

Endbericht

Dieser Endbericht ist zur Veröffentlichung bestimmt und kann über die Website des FGÖ von interessierten Personen abgerufen werden. Er dient dazu, die Erfahrungen aus dem Projekt anderen zur Verfügung zu stellen, um bewährte Aktivitäten und Methoden weiter zu verbreiten. Damit aus Fehlern auch gelernt werden kann, ist es selbstverständlich ebenso wichtig, Dinge zu beschreiben, die sich nicht bewährt haben und Änderungen zwischen ursprünglichen Plänen und der realen Umsetzung nachvollziehbar zu machen.

Beginnen Sie den Bericht mit einer kurzen Darstellung des Konzeptes, ähnlich wie bereits bei der Antragstellung. Beschreiben Sie dann die konkrete Projektdurchführung und gehen Sie anschließend ausführlich auf Ergebnisse und Empfehlungen ein – wie in der Inhaltsstruktur auf der Folgeseite vorgegeben.

Projektnummer	2388
Projekttitel	BGF bei Styromag
Projektträger/in	Styromagnesit Steirische Magnesitindustrie GmbH
Projektlaufzeit	02.04.2013 bis 31.01.2014
Erreichte Zielgruppengröße	Alle Mitarbeiter/innen (37)
Autoren/Autorinnen	Mario Rinnerhofer (Projektleiter)
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	mario.rinnerhofer@styromag.at
Weblink/Homepage	http://www.styromag.at/
Datum	April 2014

1. Kurzzusammenfassung

Projektbeschreibung:

Die Firma Styromag hat auf Basis eines ganzheitlichen Konzepts das Thema Gesundheit in Form eines Projektes zur betrieblichen Gesundheitsförderung („BGF-Modell Klein(st)betrieb“) nachhaltig in ihre betrieblichen Routinen integriert. Die MA der Firma Styromag sind unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt, zu denen einerseits die Staubbelastung zählt und andererseits Schicht- als auch Alleinarbeitsplätze. Ganz nach dem Motto "Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen" wurden Maßnahmen umgesetzt, um die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten, zu fördern bzw. zu verbessern.

Die Analyse und Maßnahmenentwicklung erfolgte im Rahmen des BGF-Modells Klein(st)betrieb im Rahmen von einem Führungskräfte-Coaching, 2 MitarbeiterInnenworkshops und einem Zusammenführungworkshop. Anschließend an die Umsetzungsphase wurde das Projekt mittels Evaluierungsworkshop evaluiert und an der nachhaltigen Integration der BGF in den Regelbetrieb gearbeitet.

Maßnahmen wurden vor allem in folgenden Bereichen umgesetzt:

- Arbeitsumgebung (Kälte, Hitze, Witterung, Staubbelastung)
- Arbeitsorganisation (interne Kommunikation, Organisation von Revisionsarbeiten etc.)
- körperliche Belastungen (z.B. Vortrag gesunder Rücken)
- Führungsverhalten (u.a. Schulung gesundes Führen)
- Gesundheitsangebote bzw. gemeinsame Veranstaltungen

Ergebnisse und Fazit:

Beim Evaluationsworkshop Ende Jänner 2014 wurden folgende Verbesserungen durch das Projekt wahrgenommen:

- Ein verbessertes Betriebsklima bzw. ein besseres gegenseitiges Verständnis von Arbeitern und Angestellten durch gemeinsam organisierte Veranstaltungen (gemeinsame Laufveranstaltungen, Schwimmen, Schifahren etc.)
- Eine erste Sensibilisierung der MA wurde über Maßnahmen, wie etwa Obstkorb, erreicht. Einige Raucher haben im Zuge des Gesundheitsprojekts das Rauchen aufgegeben, der Sozialraum wurde rauchfrei.
- Bezüglich Führungskultur wurden von den MA erste Verbesserungen wahrgenommen.

Von der Geschäftsführung liegt ein klares Bekenntnis zum Gesundheitsförderungsprojekt vor, die Nachhaltigkeit wird gewährleistet durch die Fortführung des Gesundheitsprogramms, einer fixen zuständigen Person für das Thema sowie neuen Schwerpunktthemen für die kommenden Jahre.

Die Umsetzung des Projektes erfolgte mit Unterstützung von VAEB sowie dem Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.

2. Projektkonzept

Ausgangsüberlegungen sowie Projektpartner: Die Firma Styromag GmbH mit Sitz in St. Katharein an der Laming ist ein produzierender Industriebetrieb mit momentan 37 Mitarbeitern. Der Anteil an Rauchern beträgt in etwa 50%. Im Zuge eines Meetings zwischen Geschäftsführung und Bereichsleiter wurde vom geschäftsführenden Gesellschafter das Thema "Nichtraucherschutz, Raucherstopp" in den Vordergrund gestellt.

