

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	2547
Projekttitle	Engineer your Future! BGF im Unternehmen qpunkt
Projektträger/in	qpunkt GmbH
Projektlaufzeit, Projektdauer in Monaten	18 Monate
Schwerpunktzielgruppe/n	Angestellte, Führungskräfte, FacharbeiterInnen
Erreichte Zielgruppengröße	46
Zentrale Kooperationspartner/innen	STGKK, FGÖ
Autoren/Autorinnen	Tanja Tabloner
Emailadresse/n Ansprechpartner/innen	Tanja.tabloner@qpunkt.at
Weblink/Homepage	www.qpunkt.at
Datum	30.05.2016

1. Kurzzusammenfassung

Projektbeschreibung

Als modernes Unternehmen möchten wir mit der Durchführung des BGF-Projektes „Engineer your Future!“ das Wohlbefinden und die Gesundheit der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz fördern. Unsere MitarbeiterInnen und deren physische sowie psychische Gesundheit stellen unser größtes Kapital und Potential dar. Ziel ist es, das Thema Gesundheit nachhaltig im Unternehmen zu verankern, sodass es ein Teil des gelebten und selbstverständlichen Unternehmensalltags wird. Unsere Führungskräfte sollen die BGF als Führungsaufgabe wahrnehmen und werden aktiv in den Prozess eingebunden und in ihrer Führungsrolle unterstützt.

Hauptziele des BGF-Projektes sind:

- Ermittlung und Reduktion von potentiellen gesundheitlichen Risikofaktoren
- Stärkung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen
- Hebung des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz
- Verbesserung des Führungsverhalten
- Erhaltung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft
- Effizienzsteigerung durch Verbesserung von Arbeitsabläufen

Das Projekt folgt dem klassischen BGF-Managementzyklus (Ist-Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluierung) und soll nach Ende in eine dauerhafte Struktur überführt werden. Der Aufbau interner Kompetenzen ist dabei wesentlich für die Sicherung der Nachhaltigkeit. In der BGF-Projektdurchführung werden die internen Projektstrukturen (Steuerungsgruppe, Projektteam, Gesundheitszirkel) von erfahrenen externen ExpertInnen aus dem Bereich der BGF begleitet und unterstützt.

Das Projekt wird im gesamten Unternehmen am Standort Hart/Graz umgesetzt, mit dem Ziel alle MitarbeiterInnen in gleichem Maße anzusprechen und in das Projekt zu integrieren.

Kooperationspartner sind neben externen BGF-ExpertInnen, der Fonds Gesundes Österreich (wird angestrebt) und die Stmk. Gebietskrankenkasse. Ein Erfahrungsaustausch mit anderen KMUs ist geplant.

Ergebnisse, Lernerfahrungen und Empfehlungen

Wir sehen das Initialprojekt als vollen Erfolg an und wollen daher die Maßnahmen in einem bestimmten Rhythmus und Umfang weiterführen. Erfolgversprechend scheint es zu sein, jährlich eine MAB und einen GZ abzuhalten.

Eine zentrale Lernerfahrung ist es verstärkt auf unsere Kommunikationsplattform zurückgreifen und wir sehen es als wesentlich an, dass es die Möglichkeit gibt, eine inter-

aktive Kommunikationsplattform zu betreiben und zu befüllen. Damit wären alle Informationen, Ergebnisse etc. von Anfang an an einem zentralen Ort gesammelt, auf den alle MitarbeiterInnen Zugriff haben (sogar mit ihren privaten Handys aus).

2. Projektkonzept

Welche Überlegungen haben zum Projekt geführt

Das Unternehmen qPunkt GmbH ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Dadurch zeigte sich auch der Bedarf von BGF im Sinne einer Organisationsentwicklungs-Strategie. Das Projekt findet im Setting Betrieb statt und ist an alle 46 DienstnehmerInnen gerichtet.

Wer hat das Projekt entwickelt

Basierend auf einer internen Analyse der HR-Abteilung zur MitarbeiterInnenzufriedenheit aus dem Jahr 2013 sowie der Fehlzeitenentwicklung im Personalbereich (Jahresvergleiche) zeigten sich für die Geschäftsführung und HR Leitung deutliche Ansatzpunkte im Unternehmen, die für die Einführung der BGF sprechen. Das Projekt wurde gemeinsam mit der STGKK und dem externen Berater Involution Consulting entwickelt.

Probleme, auf die das Projekt abzielt – Ausgangslage im Setting

Der Geschäftsführung sowie der internen Projektleitung ist es ein wesentliches Anliegen im Unternehmen ein Bewusstsein für BGF zu schaffen. Im Zuge von MitarbeiterInnengesprächen und als Reaktion auf die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung möchte das Unternehmen im Bereich Gesundheitsförderung aktiv werden. Es zeigten sich bei einigen MitarbeiterInnen deutliche Burn-Out-Risiken. Diesen will man im Zuge der Projektumsetzung aktiv entgegenzutreten und versuchen sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit der Belegschaft durch das Projekt zu unterstützen. Schnell gewachsene Strukturen haben, gepaart mit wirtschaftlichem Erfolg, zu höheren Belastungen an die DienstnehmerInnen geführt.

Einflussfaktoren, auf die das Projekt abzielt

Unser BGF-Projekt schließt Umwelteinflussfaktoren wie Familie, sozioökonomische und kulturelle Faktoren mit ein. Primär werden bei unserem Projekt jedoch die Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen analysiert, mit dem Ziel, diese so zu optimieren, dass sie auf die jeweiligen MitarbeiterInnen bestmöglich abgestimmt sind, um zu ermöglichen, der jeweiligen Tätigkeit nachzugehen ohne die Gesundheit damit zu beeinträchtigen. Wir möchten das individuelle Gesundheitsverhalten im Zuge einer Befragung erheben und dafür eine Sensibilisierung der Belegschaft erreichen. Zudem gilt es die Förderung von Gesundheitskompetenzen bei der Belegschaft zu ermöglichen.

Das Projekt zielt in erster Linie auf eine gesundheitsrelevante Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie auf Verbesserungen im individuellen Lebensstil der MitarbeiterInnen ab. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich diese Veränderungen auch auf soziale Netzwerke der MitarbeiterInnen außerhalb des Betriebes (Familie, Freunde usw.) positiv auswirken können. Bestimmte Projektmaßnahmen sollen überdies auch für Familienangehörige/LebenspartnerInnen der Beschäftigten zugänglich sein (z.B. Tabakentwöhnungsangebote, gemeinsame Aktivitäten/Ausflüge etc.)

Zielgruppen des Projekts

Die Zielgruppe des Projektes sind die DienstnehmerInnen des Unternehmens. Konkreter können diese wie folgt gefasst werden:

- Führungskräfte
- Angestellte
- FacharbeiterInnen.

Die Zielgruppen sind in „direkt“ und „indirekt“ geteilt. Die indirekte Gruppe der Führungskräfte wird auf ihre Rolle im BGF-Projekt sensibilisiert und ein Teil der Führungskräfte ist in der BGF-Struktur (Steuerungsgruppe, BGF-Team) von Beginn an aktiv im Zuge der Projektentwicklung und -umsetzung eingebunden.

Die Einbindung der Führungskräfte in den jeweiligen Projektphasen kann dem Projektablaufplan bzw. der Projektrollenliste entnommen werden.

Die Steuerungsgruppe trifft sich regelmäßig im Projektverlauf (1x/Quartal).

Die MitarbeiterInnen können durch die MitarbeiterInnenbefragung und die Gesundheitszirkel aktiv an der Projekt- und Maßnahmenentwicklung beteiligen.

