

# 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.*

<b>Projektnummer</b>	3046
<b>Projekttitel</b>	MSVIE vitality
<b>Projektträger/in</b>	MOORE connect GmbH
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	13.03.2019 bis 30.06.2020 15 Monate und 19 Tage
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Alle Mitarbeiter/innen MOORE connect GmbH (~19 Personen)
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	Alle Mitarbeiter/innen
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	Fonds Gesundes Österreich, Bundesministerium, Gesundheit Österreich GmbH, ÖGK, BGF Netzwerk
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Bettina Panirek
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	<a href="mailto:b.panirek@mooreconnect.at">b.panirek@mooreconnect.at</a> , <a href="mailto:c.hofer@mooreconnect.at">c.hofer@mooreconnect.at</a>
<b>Weblink/Homepage</b>	<a href="http://www.mooreconnect.at">www.mooreconnect.at</a>

<b>Datum</b>	19.11.2020
--------------	------------

## 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

Wir sind eine Steuerberatungskanzlei mit Sitz im 1. Wiener Gemeindebezirk. Als Zielgruppe haben wir alle 19 Mitarbeiter/innen der MOORE connect GmbH definiert. Die geistige, sitzende Tätigkeit, das Büro als unser Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sind im gesamten Unternehmen dieselben.

Die Laufzeit des Projektes war von 13.03.2019 bis 31.08.2020. Nach einer anonymen, elektronischen Abfrage von Belastungen und Ressourcen aller Mitarbeiter/innen, hat eine Projektgruppe von 7 Mitarbeiter/innen in einem Gesundheitszirkel Maßnahmen abgeleitet. Daraus wurden unsere Projektziele abgeleitet. Unter den wichtigsten waren die Verbesserung von Kommunikation, Feedback, Mitbestimmung bei der Arbeitseinteilung und der Verlass auf Vorgesetzte durch Termintreue und bessere Erreichbarkeit der Geschäftsleitung. Ebenso Ziele wie kurze Bewegungspausen im Büroalltag zu ermöglichen, ein Steharbeitsplatz und Sitzbälle.

Wichtige Kooperationspartner für uns waren der Fonds Gesundes Österreich, die Österreichische Gesundheitskasse, unsere externe Beraterin Mag. Elisabeth Gimm und unsere Trainerin für gewaltfreie Kommunikation, Deborah Bellamy. Während des gesamten Projektes fühlten wir uns zu jeder Zeit rundum gut betreut und Teil eines gemeinsamen BGF Netzwerkes, in dem alle zusammenhalten.

Wenn Unternehmen in betriebliche Gesundheitsförderung investieren und nachhaltige Veränderungen schaffen möchte, können wir nur empfehlen mit externen Kooperationspartnern wie wir zusammen zu arbeiten. Sie sind Spezialisten auf diesem Gebiet und werden wesentlich zum Erfolg eurer Projekte beitragen.

Eine wertvolle Erfahrung, die ich nur weitergeben kann, ist, viele Mitarbeiter/innen in das Projekt miteinzubeziehen und Verantwortung aufzuteilen. Die Projektverantwortlichen sollten in regem Austausch mit den anderen Mitarbeitern/innen sein. Die Maßnahmen sollten ständig zwischenevaluiert und an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst werden.

Wir konnten durch unser Projekt viele Ziele erreichen. Einige Ziele haben sich ebenso wie Maßnahmen verändert. Unser Projektkreislauf geht nächstes Frühjahr in die zweite Runde. Der IST-Zustand wird neu analysiert, Ziele und Maßnahmen neu definiert. Wir bleiben am Ball.

## 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.

Durch unser BGF Projekt wollen wir ein höheres Bewusstsein für eine gesundheitsfördernde Lebensweise erreichen und unsere persönlichen und sozialen Ressourcen fördern.

