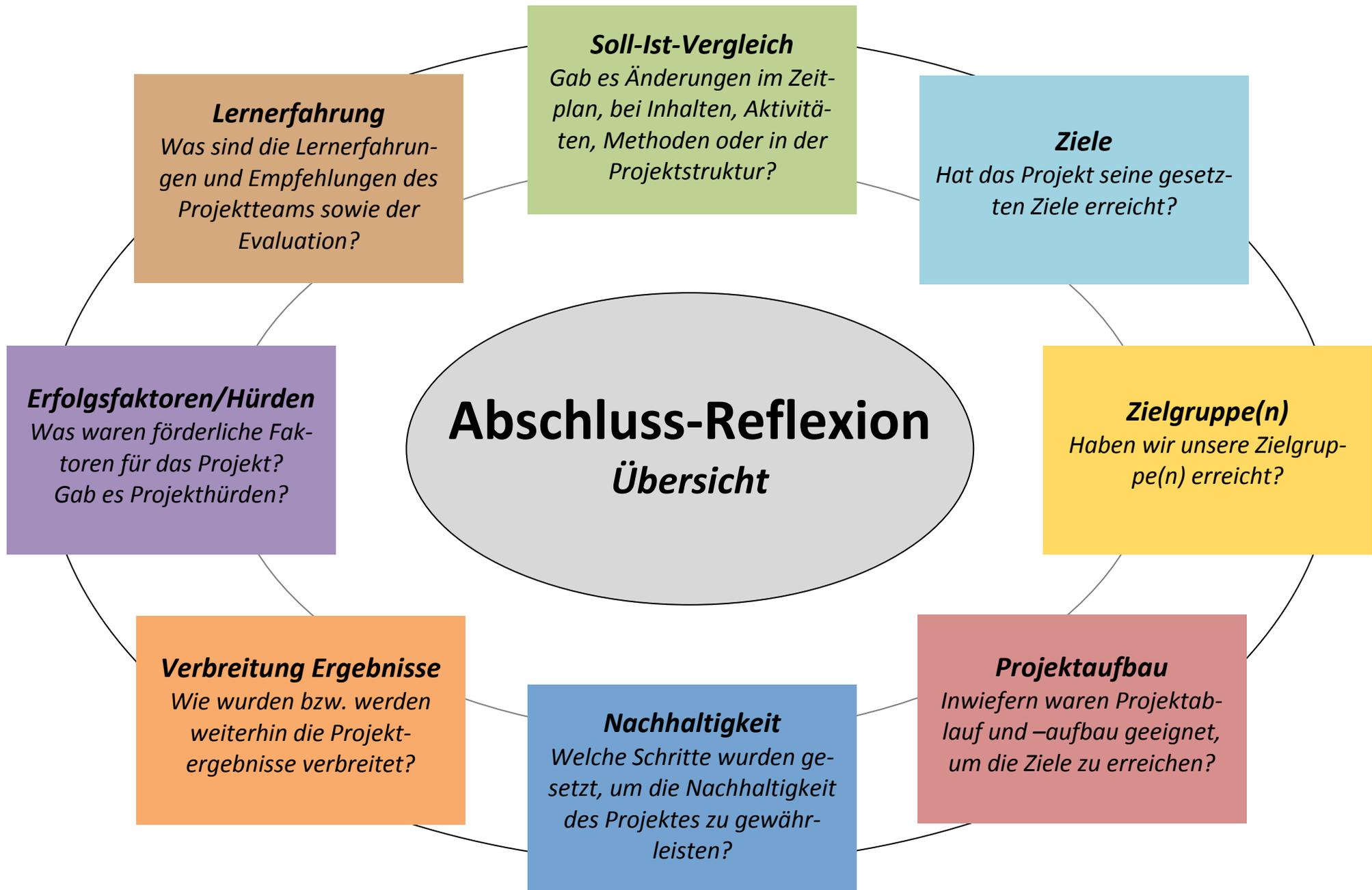




Endbericht

Bericht an FGÖ und für Veröffentlichung auf Homepage

Projektnummer	1837
Projekträger/in	Citroen Österreich GmbH., Ersatzteilzentrum Spillern, 2104 Spillern, Wienerstraße 152
Projekttitel	Gesund (er) leben
Projektlaufzeit	November 2009- November 2011
Autoren/Autorinnen	Daniela Reiff (ehemals Heinisch, Projektleitung)
Datum	10.01.2012



I. SOLL-IST-VERGLEICH

Darstellung der Projektumsetzung im Berichtszeitraum sowie der Änderungen im Projektverlauf

Entsprechend dem im Förderansuchen beigelegten Projektplan gliedert sich das Projekt „Gesund (er) leben“ in vier Phasen: Planung, Analyse, Umsetzung und Evaluierung.