Durch die Vorgabe, die Nichtraucherquote zu erhöhen, wurden mehrere Maßnahmen gesetzt, unter anderem eine Kontaktaufnahme mit der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB). Im Zuge des Erstgespräches wurde das Thema BGF vorgestellt und ausführlich besprochen sowie in weiterer Folge mit Unterstützung des Instituts für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) mit der Umsetzung gestartet.

Grundlage für unser BGF-Projekt war das „BGF-Modell Klein(st)betrieb“ der VAEB, mit einem Führungskräfte-, einem MitarbeiterInnen-Workshop sowie einem Zusammenführungs-Workshop zur Maßnahmenplanung.

Fokus des Projekts sowie Ausgangslage: Bergarbeiter stellen eine spezielle Zielgruppe der BGF dar, da sie hinsichtlich körperlicher und psychischer Beanspruchung einen besonders hohen Belastungsgrad (im Vergleich zu anderen Berufsgruppen) aufweisen. Belastende Faktoren bei der Firma Styromag sind vor allem die hohe Staubbelastung, der die MA ausgesetzt sind, sowie das Verrichten der Arbeit an Alleinarbeitsplätzen und die Tätigkeit im 4-Schichtbetrieb. Diese Problemstellungen zeigen sich auch bei den Verbesserungsvorschlägen und Beschwerden aus der Belegschaft.

Das Projekt hatte zum Ziel, insbesondere an den körperlichen und psychischen Belastungsfaktoren anzusetzen, gleichzeitig aber auch vorhandene Ressourcen weiter zu stärken.

Zielgruppe des Projekts: Zielgruppe des Projekts sind alle MA des Unternehmens. Das Unternehmen hat im Wesentlichen 3 Bereiche: Bergbau, Hütte sowie Büro. Mit der Durchführung von 2 MitarbeiterInnen-Workshops im Rahmen des „BGF-Modells Klein(st)betrieb“ hatten alle 37 MitarbeiterInnen respektive alle Bereiche die Möglichkeit, ihre spezifischen gesundheitlichen Belastungen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Dadurch wurden sowohl bereichsspezifische als auch bereichsübergreifende Maßnahmen erarbeitet und in weiterer Folge umgesetzt.

Zielsetzungen des Projekts:

Die Vision des Projektes folgt dem Leitsatz der BGF „Gesunde MitarbeiterInnen in einem gesunden Unternehmen“. Bei der Firma Styromag soll durch das BGF-Projekt ein langfristiger und nachhaltiger Beitrag zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit ihrer MA geleistet werden.

Grobziel des Projekts ist eine Verbesserung von Arbeitszufriedenheit und Motivation der MA. Zudem sollen Erkrankungen bzw. Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit langfristig auf Verhaltens- sowie Verhältnisebene vorgebeugt werden.

Feinziele:

- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Verbesserung des Führungsverhaltens
- Stärkung des Miteinanders durch gemeinsame (Gesundheits-)Aktivitäten

3. Projektdurchführung

Projekttablauf:

23.05.2013	Gesundheitscoaching für Führungskräfte (zur Reflexion des subjektiven Gesundheitsverhaltens und der Arbeitssituation der Geschäftsführung, zudem wurden Gesundheitsressourcen und alltägliche Arbeitsbelastungen analysiert sowie Verbesserungsvorschläge zur Förderung der eigenen Arbeitsfähigkeit und des persönlichen Wohlbefindens erarbeitet)
23.05.2013 24.05.2013	2 MitarbeiterInnenworkshops (gesundheitsförderliche und -belastende Faktoren im Arbeitsalltag werden gemeinsam mit den MA analysiert sowie anschließend an Verbesserungs- und Lösungsansätzen gearbeitet)
12.06.2013	Zusammenführungsworkshop (die Ergebnisse der Coachings wurden zusammengeführt sowie ein konkreter Maßnahmenplan erarbeitet)
12.06.2013	Beginn der Maßnahmenumsetzung
15.11.2013	Besprechung zwischen IfGP und Projektleiter zwecks Projektreflexion
29.01.2014	Evaluierungsworkshops (am Projektende wurde eine Ergebnisevaluierung in Form zweier Workshops durchgeführt sowie ein Ausblick auf die nachhaltige Integration der im Projekt aufgebauten Strukturen gegeben)

Projektgremien:

- Projektteam: bestand aus der Geschäftsführung, dem Bereichsleiter Hütte (Projektleiter) sowie dem Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat.
- MA-Workshops: In den beiden MA-Workshops waren insgesamt 15 MA vertreten
- Zusammenführungs-Workshop: Im Zusammenführungs-Workshop waren die Geschäftsführung, die Bereichsleiter sowie je ein MA aus den beiden MA-Workshops vertreten.
- Evaluations-Workshop(s): Es gab zwei Evaluations-Workshops: einen Workshop mit den MitarbeiterInnen, einen Workshop mit der Führungsebene.