Unserer Geschäftsleitung war das Thema Achtsamkeit und Gesundheit von Beginn an ein wichtiges Anliegen. Von ihr wurde das BGF Projekt bei der MOORE connect GmbH initiiert und die Umsetzung angestoßen. Die Mitarbeiter/innen waren von dem Angebot der Geschäftsleitung zur Durchführung eines BGF-Projektes begeistert und haben die weitere Planung in Angriff genommen.

Wir möchten Gesundheit zur Priorität machen und durch das Projekt unsere Ressourcen stärken. Wir möchten Belastungen feststellen und Angebote bereitstellen, die uns eine gesundheitsfördernde Lebensweise leichter macht.

Wir haben uns andere Projektberichte und Erfahrungen vorab durchgelesen, um von Erfahrungen anderer profitieren zu können. Unser Projekt hatte sich aber nicht an ein spezielles Vorbildprojekt angelehnt.

Als Zielgruppe wurden alle 19 Mitarbeiter/innen der MOORE connect GmbH definiert, da alle im selben Setting arbeiten und weitgehend vergleichbare Tätigkeiten verrichten. Wir arbeiten in einem Büro im städtischen Bereich, verrichten geistige, zum Großteil sitzende Tätigkeiten. Im Sinne der Gleichberechtigung haben wir unterschiedliche Bedürfnisse durch Alter, Geschlecht, Teilzeitbeschäftigung, Familiensituation bzw. Betreuungspflichten stets berücksichtigt. Derzeit haben wir keine Mitarbeiter/innen mit Behinderung oder einer anderen Muttersprache beschäftigt.

Zielsetzungen des Projektes waren den gesamten Projektkreislauf unseres Gesundheitsprojektes mit externer Projekt- und Prozessbegleitung und einem zeitlichen Projektablaufplan erfolgreich zu durchlaufen. Es war uns wichtig die Prinzipien der betrieblichen Gesundheitsförderung einzuhalten. Vor allem aktive Mitarbeiterbeteiligung an den Umsetzungsmaßnahmen und nachhaltige Verankerung betrieblicher Gesundheitsförderung.

Die Bereitstellung von Informationen über wichtige Vorgänge für alle Mitarbeiter/innen sollte zeitgleich erfolgen. Ziel ist ein fließender, wenig unterbrochener, abgeschlossener Arbeitsprozess durch bessere Erreichbarkeit und Termintreue der Geschäftsleitung. Ebenso wie die Verbesserung von Kommunikation, Feedback, Wahrnehmung und Aufmerksamkeit für sich selbst, für Kollegen/innen und das Unternehmen. Stärkung der Selbstverantwortung, Wertschätzung und Achtsamkeit.

Es wurden ebenso verhaltensorientierte Maßnahmen, die eine Veränderung bzw. Verbesserung des persönlichen Gesundheitsverhaltens der Mitarbeiter/innen zur Folge haben sollen, umgesetzt. Beispiele wären das Angebot zur Teilnahme an intern angeleiteten MbM-Einheiten, ein Obstkorb oder die Anschaffung von Sitzkissen, Bällen und Rückenstützen.

### 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 erste Befragung der Mitarbeiter/innen mittels BGF Vote durch die ÖGK und Kick-off Veranstaltung fand am 13.03.2019 mit einer Beteiligung von 89% statt. Dann folgte ein Führungskräfte Gespräch, in Form eines Vier-Augen Gespräch des Geschäftsführers Dr. Manfred Schwarz mit unserer externen Beraterin Mag Elisabeth Gimm am 09.04.2019. Der erste Workshop mit einer Vertretung aller Mitarbeiter/innen durch sieben Personen in Form eines Gesundheitszirkels folgte am 24.04.2019.

Darauf folgte eine bewusste Pause zur Reflektion und für informelle Gespräche, bevor der zweite Gesundheitszirkel mit der Workshop Gruppe der sieben Mitarbeiter/innen am 02.05.2019 stattfand.

Die Ergebnisse wurden der Geschäftsleitung durch eine Vertretung der Workshop Gruppe, einem Kernteam von drei Personen, präsentiert und besprochen am 14.05.2019

Die konkret vereinbarten Maßnahmen, wer für die Umsetzung verantwortlich ist und bis wann eine Umsetzung erfolgen sollte, wurde im Teammeeting am 04.06.2019 präsentiert.

