



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	2244
Projekttitel	Kern g'sund – gern g'sund
Projektträger/in	Estyria Naturprodukte GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	24.08.2012 – 31.12.2014 28,5
Schwerpunktzielgruppe/n	ArbeiterInnen und Angestellte, Frauen und Männer
Erreichte Zielgruppengröße	
Zentrale Kooperationspartner/innen	FGÖ, GKK, Move–ment
Autoren/Autorinnen	Martina Radkohl
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	martina.radkohl@alwera.at
Weblink/Homepage	www.estyria.com
Datum	März 2015

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

Mit dem Gesundheitsprojekt starteten wir eine zusätzliche Initiative, um langfristig und nachhaltig mit starkem Zusammenhalt, bester Qualität und gegenseitigem Vertrauen am Markt als einer der attraktivsten Arbeitgeber herauszustechen. Es ist Teil der Unternehmensphilosophie unsere MitarbeiterInnen zu fördern.

Das Schaffen von optimalen Arbeitsbedingungen für alle Generationen und unterschiedlichste Kulturen ist den Führungskräften und dem Personalmanagement ein Anliegen.

Die Gesundheitsförderung ist an alle beschäftigten Personen der Estyria gerichtet und orientiert sich an einer offenen, flexiblen und partizipativen Kultur.

Unsere Ziele umfassen die Führungs- und Unternehmenskultur, die Arbeitsplatzgestaltung, die Ernährungskompetenz und die geistige und körperliche Fitness.

In der Projektlaufzeit wurden zwei MitarbeiterInnen-Befragungen durchgeführt, MitarbeiterInnenzirkel initiiert und darauf basierend ein Gesundheitsbericht entwickelt und umgesetzt. Die zweite Befragung diente der Evaluation.

Der Gesundheitsbericht enthielt verschiedene Maßnahmen von der Informationsstruktur über Prozesse bis hin zu Werten und Soziales. So wurden beispielsweise die Inhalte der Mitarbeitergespräche geschärft, Aussprachen zwischen Abteilungen gefördert und Führungsgrundsätze erarbeitet. Ebenso kam es aber auch zum Bau eines neuen Marketinglagers oder auch zur Organisation eines Stresseminars und eines Fitnessprogramm für die ArbeiterInnen.

Das nachhaltige Bestehen der Gesundheitsförderung wird durch die dazu positiv eingestellte Führungsebene gewährleistet. Definierte Zuständigkeiten für die Projektleitung, Planung, Umsetzung und Evaluierung stellen das Fortbestehen ebenso sicher.

Durch den positiven Zuspruch von unterschiedlichen Seiten wird die Gesundheitsförderung auch weiterhin im Unternehmen bestehen können.

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.

Zitat aus dem Leitbild: „Unsere Unternehmenskultur prägen ethische Werte, ein starkes Wir-Gefühl, gegenseitiges Vertrauen und Akzeptanz. Wir unterstützen unsere MitarbeiterInnen und KollegInnen durch Wertschätzung, offenen, ehrlichen Dialog sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten.“

Ausgehend von dieser Leitidee ist es Estyria ein Anliegen, aktiv an der positiven Beziehung zu und zwischen unseren MitarbeiterInnen zu arbeiten und ihnen Unterstützung im Hinblick auf die Gestaltung eines positiven, förderlichen Arbeitsalltags zur Verfügung zu stellen.

Durch die Beteiligung am Projekt „Demografie Potential Steiermark“, initiiert durch die steirische Wirtschaftsförderung (SFG), entstand der Kontakt zur Unternehmensberatung movement GmbH und somit der Zugang zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Das Unternehmen Estyria ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen und dieser Trend wird sich voraussichtlich fortsetzen.

Der Arbeitsmarkt der Region ist schwierig, weil er nahezu ausgeschöpft ist. Die Konkurrenz um gut qualifizierte Arbeitskräfte wird zukünftig stark zunehmen. Parallel dazu steigt der Altersdurchschnitt der Personen an. Die Herausforderung der Zukunft wird sein die Attraktivität des Unternehmens weiter zu erhöhen. So kann Estyria in der Region als attraktiver Arbeitgeber für alle Generationen gesehen werden, seine Mitarbeiter lange halten und seine Vorteile als kleines, familiäres Unternehmen voll ausspielen kann.

