

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	2623
Projekttitel	BGM bei BGD
Projektträger/in	BGD Beschriftung Grafik & Druck Obendrauf & Steiner GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	März 2015 bis März 2016, 12 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	alle MitarbeiterInnen des Unternehmens
Erreichte Zielgruppengröße	14 Personen
Zentrale Kooperationspartner/innen	FGÖ, GKK Steiermark, Involution Consulting
Autoren/Autorinnen	Ines Prenner
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	buchhaltung@bgd.at
Weblink/Homepage	http://www.bgd.at/
Datum	04.05.2016

Inhalt

1. Kurzzusammenfassung.....	3
2. Projektkonzept.....	4
3. Projektdurchführung.....	5
4. Evaluationskonzept.....	6
5. Projekt- und Evaluationsergebnisse.....	6
6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.....	8

1. Kurzzusammenfassung

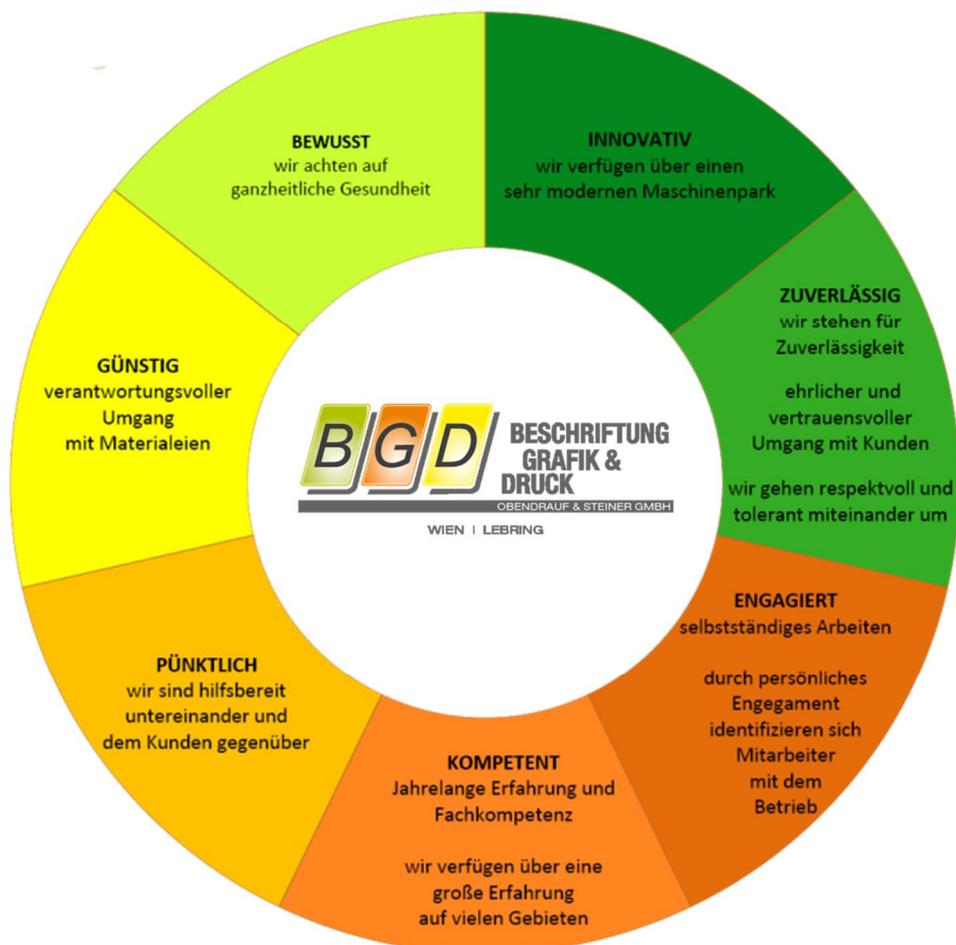
- Projektbeschreibung

Die Ziele für das Projekt wurden in einem ersten Workshop mit der Geschäftsführung bereits im Jahr 2014 definiert. Ein weiterer Workshop mit den MitarbeiterInnen, der im Januar 2015 stattfand, konkretisierte den Bedarf eines ganzheitlichen Projektes zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Offiziell startete die Projektvorphase im März 2015. Ein Steuerungsteam wurde etabliert und arbeitsfähig gemacht. Nach der Sensibilisierung der Steuerungsgruppe für Betriebliche Gesundheitsförderung wurde eine MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt, die Aufschluss über die IST-Situation im Unternehmen gab. Ergebnisse wurden vertiefend in Gesundheitszirkeln bearbeitet und auf Basis der Ergebnisse und Inputs der MitarbeiterInnen Maßnahmen abgeleitet.

