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	3273
Projekttitel	BGF in der eee-group
Projektträger/in	eee group GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	2.6.2021-6.7. 2023, 25 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Angestellte, Führungskräfte, Lehrlinge
Erreichte Zielgruppengröße	Alle MA an den beiden Standorten Steiermark und Salzburg
Zentrale Kooperationspartner/innen	research-team Graz, ÖGK Steiermark
Autoren/Autorinnen	Alexandra Wallner, Cornelia Hubich-Schmon
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	alexandra.wallner@eee-group.at cornelia.hubich-schmon@research-team.at
Weblink/Homepage	eee.group | mit-esolutions.at | bitmedia.at | eee-austria.com |
Datum	

Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich
Gesundheit Österreich GmbH

Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich

1. Kurzzusammenfassung

Die Eigentümer und Geschäftsführer der eee Group GmbH hat im Jahr 2021 Thema „Von der Person zur Persönlichkeit“ fokussiert. Es wurde entschieden die Implementierung des BGF-Projekts in die vorhandene Unternehmenskultur strategisch und nachhaltig durchzuführen.

Folgende Ziele wurden definiert:
- übergreifende Zusammenarbeit über die Abteilungen hinweg stärken
- gesundheitsförderliche Unternehmenskultur weiter ausbauen für Führungskräfte und MitarbeiterInnen
- Menschen empowern, die eigene Gesundheit zu reflektieren und aktiv positiv zu beeinflussen
- Motivation zu gesunder Ernährung steigern
- Menschen nach ihren Stärken und Talenten in der Arbeit zu fördern, um dadurch die Gesundheit des einzelnen zu stärken

Zielgruppe waren alle insgesamt 69 MitarbeiterInnen der eee-group GmbH an den Standorten Graz und Salzburg (mittlerweile rund 80 MitarbeiterInnen). Der Fokus liegt auf Führungskräfte, Angestellte und die Lehrlinge.

Unsere MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Kulturen arbeiten großteils sitzend am Computer. Entsprechende gesundheitliche Angebote sollen gefunden werden.

Nach der kick-off-Veranstaltung, die aufgrund der damaligen Corona-Situation online realisiert wurde, wurde eine Online Befragung durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse wurden vier unterschiedliche Gesundheitszirkel organisiert:

- GZ1 Information und Kommunikation, Zusammenarbeit in den Schnittstellen
- GZ2 Weiterentwicklung, Talenteentwicklung
-GZ3 Gesundheit allgemein (Bewegung, Ernährung)
-GZ4 Zeit- und Stressmanagement, Vereinbarkeit Familie/Beruf

Die Gesundheitszirkel wurden in Form von Workshops abgehalten und von unserem Kooperationspartner research-team durch entsprechende ExpertInnen professionell betreut.

Daraus ergaben sich detaillierte Themen, aus welchen diverse Maßnahmen abgeleitet und eingeführt wurden
Ad GZ1: Leitfaden Meetingkultur, Verantwortlichkeiten betreffend Tätigkeiten und Wissenstransfer, Produktteams.
Ad GZ2: Leadership, HR/Recruiting, Lehrlingsausbildung, Aus- und Weiterbildungen
Ad GZ3: Ernährung, Ergonomie, Sport und Bewegung, Erholungs- bzw. Rückzugsort, Homeoffice
GZ4: Prioritätensetzung, klare Zuordnung betreffend Vertretungen, Arbeitsprozesse besser planen

Weitere Inputs kamen auch von der ÖGK Steiermark, deren Kurse und Workshops von den MitarbeiterInnen sehr gut angenommen wurden und werden.
Die Projektleiterin und Mitglieder der Steuerungsgruppe nutzten auch Netzwerkveranstaltungen und Bildungsangebote des FGÖ.
Interne Lerntools, bspw. für Ergonomie wurden für alle MitarbeiterInnen freigeschaltet und sind für neue KollegInnen im Onboardingprozess verpflichtend.

Regelmäßige Veranstaltungen des Unternehmens werden auch zur Informationsweitergabe in Form einer kurzen Infoveranstaltung vorab genutzt.

Die geschaffenen Partizipationsmöglichkeiten werden sehr gut angenommen.