Interne BGF-Strukturen (STG, interne Projektleitung, Gesundheitszirkel)
IST-Analysephase: MA-Befragung, interne Krankenstandsanalyse.

Zielsetzungen des Projekts

Folgende globale Projektziele wurden eingangs formuliert:

1. Ermittlung und Reduktion von potentiellen gesundheitlichen Risikofaktoren
2. Stärkung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen
3. Hebung des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz
4. Verbesserung des Führungsverhaltens
5. Erhaltung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft
6. Effizienzsteigerung durch Verbesserung von Arbeitsabläufen
7. Verringerung von Krankenständen (langfristiges Ziel)
8. Beibehaltung der geringen Fluktuation
9. Verbesserung der Arbeitszufriedenheit / Motivation

Diese wurden im Zuge der Steuerungsgruppen treffen konkretisiert und operationalisiert.

Feinziele des Projekts

1	Ermittlung und Reduktion von potentiellen gesundheitlichen Risikofaktoren	<p>Potentielle gesundheitliche Risikofaktoren sind den Führungskräften und MitarbeiterInnen bekannt und werden offen thematisiert.</p> <p>Informationsveranstaltungen zum Thema Gesundheit werden regelmässig angeboten, ebenso werden gesundheitsförderliche Möglichkeiten aufgezeigt und durch das Unternehmen bestmöglich unterstützt.</p> <p>Arbeitsplätze sind hinsichtlich deren Auswirkungen auf die Gesundheit optimiert.</p>
2	Stärkung des Gesundheitsbewusstseins der MitarbeiterInnen	<p>MitarbeiterInnen und Führungskräfte legen am Ende des Projekts ein gesundheitsbewusstes Verhalten an den Tag</p> <p>Führungskräfte unterstützen gesundheitsbewusstes Verhalten Ihrer MitarbeiterInnen</p> <p>MitarbeiterInnen haben ein Bewusstsein von positiven Konsequenzen von Sport und Ernährung auf die Gesundheit sowie von gesunder Lebensführung (Work-Life-Balance).</p> <p>Im Unternehmen bestehen Angebote zur aktiven Gesundheitsförderung, an denen alle MitarbeiterInnen teilnehmen können.</p>
3	Hebung des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz	<p>Veranstaltungen (Betriebsveranstaltungen, Veranstaltungen zum Thema Gesundheit) werden regelmässig durchgeführt bzw. angeboten und die MitarbeiterInnen werden aktiv zur Teilnahme an diesen Terminen eingeladen.</p> <p>MitarbeiterInnen können sich aktiv durch das Einbringen von Verbesserungsvorschlägen im Unternehmen einbringen. Es besteht ein dafür nötiges Tool.</p> <p>MitarbeiterInnen werden rechtzeitig mit sie betreffenden Informationen versorgt und fühlen sich in Ihren Aufgaben nicht "bevormundet".</p>
4	Verbesserung des Führungsverhaltens	<p>Die Führungskräfte legen (zu Projektende) gesundheitsförderliches Verhalten an den Tag bzw. Führungskräfte agieren gesundheitsförderlich im Führungsalltag. Sie nehmen Ihre Führungsverantwortung bewusst wahr und orientieren sich dabei zusätzlich zu den Aufgaben auch an den MitarbeiterInnen in ihrem Team.</p>

5	Erhaltung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft	siehe Ziel 3
6	Effizienzsteigerung durch Verbesserung von Arbeitsabläufen	<p>Seitens der MitarbeiterInnen eingebrachte Verbesserungsvorschläge zur Effizienzsteigerung werden durch das PE ausgewertet und je nach deren Einsparungspotential für das Unternehmen durch die Auszahlung von Prämien an den/die EinreicherIn boniert.</p> <p>Die Arbeitsabläufe sind klar festgelegt, ebenso die Verantwortlichkeiten und Richtlinien.</p>
7	Verringerung von Krankenständen (langfristiges Ziel)	<p>Es erfolgt eine Fehlzeitenanalyse. Krankenstandzahlen sind untergliedert in Lang- und Kurzzeitkrankenstände bzw. in unfallbedingte Krankenstände.</p> <p>Unfallbedingte Krankenstände (auch Freizeitunfälle) werden dokumentiert und ausgewertet, mit dem Ziel der Reduktion auf ein Minimum.</p> <p>MitarbeiterInnen sind bestmöglich entsprechend Ihrer physischen und psychischen Konstitution in Ihren jeweiligen Funktionen im Unternehmen eingesetzt und weder über- noch unterfordert.</p> <p>Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen den MitarbeiterInnen das für Sie am besten geeignete Arbeitszeitausmass zu wählen oder entsprechende Tätigkeiten ggf. auch auf Heimarbeitsbasis zu erledigen.</p> <p>Die Arbeitsplätze sind hinsichtlich Ergonomie, Lichtverhältnisse, Lärmbelastung, Raumklima, Belastung durch Gerüche/Gase, Arbeitsnähe zum Kollegen, Einblick auf den eigenen Arbeitsplatz, persönliche Gestaltung des Arbeitsplatzes, Möglichkeit des Rückzuges, Möglichkeit des ungestörten Arbeitens – ohne Belästigung von permanentem Klingeln des Telefons und anderem usw. optimiert.</p>
8	Beibehaltung der geringen Fluktuation	<p>Die MitarbeiterInnen identifizieren sich mit dem Unternehmen und fühlen sich als wichtigen Teil des Ganzen. Die Motivation das Unternehmen zu wechseln ist gering.</p> <p>Beibehaltung bzw. Erreichung einer Fluktuationsrate, die von den MitarbeiterInnen als nicht belastend empfunden wird (gewisser Grad an Fluktuation ist normal bzw. notwendig).</p>

9	Verbesserung der Arbeitszufriedenheit / Motivation	Die MitarbeiterInnen können im entsprechenden Rahmen selbständig und eigenverantwortlich Entscheidungen treffen und sind weder über- noch unterfordert
		Es besteht ein transparentes Entgeltschema, das den MitarbeiterInnen bekannt ist und welches in direktem Zusammenhang mit der Leistung steht.
		Die MitarbeiterInnen sind mit Ihrem Arbeitsplatz, dem Arbeitsausmass, den Zuständigkeiten bzw. Verantwortlichkeiten und den Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit zufrieden.

3. Projektdurchführung

Aktivitäten und Methoden

Das Projekt folgt dem klassischen BGF-Managementzyklus (Ist-Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluierung) und wird nach Ende in eine dauerhafte Struktur überführt werden, vor allem unter Einbeziehung der innerbetrieblichen Informationskanäle und der Prozesslandschaft, sowie strukturell verankerten Leitbildern. Der Aufbau interner Kompetenzen ist dabei wesentlich für die Sicherung der Nachhaltigkeit. In der BGF-Projektdurchführung werden die internen Projektstrukturen (Steuerungsgruppe, Gesundheitszirkel) von erfahrenen externen ExpertInnen aus dem Bereich der BGF begleitet und unterstützt.

Das Projekt wird im gesamten Unternehmen am Standort Hart/Graz umgesetzt, mit dem Ziel alle MitarbeiterInnen in gleichem Masse anzusprechen und in das Projekt zu integrieren.

Projektablauf:

- **Ist-Analyse**

Beginnend mit einer Informationsveranstaltung wurden wir die MitarbeiterInnen über das BGF-Projekt informieren. In der Analysephase wurden unter anderem eine MitarbeiterInnen-Befragung sowie Gesundheitszirkel zur vertiefenden Analyse und Planung von konkreten bedürfnisorientierten, gesundheitsförderlichen Maßnahmen durchgeführt. Die Analyseergebnisse wurden der STG präsentiert.