Im April wurde dann das Projekt mit einer zweiten MitarbeiterInnenbefragung abgeschlossen und der Gesundheitsprozess in die Regelorganisation übernommen.

- Resümee

Das Projekt sensibilisierte die MitarbeiterInnen für das Thema Gesundheit. Wissen und Verständnis konnte aufgebaut werden, sodass eine innerbetriebliche positive Entwicklung festzustellen ist. Mit der Erstellung des Leitbildes für das Unternehmen, in dem der Bereich Gesundheit aufgenommen und formuliert wurde, ist die Betriebliche Gesundheitsförderung im ersten Schritt langfristig verankert.



2. Projektkonzept

Betriebliche Gesundheitsförderung war bis Ende 2014 kein großes Thema im Unternehmen. Erst nach den durchgeführten Workshops wurde klar, dass ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement eingeführt werden muss, um das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen im Unternehmen zu fördern. Durch die raschen Veränderungen in unserer Branche, der Zuwachs an Komplexität und Leistungsverdichtung, verbunden mit immer kürzeren Fristen ist die Belastung der einzelnen MitarbeiterInnen deutlich gestiegen. Zu den Belastungen des Wettbewerbs am Markt kommen branchenspezifische Belastungen hinzu wie Lärmbelastung durch Maschinen oder oft wiederholte Bewegungen, die zu einseitigen körperlichen Belastungen führen.

Um einen Anstieg von Mehr- bzw. Übersunden sowie von Fehlzeiten der MitarbeiterInnen entgegenzuwirken, setzte das Konzept zum einen bei der Stärkung vorhandener Ressourcen an und zum anderen bei der Bewusstseinsbildung für Gesundheit bei den MitarbeiterInnen. Die psychische und physische Gesundheit der MitarbeiterInnen sollte erhalten bzw. gestärkt werden.

Einflussfaktoren wie Familie, sozioökonomische und kulturelle Faktoren wurden im Projekt berücksichtigt. Die Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen wurden analysiert, mit dem Ziel, diese so zu optimieren, dass sie auf die jeweiligen MitarbeiterInnen bestmöglich abgestimmt werden um zu ermöglichen, der jeweiligen Tätigkeit nachzugehen ohne die Gesundheit damit zu beeinträchtigen. Das individuelle Gesundheitsverhalten wurde analysiert und eine Sensibilisierung der Belegschaft dahingehend forciert.

Die Zielgruppe des Projektes waren alle MitarbeiterInnen der Firma BGD, das auch das Setting darstellte. Zu Projektbeginn gab es keine Personen im Unternehmen mit besonderen Kenntnissen zu BGF. Im Projektverlauf besuchte die Projektleiterin ein entsprechendes Seminar des FGÖ, die Führungskräfte wurden in Workshops sensibilisiert und die MitarbeiterInnen konnten sich Wissen in Gesundheitszirkeln bzw. in diversen Maßnahmen erwerben. Ebenso trug die Zusammenarbeit mit der externen Betreuung durch Involution Consulting einen wesentlichen Beitrag zum Ausgleich von fehlendem Wissen im Projektprozess bei. Erfahrungsdefizite konnten gut ausgeglichen werden und ein einfacher Zugang zu inhaltlichem Wissenserwerb trugen positiv zum Projektverlauf bei.

Durch die Erarbeitung des Leitbildes, in dem der Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung einen tragenden Pfeiler darstellt, sowie die Optimierung von Arbeitsabläufen und Steigerung von optimalen Arbeitsbedingungen sowie die persönliche Förderung der einzelnen MitarbeiterInnen wurden die Ziele des BGF-Projektes im ersten Schritt gelungen erreicht. Eine langfristiges Gesundheitsmanagement soll auf den Projekterfolg aufbauen und dadurch den erarbeiteten Mehrwert im Unternehmen sichern.