Gesundheitsrelevante Angebote seitens des Unternehmens wurden geschaffen: Anschaffung neuer Sessel, Bildschirmhalterungen, regelmäßiger Besuch der Arbeitspsychologin, Möglichkeit gesunder Ernährung in der Mittagspause, 2 Homeofficetage,…

Die wichtigsten Partner in diesem Projekt für uns ist die ÖGK Steiermark bzw. das Netzwerk BGF sowie unser externer Berater research-team, die uns in dem Projektzeitraum vom 2.Juni 2021 bis 6. Juli 2023 begleitet haben.

Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen:

Die Durchführung des Projektes hat zu einer sehre hohen Steigerung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen geführt. Die Ziele laut Antrag wurden sehr gut erreicht.

Zum Stichtag des Zwischenberichtes wurde das Unternehmen bit media e-solutions GmbH in drei neue Unternehmen mit unterschiedlichen Aufgabengebieten geteilt.

Dennoch ist es gelungen den Zeitplan, die Projektstruktur und Rollen beizubehalten.

Der Standort Salzburg konnte sehr gut in die Maßnahmen eingebunden werden. Ebenso konnten alle KollegInnen, egal ob Lehrling, Angestellte/r oder Führungskraft durch die Kommunikation gut erreicht werden und nehmen die Angebote sehr gut an.

Die Kommunikation soll beibehalten und eventuell durch kreative Ideen am Leben erhalten werden. Auch motivierte MitarbeiterInnen werden als „Buddies“ weiterhin ihre KollegInnen motivieren, das eine oder andere Angebot zu nutzen. Diese sollen durch Bewerbung von altbewährtem und auch neues Angebot lukrativ bleiben.

2. Projektkonzept

Unser Unternehmen hat in Zusammenarbeit mit „Big Picture“, einem Grazer Innovationsmodell, jährlich ein übergeordnetes Thema festgelegt. Im Jahr 2021 war das „Von der Person zur Persönlichkeit“. Somit rückten für dieses Jahr die MitarbeiterInnen unseres Unternehmens in den Fokus der Aufmerksamkeit.

Es fügte sich, dass im Rahmen eines Meetings der Eigentümer mit Ao. Univ-Prof. Paul Jiménez zum Thema Personalentwicklung das BGF-Projekt vorgestellt wurde und großen Anklang fand.

In weiterer Folge wurde das research-team als externer Partner gewählt, die Zusammenarbeit erfolgte hauptsächlich mit Frau Mag[a]. Cornelia Hubich-Schmon. Sie und Ao. Univ-Prof. Paul Jiménez haben und auch einige Beispiele aus der Praxis beschrieben. Ebenso hat sich die Projektleitung entsprechende vom FGÖ zur Verfügung gestellte Unterlagen angesehen.

Die Chancengleichheit hat sich für uns als zentrales Thema herauskristallisiert. Alle KollegInnen sollen Zugang zu entsprechender Information und Teilnahme an gesundheitsspezifischen Maßnahmen haben.

Das Projekt zielte auf die Themen Kommunikation, Sensibilisierung für gesundheitsrelevante Themen, Ernährung und Bewegung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gesundes Verhalten in der digitalisierten Arbeitswelt – Ergonomie, Ausgleich,…; und Schaffung der Möglichkeiten, diese einzuhalten, Einbeziehung aller MitarbeiterInnen in Österreich – unabhängig von Alter, Sprache, Ausmaß der Beschäftigung, Unterstützung der Führungsebene, Weiterbildung und Stressmanagement.

In Österreich waren zum Zeitpunkt des Starts des Projektes die Muttergesellschaft eee Group in Graz, die Töchterunternehmen bit media e-solutions GmbH in Graz und Salzburg, und die Proventor GmbH in Graz ansässig.

Seit 1.7.2022 wurden aus der bit media e-solutions GmbH drei Unternehmen:
bit media education solutions GmbH in Graz und Salzburg,
M.I.T e-Solutions GmbH und eee Austria international projects GmbH, beide Sitz in Graz und alle drei Töchterunternehmen der eee Group GmbH.

Daraus ergab sich auch in weiterer Folge, dass einige KollegInnen neue Führungskräfte bekamen und einige KollegInnen nun auch selbst zu Führungskräften wurden.

Insgesamt könnte man sagen dass unsere MitarbeiterInnen hauptsächlich in folgenden Tätigkeitsbereichen beruflich tätig sind:

Verwaltung
Marketing
Vertrieb- national und international
Content
Support

Die gewünschte bessere Transparenz betreffend einzelne Projekte, an der KollegInnen unterschiedlicher Abteilungen bzw. Unternehmen arbeiten, soll Sinnhaftigkeit und Motivation fördern, Stress reduzieren und bessere Zusammenarbeit gewährleisten. Ein positiver gesundheitlicher Aspekt wird erwartet.

