

# 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>	2374
<b>Projekttitel</b>	Betriebliche Gesundheitsförderung
<b>Projektträger/in</b>	Lafarge Zementwerke GmbH, Werk Retznei
<b>Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten</b>	1.2.2013– 31.01.2015 –24 Monate
<b>Schwerpunktzielgruppe/n</b>	Alle Mitarbeiter
<b>Erreichte Zielgruppengröße</b>	Ca. 100 Mitarbeiter
<b>Zentrale Kooperationspartner/innen</b>	Institut für Gesundheitsförderung und Prävention
<b>Autoren/Autorinnen</b>	Mag. Florian Ott / Controller Dipl. Ing. Hubert Eder / Projektleiter
<b>Emailadresse/n Ansprechpartner/innen</b>	florian.ott@lafarge.com hubert.eder@lafarge.com
<b>Weblink/Homepage</b>	www.lafarge.at
<b>Datum</b>	24.4.2015

## 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

Eine Begründung für das Projekt war, dass die Arbeitssicherheit im Werk Retznei ein sehr hohes Niveau erreicht hat bzw. sicheres Arbeiten bereits zur Unternehmenskultur geworden ist. Bei dieser Entwicklung wurde die Gesundheit der Mitarbeiter nicht speziell berücksichtigt. Ziel war es daher, das Thema Gesundheit an das Niveau und den Stellenwert von Sicherheit heranzuführen und ein Management für Sicherheit und Gesundheit zu etablieren. Demzufolge waren alle Mitarbeiter – Lafarge und überlassene Arbeitskräfte – angesprochen. Betriebsärztliche Untersuchungen in der Vergangenheit wiesen bei einigen Gruppen ein hohes Maß an Beschwerden mit dem Stützapparat auf. Alle Mitarbeiter mit konzentrierter, sitzender Tätigkeit und Großfahrzeuglenker waren daher ebenfalls im Fokus.

– Maßnahmen bezogen sich im Wesentlichen auf Bewegung, Ergonomie, Klima und psychische Belastungen sowie proaktive Kommunikation. Die Projektlaufzeit betrug genau 2 Jahre, was für unsere Unternehmensgröße optimal gepasst hat.

Kooperationspartner waren im Projekt vorwiegend das IfGP (Schulung, Projektbegleitung, Evaluierung), sowie der FGÖ (GZM-Schulung) und die Fa. Forum Energetix (Therapie und Diagnostik).

Die Mitarbeiterbefragung am Projektende ergab ein leicht verbessertes Gesundheitsempfinden gegenüber der Erstbefragung. Eine grundsätzliche Veränderung gegenüber dem Projektstart war jedoch nicht festzustellen.

Positives Feedback kam besonders von selbst aktiven Mitgliedern von Bewegungs – Gruppeninitiativen. Das wirtschaftliche Gesamtumfeld führte durch verstärkte Einsparungsmaßnahmen jedoch vielfach zu negativer Überdeckung eines im Allgemeinen positiv aufgenommenen Projektes.

Durch das Projekt konnten erhebliche Spannungen zwischen Mannschaft und Führungskräften einer Abteilung erkannt werden, welche rasch eingeleitete Maßnahmen wesentlich reduziert wurden. –

Bewegungs- und Ernährungsgewohnheiten der Mitarbeiter wurden erheblich verbessert, auch das Betriebsklima insgesamt ist verbessert.

Führungskräfte waren im Projekt keine eigene Zielgruppe, müssten es aber sein.

## 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.
- Die Überlegung ein Gesundheitsprojekt zu etablieren stammt einerseits aus der erfolgreichen Festigung der Vorgehensweise zu einer Null – Arbeitsunfall Strategie, andererseits aus dem Be-

kenntnis wichtiger Geschäftspartner zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Hauptvorhaben war es, die hohe Qualität an Arbeitssicherheit mit adäquater Gesundheitsförderung zu vervollständigen.