Nach der ersten Umsetzungsphase folgte am 07.11.2019 ein Zwischentermin der externe Beraterin Mag. Elisabeth Gimm und Projektleiterin Bettina Panirek zur Besprechung des aktuellen Umsetzungsstandes, Zwischenevaluierung, Projektevaluierung und Timing des weiteren Projektplans.

Eine Anpassung des zeitlichen Projektplanes wurde schon hier ersichtlich. Bedingt durch die Verlegung unseres Kanzleistandes ist ein weiteres Projekt hinzugekommen, dass viel Aufmerksamkeit forderte, vor allem, weil auch die Mitarbeiter/innen aktiv in den Umzugsprozess und die Planung miteinbezogen wurden. Durch die Veränderung der Nutzung und Verfügung von Räumlichkeiten mussten auch unsere bisherigen Maßnahmen und Aktivitäten angepasst werden. Aufgrund dessen haben wir uns entschieden den offiziellen Projektzeitraum, der damals am 30.06.2020 enden sollte, auf 31.08.2020 zu verlängern.

Im Frühjahr 2020 kam dann auch noch der Ausbruch von COVID-19 und eine damit zusammenhängende Homeoffice Zeit auf uns zu. Wieder mussten wir uns an neue Strukturen anpassen. Der Projektablauf wurde dadurch wieder unterbrochen. Unsere MbM-Einheiten konnten nicht abgehalten werden, das nächste GfK-Seminar musste verschoben werden und ein FCÖ-Seminar konnten wir auch nicht besuchen. Wir haben versucht bei den wöchentlichen Skype-Teammeetings auf die geänderten Bedürfnisse, Belastungen und Ressourcen gezielt einzugehen. Jeder/e Mitarbeiter/in wurde dazu der Reihe nach gefragt. Von einer weiteren Verlängerung des Projektzeitraumes wurde jedoch abgesehen, weil wir das Projekt nicht noch mehr in die Länge ziehen wollten. Ziele die bis dahin noch nicht erreicht werden konnten, werden wir weiterhin im Auge behalten.

Somit haben wir die zweite Befragung mittels paper-pencil Fragebogen am 23.06.2020 mit einer Beteiligung von 84% durchgeführt. Darauf folgte eine eigene Ergebnisbesprechung mit der Geschäftsleitung, Projektleitung und externen Beraterin und eine Ergebnisbesprechung mit allen Mitarbeitern/innen am 28.07.2020.

Der letzte Meilenstein war die Beantragung des Gütesiegels für 2021-2023 bei der ÖGK und das offizielle Projektende am 31.08.2020.

Für die organisatorische Planung war die Projektleiterin verantwortlich. Die Umsetzung wurde auch von der Projektleiterin angespornt und ermutigt, liegt aber letztendlich in der Eigenverantwortung der Mitarbeiter/innen selbst.

Es wurde und wird im gesamten Projekt versucht, eine breite Beteiligung an Entscheidungsprozessen und Vorschlägen zu erreichen. Maßnahmenvorschläge für die Gesundheitszirkel können von allen Mitarbeiter/innen eingebracht werden. Eine Workshop Gruppe, das sind sieben Personen, die am Gesundheitszirkel teilgenommen haben, hat diese abgefragt und stellvertretend für alle Mitarbeiter/innen mit in die Gesundheitszirkel gebracht. In zwei Gesundheitszirkeln wurden Ressourcen, Belastungen und am Ende des Prozesses Maßnahmen erarbeitet.

Die so erarbeiteten Maßnahmen wurden von 2 Workshop-Teilnehmern, dem sogenannten „Kernteam“, an die Geschäftsleitung präsentiert, gemeinsam besprochen und letztendlich von der Geschäftsleitung genehmigt. Letztentscheidung im BGF-Projekt hat somit die Geschäftsleitung.