Nahezu die Hälfte der MitarbeiterInnen wird im Werk beschäftigt, in diesen Bereichen wird der Arbeitsalltag von monotonen und körperlich anstrengenderen Aufgaben unter Produktionsdruck beherrscht. Im Gegensatz dazu wirken bewegungsarme und denkintensive Tätigkeiten auf den Rest der MitarbeiterInnen im Büro.

Mithilfe der Betrieblichen Gesundheitsförderung soll den MitarbeiterInnen nicht nur die Wichtigkeit ihrer persönlichen Gesundheit bewusst gemacht werden (Steigerung der Eigenverantwortung), sondern auch die Arbeits- und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz dauerhaft gestärkt werden. Verschiedene Aufgaben- und Anforderungsbereiche (Produktion und Werk, Büro, Außendienst, Alter und Geschlecht), sowie auch das private Umfeld führen oft zu Beeinträchtigungen und Belastungen. Diese sollen mit unterstützenden und präventiven Maßnahmen optimiert und ein Veränderungsprozess gestartet werden.

Zu Beginn wurden die Führungskräfte in einem Workshop, begleitet durch move-ment, sensibilisiert und vorbereitet. Dort wurden auch die Ziele – definiert aus dem Leitbild, der Marktentwicklung und der täglichen Arbeit – formuliert. Diese Ziele bildeten die Basis der weiteren Arbeit. Zu einem späteren Zeitpunkt wurden diese Ziele innerhalb der Steuergruppe zusammengefasst und geschärft.

Der „Kick Off Tag“ wurde zur Bekanntmachung für alle Personen gewählt. Danach wurden MitarbeiterInnen über Workshops und Befragung intensiv in die Projektentwicklung einbezogen, um zielgruppengerecht anzusetzen und die Akzeptanz der MitarbeiterInnen zu gewinnen.

In einem letzten Schritt wurde zu Projektende ein eigenes BGF-Team aus dem Mitarbeiterkreis gegründet. Dabei wurde darauf geachtet, dass die TeilnehmerInnen des Teams aus unterschiedlichen Bereichen im Unternehmen stammen, um die Partizipation, die Nachhaltigkeit und den Bestand für die Zukunft abzusichern.

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.

Konstituierung & Zielfindung:

Zu Beginn, im Sommer 2012, wurde die Konzentration auf die Führungskräfte gelegt, um diesen Personenkreis für diese Thematik zu aktivieren. Nach einer Sensibilisierung der Geschäftsführung, Abteilungs- und Spartenleitung wurden in einem nächsten Schritt die Zuständigkeiten definiert. Hierfür wurden eine Projektleitung benannt und eine Steuergruppe gebildet, um eine Planungs- und Entscheidungsinstanz, Ziele, einen budgetären Rahmen und ein Kommunikationsart zu definieren. Die Steuergruppe setzte sich aus der Geschäftsführung, drei Abteilungsleitern und der Projektleitung zusammen.

Der „Kick Off Tag“, ganz im Zeichen der Gesundheit, wurde als Projekteröffnung in der Belegschaft umgesetzt. Dazu wurden auch die steirische Gebietskrankenkasse und move-ment geladen.

Bereits am Anfang fiel die Entscheidung für eine Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung move-ment. move-ment wirkte unterstützend und begleitend in der Entwicklung, der Projektumsetzung und ersten Maßnahmenplanung. Die Mitarbeiterumfrage, in Zusammenarbeit mit der Projektleitung, die Auswertung und die Evaluierung wurde mit move-ment durchgeführt. Aus dieser Zusammenarbeit bildete sich ein guter externer Partner über die Projektlaufzeit aber auch der Zugang zu anderen Unternehmen zum Wissenstransfer.