- Nach der Teilnahme an einigen „Werbe“- Veranstaltungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Kontaktaufnahme zu entsprechenden Anbietern für die Unterstützung fiel die Wahl auf das IfGP (Institut für Gesundheitsförderung und Prävention)
- Ein wesentlicher Gedanke war es auch, das Thema Gesundheit im operativen Betrieb des Standortes Retznei, aber auch darüber hinaus in der Geschäftseinheit zu etablieren.
- Für den Standort war es wichtig die latenten Beschwerden der Mitarbeiter im Bereich Stützapparat zu verringern, aber auch Vorsorge zu treffen für den Fall, dass Schichtarbeit bis zum Runggelpensionsalter von 65 Jahren erforderlich werden könnte. Zweiteres hat sich im Verlauf des Projektes deutlich relativiert, da Schichtmitarbeiter im Einvernehmen mit dem Betrieb die Sonderunterstützungsregelung (=Frühzeitige Pensionsregelung für Bergbaubetriebe der VAEB) ausnahmslos nützen.
- Das Setting des Projektes bezieht sich auf den gesamten Standort Retznei einschließlich Tagbau und schließt alle Beschäftigten mit ein (Lafarge MA und permanent überlassene Arbeitskräfte)
- Erfolgreich waren die Durchführung der vier Gesundheitszirkel sowie die Durchführung von Bewegungstrainings für die MA durch eine externe Firma (Fa. Wellcon), weiters auch die Einführung von Bewegungseinheiten. Sowohl eine regelmäßige, gemeinsame Ausgleichsbewegungseinheit als auch Einheiten von Lauf- und Radsportinitiativen haben im Verlauf des Projektes deutlich zugenommen. Erfolgreich war dabei die Auswahl der Multiplikatoren.
- Das Bewegungsprogramm wird weiter ausgebaut, auch die Einführung von Fitnessseinheiten (Nutzung von Fitnessseinrichtungen) wird mit Unterstützung durch den Betriebsrat vorangetrieben.
- Ein Ziel des Projektes war es, ein verhältnismäßig gutes Betriebsklima weiter zu verbessern und dauerhaft zu festigen, auch unter wirtschaftlich angespannteren Situationen. Das hat sich als enorm wichtig herausgestellt, da anfänglich nicht mit so deutlichen Spannungen in einzelnen Betriebsbereichen gerechnet wurde, wie sie sich nach den Gesundheitszirkeln darstellten.
- Der Obst- und Gemüsetag in 14-tägigem Rhythmus wurde als feste Komponente zur gesunden Ernährung in den betrieblichen Ablauf aufgenommen.

Die Zielsetzungen des Projektes waren:

### **Metaziel 1 :Schaffung von Rahmenbedingungen zur nachhaltigen BGF-Implementierung**

Feinziel 1: Die Lafarge bekennt sich zur betrieblichen Gesundheitsförderung laut Luxemburger Deklaration.

Feinziel 2: Die Lafarge erhält die Zertifizierung zum BGF-Gütesiegel des österreichischen BGF-Netzwerks

Feinziel 3: In der Lafarge wird ein Netzwerk von BGF-Verantwortlichen aufgebaut (BGF-Projektleiter und Gesundheitszirkelmoderatoren) und ein Austausch zwischen den Werken angestrebt

Feinziel 4: Das BGF-Projekt wird zum Projektabschluss zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit in das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement (Health & Safety) integriert.

### **Metaziel 2 : Aufbau gesundheitsförderlicher Potenziale auf Ebene der Organisation**

Feinziel 1: Führungskräften werden handlungsrelevante Kompetenzen zu ausgewählten Themengebieten der BGF vermittelt und zu einem gesundheitsförderlichen Führungsverhalten befähigt.

Feinziel 2: Die abteilungsinterne und -übergreifende Zusammenarbeit und Kommunikation zur Förderung des Betriebsklimas wird gestärkt.

### **Metaziel 3. Aufbau gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen**

Feinziel 1: Durch das BGF-Projekt werden arbeitsbedingte Belastungen reduziert und gesundheitsförderliche Potenziale aufgebaut.

Feinziel 2: Besonders belastete Zielgruppen respektive kritische Arbeitsplätze werden identifiziert und für diese zielgruppenspezifische Maßnahmen gesetzt.

Feinziel 3: Gesundheit genießt den gleichen Stellenwert wie Sicherheit.

### **Metaziel 4: Förderung des allgemeinen Wohlbefindens der MitarbeiterInnen**

Feinziel 1: MitarbeiterInnen werden gesundheitsförderliche Kompetenzen vermittelt und so zu einem gesundheitsgerechten Verhalten befähigt

Feinziel 2: Das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen werden durch das BGF-Projekt weiter gestärkt.

### **Metaziel 5 Projektspezifische Zusatzziele**

Feinziel 1: Die MitarbeiterInnen in der Lafarge sind mit dem BGF-Projekt zufrieden.

