

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	2756
Projekttitel	FIToneering – Gesund am Arbeitsplatz
Projektträger/in	Bionorica research GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	01.07.2016 bis 30.06.2018 (24 Monate)
Schwerpunktzielgruppe/n	alle Mitarbeiter/innen des Unternehmens (d.h. Lehrlinge, Angestellte und Führungskräfte) insbesondere aber „junge Mütter“
Erreichte Zielgruppengröße	alle Mitarbeiter/innen des Unternehmens
Zentrale Kooperationspartner/innen	FGÖ, TGKK
Autoren/Autorinnen	Karin Kreilinger
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	karin.kreilinger@bionorica.at
Weblink/Homepage	http://www.bionorica.de/unternehmen/natur-und-forschung/bionorica_research_gmbh.html
Datum	2018-08-30

1. Kurzzusammenfassung

Wir verbringen einen Großteil unsere Zeit am Arbeitsplatz. Unsere Arbeit beeinflusst daher ganz wesentlich den Tagesablauf, das generelle Lebensumfeld samt Privatleben und letztlich auch unser Wohlbefinden und den Gesundheitszustand. Der Arbeitsplatz hat daher einen entscheidenden Einfluss auf unsere Lebensqualität. Aus diesem Grund wurde das Projekt „FIToneering – Gesund am Arbeitsplatz“ bei der Bionorica research GmbH mit einer Laufzeit von 2 Jahren konzipiert.

Das Projekt richtete sich prinzipiell an alle Mitarbeiter/innen des Unternehmens – ein Schwerpunkt wurde jedoch auf die „jungen Mütter“ gesetzt, da erwartet wurde, dass deren Anteil im Unternehmen in den nächsten Jahren steigen wird.

Weiters sollten durch das Projekt

- die Mitarbeiter/innen verstärkt für das Thema Gesundheit sensibilisiert,
- gesundheitsbeeinträchtigende Aspekte rund um den Arbeitsplatz erhoben und abgebaut,
- sowie gesundheitsförderliche Dimensionen und Rahmenbedingungen gestärkt

werden.

Ausgangspunkt des Projektes war die Ist-Analyse in Form einer Mitarbeiterbefragung. Darauf aufbauend fanden abteilungsübergreifende Gesundheitszirkel statt, in denen die Mitarbeiter/innen gemeinsam Verbesserungsvorschläge entwickelt haben. Ein Großteil dieser Vorschläge konnte in weiterer Folge umgesetzt werden. Abschließend wurde zur Evaluieren eine weitere Mitarbeiterbefragung durchgeführt.

Diese zeigte, dass die gesetzten Ziele mit Ausnahme eines, bei dem größere Umbaumaßnahmen notwendig sind, die derzeit noch laufen, erreicht werden konnten.

Wichtig war, dass sich die Mitarbeiter/innen im Rahmen der Mitarbeiterbefragung bzw. den Gesundheitszirkeln selbst am Projekt beteiligen konnten und sie anhand der Maßnahmenumsetzung sehen konnten, dass deren Anliegen ernst genommen wurde. Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen der zweiten Mitarbeiterbefragung wieder.

Aufgrund der homogenen Mitarbeiterstruktur und der Unternehmensgröße war es relativ einfach, möglichst viele Mitarbeiter/innen zu erreichen. Zudem gaben 80% der Mitarbeiter/innen im Rahmen der Erstbefragung an, mehr für ihren Gesundheitszustand tun zu wollen. Ein prinzipielles Interesse am Thema war also vorhanden. Dies hat sich auch bei den Teilnahmequoten an diversen Workshops / Seminaren gezeigt.

2. Projektkonzept

Gerade für einen Betrieb, der im Arzneimittelsektor tätig ist, hat das Thema Gesundheit von Haus aus einen großen Stellenwert. Zudem beeinflusst unsere Arbeit ganz wesentlich den Tagesablauf, das generelle Lebensumfeld samt Privatleben und letztendlich auch unser Wohlbefinden. Der Arbeitsplatz hat daher einen entscheidenden Einfluss auf unsere Lebensqualität. Aus diesem Grund hat sich die Geschäftsführung dazu entschieden, das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung gezielt aufzugreifen und ein BGF-Projekt durchzuführen. Mit der Projektleitung wurde die Qualitätsmanagementbeauftragte des Unternehmens betraut. Aufgrund der kleinen Unternehmensgröße wurde entschieden neben der Steuerungsgruppe kein weiteres Projektteam zu etablieren. Zusätzliche Unterstützung gab es jedoch durch eine externe Projektberaterin, die die Moderation der Gesundheitszirkel übernommen hat, sowie zwei Mitarbeiter/innen der TGKK, die während des kompletten Projektverlaufs stets beratend zur Seite standen.