Planung & Analyse:

Für die Analyse wurden die drei Instrumente, Mitarbeiterbefragung, Datenanalyse und Gesundheitszirkel, angewandt. Ebenso wurde eine Krankenstandsanalyse der GKK zur Datenanalyse hinzugezogen.

Die MitarbeiterInnenbefragung fand für alle Personen statt und gliederte sich in die Teile, Merkmale meiner Arbeit, Belastungen am Arbeitsplatz, Arbeitsbewältigungsindex und Gesundheitsverhalten, damit ein umfassendes Bild für die Maßnahmenplanung verfügbar gemacht werden konnte.

Die anschließenden Gesundheitszirkel gliederten sich in einen Führungskräfte- und einen MitarbeiterInnenzirkel. Die Ergebnisse der Zirkel waren aussagekräftiger als jene der MitarbeiterInnenbefragung, wodurch sich die Maßnahmenplanung und der Gesundheitsbericht hauptsächlich auf dieses Instrument, im Rahmen der Zielsetzung, stützten.

Durchführung und Interventionen:

Die Planung und Durchführung von Maßnahmen wird im Gesundheitsbericht dargestellt. Erste Maßnahmen haben bereits parallel zu den der Gesundheitszirkeln stattgefunden.

Zum Ende der Projektlaufzeit starteten die Steuergruppe und die Projektleitung mit Überlegungen zur Weiterführung dieser Initiative. Aus vielen Gründen fiel die Entscheidung für ein eigenes BGF-Team, gewählt aus den MitarbeiterInnen

kreis. Die Steuergruppe hielt somit zum Projektende ihre letzte Sitzung und übergab die zukünftige Steuerung und Entscheidungsfindung an die Projektleitung weiter.

Auswertung & Evaluation:

Die Überprüfung der Zielerreichung und Darstellung des Veränderungsprozesses wurde mittels einer zweiten MitarbeiterInnenbefragung und mit der Berichterstattung von movement (Erlebnisbericht der Befragung) erreicht.

Darüber hinaus unterstützten die steirische Gebietskrankenkasse und der Fond Gesundes Österreich durch Vernetzungstreffen, Seminarangeboten und externe Fördergelder.

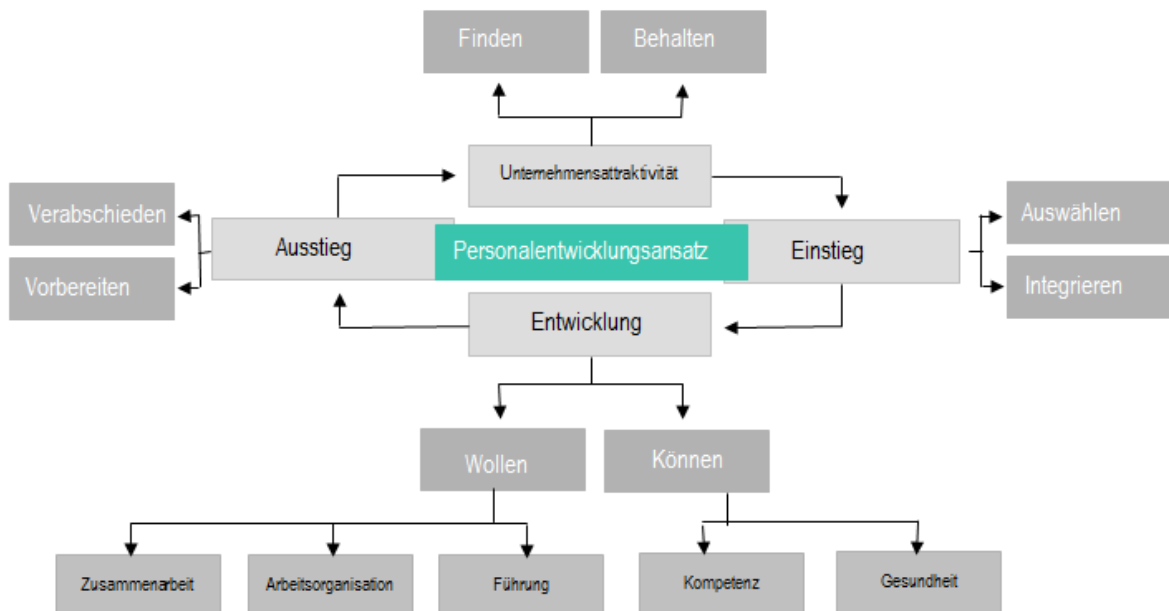
4. Evaluationskonzept

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?