Feinziel 2: Die MitarbeiterInnen sind mit den BGF-Angeboten zufrieden.

Alle Ziele wurden mit entsprechenden Messgrößen hinterlegt und am Projektende bewertet.

## **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.

Bei der Projektdurchführung wurde von Anfang an auf die Unterstützung durch ein externes Fachinstitut (IfGP) gesetzt, weil die Kenntnisse und Erfahrungen betriebsintern nicht ausgereicht haben um einen strukturell optimalen Projektablauf zu erzielen.

Ein Steuerungs- und Projektteam wurde gegründet, in welchem neben dem Werksleiter alle personalverantwortlichen Abteilungsleiter, die Sicherheitsfachkraft und die Belegschaftsvertretung vertreten waren. Die Zusammenlegung von Steuerungs- und Projektteam wurde gezielt gewählt um einfachere Entscheidungsstrukturen zu erhalten und die begrenzten Zeitressourcen optimal zu nützen. Unterstützung erhielt das Steuerungs- und Projektteam durch das IfGP, Die Kommunikations- und Marketingabteilung des Unternehmens und teilweise auch durch die Arbeitsmedizinerin des Standortes. Gegen Ende des Projektes gab es einen Wechsel in der Werksleitung. Der neue WL hat ebenso wie sein Vorgänger an den Sitzungen teilgenommen und auch nach Projektende seine Unterstützung zugesagt. Auf Ebene der Mitarbeiter wurden 4 Gesundheitszirkelmoderatoren ausgebildet, die mit den Kollegen die Arbeitssituation in den jeweiligen Bereichen analysiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet haben.

Der Projektstart wurde mit einer Mitarbeiterbefragung gestartet. Das Ergebnis gab Aufschluss auf die Schwerpunktsetzung bei den Gesundheitszirkeln, welche Abteilungsweise durchgeführt wurden (4 Abteilungen: Tagbau, Produktion/Packerei/Labor, Instandhaltung, Administration/Einkauf/Versand). Vor Beginn der Gesundheitszirkel wurden sowohl 4 Gesundheitszirkelmoderatoren als auch ein Gesundheitsmanager (Projektleiter) ausgebildet.

- Die Vorschläge der Gesundheitszirkel wurden in einer Maßnahmenliste erfasst. Die Umsetzung wurde mit den jeweiligen Abteilungsleitern realisierbar / nicht realisierbar festgelegt und regelmäßig evaluiert (Projektleiter und Abteilungsleiter). Die Maßnahmenumsetzung lag in der Verantwortung der jeweiligen Abteilungsleiter.
- In Summe wurden in den Bereichen Instandhaltung, Steinbruch, Produktion/Labor/Packerei und Angestellte sowie allgemeine gesundheitsfördernde Maßnahmen 59 von 89 geplanten Maßnahmen bis zum Projektende umgesetzt (In der Instandhaltung 21 von 25, im Steinbruch 13 von 16, In der Produktion/Labor/Packerei 10 von 17, in der Verwaltung 10 von 12 sowie 5 von 9 allgemeinen Maßnahmen zur Steigerung der individuellen Gesundheit bzw. Steigerung der Gesundheitskompetenz).
- Nach etwa 1,5 Jahren Zeitfenster für die Maßnahmenumsetzung wurde eine weitere Mitarbeiterbefragung durchgeführt, jedoch noch vor Ende des Projektes bzw. bevor alle festgelegten Maßnahmen realisiert waren.
- Zum Austausch mit anderen Unternehmen wurde vorwiegend das Netzwerk vom IfGP genutzt (Vernetzungstreffen im Josefhof der VAEB in Graz und BGF AnsprechpartnerInnentreffen) Teilnehmer Projektleiter einmalig auch ein Projektteammitglied.
- Kooperationen bestanden neben dem IfGP vorwiegend zu örtlich ansässigen Unternehmen mit BGF – Hintergrund bzw. Anbieter zur Maßnahmenumsetzung (z.B.: Forum Energetix / Eurotransline oder Thermoteam / Saubermacher)
- Das Projekt wurde im Wesentlichen planungsgemäß durchgeführt. Es gab weder inhaltlich, noch zeitliche nennenswerte Veränderungen gegenüber dem ursprünglichen Projektplan.

