



LIEBHERR-Werk Telfs GMBH
Liebherrstraße 35
A-6410 Telfs

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

Geschäftsbereich



Gesundheit Österreich
GmbH



Fonds Gesundes
Österreich

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	2434
Projekttitel	Betriebliche Gesundheitsförderung bei Liebherr Telfs
Projektträger/in	Liebherr Telfs
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.10.2013 – 30.10.2015 – 24 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	alle MitarbeiterInnen
Erreichte Zielgruppengröße	alle MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz Peter Frizzi (Tiroler Gebietskrankenkasse)
Autoren/Autorinnen	Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz

Gefördert aus den Mitteln des Fonds Gesundes Österreich

Geschäftsbereich



Gesundheit Österreich
GmbH



Fonds Gesundes
Österreich

Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	kontakt@lebenundarbeit.at alfred.weithaler@liebherr.com
Weblink/Homepage	www.lebenundarbeit.at www.liebherr.com
Datum	31. Jänner 2016

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

Projektbeschreibung:

Das Liebherr Werk in Telfs hat seit September 2012 einen neuen Betriebsstättenleiter. Dieser nahm im Juni 2012 Kontakt mit Fr. Dr. Deixelberger-Fritz (Leben+Arbeit) auf, da er sich systematisch um die Gesundheit seiner MitarbeiterInnen kümmern möchte. Zu Beginn des Projektes gab es bei Liebherr Telfs keine Maßnahmen im Rahmen von BGM, dies wurde durch das Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung bei Liebherr“ geändert.

Als Zielgruppe waren alle MitarbeiterInnen von Liebherr Telfs geplant. Nur dadurch, dass alle MitarbeiterInnen Zielgruppe sind, ist es erst möglich gesundheitlich benachteiligte Personen zu erreichen.

Die Zielgruppe setzt sich zusammen aus Menschen mit niedrigem Einkommen/Bildungsniveau, Angelernte oder HilfsarbeiterInnen, FacharbeiterInnen, Angestellte/Innen sowie Führungskräfte.

Die geplanten Ziele zu Beginn des Projektes waren:

- Gesundheitsgefährdende Bereiche und Abläufe sowie gesundheitsfördernde Ressourcen zu identifizieren
- Persönliche Ressourcen im Umgang mit Belastungen („Gesundheitskonzept des einzelnen Mitarbeiters“) und durch die aktive Beteiligung an gesundheitsfördernden Maßnahmen (Eigeninitiative, Eigenverantwortung) zu stärken
- Anzahl der Raucher zu senken
- Anzahl der Krankenstände zu verringern
- Eventuell besondere Bedürfnisse der sehr kleinen Frauengruppe zu identifizieren
- Dauerhafte Implementierung von BGF im Unternehmen

Die geplanten Maßnahmen zu Beginn des Projektes lauteten:

1. Einrichtung einer Steuerungsgruppe
2. Ist-Analyse
3. Partizipative Entwicklung: Gesundheitszirkel
4. Maßnahmen-Umsetzung
5. Erfolgsmessung/Evaluierung
6. Nachhaltigkeit

Die geplante Projektlaufzeit betrug zuerst 19 Monate, allerdings wurde durch zeitliche Verschiebungen eine Projektzeitverlängerung beantragt – somit beträgt die neue Projektlaufzeit 24 Monate. Das Projekt soll allerdings nach der Projektlaufzeit im Sinne der Nachhaltigkeit weitergeführt werden.

Es war dem Projektteam wichtig im Sinne der gesundheitlichen Chancengleichheit zu agieren und zu planen. Deshalb sind aus allen relevanten Bereichen Personen in der Steuerungsgruppe vertreten (Arbeitsmedizin, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft, externe Projektleiterin, Führungskraft und Betriebsrat).

Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen:

Das Projekt wurde sehr gut im Haus kommuniziert. Das ist durch die hohe Rücklaufquote bei den 2 Befragungen eindeutig ersichtlich. (2013: 62,17%; 2015: 62,96%)

Auch sehr positiv ist, dass sich das Ergebnis zwischen den 2 Befragungen kaum verschlechtert hat, obwohl die Mitarbeiter mehr Aufträge als vorher abwickeln müssen und sich die Situation im Haus verändert hat – Umstellung auf Lean-Management (produziert wird nach Bedarf – kleineres Lager etc.)

Was auch als positiv zu bewerten ist, dass den türkisch-sprachigen MitarbeiterInnen die Chance geboten wurde, die Fragen korrekt zu verstehen und somit korrekt beantworten zu können. (Fragebogen wurde zusätzlich auch auf Türkisch ausgegeben).

Prinzipiell war die Arbeit in den Gesundheitszirkeln nicht sehr einfach, da die ArbeiterInnen diese Art von Arbeit nicht kannten und es eine Zeit benötigte, bis sich die ArbeiterInnen darauf einlassen konnten.

Ein wichtiger Schritt war auch, dass es einen eigenen Gesundheitszirkel für Lehrlinge gab, da sie ansonsten unter den Arbeitern untergegangen wären und ihre Meinung nicht so geäußert worden wäre. (im Bereich Lehrlinge konnte kein Fragebogen-Ergebnis erzielt werden, da die Gruppe zu klein war).

Ein geplanter Frauenzirkel kam leider nicht zustande.

Als etwas schwierig erwies sich die Terminplanung, deshalb kam es zu einer zeitlichen Verzögerung. (siehe hierzu auch Projektzeitverlängerung)

Weiters wurde das Ziel „Raucherentwöhnung“ zu Beginn von der Steuerungsgruppe geplant, allerdings blieb dieses Ziel nur ein Wunschziel, da sich die MitarbeiterInnen hierfür nicht interessierten. Und eine Raucherentwöhnung bringt bekanntlich nur etwas, wenn es von den MitarbeiterInnen freiwillig in Anspruch genommen wird.

Die Empfehlung der externen Projektbegleiterin:

Das BGF Projekt wird weiter im Haus integriert und weitergeführt – nach Ablauf des Projektes werden weitere regelmäßige Steuerungsgruppe-Sitzungen, Gesundheitszirkel sowie Einzelcoachings für die MitarbeiterInnen angeboten. Außerdem wird die externe Projektbegleiterin eine regelmäßige Stundenanzahl pro Woche als Arbeitspsychologin im Haus zur Verfügung stehen.

Auch ein Workshop zum Thema Gesunder Schlaf ist für 2016 geplant.

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.

Das Projekt wurde vom Betriebsstättenleiter initiiert. Dieser recherchierte und organisierte, aufgrund seines Interesses ein BGM-Projekt bei Liebherr Telfs umzusetzen, das Projektteam.

Es wurden zu Beginn des Projektes ähnliche Projekte recherchiert z.B. Internorm und Stahl Judenburg. Bei Internorm wurde z.B. intensiv auf Verhaltens- und Verhältnisebene Maßnahmen abgeleitet, was dadurch auch das Ziel dieses Projektes wurde. Auch wurde zu Beginn von der externen Projektbegleitung darauf hingewiesen, dass die Mehrheit der MitarbeiterInnen Arbeiter mit körperlichen Tätigkeiten und eher einem geringen Einkommen sind. Die Maßnahmen der Arbeiter können daher von den Maßnahmen der Angestellten deutlich abweichen.

Auf folgende Probleme wurde man während des Projekts aufmerksam und konnte intensiv darauf eingehen.

Bei der Fragebogenerhebung wurde das Problem ersichtlich, dass es einerseits ein Sprachen-Thema gibt (viele MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund) und andererseits war die Arbeit einer Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen für einige MitarbeiterInnen nicht verständlich.