Zum Zeitpunkt des Projektstarts war die Mitarbeiterstruktur bei der Bionorica research GmbH sehr homogen d.h. es gab kaum Differenzierungen beim Geschlecht (Frauenanteil von 50 %), sowie beim Alter (Bereich von 16–40, Durchschnittsalter 31 Jahre) bzw. beim Ausbildungsstand. Jedoch waren bereits ein Viertel der Mitarbeiter/innen Eltern von Kinder unter 10 Jahren und aufgrund der Altersstruktur konnte damit gerechnet werden, dass dieser Anteil in den nächsten Jahren steigen wird. Daher richtete sich das Projekt prinzipiell an alle Mitarbeiter/innen des Unternehmens, jedoch sollten schwerpunktmäßig die „jungen Mütter“ betrachtet werden, um deren Chancengerechtigkeit zu fördern, damit sie in ihrer beruflichen Entwicklung nicht gehemmt werden. Dies sollte auch zu einer Verbesserung im Spannungsfeld Beruf / Familie / persönliche gesundheitliche Bedürfnisse führen.

Die Vision des Projektes war gesunde, vitale Mitarbeiter/innen in einem gesunden Unternehmen zu halten und für zukünftige Mitarbeiter/innen ein attraktives Umfeld zu schaffen. Hierzu waren folgende Ziele notwendig:

- Etablierung eines Arbeitsumfeldes, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht
- Bewusstseinsstärkung bei den Mitarbeiter/innen, dass unser Lebensstil (z.B. Bewegung, Ernährung) in vielerlei Hinsicht Einfluss auf unsere Gesundheit hat
- Erhebung und Abbau der gesundheitsbeeinträchtigenden Aspekte rund um den Arbeitsplatz sowie Stärkung der gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen
- Verbesserung der Kommunikation (sowohl intern wie auch zur Mutterfirma)
- Verbesserung der betrieblichen Arbeitsabläufe (sowohl intern wie auch zur Mutterfirma)

Diese Projektziele wurden von der Steuerungsgruppe nach Abschluss der Planungsphase zu Feinzielen spezifiziert und entsprechende Messgrößen definiert.

3. Projektdurchführung

Die Durchführung des Projektes „FIToneering – Gesund am Arbeitsplatz“ folgte dem klassischen BGF-Ablauf:

1.) Vorprojektphase

In der Vorprojektphase wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, welche das Vorhaben im kompletten Projektverlauf unterstützt und begleitet hat. Diese Steuerungsgruppe setzte sich neben der internen Projektleitung aus der Geschäftsführung (= Abteilungsleitung der Abt. „Kaufmännischer Bereich“), den beiden anderen Abteilungsleitern sowie der Sicherheitsvertrauensperson zusammen. Unterstützt wurde die Steuerungsgruppe durch Vertreter der TGKK.

Weiters wurden in der Vorprojektphase der Projektablauf definiert und die Verantwortlichkeiten festgelegt.

Der eigentliche Start des Projektes erfolgte mittels „Kick-off Veranstaltung“. In dieser wurden alle Mitarbeiter/innen über die Ziele, Schritte sowie den Zeitplan des Projektes informiert und mittels einem interessanten Vortrag zur „BioLogik der Leistung“ auf das Projekt eingestimmt.

2.) Diagnosephase

Im Rahmen der Kick-off Veranstaltung wurde die Mitarbeiterbefragung in Zusammenarbeit mit der TGKK mittels „BGF-vote“ durchgeführt. Der Fragebogen hierfür wurde vorab von der Steuerungsgruppe entwickelt. Insgesamt haben 21 Mitarbeiter/innen an der Erstbefragung teilgenommen (Teilnahmequote: 78%)

Die Mitarbeiterbefragung hat gezeigt, dass 86% der Mitarbeiter/innen unter Rücken- und/oder Nackenschmerzen leidet und hier dringender Handlungsbedarf bestand. In der Mitarbeiterbefragung wurden zusätzlich die Bereiche mit dem größten Verbesserungsbedarf ermittelt – diese sind Angebote zur gesunden Ernährung (67%), Motivation zu mehr Bewegung (48%), Arbeitsplatz (48%), Aufklärung zu gesundheitsrelevanten Themen (43%). Zudem gaben 48% der Mitarbeiter/innen an, dass sie sich eine Verbesserung im Führungsverhalten des Vorgesetzten wünschen.