#### 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 die externe Evaluation durch ein Fachinstitut (IfGP) gewählt, da einerseits ein fachlich fundiertes und in jedem Fall unbeeinflusstes Ergebnis gewünscht war.
- Das Evaluationskonzept sah folgende Ziele vor:
  - 1.) Erkenntnisse über Veränderungen auf Ebene der Organisation, der eigenen Arbeit und des eigenen Gesundheitsverhaltens sowie eine
  - 2.) Einschätzung der Entscheidungsträger im Projektteam über das Projekt zu gewinnen
- Ad 1.) Methode: Papier-Bleistift-Befragung (Selbstaussfüller Fragebogen für MA) mit den Detailbereichen Arbeit, Organisation, Erholung und Life Domain Balance, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbedingungen, Gesundheitsbeschwerden, Gesundheitsverhalten.
- An alle permanenten Mitarbeiter (=99 Stück) wurden persönlich Fragebogen verteilt mit entsprechenden Erläuterungen. Die Mitarbeiter hatten 14 Tage Zeit zur Beantwortung. Die Fragebögen wurden in verklebten Sammelboxen abgegeben. Nach Abgabefrist wurde alle Fragebögen durch den Projektleiter und den Betriebsratsvorsitzenden entnommen und an das IfGP zur Auswertung weitergeleitet.

- Die Evaluation mittels Fragebogen hat sicher Vorteile, da ohne Zeitdruck durchführbar. Auch ist Gruppendruck kaum ein Thema. Nachteilig wirkt sich aber aus, dass Personen die Abgabe eines Fragebogens verweigern und es dadurch bei Abteilungen mit wenigen Mitarbeitern zu keinem Ergebnis kommen kann, weil die Mindestanzahl von 5 in einigen Fällen nicht erreicht wird.
  - Fragestellung und Art der Durchführung war jedoch zur weiteren Entwicklung eines Gesundheitsmanagement hilfreich
  - Durch das knapp nach der Ergebnispräsentation der Mitarbeiterbefragung erfolgte Projektende konnte naturgemäß keine Änderung des Umsetzungsprozesses als solches mehr umgesetzt werden.
  - Die Evaluation hat, zwar nicht wesentlich abweichend vom erwarteten Ergebnis, sehr wohl Aufschlüsse bezüglich Zielerreichung geliefert (als Beispiele sind das verbesserte Verhältnis zu Vorgesetzten sowie Partizipation, aber auch eine verstärkte Arbeitsbelastung und ein Anstieg der Raucherquote zu erwähnen)
- Ad 2.) Methode: Verbale Rückmeldungen im Zuge der Projektsitzungen sowie anonymer Fragebogen (Papier-Bleistift-Befragung gegen Ende des Projekts).
  - Die persönlichen Rückmeldungen zu den jeweiligen Agendapunkten im Zuge der Sitzungen gaben aufgrund der unterschiedlichen Einschätzungen/Meinungen der Mitglieder im Projektteam eine sehr gute Zusammenschau der auftretenden Probleme und Themen wieder. Das persönliche Einbringen steigerte auch die „Belebung“ des Themas bzw. das Interesse auch bei den weniger interessierten Projektmitgliedern. Diese Feedbackschleifen waren zur Entscheidungsfindung sehr hilfreich und sollten bei Besprechungen immer Bestandteil sein.
  - Der Fragebogen für das Projektteam umfasste 4 Bereiche und 3 offene Fragen:
    - 1.) Einschätzung zur Zufriedenheit der MA mit dem Projekt
    - 2.) Einschätzung zur Wichtigkeit des Projektes
    - 3.) Einschätzung zur Wahrnehmung des Projektes aus Sicht der MA
    - 4.) Zusatzfragen (siehe Ergebnisse unter Punkt 5.))
  - Offene Fragen:

1.) Was ist gut gelungen oder gelaufen?

2.) Was war hinderlich oder was ist schlecht gelaufen?

3.) Was könnte man zukünftig besser machen?

Auch diese Rückmeldungen (weil zusätzlich auch noch anonym) sind für die Projektleitung sehr interessant und hilfreich im Sinne weiterer Überlegungen was das Management des Themas aber auch die inhaltliche Seiten angeht (z.B. stärkere Berücksichtigung der externen MA).

## 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.

Zusammenfassung der Vergleiche der MAB 1 im Jahr 2013 zur MAB 2 im Jahr 2014 in den Bereichen Arbeit, Organisation, Life Domain Balance, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit/Gesundheitsverhalten.