Diese Schwierigkeiten konnten gelöst werden, in dem es einerseits eigene Fragebögen für Türkischsprachige MitarbeiterInnen gab und andererseits in Kleingruppen Informationsveranstaltungen zum Projekt organisiert wurden, bei welchem die MitarbeiterInnen diverse Fragen und ihre Bedenken äußern konnten und ihnen das Projekt genauer erläutert/erklärt wurde.

Das Setting des Projektes war passend – zu Beginn der Gesundheitszirkel, waren die MitarbeiterInnen eher skeptisch, da sie mit dem Begriff „Betriebliche Gesundheitsförderung“ bis dahin kaum Berührungspunkte hatten. Durch die einfühlsame Moderation konnte die skeptische Grundhaltung jedoch bald überwunden werden und die MitarbeiterInnen arbeiteten fleißig an den Verbesserungsvorschlägen mit.

Multiplikatoren des Projektes sind der Arbeiter & Angestellten Betriebsrat. Beide sind in der Steuerungsgruppe vertreten und sind nur für diese Funktion im Unternehmen freigestellt.

Es besteht ein sehr intensiver Kontakt zwischen den Arbeiter/Angestellten, den Betriebsräten und natürlich der externen Projektleitung. Alle Multiplikatoren sind intensiv daran interessiert und bemühen sich, dass das Projekt auch weitergeführt wird.

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.

Die geplanten Aktivitäten & Methoden:

- *Ist-Analyse (Fragebogen-Befragung)*
Die 1. Befragung wurde für Februar/März 2014 geplant, allerdings konnte die Fragebogenerhebung erst im April 2014 abgeschlossen werden.
Grund hierfür war, dass das Projekt zusätzlich in Kleingruppen an die MitarbeiterInnen kommuniziert werden musste, um diverse Fragen und Bedenken zu klären.
- *Partizipative Entwicklung: Gesundheitszirkel*
Geplant war es mit den Gesundheitszirkeln im April 2014 zu beginnen. Dies musste allerdings durch die o.a. Verschiebung und den Betriebsurlaub auf Herbst 2014 verschoben werden.
- *Maßnahmen-Umsetzung*
Auch die Maßnahmen-Umsetzung verschob sich aufgrund der oa. Veränderungen. Da hierfür aber insgesamt genügend Zeit eingeplant wurde, konnte die Umsetzung zeitgerecht stattfinden.
- *Erfolgsmessung/Evaluierung*
Die 2. Befragung des Projektes war für März 2015 geplant; allerdings konnte die 2. Befragung erst im Juni 2015 stattfinden.

- Nachhaltigkeit
laufend

Projektgremien/-strukturen und Rollenverteilung:

Daran hat sich das gesamte Projekt über nichts verändert

Derzeit gibt es keine umgesetzten Vernetzungen und Kooperationen.

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?

Es wurde eine Selbstevaluation gewählt. Diese wurde von der externen Projektleiterin durchgeführt. Die Externe Projektleiterin verfügt über ausreichend Erfahrung in der Evaluation, deshalb wurde eine Selbstevaluation gewählt.

Die Externe Projektleiterin dokumentierte das gesamte Projekt von Beginn an.

Zu Beginn des Projektes wurde der Status-Quo durch eine Mitarbeiter-Befragung evaluiert. Am Ende des Projektes wurde durch eine weitere MitarbeiterInnen-Befragung evaluiert, ob es eine Verbesserung der Mitarbeiter-Zufriedenheit aufgrund des Projektes gab.