Sowohl die KollegInnen in Graz als auch am Standort Salzburg sollen gleichermaßen erreicht werden, was Kommunikation und Maßnahmen betrifft.

Wie bereits erwähnt soll das Projekt für alle MitarbeiterInnen einen Mehrwert bringen, also Angestellte, Lehrlinge und Führungskräfte stehen im Fokus. Geplant wurde, dass KollegInnen aus unterschiedlichen Bereichen, unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Funktionen in die Planungsphase eingebunden werden, damit diese auch als MultiplikatorInnen fungieren können.

Aus den ersten Ideen an Themen, die den Anlass gaben, dass BGF-Projekt in Angriff zu nehmen, wurden folgende Ziele definiert:

- Übergreifende Zusammenarbeit in den Abteilungen stärken
- Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur weiter ausbauen für Führungskräfte und MitarbeiterInnen.
- Menschen empowern, die eigene Gesundheit reflektieren und aktiv positiv beeinflussen
- Motivation zur gesunden Ernährung steigern
- Menschen nach ihren Stärken und Talenten in der Arbeit zu fördern, um dadurch die Gesundheit des einzelnen zu stärken

BGF soll als Teil der Personalentwicklung nachhaltig im Unternehmen verankert werden und auch in das Unternehmensleitbild nachhaltig aufgenommen werden.
Die entwickelten Maßnahmen sollen über das Projektende hinaus angeboten und erweitert werden und somit Teil der Unternehmenskultur im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bleiben.

3. Projektdurchführung

Kick off Meeting für MA: 2. Juni 2021
MAB Befragung: 8.Juni 2021-23. Juni 2023
Das erste Treffen der Steuerungsgruppe fand am 21.Juni 2021 statt.
14. Juli 2021 Präsentation der Ergebnisse
17. August: Info an MA und Einladung sich für einen Gesundheitszirkel zu bewerben.
Start der Workshops der unterschiedlichen Gesundheitszirkel: 1.Oktober 2021

29. Oktober 2021: Präsentation der Ergebnisse aus den Gesundheitszirkeln
Ab 2.November 2021: Umsetzung Quick wins und Arbeit am Maßnahmenplan
Ab 2022: Maßnahmenumsetzung
Anfang bis Mitte Mai 2023: Anonyme standardisierte Befragung der Mitarbeitenden, mit folgendem Instrument: BGF-Fragebogen von research-team

22. Juni 2023: Ergebnispräsentation in der Steuerungsgruppe
30. Juni 2023: Ergebnispräsentation Eigentümer
6. Juli 2023: Ergebnispräsentation für die MitarbeiterInnen und Projektende

Steuerungsgruppe (6 Personen): Eigentümer und GF, Teamleiter*in, Assistenz der GF=Projektleiter*in, Lehrling (am Beginn des Projektes),Angestellte (mittlerweile auch TL), 2 Personen unseres externen Begleiters resarch-team

Gesundheitszirkel (4GHZ): Jeweils 3 Kolleg*innen, je GHZ aus unterschiedlichen Abteilungen, Leitung durch eine qualifizierte Person unseres externen Partners (research-team)

Wichtige Partner in der Umsetzung waren research-team, ÖGK Steiermark, und Netzwerkveranstaltungen des FGÖ

Während des Projektes kam es zur Splittung der bit media e-solutions GmbH in drei Unternehmen. Daher Es gibt es kein eee Group-übergreifendes Talenteentwicklungsprogramm, da man sich dazu entschieden hat, dass nach der Firmensplittung der bit media e-solutions GmbH, alle Töchter der eee Group, es den jeweiligen Unternehmen individuell obliegt, dieses Thema aufzugreifen. Weiterbildungsprogramme (Projektmanagement, Zeitmanagement), dokumentiert in den Weiterbildungsmatrizen der jeweiligen Unternehmen, werden jedoch übergreifend über die eee Group angeboten.

Darüber hinaus gab es keine Veränderungen das Projekt betreffend.