**Bereich Arbeit:** Die MitarbeiterInnen des Werks Retznei berichten im Rahmen der Erstbefragung 2013 seltener von einer hohen Arbeitsbelastung infolge von Zeitdruck, Arbeitstempo und Anstrengung (Arbeitsintensität) sowie infolge des anfallenden Arbeitsvolumens und Aufgaben, für die entsprechende Qualifikationen fehlen (Überforderung durch Arbeit) im Vergleich zur Zweitbefragung 2014. Hingegen berichten die MitarbeiterInnen des Werks Retznei zum Zeitpunkt der Zweitbefragung 2014 häufiger von einer starken Einbindung in Entscheidungsprozesse (Partizipation) als zum Zeitpunkt der Erstbefragung 2013

**Bereich Organisation:** Die MitarbeiterInnen des Werks Retznei bewerten zum Zeitpunkt der Zweitbefragung 2014 ihre/n Vorgesetzte/n positiver im Vergleich zur Erstbefragung 2013

**Bereich Life Domain Balance:** Statistisch lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Befragungszeitpunkten 2013 und 2014 in den Skalen des Bereichs Erholung und Life Domain Balance erkennen.

**Arbeitszufriedenheit:** Der Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte bezüglich des Arbeitszufriedenheits-Index zeigt statistisch keinen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Befragungszeitpunkten 2013 und 2014.

**Gesundheit/Gesundheitsverhalten:** Die MitarbeiterInnen des Werks Retznei geben zum Zeitpunkt der Erstbefragung 2013 seltener an unter dem Gefühl von Niedergeschlagenheit zu leiden als zum Zeitpunkt der Zweitbefragung 2014. Im Unterschied dazu beurteilen die MitarbeiterInnen des Werks Retznei den eigenen Gesundheitszustand im Rahmen der Zweitbefragung 2014 besser als zur Erstbefragung 2013.

### **Ergebnisse der Selbstevaluation des Projektteams:**

**Ad Zufriedenheit** (Allgemein, Kommunikation, Information, Ablauf etc.):

Alle an der Befragung teilnehmenden Projektteammitglieder sind mit dem Projekt sehr zufrieden (50 %) bzw. zufrieden (50 %). Eine befragte Person (17 %) zeigt sich mit dem Ablauf des Projekts sehr zufrieden, fünf Personen (83 %) sind zufrieden. Zwei Personen (33 %) geben an sehr zufrieden mit den Informationen im Rahmen des Projekts zu sein, vier Personen (67 %) sind zumindest zufrieden. Außerdem berichten weitere vier BefragungsteilnehmerInnen des Projektteams (67 %) sehr zufrieden mit der Kommunikation innerhalb des Projektteams zu sein, zwei Befragte (33 %) sind zumindest zufrieden. Alle BefragungsteilnehmerInnen des Projektteams sind sehr zufrieden (50 %) oder zufrieden (50 %).

**Ad Wichtigkeit (für MA) des Projektes:** Vier der an der Befragung teilnehmenden Projektteammitglieder (67 %) empfinden den Beitrag, den das Projekt für Unternehmen und Mitarbeiter leistet, als sehr wichtig, zwei Personen (33 %) als wichtig. Die Antwortkategorien unwichtig oder sehr unwichtig wurden von keiner befragten Person ausgewählt.



**Ad Einschätzung der Wahrnehmung des Projektes seitens der MA:**

Vier befragte Personen des Projektteams (67 %) sagen, das Projekt wird von den Mitarbeitern ausreichend wahrgenommen, zwei Befragte des Projektteams (33 %) berichten von teilweiser Wahrnehmung des Projekts seitens der Mitarbeiter. Vier an der Befragung teilnehmende Projektteammitglieder (67 %) sagen die Angebote des Projekts werden von den Mitarbeitern ausreichend angenommen, zwei Befragte des Projektteams (33 %) sprechen hier von teilweiser Annahme der Angebote durch die Mitarbeiter. Die Antwortkategorien nein oder weiß nicht wurden von keiner befragten Person ausgewählt.