Vernetzungen und Kooperationen:

Durch die Zusammenarbeit mit dem Institut für Gesundheitsförderung und Prävention, einem 100%igen Tochterunternehmen der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau, kann auf langjährige Umsetzungserfahrungen zurückgegriffen werden, insbesondere was die Umsetzung von BGF-Projekten in vergleichbaren Betrieben (Bergbaubetrieben) betrifft.

Im Rahmen der alljährlichen Vernetzungstreffen der bei der VAEB versicherten BGF-Unternehmen ist ein Austausch mit anderen Betrieben gewährleistet. Ein Vernetzungstreffen mit ca. 10 anderen Unternehmen fand am 14.11.2013 statt (BGF-AnsprechpartnerInnentreffen der VAEB in Breitenau am Hochlantsch).

Projektadaptionen:

Das Projekt wurde laut Projektplan umgesetzt.

4. Ergebnisse und Evaluation

Evaluationsmethodik: Externe Ergebnisevaluation

Während der Projektumsetzung erfolgte eine laufende Dokumentation. Während der Umsetzungsphase gab es eine Besprechung mit dem Projektleiter, bei der das Projekt reflektiert wurde sowie weitere Schritte erarbeitet wurden.

Die Ergebnis-Evaluation wurde, ähnlich wie die Ist-Analyse, im Wesentlichen in Form eines extern moderierten Workshops durchgeführt. Am Projektende wurde ein Evaluationsworkshop mit den MitarbeiterInnen sowie anschließend ein Evaluationsworkshop mit den Führungskräften durchgeführt. Inhalte der beiden Workshops waren eine Überprüfung der Zielerreichung sowie eine Abschätzung von möglichen Wirkungen/Ergebnissen des Projekts.

Projektergebnisse und Erreichung der Projektziele:

Beim Evaluationsworkshop Ende Jänner 2014 wurden folgende Verbesserungen durch das Projekt wahrgenommen:

- Ein verbessertes Betriebsklima bzw. ein besseres gegenseitiges Verständnis von Arbeitern und Angestellten durch gemeinsam organisierte Veranstaltungen (gemeinsame Laufveranstaltungen, Schwimmen, Schifahren etc.)
- Eine erste Sensibilisierung der MA wurde über Maßnahmen, wie etwa Obstkorb, erreicht. Einige Raucher haben im Zuge des Gesundheitsprojekts das Rauchen aufgegeben, der Sozialraum wurde rauchfrei.
- Bezüglich Führungskultur werden von den MA erste Verbesserungen wahrgenommen.

Einschätzung der Erreichung der Projektziele (Einschätzung der MA und Führungskräfte):

- **Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen**
gleichgeblieben bis teilweise verbessert
- **Verbesserung der Arbeitsbedingungen**
gleichgeblieben bis teilweise verbessert
- **Verbesserung des Führungsverhaltens**
größtenteils gleichgeblieben
- **Stärkung des Miteinanders durch gemeinsame (Gesundheits-)Aktivitäten**
teilweise verbessert bis verbessert

Verbesserungen werden auch beim individuellen Gesundheitsverhalten wahrgenommen. Auf die Frage, wie zufrieden sie mit dem Projekt insgesamt waren, haben sowohl die MA als auch die Führungskräfte auf einer 4-stufigen Skala (sehr zufrieden, eher zufrieden, eher unzufrieden, sehr unzufrieden) mit eher zufrieden geantwortet.

Einhaltung der BGF-Grundprinzipien:

- Nachhaltigkeit wird gewährleistet
Umsetzung vieler Verhältnismaßnahmen, Fortführung des Gesundheitsprojekts, Unterstützung durch die Geschäftsführung
- Zielgruppenorientierung
In der Analyse sowie der Maßnahmenplanung und –umsetzung wurden die verschiedenen Bereiche des Unternehmens gesondert berücksichtigt: Bergbau, Hütte, Werkstätte, Büro. Für Führungskräfte wurden eigens Maßnahmen angeboten.
- Partizipation:
Einbeziehung der MitarbeiterInnen in Analyse, Maßnahmenplanung und –umsetzung durch das BGF-Modell Kleinbetrieb (Workshops)
- Ressourcenorientierung:

In den Workshops mit den MitarbeiterInnen wurden sowohl Belastungen als auch Ressourcen erhoben. Als ressourcenstärkend wurden etwa gemeinsame Veranstaltungen (zur Stärkung des Betriebsklimas) umgesetzt.