In der **Planungsphase**, die von Mai 2009 bis November 2009 dauerte, wurde das Projekt, nach zahlreichen Besprechungen mit der NÖGKK, den Betriebsräten und dem Institut für statistische Analysen Jaksch & Partner, durch die Steuerungsgruppe desingt. Am Ende der Planungsphase wurde das Förderansuchen am 23.11.2009 an den Fonds gesundes Österreich gesendet und der Erhalt bestätigt. Im Anschluss wurden die Mitarbeiter des ETZ Spillern im Rahmen einer ein-stündigen Kick Off Veranstaltung über das Projekt sowie der damit verbundenen Mitarbeiter/innen-Befragung durch das Institut für statistische Analysen Jaksch & Partner GmbH, informiert. Betriebsräte sowie der Direktor des ETZ Spillern sprachen über die Wichtigkeit und Chance dieses Projekts und die BGF Charta (siehe Anlage 1) wurde unterzeichnet.

Im Rahmen der **Analysephase** wurde die IST Situation mittels folgender Werkzeuge dargestellt: Mitarbeiter/innen-Befragung, Gesundheitszirkel und AU-Auswertung (detaillierte Darstellungen wurden bereits im Zwischenbericht mitgeteilt). Aus den gewonnen Erkenntnissen wurde ein Aktionsplan/Maßnahmenkatalog mit allen Führungskräften sowie den Projektbeteiligten, welcher verhaltens- und verhältnisbezogenen Maßnahmen beinhaltet, erstellt.

Dieser kam in der **Umsetzungsphase**, welche ursprünglich nur bis Ende Februar 2011 geplant war, zur Anwendung. Es wurden verhaltensbezogene Maßnahmen zu Themen wie etwa Ernährung, Bewegung, Ergonomie und verhältnisbezogene Maßnahmen zum Thema Führungsverhalten, Kommunikation oder arbeitstechnische Organisation umgesetzt. Da es sich aber im Projektverlauf abgezeichnet hat, dass die geplanten 6 Monate für die Umsetzungsphase aufgrund der zahlreichen Maßnahmen nicht ausreichend sind, wurde beim Fonds Gesundes Österreich schriftlich um Verlängerung der Projektlaufzeit angesucht und dieses Ansuchen genehmigt.

Im September 2011 wurde die **Evaluierungsphase** begonnen. Eine erneute Mitarbeiter/innen-Befragung durch das Institut für statistische Analysen Jaksch & Partner GmbH sowie Evaluierungszirkel, moderiert durch eine ausgebildete Moderatorin der NÖGKK mit Unterstützung unserer im Rahmen des Projekts ausgebildeten Moderatorinnen, wurde durchgeführt. Die Ergebnisse dieser beiden Werkzeuge zeigen sehr erfreuliche Veränderungen bei vielen Themen, wie etwa Führungsverhalten, Subjektives Wohlbefinden oder Zusammenarbeit. In der 5. und letzten Steuerungsgruppensitzung am 30.11.2011 wurden alle Ergebnisse präsentiert und die weitere Vorgehensweise zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung im ETZ Spillern festgelegt. So wurde etwa beschlossen, wie die neuerlichen Gesundheitszirkel und die weitere Maßnahmenumsetzung organisiert werden soll (mehr zum Thema Nachhaltigkeit unter: II. Reflexion und Bewertung 4. Nachhaltigkeit).

Insgesamt erstreckte sich die Projektlaufzeit des Projekts „Gesund (er) leben“ über einen Zeitraum von 2 Jahren.

a) Projektablauf/Meilensteine

Beschreibung und Begründung von zeitlichen Änderungen/Verschiebungen des geplanten Projektablaufs. Ein aktueller Meilensteinplan ist in jedem Fall dem Bericht beizulegen und im Projektguide hochzuladen. Aus diesem sollen sowohl der geplante als auch der tatsächliche Verlauf (z.B. unterschiedliche Farbhinterlegung) hervorgehen.

