

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	2470
Projekttitel	„bsundrig gsund“
Projektträger/in	Sutterlüty
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.03.2014 - 01.08.2016 (Projektlaufzeitverlängerung wurde am 20.01.2015 verlängert)
Schwerpunktzielgruppe/n	alle MitarbeiterInnen
Erreichte Zielgruppengröße	alle MitarbeiterInnen
Zentrale Kooperationspartner/innen	Mag. Eva Wolf (Interne Projektleiterin) Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz (Externe Projektleiterin)
Autoren/Autorinnen	Mag. Eva Wolf Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	eva.wolf@sutterluety.at kontakt@lebenundarbeit.at

Weblink/Homepage	www.sutterluety.at www.lebenundarbeit.at
Datum	01. November 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:

Sutterlüty hat eine neue Personalleiterin, der es ein Anliegen ist, sich ganz gezielt um die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu bemühen. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es bei der Firma Sutterlüty kein Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gemeinsam mit der Externen Projektleiterin (Fr. Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz) hat sie einige Überlegungen angestellt und der Geschäftsleitung präsentiert, welche sehr begeistert von der Idee der Einführung eines BGM Projektes waren.

Die geplanten Ziele zu Beginn des Projektes waren:

- Gesundheitliche Ressourcen und Belastungen werden erhoben
- Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen hat sich verbessert
- Gesundheitsförderung wurde intern kommuniziert und die MitarbeiterInnen wissen um die Angebote bescheid
- BGF ist nachhaltig in den Arbeitsalltag integriert
- Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben der MitarbeiterInnen
- Alle MitarbeiterInnen aber insbesondere Lehrlinge rauchfrei

Die geplanten Maßnahmen zu Beginn des Projektes lauteten:

1. Einrichtung einer Steuerungsgruppe
2. Ist-Analyse
3. Gesundheitszirkel
4. Maßnahmenentwicklung
5. Evaluierung
6. Nachhaltigkeit

Die geplante Projektlaufzeit betrug 24 Monate. Die Projektlaufzeit wurde allerdings um 6 Monate verlängert. Das Projekt soll weiters 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 Lehrlinge).

Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen:

Ein Zeichen des Projekterfolges konnte die 2. Mitarbeiter-Befragung ergeben. Die Firma Sutterlüty hat sich in allen Bereichen verbessert und hat nun einen ABI Wert von 42,66 erzielt – bei der ersten Befragung wurde ein Wert von 41,66 erzielt.

Außerdem konnten in den Bereichen, die in der ersten Befragung schlechter abschnitten als die restliche Belegschaft, einige Verbesserungen erzielt werden. z.B. Lehrlinge. In diesem Bereich war das Ergebnis bei der 1. Befragung schlechter als in den anderen Altersgruppen. Hier wurde aufgrund des BGM Projektes und der tollen Mitarbeit der Lehrlinge in den Gesundheitszirkeln ein neues Lehrlingsausbildungs-Programm entwickelt und umgesetzt.

Auch die Beteiligung bzw. die Mitarbeiter in den Gesundheitszirkeln kann als Erfolg des Projektes gesehen werden. Es konnten für alle Bereiche Gesundheitszirkel organisiert werden.

Als etwas schwierig erwies sich die Terminplanung, deshalb kam es zu einer zeitlichen Verzögerung. Die Organisation der Gesundheitszirkel in einem Handelsbetrieb ist leider etwas komplizierter als erwartet (Sommer = Urlaubszeit; Winter = Hauptsaison).

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.

Auch die Rücklaufquote blieb bei beiden Befragungen in etwa gleich – was leider unter den Erwartungen des Projektteams liegt. (Rücklauf 1. Befragung: 44,77 %; Rücklauf 2. Befragung: 45,44 %
Eine Begründung hierfür könnte sein, dass Sutterlüty mehrere Standorte hat – nicht zentral; MitarbeiterInnen hatten z.T. Ängste, ob Anonymität bei der Befragung gewährleistet werden kann. Aufgrund dessen ist das Projektteam mit der Rücklaufquote zufrieden.

Die Empfehlung der externen Projektbegleiterin:

Das BGF Projekt wird weiter im Haus integriert und weitergeführt – nach Ablauf des Projektes werden weitere regelmäßige Steuerungsgruppe-Sitzungen und Einzelcoachings für die MitarbeiterInnen angeboten. Betriebliche Gesundheitsförderung wird daher weiterhin zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur 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.