Die Evaluation wurde mittels ABI+ durchgeführt. Hierzu wurden wieder alle MitarbeiterInnen in Kleingruppen eingeteilt und konnten zur vorgegebenen Zeit in einen Schulungsraum kommen, um den Fragebogen auszufüllen (Evaluationszirkel). Da der Frauenzirkel nicht zustande kam, wurde dieses Budget für diese Kleingruppenevaluationszirkel verwendet. Im Rahmen dessen wurde die mit jeder Gruppe nochmals über den Verlauf des Projekts zum Zwecke der Evaluierung gesprochen. Die MitarbeiterInnen waren mit dem Projekt im Großen und Ganzen zufrieden. Die Betreuung durch die Projektleiterin passte gut, der Fragebogen ist lang und teilweise unverständlich, die Projektlaufzeit war insgesamt zu lange, die Maßnahmen wurden sehr gut angenommen. Das eindeutige Ergebnis war, dass alle Beteiligten unbedingt das BGM Projekt weiterführen möchten und darin eine Plattform sehen, ihre Bedürfnisse zu kommunizieren. Außerdem wurde hierbei der Wunsch nach einem Einzelcoaching geäußert, welches im Jahr auf freiwilliger Basis – sowohl für berufliche als auch private Belange – angeboten wird. Die anfallenden Kosten übernimmt die Firma Liebherr.

Zusätzlich hat die Steuerungsgruppe in der abschließenden Sitzung die Begleitung des Projektes durch die externe Projektleiterin reflektiert. Die externe Projektleiterin wird nach Ablauf des Projekts weiter für BGM in der Firma Liebherr zuständig sein. Auch die STG war sich dessen im Klaren, dass das Projekt insgesamt zu lange war. Die Gründe waren zum Projekt zusätzlich die Umstellung auf Lean-Management und die gute Auftragslage.

Auch der Zwischenbericht wurde als passendes Evaluations-Instrument empfunden und geschätzt. Durch diesen Controllingbericht wurde der Steuerungsgruppe in der Mitte des Projektes auch wieder aufgezeigt, was bis zu diesem Zeitpunkt alles passiert ist und was noch umgesetzt werden sollte.

Bei den Gesundheitszirkeln nahmen pro Gesundheitszirkel 10–12 Personen teil.

Die Führungskräfte-Schulung war verpflichtend und alle Führungskräfte der 1. Linie nahmen daran teil.

5. 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.

Folgende Maßnahmen wurden im Laufe des Projektes aufgrund der Mitarbeiter-Befragung und der Erarbeitung in den Gesundheitszirkeln umgesetzt:

- Führungskräfte-Training für alle Führungskräfte der 1. Linie (2-teilig)
- Zusätzlicher Kühlschrank im Zuschnitt (Lehrlinge)
- Gutschein für Arbeitsbekleidung oder T-Shirt/Polo
- 5S bei Lehrlingen
- Verlängerung Kran im Stahlbau
- Salat in der Kantine abwechslungsreicher
- Definierter Standardarbeitsplatz für Mitarbeiter im Verwaltungsgebäude
- Headsets im Kundendienst
- Umgang mit Reklamation im AK Feld kommuniziert
- *Erläuterung: Die Rückmeldung der Reklamationen wurde zu Beginn nicht positiv aufgenommen sondern als „Fehler“ gesehen. Hierbei wurde intensiv an der Kommunikation und dem Miteinander gearbeitet.*
- Aushang „Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie“

Erläuterung: Dieser gab Auskunft darüber, wer welche Aufgaben hat und an wen man sich wann melden kann.

- Angepasster Gehörschutz für alle mit einem Selbstbehalt von € 20,-
- Statt Jausenverkauf auch am Nachmittag – Jausenautomat
- Schulung Zeichnungen lesen im Stahlbau (34 Teilnehmer)
- Lederbänder für die Arbeitsschuhe im Vorrichtungsbau
- Beleuchtung

Erläuterung: LED Beleuchtung zuerst für den Bereich Zuschnitt – und dann für alle Bereiche geplant

Weiters werden zukünftig die Lichtverhältnisse gemessen, da diese derzeit nicht optimal sind (Maßnahme für 2016)

- Weitere Teamleiter im Stahlbau
- Sanierung der WC-Anlagen im EG und im 1. Stock in der Verwaltung
- Isolierung Einkauf

Erläuterung: Im Bereich Einkauf zieht es von unten (Tiefgarage). Es wurden die Kabelschächte ausgeschäumt und Heizungskörper installiert. Die Situation hat sich zwar verbessert, ist aber noch nicht ideal.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen wurde dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin vermittelt, dass die Arbeit dieses Projektes und ihre geäußerte Meinung ernst genommen und auch umgesetzt werden.