4. Evaluationskonzept

Wir haben uns aufgrund unserer und der Projektgröße für eine Selbstevaluation für den Prozess entschieden. Die Ergebnisevaluation fand durch die extern durchgeführte MitarbeiterInnenbefragung statt. Folgende Evaluations-Maßnahmen gab es im Projektzeitraum:

- 2 MABs, eine zu Projektbeginn, eine zu Projektende
- Laufende Prozessevaluation durch eine Kollegin in der Firma, die nicht in die Projektorganisation involviert war (Fragestellungen und Ergebnisse siehe Datei im Antrag).
- Zwischenbericht für den FGÖ: im Zuge der Verfassung des Zwischenberichts kam es zu einer intensiven Reflexion (Projektleitung, externe Beratung, STG)
- Endbericht für den FGÖ

Die Zwischenreflexion war sehr hilfreich, um gewisse Handlungsstränge, die man sich zu Projektbeginn vorgenommen hat, wieder aufzunehmen (Talenteentwicklung).

Auch der Austausch mit Frau Zwanzger als interne Evaluatorin war immer wieder hilfreich.

Die Endreflexion jetzt am Ende des Projekts zeigte, dass uns tatsächlich im Projektverlauf sehr viel sehr gut gelungen ist.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Abseits der bereits in den oben dargestellten Ausführungen ist zu erwähnen, dass die Ergebnisevaluation unglaublich positive Ergebnisse aufzeigte (siehe beigelegte Ergebnispräsentation zur 2. MAB im Antrag). Wir haben tatsächlich – bis auf das Thema Talenteentwicklung – alle unsere Ziele sehr zufriedenstellend erreicht und sogar noch besser als erwartet. Uns ist die Sensibilisierung unserer MitarbeiterInnen zum Thema Gesundheit

durch das Projekt Bestens gelungen. Wir konnten Aktivitäten und Maßnahmen auf vielen verschiedenen Gesundheitsebenen durchführen (Ernährung, Bewegung, Arbeitspsychologie zur Stressprävention, Ergonomie, eigene Reflexionsangebote für Führungskräfte).
Da das Projekt so erfolgreich war, wird es auch definitiv weiterhin Betriebliche Gesundheitsförderung im Regelprozess bei uns geben. Weiterhin gibt es eine Prozessverantwortliche Person, eine Steuergruppe und ein Budget für Maßnahmen, die gewählten Informationskanäle waren erfolgreich und werden daher auch beibehalten.
Nachdem wir an zwei Standorten tätig sind, war es für unser Projektsetting extrem wichtig, auch eine Ansprechperson am 2. Standort in Salzburg im Projekt zu haben. Diese Berücksichtigung in der Zusammensetzung der Projektrollen würden wir jedenfalls anderen Unternehmen empfehlen.
Auch der online-Kommunikationskanal ist in Zeiten des digitalen Wandels für unsere jungen MitarbeiterInnen besonders wichtig – auch das ist eine Empfehlung, die wir anderen Unternehmen geben können. Jedoch würden wir neben dem Online-Kanal auch immer zusätzlich andere Kanäle wählen.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Die wesentlichen förderlichen Faktoren sind die Unterstützung der Führungsebene und die teilweise außerordentliche Bereitschaft einzelner KollegInnen aktiv am Projekt mitzuarbeiten, die auch als MultiplikatorInnen sehr gut wirken.
Hinderlich war die Coronazeit und das daily business. Wir konnten diese Faktoren aber relativ gut handeln.
Als zentrales Element für den Erfolg des Projektes sehe ich als Projektleitung die Unterstützung der Führungsebene, möglichst viele auch kreative Möglichkeiten der Kommunikation nutzen und auch KollegInnen , die Interesse an Themen haben entsprechend einzusetzen. Auch wenn etwas gut läuft, wieder einmal einen Kommunikationskanal nutzen um Maßnahmen in Erinnerung zu rufen.
Da das Projekt erfolgreich durchgeführt wurde, würde ich wieder gleich an das Projekt herangehen.

Anhang

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

- Aushang „Triple e meets triple summits“ – Stockwerkchallenge
- Protokoll Steuerungsgruppentreffen, als Bsp. vom 14.10.2022
- WS Fit im Arbeitsalltag – Screenshots
- Aushang Arbeitspsychologin, als Bsp. Jänner bis März 2023
- Statistik und Fotos Wings for LifeRun
- Evaluierungsbogen
- Angebot, inkl. Seminarplan am Bsp. Zeitmanagement
- Präsentation der MAB Ergebnisse

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.