Das Projekt wurde von der Personalleiterin – Fr. Mag. Eva Wolf – initiiert. Diese informierte sich über BGM Projekte. Ihr wurde Fr. Dr. Dagmar Deixelberger-Fritz (Leben+Arbeit) von Hanspeter Maylandt (Firma Pfanner) empfohlen. Fr. Wolf hat die Idee ein BGM Projekt bei Sutterlüty zu integrieren der Geschäftsleitung präsentiert. Als Best-Practice Beispiele wurden u.a folgende Projekte recherchiert:

- Gesundheitsförderung im Lebensmittelhandel (ausgeführt durch Studierende des Bachelorstudiengangs Ergotherapie)
- UMIT-Department of Public Health & HTA, Wien

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

- Die Fragebogenerhebung wurde sowohl elektronisch als auch als paper-pencil angeboten, um die MitarbeiterInnen davon überzeugen zu können, dass die Auswertung anonym durchgeführt wird. Da die Beteiligung zu Beginn etwas gering war, wurde die Rücklaufzeit für die MitarbeiterInnen verlängert und die Teamleiter und Marktbetreuer informiert, dass sie ihre MitarbeiterInnen motivieren sollen, diesen Fragebogen auszufüllen. Ohne diese Maßnahme, wäre das Rücklauf-Ergebnis geringer gewesen als es schlussendlich war.
- Die geplanten Gesundheitszirkel konnten nicht für den Sommer geplant werden, da hier die Mitarbeiter-Beteiligung zu gering gewesen wäre. Und da uns die Partizipation der MitarbeiterInnen ein großes Anliegen war, haben wir uns für diese Gesundheitszirkel ausführlich Zeit genommen.

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 Betriebsrat, die interne Projektleiterin (Personalleitung), die externe Projektleiterin, der Verkaufsleiter Region, die Sicherheitsfachkraft, der Abteilungsleiter sowie der Marktleiter.

Es besteht ein sehr intensiver Kontakt zwischen interner Projektleiterin und externer 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:

- Einrichten einer Steuerungsgruppe
Die Steuerungsgruppe wurde zu Beginn des Projektes durch die Externe Projektleiterin und durch die Personalentwicklung ausgewählt.
Es war uns ein Anliegen MitarbeiterInnen aus allen Bereichen in der Steuerungsgruppe zu haben. Die Steuerungsgruppe bestand aus externer Projektleitung, interner Projektleitung, Verkaufsleiter Region, Führungskräfte aus den Märkten, MitarbeiterInnen aus der Zentrale, Lehrlinge, Betriebsratsvorsitzende, Betriebsärztin und Sicherheitsfachkraft.
- Ist-Analyse
Die 1. Befragung wurde für März 2014 geplant, allerdings konnte die Fragebogenerhebung erst im April 2014 abgeschlossen werden.
Grund hierfür war, dass der Rücklauf sehr gering war und dadurch Zeit investiert werden musste, die MitarbeiterInnen zu motivieren bzw. zu überzeugen, dass die Fragebögen anonymisiert ausgewertet werden.

- Gesundheitszirkel
Geplant war es mit den Gesundheitszirkeln im Sommer 2014 zu beginnen. Dies musste allerdings durch die o.a. Verschiebung und die geplanten Urlaube (minimale Besetzung) auf Herbst 2014 verschoben werden. Der letzte Gesundheitszirkel konnte im Jänner 2015 abgeschlossen werden.
- Maßnahmenentwicklung
Die Maßnahmenentwicklung war für den Zeitraum Oktober 2014 vorgesehen.
Die Maßnahmenentwicklung konnte erst nach Abschluss der Gesundheitszirkel in der Steuerungsgruppensitzung abgestimmt werden.
- Evaluierung
Die 2. Befragung des Projektes war für Jänner/Februar 2016 geplant. Da wir uns aber für die Umsetzung der Maßnahmen Zeit lassen wollten, damit die MitarbeiterInnen aufgrund der Maßnahmen-Umsetzung einen direkten Projekterfolg erleben, wurde die 2. Befragung erst im Mai 2016 durchgeführt.
- Nachhaltigkeit
Auch nach Projektende wird das BGM Projekt „b`undrig g´und“ weitergeführt.

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 Qualifikation der Externen Projektleiterin wurde durch eine mündliche Befragung (3 Fragen) in kleinen Gruppen evaluiert. Hierbei wurde das gesamte Projekt nochmals reflektiert. Das eindeutige Ergebnis war, dass alle Beteiligten unbedingt das BGM Projekt weiterführen möchten. Zusätzlich hat die Steuerungsgruppe in der abschließenden Sitzung die Begleitung des Projektes durch die externe Projektleiterin reflektiert.

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 mindestens 8 Personen teil. (es gab insgesamt 8 Gesundheitszirkel)

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.