5. Lernerfahrungen/Empfehlungen

Erfolgsfaktoren:

Als Erfolgsfaktoren können genannt werden:

- eine hohe Beteiligung der MA an verschiedenen Gesundheitsangeboten
- Unterstützung des Projekts durch die Geschäftsführung
- engagierter Projektleiter

Hürden:

Als Hürden können genannt werden:

- Förderantrag und Berichterstellung für Kleinbetrieb sehr umfangreich und aufwändig
- für den Projektleiter zusätzliche Arbeit → teilweise Überstunden erforderlich
- Projektlaufzeit sehr kurz – nur 7 Monate zur Maßnahmenumsetzung

Transferierbarkeit:

Das Projekt zeigt, dass auch in kleinen Unternehmen mit körperlich und psychisch anstrengenden Arbeiten, wie sie typisch sind für den Bergbau, Betriebliche Gesundheitsförderung umgesetzt werden kann. Wir unterstützen die Transferierbarkeit unserer Projekterfahrungen mit folgenden Aktivitäten:

- Bereitstellung von Projekterfahrungen und Projektergebnissen durch diesen öffentlich zugänglichen Projektabschlussbericht
- Bereitstellung von Projekterfahrungen und Projektergebnissen bei den alljährlich stattfindenden Vernetzungstreffen von VAEB-versicherten Unternehmen
- Zur Verfügung stehen als Good Practice Beispiel für andere Unternehmen des Bergbaus

Nachhaltigkeit:

Die nachhaltige Implementierung von Betrieblicher Gesundheitsförderung in den Regelbetrieb war von Beginn an ein wichtiges Ziel. Die Firma Styromag strebt das österreichische BGF-Gütesiegel an und ist bestrebt, das Gütesiegel alle 3 Jahre wieder verliehen zu bekommen. Um dies zu erreichen wurden folgende Anstrengungen in Richtung Nachhaltigkeit unternommen:

- Die Geschäftsführung wurde intensiv schon während der Projektphase in das Projekt integriert. Damit sollte eine gute Einbindung, Sensibilisierung und Unterstützung von Seiten der Geschäftsführung für das Thema Gesundheitsförderung nachhaltig vorhanden sein.
- Es gibt bereits einen Plan für die kommenden Jahre (2014: Umsetzung der noch offenen Maßnahmenvorschläge, 2015: MA-Umfrage zu Gesundheitsschwerpunkten).
- Eine zuständige Person für das Thema Gesundheitsförderung ist fixiert.
- eine stärkere Vernetzung mit der VAEB in Bezug auf Unterstützungsleistungen im Bereich Gesundheitsförderung
- Der überwiegende Teil der Maßnahmen sind Verhältnismaßnahmen, die auch nach Projektende bestehen bleiben werden.

Lernerfahrungen/Empfehlungen:

- Keinen zu frühen Start in das Projekt. Die Projektleiterausbildung sollte vor Projektstart erfolgen, zumindest sollte ein Informationstag abgehalten werden.
- Wenn noch nicht durchgeführt, sollte die Evaluierung von psychischen Belastungen in das Projekt integriert werden.

- Aus den MA-Workshops kamen vorwiegend Verhältnismaßnahmen, die dann am Projektende nicht immer mit dem Gesundheitsprojekt in Zusammenhang gebracht wurden (z.B. kam im MA-Workshop der Vorschlag, die Straße vor dem Unternehmensgebäude zu asphaltieren, damit die Staubentwicklung reduziert werden kann – was dann auch umgesetzt wurde). Um das Gesundheitsprojekt dennoch für die MA wahrnehmbar zu halten, ist es wichtig – auch wenn keine diesbezüglichen Vorschläge aus den Workshops kamen – sichtbare Gesundheitsaktivitäten anzubieten. Dadurch wird das Projekt in der Umsetzungsphase von den Mitarbeitern nicht aus den Augen verloren.
- Information aller Mitarbeiter in periodischen Abständen (1-2 Monate) über den Maßnahmenstand.

Anhang

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

- Meilensteinplan
- Gesundheitsprogramm

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.