Endbericht Projekt Nr. 1837

SOLL	IST	Begründung der Abweichung
Umsetzungsphase von September 2010 bis Februar 2011	Umsetzungsphase von September 2010 bis September 2011	Zahlreiche Maßnahmen, 6 Monate zu kurz für Umsetzungsphase, daher auf ein Jahr ausgedehnt, Details sind im Projektbalkenplan (siehe Anlage 2) und im Meilensteinplan ersichtlich
Komplette Projektlaufzeit 1,5 Jahren	Komplette Projektlaufzeit 2 Jahre	Nach Genehmigung durch den Fonds Gesundes Österreich

b) Inhalte/Aktivitäten/Methoden

Beschreibung und Begründung diverser Änderungen der Projekteinhalte, Aktivitäten sowie angewendeten Methoden zur Durchführung des Projektes.

SOLL	IST	Begründung der Abweichung
Ursprünglich nicht geplant	Führungskräfteworkshop moderiert durch die NÖGKK (ähnlich den Gesundheitszirkeln nur in abgekürzter Variante)	Während der Durchführung wurde, nach Ratschlag der Gesundheitszirkelmoderatorin entschieden, einen Gesundheitsworkshop mit den Führungskräften durchzuführen um diese besser zu involvieren.

c) Projektstruktur/-rollen

Darstellung der Entwicklungen und Veränderungen im Projektaufbau und bei den Projektrollen (handelnde Personen, Gruppen, etc.). Ggf. legen Sie dem Bericht einen aktualisierten Projektrollenplan bei und laden diesen zusätzlich im Projektguide hoch.

SOLL	IST	Begründung der Abweichung
	Personelle Veränderungen	z.B. neuer Arbeitsmediziner, personelle Veränderungen beim Betriebsrat,

II. REFLEXION UND BEWERTUNG

1. Ziele

Hat das Projekt seine festgelegten Ziele erreicht?

Ziele lt. Antrag (bzw. konkretisierte Ziele)	erreicht ja/nein (ev. Prozentangabe)	Erläuterung/Begründung
Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind erhoben und nach Möglichkeit umgesetzt	Ja	Bewertung durch die Teilnehmer der Evaluierungszirkel, noch nicht umgesetzte Maßnahmen und neue Lösungsvorschläge aus den Evaluierungszirkeln werden in einem neuerlichen Aktionsplan weiterverfolgt
Eine Sensibilisierung auf die eigene Gesundheitskompetenz hat stattgefunden	Ja	Details in Prozent ersichtlich im Ergebnis der Mitarbeiter/innen-Befragung
Ein gesundheitsförderlicher Führungsstil ist etabliert	Ja, 10 % Verbesserung	Lt. Ergebnis der Mitarbeiter/innen-Befragung zum Thema Führungsverhalten
Ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima und ein gesundheitsförderlicher Arbeitsplatz, geprägt von Wertschätzung und dem damit verbundenen Respekt sowie einem ausreichenden Ausmaß an Kommunikation sind gewährleistet.	Ja	Details Ergebnis Mitarbeiter/innen-Befragung
BGF ist ein nachhaltiges Thema im Arbeitsalltag des Unternehmens	Ja	2 ausgebildete Gesundheitszirkelmoderatoren, monatlicher Arbeitssicherheits- und Gesundheitszirkel, regelmäßiger Managementworkshop extern zu diesem Thema, mehr unter Punkt 4. Nachhaltigkeit

2. Zielgruppe(n)

Wurde(n) die Zielgruppe(n) erreicht? (Bitte geben Sie Zahlen und/oder Prozentsätze zur besseren Nachvollziehbarkeit an.)

Zielgruppe(n) lt. Antrag (inkl. Zahlenangabe)	erreicht ja/nein (inkl. Zahlenangabe)	Erläuterung/Begründung
--	--	------------------------

Alle Mitarbeiter des Standortes ETZ Spillern aufgrund der Standortgröße von ca. 90 Mitarbeitern		
- Arbeiter		
- Angestellte		

3. Projektaufbau

Inwiefern waren Projektablauf und -aufbau geeignet, um die Ziele zu erreichen?

Der Projektaufbau strukturiert nach Planung, Analyse, Umsetzung und Evaluierung war für den Standort ETZ Spillern mit seinen rund 90 Mitarbeitern sehr gut geeignet um ein BGF Projekt professionell durchzuführen und vor allem Lehren für die Zukunft zu ziehen.

4. Nachhaltigkeit

Welche Maßnahmen und Aktivitäten wurden im Detail gesetzt, um die Nachhaltigkeit des Projektes zu gewährleisten?