Die genannten Themenfelder wurden in den Gesundheitszirkeln weiterbearbeitet und gemeinsam entsprechende Maßnahmenvorschläge entwickelt.

3.) Planungsphase

Zur Ermittlung der weiteren Ausgangssituation im Unternehmen wurden drei abteilungsübergreifende Gesundheitszirkel (Führungskräfte, Teamleiter, Mitarbeiter) gebildet. In diesen setzten sich die insgesamt 16 Teilnehmer/innen (Teilnahmequote: 59 %) mit ihren Gesundheitsressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz (insbesondere zu den unter Punkt 2 genannten Handlungsfeldern) auseinander und entwickelten gemeinsam Verbesserungsvorschläge. Moderiert wurden diese Gesundheitszirkel durch eine externe Projektberaterin.

Im Anschluss an die Gesundheitszirkel wurden die Ergebnisse bzw. die Maßnahmenvorschläge von der externen Projektberaterin der Steuerungsgruppe präsentiert. Diese traf die Entscheidung zur Umsetzbarkeit der einzelnen Maßnahmen. Der Maßnahmenplan wurde den Mitarbeitern kommuniziert.

4.) Umsetzungsphase

Zwischen April 2017 und März 2018 fand die Phase der Maßnahmenumsetzung statt. Diese gliederten sich in eine Mischung aus verhältnis- sowie verhaltensbezogenen Maßnahmen. Im Folgenden ein Auszug über die gesetzten Maßnahmen:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation durch Klärung von Zuständigkeiten, ausgeglichene Arbeitsverteilung, Etablierung eines Projektmanagements
- Verbesserung der Kommunikation zwischen den Abteilungen sowie zur Mutterfirma
- Verbesserung der Infrastruktur im unmittelbaren Arbeitsumfeld wie z.B. ergonomische Tische, Stühle, Sitzbälle, größere Monitore, zusätzliche Beleuchtung, zusätzliche Mikrowelle / Kühlschrank für die Teeküche
- Angebot einer gesunden, preiswerten und unkomplizierten Mittagsverpflegung
- Seminar zum Gesunden Führen für Führungskräfte
- Durchführung von Seminaren / Workshops zu den Themen Ernährung, Kochen sowie Rücken
- Organisation von Gruppenaktivitäten wie z.B. Lauftreff, Klettersteige, Nachtskifahren

In den regelmäßigen Sitzungen der Steuerungsgruppe (ca. alle 3 Monate) wurde stets der aktuelle Status der Maßnahmenumsetzung eruiert und ggf. eine Anpassung vorgenommen. Von den insgesamt 87 Maßnahmen, für deren Umsetzung sich die Steuerungsgruppe entschieden hat, konnten bis zum Projektende 81 umgesetzt werden. Die Umsetzung der restlichen 6 Maßnahmen ist mit Projektende noch offen, soll aber im Laufe des Jahres 2018 abgeschlossen werden.

5.) Evaluierungsphase

Gegen Ende des Projektes im April 2018 wurde erneut eine Mitarbeiterbefragung in Zusammenarbeit mit der TGKK mittels „BGF-vote“ durchgeführt. Es wurden die gleichen Fragen wie bei der Erstbefragung im

Oktober 2016 verwendet, um die Ergebnisse vergleichen und einen Zusammenhang mit dem Projekterfolg herstellen zu können. Darüber hinaus wurden einige zusätzliche Fragen zum Gefallen von Maßnahmen gestellt.

Einen wichtigen Aspekt während des gesamten Projektes nahm die Kommunikation ein. Die Mitarbeiter wurden in regelmäßigen Abständen mittels E-Mail Newsletter bzw. zweier Gesundheitsberichte über die Projektaktivitäten und –ergebnisse informiert. Darüber hinaus gab es im Rahmen des Kick-off Meetings bzw. der Abschlussveranstaltung durch die Projektleiterin eine Projektvorstellung bzw. –rückblick.

4. Evaluationskonzept

Um den Erfolg des Projekts „FIToneering – Gesund am Arbeitsplatz“ zu überprüfen, wurde dieses regelmäßig von der Steuerungsgruppe evaluiert, d.h. Konzeption, Ausgestaltung, Umsetzung und Effekte des Projektes wurden beurteilt. Dies diente zur:

- Erkennung von Stärken und Schwächen des Projektes
- Dokumentation des Erfolges
- Motivation des Teams
- Optimierung des Projekts
- besseren Anpassung des Projekts an den Bedarf der Zielgruppe
- Nutzbarmachung der Projekterfahrung für zukünftige Projekte

Die Evaluierung gliederte sich in die folgenden zwei Teile:

Prozessevaluation: Diese wurde fortlaufend durchgeführt und diente dazu, aus den gewonnenen Erfahrungen zu Ablauf, Organisation, Ressourcen, Beteiligung, Art- und Umsetzungsgrad der Maßnahmen zu lernen und diese im weiteren Projektverlauf zu verbessern bzw. anzupassen.