- **Planung**

In der Maßnahmenplanungsphase wurde das Ergebnis der Gesundheitszirkel in der Steuerungsgruppe diskutiert und deren Maßnahmenvorschlag zu einem effektiven Maßnahmenplan umgearbeitet. Dabei wurde zu jedem Vorschlag eine Priorität, eine Deadline und eine verantwortliche und mitarbeitende Funktion definiert. Auch bei Ablehnung von Vorschlägen wurde eine Anmerkung der Steuerungsgruppe gegeben. Im Anschluss wurde der erste Gesundheitsbericht erstellt und den MitarbeiterInnen präsentiert.

Als ein Schlüsselement in der Projektumsetzung, als auch des internen Projektmarketings wurde die interne Projektkommunikation definiert. Deshalb wurde neben einem Logo, auch ein eigener Bereich auf der Unternehmensplattform CORE eingerichtet. Dieser dient der Diskussion, Kommunikation und Berichterstattung des Projektfortschritts. Die Einführung der Plattform startete bereits in der Planungsphase des Projekts, da sie mit erheblichem personellem und finanziellem Aufwand verbunden war.

- **Umsetzung**

In der Umsetzungsphase wurden beschlossenen Maßnahmen umgesetzt und in begleitenden STG Sitzungen der projektfortschritt evaluiert.

- **Evaluierung**

Im Zuge der Projektevaluierung hat eine 2. MitarbeiterInnenbefragung stattgefunden, in der auch die Maßnahmen des Projekts evaluiert wurden.

Das Projekt wird nach Projektende in eine dauerhafte Struktur überführt, die die nachhaltige Weiterentwicklung des Themas Gesundheit im Betrieb sicherstellen soll.

Veränderungen im Projektablauf

Der Projektablauf wurde ohne Veränderungen durchgeführt, allerdings verzögerte sich das Projekt ein wenig und dauerte so in Summe 4 Monate länger.

Kooperationspartner und Vernetzung

Kooperationspartner sind neben externen BGF-ExpertInnen, der Fonds Gesundes Österreich und die Stmk. Gebietskrankenkasse. Ein Erfahrungsaustausch mit anderen KMUs konnte vor allem im Rahmen der BGF Netzwerkveranstaltungen und der betrieblichen Gesundheitsförderungs Ausbildungen des FGÖs genossen werden. Im Rahmen des Projektes wurde die Zusammenarbeit mit lokalen Gesundheitsanbietern verstärkt, so zum örtlich nahe gelegenen (Sport-) Vereinen und Unternehmen an, so es sich aus dem Prozess ergibt und ein Interesse der MitarbeiterInnen besteht bzw. der Bedarf sichtbar wird.

Die Steuerungsgruppe besteht aus folgenden Mitgliedern:

Robert Breinl:	GF
Hannes Scheiber:	GF
Christian Kussmann: Nachfolger Josef Mercz:	Vorentwicklung
Peter Drage:	Niederlassung Leitung
Anita Holzer: Nachfolger Tanja Tabloner:	Projektleitung
Michael Bires:	Marketing
Christian Kratzer:	Controlling

Veränderungen in der Steuerungsgruppe

Im Zuge des Projektes wurden 2 Änderungen bei den Projektrollen notwendig: Herr Kussmann verließ das Unternehmen, ihm folgte Herr Mercz nach. Und auch die Projektleitung musste neu vergeben werden. Anita Holzer setzt ihre Tätigkeit für qPunkt an einem anderen deutschen Standort fort, so wurde ihre Position ab 1.7.2015 im Projekt ersetzt durch Tanja Tabloner, die als Projektleiterin nachfolgt.

Aufgaben der Steuerungsgruppe:

- Beschlussfassung über Projektplan und Projektphasen
- Genehmigung von Projektausgaben
- Beschlussfassung über Analyseinstrumente (Mitarbeiterbefragungen etc.)
- Beschlussfassung über Präventionsmaßnahmen
- Beschlussfassung über Evaluationsmaßnahmen
- Beschlussfassung über Aufbau und Inhalt von Gesundheitsberichten
- Beschlussfassung über Maßnahmen der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit
- Beschlussfassung über in Zusammenhang mit dem Projekt erforderliche Ausbildungsmaßnahmen
- Beschlussfassung über die Beauftragung/Einbindung externer Projektpartner

Gesundheitszirkel

Gesundheitszirkel sind arbeitsplatzbezogene Diskussionsrunden zur Auffindung und Lösung von gesundheitsbezogenen Problemen und Ressourcen am Arbeitsplatz:

- Die Gesundheitszirkel sind im Auftrag der Steuerungsgruppe tätig und haben ein Mandat der Unternehmensleitung.
- Die Unternehmensleitung sichert die Unterstützung der Gesundheitszirkel durch die betrieblichen Vorgesetzten.
- Die Mitarbeit an Gesundheitszirkeln erfolgt auf freiwilliger Basis.
- Die Gesundheitszirkel treten entweder während der Arbeitszeit zusammen.
- Im Gesundheitszirkel herrscht Gleichberechtigung, Vorschläge zur Beseitigung werden gemeinsam erarbeitet und von allen getragen.
- Teilnehmern an Gesundheitszirkeln dürfen keinerlei wie auch immer geartete Benachteiligungen erwachsen.
- Die Funktion des Zirkelmoderators besteht in der Einhaltung von Gesprächsregeln sowie der Einhaltung einer konstruktiven und angstfreien Gesprächsführung.

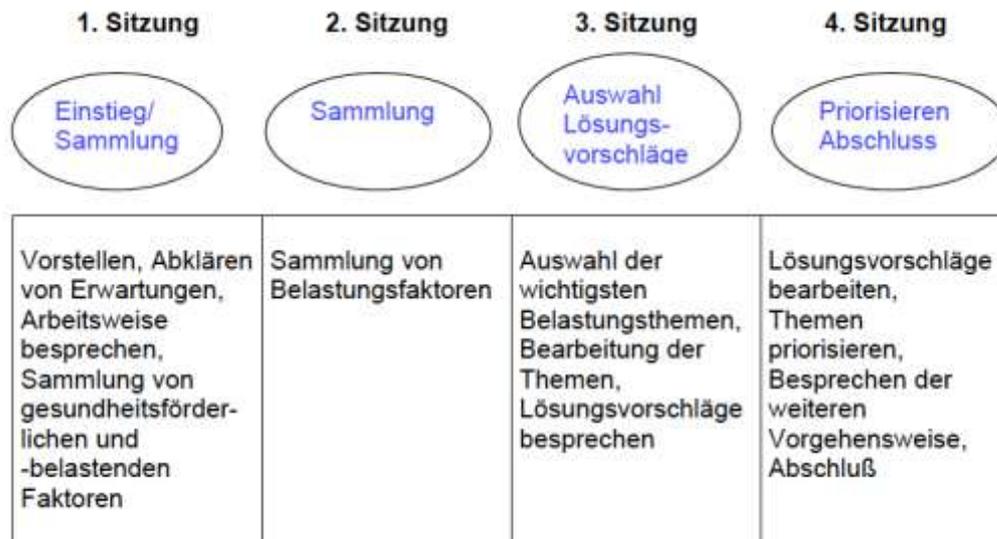
Es wurde 1 Gesundheitszirkel unternehmensweit eingerichtet. Die dort erarbeiteten Maßnahmen wurden der Steuerungsgruppe präsentiert. Die Gesundheitszirkel werden von Moderatoren des Teams Involution Consulting betreut.