Da sowohl die Meinung/Wünsche der ArbeiterInnen als auch der AngestelltenInnen wahrgenommen und umgesetzt wurden, wurde den Mitarbeitern auch vermittelt, dass es keinen Unterschied macht, welche Arbeit jemand im Haus verrichtet. Es wurde auch kein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht.

Im Projekt konnte sich die Schwerpunktgruppe sehr gut beteiligen, da man durch regelmäßigen Informationsaustausch alle MitarbeiterInnen dazu motiviert hat, sich am Projekt zu beteiligen. Die hohe Rücklaufquote und Beteiligungsquote kann man sicher der transparenten Kommunikation des Projektes gutschreiben. Am Projekt hinderlich war das Zeitmanagement/Terminplanung, da es nicht einfach ist die unterschiedlichen Mitglieder der Steuerungsgruppe zu einem Termin zusammenzubekommen. Grund hierfür ist natürlich die Haupt-Funktion der Steuerungsgruppen-Mitglieder (Führungskraft, Betriebsrat, Arbeitsmediziner, externe Projektbegleitung, etc.)

Als sehr positiv kann auch die Organisation der 2. Befragung gesehen werden. Dies wurde sehr gut von der Externen Projektleiterin organisiert. Die 2. Befragung fand im ½ Stunden Takt in kleinen Gruppen statt. (ca. 10–15 Personen). Bevor der Fragebogen ausgefüllt wurde, wurde den MitarbeiterInnen nochmals erläutert, warum eine weitere Befragung stattfindet, welches Ergebnis die Ist-Analyse gebracht hat und was bis zum Zeitpunkt der 2. Befragung umgesetzt wurde. Hierbei wurden alle MitarbeiterInnen persönlich von der Externen Projektleiterin empfangen und danach wurde den Mitarbeitern natürlich freigestellt, ob sie den Fragebogen ausfüllen möchten oder nicht. In diesen Kleingruppen wurde mit dem MitarbeiterInnen auch das Projekt reflektiert. (Evaluationszirkel).

Auch als positiv zu bewerten war die Zusammenarbeit bzw. die Präsenz der Externen Projektleiterin. Diese war durch laufende Begehungen immer für die MitarbeiterInnen präsent, konnte die MitarbeiterInnen dadurch direkt ansprechen und nachfragen und den Status Quo der geplanten Maßnahmen überprüfen.

Ist das Projekt an anderen Orten auch umsetzbar? Wenn ein anderes Unternehmen mit einer ähnlichen Struktur bereit ist, dann könnte die Umsetzung wie bei diesem Projekt sehr zielführend sein.

Folgende Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit scheinen aus jetziger Sicht vielversprechend:

- Einzelcoachings mit der Externen Projektleiterin

- Wöchentlich 4-stündige Anwesenheit als Arbeitspsychologin
- Begehungen
- Laufender Kontakt durch die Externe Projektleiterin mit den Mitarbeitern und der Steuerungsgruppe
- Beantragung Gütesiegel bei TGKK (sehr gute Außen- und Innenwirkung)

Folgende Ziele konnten sehr gut umgesetzt werden:

- *Gesundheitsgefährdende Bereiche und Abläufe sowie gesundheitsfördernde Ressourcen sind identifiziert*
Dies erkennt man aufgrund der o.a. erarbeiteten Maßnahmen und deren Umsetzung
- *Persönliche Ressourcen im Umgang mit Belastungen stärken*
Dieses Ziel wurde auch erreicht. Die Beteiligung bei Befragungen, Gesundheitszirkeln, bei Fortbildungen (Planles-Kurs), Angebot Gehörschutz und Einzelcoachings werden sehr gut angenommen.
- *Anzahl der Krankenstände kann verringert werden*
Diese Aufstellung wird derzeit gemacht und nachgereicht (Grund: geringe Kapazitäten aufgrund des derzeitigen Jahresabschlusses)
- *Dauerhafte Implementierung von BGF im Unternehmen*
Es ist auf alle Fälle geplant das BGF Projekt im Unternehmen weiter zu führen