## 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?

Aufgrund unserer Firmen- und Projektgröße haben wir uns für eine Selbstevaluation entschieden. Wir haben uns Fragen zur Qualität der Zielformulierung, dem Umfang der Ziel und der Zielerreichung gestellt.

Zuerst wurden die definierten Ziele festgehalten und mit welcher Methode und mit welcher Kennzahl/welchem Indikator das Ziel gemessen wurde. Zum Beispiel das Ziel „Verbesserung von Kommunikation, Feedback, Wahrnehmung und Aufmerksamkeit für sich selbst, für Kollegen/innen und das Unternehmen. Stärkung der Selbstverantwortung, Wertschätzung und Achtsamkeit. Beide Kennzahlen, welche durch Stärkung der Eigenverantwortung verbessert werden sollen, sollen bei der Zweitbefragung vom roten in den gelben Bereich gewechselt haben.“ Zu erreichen mit der Methode/Indikator der Messung: „Methode: Kurzfragebogen; Kennzahl: 1) Einfluss, welche Arbeit zugeteilt wird.; 2) Rückmeldung über Qualität der Arbeit.“

Im Anschluss folgte die Fragestellung, ob die formulierten Ziele erreicht wurden und falls Ziele nicht erreicht wurden, dies zu begründen oder eine Vermutung abzugeben: „Der Wert hat sich bei der Zweitbefragung von 2,4 auf 2,9 verbessert. Dennoch wurde die angestrebte Benchmark mit 3,4 noch nicht erreicht werden. Informationsflüsse und Kommunikation sind tief in der Unternehmenskultur und unserem Verhalten verankert. Eine Änderung dieser ist ein Prozess, welcher nicht so schnell umgesetzt werden kann. Aber wir gehen in die richtige Richtung und werden das Ziel weiter im Auge behalten.“

Als Evaluierungsmethoden würde ich somit zusammenfassen, dass wir die Ergebnisse der Erst- mit der Zweitbefragung des Fragebogens der ÖGK verglichen haben. Es hat auch eine zusätzliche Abfrage der Projektbeurteilung bei der Zweitbefragung gegeben. Wir haben eine Ergebnisbesprechung und Evaluierung im Kernteam mit der Geschäftsleitung und der externen Beraterin gemacht. Ein Nachhaltigkeitsworkshop zur Besprechung der Zielerreichung mit dem Blick darauf gerichtet, welche Ziele noch nicht ganz erreicht werden konnten und welche zukünftigen Handlungsfelder sich gezeigt haben fand statt. Es wurde aktiv Feedback durch die Projektleiterin eingeholt.

Diese Formen der Evaluation lieferten nützliche Befunde für die Zielerreichung und die Bewertung der Projektergebnisse.

## 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.

Wir konnten die Umsetzung eines kompletten Projektkreislaufes unseres BGF-Projektes mit externer Projekt- und Prozessbegleitung und einem zeitlichen Projektablaufplan erfolgreich umsetzen. Das Netzwerk BGF prüft gerade unseren Gütesiegel Antrag. Wir haben diesen bereits beantragt und warten zuversichtlich auf die positiven Prüfungsergebnisse.

Sehr stolz sind wir darauf, eine Fördervereinbarung mit dem Fonds Gesundes Österreich erreicht zu haben. Die Antragstellung eines Projektes zur betrieblichen Gesundheitsförderung muss dafür gut recherchiert, geplant und umgesetzt werden. Der FGÖ prüft die Einhaltung der Prinzipien der Gesundheitsförderung und zielt auf eine nachhaltige Verankerung im Betrieb ab.

Eine Kooperationsvereinbarung mit der ÖGK und die Unterzeichnung der BGF Charta machen die Werte im Unternehmen noch einmal sichtbar. Auch im Teammeeting ist die BGF zu einem fixen Tagesordnungspunkt geworden, was den Stellenwert von Gesundheitsförderung in unserem Unternehmen sichtbar macht. Wir werden das BGF Siegel stolz über unsere Homepage zu präsentieren und auch auf unsere BGF Unternehmenswerte zu verweisen.