3. Projektdurchführung

Vorprojektphase	<p>Die Projektziele wurden definiert.</p> <p>Die Projektleitung wurde ernannt und die Steuerungsgruppe eingerichtet.</p> <p>Die externe Betreuung wurde mit Involution Consulting vereinbart.</p> <p>Die BGF-Kooperationsvereinbarung mit der GKK Steiermark wurde unterzeichnet.</p> <p>Der Förderantrag wurde beim FGÖ eingereicht.</p> <p>Die Projektleiterin hat die Ausbildung über den FGÖ abgeschlossen.</p> <p>Steuerungsgruppe wurde für das Thema BGF sensibilisiert.</p> <p>Planung für die Kick-Off Veranstaltung erfolgte.</p> <p>Inhalte der IST-Analyse wurden mit Unternehmen erarbeitet.</p>			
Projektstart	Kick-Off Veranstaltung wurde im Juni 2015 im Unternehmen durchgeführt			
Analysephase	<p>Anonyme MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt.</p> <p>Auswertung der Ergebnisse wurden der Steuerungsgruppe und den MitarbeiterInnen präsentiert.</p> <p>Erstellung des 1. Gesundheitsberichtes erfolgte.</p> <p>Weiter Projektschritte wurden mit Steuerungsgruppe definiert.</p>			
Partizipative Entwicklung / Maßnahmenplanung	<p>Gesundheitszirkel mit MitarbeiterInnen wurden durchgeführt.</p> <p>Workshop mit Führungskräften wurde durchgeführt.</p> <p>Leitbild wurde erstellt.</p> <p>Ableitung von Maßnahmen erfolgte.</p> <p>Präsentation der Ergebnisse in der Steuerungsgruppe.</p> <p>Maßnahmenplan wurde durch Steuerungsgruppe festgelegt.</p>			
Maßnahmenumsetzung	Maßnahmenkatalog intern			
MA-Nr.	Handlungsfeld	Symptomatik	Maßnahme	VA
1.1.	QM	Keine klar definierten Arbeits- und Prozessabläufe, Arbeitsrelevante Informationen werden nicht kommuniziert.	Erstellung von Leitfäden, Erstellung eines „BGD-Handbuches“ Erstellung von Checklisten Einführung eines Reporting	QM
1.2.	QM	Vor allem mittwochs kommt es zu erhöhtem Stressaufkommen, das durch mangelnde Arbeitsplanung hervorgerufen wird.	Die Projektplanung muss langfristiger erfolgen; Unterstützung soll hier durch Arbeitsmittel, wie entsprechende Software, erfolgen.	QM
2.1.	Arbeitsumfeld	Durch die ständige Erreichbarkeit der MA zB am Handy, entsteht zusätzlicher Druck und Arbeitsabläufe werden unterbrochen und gestört.	Richtlinien zur Verbesserung von Prozess- und Arbeitskommunikation, die Ansprechpersonen klar definieren;	QM
2.2.	Arbeitsumfeld	Im Sommer herrschen hohe Temperaturen in der Produktionshalle	Eine weitere Halle, die klimatisiert ist	GF
2.3.	Arbeitsumfeld	Arbeitsplatzüberprüfungen	Arbeitsplätze auf Ergonomie überprüfen und optimieren	

3.1.	Arbeitsmittel	Für den IT-Bereich gibt es keinen zuständigen MA für Wartung, Überprüfung, etc. bei Monitoren, PC und Software	Standards einführen, wann Hard- und Software überprüft werden, welche Anforderungen der Arbeitsmittel erfüllt sein müssen bzw. wann diese auszutauschen sind.	GF
Maßnahmenumsetzung		Maßnahmenkatalog mit Externisten		
MA-Nr.	Handlungsfeld	Maßnahme		
1.1.	Soft Skills	Seminar zu wertschätzender Kommunikation Seminar zu Konfliktmanagement Seminar zu „Gesundem Führen“		
1.2.	Persönliches Gesundheitsverhalten	Seminar zur Erlernung von Entspannungstechniken / Stressabbau Seminar Rauchstopp Seminar zu Zeitmanagement Seminar Work-Life-Balance Seminar Burn-Out Vorbeugung		
1.3.	Teambuilding	Teambuildingseminar Kaffeejause zu Geburtstagen/ gemeinsames monatliches Frühstück, Mittagessen oder der gleichen Gemeinschaftliche Aktivitäten (Lauftreff, Fahrradtour)		
Entwicklung		BGM-Konzept Entwicklung (laufend)		
Evaluation, Projektabschluss		2. Mitarbeiterbefragung Projektauwertung Präsentation der Ergebnisse in der Steuerungsgruppe Erstellung 2. Gesundheitsbericht Abschlussveranstaltung mit MitarbeiterInnen Erstellung Controllingbericht, Erstellung Endbericht		
Abschluss		BGF-Gütesiegel wird beantragt		

4. Evaluationskonzept

Als Evaluationsform wurde die Selbstevaluierung gewählt. Hierfür wurden die Vorlagen des FGÖ für Controlling- und Endbericht verwendet.