U.a. folgende Maßnahmen wurden im Laufe des Projektes aufgrund der Mitarbeiter-Befragung und der Erarbeitung in den Gesundheitszirkeln umgesetzt:

- Zeitgerechte Information über Dienstenteilung: die Dienstpläne werden so früh wie möglich an die MitarbeiterInnen weitergegeben, individuelle Dienstverhinderungen werden weitestgehend berücksichtigt.
- Einführung von freiwilligen Coaching-Terminen für die Führungskräfte in den Märkten. Angebotene Termine finden 2 x jährlich bzw. individuell nach Vereinbarung statt.
- Verbesserung der Lehrlingsausbildung: Es wurden neue Lehrlings-Praxisprämien eingeführt, in jedem Markt gibt es neu eine/n LehrlingsmentorIn, der/die für die Anliegen der Jugendlichen zur Verfügung steht und sie bei der Entwicklung unterstützt. Außerdem wurde klar eingeteilt, welche Exkursionen und Projekte von Sutterlüty und welche von der Berufsschule durchgeführt werden (vorher war den Lehrlingen oft nicht ganz klar, was Sutterlüty bereits alles für die Lehrlinge macht, da oft die Schule als Organisator auftrat und die Lehrlinge dachten, dass die Schule das allen SchülerInnen anbietet und finanziert.) Außerdem wurden die Lehrlingstage neu gestaltet – d.h. es treffen sich alle Sutterlüty-Lehrlinge für 2 Tage auf einer Hütte, um ge-

meinsam das Unternehmen besser kennen zu lernen und pro Lehrjahr passende Themen zu bearbeiten, sowie sich gegenseitig besser kennen zu lernen und auch Spaß zusammen zu haben.

- Verbesserung der Dienstkleidung: Sicherheitsschuhe wurden für alle LagermitarbeiterInnen eingeführt und organisiert, Arbeitshandschuhe wurden nach Wunsch für einzelne MitarbeiterInnen besorgt
- Verbesserte Mitsprache bei Arbeitskleidung: Die MitarbeiterInnen werden bei Entscheidungen betreffend der Arbeitskleidung stärker eingebunden
- Verbesserung der Lichtverhältnisse: Selbstwechselbare Lichter wurden den Märkten zugestellt und können selbst ausgetauscht werden
- Verbesserung der internen Kommunikation: Jede Pressemitteilung geht mittlerweile zugleich an die Medien, an den Vertrieb und an alle MitarbeiterInnen per e-mail und werden auch ins Intranet gestellt. Radiospots laufen mittlerweile zeitgleich in den Märkten, wodurch auch hier die MitarbeiterInnen informiert sind und die Kunden nicht „mehr wissen“ als die MitarbeiterInnen selbst.
- Für Märkte mit höherer Belastung (z.B. Bahnhof) wurden Teamtage durchgeführt, in denen sich die MitarbeiterInnen speziell mit den Themen „Schwierige Kunden“ und Reklamationsmanagement auseinandersetzen konnten
- Verbesserung der Einschulung der SonntagsmitarbeiterInnen: Es wurde ein genauer Ablauf bestimmt, der den MitarbeiterInnen anhand eines Ordners in den Märkten zur Verfügung steht.
- Mehr Verantwortung und Kompetenz für die Führungskräfte in den Märkten: durch die Initiierung eines Organisationsentwicklungsprojektes erhielten die MarktmanagerInnen und GeschäftsleiterInnen mehr Entscheidungsspielraum, sie können eigenständiger arbeiten und werden durch die MitarbeiterInnen der Zentrale unterstützt. Weniger Vorgaben, mehr Eigeninitiative – das führte auch zu mehr Zufriedenheit unter den Führungskräften.

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.

Am Projekt hinderlich war das Zeitmanagement/Terminplanung, da es nicht einfach ist die unterschiedlichen MitarbeiterInnen zu einem Termin zusammenzubekommen (Sommer = Urlaubszeit; Winter = Hauptsaison).

Als sehr positiv kann auch die Kommunikation des Projektes bewertet werden. Die MitarbeiterInnen wurden regelmäßig über einen Aushang in den Märkten über den Status Quo und die erzielten Ergebnisse des Projektes informiert.

Auch als positiv zu bewerten ist die Zusammenarbeit zwischen der Externen und der Internen Projektleiterin bzw. die Präsenz der Externen Projektleiterin. Die Externe Projektleiterin hat sich in Zusammenarbeit mit der Internen Projektleiterin intensiv die Zeit genommen, die Fragebögen selbst in den einzelnen Märkten abzuholen.