Der Projekttitel „Gesund (er) leben“ abgeleitet von der ehemaligen Peugeotwerbung „Intensiv (er) leben“ soll auch nach offiziellem Projektende im Ersatzteilzentrum Spillern am Programm stehen. Um die Nachhaltigkeit des Projekts zu gewährleisten, wurden daher folgende Maßnahmen gesetzt:

- *Im Juni 2010 wurde Frau Daniela Reiff (ehemals Heinisch, Projektleitung) zur BGF-Projektleiterin durch den Fonds Gesundes Österreich ausgebildet.*
- *Ebenfalls im Juni 2010 wurden 2 Mitarbeiterinnen zu Gesundheitszirkelmoderatorinnen durch den Fonds Gesundes Österreich ausgebildet. Diese Mitarbeiterinnen moderieren bereits seit Jänner 2011 die sogenannten Arbeitssicherheitszirkel. Für die Arbeitssicherheitszirkel wurde die erlernte Methodik auf das Thema Arbeitssicherheit adaptiert (Fragestellung „Was macht meine Arbeit sicher?“ und „Was gefährdet mich?“) und Sitzungen finden monatlich statt. In der letzten Steuerungsgruppensitzung wurde entschieden, dass nach Projektende nun auch das Thema „Gesundheit“ in den schon bestehenden Arbeitssicherheitszirkel mit aufgenommen werden soll, da Sicherheit und Gesundheit ohnehin eng miteinander verbunden sind, nicht zuletzt durch die Vorgaben des konzerninternen Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems.*
- *Die Führungskräfte haben an einem Gesundheitsworkshop moderiert durch eine ausgebildete Moderatorin der NÖGKK teilgenommen. Weiters wurde in einem Workshop zum Thema „gesundheitsförderliches Führen“ geführt von der Gesellschaft für Personalentwicklung GmbH das Ergebnis der Mitarbeiter/innen-Befragung aufgearbeitet und ein Aktionsplan erstellt. In der Zwischenzeit wurden bereits 2 Nachfolgeworkshops (April 2011, Dezember 2011) durchgeführt und im letzten Workshop wurde entschieden, einen Managementworkshop mit dem Thema „Mitarbeiterzufriedenheit- bzw. Gesundheit“ halbjährlich durchzuführen um dieses Thema nachhaltig zu behandeln.*

- Es laufen weiterhin zahlreiche **Maßnahmen**, die bereits jetzt regelmäßig stattfinden bzw. genutzt werden können, hier einige Beispiele: jährliche Vorsorgeuntersuchung, Impfungen, Obst in der Kantine, Massageangebot durch Fa. Massage @ Work, „grüne Linie“ in der Kantine, Rückengymnastik. Diese werden auch nach Projektende weitergeführt.
- Aus den Erkenntnissen der Mitarbeiter/innen-Befragung sowie der Evaluierungszirkel, in denen auch neue Lösungsvorschläge abgefragt wurden, wird ein **neuer Aktionsplan** erstellt und geführt.

5. Verbreitung Ergebnisse

Wie wurden bzw. werden weiterhin die Projektergebnisse verbreitet?

Art der Verbreitung	Zielgruppe(n)
Berichte im monatlichen firmeninternen Newsletter	Alle Mitarbeiter im ETZ Spillern
Persönlicher Austausch mit Kollegen aus Deutschland	Austausch in der Branche innerhalb des Konzerns
Öffentlichkeitsarbeit über Printmedien	Öffentlichkeit (NÖN)
Mailverteiler	Mitarbeiter mit PC Zugang
Aushänge/Folder beim Gesundheitstisch in der Kantine (siehe Anlage 3 und 4)	Alle Mitarbeiter im ETZ Spillern
Teambesprechungen	Alle Mitarbeiter im ETZ Spillern
Homepage der NÖGKK	Öffentlichkeit
Homepage des Fonds Gesundes Österreich	Öffentlichkeit

6. Erfolgsfaktoren/Hürden

Was waren förderliche Faktoren für die Projektdurchführung? Gab es Projekthürden und wie wurde darauf reagiert?

Ein Erfolgsfaktor war die **Zusammenarbeit mit der NÖGKK** im gesamten Projektverlauf. Die externen Projektbegleiter haben das gesamte Projekt mitbetreut, wodurch Erfahrungen mit anderen Projekten einfließen konnten.