Ergebnisevaluation: Diese diente dazu die Ergebnisse im Zeitverlauf zu überprüfen. Hierzu wurden die zu Projektbeginn gesetzten Ziele mit den tatsächlichen Ergebnissen verglichen und ermittelt, was unternommen wurde, um diese zu erreichen und inwieweit sie tatsächlich erreicht wurden.

In die Evaluierung flossen einerseits die Ergebnisse der 2. Mitarbeiterbefragung sowie eine Bewertung anhand der Fragen im Controllingbericht.

Die eingesetzten Methoden und Fragestellungen wurden als angemessen für die Steuerung und Umsetzung des Projektes erachtet.

5. Projekt- und Evaluationsergebnisse

Das Projekt „FIToneering – Gesund am Arbeitsplatz“ konnte wie geplant durchgeführt werden d.h. gegenüber dem geplanten Projektablauf gab es keine zeitlichen bzw. inhaltlichen Änderungen oder Verschiebungen. Einzig in Bezug auf die Gesundheitszirkel wurde von der Steuerungsgruppe gemeinsam entschieden anstatt der ursprünglich geplanten zwei Gesundheitszirkel (Mitarbeiter, Führungskräfte) noch einen dritten Gesundheitszirkel für die Teamleiter durchzuführen, um somit besser auf die Bedürfnisse dieser Hierarchieebene eingehen zu können.

Die zu Projektbeginn gesetzten Projektziele (bzw. die nach der Planungsphase angepassten Feinziele) wurden fast alle erreicht. Einzig das Ziel die Staubbelastung bei diversen staubenden Tätigkeiten im Labor (Mahlen, Umfüllen und Analyse von Pflanzenmaterial, Reinigen der Geräte) zu reduzieren konnte bis dato noch nicht erreicht werden. Der Grund hierfür liegt darin, dass entschieden wurde, im Zuge einer Betriebserweiterung komplett neue, auf die staubenden Tätigkeiten ausgerichtete Laborräumlichkeiten mit einer professionellen Absauganlage zu errichten. Die Umbauarbeiten hierzu sind derzeit im Gange und sollen bis Jahresende 2018 abgeschlossen sein.

Darüber hinaus zeigt die zweite Mitarbeiterbefragung, dass das Projekt ein voller Erfolg war:

- 2/3 der Mitarbeiter gaben an, dass sich ihre Erwartungen an das Projekt erfüllt (50 %) bzw. sogar mehr als erfüllt (13 %) haben
- Der Gesundheitszustand der Mitarbeiter hat sich deutlich verbessert. Gegenüber der Erstbefragung (29 %) gaben in der Zweitbefragung 54% der MA gaben an, dass ihr Gesundheitszustand gut sei.
- 80% der MA gaben an, dass sie genug für ihren Gesundheitszustand tun (Erstbefragung 48%). Dies zeigt, dass durch die diversen Angebote zum Thema Ernährung / Ernährung das Bewusstsein zum Thema Gesundheit bei den Mitarbeitern gestärkt wurde.
- Sämtliche körperlichen Belastungen konnten reduziert werden. Besonders erfreulich ist die Reduktion der Mitarbeiter, die angab unter Rücken- / Nackenschmerzen zu leiden von 86% auf 71%. Dennoch ist dies nach wie vor die größte Belastung, mit der die Mitarbeiter bei ihrer Arbeit konfrontiert sind.
- Der Anteil der Mitarbeiter der angab, dass „langes Sitzen“ sie bei ihrer Tätigkeit belastet konnte bedingt durch das Angebot eines Steharbeitsplatzes von 67% auf 54% gesenkt werden. Als Hauptbelastung wurde von den Mitarbeitern bei der 2. Mitarbeiterbefragung die lange Arbeit am Bildschirm angeführt (71%).
- 79% der Mitarbeiter gaben an, dass sie mit ihrer Arbeitssituation zufrieden (21%) bzw. eher zufrieden (58%) sind.
- Die größten Verbesserungen seit Projektstart konnten bei den folgenden Themen erzielt werden: Arbeitszeiten (54%), Motivation zu mehr Bewegung (50%), Angebot zur gesunden Ernährung (46%).
- 75% der Mitarbeiter gaben an, dass das Projekt FIToneering die Arbeitssituation der Mitarbeiter/innen bei Bionorica verbessert hat.
- 46% der Mitarbeiter gaben an, dass sich die Kommunikation innerhalb der Abteilung, abteilungsübergreifend sowie zur Mutterfirma verbessert hat