Der Gesundheitszirkel wurden nach dem Berliner Modell, auf freiwilliger Basis, zusammengesetzt:

- Ohne Vorgesetzte, ohne Führungskräfte
- MitarbeiterInnen gleicher/ähnlicher hierarchischer Ebene
- Der Erfahrungsaustausch ist ohne Druck durch Vorgesetzte möglich
- Ziele bzw. Vorteile bestehen in der Möglichkeit, festgefahrene Wahrnehmungs- und Kommunikationsstrukturen vorsichtig auflösen Auch das Thematisieren von gesundheitsgerechtem Verhalten, psychosozialen Belastungen, Problemen mit

dem Führungsverhalten der Vorgesetzten oder der Arbeitsorganisation u. a. war so leichter möglich.

Der Gesundheitszirkel trat 4 Mal zusammen und die Sitzungen wurden nach folgendem Schema durchgeführt:



Folgende Regeln für die Gruppenarbeit in Gesundheitszirkeln wurden vereinbart:

1. Jeder ist Experte auf seinem Gebiet. (Regel gegen autoritäre Haltungen mancher Fachleute)
2. Jeder hat die Möglichkeit, seine Meinung frei zu äußern und auszureden.
3. Meinungen sollen nicht der Person angelastet werden. (Unbequeme Meinungen sollen nicht zu Nachteilen führen.)
4. Was in der Gruppe gesagt wird, soll in der Gruppe bleiben. (Persönliche Informationen werden nicht weiter "getratscht".)
5. Die Gruppe soll beim Thema bleiben, vermeidet ausufernde Nebendiskussionen. (Von den Teilnehmenden werden ja Ergebnisse erwartet.)
6. Abweichende Meinungen sollen begründet werden. (Durch Begründungen wird ein Argument verständlicher.)
7. Nicht alle geäußerten Anregungen und Vorschläge können verwirklicht werden.

Folgende MitarbeiterInnen waren Teil des Gesundheitszirkels:

- Mia

- Michael
- Lisa
- Tanja
- Martin
- Sebastian
- Joachim
- Gerald
- Michael
- Christian

Es wurden keine Veränderungen vorgenommen.

Die Termine für die Gesundheitszirkel waren folgende:

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| • Datum: 17.3.2015 | Uhrzeit: 10:00 – 15:30 Uhr |
| • Datum: 16.4.2015 | Uhrzeit: 10:00 – 16:00 Uhr |
| Datum: 30.4.2015 | Uhrzeit: 12:00 – 17:00 Uhr |
| Datum: 1.6.2015 | Uhrzeit: 12:30 – 17:00 Uhr |

4. Maßnahmenumsetzung & Projektergebnisse

4.1 Bereich: Prozesse/Organisation

- **Prozesse**

Die Prozesse wurden überarbeitet und transparent offen gelegt.

- **Sicherheit**

Schutzbekleidung ist nun vorhanden. Es gibt jetzt neu eine Sicherheitsvertrauensperson im Unternehmen.

- **Sauberkeit**

Der Kammerjäger kam und hat alles Ungeziefer beseitigt. Weitere Punkte unter „Umbau“

- **Prozesslandkarte**

Überall dort wo es Sinn macht, wurde das Thema Gesundheit bei den Prozessen integriert.

- **Besprechungslandschaft**

Jeder Mitarbeiter hat einen wöchentlichen Regeltermin mit seinen Vorgesetzten und einmal mit dem gesamten Team.

Dort wird das Thema Gesundheit jedes Mal mit angesprochen (steht auf der Agenda). Wenn sich im Rahmen des BGF Projektes etwas tut, wird das in diesem Rahmen ebenso diskutiert und die Informationen weiter gegeben.

- **Stellenplatzbeschreibungen**

Stellenplatzbeschreibungen wurden erstellt und sind nun im QM System zu ersehen.

- **MA-Austritt**

In den Gesundheitszirkelterminen wurde ein besserer Prozess zum Mitarbeiteraustritt gewünscht. Hierdurch soll eine bessere Übergabe der Projekte gewährleistet werden und außerdem der Prozess an sich erfasst werden.

Maßnahme:

Im Rahmen der Steuerungsgruppe wurden zwei Maßnahmen zu diesem Punkt beschlossen. Zum einen wurde die Kündigungsfristen einheitlich auf drei Monate erhöht. Dadurch wird gewährleistet, dass eine längere Übergangszeit zur Projektübergabe vorhanden ist. Zum anderen wurde im Core System eine Checkliste für den Mitarbeiter abgelegt (<https://core.q.intern/communication/info/info-board/show/2>). Diese Checkliste sollte beim Austritt gemeinsam mit dem Vorgesetzten ausgefüllt werden, damit gewährleistet ist, dass alle generellen Punkte berücksichtigt sind.

- **Führungskräfte Training**

Es gab am Traunsee in Traunkirchen im April 2016 ein Führungskräfteseminar mit einem externen Coach zum Thema gesundes Führen mit allen Führungskräften, wo Theorie zB Kommunikation und Gruppengespräche, wertschätzendes Feedback etc zum Inhalt waren und wo Probleme adressiert worden sind und in Gruppenarbeit Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet.

4.2 Bereich: Gesundheit/Ernährung/Bewegung Prävention:

- **Gesundes und warmes Essen**

Da sich einige MitarbeiterInnen eine Alternative zu Spar & Co zu Mittag wünschen, wird seit Juni 2015 am Standort Hart bei Graz Gourmet-Essen angeboten.

Die Gerichte werden direkt nach der Zubereitung schockgefroren, zu uns ins Haus geliefert und wir können sie im mitgelieferten Heißluftofen erwärmen. Jeder Mitarbeiter hat einen eigenen Bestell-Account und kann täglich bis 10.00 Uhr das Essen über das System bestellen. Ca. 20% der MitarbeiterInnen nutzen diesen Service.

- **Gesunde Jause:**

Jeden Tag kommt ein Jausenbus mit einer gesunden Jause zu den Büros.

Es gibt Obst zur freien Entnahme. Getränke wie Cola usw wurden verbannt.

- **Rabatt bei Zusatzversicherung:**

Bei der Merkur kann jeder MA eine Zusatzversicherung abschließen mit einem 20% Rabatt.

- **Gesundheits-Check/ Vorsorgeuntersuchung**

Die Vorsorgeuntersuchung fand am 08.02.2016 statt.

Ein Anliegen der MitarbeiterInnen im Workshop „Engineer your Future“ war es, regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen einzuführen. Aus diesem Grund, haben wir den „Gesundheitsbus“ bestellt. Ein Testteam unter der Aufsicht eines Arbeitsmediziners kommt zu uns in die Firma und bestimmt mithilfe moderner Testgeräte wichtige Hinweise auf unseren Gesundheitszustand.

Folgende Bereiche wurden untersucht:

- Blutdruck
- Blutzucker
- Cholesterin
- Lungenfunktion
- Sehschärfe
- Hörvermögen
- BODY-MASS-Index
- Körperfettanteil
- Ernährungsscheck

Die Untersuchung dauerte ca. 30 Minuten und wurde in fünf Stationen unterteilt. Ziel der Vorsorgeuntersuchung war es, bei den einzelnen MitarbeiterInnen das Bewusstsein für Gesundheit zu stärken.