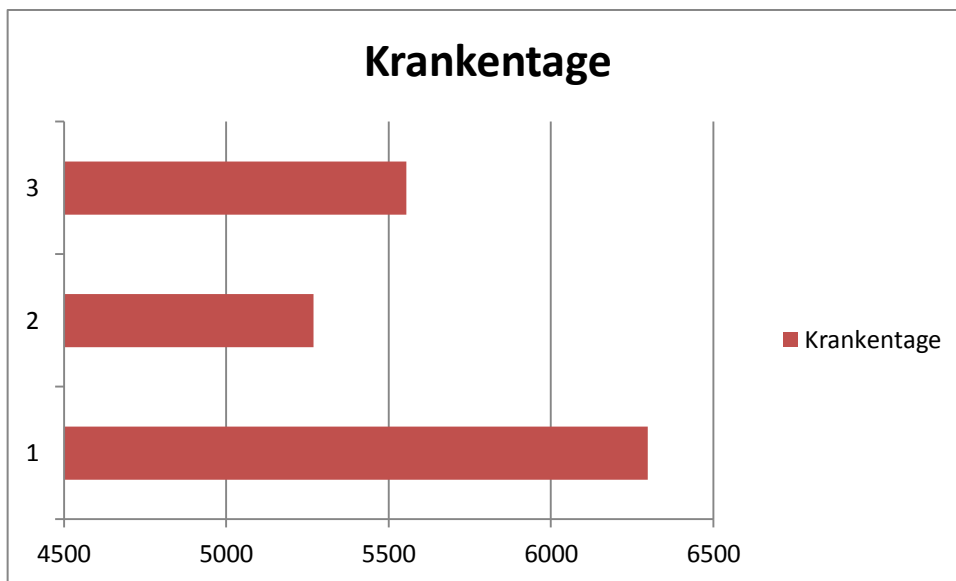
Ist das Projekt an anderen Orten auch umsetzbar? Wenn ein anderes Unternehmen mit einer ähnlichen Struktur bereit ist, dann könnte die Umsetzung wie bei diesem Projekt sehr zielführend sein. Sutterlüty könnte definitiv als BestPractice Beispiel herangezogen werden.

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

- Einzelcoachings mit der Externen Projektleiterin
- Begehungen
- Laufender Kontakt durch die Externe Projektleiterin mit den Mitarbeitern und der Steuerungsgruppe

Folgende Ziele konnten sehr gut umgesetzt werden:

- Gesundheitliche Ressourcen und Belastungen werden erhoben
Dies erkennt man aufgrund der o.a. erarbeiteten Maßnahmen und deren Umsetzung
- Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen hat sich verbessert
Dieses Ziel wurde auch erreicht. Große Beteiligung bei den Gesundheitszirkeln; angebotenen Fortbildungen werden sehr gut angenommen.
Unsere Krankenstandsauswertung zeigt deutlich, dass die Krankheitstage durch das Projekt deutlich reduziert werden konnten (Vergleiche Jahre 2013 – 2014)



Jahr	2013 (1)	2014 (2)	2015 (3)
Krankentage	6299	5269	5554

- Gesundheitsförderung wurde intern kommuniziert und die MitarbeiterInnen wissen um die Angebote bescheid
Die 2. Mitarbeiter-Befragung ergab, dass sich 84 % der MitarbeiterInnen gut über das Projekt informiert fühlen.
- BGF ist nachhaltig in den Arbeitsalltag integriert
Es werden aufgrund der Nachhaltigkeit weitere Gesundheitszirkel stattfinden.
Es ist auf alle Fälle geplant das BGF Projekt im Unternehmen weiter zu führen.
- Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben der MitarbeiterInnen
Durch die Gesundheitszirkel konnte erhoben werden, dass sich vor allem alleinerziehende Mütter besser organisieren könnten und somit Privat- und Berufsleben besser vereinbaren können, wenn es eine Verbesserung der Erstellung der Dienstpläne geben würde. Dies wurde umgesetzt.

Folgende Ziele konnten teilweise/nicht umgesetzt werden:

- Alle MitarbeiterInnen aber insbesondere Lehrlinge rauchfrei
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 geplantes zukünftiges Ziel (Nachhaltigkeit)

- Gütesiegel bei GKK beantragt

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, die Interne 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 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.

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.

Die Rücklaufquote zwischen den 2 Befragungen konnten leider nicht verbessert werden – hier muss noch eruiert werden, ob diese in Zukunft verbessert werden kann oder, ob es akzeptiert werden muss, dass die Beteiligung etwas geringer ist (unterschiedliche Märkte, unterschiedliche Dienstzeiten, etc.)

Für ein zukünftiges Projekt verbesserungsfähig wäre, dass man das Zeitmanagement nicht so straff plant.

Anhang

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

- Zusammenfassung für MitarbeiterInnen

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

- *Projektablaufplan*
- *Projektrollenplan*
- *Evaluationsendbericht*
- *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.