Die Evaluation wurde an die Unternehmensberatung move-ment übertragen. Eine externe Evaluation ermöglicht Estyria eine wertneutrale Wiedergabe der Situation und Veränderung ohne Beeinflussung durch interne Gegebenheiten und Meinungen. Ebenso kann dadurch eine absolute Datenanonymität sichergestellt werden, worauf in der ganzen Projektlaufzeit besonderer Wert gelegt wurde.

Grundlage:



Die Ergebnisse der zweiten Befragung zeigten, dass die durchaus positiven Werte aus der ersten Befragung gehalten und teilweise auch verbessert werden konnten. Trotz der starken Veränderungsprozesse im Unternehmen während des Projektzeitraums, zeigten sich keine nennenswerten Verschlechterungen, beispielsweise im Stress- oder Leistungsempfinden. Das

Unternehmen wird nach wie vor als sehr guter Arbeitgeber beschrieben. Mit den gesetzten Maßnahmen konnten die vorgesehenen Ziele erreicht werden.

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 erfolgversprechend scheinen.

Siehe Ergebnispräsentation der zweiten Mitarbeiterbefragung und Zusammenführung der Ziele.

5. 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.

Die Entscheidung für ein ganzheitliches BGF Projekt war für die Einführung der Gesundheitsförderung eine gute Basis. Es wurde dadurch ein umfassender Zugang für alle Personen geschaffen und ersichtlich, welche Methoden und welche Vorgehensweisen sich im Unternehmen gut eignen. Die Unterstützung durch ein externes Beratungsunternehmen lieferte notwendige Erfahrungswerte und die Möglichkeit verschiedener Betrachtungsweisen.

Die Steuergruppe war für die erste Zeit eine gute Methode zur Integration der Führungskräfte, zur gemeinsamen Abklärung der Vorgehensweise und zur Einleitung von Korrekturmaßnahmen. Gegen Ende der Projektzeit hat sich gezeigt, dass die Weiterführung der BGF in einem BGF-Team für die Zukunft besser organisiert und aufgeteilt ist.

Dem Anfangs schwereren Zugang zu ArbeiterInnen und neuen MitarbeiterInnen wird mit dem BGF-Team aus dem MitarbeiterInnenkreis entgegen gewirkt. Das BGF-Team orientiert sich an der Vorgehensweise im Gesundheitszirkel, wird aber im Gegensatz dazu auch in der Planung und Umsetzung mitverantwortlich gemacht. Das führt zu einer breiteren Streuung. Die Ziele des BGF-Teams müssen durch den Kompetenzbereich der Mitglieder erreicht werden können. Sollten Maßnahmen entwickelt werden, bei denen diese Möglichkeit nicht gegeben ist, gibt es einen Ablauf dazu. Durch die Projektleitung wird die Schnittstelle zu den Führungskräften geschaffen.

Im Wesentlichen zeigt sich, dass ein regelmäßiges „Beleben“ und „Bewusstmachen“ sowie Aktivieren der Eigenverantwortung bei allen MitarbeiterInnen ein Muss ist. Es empfiehlt sich die Führungskräfte und Schlüsselpersonen für diese Initiative bereits zu Beginn abzuholen und ggf. miteinzubinden.

Der Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen und das Einfordern von Eigenverantwortung der Belegschaft erleichtern viele Prozesse.

Anhang

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

- Beilage 1: Projektablaufplan.
- Beilage 2: Zusammenfassung 2. MA Befragung
- Beilage 3: Zusammenführung Ziele
- Beilage 4: Div. Unterlagen zu Maßnahmen

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

- *Projektablaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Evaluationsendbericht*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *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.