26 Personen haben teilgenommen und es wurde vereinbart dass es im nächsten Jahr wieder eine solche Aktion geben soll.



Tanja Tabloner
05.02.2016 10:25

Gesund und Fit

Liebe KollegInnen!

Die einzelnen Stationen des Gesundheits-Checks werden in der hinteren Küche aufgebaut. Im Anhang findet ihr den Zeitplan der Untersuchungen. Falls ihr euren Termin gerne verschieben möchtet, bitte ich euch darum, dies intern abzuwickeln. Ich möchte euch nochmals daran erinnern, euch in diesem Zeitraum auszuchecken. Ich trage euch im Anschluss die „Arztzeit“ im System nach.

Liebe Grüße,
Tanja

Dateityp	Dateiname	Größe
	Stundenplan Gesund und Fit	10,14 KB

Zuletzt bearbeitet am 5. 2. 2016 um 13:19

Gefällt | Gefällt nicht | Kommentieren
👍 3 🗨️ 0 💬 1

- **Bewegung/Sport:**

Es gibt ein klares Bekenntnis zur gesunden Ernährung sowie zum Thema „Sport/Bewegung“.

Generell wird sportliche Betätigung stark gefördert. Unter anderem durch die Ermässigungs-Aktion für Interessensgruppen:



Lisa-Marie Ferrares
19.01.2016 13:08

Ermäßigung Interessensgruppen :-)

Wenn sich Gruppen von mindestens 3 Personen finden, die die selben sportlichen Interessen haben und diese auch gemeinsam ausüben möchten, ist die Firma dazu bereit einen finanziellen Beitrag dazu zu leisten. Wenn sich diese Gruppen gefunden haben, bitte bei HR melden.

Zuletzt bearbeitet am 19. 1. 2016 um 13:09

Gefällt | Gefällt nicht | Kommentieren
👍 4 🗨️ 0 💬 0

Es gibt derzeit Laufrunden (jeden Donnerstag) und es gab bereits 2 Teilnahmen am Business Marathon in Graz (2015+2016).

15 Mitarbeiter/innen waren beim ersten Termin als Teilnehmer dabei.



Auch Kinder von Mitarbeiter/innen konnten teilnehmen. Somit sollte das Gemeinschaftsgefühl gestärkt werden und eine aktive Förderung von Bewegung wurde damit umgesetzt.

Anfang März gab es einen Schitag.

Es wurde zudem eine stark verbilligte Teilnahme an einem Fitness Center im Ort für alle MA angeboten. Zudem wurde ein Monat Fitnesscenter als Schnupperangebot offeriert.

BLOG: SPORTANGEBOTE - ERMÄSSIGUNG FÜR QPUNKT MITARBEITER



Lisa-Marie Ferrares
17.07.2015 09:32

Im **Sportzentrum Pachern** gibt es ab sofort und jederzeit eine Ermäßigung für alle Mitarbeiter von qpunkt!

- € 88,00 / 3 Monate (Statt € 96,00 / 3 Monate (bei einem 12 monatigen Vertrag))
- Hallenbad € 2,00 (statt € 3,50)
- Sauna € 5,50 (statt € 12,00)

Also, - einfach hingehen und loslegen!

Danke Peter fürs Verhandeln!

Dateityp	Dateiname	Größe
	Sportzentrum Pachern	286,75 KB

- **Ermäßigungen im sportlichen Bereich**

Unter: <https://core.q.intern/communication/community/show/40> wurde ein Blog zum Thema „Sportangebote – Ermäßigung für qpunkt Mitarbeiter“ angelegt.

- Vergünstigung Sportzentrum Pachern
- Gratis Probemonat Best Fitness Raaba.

Wenn sich mind.3 Personen zu einer gemeinsamen sportlichen Aktivität zusammenfinden, unterstützt dies das Unternehmen. HR ist die Anlaufstelle für die Vergünstigungen.

- **Gesundheitsvertrauensperson**

Im Rahmen der Gesundheitszirkeltermine wurde bemängelt, dass Schutzkleidung an manchen Standorten nicht ausreichend vorhanden ist. Aus diesem Grund wurden zum einen die definierten Sicherheitsvertrauenspersonen der Standorte auf dieses Problem hingewiesen, zum anderen wurden fehlende Utensilien von diesen dann auch bestellt und an die Mitarbeiter ausgehändigt. Sollte es hier aus eurer Sicht weitere Mängel geben, dann besprecht das bitte mit dem jeweiligen Verantwortlichen am Standort

- **Angebote, das Verhalten der MitarbeiterInnen in Richtung Gesundheit zu verbessern**

Es gibt Lauftraining und Walk-Runden, es wird auch heuer zum Thema Nicht-Raucher ein Angebot an die MA geben und man kann davon ausgehen, dass 7 der MA daran teilnehmen werden.

- **Vorschläge/Beteiligung/Motivation/Nachhaltigkeit**

Mitarbeiter bringen auf der Kommunikationsplattform Beiträge zum Thema Gesundheit ein und können diese mit anderen teilen um diese zu informieren und zu motivieren. Das wird rege in Anspruch genommen.

4.3 Bereich: Mitarbeitermotivation/-beteiligung/-bindung / Teambuilding

- **Mitarbeiter/innen werben Mitarbeiter/innen**

Um zu qualifizierten Mitarbeiter/innen zu gelangen, lief die Werbeaktion. Hierbei konnten bestehende Mitarbeiter/innen potenzielle Kandidaten dem HR mitteilen.

Die Aktion sollte fördern, dass bereits bestehende Mitarbeiter/innen aktiv eingebunden werden, wenn es freie Stellen im Unternehmen gibt, indem diese Vorschläge für neue Teammitglieder bringen. Sie können im Regelfall gut beurteilen, wer in ein bestehendes Team passt. Die Aussicht auf eine Werbeprämie soll motivierend wirken, die HR-Abteilung im Recruiting Prozess wird entlastet.



MitarbeiterInnen werben MitarbeiterInnen

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN!

Du hast Freunde oder Bekannte, die auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung sind und die gerne in einem dynamischen Team arbeiten möchten?

Dann unterstütze uns dabei qualifizierte MitarbeiterInnen für unser Unternehmen zu finden.

Wie wird's gemacht?

Wenn du einen potenziellen Kandidaten/In für qpunkt kennst (privater Erstkontakt, keine Recruiting-Messen, Xing, etc.), der/die auch gerne bei uns arbeiten möchte dann schicke bitte das jeweilige Bewerberprofil an: jobs@qpunkt.at. (Das Profil muss von dir persönlich an uns geschickt werden.)

Falls wir Dank deiner Hilfe eine/n neue/n MitarbeiterIn (keine PraktikantInnen, StudentInnen,...) gefunden haben, der/die mindestens drei Monate in unserem Unternehmen ist, erhältst du nach diesen drei Monaten als kleines Dankeschön eine Prämie von € 700,00 brutto.

Diese Aktion ist bis auf Widerrufzeitlich begrenzt und gilt bis **31. Mai 2015**

Die Stellenausschreibungen findet ihr unter <http://qpunkt.at/karriere/karriere.html>

Bewerbung bitte an:

qpunkt GmbH | Gewerbepark 11 | A-8075 Hart bei Graz
Tel: +43-(0)316-572 111 | E-Mail: jobs@qpunkt.at | www.qpunkt.at

- **Monitoring**

Jedes halbe Jahr gibt es ein Monitoring.

- **Mitarbeiterbefragungen**

Künftig wird einmal im Jahr eine große MAB und 5 Mal im Jahr über CORE (Kommunikationsplattform) kleinere MABs zu Spezialthemen durchgeführt. Dies soll die Beteiligungsmöglichkeit der MitarbeiterInnen verbessern.