**Ad Zusatzfragen:** (Bewertung der Unterstützung durch die GF, Einbeziehung der wichtigsten Entscheidungsträger etc.):

Alle an der Befragung teilnehmenden Projektteammitglieder sagen, dass Entscheidungsträger im Rahmen des Projekts aktiv angesprochen und eingebunden wurden. Außerdem berichten fünf der befragungsteilnehmenden Projektteammitglieder (83 %), dass es Verantwortliche für das Fortbestehen der BGF im Unternehmen gibt und dass das Projekt auch zukünftig (in den nächsten drei bis 5 Jahren) ein Thema bleiben wird, jeweils eine befragte Person (17 %) ist sich bezüglich dieser beiden Aspekte nicht sicher. Fünf der BefragungsteilnehmerInnen (83 %) berichten, dass das Projekt von der Geschäftsführung bzw. den Entscheidungsträgern ausreichend unterstützt worden ist, eine Person (17 %) pflichtet dem teilweise zu. Drei befragte Personen des Projektteams (50 %) sagen, dass die BGF in Regelungen, Leitbilder oder Managementsysteme integriert wurde, zwei Personen (33 %) stimmen dem teilweise zu und eine weitere Person (17 %) verneint dies. Eine der befragten Personen des Projektteams (20 %) sagt, dass BGF in Qualitätsmanagementmaßnahmen des Unternehmens integriert ist, zwei Personen (40 %) verneinen das, eine Person (20 %) stimmt dem teilweise zu und eine weitere Person (20 %) ist sich diesbezüglich nicht sicher.

Wesentliche Projektergebnisse und Wirkungen aus Sicht der Projektleitung ergänzend dazu sind:

- Erkennen eines starken Spannungsfeldes zwischen Team und Vorgesetzten, welches beigelegt werden konnte
- Gesundheitszirkel und verstärkte Kommunikation führten zu offenerer Zusammenarbeit, das Verhältnis zwischen MA und Vorgesetzten ist deutlich verbessert.
- Obsttag: MA legen mehr Aufmerksamkeit auf gesündere Ernährung
- Bewegungsinitiativen: Zunehmende Beteiligung, der subjektive Gesundheitszustand hat sich verbessert. Interesse an weiterem Fitnessangebot wurde bekundet.
- Verbesserung der Arbeitsplatzergonomie vor allem im Leitstellenbereich: Weniger Klagen über Klima und Sitzbeschwerden.
- Monatliches Chair – Massage Angebot: Stark nachlassendes Interesse zum Projektende hin
- Gesundheitliche Chancengleichheit war insofern Thema als bewusst auch permanent überlassene Arbeitskräfte zur Teilnahme am Projekt eingeladen wurden. Einige nahmen auch an Gesundheitszirkeln teil und brachten damit auch die speziellen Probleme von überlassenen AK mit ein. An Veranstaltungen nahmen jedoch im Verhältnis deutlich weniger teil verglichen mit Werks-Mitarbeitern
- Kommunikation und Mitarbeiterbeteiligung am Projekt haben sich gut bewährt, was auch aus der Mitarbeiterbefragung ersichtlich wird. Ebenso sind die stärkere Einbindung von Multiplikatoren sowie die gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sehr positiv verlaufen. Weniger gut bewährt haben sich sportliche Teamaktivitäten (z.B.: Hallenfußball), die aufgrund sehr stark schwankender Teilnehmerzahlen wegen zu weniger Personen kurzfristig abgesagt werden mussten und daher auch bald aufgegeben wurden.
- Grundsätzlich wurden alle Vorschläge aus den Gesundheitszirkeln in den Abteilungen zwischen Mitarbeitern und Abteilungsleitern (Entscheidungsträger) diskutiert bzw. die Umsetzung beschlossen. Wenn Vorschläge nicht umgesetzt wurden, wurde dies begründet.



Hinderlich dabei war vor allem die aus dem wirtschaftlichen Umfeld resultierenden knappen Ressourcen.

- Die herausfordernd gesteckten Projektziele wurden weitgehend erreicht.
- Die Zielgruppe „alle Mitarbeiter“ wurde sehr gut erreicht, die Schwerpunktzielgruppe „Leitstand“ ebenfalls, nicht jedoch die Schwerpunktzielgruppe „ältere Mitarbeiter“ infolge frühzeitigen Ausscheidens aus dem Betrieb
- Das erarbeitete Weiterführungskonzept beinhaltet den Weiterbestand der wesentlichsten Strukturen, wie Gesundheitszirkel, Kommunikation und Partizipation. Die weitere Förderung von Bewegungsinitiativen ist bereits angelaufen. Auch das Projektteam wurde bereits in ein monatliches Sicherheits- und Gesundheits- Steuerungskomitee übergeführt.
- Einige Monate nach Projektstart in Retznei wurde ein BGF Projekt auch am zweiten Standort des Unternehmens in Österreich (Mannersdorf) gestartet. Durch andere Setzung von Prioritäten ist das Projekt jedoch nur begrenzt transferierbar. Die Möglichkeit das Projekt an Standorten in anderen europäischen Ländern (Z.B.: Tschechien, Ungarn) umzusetzen, wird überlegt, hängt aber noch von den dort bestehenden Randbedingungen ab.
- Zur Sicherung der Nachhaltigkeit scheinen zwei Maßnahmen besonders erstrebenswert: Regelmäßige Gesundheitszirkel und regelmäßige Kommunikation über das Thema Gesundheit.