Die ÖGK hat anonyme Fragebogen zur Erhebung von Ressourcen und Belastungen bei uns durchgeführt. Durch einen Vergleich der Werte vom Kurzfragebogen der Erst- mit der Zweitbefragung, konnten wir feststellen, wie sich Werte zu bestimmten Kennzahlen verändert haben, und ob die zuvor erreichte Zielformulierung erreicht werden konnte.

Zusammenfassend kann man sagen, dass manche Ziele erreicht wurden, an anderen werden wir noch weiterarbeiten, um weitere Verbesserungen zu erzielen. Wir haben uns an alle formulierten Projektziele angenähert und werden den Trend weiterverfolgen.

Die Zielgruppe, sprich alle Mitarbeiter/innen konnten in ausreichendem Ausmaß erreicht werden. Je nach Maßnahme konnten unterschiedlich viele Personen erreicht werden. In Summe haben wir unser Ziel, insgesamt 90% der gesamten Zielgruppe zu erreichen, getroffen.

Als bereits jetzt getroffene Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit kann der abgehaltene Nachhaltigkeitsworkshop mit unserer externen Beraterin Elisabeth Gimm genannt werden. Wir haben Feedback aller Mitarbeiter/innen zum gesamten Projekt eingeholt und offene oder zukünftige Handlungsfelder abgefragt.

Der Projektkreislauf den wir durchlaufen haben und der offene Gesundheitszirkel ist jedenfalls auch für andere Projekte oder Settings geeignet.

Wir möchten die BGF-Struktur des Projektkreislaufes beibehalten und werden voraussichtlich im Frühjahr nächsten Jahres einen neuen Gesundheitszirkel starten und möchten auch hier wieder mit unserer

externen Beraterin Frau Mag Elisabeth Gimm zusammenarbeiten. Es sollen durch interne Kapazitäten Folgeworkshops zur Maßnahmenkonkretisierung intern angeleitet werden. Auch ein Schwerpunktthema, abgeleitet aus konkreten Benchmark-Zielen der Zweitbefragung, könnten wir uns für einen zweiten Projektzyklus vorstellen.

## 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.

Wenn Unternehmen in betriebliche Gesundheitsförderung investieren und nachhaltige Veränderungen schaffen möchte, können wir nur empfehlen mit externen Kooperationspartnern wie wir zusammen zu arbeiten. Sie sind Spezialisten auf diesem Gebiet und werden wesentlich zum Erfolg eurer Projekte beitragen. Eine gründliche Planung und lange Vorlaufzeit eines Projektes sind wichtige Grundsteine für den Bestand und die erfolgreiche Umsetzung eines Projektes. Wir empfehlen einen konkreten Zeitplan zur Umsetzung aufzustellen und Verantwortungen genau zu definieren.

Eine wertvolle Erfahrung, die ich nur weitergeben kann, ist, viele Mitarbeiter/innen in das Projekt miteinzubeziehen und Verantwortung aufzuteilen. Die Projektverantwortlichen sollten in regem Austausch mit allen anderen Mitarbeitern/innen sein. Die Maßnahmen sollten ständig zwischenevaluiert und an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst werden.

Wenn ein formuliertes Ziel nicht erreicht wurde, ist das nicht schlimm. Man sollte sich das Ziel und die Maßnahmen allerdings nochmals reflektieren und besprechen, was der Grund dafür sein könnte. Ist das Ziel vielleicht nicht treffend formuliert oder haben sich unsere Prioritäten verändert? Waren die gesetzten Maßnahmen nicht geeignet oder warum konnten Angebote nicht angenommen werden? Oder ist man seinem Ziel vielleicht schon nähergekommen, braucht aber noch länger Zeit zur Erreichung. Viele Prozesse und Strukturen sind tief in der jeweiligen Firmenkultur verankert und brauchen Zeit um sich verändern zu können.

Wir sind viele wertvolle Erfahrungen reicher und würden unser Projekt wieder gleich machen.