Zudem ermöglicht es die Zielerreichung besser zu kontrollieren und Trends abzulesen, um rechtzeitig Gegenmaßnahmen zu setzen, sofern gewünschte Ziele nicht oder nicht in ausreichendem Masse erreicht werden.

- **Begrüßungsmappen/ On-Boarding**

MitarbeiterInnen bei q-Punkt erhalten ein Starter-Set. Diese Maßnahme soll dazu dienen, dass diese sich „willkommen“ fühlen bzw. sich möglichst rasch als „Teil von q-Punkt“ sehen.

Diese Maßnahme wurde basierend auf dem definierten Grobziel: Verbesserung der Arbeitszufriedenheit / Motivation umgesetzt. Diese soll die Arbeitszufriedenheit verbessern und auch die Integration von neuen MitarbeiterInnen erleichtern. Zudem unterstützt diese Maßnahme auch andere Projektziele. Die Mappe wird durch das HR im Zuge des ersten Arbeitstages übergeben.



- **Prämienmodell**

Es wurde ein Prämienmodell erarbeitet und umgesetzt wonach MA bei außerordentlichen Leistungen eine Prämie erhalten. Das war ein wichtige Forderung der MA im Rahmen des BGF Projektes.

- **Betriebsausflug**

Als Highlight ist der jährlich stattfindende Betriebsausflug zu erwähnen. Nach Möglichkeit und auf Wunsch der MitarbeiterInnen hin, wird dieser in Zukunft auch vermehrt standortübergreifend durchgeführt. Die hohe Teilnehmerzahl reflektiert die Beliebtheit.

Eingeleitet wird alljährlich der Ausflug, indem MA Vorschläge zu den Aktivitäten machen können.

Weiterhin hat sich etabliert, dass jeder Standort eine Weihnachtsfeier macht, die teilweise mit Aktivitäten verbunden ist.

- **Mitarbeiterbeteiligung / Angebotsnutzung**

Viele der MA haben am letzten Betriebsausflug teilgenommen. Es gab 3 Vorschläge allesamt zum Thema Teambuilding, u.a. ein Drachenbootrennen.

Die Sportangebote werden angenommen und die Teilnahme wird immer stärker. Die Teilnahme an Verbesserungen durch Vorschläge hat sich ebenso intensiviert. Das Prämienmodell wird ebenso angenommen und man versucht im Team kollektiv stärker zusammen zu arbeiten um die angestrebten Ziele zu erreichen. Die Identifizierung hat zugenommen.

Weitere Teambuilding Aktivitäten:

- **Teambuilding-Day**

Weiters wurden gemeinsame kurze Teambuilding-Aktivitäten durchgeführt (außerhalb der Arbeitszeit) wie beispielsweise eine gemeinsame Wanderung oder Buschenschankbesuche.

- **Rabattaktion / E-Zuschuss**

Auch darüber hinausgehend wurden durch Angebote wie den E-Zuschuss die Ziele verfolgt, Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden, eine Verbesserung der Motivation zu erreichen sowie die geringe Fluktuation beizubehalten, indem man der Belegschaft Vorteile ermöglicht, die diese sonst nicht bekommt.



Lisa-Marie Ferrares
03.03.2016 14:02

!!! Frühjahresaktion E-Zuschuss !!!

Wer wollte sich denn schon immer einen Tesla oder einen i8 anschaffen und es fehlte doch das nötige Kleingeld für den Kauf? Oder doch lieber mit dem E-Bike auf den nächsten Berg rauf??? Jetzt gibts die "ipunkt-Frühlings-E-Aktion".

Wer sich bis zum 31.05.2016 ein E-Fahrzeug (E-Auto oder E-Fahrrad) anschaffen möchte, bekommt von der Firma € 50,- Zuschuss für den Kauf! Bei Interesse bitte mir Bescheid geben.

Gefällt | Gefällt nicht | Kommentieren 👍 7 🗨️ 0 💬 0

4.4 Bereich: Nachhaltigkeit/BGM-Know-How/Führungskräfte-Trainings

- **BGM-Erfahrungsaustausch**

Frau Tabloner hat am BGM-Erfahrungsaustausch teilgenommen. Es erfolgten Teilnahmen in der Stmk, die durch die GKK organisiert wurden. Die Teilnahme soll auch in den Folgejahren erfolgen.

- **Führungskräfte Trainings**

Es gab im April am Traunsee in Traunkirchen ein Führungskräfteseminar mit einem externen Coach zum Thema gesundes Führen mit allen Führungskräften. Hier gab es sowohl Theorie, u.a. Kommunikation und Gruppengespräche, wertschätzendes Feedback etc als auch Praxis: Probleme sind adressiert worden; in Gruppenarbeit wurden Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet. Wir erhalten eine PPP zum Theorieteil.

- **Aktion „Mitarbeiter/innen werben Mitarbeiter/innen“**

Auch diese Maßnahmenumsetzung unterstützt den Bereich Nachhaltigkeit. Ziel war es, die bestehende Belegschaft aktiv in den Recruitingprozess einzubinden.

- **Aktivitäten über das Projektende hinaus / Nachhaltigkeit**

Wir sehen das Initialprojekt als vollen Erfolg an und wollen daher die Maßnahmen in einem bestimmten Rhythmus und Umfang weiterführen. Es findet jährlich eine MAB statt und es wird jährlich einen GZ geben. Fr Tabloner wird als Projektleiter die GZ führen und die Auswertung mit Unterstützung einer externen Betreuung durchführen. Dazu hat sie die notwendigen Schulungen durchgemacht. Weiters wird der Gütesiegel beantragt. Mitarbeiterveranstaltungen mit Präsentation zum Thema BGF/BGM werden ein mal im Jahr durchgeführt.

Einmal im Jahr eine große und 5 Mal im Jahr über CORE (kommunikationsplattform) kleinere zu Spezialthemen.

Es wurde eine Gesundheitsvertrauensperson und eine Sicherheitsvertrauensperson installiert. Die Projektleitung steht auch über das Projekt hinaus, mit mindestens 7 Std. in der Woche für dieses Thema zur Verfügung.

Die Auswertung wird mit Unterstützung einer externen Betreuung durchgeführt.

Weiters wird der Gütesiegel beantragt. Eine Mitarbeiterveranstaltungen mit Präsentation zum Thema BGF/BGM wird einmal im Jahr durchgeführt.

4.5 Bereich Umbau

- **Neubau Bürogebäude**

Im Zuge des Neubaus wurden mehrere im Vorfeld besprochene mögliche Massnahmenumsetzungen aufgegriffen und bereits bei der Planung und Umsetzung berücksichtigt.

Die hellen Räumen bieten den Mitarbeitern mehr Tageslicht während Ihrer Arbeit. Die neuen Büromöbel sind ergonomisch optimiert und durch die neuen Trennwände und Stauraummöglichkeiten gibt es mehr Platz für jede/n.



Rückzugsmöglichkeiten wurden geschaffen. Durch die transparenten Glaswände, ist sowohl eine räumliche Trennung für Besprechungen möglich, ohne dass „jemand zuhört“ oder man durch Geräusche von der Umgebung gestört wird. Dennoch ist man nicht in der „Auslage“. Die helle und ansprechende neue Atmosphäre in Pachern hat

enorm positive Rückmeldungen bekommen. Die Trennregale, die gleichzeitig Stauraum bieten, trennen den Raum – weg vom Grossraum zu Nischen, um sich hier nicht „beobachtet“ zu fühlen.