Bereits während des Projektes erfolgte eine kontinuierliche Reflektion in regelmäßigen Steuerungsgruppensitzungen, wobei auch der Grad der Zielerreichung überprüft wurde und gegebenenfalls Prozessoptimierungen vorgenommen wurden.

Die Ergebnisevaluation erfolgte durch eine 2. MitarbeiterInnenbefragung zu Projektende. Im Zuge dieser wurde auch der Projekterfolg aus Sicht der MitarbeiterInnen überprüft sowie eine Maßnahmenevaluierung vorgenommen. Diese Ergebnisse stellen die Ausgangsbasis für die Weiterführung nach Projektende dar.

Da die Evaluierung ein wichtiger Bestandteil zur Überprüfung von Entwicklung und Zielrichtung ist, haben wir uns bewusst für eine Selbstevaluierung entschieden, da wir so viel Wissen und Erfahrung wie möglich aus dem Projektprozess erlangen wollten.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Das Evaluierungsergebnis zeigt eine deutliche Verbesserung im Bereich des sozialen Zusammenhaltes im Unternehmen. Ebenso konnte die allgemeine Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und die Motivation gestärkt werden. Durch die Erarbeitung von Leitfäden und Checklisten wurden die Arbeitsabläufe optimiert und steigerten auch hier die Zufriedenheit. Durch Maßnahmen zur Förderung der Kommunikation

wurde eine Verbesserung im Bereich der Firmenkommunikation erzielt, die von den MitarbeiterInnen wertgeschätzt und zu einer Erhöhung der Identifizierung mit dem Unternehmen beitrug.

Bereiche, die nach Projektende deutliche Handlungsfelder aufzeigen, wurden durch die Evaluierung deutlich sichtbar: so wurden zwar Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsplätze durchgeführt, allerdings nahmen die körperlichen Belastungen während des Projektes bei den MitarbeiterInnen zu. Eine neue Zielgruppe „Raucher“ wurde im Projektverlauf ersichtlich, für die ein Seminar zu „Rauchstopp“ zur Förderung von gesundheitlicher Chancengleichheit angeboten wurde. Diese Maßnahme wurde bei den Feedbacks und in der Evaluierungsbefragung relativ schlecht bewertet, sodass hier keine positive Veränderung erzielt werden konnte.

Das gesamte Projekt wurde mit Schwerpunkt des partizipativen Ansatzes umgesetzt. Dies erachten wir als einen wichtigen Bereich, der zum Gelingen unseren Projektes beitrug. Eine Beteiligung von 100% der MitarbeiterInnen am Projekt bestätigt diesen Ansatz.

Zielsetzungen des Projektes waren im Vorfeld:

Ermittlung und Reduktion von potentiellen gesundheitlichen Risikofaktoren

Fazit: Im Projektverlauf wurden physische als auch psychische Risikofaktoren erhoben. Durch Maßnahmen wurden hier vorhandene Ressourcen (sozialer Zusammenhalt) gestärkt bzw. neues Wissen durch Seminare erworben. Die Erreichbarkeit dieses Zieles war gut, da die MitarbeiterInnen aktiv am Projekt mitarbeiteten.

Effizienzsteigerung durch Verbesserung von Arbeitsabläufen

Fazit: Hier wurden zwar Maßnahmen getroffen, um eine Optimierung der Arbeitsabläufe sicherzustellen, allerdings bedürfen diese einer ständigen Anpassung entsprechend der Auftragslage (die stetig steigt)

Stärkung der psychischen und physischen Gesundheit der MitarbeiterInnen

Fazit: Die Erreichbarkeit dieses Zieles war durch die aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen gut gegeben. Allerdings zeigt sich bei der Evaluierungsbefragung, dass trotz Maßnahmen, die von den MitarbeiterInnen sehr gut bewertet wurden, eine Verschlechterung, vor allem im Bereich der körperlichen Beschwerden, besteht. Dieser Bereich wird als primäres Handlungsfeld für die weitere Gesundheitsförderung nach Projektende gesehen.

