoren und Hürden im Projekt.

Wie bereits im zweiten Zwischenbericht beschrieben, unsere Erfolgsfaktoren aber auch die Hürden.

Förderliche Faktoren: Die Betriebsleitung stand voll hinter dem Projekt und macht für das Projekt auch Werbung bei den MitarbeiterInnen. Vereinzelt organisieren MitarbeiterInnen selbst ihre Trainingsgruppe, somit wird jede Woche was unternommen. Durch verschiedene Kommunikationsmedien können die MitarbeiterInnen unterschiedlich informiert werden. Der Vorteil ist, dass somit sehr viele MitarbeiterInnen angesprochen werden. Durch die Vielfalt der Maßnahmen wird jede/r MitarbeiterInnen mit diesem Thema konfrontiert. Sehr förderlich ist auch, dass die Konzernleitung voll hinter dem Projekt steht und auch plant, dass alle anderen Werke in diesem Bereich nachziehen!

Es gibt in unserem Projekt sehr viele kleine Erfolgsfaktoren welche sich in unterschiedlichster Weise zeigen. Aus Sicht der Projektleitung ist auch die Nachhaltigkeit für die Zukunft gesichert, da der neue Betriebsleiter auch dies als sehr wichtig empfindet und diese Aktion selbst sehr unterstützt.

Hürden: Eine große Hürde stellt sich noch immer bei der Teilnahme der Mitarbeiter an Veranstaltungen dar. Dies wollen wir verbessern indem wir direkt in die Produktion gehen. Daher haben wir uns für das Programm AUVA fit und auch für das Programm „Gestalten und Bewegen“ von Herrn Dr. Paul Scheibenpflug entschieden. Mit diesen zwei Programmen möchten

wir die Mitarbeiter auf das Thema Gesundheit sensibilisieren und somit ein Umdenken erreichen.

Es ist auch nicht immer leicht alle MitarbeiterInnen zu erreichen, obwohl verschiedenste Kommunikationsmedien gewählt wurden. Wichtig ist es immer authentisch zu sein und auch viel mit den einzelnen MitarbeiterInnen über dieses Thema zu sprechen.

Eine kleine Hürde stellt auch immer wieder die Organisation von Veranstaltungen oder Programmen dar. Dies resultiert einerseits auf die unterschiedlichen Schichten in den einzelnen Abteilungen als auch auf den Einzugsraum der MitarbeiterInnen.

Aus Sicht der Projektleitung sind Hürden wichtige Hinweise, wo noch Handlungsbedarf ist und wo man noch mal die Chance hat, weitere Aktivitäten zu setzen. Ich denke Hürden sind da um diese zu überwinden.

- ob aus Ihrer Sicht das Projekt auch an anderen Orten/ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit).

Aus unserer Sicht könnte man sicher Teile an anderen Orten oder ähnlichen Settings umsetzen. Die Firma *MAHLE Filtersysteme Austria GmbH aus 9143 St. Michael ob Bleiburg* hat z.B: unsere Planung des Gesundheitstages 1:1 übernommen. Das gesamte Bewegungsprogramm könnte auch gleich übernommen werden inkl. Belohnungssystem. Aufgrund der unterschiedlichen Strukturen sollte aber immer vor Ort angeschaut werden, wie die Ausgangslage ist und was am Wichtigsten dabei für die MitarbeiterInnen erachtet wird. Die 100% Einbindung der MitarbeiterInnen sollte an erster Stelle stehen da sonst ein solches Projekt von vornherein zum Scheitern verurteilt ist.

- was sich durch das Projekt nachhaltig verändert hat und wie das Projekt weiter wirken wird. Orientieren Sie sich dabei bitte an der „Checkliste Nachhaltigkeit“ im „Leitfaden zur Projektförderung des Fonds Gesundes Österreich“.

Durch die Gesundheitszirkel und auch die Gespräche mit den Gesundheitszirkelmoderatoren wurde seitens der Betriebsleitung erkannt, dass dieses Projekt eine gute Möglichkeit ist unsere MitarbeiterInnen zu fördern, aber auch die Motivation und Gesundheit zu steigern.

Wie bereits beschrieben wird die Nachhaltigkeit damit gesichert, dass mind. 2 Ziele pro Jahr umgesetzt werden und diese über die externen Audits auch geprüft werden. Weiters ist das Thema Gesundheit in unserem Umwelt-, Sicherheit-, und Gesundheitsmanagement fix verankert. Es sollten auch in regelmäßigen Abständen Gesundheitszirkel in den einzelnen Abteilungen durchgeführt werden und natürlich die resultierenden Maßnahmen daraus umgesetzt werden. Durch die bereits wöchentlichen Sicherheitsvertrauenspersonen-Begehungen können auch hier Verbesserungsvorschläge und Wünsche übermittelt werden, welche in weiterer Folge mit der Betriebsleitung besprochen werden.

Bei zukünftigen Angeboten und Aktivitäten wird natürlich auch auf individuelle Maßnahmen geachtet, damit auch jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin für sich was findet was er/sie in Anspruch nehmen kann.

- welche Lernerfahrungen/Empfehlungen Sie an zukünftige Projekte weitergeben können.

Ein BGF-Projekt ist eine gute Lernerfahrung um auch seine MitarbeiterInnen in andere Bereiche besser zu verstehen und auch hierbei betriebliche Anpassungen durchführen zu können. So ein Projekt sollte aber nicht nur einfach so nebenher durchgeführt werden, da es doch einiges an Aufwand bedarf, um so ein Projekt zu organisieren. Wichtig ist das es ein fixer Bestandteil im betrieblichen Alltagsablauf wird damit es in Zukunft in Teilbereichen ein Selbstläufer wird.

Besonders wichtig ist wenn die Betriebsleitung dieses Projekt durchführen möchte und auch voll dahinter steht. Da es sonst schwierig wird, dies richtig umzusetzen. Einbeziehung von Führungskräften wie Schichtleiter oder Abteilungsleiter muss von Anfang an beachtet werden, sonst ist das Projekt zum Scheitern verurteilt.

Bei der Umsetzung sollte man auch auf Kreativität achten, damit die Angebote für die MitarbeiterInnen interessant werden. Auch die Kommunikation und Information zu den MitarbeiterInnen ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg eines Projektes.

Anhang

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

- Endabrechnung (Budget)
- Alle Protokolle diverser Besprechungen wird per Post übermittelt auf USB
- Zeitaufwand Marko (Projektleitung)
- Zeitaufwand Mitarbeiter
- Zeitaufwand Dr. Klufa
- Zeitaufwand Gesundheitszirkel
- 2013 Meilensteinplan inkl. Änderungen
- 2013.08.20 Endabrechnung
- 2013.08.20 Endabrechnung Einnahmen
- Gesamtevaluierung wird per Post übermittelt da die Datei zu groß ist 18MB
- 2013 St-Leonhard Ergebnispräsentation
- Zeitaufwand Projektleitung / MitarbeiterInnen / usw.
- Usw. diverse Unterlagen hochgeladen aber auch auf USB übermittelt!
-

Andere mögliche Beilagen zur Darstellung Ihres Projektes sind z.B.:

- *Meilensteinplan*
- *Projektrollenplan*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Evaluationsberichte*
- *Befragungsergebnisse*
- *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
- *Seminarpläne, Curricula*
- *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen, Tagungsbände*
- *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
- *Projektpräsentationen*
- *Projektprodukte wie Handbücher etc.*
- *Pressemeldungen*

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.