Um auf mögliche Temperatur-schwankungen durch die Glasfassaden gewappnet zu sein, haben wir eine Klimaanlage installiert. Diese hindert im Sommer vor Überhitzung, heizt jedoch im Winter. So ist ein gleichmässig angenehmes Arbeitsklima erreichbar. ebenso wurde im alten Gebäude eine Klimanlage installiert.

- **Küche**

In der Küche besteht nun die Möglichkeit sich mitgebrachte Speisen zu wärmen. Sämtliche Möbel sind hinsichtlich Optik und Nutzen optimiert. So ist das rot-blaue Design entsprechend den Firmenfarben durchgängig im neuen Büro übernommen worden.



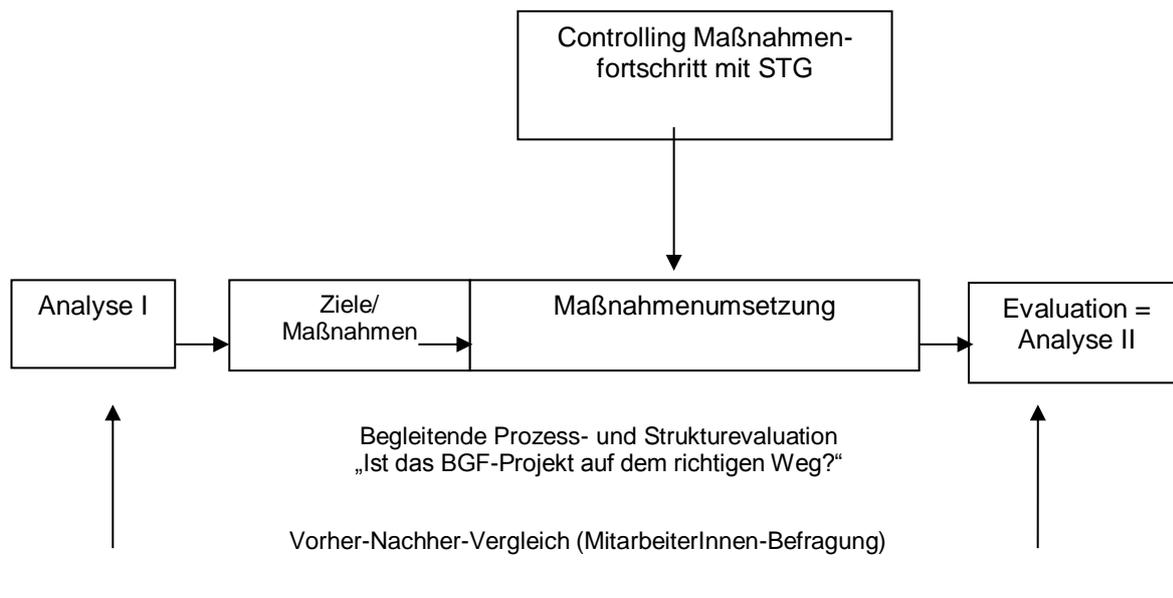
Die hellen Möbel und Arbeitsflächen unterstützen den Wohlfühlfaktor. Gerundete Schreibtische sind ergonomisch angepasst für sitzende Tätigkeiten. Die Sessel wurden neu gekauft und mit speziellen Rollen ausgestattet, damit diese lärmarm sind. Auch Gymnastikbälle wurden gekauft, damit diese statt der Sessel (zeitweise) bei der Arbeit verwendet werden können. Experten der AUVA und Physiotherapeuten wurden bei der Gestaltung der neuen Arbeitsplätze und bei der Gestaltung von Übungen die man am Arbeitsplatz machen kann, miteinbezogen.

5. 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 für das Projekt gewählt:



Die Evaluation des BGF-Projektes soll die Beurteilung der Projektumsetzung sowie der Projektergebnisse und des Grades der Zielerreichung ermöglichen.

Ergebnisevaluation

Die Ergebnisevaluation wird mittels Befragung mit externen ExpertInnen durchgeführt. In der 2. MitarbeiterInnenbefragung werden Fragen zur Projektbewertung aus Sicht der MitarbeiterInnen und der umgesetzten Maßnahmen (Maßnahmenevaluierung) ergänzt. Maßnahmen werden zusätzlich im laufenden Prozess durch Erhebung der Teilnahmequoten und persönlichen Rückmeldungen evaluiert und gegebenenfalls adaptiert.

Leitfrage: Inwieweit wurden mit den umgesetzten Maßnahmen die angestrebte Projektziele erreicht?

Methoden: MitarbeiterInnenbefragung

Vorgehensweise: Abschließende Erfolgsbewertung (Prä-Post-Vergleich)

Maßnahmenumsetzungsphase:

Reflexions-Workshop mit STG und PT

Moderation: Involution Consulting

Im Rahmen eines halbtägigen Reflexions-Workshops gilt es den aktuellen Projektprozess im Sinne einer Standortbestimmung zu reflektieren und aus der Diskussion heraus Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Evaluierungsphase:

Reflexions-Workshop (Abschlussreflexion) mit STG und PT

Moderation: Involution Consulting

Nach der Ergebnisevaluation bewerten STG und PT den Status Quo der Projektentwicklung

- sowie rückblickend die Entwicklungen im Prozess (u.a. Grad der Ziel- und Zielgruppenerreichung, wichtigste Erfolgsfaktoren, Hürden, Lernerfahrungen und Empfehlungen).

Für die Selbstevaluation wurden folgende Vorlagen verwendet:

- Vorlage Controllingbericht
- Vorlage Endbericht

6. Projekt- und Evaluationsergebnisse

- **Welche Projektergebnisse liegen vor vorliegen und welche Wirkungen wurden mit dem Projekt erzielt?**

Die Ergebnisse können anhand der Umsetzungen der Maßnahmen abgeleitet werden. Die MitarbeiterInnen des Unternehmens sind viel stärker auf das Thema BGF sensibilisiert. Es war wichtig diese mit einzubeziehen im Rahmen der MAB und GZ. Dadurch konnten viele Probleme erkannt, formuliert und gelöst werden. Die Prozesse wurden neu evaluiert und überarbeitet. Verhältnisorientierte und Verhaltensorientierte Maßnahmen wurden umgesetzt. Dieser BGF Prozess wird nun in ein BGM Modell übergeführt und fort gesetzt. Die MitarbeiterInnen achten mehr auf ihre Gesundheit und sind froh, dass dieser BF Prozess durchgeführt wurde.

- **Welche Projektergebnisse sind als positiv und welche als negativ zu bewerten bzw. welche davon waren geplant und ungeplant waren?**

Negativ ist die Teilnahmezahl an diversen Aktivitäten und am Sportangebot. Es erscheint schwierig die MitarbeiterInnen zu sportlichen Aktivitäten im betrieblichen Bereich zu motivieren. Vielmehr scheinen die MitarbeiterInnen im privaten Bereich auf sportliche Aktivitäten zu setzen.

Intern muss man leider sagen, dass zu wenig Projektmarketing betrieben wurde. Die Plattform CORE ist ein hervorragendes Kommunikations- und Informationsmedium für derartige und viele andere Projekte. Bei einem möglichen Einsatz von Beginn an, hätte man sicherlich mehr MitarbeiterInnen zur Teilnahme an den Maßnahmen anregen können. Die STG Teilnehmer sind hier anscheinend auch nicht ausreichend an die MitarbeiterInnenherangekommen.