Als Zielgruppe wurden prinzipiell alle Mitarbeiter/innen (d.h. Lehrlinge, Angestellte, Führungskräfte) des Unternehmens definiert. Daher richtete sich der Großteil der Maßnahmen an alle Mitarbeiter/innen und erfreulicherweise war die Teilnahmequote bzw. Nutzung des Angebots durchwegs sehr hoch: 94 % der Mitarbeiter/innen haben sich zumindest an einer Aktivität aktiv beteiligt.

Auch die Gruppe der „jungen Mütter“ die schwerpunktmäßig betrachtet wurde, konnte gut erreicht werden. Im Projektverlauf ist es gelungen Teilzeitarbeitsplätze zu etablieren bzw. sicherzustellen und die Arbeitszeit, insbesondere die Kernarbeitszeit, für diese Arbeitsplätze neu zu regeln. Des Weiteren wurde die Arbeitsverteilung für die Teilzeitarbeitskräfte neu organisiert, indem diesen eigene Projekte zugewiesen wurden. Zudem wurde versucht, Termine für Besprechungen bzw. Aktivitäten im Zuge der Maßnahmenumsetzung so zu legen, dass auch möglichst viele Teilzeitkräfte daran teilnehmen können. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Teilzeitkräfte war dies aber nicht immer möglich.

Das Projekt „FIToneering – Gesund am Arbeitsplatz“ soll auch nach Projektende fortgeführt werden. Basierend auf den Ergebnissen der zweiten Mitarbeiterbefragung und den daraus abgeleiteten Handlungsfeldern wird es jedes Jahr themenspezifisch weitere Gesundheitszirkeln zur Bedarfsanalyse und Festlegung von neuen Maßnahmen geben. In weiterer Folge wird innerhalb der Steuerungsgruppe über die Maßnahmenumsetzung entschieden. Zudem sollen in regelmäßigen Abständen weitere Mitarbeiterbefragungen (z.B. mittel BGF-vote) durchgeführt werden.

6. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Um ein BGF-Projekt erfolgreich durchzuführen, braucht es neben dem Bekenntnis der Geschäftsführung und der weiteren Führungskräfte eine Projektleitung mit viel Engagement und Zeit und vor allem begeisterungsfähige Mitarbeiter/innen, die sich im Projekt einbringen bzw. an Aktivitäten teilnehmen. Nur so konnte aus der Idee ein erfolgreiches Projekt werden.

Insbesondere durch die Homogenität der Mitarbeiterstruktur sowie das grundsätzliche Interesse der Mitarbeiter am Thema Gesundheit (80 % der MA gaben im Rahmen der Erstbefragung an, mehr für ihre Gesundheit tun zu wollen) war es relativ einfach möglichst viele Mitarbeiter/innen zu erreichen. Dies hat sich auch bei den Teilnahmequoten an diversen Workshops / Seminaren gezeigt. Auch wenn diese in der Freizeit stattgefunden haben oder von den Mitarbeiter/innen ein kleiner Selbstkostenbeitrag zu entrichten war, nahmen sehr viele Mitarbeiter/innen daran teil. Damit konnte zu Projektbeginn nicht unbedingt gerechnet werden.

Aufgrund der Unternehmensgröße ließen sich viele Maßnahmen (insbesondere im organisatorischen und strukturellen Bereich) relativ einfach und unkompliziert umsetzen. Andererseits war die Unternehmensgröße in manchen Bereichen auch hinderlich. Die Umsetzung zahlreicher wünschenswerter Maßnahmen ist bei kleinen Unternehmen nicht oder nur schwer möglich (z.B. Betriebskindergarten, Kantine, Gesundheitsstraßen). Es mussten daher Alternativmaßnahmen gesucht werden.

Eine weitere Schwierigkeit ergab sich aufgrund der mittlerweile doch relativ großen Anzahl an Teilzeitkräften und deren unterschiedlichen Arbeitszeiten. Dies führte dazu, dass tw. interessierte Mitarbeiter/innen nicht an Aktivitäten teilnehmen konnten. Künftig sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass Vorträge, Seminare, Workshops an Terminen stattfinden, an denen sich möglichst viele Mitarbeiter/innen beteiligen können. Teilzeitkräften, die an diesem Termin normalerweise keinen Arbeitstag hätten, muss die Möglichkeit eines Tausches der Arbeitszeiten eingeräumt werden.

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.