Erhaltung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft

Fazit: Die Erreichung dieses Zieles ist, wieder durch den partizipativen Ansatz, durchaus gegeben. Bei der Befragung zur Evaluierung stellte sich aber heraus, dass sich die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft in der persönlichen Einschätzung verschlechtert hat. Hier werden auch nach Projektende Informationen von MitarbeiterInnen durch Besprechungen, Rückmeldungen, etc. eingeholt, um dieser Entwicklung auf den Grund zu gehen und entsprechend entgegenzuwirken.

Verbesserung der Arbeitszufriedenheit / Motivation

Fazit: Dieses Ziel konnten wir im Projektverlauf zufriedenstellend erreichen: eine Steigerung lässt sich aus den Ergebnissen der MitarbeiterInnenbefragung erkennen.

Gesundheitsbewusstsein-Bildung

Fazit: Die Erreichbarkeit in einem BGF Projekt ist gut; noch nicht alle Bereiche konnten im Rahmen des Projektes bedient werden: so ist zB das Thema Ernährung ein Bereich, der nach Projektende in Angriff genommen wird.

Nachhaltigkeit

Um die Nachhaltigkeit des Projektes zu sichern, sind folgende Schritte festgelegt:

Auf struktureller Ebene

Nach Projektende ist die fixe Verankerung von BGM im Unternehmen vorgesehen. Zum einen wird die Projektleiterin diesen Bereich auch zukünftig betreuen und zum anderen werden von der GF entsprechende Mittel und Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt.

Durch die Projektdurchführung, die intern von einer Mitarbeiterin als Projektleiterin betreut wurde, konnte in vielen Bereichen ein entsprechendes Wissen aufgebaut werden, sodass eine Weiterführung von BGM im Unternehmen durch interne Personen möglich ist. Zusätzlich konnte während das Projekt bereits ein Netzwerk an Experten aufgebaut werden, die auch nach Projektende dem Unternehmen bei Bedarf zur Verfügung stehen.

Die Integration von Gesundheitsförderung wurde in das neue Leitbild von BGD übernommen.

Auf Zielgruppenebene

Die MitarbeiterInnen des Unternehmens zeigen ein hohes Interesse an BGF. Dies wird durch die offene Kommunikation, die Bereitstellung von diversen Ergebnissen und die Partizipation auch weiterhin gegeben sein. Handlungsfelder für die weitere gesundheitliche Bereiche konnten aufgrund der Evaluierung bereits für die nahe Zukunft ermittelt werden; eine entsprechende Reflektion von gesetzten Maßnahmen und das Einholen von Feedbacks der MitarbeiterInnen wird beibehalten. In regelmäßigen Besprechungen wird das Thema BGF als fixer Tagesordnungspunkt aufgenommen, sodass die MitarbeiterInnen einen „einfachen“ Zugang zu Meinungsäußerung, Anliegen, Wünsche, Bedarf, etc. vorfinden.

Transferierbarkeit und Roll out

Der Endbericht wird dem FGÖ für die Veröffentlichung auf der Homepage zur Verfügung gestellt.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Unsere Projektziele konnten wir nur durch die Beteiligung der MitarbeiterInnen erreichen, da diese am besten wissen, was zu einer Förderung ihrer Gesundheit beitragen kann.

Basis bildet natürlich die Geschäftsführung, die uneingeschränkte Bereitschaft für Maßnahmen, Veränderungen, etc. zeigen sollte. Dies ist in unserem Unternehmen gegeben, da es der GF ein persönliches Anliegen ist, die Gesundheit ganzheitlich im Unternehmen zu fördern.

Eine Nichterreichung der Ziele tritt unserer Meinung nach ein, wenn MitarbeiterInnen ein BGF-Projekt ablehnen, wenn die Geschäftsführung genaue Vorgaben macht, wie ein solches Projekt verlaufen soll und eine Unbeweglichkeit bei Veränderungen vorherrscht.

Zu Projektende sehen wir, dass Maßnahmen zwar sehr gut von den MitarbeiterInnen angenommen werden, sie ihr Wissen ausbauen, aber dennoch nicht gewährleistet sein muss, dass eine positive Entwicklung stattfindet. Vor allem in den Bereichen körperliche Belastungen sehen wir diese Entwicklung. Fazit daraus ist für uns, dass ein Projekt nur der Startschuss für eine Verbesserung von ganzheitlicher Gesundheit in einem Unternehmen sein kann – langfristige Veränderungen bedeuten somit eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema, ein konsequentes Handlungsfeld und eine ständige Anpassung und Optimierung von Maßnahmen.