Hervorzuheben sind die Teilnehmerzahlen an incentive orientierten Maßnahmen, wie das Teambuilding Seminar, die Weihnachtsfeier oder dem Betriebsausflug. Auch die rege Teilnahme an Vorschlägen zur Verbesserung der BGF Projektes ist sicherlich ein erzielter Projekterfolg, der mittels der Kommunikationsplattform CORE umgesetzt werden konnte.

Es gibt durch Gourmet eine gesunde Jause, das wurde sehr positiv aufgenommen. Das Projektteam hat sich dann umso stärker bemüht die Ergebnisse des BGF Projektes zu kommunizieren und im Rahmen der Gruppentreffen (Regeltermine) ebenso zu kommunizieren.

Die geplanten Maßnahmen wurden alle umgesetzt. Es gab auch ungeplante Aktivitäten wie z.B. die Umsiedlung der Verwaltung, die ebenso sehr positiv ankam.

- **Inwieweit bzw. mit welcher Strategie hat das Projekt zur Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit beigetragen hat und was sich in Hinblick darauf gut oder weniger gut bewährt?**

Es wurde sehr darauf geachtet dass alle Mitarbeiter denselben Zugang zu den Aktivitäten erhalten. Insbesondere alleinerziehende Frauen und MitarbeiterInnen mit Migrationsintergrund wurde Unterstützung angeboten.

- **welche Aktivitäten und Methoden sich insgesamt gut oder weniger gut bewährt?**

Die Sportangebote haben sich weniger gut bewährt. Das Verhalten der MitarbeiterInnen in Richtung mehr Gesundheitsbewusstsein zu beeinflussen, ist schwierig. Deswegen wird der Fokus nun auf 2-3 tägige Kurse gelegt, wo man Theorie und Übungen eine Verhaltensänderung erreichen möchte.

Die Teambuilding Seminar und die Einführung von CORE der Kommunikationsplattform waren volle Erfolge.

Ebenso kamen die Gesundheitszirkel sehr gut an wo die MitarbeiterInnen unter sich ohne FK (Berliner Modell= Vorschläge erarbeiten konnten

- **inwieweit konnten sich die Schwerpunktzielgruppen und Entscheidungsträger/innen im Projekt beteiligen und welche Faktoren für die Beteiligung waren förderlich/hinderlich?**

Alle Führungskräfte waren in der Steuerungsgruppe eingebunden. Ebenso nahmen alle Führungskräfte an einem Seminar zum Thema gesundes Führen teil. Sie haben die Ergebnisse in der STG im Rahmen der wöchentlichen Regelbesprechungen vorgestellt und mit den MitarbeiterInnen diskutiert.

Weiters hatten alle MA die Möglichkeit am BGF Prozess mitzuwirken im Rahmen des Kick Offs, im Rahmen der MAB, Teilnahme an GZ und Teilnahme an Umsetzungsmaßnahmen. In der STG waren alle Fachbereiche involviert.

- **ob bzw. inwieweit konnten die Projektziele erreicht werden**
- **ob bzw. inwieweit konnten die Zielgruppe(n) erreicht werden**

Ja, alle Zielgruppen des Unternehmens wurden eingebunden und erreicht. Eine noch höhere Teilnehmerquote an den Maßnahmenumsetzungen wäre wünschenswert gewesen.

Aus Sicht des Unternehmens wurden die Projektziele erreicht und die notwendigen Anstöße gegeben, sich weiter in ein gesundes Unternehmen zu verwandeln.

- **ob aus jetziger Sicht im Zuge des Projektes etablierte Strukturen, Prozesse und Aktivitäten sowie erzielte Wirkungen weiterbestehen werden?**

Ja das Projekt wird als Anstoß und Impuls gesehen um BGM als fixen Bestandteil der Unternehmenskultur und –struktur zu etablieren. Sämtliche Strukturen (STG, GZ, Projektteam, Projektleiter) sollen weiter bestehen bleiben. Die Prozesse sollen fort gesetzt und die Wirkungen weiter verstärkt werden.

- **ob das Projekt auch an anderen Orten/in ähnlichen Settings umgesetzt werden kann (Transferierbarkeit) und wenn ja an welchen?**

Ja in den anderen Niederlassungen soll das Projekt transferiert werden.

- **welche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus jetziger Sicht erfolgversprechend scheinen?**

Wir sehen das Initialprojekt als vollen Erfolg an und wollen daher die Maßnahmen in einem bestimmten Rhythmus und Umfang weiterführen. Erfolgversprechend scheint es zu sein, jährlich eine MAB und einen GZ abzuhalten. Fr Tabloner wird als Projektleiter die GZ führen und die Auswertung mit Unterstützung einer externen Betreuung durchführen.

Auch das aktive Miteinbeziehen der MitarbeiterInnen ist ein wesentlicher Faktor für den Projekterfolg: so sollen über CORE in Zukunft jährlich eine große Umfrage und 5 kleinere Umfragen zu Spezialthemen angelegt werden um schnell und unbürokratisch die Stimmen der MitarbeiterInnen einfangen zu können

Auch die Nominierung von Ansprechpartnern in der Zukunft scheint wertvoll zu sein: es wurde eine Gesundheitsvertrauensperson und eine Sicherheitsvertrauensperson installiert. Die Projektleitung steht auch über das Projekt hinaus, mit mindestens 7 Std. in der Woche für dieses Thema zur Verfügung.

7. Zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen

Beschreiben Sie kurz

- **die wesentlichen förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Erreichung der Projektziele.**

Hinderlich für das Projekt war es, dass eine kleinere Gruppe von MitarbeiterInnen versucht haben, das Projekt „schlecht zu reden“. Durch eine verstärkte Kommunikation über das Projekt und Werbung für das Projekt von Anfang an, hätte das wahrscheinlich vermieden werden können.

Förderliche Faktoren sind, dass die GF und FK stets voll hinter dem Projekt gestanden sind und dass die GF die Ressourcen für die Durchführung des Projektes zur Verfügung gestellt hat. Die Teilnahme der GKK am Projekt war ebenso förderlich, wie auch der Austausch mit anderen BGF Verantwortlichen.

- **für andere möglicherweise hilfreiche zentrale Lernerfahrungen und Empfehlungen.**

Der Bedarf an einer klaren, frühzeitigen und regelmäßigen Kommunikation an alle MA auch in Bezug auf Projektstand und Ablauf ist eine wesentliche Lernerfahrung. Man sollte wirklich alle MitarbeiterInnen miteinbeziehen die Vorschläge der MitarbeiterInnen wertschätzend behandeln. Ein stärkeres, mehrköpfiges internes Projektteam wäre auch eine gute Empfehlung.

- **was Sie wieder gleich oder auch anders machen würden, wenn Sie ein solches Projekt neu starten würden.**

Wir würden verstärkt auf unsere Kommunikationsplattform zurückgreifen und sehen es als wesentlich an, dass es die Möglichkeit gibt, eine interaktive Kommunikationsplattform zu betreiben und zu befüllen. Damit wären alle Informationen, Ergebnisse etc. von Anfang an an einem zentralen Ort gesammelt, auf den alle MitarbeiterInnen Zugriff haben (sogar mit ihren privaten Handys aus).

Es wäre gut gewesen mit ALLEN Mitarbeiter einen GZ durchzuführen.

Ansonsten würde ich das Projekt genauso durchführen. Die Unterstützung durch externe Berater war sehr hilfreich und positiv, ohne diese Unterstützung von Involution wäre dieses Projekt nie erfolgreich gelungen.

Anhang

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

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.