Ebenso war die **Ausbildung zur BGF - Projektleiterin** ein Erfolgsfaktor. Die Ausbildung wurde im Juni 2010 absolviert und gab Gelegenheit die Projektplanung kritisch zu durchleuchten. Sehr hilfreich waren die Projektpräsentationen der Teilnehmer (Projektpräsentation „Gesund (er) leben“ siehe Anlage 5) am Coachingtag in Salzburg. Im Rahmen dieser Ausbildung konnte man sich mit Projektleitern aus anderen Firmen austauschen und speziell mit einer Projektleiterin aus einer Firmen mit ähnlichen Problemstellungen hat sich ein längerfristiger Kontakt ergeben. Perfekt wäre ein Portal für Projektleiter, indem man Maßnahmen von anderen Projekten einsehen könnte.

Intern ist die **Miteinbeziehung von interessierten Mitarbeitern** ein großer Erfolgsfaktor, so haben interessierte Mitarbeiter im ETZ Spillern organisatorische Aufgaben oder die Erstellung von Newsletter - Beiträgen übernommen.

Eine Projekthürde war die **sprachliche Barriere**, welche sich vor allem bei der Durchführung der Mitarbeiter/innen-Befragung bemerkbar gemacht hat. Um den Fragebogen besser verständlich zu machen, wurden dieser daher vor der Mitarbeiterinnen-Befragung im Rahmen der Evaluierungsphase in Kleingruppen präsentiert. Es wurden auch andere Maßnahmen, wie etwa das Ausfüllen in einem bestimmten Zeitfenster während der Arbeitszeit, diskutiert. Dies wurde aber wieder verworfen um die Anonymität nicht zu gefährden.

Eine weitere Hürde stellte der ursprünglich geplante Zeitraum von **6 Monaten für die Umsetzungsphase** dar. Aufgrund der zahlreichen Maßnahmen war dieser Zeitraum zu kurz, weshalb im April schriftlich beim Fonds Gesundes Österreich um Verlängerung der Projektlaufzeit um 6 Monate angesucht wurde.

7. Evaluation

Was sind die Ergebnisse und Empfehlungen lt. Projektevaluation?

In der Projektevaluation zeigen sich gute Ergebnisse zu den Themen Führungsverhalten (prozentuell stärkste Verbesserung), Subjektives Wohlbefinden, Zusammenarbeit und Work Fit Index.

Weiteres Verbesserungspotenzial zeigt sich in der Involvierung der Arbeiter und in der Kommunikation des Aktionsplans sowie zum Thema psychische Belastungen. Zum Thema psychische Belastungen wurde bereits im Mai 2011 eine Konzerninitiative gestartet, bei der ein kostenloser und anonymer telefonischer Beratungsdienst (Corrente) vorgestellt wurde.

In den Evaluierungszirkel wurden zahlreiche Verbesserungsvorschläge geliefert, die wie bereits erwähnt in einem neuen Aktionsplan bearbeitet werden.

8. Lernerfahrungen/Empfehlungen

Was sind die Lernerfahrungen und Empfehlungen aus Sicht des Projektteams?

Sehr hilfreich sind die Projektdarstellung von anderen Firmen, die auf den Internetseiten des FGÖ, NÖGKK oder des Netzwerkes BGF dargestellt sind. Wie auch schon bei den Erfolgsfaktoren erläutert, ist die Zusammenarbeit mit externen Institutionen wie dem FGÖ oder der NÖGKK sehr zu empfehlen.

Hinsichtlich zeitlichem Ablauf ist eine ausreichend große Zeitspanne für die Umsetzungsphase zu empfehlen, da sich einige Maßnahmen nach Umsetzung erst etablieren müssen, vor allem im verhältnisbezogenen Bereich.

Weiters ist es sehr zu empfehlen, engagierte Mitarbeiter (z.B. aus den Gesundheitszirkeln) von Anfang an in die Projektumsetzung zu integrieren.

III. ANHANG

Hier Beilagen zur Darstellung unseres Projektes sind:

- *Anlage 1: unterzeichnete BGF Charta*
- *Anlage 2: Projektbalkenplan*
- *Anlage 3: Plakat Vorsorgeuntersuchung (als Beispiel für zahlreiche Plakate)*
- *Anlage 4: Folder „Monat der Gesundheit“*
- *Anlage 5: Projektpräsentation im Rahmen der Ausbildung zur BGF Projektleiterin*