## 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.
- Wesentliche förderliche Faktoren zur Erreichung der Projektziele:
  - Kommunikation über das Projekt
  - Einbindung der Mitarbeiter (Gesundheitszirkel, Einzelgespräche, Mitsprache bei Auswahlverfahren, Multiplikatoren)
- Wesentliche hinderliche Faktoren zur Erreichung der Projektziele waren vor allem die wirtschaftlichen Randbedingungen, die zur Verknappung der vorhandenen Ressourcen (personell, finanziell) geführt hat, was in wenigen Fällen Frustration und offene Gegnerschaft zum Projekt ausgelöst hat.
- Lernerfahrung und Empfehlung: Ideal für eine optimale Durchführung eines Gesundheitsprojektes ist ein Mindestmaß an einschlägiger Erfahrung, zumindest was den Projektleiter betrifft. Entweder man hat bereits an einem Gesundheitsprojekt teilgenommen, oder man hat Experten zur Unterstützung. Nur einschlägige Seminare im Vorfeld zu besuchen führt nicht zum Erfolg, weil diese die nötigen Strukturen, zumindest für die praktikable Umsetzung, nicht ausreichend vermitteln.
- Die Einbindung eines Fachinstitutes von Beginn an (= Projektidee) ist sicher die beste Möglichkeit ein BGF Projekt bestens strukturiert zu beginnen und umzusetzen. Auch die proaktive Kommunikation und Mitarbeitereinbindung müsste bei einem weiteren Projekt gleich ablaufen.
- Nicht mehr sollte man ein solches Projekt ohne Steuerungskomitee durchführen (wie in unserem Fall als kombiniertes Steuerungs- und Projektteam). Ein Projektteam hat für komplexere Entscheidungen zu viele Interessen. Entscheidungen werden auch gerne auf Kollegen weitergeleitet.

## Anhang

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

- aktueller Projektablaufplan (Änderungen markiert); (ProjektzeitplanBGF\_Rei201504.xlsx)
- Projektziele aktualisiert (Projektziele\_Lafarge\_20150323.pdf)
- Maßnahmenkatalog aus GZ, aktualisiert (Maßnahmenplan20150422.xlsx)
- Projektteamfunktionen (Projektteamfunktionen20150331.docx)
- Weiterführungskonzept BGM Retznei (BGM Organisation Rei.docx)
- Mitarbeiterfragebogen MABII (Lafarge\_MABII.pdf)
- Präsentation Befragungsergebnisse (2043\_Lafarge\_MABII\_PT.pdf)
- Berichtband\_Lafarge\_MABII.pdf
- Tabellenband\_Lafarge\_MABII.pdf
- Selbstevaluierung Projektteam (Kurzbericht\_Selbstevaluierung\_PT.pdf)
- MABII (BGF Info2\_20141003.pdf)
- Führungskräfteseminar
  - Einladungstext (Einladungstext\_Lafarge Retznei.pdf)
  - Seminarkonzept (Lafarge\_Ges Führen\_Seminarkonzept\_20140922.pdf)
- 2. Controllingbericht (2.Controllingbericht\_Retznei\_20150421.pdf)

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

- *Projektablaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Evaluationseindbericht*
- *eingesetzte Erhebungs- und Befragungsinstrumente, Feedbackbögen und Interviewleitfäden*
- *Befragungsergebnisse*
- *erarbeitete Maßnahmenkataloge/-pläne*
- *Seminarpläne, Curricula*
- *Veranstaltungsprogramme und -dokumentationen, Tagungsbände*
- *Druckwerke wie Projektfolder, Einladungen, Plakate etc.*
- *Projektpräsentationen*
- *Projektprodukte wie Handbücher etc.*
- *Pressemeldungen*

### **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.