Folgende Ziele konnten teilweise/nicht umgesetzt werden:

- *Anzahl der Raucher soll gesenkt werden*
Da die MitarbeiterInnen hierfür kein Interesse zeigten und gerade bei der Raucherentwöhnung Freiwilligkeit eine große Rolle spielt, konnte dieses Ziel leider nicht erreicht werden
- *Eventuell besondere Bedürfnisse der sehr kleinen Frauengruppe zu identifizieren*
Es konnte leider kein eigener Gesundheitszirkel für Frauen organisiert werden

6. 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.

Ein förderlicher Faktor für die Erreichung der Projektziele war definitiv, dass die Führungsebene hinter dem Projekt steht und gerne zum Wohlbefinden der MitarbeiterInnen beitragen möchte.

Auch positiv zu erwähnen ist, dass die Steuerungsgruppe und die Externe Projektleitung immer darauf geachtet haben, dass sich alle MitarbeiterInnen an dem Projekt beteiligen können – das sozusagen die Partizipation sehr wichtig ist.

Auch die transparente Kommunikation des Projektes d.h. es wurde darauf geachtet, dass jeder/jede MitarbeiterIn regelmäßig notwendige Informationen zum Projekt erhält, spiegeln sich in der hohen Rücklaufquote und Beteiligungsquote wider.

Hinderlich war das Zeitmanagement d.h. der Zeitplan war sehr knapp bemessen und konnte aufgrund der einzelnen Verschiebungen (die alle begründet sind) nicht eingehalten werden.

Zu Beginn des Projektes mussten Informationsveranstaltungen in Kleingruppen organisiert werden, mit denen man bei der Projektplanung zu Beginn nicht gerechnet hatte. Dies hat wiederum sehr zum Erfolg des Projektes beigetragen, da die MitarbeiterInnen das Gefühl bekommen haben, dass es wichtig ist, dass auch sie über das Projekt informiert werden und sich daran beteiligen.

Positiv ist auch zu erwähnen, dass viele Maßnahmen umgesetzt wurden und die anfängliche Skepsis der MitarbeiterInnen „das eh wieder nichts passiert“ dadurch reduziert werden konnte.

Für ein zukünftiges Projekt verbesserungsfähig wäre, dass man das Zeitmanagement nicht so straff plant sondern auch für „Ungeplantes“ wie z.B. zusätzlich notwendige Informationsveranstaltungen einplant. Aufgrund dessen wurde auch eine Projektverlängerung beantragt.

Anhang

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

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

- *Aushang Arbeitsmedizin_Psychologie*
- *Aushang Mitarbeiter_Eval*
- *Auswertung der Befragung*
- *Basisschulung der Mechanik I; II; III, IV*
- *Beteiligung Gehörschutz*
- *Gehörschutz*
- *Gehörschutz II*
- *Info Maßnahmen_MA*
- *Kommunikation Hämmerle*
- *Liebherr Telfs Auswertungen nach Abteilungen*
- *Liebherr Textantworten*
- *MA Kurzbericht*
- *Mitteilung Organisationsänderung*
- *Präsentation Liebherr 2015*
- *Protokoll 07.01.2015*
- *Protokoll 22.04.2015*
- *Protokoll 28.09.2015*
- *Protokoll 14.10.2015*
- *Schulung Zeichnen_Lesen Stahlbau*
- *Schulung Zeichnen_Lesen Stahlbau (1)*
- *Übersicht Rechnungen*
- *Zusammenfassung Liebherr*

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.